

**Lokalt arbetsmiljöavtal för Göteborgs universitet**

- 1 § I anslutning till det övergripande avtalet för arbetstagare inom det statliga avtalsområdet *Samverkan för utveckling* (1997-09-22 med bilagor, förhandlingsprotokoll och övergångsregler) träffar de avtalslutande parterna vid Göteborgs universitet följande kollektivavtal.
- 2 § Frågor som rör studenternas medverkan i arbetsmiljöarbetet och studerandearbetsmiljöombudens rätt till utbildning, information och ledighet behandlas inte i detta avtal. Se särskild överenskommelse emellan Göteborgs universitet och studentkårerna.
- 3 § Syftet med detta avtal är att fastställa effektiva former för samverkan i arbetsmiljöfrågor mellan arbetsgivare och arbetstagare i enlighet med arbetsmiljölagen 6 kap. samt stödja det gemensamma arbetet med att förverkliga en inspirerande och hälsofrämjande arbets- och studiemiljö med självklar respekt för allas lika värde i enlighet med universitetets arbetsmiljöpolicy och visionsdokument.
- 4 § Till arbetsmiljöavtalet hör följande bilagor:
- |          |   |
|----------|---|
| Bilaga A | ARBETSMILJÖARBETETS ORGANISATION<br>DEFINITIONER<br>UNIVERSITETETS INDELNING I ARBETSMILJÖBLOCK |
| Bilaga B | INSTRUKTION FÖR LOKAL ARBETSMILJÖGRUPP ELLER<br>MOTSVARANDE                                     |
| Bilaga C | INSTRUKTION FÖR LOKAL ARBETSMILJÖKOMMITTÉ   |
| Bilaga D | INSTRUKTION FÖR CENTRAL ARBETSMILJÖKOMMITTÉ   |
| Bilaga E | INSTRUKTION FÖR ARBETSMILJÖOMBUD OCH<br>HUVUDARBETSMILJÖOMBUD                                   |
| Bilaga F | NOMINERINGS- OCH VALFÖRFARANDE VID UTSEENDE AV<br>ARBETSMILJÖOMBUD                              |
- 5 § Parterna ska gemensamt pröva former och verka för att – inom ramarna för detta avtal - åstadkomma en mer samordnad behandling av arbetsmiljö- och verksamhetsfrågor utifrån bestämmelserna i arbetsmiljölagen och lagen om medbestämmande i arbetslivet.

**Arbetsmiljöarbetets organisation**

- 6 § Universitetet ska vara indelat i arbetsmiljöblock enligt vad som anges i bilaga A. För varje arbetsmiljöblock ska finnas en lokal arbetsmiljökommitté. Därutöver ska finnas en för hela universitetet gemensam central arbetsmiljökommitté för övergripande frågor.

Den lokala arbetsmiljökommittén fastställer arbetsmiljöblockets indelning i arbetsmiljöområden och huvudarbetsmiljöområden.

**Lokalt arbetsmiljöarbete**

- 7 § Arbetsgivaren ska regelbundet och vid behov kalla de arbetsmiljöombud och studentarbetsmiljöombud som verkar inom ett arbetsmiljöområde till gemensamt samråd om hur det lokala systematiska arbetsmiljöarbetet planeras, genomförs och följs upp.

Samråd ska även ske på begäran av arbetsmiljöombud, studentarbetsmiljöombud eller på begäran av de organisationer de företräder.

Samrådet ska företrädesvis ske inom ramen för lokala arbetsmiljögrupper eller motsvarande.

Instruktioner för lokal arbetsmiljögrupp eller motsvarande framgår av bilaga B.

- 8 § Inom ramen för regelbundet återkommande och strukturerade personalmöten ska utrymme ges för behandling av aktuella arbetsmiljö- och verksamhetsfrågor i syfte att främja medarbetarnas delaktighet och utveckla den gemensamma arbetsmiljön.
- 9 § Varje medarbetare inom Göteborgs universitet ska ges möjlighet till och uppmuntras till att minst en gång per år i samband med medarbetarsamtal framföra synpunkter på och diskutera sina arbetsuppgifter, arbetsförhållanden och övriga frågor kring verksamhet och arbetsmiljö.
- 10 § Handlingsplaner i arbetsmiljöarbetet ska utarbetas i medverkan av arbetsmiljöombud, studentarbetsmiljöombud, anställda och studenter. Vid uppföljning av handlingsplaner ska återkoppling av resultat göras med berörda.
- 11 § Arbetsmiljöombud och studentarbetsmiljöombud har yttrande- och förslagsrätt vid möten i institutionsråd/motsvarande.

Kallelse och dagordning till institutionsråd/motsvarande ska skickas till berörda arbetsmiljöombud och studentarbetsmiljöombud.

#### **Arbetsmiljökommittéer**

- 12 § En arbetsmiljökommitté är ett samrådsorgan mellan arbetsgivaren och arbetstagarorganisationerna och studentorganisationerna - i frågor som rör planering, genomförande och uppföljning av det systematiska arbetsmiljöarbetet. Arbetsmiljökommittéerna ska behandla frågor enligt bilaga C och D.
- 13 § Antalet ledamöter i respektive arbetsmiljökommitté bestäms med hänsyn till antalet arbetstagare inom arbetsmiljöblocket, arbetets natur och arbetsförhållandena.
- Respektive arbetsmiljökommitté fastställer antalet röstberättigade ledamöter och ersättare, samt hur många av dessa som ska utses av arbetstagarorganisationerna, arbetsgivaren respektive studentorganisationerna.
- 14 § De lokala arbetstagarorganisationerna har rätt att utse en majoritet av ledamöterna i en arbetsmiljökommitté.

Minst två studentarbetsmiljöombud ska ingå som ledamöter i den centrala arbetsmiljökommittén samt i arbetsmiljökommittéer som omfattar biblioteksverksamhet eller verksamheter med registrerade studenter. För arbetsmiljöblock med renodlat administrativa verksamheter ska inga studentarbetsmiljöombud utses.

Resterande ska vara arbetsgivarföreträdare i chefsställning (prefekt/motsvarande).

- 15 § Respektive arbetsmiljökommitté beslutar i övrigt själv om sina arbetsformer (se bilaga C och D).

- 16 § För varje ledamot ska utses en ersättare. Arbetsmiljökommittéerna utser inom sig ordförande och vice ordförande. Ordföranden ska vara arbetsgivarföreträdare i fakultets- eller universitetsledande ställning. Vice ordföranden ska vara arbetstagarföreträdare. Arbetsgivaren utser sekreterare efter samråd med arbetsmiljökommittén.

Ledamöter och ersättare i arbetsmiljökommitté utses för en period av tre år (arbetsgivar- och arbetstagarföreträdare) respektive ett år (studentföreträdare).

17 § Arbetsmiljöombud har rätt att anmäla och föredra ärenden i lokal arbetsmiljökommitté.

Enskild ledamot i lokal arbetsmiljökommitté äger rätt att hänskjuta ärende för behandling i den centrala arbetsmiljökommittén. Ledamot har även rätt att hänskjuta ett ärende till Arbetsmiljöverket, givet att frågan faller inom verkets befogenheter (Arbetsmiljöförordningen § 9).

Det ska framgå av sammanträdesprotokoll vilken av arbetsgivarens ledamöter som ansvarar för ett besluts genomförande.

#### **Arbetsmiljöombud**

18 § Arbetsmiljöombud och ersättare till arbetsmiljöombud utses av de avtalsslutande arbetstagarorganisationerna efter förslag av arbetstagarna inom ett arbetsmiljöområde. Utsedda arbetsmiljöombud ska anmälas till arbetsgivaren. Se bilaga F.

För varje arbetsmiljöområde ska utses minst ett arbetsmiljöombud med ersättare.

För varje huvudarbetsmiljöområde ska utses minst ett huvudarbetsmiljöombud med ersättare.

De avtalsslutande arbetstagarorganisationerna kan utse ett av huvudarbetsmiljöombuden till att vid behov samordna de övriga huvudarbetsmiljöombudens verksamhet.

19 § Studentarbetsmiljöombud utses av studentkårerna och ersätts enligt särskilt beslut.

20 § Göteborgs universitet ser arbete för den gemensamma arbetsmiljön som mycket angeläget. Enskilda medarbetares engagemang i verksamhetens utveckling kan ge värdefull erfarenhet att uppmärksamma i samband med lönesättning.

Arbetsmiljöombud är ett förtroendeuppdrag som utgår från medarbetarna på arbetsplatsen och de arbetstagarorganisationer som äger rätt att utse ombud.

Arbetsmiljöombudet får inte hindras att fullgöra sina uppgifter. Arbetsgivaren ska därutöver underlätta för arbetsmiljöombud att utföra sina uppdrag.

21 § Arbetsmiljöombuden har rätt till den ledighet som behövs för uppdraget. Se bilaga E.

22 § Parterna ansvarar gemensamt för att arbetsmiljöombuden får den utbildning som krävs för uppdraget.

23 § Arbetsgivaren ska vidta åtgärder för att tillgodose arbetsmiljöverksamhetens behov av administration, utbildning och information enligt detta avtal.

24 § Ersättare till ordinarie arbetsmiljöombud som *tillfälligt* träder in och verkar som ordinarie ombud ska meddela arbetsgivarens lokala företrädare för vilken tidsperiod inträdandet gäller.



Ersättare till ordinarie arbetsmiljöombud som *för återstoden av en mandatperiod* träder in och verkar som ordinarie ombud ska skriftligen, genom anvisad blankett, anmäla detta till sin fackliga organisation och universitetets personalenhet.

Ersättare som inte meddelar arbetsgivaren enligt stycke 1 eller 2 kan inte verka som ordinarie arbetsmiljöombud.

Ersättare till ordinarie arbetsmiljöombud har samma rätt till ledighet, information och utbildning som ordinarie arbetsmiljöombud.

25 § Arbetsgivaren ska upprätthålla aktuella förteckningar över arbetsmiljöombud, huvudarbetsmiljöombud, studentarbetsmiljöombud och arbetsgivarens företrädare i arbetsmiljöarbetet (utifrån rektors uppgiftsfördelning).

#### **Avtalets tillämpning**

26 § I förekommande fall tolkar de avtalsslutande parterna gemensamt avtalets innehåll. Parterna kan enas om ändringar i bilagor till detta avtal, utan att avtalet i sin helhet sägs upp.

27 § Avtalet gäller från och med 2015-06-10 tills vidare. Parterna kan var för sig säga upp detta kollektivavtal med tre månaders ömsesidig uppsägningstid.

För Göteborgs universitet  
Christina Nilsson

För OFR-S  
Peter Brandt

För SACO  
Martin Selander

För SEKO  
Torsten Åsemyr



**BILAGA A ARBETSMILJÖARBETETS ORGANISATION  
DEFINITIONER  
UNIVERSITETETS INDELNING I ARBETSMILJÖBLOCK OCH ARBETSMILJÖKOMMITTÉER**

**Arbetsmiljöarbetets organisation**

	<b>Arbetsmiljöansvar</b> (utifrån rektors uppgiftsfördelning i arbetsmiljöarbetet)		<b>Partsgemensam arbetsmiljö- organisation enligt AML 6 kap.</b> (samrådsorgan)		<b>Arbetsmiljöombud</b>		<b>Andra organ</b>
<i>Institution/ enhet/ motsvarande</i>	Prefekt/ motsvarande	⇔	Lokal arbetsmiljögrupp/ motsvarande	⇔	Arbetsmiljöombud/ studentarbetsmiljö- ombud	⇔	Institutionsråd
	⇕		⇕				
<i>Fakultet/ motsvarande</i>	Dekan/ motsvarande	⇔	Lokala arbetsmiljö- kommittéer	⇔	Huvudarbetsmiljö- ombud		Fakultetsstyrelse/ motsvarande
	⇕		⇕				
<i>Göteborgs universitet</i>	Rektor	⇔	Central arbetsmiljö- kommitté		(Samordnande huvudarbetsmiljö- ombud)		Universitets- styrelse

Arbetsgivaren (Göteborgs universitet) har ansvaret för arbetsmiljön och det systematiska arbetsmiljöarbetet. Syftet med arbetsmiljöarbetet är att förebygga ohälsa och olycksfall i arbetet samt i övrigt främja en god arbetsmiljö.

Arbetsgivarens delegering av beslutsbefogenheter och uppgifter i arbetsmiljöarbetet framgår av rektors delegationsordning, arbetsordningen vid Göteborgs universitet samt reglerna för uppgiftsfördelning i det systematiska arbetsmiljöarbetet.

Göteborgs universitet har därutöver fastställt en arbetsmiljöpolicy samt rutiner som beskriver hur det systematiska arbetsmiljöarbetet ska genomföras.

Det lokala arbetsmiljöavtalet beskriver parternas gemensamma arbetsmiljöorganisation med arbetsmiljögrupper arbetsmiljökommittéer och arbetsmiljöombud (bilagorna C-F).

Det verksamhetsnära arbetsmiljöarbetet ska planeras och genomföras i samråd mellan arbetsgivaren och arbetsmiljöombud, studentarbetsmiljöombud, medarbetare och studenter. I syfte att ge samrådet tydliga former kan lokala arbetsmiljögrupper inrättas (bilaga A).

Enskilda medarbetare och studenter är också skyldiga att medverka i arbetsmiljöarbetet och delta i genomförandet av de åtgärder som behövs för att åstadkomma en god arbetsmiljö.

Den fakultets- och universitetsövergripande planeringen och uppföljningen av det systematiska arbetsmiljöarbetet sker i lokala och central arbetsmiljökommitté/er.

Syftet med arbetsmiljögruppernas och arbetsmiljökommittéernas arbete ska vara att förbättra arbetsmiljön.

**Arbetsmiljögruppernas och arbetsmiljökommittéernas uppgifter enligt 6 kap. 9 § arbetsmiljölagen**

Enligt arbetsmiljölagen 6 kap. 9 § arbetsmiljölagen skall arbetsmiljökommittéer behandla vissa frågor.

I enlighet med detta avtal med bilagor fullgörs uppgifterna *i första hand* av respektive organ enligt nedanstående, och utifrån följande förutsättningar:

- › Den centrala arbetsmiljökommittén ska följa att de lokala arbetsmiljökommittéerna arbetar i enlighet med det lokala arbetsmiljöavtalet och dess instruktioner.
- › De lokala arbetsmiljökommittéerna ska följa att de lokala arbetsmiljögruppernas arbete, och institutionernas/enheternas samrådsförfarande i övrigt, sker i enlighet med det lokala arbetsmiljöavtalet och dess instruktioner.
- › Närmast övervakande kommitté övertar ansvaret för behandling av enskild fråga i de fall en sådan överlämnats till närmast övervakande kommitté för behandling.
- › Lokala arbetsmiljögrupper och arbetsmiljökommittéer förutsätts samråda kring frågor som rör företags-/studenthälsovård eller arbetsanpassnings- och rehabiliteringsverksamheten inom ramen för planeringen av det systematiska arbetsmiljöarbetet. Den centrala arbetsmiljökommitténs uppgift är att behandla *övergripande* frågor som rör dessa områden.



## Definitioner

### Arbetsställe

Ett specificerat avgränsat område inom vilket arbetsgivaren bedriver verksamhet (till exempel en ort, ett campusområde eller en fastighet). En arbetsplats är en del av ett arbetsställe.

### Arbetsmiljöområde (skyddsområde)

Arbetsmiljöombud utses för ett eller flera arbetsmiljöområden. Ett arbetsmiljöområde kan vara en institution/motsvarande eller utgöras av ett lokalt avgränsat område som till exempel en mindre enhet eller avdelning. Ett arbetsmiljöområde kan också omfatta en eller flera yrkesgrupper hos en arbetsgivare (till exempel lokalvårdare). Indelningen i arbetsmiljöområden måste vara ändamålsenlig, vilket innebär att den kan behöva omprövas vid omorganisation eller andra förändringar vid arbetsplatsen. Arbetsmiljöblockets indelning i arbetsmiljöområden fastställs genom beslut av den lokala arbetsmiljökommittén.

### Huvudarbetsmiljöområde

Arbetsmiljöblockets indelning i huvudarbetsmiljöområden fastställs genom beslut av den lokala arbetsmiljökommittén. För varje huvudarbetsmiljöområde utses ett huvudarbetsmiljöombud. Dennes uppgift är att samordna arbetsmiljöombudens arbete.

### Arbetsmiljöblock

Göteborgs universitets verksamhet är indelad i arbetsmiljöblock med tillhörande lokala arbetsmiljökommittéer. Ett arbetsmiljöblock kan till exempel omfatta en fakultet/motsvarande.

### Arbetsgivare

En fysisk eller juridisk person som har en eller flera arbetstagare anställda. Göteborgs universitet utgör en samlad arbetsgivare. Arbetsmiljölagen likställer den som hyr in arbetskraft med arbetsgivare.

### Arbetstagare

En person som står i ett anställnings- eller tjänsteförhållande till en arbetsgivare. En arbetstagare försäkras alltid av sin arbetsgivare. Arbetsmiljölagen gäller varje verksamhet i vilken arbetstagare utför arbete för en arbetsgivares räkning. En arbetstagare kan således vara en oavlönad praktikant, en pensionerad tidigare anställd som utför arbete på arbetsplatsen, en konsult eller en student.

### Studenter

Vid tillämpning i arbetsmiljölagen 2-4 och 7-9 kap. likställs studenter med arbetstagare.



## Universitets indelning i arbetsmiljöblock med tillhörande arbetsmiljökommittéer

Arbetsmiljöblock 1	Institutioner och arbetsenheter inom humanistiska fakulteten
Arbetsmiljöblock 2	Institutioner och arbetsenheter inom samhällsvetenskapliga fakulteten
Arbetsmiljöblock 3	Institutioner och arbetsenheter inom Sahlgrenska akademien
Arbetsmiljöblock 4	Institutioner och arbetsenheter inom IT-fakulteten
Arbetsmiljöblock 5	Institutioner och arbetsenheter inom naturvetenskapliga fakulteten inklusive verksamhet förlagd i Mariestad, Tjärnö och Fiskebäckskil
Arbetsmiljöblock 6	Institutioner och arbetsenheter inom utbildningsvetenskapliga fakulteten
Arbetsmiljöblock 7	Institutioner och arbetsenheter inom Handelshögskolan
Arbetsmiljöblock 8	Institutioner och arbetsenheter inom konstnärliga fakulteten inklusive verksamhet förlagd i Steneby
Arbetsmiljöblock 9	Bibliotek och arbetsenheter inom universitetsbiblioteket
Arbetsmiljöblock 10	Arbetsenheter inom gemensamma förvaltningen, Lärarutbildningsnämnden, Göteborgs miljövetenskapliga centrum, NORDICOM, Svensk nationell datatjänst, Nationella sekretariatet för genusfrågor, Nationellt centrum för matematikutbildning, Havsmiljöinstitutet, Internrevisionen, Regionala etikprövningsnämnden

## BILAGA B - INSTRUKTION FÖR LOKAL ARBETSMILJÖGRUPP ELLER MOTSVARANDE

Arbetsgivaren (prefekt/enhetschef/föreståndare/motsvarande) ansvarar för att planera, genomföra och följa upp det lokala systematiska arbetsmiljöarbetet.

Som en del i det arbetet ska arbetsgivaren regelbundet, och därutöver även vid behov, kalla de arbetsmiljöombud och studentarbetsmiljöombud som verkar inom ett arbetsmiljöområde till gemensamt samråd.

Syftet med det lokala samrådet är att bidra till ett utvecklat arbetsmiljöarbete och en god arbetsmiljö och studiemiljö för medarbetare och studenter.

Samråd kan även ske på begäran av arbetsmiljöombud, studentarbetsmiljöombud eller på begäran av de organisationer de företräder.

Det lokala samrådet ska ges en så tydlig form som möjligt, företrädesvis genom lokala arbetsmiljögrupper eller liknande.

I en lokal arbetsmiljögrupp ska ingå representanter för arbetsgivaren samt utsedda arbetsmiljöombud och studentarbetsmiljöombud.

Därutöver kan även andra medarbetare eller studenter ingå i den lokala arbetsmiljögruppen liksom vid behov sådana funktioner som i övrigt kan underlätta ett effektivt genomförande av arbetsmiljöarbetet, till exempel huvudarbetsmiljöombud, fastighetsfunktioner, lokalvård, personalhandläggare, likabehandlingsrepresentanter, miljörepresentanter, säkerhetssamordnare, företagshälsovård etc.

Arbetsgivaren ansvarar för att föra anteckningar eller protokoll och notera vad arbetsmiljögruppen kommit överens om.

Arbetsgivaren, arbetsmiljöombuden och studentarbetsmiljöombuden kommer i övrigt överens om hur samrådet ska organiseras.

### De lokala arbetsmiljögrupperna eller motsvarande har till uppgift att:

- › Verka för en inspirerande och hälsofrämjande arbets- och studiemiljö med självklar respekt för allas lika värde i enlighet med universitetets arbetsmiljöpolicy och visionsdokument.
- › Samråda kring planeringen av det systematiska arbetsmiljöarbetet inom arbetsmiljöområdet samt följa arbetets genomförande
- › Behandla frågor som rör
  - planering av nya eller ändrade lokaler, anordningar, arbetsprocesser, arbetsmetoder och arbetsorganisation,
  - användning av ämnen som kan föranleda ohälsa eller olycksfall, samt
  - upplysning och utbildning rörande arbetsmiljöfrågor inom arbetsmiljöområdet.

[Se även AML 6 kap 4 §: Arbetsmiljöombud ska delta vid planering av nya eller ändrade lokaler, anordningar, arbetsprocesser, arbetsmetoder och av arbetsorganisation liksom vid planering av användning av ämnen som kan medföra ohälsa eller olycksfall. Arbetsmiljöombud ska vidare delta vid upprättande av handlingsplaner enligt 3 kap. 2a §. Arbetsgivaren ska underrätta skyddsombud om förändringar av betydelse för arbetsmiljöförhållandena inom ombudets område.]



- › Följa arbetsmiljöförhållandena inom arbetsmiljöområdet med särskilt beaktande av ohälsotal, tillbud, avvikelser och förbättringsförslag – samt ge förslag på hur arbetsmiljön och arbetsmiljöarbetet kan förbättras.
- › Vid behov samråda kring ärenden som rör arbetsmiljön och arbetsmiljöarbetet inför institutionsråd/motsvarande.
- › Vid behov anmäla frågor för behandling i annat organ (institutionsråd, lokal arbetsmiljökommitté etc.)

Arbetsgivaren kan också inom ramen för arbetsmiljögruppens arbete underrätta arbetsmiljöombud och studentarbetsmiljöombud om förändringar av betydelse för arbetsmiljöförhållandena inom ombudens område (AML 6 kap 4 §).

Detta ska göras under beaktande av att vissa ärenden kan förutsätta arbetsmiljöombudets eller studentarbetsmiljöombudets omedelbara underrättelse. Utgångspunkten ska vara att arbetsmiljöombud och studentarbetsmiljöombud har rätt att ta del av de handlingar och erhålla de upplysningar som behövs för ombudets verksamhet (AML 6 kap. 6 §§). Se även stycket om sekretess nedan.

#### **Utbildning**

Utöver de utbildningar i arbetsmiljöfrågor som anordnas för chefer, arbetsmiljöombud och studentarbetsmiljöombud ska arbetsgivaren även tillgodose behovet av annan utbildning som behövs för det lokala arbetsmiljöarbetet.

#### **Sekretess**

För företrädare för arbetstagarorganisation, arbetsmiljöombud, studentarbetsmiljöombud, ledamot i arbetsmiljökommitté eller för annan deltagare i en särskilt organiserad arbetsanpassnings- och rehabiliteringsverksamhet tillämpas, vad gäller sekretess, bestämmelserna i 10 kap. 11–14 §§ och 12 kap. 2 § offentlighets- och sekretesslagen (2009:400). Se även bestämmelser om sekretess enligt Lag (1974:358) om facklig förtroendemans ställning på arbetsplatsen.



## BILAGA C - INSTRUKTION FÖR LOKAL ARBETSMILJÖKOMMITTÈ

En lokal arbetsmiljökommitté är ett samrådsorgan mellan arbetsgivaren, arbetstagarorganisationerna och studentorganisationerna i frågor som rör planering, genomförande och uppföljning av det systematiska arbetsmiljöarbetet.

Arbetet i kommittén bedrivs i samverkan mellan arbetsgivaren, företrädare för de anställda och företrädare för studenterna. Arbetsgivaren ska underlätta ett brett deltagande och parternas möjlighet till tidig medverkan i beslutsprocesser. Samsyn i arbetsmiljöfrågor ska eftersträvas.

Syftet med den lokala arbetsmiljökommitténs arbete är att bidra till ett utvecklat arbetsmiljöarbete och en god arbetsmiljö och studiemiljö för medarbetare och studenter.

### Den lokala arbetsmiljökommittén har till uppgift att:

- › Verka för en inspirerande och hälsofrämjande arbets- och studiemiljö med självklar respekt för allas lika värde i enlighet med universitetets arbetsmiljöpolicy och visionsdokument.
- › Följa utvecklingen i frågor som rör skyddet mot ohälsa och olycksfall
- › Följa det systematiska arbetsmiljöarbetet inom arbetsmiljöblocket och arbetet med handlingsplaner i det systematiska arbetsmiljöarbetet
- › Behandla ärenden som anmälts av arbetsmiljöombud, studentarbetsmiljöombud, arbetsgivarföreträdare, arbetsmiljögrupp eller den centrala arbetsmiljökommittén.
- › Fastställa samt upprätthålla en lista över arbetsmiljöblockets indelning i arbetsmiljöområden och huvudarbetsmiljöområden.
- › Vid behov överlämna ärenden för behandling i central arbetsmiljökommitté.
- › På begäran av central arbetsmiljökommitté avge redogörelse för verksamheten.
- › Följa att de lokala arbetsmiljögruppernas arbete, och institutionernas/enheternas samrådsförfarande i övrigt, sker i enlighet med det lokala arbetsmiljöavtalet och dess instruktioner, samt i övrigt verka för att främja och utveckla samverkan i arbetsmiljöfrågor mellan arbetsgivaren, de fackliga organisationerna och studentorganisationerna.
- › Särskilt bevaka att ansvarsfördelningen är tydlig och förutsättningarna för att bedriva det systematiska arbetsmiljöarbetet är goda när det gäller gemensamma arbetsställen inom myndigheten samt arbetsställen som är gemensamma med andra arbetsgivare (till exempel Chalmers tekniska högskola eller Västra Götalandsregionen). Kommittén ska i den utsträckning som behövs ta initiativ till samarbete med andra berörda arbetsmiljökommittéer eller andra organ.



I de fall det för en eller flera institutioner/enheter saknas arbetsmiljögrupper eller motsvarande former för genomförande av lokalt samråd, ska den lokala arbetsmiljökommittén för dessa enheter även behandla frågor som rör:

- › Planering av nya eller ändrade lokaler, anordningar, arbetsprocesser, arbetsmetoder och arbetsorganisation
- › Planering av användning av ämnen som kan föranleda ohälsa eller olycksfall
- › Upplysning och utbildning rörande arbetsmiljön.

Lokala arbetsmiljökommittén har därutöver rätt att:

- › Begära undersökning och kontroll av arbetsmiljöförhållanden inom arbetsmiljöblocket
- › Inom ramen för gällande sekretesslagstiftning ta del av handlingar och erhålla de upplysningar i övrigt som är av betydelse för arbetsmiljön
- › Kalla chefer inom arbetsmiljöblocket till arbetsmiljökommittén

### **Sammansättning**

Respektive arbetsmiljökommitté kommer inom sig överens om antalet röstberättigade ledamöter och ersättare i kommittén, samt hur många av dessa som ska utses av arbetstagarorganisationerna, arbetsgivaren respektive studentorganisationerna.

Antalet ledamöter i respektive arbetsmiljökommitté ska också bestämmas med hänsyn till antalet arbetstagare inom arbetsmiljöblocket, arbetets natur och arbetsförhållandena.

De lokala arbetstagarorganisationerna har, oavsett ovanstående, alltid rätt att begära att få utse en enkel majoritet av ledamöterna i respektive arbetsmiljökommitté. Dessa bör då företrädesvis utgöras av arbetsmiljöombud.

Därutöver ska i normalfallet minst två studentarbetsmiljöombud ingå som ledamöter i respektive arbetsmiljökommitté. Resterande ska vara arbetsgivarföreträdare i chefsställning (prefekt/motsvarande).

För varje ledamot ska utses ersättare. Ersättare kan vara personliga eller vara ersättare för flera ledamöter. Ersättare har närvaro- och yttranderätt i respektive arbetsmiljökommitté.

Arbetsmiljökommittéerna utser inom sig ordförande och vice ordförande. Ordföranden ska vara arbetsgivarföreträdare i fakultets- eller universitetsledande ställning och företrädesvis dekan/motsvarande. Vice ordföranden ska vara arbetstagarföreträdare. Arbetsgivaren utser sekreterare efter samråd med arbetsmiljökommittén.

Ledamöter och ersättare i arbetsmiljökommitté utses för en period av tre år (arbetsgivar- och arbetstagarföreträdare) respektive ett år (studentföreträdare).



Arbetsmiljökommitténs sekreterare bereder i samråd med övriga parter ärende rörande kommitténs sammansättning.

### **Arbetsformer**

En lokal arbetsmiljökommitté ska sammanträda vid behov och minst fyra gånger per år. Kommitténs sammanträdestider ska fastställas årsvis.

Sammanträdeshandlingar bör, om inget annat överenskommits, vara ledamöter tillhanda senast en vecka innan sammanträde.

Arbetsmiljöombud och studentarbetsmiljöombud inom arbetsmiljöblocket har rätt att direkt påkalla kommitténs behandling av en arbetsmiljöfråga och föredra ärenden i lokal arbetsmiljökommitté.

Den lokala arbetsmiljökommittén ska anmäla frågor som inte kan behandlas inom arbetsmiljöblocket, samt frågor av universitetsövergripande karaktär, till den centrala arbetsmiljökommittén.

Arbetsgivaren ansvarar för att föra protokoll samt för att skyndsamt publicera dessa. Den lokala arbetsmiljökommitténs sammanträdesprotokoll ska sändas till institutioner/enheter inom arbetsmiljöblocket. Protokoll ska även sändas för kännedom till den centrala arbetsmiljökommittén.

Vid varje lokal arbetsmiljökommittés sammanträde ska bland annat följande frågor behandlas:

- › Föregående sammanträdesprotokoll, varvid vidtagna åtgärder redovisas
- › Centrala arbetsmiljökommitténs protokoll

En lokal arbetsmiljökommitté ska bjuda in eller adjungera sådana funktioner som kommittén behöver för att utföra sitt arbete, till exempel fastighetsfunktioner, lokalvård, personalhandläggare, likabehandlingsrepresentanter, miljörepresentanter, säkerhetsfunktioner, företagshälsovård eller studenthälsovård.

Respektive arbetsmiljökommitté beslutar i övrigt själv om sina arbetsformer när det gäller till exempel presidiefunktioner, utskott och arbetsgrupper.

Arbetsgivaren ansvarar för ärendenas beredning och för att i övrigt tillgodose arbetsmiljöverksamhetens behov av administration, utbildning och information enligt detta avtal.

### **Beslutsförhet och former för samverkan**

Det är alltid arbetsgivaren som fattar beslut om myndighetens åtgärder vad gäller det systematiska arbetsmiljöarbetet.

En ledamot för arbetsgivaren kan med stöd av myndighetens delegationsordning och i samförstånd med övriga ledamöter fatta beslut i en arbetsmiljökommitté. Ett sådant beslut är då att likställa med en överenskommelse mellan arbetsgivaren, företrädare för de anställda och företrädare för studenterna. En sådan överenskommelse befriar dock inte arbetsgivaren från dennes skyldigheter enligt lag (1976:580) om medbestämmande i arbetslivet.

Det ska tydligt framgå av sammanträdesprotokoll *när* ett beslut fattats samt *vilken* av arbetsgivarens ledamöter som ansvarar för dess genomförande.



Utöver arbetsgivarens möjlighet att fatta beslut i en arbetsmiljökommitté kan även en *enkel majoritet* av en arbetsmiljökommittés ledamöter fatta beslut om följande:

- › Begära undersökning och kontroll av arbetsmiljöförhållanden inom arbetsmiljöblocket
- › Avge yttranden och redogörelser.
- › Kalla chefer inom arbetsmiljöblocket till arbetsmiljökommittén.
- › Fastställa lista över arbetsmiljöblockets indelning i arbetsmiljöområden och huvudarbetsmiljöområden.
- › Kommitténs arbetsformer utifrån detta avtal.

Om arbetsgivaren, företrädarna för de anställda och företrädarna för studenterna inte är eniga i lokal arbetsmiljökommitté kan frågan på begäran av ledamot hänskjutas till den centrala arbetsmiljökommittén eller till Arbetsmiljöverket. Om ett sådant hänskjutande görs kan Arbetsmiljöverket avge ett yttrande under förutsättning att frågan faller inom området för verkets befogenhet. (Arbetsmiljöförordningen 9 §)

Om inget annat överenskommit är en arbetsmiljökommitté beslutsför när minst hälften av dess ledamöter är närvarande.

### **Utbildning**

Ledamöter av kommittén ska hålla sig kunniga om arbetsmiljöförhållandena inom arbetsmiljöblocket, arbetsförhållandena för yrkesgrupper eller de delar av verksamheten där särskilda behov föreligger samt förändringar som planeras av verksamhet och organisation.

Ledamöter av lokal arbetsmiljökommitté ska ha kunskaper om innehållet i arbetsmiljölagstiftningen, de lokala parternas arbetsmiljöavtal, relevanta lokala regler och föreskrifter av betydelse för arbetsmiljöverksamheten samt arbetsmiljöforskning som rör frågor av betydelse för den egna arbetsmiljöverksamheten.

Utöver de utbildningar i arbetsmiljöfrågor som anordnas för chefer, arbetsmiljöombud och studentarbetsmiljöombud ska arbetsgivaren vid behov tillgodose arbetsmiljökommittéernas behov av utbildning för sitt arbete.

### **Sekretess**

För företrädare för arbetstagarorganisation, arbetsmiljöombud, studentarbetsmiljöombud, ledamot i arbetsmiljökommitté eller för annan deltagare i en särskilt organiserad arbetsanpassnings- och rehabiliteringsverksamhet tillämpas, vad gäller sekretess, bestämmelserna i 10 kap. 11–14 §§ och 12 kap. 2 § offentlighets- och sekretesslagen (2009:400). Se även bestämmelser om sekretess enligt Lag (1974:358) om facklig förtroendemans ställning på arbetsplatsen.



## **BILAGA D - INSTRUKTION FÖR CENTRAL ARBETSMILJÖKOMMITTÉ**

Den centrala arbetsmiljökommittén är arbetsmiljökommitté med hela universitetet som verksamhetsområde.

Syftet med den centrala arbetsmiljökommitténs arbete är att bidra till ett utvecklat arbetsmiljöarbete och en god arbetsmiljö och studiemiljö för medarbetare och studenter.

För den centrala arbetsmiljökommittén gäller i tillämpliga delar även instruktion för lokal arbetsmiljökommitté, till exempel vad gäller sammansättning, arbetsformer, beslutsföret, former för samverkan och utbildning.

Den centrala arbetsmiljökommittén har till uppgift att:

- › Verka för en inspirerande och hälsofrämjande arbets- och studiemiljö med självklar respekt för allas lika värde i enlighet med universitetets arbetsmiljöpolicy och visionsdokument.
- › Noga följa utvecklingen i frågor som rör skyddet mot ohälsa och olycksfall
- › Delta i planeringen av arbetsmiljöarbetet i universitetsövergripande frågor samt följa arbetets genomförande.
- › Övergripande följa det systematiska arbetsmiljöarbetet inom universitetet.
- › Följa att de lokala arbetsmiljökommittéerna arbetar i enlighet med det lokala arbetsmiljöavtalet och dess instruktioner samt i övrigt verka för att främja och utveckla samverkan i arbetsmiljöfrågor mellan arbetsgivaren, de fackliga organisationerna och studentorganisationerna.
- › Upplysning och utbildning rörande arbetsmiljön i arbetsmiljöblocksövergripande frågor
- › Behandla övergripande frågor som rör företagshälsovård och studenthälsovård.
- › Behandla övergripande frågor som rör arbetsgivarens arbete med arbetsanpassning och rehabilitering.
- › Årligen avge en verksamhetsberättelse över arbetsmiljöverksamheten vid universitetet med inriktning på hur arbetsmiljöarbetet och samverkan kring arbetsmiljöarbetet kan förbättras.

### **Vid centrala arbetsmiljökommitténs sammanträde ska följande frågor behandlas**

- › Föregående sammanträdes protokoll, varvid vidtagna åtgärder redovisas
- › Aktuella arbetsmiljöfrågor
- › Redogörelse för och uppföljning av inträffade olycksfall, arbetssjukdomar och tillbud.
- › Företagshälsovårdens och studenthälsovårdens rapporter om hälso- och arbetsmiljöundersökningar och övriga kartläggningar av universitetets arbetsmiljö.
- › Fråga som väckts av huvudarbetsmiljöombud, arbetsmiljöombud, studentarbetsmiljöombud, lokal arbetsmiljökommitté, arbetsgivaren eller annan ledamot av central arbetsmiljökommitté.

### **Sekretess**

För företrädare för arbetstagarorganisation, arbetsmiljöombud, studentarbetsmiljöombud, ledamot i arbetsmiljökommitté eller för annan deltagare i en särskilt organiserad arbetsanpassnings- och rehabiliteringsverksamhet tillämpas, vad gäller, sekretess bestämmelserna i 10 kap. 11–14 §§ och 12 kap. 2 § offentlighets- och sekretesslagen (2009:400). Se även bestämmelser om sekretess enligt Lag (1974:358) om facklig förtroendemans ställning på arbetsplatsen.



## BILAGA E - INSTRUKTION FÖR ARBETSMILJÖOMBUD OCH HUVUDARBETSMILJÖOMBUD

Både arbetsmiljöombud och arbetsgivarens företrädare ska ta del av innehållet i denna instruktion.

Arbetsmiljöombud (skyddsombud) företräder arbetstagarna i arbetsmiljöfrågor och ska verka för en tillfredsställande arbetsmiljö. En tillfredsställande arbetsmiljö utmärks till exempel av möjlighet till inflytande, handlingsfrihet och utveckling, variation, samarbete och sociala kontakter.

I detta syfte ska arbetsmiljöombudet inom sitt arbetsmiljöområde vaka över skyddet mot ohälsa och olycksfall samt över att arbetsgivaren uppfyller kraven i Arbetsmiljöverkets föreskrifter om systematiskt arbetsmiljöarbete (AFS 2001:1).

### Arbetsmiljöområden och antalet arbetsmiljöombud

Arbetsmiljöombud väljs av arbetstagarna på en arbetsplats med utgångspunkt i ett öppet nomineringsförfarande och genom sluten omröstning. Endast de kollektivavtalslutande arbetstagarorganisationerna äger rätt att formellt utse arbetsmiljöombud och rapportera dessa till arbetsgivaren. De lokala parterna har kommit överens om ett rekommenderat nominerings- och valförfarande (se bilaga F till det lokala arbetsmiljöavtalet).

Antalet arbetsmiljöombud ska bestämmas utifrån en arbetsplats storlek, arbetets natur och arbetsförhållandena.

Arbetstagarna kommer överens om arbetsplatsens indelning i arbetsmiljöområden och om vilket antal arbetsmiljöombud som ska utses. För varje arbetsmiljöområde utses minst ett arbetsmiljöombud jämte ersättare.

Ett arbetsmiljöombud får endast verka inom det arbetsmiljöområde som denne är utsedd och inrapporterad för enligt AML kap 6 § 14.

Ett arbetsmiljöområde (ibland kallat skyddsområde) kan vara en institution/motsvarande eller utgöras av ett lokalt avgränsat område som till exempel en mindre enhet eller avdelning. Ett arbetsmiljöområde kan också omfatta en eller flera yrkesgrupper på en arbetsplats (till exempel lokalvårdare). Indelningen i arbetsmiljöområden måste vara ändamålsenlig, vilket innebär att den kan behöva omprövas vid omorganisation eller andra förändringar vid arbetsplatsen.

Arbetsmiljöblockets indelning i arbetsmiljöområden och huvudarbetsmiljöområden fastställs genom beslut av den lokala arbetsmiljökommittén.

Om det på en arbetsplats råder tveksamheter om hur många ombud som ska utses eller inom vilket eller vilka områden arbetsmiljöombud ska verka, bör före valet av arbetsmiljöombud samråd ske med arbetsgivaren och Arbetsmiljöverket. Sådan fråga kan även lyftas till lokal arbetsmiljökommitté.

### Arbetsmiljöombudet har till uppgift att

- › Vaka över att arbetsgivaren systematiskt undersöker, genomför och följer upp verksamheten på ett sådant sätt att ohälsa och olycksfall i arbetet förebyggs och en tillfredsställande arbetsmiljö uppnås.

TA MS PB



- › I samverkan med arbetsgivaren verka för en inspirerande och hälsofrämjande arbetsmiljö i enlighet med universitetets arbetsmiljöpolicy och visionsdokument.
- › Medverka i arbetsgivarens systematiska arbetsmiljöarbete på arbetsplatsen - men inte ansvara för dess genomförande.
- › Delta i lokalt samråd eller i arbetsmiljögrupp/motsvarande på arbetsplatsen.
- › Delta vid planering av nya eller ändrade lokaler, utbildning för personal, införande eller ändring av anordningar, arbetsprocesser eller arbetsmetoder, inredning och arbetsutrustning, ändringar i arbetsorganisation och användning av ämnen som kan medföra ohälsa eller olycksfall
- › Delta i annan planering som är av betydelse från arbetsmiljösynpunkt.
- › Delta vid upprättande av handlingsplaner i det systematiska arbetsmiljöarbetet.
- › Vid signaler på arbetsrelaterad ohälsa, eller annan bristande anpassning av arbetet till arbetstagarnas förutsättningar och behov, uppmärksamma arbetsgivaren på dessa förhållanden och samverka med arbetsgivaren vid förslag till åtgärder.
- › Delta i arbetsmiljöromd eller annan undersökning av arbetsmiljön inom arbetsmiljöområdet (t ex sådan som utförs av Arbetsmiljöverket eller annan tillsynsmyndighet)
- › Delta vid utredning av arbetsskada och genom undertecknande av arbetsskadeanmälan bekräfta att arbetsmiljöombudet tagit del av de uppgifter som lämnas i denna.
- › Vaka över att arbetsgivaren uppfyller kraven på en organiserad verksamhet för arbetsanpassning och rehabilitering på arbetsplatsen.
- › Medverka vid framtagande av underlag för budget beträffande arbetsmiljöfrågor inom arbetsmiljöområdet.
- › Vid behov och *utifrån sitt uppdrag* (ska ej sammanblandas med arbetsgivarens skyldigheter enligt arbetsmiljölagen kap 3 § 4) informera om arbetsmiljöfrågor på personalmöten eller liknande.
- › Medverka vid introduktion, och i utformningen av densamma, av nya arbetstagare på arbetsplatsen.
- › Verka för att göra arbetstagarna medvetna om vikten av en god arbetsmiljö samt verka för en bred delaktighet i arbetsmiljöarbetet.
- › Vid behov och när så anses lämpligt samverka med studentarbetsmiljöombud.

#### **Arbetsmiljöombudet har rätt att**

- › Fortlöpande och i god tid bli underrättad om förändringar inom arbetsmiljöområdet som är av betydelse för arbetsmiljöförhållandena. Arbetsgivaren ska särskilt underrätta arbetsmiljöombud om beslut i ett ärende om bygglov som avser en arbetslokal eller ett personalrum (arbetsmiljöförordningen § 11) och om ansökan om tillstånd till miljöfarlig verksamhet eller anmälan om sådan verksamhet



(arbetsmiljöförordningen § 12)

- › Med beaktande av gällande sekretesslagstiftning ta del av de handlingar och erhålla de upplysningar i övrigt som behövs för ombudets verksamhet.
- › Bli underrättad om arbetsskador eller om annan av arbetstagare rapporterad ohälsa inom arbetsmiljöområdet.
- › Efter överenskommelse med arbetsledningen samla arbetstagare inom arbetsmiljöområdet under ordinarie arbetstid för information i aktuella arbetsmiljöfrågor.
- › Vid behov begära arbetsmiljöförbättrande åtgärder hos arbetsgivaren (AML 6 kap 6 a §)
- › Begära att arbetsmiljöronnd eller annan undersökning och kontroll av arbetsmiljöförhållandena inom arbetsmiljöområdet genomförs (AML 6 kap 6 a §)
- › Om inget tillfredsställande besked kommer inom skälig tid, göra framställan till Arbetsmiljöverket (AML 6 kap 6 a §)
- › Påkalla arbetsmiljökommitténs behandling av arbetsmiljöfråga (AML 6 kap 6 a §)
- › Om visst arbete innebär omedelbar och allvarlig fara för arbetstagares liv eller hälsa och rättelse inte genast kan uppnås genom att arbetsmiljöombudet vända sig till arbetsgivaren, bestämma att arbetet ska avbrytas i avvaktan på ställningstagande av Arbetsmiljöverket. (AML 6 kap 7 §)

### **Kunskaper och utbildning**

Arbetsmiljöombudet ska genomgå av universitetet anordnad grundläggande arbetsmiljöutbildning och förutsätts delta i den fortbildning och repetitionsutbildning som behövs.

Arbetsmiljöombud äger också rätt att delta i av facklig organisation anordnad utbildning.

Arbetsmiljöombud ska hålla sig kunnigt om arbetsmiljöförhållandena inom arbetsmiljöblocket, arbetsförhållandena för yrkesgrupper eller de delar av verksamheten där särskilda behov föreligger samt förändringar som planeras av verksamhet och organisation.

Arbetsmiljöombud ska ha kunskaper om innehållet i arbetsmiljölagstiftningen, de lokala parternas arbetsmiljöavtal, relevanta lokala regler, föreskrifter av betydelse för arbetsmiljöverksamheten samt arbetsmiljöforskning som rör frågor av betydelse för den egna arbetsmiljöverksamheten.

### **Ledighet**

Arbetsmiljöombud har rätt till den ledighet som fordras för uppdraget inklusive den utbildning som behövs för uppdraget (se även arbetsmiljölagen 6 kap 5 §).

Arbetsgivaren är skyldig att befria arbetsmiljöombudet från ordinarie arbetsuppgifter i den utsträckning som behövs, till exempel genom nedsättning i tjänst.

TA MJ PB



Eventuella överenskommelser mellan arbetsmiljöombudet och arbetsgivaren om hur mycket tid som ska avsättas för uppdraget måste medge att arbetsmiljöombudet i perioder och vid behov kan avsätta ytterligare tid för genomförandet av uppdraget.

Arbetsgivaren ska i övrigt aktivt underlätta för arbetsmiljöombudet och ge denne goda förutsättningar att genomföra sitt uppdrag.

Oenighet löses i första hand lokalt mellan arbetsgivaren och arbetsmiljöombudet eller dennes fackliga organisation. Frågor kan även lyftas till berörd lokal arbetsmiljökommitté.

Arbetsmiljöombud får inte med anledning av sitt uppdrag ges försämrade arbetsförhållanden eller anställningsvillkor. När uppdraget upphör ska arbetstagaren vara tillförsäkrad arbetsförhållanden och anställningsvillkor, vilka överensstämmer med eller är likvärdiga med dem som skulle ha rått om hen inte hade haft uppdraget. (Arbetsmiljölagen 6 kap 10 §)

### **Övrigt**

Arbetsmiljöombud får inte hindras att fullgöra sina uppgifter. (Arbetsmiljölagen 6 kap 10 §)

Om ett arbetsmiljöombud företräder en arbetstagare som utför arbete på ett arbetsställe över vilket dennes arbetsgivare inte råder är den arbetsgivare som råder över arbetsstället skyldig att låta arbetsmiljöombudet få tillträde dit i den omfattning som ombudet behöver för att fullgöra sitt uppdrag. (Arbetsmiljölagen 6 kap 10 §)

Arbetsmiljöombud avgör själv i vilken utsträckning hen vill föra anteckningar eller dokumentera sitt arbete. Arbetsmiljöombudet ska dock under minst två år behålla avskrift av skriftligt meddelande som arbetsmiljöombudet fått av tillsynsmyndighet. Avgår arbetsmiljöombudet ska avskriften överlämnas till efterträdaren. (Arbetsmiljöförordningen § 13)

Ett arbetsmiljöombud kan aldrig åläggas att agera för andra än för de arbetstagare som hen är utsedda att företräda. Arbetsmiljöombud har däremot alltid möjlighet att agera även för till exempel inhyrd personal eller för studenter.

Arbetsgivaren ska inte tilldela ett arbetsmiljöombud arbetsmiljöuppgifter i dennes egenskap av arbetsmiljöombud. Arbetsmiljöombudet företräder i sin funktion arbetstagarna och ska därför inte åläggas att verkställa uppgifter i det systematiska arbetsmiljöarbetet. För att undvika sammanblandning av roller i arbetsmiljöarbetet bör inte heller arbetsmiljöombudet inom ramen för sina ordinarie arbetsguppfigter åläggas att sköta delar av det systematiska arbetsmiljöarbetet.

### **Huvudarbetsmiljöombud**

För varje huvudarbetsmiljöområde ska utses ett huvudarbetsmiljöombud med ersättare.

Huvudarbetsmiljöombudets uppgift är att samordna arbetsmiljöombudens verksamhet inom huvudarbetsmiljöområdet. Detta kan innebära att vid behov delta i arbetsmiljöronder, tillsammans med berört arbetsmiljöombud delta i tillsynsmyndighets inspektion eller besök, eller efter information från arbetsmiljöombud eller arbetstagare medverka till att uppmärksamma brister i arbetsmiljön, rapportera dessa till arbetsgivaren samt samverka vid förslag till åtgärder.

*Handwritten initials:* JA, AN, MI, PB



Huvudarbetsmiljöombudet ska vid behov eller när så anses lämpligt samverka med studentarbetsmiljöombud.

Huvudarbetsmiljöombudet har rätt att för att samordna arbetsmiljöombudens verksamhet, samla dessa inom sitt huvudarbetsmiljöområde under ordinarie arbetstid.

### **Sekretess**

För företrädare för arbetstagarorganisation, arbetsmiljöombud, studentarbetsmiljöombud, ledamot i arbetsmiljökommitté eller för annan deltagare i en särskilt organiserad arbetsanpassnings- och rehabiliteringsverksamhet tillämpas vad gäller sekretess bestämmelserna i 10 kap. 11–14 §§ och 12 kap. 2 § offentlighets- och sekretesslagen (2009:400). Se även bestämmelser om sekretess enligt Lag (1974:358) om facklig förtroendemans ställning på arbetsplatsen.

~~TÅ~~ AN 18  
(U)



## **BILAGA F - NOMINERINGS- OCH VALFÖRFARANDE VID UTSEENDE AV ARBETSMILJÖOMBUD**

Arbetsmiljöombud är ett förtroendeuppdrag som utgår från medarbetarna på arbetsplatsen och de arbetstagarorganisationer som äger rätt att utse ombud. Arbetsgivaren och de fackliga organisationer som tecknar kollektivavtal har enats om att rekommendera följande valförfarande vid utseende av arbetsmiljöombud.

Arbetsmiljöombud ska i första hand utses genom ett öppet nomineringsförfarande och genom slutna omröstning. Arbetsgivaren får aldrig på egen hand utse arbetsmiljöombud. Hur valet närmare ska organiseras är upp till varje arbetsplats att bestämma.

### **1. Nomineringsrätt**

Samtliga arbetstagare på arbetsplatsen uppmanas att lämna förslag på en eller flera medarbetare från den egna arbetsplatsen som de skulle vilja se utsedd till arbetsmiljöombud. Med begreppet avses alla som utför arbete på arbetsplatsen – således även till exempel chefer, oavlönade docenter, emeritus/emerita, inhyrd arbetskraft etc. Vid tveksamheter bör begreppet arbetstagare tolkas inkluderande.

### **2. Valbarhet**

Till arbetsmiljöombud kan utses personer med intresse för arbetsmiljöfrågor som äger god förtrogenhet med arbetsförhållandena inom sitt arbetsmiljöområde. Arbetsmiljöombudet ska arbeta hos samma arbetsgivare och i första hand på samma arbetsplats som de arbetstagare som ombudet ska företräda. Följaktligen kan inte en inhyrd arbetstagare utses till arbetsmiljöombud. Inte heller medarbetare i arbetsledande funktion kan vara arbetsmiljöombud.

### **3. Beredning inför val**

Arbetstagarna lämnar sina förslag till en person som av arbetsplatsträffen utsetts att fungera som valberedare.

### **4. Röstningsförfarande**

Utifrån en lista över intresserade kandidater uppmanas samtliga (se punkt 1 ovan) arbetstagare vid arbetsplatsen att delta i en slutna omröstning där arbetsmiljöombud jämte ersättare väljs.

### **5. Rösträkning**

En eller flera utsedda rösträknare räknar rösterna och upprättar sedan ett rösträkningsprotokoll där namnen på de personer som valts, samt personliga ersättare för dessa, tillkännages.

### **6. Utseende av ombud**

Vilken/vilka personer som blivit valda anmäls till berörd facklig organisation som därefter formellt utser arbetsmiljöombudet och meddelar arbetsgivaren. Arbetsmiljöombud vid Göteborgs universitet kan endast utses av kollektivavtalsslutande facklig organisation.

I normalfallet ska de föreslagna arbetsmiljöombuden vara fackligt anslutna. I de fall då fackligt anslutna inte finns att tillgå kan även icke fackligt anslutna väljas till arbetsmiljöombud. Det är dock upp till de kollektivavtalsslutande arbetstagarorganisationerna att avgöra om ett arbetsmiljöombud också formellt ska utses och rapporteras till arbetsgivaren.

De kollektivavtalsslutande arbetstagarorganisationerna kan utse arbetsmiljöombud även i fall att inga förslag inkommit från medarbetarna på arbetsplatsen.