

LOKALT AVTAL OM SAMVERKAN FÖR UTVECKLING

Reviderat 2005-04-05, 2008-10-30, 2011-07-01 och 2013-04-01

§ 1 Avtal sluts

Detta avtal sluts med stöd av:

- Det centrala avtalet "Samverkan för utveckling"
- Medbestämmandelagen, MBL
- Arbetsmiljölagen, AML

Mittuniversitetet fullgör genom tillämpning av detta avtal sina skyldigheter enligt 11, 12, 19 och 38 § MBL i de frågor som anges i detta avtal.

Detta avtal inskränker inte de rättigheter och skyldigheter som i övrigt följer av ovan angivna lagar och avtal.

§ 2 Avtalets parter

Avtalet gäller mellan arbetsgivaren (Mittuniversitetet) och personalorganisationerna (SACO, OFR och SEKO).

§ 3 Utgångspunkter och syfte

Syftet med detta avtal är att via samverkansformer åstadkomma ett partsgemensamt utvecklingsarbete som en naturlig del i det dagliga arbetet. En anpassning av systemet för inflytande med syfte att öka delaktighet i planering, styrning och uppföljning. Det skall medföra att alla anställda får ett ökat ansvar och inflytande och bidrar med sina idéer, kunskaper och sitt engagemang för att utveckla verksamheten och villkoren på Mittuniversitetet. Detta gäller i såväl verksamhetsfrågor som policyfrågor.

Avtalet skall vara tillämpligt inom hela Mittuniversitetet, oavsett geografisk ort eller beslutsnivå och samverkansavtalet skall på sikt knytas till Mittuniversitetets alla organisationsnivåer och beslutsnivåer.

§ 4 Inriktning

Samverkan skall vara grunden i det lokala utvecklingsarbetet och skall ske i löpande dialog enligt § 3 i detta avtal, samt Mittuniversitetets arbetsordning. Samverkan utvecklas mellan ledningen, de anställda och deras fackliga organisationer och tar sin utgångspunkt i verksamheten. Samverkan styrs av begrepp som delaktighet, decentralisering och ett gemensamt intresse för verksamhetsfrågor.

§ 5 Former för samverkan

Samverkansgrupper skall finnas lokalt inom varje fakultet samt vid bibliotek och universitetsförvaltning och på central nivå. På central nivå behandlas frågor övergripande för respektive fakultet samt universitetets gemensamma frågor. Samverkan mellan arbetsgivare och anställda sker genom medarbetarsamtal, informationsmöten, arbetsplatsträffar och

samverkansgrupper. Samverkan skall ske inför beslut på lokal nivå som avdelningschefer förfogar över enligt Mittuniversitetets arbetsordning, samt ske inför beslut på central nivå som rektor, universitetsstyrelse och fakultetsnämnder förfogar över enligt Mittuniversitetets arbetsordning.

Utöver detta sker samverkan i följande kommittéer:

- CSG:s skyddskommitté
- Strategigruppen för Lika villkor

§ 6 Medarbetarsamtal

Varje medarbetare vid Mittuniversitetet skall årligen erbjudas ett medarbetarsamtal med sin närmaste chef. Medarbetarsamtalet utgör grunden för samverkan och syftet med medarbetarsamtalet är att skapa större förståelse för det gemensamma intresset om ett långsiktig kvalitets- och utvecklingsarbete mellan medarbetare och Mittuniversitetet genom dialog, delaktighet och ansvar.

§ 7 Arbetsplatsträff (APT)

Varje medarbetare vid Mittuniversitetet skall ingå i en arbetsgemenskap. En sådan arbetsgemenskap träffas regelbundet (1 gång/mån) i en APT. Den lokala samverkansgruppen skall organisera så att APT kan genomföras. APT skall syfta till att:

- öka delaktigheten i den egna verksamheten
- skapa förutsättningar för ansvar och inflytande
- ge utrymme för samarbete, stimulans och arbetsglädje.

§ 8 Lokal samverkansgrupp

Den lokala samverkansgruppen skall behandla frågor som först och främst har beröringspunkter med den egna verksamheten. Ärende som behandlas i lokal samverkansgrupp rör:

- verksamhetsmål/verksamhetsplan/verksamhetsberättelse
- planering /uppföljning av budget och ekonomi
- bemanning
- konsulter/inhyrda
- kompetensutveckling
- arbetsmiljö
- lika villkor
- organisatoriska förändringar

Övriga frågor som berör fakultets- eller förvaltningsavdelning kan behandlas om samverkansgruppen så bestämmer.

§ 9 Central samverkansgrupp

Den centrala samverkansgruppen skall behandla frågor som är gemensamma för alla universitetets anställda. Den behandlar även övergripande frågor för respektive fakultet. Den centrala samverkansgruppen skall senaste fem arbetsdagar före sammanträde med: universitetsstyrelse och fakultetsnämnder ta del av agenda och handlingar. Ärenden som behandlas i central samverkansgrupp rör:

- verksamhetens mål och strategier
- planering /uppföljning av budget och ekonomi
- organisatoriska förändringar
- övergripande personalfrågor
- frågor från lokal samverkansgrupp

- lokala avtal
- frågor för beslut i Mittuniversitetets styrelse
- frågor som berör flera lokala samverkansgrupper.

Övriga frågor som övergripande berör Mittuniversitetet kan behandlas om samverkansgruppen så bestämmer.

§ 10 Sammansättning

Lokal samverkansgrupp skall bestå av ansvarig chef samt eventuellt ytterligare företrädare för arbetsgivaren, fackliga representanter, skyddsombud och lika villkorsombud samt studentrepresentant med närvaro- och yttranderätt i för studenterna relevanta frågor.

Lokala samverkansgruppen kan vid behov förstärkas med centrala företrädare eller områdes-sakkunniga.

Central samverkansgrupp skall bestå av ordförande, utsedd av rektor. Arbetsgivaren företräds i övrigt av företrädare från universitetets ledning. Beroende på frågans art förekommer olika kombinationer av dessa. Samtliga fackliga huvudorganisationer kallas till den centrala samverkansgruppen. Organisationerna utser sina företrädare beroende på frågornas art.

När central samverkansgrupp utgör skyddskommitté kallas även huvudskyddsombud, arbetsmiljöhandläggare och studenter. Studentrepresentant har närvaro- och yttranderätt i för studenterna relevanta frågor.

§ 11 Planering och kallelse

I lokal samverkansgrupp skall det ske en planering av sammanträdesverksamheten terminsvis i förväg. Enkel föredragningslista och underlag skall vara tillgängliga senast fem arbetsdagar före sammanträde. Mittuniversitetet har härmed ett särskilt ansvar för att tillhandahålla erforderliga underlag för samverkansprocessen.

I den centrala samverkansgruppen skall det ske en planering av sammanträdesverksamheten terminsvis i förväg. Enkel föredragningslista och underlag skall vara tillgängliga senast fem arbetsdagar före sammanträde. Arbetsgivaren har härmed ett särskilt ansvar för att tillhandahålla erforderliga underlag för samverkansprocessen.

§ 12 Dokumentation

I lokal samverkansgrupp förs minnesanteckningar och vid oenighet upprättas protokoll. Ansvarig för detta är Mittuniversitetets företrädare.

I den centrala samverkansgruppen förs minnesanteckningar och vid oenighet upprättas protokoll. Ansvarig för detta är Mittuniversitetets företrädare.

§ 13 Oenighet

Vid oenighet i lokal samverkansgrupp skall frågan föras till den centrala samverkansgruppen. Återkoppling skall ske till lokal samverkansgrupp.

Vid oenighet i den centrala samverkansgruppen övergår samverkansformen till förhandling enligt MBL § 14.

I ärenden från lokal samverkansgrupp äger central samverkansgrupp rätten efter behandling, att åter hänskjuta frågan till lokal samverkansgrupp.

§ 14 Facklig tid

Dessa samverkansformer betraktas som en naturlig del i verksamheten på arbetsplatsen. Deltagandet betraktas som en naturlig del av arbetsuppgifterna för berörda personer och skall därför ingå i arbetstidsplaneringen för lärare. De fackliga företrädarnas tid regleras i "Avtal om facklig förtroendemannatid".

Anmälan av fackliga förtroendemän i samverkansgrupperna görs från respektive personalorganisation till personalchefen. Därefter underrättas berörd avdelningschef om vilka som anmälts som fackliga förtroendemän inom avdelningen.

§ 15 Utbildning

För att säkerställa en god samverkan och för att förankra intentionerna med detta samverkansavtal ankommer det på parterna att se till att ledamöterna i de olika samverkansgrupperna erhåller erforderlig utbildning för arbete med samverkansfrågorna. Utbildningen skall vara gemensam för arbetstagare och arbetsgivare.

§ 16 Rekommendationer

Bilagat till detta avtal finns rekommendationer för hur samverkansarbetet kan organiseras. Rekommendationerna kommer att ses över löpande. Ändringar i rekommendationerna kan endast ske om parterna är överens.

§ 17 Utvärdering

Detta avtal skall utvärderas i samverkan senast inom ett år från dess ikraftträdande och därefter kontinuerligt.

§ 18 Giltighetstid

Detta avtal gäller fr.o.m. 1 oktober 2000 tills vidare med 3 månaders uppsägningstid från någon av parterna.