

Avtal om yrkesintroduktionsanställning

Parterna är överens om att införa en möjlighet till yrkesintroduktionsanställning och träffa följande kollektivavtal för KFS Branschavtal Energi.

De centrala parterna förutsätter att man lokalt, inför sitt åtagande, gör överenskommelser i enlighet med Centrala parternes syn på tillämpningen av kollektivavtal om yrkesintroduktionsanställning.

§ 1 Syfte

Yrkesintroduktionsanställning syftar till att få välutbildad arbetskraft och bidra till utveckling av företaget och säkerställa kompetensen som behövs i företaget. Det ger ungdomar en möjlighet till färdighetsträning och höjd kompetens samt utvecklar yrkesrollen för de anställda. Yrkesintroduktionsanställning ska leda fram till välutbildad arbetskraft och bidra till utvecklingen av företagen och branschen som sådan.

§ 2 Förutsättningar

Yrkesintroduktionsanställning riktar sig till ungdomar mellan 19-24 år som saknar relevant yrkeserfarenhet inom branschen.

Ett utbildningsprogram för anställningen ska ha tagits fram av de lokala parterna. Stöd för detta kan fås i Centrala parternes syn på tillämpningen av kollektivavtal om yrkesintroduktionsanställning.

Innan yrkesintroduktionsanställning kan ske ska företaget komma överens med lokal part.

§ 3 Anställningen

För Yrkesintroduktionsanställning gäller samma villkor som för provanställning, med undantag som anges i detta avtal.

Yrkesintroduktionsanställningen kan tecknas för lägst sex månader och högst tolv månader.

Om parterna är överens om, alternativt att endera parten så önskar, att anställningen ska upplösas i förtid så gäller nedanstående punkter.

Arbetsgivaren äger rätt att så länge arbetstagaren är anställd som yrkesintroduktionsanställd upplösa anställningsförhållandet med en månads varsel.

Arbetstagaren har under yrkesintroduktionsanställningen rätt att med en månads varsel upplösa sitt anställningsförhållande med företaget.

Avbrytande av anställningen ska ske skriftligen.

Yrkesintroduktionsanställning kan ske även om det hos arbetsgivaren finns tidigare anställda med företrädesrätt till återanställning. Parterna är således överens om att yrkesintroduktionsanställning inte utgör brott mot företrädesrätten.

Yrkesintroduktionsanställning enligt detta avtal ger inte och tillgodoräknas inte heller tidsmässigt för företrädesrätt till ny anställning (återanställning) som avses i 25 § LAS.

Bestämmelserna i 28 och 30a §§ LAS gäller inte.

Om yrkesintroduktionsanställningen inte avslutas i förväg övergår anställningen, efter anställningsperiodens slut, till en tillsvidareanställning. Anställningstid under yrkesintroduktionsanställningen får då tillgodoräknas vid tillsvidareanställningen.

§ 4 Lön

Lönebilagan i KFS branschavtal gäller inte för yrkesintroduktionsanställd och dessa ingår således inte i den årliga lönerevisionen. Månadslönen är lägst 75 % av tillämpligt KFS- avtals angivna lägstalöner/minimilöner.

§ 5 Utbildning/handledning

Under minst 25 % av arbetstiden ska den yrkesintroduktionsanställda genomgå utbildning/handledning. Denna utbildning/handledning kan genomföras såväl internt på företaget som av extern utbildningssamordnare. En individuell utbildningsplan ska upprättas, anpassad efter såväl den anställdes behov av utbildning- och introduktionsinsatser som företagets behov av kompetens. Utbildningsinsatserna ska spridas över hela anställningstiden och regleras i den anställdes individuella utbildningsplan.

§ 6 Handledare

Företaget ska i huvudsak utse en enskild handledare för varje yrkesintroduktionsanställd. Handledaren ska vara väl insatt i den anställdes individuella utbildningsplan.

§ 7 Allmänna villkor

För anställningen gäller i tillämpliga delar de allmänna villkoren i KFS branschavtal.

§ 8 Facklig information

Lokal facklig organisation har rätt att på begäran informeras om hur utbildningen fortlöper.

§ 9 Tjänstgöringsintyg

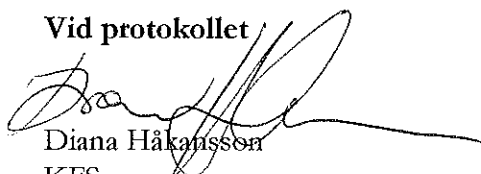
Efter genomgången utbildning ska tjänstgöringsintyg utfärdas som innefattar uppgift om anställningstid, vilka arbetsuppgifter den anställde har haft samt vilka utbildningsinsatser som den anställde har deltagit i. Intyget ska innehålla vitsord om inte den yrkesintroduktionsanställda särskilt undanber sig detta.

§ 10 Giltighetstid och uppsägning

Detta avtal gäller från och med 1 november 2014 och tillsvidare med en ömsesidig uppsägningstid om tre månader. Vid en uppsägning från någon av parterna kommer yrkesintroduktionsanställningar enligt detta avtal att vara giltiga till dess att anställningstiden löpt ut.

Stockholm den 7 oktober 2014

Vid protokollet



Diana Håkansson
KFS

Justeras

För KFS



Claes Blomgren

För Seko



Christer Carlsson

Kommentar till Centrala parters syn på tillämpning av kollektivavtal om yrkesintroduktionsanställning – avseende KFS Branschavtal Energi

I Centrala parters syn på tillämpningen av kollektivavtal om yrkesintroduktionsanställning punkten 3 Utbildning, strecksats 5 står det följande:

- För vissa yrkesgrupper finns dokument som kan vara lämpligt att utgå ifrån när utbildningsplanen utvecklas lokalt.

Med detta avses för Sekos medlemmar *EBR information - Utbildningsplanering för personal i elnätsföretag och elnätstjänstföretag*.

Stockholm den 7 oktober 2014

Justeras

För KFS



Claes Blomgren

För Seko



Christer Carlsson

Centrala parterers syn på tillämpning av kollektivavtal om yrkesintroduktionsanställning

Yrkesintroduktionsanställning syftar till att få välutbildad arbetskraft och bidra till utveckling av företaget och säkerställa kompetensen som behövs i företaget. Det ger ungdomar en möjlighet till färdighetsträning och höjd kompetens samt utvecklar yrkesrollen för de anställda.

Yrkesintroduktionsanställning ska leda fram till välutbildad arbetskraft och bidra till utvecklingen av företagen och branschen som sådan. Yrkesintroduktionsanställningens syfte är att leda till en tillsvidareanställning.

Yrkesintroduktionsanställningen får inte påverka annan lärlingsutbildning inom bygg-, måleri- och energisektorn. Yrkesintroduktionsanställningen får inte användas i kombination med övrig lärlingsutbildning.

1 Yrkesintroduktionsanställning

- Den del av anställningen som sker i form av utbildning kan med fördel samordnas geografiskt med andra företag som tillämpar avtal om yrkesintroduktionsanställning.
- Arbetsgivaren ska informera arbetstagarerna om vilka regler som gäller på företaget avseende rutiner och säkerhetsföreskrifter i det systematiska arbetsmiljöarbetet.

2 Handledare

- Handledaren ska ges förutsättningar att kunna fullgöra sitt uppdrag. I det innefattas handledaren ska ges erforderlig tid för utförande av handledaruppdraget.
- Att ta på sig ett uppdrag som handledare ska definieras som meriterande och bygga på individens intresse.
- Principerna i löneavsnittet § 6 i kollektivavtalet ska gälla avseende arbetet som handledare.
- Det är lämpligt med en särskild handledarutbildning. Med fördel kan den ske lokalt genom geografisk samordning mellan olika företag som tillämpar avtal om yrkesintroduktionsanställning.
- En särskild kompetensutvecklingsplan kan behöva upprättas för den individ som tar på sig handledaruppdraget. *ML*

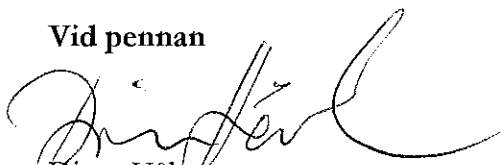
3 Utbildning

- Lokala parter ska göra en inventering av den yrkesintroduktionsanställdes förkunskaper för att kunna anpassa den individuella utbildningsplanen
- Lokala parter ska utvärdera vilka krav på utbildning som ställs i den yrkeskategori som den yrkesintroduktionsanställda ska arbeta inom.
- Hela anställningen är en introduktion för arbete i branschen där den anställda utför de arbetsuppgifter som finns på företaget inom ramen för yrket.
- Yrkesintroduktionen ska också innehålla färdighetsträning genom att den yrkesintroduktionsanställda ska få erfarenhet inom så stor del av arbetsgivarens verksamhet som möjligt inom aktuellt område för den yrkeskategorin.
- För vissa yrkesgrupper finns dokument som kan vara lämpligt att utgå ifrån när utbildningsplanen utvecklas lokalt.

4 Utvärdering

- I enlighet med § 2 i Avtal om yrkesintroduktionsanställning ska företaget komma överens med lokal part innan yrkesintroduktionsanställning kan ske. Vid en av företaget felaktig användning av anställningsformen ska lokal part rapportera detta till central part.
- De centrala parterna ska göra en uppföljning och utvärdering bl.a. för att kunna se i vilken omfattning avtalet tillämpas samt annat parterna anser relevant att tillföra i denna del beträffande erfarenhet av avtalet.


Vid pennan



Diana Håkansson
KFS


Justeras

För KFS



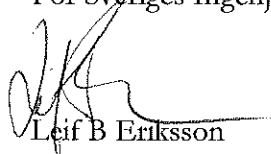
Claes Blomgren

För förtecknade Saco-förbund




Mira Lavikko

För Sveriges Ingenjörer



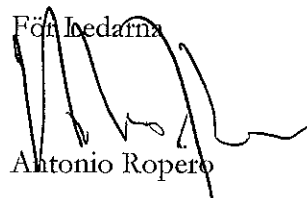
Leif B Eriksson

För Civilekonomerna



Ulrika Semelius-Kihlgren

För Ledarna



Antonio Ropero

För Vision




Jan-Olov Olsson

För Svenska Kommunalarbetsförbundet



Mats Hansson

För Unionen



Iréne Cedín

För Seko



Christer Carlsson