



## Lokalt kollektivavtal om lokala omställningsmedel på Kungliga Musikhögskolan

### Bakgrund

I avtalet om lokala omställningsmedel mellan de centrala parterna 2014-06-25 beslöts att de lokala parterna senast den 31 december 2015 ska fatta ett lokalt kollektivavtal om lokala omställningsmedel. Det centrala avtalet ersatte 2002 års centrala avtal, men fortsatt gäller att myndigheten ska avsätta 0,3% av den totala lönesumman till lokalt omställningsarbete.

Detta kollektivavtal har ingåtts mellan arbetsgivaren Kungliga Musikhögskolan (nedan angiven som KMH) och de fackliga organisationerna på Kungliga Musikhögskolan.

§ 1 Avtalet träder i kraft den 1 januari 2016 och tillsvidare. Endera parten kan säga upp avtalet med 3 månaders uppsägningstid.

§ 2 Syftet med detta avtal är att tydliggöra hur KMH avser att använda trygghetsmedlen i omställning och avveckling samt hur redovisning av använda medel ska ske till de fackliga organisationerna på KMH.

§ 3 I enlighet med det centrala kollektivavtalet är det arbetsgivaren som beslutar om hur medlen ska användas, men detta ska redovisas till de lokala fackliga organisationerna. På KMH kommer redovisning ske en (1) gång per år och detta i samband med att årsredovisningen fastslås.

§ 4 Parterna är eniga om att medlen ska användas för på KMH centralt beslutade omställnings-/avvecklingsåtgärder och dessa ska beslutas av personalchef

§ 5 Personalchef ansvar för att ta fram en rutin som beskriver hur processen från ansökan till beslut om fördelning av dessa medel ska ske.

§ 6 Under det kommande året (2016) ska en översyn av institutionsfördelningen göras och detta kan leda till övertalighet, varför åtgärder för omställning och/eller avveckling kan bli aktuella. I övrigt kan behov av eventuella budgetåttstramningar leda till omställnings- och eller avvecklingsinsatser samt att verksamheten löpande ses över och det kan också leda till behov av olika omställnings- och avvecklingsinsatser.

§ 7 Omställning/ Avveckling kan också ske för att främja kompetensväxling och/ eller ett förändrat arbetssätt samt på förändringar i omvärlden som kräver omställning av verksamheten.

§ 8 KMH har för avsikt att använda medlen vid varje given tidpunkt för att främja verksamhetens mål, men också att försöka beakta individuella behov av omställnings-/avvecklingsåtgärder. Exempel på åtgärder kan vara delpension, outplacement, utbildning, parallelltjänstgöring, coaching, praktik.

Stockholm den 1 januari 2016

För KMH

För SACO-S

För OFR/S (ST)

Cecilia Rydinger Alin

Eva Wedin

Ingrid Tillberg

För OFR/S (Läraryrskombundet)

För SEKO

Ing-Marie Lindberg Thörnberg

Faustino Fernandez Fernandez