



UMEÅ UNIVERSITET

REGEL FÖR TILLÄMPNING AV INTERMITTENT ANSTÄLLNING

Typ av dokument:	Regel
Datum:	2016-12-13, prolongering 2021-11-16
Dnr:	FS 1.1-2373-21
Beslutad av:	Rektor
Giltighetstid:	2021-11-17 – tillsvidare
Område:	Personal, lika villkor och arbetsmiljö
Ansvarig förvaltningsenhet:	Personalenheten
Ersätter dokument:	Prolongering av beslut av rektor 2106-12-13 (dnr FS 1.1-2056-16)



UMEÅ UNIVERSITET

Innehåll

Regel för tillämpning av intermittent anställning	1
1. Beskrivning.....	3
2. Bakgrund	3
3. Intermittent anställning	3



UMEÅ UNIVERSITET

1. Beskrivning

I regeln framgår hur intermittenta anställningar kan tillämpas vid Umeå universitet.

2. Bakgrund

Intermittent anställning kan användas vid återkommande och oförutsedda personalbehov, där verksamheten kräver bemanning på grund av verksamhetens särskilda karaktär och krav på tillgänglighet, men ska inte tillämpas för forsknings- och undervisningsuppdrag.

I följande regel har det arbetsmiljöperspektivet integrerats. På grund av dokumentets innehåll och natur har inte internationella-, samverkans-, hållbarhets-, och internationella-, student- och tillgänglighetsperspektiv integrerats i dokumentet. Styrdokumentet bedöms inte få konsekvenser för jämställdheten vid Umeå universitet.

3. Intermittent anställning

Umeå universitetets verksamhet ska bedrivas av vid universitetet anställd personal. Anställningsavtal mellan arbetsgivaren Umeå universitet och den enskilde arbetstagaren ska upprättas.

Det kan ibland vara ändamålsenligt, effektivt och nödvändigt att komplettera universitetets personal genom att anlita tillfällig arbetskraft. Detta kan ske genom två olika förfaranden;

- det ena innebär att universitetet anlitar fysiska personer som utför arbete och får anställning med timersättning, till exempel genom intermittent anställning
- det andra innebär att universitetet anlitar externa uppdragstagare/juridiska personer genom att köpa tjänster av dessa. För anlitan av externa uppdragstagare/juridiska personer i undervisning finns ett rektorsbeslut, dnr: FS 1.1.2-15, som reglerar hur detta ska ske

För att reglera anställningsförhållandet mellan arbetsgivare och arbetstagare, kan ett avtal om intermittent anställning ingås. Det innebär att arbetsgivaren erbjuder anställning under en ramperiod om högst sex månader. Varje arbetstillfälle innebär en anställning som är tidsbegränsad enligt lagen om anställningsskydd (1982:80) enligt 5 § 1 p, allmän visstidsanställning (ALVA).

Kännetecknande för intermittent anställning är att arbetstagaren endast arbetar vissa dagar i en vecka eller under vissa perioder, och då endast efter förfrågan av arbetsgivaren. Det utmärkande är att det rör sig om ett nytt anställningsförhållande vid varje arbetstillfälle och att arbetstagaren har rätt att tacka nej till erbjudande om arbete. Intermittent anställning kan användas vid återkommande och oförutsedda personalbehov, där verksamheten kräver bemanning på grund av verksamhetens särskilda karaktär och krav på tillgänglighet, men ska inte tillämpas för forsknings- och undervisningsuppdrag.



UMEÅ UNIVERSITET

Vid intermittent anställning upprättas ett ramavtal mellan arbetsgivare och arbetstagare. Ramavtalet innebär att man i förväg har kommit överens om arbetsuppgifter och villkor. I ramavtalet ska framgå att arbetstagaren kan acceptera eller avböja erbjudande om arbete.

Fullgjorda timmar redovisas på blankett "Anställning med timersättning". Lön erhålls per timme och betalas normalt ut månaden efter intjänandemånaden och efter att attesterad blankett inkommit till löneadministrationen. Vid fastställande av timersättning ska månadslön delas med 165 för att räkna fram timersättningen. Därutöver tillkommer semesterersättning, 12 % av timersättningen.