



Frantzeska Papadopoulou medverkar regelbundet med en frågespalt som tar upp de problem som ledningen för ett typiskt plastföretag ofta ställs inför. Frantzeska Papadopoulou är jurkand och verksamhetsansvarig för Svensk Plastindustriförening och expert på bl a avtalsrätt och immaterialrätt. Maila din fråga till frantzeska@sinf.se! Givetvis publicerar vi frågan anonymt om så önskas.

Råd och tips om särskilt anställningsstöd

Särskilt anställningsstöd ett verktyg för företag som behöver nya resurser! Har kommer lite goda råd och tips om hur ni kan dra nytta av de nya reglerna.

Särskilt anställningsstöd ska underlätta för arbetslösa som är inskrivna i jobb- och utvecklingsgarantin att få anställning. Det får lämnas till både privata och offentliga arbetsgivare och anställningen kan vara en tillsvidare-, prov- eller visstidsanställning.

Vem kan anställas med särskilt anställningsstöd?

Den som ska anställas med stödet måste vara arbetssökande och inskriven hos den offentliga Arbetsförmedlingen. En person får anvisas en anställning med särskilt anställningsstöd om han eller hon sedan sammanlagt sex månader deltagit i programmet jobb- och utvecklingsgarantin.

Stöd för lönekostnaden

Särskilt anställningsstöd lämnas med 85 procent av lönekostnaden, dock högst 890 kronor per dag.

Hur länge kan stödet lämnas?

Arbetsförmedlingen beslutar om stödets storlek och stödperiodens längd. Beslutet ska vara beviljat innan anställningen tillträds. Särskilt anställningsstöd gäller under 12 månader. Om anställningen är kortare än 12 månader lämnas stöd så länge anställningen pågår. Ett nytt beslut med särskilt anställningsstöd till en arbetsgivare, som arbetssökande tidigare har varit anställd hos, får göras tidigast efter sex månader. Förutsättningen är att andra insatser inom ramen för jobb- och utvecklingsgarantin inte bedöms tillräckliga.

Vad innebär det för dig som arbetsgivare?

Du som arbetsgivare ska tillsammans med Arbetsförmedlingen och den sökande komma överens om lämpliga arbetsuppgifter, vem som gör vad och vilka behov och stödinsatser som finns. Arbetsförmedlingen ska samråda med branschens arbetstagarorganisation inn-

an beslut tas om särskilt anställningsstöd. Stöd får lämnas endast under förutsättning att du som arbetsgivare intygar att lön och andra anställningsförmåner lämnas enligt kollektivavtal eller att de är likvärdiga med förmåner enligt kollektivavtal i branschen.

Arbetsförmedlingen är även skyldig att före beslutet inhämta information för att säkerställa att du som arbetsgivare inte har näringsförbud, skatteskulder eller betalningsanmärkningar som inte är obetydliga. Om sådant förhållande föreligger kan stödet inte ges.

Stöd får inte lämnas om du som arbetsgivare senare än nio månader före den aktuella anställningen sagt upp anställda på grund av arbetsbrist.

LAS, lagen om anställningsskydd, gäller inte för den som är anställd med särskilt anställningsstöd. Däremot gäller villkoren som är likvärdiga med branschens kollektivavtal.

Hur stödet beräknas

Lönekostnaden som läggs till grund för särskilt anställningsstöd är kontant bruttolön inklusive sjuklön och semesterlön samt lagstadgade socialavgifter. Försäkringskostnader för sökande räknas inte med i bidragsunderlaget.

Stödet lämnas per arbetsdag och endast för dagar som ingår i den normala veckoarbetstiden och för vilka lön eller sjuklön betalas. Stödet fastställs till ett belopp per dag som gäller hela stödperioden. Vid oavlönad frånvaro minskas stödet proportionellt med frånvaron. Vid deltidsarbete minskas stödet i förhållande till arbetstiden.

Utbetalning av stödet

Bidraget rekvireras från Arbetsförmedlingen månadsvis i efterskott så länge anställningen varar. Rekviritionen måste vara inlämnad till Arbetsförmedlingens Ekonomiavdelning 60 dagar efter den arbetsmånad som stödet avser. I annat fall kan du som arbetsgivare gå miste om stödet om det inte finns särskilda skäl för att medge utbetalning.

Mejla dina frågor till: frantzeska@sinf.se



Frantzeska Papadopoulou medverkar regelbundet med en frågespalt som tar upp de problem som ledningen för ett typiskt plastföretag ofta ställs inför. Frantzeska Papadopoulou är jurkand och verksamhetsansvarig för Svensk Plastindustriförening och expert på bl a avtalsrätt och immaterialrätt. Maila din fråga till frantzeska@sinf.se! Givetvis publicerar vi frågan anonymt om så önskas.

Råd och tips om särskilt anställningsstöd

Särskilt anställningsstöd ett verktyg för företag som behöver nya resurser! Har kommer lite goda råd och tips om hur ni kan dra nytta av de nya reglerna.

Särskilt anställningsstöd ska underlätta för arbetslösa som är inskrivna i jobb- och utvecklingsgarantin att få anställning. Det får lämnas till både privata och offentliga arbetsgivare och anställningen kan vara en tillsvidare-, prov- eller visstidsanställning.

Vem kan anställas med särskilt anställningsstöd?

Den som ska anställas med stödet måste vara arbetssökande och inskriven hos den offentliga Arbetsförmedlingen. En person får anvisas en anställning med särskilt anställningsstöd om han eller hon sedan sammanlagt sex månader deltagit i programmet jobb- och utvecklingsgarantin.

Stöd för lönekostnaden

Särskilt anställningsstöd lämnas med 85 procent av lönekostnaden, dock högst 890 kronor per dag.

Hur länge kan stödet lämnas?

Arbetsförmedlingen beslutar om stödets storlek och stödperiodens längd. Beslutet ska vara beviljat innan anställningen tillträds. Särskilt anställningsstöd gäller under 12 månader. Om anställningen är kortare än 12 månader lämnas stöd så länge anställningen pågår. Ett nytt beslut med särskilt anställningsstöd till en arbetsgivare, som arbetssökande tidigare har varit anställd hos, får göras tidigast efter sex månader. Förutsättningen är att andra insatser inom ramen för jobb- och utvecklingsgarantin inte bedöms tillräckliga.

Vad innebär det för dig som arbetsgivare?

Du som arbetsgivare ska tillsammans med Arbetsförmedlingen och den sökande komma överens om lämpliga arbetsuppgifter, vem som gör vad och vilka behov och stödinsatser som finns. Arbetsförmedlingen ska samråda med branschens arbetstagarorganisation inn-

an beslut tas om särskilt anställningsstöd. Stöd får lämnas endast under förutsättning att du som arbetsgivare intygar att lön och andra anställningsförmåner lämnas enligt kollektivavtal eller att de är likvärdiga med förmåner enligt kollektivavtal i branschen.

Arbetsförmedlingen är även skyldig att före beslutet inhämta information för att säkerställa att du som arbetsgivare inte har näringsförbud, skatteskulder eller betalningsanmärkningar som inte är obetydliga. Om sådant förhållande föreligger kan stödet inte ges.

Stöd får inte lämnas om du som arbetsgivare senare än nio månader före den aktuella anställningen sagt upp anställda på grund av arbetsbrist.

LAS, lagen om anställningsskydd, gäller inte för den som är anställd med särskilt anställningsstöd. Däremot gäller villkoren som är likvärdiga med branschens kollektivavtal.

Hur stödet beräknas

Lönekostnaden som läggs till grund för särskilt anställningsstöd är kontant bruttolön inklusive sjuklön och semesterlön samt lagstadgade socialavgifter. Försäkringskostnader för sökande räknas inte med i bidragsunderlaget.

Stödet lämnas per arbetsdag och endast för dagar som ingår i den normala veckoarbetstiden och för vilka lön eller sjuklön betalas. Stödet fastställs till ett belopp per dag som gäller hela stödperioden. Vid oavlönad frånvaro minskas stödet proportionellt med frånvaron. Vid deltidarbete minskas stödet i förhållande till arbetstiden.

Utbetalning av stödet

Bidraget rekvireras från Arbetsförmedlingen månadsvis i efterskott så länge anställningen varar. Rekviritationen måste vara inlämnad till Arbetsförmedlingens Ekonomiavdelning 60 dagar efter den arbetsmånad som stödet avser. I annat fall kan du som arbetsgivare gå miste om stödet om det inte finns särskilda skäl för att medge utbetalning.

Mejla dina frågor till: frantzeska@sinf.se