

Redogörelsetext till Överenskommelse om Kompetens- och omställningsavtal – KOM-KR i lydelse 2022-10-01

Bilaga 1 till KOM-KR

Kapitelindelning samt uppbyggnad

Kapitelindelning har delvis ändrats och särskiljer insatser under anställning från de insatser där målgruppen är arbetstagare vars anställning ska eller har avslutats.

I respektive kapitel beskrivs aktuell förmån, till vem förmånen riktar sig till, hur arbetstagaren kan komma i åtnjutande av förmånen samt, avslutningsvis, kvalifikationskrav och andra begränsningar.

Språk

Vissa språkliga förändringar har gjorts för att förtydliga avtalet.

Tidigare avtal

Med tidigare avtal avses KOM-KR i lydelse 2020-05-01.

Bilagor

Avtalet består av fem bilagor. Bilaga 6 i tidigare avtal, Centrala parter syn på förebyggande insatser, har utmönstrats. Innehållet har i delar lagts in i bilaga 1.

Kap. 1 Inledande bestämmelser

§ 1 Syfte

Syftet med avtalet har omformulerats och breddats till att möta hela arbetsmarknadens kompetensförsörjningsbehov. Ändringar i avtalet, bland annat i enlighet med Lag om grundläggande omställnings- och kompetensstöd på arbetsmarknaden, innebär att avtalet tillförts insatser och stöd som främjar livslångt lärande och stärker arbetstagarens ställning på arbetsmarknaden.

Det tidigare avtalets syfte att möta såväl verksamhetens kompetensförsörjningsbehov som verksamhetens och arbetstagarens behov av omställning ingår i det

bredare syftet. Olika stöd och insatser i avtalet kan ha olika syfte och målgrupp.

Tidigare § 2 Målsättning utgår

Bestämmelsen om målsättning har utmönstrats.

Ändringar i avtalet bland annat i enlighet med lag om grundläggande omställnings- och kompetensstöd på arbetsmarknaden innebär att avtalet tillförts insatser och stöd för att korrespondera med lagen. Att avtalets målsättning är att trygga arbetstagares möjlighet till fortsatt arbete ingår i det bredare syftet att stärka arbetstagarens ställning på arbetsmarknaden.

§ 2 Tillämpningsområde

Ny numrering. Bestämmelsen om avtalets tillämpningsområde var § 3 i tidigare avtal.

Tillämpningsområdet har breddats. Arbetstagare med anställning enligt andra lönekollektivavtal än Huvudöverenskommelse (HÖK) och Sobonas branschbestämmelser (BÖK) omfattas av avtalet. I bestämmelsen står därför att avtalet gäller för arbetstagare med anställning hos kommunal arbetsgivare. Exempel på andra kollektivavtal är Bestämmelser för arbetstagare i arbetsmarknadspolitiska insatser (BEA) och Lön och anställningsvillkor för personlig assistent och anhörigvårdare (PAN).

Med kommunal arbetsgivare avses kommuner, regioner samt medlemmar i Sobona. Avseende tillämpning för Sobonas medlemmar se även bilaga 2, Centrala och lokala protokollsanteckningar, p 3.

Vissa delar i avtalet gäller fortsatt endast för arbetstagare med anställning enligt Huvudöverenskommelse (HÖK) eller och Sobonas branschbestämmelser (BÖK) vilket beskrivs i respektive bestämmelse/kapitel i avtalet.

Bestämmelsen har tillförts två anmärkningar.

Den första anmärkningen beskriver att delar i avtalet kan gälla för tidsbegränsat respektive tillsvidareanställda arbetstagare. Anmärkningen klargör också att med tidsbegränsad anställning avses både sådan som följer av lag och sådan som följer av bestämmelser i kollektivavtal.

Den andra anmärkningen klargör att vid tillämpning av avtalet får arbetstagare som bytt arbetsgivare vid en verksamhetsövergång tillgodoräkna sig anställningstid hos den förra arbetsgivaren för att uppnå arbetsvillkor samt vid beräkning av anställningstid hos arbetsgivaren. Anmärkningen motsvarar innehållet i tidigare bestämmelser om

tillämpningsområdet för aktiva omställningsinsatser (§ 11) respektive ekonomiska omställningsförmåner (§ 14). Med nuvarande placering gäller anmärkningen även villkor för att uppfylla avtalets nya stöd och insatser.

§ 3 Anmälan, ansökan och avrop

En ny bestämmelse om anmälan, ansökan och avrop har tillförts kapitel 1.

Mom. 1 reglerar att det är arbetstagaren som ansöker hos Omställningsfonden om samtliga stöd och insatser enligt avtalet. I tidigare avtals § 19 reglerades att arbetstagaren ansöker hos Omställningsfonden om de ekonomiska förmånerna särskild omställningsersättning (dock ej avgångsersättning) och kompletterande omställningsersättning. Arbetstagarens ansvar har utökats i och med att avtalet nu innehåller möjlighet till fler individuella stöd och insatser där flertalet även gäller under anställningen och i vissa fall är kopplade till statligt omställningsstudiestöd som individen ansöker själv om hos Centrala studiestödsnämnden (CSN). Det är också ett individuellt val för arbetstagaren om man vill ansöka om stöd eller inte. Arbetsgivaren ska dock informera om Omställningsfonden enligt en ny bestämmelse (se nedan § 4) samt anmäla vissa arbetstagare till Omställningsfonden enligt moment 3 i denna bestämmelse.

Mom. 2 reglerar att arbetsgivaren ansöker (Sobonas medlemmar) respektive avropar (SKRs medlemmar) medel för förebyggande insatser från Omställningsfonden. Innehållet motsvarar i sak § 8 mom. 2 i tidigare avtal.

Mom. 3 reglerar att arbetsgivaren ska anmäla tillsvidareanställda arbetstagare som sagts upp på grund av arbetsbrist till Omställningsfonden. Arbetsgivaren ska också anmäla arbetstagare som träffat en överenskommelse med arbetsgivaren om att anställningen ska upphöra om grunden för överenskommelsen är arbetsbrist eller sjukdom. Detta gäller inte om något annat överenskommit med arbetstagaren, till exempel om arbetstagaren av integritetsskäl eller andra skäl inte vill anmälas eller ta del av stöd och insatser från Omställningsfonden. Att arbetsgivaren anmäler arbetstagare till Omställningsfonden har inte tidigare reglerats i avtalet men har varit gängse praxis.

§ 4 Information

En ny bestämmelse om att arbetsgivaren ska informera arbetstagare om möjlighet till stöd från Omställningsfonden har införts. Av bestämmelsen framgår också att Omställningsfonden kan bistå arbetsgivaren i detta.

Centrala parter har inte närmare reglerat formerna för informations-

skyldigheten. Det handlar dock inte om någon djupare information om de olika stöden och insatserna som Omställningsfonden kan ge.

§ 5 Uppgiftsskyldighet

Ny numrering. Bestämmelsen om uppgiftsskyldighet var § 4 i tidigare avtal.

Det första och tidigare enda stycket är oförändrat i sak. Ett nytt andra stycke har tillförts som reglerar arbetsgivarens uppgiftsskyldighet till Omställningsfonden. Även om arbetstagare i sin ansökan till Omställningsfonden ska styrka att kvalifikationsvillkoren för sökt insats är uppfyllda kan Omställningsfonden behöva uppgifter från arbetsgivaren. Arbetsgivare är därför skyldiga 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.

§ 6 Återbetalningsskyldighet

Ny numrering. Bestämmelsen om återbetalningsskyldighet var § 4 i tidigare avtal.

De delar i bestämmelsen som reglerade arbetsgivarens rätt att avräkna ett felaktigt utbetalt belopp mot kommande utbetalning samt arbetsgivarens möjlighet att avstå från att reglera felaktigt utbetald förmån har utmönstrats eftersom samtliga ersättningar enligt avtalet nu utbetalas av Omställningsfonden.

Kap. 2 Insatser och stöd under anställning

Kapitel 2 har ny rubrik – Insatser och stöd under anställning. Förebyggande insatser regleras i kapitlets § 11.

§ 7 Individuellt grundläggande stöd

Bestämmelsen är ny och reglerar det nya individuella grundläggande stödet som arbetstagare kan få från Omställningsfonden redan under sin anställning. Stödet och kvalifikationsvillkoren är i huvudsak utformade i enlighet med lagen om grundläggande omställnings- och kompetensstöd på arbetsmarknaden.

Bestämmelsen innehåller fem moment.

Mom. 1 reglerar att arbetstagare kan få individuellt grundläggande stöd från Omställningsfonden under sin anställning. Att det står ”kan få” innebär att det inte är en rättighet att få stöd även om arbetstagaren uppfyller kvalifikationsvillkoren.

Vilket stöd som ges kan vara olika för olika arbetstagare då stödet utformas individuellt i dialog mellan Omställningsfonden och arbetstagaren. I bestämmelsen står vad stödet kan innehålla (inledande kartläggningssamtal, rådgivning, vägledning och validering) vilket inte innebär att alla arbetstagare får ta del av alla tjänster som kan ingå i det grundläggande stödet.

I en anmärkning till momentet beskrivs kopplingen mellan det grundläggande stödet och yttranden inför beslut om omställningsstudiestöd. Det grundläggande stödet kan leda till att arbetstagaren vill genomgå en utbildning och söka omställningsstudiestöd. Enligt lagen om omställningsstudiestöd beslutar Centrala studiestödsnämnden (CSN) om sådant stöd.

Om den som söker omställningsstudiestöd är anknuten till en omställningsorganisation ska CSN ge den organisationen tillfälle att yttra sig angående om och hur en utbildning kommer att stärka den studerandes framtida ställning på arbetsmarknaden med beaktande av arbetsmarknadens behov. I anmärkningen klargörs att Omställningsfonden ska lämna ett sådant yttrande vid förfrågan. Anmärkningen tydliggör också att Omställningsfonden redan i samband med vägledning eller rådgivning kan utfärda ett sådant yttrande för viss angiven utbildning och arbetstagare. Skälet är att underlätta för arbetstagaren som därmed får ett yttrande innan ansökan om omställningsstudiestöd. Detta kan också underlätta handlägningsprocessen för CSN som enligt lagen om omställningsstudiestöd inte behöver begära ett yttrande om sådant redan lämnats.

Mom. 2 reglerar att såväl tidsbegränsat anställda som tillsvidareanställda arbetstagare kan få grundläggande stöd samt kvalifikationsvillkor för att kunna få ta del av stödet. Förvärvsarbetet som kvalificerar för stöd kan ha utförts hos arbetsgivare utanför sektorn om arbetstagaren vid ansökan är anställd hos kommunal arbetsgivare enligt § 2.

Av en anmärkning till momentets första stycke framgår att kvalifikationsvillkoret kan styrkas med inkomstuppgift istället för uppgift om tid i förvärvsarbete. Parterna har inte haft för avsikt att avtala om annat än vad som framgår av lagen om grundläggande omställnings- och kompetensstöd på arbetsmarknaden i fråga om att styrka kvalifikationsvillkoret genom inkomstuppgift.

Arbete ska ha varit huvudsyssla under ramtiden som är 24 månader före det att arbetstagarens ansökan inkommit till Omställningsfonden. En arbetstagare som varit förhindrad att arbeta på grund av sådan ledighet som framgår av 9 § lagen om grundläggande omställnings- och kompetensstöd på arbetsmarknaden kan dock i sin ansökan begära att Omställningsfonden ska bortse från denna tid vid prövning av kvalifikationsvillkoret. Arbetstagaren ska kunna visa att han eller hon varit förhindrad att arbeta på grund av sådan ledighet.

I en anmärkning till momentets andra stycket beskrivs vilken typ av ledighet

som enligt lagen om grundläggande omställnings- och kompetensstöd på arbetsmarknaden kan bortses från vid prövning av kvalifikationsvillkoret. Parterna har inte haft för avsikt att avtala om annat än vad som framgår av lagen om grundläggande omställnings- och kompetensstöd på arbetsmarknaden i fråga om vilken tid som kan bortses ifrån vid prövning av kvalifikationsvillkoret.

Mom. 3 reglerar att det är arbetstagaren som ansöker om grundläggande stöd hos Omställningsfonden samt att det är arbetstagaren som ska styrka att kvalifikationsvillkoren är uppfyllda.

Mom. 4 reglerar att grundläggande stöd som längst ges under ett år efter tidpunkten då ansökan beviljats av Omställningsfonden. Grundläggande stöd ges dock inte efter det att arbetstagaren uppnått den ålder då arbetstagaren inte längre har rätt att kvarstå i anställning enligt lagen om anställningsskydd.

Mom. 5 reglerar att arbetstagare som har tagit del av grundläggande stöd från Omställningsfonden eller en annan registrerad omställningsfond behöver uppfylla kvalifikationsvillkoren på nytt för att kunna ta del av det grundläggande stödet igen. Arbetstagaren börjar kvalificera sig på nytt för efter det att en period med grundläggande stöd avslutats hos Omställningsfonden. Med registrerad omställningsfond menas såväl den offentliga omställningsorganisationen som en annan registrerad omställningsfond.

Avtalet ger ingen rätt till ledighet från arbetet eller rätt till lön om ledighet från arbetet beviljas för att delta i insatser inom det grundläggande stödet. I det grundläggande stödet kan dock validering ingå och i § 19 Studieleidighet regleras att utgångspunkten är att arbetstagare som beviljas stöd ska ha möjlighet att vara ledig från sin anställning inte bara vid studier utan även när fråga är om validering eller certifiering utan utbildningsinslag. Arbetstagaren kan ansöka om studieleidighet och kortvarigt studiestöd för att genomgå en validering. Se vidare i redogörelsetexten till § 10 och § 19.

§ 8 Kompletterande studiestöd

Tidigare avtals § 8 reglerade ansökan om medel till förebyggande insatser. Innehållet har förändrats och flyttats till § 10.

En ny bestämmelse om kompletterande studiestöd har tillförts avtalet. Bestämmelsen omfattar fyra moment.

Mom. 1 Kompletterande studiestöd är en kollektivavtalad ersättning som kompletterar offentligt omställningsstudiestöd enligt Lagen om omställningsstudiestöd.

Kort om offentligt omställningsstudiestöd

Omställningsstudiestödet, som betalas ut genom Centrala studiestödsnämnden (CSN), riktar sig till anställda som behöver vidareutbilda, omskola eller kompetensutveckla sig. Stödet kan maximalt omfatta 44 veckors studier på heltid.

Kvalifikationsvillkoren för omställningsstudiestöd är att arbetstagaren

- a) förvärvsarbetat i genomsnitt minst 16 timmar per vecka under en kalendermånad i sammanlagt minst 96 månader, under en ramtid om 14 år från och med det kalenderår arbetstagaren fyllde 19 år samt
- b) förvärvsarbetat i genomsnitt minst 16 timmar per vecka under en kalendermånad i sammanlagt minst 12 månader under en ramtid av 24 månader före sin ansökan om omställningsstudiestöd.

Enligt lagen kan den studerande få omställningsstudiestöd tidigast från och med det år man fyller 27 år.

Omställningsstudiestödet består av en bidragsdel och ett lån. Det är olika övre åldersgräns för bidraget och lånet. Lånet kan man som längst få till och med det år man fyller 60 år. Bidraget kan man få till och med året man fyller 62, men efter året man fyller 60 år kan man få det som längst i 10 veckor. Bidragsdelen motsvarar 80 procent av arbetstagarens lön och kan kombineras med ett lån upp till nettoinkomsten. Det finns ett maxbelopp som för bidraget.

Tiden med omställningsstudiestöd begränsas till 44 heltidsveckor, det vill säga ungefär ett år. Det finns ingen inkomstgräns (fribelopp) som begränsar stödet. Den som fortsätter arbeta kan dock bara få omställningsstudiestöd för den del av tiden, upp till heltid, då inget arbete bedrivs.

Kompletterande omställningsstudiestöd

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

Att kompletterande studiestöd ”kan ges” innebär att det inte är en rättighet att få kompletterande studiestöd även om arbetstagaren uppfyller kvalifikationsvillkoren. Tillgängliga medel i Omställningsfonden kan påverka arbetstagarens möjligheter att beviljas kompletterande studiestöd.

Förutsättningen att utbildningen stärker arbetstagarens framtida ställning på arbetsmarknaden och arbetsgivares kompetensförsörjning speglar kraven för att beviljas omställningsstudiestöd och innebär i princip ingen ytterligare prövning.

En förutsättning för att få kompletterande studiestöd är att arbetstagaren är studieledig enligt lag (1974:981) om arbetstagares rätt till tjänstledighet vid utbildning. Se även kapitel 4 § 19 Studieledighet där en avvikelse från studieledighetslagen har gjorts.

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

Anmärkningen till momentet anger att Omställningsfonden, i samband med att de yttrar sig över om en utbildning stärker arbetstagarens framtida ställning på arbetsmarknaden, ska informera berörd arbetstagare om kompletterande studiestöd och kvalifikationsvillkoren för stödet. Syftet med anmärkningen är att säkerställa att arbetstagare informeras om möjligheten att ansöka om kompletterande studiestöd.

Omställningsfonden får betala ut kompletterande studiestöd endast om arbetstagaren styrker att studier med beviljat omställningsstudiestöd bedrivs. Se även § 5, uppgiftsskyldighet.

Mom. 4 reglerar nivån på det kompletterande studiestödet. Det kompletterande studiestödet motsvarar ett belopp om 80 procent av arbetstagarens inkomstbortfall på lönedelar från 4,5 upp till 5,5 inkomstbasbelopp per år samt 65 procent av inkomstbortfallet från 5,5 inkomstbasbelopp upp till 12 inkomstbasbelopp per år.

Exempel baserat på 2022 års inkomstbasbelopp:

Lön	Omställningsstudiestöd	Kompletterande studiestöd 80 %	Kompletterande studiestöd 65 %	Totalt kompletterande studiestöd	Totalt studiestöd
	(80 % upp till 26 625 kr)	(80 % mellan 26 626 kr och upp till 32 542 kr)	(65 % mellan 32 543 kr och upp till 71 000 kr)		
43 800 kr	21 300 kr	4 734 kr	7 318 kr	12 052 kr	33 352 kr

Med upp till menas upp till och med.

Kompletterande studiestöd beräknas på samma omfattning som arbetstagaren är studieledig och får omställningsstudiestöd för.

Tabellen ovan ska ses som ett ungefärligt exempel. Vid beräkning av kompletterande studiestöd följer Omställningsfonden beräkningsgrunden för omställningsstudiestöd.

§ 9 Förlängt studiestöd

Individuell kompetensutvecklingsplan, som reglerades i tidigare avtals § 9, har utmönstrats ur avtalet.

En ny bestämmelse om förlängt studiestöd har tillförts avtalet. Bestämmelsen omfattar fem moment.

Mom. 1 Förlängt studiestöd ersätter del av inkomstbortfall vid längre studier och kan beviljas för arbetstagare som förbrukat det kompletterande studiestödet (och därmed också det offentliga omställningsstudiestödet).

Att förlängt studiestöd ”kan beviljas” innebär att det inte är en rättighet att få förlängt studiestöd även om arbetstagaren uppfyller kvalifikationsvillkoren. Tillgängliga medel i Omställningsfonden kan påverka arbetstagarens möjligheter att beviljas förlängt studiestöd.

Anmärkningen anger att ”längre studier” avser utbildningar motsvarande minst en termin som normalt motsvarar 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 en dag per vecka.

Förlängt studiestöd efter en period av kompletterande studiestöd enligt § 8, möjliggör med andra ord ekonomiskt stöd för studier som kan vara upp till sammanlagt sex terminer. De första två terminerna kan finansieras genom offentligt omställningsstudiestöd och kompletterande studiestöd och övriga terminer kan finansieras med vanligt studiemedel som kompletteras med förlängt studiestöd.

Mom. 2 reglerar att förlängt studiestöd kan ges till tillsvidareanställda arbetstagare förutsatt att utbildningen stärker arbetstagarens framtida ställning på arbetsmarknaden och sektorns kompetensförsörjning. Med sektorn avses den kommunala sektorn, vilket innebär att utbildningens inriktning ska vara sådan att kompetensen som arbetstagaren förväntas erhålla ska förmodas komma kommun, region eller medlem hos Sobona till gagn.

En förutsättning för att få förlängt studiestöd är också att arbetstagaren är studieledig enligt lag (1974:981) om arbetstagares rätt till tjänstledighet vid utbildning. Se även kapitel 4 § 19 Studieledighet där en avvikelse från studieledighetslagen har gjorts.

Mom. 3 reglerar att arbetstagaren ansöker om förlängt studiestöd hos Omställningsfonden. Arbetstagaren ska i sin ansökan till Omställningsfonden styrka att studier med beviljat omställningsstudiestöd bedrivits. Detta eftersom förbrukat kompletterande studiestöd (och därmed offentligt omställningsstudiestöd) är ett krav för förlängt studiestöd. Se även § 5, uppgiftsskyldighet.

Omställningsfonden får betala ut förlängt studiestöd endast om arbetstagaren styrker att studier bedrivs enligt studietakt och med studieresultat som berättigar till studiemedel. Se även § 5, uppgiftsskyldighet.

Förlängt studiestöd och kompletterande studiestöd kan tillsammans beviljas för högst 24 kalendermånader i taget. Efter 24 kalendermånader krävs därmed ett nytt beslut för fortsatta studier med förlängt studiestöd.

Mom. 4 anger att det förlängda studiestödet tillsammans med studiemedel motsvarar 70 procent av arbetstagarens kontanta lön under de första två terminerna med förlängt studiestöd samt 50 procent under de återstående terminerna.

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. (Vid slopat fribelopp gäller den senast gällande/den som skulle ha gällt).

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 tillägglån.

Vid beräkning av förlängt studiestöd följer Omställningsfonden beräkningsgrunden för studiestöd.

Mom. 5 Momentet anger att förlängt studiestöd kan som längst ges till och med månaden före den då den anställde fyller 65 år.

§ 10 Kortvarigt studiestöd

Tidigare avtals § 10 reglerade stöd till lokala parter. Bestämmelsen har utmönstrats ur avtalet, men innehållet återfinns delvis under § 11 mom. 5.

En ny bestämmelse om kortvarigt studiestöd har tillförts avtalet. Bestämmelsen

omfattar fem moment.

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

Enligt anmärkningen till momentet motsvarar en vecka 5 studiedagar och den lägsta studietakt som kan ge kortvarigt studiestöd är 20 procent vilket motsvarar en dag per vecka i upp till fem veckor.

Mom. 2 anger att kortvarigt studiestöd kan ges till såväl tillsvidare- som tidsbegränsat anställda arbetstagare som uppfyller kvalifikationsvillkoren för kompletterande studiestöd (se § 8) förutsatt att utbildningen stärker arbetstagarens framtida ställning på arbetsmarknaden och arbetsgivares kompetensförsörjning. Då kortvarigt studiestöd inte är kopplat till annan ersättning, gör Omställningsfonden en oberoende bedömning av detta.

En förutsättning för att få kortvarigt studiestöd är också att arbetstagaren är studieledig enligt lag (1974:981) om arbetstagares rätt till tjänstledighet vid utbildning. Se även kapitel 4 § 19 Studieledighet där en avvikelse från Studieledighetslagen har gjorts.

Mom. 3 reglerar att arbetstagaren själv ansöker om kortvarigt studiestöd hos Omställningsfonden. Arbetstagaren ska i sin ansökan till Omställningsfonden styrka att kvalifikationsvillkoren är uppfyllda. Se även § 5, uppgiftsskyldighet.

Mom. 4 reglerar nivån på ersättningen och anger att kortvarigt studiestöd motsvarar ett belopp om 70 procent av arbetstagarens lön och beräknas på samma omfattning som arbetstagaren är studieledig.

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

Mom. 5 reglerar att kortvarigt studiestöd som längst kan ges till och med månaden före den då arbetstagaren fyller 65 år.

§ 11 Förebyggande insatser

Förebyggande insatser har fått en ny numrering i avtalet.

Reglering av ansökan om medel för förebyggande insatser är flyttat till kapitel 5 Finansiering, § 22.

Mom. 1 Avtalet har tillförts förtydligande av vad förebyggande insatser kan vara - utbildning, validering, handledning/coachning och andra kompetenshöjande insatser för arbetstagare.

Förebyggande insatser ska, precis som tidigare, tillgodose såväl arbetsgivarens kompetensförsörjningsbehov på kort- och/eller lång sikt som arbetstagarens behov av tidig omställning genom kompetensutveckling i syfte att öka anställningstryggheten hos arbetsgivaren.

Avtalet har tillförts ett förtydligande vad gäller förebyggande insatser. Förebyggande insatser ska vara utöver det som normalt anses vara löpande kompetensutveckling inom ramen för arbetstagarens befintliga anställning.

Kopplingen till arbetsbrist och risk för övertalighet som redogjorts för i tidigare avtal (bilaga 6, Centrala parter syn på förebyggande insatser) har tagits bort.

Mom. 2 Avtalet har tillförts förtydligande av vad medel för förebyggande insatser kan ersätta arbetsgivaren för. Denna information låg tidigare i annan bilaga (bilaga 6, Centrala parter syn på förebyggande insatser).

Medel kan ersätta utbildningskostnader, merkostnader vid utbildning, t.ex. litteratur, resor, logi m.m., kostnader för handledning/coachning, kostnader för annan kompetenshöjande insats eller kostnader för samordning av förebyggande insatser.

Mom. 3 Förebyggande insatser kan fortsättningsvis omfatta tillsvidareanställda och tidsbegränsat anställda arbetstagare. Avtalet ger alltså inte rätt till förebyggande insatser för samtliga tillsvidareanställda och tidsbegränsat anställda. Det är arbetsgivarens verksamhetsbehov som ligger till grund för vilka det är som kan omfattas av insatserna. Även arbetstagarens behov av kompetens- och omställningsinsatser beaktas. Förebyggande insatser ska så som beskrivs i moment 1 tillgodose såväl arbetsgivarens kompetensförsörjningsbehov på kort- och/eller lång sikt som arbetstagarens behov av tidig omställning genom kompetensutveckling i syfte att öka anställningstryggheten hos arbetsgivaren.

Rätten till en individuell kompetensutvecklingsplan har utmönstrats ur avtalet.

Istället har avtalet tillförts en rätt till ett samtal om kompetens för tidsbegränsat anställda arbetstagare (se § 12).

Mom. 4 Arbetsgivaren kan ta del av medel på samma sätt som tidigare, antingen genom ansökan eller genom avrop av medel. Någon ändring i detta förfarande har inte införts.

Innan arbetsgivaren beslutar 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. Samverkan om förebyggande

insatser protokollförs och sker innan arbetsgivaren ansöker om medel för förebyggande insatser. Av ansökan ska det framgå att samverkan skett.

Kravet att arbetsgivaren ska upprätta en handlingsplan för förebyggande insatser har utmönstrats ur avtalet.

Arbetsgivaren ska även fortsättningsvis årligen tillse att en uppföljning genomförs av förebyggande insatser och hur medel har använts. Uppföljningen ska redovisas för de lokala arbetstagarorganisationerna. Omställningsfonden kan stötta i detta, se mom. 5 nedan.

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.

Avtalet har tillförts en skrivning om att Omställningsfonden, efter initiativ från en eller flera arbetsgivare, kan anordna och genomföra förebyggande insatser.

§ 12 Samtal om kompetens för tidsbegränsat anställd arbetstagare

Tidigare avtals § 12 reglerade utformning av samt ansvar för aktiva omställningsinsatser. Innehållet har omarbetats och flyttats till § 14.

En ny bestämmelse om samtal om kompetens för tidsbegränsat anställd arbetstagare har tillförts avtalet.

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

Samtalets innehåll är inte reglerat. Exempel på innehåll kan vara verksamhetens behov av kompetens, vilka krav som ställs för att komma ifråga för en tillsvidareanställning hos arbetsgivaren, arbetstagarens behov av kompetensutveckling, med mera.

Frågor kopplade till kompetens diskuteras i regel mellan arbetsgivare och arbetstagare inom ramen för annat regelverk, till exempel i samband med medarbetarsamtal eller dylikt. Bestämmelsen syftar till att säkerställa att även tidsbegränsat anställda arbetstagare bereds möjlighet till samtal om kompetens.

Samtalet dokumenteras. Formen för detta regleras inte i avtalet.

§ 13 Strategiskt stöd

Tidigare avtals § 13 reglerade efterskydd kopplat till aktiva omställningsinsatser. Innehållet har flyttats till § 14 mom. 6.

En ny bestämmelse om strategiskt stöd har tillförts avtalet.

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.

Bestämmelsen har tillkommit för att ge arbetsgivare tillgång till stöd från Omställningsfonden i strategiska kompetensfrågor.

Kapitel 3 Insatser och stöd vid avslut av anställning

§ 14 Aktiva omställningsinsatser

Bestämmelsen är ny. Begreppet aktiva omställningsinsatser har fått en ny bredare betydelse och ett bredare tillämpningsområde jämfört med tidigare avtal i och med den anpassning som gjorts till lagen om grundläggande omställnings- och kompetensstöd på arbetsmarknaden. I tidigare avtal reglerades aktiva omställningsinsatser i kapitel 3 och flera av bestämmelserna från detta kapitel återfinns nu i denna bestämmelse, delvis i omarbetad form.

Bestämmelsen har åtta moment.

Mom. 1 första stycket tydliggör att begreppet aktiva omställningsinsatser i avtalet inkluderar såväl grundläggande och förstärkt stöd som utökade insatser.

Uppdelningen av de aktiva insatserna beror på att utökade insatser har andra kvalifikationsvillkor och tillämpningsområde jämfört med det nya grundläggande och förstärkta stödet.

Av andra och tredje stycket framgår att de aktiva insatsernas innehåll och omfattning utformas individuellt och därmed kan skilja sig åt mellan olika arbetstagare samt att en individuell plan upprättas efter överenskommelse mellan arbetstagaren och Omställningsfonden. Detta har gällt aktiva omställningsinsatser enligt tidigare avtal men gäller nu även för arbetstagare som kvalificerar sig för grundläggande och förstärkt stöd.

Av fjärde stycket framgår vad det grundläggande respektive förstärkta stödet kan bestå av samt att det är Omställningsfonden som avgör om behov av förstärkt stöd finns. Att det står ”kan bestå av” är kopplat till den individuella utformningen och

innebär att alla arbetstagare inte får ta del av alla tjänster som kan ingå i det grundläggande respektive förstärkta stödet.

Det förstärkta stödet kan bland annat bestå av stöd i myndighetskontakter. Det är viktigt att poängtera att det förstärkta stödet inte handlar om att Omställningsfonden ska ta över ansvar från aktörer som Försäkringskassan, Arbetsförmedlingen, sjukvården eller arbetsgivaren. Omställningsfonden kan stötta personen i processen, men det formella ansvaret förändras inte.

Angående anmärkningen till fjärde stycket, se redogörelsetext till § 7 moment 1 anmärkningen.

Av femte stycket framgår att utökade insatser är insatser utöver det grundläggande och förstärkta stödet. Det är insatser som enligt tidigare avtal kunde ges inom ramen för det som då kallades aktiva insatser vars innehåll inte närmare definierades i avtalet. De utökade insatserna utformas också individuellt utifrån arbetstagarens förutsättningar och behov vilket innebär att alla arbetstagare inte får ta del av alla tjänster som kan ingå i det.

Mom. 2 första stycket reglerar att såväl tidsbegränsat anställda som tillsvidareanställda arbetstagare vars anställning ska eller har upphört på grund av arbetsbrist kan få grundläggande stöd. Anställningen kan ha upphört genom uppsägning på grund av arbetsbrist eller sjukdom, en överenskommelse på grund av arbetsbrist eller att en tidsbegränsad anställning löpt ut. Om en tidsbegränsad anställning löpt ut och arbetstagaren inte erbjuds fortsatt anställning på grund av otillbörligt uppträdande anses anställningen inte ha upphört på grund av arbetsbrist. Se vidare redogörelsetexten till moment 7 a). Någon rätt till stöd enligt avtalet föreligger i sådant fall inte.

Av andra stycket framgår att förstärkt stöd kan ges till såväl tidsbegränsat som tillsvidareanställda arbetstagare som har särskilda behov av stöd på grund av sjukdom. Omställningsfonden bedömer om behov av förstärkt stöd finns på grund av sjukdom. Bedömningen kan ske under det inledande kartläggningssamtalet. Anställningen behöver inte ha upphört på grund av sjukdom. Omställningsfonden kan göra bedömningen att särskilt behov av förstärkt stöd på grund av sjukdom finns även om anställningen har upphört på grund av arbetsbrist.

Med förstärkt stöd avses förstärkt grundläggande stöd, inte utökade insatser, även om innehållet i de respektive stöden inte har en skarp skiljelinje då de utformas individuellt efter arbetstagarens behov och Omställningsfondens bedömning.

Förstärkt stöd kan ges endast om anställningen helt har upphört. Om arbetstagaren accepterat omplacering till en anställning med lägre sysselsättningsgrad kan arbetstagaren ansöka om grundläggande stöd under anställningen. Om skälet till en uppsägning, en överenskommelse eller att en tidsbegränsad anställning inte

fortsätter är otillbörligt uppträdande ska arbetstagaren inte ges grundläggande eller förstärkt stöd. Se vidare redogörelsetexten till moment 7 a).

Förvärvsarbetet som kvalificerar för det grundläggande och förstärkta stödet kan ha utförts hos arbetsgivare utanför sektorn om arbetstagarens senaste anställning före ansökan är eller har varit hos kommunal arbetsgivare enligt § 2.

Angående tredje och fjärde stycket, inklusive anmärkningen till respektive stycke, se redogörelsetext till § 7 moment 2.

Mom. 3 motsvarar § 11 mom. 1 i tidigare avtal förutom att delmoment b) delvis tagits bort och delvis inarbetats i delmoment a), tredje stycket utgör nu anmärkning 3 och tidigare anmärkning 3 angående specialistkompetent läkare har utmönstrats.

I första stycket regleras tillämpningsområde och kvalifikationsvillkor för de utökade insatserna. Utökade insatser riktas i huvudsak till samma målgrupp som tidigare avtals aktiva insatser. Att delmoment b) inarbetats i a) innebär att det vid en överenskommelse om anställningens upphörande på grund av arbetsbrist inte längre är ett krav att arbetstagaren ska ingå i en fastställd turordning. Av avtalets delmoment a) framgår att anställningen kan upphöra på grund av arbetsbrist genom uppsägning eller en överenskommelse. Vid en överenskommelse enligt a) ska skälet till att anställningen upphör fortfarande vara arbetsbrist vilket förutsätter att det finns en konstaterad övertalighet och att arbetsgivaren kan undvika att säga upp en annan arbetstagare på grund av arbetsbrist genom att arbetsgivaren och arbetstagaren träffar överenskommelsen.

Delmoment b) inklusive anmärkningen överensstämmer i sak med tidigare avtals delmoment c).

Andra stycket och de två första anmärkningarna reglerar vilken anställningstid i tidsbegränsad anställning som arbetstagaren får tillgodoräkna för att uppfylla kvalifikationsvillkoret. Regleringen är densamma som i tidigare avtal förutom att anmärkningen om specialistkompetent läkare som hänvisade till centrala och lokala protokollsanteckningar har utmönstrats ur avtalet. (Protokollsanteckningen, punkt 6 i bilaga 2 har också utmönstrats ur avtalet.)

Den tredje anmärkningen till stycket klargör att tillsvidareanställd arbetstagare som kvalificerat sig för utökade insatser behåller det skyddet om arbetstagaren i samband med en övertalighetssituation omplaceras till en tidsbegränsad anställning. Om den tidsbegränsade anställningen upphör kan arbetstagaren få utökade insatser.

Att arbetstagare som byter anställning genom en verksamhetsövergång får tillgodoräkna sig anställningstid hos överlåtande arbetsgivare framgår som ovan redovisats av en anmärkning till § 2. Arbetet som ligger till grund för att uppfylla

kvalifikationsvillkoret ska, förutom vid verksamhetsövergång, fortfarande ha intjänats hos en och samma arbetsgivare vilket är en skillnad jämfört med det grundläggande och förstärkta stödet där kvalifikationsvillkoret kan uppfyllas genom arbete hos en eller flera arbetsgivare anslutna till Omställningsfonden, se redogörelsetext till § 7 moment 2.

Punkt 2 i Centrala och lokala protokollsanteckningar bilaga 2 har utmönstrats ur avtalet vilket innebär att arbetstagare som i en övertalighetssituation accepterat omplacering till lägre sysselsättningsgrad inte längre har rätt till aktiva omställningsinsatser. Arbetstagare som har accepterat en anställning med lägre sysselsättningsgrad är dock fortfarande anställd och kan ansöka om grundläggande stöd.

Mom. 4 reglerar att det är arbetstagaren som ansöker om aktiva omställningsinsatser hos Omställningsfonden samt att det är arbetstagaren som ska styrka att kvalifikationsvillkoren är uppfyllda.

Mom. 5 första stycket reglerar att aktiva omställningsinsatser utifrån arbetstagarens behov ska erbjudas så tidigt som möjligt. Med hänsyn tagen till verksamhetens krav ska arbetstagaren beredas möjlighet att ta del av dessa redan under uppsägningstiden. Med uppsägningstid jämföras inte tid efter underrättelse om att en tidsbegränsad anställning ska upphöra. Däremot kan en projektanställning enligt AB upphöra med uppsägningstid.

Det är inte en absolut rättighet enligt avtalet att vara ledig från sin anställning för att delta i aktiva omställningsinsatser under uppsägningstiden. Om arbetstagare beviljas ledighet från anställningen under uppsägningstiden ger avtalet inte rätt till ledighet med lön förutom för arbetstagare som uppfyller kvalifikationskraven för utökade insatser, se vidare redogörelsetexten till § 16. (I 14 § 2 st LAS regleras arbetstagares rätt till skälig ledighet under uppsägningstiden med bibehållna anställningsförmåner för att besöka arbetsförmedlingen eller på annat sätt söka arbete.)

Andra stycket reglerar att aktiva omställningsinsatser som längst ges under ett år efter att anställningen har upphört. Detta är en förändring jämfört med tidigare då aktiva insatser enligt tidigare avtal kunde pågå som längst under två år efter att anställningen upphört. Aktiva omställningsinsatser (inklusive utökade insatser för dem som kvalificerat sig för dessa) kan dock, för arbetstagare som omfattas av förstärkt stöd, ges under två år efter att anställningen har upphört om det finns särskilda skäl. Med särskilda skäl avses att berörd arbetstagare på grund av sjukdom inte har kunnat tillgodogöra sig stödet inom tidsperioden och att det finns insatser som kan stärka arbetstagarens möjligheter att få ett nytt arbete om tiden förlängs. Omställningsfonden bedömer om särskilda skäl finns.

Av tredje stycket framgår att aktiva omställningsinsatser oavsett ovan inte ges efter

det att arbetstagaren uppnått den ålder då arbetstagaren inte längre har rätt att kvarstå i anställning enligt lagen om anställningsskydd.

Mom. 6 första stycket reglerar att arbetstagare som har tagit del av grundläggande eller förstärkt stöd från Omställningsfonden eller en annan registrerad omställningsfond behöver uppfylla kvalifikationsvillkoren på nytt för att kunna ta del av det grundläggande eller förstärkta stödet igen. Med registrerad omställningsfond menas också den offentliga omställningsorganisationen.

Andra stycket reglerar ett efterskydd för arbetstagare som kvalificerat sig för utökade insatser. Motsvarande reglering fanns i § 13 i tidigare avtal.

Mom. 7 reglerar när arbetstagare inte har rätt till aktiva omställningsinsatser trots att villkoren för dessa i övrigt är uppfyllda. Av delmoment a) kan utläsas att om skälet till en uppsägning, en överenskommelse eller att en tidsbegränsat anställning inte fortsätter är otillbörligt uppförande från arbetstagaren ska arbetstagaren inte få del av aktiva omställningsinsatser. Av delmoment b) framgår att arbetstagare som sagts upp på grund av arbetsbrist eller ingått en överenskommelse om anställningen upphörande före detta avtals ikraftträdande inte omfattas av aktiva omställningsinsatser enligt detta avtal.

Mom. 8 reglerar när arbetstagaren inte har rätt till utökade insatser trots att villkoren för dessa i övrigt är uppfyllda. Momentet har motsvarande innehåll som tidigare avtals § 11 mom. 2 förutom att c) istället står i moment 7 och gäller samtliga aktiva insatser. Det framgår även av punkt 1 i Centrala och lokala protokollsanteckningar, bilaga 2, att den som omfattas av KOM-KR i lydelse 2020-05-01 inte omfattas av detta avtal.

§ 15 Kompletterande studiestöd efter anställning

Tidigare avtals § 15 reglerade ekonomiska omställningsförmåner under och efter anställningen. Innehållet har till del flyttats till §§ 16 – 18.

En ny bestämmelse om kompletterande studiestöd har tillförts avtalet. Bestämmelsen omfattar fyra moment.

Mom. 1 Kompletterande studiestöd är en kollektivavtalad ersättning som kompletterar offentligt omställningsstudiestöd. Se redogörelse för § 8.

Mom. 2 reglerar kvalifikationsvillkor för kompletterande studiestöd efter anställningen.

Momentet anger att kompletterande studiestöd kan ges för samma tid som offentligt omställningsstudiestöd utbetalas av CSN förutsatt att utbildningen stärker arbetstagarens framtida ställning på arbetsmarknaden och arbetsgivares

kompetensförsörjning.

Att kompletterande studiestöd ”kan ges” innebär att det inte är en rättighet att få kompletterande studiestöd även om arbetstagaren uppfyller kvalifikationsvillkoren. Tillgängliga medel i Omställningsfonden kan påverka arbetstagarens möjligheter att beviljas kompletterande studiestöd.

Förutsättningen att utbildningen stärker arbetstagarens framtida ställning på arbetsmarknaden och arbetsgivares kompetensförsörjning speglar kraven för att beviljas omställningsstudiestöd och innebär i sig ingen ytterligare prövning.

Stödet 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 uppsägningstidpunkten eller tidpunkten för överenskommelsens tecknande och vars anställning upphört på grund av arbetsbrist eller sjukdom.

För att uppnå kvalifikationsvillkoret 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.

Momentets första två anmärkningar tar sikte på anställning i skola. Den första anmärkningen anger att visstidsanställning för hel höst- eller vårtermin i bestämmelsens sammanhang omfattar sex månader. Den andra anmärkningen anger att 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 bestämmelsen anses ha påbörjat tillsvidareanställningen i direkt anslutning till den tidigare visstidsanställningen.

Anställningen ska ha upphört antingen genom uppsägning på grund av arbetsbrist, genom en överenskommelse mellan arbetstagaren och arbetsgivaren pga arbetsbrist eller sjukdom, eller genom att arbetstagaren vid en övertalighetssituation accepterat en anställning med lägre sysselsättningsgrad. Arbetstagare vars anställning upphört genom uppsägning pga sjukdom kan inte få kompletterande studiestöd.

Momentets tredje anmärkning anger att en överenskommelse ska syfta till att undvika uppsägning på grund av arbetsbrist i samband med en dokumenterad arbetsbristsituation. En överenskommelse kan även syfta till att undvika en uppsägning på grund av personliga skäl där sjukdom är grunden.

En arbetstagare som i en arbetsbristsituation accepterar en omplacering till en

tidsbegränsad anställning jämföras med en tillsvidareanställd arbetstagare. Detta innebär att arbetstagaren kan beviljas kompletterande studiestöd när den tidsbegränsade anställningen upphör på grund av arbetsbrist.

Mom. 3 anger att arbetstagaren ansöker om kompletterande studiestöd hos Omställningsfonden. Arbetstagaren ska i sin ansökan till Omställningsfonden styrka att omställningsstudiestöd beviljats. Se även § 5, uppgiftsskyldighet.

Omställningsfonden får betala ut kompletterande studiestöd endast om arbetstagaren styrker att studier med beviljat omställningsstudiestöd bedrivs. Se även § 5, uppgiftsskyldighet.

Mom. 4 anger nivån på det kompletterande studiestödet efter anställning. Det kompletterande studiestödet motsvarar ett belopp om 80 procent av arbetstagarens inkomstbortfall på lönedelar från 4,5 upp till 5,5 inkomstbasbelopp per år samt 65 procent av inkomstbortfallet från 5,5 inkomstbasbelopp upp till 12 inkomstbasbelopp per år.

Exempel baserat på inkomstbasbeloppet 2022:

Lön	Omställningsstudiestöd	Kompletterande studiestöd 80 %	Kompletterande studiestöd 65 %	Totalt kompletterande studiestöd	Totalt studiestöd
	(80 % upp till 26 625 kr)	(80 % mellan 26 626 kr och upp till 32 542 kr)	(65 % mellan 32 543 kr och upp till 71 000 kr)		
43 800 kr	21 300 kr	4 734 kr	7 318 kr	12 052 kr	33 352 kr

Med upp till menas upp till och med.

Kompletterande studiestöd beräknas på samma omfattning som arbetstagaren studerar med omställningsstudiestöd.

Tabellen ovan ska ses som ett ungefärligt exempel. Vid beräkning av kompletterande studiestöd följer Omställningsfonden beräkningsgrunden för omställningsstudiestöd.

§ 16 Ersättning under ledighet från arbetet

Ny rubricering. Ändrad rubricering från tidigare rubricering ”Lön under ledighet”.

Mom.1 anger nu kvalifikationsvillkoren. I tidigare avtal reglerades kvalifikationsvillkoren i §14 mom. 1. Ersättning under ledighet från arbetet gäller för arbetstagare som uppfyller kvalifikationsvillkoren för utökade insatser (se redogörelse §14 mom. 3).

Ett språkligt förtydligande har tillförts om att ersättningen motsvarar utebliven fast kontant lön enligt AB eller BB.

Mom. 2 har fått annan innebörd. Momentet reglerar att arbetstagaren ansöker om ersättning från Omställningsfonden vilket innebär att ersättningen finansieras av premien enligt §20 (se redogörelse §20). Det är även ett förtydligande av §19 i tidigare avtal då momentet inte reglerade hur lön under ledighet ersätts. Vidare reglerar momentet att arbetstagaren ska styrka lönebortfallet för att ta del av ersättningen.

Avräkningsfrihet enligt §16 mom. 2 i tidigare avtal har utmönstrats.

§ 17 Särskild omställningsersättning

Bestämmelsen innehåller sex moment.

Mom. 1 har förenklats, och kortats ned jämfört med §17 mom. 1 och mom. 2 i tidigare avtal.

Precis som tidigare reglerar momentet att särskild omställningsersättning ersätter del av inkomstbortfall då rätt till inkomstrelaterad arbetslöshetsersättning inte föreligger på grund av att arbetstagaren deltar i aktiva omställningsinsatser.

§17 Mom. 1 första stycket i tidigare avtal reglerade även antal ersättningsdagar och ramtiden för ersättningens utbetalning. Detta regleras nu i mom. 5 i detta avtal. (Se redogörelse mom. 5 nedan)

Ersättningsnivån, som i tidigare avtal reglerades i §17 mom. 2 andra stycket finns nu i moment 4 som är ett nytt moment i detta avtal.

Mom. 2 har fått annan innebörd.

Momentet om avgångsersättning för arbetstagare som på grund av verksamhetens behov inte erbjuds möjlighet att delta i aktiva omställningsinsatser enligt, §17 mom. 2 i tidigare avtal, har utmönstrats.

Momentet anger nu kvalifikationsvillkoren. I syfte att tydliggöra och öka användarvänligheten är kvalifikationsvillkoren samlade under en bestämmelse till skillnad mot tidigare avtal där kvalifikationsvillkoren reglerades i flera olika bestämmelser.

Särskild omställningsersättning ges till tillsvidareanställd arbetstagare som uppfyller kvalifikationsvillkoren för utökade insatser. (Se redogörelsetext §14 mom. 3).

Mom. 3 är nytt och reglerar ansökningsförfarandet som i sak inte är förändrat jämfört med §19 i tidigare avtal. Det är arbetstagare som ansöker om ersättning hos Omställningsfonden. Momentet reglerar även att arbetstagaren i samband med ansökan ska styrka att arbetslöshetsersättning inte betalas ut för den period som arbetstagaren deltagit i aktiva omställningsinsatser. Detta reglerades i tidigare avtals §17 mom. 1, första stycket sista meningen.

Bestämmelsen innehåller en ny anmärkning om att arbetstagare som inte är ansluten till en arbetslöshetskassa i motsvarande situation har rätt till särskild omställningsersättning.

Mom. 4 är nytt och reglerar ersättningens storlek. Ingen förändring i sak jämfört med §17 mom. 1 andra stycket i tidigare avtal. Ersättningens storlek är den samma som i §17 mom. 1 andra stycket i tidigare avtal.

Ett förtydligande om vad ersättningen beräknas på har införts. En språklig omformulering har gjorts.

Nytt är att ett tak har införts som innebär att den särskilda omställningsersättningen inte beräknas på lönedelar över 1,4 inkomstbasbelopp per månad. Ett förtydligande om att ersättningen beräknas på den del arbetstagaren är arbetssökande har gjorts.

Den språkliga omformuleringen avser att formuleringen i tidigare avtal var ”då anställningen upphör”. Nu är formuleringen ”vid anställningens upphörande”.

Mom. 5 är nytt. Innebörden är densamma som i §17 mom. 1 andra meningen i tidigare avtal.

Mom. 6 är nytt och reglerar när ersättningen inte ges. Innebörden i momentet är densamma som enligt §14 mom. 2 i tidigare avtal förutom att a) och b) utgått samt att c) tydliggjorts i avtalet.

§ 18 Kompletterande omställningsersättning

Mom. 1 har förenklats, förtydligats samt kortats ned jämfört med §18 mom.1 tidigare avtal.

Tidigare reglerade momentet antal ersättningsdagar och ramtiden för den kompletterande omställningsersättningen. Momentet nu reglerar vad som ersätts samt i vilken situation rätt till ersättning föreligger.

Mom. 2 reglerar kvalifikationsvillkoren för rätt till kompletterande ersättning. I syfte att tydliggöra bestämmelsen och öka användarvänligheten är

kvalifikationsvillkoren samlade under en bestämmelse till skillnad från tidigare avtal där kvalifikationsvillkoren reglerades i flera olika bestämmelser.

Kompletterande omställningsersättning ges till tillsvidareanställd arbetstagare som uppfyller kvalifikationsvillkoren för utökade insatser (se redogörelsetext §14 mom. 3) samt är i övrigt oförändrade jämfört med §18 mom. 1 i tidigare avtal.

§14 mom.1 i tidigare avtal som reglerar hur en arbetstagare med tidsbegränsad anställning kan uppfylla kvalifikationsvillkoren för kompletterande ersättning är flyttad och regleras nu i denna bestämmelse.

§14 mom.1 i tidigare avtal som reglerar att en tillsvidareanställd arbetstagare som vid en övertalighetssituation accepterat en tidsbegränsad anställning i fråga om kvalifikationsvillkoren jämföras med en tillsvidareanställd arbetstagare, är flyttad och regleras i denna bestämmelse.

§15 mom. 3 i tidigare avtal som reglerar vad som gäller för arbetstagaren som vid en övertalighetssituation accepterat lägre anställningsgrad är flyttad och regleras nu i denna bestämmelse.

§18 mom. 3 i tidigare avtal som reglerar tidsramen inom vilken tillsvidareanställd arbetstagare som i en övertalighetssituation accepterat en anställning med lägre sysselsättningsgrad kan få ersättning, är flyttad och regleras nu i denna bestämmelse.

Ny anmärkning har tillförts som reglerar vad arbetsgivaren behöver styrka på begäran av Omställningsfonden, i det fall anställningen upphört genom en överenskommelse. Arbetsgivaren ska, på begäran av Omställningsfonden, styrka den arbetsbristsituation som föranledde överenskommelsen.

Mom. 3 är nytt och reglerar ansökningsförfarandet som i sak inte är förändrat jämfört med §19 samt punkt 5 Bilaga 2, Centrala och lokala protokollsanteckningar, i tidigare avtal. Det är arbetstagaren som ansöker om ersättning hos Omställningsfonden. Arbetstagaren ska styrka att man är anmäld som arbetssökande hos Arbetsförmedlingen, står till arbetsmarknadens förfogande och uppbär inkomstrelaterad arbetslöshetsersättning för att Omställningsfonden ska kunna betala ut ersättning. Det är en språklig förenkling av bestämmelsen.

Mom. 4 är nytt och reglerar ersättningens storlek. Ingen förändring i sak jämfört med §18 mom. 2 i tidigare avtal.

Nytt är att ett tak har införts som innebär att den kompletterande omställningsersättningen inte beräknas på lönedelar över 1,4 inkomstbasbelopp per månad.

Därutöver har ett förtydligande om vad ersättningen beräknas på införts.

Mom. 5 är nytt och reglerar när ersättningen betalas ut. Det har reglerats i §18 Mom. 1 sista meningen i tidigare avtal. Antal dagar samt ramtiden regleras också i denna bestämmelse. Det har tidigare reglerats i §18 mom. 1.

Mom. 6 är nytt och reglerar när arbetstagare inte har rätt till kompletterande omställningsersättning. Grunderna för detta är desamma som tidigare. Momentet har tillförts en ny punkt e) med koppling till avvisad anställning under perioden för företrädesrätt. Denna skrivning låg i § 15 mom. 2 i tidigare avtal. Samtliga grunder är nu samlade i samma bestämmelse och moment.

Kap. 4 Studieleddighet

Nytt kapitel.

§ 19 Studieleddighet

Mom. 1 reglerar att det för arbetstagaren som ansökt och beviljats stöd enligt detta avtal är möjligt att vara ledig från sin anställning. Möjligheten att vara ledig föreligger både vid studier och vid validering eller certifiering utan utbildningsinslag. Vad som i övrigt gäller i fråga om arbetstagarens rättighet till ledighet regleras i mom. 3.

Mom. 2 reglerar arbetstagarens skyldighet att underrätta arbetsgivaren om avsikten att ansöka om kortvarigt, kompletterande och/eller förlängt studiestöd som innebär ledighet från arbetet. En sådan underrättelse ska ske i så god tid som möjligt. I det fall behov finns ska arbetsgivaren och arbetstagaren ha dialog om ledighetens förläggning och om andra frågor som rör ledigheten. Dialogen ska ske skyndsamt.

Mom. 3 reglerar vad som gäller utöver Studieleddighetslagen (Lagen om arbetstagares rätt till ledighet för utbildning) eller andra tillämpliga avtal som reglerar arbetstagarens rätt till studieleddighet.

Bestämmelsen är en avvikelse från §5 1 och 2 stycket lagen om arbetstagares rätt till ledighet för utbildning. Avvikelsen innebär att arbetsgivare, som är bunden av kollektivavtal beträffande den kategori som arbetstagaren tillhör, inte behöver ha samtycke för att skjuta upp begärd ledighet från berörd lokal arbetstagarorganisation eller, om frågan hänskjutes till centrala överläggningar, av berörd huvudorganisation på arbetstagersidan.

Avvikelsen gäller i det fall ledigheten innebär en allvarlig störning i arbetsgivarens verksamhet. Arbetsgivaren kan i det fall ledigheten utgör en allvarlig störning för arbetsgivarens verksamhet skjuta upp ledigheten utan

samtycke, så att den ska påbörjas senare än sex månader efter ansökan, eller två veckor vid utbildning som är högst en vecka.

I anmärkningen till bestämmelsen anges fyra exempel på vad som utgör en allvarlig störning för arbetsgivarens verksamhet. Det är alltså ingen uttömmande lista med exempel.

Kap. 5 Finansiering

§ 20 Finansiering av insatser och stöd

Premien som arbetsgivaren betalar årligen till Omställningsfonden har höjts från 0,1 till 0,25 procent av arbetsgivarens totala lönesumma.

Premien består av 0,15 procent som betalas in enligt lag om grundläggande omställnings- och kompetensstöd på arbetsmarknaden och ytterligare 0,1 procent.

Då Omställningsfonden är en registrerad omställningsorganisation får arbetsgivare anslutna till Omställningsfonden statlig ersättning om 0,15 % av lönesumman.

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.

Nytt i avtalet är att premien finansierar samtliga stöd och insatser enligt avtalet.

§ 21 Betalning av premie

På samma sätt som tidigare debiteras arbetsgivaren premien enligt § 20 av Omställningsfonden enligt fondens anvisningar.

§ 22 Medel till förebyggande insatser

Bestämmelsen om medel till förebyggande insatser är i väsentliga delar densamma som tidigare. Bestämmelsen har tillförts skrivningar som låg i § 7 i tidigare avtal. Se moment 1, 2 samt 3.

Hänvisningen till bilaga 6 - Centrala parter syn på förebyggande insatser - är borttagen då tidigare avtals bilaga 6 utmönstrats i sin helhet.

Kapitel 6 Tolkning och tillämpning

§ 23 Rådgivningsnämnd

Mom. 1 har följdändrats.

Omställningsförmånerna enligt § 2, § 6, §§ 7-10, §11 mom. 3, §12 samt §§ 13-19 kan överprövas.

Kapitel 7 Tvister

§ 24 Handläggning av tvister

Mom. 1 har följdändrats.

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.

§ 25 Skiljenämnd

Bestämmelsen har inte ändrats jämfört med tidigare avtal.

Centrala och lokala protokollsanteckningar, bilaga 2 till KOM-KR

Punkt 1 har tillförts en skrivning om vilka som omfattas av nya KOM-KR (i lydelse 2022-10-01) i förhållande till tidigare avtal.

Punkterna 2, 3 och 4 samt 6 har utmönstrats ur bilaga 2. Innehållet i punkt 3 har omhändertagits i bilaga 1 kapitel 3 § 18.

Punkt 5 i tidigare avtal har fått ny numrering, punkt 2.

Punkten 7 i tidigare avtal har skrivits om (följdändrats) och fått ny numrering, punkt 3.

Centrala protokollsanteckningar, bilaga 3 till KOM-KR

Punkten 4 i tidigare avtal har utmönstrats ur bilaga 3. Innehållet är omhändertaget i bilaga 1 kapitel 1 § 3 samt kapitel 5 § 22.

Punkten 5 i tidigare avtal har utmönstrats ur bilaga 3. Innehållet är omhändertaget i bilaga 1 kapitel 1 § 20.

Bilaga 3 har tillförts fyra nya punkter.

Punkt 4 samt 5 innebär att parterna, för det fall avtalets innehåll inte längre är förenligt med gällande lagstiftning eller för det fall den statliga ersättningen om 0,15% förändras, ska uppta förhandlingar för att anpassa avtalsinnehållet till de nya förutsättningarna samt för att se hur avtalets värden ska hanteras.

Parterna enades i förhandlingarna om att de medel som inte tas i anspråk för förebyggande insatser ska kunna överföras till de olika studiestöden. I punkt 6 regleras att parterna ska ta fram en modell för hur detta ska hanteras.

Punkt 7 reglerar parternas åtagande att senast 2026 utvärdera premienivån i förhållande till de behov som finns.

Lokalt kollektivavtal, bilaga 5 till KOM-KR

Innehållet i bilagan är nytt. Bilagan kan användas som mall för att anta Kompetens- och omställningsavtalet i lydelse 2022-10-01.