



Anställning med lönebidrag - policy och riktlinjer

Bakgrund

Om en arbetsgivare anställer en person med nedsatt arbetsförmåga, kan viss ekonomisk kompensation erhållas genom lönebidrag. Den anställde skall ha lön och andra anställningsförmåner och anställningsvillkor som följer av det för arbetsplatsen gällande kollektivavtalet (ALFA, TA m fl). För varje anställd fastställs bidragets storlek årligen av Länsarbetsnämnden efter förhandling med arbetsgivaren.

Från och med 2003 omfattas anställda vid Umeå universitet av § 32 a i Lagen (1982:80) om anställningsskydd om rätt men ej skyldighet att arbeta till 67 år. Denna rätt gäller även den som är anställd med lönebidrag. Länsarbetsnämndens lönebidrag utgår längst till och med månaden innan den anställde fyller 65 år.

Med hänvisning till ovan redovisade förändring revideras denna policy (dnr 100-1662-98) enligt följande.

1 Utgångspunkter vid anställning med lönebidrag

Generellt gäller mycket stor restriktivitet. Behovet av en anställning med lönebidrag skall utgå från ett reellt personalbehov. Den institution/arbetsenhet, som anställningen knyts till, måste vara medveten om det långsiktiga ekonomiska åtagande som beslutet innebär. Syftet med lönebidraget, som arbetsmarknadspolitisk åtgärd, är att arbetsgivaren, i enlighet med en på förhand fastställd handlingsplan, på sikt skall ha hela finansieringsansvaret.

2 Beslut om anställning

Handläggning av anställning med lönebidrag sker i enlighet med gällande delegationsordning och på samma sätt som övriga anställningar. Den institution som är intresserad av anställning med lönebidrag skall omgående kontakta fakultetens personalsekreterare för samordning med omplaceringsbehov och samverka med fackliga organisationer.

3 Policy vid arbets-/medelsbrist

Om en arbets-/medelsbristsituation konstateras skall denna hanteras i enlighet med den för universitetet gällande handlägningsordningen. Detta innebär att när övertalighet

inte kan lösas genom omplacering skall turordning upprättas i enlighet med TurA-S, d v s med utgångspunkt i de arbetsuppgifter som arbetsbristen avser. I det fall turordningskretsen omfattar både anställda med och utan lönebidrag skall, i enlighet med gällande arbetsrättslig lagstiftning, undantag göras för anställd med lönebidrag om detta inte innebär allvarlig olägenhet för verksamheten.

4 Omplacering

När behov av omplacering uppstår för en anställd med lönebidrag, oavsett om orsaken är en övertalighetssituation eller andra omständigheter, skall sedvanlig prövning av omplaceringsmöjligheterna ske. Omplacering får endast ske när förutsättningarna i enlighet med p 1 är uppfyllda.

Om behov av närmare utredning av arbetsförmåga m m erfordras kan förutom företagshälsovården (Universitetshälsan) även externa konsulter anlitas.

5 Kostnader

Lönekostnader i samband med rehabilitering, omplacering och övertalighet fördelas i enlighet med de generella finansieringsmodeller som beslutats av rektor (se "Kostnadsfördelning vid omplacering" dnr 214-1149-98, "Kostnadsfördelning i övertalighetsärenden" dnr 214-1081-97, "Kostnadsfördelning i rehabiliteringsärenden" dnr 214-1150-98).

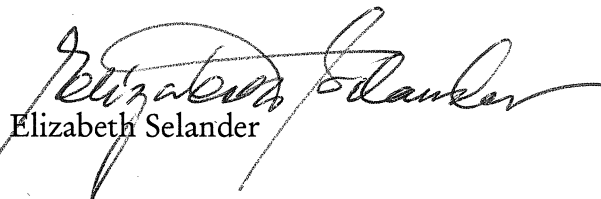
I det fall en anställd med lönebidrag väljer att fortsätta arbeta efter 65 år och bortfallet av Länsarbetsnämndens lönebidrag leder till en övertalighetssituation skall dock följande gälla

- Det lönebidrag som fram till 65 år beslutats och utbetalats av Länsarbetsnämnden skall efter prövning kompenseras med finansiering ur gemensam avsättning för rehabiliterings- och strukturåtgärder
- Framställan om att erhålla sådan ersättningsfinansiering skall göras av prefekt vid berörd institution och tillställas respektive fakultet för beredning och yttrande innan enheten för personal- och organisationsutveckling fattar beslut. Till framställan skall bifogas erforderligt underlag rörande ekonomi och bemanning.

Samverkan med personalorganisationerna OFR/S, SACO-S och SEKO civil har skett 2004-10-12.

Beslut i detta ärende har fattats av undertecknad, rektor, i närvaro av prorektor Gunnel Gustafsson samt universitetsdirektör Jan-Erik Ögren och efter föredragning av utvecklingskonsult Elizabeth Selander.


Inge-Bert Täljedal


Elizabeth Selander

Kopia: Dekaner, prefekter, personalorganisationer