

# FINANSMINISTERIET

Cirkulære om

**Aftale om samarbejde og  
samarbejdsudvalg  
i statens virksomheder og  
institutioner**

**2002**

**INDHOLD****Side****CIRKULÆRE**

Cirkulære

.....  
3

**AFTALE**

1. Indledning .....5

**SAMARBEJDSUDVALGETS OPGAVER** .....6

2. Information og drøftelse.....6

3. Mål og strategi .....7

4. Medbestemmelse .....7

5. Større rationaliserings- og omstillingsprojekter samt projekter  
som medfører udbud og udlicitering .....8

6. Budget- og finanslovsbidrag .....9

7. Kompetenceudvikling .....9

8. Ligebehandling.....9

9. Forbud mod forskelsbehandling.....11

10. Job på særlige vilkår mv.....11

**SAMARBEJDSUDVALGSSTRUKTUREN**.....12

11. Oprettelse af samarbejdsudvalg.....12

12. Virksomheds- og ministeriesamarbejdsudvalg.....13

13. Sammensætning af samarbejdsudvalg.....13

14. Oprettelse af kontaktudvalg.....14

---

SAMARBEJDSUDVALGETS PLIGTER OG RETTIGHEDER .....	14
15. Tilrettelæggelse af møder .....	14
16. Samarbejdsudvalgets informationspligt .....	15
17. Møder uden for normal arbejdstid .....	15
18. Tillidsrepræsentantbeskyttelse.....	15
19. Kursus .....	16
20. Underudvalg.....	16
21. Sagkyndige .....	16
22. Tilkald af sagkyndige fra hovedsamarbejdsudvalg, Centralrådet og faglige organisationer .....	16
23. Uoverensstemmelse .....	16
CENTRALRÅDET FOR STATENS SAMARBEJDSUDVALG .....	17
24. Centralrådets opgaver.....	17
25. Sammensætning.....	17
26. Forretningsorden.....	18
27. Sekretariat og sekretariatsudvalg.....	18
28. Udvalg .....	18
29. Voldgift.....	18
ØVRIGE BESTEMMELSER.....	19
30. Værnepligtige.....	19
31. Ikrafttræden.....	19
32. Opsigelse .....	19

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

(til samtlige ministerier mv.)

Finansministeriet og Statsansattes Kartel, Statstjenestemændenes Centralorganisation II, Akademikernes Centralorganisation, Lærernes Centralorganisation og Overenskomstansattes Centralorganisation har den 29. maj 2002 indgået vedlagte aftale om samarbejde og samarbejdsudvalg i statens institutioner. Aftalen er en ajourføring af Samarbejdsaftalen af 27. september 1999 bl.a. vedrørende samarbejdsudvalgets drøftelser af institutionens mål og strategier samt kompetenceudvikling.

Der er enighed mellem parterne om i fællesskab at udarbejde en revideret vejledning til samarbejdsaftalen. Vejledningen vil blive udsendt, så snart den foreligger.

Aftalen har virkning fra indgåelsen.

Samtidig ophæves

- Finansministeriets cirkulære nr. 148 af 27. september 1999 om samarbejde og samarbejdsudvalg i statens virksomheder og institutioner (Fmst. nr. 049/99).

Finansministeriet  
Personalestyrelsen  
Den 29. maj 2002  
P.M.V.  
E.B.

**Peter Friis**

## **AFTALE OM SAMARBEJDE OG SAMARBEJDS- UDVALG I STATENS VIRKSOMHEDER OG INSTI- TUTIONER**

### **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 kontraktstyring, 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.

For at øge medarbejdernes forståelse for institutionens drift og økonomi og herigennem at skabe fælles accepterede rammer om institutionens målsætning, skal samarbejdet inddrage så mange som muligt.

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

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

Rammerne for samarbejdet mellem ledelsen og medarbejderne fastlægges i samarbejdsudvalget.

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 samar-



bejdsudvalget, hvis en af parterne ønsker det.

### **Mål og strategi**

**3.** Samarbejdsudvalget skal inddrages i arbejdet med institutionens mål og strategier, således at medarbejderne inddrages i overvejelserne om at få institutionen til at arbejde kvalitetsbevidst og effektivt. Samarbejdsudvalget skal i forbindelse hermed drøfte sammenhængen mellem institutionens (resultat)mål/strategi og personalepolitikken.

Hvis der for institutionen skal indgås en resultatkontrakt, skal samarbejdsudvalget tidligst muligt orienteres herom.

Efter indgåelse af resultatkontrakten skal ledelsen orientere samarbejdsudvalget om kontraktens indhold, herunder de arbejdsmæssige-, udviklingsmæssige- og personalepolitiske mål. På baggrund heraf skal samarbejdsudvalget drøfte kontraktens udmøntning. I drøftelsen skal indgå, hvilke konsekvenser resultatkontrakten har for institutionens arbejds- og personaleforhold. Samarbejdsudvalget orienteres løbende om resultatmålenes opfyldelse.

Efter indgåelse af resultatlønsaftaler for direktører informeres samarbejdsudvalget om de dele af kontrakten, som vedrører institutionens resultater.

### **Medbestemmelse**

**4.** 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, kan samarbejdsudvalget fastlægge retningslinier for arbejds- og personaleforhold.

Der kan fastlægges 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. Kan der ikke 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 opsigte 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.

### **Større rationaliserings- og omstillingsprojekter samt projekter som medfører udbud og udlicitering**

**5.** 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 desuden drøfte projekter, der indebærer udbud og udlicitering af opgaver, samt nedsættelse af projektgrupper i forbindelse hermed.

Samarbejdsudvalget skal i nødvendigt omfang aftale retningslinier for medarbejderrepræsentanternes deltagelse i projektgrupper mv., der nedsættes i forbindelse med konkrete teknologiprojekter og projekter, som indebærer udbud og udlicitering af opgaver, samt retningslinier for medarbejdernes adgang til foreliggende dokumentation vedrørende (teknologi)projekterne.

## **Budget- og finanslovsbidrag**

**6.** 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.

## **Kompetenceudvikling**

**7.** Samarbejdsudvalget skal med udgangspunkt i en vurdering af arbejdspladsens strategiske mål og behov for strategisk kompetenceudvikling drøfte og fastlægge principper og retningslinier for den samlede kompetenceudviklingsindsats i institutionen herunder retningslinier for afholdelse af medarbejderudviklingssamtaler og anvendelse af midler fra Kompetencefonden.

Samarbejdsudvalget skal desuden drøfte principperne for tilrettelæggelse af en systematisk uddannelsesplanlægning og drøfte behovet for iværksættelse af efteruddannelsesaktiviteter for alle medarbejdergrupper.

Samarbejdsudvalget evaluerer årligt arbejdspladsens indsats for kompetenceudvikling.

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.

## **Ligebehandling**

**8.** De statslige arbejdspladser har en særlig forpligtelse, når det gælder om at fremme lige vilkår for kvinder og mænd. Det gælder i forhold til ligestillingslovene og Folketingets opfordring til at opstille handleplaner til fremme af ligebehandlingen på statens arbejdspladser.

Formålet er at styrke arbejdet for aktivt at fremme ligebehandlingen mellem kvinder og mænd på statens arbejdspladser, således at alle medarbejdere - uanset køn - får samme mulighed for ansættelse, uddannelse, forfremmelse og arbejdsvilkår i øvrigt.

Samarbejdsudvalget skal sikre, at der i den enkelte institution tilstræbes en mere ligelig fordeling mellem kvinder og mænd i de jobtyper og ansættelsesfunktioner, hvor erhvervsvalg og rekruttering har vist sig at være kønsbestemt.

Samarbejdsudvalget skal derfor fastlægge retningslinier for dette arbejde, herunder udvikling af eventuelle handleplaner for ligebehandling af kvinder og mænd, samt vurdering af, om arbejdsforholdene er tilpasset begge køn.

I de tilfælde, hvor der nedsættes ligestillingsudvalg, jf. punkt 20, kan ligestillingsudvalg tage alle ligebehandlingsspørgsmål op i relation til de emner, som i øvrigt behandles i samarbejdsudvalget.

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.

Samarbejdsudvalget bør endvidere gennem personalepolitikken søge at sikre et arbejdsklima uden

- uønsket adfærd af seksuel karakter eller anden kønsbestemt adfærd, der krænker kvinders og mænds værdighed på arbejdspladsen
- diskrimination af en medarbejder, der klager, eller en medarbejder, der ønsker at vidne eller vidner i tilfælde af en klage.

Det anbefales herunder, at der ved tilrettelæggelse af principper for institutionens personalepolitik tages passende hensyn til, at arbejdslivet kan forenes med forælderrollen/familielivet.

## **Forbud mod forskelsbehandling**

**9.** Det er en fælles opgave for ledelse og ansatte aktivt at arbejde for at fremme lige vilkår for alle nuværende og fremtidige ansatte på statens arbejdspladser.

Formålet er at fremme en udvikling, så alle medarbejdere - uanset race, hudfarve, religion, politisk anskuelse, seksuel orientering eller national, social eller etnisk oprindelse - også reelt får samme mulighed for ansættelse, uddannelse, forfremmelse samt arbejdsvilkår i øvrigt.

Det er derfor en opgave for samarbejdsudvalget at sikre, at der ikke forekommer forskelsbehandling på den enkelte institution jf. lov om forbud mod forskelsbehandling på arbejdsmarkedet.

Samarbejdsudvalget skal arbejde for

- at direkte og indirekte forskelsbehandling forebygges gennem personalepolitikken
- at sikre en åben dialog på institutionen/virksomheden
- at informere om gældende regler mv.

Samarbejdsudvalget skal fastlægge retningslinier for dette arbejde for eksempel i form af en handleplan om mål, informationsindsats og forslag til evaluering og opfølgning.

## **Job på særlige vilkår mv. (Socialt kapitel).**

**10.** I forbindelse med samarbejdsudvalgets drøftelser af institutionens/virksomhedens arbejds- og personaleforhold skal udvalget

- løbende undersøge mulighederne for at integrere grupper, der har vanskeligt ved at få en placering på arbejdsmarkedet, bl.a. via brug af de social- og arbejdsmarkedspolitiske ordninger
- løbende undersøge mulighederne for at etablere job på særlige vilkår, jf. aftalen om job på særlige vilkår

- løbende drøfte retningslinier for beskæftigelse af ledige i puljejob, jobtræning og individuel jobtræning. Heri kan f.eks. indgå følgende elementer:
  - antal af ledige, der er ansat/aktiverede og disses fordeling på områder
  - merbeskæftigelsesforudsætninger
  - det generelle indhold i jobbet
  - overgang til ordinær beskæftigelse
- løbende drøfte, hvilke særlige behov ansatte i puljejob, jobtræning og individuel jobtræning har i forhold til ordinære ansatte med hensyn til f.eks. oplæring, medarbejdersamtaler og efteruddannelse
- fastlægge generelle retningslinier for udformning af job på særlige vilkår (arbejdsindhold, antal stillinger der kan besættes på særlige vilkår mv.), hvis det besluttes at etablere sådanne på baggrund af samarbejdsudvalgets løbende drøftelser.

## **SAMARBEJDSUDVALGSSTRUKTUREN**

### **Oprettelse af samarbejdsudvalg**

**11.** 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 inden for en institution flere samarbejdsudvalg, skal der også oprettes et hovedsamarbejdsudvalg, der er fælles for hele institutionen.

Forpligtelsen til at oprette samarbejdsudvalg gælder også institutioner, der modtager statstilskud.

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.

Er der i den enkelte institution enighed mellem ledelsen og de forhandlingsberettigede organisationers repræsentanter, kan der i stedet aftales udvidede samarbejdsformer jf. Finansministeriets cirkulære nr. 87 af 10. juni 1999 om Rammeaftale om udvidet medarbejderindflydelse i statens institutioner og rammeaftale om organisering af sikkerheds- og sundhedsarbejdet i statens institutioner.

### **Virksomheds- og ministeriesamarbejdsudvalg**

**12.** 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 el. lign.) og
- for et ministerområde (ministeriesamarbejdsudvalg).

### **Sammensætning af samarbejdsudvalg**

**13.** 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 udpegnings bortfalder, når grundlaget for den ikke længere er til stede.

### **Oprettelse af kontaktudvalg**

**14.** 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**

### **Tilrettelæggelse af møder**

**15.** Formanden leder møderne. I hans forfald ledes de af næstformanden.



Formand og næstformand udarbejder i fællesskab dagsorden for møderne.

I samarbejdet skal såvel ledelse som medarbejdere respektere gældende love og administrative bestemmelser, aftaler i henhold til tjenestemandslovgivningen og kollektive overenskomster.

Samarbejdsudvalgets medlemmer har den tavshedspligt, der følger af Forvaltningsloven.

Samarbejdsudvalget fastsætter i øvrigt selv sin forretningsorden.

### **Samarbejdsudvalgets informationspligt**

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

### **Møder uden for normal arbejdstid**

**17.** Møder 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 befodringsgodtgørelse efter de mellem Finansministeriet og centralorganisationerne aftalte regler.

Ved deltagelse i møder uden for de pågældendes normale arbejdstid ydes kompensation efter reglerne i aftalen om tillidsrepræsentanter i staten mv.

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.

### **Tillidsrepræsentantbeskyttelse**

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

## **Kursus**

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

## **Underudvalg**

**20.** Samarbejdsudvalget kan, når der er enighed herom, nedsætte permanente og midlertidige underudvalg til behandling af bestemte opgaver. Hvis en af parterne ønsker det, skal der nedsættes et særligt teknologiudvalg, jf. punkt 5, et særligt kompetenceudviklings-/efteruddannelsesudvalg, jf. punkt 7 eller et ligestillingsudvalg, jf. punkt 8.

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**

**21.** 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.

## **Tilkald af sagkyndige fra hovedsamarbejdsudvalg, Centralrådet og faglige organisationer**

**22.** 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**

**23.** 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**

**24.** Centralrådet for statens samarbejdsudvalg skal

- arbejde for at fremme samarbejdsudvalgenes arbejde, f.eks. ved informationsvirksomhed i bred forstand
- være vejledende for samarbejdsudvalgene
- fortolke denne aftales bestemmelser samt godkende eventuelle forsøgsordninger, som indebærer fravigelse af denne aftales bestemmelser, og som der er enighed om i vedkommende samarbejdsudvalg
- behandle og afgøre uoverensstemmelser vedrørende bestemmelserne
- i tilfælde af uenighed træffe afgørelse om størrelse af samarbejdsudvalg og fordelingen af pladser
- være ansvarlig for og forestå uddannelse af medlemmer af samarbejdsudvalgene
- behandle og afgøre uoverensstemmelser om størrelsen af præmier i henhold til cirkulære om præmiering af rationaliseringsforslag fremsat af medarbejdere i statsinstitutioner.

### **Sammensætning**

**25.** Centralrådet består af 18 medlemmer, hvoraf Finansministeriet udpeger halvdelen. Statsansattes Kartel, Statstjenestemændenes Centralorganisation II, Akademikernes Centralorganisation, Lærernes Centralorganisation og Overenskomstansattes Centralorganisation udpeger den anden halvdel og fordeler 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**

**26.** Centralrådet fastsætter selv en forretningsorden.

### **Sekretariat og sekretariatsudvalg**

**27.** 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 repræsentant. Finansministeriet kan udpege et tilsvarende antal repræsentanter.

De med Centralrådet og sekretariatet forbundne udgifter afholdes af staten.

### **Udvalg**

**28.** Centralrådet kan herudover nedsætte midlertidige og permanente udvalg til behandling af bestemte opgaver.

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

Sekretariatsbetjening mv. af udvalg nedsat af Centralrådet aftales med Finansministeriet.

### **Voldgift**

**29.** Kan der ved behandlingen af de i punkt 24, nr. 3 og 4 nævnte områder ikke opnås enighed i Centralrådet, indbringes spørgsmålet for en voldgiftsret bestående af fire medlemmer, hvoraf to udpeges af Finansministeriet og to 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 Tjenestemandsretten, ligesom det arbejdsretlige system ikke finder anvendelse.

## **ØVRIGE BESTEMMELSER**

### **Værnepligtige**

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

### **Ikrafttræden**

**31.** Denne aftale træder i kraft, når den er underskrevet af parterne. Samtidig ophæves

- Aftale af 27. september 1999 om samarbejde og samarbejdsudvalg i statens virksomheder og institutioner.

### **Opsigelse**

**32.** 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 29. maj 2002

Statsansattes Kartel  
**Peter Waldorff**

Finansministeriet  
**Thor Pedersen**

Statstjenestemændenes  
Centralorganisation II  
**Tommy Agerskov Thomsen**

Akademikernes Centralorganisation  
**Svend M. Christensen**

Lærernes Centralorganisation  
**Anni Herfort Andersen**

Overenskomstansattes Centralorganisation  
**Finn Busse Jensen**

Cirkulære af 29. maj 2002

Perst. nr. 010-

Henvendelse om dette cirkulære rettes til  
Personalestyrelsen

Adresse:  
Frederiksholms Kanel 6  
DK-1220 København K  
Telefon 33 92 40 49  
Telefax 33 32 81 27

J.nr. 02-710-1

PKAT

Yderligere eksemplarer af cirkulæret kan købes  
ved henvendelse til Schultz Information,  
tlf. 43 63 23 00.

Pris 15,00 kr.