Mal for avtale om medbestemmelse ved omstilling som gjelder én statlig virksomhet

Se Veiledning til maler for avtale om medbestemmelse ved omstilling i staten i kapittel 6 og vedlegg til avtalen i kapittel 6.4.

Avtalen er inngått mellom ……………………. (X virksomhet) og ……………………………………
(X tjenestemannsorganisasjoner som er arbeidstakerpart etter tilpasningsavtalen i virksomheten).

Del 1

1.1. Bakgrunn

Her skal det gis en kort redegjørelse for beslutninger og eventuelle politiske vedtak som ligger til grunn for den omstillingen som skal gjennomføres:

……………

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.

Omstillingsavtalen skal beskrive bakgrunnen for omstillingen og rammene for denne.

Avtalen skal bidra til å sikre at ansatte:

* informeres om rettigheter og plikter under omstillingen
* gis trygghet i arbeidsforholdet under omstillingsarbeidet
* opplever best mulig forutsigbarhet og et godt arbeidsmiljø

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

1.3. Lov- og avtaleverk

Avtalen begrenser ikke rettigheter og plikter som er forankret i lover, forskrifter, tariffavtaler og individuelle avtaler.

1.4. Partsforholdet under omstillingsprosessen

Denne omstillingen gjelder bare én virksomhet. Partsforholdet under omstillingsprosessen skal derfor være slik som fastsatt i tilpasningsavtalen for virksomheten.

Det kan likevel fastsettes i omstillingsavtalen at andre ansatte enn de faste tillitsvalgte i henhold til tilpasningsavtalen utpekes som representanter for organisasjonene. Det må i slike tilfeller fastsettes hvem (navngitte personer) som skal representere partene i omstillingsprosessen.

Arbeidsgiverpart: ……………………….

Arbeidstakerpart(er): ………………………

Del 2

2.1. Informasjon

I en omstillingsprosess er det viktig å etablere et godt samarbeid mellom ledelse og tillitsvalgte. Det er viktig at organisasjonenes tillitsvalgte og den enkelte ansatte trekkes inn i omstillingsprosessen så tidlig som mulig. Det vises til [hovedavtalen § 17](https://www.regjeringen.no/no/dokumenter/hovedavtalen-i-staten/id2952431/?ch=5#id0035) og tilpasningsavtalen for virksomheten.

Arbeidsgiver har ansvaret for å utarbeide forslag til informasjonsopplegg ved omstilling. Slike orienteringer planlegges sammen med de tillitsvalgte. Informasjonen skal gis regelmessig, enten muntlig i møter, eller skriftlig gjennom referater, e-post og publisering på intranett.

Arbeidsgiver har ansvaret for å gi informasjon til de ansatte om deres rettigheter og plikter etter lov- og avtaleverket og individuelle og kollektive avtaler.

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. 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 eller deler av denne, skal arbeidsgiver drøfte med de tillitsvalgte hvilke virkemidler som skal benyttes i den aktuelle omstillingen, se [Særavtale om bruk av virkemidler ved omstillinger i staten.](https://www.regjeringen.no/no/dokumenter/saravtale-om-bruk-av-virkemidler-ved-omstillinger-i-staten/id3082641/?ch=1)

2.3. Nedbemanning med oppsigelse

Ved eventuell oppsigelse skal utvelgelseskriteriene drøftes med de tillitsvalgte. Det skal skrives referat fra drøftingene i samsvar med [hovedavtalen § 21](https://www.regjeringen.no/no/dokumenter/hovedavtalen-i-staten/id2952431/?ch=6#id0040).

Del 3

3.1. Tvisteløsning

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

3.2. Varighet

Denne avtalen gjelder omstillingsprosessen i X virksomhet.

Omstillingsprosessen forutsettes å være avsluttet …………………….. (dato). Avtalen faller da bort uten oppsigelse. Partene kan likevel 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 …………….

Arbeidsgiver: Arbeidstakerparter: