Mal for avtale om medbestemmelse ved omstilling som gjelder flere statlige virksomheter – hovedavtalen § 5

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

1. Avtalen er inngått mellom ……………………. (X overordnet departement) og …………………………………… (X berørte tjenestemannsorganisasjoner på forbundsnivå), med hjemmel i hovedavtalen § 5 nr. 1 andre avsnitt.
2. Avtalen er inngått mellom ……… DFD og hovedsammenslutningene, med hjemmel i hovedavtalen [§ 5 nr. 1 tredje avsnitt](https://www.regjeringen.no/no/dokumenter/hovedavtalen-i-staten/id2952431/?ch=2#id0020).

(Stryk det alternativet som ikke passer. Stryk også kursivert tekst i malen.)

Del 1

1.1. Bakgrunn

Her skal det gis en kort redegjørelse for beslutninger og politiske vedtak som ligger til grunn for de omstillinger 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.

Hovedformålet er å avklare partsforholdet i omstillingsprosessen, se pkt. 1.4. nedenfor, slik at de ansatte sikres medbestemmelsesrett.

Omstillingsavtalen skal i tillegg 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 endringene 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

Det er partene som inngår denne avtalen om (angitt innledningsvis i avtalen) som skal bli enige om hvem som skal utøve partsforholdet i selve omstillingsprosessen. Dersom de ikke blir enige, skal partsforholdet være slik som bestemt her:

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

Dersom det skal etableres en interimsorganisasjon er det øverste leder av denne organisasjonen som representerer arbeidsgiver.

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

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). tilpasningsavtalene for virksomheten(e).

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 avtaler (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. Medbestemmelse (drøfting og forhandling)

Når omstillingsprosessen omfatter flere virksomheter, skal virksomhetene hver for seg fortløpende behandle og avgjøre de saker som ikke er omfattet av omstillingsprosessen, se [hovedavtalen § 5 nr. 3](https://www.regjeringen.no/no/dokumenter/hovedavtalen-i-staten/id2952431/?ch=2#id0020).

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 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)

2.4. 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 og 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 …………….

Underskrifter arbeidsgiver Tillitsvalgte/hovedsammenslutning

…………………………………. …………………………………………

………………………………………….

………………………………………….

…………………………………………