

KOM-KR

Kompetens- och omställningsavtal

I lydelse 2022-10-01

Innehåll

Överenskommelse om Kompetens- och omställningsavtal – KOM-KR.....	3
Kompetens- och omställningsavtal – KOM-KR, bilaga 1	7
Kap. 1 Inledande bestämmelser	7
§ 1 Syfte	7
§ 2 Tillämpningsområde	7
§ 3 Anmälan, ansökan och avrop.....	7
§ 4 Information.....	8
§ 5 Uppgiftsskyldighet.....	8
§ 6 Återbetalningsskyldighet	8
Kap. 2 Insatser och stöd under anställning	9
§ 7 Individuellt grundläggande stöd	9
§ 8 Kompletterande studiestöd.....	10
§ 9 Förlängt studiestöd.....	11
§ 10 Kortvarigt studiestöd.....	12
§ 11 Förebyggande insatser	12
§ 12 Samtal om kompetens för tidsbegränsat anställd arbetstagare	14
§ 13 Strategiskt stöd.....	14
Kap. 3 Insatser och stöd vid avslut av anställning	15
§ 14 Aktiva omställningsinsatser	15
§ 15 Kompletterande studiestöd efter anställning	18
§ 16 Ersättning under ledighet från arbetet.....	19
§ 17 Särskild omställningsersättning	19
§ 18 Kompletterande omställningsersättning	21

Kap. 4 Studieledighet	23
§ 19 Studieledighet.....	23
Kap. 5 Finansiering	24
§ 20 Finansiering av insatser och stöd	24
§ 21 Betalning av premie	24
§ 22 Medel till förebyggande insatser.....	24
Kap. 6 Tolkning och tillämpning	25
§ 23 Rådgivningsnämnd	25
Kap. 7 Tvister.....	25
§ 24 Handläggning av tvister	25
§ 25 Skiljenämnd	26
Centrala och lokala protokollsanteckningar, bilaga 2	27
Centrala protokollsanteckningar, bilaga 3.....	28
Stadgar för Kollektivavtalsstiftelsen Omställningsfonden KOM-KR, bilaga 4	30
Lokalt kollektivavtal, bilaga 5.....	35

Överenskommelse om Kompetens- och omställningsavtal – KOM-KR

Parter

Sveriges Kommuner och Regioner och Sobona – Kommunala företagens arbetsgivarorganisation å ena sidan, samt

Svenska Kommunalarbetsförbundet, OFRs förbundsområden Allmän kommunal verksamhet, Hälso- och sjukvård samt Läkare jämte i förbundsområdena ingående organisationer, Lärarförbundets och Lärarnas RiksförbundsSamverkansråd samt AkademikerAlliansen och till AkademikerAlliansen anslutna riksorganisationer å den andra.

§ 1 Bakgrund

Centrala parter har sedan 2012, med stöd av KOM-KL (Överenskommelse om omställningsavtal), och sedermera KOM-KR (Överenskommelse om Kompetens och omställningsavtal) stöttat verksamheter och arbetstagare i omställning.

Kompetens- och omställningsavtalet KOM-KR skapar förutsättningar för arbetsgivarens, sektorns och arbetsmarknadens kompetensförsörjning genom insatser som främjar livslångt lärande och stärker arbetstagarens ställning på arbetsmarknaden.

§ 2 Innehåll m.m.

Parterna träffar detta kollektivavtal Kompetens- och omställningsavtal –KOM-KR, nedan kallat avtalet.

Till avtalet hör också följande bilagor:

- a) Kompetens- och omställningsavtal – KOM-KR (bilaga 1),
- b) Centrala och lokala protokollsanteckningar (bilaga 2),
- c) Centrala protokollsanteckningar (bilaga 3),
- d) Stadgar för Kollektivavtalsstiftelsen Omställningsfonden (bilaga 4),
- e) Lokalt kollektivavtal för KOM-KR (bilaga 5).

§ 3 Ändringar och tillägg

I avtalet ska ingå de ändringar och tillägg till avtalets bestämmelser som parterna träffar överenskommelse om under tid då avtalet gäller.

§ 4 Fredsplikt

Under tid då avtalet gäller ska ändringar och tillägg till avtalets bestämmelser förhandlas under fredsplikt.

§ 5 Rekommendation om lokalt kollektivavtal KOM-KR

Parterna rekommenderar berörda arbetsgivare som är kommun, region eller kommunalförbund och berörda arbetstagarorganisationer att anta KOM-KR som lokalt kollektivavtal med den utformning och det innehåll som framgår av bilaga 5.

Parterna är överens om att ett sådant avtal ska anses ha kommit till stånd genom att arbetsgivaren beslutar att anta det som lokalt kollektivavtal.

Arbetsgivaren ska lämna protokollsunderlag över beslutet till berörd arbetstagarorganisation som begär det.

§ 6 Lokalt kollektivavtal KOM-KR

För övriga arbetsgivare anslutna till Sobona gäller samtliga delar av detta avtal som lokalt kollektivavtal, förutom bilaga 3 Centrala protokollsanteckningar.

§ 7 Giltighet och uppsägning

Detta kollektivavtal, Kompetens- och omställningsavtal KOM-KR, ersätter KOM-KR Överenskommelse om Kompetens- och omställningsavtal i lydelse den 1 maj 2020. Avtalet gäller från och med den 1 oktober 2022 och tillsvidare.

Avtalet upphör vid ingången av ett kalenderår om en part skriftligen säger upp avtalet minst tre kalendermånader före årsskiftet. Med uppsägningen ska följa förslag till nytt kollektivavtal.

Avtalet upphör endast för de parter som uppsägningen gäller. Har en part sagt upp avtalet har annan part enligt 29 § Medbestämmandelagen (MBL) rätt att säga upp avtalet vid samma tidpunkt. För sådan uppsägning gäller en minsta uppsägningstid av två kalendermånader.

§ 8 Avslutning

Förhandlingarna förklaras avslutade.

Vid protokollet

.....

Justeras

För **Sveriges Kommuner och Regioner**

.....

För **Sobona – Kommunala företagens arbetsgivarorganisation**

.....

För **Svenska Kommunalarbetsareförbundet**

.....

För **OFRs förbundsområde Allmän kommunal verksamhet**
jänte i förbundsområdet ingående organisationer

.....

Vision

.....

Akademikerförbundet SSR

För **OFRs förbundsområde Hälso- och sjukvård**
jänte i förbundsområdet ingående organisationer

.....

För **OFRs förbundsområde Läkare**
jänte i förbundsområdet ingående organisationer

.....

För **Läraryförbundets och Lärarnas Riksförbunds Samverkansråd**

.....

Läraryförbundet

.....

Lärarnas Riksförbund

För **AkademikerAlliansen**
och till AkademikerAlliansen anslutna riksorganisationer

.....

Kompetens- och omställningsavtal – KOM-KR

Kap. 1 Inledande bestämmelser

§ 1 Syfte

Syftet med avtalet är att möta arbetsgivarens, sektorns och arbetsmarknadens kompetensförsörjningsbehov genom insatser som främjar livslångt lärande och stärker arbetstagarens ställning på arbetsmarknaden.

§ 2 Tillämpningsområde

Avtalet gäller för arbetstagare med anställning hos kommunal arbetsgivare. Med kommunal arbetsgivare menas; kommun, region samt medlem i Sobona – kommunala företagens arbetsgivarorganisation som inte omfattas av andra bestämmelser om omställning genom anställningen.

Den närmare tillämpningen av avtalet beskrivs i avtalets respektive kapitel.

Anmärkningar

1. Avtalet gäller i olika delar för tillsvidareanställda och tidsbegränsat anställda arbetstagare. Med tidsbegränsad anställning avses såväl sådan som följer av lagen om anställningsskydd eller annan lagstiftning (exempelvis Skollag (2010:800)) som sådan som följer av kollektivavtal (exempelvis projektanställning enligt AB eller anställning enligt PAN).
2. Arbetstagare som byter anställning vid en verksamhetsövergång enligt 6 b § LAS får tillgodoräkna sig anställningstiden hos den förre arbetsgivaren för att uppnå arbetsvillkor samt vid beräkning av anställningstid hos arbetsgivaren. Om det har skett flera sådana byten av anställning får arbetstagaren räkna samman anställningstiden hos alla arbetsgivare.

§ 3 Anmälan, ansökan och avrop

Mom. 1 Arbetstagaren ansöker hos Omställningsfonden om stöd och insatser enligt avtalet.

Mom. 2 Arbetsgivaren ansöker respektive avropar medel för förebyggande insatser hos Omställningsfonden.

Mom. 3 Arbetsgivaren anmäler tillsvidareanställd arbetstagare som sagts upp på grund av arbetsbrist till Omställningsfonden.

Detsamma gäller då arbetstagare ingått en överenskommelse om anställningens upphörande med arbetsgivaren där arbetsbrist eller sjukdom är grunden, under förutsättning att annat inte överenskommit.

§ 4 Information

Arbetsgivaren informerar arbetstagare om möjlighet till stöd från Omställningsfonden. Omställningsfonden kan bistå arbetsgivaren i detta.

§ 5 Uppgiftsskyldighet

En arbetstagare är skyldig att lämna de uppgifter som arbetsgivaren eller Omställningsfonden begär för att kunna fastställa rätten till en förmån och för att kunna beräkna den.

En arbetsgivare är skyldig att skyndsamt lämna de uppgifter som Omställningsfonden begär för att kunna fastställa en arbetstagares möjlighet att ta del av stöd och insatser enligt detta avtal samt för att bedöma avrop respektive ansökan om förebyggande insatser.

§ 6 Återbetalningsskyldighet

En arbetstagare som inte har uppfyllt sin uppgiftsskyldighet ska betala tillbaka förmån som har betalats ut till honom eller henne på felaktiga grunder. Omställningsfonden har rätt att avräkna ett felaktigt utbetalt belopp från kommande utbetalning.

Kap. 2 Insatser och stöd under anställning

§ 7 Individuellt grundläggande stöd

Mom. 1 Arbetstagare kan under sin anställning få grundläggande stöd från Omställningsfonden. Det grundläggande stödet kan bestå av inledande kartläggningssamtal, rådgivning, vägledning och validering. Grundläggande stöd utformas individuellt i dialog mellan arbetstagaren och Omställningsfonden.

Anmärkning

Vägledningen kan utmynna i ett yttrande om omställningsstudiestöd. När en arbetstagare ansöker om omställningsstudiestöd begär CSN ett yttrande från Omställningsfonden enligt lag om omställningsstudiestöd. Omställningsfonden ska yttra sig över om utbildningen stärker arbetstagarens framtida ställning på arbetsmarknaden.

Mom. 2 Grundläggande stöd kan ges till såväl tillsvidare- som tidsbegränsat anställda arbetstagare som har förvärvsarbetat, hos en eller flera arbetsgivare, i genomsnitt minst 16 timmar per vecka under en kalendermånad i sammanlagt minst 12 månader under en ramtid av 24 månader före sin ansökan. Arbete ska ha varit huvudsyssla under ramtiden.

Anmärkningar

1. Förvärvsarbetet som kvalificerar för stöd kan ha utförts hos arbetsgivare utanför sektorn om arbetstagaren vid ansökan är anställd hos kommunal arbetsgivare enligt § 2.
2. Kvalifikationsvillkoret kan även styrkas genom inkomstuppgift. Inkomster under en kalendermånad om minst 25 procent av inkomstbasbeloppet motsvarar arbete under en månad.

Om arbetstagaren begär det och kan visa att han eller hon varit förhindrad att arbeta på grund av sådan ledighet som framgår av 9 § lag om grundläggande omställnings- och kompetensstöd på arbetsmarknaden bortses från den tiden vid prövning av om arbetstagaren uppfyller kvalifikationsvillkoret.

Anmärkning

Den tid som kan bortses ifrån vid prövning av kvalifikationsvillkoret enligt lag om grundläggande omställnings- och kompetensstöd på arbetsmarknaden är ledighet med föräldrapenningförmåner, sjukpenning enligt SFB, dagersättning eller dagpenning till totalförsvarspliktiga som tjänstgör enligt lagen (1994:1809) om totalförsvarsplikt och omställningsstudiestöd.

Mom. 3 Arbetstagaren ansöker om grundläggande stöd hos Omställningsfonden. Arbetstagaren ska i sin ansökan till Omställningsfonden styrka att kvalifikationsvillkoren är uppfyllda.

Mom. 4 Grundläggande stöd ges som längst under ett år efter det att ansökan har beviljats. Grundläggande stöd ges som längst till dess att arbetstagaren inte längre har rätt att kvarstå i anställning enligt LAS.

Mom. 5 Arbetstagare som tagit del av grundläggande stöd från en registrerad omställningsfond ska uppfylla kvalifikationsvillkoren enligt mom. 2 för att åter kvalificera sig.

§ 8 Kompletterande studiestöd

Mom. 1 Kompletterande studiestöd ersätter del av inkomstbortfall vid studier med beviljat omställningsstudiestöd.

Mom. 2 Kompletterande studiestöd kan ges till såväl tillsvidare- som tidsbegränsat anställda arbetstagare för samma tid som omställningsstudiestöd utbetalas av CSN förutsatt att utbildningen stärker arbetstagarens framtida ställning på arbetsmarknaden och arbetsgivares kompetensförsörjning.

En förutsättning för att få kompletterande studiestöd är att arbetstagaren är studieledig enligt lag (1974:981) om arbetstagares rätt till tjänstledighet vid utbildning.

Mom. 3 Arbetstagaren ansöker om kompletterande studiestöd hos Omställningsfonden. Arbetstagaren ska i sin ansökan till Omställningsfonden styrka att omställningsstudiestöd beviljats.

Anmärkning

Omställningsfonden ska på begäran av CSN yttra sig över om utbildningen stärker arbetstagarens framtida ställning på arbetsmarknaden. Omställningsfonden ska i samband med yttrandet informera berörd arbetstagare om kompletterande studiestöd och kvalifikationsvillkoren för stödet.

Omställningsfonden får betala ut kompletterande studiestöd endast om arbetstagaren styrker att studier med beviljat omställningsstudiestöd bedrivs.

Mom. 4 Det kompletterande studiestödet motsvarar ett belopp om 80 procent av arbetstagarens inkomstbortfall på lönedelar mellan 4,5 och 5,5 inkomstbasbelopp per år samt 65 procent av inkomstbortfallet på lönedelar mellan 5,5 inkomstbasbelopp och 12 inkomstbasbelopp per år.

Kompletterande studiestöd beräknas på samma omfattning som arbetstagaren är studieledig.

§ 9 Förlängt studiestöd

Mom. 1 Förlängt studiestöd ersätter del av inkomstbortfall vid längre studier och kan beviljas för arbetstagare som förbrukat det kompletterande studiestödet.

Anmärkning

Med längre studier avses utbildningar motsvarande minst en termin. En termin motsvarar normalt 20-22 studieveckor. Förlängt studiestöd kan beviljas för upp till fyra terminer. Den lägsta studietakt som kan ge förlängt studiestöd är 20 procent vilket motsvarar 1 dag per vecka.

Mom. 2 Förlängt studiestöd kan ges till tillsvidareanställda arbetstagare förutsatt att utbildningen stärker arbetstagarens framtida ställning på arbetsmarknaden och sektorns kompetensförsörjning.

En förutsättning för att få förlängt studiestöd är också att arbetstagaren är studieledig enligt lag (1974:981) om arbetstagares rätt till tjänstledighet vid utbildning.

Mom. 3 Arbetstagaren ansöker om förlängt studiestöd hos Omställningsfonden. Arbetstagaren ska i sin ansökan till Omställningsfonden styrka att studier med beviljat omställningsstudiestöd bedrivits. Omställningsfonden får betala ut förlängt studiestöd endast om arbetstagaren styrker att studier bedrivs enligt studietakt och med studieresultat som berättigar till studiemedel.

Förlängt studiestöd och kompletterande studiestöd kan tillsammans beviljas för högst 24 kalendermånader i taget.

Mom. 4 Det förlängda studiestödet tillsammans med studiemedel motsvarar 70 procent av arbetstagarens lön under termin 1 och 2 samt 50 procent under termin 3 och 4.

Det förlängda studiestödet beräknas som om berörd arbetstagare sökt och beviljats studiemedel från CSN, oavsett om arbetstagaren tar ut eller har rätt till studiemedel.

Det förlängda studiestödet beräknas inte på lönedelar över 1,4 inkomstbasbelopp per månad.

Taket för det förlängda studiestödet är fribeloppsgränsen för studiemedel från CSN.

Förlängt studiestöd beräknas på samma omfattning som arbetstagaren är studieledig.

Anmärkning

Förlängt studiestöd ska följa CSNs modell för ordinarie studiemedel med perioder som motsvarar termin och belopp per studievecka. Med studiemedel från CSN avses bidragsdel och grundlån, inte tilläggs lån.

Mom. 5 Förlängt studiestöd kan som längst ges till och med månaden före den då den anställde fyller 65 år.

§ 10 Kortvarigt studiestöd

Mom. 1 Kortvarigt studiestöd ersätter del av inkomstbortfall vid utbildning som omfattar längst en veckas heltidsstudier.

Anmärkning

En vecka motsvarar 5 studiedagar. Den lägsta studietakt som kan ge kortvarigt studiestöd är 20 procent vilket motsvarar 1 dag per vecka.

Mom. 2 Kortvarigt studiestöd kan ges till såväl tillsvidare- som tidsbegränsat anställda arbetstagare som uppfyller kvalifikationsvillkoren för kompletterande studiestöd förutsatt att utbildningen stärker arbetstagarens framtida ställning på arbetsmarknaden och arbetsgivares kompetensförsörjning.

En förutsättning för att få kortvarigt studiestöd är också att arbetstagaren är studieledig enligt lag (1974:981) om arbetstagares rätt till tjänstledighet vid utbildning.

Mom. 3. Arbetstagaren ansöker om kortvarigt studiestöd hos Omställningsfonden. Arbetstagaren ska i sin ansökan till Omställningsfonden styrka att kvalifikationsvillkoren är uppfyllda.

Mom. 4 Kortvarigt studiestöd motsvarar ett belopp om 70 procent av arbetstagarens lön.

Kortvarigt studiestöd beräknas inte på lönedelar över 12 inkomstbasbelopp per år.

Kortvarigt studiestöd beräknas på samma omfattning som arbetstagaren är studieledig.

Mom. 5 Kortvarigt studiestöd kan som längst ges till och med månaden före den då den anställde fyller 65 år.

§ 11 Förebyggande insatser

Mom. 1 Förebyggande insatser kan vara utbildning, validering, handledning/coachning och andra kompetenshöjande insatser för arbetstagare.

Förebyggande insatser ska tillgodose

- a) arbetsgivarens kompetensförsörjningsbehov på kort- och/eller lång sikt,
- b) arbetstagarens behov av tidig omställning genom kompetensutveckling i syfte att öka anställningstryggheten hos arbetsgivaren, samt
- c) vara utöver det som normalt anses vara löpande kompetensutveckling inom ramen för arbetstagarens befintliga anställning.

Mom. 2 Medel för förebyggande insatser kan ersätta arbetsgivaren för

- a) utbildningskostnader,
- b) merkostnader vid utbildning, t.ex. litteratur, resor, logi m.m.,
- c) kostnader för handledning/coachning,
- d) kostnader för annan kompetenshöjande insats,
- e) kostnader för samordning av förebyggande insatser.

Mom. 3 Förebyggande insatser kan omfatta tillsvidareanställda och tidsbegränsat anställda arbetstagare.

Mom. 4 Arbetsgivaren kan ansöka om respektive avropa medel till förebyggande insatser.

Innan arbetsgivaren beslutar om att ansöka om medel för förebyggande insatser ska lokala parter i samverkan eller vid förhandling enligt medbestämmandelagen (MBL) genom diskussion och analys identifiera vilka insatser som kan vara aktuella för arbetsgivaren att söka medel för. Av ansökan ska framgå att samverkan skett och att det protokollförts.

Arbetsgivaren ska årligen tillse att en uppföljning genomförs av förebyggande insatser och hur medel har använts. Uppföljningen ska redovisas för de lokala arbetstagarorganisationerna.

Mom. 5 Omställningsfonden kan ge arbetsgivare och lokala arbetstagarorganisationer stöd och vägledning i arbetet med förebyggande insatser.

Omställningsfonden ska ta fram underlag till arbetsgivare och lokala arbetstagarorganisationer inför den årliga uppföljningen av hur förebyggande medel har använts.

Omställningsfonden kan efter initiativ från en eller flera arbetsgivare anordna och genomföra förebyggande insatser.

§ 12 Samtal om kompetens för tidsbegränsat anställd arbetstagare

Arbetsgivaren ska genomföra ett samtal om kompetens med tidsbegränsat anställda arbetstagare som uttrycker önskemål om detta. Samtalet dokumenteras.

§ 13 Strategiskt stöd

Omställningsfonden kan ge stöd och vägledning till arbetsgivare vid arbete med strategisk kompetensförsörjning. Strategiskt stöd kan vara stöd i behovs- och omvärldsanalys, att konkretisera framtida kompetensbehov, kompetensinventering, framtagande av kompetensstrategi samt att sätta mål och uppföljning av dessa.

Kap. 3 Insatser och stöd vid avslut av anställning

§ 14 Aktiva omställningsinsatser

Mom. 1 Aktiva omställningsinsatser omfattar grundläggande och förstärkt stöd samt utökade insatser.

Insatsernas omfattning och innehåll kan skilja sig åt mellan olika arbetstagare. Insatserna ska öka arbetstagarens möjligheter att få ett nytt arbete samt utformas och anpassas utifrån arbetstagarens behov, förutsättningar och önskemål.

En individuell plan avseende behov av aktiva omställningsinsatser upprättas efter överenskommelse mellan arbetstagaren och Omställningsfonden.

Grundläggande stöd kan bestå av inledande kartläggningssamtal, rådgivning, vägledning och validering. Det förstärkta stödet kan bestå av ytterligare kartläggningssamtal, intensifierad rådgivning och vägledning samt stöd i myndighetskontakter. Omställningsfonden avgör om behov av förstärkt stöd finns.

Anmärkning

Vägledningen kan utmynna i ett yttrande om omställningsstudiestöd. När en arbetstagare ansöker om omställningsstudiestöd begär CSN ett yttrande från Omställningsfonden enligt lag om omställningsstudiestöd. Omställningsfonden ska yttra sig över om utbildningen stärker arbetstagarens framtida ställning på arbetsmarknaden.

Utökade insatser är insatser utöver det grundläggande och förstärkta stödet. De utökade insatserna utformas och anpassas utifrån arbetstagarens behov och förutsättningar.

Mom. 2 Grundläggande stöd kan ges till tillsvidareanställda och tidsbegränsat anställda arbetstagare vars anställning ska upphöra eller har upphört på grund av arbetsbrist eller sjukdom, genom uppsägning, en överenskommelse mellan arbetsgivaren och arbetstagaren, eller genom att en tidsbegränsad anställning löpt ut.

Omställningsfonden kan efter bedömning ge förstärkt stöd till arbetstagare som har särskilda behov av stöd till följd av sjukdom.

Arbetstagaren ska ha förvärvsarbetat, hos en eller flera arbetsgivare, i genomsnitt minst 16 timmar per vecka under en kalendermånad i sammanlagt minst 12 månader under en ramtid av 24 månader före sin ansökan. Arbete ska ha varit huvudsysslade under ramtiden.

Anmärkingar

1. Förvärvsarbetet som kvalificerar för stöd kan ha utförts hos arbetsgivare utanför sektorn om arbetstagarens senaste anställning före ansökan är eller varit hos kommunal arbetsgivare enligt § 2.
2. Kvalifikationsvillkoret kan även styrkas genom inkomstuppgift. Inkomster under en kalendermånad om minst 25 procent av inkomstbasbeloppet motsvarar arbete under en månad.

Om arbetstagaren begär det och kan visa att han eller hon varit förhindrad att arbeta på grund av sådan ledighet som framgår av 9 § lag om grundläggande omställnings- och kompetensstöd på arbetsmarknaden bortses från den tiden vid prövning av om arbetstagaren uppfyller kvalifikationsvillkoret.

Anmärkning

Den tid som kan bortses ifrån vid prövning av kvalifikationsvillkoret enligt lag om grundläggande omställnings- och kompetensstöd på arbetsmarknaden är ledighet med föräldrapenningförmåner, sjukpenning enligt SFB, dagersättning eller dagpenning till totalförsvarspliktiga som tjänstgör enligt lagen (1994:1809) om totalförsvarsplikt och omställningsstudiestöd.

Mom. 3 Utökade insatser gäller för en tillsvidareanställd arbetstagare med sammanhängande anställning enligt HÖK/AB eller BÖK/BB med minst 40 % sysselsättningsgrad hos arbetsgivaren sedan minst ett år vid uppsägnings-tidpunkten eller tidpunkten för överenskommelsens tecknande, och

- a) vars anställning upphör på grund av arbetsbrist, genom uppsägning eller en överenskommelse, eller
- b) vars anställning upphör genom en överenskommelse med arbetsgivaren, där grunden för denna överenskommelse är nedsatt arbetsförmåga på grund av sjukdom eller skada.

Anmärkning

En överenskommelse enligt b) förutsätter att arbetsgivaren har fullgjort sin rehabiliteringsskyldighet, att omplaceringsmöjligheter hos arbetsgivaren är uttömda samt att arbetsgivaren och arbetstagaren är överens om att utökade insatser ska ingå i överenskommelsen.

För att uppnå kvalifikationsvillkoret enligt detta moment får en tillsvidareanställd arbetstagare tillgodoräkna sig direkt ansluten anställningstid i en eller flera tidigare tidsbegränsade anställningar hos arbetsgivaren, förutsatt att uppehållet mellan respektive anställning är högst sju kalenderdagar. Motsvarande gäller då anställningen har övergått till en tillsvidareanställning enligt 5 a § LAS.

Anmärkningar

1. Visstidsanställning för hel höst- eller vårtermin anses i detta sammanhang omfatta sex månader.
2. En arbetstagare som påbörjar en tillsvidareanställning vid starten av den termin som följer direkt efter det att han eller hon haft en tidsbegränsad visstidsanställning som avsett hel höst- eller vårtermin, ska vid tillämpningen av denna bestämmelse anses ha påbörjat tillsvidareanställningen i direkt anslutning till den tidigare visstidsanställningen.
3. För den tidsbegränsade anställning hos arbetsgivaren som följer av omplacering i samband med övertalighet anses kvalifikationsvillkoret enligt ovan uppfyllt.

Mom. 4 Arbetstagaren ansöker om aktiva omställningsinsatser hos Omställningsfonden. Arbetstagaren ska i sin ansökan till Omställningsfonden styrka att kvalifikationsvillkoren är uppfyllda.

Mom. 5 Aktiva omställningsinsatser ska, utifrån arbetstagarens behov, tillhandahållas så tidigt som möjligt. Arbetstagaren ska, med hänsyn tagen till verksamhetens krav, beredas möjlighet att ta del av dessa redan under sin uppsägningstid.

Aktiva omställningsinsatser ges som längst under ett år efter att anställningen har upphört. Aktiva omställningsinsatser kan dock, för arbetstagare som omfattas av förstärkt stöd, ges under två år efter att anställningen har upphört om Omställningsfonden bedömer att det finns särskilda skäl.

Aktiva omställningsinsatser ges som längst till dess att arbetstagaren inte längre har rätt att kvarstå i anställning enligt LAS.

Mom. 6 Arbetstagare som tagit del av grundläggande eller förstärkt stöd från en registrerad omställningsfond ska uppfylla kvalifikationsvillkoren enligt mom. 2 för att åter kvalificera sig för stöd.

Arbetstagare som kvalificerat sig för utökade insatser kan återkomma i aktiva omställningsinsatser inom 12 månader från den tidpunkt då anställningen har upphört.

Mom. 7 Aktiva omställningsinsatser ges inte till arbetstagare som:

- a) på grund av otillbörligt uppförande har skilts från sin anställning eller av samma skäl inte fått fortsatt arbete efter att en tidsbegränsad anställning upphört,
- b) har sagts upp på grund av arbetsbrist eller ingått en överenskommelse om anställningens upphörande före detta avtals ikraftträdande den 1 oktober 2022.

Mom. 8 Rätt till utökade insatser gäller inte om arbetstagaren:

a) sägs upp på grund av arbetsbrist inom ett år från en verksamhetsövergång enligt 6 b § LAS, vid vilken arbetstagaren har motsatt sig en övergång av anställningen som han eller hon skäligen borde ha godtagit,

Anmärkning

LAS bestämmelser är vägledande vid en bedömning enligt ovan om arbetstagaren skäligen borde ha godtagit övergång av anställning.

b) är anställd i en arbetsmarknadspolitisk insats som innebär att han eller hon enligt 1 § LAS är undantagen från lagens tillämpning, eller

c) har fått hel särskild avtalspension eller en motsvarande förmån.

§ 15 Kompletterande studiestöd efter anställning

Mom. 1 Kompletterande studiestöd ersätter del av inkomstbortfall vid studier med beviljat omställningsstudiestöd.

Mom. 2 Kompletterande studiestöd ges för samma tid som omställningsstudiestöd utbetalas av CSN förutsatt att utbildningen stärker arbetstagarens framtida ställning på arbetsmarknaden och arbetsgivares kompetensförsörjning.

Kompletterande studiestöd kan ges till tillsvidareanställd arbetstagare med sammanhängande anställning enligt HÖK/AB eller BÖK/BB med minst 40 % sysselsättningsgrad hos arbetsgivaren sedan minst ett år vid uppsägnings-tidpunkten eller tidpunkten för överenskommelsens tecknande och vars anställning upphört på grund av arbetsbrist eller sjukdom.

För att uppnå kvalifikationsvillkoret enligt detta moment får en tillsvidareanställd arbetstagare tillgodoräkna sig direkt ansluten anställningstid i en eller flera tidigare tidsbegränsade anställningar hos arbetsgivaren, förutsatt att uppehållet mellan respektive anställning är högst sju kalenderdagar.

Motsvarande gäller då anställningen har övergått till en tillsvidareanställning enligt 5 a § LAS.

Anmärkingar

1. Visstidsanställning för hel höst- eller vårtermin anses i detta sammanhang omfatta sex månader.
2. En arbetstagare som påbörjar en tillsvidareanställning vid starten av den termin som följer direkt efter det att han eller hon haft en tidsbegränsad visstidsanställning som avsett hel höst- eller vårtermin, ska vid tillämpningen av denna bestämmelse anses ha påbörjat tillsvidareanställningen i direkt anslutning till den tidigare visstidsanställningen.

Anställningen ska ha upphört genom

- a) uppsägning på grund av arbetsbrist,
- b) en överenskommelse mellan arbetstagaren och arbetsgivaren, eller
- c) att arbetstagaren vid en övertalighetssituation accepterat en anställning med lägre sysselsättningsgrad.

Anmärkningar

1. En överenskommelse enligt b) ska syfta till att undvika uppsägning på grund av arbetsbrist i samband med en dokumenterad arbetsbristsituation eller sjukdom.
2. En arbetstagare som i en arbetsbristsituation accepterar en omplacering till en tidsbegränsad anställning jämförs med en tillsvidareanställd arbetstagare.

Mom. 3 Arbetstagaren ansöker om kompletterande studiestöd hos Omställningsfonden. Arbetstagaren ska i sin ansökan till Omställningsfonden styrka att omställningsstudiestöd beviljats.

Omställningsfonden får betala ut kompletterande studiestöd endast om arbetstagaren styrker att studier med beviljat omställningsstudiestöd bedrivs.

Mom. 4 Det kompletterande studiestödet motsvarar ett belopp om 80 procent av arbetstagarens inkomstbortfall på lönedelar mellan 4,5 och 5,5 inkomstbasbelopp per år samt 65 procent av inkomstbortfallet på lönedelar mellan 5,5 inkomstbasbelopp och 12 inkomstbasbelopp per år.

Kompletterande studiestöd beräknas på samma omfattning som arbetstagaren studerar.

§ 16 Ersättning under ledighet från arbetet

Mom. 1 En arbetstagare som uppfyller kvalifikationsvillkoren för utökade insatser får ersättning vid ledighet från arbetet för att delta i insatser enligt sin individuella plan. Ersättningen motsvarar utebliven fast kontant lön enligt AB eller BB.

Mom. 2 Arbetstagaren ansöker om ersättning under ledighet från arbetet från Omställningsfonden. Arbetstagaren ska styrka lönebortfallet för att ta del av ersättningen.

§ 17 Särskild omställningsersättning

Mom. 1 Särskild omställningsersättning ersätter del av inkomstbortfall då rätt till inkomstrelaterad arbetslöshetsersättning inte föreligger på grund av att arbetstagaren deltar i aktiva omställningsinsatser.

Mom. 2 Särskild omställningsersättning ges till tillsvidareanställd arbetstagare som uppfyller kvalifikationsvillkoren för utökade insatser vars anställning upphört på grund av arbetsbrist antingen genom en uppsägning eller genom en överenskommelse om anställningens upphörande.

Anmärkning

Arbetstagare som vid en övertalighetssituation accepterat en anställning med lägre sysselsättningsgrad kan få särskild omställningsersättning beräknad på arbetssökande del.

Mom. 3 Arbetstagaren ansöker om särskild omställningsersättning hos Omställningsfonden. I ansökan ska det vara styrkt att arbetstagaren har anmält sig som arbetssökande hos Arbetsförmedlingen samt att arbetslöshetsersättning inte betalats ut för den tid arbetstagaren deltagit i aktiva omställningsinsatser.

Anmärkning

Arbetstagare som inte är ansluten till en arbetslöshetskassa har i motsvarande situation rätt till särskild omställningsersättning.

Mom. 4 Den särskilda omställningsersättningen motsvarar 80 procent av arbetstagarens fasta kontanta lön enligt AB eller BB vid anställningens upphörande.

Den särskilda omställningsersättningen beräknas inte på lönedelar över 1,4 inkomstbasbelopp per månad.

Ersättningen beräknas på den del arbetstagaren är arbetssökande.

Mom. 5 Särskild omställningsersättning betalas som längst ut under 60 kalenderdagar inom en tidsram av 180 kalenderdagar efter det att anställningen upphört.

Mom. 6 Särskild omställningsersättning ges inte till arbetstagare

- a) vars anställning upphört före detta avtals ikraftträdande 2022-10-01,
- b) som har fått hel särskild avtalspension eller motsvarande förmån,
- c) som avvisat ett erbjudande om annan anställning under perioden för företrädesrätt som skäligen borde ha godtagits, eller
- d) som på grund av ålder inte längre har rätt att kvarstå i anställning enligt LAS.

§ 18 Kompletterande omställningsersättning

Mom. 1 Kompletterande omställningsersättning kompletterar inkomstrelaterad arbetslöshetsersättning för den del som arbetstagaren är arbetssökande.

Mom. 2 Kompletterande omställningsersättning ges till tillsvidareanställd arbetstagare vars anställning upphört på grund av arbetsbrist, antingen genom en uppsägning eller genom en överenskommelse, under förutsättning att arbetstagaren har haft en sammanhängande anställning enligt HÖK/AB eller BÖK/BB hos arbetsgivaren sedan minst fem år, varav de senaste fyra åren varit en tillsvidareanställning med minst 40 procent sysselsättningsgrad.

Om anställningstiden året före dessa fyra år inte helt är en tillsvidareanställning kan arbetstagaren tillgodoräkna sig anställningstid i en eller flera direkt anslutande tidsbegränsade anställningar om tiden mellan respektive anställning är högst sju kalenderdagar eller om anställningen har konverterats till en tillsvidareanställning.

Anmärkning

Om anställningen upphört genom en överenskommelse ska arbetsgivaren på begäran av Omställningsfonden, styrka den arbetsbristsituation som föranledde överenskommelsen.

Anställningen kan även ha upphört till del genom att arbetstagaren vid en övertalighetssituation accepterat en anställning med lägre sysselsättningsgrad.

Anmärkning

Arbetstagare som vid en övertalighetssituation accepterat en anställning med lägre sysselsättningsgrad kan få kompletterande omställningsersättning inom en tidsram av ett år från dagen då den nya anställningen med lägre sysselsättningsgrad tillträdde.

Med tillsvidareanställd arbetstagare jämställs tidsbegränsat anställd arbetstagare som vid en övertalighetssituation accepterat en tidsbegränsad anställning.

Mom. 3 Arbetstagaren ansöker om kompletterande omställningsersättning hos Omställningsfonden. Omställningsfonden får betala ut kompletterande omställningsersättning endast om arbetstagaren styrkt att arbetstagaren

- a) är anmäld som arbetssökande hos Arbetsförmedlingen
- b) står till arbetsmarknadens förfogande och
- c) uppbär inkomstrelaterad arbetslöshetsersättning

Mom. 4 Kompletterande omställningsersättning betalas ut med ett belopp som tillsammans med den inkomstrelaterade ersättningen enligt arbetslöshetsförsäkringen motsvarar 80 procent de första 200 ersättningsdagarna och

70 procent de resterande 100 ersättningsdagarna av arbetstagarens fasta kontanta lön enligt AB eller BB vid anställningens upphörande.

Den kompletterande omställningsersättningen beräknas inte på lönedelar över 1,4 inkomstbasbelopp per månad.

Mom. 5 Kompletterande omställningsersättning betalas ut under tid då arbetstagaren får inkomstrelaterad arbetslöshetsersättning. Kompletterande omställningsersättning betalas som längst under 300 ersättningsdagar inom en ramtid av 450 kalenderdagar efter det att anställningen upphört.

Mom. 6 Kompletterande omställningsersättning ges inte till arbetstagare som

a) sagts upp på grund av arbetsbrist inom ett år från en verksamhetsövergång enligt 6 b § LAS, vid vilken arbetstagaren har motsatt sig en övergång av anställningen som han eller hon skäligen borde ha godtagit,

Anmärkning

LAS bestämmelser är vägledande vid en bedömning enligt ovan om arbetstagaren skäligen borde ha godtagit övergång av anställning.

b) är anställd i en arbetsmarknadspolitisk insats som innebär att han eller hon enligt 1 § LAS är undantagen från lagens tillämpning,

c) har sagts upp på grund av arbetsbrist eller ingått en överenskommelse om anställningens upphörande före detta avtals ikraftträdande 2022-10-01,

d) har fått hel särskild avtalspension eller motsvarande förmån,

e) avvisat ett erbjudande om annan anställning under perioden för företrädesrätt som skäligen borde ha godtagits, eller

f) på grund av ålder inte längre har rätt att kvarstå i anställning enligt LAS.

Kap. 4 Studieleddighet

§ 19 Studieleddighet

Mom. 1 En arbetstagare som uppfyller kvalifikationskraven har rätt att ansöka om stöd enligt detta avtal. Utgångspunkten är att arbetstagare som beviljas stöd ska ha möjlighet att vara ledig från sin anställning både vid studier och när fråga är om validering eller certifiering utan utbildningsinslag.

Mom. 2 En arbetstagare som avser ansöka om kortvarigt, kompletterande och/eller förlängt studiestöd som innebär ledighet från arbetet ska underrätta arbetsgivaren om detta i så god tid som möjligt. Om behov föreligger ska arbetsgivaren och arbetstagaren ha en dialog om ledighetens förläggning och om andra frågor som rör ledigheten, vilket ska ske skyndsamt.

Mom. 3 Rätten till ledighet framgår av lagstiftning eller andra avtal. Därutöver gäller enligt detta avtal följande.

Ledigheten får inte innebära en allvarlig störning av arbetsgivarens verksamhet. Det är oundvikligt att en arbetstagares frånvaro från arbetet många gånger innebär olägenheter för arbetsgivaren. Detta får arbetsgivaren i princip tåla. Föreligger en allvarlig störning för arbetsgivarens verksamhet och vill arbetsgivaren att ledigheten ska taga sin början senare än sex månader, eller två veckor vid utbildning som är högst en vecka, efter arbetstagarens framställning fordras inget samtycke till uppskov enligt 5 § 1 och 2 stycket lagen om arbetstagares rätt till ledighet för utbildning. I de fall arbetstagaren nekats ledighet med hänvisning till allvarlig störning ska vid tvist om denna bestämmelse respektive KHA och Sobonas förhandlingsordningsavtal tillämpas.

Anmärkning

Exempel på allvarlig störning för arbetsgivaren är att verksamheten inte kan fortgå på rimligt sätt eller att avsevärda arbetsbalanser uppkommer. Ett annat exempel är om arbetsgivaren trots god planering och framförhållning saknar möjlighet att ersätta den arbetstagare som vill vara ledig. Ytterligare exempel är om flera arbetstagare önskar vara lediga samtidigt på ett sätt som leder till allvarlig störning. Som allvarlig störning får också räknas större kostnadsökningar som inte är kopplade till kostnader för att ersätta den lediga arbetstagaren.

Kap. 5 Finansiering

§ 20 Finansiering av insatser och stöd

Arbetsgivaren betalar årligen in en premie som motsvarar 0,25 procent av arbetsgivarens totala lönesumma till Omställningsfonden. Premien består av 0,15 procent som betalas in enligt lag om grundläggande omställnings- och kompetensstöd på arbetsmarknaden och ytterligare 0,1 procent.

Centrala parter kan, på rekommendation från Omställningsfondens styrelse, föreslå fondens styrelse att fastställa premiereduktion av den del av premien som inte betalas in enligt lag om grundläggande omställnings- och kompetensstöd på arbetsmarknaden.

Premien finansierar samtliga stöd och insatser enligt avtalet.

§ 21 Betalning av premie

Premien enligt § 20 debiteras arbetsgivaren av Omställningsfonden enligt fondens anvisningar.

§ 22 Medel till förebyggande insatser

Mom. 1 Medel till förebyggande insatser avsätts av Omställningsfonden inom ramen för avtalet.

Mom. 2 För kommuner och regioner gäller: Det exakta belopp som respektive arbetsgivare kan avropa för förebyggande insatser fastställs av styrelsen för kollektivavtalsstiftelsen Omställningsfonden enligt § 10 i stadgarna.

Mom. 3 För medlemmar i Sobona gäller: Arbetsgivare som är medlem i Sobona kan ansöka om projektmedel för förebyggande insatser. Den totala summan för projektmedlen fastställs av styrelsen för kollektivavtalsstiftelsen Omställningsfonden enligt § 10 i stadgarna.

Anmärkning

Arbetsgivare som ägs av en kommun eller region kan välja att tillsammans med sin ägare göra ett gemensamt avrop av medel enligt mom. 2.

Kap. 6 Tolkning och tillämpning

§ 23 Rådgivningsnämnd

Mom. 1 En rådgivningsnämnd ska finnas med uppgift att lämna utlåtande avseende tolkning och tillämpning av bestämmelserna om omställningsförmåner enligt § 2, § 6, §§ 7-10, §11 mom. 3, §12 samt §§ 13-19 på begäran av part.

Anmärkningar

1. Rådgivningsnämnden är även rådgivningsnämnd för KOM-KL och AGF-KL.
2. Rådgivningsnämndens kansli finns hos Omställningsfonden.

Mom. 2 Rådgivningsnämnden består av sex ledamöter. Av dessa utser Sveriges Kommuner och Regioner två ledamöter, Sobona – Kommunala företagens arbetsgivarorganisation en ledamot, Svenska Kommunalarbetsareförbundet en ledamot, OFRs förbundsområden utser gemensamt en ledamot, samt AkademikerAlliansen och till AkademikerAlliansen anslutna riksorganisationer en ledamot. För varje ledamot utses en ersättare i samma ordning. Nämnden utser inom sig en ordförande för ett kalenderår i taget.

Mom. 3 Rådgivningsnämnden lämnar utlåtande endast om antalet närvarande ledamöter och ersättare för frånvarande ledamöter är minst fyra och dessa är överens om utlåtandet.

Kap. 7 Tvister

§ 24 Handläggning av tvister

Mom. 1 Tvister om tolkning och tillämpning av bestämmelserna om omställningsförmåner enligt § 2, § 6, §§ 7-10, §11 mom. 3, §12, samt §§ 13-19 handläggs, med de undantag som framgår av mom. 2 nedan, i den ordning som föreskrivs i KHA respektive Sobonas förhandlingsordningsavtal. För sådan tvist gäller inte 35 § MBL.

Mom. 2 Önskar en part att fullfölja tvisten efter det att förhandlingsskyldigheten är fullgjord gäller följande.

Parten ska, inom fyra månader räknat från den dag förhandlingen avslutats, lämna tvisten till skiljenämnden som anges i § 25 för slutligt avgörande. En part som inte fullföljer tvisten inom föreskriven tid förlorar sådan rätt. Om parten begär det ska tvisten i stället handläggas enligt lag om rättegång i arbetstvister (LRA).

§ 25 Skiljenämnd

Mom. 1 Skiljenämnden består av sju ledamöter, varav en ledamot också är ordförande. Sex ledamöter och ersättare för dessa utses i samma ordning som gäller för rådgivningsnämnden enligt § 23 mom. 2. Ordföranden och ersättare utses gemensamt av de organisationer som utsett de övriga ledamöterna.

Anmärkningar

1. Skiljenämnden är även skiljenämnd för KOM-KL och AGF-KL.
2. Skiljenämndens kansli finns hos Sveriges Kommuner och Regioner.

Mom. 2 Före avgörandet i skiljenämnden ska tvistefrågan ha behandlats i rådgivningsnämnden. Motsvarande bör också gälla inför domstolsbehandling.

Mom. 3 De centrala parterna i KOM-KR svarar var och en för sina kostnader som följer av skiljenämnds förfarandet. Kostnaden för ordförandens medverkan delas lika mellan arbetsgivar- och arbetstagersidan.

Centrala och lokala protokollsanteckningar

1. Detta avtal gäller för arbetstagare som uppfyller kvalifikationsvillkoren för KOM-KR 1 oktober 2022 eller senare.

För arbetstagare som kvalificerat sig för eller får omställningsförmåner före den 1 oktober 2022 gäller KOM-KR Överenskommelse om Kompetens- och omställningsavtal i lydelse 2020-05-01.

För arbetstagare som kvalificerat sig för eller får omställningsförmåner före den 1 maj 2020 gäller KOM-KL Överenskommelse om omställningsavtal i lydelse 2016-12-07.

Anmärkning

AGF-KL, som upphörde att gälla från och med den 1 januari 2012, gäller fortsatt för arbetstagare som omfattas av dess efterskydd. Efterskyddet gäller förutsatt att arbetstagaren inte har rätt till förmån från annan trygghetsfond.

2. Avseende rätten till utfyllnad av arbetslöshetsersättningen enligt KOM-KR § 18 gäller följande:

För att säkerställa att arbetstagaren uppfyller rätten till ersättning i de situationer då utfyllnad av arbetslöshetsersättningen ska betalas tillsammans med det belopp som skulle ha betalats ut enligt arbetslöshetsförsäkringen, om arbetstagaren haft sådan ersättning, gäller följande:

För att få ersättning ska arbetstagaren visa att han eller hon fått ersättning från en arbetslöshetskassa. Aktivitetsstöd som betalas till arbetstagare som har rätt till inkomstrelaterad arbetslöshetsersättning, och som förbrukar ersättningsdagar från försäkringen, jämföras med den inkomstrelaterade ersättningen enligt arbetslöshetsförsäkringen. Detta innebär att utfyllnad av arbetslöshetsersättning enligt KOM-KR kan betalas ut när arbetstagaren får sådant stöd.

3. För medlem i Sobona gäller att avtalet omfattar arbetsgivare som per 2022-09-30 omfattades av KOM-KR i lydelse 2020-05-01 samt efter detta datum nyttillkommande medlemmar. För medlem i Sobona som per den 1 januari 2018 omfattades av KFS Trygghetsavtal tillämpas fortsatt detta avtal. KOM-KR är för dessa arbetsgivare enbart gällande avseende § 20 (inbetalning av premien), till dess parterna enas om annat.

4. Omställningsfonden ansvarar för att administrera den statliga ersättningen till arbetsgivare.

Centrala protokollsanteckningar

1. Parterna är överens om att tillsammans följa Kompetens- och omställningsavtalets implementering, tillämpning och utveckling genom kontinuerlig dialog.

Parterna är överens om att förhandlingar skyndsamt kan tas upp av endera part om tillämpningen av avtalet får effekter som väsentligt avviker från parternas avsikt.

Parterna är överens om att förhandlingar skyndsamt kan tas upp av endera part om lagstiftning ändras eller andra förändringar genomförs som påverkar avtalets syfte eller tillämpning.

2. Parterna konstaterar att kompetensförsörjningen till sektorn är en nationell angelägenhet som kräver samarbete såväl inom sektorn som med andra aktörer. Avtalet möjliggör att initiativ kan tas för att till exempel bidra till att nya system och infrastruktur för livslångt lärande utvecklas, för att möjliggöra för arbetstagare att fortbilda, utbilda och omskola sig.

Parterna kan därför initiera och sätta in insatser i syfte att kompetens- och yrkesutveckla grupper av anställda där parterna identifierar behov. I samband med centralt initierade projekt kan frågan om att täcka hela eller delar av vikariats- eller lönekostnaderna tas upp. Centralt initierade projekt kan genomföras enskilt eller i samverkan med andra.

3. Avsikten är att avtalet ska komplettera den allmänna arbetsmarknadspolitiken och arbetslöshetsförsäkringen. För det fall att arbetslöshetsersättningens regelverk och dess tillämpning i förhållande till avtalets ekonomiska omställningsförmåner drabbar arbetstagaren på ett sätt som inte är avsett, ska förhandlingar upptas skyndsamt enligt punkten 1 ovan, i syfte att träffa en överenskommelse som i möjligaste mån beträffande kostnader och förmåner är likvärdig med detta avtal.

4. Parterna är överens om att detta avtal ska uppfylla de lagkrav som ställs för att Omställningsfonden ska kunna bli en registrerad omställningsorganisation. Om det visar sig att någon av avtalets bestämmelser inte är förenlig med lagstiftningen, är parterna överens om att förhandlingar syftande till att anpassa avtalet utifrån lagstiftningens krav skyndsamt tas upp.

5. I fall den statliga ersättningen om 0,15% förändras ska parterna uppta förhandling om hur avtalets värden ska hanteras, med beaktande av hur frågan

hanteras på övriga arbetsmarknaden. Hänsyn ska tas till värden i tidigare förhandlingar avseende omställning i kommunala sektorn.

6. Parterna ska ta fram en modell för hantering av hur de medel som inte avropas eller används till förebyggande insatser överförs till de olika studiestöden.

7. Parterna är överens om att utvärdera huruvida premien täcker behoven framgent. En sådan utvärdering ska göras 2026.

Stadgar för Kollektivavtalsstiftelsen Omställningsfonden KOM-KR

§ 1 Namn

Stiftelsens namn är Kollektivavtalsstiftelsen Omställningsfonden KOM-KR.

Stiftelsen bildades ursprungligen genom förordnande i kollektivavtal den 11 september 1984 mellan Landstingsförbundet, Svenska Kommunförbundet, Svenska Kommunalarbetareförbundet, Kommunaltjänstemannakartellen (KTK) och SACO-SR-K. Stiftelsens namn var från och med den 20 mars 2004 Kollektivavtalsstiftelsen Trygghetsfonden för kommuner och landsting TF-KL 84.

Stiftelseförordnandet ändrades genom kollektivavtal den 7 december 2010 varigenom stiftelsen fick ett nytt namn, nytt ändamål och nya föreskrifter i övrigt. Stiftelsens namn var från och med den 7 december 2010 Kollektivavtalsstiftelsen Omställningsfonden KOM-KL.

Stiftelseförordnandet ändrades den 1 maj 2020 genom kollektivavtal varigenom stiftelsen fick ett nytt namn, nytt ändamål samt nya föreskrifter i övrigt. Stiftelsens namn är från och med den 1 maj 2020 Kollektivavtalsstiftelsen Omställningsfonden KOM-KR.

§ 2 Stiftare

Stiftare i det ändrade stiftelseförordnandet är med anledning av organisatoriska förändringar på såväl arbetsgiversidan som på arbetstagarsidan följande. På arbetsgiversidan är Sveriges Kommuner och Regioner samt Sobona – Kommunala företagens arbetsgivarorganisation, stiftare. På arbetstagarsidan är Svenska Kommunalarbetareförbundet, samt AkademikerAlliansen och till AkademikerAlliansen anslutna riksorganisationer, samt OFRs förbundsområden Allmän kommunal verksamhet, Hälso- och sjukvård, Läkare samt Lärarförbundets och Lärarnas Riksförbunds Samverkansråd gemensamt stiftare.

§ 3 Ändamål

Stiftelsens ändamål är att erbjuda, ge förutsättningar och möjligheter för insatser och stöd såväl under som vid avslut av anställningen utifrån bestämmelserna för sådant arbete och sådan förmån enligt kollektivavtalet Kompetens- och omställningsavtal KOM-KR. Stiftelsen ska stödja kompetens- och omställningsinsatser som stimulerar till förbättringar av verksamhetens effektivitet, produktivitet och kvalitet samt ökar arbetstagarnas möjligheter till fortsatt anställning.

Närmare förutsättningar för stiftelsens verksamhet ges i det vid varje tidpunkt gällande kollektivavtalet Kompetens- och omställningsavtal KOM-KR.

§ 4 Riktlinjer för verksamheten

Till grund för stiftelsens verksamhet ligger kollektivavtal den 1 oktober 2022, Kompetens- och omställningsavtal KOM-KR mellan stiftarna.

Stiftarna kan i kollektivavtal ge riktlinjer för stiftelsens verksamhet inom ramen för ändamålsbestämmelsen.

§ 5 Styrelsen

Stiftelsens angelägenheter handhas av en styrelse. Styrelsen består av tio ledamöter med lika många suppleanter. Fyra ledamöter och lika många suppleanter utses av Sveriges Kommuner och Regioner, en ledamot jämte suppleant utses av Sobona - Kommunala företagens arbetsgivarorganisation, två ledamöter och lika många suppleanter utses av Svenska Kommunalarbetareförbundet, två ledamöter och lika många suppleanter utses av OFRs förbundsområden, en ledamot och en suppleant utses av AkademikerAlliansen och till AkademikerAlliansen anslutna riksorganisationer.

Suppleant får endast tjänstgöra i stället för ledamot som utsetts av samma stiftare som suppleant.

Ledamöter och suppleanter utses för en tid av högst fyra år i sänder. Var och en av stiftarna avgör mandatperioden för de ledamöter och suppleanter som utsetts av respektive stiftare.

Styrelsen utser inom sig ordförande på förslag av de ledamöter som utsetts av Sveriges Kommuner och Regioner och Sobona - Kommunala företagens arbetsgivarorganisation. Vice ordförande utses på förslag av de ledamöter som utsetts av Svenska Kommunalarbetareförbundet, OFRs förbundsområden samt AkademikerAlliansen och till AkademikerAlliansen anslutna riksorganisationer.

§ 6 Styrelsens uppgifter och arbetsformer

Styrelsen bestämmer utifrån stiftelsens ändamål, riktlinjer i kollektivavtal, tillgängliga medel samt parternas anvisningar om utformning och omfattning av olika insatser och ekonomiska förmåner inom verksamheten.

Styrelsen ska utifrån ändamålet ansvara för hantering och administration av insatser och stöd såväl under som vid avslut av anställningen, hantera kapital- och premieförvaltning samt teckna uppdragsavtal. Genom så kallad helfonds-lösning uppnås omfördelning, riskspridning och kvalitetssäkring av de förebyggande insatserna och det aktiva omställningsarbetet samt de ekonomiska förmånerna.

Styrelsen beslutar om och skapar praxis för de insatser och stöd som ges såväl under som vid avslut av anställningen.

Styrelsen är beslutför när minst sju ledamöter är närvarande. Styrelsens beslut ska vara enhälliga och kan inte överprövas i nämnd.

Styrelsen sammanträder på kallelse av ordföranden. Ordföranden är skyldig att utfärda kallelse om någon av ledamöterna så begär.

Styrelsen får uppdra åt en eller flera styrelseledamöter, åt tjänsteman eller åt beredningsgruppen att i styrelsens ställe fatta beslut i ärenden som inte är av principiell beskaffenhet eller annars av större vikt. Sådana beslut ska anmälas till styrelsen och fattas på styrelsens ansvar.

Om styrelsen uppdrar åt flera att fatta beslut ska även beslutas om vilka förutsättningar som ska gälla för beslutet.

§ 7 Styrelsens säte

Styrelsens säte är i Stockholm.

§ 8 Kansli

Stiftelsens löpande verksamhet ombesörjs av stiftelsens kansli. Kansliet förestås av en kanslichef.

Kansliet administrerar insatser och stöd såväl under som vid avslut av anställningen med kontor och anställda i Stockholm. Stiftelsen har inga andra uppgifter än de som anges i kollektivavtalet Kompetens- och Omställningsavtal KOM-KR.

§ 9 Beredningsgrupp

Styrelsen ska utse en beredningsgrupp som representerar stiftarna bestående av sex personer jämte ersättare. Beredningsgruppen ska bereda ärenden inför styrelsens beslut så att dessa får en allsidig bedömning och förankring i respektive organisation.

Beredningsgruppen ska därtill bereda ärenden för beslut i styrelsen avseende utarbetande av praxis för insatser och stöd såväl under som vid avslut av anställningen.

§ 10 Stiftelsens medel

Styrelsen förfogar över stiftelsens samtliga medel för insatser i enlighet med stiftelsens ändamål. Om den årliga avkastningen inte tas i anspråk tillförs överskottet stiftelsens kapital.

Kommuner och regioners medel respektive Sobonas medlemmars medel hanteras och redovisas separat.

§ 11 Protokoll

Vid styrelsens sammanträden ska det föras protokoll som undertecknas av protokollföraren och justeras av en ledamot samt av ordföranden om han eller hon inte fört protokollet.

§ 12 Firmateckning

Stiftelsens firma tecknas förutom av styrelsen av de eller den som styrelsen utser.

§ 13 Räkenskapsår

Stiftelsens räkenskapsår är kalenderår.

§ 14 Årsredovisning

Styrelsen ska för varje räkenskapsår avge årsredovisning. Denna ska avlämnas till revisorerna senast den 1 april efter räkenskapsårets utgång.

§ 15 Revision

Styrelsens förvaltning och stiftelsens räkenskaper granskas av två revisorer och två suppleanter utsedda för fyra år i sänder. Av revisorerna ska minst en jämte suppleant vara auktoriserade.

En auktoriserad revisor jämte suppleant utses av Sveriges Kommuner och Regioner och Sobona. En revisor jämte suppleant utses av Svenska Kommunalarbetsförbundet, OFRs förbundsområden samt AkademikerAlliansen och till AkademikerAlliansen anslutna riksorganisationer.

§ 16 Stadgeändring

Ändring av dessa stadgar beslutas av styrelsen och anmäls till länsstyrelsen (tillsynsmyndigheten) för registrering. Styrelsen ska remittera förslag till stadgeändring till stiftarna inför sådan ändring.

§ 17 Upplösning

Stiftarna kan, om de är överens, besluta att stiftelsen ska upplösas. Detta kan ske om kollektivavtalet Kompetens- och omställningsavtal KOM-KR skulle komma att ändras på så sätt att stiftelsen inte kommer att ha medel för att fullgöra sitt ändamål. Eventuellt överskott ska användas för ett ändamål som ligger så nära stiftelsens ändamål som möjligt. Om detta beslutar styrelsen efter samråd med stiftarna.

Lokalt kollektivavtal

§ 1 Innehåll

..... (arbetsgivare) beslutar att anta detta kollektivavtal, Kompetens- och omställningsavtal – KOM-KR, som lokalt kollektivavtal.

Till avtalet hör mellan de centrala parterna överenskomna bestämmelser enligt KOM-KR

1. Kompetens- och omställningsavtal (bilaga 1),
2. Centrala och lokala protokollsanteckningar (bilaga 2) samt
3. § 3 och § 4 i förhandlingsprotokollet.

§ 2 Giltighet och uppsägning

Mom. 1 Detta kollektivavtal, Kompetens- och omställningsavtal – KOM-KR, avlöser gällande kollektivavtal och gäller från och med 1 oktober 2022 och tillsvidare.

Anmärkning

För en arbetsgivare som blir medlem i en arbetsgivarorganisation som är central part i KOM-KR efter den 1 oktober 2022 gäller avtalet med beaktande av 26 § MBL från den tidpunkt som arbetsgivaren blir medlem.

Mom. 2 Säger central part upp KOM-KR upphör även detta kollektivavtal att gälla vid samma tidpunkt som det centrala avtalet om inte annat överenskommits mellan centrala parter.