# Mal for avtale om medbestemmelse ved omstilling i staten

Hjemmel

Det er hovedavtalen § 5 som gir hjemmel for inngåelse av medbestemmelsesavtale.

Rammene for inngåelse av avtale

Daværende Kommunal- og moderniseringsdepartementet (KMD) har i samråd med hovedsammenslutningene fastsatt følgende reviderte mal for avtale om medbestemmelse ved omstilling, med virkning fra 15.11.2018. Fra 1. januar 2024 er det Digitaliserings- og forvaltningsdepartementet (DFD) som har ansvaret for malen.

For å gi veiledning til de enkelte bestemmelser er det i malen tatt inn merknader til noen av bestemmelsene. Disse merknadene tas ut av teksten i forbindelse med inngåelse av avtalen.

Hovedformålet med malen er å legge til rette for en avtale som bestemmer hvem som skal utøve partsrettighetene i omstillingsprosessen, og å angi rammene for omstillingen.

Avtalen skal ikke regulere bruk av virkemidler ved omstilling. Når det gjelder dette vises til [særavtale om virkemidler til bruk ved omstilling i staten](https://lovdata.no/dokument/SPH/sph-2023/KAPITTEL_9#KAPITTEL_9-22). Virkemidlene som skal benyttes skal drøftes mellom partene jf. punkt 2 d) i særavtalen.

Denne avtalen begrenser ikke de rettigheter eller plikter som er forankret i lover, forskrifter, eller 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.

Avtalen tar ikke sikte på å lage bestemte prosessregler. Prosessreglene må tilpasses den enkelte omstillingssituasjon. Som vedlegg til avtalemalen følger en kort veiledning til hvordan en omstilling kan gjennomføres.

Virkeområde

Malen skal benyttes ved omstillinger innenfor det statlige tariffområdet, som enten gjelder i én virksomhet, mellom statlige virksomheter/forvaltningsorganer, forvaltningsorganer med særskilte fullmakter og forvaltningsbedrifter.

Malen skal ikke benyttes ved overføring mellom ulike tariffområder. I slike situasjoner må spørsmål om medbestemmelse vurderes opp mot kapittel 16 i arbeidsmiljøloven.

En medbestemmelsesavtale for omstilling kan inngås i tre ulike situasjoner:

1. Dersom omstillingen gjelder én virksomhet, og den ene parten i virksomheten krever at det inngås avtale om medbestemmelse ved omstilling. I slike tilfeller vil partsforholdet være fastsatt i tilpasningsavtalen for virksomheten.
2. Omstillingen omfatter flere virksomheter under samme departement. Etter hovedavtalen § 5 nr. 1 skal avtalen inngås mellom "*vedkommende fagdepartement og de berørte tjenestemannsorganisasjoner på forbundsnivå*". Dette innebærer at avtalen skal inngås mellom fagdepartementet og tjenestemannsorganisasjonene på forbundsnivå til de parter som har rettigheter på virksomhetsnivå, jf. hovedavtalen § 14.
3. Omstillingen gjelder flere virksomheter under flere fagdepartement. I slike tilfeller skal avtalen inngås mellom DFD og hovedsammenslutningene. Ansvarlige fagdepartement tar initiativ overfor DFD til å inngå avtalen. Hovedsammenslutningene utpeker tillitsvalgte i samsvar med reglene i malen punkt 1.4.

De sentrale partene er enige om at denne malen er bindende. Kursivert tekst og merknader kan tas ut av den endelige avtalen. Det skal ellers ikke skal gjøres endringer eller tilføyelser i malen, med unntak av det som fremgår her:

* I punkt 1.1 skal bakgrunnen for omstillingen omtales.
* I punkt 1.4 reguleres partsforholdet, dersom dette ikke gjelder omstilling av én virksomhet. I slike tilfeller skal partsforholdet være slik som fastsatt i tilpasningsavtalen for virksomheten.
* Dersom det ikke skal skje geografisk flytting eller nedbemanning klargjøres det i punkt 2.3 og 2.4 slik at det skrives inn følgende: "ikke aktuelt".

Avtale om medbestemmelse ved omstilling

Inngått mellom ……………………. og …………………………………… med hjemmel i hovedavtalen § 5.

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 § 4 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
* Lov om Statens pensjonskasse
* 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 § 5.

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. hovedavtalen § 6. 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 § 5 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 om bruk av virkemidler ved omstillinger i staten.](https://lovdata.no/dokument/SPH/sph-2023/KAPITTEL_9#KAPITTEL_9-22)

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 DFD i samråd med hovedsammenslutningene.

Hvis forhandlinger mellom DFD 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

………………………………….. …………………………………………

………………………………………….

………………………………………….

…………………………………………

Vedlegg til avtalen - prosessbeskrivelse:

Ved omorganisering i staten er utgangspunktet at den ansatte både har rett og plikt til å følge sine arbeidsoppgaver, jf. statsansatteloven § 16.

I. Kompetansekartlegging, bemanningsplan, kartleggingssamtaler, karriereplanlegging mv.

**Bemanningsplan:** det utarbeides en bemanningsplan for den nye virksomheten som drøftes med de tillitsvalgte i virksomheten, jf. hovedavtalen og § 18 nr. 2.

**Kompetansekartlegging:** det utarbeides så tidlig som mulig en skriftlig oversikt over ansattes arbeidsoppgaver og kompetanse som omfatter de arbeidstakerne som blir berørt av omstillingen.

**Kartleggingssamtaler:** det gjennomføres samtaler med de ansatte som er   
berørt av omstillingen. Det bør så langt råd er tas hensyn til den enkeltes ønsker ved endring/overgang til fremtidige arbeidsoppgaver eller fremtidig arbeidssted. Ønsker fra den ansatte skal nedfelles skriftlig.

**Karriereplanlegging:** dersom ansatte har behov for ny kompetanse for å kunne utføre de arbeidsoppgavene de tilbys, skal arbeidsgiver så langt som mulig legge til rette for kompetanseutvikling og faglig oppdatering.

**Forhandlinger:** omstilling som innebærer endringer av organisasjonskartet, jf. vilkårene i hovedavtalen § 19 nr. 2 a) er gjenstand for forhandlinger med de tillitsvalgte.

**Innplassering:** Arbeidsgiver har ansvaret for å innplassere ansatte i den nye organisasjonen. Den ansatte skal ha anledning til å gi skriftlig innspill til arbeidsgivers forslag til innplassering. Denne vurderingen vektlegges før endelig beslutning tas.

**Informasjon:** Etter at innplassering er bestemt, skal arbeidsgiver informere om beslutningen gjennom et møte med hver enkelt, samt ved skriftlig underrettelse. Den ansatte kan i hele prosessen la seg bistå av en tillitsvalgt.

**Omplassering og overtallighet:** Ansatte som er overtallige skal ivaretas i samsvar med statsansatteloven.

II. Offentlig kunngjøring av nyopprettede ledige stillinger

Dersom det etter omorganiseringen er nyopprettede stillinger som ingen har krav på, skal offentlig utlysning ikke skje før arbeidsgiver har vurdert om det er overtallige som har intern fortrinnsrett, jf. statsansatteloven § 19 annet ledd og eventuelt § 20 annet ledd (sykdom eller kvalifikasjonsmangel).

**Hjemmel for intern kunngjøring:** Med hjemmel i avtale mellom daværende KMD (nå KDD) og hovedsammenslutningene av 31. januar 2018 er det adgang til å gjøre unntak fra kravet om offentlig utlysning av ledig stilling. Avtalen er forlenget og gjelder fra 1. januar 2023 til og med 31. desember 2024. Slik fullmakt gjelder for nedbemanningssituasjoner hvor det er kan oppstå overtallighet, og hvor det ikke finnes annen passende ledig stilling å tilby den ansatte. Ledige stillinger kunngjøres i virksomheten.

Ansettelse ved intern kunngjøring kan skje dersom søkeren er kvalifisert for stillingen. Lederstillinger skal alltid lyses ut offentlig.