

Tidsbegränsade anställningar – detta gäller!

Tillsvidareanställning är den vanligaste anställningsformen på den svenska arbetsmarknaden. Men arbetsgivare och arbetstagare kan också komma överens om anställning för begränsad tid. Här är de vanligaste tidsbegränsade anställningsformerna.

	Provanställning	Säsongsanställning	Vikariat, exempelvis för någon som är föräldraledig	Säva, särskild visstidsanställning	Aspirantanställning
När blir det aktuellt med tillsvidareanställning? 	→ Är endast en inledande fas i en tillsvidareanställning. Maximalt 6 månader.	→ Tidsbegränsad anställning för framför allt grönytearbete. → En säsongsanställning kan inte övergå i en tillsvidareanställning.	→ Efter mer än två års vikarianställning under en femårsperiod eller → Efter vikariatanställning tillsammans med AVA, ingånget före 1 oktober 2022, i sammanlagt tre år under en femårsperiod.	→ En särskild visstidsanställning övergår i en tillsvidareanställning när arbetstagaren har arbetat mer än tolv månader under en femårsperiod. (OBS! övergångsregler)	→ Syftet med anställningen är att ungdomar ska lära sig om Svenska kyrkan och utvecklas för vidare utbildning och arbete inom Svenska kyrkan. Anställningens längd är som mest elva månader och kan ej leda till en tillsvidaretjänst.
Hur ser företrädesrätten ut?	→ Provanställning i sig genererar ingen företrädesrätt till återanställning.	→ Företrädesrätt till ny säsong efter sammanlagt sex månaders anställning de senaste två åren. Företrädesrätt till återanställning efter sammanlagt tolv månaders anställning de senaste tre åren.	→ Företrädesrätt till återanställning om vederbörande varit anställd sammanlagt tolv månader de senaste tre åren.	→ Företrädesrätt till ny Säva om anställningen varat sammanlagt mer än nio månader i Säva under de senaste tre åren. → Företrädesrätt till återanställning om vederbörande varit anställd sammanlagt tolv månader de senaste tre åren.	→ Anställningen kvalificerar inte den anställda för företrädesrätt.  Illustrationer: Rebecca Elfäst

FAKTA

→ Den 1 oktober 2022 ersattes anställningsformen allmän visstidsanställning (Ava) av särskild visstidsanställning (Säva). Det innebär att om en visstidsanställd under en femårsperiod har varit anställd hos arbetsgivaren i mer än tolv månader övergår visstidsanställningen till en tillsvidareanställning (så kallad konvertering) enligt LAS, lagen om anställningsskydd.

→ Dessutom har de som har en särskild visstidsanställning företrädesrätt till en ny särskild visstidsanställning redan efter nio månaders anställning under de senaste tre åren.

→ För en medarbetare som har haft tre eller fler särskilda visstidsanställningar under en och samma kalendermånad ska tiden mellan

anställningarna också räknas som anställningstid.

→ Om en anställd har haft särskild visstidsanställning i sammanlagt mer än nio månader under de senaste tre åren ska arbetstagaren få skriftligt besked om företrädesrätten.

LÄS MER på [verksam.se](https://www.verksam.se)

Stödform	Lönebidrag för utveckling i anställning *	Lönebidrag för anställning	Lönebidrag för trygghet i anställning	Nystartsjobb	Introduktionsjobb *
Möjliga anställningsformer	→ Maximalt två år	→ Enligt LAS, tillsvidare eller tidsbegränsat.			
Avsett för (målgrupp)	→ Arbetssökande som har nedsatt arbetsförmåga på grund av en funktionsnedsättning eller ohälsa och har behov av anpassning av arbetet.	→ Arbetssökande som har nedsatt arbetsförmåga på grund av en funktionsnedsättning eller ohälsa och har behov av anpassning av arbetet.	→ Arbetssökande som har nedsatt arbetsförmåga på grund av en funktionsnedsättning och är i behov av ett långvarigt stöd för att behålla en anställning.	→ Person som har varit utan arbete en längre tid eller är ny i Sverige.	→ Har varit arbetslös en längre tid, eller som är nyanländ i Sverige.
Stöd (möjlighet till ekonomiskt stöd från Arbetsförmedlingen)	→ Bidrag till en del av lönekostnaden för den anställda upp till 20 000 kr och ett utvecklingsbidrag för kostnader upp till 5 000 kr per kalendermånad.	→ Bidrag till en del av lönekostnaden för den anställda upp till 20 000 kr och ett utvecklingsbidrag för kostnader upp till 2 800 kr per kalendermånad.	→ Bidrag till en del av lönekostnaden för den anställda upp till 20 000 kr och ett utvecklingsbidrag för kostnader upp till 2 800 kr per kalendermånad.	→ Ersättningsbeloppet motsvarar minst en arbetsgivaravgift för den del av månadslönen som är upp till 20 000 kr vid heltidsarbete.	→ 80 procent av lönekostnaden för den anställda upp till 20 000 kr brutto/månad.
Lön	→ Enligt kollektivavtal.				
Företrädesrätt till återanställning	→ Nej.	→ Enligt LAS.			→ Nej.
Längd på stödet	→ Ersättning till arbetsgivare kan utgå upp till i två år. Det första beslutet om lönebidrag för utveckling i anställning omfattar högst ett år.	→ Ersättning till arbetsgivare kan utgå i upp till åtta år. Det första beslutet om lönebidrag för anställning omfattar högst ett år.	→ Det första beslutet om lönebidrag för trygghet i anställning omfattar högst ett år. Därefter kan ny bedömning bli aktuell.	→ Som mest två år.	→ Tolv månader med möjlighet till förlängning.
Mer info	→ arbetsformedlingen.se/for-arbetsgivare/anstallningsstod				

* Vissa regler i LAS gäller inte personer som har en anställning med lönebidrag för utveckling eller introduktionsjobb.