

Överenskommelse för arbetstagare i anställning med arbetsmarknadspolitiska insatser

Fastighetsanställdas Förbund

Svenska Kommunalarbetareförbundet

Seko – Service och Kommunikationsfacket

Överenskommelse för arbetstagare i anställning med arbetsmarknadspolitiska insatser

Parter

Sobona – Kommunala företagens arbetsgivarorganisation å ena sidan, samt

Svenska Kommunalarbetsareförbundet, Fastighetsanställdas Förbund, Seko – Service och Kommunikationsfacket, å den andra.

§ 1 Innehåll m.m.

Parterna träffar detta kollektivavtal, Överenskommelse för arbetstagare i anställning med arbetsmarknadspolitiska insatser, gällande Sobonas medlemmar inom Sobonas branscher där parterna tecknar kollektivavtal Branschöverenskommelse om lön och allmänna anställningsvillkor, där driftsformen är helägda region – och/eller kommunala bolag.

Till avtalet hör även bestämmelser enligt följande:

Överenskommelse för arbetstagare i anställning med arbetsmarknadspolitiska insatser (bilaga 1),

§ 2 Ändringar och tillägg

I kollektivavtalet ska också ingå de ändringar och tillägg till avtalets bestämmelser som parterna under avtalets giltighetsperiod träffar överenskommelse om.

§ 3 Befintliga lokala kollektivavtal

Denna överenskommelse påverkar inte redan träffade lokala avtal med likartat syfte.

§ 4 Tvisters handläggning

Uppstår tvist som rör tolkning och tillämpning av detta avtal och av överenskommelse som slutits med stöd av detta avtal ska ärendet handläggas i den ordning som föreskrivs i Sobonas förhandlingsordningsavtal.

§ 5 Central protokollsanteckning

Centrala parter är överens om betydelsen att kunna bistå lokala parter om tillämpningen av det centrala avtalet. Endera part äger därför möjlighet att påkalla central partsgemensam konsultation vid frågor om avtalstillämpningen, för att vid behov vägleda och stödja tillämpningen av avtalet.

§ 6 Giltighet och uppsägning

Detta kollektivavtal om Överenskommelse för arbetstagare i anställning med arbetsmarknadspolitiska insatser gäller från och med 2023-04-12 tills vidare med en ömsesidig uppsägningstid av 3 kalendermånader. Uppsägning ska vara skriftlig. Vid en uppsägning från endera parten kommer anställningar enligt detta avtal att vara giltiga till dess att anställningstiden löpt ut eller till dess att arbetsgivare eller arbetstagare avslutar anställningen enligt bestämmelserna i avtalet.

Anmärkning

Uppsägning av avtalet, kan ske för en enskild bransch eller flera och gäller då inte andra parter än de som framgår av uppsägningen.

§ 7 Avslutning

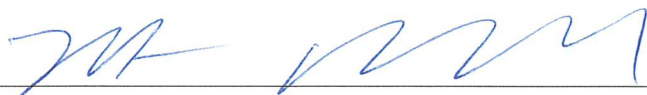
Förhandlingarna förklaras avslutade.

Vid protokollet

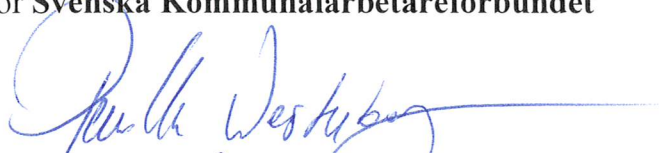


Justeras


För Sobona – Kommunala företagens arbetsgivarorganisation



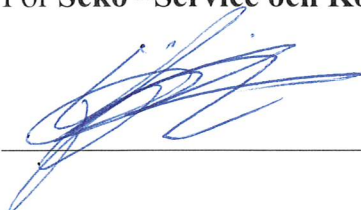
För Svenska Kommunalarbetareförbundet



För Fastighetsanställdas förbund



För Seko –Service och Kommunikationsfacket



Överenskommelse för arbetstagare i anställning med arbetsmarknadspolitiska insatser

Inledande bestämmelser

§ 1 Syfte

Syftet med avtalet är att stärka arbetstagarens möjligheter för ett reguljärt arbete på arbetsmarknaden, där den anställde ska kunna erbjudas arbetsuppgifter till de förutsättningar som arbetstagaren har. Det är arbetstagarens förutsättningar, bakgrund och behov som avgör sammansättningen av arbetets innehåll.

§ 2 Tillämpningsområde m.m.

Avtalet kan tillämpas för personer i en arbetsmarknadspolitisk insats, som anställs för arbete som inte är budgeterat inom ordinarie verksamhet

- med eller utan anställningsstöd från arbetsförmedlingen eller
- utifrån arbetsmarknadspolitiska insatser från ägarkommun eller ägarregion.

§ 3 Lokal hanteringsordning

Mom. 1 Innan kollektivavtalet Överenskommelse för arbetstagare i anställning med arbetsmarknadspolitiska insatser kan tillämpas, ska en överläggning ske mellan arbetsgivaren och berörd arbetstagarorganisation. Vid överläggningen ska protokoll föras. I överläggningen ska följande behandlas

- Vilken arbetsplats och arbetsområde ska anställning ske
- Förutsättningar för stöd och handledning
- Antal anställningar som ska ingå, anställningens längd och arbetstidens omfattning.

Anmärkning

Denna bestämmelse ersätter 11,12 och 14 §§ MBL.

Mom. 2 Om lokal part för berörd arbetstagarorganisation saknas ska överläggning ske med närmast högre nivå, d.v.s. i förekommande fall distrikt/region, avdelning eller till organisationen centralt.

Mom. 3 Senast i samband med att anställningen påbörjas ska individuell handlingsplan ha upprättats. Handlingsplanen följs upp under anställningstiden.

§ 4 Facklig information

Arbetsgivare ska möjliggöra för fackligt förtroendevalda att informera de som anställs på avtalet om den lokala fackliga verksamheten.

§ 5 Årlig uppföljning

Mom. 1 Arbetsgivaren ska årligen följa upp tillämpningen av avtalet och till berörd lokal arbetstagarorganisation redogöra för:

- Antal anställningar som ingåtts under året
- Anställningens längd samt
- Inom vilka verksamhetsområden som anställningarna funnits

Mom. 2 Om lokal part för berörd arbetstagarorganisation saknas ska den årliga uppföljningen ske med närmast högre nivå, d.v.s. i förekommande fall distrikt/region, avdelning eller till organisationen centralt.

§ 6 Anställningsform m.m.

Mom. 1 Arbetstagare anställs enligt särskilt kollektivavtalsreglerad tidsbegränsad anställning.

Mom. 2 Anställningen är tidsbegränsad i som längst 2 år. Finns behov av förlängd anställning efter 2 år, får anställningen förlängas efter förhandlingar enligt § 11 medbestämmandelagen (MBL).

Mom. 3 Anställningen tillgodoräknas inte tidsmässigt för övergång till en tillsvidareanställning enligt lagen om anställningsskydd (LAS) 5a § och Branschbestämmelser (BB) 4 § mom. 4 Underrättelseskyldighet vid tidsbegränsade anställningar i 28 § LAS gäller inte.

§ 7 Avslut av anställningen, uppsägningstid m.m.

Mom. 1 Arbetstagares anställning upphör, utan uppsägning,

- a) enligt de regler som gäller för respektive arbetsmarknadspolitisk insats eller
- b) dessförinnan om arbetstagaren erhåller sjukersättning enligt socialförsäkringsbalken (SFB).

Mom. 2 Anställningen kan avbrytas före den avtalade anställningstidens utgång, av andra skäl än som avses i mom. 1, med en ömsesidig uppsägningstid av 1 månad. Arbetsgivaren ska snarast underrätta berörd arbetstagarorganisation om anställningens upphörande.

Mom. 3 Oavsett vad som föreskrivs i 15, 30 och 30 a §§ lagen om anställningsskydd (LAS) gäller inte någon skyldighet att ge underrättelse, varsel och besked.

Mom. 4 I samband med att anställningen avslutas utfärdar arbetsgivaren ett tjänstgöringsintyg som innefattar uppgift om anställningstid, den kompetens som arbetstagaren erhållit och de arbetsuppgifter som arbetstagaren utfört.

§ 8 Vissa bestämmelser om turordning och företrädesrätt

Mom. 1 Anställningstid enligt detta avtal

- a) ger inte och tillgodoräknas inte heller tidsmässigt för företrädesrätt till återanställning som avses i 25 § LAS, och
- b) inskränker inte den företrädesrätt till återanställning enligt 25 § LAS som arbetstagaren kan ha intjänat i tidigare anställning hos arbetsgivaren, dvs. är överhoppningsbar tid när tiden för företrädesrätten ska bestämmas.

Mom. 2 Bestämmelserna i 22 och 25 a §§ LAS gäller inte.

Mom. 3 Företrädesrätt till återanställning gäller inte arbete som är en arbetsmarknadspolitisk insats enligt författning eller detta kollektivavtal.

Anmärkning

Om arbetstagaren senare får en annan anställning enligt BÖK/BB, så räknas även den tidigare anställningstiden enligt detta avtal i den sammanlagda anställningstiden.

✓
MF
27

Anställningstiden kan komma att ingå i beräkning av turordning i den nya anställningen, enligt LAS 3 §.

§ 9 Lön

Mom. 1 Till arbetstagare som anställs för en sammanhängande tid av minst 3 månader utges månadslön. Till arbetstagare som anställs för kortare tid utges timlön för arbetad tid.

Mom. 2 Om särskilda skäl föreligger kan arbetsgivaren besluta att enskild arbetstagare istället för månadslön ska få timlön för arbetad tid.

Mom. 3 Månadslön för arbetstagare på avtalet regleras utifrån tillämplig BÖK och särskilda lönebestämmelser med respektive arbetstagarorganisation

Anmärkning

För arbetstagare som anställs inom kollektivavtalsområde som organiseras av AkademikerAlliansen och eller AKV är månadslönen individuell och differentierad vid anställningens ingående och under anställningen.

Mom. 4 Lönen under anställningen ska avspegla hur arbetstagaren fullgör sina arbetsuppgifter och utvecklas i arbetet utifrån sina egna förutsättningar. Det är därför av stor vikt att dialog förs mellan chef och medarbetare om arbetstagarens utveckling och lön. Detta förutsätter att lönen prövas och följs upp årligen i den arbetsmarknadspolitiska insatsen.

§ 10 Allmänna villkor

Med undantag av vad som reglerats ovan tillämpas branschbestämmelserna (BB) i den bransch som arbetstagaren har sin anställning.