

År 2025, den 23. oktober, 10. og 24. november, 5. og 17. desember ble det holdt forhandlingsmøte mellom Digitalisering- og forvaltningsdepartementet (DFD) og hovedsammenslutningene om særavtale om bruk av virkemidler ved omstillinger i staten.

Til stede på ett eller flere møter:

For DFD:

Ragnar Ihle Bøhn
Anne Elisabeth Wold Sæther
Jørn Handal
Stine Karlsen
André Löfkrantz
Reidun Slåen

For Akademikerne:

Atle Gullestad

For LO Stat:

Vibecke Solhaug

For Unio:

Andrea Mandt

For YS Stat:

Tore Leirfall

Møtene ble ledet av avdelingsdirektør Ragnar Ihle Bøhn.

Partene ble enige om ny særavtale om bruk av virkemidler ved omstillinger i staten. Avtalen 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 budsjettammene, 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 og 12**.
- 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. Digitaliserings- og forvaltningsdepartementet (DFD) 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.

DFD 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 4 112**, – 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.

AG

VS
AM

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.

Lønnskuddet er ikke pensjonsgivende.

Del 3 Virkemidler ved nedbemanning og geografisk flytting av virksomhet

11. 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.

12. 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.

13. Avtaleperiode

Særavtalen gjelder fra og med 1. januar 2026 til og med 31. desember 2027.