Högskolan Kristianstad
291 88 Kristianstad
044 20 30 00
www.hkr.se

SAMVERKAN FÖR UTVECKLING VID HÖGSKOLAN KRISTIANSTAD

Lokalt kollektivavtal om medbestämmande (MBA)

Högskolans personalpolitik framgår av detta avtal samt de personalpolitiska dokument för olika områden som kompletterar avtalet. Personalpolitiska dokument ska finnas inom av parterna angivna områden enligt bilaga till detta avtal.

§ 1 Inledning
Avsikten med detta avtal är att åstadkomma ett väl fungerande samarbete mellan arbetsgivare, medarbetare och personalorganisationer, inom Högskolan Kristianstad, som uppfyller de krav som ställs på en effektiv och flexibel högskola. Detta avtal ska underlätta samverkan mellan parterna och främja en fortlöpande utveckling av verksamhetens effektivitet, kvalitet och service.

Personalorganisationerna ska ha inflytande över Högskolans personalpolitik och Högskolans samverkanssystem är en del i att skapa förutsättningar för ett positivt arbetsklimat och en god arbetsmiljö där inflytande, delaktighet och utveckling är rättigheter för alla anställda. Samverkansarbetet förutsätter en tydlig ansvarsfördelning på alla nivåer med dialog och kommunikation mellan ledningspersonal, anställda och deras personalorganisationer. Ett ledord för detta arbete skall vara gemensam problemlösning, snarare än att dryfta färdiga förslag.

Tillämpningsområde

§ 2 Detta avtal sluts med stöd av det centrala avtalet ”Samverkan för utveckling” och avser formerna för samverkan vid Högskolan Kristianstad. Detta avtal inskränker inte de rättigheter och skyldigheter som i övrigt följer av angivna lagar och avtal.

§ 3 Medbestämmande (MBL) och Arbetsmiljölagen (AML) utgör den rättsliga grunden för samverkanssystemet.

§ 4 Kollektivavtalsfrågor ska ej behandlas enligt detta avtal.

Högskolans centrala samverkansgrupp (HCS)

§ 5 För högskolan som helhet ska det finnas en central samverkansgrupp.

§ 6 Högskolans centrala samverkansgrupp (HCS) ska utgöra centralt samverkansorgan för samordning och utveckling av högskoleövergripande personalfrågor som för förhållandet arbetsgivare och arbetstagare inom Högskolan. HCS ska även utgöra lokalt samverkansorgan i frågor som rör förhållandet arbetsgivare och arbetstagare vid Högskolegemensam administration (HGA) och utgöra HGA:s arbetsmiljögrupp för planering, kontroll och uppföljning av arbetsmiljö- och rehabiliteringsarbete samt jämställdhet, mångfald och likabehandling.

§ 7 HCS ska tillika utgöra arbetsmiljökommitté för planering, samordning och uppföljning av Högskolans arbetsmiljö- samt jämställdhets, mångfalds och likabehandlingsarbete. HCS utgör skyddskommitté i arbetsmiljölagens mening och beslutar om indelning i skyddsområden.

§ 8 HCS ska tillika utgöra centralt MBL-organ, vilket innebär att behandling av fråga i HCS ersätter förhandling enligt 11,12 och 38 §§ MBL samt information enligt 19§ MBL. Om part finner att en fråga ej lämpar sig för behandling i samverkanssystemet gäller MBL i sin helhet i den frågan.

§ 9 HCS kan utse tillfälliga arbetsgrupper för behandling av särskilda frågor inom HCS verksamhetsområde.

Sammansättning och arbetsformer

§ 10 Högskolans centrala samverkansgrupp består av ordförande, sekreterare och representant/er för respektive personalorganisation, Saco-S och OFR/S, som organiserar medarbetare inom Högskolans ansvarsområde. Rektor m fl kan delta vid behov. Personalorganisationernas företrädare utses av Saco-S och OFR/S. Vid möten som i huvudsak är inriktade mot arbetsmiljö samt jämställhet, mångfald och likabehandling ska huvudskyddsombud och två studentrepresentanter kallas.

§ 11 Ordförande och sekreterare utses av arbetsgivaren. Personalchef är ordinarie arbetsgivarrepresentant.

§ 12 För ledamöterna utses ersättare. Ersättare inträder vid förfall för ordinarie ledamot. Ersättare kallas av respektive part i HCS.

§ 13 Om någon ledamot så begär, kan även annan deltagare adjungeras till sammanträde med HSC.

§ 14 Vid samverkansgruppens sammanträden ska protokoll föras. Protokollen ska justeras av ordförande samt närvarande personalorganisationer och för personalens kännedom anslås på lämpliga sätt.

§ 15 Vid oenighet i HCS gäller reglerna om förhandling enligt 14 § andra stycket MBL. Begäran om sådan förhandling ska vara arbetsgivaren tillhanda inom 5 arbetsdagar efter det att frågan slutbehandlats i HCS.

§ 16 HCS ska vid varje sammanträde ta upp arbetsmiljöfrågor, samt ha särskilt fokus på arbetsmiljöfrågor en gång per termin. Detta gäller även för frågor/ärenden gällande jämställdhet, mångfald och likabehandling.

§ 17 Löneförändringar och nyanställdas anställningsvillkor och lön genomförs enligt ”Regler och rutin när det gäller förhandling av anställningsärenden via FirstClass”, bilaga 1. Eventuell mer- och övertid samverkas inom respektive lokal samverkansgrupp. I övrigt fastställer HCS själv sina arbetsformer.

Lokal samverkansgrupper (LSG)

§ 18 På varje sektion ska det finnas en samverkansgrupp (LSG).

§ 19 LärandeResursCentrum ska i detta avtal agera och hanteras som en enhet, motsvarande sektion.

§ 20 LSG ska utgöra lokalt samverkansorgan i frågor som rör förhållandet arbetsgivare och arbetstagare vid sektionen.

§ 21 LSG ska utgöra sektionens MBL-organ, vilket innebär att behandling av fråga i LSG ersätter förhandling enligt 11, 12 och 38 § MBL samt information enligt 19 § MBL. Om part finner att en fråga ej lämpar sig för behandling i samverkanssystemet gäller MBL i sin helhet i den frågan.

§ 22 LSG ska tillika utgöra sektionens arbetsmiljögrupp för planering, kontroll och uppföljning av sektionens arbetsmiljö- och rehabiliteringsarbete samt jämställdhet, mångfald och likabehandling.

§ 23 LSG kan utse tillfälliga arbetsgrupper för behandling av särskilda frågor inom LSG´s verksamhetsområde.

Sammansättning och arbetsformer

§ 24 Sektionernas eller motsvarande, består av ordförande, sekreterare, representant från personalavdelningen och representant/er för respektive personalorganisation, Saco-S och OFR/S, som organiserar medarbetare inom sektionens/motsvarande ansvarsområde. Personalorganisationernas företrädare utses av SACO-S och OFR/S. Vid mötena som i huvudsak är inriktade mot arbetsmiljö samt jämställdhet, mångfald och likabehandling, ska skyddsombud och två studentrepresentanter kallas.

§ 25 Ledamöterna bör i första hand utses bland personer som har anknytning till sektionernas verksamhetsområde.

§ 26 För ledamöter utses ersättare. Ersättare inträder vid förfall för ordinarie ledamot. Ersättare kallas av respektive part i LSG.

§ 27 Ordförande och sekreterare utses av arbetsgivaren.

§ 28 Om någon ledamot så begär, kan även annan deltagare kallas till sammanträde med LSG.

§ 29 Vid sammanträde med LSG ska protokoll föras. Protokollen ska justeras av ordföranden samt närvarande personalorganisationer och för personalens kännedom anslås på lämpligt sätt.

§ 30 Vid oenighet i LSG ska HCS kontaktas innan frågan slutbehandlas. Vid fortsatt oenighet gäller reglerna om förhandling enligt 14 § andra stycket MBL. Begäran om sådan förhandling ska skriftligen vara arbetsgivaren tillhanda inom fem arbetsdagar efter det att frågan slutbehandlats i LSG.

Förhandling enligt 14 § andra stycket MBL genomförs på central högskolenivå i HCS.

§ 31 LSG ska vid varje sammanträde ta upp arbetsmiljöfrågor, samt ha särskilt fokus på arbetsmiljöfrågor en gång per termin. Detta gäller även för frågor/ärenden gällande jämställdhet, mångfald och likabehandling.

§ 32 Löneförändringar och nyanställdas anställningsvillkor och lön genomförs enligt ”Regler och rutin när det gäller förhandling av anställningsärenden via FirstClass”, bilaga 1. Eventuell mer- och övertid samverkas inom respektive lokal samverkansgrupp. I övrigt fastställer LSG själv sina arbetsformer.

Arbetsplatsträffar

§ 33 Arbetsplatsträffar ska äga rum minst åtta gånger per år för all personal indelade i olika verksamhetsområden, till exempel arbetslag, enhet eller del av enhet. Utöver arbetsplatsträffarna ska sektionschef/motsvarande hålla informationsmöte minst en gång varje termin. Arbetsplatsträffar ersätter ej samverkan enligt detta avtal.

§ 34 Syftet med arbetsplatsträffar är att skapa en dialog mellan anställda och arbetsledning för att gemensamt arbeta med utveckling, planering och uppföljning av arbetet inom det egna området.

§ 35 Målet är att alla som tillhör avdelningen/motsvarande ska delta. Det är viktigt att alla kan komma till tals och känna sig delaktiga.

§ 36 För arbetstagare som deltar i arbetsplatsträffar utanför ordinarie arbetstid utgår ersättning i första hand motsvarande ledighet eller om detta ej är möjligt med timlön.

Medarbetarsamtal

§ 38 Medarbetarsamtal mellan chef och medarbetare ska äga rum en gång om året. Samtalet ska genomföras på ett planerat och systematiskt sätt och resultera i en kompetensutvecklingsplan.

§ 39 Det är varje chefs och medarbetares skyldighet att genomföra medarbetarsamtal.

Riktlinjer

Bilagt till detta kollektivavtal finns förteckning över riktlinjer för HKR´s personalpolitik samt manual hur samverkansavtalet ska tillämpas, enl bilaga 2.

Högskolan Kristianstad
291 88 Kristianstad
044-20 30 00
www.hkr.se

Regler och rutin när det gäller förhandling av anställningsärenden via FirstClass

1. Utgångspunkten är MBL § 11.
2. Anställningsärenden av kortare art, 3 månader eller mindre, förhandlas inte.
3. Stopptidpunkt är tisdagar kl 1200 för arbetsgivaren att lägga ut förhandlingsärenden.
4. Förhandlingsunderlag, bifogade dokument ska döpas till fullständigt efternamn, förnamn och diarienummer.
5. Personalorganisationerna har därefter 5 arbetsdagar, fr.o.m. stopptidpunkten till nästkommande tisdag kl 1200, på sig att respondera på förhandlingsärendet.
6. Samtliga parter ska alltid skriva datum vid skrivande av kommentarer/yrkanden, etc.
7. Vid oenighet flyttas förhandlingen från FirstClass till ett muntligt forum. Efter dialog formulerar arbetsgivaren protokoll i FirsClass.
8. Justering sker i formuläret i FirstClass med datum och namn. Vid oenighet har personalorganisationerna fem arbetsdagarna på sig att begära central förhandling enligt MBL.

Högskolan Kristianstad
291 88 Kristianstad
044-20 30 00
www.hkr.se

Förteckning över personal-administrativa dokument

Policy
Arbetsmiljö
Friskvård
Jämställdhet, mångfald och likabehandling
Kränkande särbehandling
Alkohol och droger
Rekrytering
Lönepolitiskt program

Riktlinjer
Anpassning och rehabilitering
Medarbetarsamtal
Avgångssamtal

Handlingsplan
Hot och våld
Jämställdhet, mångfald och likabehandling