

Lokalt avtal om lokala omställningsmedel för Sveriges Domstolar

1 § Bakgrund

Centrala parter träffade den 25 juni 2014 avtal om lokala omställningsmedel. Med stöd av 6.2 § i nämnda avtal ska lokala parter komma överens om inom vilka områden samt vilka omställningsåtgärder och aktiviteter inom dessa som ska finansieras genom de lokala omställningsmedlen. Medlen finansieras genom avsättning med 0,3 procent av lönesumman för aktivt omställningsarbete.

2 § Avtalsparter och tillämpningsområde

Avtalsparter i detta avtal är Domstolsverket, Saco-S Domstol, ST inom Sveriges Domstolar och Seko.

Avtalet omfattar samtliga medarbetare som har anställning inom Sveriges Domstolar.

Avtalet omfattar lokala omställningsmedel som avsätts årligen (s.k. nya medel) och de medel som har avsatts tidigare år och som inte har använts (s.k. föregående års medel).

3 § Syfte och utgångspunkter

Lokala parter är genom detta avtal överens om inom vilka områden omställningsmedel får användas.

Syftet med de lokala omställningsmedlen är att utifrån verksamhetens behov bidra till finansiering av ett långsiktigt lokalt omställningsarbete. Genom proaktiva omställningsåtgärder och aktiviteter ska detta arbete stödja både verksamhetens och arbetstagarnas utveckling utifrån arbetslinjen och ett längre arbetsliv.

Verksamheten inom Sveriges Domstolar ska bedrivas effektivt och rationellt vilket förutsätter en ständig utveckling och förändring. Dessa förändringar kan innebära behov av t.ex. förändrad eller ny kompetens och nya organisationsformer.

Det är angeläget att parterna tar ett gemensamt ansvar för att medlen används för omställningsåtgärder och aktiviteter utifrån ett helhetsperspektiv i verksamheten. Såväl kollektiva som individuella behov av omställning ska beaktas. För att avtalet ska kunna tillämpas och dess avsikter uppnås, förutsätts en konstruktiv dialog mellan arbetsgivarparter och arbetstagarorganisationer

inom Sveriges Domstolar på lokal nivå (dvs. Domstolsverket) respektive lokal-lokal nivå (dvs. myndighet inom Sveriges Domstolar).

Omställningsmedel ska inte användas till sedvanliga kompetensutvecklingsåtgärder som arbetsgivaren normalt bekostar.

Beviljade omställningsmedel ska stärka medarbetares förutsättningar för befintliga eller framtida arbetsuppgifter eller leda till intern eller extern rörlighet.

4 § Processen

Prövning och beslut om användning av omställningsmedel hanteras olika beroende på inom vilket användningsområde som avses. Hanteringen kan ske dels på lokal nivå, dels på lokal-lokal nivå.

Arbetsgivaren och arbetstagarorganisationerna på lokal respektive lokal-lokal nivå ska vara överens om hur avsatta medel ska användas.

Ansökan om medel till planerade omställningsåtgärder som hanteras på lokal nivå lämnas till Domstolsverket som efter prövning av ansökan fattar beslut i ärendet.

Anmärkning: Ansökningsblanketter finns på Sveriges Domstolars intranät.

5 § Användningsområden

5.1 Individuella åtgärder och aktiviteter

Detta användningsområde handlar om ett omställningsarbete som avser att stödja medarbetarens utveckling utifrån arbetslinjen och ett längre arbetsliv. Det kan till exempel bestå av åtgärder och aktiviteter som ökar eller bibehåller medarbetarens anställningsbarhet eller förbättrar förutsättningarna i övrigt för ett längre arbetsliv. Dessa kan bidra till nytt arbete eller ny karriär utanför eller inom myndigheten. I praktiken kan det ske genom t.ex. livs- och karriärplanering, delpension eller tjänstgöring på annan myndighet eller hos annan arbetsgivare.

Livs- och karriärplanering

Medarbetare som av olika skäl behöver vidareutveckla sig i sitt yrkesverksamma liv ska kunna erbjudas denna möjlighet. På detta sätt kan kompetens behållas inom verksamheten. Förutsättningar kan också ges för medarbetare att gå vidare till annan verksamhet. Beviljade medel ska som huvudregel ersätta kostnaden för utvecklingsåtgärder, såsom kurser och annan utbildning och därmed direkt sammanhängande kostnader, som t.ex. nödvändiga resor, logi och kurslitteratur samt karriärrådgivning. Traktamente utgår inte. Beslut om detta fattas av Domstolsverket.

Inom ramen för Livs- och karriärplanering kan även ekonomisk kompensation till domstolarna övervägas när domstolarna måste säga upp personer vid arbetsbrist, särskilt då när en person har arbetsbefriad uppsägningstid.

Avsättning Kåpan Pensioner

Omställningsmedel kan användas till avsättning till Kåpan pensioner (Kåpan Valbar). Beslut om detta fattas av Domstolsverket.

Tjänstgöring på annan plats

En medarbetare kan i omställningssyfte, eller kompetensutvecklingssyfte, ges en möjlighet att tjänstgöra på annan myndighet inom Sveriges Domstolar eller hos annan arbetsgivare. Detta kan ske i form av utbytestjänstgöring, jobbrotation, adjunktionstjänstgöring eller annan liknande tjänstgöring. Detta innebär att en medarbetare tjänstgör vid annan myndighet inom Sveriges Domstolar eller anställs hos annan arbetsgivare. Tjänstgöringen kan beviljas för upp till tolv månader.

Ekonomisk kompensation kan utgå till den myndighet eller annan arbetsgivare som tar emot eller anställer en medarbetare inom ramen för omställnings- eller kompetensutvecklingssyfte. Ersättning kan utgå för en del eller hela medarbetarens lönekostnad inklusive sociala avgifter samt 20 procent extra som kompensation för insatsen. Beslut om detta fattas av Domstolsverket.

Om medarbetaren tjänstgör på annan plats i omställnings- eller kompetensutvecklingssyfte kan medarbetaren ha rätt till ersättning för dubbelt boende eller dagpendling i enlighet med "Lokalt reseavtal för Sveriges Domstolar". Ekonomisk kompensation kan då utgå även för detta. Beslut om detta fattas av Domstolsverket.

Delpension

Delpension kan även beviljas i omställningssyfte i samband med en verksamhetsförändring. Medlen avräknas så att det fullt ut motsvarar arbetsgivarens kostnad för delpensionen för varje enskilt delpensionsbeslut som beslutas i enlighet med detta. Beslut om detta fattas av Domstolsverket.

Generationsväxling

Omställningsmedel kan finansiera s.k. generationsväxling av tillsvidareanställningar vid pensionsavgångar. Härigenom tillgodoses dels omställning för den medarbetare som ska sluta, dels verksamhetens behov av att kunskapsöverföring säkerställs. Nya medarbetare ges på detta sätt tillfälle till en längre utbildningsperiod och en värdefull kunskapsöverföring säkerställs. Utöver kunskapsöverföring är tanken med generationsväxlingsmedlen en reell nedtrappning för den medarbetare som ska sluta. För att åstadkomma detta ska ersättaren arbeta parallellt med den medarbetaren som ska sluta och ersättaren bör därutöver inte tilldelas arbetsuppgifter. Domstolen kompenseras engångsvis i efterhand med medel för den faktiska överlappningstiden. I normalfallet ges kompensation för upp till tre månader men om särskilda skäl framkommer vid ansökan kan kompensation ges för upp till sex månader. Beslut om detta fattas av Domstolsverket.

Överenskommelse om att avsluta anställningen på grund av sjukdom

Genom en tillfällig förändring den 1 februari 2021 till den 31 december 2023 kan Avtal om omställning användas för medarbetare som sägs upp på grund av sjukdom eller i de fall där arbetsgivare och medarbetare kommer överens om att medarbetaren ska sluta på grund av sjukdom. En förutsättning är dock att medarbetaren bedöms ha arbetsförmåga kvar i förhållande till hela

arbetsmarknaden, samt att arbetsgivarens rehabiliteringsansvar fullgjorts. För det fall medarbetaren fyllt 57 år får arbetsgivarens en kostnad för särskild pensionsersättning. Omställningsmedel kan då tas i anspråk för att helt eller delvis finansiera denna kostnad. Beslut om detta fattas av Domstolsverket.

Denna möjlighet följer den förändring som gjorts i Avtal om omställning och om den förändringen upphör att gälla den 1 januari 2024, upphör även möjligheten att ta omställningsmedel i anspråk för att finansiera detta.

5.2 Kompetenshöjande aktiviteter beslutade av enskilda myndigheter inom Sveriges Domstolar

Av bilagan till detta avtal framgår vilka aktiviteter som parterna är överens om att prioritera inom ramen för detta avtal. Beslut om vilken/vilka aktiviteter myndigheten beslutar om ska ske i samverkan med lokal-lokala fackliga parter. Saknas lokal-lokala fackliga företrädare ska samverkan ske med lokala fackliga företrädare.

5.3 Andra aktiviteter i omställningssyfte

Om lokala parter är överens om detta kan omställningsmedel användas för andra, för verksamheten eller den enskilde, övergripande aktiviteter i omställningssyfte, som har definierats vid den årliga genomgången som ska göras i enlighet med 8 § i detta avtal.

6 § Användning av årligen avsatta medel

Medel som avsatts under ett år ska fördelas och användas enligt följande:

50 procent för individuella åtgärder som beslutas av Domstolsverket dvs. på lokal nivå.

50 procent för kompetenshöjande aktiviteter som beslutas vid enskilda myndigheter inom Sveriges Domstolar, dvs. lokal-lokal nivå.

7 § Användning av föregående års medel

Omställningsmedel som har avsatts för åtgärder som ska beslutas av Domstolsverket på lokal nivå eller fördelats till myndigheterna för beslut på lokal-lokal nivå, men inte har förbrukats innevarande år kan användas under det påföljande året.

Om det resterande beloppet vid slutet av ett år överstiger sammanlagt två års tilldelade medel kommer överskjutande del att återföras till Domstolsverket. Dessa återförda medel kommer istället att användas för att finansiera åtgärder och aktiviteter i omställningssyfte som beslutas på lokal nivå.

8 § Uppföljning av avtalet

8.1 Aktiviteter m.m.

Med stöd av detta avtal ska en genomgång på lokal nivå göras årligen, senast den 30 november, varvid arbetsgivaren ska redovisa sin syn på utveckling av verksamheten och medarbetarna och det långsiktiga omställningsarbetet.

Myndigheterna inom Sveriges Domstolar ska årligen, senast den 30 november, till Domstolsverket, skriftligen redovisa vilka kompetenshöjande aktiviteter som

Myndigheterna inom Sveriges Domstolar ska årligen, senast den 30 november, till Domstolsverket, skriftligen redovisa vilka kompetenshöjande aktiviteter som har genomförts och syftet med aktiviteten. Av redovisningen ska också framgå på vilket sätt aktiviteterna har tagits fram gemensamt med lokal-lokala fackliga företrädare.

Senast i februari nästkommande år ska parterna på lokal nivå göra en gemensam uppföljning av vilka aktiviteter som genomförts på myndigheterna och inför uppföljningen ska Domstolsverket också sammanställa en redovisning till de lokala parterna över vilka myndigheter som har fått del av medlen.

8.2 Ekonomisk uppföljning

Domstolsverket ska vid utgången av varje kvartal redovisa för de fackliga organisationerna på lokal nivå hur omställningsmedlen har använts under respektive period.

8.3 Årlig översyn av bilaga till lokalt avtal

Parterna ska inför varje nytt kalenderår tillsammans se över bilagan som redovisar förslag på aktiviteter inom ramen för användningen av de lokala omställningsmedlen.

9 § Giltighetstid

Detta avtal träder i kraft den 1 juli 2021 och gäller tillsvidare med en uppsägningstid om 3 (tre) månader. Detta avtal upphör dock att gälla senast vid tidpunkten för det centrala avtalets giltighetstids upphörande.

2021-06-29

Thomas Rolén
Domstolsverket

2021-06-29

Elisabeth Åberg
Saco-S Domstol

2021-06-29

Veronica Wetterhag
ST inom Sveriges Domstolar

2021-06-29

Joakim Carlsson
Seko