

Lokalt kollektivavtal om lokala omställningsmedel

1 § Bakgrund

Parterna sluter lokalt avtal med stöd av Avtal om lokala omställningsmedel (bilaga 2 till RALS 2014-06-25). I enlighet med det centrala avtalet avsätts varje månad 0,3 procent av Umeå universitets lönesumma, vilket utgör medlen för den lokala utvecklingsfonden, för aktivt omställningsarbete.

2 § Syfte

I enlighet med Avtal om lokala omställningsmedel är syftet med de lokala omställningsmedlen att utifrån verksamhetens behov bidra till finansiering av ett långsiktigt lokalt omställningsarbete. Detta arbete ska genom proaktiva åtgärder och aktiviteter stödja både verksamhetens och arbetstagarnas utveckling utifrån arbetslinjen och ett längre arbetsliv. Det kan till exempel bestå av åtgärder som ökar eller bibehåller arbetstagarens anställningsbarhet eller ökar förutsättningarna i övrigt till ett längre arbetsliv. Detta i sin tur ställer i många fall krav på en långsiktig planering av omställningsåtgärder.

3 § Gemensamma utgångspunkter

De aktiviteter och åtgärder som finansieras av lokala utvecklingsfonden ska uppfylla syftet enligt § 2 och föregås av en ansökan. Dessa kan vara universitetsövergripande, fakultets- eller institutionsövergripande* eller för enskilda individer.

I bilaga 1 beskrivs prioriterade områden och aktiviteter som är universitetsövergripande. I bilaga 2-3 finns principer för bedömning av ansökningar.

4 § Fondens ledamöter och arbetsordning

Centrala samverkansgruppen (CSG) har för ändamålet beslutat om en partssammansatt grupp med följande sammansättning: en företrädare för arbetsgivaren (personalchef), en

*Med fakultet likställs Universitetsförvaltningen, Universitetsbiblioteket, Lärarhögskolan. Med institution likställs enhet, centrumbildning m.m.

Handwritten signatures:
JK
MP
SS
UP

företrädare för respektive arbetstagarorganisation (ordförande), totalt fyra ledamöter. Ledamöternas uppdrag är att handlägga, besluta och följa upp ansökningar. Arbetet ska organiseras med kvalitet och effektivitet. Avtalets innehåll ska kommuniceras till chefer och anställda.

Fonden är beslutsför när samtliga fyra ledamöter deltar i beslutet. En förutsättning för att en ansökan ska beviljas är att fondens ledamöter är överens. Det i sin tur ställer krav på en konstruktiv dialog. Sammanträde i lokala utvecklingsfonden ska dokumenteras i form av ett justerat protokoll. Av protokollet ska det framgå beslut eller åtgärd i ärendet. Arbetsgivaren ansvarar för att upprätta föredragningslista och ta fram de underlag som behövs.

Samordning, handläggning och administration av fondens verksamhet finansieras av de avsatta medlen motsvarande 25 procent av en befattning vid Personalenheten.

Fonden finansierar inte universitetets gemensamma påslag och i normalfallet förutsätts en medfinansiering.

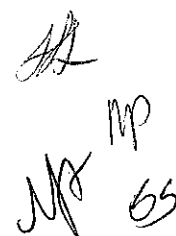
5 § Uppföljning

Uppföljning av fondens budget sker vid beslutsmöten i januari och september. Fondens ledamöter ska en gång per år redovisa omfattning och användande av de lokala omställningsmedlen till CSG och universitetsledningen.

6 § Giltighetstid och uppsägningstid

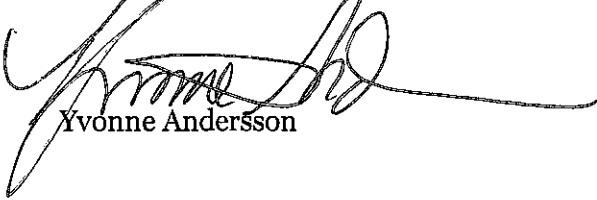
Detta avtal gäller under perioden 2016-01-01 – 2018-12-31, med tre månaders uppsägningstid. Tidigare lokalt avtal 2013-01-11, dnr 300-337-13, upphör i och med detta avtal.

*Med fakultet likställs Universitetsförvaltningen, Universitetsbiblioteket, Lärarhögskolan. Med institution likställs enhet, centrubildning m.m.



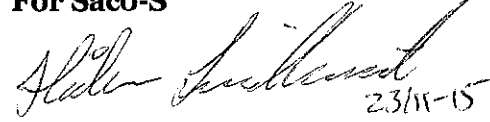


För Umeå universitet



Yvonne Andersson

För Saco-S



Håkan Lindkvist

För OER/S



Maria Persson

För SEKO



Siv Sjödin

Bilaga

1. Prioriterade områden och aktiviteter som är universitetsövergripande
2. Principer för bedömning av ansökan från fakultet* eller institution
3. Principer för bedömning av ansökan om individinsatser

*Med fakultet likställs Universitetsförvaltningen, Universitetsbiblioteket, Lärarhögskolan. Med institution likställs enhet, centrumbildning m.m.



Bilaga 1

Prioriterade områden och aktiviteter som är universitetsövergripande

Ansökningar som avser följande områden och aktiviteter prioriteras av fonden. Under avtalsperioden kan även andra områden eller aktiviteter beviljas medel för.

Hållbart och hälsofrämjande arbetsliv

- Arbetsträningsplatser
- Doktoranders arbetsmiljö och villkor
- Hälsofrämjande/hållbart ledarskap och medarbetarskap

Strategisk kompetensförsörjning av medarbetare och ledare

- Kompetens- och karriärsatsning: karriärcoachning, utveckling karriärplaner
- Traineeprojekt för nya ledare
- Ökat utbyte mellan personal inom myndigheten: En modell för intern praktik

Utveckling av verksamhetsstödet

- Samordnad kompetensutveckling för verksamhetsstödet
- Utveckling av det administrativa stödet

*Med fakultet likställs Universitetsförvaltningen, Universitetsbiblioteket, Lärarhögskolan. Med institution likställs enhet, centrumbildning m.m.

Handwritten initials and numbers:
MP 55 MP

Bilaga 2

Principer för bedömning av ansökan från fakultet* eller institution*

Som grund för insatser på fakultets- eller institutionsnivå ska normalt finnas en kompetensförsörjningsplan eller en verksamhets- och kompetensanalys. Under avtalsperioden kan även andra insatser beviljas medel för.

Medel kan beviljas för följande insatser:

- Generationsväxling
- Infrastruktur
- Insatser för ökat studentunderlag
- Kompetensanalyser
- Kompetensutvecklingsinsatser som har ett långsiktigt omställningssyfte och ligger utöver ordinarie kompetensutveckling (ex: kompetensutveckling inför omorganisation, nya ämnen/nya kurser/nytt uppdrag.)
- Konsultstöd, mentor, handledare
- Tidsbegränsad tjänstgöring för att öka kompetens, verksamhetsutveckling eller annat omställningssyfte
- Vikariekostnader i samband med större kompetensutvecklingsinsatser eller motsvarande
- Ökad samverkan med aktörer i omvärlden för ökat studentunderlag

Medel beviljas i normalfallet inte för:

- Arbetsmiljöåtgärder
- Forskningstid/forskningsansökan Meritering (doktorand, docentur osv)
- Gem-kostnader
- Kursutveckling
- Reguljär kompetensutveckling

*Med fakultet likställs Universitetsförvaltningen, Universitetsbiblioteket, Lärarhögskolan. Med institution likställs enhet, centrubildning m.m.

Handwritten signatures and initials:
SR
JF 55
MP



Bilaga 3

Principer för bedömning av ansökan om individinsatser

Insatser som avser individnivå ska stödja en ny eller fortsatt anställning inom Umeå universitet eller hos annan arbetsgivare. Åtgärder och aktiviteter på individnivå ska ha ett långsiktigt omställningssyfte.

Medel kan beviljas för:

- Delpension vid övertalighet
- Extraordinära åtgärder för en individ vid övertalighet (ex: kompetensutveckling, lönekostnader)
- Hjälpmedel utöver arbetsgivarens reguljära ansvar
- Övriga rehabiliteringsinsatser utöver arbetsgivarens ansvar

Medel kan inte beviljas för:

- Ansvar som redan ligger i arbetsgivarens skyldigheter
- Insatser som inte anses vara långsiktiga och trygghetsskapande

*Med fakultet likställs Universitetsförvaltningen, Universitetsbiblioteket, Lärarhögskolan. Med institution likställs enhet, centrum/bildning m.m.

Handwritten signatures in black ink, including what appears to be 'SS' and 'MP'.