



Den 29.11.1990

**CIRKULÆRE
OM AFTALE OM SAMARBEJDE OG SAMARBEJDSUDVALG
I STATENS VIRKSOMHEDER OG INSTITUTIONER.**

1990

Til samtlige ministerier m.v.

Det meddeles herved, at der mellem Finansministeriet, Statsansattes Kartel, Statstjenestemændenes Centralorganisation II, Akademikernes Centralorganisation og Tjenestemænds og Overenskomstansattes Kartel den 6. november 1990 er indgået aftale om samarbejde og samarbejdsudvalg i statens virksomheder og institutioner.

Aftalen vedlægges som bilag.

Aftalen har virkning fra indgåelsen.

Samtidig ophæves:

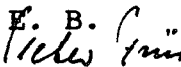
- Finansministeriets cirkulære af 21. november 1979 om samarbejde og samarbejdsudvalg i statens virksomheder og institutioner,
- Finansministeriets cirkulære af 10. juni 1980 om samarbejde og samarbejdsudvalg i tilskudsinstitutioner,
- Finansministeriets cirkulære af 8. januar 1985 om betaling for deltagelse i samarbejdsudvalgsmøder,
- Finansministeriets cirkulære af 20. august 1981 om rammeaftale vedrørende indførelse og brug af ny teknologi,
- Finansministeriets cirkulære af 24. november 1983 om teknologiaftalen af 1. juli 1981.

Der er enighed mellem aftalens parter om i fællesskab at udarbejde en vejledning til samarbejdsaftalen.

Vejledningen vil blive udsendt, så snart den foreligger.

Finansministeriet
Administrations- og Personaledepartementet

Den 29. november 1990

P. M. V.
E. B. Friis

Peter Friis

AFTALE MELLEM FINANSMINISTERIET OG STATSANSATTES
KARTEL, STATSTJENESTEMÆNDENES CENTRALORGANISATION
II, AKADEMIKERNES CENTRALORGANISATION OG TJENESTE-
MÆNDS OG OVERENSKOMSTANSATTES KARTEL OM SAMARBEJDE
OG SAMARBEJDSUDVALG I STATENS VIRKSOMHEDER OG IN-
STITUTIONER.

INDLEDNING

1. Den offentlige sektor befinder sig i en løbende omstillingsproces, der skal sikre, at den til stadighed er effektiv, fleksibel og brugerorienteret.

Et vigtigt led i omstillingsprocessen er mål- og rammestyning, der giver institutionerne større økonomisk og fagligt råderum.

Institutionerne og disses ledelser får derved i langt højere grad end hidtil et direkte ansvar for, at de ønskede resultater opnås.

Omstillingsprocessen forudsætter engagerede, effektive og kvalitetsbevidste medarbejdere. Det er derfor af afgørende betydning, at de enkelte medarbejdere kan se sig selv som en del af en sådan proces.

Ledelse og medarbejdere skal i samarbejde føre institutionernes mål ud i livet.

Samarbejdet skal inddrage så mange som muligt i det daglige samarbejde og øge medarbejdernes forståelse for institutionens drift og økonomi for herigennem at skabe fælles accepterede rammer om institutionens målsætning.

Samarbejdet skal desuden sikre medarbejderne udviklingsmuligheder samt medbestemmelse ved arbejdets tilrettelæggelse og udformningen af deres egen arbejdssituation.

Samarbejdet har som en væsentlig forudsætning, at der anvendes tidssvarende og motiverende ledelsesformer.

Rammerne for samarbejdet mellem ledelse og medarbejderne fastlægges i samarbejdsudvalg.

Det er samarbejdsudvalgets opgave at udvikle samarbejdet overalt i institutionen til gavn for både institutionen og den enkelte medarbejder.

SAMARBEJDSUDVALGETS OPGAVER.**Information
og
drøftelse**

2. Information og drøftelse mellem ledelse og medarbejdere er af afgørende betydning for et godt samarbejde på arbejdspladsen. Det er særlig vigtigt, at samarbejdsudvalget er velinformeret om institutionens forhold og udvikling.

For at samarbejdsudvalget kan løse sine opgaver, skal ledelsen informere samarbejdsudvalget om udviklingen med hensyn til institutionens

- arbejds- og personaleforhold, herunder ligestillings- og efteruddannelsesspørgsmål
- rationaliserings- og omstillingsprojekter
- indførelse af ny eller ændring af bestående teknologi
- økonomiske situation

Informationen skal gives på et så tidligt tidspunkt, at der bliver gode muligheder for en grundig drøftelse, således at medarbejdernes synspunkter og forslag kan indgå i grundlaget for ledelsens beslutninger.

Det påhviler medarbejderrepræsentanterne at informere om synspunkter og forhold hos medarbejderne, som er af betydning for samarbejdet.

Informationen skal så vidt muligt gives såvel skriftligt som mundtligt.

Alle forhold, der er omfattet af informationspligten, skal drøftes i samarbejdsudvalget, såfremt en af parterne ønsker det.

**Medbestem-
melse**

3. Med henblik på at sikre medarbejdernes medvirken til den mest hensigtsmæssige tilrettelæggelse af det daglige arbejde og deres behov for udvikling og tryghed i arbejdssituationen er samarbejdsudvalget medbestemmende ved at fastlægge retningslinier for arbejds- og personaleforhold.

Der kan fastsættes retningslinier for de emner/områder, der vedrører institutionens arbejds- og personaleforhold.

Fastlæggelse af retningslinier er begrænset til det ansvars- og kompetenceområde, som ledelsen har, og ledelsen skal derfor redegøre for, hvilke grænser der gælder for ledelseskompetencen.

Fastlæggelse af retningslinier i samarbejdsudvalget forudsætter enighed mellem parterne. Såfremt der ikke kan opnås enighed, fastsætter ledelsen de nødvendige regler, men det betragtes som et brud på samarbejdsaftalen, hvis der ikke udvises positiv forhandlingsvilje.

Fastlagte retningslinier udformes skriftligt. De er bindende for begge parter, som er forpligtet til at forsvare og anvende dem i konkrete tilfælde.

Hver af parterne kan opsiges fastlagte retningslinier med 3 måneders varsel. Inden opsigelsen finder sted, skal der søges gennemført ændringer af de hidtidige retningslinier på en for parterne tilfredsstillende måde.

Delegering af ansvar og beføjelser til de enkelte medarbejdere eller grupper af medarbejdere skal tilstræbes.

4. Samarbejdsudvalget skal drøfte konsekvenserne af større rationaliserings- og omstillingsprojekter samt projekter vedrørende bl.a. ny og ændret teknologi.

I drøftelsen skal indgå forhold vedrørende teknik, økonomi, arbejdets tilrettelæggelse, personalebehov, uddannelse og arbejdsmiljø.

Samarbejdsudvalget skal i nødvendigt omfang aftale retningslinier for medarbejderrepræsentanters deltagelse i projektgrupper m.v., der nedsættes i forbindelse med konkrete teknologiprojekter samt retningslinier for medarbejdernes adgang til foreliggende dokumentation vedrørende teknologiprojekterne.

5. Der skal fastlægges retningslinier for samarbejdsudvalgets drøftelser af institutionens budget- og finanslovsbidrag og for drøftelsen af principperne for bevillingernes anvendelse.

Samarbejdsudvalget skal især vurdere konsekvenserne for arbejds- og personaleforholdene ved væsentlige ændringer i de resultatkrav, der stilles til institutionens drift, og i de økonomiske rammer, der gælder for driften.

6. Samarbejdsudvalget skal drøfte og vurdere behovet for iværksættelse af efteruddannelsesaktiviteter for alle medarbejdergrupper og drøfte principperne for tilrettelæggelse af en systematisk efteruddannelsesplanlægning.

I forbindelse med større omstillinger og rationaliseringer, herunder i forbindelse med indførelse af ny teknologi, skal behovet for omskoling, efteruddannelse og omplacering klarlægges, og der skal aftales retningslinier for gennemførelsen heraf.

7. Samarbejdsudvalget skal i forbindelse med drøftelse af institutionens arbejds- og personaleforhold drøfte ligestillingsspørgsmål med henblik på at gøre ligestilling til en integreret del af institutionens personalepolitik.

SAMARBEJDSUDVALGSSTRUKTUREN.

Oprettelse af samarbejdsudvalg

8. I institutioner med mindst 25 beskæftigede skal der oprettes samarbejdsudvalg.

Er der inden for institutionen flere arbejdssteder med en selvstændig ledelsesfunktion, hvor antallet af beskæftigede er mindst 25, skal der oprettes et samarbejdsudvalg for hvert af disse arbejdssteder.

Oprettelse af samarbejdsudvalg, skal der også oprettes et hovedsamarbejdsudvalg, der er fælles for hele institutionen.

Forpligtelsen til at oprette samarbejdsudvalg gælder også institutioner, der modtager stats-tilskud.

I institutioner, hvor der på grund af det begrænsede antal medarbejdere ikke skal oprettes samarbejdsudvalg, skal der samarbejdes efter samme principper, som er indeholdt i denne aftale.

9. Det er af afgørende betydning for samarbejdet, at samarbejdsudvalgsstrukturen afspejler organisationsstrukturen.

Hvis der er enighed om det, vil der derfor ud over lokale samarbejdsudvalg og hovedsamarbejdsudvalg kunne oprettes samarbejdsudvalg

- for større økonomisk selvstændige enheder (virksomhedssamarbejdsudvalg e.l.) og
- for et ministerområde (ministeriesamarbejdsudvalg).

**Sammensætning
af samarbejds-
udvalg**

10. Antallet af pladser i samarbejdsudvalget fastsættes ved aftale mellem ledelsen og de forhandlingsberettigede personaleorganisationers repræsentanter. Det skal tilstræbes, at samarbejdsudvalgets sammensætning bliver så repræsentativ som mulig.

Er der flere forhandlingsberettigede organisationer repræsenteret i institutionen, fastsættes fordelingen mellem organisationerne ved aftale mellem disse.

Antallet af pladser i samarbejdsudvalget kan normalt ikke overstige 7 fra hver side, og der må ikke være flere ledelsesrepræsentanter end medarbejderrepræsentanter.

Den ansvarlige leder af institutionen eller af den pågældende del af institutionen er formand for samarbejdsudvalget og udpeger de øvrige ledelsesrepræsentanter samt suppleanter for disse.

Medarbejderrepræsentanterne og suppleanterne for disse udpeges af de forhandlingsberettigede personaleorganisationer blandt de i institutionen anmeldte tillidsrepræsentanter.

Skal der udpeges flere medarbejderrepræsentanter, end der er tillidsrepræsentanter, foretages udpegningen blandt institutionens øvrige medarbejdere. De pågældende anmeldes over for institutionens ledelse. Suppleanterne anmeldes på tilsvarende måde.

Samarbejdsudvalgets næstformand vælges af medarbejderrepræsentanterne.

Medlemmer og suppleanter udpeges for 2 år ad gangen. En udpegning bortfalder, når grundlaget for den ikke længere er til stede.

**Oprettelse
af kontakt-
udvalg**

11. Der kan oprettes et kontaktudvalg bestående af samarbejdsudvalgets medarbejderrepræsentanter og en repræsentant for hver af de personaleorganisationer, der ikke er repræsenteret i samarbejdsudvalget.

Kontaktudvalgets opgaver er at virke vejledende og rådgivende for personalerepræsentanterne i samarbejdsudvalget. Udvalget indkaldes forud for møder i samarbejdsudvalget.

SAMARBEJDSUDVALGETS PLIGTER OG RETTIGHEDER.**Tilrettelæg-
gelse af
møder**

12. Formanden leder møderne. I hans forfald ledes de af næstformanden.

Formand og næstformand udarbejder i fællesskab dagsorden for møderne.

I samarbejdet skal såvel ledelsen som medarbejderne respektere gældende love og administrative bestemmelser, aftaler i henhold til tjenestemandsløvgivningen og kollektive overenskomster.

Samarbejdsudvalgets medlemmer har den tavshedspligt, der følger af deres tjenesteforhold.

Samarbejdsudvalget fastsætter i øvrigt selv sin forretningsorden.

13. Det påhviler samarbejdsudvalget at sikre, at samtlige medarbejdere løbende holdes skriftligt og mundtligt orienteret om samarbejdsudvalgets arbejde.

14. Møderne afholdes fortrinsvis i arbejdstiden, og medlemmerne skal have den fornødne tid til rådighed til samarbejdsudvalgsarbejdet. De oppebærer herunder den sædvanlige løn. Der oppebæres time- og dagpenge og befordringsgodtgørelse efter de mellem Finansministeriet og centralorganisationerne aftalte regler.

Ved deltagelse i møder uden for de pågældendes normale arbejdstid ydes kompensation i form af afspadsering time for time.

Tilsvarende kompensation ydes for egentlig rejsetid, der ligger uden for de pågældendes normale arbejdstid, og som er nødvendiggjort af de pågældendes deltagelse i møder, der er placeret uden for tjenestestedet.

**Tillidsrepræ-
sentrantbe-
skyttelse**

15. Samarbejdsudvalgets medarbejderrepræsentanter nyder samme beskyttelse som tillidsrepræsentanter på området. Suppleanter nyder samme beskyttelse som stedfortrædere for tillidsrepræsentanter på området.

Kursus

16. Et samarbejdsudvalgsmedlem skal så vidt mulig inden for de første 6 måneder efter sin udpegning have tilbudt et kursus for samarbejdsudvalgsmedlemmer.

- Underudvalg** 17. Samarbejdsudvalget kan, når der er enighed herom, nedsætte permanente og midlertidige underudvalg til behandling af bestemte opgaver. Der skal nedsættes et særligt teknologiuvalg, når en af parterne ønsker det. Tilsvarende gælder nedsættelse af et særligt efteruddannelsesudvalg eller ligestillingsudvalg.

Underudvalg sammensættes med en rimelig kønsfordeling, som afspejler kønssammensætningen i institutionen.

Underudvalgs kompetence i forhold til samarbejdsudvalget skal være klart beskrevet i underudvalgets kommissorium.

- Sagkyndige** 18. Ved behandlingen af specielle spørgsmål i samarbejdsudvalg og underudvalg kan hver af parterne tilkalde særlig sagkyndige på det pågældende område fra institutionen. Tilkald af andre sagkyndige, herunder eksperter udefra, forudsætter, at der er enighed herom.

19. Samarbejdsudvalget kan indhente bistand og vejledning fra vedkommende hovedsamarbejdsudvalg, fra Centralrådet og de berørte faglige organisationer, når en af parterne i samarbejdsudvalget fremsætter ønske herom.

- Uoverensstemmelse** 20. Uoverensstemmelser om fortolkningen af og påstande om brud på denne aftales bestemmelser kan af hver af parterne kræves behandlet i vedkommende hovedsamarbejdsudvalg. Opnås der ikke enighed i hovedsamarbejdsudvalget, forelægger dette uoverensstemmelsen til afgørelse i Centralrådet.

CENTRALRÅDET FOR STATENS SAMARBEJDSUDVALG

- Centralrådets opgaver** 21. Centralrådet for statens samarbejdsudvalg skal:
1. arbejde for at fremme samarbejdsudvalgenes arbejde, f.eks. ved informationsvirksomhed i bred forstand,
 2. være vejledende for samarbejdsudvalgene,
 3. fortolke denne aftales bestemmelser samt godkende eventuelle forsøgsordninger, som indebærer fravigelse af denne aftales bestemmelser, og som der er enighed om i vedkommende samarbejdsudvalg,

4. behandle og afgøre uoverensstemmelser vedrørende bestemmelserne,
5. i tilfælde af uenighed træffe afgørelse om størrelse af samarbejdsudvalg og fordelingen af pladser,
6. være ansvarlig for og forestå uddannelse af medlemmer af samarbejdsudvalgene.
7. behandle og afgøre uoverensstemmelser om størrelsen af præmier i henhold til cirkulære om præmiering af rationaliseringsforslag fremsat af medarbejdere i statsinstitutioner.

- Sammensætning** 22. Centralrådet består af 18 medlemmer, hvoraf Finansministeriet udpeger halvdelen. Statsansattes Kartel, Statstjenestemændenes Centralorganisation II, Akademikernes Centralorganisation og Tjenestemænds og Overenskomstansattes Kartel udpeger den anden halvdel og fordele antallet af medlemmer imellem sig efter aftale.

Der udpeges et tilsvarende antal suppleanter.

Formanden udpeges af finansministeren blandt rådets medlemmer. Næstformanden udpeges af centralorganisationerne blandt deres medlemmer af rådet.

- Forretningsorden** 23. Centralrådet fastsætter selv en forretningsorden.

- Sekretariat og sekretariatsudvalg** 24. Centralrådets sekretariat varetager under ansvar over for rådet de daglige opgaver og tilrettelægger rådets arbejde.

Til støtte for sekretariatet nedsættes et sekretariatsudvalg, hvortil centralorganisationerne hver udpeger en sekretariatsmedarbejder. Finansministeriet kan udpege et tilsvarende antal sagkyndige.

De med Centralrådet og sekretariatet forbundne udgifter afholdes af staten.

- Udvalg** 25. Centralrådet kan herudover nedsætte midlertidige og permanente udvalg til behandling af bestemte opgaver.

Udvalgenes kompetence i forhold til Centralrådet fastsættes i kommissoriet, der vedtages af Centralrådet.

Sekretariatsbetjening m.v. af udvalg nedsat af

Centralrådet aftales med Administrations- og Personaledepartementet.

Voldgift

26. Kan der ved behandlingen af de i punkt 21, nr. 3 og 4, ikke opnås enighed i Centralrådet, indbringes spørgsmålet for en voldgiftsret bestående af fire medlemmer, hvoraf to udpeges af Finansministeriet og to udpeges af centralorganisationerne.

Voldgiftsretten udpeger en opmand. Hvis der ikke kan opnås enighed om udpegningen af opmand, anmodes arbejdsretten om at udpege denne.

Voldgiftsretten afsiger en motiveret kendelse, som er bindende for såvel ledelsen som medarbejderne.

Aftalens bestemmelser om behandlingen af fortolkningsspørgsmål og spørgsmål om brud på aftalen er udtømmende. De kan således ikke indbringes for Tjenestemand retten, ligesom det arbejdsretlige system ikke finder anvendelse.

ØVRIGE BESTEMMELSER

27. Aftalen omfatter ikke personel til pligtig tjeneste. I det omfang forholdene i det militære forsvar og i civilforsvaret gør det påkrævet, kan der efter forhandling med berørte personaleorganisationer foretages afvigelser fra aftalens bestemmelser.

Ikrafttræden

28. Denne aftale træder i kraft, når den er underskrevet af parterne. Samtidig ophæves:

- Finansministeriets cirkulære af 21. november 1979 om samarbejde og samarbejdsudvalg i statens virksomheder og institutioner,
- Finansministeriets cirkulære af 10. juni 1980 om samarbejde og samarbejdsudvalg i tilskudsinstitutioner,
- Finansministeriets cirkulære 8. januar 1985 om betaling for deltagelse i samarbejdsudvalgsmøder,
- Finansministeriets cirkulære af 20. august 1981 om rammeaftale vedrørende indførelse og brug af ny teknologi,
- Finansministeriets cirkulære af 24. november 1983 om teknologiaftalen af 1. juli 1981.

Opsigelse

29. Denne aftale kan af hver af parterne opsiges med 3 måneders varsel til den første i en måned. Efter opsigelse løber aftalen videre, indtil den erstattes af en ny aftale, dog længst i indtil 12 måneder efter opsigelsen.

København, den 6. november 1990.

Statsansattes Kartel

Ove Hygum

Johan Overgaard

Finansministeriet

Henning Dyremose

Statstjenestemændenes
Centralorganisation II

Bjørn Wikkelsøe Jensen

Akademikernes
Centralorganisation

Alex Nielsen

Tjenestemænds og
Overenskomstansattes Kartel

Martin Rømer

Oplysninger om løn- og ansættelsesvilkår for tjenestemænd og overenskomstansatte i staten findes i Den Personaleadministrative Vejledning. Vejledningen, der ajourføres løbende af Administrations- og Personaledepartementet, kan bestilles hos Statens Informationstjeneste, Postboks 1103, 1009 København K, tlf. 33 92 92 28, kl. 8.30 - 16.

Nummersystemet på APD's cirkulærer kaldes for fremtiden "APD.nr." i stedet for "LP.nr.". Løbenumrene og systemet i øvrigt fortsætter uændret.

APD.nr. 132/90	Aftale af 6.11.1990	Cirkulære af 29.11.1990
APD.j.nr. 7.kt. 1989-99/ool-8		PKAT
Henvendelse om dette cirkulære rettes til APD 7. kontor		
Adresse: Bredgade 43 1260 Kbh. K	Telefon: 33 92 33 44	Telefax: 33 15 01 27