

Protokoll

År 2018, den 28. juni, 31., 24., januar, 10. januar og 4. januar, og 14. desember 2017 ble det holdt forhandlingsmøter mellom Kommunal- og moderniseringsdepartementet (KMD) og hovedsammenslutningene om Særavtale om bruk av virkemidler ved omstillinger i staten.

Til stede på ett eller flere møter:

For KMD:

Grete A. Jarnæs
Anne E. Sæther
Reidun Slåen
Else Margrethe Nergård

For LO Stat:

Randi Stensaker

For YS Stat:

Tore Leirfall

For Unio:

Atle Gullestad

For Akademikerne:

Anette Bjørlin Basma

Møtene ble ledet av avdelingsdirektør Grete A. Jarnæs.

Partene ble enige om at Særavtale om bruk av virkemidler ved omstillinger i staten gis følgende ordlyd:

Særavtale om bruk av virkemidler ved omstillinger i staten

Del 1 Generelle bestemmelser

1. Virkeområde og formål

Denne avtalen gjelder virkemidler ved geografisk flytting av statlig virksomhet eller del av statlig virksomhet og/eller nedbemanning i en statlig virksomhet. Det er et sentralt prinsipp i det statlige omstillingsarbeidet at endringsprosesser ikke skal føre til at eldre støtes ut av arbeidsmarkedet. Det er ikke saklig å legge vekt på alder som kriterium ved overtallighet.

Denne avtale gjelder i tillegg til øvrige sentrale særavtaler.

2. Fullmakter

- a) Virksomhetene kan i samarbeid med de lokale organisasjonene, i forståelse med sitt fagdepartement og innenfor budsjetttrammene, bruke virkemidler i samsvar med det som er fastsatt i denne særavtale.
- b) Virkemidler for den enkelte arbeidstaker kan gis i maksimalt to år, med unntak for punkt 10, 11 og 13.
- c) Virkemidlene utgjør rammen for hva virksomhetene kan tilby den enkelte arbeidstaker. Det er arbeidsgiver som bestemmer om, og i så fall hvilke virkemidler som er nødvendige

for å nå de mål som er satt for omstillingen, samt hvem som skal tilbys hva.

- d) Arbeidsgiver skal drøfte med de tillitsvalgte i virksomheten hvilke virkemidler som skal benyttes i den aktuelle omstillingen.
- e) Arbeidsgiver skal foreta en grundig individuell vurdering før virkemidlene tas i bruk. Ingen har krav på å bli tilbudt bestemte virkemidler.
- f) Kommunal- og moderniseringsdepartementet (KMD) og hovedsammenslutningene er enige om at det er viktig å se hver enkelt omstilling for seg, og å finne virkemidler som er tilpasset den konkrete situasjonen. Skal dette kunne gjøres, må de virkemidlene som blir brukt i én virksomhet ses isolert og ikke påberopes ved andre omstillinger. Hovedsammenslutningene vil bidra til at de enkelte omstillingene ikke får presedensvirkninger.
- g) Før drøftinger om bruk av individuelle virkemidler tar til i den enkelte virksomhet, skal behovet for omstillingsavtale avklares. De sentrale partene er enige om å anbefale at mal for omstillingsavtale blir lagt til grunn ved omstillinger i statlige virksomheter.

Del 2 Geografisk flytting av virksomhet eller del av virksomhet

3. Dekning av kostnader ved kjøp og salg av bolig

I forbindelse med geografisk flytting av statlig virksomhet, eller del av statlig virksomhet, kan **ansatte som flytter med** få dekket faktiske, **dokumenterte** utgifter med inntil **kr 175 000,-** i forbindelse med kjøp/salg av bolig. Det forutsettes en bindingstid i virksomheten på **to** år. Dersom vedkommende slutter før bindingstidens utløp, skal beløpet tilbakebetales forholdsmessig.

Den **ansatte** og vedkommendes familie kan få dekket minimum én visningsreise etter "Særavtale om dekning av utgifter til reise og kost innenlands". Utgiftene til visningsreiser kommer i tillegg til de **kr 175 000,-** som nevnt ovenfor.

KMD og hovedsammenslutningene kan i spesielle tilfeller samtykke til et høyere beløp.

4. Boliglån

Etter Instruks for forvaltning av boliglånsordningen i Statens pensjonskasse § 3 andre ledd ytes lån med inntil kr 750 000,-. Slikt lån kan gis i tillegg til låneordningen i hovedtariffavtalen (HTA) punkt 5.1.

5. Permisjon i forbindelse med flytting

Ansatte kan gis permisjon med lønn innenfor ordinære velferdspermisjoner, jf (HTA) § 22. Er disse velferdsdagene brukt opp, kan det tilstås ekstra velferdspermisjon i forbindelse med flyttingen til nytt arbeidssted, herunder også visningsreiser til aktuell bolig på det nye arbeids-/bosted.

6. Pendling til nytt arbeidssted

- a) Dokumenterte reiseutgifter ved dagpendling **på inntil kr 3 500,- pr. måned** kan dekkes. I spesielle tilfeller kan ekstraordinære reiseutgifter dekkes.
- b) **Ansatte** som ikke ønsker å skifte bopel, kan få dekket **reiseutgifter til minimum én**

reise i måneden. Både før og etter at virksomheten er flyttet geografisk, kan nøkkelpersonell få dekket reiseutgifter én gang pr. uke. Arbeidsgiver bestemmer hvem som er nøkkelpersonell.

- c) **Ansatte kan etter avtale med arbeidsgiver, få medregnet arbeid på reise mellom bopel og arbeidssted, som arbeidstid.**

7. Barnehage og SFO/AKS

Det kan etter søknad gis hel eller delvis dekning av utgifter til barnehage og SFO/AKS ved flytting.

8. Refusjon av telefonutgifter

Arbeidsgiver kan gi dekning av telefonutgifter, jfr. ordningen som er fastsatt i administrative bestemmelser om elektroniske kommunikasjonstjenester.

9. Lønnsforskudd

Arbeidstaker kan få inntil fire måneder lønn utbetalt på forskudd. Det skal inngås skriftlig avtale om tilbakebetalingen.

Slikt forskudd kan bare nyttes der **arbeidstakeren** skal være **ansatt** i virksomheten etter omstillingen.

10. Lønnstilskudd

Arbeidstakere som flytter med og som står i stilling mot avtalt bindingstid eller som blir igjen under avvikling **av virksomheten**, kan få utbetalt et ekstra lønnstilskudd i inntil 3 år.

Dette gjelder for arbeidstakere som arbeidsgiver vurderer som sentrale i omstillingsprosessen og som det er nødvendig å beholde under avvikling eller å stimulere til å flytte med.

Lønnstilskuddet gis som et midlertidig kronetillegg, som utbetales helt eller delvis etterskuddsvis.

Det er en forutsetning at omfang, kriterier og tilleggets størrelse drøftes med de tillitsvalgte. Videre forutsettes det at tillegg gis selektivt. Det forutsettes at det kan gis differensierte tillegg, og at kronetillegg skal gis etter en individuell vurdering.

Lønnstilskuddet er ikke pensjonsgivende.

Del 3 Virkemidler ved nedbemanning og geografisk flytting av virksomhet

11. Overgangsordning

Virksomheter som skal nedbemanne, kan i spesielle tilfeller dekke lønn i inntil ni måneder for overtallig arbeidstaker som blir ansatt i ny virksomhet innenfor staten. Den nye virksomheten **har** ordinært arbeidsgiveransvar, og krever refusjon fra avgivende virksomhet.

12. Sluttvederlag

Det kan tilbys sluttvederlag **for ansatte som har ansettelsestid mer enn ett år i virksomheten. Sluttvederlag beregnes tilsvarende en månedslønn for hvert faktisk**

tjenesteår i staten, men ikke lavere beløp enn det som tilsvarer lønn i seks måneder. Det kan maksimalt gis sluttvederlag for inntil 24 måneders lønn.

Innvilgelse av sluttvederlag innebærer at den **ansatte** sier opp stillingen.

Med lønn forstås lønn etter HTA § 2 nr. 1.

Det er stillingsbrøken i arbeidsavtalen som skal legges til grunn. Det skal ikke tas hensyn til om stillingsbrøken midlertidig er redusert som følge av permisjon på grunn av sykdom eller omsorg.

Eventuell kortere eller lengre fungeringstid i høyere stilling skal ikke medregnes i grunnlaget.

Sluttvederlaget kan betales ut som en engangssum, eller betales i månedlige rater dersom arbeidsgiver og arbeidstaker blir enige om det.

Sluttvederlag skal følge standardkontrakt med vedlegg.

13. Kompetanseutvikling

I forbindelse med omstillinger skal det gjennomføres kompetansekartlegging i virksomheten. Med bakgrunn i kompetansekartleggingen kan det gis full lønn i inntil **tre** år til ny utdanning/kompetanseheving hvis arbeidsgiver anser at dette er nødvendig for at den **ansatte** skal kunne fortsette i virksomheten.

14. Avtaleperiode

Særavtalen gjelder fra **22. juni 2018 til og med 31. desember 2020.**

