



**Karolinska
Institutet**

Regler och riktlinjer huvudanställning vid Karolinska Institutet

Fastställd av universitetsdirektören 2017-01-27

Dnr 1-168/2017

Gäller från och med 2017-03-01

Bilagor

Detta dokument har följande bilagor kopplade till sig:

Nr	Beskrivning

Dokumentansvarig HR-avdelningen, Universitetsförvaltningen		Senast sparad 2017-07-13 11:02
Version 1.0	Senast uppdaterat av Andreas Larsson	DNR 1-168/2017

Regler och riktlinjer huvudanställning vid Karolinska Institutet

Dnr 168/2017

Innehållsförteckning

1	Inledning	3
1.1	Bakgrund.....	3
1.2	Syfte med dokumentationen.....	3
1.3	Målgrupp för dokumentationen.....	3
1.4	Referenser	3
2	Regler och riktlinjer för hantering av huvudanställning.....	4
2.1	Definition huvudanställning.....	4
2.2	Regler och riktlinjer för att sätta huvudanställning	4
2.3	Alternativ på anställningar på KI och exempel.....	4

Diarienummer: 1-168/2017	Dnr föregående version: -	Beslutsdatum: 2017-01-27	Giltighetstid: Gäller tillsvidare fr.o.m. 2017-03-01
Beslut: Universitetsdirektör		Dokumenttyp: Regler	
Handläggs av avdelning/enhet: HR-avdelningen/ Universitetsförvaltningen		Beredning med: Ekonomiavdelningen/Universitetsförvaltningen Strategisk planering och uppföljning/ Universitetsförvaltningen Referensgrupp med deltagare från åtta institutioner Administrativa rådet Administrativa chefer och prefekter per institution	
Revidering med avseende på: Nytt styrdokument			

Dokumentansvarig HR-avdelningen, Universitetsförvaltningen		Senast sparad 2017-07-13 11:02
Version 1.0	Senast uppdaterat av Andreas Larsson	DNR 1-168/2017

1 Inledning

1.1 Bakgrund

Idag kan en medarbetare ha en eller fler typer och varianter av anställningar på Karolinska Institutet (KI). Det kan exempelvis vara två anställningar avseende samma befattning på två olika enheter eller två anställningar avseende olika befattning på två olika enheter eller samma enhet osv.

Detta medför att fler medarbetare är osäkra på vilken institution man tillhör rent organisatoriskt och vem som är ens närmste chef.

Detta dokument har arbetats fram av HR-avdelningen för att förtydliga var en medarbetares huvudanställning ligger vid olika alternativ av en eller flera anställningar

Det bör förtydligas att en arbetstagare är anställd vid KI med placering vid en viss institution. I de fall man har flera uppdrag inom KI utförs dessa ofta inom ramen för huvudanställningen vid KI. Det kan även vara så att en arbetstagare har uppdrag utanför arbetsskyldigheten vilket då innebär att hen har två eller flera anställningar vid KI. I detta dokument har vi dock av tydlighetsskäl valt att använda begreppet "anställningar" för samtliga uppdrag oavsett om det rör sig om placeringar eller anställningar.

1.2 Syfte med dokumentationen

Syftet med dokumentet är att:

- Tydliggöra vad som avses med en huvudställning
- Visa vilka olika alternativ/kombinationer det finns där en medarbetare har två anställningar inom KI
- För respektive alternativ visa var huvudanställningen ligger
- Beskriva och tydliggöra de riktlinjer och prioritering som ligger till grund för att bestämma var huvudanställningen sätts

1.3 Målgrupp för dokumentationen

Målgruppen för dokumentationen är:

- Personer som arbetar med att registrera anställningsärenden
- Personer med chef eller ledare befattning

1.4 Referenser

Det finns inga referenser relaterade till detta dokument

Dokumentansvarig HR-avdelningen, Universitetsförvaltningen		Senast sparad 2017-07-13 11:02
Version 1.0	Senast uppdaterat av Andreas Larsson	DNR 1-168/2017

2 Regler och riktlinjer för hantering av huvudanställning

2.1 Definition huvudanställning

Med huvudanställning avses var en medarbetares aktiva huvudsakliga anställning ligger rent organisatoriskt. Information om var huvudanställningen ligger talar också om vem som ska hålla lönesamtal, bevilja semestrar och frånvaro samt för vilken enhet en medarbetare är organiserad till vid besvarande av medarbetarundersökningar.

2.2 Regler och riktlinjer för att sätta huvudanställning

För att fastställa vart en medarbetares huvudanställning ligger har följande regler tagits fram med nedangivna prioritering:

1. Aktiv tillsvidareanställning oavsett omfattning
2. Aktiv tillsvidareanställning med högst omfattning
3. Visstidsanställning där den största delen av omfattningen ligger
4. I de fall det förekommer flera anställningar med samma omfattning ska den med tidigast anställningsdatum gälla om inte berörda institutioner kommit överens om annat. Överenskommelsen måste vara dokumenterad och skriftligt godkänd av samtliga berörda institutioner

2.3 Alternativ på anställningar på KI och exempel

#	Tillsvidareanställ	Kostnadsfördelad	Visstidanställd < 6 mån	Visstidanställd > 6 mån
1	<u>100%</u>			
2	<u>60%</u>	40%		
3	<u>50%*</u>	50%		
4	Har kvar		<u>100%</u>	
5	Har kvar			<u>100%</u>
6	<u>30%</u>		70%	
7			<u>100%</u>	
8				<u>100%</u>
9			<u>70%</u>	30%

* enligt regler och riktlinjer om inget annat överenskommit mellan berörda institutioner

2.3.1 Alternativ 1 en tillsvidareanställning

En medarbetare har en tillsvidareanställning med omfattning om 100 %. Huvudanställningen ligger på tillsvidareanställningen då det finns en aktiv tillsvidareanställning enligt regel nummer ett.

Exempel: Anna arbetar 100 % på enhet X. Annas huvudanställning ligger på enhet X.

Dokumentansvarig HR-avdelningen, Universitetsförvaltningen		Senast sparad 2017-07-13 11:02
Version 1.0	Senast uppdaterat av Andreas Larsson	DNR 1-168/2017

2.3.2 Alternativ 2 två eller flera tillsvidareanställningar

En medarbetare har två eller flera aktiva tillsvidareanställningar på olika institutioner eller enheter. Huvudanställningen ligger på den tillsvidareanställningen med högst omfattning det vill säga där den mesta delen av den aktiva tiden läggs enligt regel nummer två.

Exempel: Bengt arbetar på två enheter, 60 % på enhet X och 40 % på enhet Y. Bengts huvudanställning ligger på enhet X.

2.3.3 Alternativ 3 två eller flera tillsvidareanställningar med samma omfattning

En medarbetare har två eller flera aktiva tillsvidareanställningar med samma omfattning på samma eller olika institutioner eller enheter. Huvudanställningen ligger på den tillsvidareanställning som har tidigast anställningsdatum om inte berörda institutioner kommit överens om annat enligt regel nummer fyra.

Exempel 1: Anna arbetar på två enheter, 50 % på enhet X och 50 % på enhet Y. Anna började arbete på Y innan hon började arbete på enhet X. Annas huvudanställning ligger på enhet Y då hon har ett tidigare anställningsdatum på enheten.

Exempel 2: Bengt arbetar på två enheter, 50 % på enhet X och 50 % på enhet Y. Bengt började arbetet på de båda enheterna vid samma datum. Bengts huvudanställning ligger på enhet X då de två berörda enheterna har gjort en överenskommelse om vart Bengts huvudsakliga anställning ligger.

2.3.4 Alternativ 4 och 5 vilande tillsvidareanställning och aktiv visstidsanställning

En medarbetare har en vilande tillsvidareanställning och en aktiv visstidsanställning. Huvudanställningen ligger på visstidsanställning enligt regel nummer tre då tillsvidareanställningen inte är aktiv.

Exempel: Anna är tjänstledig från sin tillsvidareanställning på enhet X för att arbeta som vikarie på enhet Y. Annas huvudanställning ligger på enhet Y då Anna är tjänstledig från sin tillsvidareanställning.

Om detta inträffar så gäller följande hantering:

- I det fallet visstidsanställningen faller inom ramen för arbetsskyldigheten kopplad till befattningen så ska ett omplaceringsbeslut upprättas.
- I det fallet visstidsanställningen hamnar utanför ramen för arbetsskyldigheten kopplad till befattningen så bör ett internt anställningsavtal med information om tidsbegränsning finns upprättat mellan KI och den anställde.

2.3.5 Alternativ 6 aktiv tillsvidareanställning och visstidsanställning

En medarbetare har en aktiv tillsvidareanställning och en aktiv visstidsanställning. Huvudanställningen ligger på tillsvidareanställningen enligt regel nummer 1 då det finns en aktiv tillsvidareanställning.

Exempel: Bengt jobbar på enhet X och har ett vikariat på enhet Y. Bengts huvudanställning ligger på enhet X då han har kvar en aktiv tillsvidareanställning på enheten.

Dokumentansvarig HR-avdelningen, Universitetsförvaltningen		Senast sparad 2017-07-13 11:02
Version 1.0	Senast uppdaterat av Andreas Larsson	DNR 1-168/2017

2.3.6 Alternativ 7 och 8 en visstidsanställning

En medarbetare har en visstidsanställning med omfattning om 100 %. Huvudanställningen ligger på visstidsanställningen då det finns en aktiv visstidsanställning och ingen aktiv tillsvidareanställning enligt regel nummer tre.

Exempel: Anna arbetar som vikarie 100 % på enhet X. Annas huvudanställning ligger på enhet X.

2.3.7 Alternativ 9 två eller flera visstidsanställningar

En medarbetare har två eller flera visstidsanställningar. Huvudanställningen ligger på den visstidsanställningen med högst omfattning enligt regel nummer tre det vill säga där den mesta delen av den aktiva tiden läggs.

Exempel: Bengt arbetar tillfälligt på två enheter, 70 % på enhet X och 30 % på enhet Y. Bengts huvudanställning ligger på enhet X.