

Avtale om samordning av HMS-arbeid mellom Stavanger biskop og kirkelige fellestråd

1 Ansvar for arbeidsmiljøet

- 1-1 Biskopen og fellestrådet har hver for seg og sammen ansvar for arbeidsmiljøet på den lokale kirkelige arbeidsplassen iht. arbeidsmiljølovens § 2-2. Hovedpunktene er at hver arbeidsgiver skal:
- Sørge for at egen virksomhet er innrettet og egne arbeidstakeres arbeid er ordnet og blir utført på en slik måte at også andre enn egne arbeidstakere er sikret et fullt forsvarlig arbeidsmiljø.
 - Samarbeide med andre arbeidsgivere for å sikre et fullt forsvarlig arbeidsmiljø. Hovedbedriften skal ha ansvar for samordning av de enkelte virksomheters helse-, miljø- og sikkerhetsarbeid.
- Partene er enige om atKirkelige Fellestråd i denne sammenheng er å betrakte som hovedbedrift¹.
- 1-2 Biskopen og fellestrådet skal i sine planer for HMS-samarbeidet ha en særskilt oppmerksomhet på samarbeidsforholdene og konflikthåndtering mellom prestskapet og fellestrådets tilsatte.
- 1-3 Kirkevergen har ansvar for å ta kontakt med prostene for å få etablert de nødvendige rutinene knyttet til samordning mellom de to arbeidsgiverne.

2 Ansvar for samordning

- 2-1 Hovedbedriften har ansvar for samordning av de HMS-oppgavene som er beskrevet i aktuelle lover og forskrifter.
- 2-2 Samordningen kommer til uttrykk gjennom:
- 2-2.1 Samordningsmøter mellom kirkeverge og prost for blant annet å utveksle informasjon, erfaringer om arbeidsmiljøforhold og avtale vernerunder. Vernerunde skal for øvrig foretas når en av arbeidsgiverne eller verneombudene ber om det.
- 2-2.2 Faste stabsmøter mellom ansatte i det lokale arbeidsfellesskapet. Her drøftes oppgaver og utfordringer.
- 2-3 Partene har ansvar for valg/oppnevning av verneombud etter gjeldende bestemmelser².

¹ Normalt er fellestrådet hovedbedrift, men det kan i særlige tilfeller avtales at biskopen skal være det.

² Det anbefales at det velges verneombud også der det er færre enn 10 ansatte.

3 Arbeidsmiljøutvalg/arbeidsmiljøgrupper og samordningsgruppe

- 3-1 Arbeidsmiljøutvalg/arbeidsmiljøgruppe etableres i samsvar med AML kapittel 7, forskrift om organisering, ledelse og medvirkning § 3-7 og Hovedavtalen § 11.
- 3-2 Det skal opprettes en fast samordningsgruppe for arbeidsmiljøet som består av prost, kirkeverge og disse to virksomheters verneombud. Samordningsgruppa kan møtes regelmessig, eller når en av gruppas medlemmer krever det, for å drøfte aktuelle saker.
- 3-3 Lokale vernerunder gjennomføres årlig. Det psykososiale arbeidsmiljø gjennomgås minst annet hvert år. Kirkevergen har ansvar for gjennomføring av vernerundene, forbereder og innkaller i samråd med prosten. Arbeidsgiverne kontakter sine verneombud.
 - 3-3.1 Fysiske vernerunder gjennomføres med utgangspunkt i fastlagt internkontrollskjema. Prost og verneombud for prestene deltar der det er ønskelig.
 - 3-3.2 Ved gjennomgang av det psykososiale arbeidsmiljøet bør både prosten og prestenes verneombud delta sammen med kirkeverge og verneombud for fellesrådsansatte.
 - 3-3.3 Kirkevergen har ansvar for å utarbeide rapport som sendes til prosten og verneombudene i begge linjene. Prosten har ansvar for å holde biskopen orientert.
- 3-4 Risikoanalyser gjøres i hver enkelt virksomhet innenfor virksomhetens ansvarsområder. Dersom ROS-analysen avdekker risiko-områder som omfatter begge virksomhetene, utarbeides det tiltak/tiltaksplan i begge linjer.

4 Økonomi

- 4-1 Fellesrådet har ansvar for:
 - 4-1.1 Bygg
 - 4-1.2 Anlegg
 - 4-1.3 Utstyr på kontoret
 - 4-1.4 Opplæring av verneombud i egen virksomhet
 - 4-1.5 Utgifter til egen vernetjeneste
 - 4-1.6 HMS-opplæring for nytilsatte
- 4-2 Biskopen/Bispedømmerrådet har ansvar for utgifter i forhold til sine ansatte når det gjelder:
 - 4-2.1 Opplæring/faglige kurs på HMS-området
 - 4-2.2 Opplæring av verneombud i egen virksomhet
 - 4-2.3 Utgifter til egen vernetjeneste
 - 4-2.4 HMS-opplæring for nytilsatte

- 4-3 Deling av utgifter
 - 4-3.1 Utgifter til avtalt stabsutvikling og forebyggende HMS-tiltak deles forholdsmessig mellom arbeidsgiverne. Utgifter til avtalte tiltak i forbindelse med konflikthåndtering deles forholdsvis mellom arbeidsgiverne.
 - 4-3.2 Utgifter til avtalte tiltak i forbindelse med konflikthåndtering deles forholdsvis mellom arbeidsgiverne.

5 Avvikshåndtering

- 5-1 Det skal utarbeides ansvarsfordeling og samarbeidsrutiner for avviksmeldinger der begge linjer er berørt.
- 5-2 Det skal utarbeides ansvarsfordeling og samarbeidsrutiner for håndtering av uheldige psykososiale forhold der begge linjene er representert.
- 5-3 Det skal utarbeides ansvarsfordeling og samarbeidsrutine for håndtering av klager fra publikum/medlemmer der begge linjer er berørt.
- 5-4 Det skal utarbeides ansvarsfordeling og samarbeidsrutiner for varslingssaker (jf. aml 2A) der begge linjer er berørt.

6 Konkrete tiltak

(fylles ut ved behov etter vurdering av de lokale forhold)

7 Informasjon mellom virksomhetene

- 7-1 Det utarbeides referat fra alle møter i arbeidsmiljøutvalg/ arbeidsmiljøgruppe og samordningsgruppe i hver enkelt virksomhet.
- 7-2 Det orienteres om saker av betydning for begge virksomhetene i samordningsgruppen.

8 Diverse

- 8-1 Avtalen kan sies opp/reforhandles med minimum 6 måneders varsel.

Stavanger 05.05.2020

For Stavanger biskop

Forkirkelige fellesråd

.....
stiftsdirektør
(eller den som har myndighet)

.....
kirkeverge

Kopi: prost