

## Checklista statlig visstidsanställning

Inom ramen för Överenskommelse om flexibilitet, omställningsförmåga och trygghet på den statliga sektorn kom parterna överens om att införa en ny visstidsanställningsform inom det statliga avtalsområdet. Innan en arbetsgivare anställer någon i en statlig visstidsanställning ska arbetsgivaren på eget initiativ genomföra en MBL-förhandling. Parterna är överens om att denna anställningsform ska användas restriktivt.

Bestämmelserna kring denna anställningsform finns i [bilaga 6](#) till förhandlingsprotokollet

I syfte att tydliggöra partsavsikten och för att underlätta för Saco-S-föreningarna har Saco-S tagit fram en checklista som kan användas i samband med förhandling inför anställningsbeslut samt i annan dialog med arbetsgivaren.

### Kortfattat sammanfattning av bestämmelserna i avtalet

En statlig visstidsanställning gäller tillsvidare, dock längst i två år (se vidare tabellen nedan).

Om en arbetstagare som varit anställd i en statlig visstidsanställning senare får en särskild visstidsanställning eller ett vikariat (enligt bestämmelserna i LAS) får upp till sex månaders anställningstid tillgodoräknas för konvertering till en tillsvidareanställning.

### När får en statliga visstidsanställning användas och när ska den inte användas?

Nedan finns en sammanfattning över när anställningsformen kan användas och när den inte ska användas.

Kom också ihåg att tillsvidareanställning alltid är huvudregeln varför det inte är självklart att en anställning ska tidsbegränsas även om det är möjligt att göra det. Frågan om varför det inte ska vara en tillsvidareanställning bör därför ställas till arbetsgivaren redan innan man bestämmer sig för att rekrytera en medarbetare för en visstidsanställning.

Statlig visstidsanställning <i>kan</i> tillämpas om:	Statlig visstidsanställning ska <i>inte</i> tillämpas om:
<ul style="list-style-type: none"><li>- När en arbetsgivare ska utföra ett tidsbegränsat uppdrag till följd av bestämmelser i regleringsbrev, direkt uppdrag från departement eller efter överenskommelse med extern part</li><li>- Om anställningsbehovet och uppdraget överstiger 12 månader</li><li>- Om arbetsuppgifterna ligger utanför ramen för arbetsgivarens ordinarie verksamhet <b>och</b></li><li>- Om uppdraget finansieras med särskilt tillskott av budgetmedel eller externa medel.</li></ul> <p>Samtliga dessa förutsättningar ska vara uppfyllda</p>	<ul style="list-style-type: none"><li>- Anställningsbehovet och uppdraget <i>är kortare</i> än 12 månader</li><li>- Anställningsbehovet redan från början <i>är längre än två år</i></li><li>- Om det <i>inte</i> är fråga om ett tidsbegränsat uppdrag som bygger på bestämmelser i regleringsbrev, direkt uppdrag från departement eller efter överenskommelse med extern part</li><li>- Om arbetsuppgifterna ligger <i>inom</i> ramen för arbetsgivarens ordinarie verksamhet</li><li>- Om uppdraget <i>inte</i> finansieras med särskilt tillskott av budgetmedel eller externa medel</li></ul>

Om arbetsgivaren innan beslut har genomfört förhandling enligt MBL	Om de externa medlen är i form av forskningsanslag som beviljats efter ansökan från en eller flera forskare
	Om det rör forskningsverksamhet vid ett universitet, högskola eller forskningsinstitut (motsv.). Sådan verksamhet anses <i>inte</i> ligga utanför ramen för ordinarie verksamhet hos dessa arbetsgivare
	Om det rör utbildningsverksamhet (inkl. uppdragsutbildningar) vid universitet och högskolor. Inte heller sådan verksamhet anses ligga utanför ramen för ordinarie verksamhet
	Om det rör en anställning som professor
	<p>Om en statlig visstidsanställning avslutats kan arbetsgivaren varken informera om, ingå överenskommelse om eller besluta om en ny statlig visstidsanställning förrän det förflutit 365 dagar från den sista anställningsdagen.</p> <p>Denna begränsning gäller under förutsättning att det är fråga om samma uppdrag som den avslutade statliga visstidsanställningen avsåg.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Begränsningen gäller dock inte om den statliga visstidsanställningen har upphört i förtid och arbetsgivaren har ett behov av att ersätta den arbetstagare som slutat.</li> </ul>