Avtale om medbestemmelse ved omstilling

Inngått mellom ……………………. og …………………………………… med hjemmel i hovedavtalen § 11.

Del 1

1.1. Bakgrunn og partsforhold

*Her skal det gis en kort redegjørelse for beslutninger/politiske vedtak som ligger til grunn for de omstillinger som skal gjennomføres: ……………*

*Merknader:*

*Dersom en politisk beslutning vil kunne berøre de ansattes arbeidssituasjon i vesentlig grad, skal arbeidsgiver sørge for at de tillitsvalgte får anledning til å uttale seg, jf. hovedavtalens § 5 nr. 4. En slik uttalelse kan ikke følge lenger enn til fagdepartementet.*

1.2. Formål

Formålet med avtalen er å sikre de ansatte medbestemmelsesrett og rettigheter i henhold til lov, kollektive og individuelle avtaler og sentrale personalpolitiske retningslinjer for omstillingsarbeidet i statlig sektor, se pkt. 1.3.

Avtalen skal:

* informere om rettigheter og plikter under omstillingen
* gi den enkelte ansatte trygghet i arbeidsforholdet under omstillingsarbeidet
* skape best mulig forutsigbarhet og et godt arbeidsmiljø

Den enkelte ansatte har selv et ansvar for å bidra til gode løsninger, bl.a. ved å delta   
aktivt i både omorganiseringsprosessen og i forbindelse med gjennomføringen av de endringene som skal iverksettes.

1.3. Lov- og avtaleverk

Denne avtalen bygger bl.a. på følgende lover, avtaler og retningslinjer for omstilling:

* Statsansatteloven og arbeidsmiljøloven
* Hovedavtalen i staten
* Tilpasningsavtalen (e) for virksomheten (e)
* Hovedtariffavtalenes pkt. 5.4 om retningslinjer for omstilling
* Hovedtariffavtalenes vedlegg 3 om intensjonserklæring om omstilling under trygghet
* De til enhver tid gjeldende sentrale særavtaler.

Denne avtalen begrenser ikke de rettigheter eller plikter som er forankret i lover,   
forskrifter, kollektive og individuelle avtaler. Avtalen er ment som en utdyping av en del rettigheter og plikter som påhviler arbeidsgiver, de tillitsvalgte og den enkelte ansatte i forbindelse med omstillingsprosessen.

1.4. Partsforholdet under omstillingsprosessen

Det er partene som inngår avtale om medbestemmelse ved omstilling som skal bli enige om hvordan partsforholdet skal være. Dersom de ikke blir enige, skal partsforholdet være slik som bestemt her.

Arbeidsgiverpart: den øverste leder av de virksomhetene som er omfattet av omstillingen, eller den/de disse bemyndiger.

Arbeidstakerpart: én representant fra hver av hovedsammenslutningene i de virksomhetene som er omfattet av omstillingen.

Det er opp til den enkelte hovedsammenslutning å avgjøre om representanten (representantene) som utpekes skal komme som tillitsvalgt fra virksomheten, fra forbundsnivå eller fra hovedsammenslutningsnivå.

*Merknad:  
Dersom det er etablert en interimsorganisasjon med interimsdirektør representerer vedkommende arbeidsgiver.*

Det må fastsettes hvem (navngitte personer) som skal representere partene i omstillings-prosessen. Dette punktet er særlig viktig når to eller flere virksomheter er berørt, jf. hoved-avtalen § 11.

Det kan etableres en styringsgruppe. I en styringsgruppe kan det være aktuelt å ha med én representant fra tjenestemannsorganisasjonene (utpekt av hovedsammenslutningene) hver, med personlige varamedlemmer.

Del 2

2.1. Informasjon

Det er viktig at organisasjonenes tillitsvalgte og den enkelte ansatte trekkes inn i omstillingsprosessen så tidlig som mulig. Det vises til hovedavtalen § 17 og tilpasningsavtalen for virksomheten(e).

Arbeidsgiver har ansvaret for å utarbeide forslag til informasjonsopplegg ved omstilling. Slike orienteringer planlegges sammen med de tillitsvalgte. Informasjonen skal foregå regelmessig, for eksempel i form av møter, referater, e-post og intranett.

Arbeidsgiver har ansvaret for å gi nødvendig informasjon til de ansatte om deres rettigheter etter lov og avtaler (individuelle og kollektive).

Arbeidsgiver plikter å sørge for at informasjonen gis alle ansatte, også de som er i permisjon.

Virksomhetens leder skal sørge for at alle ansatte som vil kunne bli berørt av omstillingsprosessen får et tilbud om medarbeidersamtale med sin leder vedrørende omstillingen.

2.2. Medbestemmelse (drøfting og forhandling)

Dersom det i løpet av omstillingsprosessen oppstår forhold som skal drøftes eller forhandles under prosessen, skal dette skje fortløpende mellom partene, jf. HA § 12. Resultatet nedfelles skriftlig som referat eller protokoll.

Dersom omstillingsprosessen omfatter flere virksomheter, skal virksomhetene hver for seg fortløpende behandle og avgjøre de saker som ikke er omfattet av omstillingsprosessen*,* jf. hovedavtalen § 11 nr. 3.

2.3. Virkemidler ved nedbemanning og geografisk flytting av statlig virksomhet

Hvis det er aktuelt å nedbemanne, eller det skal skje en geografisk flytting av statlig   
virksomhet, drøfter de lokale parter hvilke virkemidler som skal tas i bruk, jf. [særavtale](https://lovdata.no/pro/#document/SPH/sph-2018/KAPITTEL_9-22) om bruk av virkemidler ved omstillinger i staten.

2.4. Nedbemanning med oppsigelse

Ved eventuell oppsigelse skal utvelgelseskriteriene drøftes med de tillitsvalgte. Det skal skrives referat fra drøftingene i samsvar med hovedavtalen § 21.

Del 3

3.1. Tvisteløsning og varighet

Ved uenighet om utforming av denne avtalen avgjøres saken av KMD i samråd med hovedsammenslutningene.

Hvis forhandlinger mellom KMD og hovedsammenslutningene ikke fører frem, avgjøres dette etter hovedavtalen § 24.

3.2. Varighet

Denne avtalen er begrenset til å gjelde omstillingsprosessen i ........................................., som forutsettes å være avsluttet *................................ (dato).* Avtalen faller da bort uten   
oppsigelse. Partene kan dog forlenge avtalen hvis prosessen fortsatt pågår på dette   
tidspunkt.

Hver av partene kan i ovennevnte periode si opp avtalen med tre måneders varsel.

Sted …………….dato…………….

Underskrifter arbeidsgiver tillitsvalgte

………………………………….. …………………………………………

………………………………………….

………………………………………….

…………………………………………