

Allmänna anställningsvillkor bransch Läkarmottagningar (C)

Kollektivavtalet om allmänna anställningsvillkor prolongeras tillsvidare med följande ändringar (kursiverade):

§ 5 B ERSÄTTNING VID TJÄNSTGÖRING PÅ SK OB-TID RESPEKTIVE FÖRSKJUTEN ARBETSTID

O-tilläggs tid	Kr/tim fr o m 2011-07-01
1 O-tilläggs tid A	94,30
2 O-tilläggs tid B	47,10
3 O-tilläggs tid C	38,20
4 O-tilläggs tid D	18,90

§ 7 ERSÄTTNING FÖR JOURTJÄNST**Mom 2 Kontant ersättning fr o n 2011-07-01**

Ersättning erhålles per jourtimme med

<u>månadslön</u>	<u>månadslön</u>
—650	600

<u>månadslön</u>	<u>månadslön</u>
—325	300

§ 9 SJUKLÖN M M**Mom 5 Inskränkningar i rätten till sjuklön**

Moment 5:1 utgår från 1 juli 2010.

Mom 8 Föräldraledighetstillägg mm**Mom 8:2 Belopp*****SKTF***

Ersättning erhålles från 1 juli 2011 enligt följande:

Föräldraledighetstillägget utgörs av ett belopp motsvarande
– en månadslön minus avdrag under 30 kalenderdagar beräknad per kalenderdag enligt nedan om medarbetaren varit anställd i ett men inte två år i följd,

– *tre månadslöner* minus avdrag under *90 kalenderdagar* beräknad per kalenderdag enligt nedan om medarbetaren varit anställd i två men inte tre år i följd,

– *fem månadslöner* minus avdrag under *150 kalenderdagar* beräknad per kalenderdag enligt nedan om medarbetaren varit anställd i tre år i följd eller mer.

Föräldraledighetstillägg utges inte på lönedelar över 15 prisbasbelopp.

Avdrag

För varje föräldraledighetsdag (även arbetsfria vardagar samt sön- och helgdagar) görs avdrag per dag enligt följande:

Avdraget beräknas olika beroende på om medarbetarens månadslön över- eller understiger en viss lönegräns. Denna **lönegräns** beräknas som

$$\frac{10 \times \text{pbb}}{12}$$

För medarbetare med månadslön som uppgår till högst lönegränsen görs avdrag per dag med:

$$90 \% \times \frac{\text{Månadslönen} \times 12}{365}$$

För medarbetare med månadslön över lönegränsen görs avdrag per dag:

$$90 \% \times \frac{10 \times \text{pbb}}{365} + 10 \% \times \frac{(\text{Månadslönen} \times 12) - (10 \times \text{pbb})}{365}$$

Med månadslön avses, se 9 § mom 3:2.

Om ledigheten skulle bli kortare än *en, tre respektive fem månader*, utges inte föräldraledighetstillägg för längre tid än ledigheten omfattar.

Föräldraledighetstillägget utbetalas med halva beloppet när tjänstledigheten börjar och resterande hälft när medarbetaren fortsatt sin anställning i tre månader efter tjänstledigheten.

Om ledigheten skulle bli kortare än *en, två respektive tre månader*, utges inte föräldraledighetstillägget för längre tid än ledigheten omfattar.

Föräldraledighetstillägget utbetalas med halva beloppet när tjänstledigheten börjar och resterande hälft när medarbetaren har fortsatt sin anställning i tre månader efter tjänstledigheten.

Föräldraledighetstillägg utges inte om medarbetaren är undantagen från föräldrapenning enligt lagen om allmän försäkring. Om denna förmån har nedsatts ska föräldraledighetstillägget reduceras i motsvarande grad.

Föräldradighetstillägget får inte delas upp i flera perioder och utges aldrig för tjänstledighet efter det att barnet är 18 månader gammalt.

Kollektivavtal, allmänna villkor

Bransch C - Läkarmottagningar

Giltighet: 2007-01-01 – 2008-12-31 (SKTF)

2007-10-01 – 2008-09-30 (Kommunal)



Innehållsförteckning

Sid

RIKSAVTAL	3
§ 1 ALLMÄNNA ÅLIGGANDEN	3
§ 2 ANSTÄLLNING M.M.	3
Mom 1	3
Mom 2	5
Mom 3 Uppsägning.....	6
Mom 4 Uppsägning i vissa fall	7
Mom 5 Undantag från företrädesrätten.....	7
Mom 6 Ej iakttagande av uppsägningstiden.....	7
Mom 7 Intyg/Betyg.....	7
§ 3 AVLÖNINGSBESTÄMMELSER	8
Mom 1	8
Mom 2	8
Mom 3	8
§ 4 ARBETSTID.....	9
Mom 1	9
§ 5 A ÖVERTIDSARBETE M.M	10
Mom 1	10
§ 5 B ERSÄTTNING VID TJÄNSTGÖRING PÅ SK OB-TID RESPEKTIVE FÖRSKJUTEN ARBETSTID	11
Mom 1	11
Mom 2	13
§ 6 ERSÄTTNING FÖR BEREDSKAPSTJÄNST	14
Mom 1 Allmänt.....	14
Mom 2 Ersättning	14
Mom 3 Undantag från mom 2.....	14
Mom 4 Lokala överenskommelser	15
Mom 5 Arbetad tid under beredskap	15
§ 7 ERSÄTTNING FÖR JOURTJÄNST	15
Mom 1	15
Mom 2 Kontant ersättning	15
Mom 3 Ersättning utgår ej	16
Mom 4 Lokala överenskommelser	16
Mom 5 Arbetad tid under jour	16
§ 8 SEMESTER	17

	Mom 1	17
	Mom 2 Anställning för viss tid mm (semesterlagens 5 §, andra stycket)	17
	Mom 3 Semesterns längd.....	17
	Mom 4 Semesterlön, semesterersättning m.m.....	17
	Mom 5 Sparande av semester	20
	Mom 6	21
	Mom 7	22
	Mom 8 Semester för intermittert deltidsarbetande	22
§ 9	SJUKLÖN M.M.....	24
	Mom 1 Rätten till sjuklön och sjukanmälan.....	24
	Mom 2 Försäkran och läkarintyg.....	24
	Mom 3 Sjuklönens storlek	25
	Mom 4 Vissa samordningsregler	29
	Mom 5 Inskränkningar i rätten till sjuklön	30
	Mom 6 Övriga bestämmelser	32
	Mom 7 Smittbärare	32
	Mom 8 Föräldraledighetstillägg m.m.	33
§ 10	TJÄNSTLEDIGHET M.M	35
	Mom 1	35
	Mom 2	36
	Mom 3	36
	Mom 4	37
§ 11	LÖN FÖR DEL AV LÖNEPERIOD.....	37
§ 12	TJÄNSTGRUPPLIVFÖRSÄKRING, TGL	37
§ 13	PENSIONS FÖRSÄKRING, ITP.....	37
§ 14	TRYGGHETS FÖRSÄKRING, TFA	37
§ 15	OMSTÄLLNINGSAVTALET	38
§ 16	UTVECKLINGSAVTALET	38
§ 17	FÖRHANDLINGSORDNING	38
	Mom 1	38
	Mom 2	38
	Mom 3	38
§ 18	GILTIGHETSTID.....	39

RIKSAVTAL

mellan Föreningen Vårdföretagarna samt SKTF och Svenska Kommunalarbetsförbundet gemensamt avseende hos medlemmar i ovannämnda arbetsgivarförbund, branschen för läkare, anställd personal. Avtalet omfattar dock ej läkare, leg. sjuksköterskor, leg. barnmorskor, laboratorie-, operations-, röntgen-, radioterapi- och oftalmologassistenter, ortoptister, arbetsterapeuter, sjukgymnaster samt lokalvårdare.

Om arbetsgivaren kallar någondera arbetstagarparten enligt detta avtal till förhandling enligt MBL eller andra förhandlingsregler anses båda arbetstagarparterna härigenom kallade och arbetsgivaren har fullgjort sin förhandlingsskyldighet enligt MBL m.m. genom sådan förhandling.

De lokala parterna kan i kollektivavtal komma överens om andra allmänna villkor än vad kollektivavtalet anger under förutsättning att avtalets minimistandard beaktats.

§ 1 ALLMÄNNA ÅLIGGANDEN

Förhållandet mellan arbetsgivare och anställd grundar sig på ömsesidig lojalitet och ömsesidigt förtroende. Anställd ska iakttaga diskretion rörande arbetsgivarens angelägenheter och strikt tystnadsplikt rörande allt som angår patienters förhållanden. Anställd ska noggrant iakttaga av arbetsgivaren utfärdade föreskrifter för arbetet och ordningen i praktiken, vilka ej står i strid mot detta avtal.

§ 2 ANSTÄLLNING M.M.

Mom 1

Anställning gäller tillsvidare, om inte avtal träffas om anställning på prov, s.k. allmän visstidsanställning, vikariat, för säsongarbete och när arbetstagaren har fyllt 67 år.

Anmärkning

Visstidsanställning som ingåtts före den 1 juli 2007 följer tidigare gällande bestämmelser i lag och kollektivavtal.

För erhållande av anställning ska anställd om arbetsgivaren så påfordrar avlämna friskintyg från läkare anvisad av arbetsgivaren.

Vid nyanställning ska arbetsgivaren till tjänstemannen överlämna ett anställningsbevis, innehållande bl. a uppgift om.

Anställning på prov upphör 14 dagar efter det någondera parten lämnat skriftlig underrättelse härom. Har sådan underrättelse ej lämnats inom sex månader efter tillträdande av anställningen gäller den fortsatta anställningen såsom tillsvidareanställning.

Vid sjukdomsfall överstigande sex dagar kan läkaren och tjänstemannen överenskomma om en mot sjukdomsperioden svarande förlängning av provanställningsperioden.

Om anställning för viss tid ska bringas att upphöra före den tid som avsetts vid anställningstillfället gäller, såvida icke längre tid avtalats, att anställningen upphör 14 dagar efter det någondera parten lämnat skriftlig underrättelse härom. Har sådan anställning pågått tolv månader eller längre är dock, såvida icke längre tid avtalats, tiden för skriftligt besked en månad.

Protokollsanteckning

Uppkommer behov av vikarie bör i första hand undersökas huruvida vikariatsfrågan kan lösas genom utökning av arbetstiden för deltidsanställd på arbetsplatsen med erforderliga kvalifikationer för befattningen ifråga.

Tid som erbjuds enligt första stycket är ej att betrakta som mertid enligt Arbetstidslagen.

Mom 2

De lokala parterna ska vid aktualiserad personalinskränkning värdera företagets krav och behov i bemanningshänseende. Om dessa behov inte kan tillgodoses med tillämpning av lag ska fastställandet av turordning ske med avsteg från lagens bestämmelser.

De lokala parterna ska därvid göra ett urval av de anställda som ska sägas upp så att företagets behov av kompetens särskilt beaktas liksom företagets möjligheter att bedriva konkurrenskraftig verksamhet och därmed bereda fortsatt anställning.

Det förutsätts att de lokala parterna, på endera partens begäran, träffar överenskommelse om fastställande av turordning vid uppsägning med tillämpning av 22 § lagen om anställningsskydd och de avsteg från lagen som erfordras.

De lokala parterna kan också med avvikelse från bestämmelserna i §§ 25-27 lagen om anställningsskydd överenskomma om turordning vid återanställning. Därvid ska de ovan nämnda kriterierna gälla.

Det åligger de lokala parterna att på begäran föra förhandlingar som sägs i föregående stycken liksom att skriftligen bekräfta träffade överenskommelser.

Enas inte de lokala parterna, äger förbundsparterna, om endera begär det, träffa överenskommelser i enlighet med ovan angivna riktlinjer.

Det förutsätts att arbetsgivaren inför behandlingen av frågorna som berörs i denna bilaga tillhandahåller den lokala respektive den centrala avtalsparten relevant faktaunderlag.

Anmärkning

Utan lokal eller central överenskommelse enligt ovan kan uppsägning på grund av arbetsbrist respektive återanställning prövas enligt lag med iakttagande av förhandlingsordning.

Mom 3 Uppsägning

För tillsvidareanställd gäller, såvida inte längre uppsägningstid avtalats, med nedan angivna undantag, en ömsesidig uppsägningstid av en månad.

Anställd den 1 januari 1999 eller senare

Vid uppsägning från arbetsgivarens sida har anställd som anställdts den 1 januari 1999 eller senare rätt till en uppsägningstid enligt nedan.

Anställningstid vid företaget	Uppsägningstid
mindre än 2 år	1 mån
fr. o m 2 år till 4 år	2 mån
fr. o m 4 år till 6 år	3 mån
fr. o m 6 år till 8 år	4 mån
fr. o m 8 år till 10 år	5 mån
fr. o m 10 år	6 mån

Uppsägning ska ske skriftligen.

Anställd före den 1 januari 1999

Vid uppsägning från arbetsgivarens sida har medarbetare som anställdts före den 1 januari 1999 en uppsägningstid av:

fyra månader	fr. o m fyllda 35 år
fem månader	fr. o m fyllda 40 år
sex månader	fr. o m fyllda 45 år.

Uppsägning ska ske skriftligen.

Anmärkningar

1. Om beräkning av anställningstidens längd enligt ovan stadgas i 3 § lagen om anställningsskydd.
2. Har anställd som sagts upp på grund av arbetsbrist, vid uppsägningdagen uppnått 55 års ålder och då har 10 års sammanhängande anställningstid ska den enligt detta avtal gällande uppsägningstiden förlängas med sex månader.

Mom 4 Uppsägning i vissa fall

När innehavare av mindre läkarpraktik avlider anses medbestämmandeförhandling och uppsägning pga. arbetsbrist, respektive underrättelse och besked till anställd med tidsbegränsad anställning ha skett i och med dödsfallet.

Mom 5 Undantag från företrädesrätten

Företrädesrätt till ny anställning gäller inte till ny anställning som avser vikariat, som vid dess uppkomst bedöms få en varaktighet av högst 14 kalenderdagar.

Mom 6 Ej iakttagande av uppsägningstiden

Anställd som avflyttar utan iakttagande av stadgad eller överenskommen uppsägningstid är förlustig honom tillkommande inestående lön och semesterersättning.

Arbetsgivaren må härav innehålla ett belopp motsvarande lön för det antal dagar av uppsägningstiden som tjänstemannen ej infunnit sig till arbete. Det innehållna beloppet får dock totalt högst motsvara lönen för en månad.

Mom 7 Intyg/Betyg

När uppsägning skett, äger tjänsteman med minst sex månaders anställning rätt att senast en vecka efter därom gjord framställning erhålla tjänstgöringsbetyg, utvisande anställningstiden hos arbetsgivaren, de arbetsuppgifter vederbörande haft sig förelagda samt, om så begäres, vitsord beträffande arbetets utförande. Vid kortare tids anställning lämnar arbetsgivaren under angivna omständigheter tjänstgöringsintyg.

Såväl betyg som tjänstgöringsintyg bör innehålla uppgift om hur många av de lagstadgade 25 semesterdagarna som tjänstemannen åtnjutit under innevarande semesterår.

§ 3 AVLÖNINGSBESTÄMMELSER

Mom 1

Mellan arbetsgivare och anställd träffas överenskommelse om lön. Lönesättningen ska vara individuell och differentierad. Lönen ska bestämmas med hänsyn till ansvaret och svårighetsgraden i respektive befattning och tjänstemannens sätt att uppfylla dessa krav.

Lönen bör öka med stigande ansvar och svårighetsgrad och med tjänstemannens prestation och duglighet. Även marknadskrafterna påverkar lönesättningen.

Mom 2

Lönen utbetalas i efterskott, senast den 28:e i varje månad, såvida ej annan överenskommelse träffats.

Mom 3

Det förutsätts att arbetsgivaren och vederbörande anställd överenskommer om villkoren för tillhandahållande av skyddskläder och tvätt av desamma med beaktande av lokala förhållanden. Skulle sådan överenskommelse ej träffas gäller nedanstående regler.

Arbetsgivaren tillhandahåller åt anställd med överenskommen anställning överstigande sex månader två omgångar skyddskläder per anställningsår. Den anställde är skyldig att aktsamt handha skyddskläderna. Om arbetsgivaren så önskar ersättes i stället mot kvitto av den anställde gjorda inköp av skyddskläder till ett belopp av högst 1.300 kr per anställningsår. Skyddskläderna tillhör arbetsgivaren.

Vid tidsbegränsad anställning och deltidsanställning avpassas här angivna förmåner till anställningens del av helt anställningsår respektive veckoarbetstidsmättet.

§ 4 ARBETSTID

Mom 1

Anställning enligt detta avtal är antingen heltids- eller deltidanställning.

För deltidanställd gäller mellan vederbörande arbetsgivare och anställd träffad särskild överenskommelse om arbetstidens förläggning och längd per vecka och ska i övrigt vad i detta avtal stadgas i tillämpliga delar gälla.

För heltidsanställd gäller att den ordinarie arbetstiden, måltidsraster oräknade, omfattar högst 40 timmar per helgfri kalendervecka i genomsnitt under året. I normalfall förlägges arbetstiden måndag - fredag. Vid genomsnittsberäkning av årsarbetstiden må den ordinarie arbetstiden med högst 4 timmar per vecka över- respektive understiga den genomsnittliga veckoarbetstiden enligt ovan.

Påsk-, Pingst-, Midsommar-, Jul- och Nyårsafton ska om möjligt vara lediga dagar för såvitt inte företaget står till förfogande till kundernas förfogande under nämnda, någon eller några av nämnda dagar.

Nationaldagen

Om inte arbetsgivare och lokal arbetstagarorganisation träffat avtal om annat har medarbetare, med ordinarie arbetstid förlagd måndag till och med fredag, rätt till en dags ledighet under de år som nationaldagen den 6 juni infaller på en lördag eller söndag, under förutsättning att anställningen består denna dag. Utläggning av ledigheten sker någon gång under det aktuella kalenderåret efter överenskommelse mellan arbetsgivaren och medarbetaren.

EG-spärrar

Arbetstidsregleringen i avtalet kvarstår på oförändrat sätt. Dock finns möjlighet beträffande avvikelser från de fem s.k. EG-spärrarna. Parterna accepterar lokala överenskommelser avseende avvikelser från 48 timmars genomsnittsberäkning, 11 timmars sammanhängande dygnsvila och genomsnittsberäkningen av nattarbete under

förutsättning att ersättningsfrågan regleras med beaktande av hälsa och säkerhet. Parterna skall tillsätta en organisation och struktur för de fall överenskommelse lokalt inte kan ske.

Protokollsanteckning

Parterna är överens om att vid bedömning av frågan om en viss anställning ska anses utgöra deltidsanställning eller heltidsanställning hänsyn ska tagas, förutom till arbetstidens längd per vecka, till arbetstidens förläggning. I de fall då arbetstiden är förlagd så oregelbundet på arbetsdagarna att det med hänsyn därtill icke kan anses möjligt eller lämpligt för den anställde att samtidigt uppehålla annan deltidstjänst, bör sådan anställning anses som heltidsanställning.

§ 5 A ÖVERTIDSARBETE M.M

Mom 1

Som övertidsarbete anses arbete utfört på annan tid än fastställd ordinarie arbetstid.

Ersättning för beordrat arbete utöver den angivna arbetstiden utgår kontant eller, efter överenskommelse mellan arbetsgivaren och tjänstemannen, genom ledighet.

Kontant ersättning motsvarar för heltidsanställd 168 % av timlönen. För deltidsanställd motsvarar ersättningen 140 % av timlönen för tid utöver ordinarie deltid upp till 40 timmar/vecka och därefter 168 %.

Vid ledighet ska varje övertidstimme ersättas med 1 ½ timmes respektive 1 ¼ timmes ledighet.

För heltidsanställd utgår dock övertidsersättning med 190 % av timlönen vid övertidsarbete överstigande 2 timmar per dag, varvid sammanräknas utfört övertidsarbete före ordinarie arbetstids början och efter ordinarie arbetstids slut. Vid ledighet ska varje övertidstimme ersättas med 1 ¾ timmes ledighet.

Vid övertidsarbete på lördag eller dag före helgdag ävensom vid arbete på sön- och helgdag ska för såväl heltids- som deltidsanställd varje övertidstimme ersättas med 224 % av timlönen eller 2 timmars ledighet.

För beräkning av övertidsersättning utgör timlön för heltidsanställd 1/167 av månadslönen och för deltidsanställd

Månadslönen

veckoarbetstiden x 4,3

Protokollsanteckning

Parterna är ense om att övertidsarbete i görligaste mån ska undvikas.

Kompensation genom ledighet ska, såvida icke annat överenskommes, utgå senast under kalendermånaden näst efter den, då övertidsarbetet utförts.

Efter överenskommelse kan ledighet hopsamlas och uttagas i anslutning till semester eller annan tid.

§ 5 B ERSÄTTNING VID TJÄNSTGÖRING PÅ SK OB-TID RESPEKTIVE FÖRSKJUTEN ARBETSTID

Mom 1

**Kr/tim
fr. o m
080701**

A För ordinarie arbetstid och mertid förlagd till tid från kl. 19.00 på dag före långfredagen till kl. 07.00 på dagen efter annandag påsk.

91:10

Tid från kl. 19.00 på dag före pingstafton,

midsommarafton, julafton eller nyårsafton till kl. 07.00 på vardag närmast efter helgdagsaftonen

B (Dock inte i fall som ersätts enligt A) 45:50

För ordinarie arbetstid och mertid förlagd till tid från kl. 00.00 till kl. 24.00 på lördag, söndag, helgdag eller dag som både föregås och efterföljs av söndag eller helgdag, varvid jul- och nyårsafton jämföras med helgdag.

Tid från kl. 16.00 till kl. 24.00 vardag närmast före trettondag jul, första maj, Kristi himmelfärdsdag, nationaldagen eller Alla helgons dag.

Tid från kl. 00.00 till kl. 07.00 måndag eller vardag närmast efter trettondag jul, första maj, Kristi himmelfärdsdag eller nationaldagen.

Tid från kl. 19.00 till kl. 24.00 fredag som inte omfattas av o-tilläggstid ovan.

**Kr/tim
fr. o m
080701**

C (Dock inte i fall som ersätts enligt A eller B) 36:90

För ordinarie arbetstid och mertid förlagd till tid från kl. 22.00 till kl. 24.00 måndag till torsdag samt från kl. 00.00 till kl. 06.00 tisdag till fredag.

D (Dock inte i fall som ersätts enligt A eller B) 18:30

För ordinarie arbetstid och mertid förlagd till tid från kl. 19.00 till kl. 22.00 på vardag.

Ob-ersättningstabellen justeras under avtalsperioden på det sätt och vid de tillfällen som gäller i avtalen för den offentliga sektorn.

Mom 2

Beordras heltidsanställd respektive deltidsanställd med en genomsnittlig arbetstid om lägst 16 tim/vecka och som tjänstgör enligt visst schema att tjänstgöra enligt annat schema, ska den i sistnämnda schema fastställda arbetstiden utgöra ordinarie arbetstid. Detsamma gäller då arbetstiden i det egna schemat förskjuts eller vid ändrad fridagsförläggning. Ändring enligt ovan ska ske senast dagen före den avsedda ändringen.

Lönetillägg för arbetstid som förläggs utanför tiderna för det gamla schemat utbetalas, från och med den 1 juli 2008, under 10 dagar från tillsägelsen med 17,05 kr per timme.

Anmärkning

1. I mom 1 angivna tillägg inkluderar semesterlön/semesterersättning.
2. Ersättning för Ob-tid kan efter överenskommelse individuellt utbytas mot fast tillägg per månad.
3. Individuellt kan ha överenskommit om att lönen har fastställts med beaktande av förekomsten av tjänstgöring på Ob-tid.
4. Både Ob- och övertidsersättning kan ej utgå för samma tid.

§ 6 ERSÄTTNING FÖR BEREDSKAPSTJÄNST

Mom 1 Allmänt

Med beredskapstjänst avses arbetstagares skyldighet att vara anträffbar på annan tid än arbetstid, för att i situationer då ingripande krävs kunna träda i arbete.

Under beredskapstjänst är arbetstagare skyldig att vara anträffbar på sådant sätt att han kan nå den plats där arbete ska utföras.

Beredskapstjänst inrättas efter samråd mellan arbetsgivaren och den lokala fackliga organisationen på arbetsplatsen.

Beredskapstjänst förläggs så att enskild arbetstagare högst har att utföra sju dagars beredskapstjänst åt gången och att arbetstagare erhåller minst två beredskapsfria veckor mellan varje beredskapsperiod om inte annat överenskommes.

Beredskapstjänst räknas från ordinarie arbetstids slut till ordinarie arbetstids början efterföljande arbetsdag. Vid aktivt arbete under beredskap får rast utbytas mot måltidsuppehåll.

Mom 2 Ersättning

Ersättning för beredskap utges med 10 kr (12 kr från 1 juli 2008) per timme inklusive semesterlön/ersättning. För beredskapstjänst eller del därav som infaller mellan kl. 22.00 dag före lördag/heldagsafton och kl. 07.00 dag efter sön- och helgdag utges ersättning med 20 kr (23:90 kr från 1 juli 2008) per timme inklusive semesterlön/ersättning.

Mom 3 Undantag från mom 2

Ersättning för beredskap utges ej för tid då arbete utförts, ej heller då ersättning för beredskap uttryckligen ingår i lönen eller kompensation härför utgår i form av ledighet, avkortning av arbetstiden eller om arbetsgivaren och arbetstagaren träffat särskild överenskommelse om ersättning för beredskap.

Mom 4 Lokala överenskommelser

För heltids- och deltidsanställd med månadslön, som arbetar enligt särskilt arbetstidsschema, kan de lokala parterna träffa överenskommelse om att ersättningen i stället utges som ett fast tillägg per månad eller annan period.

Mom 5 Arbetad tid under beredskap

För arbetad tid under beredskap utges kompensation enligt reglerna om övertid och mertid, om inte kompensation härför uttryckligen ingår i lönen alternativt om inte arbetsgivaren och arbetstagaren träffat särskild överenskommelse om ersättning för arbetad tid.

§ 7 ERSÄTTNING FÖR JOURTJÄNST

Mom 1

Med jour avses att arbetstagare utöver fastställd ordinarie arbetstid står till arbetsgivarens förfogande på arbetsstället för att vid behov utföra arbete.

Utläggningen av jour bör upptagas i schema eller dylikt efter samråd med den lokala fackliga organisationen på arbetsplatsen.

Beräkning av jourtid kan även göras per kalendermånad.

Vid arbete under jourtid får rast utbytas mot måltidsuppehåll.

Mom 2 Kontant ersättning

Ersättning utgår med

$\frac{\text{månadslön}}{650}$ kronor per jourtimme

inkl semesterlön/ersättning.

För jour eller del därav som infaller mellan kl. 22.00 dag före lördag/helgdagsafton och kl. 07.00 dag efter sön- och helgdag utgår ersättning med

månadslön kronor per jourtimme
325

inkl semesterlön/ersättning.

Med månadslön förstås den fasta kontanta månadslönen.

Vid tillämpning av divisorerna ska lönen för en deltidsanställd uppräknas till lön motsvarande full ordinarie arbetstid.

Mom 3 Ersättning utgår ej

Ersättning för jour utges ej för tid då arbete utförts, ej heller då ersättning för jour uttryckligen ingår i lönen eller kompensation härför utgår i form av ledighet, avkortning av arbetstiden eller om arbetsgivaren och arbetstagaren träffat särskild överenskommelse om ersättning för jour.

Mom 4 Lokala överenskommelser

För heltids- och deltidsanställd med månadslön, som arbetar enligt särskilt arbetstidsschema, kan de lokala parterna träffa överenskommelse om att ersättningen i stället utges som ett fast tillägg per månad eller annan period.

Mom 5 Arbetad tid under jour

För arbetad tid under jour utges kompensation enligt reglerna om övertid och mertid, om inte kompensation härför uttryckligen ingår i lönen alternativt om inte arbetsgivaren träffat särskild överenskommelse om ersättning för arbetad tid.

§ 8 SEMESTER

Semester utgår enligt lag med i mom 1-8 angivna tillägg.

Mom 1

Intjänandeåret sammanfaller med semesteråret och utgörs av kalenderåret.

Mom 2 Anställning för viss tid mm (semesterlagens 5 §, andra stycket)

Anställning för viss tid, som ej avser eller varar längre tid än tre månader, berättigar inte till semesterledighet utan till semesterersättning enligt lag. Avvikelse från denna regel kan överenskommas mellan tjänstemannen och arbetsgivaren vid anställningstillfället.

Semesterersättning ska ej i något fall inbegripas i lönen.

Mom 3 Semesterns längd

Mom 3.1

För tjänsteman, som haft rätt till längre semesterledighet än 25 dagar, gäller att semesterns längd ska vara oförändrad så länge anställningen hos vederbörande arbetsgivare består.

Mom 4 Semesterlön, semesterersättning m.m.

Mom 4.1

Semesterlönen utgörs av den på semestertiden belöpande aktuella månadslönen och semestertillägg enligt nedan.

För tjänsteman avlönad med timlön ska månadslönen beräknas som timlönen x genomsnittlig ordinarie veckoarbetstid x 4,3.

Semestertillägg för varje betald semesterdag utgör:

dels 0,8 % av tjänstemannens vid semestertillfället aktuella månadslön

Med månadslön avses i detta sammanhang fast kontant månadslön och eventuella fasta lönetillägg per månad.

Beträffande ändrad sysselsättningsgrad - se mom 4.4

dels 0,5 % av summan av den rörliga lönedel som har utbetalts under intjänandeåret.

Med rörlig lönedel avses i detta sammanhang:

- provision, tantiem, bonus eller liknande rörliga lönedelar,
- premielön eller liknande rörlig lönedel i den mån den inte inräknats i månadslönen.

Till ”summan av den rörliga lönedel som har utbetalats under intjänandeåret” ska för varje kalenderdag (hel eller delvis) med semesterlönegrundande frånvaro läggas en genomsnittlig dagsinkomst av rörliga lönedelar.

Denna genomsnittliga dagsinkomst beräknas genom att under intjänandeåret utbetald rörlig lönedel divideras med antalet anställningsdagar (definierat enligt 7 § semesterlagen) exklusive semesterledighetsdagar och hela kalenderdagar med semesterlönegrundande frånvaro under intjänandeåret.

Beträffande beredskaps- och/eller Ob-ersättning eller liknande gäller att sådan ersättning ej ska medtas i ovanstående genomsnittsberäkning om tjänstemannen under intjänandeåret uppburit sådan ersättning under högst 60 kalenderdagar.

Anmärkningar

1. Semestertillägget 0,5 % förutsätter att tjänstemannen tjänat in full betald semester. Om så inte är fallet ska semestertillägget uppjusteras genom att 0,5 % multipliceras med det antal semesterdagar tjänstemannen är berättigad till enligt mom 3 och divideras med antalet betalda semesterdagar som tjänstemannen intjänat.

2. Med provision, tantiem, bonus och liknande avses här sådana rörliga lönedelar som har direkt samband med tjänstemannens personliga arbetsinsats.
3. Vad övertidsersättning, ersättning per överskjutande timme vid deltidсанställning, Ob- och beredskapsersättning beträffar inbegriper ersättningen semesterlön.
4. Arbetsfria dagar utan lön som infaller under en frånvaroperiod räknas som anställningsdagar endast om frånvaron är semesterledighet eller är semesterlönegrundande enligt 17 § semesterlagen vid beräkning av antal semesterdagar med lön och vid beräkning av genomsnittlig inkomst per dag av vissa rörliga lönedelar enligt mom 4.1.

Mom 4.2

Semesterersättning beräknas som 4,6 % av den aktuella månadslönen per uttagen betald semesterdag jämte semestertillägg beräknat enligt mom 4.1. Semesterersättning för sparad semesterdag beräknas som om den sparade dagen tagits ut det semesterår anställningen upphörde.

Mom 4.3

För varje uttagen obetald semesterdag görs avdrag från tjänstemannens aktuella månadslön med 4,6 % av månadslönen. Beträffande begreppet månadslön - se mom 4.1.

Mom 4.4

Om tjänstemannen under intjänandeåret haft annan sysselsättningsgrad än vid semestertillfället ska den vid semestertillfället aktuella månadslönen proportioneras i förhållande till andelen av full ordinarie arbetstid vid arbetsplatsen under intjänandeåret.

Om sysselsättningsgraden har ändrats under löpande kalendermånad ska vid beräkningen användas den sysselsättningsgrad som har gällt under det övervägande antalet kalenderdagar av månaden. Beträffande begreppet månadslön - se mom 4.1.

Mom 4.5

Vid utbetalning av semesterlön gäller följande:

Semestertillägget om 0,8 % utbetalas vid det ordinarie löneutbetalningstillfället i samband med semestern eller närmast efter semestern.

Semestertillägget om 0,5 % utbetalas vid första ordinarie löneutbetalningstillfälle där ordinarie lönerutin kan tillämpas omedelbart efter semesterårets utgång.

Mom 4.6

Enligt ovan utgiven semesterlön betraktas som á conto utbetalning och må räknas från såväl semesterersättning som lön.

Avräkning enligt detta mom kan förekomma då tjänstemannen vid semestertillfället åtnjuter mer semesterlön än det vid intjänandeårets slut visar sig att tjänstemannen tjänat in. Exempel härpå är att tjänstemannen slutar efter semestertillfället, men före intjänandeårets utgång, eller att sysselsättningsgraden ändrats efter semestertillfället - se mom 4.4.

Mom 5 Sparande av semester

Mom 5.1

Om tjänstemannen har rätt till flera semesterdagar med semesterlön än 25 äger tjänstemannen efter överenskommelse med arbetsgivaren rätt att även spara dessa överskjutande semesterdagar förutsatt att han inte samma år tar ut tidigare sparad semester.

Arbetsgivaren och tjänstemannen ska överenskomma om hur ovannämnda sparade semesterdagar ska utläggas såväl vad beträffar semesteråret som förläggningen under detta.

Mom 5.2

I de fall anställd underrättat arbetsgivaren om sin vilja att spara en eller flera semesterdagar och samma år under juni-augusti erhållit längre betald ledighet än fyra veckor gäller att vid löneutbetalningen för den månad då stängningen infallit tjänstledighetsavdrag görs för det antal dagar som tjänstemannen sparar, dock högst för det antal dagar den längre betalda ledigheten avser.

Mom 5.3

Sparade semesterdagar ska uttas i den ordning de sparats.

Semesterdagar som sparats enligt lag ska uttas före semesterdagar som sparats enligt mom 5.1 under samma år.

Mom 5.4

Semesterlön för sparad semesterdag beräknas enligt mom 4.1 (exkl. Anmärkning 1). Vid beräkning av semestertillägget om 0,5 % ska dock gälla att all frånvaro under intjänandeåret exklusive ordinarie semester ska behandlas på samma sätt som semesterlönegrundande frånvaro.

Semesterlönen för sparad semesterdag ska vidare anpassas till anställds andel av full ordinarie arbetstid under det intjänandeår som avser det semesterår då dagen sparades.

Beträffande beräkning av andel av full ordinarie arbetstid – se mom 4.4.

Mom 6

Därest tjänstemannen erhållit betald semesterledighet för löpande kalenderår, men anställningen upphör före kalenderårets utgång, ska den del av semesterlönen återbetalas, som belöper på återstoden av kalenderåret.

Härvid tillgodoräknas arbetsgivaren för varje tidigare betald semesterdag för vilka rätt till semesterlön ej intjänats 5,4 % av den vid semestertillfället aktuella månadslönen. Återbetalningsskyldighet föreligger dock ej i de fall anställningen varat minst fem år. Vid återbetalning tillämpas mom 4.6.

Mom 7

Parterna är överens om att i de fall, då praktiken stänges på grund av att läkaren uttager semesterledighet och denna är längre än den betalda semesterledighet tjänstemannen enligt detta avtal är berättigad till eller förlagd på annan tid än tjänstemannens semesterledighet, och denna ej orsakats av framställning från tjänstemannen, vederbörande icke ska tillfälligt permitteras.

Mom 8 Semester för intermittent deltidssarbete

Om det för deltidssanställd gällande arbetstidsschemat innebär att vederbörande inte arbetar varje dag, varje vecka (intermittent deltidssarbete) gäller följande. Antalet bruttosemesterdagar enligt mom 3 vilka ska utläggas under semesteråret ska proportioneras i förhållande till tjänstemannens andel av ordinarie arbetstid som gäller för heltidssanställda i motsvarande befattning.

Det antal semesterdagar som då erhålles (nettosemesterdagar) ska förläggas på de dagar som annars skulle ha utgjort arbetsdagar för tjänstemannen.

Om både betalda semesterdagar (ordinarie semester och sparade semester) och obetalda semesterdagar ska utläggas under semesteråret proportioneras de var för sig enligt följande:

$$\frac{\text{antal arbetsdagar per vecka}}{5} \times \text{antal bruttosemesterdagar som ska utläggas} =$$

= antal semesterdagar som ska förläggas till dagar som annars skulle ha utgjort arbetsdagar (nettosemesterdagar).

Om det vid beräkningen uppstår brutet tal sker avrundning uppåt till närmaste heltal.

Med ”antal arbetsdagar per vecka” avses det antal dagar som enligt för tjänstemannen gällande arbetstidsschema, är arbetsdagar per helgfri vecka i genomsnitt per 4 veckor (eller annan period som omfattar hel förlägningscykel).

Om tjänstemannen enligt arbetstidsschemat ska arbeta såväl hel dag som del av dag samma vecka ska den delvis arbetade dagen i detta sammanhang räknas som hel dag. När semester utläggs för sådan anställd konsumeras en hel semesterdag även för den dag tjänstemannen endast skulle ha arbetat del av dagen.

Exempel

Tjänstemannens deltid är förlagd till genomsnitt följande antal arbetsdagar per vecka	Antal nettosemesterdagar (vid 25 dagars bruttosemester)
---	---

4	20
3,5	18
3	15
2,5	13
2	10

Om tjänstemannens arbetstidsschema ändras så att ”antalet arbetsdagar per vecka” förändras ska antalet outtagna nettosemesterdagar omräknas att svara mot den nya arbetstiden.

Beräkning av semestertillägg, semesterersättning respektive löneavdrag (vid obetald semester) ska ske med utgångspunkt från antalet bruttosemesterdagar.

§ 9 SJUKLÖN M.M

Mom 1 Rätten till sjuklön och sjukanmälan

Mom 1.1

Sjuklön från arbetsgivaren under de första 14 kalenderdagarna i sjukperioden utges enligt lagen om sjuklön (SjLL) med tillägg i mom 2.2 andra stycket. Den närmare beräkningen av sjuklönens storlek är angiven i mom 3-6.

Till tjänsteman utges sjuklön från arbetsgivaren fr. o m 15:e kalenderdagen i sjukperioden enligt detta avtal. Ny sjukperiod som börjar inom 5 kalenderdagar från det en tidigare sjukperiod upphörde ska betraktas som fortsättning på den tidigare sjukperioden.

Mom 1.2

När en tjänsteman blir sjuk och därför ej kan tjänstgöra ska han snarast möjligt underrätta arbetsgivaren om detta. Vidare ska han så snart ske kan meddela arbetsgivaren när han beräknas kunna återgå i arbete.

Samma gäller om tjänstemannen blir arbetsoförmögen på grund av olycksfall eller arbetsskada eller måste avhålla sig från arbete på grund av risk för överförande av smitta och rätt föreligger till ersättning enligt lagen om ersättning åt smittbärare.

Sjuklön ska som huvudregel inte utges för tid innan arbetsgivaren fått anmälan om sjukdomsfallet (8 § första stycket SjLL).

Mom 2 Försäkran och läkarintyg

Mom 2.1

Tjänsteman ska lämna arbetsgivaren en skriftlig försäkran om att han har varit sjuk, uppgifter om i vilken omfattning hans arbetsförmåga varit nedsatt på grund av sjukdomen och under vilka dagar tjänstemannen skulle ha arbetat (9 § SjLL).

Mom 2.2

Arbetsgivaren är skyldig att utge sjuklön fr. o m den sjunde kalenderdagen efter dagen för sjukanmälan endast om tjänstemannen styrker nedsättningen av arbetsförmågan och sjukperiodens längd med läkarintyg (8 § andra stycket SjLL).

Om arbetsgivaren så begär ska tjänstemannen styrka nedsättningen av arbetsförmågan med läkarintyg från tidigare dag. Arbetsgivaren har rätt att anvisa läkare.

Mom 3 Sjuklönens storlek

Mom 3.1

Den sjuklön som arbetsgivaren ska utge till tjänstemannen beräknas genom att avdrag görs från lönen enligt nedan.

Sjukdom t o m 15 kalenderdagar per sjukperiod:

Mom 3.2

För varje timme en tjänsteman är frånvarande på grund av sjukdom görs sjukavdrag per timme med

$\frac{\text{månadslönen} \times 12,2}{52 \times \text{veckoarbetstiden}}$ för den första frånvarodagen
(karensdag i sjuklöneperioden)

respektive

$20 \% \times \frac{\text{månadslönen} \times 12,2}{52 \times \text{veckoarbetstiden}}$ fr. o m den andra frånvarodagen
i sjuklöneperioden

Om tjänstemannen skulle ha utfört arbete på schemalagd förskjuten arbetstid utges dessutom sjuklön fr. o m den andra frånvarodagen med 80 % av den skift- eller Ob-ersättning som tjänstemannen gått miste om.

Anmärkningar

1. För tjänsteman, som enligt försäkringskassans beslut är berättigad till sjuklön om 80 % redan fr. o m den första sjukfrånvarodagen, görs sjukavdrag enligt vad som gäller fr. o m den andra frånvarodagen i sjuklöneperioden.
2. Antalet karensdagar får enligt lagen ej överstiga tio under en tolv månadersperiod. Om det vid en ny sjukperiod visar sig att tjänstemannen fått avdrag för tio karensdagar inom tolv månader bakåt från den nya sjuklöneperiodens början, ska avdraget även för den första sjukfrånvarodagen beräknas enligt vad som gäller fr. o m den andra frånvarodagen.

Definition av månadslön och veckoarbetstid

Månadslön = den aktuella månadslönen; se dock protokollsanteckningen nedan. (För tjänsteman avlönad med veckolön ska månadslönen beräknas som 4,3 x veckolönen).

Med **månadslön** avses i detta moment

- fast kontant månadslön och eventuella fast lönetillägg per månad (t ex fasta skift- eller övertidstillägg), den beräknade genomsnittsinkomsten per månad av provision, tantiem, bonus, premielön eller liknande rörliga lönedelar. För tjänsteman som till väsentlig del är avlönad med nämnda lönedelar bör överenskommelse träffas om det lönebelopp från vilket sjukavdrag ska göras.

Med **veckoarbetstid** avses antalet arbetstimmar per helgfri vecka för den enskilde tjänstemannen. Om tjänstemannen har oregelbunden arbetstid beräknas veckoarbetstiden i genomsnitt per månad eller annan förläggingscykel.

Beräkning av veckoarbetstiden görs med höst 2 decimaler, varvid 0-4 avrundas nedåt och 5-9 uppåt.

Om olika lång arbetstid gäller för olika delar av året räknas arbetstiden per helgfri vecka i genomsnitt per år.

Protokollsanteckning

Om ändring av lön eller veckoarbetstid sker gäller följande:
Arbetsgivaren ska göra sjukavdrag med utgångspunkt från den gamla lönen respektive arbetstiden under den månad tjänstemannen fått besked om sin nya lön respektive ändrar arbetstid.

Sjukdom fr. o m 15:e kalenderdagen:

Mom 3.3

För varje sjukdag (även arbetsfria vardagar samt sön- och helgdagar) görs sjukavdrag per dag enligt följande varvid med månadslön utöver vad som anges i mom 3.2 även avses förmåner i form av kost eller bostad värderade enligt RSV:s anvisningar.

För tjänsteman med månadslön om högst

$$\frac{7,5 \times \text{pbb}}{12}$$

gäller följande sjukavdrag:

$$90 \% \times \frac{\text{månadslön} \times 12}{365}$$

För tjänsteman med månadslön över

$$\frac{7,5 \times \text{pbb}}{12}$$

gäller följande sjukavdrag per dag:

$$90 \% \times \left(\frac{(7,5 \times \text{pbb}^*)}{365} + 10 \% \times \frac{(\text{månadslönen} \times 12 - 7,5 \times \text{pbb}^*)}{365} \right)$$

* pbb= prisbasbelopp

Anmärkning

1. För personal som kontinuerligt arbetar på Ob-tid eller jour och beredskap ska i månadslönebegreppet inräknas ett genomsnittligt värde av nämnda lönedelar.
2. Den ovan angivna lönegränsen utgör 7,5 x gällande prisbasbelopp/12. Prisbasbeloppet för 2007 är 40.300 kronor och lönegränsen blir följaktligen:

$$25.187:50 \text{ kronor } \frac{(7,5 \times 40.300)}{12}$$

Sjukavdraget per dag får ej överstiga

$$\frac{\text{den fasta kontanta månadslönen} \times 12}{365}$$

Månadslönen = den aktuella månadslönen; se dock protokollsanteckningen efter mom 3.2. (För tjänsteman avlönad med veckolön ska månadslönen beräknas som 4,3 x veckolönen).

Med fast kontant månadslön jämföras vid tillämpningen av denna begränsningsregel

- fasta lönetillägg per månad (t ex fasta skift- eller overtidstillägg)
- genomsnittligt belopp på Ob-tillägg, jour eller beredskap
- garanterad minimiprovision eller liknande.

Mom 3.4 Sjuklönetidens längd

Huvudregel

Om tjänstemannen enligt bestämmelserna i detta avtal har rätt till sjuklön fr. o m 14:e kalenderdagen i sjukperioden ska arbetsgivaren utge sådan till honom

för grupp 1: t o m 90:e kalenderdagen i sjukperioden

för grupp 2: t o m 45:e kalenderdagen i sjukperioden

I sjukperioden ingår dels samtliga dagar med sjukavdrag (även karensdagar) dels arbetsfria dagar som infaller i en sjukperiod.

Anställd tillhör grupp 1

- om han har varit anställd hos arbetsgivaren under minst ett år i följd
- eller om han övergått direkt från en anställning i vilken han har haft rätt till sjuklön under minst 90 dagar.

Tjänstemannen tillhör grupp 2 i övriga fall.

Undantag 1

Om tjänstemannen under en tolv månadersperiod är sjuk vid två eller flera tillfällen är rätten till sjuklön begränsad till totalt 105 dagar för grupp 1 och 45 dagar för grupp 2. Om tjänstemannen därför under de senaste 12 månaderna, räknat från den aktuella sjukperiodens början, har fått sjuklön från arbetsgivaren, ska antalet sjuklönedagar dras från 105 resp. 45. Resten utgör det maximala antalet sjuklönedagar för det aktuella sjukdomsfallet.

Med sjuklönedagar avses, dels samtliga dagar med sjukavdrag, dels arbetsfria dagar som infaller i en sjukperiod.

Rätten till sjuklön under de första 14 kalenderdagarna i sjukperioden påverkas ej av ovanstående begränsningsregel.

Undantag 2

Om sjukpension enligt ITP-planen börjar utges till tjänstemannen upphör rätten till sjuklön.

Mom 4 Vissa samordningsregler

Mom 4.1

Om tjänsteman är frånvarande med rehabiliteringspenning under eljest sjuklöneberättigad tid enligt mom 3:4 görs löneavdrag som vid sjukdom fr. o m 14:e kalenderdagen enligt mom 3:3.

Mom 4.2

Om tjänstemannen får ersättning från annan försäkring än ITP eller trygghetsförsäkring vid arbetsskada (TFA) och arbetsgivaren har betalat premien för denna försäkring ska sjuklönen minskas med ersättningen.

Mom 4.3

Om tjänstemannen får annan ersättning från staten än från den allmänna försäkringen, arbetsskadeförsäkringen eller lagen om statligt personskadeskydd, ska sjuklönen minskas med ersättningen.

Mom 5 Inskränkningar i rätten till sjuklön

Mom 5.1

Om tjänstemannen har fyllt 60 år när han anställs kan arbetsgivaren och han överenskomma att han inte ska ha rätt till sjuklön fr. o m 14:e kalenderdagen i sjukperioden.

Om sådan överenskommelse har träffats ska arbetsgivaren underrätta den lokala organisationen.

Mom 5.2

Om en tjänsteman vid anställningen har förtigit att han lider av viss sjukdom, har han inte rätt till sjuklön fr. o m 14:e kalenderdagen i sjukperioden vid arbetsoförmåga som beror på sjukdomen ifråga.

Mom 5.3

Om arbetsgivaren vid anställningen har begärt friskintyg av tjänstemannen men tjänstemannen på grund av sjukdom inte har kunnat lämna sådant, har tjänstemannen inte rätt till sjuklön fr. o m 14:e kalenderdagen i sjukperioden vid arbetsoförmåga som beror på sjukdomen ifråga.

Mom 5.4

Om tjänstemannens sjukförmåner har nedsatts enligt lagen om allmän försäkring ska arbetsgivaren reducera sjuklönen i motsvarande mån.

Mom 5.5

Om tjänsteman har skadats vid olycksfall som vållats av tredje man och ersättning inte utges enligt trygghetsförsäkring vid arbetsskada (TFA), ska arbetsgivaren utge sjuklön endast om - respektive i den utsträckningen - tjänstemannen inte kan få skadestånd för förlorad arbetsförtjänst från den för skadan ansvarige.

Mom 5.6

Om tjänstemannen har skadats vid olycksfall under förvärvsarbete för annan arbetsgivare eller i samband med egen rörelse ska arbetsgivaren utge sjuklön fr. o m 15:e kalenderdagen i sjukperioden endast om han särskilt har åtagit sig detta.

Mom 5.7

Arbetsgivaren är inte skyldig att utge sjuklön fr. o m 14:e kalenderdagen i sjukperioden

- om tjänstemannen har undantagits från sjukförsäkringsförmåner enligt lagen om allmän försäkring, eller
- om tjänstemannens arbetsförmåga är självförvållad, eller
- om tjänstemannen har skadats till följd av krigsåtgärder, om inte överenskommelse om annat träffas.

Anmärkningar

1. Beträffande inskränkning i rätten till sjuklön på grund av sjukpension - se mom 3.4, undantag 2.
2. Anställd som uppnått ordinarie pensionsålder enligt ITP-planen har rätt till sjuklön efter arbetsgivarperioden endast om uttrycklig överenskommelse träffats.
3. Beträffande inskränkning i rätten till sjuklön på grund av vissa samordningsregler - se mom 4.

Mom 6 Övriga bestämmelser

Vid tillämpningen av bestämmelserna i denna paragraf ska förmåner som utges enligt lagen om statligt personskadeskydd jämföras med motsvarande förmåner enligt lagen om allmän försäkring och lagen om arbetsskadeförsäkring.

Mom 7 Smittbärare

Om tjänsteman måste avhålla sig från arbete på grund av risk för överförande av smitta och rätt föreligger till smittbärarpenning görs avdrag enligt följande t o m 14:e kalenderdagen.

För varje timme tjänstemannen är frånvarande görs avdrag per timme med

$$\frac{\text{månadslönen} \times 12}{52 \times \text{veckoarbetstiden}}$$

Fr. o m 14:e kalenderdagen görs för tjänsteman som omfattas av ITP-planen avdrag enligt mom 3.3 och för övriga anställda enligt § 10 mom 1.

För anställd med månadslön över 7,5 x prisbasbeloppet/12 som omfattas av ITP-planen ska dock avdrag göras med

$$90 \% \times \left(\frac{(7,5 \times \text{pbb})}{365} + 10 \% \times \frac{(\text{månadslön} \times 12 - 7,5 \times \text{pbb}^*)}{365} \right)$$

* pbb= prisbasbelopp

Beträffande begreppen veckoarbetstid och månadslön se mom 3.2 respektive mom 3.3.

Mom 8 Föräldraledighetstillägg m.m.

Mom 8.1

En medarbetare som är tjänstledig i samband med barns födelse eller adoption har rätt till föräldraledighetstillägg från arbetsgivaren om

- medarbetaren varit anställd hos arbetsgivaren under minst ett år i följd samt
- anställningen fortsätter minst tre månader efter tjänstledigheten.

För kvinnlig medarbetare gäller rätten till föräldraledighetstillägg även för tid hon är tjänstledig på grund av havandeskap.

Föräldraledighetstillägg utges inte för längre tid än som anges nedan.

Mom 8.2 Belopp

Föräldraledighetstillägget utgörs av ett belopp motsvarande

- en månadslön minus avdrag under 30 kalenderdagar beräknad per kalenderdag enligt nedan om medarbetaren varit anställd i ett men inte två år i följd,
- två månadslöner minus avdrag under 60 kalenderdagar beräknad per kalenderdag enligt nedan om medarbetaren varit anställd i två men inte tre år i följd,
- tre månadslöner minus avdrag under 90 kalenderdagar beräknad per kalenderdag enligt nedan om medarbetaren varit anställd i tre år i följd eller mer.

Avdrag

För varje föräldraledighetsdag (även arbetsfria vardagar samt sön- och helgdagar) görs avdrag per dag enligt följande:

Avdraget beräknas olika beroende på om medarbetarens månadslön över- eller understiger en viss lönegräns. Denna **lönegräns** beräknas som

$$\frac{10 \times \text{pbb}}{12}$$

För medarbetare med månadslön som uppgår till högst lönegränsen görs avdrag per dag med:

$$90 \% \times \frac{\text{Månadslönen} \times 12}{365}$$

För medarbetare med månadslön över lönegränsen görs avdrag per dag:

$$90 \% \times \frac{10 \times \text{pbb}}{365} + 10 \% \times \frac{(\text{Månadslönen} \times 12) - (10 \times \text{pbb})}{365}$$

Med månadslön avses, se 9 § mom 3:2.

Om ledigheten skulle bli kortare än en två respektive tre månader, utges inte föräldraledighetstillägg för längre tid än ledigheten omfattar.

Föräldraledighetstillägget utbetalas med halva beloppet när tjänstledigheten börjar och resterande hälft när medarbetaren fortsatt sin anställning i tre månader efter tjänstledigheten.

Om ledigheten skulle bli kortare än en, två respektive tre månader, utges inte föräldraledighetstillägget för längre tid än ledigheten omfattar.

Föräldraledighetstillägget utbetalas med halva beloppet när tjänstledigheten börjar och resterande hälft när medarbetaren har fortsatt sin anställning i tre månader efter tjänstledigheten.

Föräldraledighetstillägg utges inte om medarbetaren är undantagen från föräldrapenning enligt lagen om allmän försäkring. Om denna förmån har nedsatts ska föräldraledighetstillägget reduceras i motsvarande grad. Föräldraledighetstillägget får inte delas upp i flera perioder och utges aldrig för tjänstledighet efter det att barnet är 18 månader gammalt.

Mom 8.3 Ledighet med tillfällig föräldrapenning

Om tjänstemannen är frånvarande med tillfällig föräldrapenning, görs löneavdrag per frånvarotimme med

$\frac{\text{månadslönen} \times 12}{52 \times \text{veckoarbetstiden}}$

Om ledighetsperiod med tillfällig föräldrapenning omfattar en eller flera hela kalendermånader ska tjänstemannens hela månadslön avdras för var och en av kalendermånaderna. Om de avräkningsperioder som företaget använder vid löneutbetalningen inte sammanfaller med kalendermånaderna har arbetsgivaren rätt att vid tillämpning av denna bestämmelse byta begreppet ”kalendermånad” mot ”avräkningsperiod”.

Beträffande begreppen veckoarbetstid och månadslön - se mom 3.2 respektive mom 3.3.

§ 10 TJÄNSTLEDIGHET M.M

Mom 1

Tjänstledighet (= ledighet minst en dag utan lön) kan beviljas, om arbetsgivaren finner att så kan ske utan olägenhet för verksamheten.

När arbetsgivaren beviljar tjänstledighet ska han för tjänstemannen ange vilken tidsperiod tjänstledigheten omfattar. Tjänstledighet får ej förläggas så att den inleds och/eller avslutas på sön- och/eller helgdag, som är arbetsfri för tjänstemannen.

När en tjänsteman är frånvarande på grund av tjänstledighet görs avdrag enligt följande:

Om anställd är tjänstledig

- under en period om högst 5 (6) */ arbetsdagar ska för varje arbetsdag som är tjänstledig avdrag göras med $\frac{1}{21}$ ($\frac{1}{25}$) */ av månadslönen

- under en period längre än 5 (6) */ arbetsdagar ska för varje tjänstledighetsdag (även för tjänstemannen arbetsfri vardag samt sön- och helgdagar) avdrag göras med dagslönen.

$$\text{Dagslön} = \frac{\text{den fasta kontanta månadslönen} \times 12}{365}$$

Månadslön = den aktuella månadslönen - se § 7 Mom 3.2.

*/ Tal inom parentes används vid sexdagarsvecka.

Mom 2

Anställd som enligt reglerna i lagen om rätt till föräldraledighet vill utnyttja sin rätt till sådan ledighet, ska anmäla detta till arbetsgivaren i god tid och senast före de i lagen angivna tidsgränserna samt därvid ange vilken tidsperiod ledigheten avses omfatta och vilken typ av ledighet som åberopas.

Samma gäller ledighet i samband med att arbetstagare i sitt hem mottager barn såsom fosterbarn eller adoptivbarn.

Löneavdrag sker enligt vad som anges i mom 1.

För deltidsanställd som endast arbetar vissa dagar i veckan eller har varierande dagarbetstid görs avdrag med en timlön för varje timme på vilken arbete eljest skulle ha utförts.

Beträffande timlön - se § 5 A.

Mom 3

Parterna är överens om att anställd, då synnerliga skäl därtill föreligger, efter arbetsgivarens beprövande i varje särskilt fall kan beviljas tjänstledighet för egna angelägenheters ordnande under högst fyra dagar per kalenderår utan avdrag på kontant lön eller minskning av antalet semesterdagar. Vid dylik ledighet utgår dock ingen ersättning för eventuellt mistade naturaförmåner.

Mom 4

Beträffande ledighet i samband med havandeskap respektive med tillfällig föräldrapenning - se § 9 Mom 8.

§ 11 LÖN FÖR DEL AV LÖNEPERIOD

Om en tjänsteman börjar eller slutar sin anställning under löpande kalendermånad beräknas lönen på följande sätt:
För varje kalenderdag som anställningen omfattar utges en dagslön.

$$\text{Dagslön} = \frac{\text{den fasta kontanta månadslönen} \times 12}{365}$$

Månadslön = den aktuella månadslönen - se § 9 mom 3.2.

§ 12 TJÄNSTEGRUPPLIVFÖRSÄKRING, TGL

Arbetsgivaren är skyldig att för tjänsteman som omfattas av detta avtal teckna tjänstegrupplivförsäkring, TGL.

§ 13 PENSIONS FÖRSÄKRING, ITP

Arbetsgivaren är skyldig att teckna pensionsförsäkring enligt ITP-planen.

§ 14 TRYGGHETS FÖRSÄKRING, TFA

Arbetsgivaren är skyldig att teckna trygghetsförsäkring vid arbetskada, TFA.

§ 15 OMSTÄLLNINGSAVTALET

Omställningsavtalet mellan SAF och PTK gäller inom avtalsområdet.

§ 16 UTVECKLINGSAVTALET

Parterna har i särskild överenskommelse den 26 februari 1988 träffat överenskommelse om Utvecklingsavtal (UVA).

§ 17 FÖRHANDLINGSORDNING

Mom 1

I sådana fall, som ej är förutsedda i detta avtal, förklarar sig parterna beredda att upptaga förhandlingar.

Mom 2

Det förutsättes, att läkaren och tjänstemannen genom ömsesidigt hänsynstagande söker i samförstånd ordna sina gemensamma angelägenheter. Uppstår likväl tvist, ska densamma göras till föremål för behandling i den ordning nedan angives, och ska berörda parter undvika varje åtgärd, som kan vara ägnad att försvåra eller försena tvistens biläggande.

Mom 3

Uppkommer tvist mellan läkare och anställd angående tolkningen och/eller tillämpningen av detta avtal och kan densamma icke lösas genom överläggning direkt mellan dem eller deras representanter, ska frågan på enderas begäran hänskjutas till förhandlingar mellan Privatvårdens Arbetsgivarförbund och SKTF/Svenska Kommunalarbetareförbundet.

Begäran om dylikt hänskjutande ska ha inkommit till motpartens organisation inom fyra månader efter tvistefrågans uppkomst och ska förhandlingar upptagas mellan organisationerna upptagas inom 30 dagar efter det begäran kommit vederbörande organisation tillhanda.

Tvist på grund av verkliga eller förmenta felaktigheter mot detta avtal, vilka icke påtalats hos motpartens organisation inom fyra månader från den dag, då den förmenta felaktigheten skett, kan icke bli föremål för prövning eller behandling.

§ 18 GILTIGHETSTID

SKTF

Avtalet gäller fr. o m den 1 juli 2007 till och med den 31 december 2008.

Svenska Kommunalarbetareförbundet

Avtalet gäller fr. o m den 1 oktober 2007 till och med 30 september 2008.

Protokollsanteckning till § 2 mom 2

Parterna är ense om att felaktig tillämpning av § 2 mom 2, med undantag av regler som har sin grund i omställningsavtalet, ej kan föranleda talan om ansvar för brott mot kollektivavtalet.

Stockholm den 6 november 2007 respektive den 30 november 2007.

FÖRENINGEN VÅRDFÖRETAGARNA

Ari Kivesniemi

SKTF

Jonas Jansfors

SVENSKA KOMMUNALARBETAREFÖRBUNDET

Liza Di Paolo-Sandberg

Föreningen Vårdföretagarna
Box 555 45, 102 04 Stockholm
Tel. 08-762 69 00
Fax 08-762 69 20

SKTF
Box 7825, 103 97 Stockholm
Tel 08-789 63 00
Fax 08-789 62 84

Svenska Kommunalarbetareförbundet
Box 19039, 104 32 Stockholm
Tel 08-728 28 00
Fax 08-31 87 45

Beställning av avtal:

Almegas förlag
811 88 Sandviken

Tfn 026-24 90 27

Fax 026-24 90 10

E-post info@strombergdistribution.se

Beställningsnummer: 6533 07 12

www.almega.se