

Lokalt samverkansavtal på akademi- och avdelningsnivå vid Kungl. Musikhögskolan i Stockholm

Tecknat 27 september 2012 mellan arbetsgivaren (KMH) och arbetstagarorganisationerna (SACO-S, OFR/S och SEKO) vid Kungl. Musikhögskolan i Stockholm. Gäller fr.o.m. 1 januari 2013.

Reviderat 2019-02-06, att gälla från samma dag.

1 Tillämpningsområdet

Detta avtal sluts med stöd av det centrala avtalet Ramavtal om samverkan för framtiden och gäller formerna för samverkan på akademi- och avdelningsnivå vid Kungl. Musikhögskolan i Stockholm. Avtalet är en komplettering till Lokalt samverkansavtal vid Kungl. Musikhögskolan i Stockholm som träffats mellan parterna den 20 mars 2003 (reviderat 2019-02-06) och som ligger till grund för ledning på alla nivåer inom KMH. Samverkan är en del av den beredning som krävs innan beslut fattas.

Parterna har 2019-02-04 enats om ändringar i avtalet till följd av att en ändrad arbetsordning gäller för KMH fr.o.m. 2018-01-01.

Avtalet tecknas mellan arbetsgivaren (KMH) och arbetstagarorganisationerna (SACO-S, OFR/S och SEKO) vid Kungl. Musikhögskolan i Stockholm.

2 Syfte

Syftet med detta avtal är att åstadkomma ett väl fungerande samarbete mellan medarbetare och arbetsgivare på KMH och att på så sätt skapa förutsättningar för ett positivt arbetsklimat och en god arbetsmiljö. Den enskilde medarbetaren ska genom olika samverkansformer få inflytande över verksamhetens mål, ekonomi, organisation och utveckling.

Formerna för beslutsfattande inom KMH framgår av KMH:s arbetsordning. Samverkan enligt detta avtal beskriver bl a hur olika beslut dessförinnan genomgår nödvändig beredning genom att förankras hos medarbetarna.

För att alla medarbetare ska få inflytande och uppleva delaktighet krävs att kopplingen mellan verksamhetens mål, egen arbetsinsats och resultat tydliggörs. Detta ska ske genom en öppen dialog och som en naturlig del i den löpande verksamheten i frågor som rör medbestämmande, arbetsmiljö, ekonomi, jämställdhet och organisation.

Medarbetarnas delaktighet och engagemang behövs för KMH:s utveckling. I ett positivt klimat med en ömsesidig tilltro är därför de olika

samverkansformerna viktiga för att få fram idéer för utveckling och förändring av organisation och verksamhet.

Genom arbetsplatsträffar ska arbetsgivaren och arbetstagarna ges möjlighet att samverka i löpande verksamhetsfrågor. En arbetsplats är en akademi eller förvaltningsavdelning där man i dialog arbetar för utveckling, planering, genomförande och uppföljning av verksamheten med hänsyn till organisation, budget, medbestämmande, jämställdhets- och arbetsmiljöfrågor. Alla medarbetare har skyldighet att delta i arbetsplatsträffarna då medverkan är en del i de anställdas ordinarie arbetsuppgifter.

3 Studentmedverkan

Studenterna omfattas inte av samverkansavtalet, dock har de enligt Högskolelagen (1 kap 4a § och 2 kap. 7 §) rätt att utöva inflytande över utbildningen. Högskoleförordningen (HF 2 kap 14 §) ger studenterna rätt att vara representerade i alla beslutande och beredande organ inom högskolan vars verksamhet har betydelse för utbildningen och studenternas situation.

Studentkåren vid KMH avgör vem som ska företräda studenterna.

Till möten som är en del i beredningen av ett beslut som ska fattas av en person ska de företrädare för studenterna, som utsetts av studentkåren, kallas, om det vid mötet ska behandlas frågor av direkt betydelse för utbildningen eller studenternas situation. Former för hur samråd ska ske med studentrepresentanter framgår av Riktlinjer för studentrepresentation vid beslut på central nivå (dnr. 19/51) samt Riktlinjer för studentrepresentation vid beslut på akademnivå (dnr. 19/49).

4 Central samverkansgrupp

Enligt Lokalt samverkansavtal vid Kungl. Musikhögskolan i Stockholm 2003-03-20 finns vid KMH inrättad en central samverkansgrupp (CSG).

Detta avtal om samverkan på akademi- och avdelningsnivå innebär inte någon inskränkning i någon av parternas möjlighet att väcka frågor i CSG.

5 Lokal samverkan på akademnivå

Av detta avtal framgår att arbetet vid KMH:s akademier ska vara så organiserat så att de krav som ställs på information och inflytande från personal och studenter med grund i generella bestämmelser och/eller i ett lokalt samverkansavtal med lätthet kan tillgodoses.

5.1 Rektors ledningsråd

Samverkan mellan rektor och akademichefer sker vid mötena med rektors ledningsråd. Dessa äger rum i varje vecka och innehåller i första hand utbyte av information mellan de olika akademichefernas ansvarsområden och

dokumenteras genom minnesanteckningar som distribueras till samtliga berörda. Rektor är sammankallande.

5.2 Akademimöte

Inom akademien ska hållas akademimöten. Dessa är en arbetsplatsträff för all personal inom akademien. Dessutom ska minst två företrädare för studenterna kallas i de delar som berör studenterna enligt punkt 3. Akademimöten ska hållas minst 3 gånger per läsår och dokumenteras genom minnesanteckningar som distribueras till all personal vid akademimöten, studentkåren, personalorganisationerna och KMH:s ledning.

Sammankallande är akademichefen. Akademimötets dagordning innehåller

- frågor som rör KMH:s verksamhet och organisation
- frågor som rör arbetet inom akademien som helhet
- akademins ekonomi, särskilt beslut om akademins budget
- personalfrågor inkl. Kompetensutveckling
- forsknings- och konstnärligt utvecklingsarbete
- arbetsmiljöfrågor

6 Lokal samverkan på avdelningsnivå (högskoleförvaltningen och högskolebiblioteket)

Samverkan inom högskoleförvaltningen sker tillsammans med högskolebiblioteket genom förvaltningsmötet, avdelningschefsmötet och arbetsplatsträffar för respektive avdelning samt för högskolebiblioteket.

6.1 Förvaltningsmötet

Förvaltningsmötet är i huvudsak ett forum för information, hålls i princip en gång per månad och dokumenteras genom minnesanteckningar som distribueras till samtliga berörda. Högskoledirektören är sammankallande.

6.2 Avdelningschefsmötet inom högskoleförvaltningen

Samverkan mellan högskoledirektören och direkt underställda chefer sker genom avdelningschefsmötet. Detta hålls veckovis och innehåller i första hand utbyte av information mellan de olika chefernas ansvarsområden och dokumenteras genom minnesanteckningar som distribueras till samtliga berörda. Högskoledirektören är sammankallande.

6.3 Arbetsplatsträff inom avdelning inom högskoleförvaltningen samt högskolebiblioteket

Inom högskoleförvaltningen samt inom högskolebiblioteket sker samverkan för all personal genom arbetsplatsträff. Möte hålls veckovis och dokumenteras genom minnesanteckningar som distribueras till samtliga berörda. Respektive chef är sammankallande. Mötet behandlar

- frågor som rör enheten eller avdelningen som helhet
- mål, inriktning och strategi
- planering, budget och uppföljning
- utvecklingsfrågor, fort- och utbildning, kurser
- arbetsmiljöfrågor

7 Skyddsron

Skyddsron innebär en genomgång av KMH:s psykosociala och fysiska arbetsmiljö i avsikt att bedöma eventuella ohälsoproblem. Vid en akademi eller en avdelning inom högskoleförvaltning/högskolebiblioteket, kan skyddsron påkallas, utöver den gemensamma årliga ronden, av akademimötet respektive arbetsplatsträffen/avdelningsmötet.

Mötet utser en grupp inom akademien, eller avdelningen som ska utföra skyddsron.

I gruppen ska skyddsombud, en arbetsgivarrepresentant, berörda anställda och i tillämpliga fall en student ingå. Samarbete med högskoleförvaltning, företagshälsovård och studenthälsa sker vid behov. Varje avdelning eller akademi ska genomföra minst en skyddsron per år. Övriga ev. föreskrifter om skyddsron utfärdas av rektor eller den rektor utser.

8 Giltighetstid

Detta reviderade avtal gäller fr.o.m. 2019-02-06 och tills vidare med en ömsesidig uppsägningstid om tre månader.

För KMH

För SACO-S

Cecilia Rydinger Alin

Erik Lanninger

För SEKO

För OFR/S (lärarförbundet)

Faustino Fernandez Fernandez

Filip Kvissberg

För OFR/S

Vladimir Spasic