

Gäller för: Fastighet stöd och service

Innehållsansvar: Carin Eriksson, (carer33), HR-strateg

Granskad av: Carin Eriksson, (carer33), HR-strateg

Godkänd av: Marianne Päämaa, (marpa85), HR-chef

Giltig från: 2025-06-05

Giltig till: 2027-05-31

# Rutin för tidsbegränsade anställningar

## Syfte

Rutinen ska underlätta för chef vid anställning av i första hand timavlönade medarbetare.

## Förändringar sedan föregående version

Granskad utan ändring och förlängt giltighetsdatum i 2 år.

## Ansvar

Anställande chef har ansvar att följa lagen om anställningsskydd (LAS) samt övriga styrande dokument avseende tidsbegränsade anställningar.

## Omfattning/Definition

Rutinen gäller för samtliga chefer i Fastighet, stöd och service.

## Tidsbegränsade anställningar - grundregel

Vid anställningar som är en månad eller längre är grundregeln att månadslön ska utgå. För arbetsgivaren medför detta en bättre framförhållning och kontinuitet, mindre administration samt en god personalpolitik. Fördelar för medarbetaren är en ökad anställningstrygghet.

För vakanser tre månader eller längre är vi bundna av avtal (allmänna bestämmelser) att bemanna med månadsvikariat. Att bemanna längre vakanser med timavlönade är alltså avtalsbrott.

Månadsavlöning är inte bunden till hel kalendermånad, utan kan även vara till exempel 15 juni-14 juli och avslutas i regel en söndag.

Vid månadsavlöning utbetalas lönen innevarande månad och intjänad semesterersättning utbetalas efter anställningens upphörande. Vid timavlöning utbetalas timlön inkl. semesterersättning månaden efter.

Sysselsättningsgraden ska strävas till att vara 100 %, men verksamhetens behov styr så andra omfattningar är möjliga.

Anställda med månadslön registrerar sin arbetstid i Kom & Gå vilket ger dem frihet att jobba lite mindre eller mer när verksamheten tillåter.

Eventuellt under/överskott av flextid regleras sedan vid anställningens upphörande enligt gällande flextidsavtal.

Då behovet av arbetskraft inte överstiger 1 månad används timavlönade. Det samma gäller när behovet inte går att planera, till exempel vid kortvarig frånvaro eller tillfällig arbetsanhopning.

När timavlönade läggs in i systemet ska anställningstiden löpa högst sex månader framåt.

## Företräde

Efter tolv månaders arbete de senaste tre åren har medarbetare rätt att begära företräde. Viktigt att följa upp våra medarbetares arbetsinsats, senast efter 6 månaders anställning, för att fånga upp de som är våra framtida medarbetare, korrigera eventuella brister i introduktion och uppföljning samt eventuellt avslut av de som inte fungerar väl. Använd dokumentet ”Uppföljningssamtal visstidsanställda” under rubrik Tidsbegränsade anställningar i HR-handboken.

Lagen om anställningsskydd (LAS) anger att lediga tjänster (från första dagen) ska erbjudas till företrädesberättigade som uppfyller kvalifikationskraven. Vårt kollektivavtal - Allmänna bestämmelser (AB) anger att lediga tjänster över 14 dagar ska erbjudas till företrädesberättigade.

Kontakta alltid HR när ditt bemanningsbehov överskrider 14 dagar för att se vilka som begärt företräde till din verksamhet

OBS! Utskriven version kan vara ogiltig. Verifiera innehållet.

## Relaterade dokument och länkar

[Uppföljningssamtal visstidsanställda - Checklista.pdf \(vgregion.se\)](#)

# Information om handlingen

**Handlingstyp:** Rutin

**Gäller för:** Fastighet stöd och service

**Innehållsansvar:** Carin Eriksson, (carer33), HR-strateg

**Granskad av:** Carin Eriksson, (carer33), HR-strateg

**Godkänd av:** Marianne Päämaa, (marpa85), HR-chef

**Dokument-ID:** SFSS11840-717006030-141

**Version:** 2.0

**Giltig från:** 2025-06-05

**Giltig till:** 2027-05-31