



Kommunal- og distriktsdepartementet

PM-2014-19: Særavtale om bruk av virkemidler ved omstillinger i staten

Forfatter Statens personalhåndbok – Personalmeldinger

Dato 2014-11-18

Publisert PM-2014-19

Sammendrag Til: Statsforvaltningen og Riksrevisjonen. Gjelder: Statens personalhåndbok pkt. 9.22.

PM-2014-19 Særavtale om bruk av virkemidler ved omstillinger i staten

Dato: 18.11.2014

Til: Statsforvaltningen og Riksrevisjonen

Gjelder: Statens personalhåndbok pkt. 9.22

Den 12. november 2014 ble det holdt forhandlingsmøte mellom Kommunal- og moderniseringsdepartementet (KMD) og hovedsammenslutningene om «Særavtale om virkemidler ved omstilling i staten». Partene ble enige om følgende særavtale gjeldende fra og med 1. januar 2015 til og med 31. desember 2017.

Særavtale om bruk av virkemidler ved omstillinger i staten

Del 1 Generelle bestemmelser

1. Formål og virkeområde

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.
- 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. Hovedsammen-slutningene 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 tilsatte som blir med på utflyttingen få dekket faktiske, legitimerede utgifter med inntil kr 150 000,- i forbindelse med kjøp/salg av bolig.

Det forutsettes en bindingstid i virksomheten på 2 år. Dersom vedkommende slutter før bindingstidens utløp, skal beløpet tilbakebetales forholdsmessig.

Den tilsatte 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 150 000,- 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 5.3.

5. Permisjon i forbindelse med flytting

Tilsatte 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 ved endret tjenestested

Tilsatte som ikke ønsker å skifte bopel, men ønsker å fortsette i stilling etter utflytting, kan få dekket minimum 1 reise i måneden.

Dersom flytting av virksomheten medfører at arbeidstaker får lenger daglig reisetid (merreisetid) fra bolig til arbeidssted, kan arbeidstaker få merreisetiden til nytt arbeidssted avregnet i arbeidstid/fleksitid. Dette forutsetter at merreisetiden til og fra nytt arbeidssted totalt overstiger 1 ½ time.

Dokumenterte reiseutgifter ved dagpendling på over kr 650,- og inntil kr 3 000,- pr. måned kan dekkes. I spesielle tilfeller kan ekstraordinære reiseutgifter dekkes.

Før og etter at virksomheten er flyttet geografisk kan nøkkelpersonell få dekket reiseutgifter 1 gang pr. uke. Dette kan dekkes i inntil 12 måneder før og 12 måneder etter flyttingen av virksomheten.

Ved pendling (dag, uke, måned) må regelverk som regulerer fjernarbeid, fleksitid og arbeidstid ses i sammenheng, slik at arbeidssituasjonen blir mest mulig hensiktsmessig for den tilsatte i den utstrekning virksomhetens behov kan tillate det.

7. Barnehage og SFO

I de tilfellene det er vanskelig å få tilsatte til å flytte med ved geografisk flytting av virksomheten, kan det etter søknad gis hel eller delvis dekning av utgifter til barnehage og SFO.

8. Refusjon av telefonutgifter

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

9. Lønnsforskudd

Det åpnes opp for at virksomheten kan gi tilbud om lønnsforskudd inntil 4 måneder. Slikt forskudd kan bare nyttes der den tilsatte skal være tilsatt i virksomheten etter omstillingen.

10. Lønnstilskudd

Arbeidstakere som flytter med og som står i stilling mot avtalt bindingstid eller som blir igjen under avvikling, 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 9 måneder for overtallig arbeidstaker som blir tilsatt i ny virksomhet innenfor staten. Den nye virksomhet skal ha ordinært arbeidsgiveransvar, og skal kreve refusjon fra avgivende virksomhet.

Forutsetningen for å bruke virkemidlet er at stillingen ikke er kunngjort, jf « Særavtale om adgangen til å fravike tjenestemannsloven § 2 og den enkelte virksomhets personalreglement om offentlig kunngjøring av ledige stillinger for å rekruttere overtallige» av 1. september 2014.

Det vises også til fellesbestemmelsene § 10 om bibehold av stillingens lønn ved overgang til lavere lønnet stilling i ny virksomhet.

12. Sluttvederlag

Det kan tilbys sluttvederlag tilsvarende en månedslønn for hvert faktisk tjenestear i staten, dog ikke lavere beløp enn det som tilsvarer lønn i 6 måneder. Samlet sluttvederlag kan gis for inntil 24 måneders lønn.

Med lønn forstås lønn etter hovedtariffavtalens fellesbestemmelser § 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.

Innvilgelse av sluttvederlag innebærer at den tilsatte sier opp sin stilling selv.

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 3 år til ny utdanning/kompetanseheving hvis arbeidsgiver anser at dette er nødvendig for at den tilsatte skal kunne fortsette i virksomheten.

14. Varighet av avtalen

Særavtalen gjelder fra **1. januar 2015 til og med 31. desember 2017.**

Etter fullmakt

Per Kristian Knutsen
kst. statens personaldirektør

Grete Antonie Jarnæs
avdelingsdirektør

Saksbehandlere:
Seniorrådgiver Reidun Slåen, tlf 22244823
Rådgiver Ragni Myksvoll Singh, tlf 22244764