

Anställningsvillkor avseende anställda med Lönebidrag för utveckling i anställning (LFU) i Samhall

§ 1 Anställningsvillkor för LFU-anställda

För LFU-anställning i Samhall gäller Kollektivavtal Samhall med följande tillägg och ändringar. Detta avtal gäller från och med den 1 december 2020. Lön och anställningsvillkor nedan motiveras av att den anställda arbetare 75 % av arbetstiden och att 25 % av anställningstiden utgörs av utvecklingsinsatser av olika slag.

§ 2 Anställningsform m m

Anställningsformen för de personer som anvisas till LFU-anställning i Samhall är visstidsanställning. Under anställningstiden kan endera parten när som helst avbryta anställningen med en månads ömsesidig uppsägningstid. Anställningen kan upphöra i enlighet med Kollektivavtal Samhall § 17 och förhandlingsprotokoll 2007-03-23, Reglering av villkoren för anvisade arbetare som avskedas eller sägs upp av personliga skäl från Samhall AB.

§ 3 Arbetstidsförkortning

Arbetstidsförkortning enligt Kollektivavtal Samhall § 4 mom 6 gäller inte i detta avtal.

§ 4 Lön

LFU-anställning omfattas inte av Kollektivavtal Samhall § 6 mom 1-3. Månadslön vid heltidsanställning utges enligt följande:

18 696 kr	2020-12-01 - - 2021-09-30
19 046 kr	2021-10-01 - - 2022-09-30
19 403 kr	2022-10-01 - - 2023-09-30

§ 5 Semester

Med ändring av reglerna i Semesterlag och i § 11 Kollektivavtal Samhall gäller att semesterår och intjänandeår sammanfaller vilket är löpande kalenderår. Semesterlönen ska inte beräknas enligt § 11 mom 4:1 utan utges med

1 120 kr per dag	fr o m 2020-12-01
1 142 kr per dag	fr o m 2021-10-01
1 158 kr per dag	fr o m 2022-10-01

§ 6 Anställningstid

Anställningstid under LFU-anställning tillgodoräknas inte för beräkning av förmåner enligt andra kollektivavtal i Samhall.

Regelverk för tillämpning av anställning med Lönebidrag för utveckling (LFU) i Samhall

Bakgrundsbeskrivning

Regeringen uppdrar åt Samhall att genom särskilda anställningar medverka till att bryta långtidsarbetslösheten för personer med funktionsnedsättning som medför nedsatt arbetsförmåga. Denna satsning sker vid sidan om Samhalls arbetsmarknadspolitiska huvuduppdrag (kärnverksamheten). En förutsättning för detta avtal är att kärnuppdraget bibehålls i nuvarande form och omfattning.

LFU-anställning regleras i förordning (2006:630) om särskilda insatser för personer med funktionshinder som medför nedsatt arbetsförmåga. Syftet med LFU-anställningen är individuell och yrkesinriktad utveckling med arbetsträning under handledning i riktiga jobb i syfte att utvecklas och förbättra sin arbetsförmåga.

Avtalets tillämpning

Anställning med Lönebidrag för utveckling (LFU) sker efter anvisning från Arbetsförmedlingen. Arbetsförmedlingen beslutar utan styrning från Samhall om anvisning ska ske till Samhalls kärnuppdrag eller till anställning med lönebidrag. Samhall ska inför anställning informera Arbetsförmedlingen om de kollektivavtalsregler som gäller för anställning enligt LFU respektive anställning till kärnuppdraget.

Parterna är överens om att målgrupp för anställning med lönebidrag för utveckling i Samhall är personer som är 35 år och yngre med funktionsnedsättning som medför nedsatt arbetsförmåga. Minst 90 % av anställda med lönebidrag för utveckling ska vid anställningstillfället vara högst 35 år. För resterande 10 % kan lokal överenskommelse träffas om att även personer med funktionsnedsättning som vid anställningen är mellan 36 år och 49 år och som har varit arbetslös under långa tider, kan omfattas av detta avtal.

Förutsättningar för att detta avtal ska få tillämpas på den anställde är:

- att det för varje anställd med lönebidrag för utveckling finns en individuell handlingsplan och handledning
- att anställningen utgörs av 25 % utvecklingsinsatser, se nedan under "individuell handlingsplan"
- att den anställde vid anställningstillfället är under 50 år

Skulle det för någon anställd saknas handlingsplan, handledning och/eller utvecklingsinsatser som understiger 25 % kan facklig organisation begära förhandling. Samhall ska åtgärda påtalade brister. Om så inte sker, ska den anställde omfattas av villkoren i Kollektivavtal Samhall från och med det datum den fackliga organisationen påkallade förhandlingen.

LFU-anställningen ska omfatta ett års anställning med möjlighet till förläggning ytterligare högst ett år, om det finns särskilda skäl. Avtal om kortare anställning än ett år kan träffas med central part.

Samhall ska vid sitt planeringsarbete kring utvecklingsinsatser särskilt beakta och motverka interna undanträngningseffekter.

De centrala parterna kan i undantagsfall bevilja LFU för personer över 50 år. Detta förutsätter en central överenskommelse med det avtalsbärande förbundet. Löner och allmänna villkor följer kollektivavtal Samhall.

- Villkoret för en sådan anställning är att personen ej varit anställd på den reguljära arbetsmarknaden eller tidigare varit tillsvidareanställd inom Samhall de senaste två åren.
- LFU kan endast beviljas en gång med en anställning under ett år och med möjlighet till förlängning ytterligare högst ett år om det finns särskilda skäl. Avtal om kortare anställning kan också träffas med central part.

Samhall ska tills vidare inte tillämpa överenskommelse om visstidsanställningar på grund av särskilda arbetsmarknadspolitiska åtgärder för att anställa personer som fyllt 50 år inom ramen för LFU.

Individuell handlingsplan

Samtliga LFU-anställda ska ha en individuell handlingsplan som kontinuerligt följs upp och utvärderas tillsammans med den anställde. Varje LFU-anställd ska ha en namngiven chef som ansvarar för att individuella handlingsplaner tas fram tillsammans med den LFU-anstälde. Uppföljningen av handlingsplanen görs gemensamt med den anställde fyra gånger per år.

Utvecklingstid

LFU-anställningen inleds med introduktion och arbetsträning på arbetsplatsen. Beroende på varje anställds förutsättningar innehåller den fortsatta anställningen väsentliga delar av utvecklingsinsatser som t ex arbetsförmågebedömning, rehab-tid (träning i att komma upp till närvaro på heltid), utveckling av yrkeskunskande i en eller flera av Samhalls yrkesroller, utbildningar kopplade till yrkesrollerna, praktik inför eventuellt arbete utanför Samhall. I utvecklingstiden ingår även frånvaro som är kopplad till individens handlingsplan och som den anställde anmält till sin chef och som inte beror på misskötsamhet eller sjukdom. Löneavdrag ska inte göras för sådan frånvaro. Genom individanpassad handledning ges kunskap om arbetslivets förutsättningar och krav. Förutsättningar för utveckling och lärande skapas genom träning och arbete i arbetsuppgifter inom Samhall som är lämpliga för individens utveckling.

Arbete

Den LFU-anstälde ska arbeta med alla de arbetsuppgifter som förekommer inom ramen för Kollektivavtal Samhall. Övertids-, natt och ensamarbete ska inte förekomma. Med ensamarbete avses här att ett kunduppdrag utförs enbart med LFU-anställda.

Arbetsuppgifter som instruktör, team- och driftledare är inte möjliga inom ramen för LFU-anställningar. Skulle en sådan roll ändå bli aktuell i det enskilda fallet, ska lön utges i enlighet med Kollektivavtal Samhall § 6 Lön och lönebestämmelser.

Introduktion och facklig information

Samhall ska informera lokal facklig part vid anställning i LFU-anställning. I samband med introduktion på Samhall ska lokal facklig part ges möjlighet att lämna facklig information till den LFU-anställda.

Lön och anställningsvillkor

Parterna är överens om särskilda bestämmelser beträffande lön och övriga anställningsvillkor för LFU-anställningar, bilaga.

Tjänstgöringsintyg

Efter anställningens slut ska ett tjänstgöringsintyg utfärdas av arbetsgivaren som innefattar uppgift om anställningstiden och de arbetsuppgifter och utbildningsdelar som den LFU-anställda har utfört. Intyget ska också innefatta ett omdöme om den LFU-anställda inte särskilt undanber sig det.

Fråge- och ärendehantering

En särskild central funktion finns inrättad i Samhall för att hantera frågor och synpunkter rörande anställning med lönebidrag för utveckling. Till denna funktion kan medarbetare och fackliga företrädare vända sig för att ställa frågor och påtala eventuella missförhållanden kring dessa anställningar. Påtalade brister ska åtgärdas omgående. Detta ersätter inte gällande förhandlingsordning.

Lokal uppföljning

Samhall ansvarar för att redovisning och uppföljning av dessa anställningar sker i distriktsområden. Vid dessa möten ska bl a vidtagna åtgärder, ärenden samt frågeställningar som anmälts till funktionen för fråge och ärendehantering redovisas. Vid behov kan representanter från Arbetsförmedlingen bjudas in.

Central uppföljning

De centrala parterna ska gemensamt två gånger per år följa upp hur avtalet tillämpas och efterlevs. Vid dessa möten ska bl a vidtagna åtgärder, ärenden samt frågeställningar som anmälts till funktionen för fråge och ärendehantering redovisas. Frågeställningar kring undanträngningseffekter kan också följas upp under dessa möten. Vid behov kan representanter från Arbetsförmedlingen bjudas in.

Utvecklingsanställning och yrkesintroduktionsanställning

Parterna har i särskild överenskommelse med Kommunal 2013-10-07 (antaget av de parter som idag är part på avtalet i samband med inrangeringsförhandling 1 januari 2019) reglerat vad som ska gälla om det blir aktuellt att placera LFU-anställda inom kommunal vård och omsorg där det samtidigt finns personer med yrkesintroduktionsanställning.

I de fall avtal om arbetslivsintroduktion (yrkesintroduktionsanställningar) träffas på annat än Kommunals organisationsområde och där yrkesintroduktionsanställningar och LFU-anställningar kan finnas på samma arbetsplats, ska motsvarande regler som återfinns i överenskommelsen med Kommunal tillämpas även där.