

Cirkulære om aftale om

Samarbejde og samarbejdsudvalg i statens virksomheder og institutioner

2008

Cirkulære af
PKAT nr.
J.nr.

Perst. nr.

Indholdsfortegnelse

Cirkulære

Generelle bemærkninger	3
Bemærkninger til de enkelte bestemmelser i aftalen	3

Aftale

§ 1. Formål	7
§ 2. Rammerne for samarbejdsudvalgets arbejde	7
§ 3. Information og drøftelse i samarbejdsudvalget	8
§ 4. Fastlæggelse af retningslinjer/principper	10
§ 5. Særlige arbejdsområder for samarbejdsudvalget	10
§ 6. Oprettelse af samarbejdsudvalg	15
§ 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, Statstjenestemændenes Centralorganisation II, Akademikernes Centralorganisation, Lærernes Centralorganisation og Overenskomstansattes Centralorganisation har indgået vedlagte aftale om samarbejde og samarbejdsudvalg i statens virksomheder og institutioner.

Aftalen er en revision og ajourføring af samarbejdsaftalen af 29. april 2005.

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).

I forbindelse med revisionen af samarbejdsaftalen har parterne ligeledes indarbejdet følgende punkter i 3-partsaftalerne af 17. juni og 1. juli 2007, som parterne har fundet hensigtsmæssigt at implementere i aftalen om samarbejde og samarbejdsudvalg i statens virksomheder og institutioner:

- Pkt. 13: Indsatsen for at fastholde seniorer skal fremgå af personalepolitikken
- Pkt. 15: Ældre medarbejdere skal i forbindelse med medarbejderudviklingssamtale have tilbud om en seniorsamtale
- Pkt. 21: Samarbejdsudvalget skal regelmæssigt evaluere anvendelsen af medarbejderudviklingssamtaler
- Pkt. 28: Medarbejderne skal inddrages i indsatsen i forhold til medarbejdertilfredshed, 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.

Bemærkninger til de enkelte bestemmelser i aftalen

Til § 4. Medbestemmelse ved fastlæggelse af retningslinjer /principper

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 vetoet, der kan blokere for samarbejdsudvalgets arbejde.

Til § 5, stk. 3. Budget og finanslovsbidrag

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.

Til § 5, stk. 5. Personalepolitik

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.

Til § 6. Oprettelse af samarbejdsudvalg

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. Beshutnings- 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.

Til § 8. Lokale aftaler om ændret organisering af arbejdsmiljøarbejdet

At indgå lokale aftaler om en ændret organisering af arbejdsmiljøarbejdet er en fravigelse af Beskæftigelsesministeriets bekendtgørelse om virksomhedernes sikkerheds- og sundhedsarbejde. Bekendtgørelsen giver hjemmel hertil, hvis der er indgået aftale herom mellem lønmodtager- og arbejdsgiverorganisationer, og der tillige på den enkelte arbejdsplads er indgået aftale herom mellem ledelse og medarbejdere.

Til § 18. Ikrafttræden

Aftalen har virkning fra indgåelsen. Samtidig ophæves Finansministeriets cirkulære nr. 9209 af 29. april 2005 om samarbejde og samarbejdsudvalg i statens virksomheder og institutioner (Perst. nr. 016-05).

Finansministeriet, Personalestyrelsen

Den

P.M.V.

E.B.

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 opgaver, 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 tilrettælgelse 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 opsige 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.

§ 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 ud- bud, 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.

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.

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 fastlægge principper og retningslinjer for den samlede job- og kompetenceudviklingsindsats i institutionen med udgangspunkt i en vurdering af arbejdspladsens strategiske mål og behov for strategisk kompetenceudvikling.

Endvidere kan samarbejdsudvalget drøfte, om der til hjælp for udmøntningen af kompetencestrategien er behov for udviklingsplaner for afdelinger, teams, medarbejdergrupper eller lignende og i nødvendigt omfang principper og retningslinjer herfor.

Ved fastlæggelse af principper og retningslinjer skal kompetenceudvikling og jobudvikling ses i sammenhæng.

Samarbejdsudvalget skal ligeledes fastlægge retningslinjer for afholdelse af medarbejderudviklingssamtaler og i tilknytning hertil tilbud om seniorsamtaler. Samarbejdsudvalget skal desuden fastlægge retningslinjer for anvendelsen af midler fra kompetencefonden.

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

Samarbejdsudvalget evaluerer årligt arbejdspladsens indsats for kompetenceudvikling herunder brugen af medarbejderudviklingssamtaler.

Stk. 7. Systematisk opfølgning på arbejdspladsvurdering (APV)

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

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 sikkerhedsudvalget.

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 et ønske fra medarbejderne om en sygefraværssamtale skal imødekommes. 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.

§ 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 sikkerhedsorganisationen.

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 sikkerhedsudvalget.

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 sikkerhedsorganisationen.

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 arbejdsleders 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 medindflyddelsesformer, hvor samarbejds- og arbejdsmiljøområdet kombineres i et udvalg, skal det sikres, at mindst en arbejdsleder og en sikkerhedsrepræsentant fra sikkerhedsorganisationen er repræsenteret i det kombinerede udvalg.

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

§ 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 sikkerhedsudvalg, 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 sikkerhedsudvalg 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 udpeging 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. Bod 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. Sættelse

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:

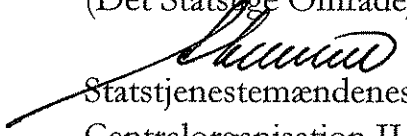
Cirkulære af 29. april 2005 om aftale om samarbejde og samarbejdsudvalg i statens virksomheder og institutioner.

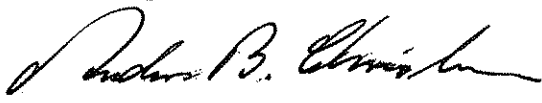
§ 19. Opsigelse

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.

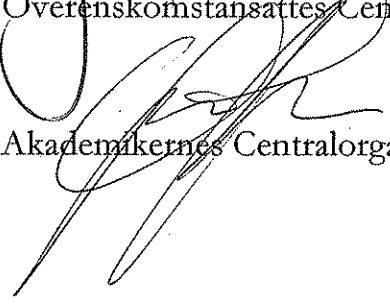
København den

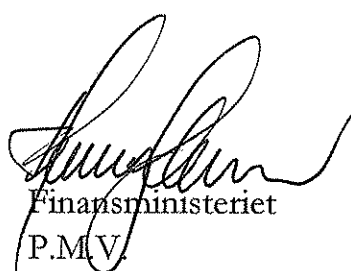

Offentligt Ansattes Organisationer
(Det Statslige Område)


Statstjenestemændenes
Centralorganisation II


Lærernes Centralorganisation


Overenskomstansattes Centralorganisation


Akademikernes Centralorganisation


Finansministeriet
P.M.V.
E.B.