

PROTOKOLL

| | | |
|-----------------------------|--|--------------------------------|
| FORHANDLINGSDATOER: | 4. mars 2016, 7. mars 2016 og 8. mars 2016 | |
| FORHANDLINGSSAK: | Omstillingsavtale HR-transformasjon | |
| MØTE MELLOM: | Forsvaret og de sentrale arbeidstakerorganisasjonene | |
| HJEMMEL: | HA/TA § 13 | |
| SAKSGRUNNLAG: | Utkast til omstillingsavtale i forbindelse med HR-transformasjon | |
| MØTELEDER: | Marit Evenstad, FST/P | |
| Arbeidsgiverrepresentanter: | Marit N. Evenstad | FST/P |
| | Helge Bjørgo | FST/P |
| | Terje Refsnes | FST/P |
| | Lena Reistad | FST/P |
| | Eirik Guldvog | FST/P |
| | Randi L. Magnesen | FPVS |
| | Pål A. D. Sævik | FPVS |
| | Knut Ringen | FPVS |
| Arbeidstakerrepresentanter: | Hilde K. Riseng | NTL Forsvaret |
| | Eirik Gullord | Pefo |
| | Pia Willanger | Pefo |
| | Tom R. Skyrud | BFO |
| | Jens B. Jahren | BFO |
| | Lars-Jonas Westerfjell | Akademikerne |
| | Svein-Håkon Forvik | Akademikerne |
| | Torbjørn Bongo | NOF |
| | Eigil Jespersen | NOF |
| | Odd-Einar Eilertsen | NOF |
| Forfall: | UNIO | Gitt fullmakt til Akademikerne |
| Innkalt, men ikke møtt: | | |

Omstillingsavtale

for

Effektivisering og transformasjon av HR-området i Forsvaret

Denne avtalen er inngått mellom Forsvarsstaben som arbeidsgiver på den ene siden og Befalets Fellesorganisasjon (BFO), Norges Offisersforbund (NOF), Norsk Tjenestemannslag/Forsvaret (NTL/F), Personellforbundet (Pefo), Akademikerne og Universitet- og høyskoleutdannedes forbund (UNIO) som tjenestemannsorganisasjoner på den andre.

Del 1

1.1. Bakgrunn

For å sikre at Forsvaret forblir relevant og troverdig også i fremtiden, er det nødvendig å effektivisere støttevirksomheten for primært å kunne overføre ressurser til den operative virksomheten. Forsvaret har innført ny teknologi med målsetting om gevinstuttak, men så langt er det ikke gjennomført vesentlige organisatoriske endringer, etablert nye prosesser eller vært en reduksjon i antall HR-stillinger.

Implementering av ny organisering av HR i Forsvaret ledes av sjef Forsvarsstaben (FST) og er organisert i prosjekt – Effektivisering og transformasjon av HR-området i Forsvaret. Gjennomføringsoppdraget for implementeringsfasen er utgitt og gir oppdrag til Forsvarets organisasjon for denne omstillingen.¹

1.2. Formål

Omstillingsavtalens formål er å sikre de tilsattes medbestemmelse og rettigheter i henhold til gjeldende lov- og avtaleverk, i gjennomføringen av effektivisering og transformasjon av HR-området i Forsvaret.

Avtalen skal:

- avklare partsforholdene i omstillingen
- gi føringer for hvordan omstillingsprosessene skal gjennomføres
- gi rammer for informasjon til de berørte for å skape best mulig forutsigbarhet og et godt arbeidsmiljø

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

1.3. Lov- og avtaleverk

Denne avtalen begrenser ikke de rettigheter eller plikter som er forankret i lover, forskrifter, kollektive og individuelle avtaler, men vil på enkelte punkter justere gjeldende

¹ DL referanse 2015/029317-25

forvaltningsprosesser. Hensikten er å sikre likebehandling av alt berørt personell i denne omstillingen.

1.4. Partsforholdet under omstillingsprosessen

Partene er enige om at innplasseringsløpet gjennomføres på tvers av berørte DIF-er. Det etableres et partssammensatt råd som ivaretar de tilsattes rettigheter i forbindelse med innplasseringen.

Sentralt innplasseringsløp skjer etter forutgående lokal drøfting.

Det vil være tre råd som ivaretar de tilsattes rettigheter i forbindelse med innplasseringen i denne omstillingen:

- sentralt partssammensatt råd
- FSJ Råd i tilsettings- og disponeringssaker (for militært tilsatte)
- Det særskilte råd (for sivilt tilsatte)

1.4.1 Prosess for innplassering

Arbeidsgiver har plikt til å bekjentgjøre alle HR-stillinger for de berørte tilsatte i hele Forsvaret, når ny organisasjon er endelig godkjent. Det skal deretter gjennomføres en omstillingsamtale med hver enkelt arbeidstaker.

Med basis i bekjentgjorte stillinger fremmer den tilsatte prioritert liste med krav om innplassering til egen DIF. På bakgrunn av dette utarbeider DIF forslag til innplassering. Eventuelle krav om innplassering i andre DIF-er oversendes angjeldende DIF til drøfting. Avvisning av krav samt lokalt drøftingsresultat skal forelegges det sentralt partssammensatte rådet for behandling. Der det er lokal enighet og det sentrale partssammensatte rådet har akseptert det lokale forslaget, er endelig innplassering foretatt.

For stillinger der det er to eller flere i samme kategori som har rettmessig krav på innplassering i fase 1, oversendes saken for beslutning i henholdsvis FSJ råd i tilsettings- og disponeringssaker eller Det særskilte råd. I saker der både sivilt og militær tilsatte har rettmessig krav på innplassering, avgjøres saken i det sentralt partssammensatte rådet.

Etter fase 1 bekjentgjøres resultatet av innplasseringen i fase 1. I tillegg skal ledige stillinger etter fase 1 bekjentgjøres. Personellet fremmer krav på bakgrunn av dette i fase 2. Deretter drøftes fase 2 og 3 lokalt. Avgjørelse etter lokal drøfting tas i det sentralt partssammensatte rådet.

De tre rådene skal jobbe parallelt både med saksforberedelser og behandling.

Ledige stillinger etter fase 3 kunngjøres internt i Forsvaret på normal måte.

1.4.2 Sentralt partssammensatt råd

Arbeidsgruppen består av fire representanter fra arbeidsgiversiden og seks representanter fra arbeidstakerorganisasjonene. Leder og to av arbeidsgiverrepresentantene har

dobbelstemme. Ved stemmelikhet avgjør leder av rådet saken. Arbeidsgruppen ledes av representant utpekt av arbeidsgiver.

FPVS stiller med sekretær for rådet.

Rådet består av følgende personer med vara:

Representanter fra arbeidsgiver:

Utpekes av FST/P (leder)

Rune Smith

Per Ivar Myrrusten

Solfrid Kristiansen

Vararepresentanter:

Lena Reistad

Sverre Olstad

Knut Ringen

Representanter fra tjenestemannsorganisasjonene:

BFO: Tom R. Skyrud

vara: Rune Rudberg

NOF: Kennet Bergland

vara: Odd-Einar Eilertsen

NTL/F: Tom Erik Ruud

vara: Hans Rune Nicolaisen

Pefo: Eivind Olsen

vara: Eirik Gullord

Akademikerne: Anders Nenseth

vara: Lars-Jonas Westerfjell

UNIO: Kjartan Øygarden

vara: Shahram Ariafar

Det partssammensatte rådet ledes av arbeidsgiver. Det føres protokoll fra alle møter i rådet.

Rådet skal gjennomføre opplæring i innplasseringsløp og annet relevant regelverk før arbeidet med innplassering starter.

1.4.3 Klagerett og innsyn

Rådets vedtak er endelig. Berørte tilsatte kan kreve innsyn i henhold til forvaltningslovens regler.

1.4.4 Taushetsplikt

Alle som deltar i rådsarbeid har taushetsplikt om de saker som behandles.² Dette innebærer blant annet at intet av rådets interne drøftinger skal videreformidles.

1.4.5 Protokoll

Sekretæren fører protokoll.

Protokollen skal merkes "Unntatt fra offentlighet"³ og gis beskyttelsesgrad FORTROLIG.

Protokolltilførsel kan nyttes. Protokollen gjennomgås med rådets medlemmer. Samtlige skal underskrive protokollen.

Når protokollen er signert, er resultatet endelig.

Del 2

2.1. Informasjon

Det er viktig at organisasjonenes tillitsvalgte og den enkelte tilsatte skal trekkes inn i omstillingsprosessen så tidlig som mulig. Det vises til HA/TA § 11 og gjennomføringsoppdraget.

Informasjon om virkemidler ved omstilling skal gjøres kjent tidlig i prosessen.

Sekretær i det partssammensatte rådet skal sende ut informasjon om status/fremdrift fra arbeidet i den partssammensatte råd til LOIL og Postmottak ATO. Resultat av innplassering fra partssammensatt råd sendes til sjef DIF før informasjon offentliggjøres på intranett.

Kunngjøring av organisasjon og stillinger fra DIF bekjentgjøres på intranett. Frist for å gjøre krav på stilling er minimum 14 dager etter bekjentgjøring av fase 1. For fase 2 er fristen minimum en uke.

2.2 Medbestemmelse

Forhold som skal drøftes eller forhandles under omstillingsprosessen, skal skje fortløpende mellom partene.

2.3. Prinsipper til bruk ved innplassering

Arbeidsgiver skal søke å legge til grunn kvalifikasjonsprinsippet.⁴ Kriteriene realkompetanse og personlig egnethet vil være de mest sentrale kriterier ved omorganisering, hvor ansiennitet ligger som en del av realkompetansen.

Som hovedregel innplasseres sivilt tilsatte i sivile stillinger og militært tilsatte i militære stillinger. I visse tilfeller kan sivilt tilsatte innplasseres i militær stilling og vice versa i de tilfeller hvor man ser arbeidsoppgavene i det vesentligste videreført, slik at stillingen må anses som identisk. Dette er en konsekvens av innplasseringsplikten. I slike tilfeller skal stillingen normalt ikke konverteres. Stillingskode og lønn fra stillingen man overføres fra bibeholdes.

² Jf. forvaltningsloven § 13

³ Jf. offentleglova § 13

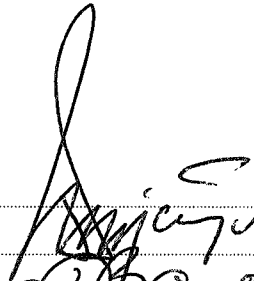
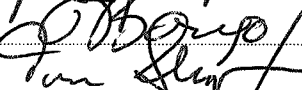
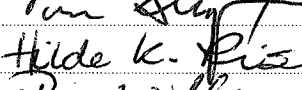
⁴ Jf. Statens personalhåndbok pkt. 2.4.2.1

Del 3

Avtalen er begrenset til å gjelde omstillingsprosessen for HR-transformasjon, som forutsettes å være avsluttet 1. april 2017. Avtalen faller da bort uten oppsigelse. Partene kan forlenge avtalen, hvis prosessen fortsatt pågår på dette tidspunkt.

Forholdene og prinsippene i denne avtalen gjelder for nevnte omstilling.

Hver av partene kan i ovennevnte periode si opp avtalen med tre måneders varsel.

| | |
|---------------------------------------|---|
| For Forsvaret: |  |
| For Norges Offisersforbund: |  |
| For Befalets Fellesorganisasjon: |  |
| For Norsk Tjenestemannslag/Forsvaret: | Hilde K. Riseng |
| For Personellforbundet: | Ria Willanger |
| For Akademikerne: | Lars Jørgen Westefjell |
| For UNIO: | Lars Jørgen Westefjell (ef) |

Protokolltilførsel fra NTL Forsvaret:

NTL Forsvaret beklager at ikke ansiennitetsprinsippet tas til følge innunder HR-transformasjonsprosessen. Ansiennitetsprinsippet skal være utgangspunktet ved utvelgelse på hvem som skal ha rett til stilling ved en nedbemanning. Dette kan fravikes når det ligger saklig grunn til rette.

Hilde K. Riseng