



# Kommunal- og distriktsdepartementet

## PM-2018-15: Særavtale om bruk av virkemidler ved omstillinger i staten

Forfatter Statens personalhåndbok – Personalmeldinger

Dato 2018-07-02

Publisert PM-2018-15

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

---

## PM-2018-15 Særavtale om bruk av virkemidler ved omstillinger i staten

Dato: 02.07.2018

Til: Statsforvaltningen og Riksrevisjonen

Gjelder: Statens personalhåndbok pkt. 9.22

### Særavtale om bruk av virkemidler ved omstillinger i staten

Kommunal- og moderniseringsdepartementet (KMD) og hovedsammenslutningene ble 28. juni 2018 enige om følgende «Særavtale om bruk av virkemidler ved omstillinger i staten». Avtalen er i sin helhet gjengitt nedenfor, endringene er uthevet i sort.

Virksomhetene har som før styringsrett når det gjelder bruken av virkemidlene innenfor sine budsjetter og i forståelse med sitt fagdepartement.

Særavtalen har følgende ordlyd:

### 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**<sup>1</sup> 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.<sup>2</sup>

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<sup>3</sup> 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<sup>4</sup> 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.<sup>5</sup>

## 8. Refusjon av telefonutgifter

Arbeidsgiver kan gi dekning av telefonutgifter, jfr. ordningen som er fastsatt i administrative bestemmelser om elektroniske kommunikasjonstjenester.<sup>6</sup>

## 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.<sup>7</sup>

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<sup>8</sup> 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.**

#### **Kommunal- og moderniseringsdepartementets kommentarer:**

- 1) Det er opp til den enkelte virksomhet å ta stilling til hvilke faktiske utgifter som dekkes. Det kan for eksempel være meglerhonorar, tinglysningsgebyr og lignende.
- 2) Arbeidstakeren og eventuell familie får utbetalt utgifter til kost og overnatting etter «Særavtale om dekning av utgifter til reise og kost innenlands», for minimum en visningsreise. Arbeidstaker som eventuelt flytter får dekket flytteutgifter etter vilkårene i «Særavtale om flyttegodtgjørelse»

Skatteetaten har ansvaret for å informere om skattemessige konsekvenser av ulike utgiftsgodtgjøringer.

- 3) Fra 1. mai 2018 kan det lånes ordinært kr 2.000.000,- og i tillegg kr 750.000,- hjemlet i denne særavtalen, dvs. maksimalt kr 2.750.000,-.
- 4) Denne bestemmelsen dekker tilfeller der ansatte ikke ønsker å bytte bopel, men ønsker å fortsette i stillingen etter utflytting. Bestemmelsen gjelder tilfeller hvor det ikke kan være aktuelt å dagpendle. Praktiske tilfeller er ukependling. Arbeidsgiver kan da dekke kostnadene for minimum en reise i måneden. Arbeidsgiver må vurdere om flere hjemreiser skal dekkes.
- 5) I tilfeller det er vanskelig å få tilsatte til å flytte med, kan det etter søknad også gis hel eller delvis dekning av utgifter til opphold ved skolefritidsordning/aktivitetsskole. Kommunen forpliktet til å ha et tilbud om skolefritidsordning (SFO) før og etter skoletid for 1.-4. årstrinn, og for barn med særskilte behov på 1. til 7. årstrinn. I enkelte kommuner har man valgt å kalle skolefritidsordningen for aktivitetsskole (AKS).
- 6) Se SPH pkt. 10.2.2.
- 7) Bestemmelsen omfatter de arbeidstakere som det er nødvendig å beholde eller få med ved flytting. Arbeidsgiver bestemmer hvem dette er. I slike tilfeller kan arbeidsgiver gi tilbud om et kronetillegg. Det er ikke nødvendig å avklare med KMD om virkemiddelet kan benyttes. Lønnstilskuddet inngår i feriepengegrunnlaget, men er ikke å anse som pensjonsgivende inntekt.

- 8) Partene skal ved inngåelse av sluttavtale benytte standardkontrakt, jf. mal som finnes på arbeidsgiverportalen. Når en arbeidstaker takker ja til sluttvederlag innebærer det at vedkommende sier opp stillingen selv.

Det er adgang til å gi mindre enn maksimalt beløp i forhold til antall tjenesteår, men ikke adgang til å gi mindre enn 6 måneder. Alle tjenesteår i staten skal medregnes ved beregning av sluttvederlag, og det er ikke krav om at ansettelsestiden skal være sammenhengende. Hvert faktiske tjenesteår skal legges til grunn, også den tid hvor arbeidstakeren er i lønnet permisjon.

Det er den lønnen som arbeidstakeren har på tidspunktet for fratredelse som skal legges til grunn, uansett om sluttvederlaget tas ut som engangssum eller som løpende ytelser. Sluttvederlaget skal beregnes i forhold til stilling og lønn vedkommende har etter sin arbeidsavtale. Dersom en arbeidstaker har 100% stilling skal sluttvederlaget beregnes i forhold til det, uavhengig av om for eksempel vedkommende har midlertidig redusert stilling. Et eventuell kortere eller lengre fungeringstid i høyere stilling skal ikke medregnes i grunnlaget. Det skal heller ikke foretas en oppregulering av sluttvederlaget i forhold til sentrale og lokale lønnsforhandlinger som skjer etter at arbeidstaker har fratrudd. Dette har sammenheng med at arbeidstakeren har sluttet og er derfor ikke omfattet av hovedtariffavtalen. Ved eventuelt dødsfall vil det skje et bortfall av den løpende ytelsen fra måneden etter dødsfallet.

Medlemskapet i Statens pensjonskasse opphører ved fratredelsen.

Det er ikke til hinder for at uttak av sluttvederlag at arbeidstakeren kan ta ut avtalefestet pensjon (AFP). Det er ikke anledning til å legge vekt på alder som kriterium for vurdering av arbeidsgivers tilbud som sluttvederlag, men det er et hinder for uttak at AFP å takke ja til sluttvederlag. Det vises til at det er et krav for å kunne ta ut AFP at arbeidstakeren var yrkesaktiv på pensjoneringstidspunktet, noe vedkommende ikke er dersom han/hun takker ja til sluttvederlag. Dersom arbeidstakeren ønsker å ta ut sluttvederlag, vil vedkommende derfor ikke deretter kunne ta ut AFP.

Etter fullmakt

Gisle Norheim  
statens personaldirektør

Grete A Jarnæs  
avdelingsdirektør

*Eventuelle henvendelser: arbeidsgiverportalen*