



UMEÅ UNIVERSITET

REGEL FÖR INTERMITTENTA ANSTÄLLNINGAR MED TIMLÖN

Typ av dokument:	Regel
Datum:	2022-07-01
Dnr:	FS 1.1-1302-22
Beslutad av:	Rektor
Giltighetstid:	2022-10-01 – tillsvidare
Område:	Personal, lika villkor och arbetsmiljö
Ansvarig förvaltningsenhet:	Personalenheten
Ersätter dokument:	Regel för tillämpning av intermittent anställning vid Umeå universitet, beslutat av rektor 2021-11-16, dnr FS 1.1-2373-21 och Regel för anställning med timersättning, beslutad av rektor 2021-11-16, dnr FS 1.1-2372-21



Innehåll

1.	Beskrivning	3
2.	Bakgrund.....	3
3.	Intermittent anställning	3
3.1.	Avtal om intermittent anställning.....	4
3.2.	Timlön	4
4.	Inkonvertering av intermittent anställning.....	4



1. Beskrivning

Detta styrdokument beskriver hur intermitteranta anställningar med timlön ska hanteras vid Umeå universitet.

2. Bakgrund

Mot bakgrund av förändringar i lag (1982:80) om anställningsskydd, LAS, har Regel för tillämpning av intermitterant anställning vid Umeå universitet och Regel för anställning med timersättning setts över och ersatts med Regel för intermitteranta anställningar med timlön.

Regeln syftar till att säkerställa att universitetet fullgör kraven i LAS samt att hanteringen av intermitteranta anställningar med timlön vid Umeå universitet blir tydlig och enhetlig.

Med intermitterant anställning med timlön avses anställningar som ingås med en person med syfte att under en period tillgodose arbetsgivarens behov av att anlita tillfällig arbetskraft.

3. Intermitterant anställning

Verksamheten vid Umeå universitet ska i huvudsak bedrivas av vid universitetet tillsvidareanställd personal.

Enligt lagen om offentlig anställning (LOA) och regeringsformen (RF) ska anställningar ingås efter prövning av förtjänst och skicklighet. Krav finns därför på att anställningar ska utannonseras. Inte minst mot bakgrund av utannonseringskravet, är det av vikt att anställningar inte oavsiktligt inkonverteras, dvs övergår till tillsvidareanställningar.

Det kan ibland vara ändamålsenligt, effektivt och nödvändigt att komplettera universitetets anställningar genom att anlita tillfällig arbetskraft. Sådana behov kan tillgodoses genom att ingå intermitteranta anställningar.

Intermitterant anställning med timlön kan användas

- när ett behov av arbetskraft akut uppkommer, eller
- när en kompetens behövs för begränsad period eller arbetsinsats på grund av verksamhetens särskilda karaktär eller krav på tillgänglighet.

Kännetecknande för intermitterant anställning är att arbetstagaren endast arbetar vissa dagar i en vecka eller under vissa perioder, och då efter överenskommelse med berörd chef.

Varje arbetstillfälle inom en intermitterant anställningsperiod betraktas som ett nytt anställningsförhållande och arbetstagaren har rätt att tacka nej till varje enskilt erbjudande om arbete.



Varje arbetstillfälle registreras i Primula och innebär en anställning som är tidsbegränsad enligt 5 § lag (1982:80) om anställningsskydd, LAS.

Prefekt/motsvarande ansvarar för att säkerställa att rutiner finns vid institutionen/motsvarande så att LAS-tiden för intermittert anställda löpande följs upp.

De timmar som rapporteras ska motsvara faktiskt arbetad tid per dag. En tydlighet från berörd chef angående vilka dagar arbetet ska utföras är därför nödvändigt.

3.1. Avtal om intermittert anställning

När arbetsgivaren har behov av tillfällig arbetskraft ska ett avtal om intermittert anställning för en ramperiod ingås.

Prefekt/motsvarande ansvarar för att säkerställa att universitetets rutiner för intermitterta anställningar efterlevs vid institutionen/motsvarande. Aktuella rutiner finns på medarbetarwebben.

Avtal mellan arbetstagare och prefekt/motsvarande upprättas på aktuell blankett för intermittert anställning, se medarbetarwebben.

3.2. Timlön

Timlönen är individuell och ska utgå från Umeå universitets lönepolicy och ha sin grund i arbetets svårighetsgrad och förväntad prestation. Timlönen beräknas på månadslön/165. Därutöver tillkommer semesterersättning, 12 procent, av timlönen.

Lönen erhålls per timme och betalas normalt ut månaden efter intjänandemånaden förutsatt att fullständigt ifyllt och attesterat underlag inkommit till löneadministrationen i tid inför lönekörning.

Arbetade timmar redovisas enligt gällande rutiner, se medarbetarwebben.

4. Inkonvertering av intermittert anställning

En intermittert anställning inkonverteras, dvs övergår till en tillsvidareanställning, i enlighet med de villkor som regleras i lagen om anställningsskydd.

Vid inkonvertering till tillsvidareanställning gäller den sysselsättningsgrad och organisatoriska placering som råder vid datum för inkonvertering.