

Omstillingsavtale for politi- og lensmannsetaten

Denne avtalen er inngått mellom Politidirektoratet (POD), Politiets fellesforbund, Norges Politilederlag, Parat, Politijuristene og Norsk tjenestemannslag (heretter kalt partene).

Del 1

1.1 Overordnet målsetting

Det er en overordnet målsetning for omstillingsarbeidet i politi- og lensmannsetaten å finne gode løsninger som bygger på saklighet og enighet.

Våre verdier; tett på, helhetsorientert, modig og respekt danner grunnlag for våre prosesser og handlinger.

1.2 Bakgrunn

Politi- og lensmannsetaten er under stadig omstilling. Det vil være omstillinger på bakgrunn av politiske vedtak og på bakgrunn av interne forbedringsprosjekter både lokalt og sentralt.

1.3 Formål

Avtalen skal sikre at alle ansatte blir godt ivaretatt i alle omstillingsprosesser og under hele prosessen. I omstillingsarbeidet skal et generelt saklighetskrav legges til grunn. Avtalens formål er å sikre de ansattes medbestemmelsesrett og rettigheter i henhold til lover og avtaler samt sentrale personalpolitiske retningslinjer i omstillingsarbeidet i statlig sektor, jf. pkt. 1.3.

Avtalen klargjør hvem som skal utøve partsrettighetene i omstillingsprosessene, og angir rammene for omstillingene. Denne avtalen avløser avtalen av 11.4.2007.

Partene er enige om at for å lykkes med gode omstillinger er det viktig å ha enkeltmennesket i sentrum. Avtalen må brukes på en positiv måte for å finne gode løsninger og bidra til å skape best mulig forutsigbarhet og et godt arbeidsmiljø.

Den enkelte ansatte har også et ansvar for å bidra til gode løsninger, bl.a. ved å delta aktivt i både omstillingsprosessene og gjennomføringen av tiltakene som skal iverksettes.

Avtalen er ment som en utdyping av en del rettigheter og plikter som påhviler arbeidsgiver, de tillitsvalgte og den enkelte ansatte i forbindelse med omstillingsprosessene. Avtalen bygger i hovedsak på mal for omstillingsavtalen i staten, fastsatt av KMD i samråd med hovedsammenslutningene, jf. pkt. 6 i veileder og retningslinjer for Personalpolitikk ved omstillingsprosesser (revidert 2014), heretter kalt veileder.

Avtalen skal i særlig grad ivareta de som blir direkte berørt av omstillingene, typisk er at stillingen bortfaller, stillingens grunnpreg endres, eller hvis man får endret oppmøtested som nødvendiggjør skifte av bopel eller medfører økte reisekostnader.

Omstillingsprosessene skal ikke være i strid med likestillingsvernet. Det er også et sentralt prinsipp at endringsprosesser ikke skal føre til at eldre støtes ut av arbeidsmarkedet.

Vernetjenesten

Det vises til HA kap. 7 og veilederen om personalpolitikk ved omstilling kap. 3.4.3.

Verneombudets oppgaver og rettigheter fremgår av aml. § 6-2, jf HA § 29. Verneombudet skal tas med på råd under planlegging og gjennomføring av tiltak som har betydning for arbeidsmiljøet innenfor ombudets verneområde, jf. aml. § 3-1. I forbindelse med omstillingsprosesser skal verneombudet involveres på arenaer som behandler saker/tema som er gjenstand for informasjon og medbestemmelse.

Virkeområdet og definisjoner

Avtalen gjelder omstillinger i virksomheten. Se veilederen pkt. 3.1.

Avtalen gjelder for fast ansatte, og for midlertidige ansatte i den tiden de har sitt ansettelsesforhold i virksomheten. Avtalen omfatter også ansatte som har permisjon. Med **virksomheten** menes i denne avtalen politi- og lensmannsetaten, dvs. Politidirektoratet med underliggende enheter (for tiden politidistriktene, særorganer, namnsfogden i Oslo, Nasjonalt identitets- og dokumentasjonssenter, Grensekommisariatet, Politiets IKT-tjenester og Politiets Fellestjenester).

Med **driftsenhet** menes i denne avtalen POD eller en av ovennevnte underliggende enheter.

Med **arbeidsgiver** menes i denne avtalen politidirektøren og øverste leder for enheter underlagt POD.

1.4 Lov- og avtaleverk

Denne avtalen bygger bl.a. på følgende lover, avtaler og retningslinjer for omstilling:

- Tjenestemannsloven (tjml.)
- Arbeidsmiljøloven (aml.)
- Forvaltningsloven (fvl.)
- Hovedavtalen i staten (HA)
- Tilpasningsavtalen(e) for virksomheten (TA)
- Hovedtariffavtalens pkt. 5.6 om retningslinjer for omstilling (HTA), jf. Personalpolitikk ved omstillingsprosesser fra KMD
- Hovedtariffavtalen vedlegg 3 om Regjeringens intensjonserklæring av 26.5.1992 om omstilling under trygghet
- Veileder 1 og 2 til denne omstillingsavtalen
- Sentrale særavtaler:
 - Særavtale om bruk av virkemidler til bruk ved omstilling i staten av 14. oktober 2011.
 - Særavtale om permisjon og økonomiske vilkår ved etter- og videreutdanning, kurs m.v. av 6. november 2013.
 - Særavtale om økonomiske vilkår ved endret tjenestested av 4. desember 2013.
 - Særavtale om flyttinggodtgjørelse av 4. desember 2013.

1.5 Partsforholdet under omstillingsprosessene

Parter i avtalen

Arbeidsgiverpart i avtalen er politidirektøren, som øverste leder for virksomheten.

Arbeidstakerpart i avtalen er tjenestemannsrepresentanter på virksomhetsnivå, jf. pkt. 1.3.

Parter under omstillingsprosessen

Saker som omhandler hele etaten eller flere driftsenheter skal behandles av partene på **virksomhetsnivå**.

Saker innenfor den enkelte driftsenhet skal behandles av partene på **driftsenhetsnivå**.

Del 2

2.1. Informasjon

Det er viktig at organisasjonenes tillitsvalgte, vernetjenesten og den enkelte ansatte trekkes inn i omstillingsprosessen så tidlig som mulig. Informasjon skal gis/utveksles på virksomhets- og driftsenhetsnivå.

Det skal utarbeides informasjonsrutiner både på driftsenhets- og virksomhetsnivå i forbindelse med omstillingsprosessene. Informasjonen skal gis regelmessig, for eksempel i form av møter, referater, e-post og intranett. Informasjonsrutinene drøftes mellom partene.

Arbeidsgiver har ansvaret for å utarbeide forslag til informasjonsplan ved omstilling. Slike orienteringer planlegges sammen med de tillitsvalgte.

Arbeidsgiver har et ansvar for å gi nødvendig informasjon til alle ansatte om deres rettigheter etter lov og avtaler (individuelle og kollektive).

Arbeidsgiver plikter å sørge for at informasjonen også gis til de som er i permisjon.

Arbeidsgiver skal sørge for at alle ansatte som vil kunne bli berørt av endringene som følge av omstillingsprosessen får et tilbud om omstillingssamtale med sin nærmeste overordnede.

2.2. Medbestemmelse (drøfting og forhandling)

Arbeidstakernes medbestemmelse er hjemlet i hovedavtalen med tilpasningsavtale.

Tjenestemannsorganisasjonene utøver medbestemmelse på vegne av de ansatte. Hovedavtalens regler om medbestemmelse gjelder for de deler av omorganiseringsprosessen som ikke er underlagt politiske beslutninger. Dersom en politisk beslutning vil kunne berøre de ansattes arbeidssituasjon i vesentlig grad - og virksomheten forbereder uttalelse i saken - skal arbeidsgiver sørge for at de tillitsvalgte og vernetjenesten får anledning til å uttale seg, jf. HA § 2 nr. 3 og 4.

Hvis det i løpet av omstillingsprosessene oppstår forhold som skal drøftes (HA § 12) eller forhandles (HA § 13), skal dette gjennomføres uten ugrunnet opphold i de vanlige fora for slike spørsmål, jf. HA § 2 nr 5. For å sikre reell medbestemmelse i prosjekter, styringsgrupper e.l. som kan få vesentlig betydning for de ansatte arbeidssituasjon, skal de ansatte ved sine organisasjoner og vernetjenestens alltid være representert i prosjektets styringsgruppe eller tilsvarende organ, med mindre partene blir enige om noe annet.

Alle berørte tjenestemannsorganisasjoner som har medlemmer på driftsenhetsnivå skal, uavhengig av om de tilfredsstiller kravene til arbeidstakerpart i HA § 9, gis mulighet til å uttale seg i saker som omtalt over.

2.3 Virkemidler ved eventuell nedbemanning og ved endret tjenestested

Ved omstilling i politi- og lensmannsetaten kan bare virkemidler nedfelt i de sentrale særavtalene benyttes.

Virkemidlene kan benyttes når

1. ansatte får endret tjenestested innenfor daglig reiseavstand
2. ansatte får endret tjenestested, vil opprettholde bopel og dermed må ukependle
3. ansatte får endret tjenestested og må flytte for å opprettholde sitt ansettelsesforhold
4. ansatte ønsker å avslutte sitt arbeidsforhold
5. ansatte som får endret arbeidsoppgaver og får behov for kompetanseutvikling

Partene på virksomhetsnivå legger til grunn at virkemidlene i særavtalen kan tas i bruk slik de er omtalt i vedlegget til denne avtalen.

Det er arbeidsgiver som - etter å ha drøftet med de tillitsvalgte - bestemmer om, og i så fall hvilke virkemidler innenfor rammen som er nødvendig for å nå de mål som er satt for omstillingene, samt hvem som skal tilbys hva. Arbeidsgiver skal foreta en grundig individuell vurdering før virkemidlene tas i bruk.

Bruk av virkemidler som er omtalt i vedlegget til omstillingsavtalen pkt. 1.1 og 1.2 avgjøres lokalt, med unntak av pkt. 1.1.b) som besluttet på sentralt nivå. Øvrige virkemidler avgjøres i Politidirektoratet etter forslag fra lokal arbeidsgiver

2.4 Nedbemanning med oppsigelse

Dersom arbeidstager ikke ønsker å flytte med oppgavene skal arbeidsgiver forsøke å finne annet passende arbeid. Se veileder del 2 pkt. 4.1 og 4.3.

Ved eventuell oppsigelse skal utvelgelseskriteriene og - krets drøftes med de tillitsvalgte på virksomhetsnivå.

Del 3

3.1 Gjennomføring av omstillingsprosessen

Politimesteren har ansvar for å lede og gjennomføre omstillingsprosessene i sitt politidistrikt. Et partssammensatt omstillingsutvalg (alle lokale organisasjoner og vernetjenesten) skal nedsettes lokalt for å styrke kompetansen i omstillingsarbeidet, og for å sikre god saksbehandling og saksforberedelse for besluttende organ. Se for øvrig veilederne del 1 og 2.

3.2 Tvisteløsning

Dersom partene lokalt er uenige om hvordan omstillingsavtalen skal forstås skal saken bringes inn for partene på virksomhetsnivå.

Dersom partene er uenige om hvordan omstillingsavtalen skal forstås, avgjør KMD saken i samråd med hovedsammenslutningene.

Hvis forhandlingene mellom KMD og hovedsammenslutningene ikke fører frem, avgjøres dette etter HA § 17.

3.3 Varighet

Denne avtalen gjelder fra 1. oktober 2014 og til en av partene sier den opp. Hver av partene kan si opp avtalen med tre måneders varsel.

Oslo den 28. august 2014.

Politidirektoratet

Politijuristene

Politiets Fellesforbund

Parat

Norsk Tjenestemannslag

Norges Politilederlag