

# SAMARBEJDSAFTALEN 2011

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



**Samarbejdsaftalen 2011**

**Cirkulære om aftale om samarbejde og samarbejdsudvalg  
i statens virksomheder og institutioner  
(CIR nr 9203 af 07/06/2011)**

Udgivet af Samarbejdssekretariatet

ISBN: 978-87-992624-1-0

Oplag: 10.000

Omslag og layout: Operate A/S

Tryk: FOA

Publikationen kan hentes digitalt, eller bestilles i trykt udgave,  
på Samarbejdssekretariatets hjemmeside **[www.samarbejdssekretariatet.dk](http://www.samarbejdssekretariatet.dk)**

# INDHOLDSFORTEGNELSE

## CIRKULÆRE

Generelle bemærkninger.....	4
-----------------------------	---

## AFTALE

§ 1. Formål.....	6
§ 2. Rammerne for samarbejdsudvalgets arbejde.....	6
§ 3. Information og drøftelse i samarbejdsudvalget.....	7
§ 4. Fastlæggelse af retningslinjer/principper.....	9
§ 5. Særlige arbejdsområder for samarbejdsudvalget.....	10
§ 6. Oprettelse af samarbejdsudvalg.....	14
§ 7. Lokale aftaler om udvidelse af medarbejderindflydelsen (MIO).....	16
§ 8. Lokale aftaler om ændret organisering af arbejdsmiljøarbejdet.....	17
§ 9. Tilrettelæggelse af møder.....	18
§ 10. Tillidsrepræsentantbeskyttelse.....	19
§ 11. Uddannelse af samarbejdsudvalgsmedlemmer.....	19
§ 12. Rådgivning og vejledning af samarbejdsudvalg.....	20
§ 13. Samarbejdsnævn.....	20
§ 14. Uoverensstemmelse.....	20
§ 15. Brud på informationspligten.....	21
§ 16. Voldgift.....	21
§ 17. Værnepligtige.....	21
§ 18. Ikrafttræden.....	22
§ 19. Opsigelse.....	22

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

(Til samtlige ministerier og styrelser mv.)

## GENERELLE BEMÆRKNINGER

---

Finansministeriet og Offentligt Ansattes Organisationer, CO10 - Centralorganisationen af 2010, Lærernes Centralorganisation og AC har indgået vedlagte aftale om samarbejde og samarbejdsudvalg i statens virksomheder og institutioner.

**Aftalen er en ajourføring af samarbejdsaftalen af 6. maj 2008.**

I aftalen er følgende EU-direktiver og europæiske aftaler implementeret:

- EU-direktiv af 29. juni 2000 om gennemførelse af princippet om ligebehandling af alle uanset race eller etnisk oprindelse
- EU-direktiv af 27. november 2000 om generelle rammebestemmelser om ligebehandling med hensyn til beskæftigelse og erhverv
- EU-direktiv af 11. marts 2002 om indførelse af en generel ramme for information og høring af arbejdstagerne i Det Europæiske Fællesskab
- Den europæiske aftale af 8. oktober 2004 om arbejdsrelateret stress (Framework agreement on work-related stress)
- Den europæiske aftale af 26. april 2007 om chikane og vold på arbejdspladsen (Framework agreement on harassment and violence at work).

Følgende punkter i 3-partsaftalerne af 17. juni og 1. juli 2007 er indarbejdet i aftalen:

- Pkt. 13: Indsatsen for at fastholde seniorer skal fremgå af personalepolitikken
- Pkt. 15: Ældre medarbejdere skal i forbindelse med medarbejderudviklingssamtalen have tilbud om en seniorsamtale
- Pkt. 21: Samarbejdsudvalget skal regelmæssigt evaluere anvendelsen af medarbejderudviklingssamtaler
- Pkt. 28: Medarbejderne skal inddrages i indsatsen i forhold til medarbejder-tilfredshed, sygefravær mv.
- Pkt. 30: Mindst hvert 3. år skal der foretages målinger af medarbejdernes tilfredshed og trivsel
- Pkt. 31: Der skal følges systematisk op på arbejdspladsvurderinger
- Pkt. 34: Arbejdet med at nedbringe sygefraværet skal styrkes
- Pkt. 35: Aktiv dialog om sygefravær

Der henvises i den forbindelse til særskilt udarbejdet enighedspapir om 3-partsaftalens implementering, jf. bilag E og F til resultatet af forhandlingerne mellem Finansministeren og Centralorganisationernes Fællesudvalg 2008.

Finansministeriet, Personalestyrelsen

Den 7. juni 2011

P.M.V.

E.B.

**Jan Olsen**

# AFTALE OM SAMARBEJDE OG SAMARBEJDSUDVALG I STATENS VIRKSOMHEDER OG INSTITUTIONER

## § 1. Formål

Formålet med denne aftale er:

1. At fastlægge rammer for samarbejdet mellem ledelse og medarbejdere med henblik på at involvere medarbejderne i arbejdet med arbejdspladsens mål og strategi.
2. At fastlægge personalepolitiske rammer, som fremmer kompetenceudvikling, og som skaber lyst og motivation til at opfylde arbejdspladsens målsætning.
3. At medvirke til at skabe de bedst mulige arbejdsvilkår og et godt arbejdsmiljø.

Samarbejdsudvalget skal udvikle samarbejdet på hele arbejdspladsen, så den enkelte medarbejder gennem påvirkning af egen arbejdssituation kan bidrage til at udvikle arbejdspladsen.

Samarbejdet i samarbejdsudvalget skal supplere og understøtte det øvrige samarbejde, der foregår mellem ledelse og medarbejdere i hverdagen.

## § 2. Rammerne for samarbejdsudvalgets arbejde

Samarbejdsaftalen fastlægger de rammer, inden for hvilke ledelse og medarbejdere skal samarbejde om arbejds- og personaleforhold. Samarbejdsudvalgets opgaver vedrører områder, som hører under arbejdsgiverens ledelsesret.

Aftalen beskriver, hvordan samarbejdsudvalget skal informere, drøfte og fastlægge retningslinjer om arbejds- og personaleforhold.

Ledelsen har ansvaret for, at arbejdspladsen udvikler sig og lever op til omgivelsernes krav og forventninger. Ledelse og medarbejdere skal i samarbejde føre arbejdspladsens strategi og mål ud i livet. Udvalgets medarbejderrepræsentanter tager i samarbejdet udgangspunkt i medarbejdergruppernes fælles interesser om arbejdspladsens forhold.

Samarbejdet har som forudsætning, at ledelse udøves i dialog med medarbejderne på en motiverende, udviklende og tidssvarende måde samt, at medarbejderne aktivt bidrager til et fremadrettet samarbejde om arbejdspladsens udvikling.

Aftalen forudsætter, at de enkelte samarbejdsudvalg forholder sig aktivt til aftalens bestemmelser og udfylder disse.

Samarbejdsudvalget skal jævnligt evaluere sit arbejde med henblik på at sikre, at arbejdet forbedres og målrettes.

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

### § 3. Information og drøftelse i samarbejdsudvalget

I samarbejdsudvalget skal der gives gensidig information og foregå drøftelser om arbejdspladsens forhold.

Information skal så vidt muligt gives både skriftligt og mundtligt.

#### **Stk. 2. Ledelsens informationspligt**

I samarbejdsudvalget skal ledelsen informere om:

1. Arbejdspladsens seneste udvikling og den forventede udvikling i aktiviteter og i den økonomiske situation.
2. Arbejdspladsens aktuelle situation og forventede udvikling med hensyn til struktur og beskæftigelse, især i forbindelse med strukturændringer og i situationer, hvor beskæftigelsen er truet. Planlagte og forventede foranstaltninger skal også inddrages i denne sammenhæng.
3. Andre beslutninger, der kan føre til betydelige ændringer i arbejdets tilrettelæggelse og medarbejdernes ansættelsesforhold.
4. Udbud og udlicitering.

Information skal gives så tidligt og med et så passende indhold, at der kan gennemføres en grundig drøftelse i samarbejdsudvalget, således at medarbejdernes synspunkter og forslag kan indgå i grundlaget for ledelsens endelige beslutning.

### **Stk. 3. Information og drøftelse på rette niveau**

Det er ledelsens ansvar at sikre, at information og drøftelse sker parallelt til ledelses- og beslutningsstrukturen. Information og drøftelse skal etableres mellem den ledelse, som har kompetencen, og medarbejderrepræsentanter for de personalegrupper, der berøres.

Hvis der opstår en situation, hvor der er krav om information og drøftelse af emner, som ligger uden for formanden for samarbejdsudvalgets ansvars- og kompetenceområde, er det den relevante ledelses forpligtelse at sikre, at der foretages information og høring af alle de berørte samarbejdsudvalg.

Hvis der etableres en koncernledelse eller lignende, må ledelsen, når der opstår pligt til information og drøftelse, sammen med de forhandlingsberettigede organisationers repræsentanter vurdere, på hvilken måde information og drøftelse kan ske på den mest hensigtsmæssige måde. Det kan ske ved:

1. Etablering af samarbejdsudvalg på koncernniveau.
2. Nedsættelse af ad hoc udvalg.
3. Drøftelse i de relevante samarbejdsudvalg inden for området.

### **Stk. 4. Medarbejdernes informationspligt**

Medarbejderrepræsentanterne skal informere samarbejdsudvalget om synspunkter og forhold hos medarbejderne, der har betydning for samarbejdet.

### **Stk. 5. Samarbejdsudvalgets informationspligt**

Samarbejdsudvalget skal sikre, at samtlige medarbejdere holdes skriftligt og mundtligt orienteret om samarbejdsudvalgets arbejde.

### **Stk. 6. Samarbejdsudvalgets drøftelser**

Hvis ledelses- eller medarbejderrepræsentanterne ønsker det, skal samarbejdsudvalget drøfte de forhold, der er omfattet af informationspligten.



## § 4. Fastlæggelse af retningslinjer/principper

For at sikre medarbejdernes medvirken til den mest hensigtsmæssige tilrettelæggelse af det daglige arbejde kan samarbejdsudvalget fastlægge retningslinjer eller principper for arbejdspladsens arbejds- og personaleforhold.

Ved fastlæggelse af retningslinjer skal delegering af ansvar og beføjelser til de enkelte medarbejdere eller grupper af medarbejdere tilstræbes.

Fastlæggelse af retningslinjer er begrænset til ledelsens ansvars- og kompetenceområde. Ledelsen skal derfor redegøre for, hvilke grænser der gælder for ledelseskompetencen i spørgsmål om konkrete forhold.

Det kræver enighed mellem parterne i samarbejdsudvalget at fastlægge retningslinjer. Kan der ikke opnås enighed, fastsætter ledelsen de nødvendige retningslinjer.

Det er brud på samarbejdsaftalen, hvis der ikke udvises positiv vilje i forsøget på at nå til enighed.

Hvis en af parterne ønsker det, skal der snarest muligt indledes drøftelser om at fastlægge retningslinjer.

Alle retningslinjer skal være skriftlige. De er bindende for begge parter, som er forpligtet til at anvende dem i konkrete tilfælde.

Hver af parterne kan opsig fastlagte retningslinjer med 3 måneders varsel. Inden opsigelsen skal samarbejdsudvalget forsøge at ændre de hidtidige retningslinjer på en måde, som er tilfredsstillende for samarbejdsudvalgets parter.

### **Cirkulærebemærkning til § 4:**

*Ved parterne i samarbejdsudvalget forstås henholdsvis ledelses- og medarbejdersiden. Når der i aftalen anføres: "Det kræver enighed mellem parterne" og "hvis en af parterne ønsker det", betyder det, at der skal være bred tilslutning blandt medlemmerne af pågældende "side" i samarbejdsudvalget. Dette indebærer, at det enkelte samarbejdsudvalgsmedlem ikke kan påberåbe sig at være part i aftalens forstand og således ikke har nogen vetoret, der kan blokere for samarbejdsudvalgets arbejde.*

## § 5. Særlige arbejdsområder for samarbejdsudvalget

Følgende emner behandles i samarbejdsudvalget:

1. Mål, strategi og resultatkontrakt
2. Personalepolitik
3. Budget og finanslovsbidrag
4. Rationaliserings- og omstillingsprojekter samt projekter, som medfører udbud, udlicitering og outsourcing
5. Kompetenceudvikling
6. Systematisk opfølgning på APV
7. Det psykiske arbejdsmiljø herunder arbejdsrelateret stress
8. Medarbejdernes tilfredshed, trivsel og sundhed
9. Opfølgning på sygefravær mv.
10. Chikane og vold
11. Job på særlige vilkår.

### **Stk. 2. Mål, strategi og resultatkontrakt**

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 indgås en resultatkontrakt for institutionen, skal ledelsen orientere samarbejdsudvalget om kontraktens indhold, herunder de arbejdsmæssige, udviklingsmæssige og personalepolitiske mål. Resultatkontraktens konsekvenser for institutionens arbejds- og personaleforhold skal indgå i samarbejdsudvalgets drøftelse af kontraktens udmøntning.

Samarbejdsudvalget orienteres regelmæssigt om resultatmålenes opfyldelse.

Hvis der indgås en resultatlønsaftale eller direktørkontrakt for institutionens direktør, skal ledelsen informere samarbejdsudvalget om de dele af kontrakten, som vedrører institutionens resultater.

### **Stk. 3. Personalepolitik**

Samarbejdsudvalget skal drøfte udviklingen af en personalepolitik, som fremmer job- og kompetenceudvikling, fleksibilitet og mangfoldighed.

Personalepolitikken skal fastlægge arbejdspladsens indsats for at fastholde seniorer.

Personalepolitikken skal endvidere understøtte balancen mellem arbejds- og privatliv.

Samarbejdsudvalget skal således via personalepolitikken bidrage til at skabe en attraktiv arbejdsplads samt motivation til at indfri institutionens mål.

I forbindelse med udviklingen af personalepolitikken skal samarbejdsudvalget arbejde for at skabe reel mangfoldighed blandt medarbejdere og ledere og herigennem fremme udvikling og nytænkning.

Samarbejdsudvalget skal gennem personalepolitikken forebygge direkte og indirekte forskelsbehandling, således at arbejdspladsen kan imødekomme de behov, som medarbejdere stiller til en attraktiv arbejdsplads. Herunder skal samarbejdsudvalget drøfte institutionens politik for orlov.

Udvikling af personalepolitikken skal bidrage til, at alle medarbejdere – uanset køn, etnisk oprindelse, hudfarve, race, religion, handicap, alder og seksuel orientering - reelt får samme mulighed for ansættelse, uddannelse, forfremmelse samt arbejdsvilkår i øvrigt.

Samarbejdsudvalget skal drøfte ligestillingsspørgsmål og sikre, at ligestilling bliver en integreret del af institutionens personalepolitik. Samarbejdsudvalget skal herunder arbejde for at sikre et arbejdsklima uden uønsket adfærd af seksuel karakter og anden adfærd, der krænker kvinders og mænds værdighed på arbejdspladsen. Samarbejdsudvalget skal tillige arbejde for, at der ikke sker diskrimination af en medarbejder, der klager, eller en medarbejder, der ønsker at vidne eller vidner i tilfælde af en klage.

### **Cirkulærebemærkning til § 5 stk. 3**

*I forbindelse med samarbejdsudvalgets drøftelser om ligestilling og forebyggelse af direkte og indirekte forskelsbehandling henvises til lovbekendtgørelse nr. 906 af 27. august 2006 om lige løn til mænd og kvinder, til lovbekendtgørelse nr. 1095 af 19. september 2007 om ligestilling mellem mænd og kvinder samt til lovbekendtgørelse nr. 626 af 29. september 1987 om forbud mod forskelsbehandling på grund af race mv.*

### **Stk. 4. Budget og finanslovsbidrag**

Samarbejdsudvalget skal fastlægge retningslinjer for udvalgets 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 institutionens resultatkrav og økonomiske rammer.

#### **Cirkulærebemærkning til § 5 stk. 4:**

*I forbindelse med samarbejdsudvalgets drøftelser af arbejdspladsens budget og økonomi er det særlig relevant, at ledelsen orienterer om budgetterede og afholdte udgifter, der har tilknytning til arbejds- og personaleforholdene for eksempel lønsum, over- og merarbejde, kompetenceudvikling og særlige feriedage.*

#### **Stk. 5. Rationaliserings- og omstillingsprojekter samt projekter som medfører udbud, udlicitering og outsourcing**

Samarbejdsudvalget skal drøfte konsekvenserne af større rationaliserings- og omstillingsprojekter, herunder udbud, udlicitering og outsourcing af opgaver samt teknologiprojekter. I drøftelsen skal følgende forhold indgå: økonomi, arbejdstilrettelæggelse, personalebehov, kompetenceudvikling, teknologi og arbejdsmiljø.

Samarbejdsudvalget skal i nødvendigt omfang fastlægge retningslinjer for medarbejderrepræsentanters deltagelse i arbejds- eller projektgrupper mv.

Samarbejdsudvalget skal i nødvendigt omfang fastsætte retningslinjer for medarbejdernes adgang til foreliggende dokumentation vedrørende (teknologi)-projekterne.

Samarbejdsudvalget skal klarlægge behovet for kompetenceudvikling og omplacering i forbindelse med større rationaliseringer og omstillinger samt konkrete teknologiprojekter, og der skal fastlægges retningslinjer for gennemførelsen heraf.

#### **Stk. 6. Kompetenceudvikling**

Samarbejdsudvalget skal med udgangspunkt i en vurdering af arbejdspladsens strategiske mål og behov for strategisk kompetenceudvikling:

1. Fastlægge principper og retningslinjer for den samlede kompetenceudviklingsindsats i institutionen (kompetencestrategi).
2. Drøfte behovet for at iværksætte udviklingsaktiviteter for alle medarbejdergrupper og behovet for udviklingsplaner for afdelinger, teams, medarbejdergrupper eller lignende.

3. Fastlægge retningslinjer for afholdelse af medarbejderudviklings-samtaler (og i tilknytning hertil tilbud om seniorsamtaler) og opfølgning på udviklingsmålene.
4. Fastlægge principper og retningslinjer for anvendelse af midler fra Kompetencefonden.

Samarbejdsudvalget er ansvarlig for at foretage en årlig evaluering af arbejdspladsens indsats for kompetenceudvikling, herunder brugen af medarbejderudviklingssamtaler.

Hvis en af de lokale parter fremsætter ønske herom, skal der etableres et kompetenceudviklings-/efteruddannelsesudvalg under samarbejdsudvalget.

### **Stk. 7. Systematisk opfølgning på arbejdspladsvurdering (APV)**

Samarbejdsudvalget skal drøfte systematisk opfølgning på den lovpligtige arbejdspladsvurdering. Eventuelle initiativer eller indsatser koordineres med arbejdsmiljøudvalget.

### **Stk. 8. Psykisk arbejdsmiljø herunder arbejdsrelateret stress**

Samarbejdsudvalget skal fastlægge retningslinjer for arbejdspladsens samlede indsats for at identificere, forebygge og håndtere problemer i tilknytning til forekomst af arbejdsrelateret stress. Indsatsen skal koordineres med arbejdsmiljøudvalget.

### **Stk. 9. Medarbejdernes tilfredshed, trivsel og sundhed**

Samarbejdsudvalget skal fastlægge retningslinjer for målinger af medarbejdernes tilfredshed og trivsel herunder det psykiske arbejdsmiljø. Målingerne, der foretages mindst hvert 3. år, kan ske i tilknytning til den lovpligtige arbejdspladsvurdering.

### **Stk. 10. Opfølgning på sygefravær mv.**

Samarbejdsudvalget skal udarbejde retningslinjer for institutionens sygefraværspolitik, herunder hvorledes sygefraværssamtaler gennemføres. Samarbejdsudvalget skal årligt drøfte institutionens sygefravær på baggrund af ledelsens information om de relevante dele af sygefraværstatistikken. I forbindelse hermed drøftes eventuelle initiativer, der skal iværksættes som opfølgning.

### **Stk. 11. Chikane og vold**

Samarbejdsudvalget skal fastlægge retningslinjer, der sikrer et arbejdsmiljø, hvor medarbejderne ikke udsættes for mobning, (sex)chikane eller vold fra kolleger, ledere eller 3. person. Samarbejdsudvalget skal løbende være opmærksom på, om retningslinjerne lever op til deres formål.

### **Stk. 12. Job på særlige vilkår**

Samarbejdsudvalget skal regelmæssigt undersøge mulighederne for at integrere grupper, der har vanskeligt ved at få en placering på arbejdsmarkedet, blandt andet ved brug af de social- og arbejdsmarkedspolitiske ordninger.

Samarbejdsudvalget skal i nødvendigt omfang fastlægge generelle retningslinjer for udformning af job på særlige vilkår (arbejdsindhold, oplæring, medarbejderudviklingssamtaler, kompetenceudvikling, antal stillinger der kan besættes på særlige vilkår mv.), hvis det besluttet at etablere sådanne på baggrund af drøftelser i samarbejdsudvalget.

## **§ 6. Oprettelse af samarbejdsudvalg**

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.

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

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

Hvis flere statslige institutioner etablerer en fælles opgaveløsning/arbejdsplads med selvstændig ledelsesfunktion og mindst 25 ansatte, skal der oprettes samarbejdsudvalg.

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.

## **Stk. 2. Sammensætning af samarbejdsudvalg**

Antallet af pladser i samarbejdsudvalget fastsættes ved aftale mellem ledelsen og de forhandlingsberettigede personaleorganisationers repræsentanter.

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

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 anmeldte tillidsrepræsentanter i institutionen.

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.

## **Stk. 3. Underudvalg**

Samarbejdsudvalget kan nedsætte permanente eller midlertidige underudvalg til behandling af bestemte opgaver.

Hvis en af parterne ønsker det, skal der nedsættes et teknologiudvalg, et kompetenceudviklingsudvalg og/eller et ligestillingsudvalg.

Når samarbejdsudvalget nedsætter et underudvalg, skal udvalgets kompetence i forhold til samarbejdsudvalget være klart beskrevet i et kommissorium.

## **Stk. 4. Kontaktudvalg**

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.

### **Cirkulærebemærkning til § 6:**

*Begrebet "arbejdssteder med selvstændig ledelsesfunktion" kræver en nærmere vurdering af parterne i den enkelte institutions samarbejdsudvalg. Vejledende er der tænkt på et ledelsesområde med en sådan selvstændig personaleadministration og budgetforvaltning, at det er rimeligt at oprette samarbejdsudvalg for det pågældende område.*

*Ved afgørelsen af om en arbejdsplads kan betragtes som en "institution", for hvilken der er pligt til at oprette samarbejdsudvalg, indgår blandt andet en vurdering af, om der i ledelsesfunktionen indgår:*

1. *Selvstændig ledelsesret*
2. *Beslutnings- eller indstillingsret ved ansættelser og afsked*
3. *Selvstændigt budget- og regnskabsansvar.*

*Det er parterne i den enkelte institution, som må vurdere, om det er rimeligt at oprette flere samarbejdsudvalg.*

*Hvis der etableres samarbejde mellem en statslig institution og kommunale eller private institutioner med henblik på fremtidig fælles opgavevaretagelse, skal det sikres, at de statslige medarbejdere fortsat har de samme rettigheder til information, drøftelse og medbestemmelse omkring arbejdspladsens arbejds- og personaleforhold, som er indeholdt i denne aftale.*

## **§ 7. Lokale aftaler om udvidelse af medarbejderindflydelsen (MIO)**

Ledelse og medarbejdere kan for at udbygge samarbejdet lokalt indgå aftale om nedsættelse af et medindflydelsesorgan (MIO) i stedet for samarbejdsudvalget. Samarbejdsaftalens bestemmelser om indhold, struktur og sammensætning af udvalget kan i denne forbindelse fraviges.

Aftale herom skal indgås mellem ledelsen og de forhandlingsberettigede personaleorganisationers repræsentanter. Aftalen kan omfatte hele institutionen eller dele heraf. Hvis aftalen kun omfatter dele af institutionen, skal det tydeligt fremgå, hvilke dele af institutionen der er omfattet af aftalen.



Aftaler kan indgås om:

1. Medindflydelsesformer, der erstatter og udvider det samarbejde, som foregår i henhold til samarbejdsaftalens bestemmelser.
2. Medindflydelsesformer, der kombinerer et udvidet samarbejde med de opgaver, der varetages af arbejdsmiljøorganisationen.

Aftalen skal som minimum indeholde bestemmelser om medindflydelsens formål, indhold og struktur samt om ændring og opsigelse. Aftalen skal endvidere indeholde overvejelser om uddannelse af medarbejder- og ledelsesrepræsentanter samt om information og kommunikation.

Samarbejdsaftalens bestemmelser om uddannelse, samarbejdsudvalgenes opgaver samt medindflydelsens indhold er minimumsbestemmelser, som ikke kan fraviges i indskrænkende retning.

## § 8. Lokale aftaler om ændret organisering af arbejdsmiljøarbejdet

For at styrke arbejdsmiljøarbejdet kan der aftales en anden organisering af dette arbejde for eksempel ved at sammenlægge samarbejdsudvalget/MIO og arbejdsmiljøudvalget.

Anden organisering af arbejdsmiljøarbejdet kræver en aftale, der skal indgås mellem ledelsen og de forhandlingsberettigede personaleorganisationers repræsentanter.

Aftalen kan omfatte hele institutionen eller dele heraf. Hvis aftalen kun omfatter dele af institutionen, skal det tydeligt fremgå, hvilke dele af institutionen der er omfattet af aftalen.

En aftale om ny organisering af arbejdsmiljøarbejdet berører ikke varetagelsen af de opgaver, funktioner, pligter og rettigheder på decentralt og centralt niveau, som i arbejdsmiljølovgivningen er henlagt til arbejdsmiljøorganisationen.

Aftalen skal være skriftlig og tilgængelig for de ansatte i institutionen.

Aftalen skal som minimum indeholde følgende elementer:

1. Beskrivelse af institutionens arbejdsmiljøpolitik og handleplan for, hvordan arbejdsmiljøet i institutionen kan forbedres.
2. Angivelse af en procedure for gennemførelse og opfølgning af aftalen i institutionen.
3. Angivelse af, hvordan opgaver og funktioner varetages, herunder arbejdslederens og øvrige ansattes deltagelse i arbejdsmiljøarbejdet samt beskrivelse af relevante aktiviteter, f.eks. arbejdspladsvurdering og sikkerhedsrunder.
4. Angivelse af en procedure, som sikrer, at der hvert andet år gennemføres en evaluering af institutionens arbejdsmiljøarbejde og aftalens effekt herpå.
5. Angivelse af, hvordan aftalen kan ændres og opsiges.
6. Oversigt over den aftalte organisering af arbejdsmiljøarbejdet i form af en organisationsplan.

Når der aftales medindflydelsesformer, hvor samarbejds- og arbejdsmiljøområdet kombineres i et udvalg, skal det sikres, at mindst en arbejdsleder og en arbejdsmiljørepræsentant fra arbejdsmiljøorganisationen er repræsenteret i det kombinerede udvalg.

Samtlige repræsentanter i det kombinerede udvalg skal have tilbud om deltagelse i den lovpligtige arbejdsmiljøuddannelse.

### **Cirkulærebemærkning til § 8:**

*Arbejdstilsynets bekendtgørelse om samarbejde om sikkerhed og sundhed giver hjemmel hertil, hvis der på den enkelte arbejdsplads er indgået aftale herom mellem ledelse og medarbejdere.*

## **§ 9. Tilrettelæggelse af møder**

Formand og næstformand udarbejder i fællesskab dagsorden for møderne.

Samarbejdsudvalgets medlemmer har den tavshedspligt, der følger af Forvaltningsloven.

Samarbejdsudvalget fastsætter selv sin forretningsorden.

Møder afholdes fortrinsvis i arbejdstiden, og medlemmerne skal have den fornødne tid til rådighed til samarbejdsudvalgsarbejdet. Medlemmerne oppebærer time- og dagpenge og befordringsgodtgørelse efter de regler, der er aftalt mellem Finansministeriet og centralorganisationerne.

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

I kombinerede samarbejdsorganer, som også varetager de arbejdsopgaver, der ellers ville være henlagt til arbejdsmiljøudvalg, følger medarbejderrepræsentanternes vilkår tillige af bestemmelserne i Finansministeriets cirkulære om honorering af sikkerhedsrepræsentanter m.fl.

### **Stk. 2. Tilkald af sagkyndige**

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

Samarbejdsudvalget kan endvidere indhente bistand og vejledning fra vedkommende hovedsamarbejdsudvalg, de berørte faglige organisationer og aftalens centrale parter, når en af parterne i samarbejdsudvalget fremsætter et ønske om det.

## **§ 10. Tillidsrepræsentantbeskyttelse**

Alle medarbejderrepræsentanter i samarbejdsudvalget, i samarbejdsorganer nedsat i henhold til § 7 (MIO) og kombinerede samarbejds- og arbejdsmiljøudvalg nedsat efter § 8 har samme beskyttelse som tillidsrepræsentanterne på området. Suppleanter har samme beskyttelse som stedfortrædere for tillidsrepræsentanter på området.

## **§ 11. Uddannelse af samarbejdsudvalgsmedlemmer**

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

## § 12. Rådgivning og vejledning af samarbejdsudvalg

De centrale parter nedsætter et udvalg, som har til formål at fremme samarbejdsudvalgenes arbejde gennem bred informations- og vejledningsvirksomhed for samarbejdsudvalgene. Herudover er udvalget ansvarlig for uddannelse af medlemmer af samarbejdsudvalgene.

### **Stk. 2. Sekretariat**

Udførelsen af udvalgets opgaver varetages af et sekretariat, som under ansvar for parterne varetager de daglige opgaver. Sekretariatet yder endvidere rådgivning og vejledning til både ledelse og medarbejderrepræsentanter i de statslige samarbejdsudvalg om samarbejdsspørgsmål. Hver af parterne bidrager ligeligt til sekretariatets drift.

## § 13. Samarbejdsnævn

Samarbejdsnævnets opgave er at behandle og afgøre sager om fortolkning af og brud på aftalen.

### **Stk. 2. Sammensætning**

Samarbejdsnævnet sammensættes med ligelig repræsentation fra hver af samarbejdsaftalens parter. Formanden udpeges af Finansministeriet blandt nævnets medlemmer. Næstformanden udpeges af centralorganisationerne blandt nævnets medlemmer.

## § 14. Uoverensstemmelse

Uoverensstemmelser om fortolkningen af og påstande om brud på aftalens bestemmelser kan af hver af parterne i samarbejdsudvalget kræves behandlet i et evt. hovedsamarbejdsudvalg. Opnås der ikke enighed i hovedsamarbejdsudvalget, forelægges uoverensstemmelsen til afgørelse i Samarbejdsnævnet.

### **Stk. 2. Direkte forelæggelse for Samarbejdsnævnet**

Er der ikke oprettet hovedsamarbejdsudvalg i institutionen forelægges uoverensstemmelsen direkte til afgørelse i Samarbejdsnævnet.

## § 15. Brud på informationspligten

Ved brud på informationspligten (aftalens § 3 stk. 2 og 3) kan medarbejdersiden fremsætte anmodning om, at forpligtelsen skal overholdes.

Anmodningen skal fremsættes skriftligt. Ledelsen har derefter en frist på 1 måned fra modtagelsen til at tage skridt til at opfylde sin forpligtelse.

### **Stk. 2. Sanktioner**

Er der ikke inden for fristen taget skridt til at opfylde forpligtelsen, kan medarbejdersiden indgive en klage for Samarbejdsnævnet. Ved brud på aftalen kan Samarbejdsnævnet eller voldgiftsretten, jævnfør § 16, fastsætte passende sanktioner, f.eks. en påtale eller idømmelse af bod. Bodene kan, hvis de lokale parter er enige, bruges til samarbejdsfremmende foranstaltninger.

## § 16. Voldgift

Kan der ikke opnås enighed i Samarbejdsnævnet i sager om fortolkning af og brud på aftalens bestemmelser, indbringes spørgsmålet for en voldgiftsret.

### **Stk. 2. Sammensætning**

Voldgiftsretten består 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.

### **Stk. 3. Kendelser**

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

## § 17. Værnepligtige

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

## § 18. Ikrafttræden

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

Cirkulære af 8. maj 2008 om aftale om samarbejde og samarbejdsudvalg i statens virksomheder og institutioner.

### **Cirkulærebemærkning til § 18:**

*Aftalen har virkning fra indgåelsen. Samtidig ophæves Finansministeriets cirkulære nr. 9420 af 8.maj 2008 om samarbejde og samarbejdsudvalg i statens virksomheder og institutioner (Perst. nr. 012-08).*

## § 19. Opsigelse

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 1. juni 2011

Offentligt Ansattes Organisationer  
(Det Statslige Område)  
**Flemming Vinther**

Finansministeriet  
P.M.V.  
E.B  
**Mikkel Plannthin**

CO10 - Centralorganisationen af 2010  
**Peter Ipsen**

Lærernes Centralorganisation  
**Anders Bondo Christensen**

AC  
**Erik Jylling**



