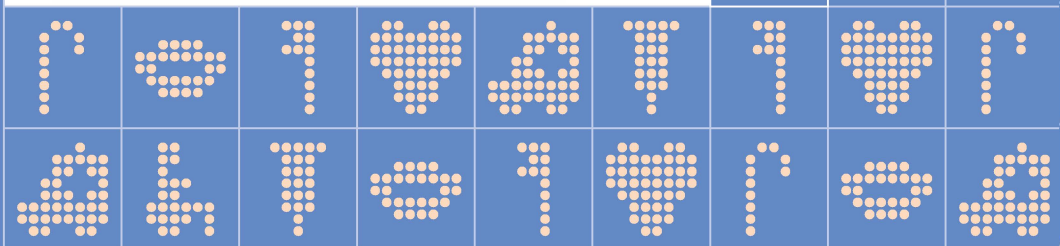
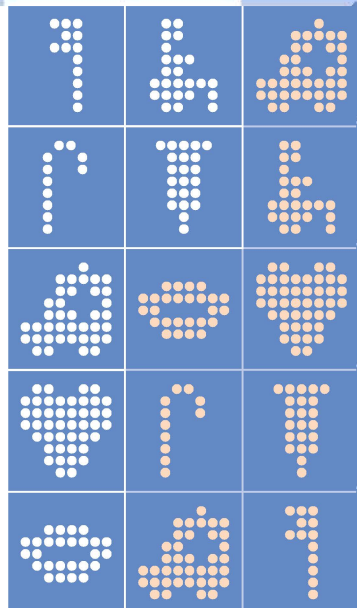


KOLLEKTIVAVTAL ALLMÄNNA VILLKOR, LÖNER

Bransch Vård och behandlingsverksamhet samt
omsorgsverksamhet (E) och
bransch Äldreomsorg (F)

2022

Giltighetstid: 2022-01-31 - tillsvidare

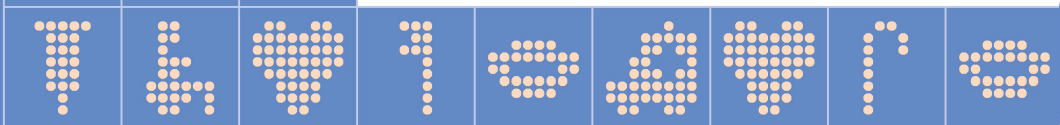


4 | Vårdföretagarna



**Sveriges
läkarförbund**

Den medicinska professionens organisation



Innehållsförteckning

§ 1 Avtalets omfattning	2
§ 2 Allmänna förhållningsregler.....	2
§ 3 Anställning m m	3
§ 4 Anställningens upphörande	4
§ 5 Arbetstid	7
§ 6 Övertid och mertid.....	9
§ 7 Restidsersättning.....	12
§ 8 Beredskap och jour	13
§ 9 Permission, tjänstledighet m m	15
§ 10 Lön för del av löneperiod	16
§ 11 Sjuklön m m.....	16
§ 12 Föräldraledighetstillägg och avdrag vid föräldraledighet	24
§ 13 Semester.....	26
§ 14 Avtalsförsäkringar	29
§ 15 Förhandlingsordning.....	30
§ 16 Giltighetstid	31
Bilaga 1 Löneavtal.....	32
Bilaga 2 Rekommendation vid personalinskränkningar	37
Bilaga 3 Protokollsanteckningar	38

§ 1 Avtalets omfattning

Mom 1 Omfattning

Detta avtal omfattar endast läkare som i någon omfattning utför arbetsuppgifter typiska för läkare i företag som bedriver verksamhet inom kollektivavtalets område.

Mom 2 Undantagna från avtalet

Mom2:1 Företagsledare

Företagsledare eller därmed jämförlig ställning (som är undantagna LAS).

Mom 2:2 Utlandstjänstgöring

Vid utlandstjänstgöring ska anställningsvillkoren under utlandsvistelsen regleras antingen genom överenskommelse mellan arbetsgivare och läkare eller genom särskilt utlandsreglemente eller liknande.

Avtal om social trygghet för tjänstemän vid utlandstjänstgöring gäller för läkare som omfattas av det.

Mom 3 Lokala parter

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

§ 2 Allmänna förhållningsregler

Mom 1 Lojalitet

Förhållandet mellan arbetsgivare och läkare grundar sig på ömsesidig lojalitet och ömsesidigt förtroende. Läkaren ska iaktta diskretion rörande arbetsgivarens angelägenheter, såsom driftsförhållanden, affärsangelägenheter och dylikt.

Anmärkning

I anställningsbevis bör i förekommande fall erinras om den speciella tystnadsplikt som kan gälla beroende på verksamhetens art.

Mom 2 Konkurrerande verksamhet och bisyssla

En läkare får inte utföra arbete eller direkt eller indirekt bedriva ekonomisk verksamhet som konkurrerar med arbetsgivaren.

Läkaren får inte heller åta sig uppdrag eller bedriva verksamhet, som kan inverka menligt på arbetet i tjänsten.

Om en läkare avser att åtaga sig uppdrag eller bisyssla av mera omfattande slag, ska läkaren därför först samråda med arbetsgivaren.

Mom 3 Förtroendeuppdrag

En läkare har rätt att motta statligt, kommunalt och fackligt förtroendeuppdrag.

§ 3 Anställning m m

Visstidsanställning sker enligt detta kollektivavtal, vilket helt ersätter reglerna om vistidsanställning i LAS.

Mom 1 Anställningsform

Anställning gäller tills vidare, om inte avtal träffas om

- anställning på prov,
- allmän vistidsanställning,
- vikariatsanställning,
- anställning för säsongsarbete eller
- tidsbegränsad anställning när läkaren har fyllt 67 år.

Om läkare under en femårsperiod har varit anställd hos arbetsgivaren antingen i allmän vistidsanställning eller i vikariatsanställning i sammanlagt mer än två år övergår anställningen i en tillsvidareanställning.

Mom 2 Vistidsanställning längre än två år

Anställning får träffas för viss tid för längre tid än två år efter överenskommelse med lokal facklig organisation.

Mom 3 Avstående tillsvidareanställning

Läkare får på eget initiativ efter skriftlig överenskommelse med arbetsgivaren avstå konvertering från vistidsanställning till tillsvidareanställning. Sådan överenskommelse gäller i sex månader. Läkare kan på nytt avstå tillsvidareanställning enligt denna regel.

Mom 4 Tjänstbarhetsintyg

Inför anställning ska läkare, om arbetsgivaren så begär, lämna friskintyg från läkare som arbetsgivaren anvisat. Intyget betalas av arbetsgivaren.

Mom 5 Anställningsbevis

Vid nyanställning ska arbetsgivaren till läkaren överlämna ett anställningsbevis enligt reglerna i LAS § 6 c.

§ 4 Anställningens upphörande

Mom 1 Uppsägning från läkarens sida

För tillsvidareanställd läkare gäller nedanstående uppsägningstider, såvida inte längre uppsägningstid avtalats.

Anställningstid vid företaget	Uppsägningstid
mindre än 1 år	1 månad
fr o m 1 år	3 månader

Mom 2 Uppsägning från arbetsgivarens sida

Vid uppsägning från arbetsgivarens sida har läkare rätt till en uppsägningstid enligt nedan.

Anställningstid vid företaget	Uppsägningstid
mindre än 1 år	1 månad
fr o m 1 år till 6 år	3 månader
fr o m 6 år till 8 år	4 månader
fr o m 8 år till 10 år	5 månader
fr o m 10 år	6 månader

Uppsägning ska ske skriftligen.

Anmärkning

Om beräkning av anställningstidens längd enligt ovan stadgas i 3 § lagen om anställningsskydd.

Mom 3 Förlängd uppsägningstid

Har läkare som sagts upp på grund av arbetsbrist, vid uppsägningsdagen uppnått 55 års ålder och då har 10 års sammanhängande anställningstid ska den gällande uppsägningstiden enligt detta avtal förlängas med sex månader.

Mom 4 Viss tid eller visst arbete

Om visstidsanställning ska upphöra före den tid som avsetts vid anställningstillfället upphör anställningen en månad efter det att någon av parterna lämnat skriftlig underrättelse, om inte längre tid avtalats. Om arbetsgivaren vill att visstidsanställning ska upphöra efter sex månaders anställning krävs saklig grund enligt 7 § LAS.

Läkare eller arbetstagarorganisation kan begära att arbetsgivaren motiverar grunden för att anställningen avbryts.

Om visstidsanställning inte kommer att förlängas har läkaren rätt till skriftlig underrättelse en månad innan anställningen upphör under förutsättning att läkaren har varit anställd hos arbetsgivaren mer än tolv månader under de senaste tre åren.

Anmärkning

Varsel till arbetstagarorganisation krävs ej om anställningen inte pågått längre än sex månader.

Mom 5 Provanställning

Anställning på prov upphör en månad efter det att någon av parterna lämnat skriftlig underrättelse/besked. Har sådan underrättelse/besked inte lämnats inom sex månader efter tillträdande av anställningen gäller den fortsatta anställningen såsom tillsvidareanställning om inte avtal träffas om allmän visstidsanställning, vikariat eller säsonganställning.

Läkare eller arbetstagarorganisation kan begära att arbetsgivaren motiverar grunden för att anställningen avbryts.

Anmärkning

Varsel till arbetstagarorganisation krävs ej om anställningen inte pågått längre än sex månader.

Vid frånvaro överstigande sex dagar kan arbetsgivaren och läkaren komma överens om en förlängning av provanställningsperioden motsvarande frånvaroperioden.

Anmärkning

Syftet med en förlängning av provanställningen vid frånvaro ska vara att parterna får möjlighet att bedöma om anställningen ska förtlöpa efter att provperioden löpt ut.

Mom 6 Lämnad anställning

Om en läkare lämnar sin anställning utan att iaktta uppsägningstiden eller del av den, har arbetsgivaren rätt till skadestånd för den ekonomiska skada och olägenhet som därigenom vållats med ett belopp som motsvarar den lön som skulle ha tjänats in under återstående delen av uppsägningstiden, dock högst 14 dagar.

Anmärkning

Skadestånd utöver denna bestämmelse följer av 38 § LAS och ska hanteras enligt förhandlingsordningen i kollektivavtalets § 16.

Mom 7 Tjänstgöringsbetyg och tjänstgöringsintyg

När anställning upphör har en läkare med minst sex månaders anställning rätt till tjänstgöringsbetyg senast en vecka efter gjord framställan. Betyget ska innehålla information om anställningstid, arbetsuppgifter hos arbetsgivaren samt, om så begärs, vitsord beträffande arbetets utförande. Vid kortare anställningstid lämnar arbetsgivaren tjänstgöringsintyg.

Såväl betyg som intyg bör innehålla uppgift om hur många semesterdagar som läkaren tagit ut under innevarande semesterår.

Mom 8 Turordning vid driftsinskränkning och återanställning

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 göra ett urval av de medarbetare 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.

De lokala parterna ska på begäran föra förhandlingar som sägs i föregående stycken liksom att skriftligen bekräfta träffade överenskommelser. Enas inte de lokala parterna, äger förbundsparterna, om endera part begär det, träffa överenskommelse i enlighet med ovan angivna riktlinjer.

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

Anmärkningar

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

2. Arbetsgivare som har läkare anställda under utbildning t ex allmäntjänstgöring (AT) och specialisttjänstgöring (ST) bör följa parternas upprättade rekommendation över hur en övertalighet i verksamheten hanteras (bilaga 2).

§ 5 Arbetstid

Arbetstidslagen gäller med nedan angivna tillägg och undantag.

Mom 1 Ordinarie arbetstid

Ordinarie arbetstid utgör vid heltidsanställning - om inte annat följer av nedanstående - i genomsnitt 40 timmar per helgfri vecka.

Anmärkning

Om inte arbetsgivare och lokal arbetstagarorganisation träffat avtal om annat har läkare, 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 läkaren arbetar i anslutning till den 6 juni och anställningen består denna dag. Utläggning av ledigheten sker någon gång under det aktuella kalenderåret efter överenskommelse mellan arbetsgivaren och läkaren.

Mom 2 Förläggning av ordinarie arbetstid

Läkares ordinarie arbetstid förläggs normalt till helgfri måndag-fredag kl 07.00-21.00.

Arbetsgivaren och läkare eller lokal arbetstagarorganisation uppmanas träffa företagsanpassad överenskommelse om annan förläggning, varvid även ersättning för arbete på obekvämtid ska regleras.

Mom 3 Längre arbetstid - del av år

Efter enskild eller lokal överenskommelse kan, där så erfordras, ordinarie arbetstid under viss del av året överstiga 40 timmar.

Den genomsnittliga arbetstiden per kalenderår får därvid ej överstiga den i mom 1 angivna genomsnittliga arbetstiden per helgfri vecka.

Mom 4 Begränsningsperiod ordinarie arbetstid

Arbetstidsschema kan omfatta schemaperiod om högst 16 veckor. För längre begränsningsperiod fordras lokalt kollektivavtal.

Mom 5 Arbetstidsschema

Arbetstidsschema upprättas efter samråd mellan arbetsgivare och läkare med angivande av arbetstidens början och slut samt rasters förläggning.

Nytt arbetstidsschema bör anslås senast två veckor innan det träder i kraft om inte annat överenskommes med läkaren eller arbetstagarorganisation.

Mom 6 Avvikelser från arbetstidslagens viloregler

Mom 6:1 Dygnsvila ordinarie arbetstid

Sammanhängande dygnsvila kan uppgå till minst nio timmar vid förläggningen av ordinarie arbetstid under förutsättning att dygnsvilan inte understiger ett genomsnitt av elva timmar under varje period av 24 timmar under begränsningsperioden.

Mom 6:2 Dygnsvila vid tillfällig avvikelse

Dygnsvila kan vid tillfällig avvikelse understiga den planerade dygnsvilan under förutsättning att den inte understiger ett genomsnitt av elva timmar under varje period av 24 timmar för en på förhand bestämd sjudygnsperiod.

Anmärkning

Läkare ska beredas ledighet så att den sammanhängande dygnsvilan uppgår till minst åtta timmar.

Parterna är medvetna om att detta i undantagsfall inte är möjligt att uppfylla.

Läkare kan anmäla intresse av att undantas från första stycket.

Mom 6:3 Veckovila vid tillfällig avvikelse

Sammanhängande veckovila kan vid tillfällig avvikelse uppgå till minst 24 timmar.

Mom 6:4 Lokala överenskommelser

Arbetsgivare och läkare eller lokal arbetstagarorganisation får träffa avtal om avvikelser från ovan.

Mom 7 Avvikelser från arbetstidslagen

Oavsett vad som sägs i 7 § arbetstidslagen ska med arbetad tid ej likställas ledighet som avser kompensation för arbetad tid och bundenhet under jour eller beredskap.

Arbetsgivare och läkare eller lokal arbetstagarorganisation får träffa kollektivavtal om avvikelser från arbetstidslagen i följande avseenden:

- § 5 andra stycket om längre begränsningsperiod än fyra veckor (om kollektivavtalade 16 veckor se avtalets § 5 mom 4),
- § 6 om jourtid,
- § 7 andra stycket och § 10 första stycket om att likställa kompensationsledighet med arbetad tid,
- § 8 och § 8 a om annat uttag av övertid och annan begränsningsperiod för övertid,
- § 10 och § 10 a om mertid,
- § 10 b om längre begränsningsperioder än fyra månader, dock högst ett år,
- § 13 om dygns- och nattvila (om kollektivavtalad dygnsvila se § 5 mom 6:1),
- § 14 om veckovila,
- § 15 tredje stycket om förläggning av raster,
- § 16 om utbyte av rast mot måltidsuppehåll.

§ 6 Övertid och mertid

Mom 1 Övertidsarbete

När arbetsgivaren anser att förhållandena kräver att arbete utförs även under annan tid än ordinarie arbetstid, ska läkaren utföra sådant arbete mot fastställd ersättning. Meddelande om sådant arbete ska om möjligt lämnas senast fyra timmar före den ordinarie arbetstidens slut. Framför läkare vägande skäl för befrielse från sådant arbete ska vederbörlig hänsyn tas till detta.

Mom 2 Undantag

Kompensation för övertidsarbete erhålls inte i de fall överenskommelse mellan arbetsgivaren och läkaren har träffats om undantag från bestämmelsen.

Vikarie enligt s k löpande semesterlista eller i andra liknande situationer har inte rätt till övertidsersättning vid övergång mellan "vikariatet".

Förlängd arbetstid som ej är beordrad exempelvis på grund av vikariat, förskjuten arbetstid eller byte av arbetspass utgör inte övertid.

Mom 3 Undantag från arbetstidslagen

Läkare som är undantagen särskild kompensation för övertid är undantagen arbetstidslagens arbetstidsbestämmelser i tillämpliga delar om

- läkaren på grund av tjänsteställning har rätt att självständigt beordra andra till övertidsarbete eller
- läkaren självständigt avgör arbete på övertid eller
- läkarens arbetstid är okontrollerbar.

Mom 4 Förutsättningar för särskild övertidskompensation

Mom 4:1 Rätt till övertidsersättning

Med övertidsarbete som medför rätt till övertidskompensation avses arbete som läkare utfört utöver den för heltidsanställning gällande ordinarie arbetstidens längd enligt § 5 mom 1 om

- övertidsarbetet har beordrats på förhand eller
- där beordrande på förhand inte kunnat ske, övertidsarbetet har godkänts i efterhand av arbetsgivaren.

Beträffande deltidarbete - se mom 6.

Mom 4:2 Beräkning av övertid

Vid beräkning av längden av utfört övertidsarbete medräknas endast fulla halvtimmar.

Om övertidsarbetet har utförts såväl före som efter den ordinarie arbetstiden viss dag, ska de båda övertidsperioderna sammanräknas.

Mom 5 Övertidskompensation

Övertidsarbete kompenseras antingen med kontant ersättning eller, efter överenskommelse mellan arbetsgivaren och läkaren, i form av kompensationsledighet.

Mom 5:1 Kontant ersättning

Kontant ersättning per arbetad timme inklusive semesterlön utges enligt följande:

- a) För övertidsarbete under de två första timmarna utöver för en heltidsanställning gällande ordinarie dagliga arbetstidens längd

månadslönen

94

- b) För övertidsarbete därutöver och för övertidsarbete på arbetsfri dag,

månadslönen

72

Mom 5:2 Kompensationsledighet

Kompensationsledighet för övertidsarbete, som avses under mom 5:1, erhålls

- a) med 1 1/2 timme och för övertidsarbete som anges under mom 5:1 a
- b) med två timmar för varje övertidstimme som anges under mom 5:1 b.

Mom 6 Kompensation för mertid vid deltidanställning

Mom 6:1 Mertid

Om deltidanställd har utfört beordrat arbete utöver dennes gällande ordinarie dagliga arbetstid, eller arbetat på en arbetsfri vardag, erhålls kompensation per överskjutande timme med;

- kontant ersättning,
- eller efter överenskommelse som kompensationsledighet.

Mom 6:2 Kontant ersättning

Kontant ersättning per överskjutande timme inklusive semesterlön/ersättning utges med

Månadslönen

3.5 x deltidarbetstiden per vecka

Med månadslönen avses här läkarens aktuella fasta deltidslön per månad.

Mom 6:3 Kompensationsledighet

Efter överenskommelse mellan läkaren och arbetsgivaren kan mertid ersättas med kompensationsledighet och erhålls då med en timme per arbetad mertidstimme.

Mom 6:4 Beräkning av mertid

Vid beräkning av längden av överskjutande arbetstid medräknas endast fulla halvtimmar.

Om arbetet har utförts såväl före som efter den för deltidсанställningen gällande arbetstiden, viss dag, ska de båda tidsperioderna sammanräknas.

Mom 6:5 Övertidsersättning vid deltidсанställning

Deltidсанställd erhåller övertidsersättning för arbetstid som överstiger arbetstidsmålet per dag respektive vecka för heltidсанställd.

§ 7 Restidsersättning

Mom 1 Rätt till restidsersättning

Mom 1:1 Huvudregel

- Läkare som har rätt till särskild kompensation för övertidsarbete har rätt till restidsersättning enligt mom 2 och 3 nedan.
- Läkare som inte har rätt till särskild kompensation för övertidsarbete har rätt till restidsersättning enligt mom 2 och 3 nedan om inte arbetsgivaren och läkaren enats om annat.

Mom 1:2 Undantag

- Arbetsgivare och läkare kan komma överens om att kompensation för restid ska erhållas i annan form, t ex att förekomsten av restid ska beaktas vid fastställandet av lönen.
- Läkare som har en befattning som normalt medför tjänsteresor har rätt till restidsersättning endast om arbetsgivaren och läkaren överenskommit om sådan.

Mom 2 Förutsättningar

Med restid som medför rätt till ersättning avses den tid under en beordrad tjänsteresa som åtgår för själva resan till och från bestämmelseorten.

Restid som faller inom klockslagen för den ordinarie dagliga arbetstid som gäller för läkaren räknas som arbetstid. Vid beräkning av restid medtas därför endast tjänsteresor utanför läkarens ordinarie arbetstid.

Vid beräkning av restid ska endast fulla halvtimmar medtas.

Om restid föreligger såväl före som efter den ordinarie arbetstiden viss dag ska de båda tidsperioderna sammanräknas.

Om arbetsgivaren har bekostat sovplats på tåg eller båt under resan eller del av denna, ska tiden kl 22.00-08.00 inte medräknas.

Som restid räknas även normal tidsåtgång då läkaren under tjänsteresa själv kör bil eller annat fordon, oavsett om detta tillhör arbetsgivaren.

Resan ska anses påbörjad och avslutad i enlighet med de bestämmelser som gäller för traktamentsberäkning eller motsvarande vid respektive företag.

Mom 3 Ersättning

Restidsersättning erhålls per timme med;

månadslön inklusive semesterlön

240

Restidsersättning enligt divisorerna 240 utges för högst sex timmar per kalenderdygn.

Om resan har företagits under tiden från kl 18.00 fredag fram till kl 06.00 måndag eller från kl 18.00 dag före arbetsfri helgdagsafton eller helgdag fram till kl 06.00 dag efter helgdag, är restidsersättningen per timme;

månadslön inklusive semesterlön

190

Med månadslön avses den fasta kontanta månadslönen.

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

§ 8 Beredskap och jour

Mom 1 Beredskap och beredskapsersättning

Mom 1:1 Definition beredskap

Med beredskap avses att läkaren utöver fastställd ordinarie arbetstid står till arbetsgivarens förfogande utanför arbetsstället för att vid behov vara anträffbar och utföra arbete. När arbetet så kräver är läkaren skyldig att infinna sig på arbetsplatsen inom gällande tid för inställelse.

Mom 1:2 Beredskapsersättning

Ersättning för beredskap utges med 73 kronor per timme fr o m 2022-01-01 för beredskap under vardagar, för sön- och helgdagar med 146 kronor

per timme om inte annat överenskommes. Beloppen inkluderar semesterersättning.

Ersättning för beredskap utges inte för tid då arbete utförts.

Anmärkning

Beträffande definition av sön- och helgdagar se mom 2:2 andra stycket punkten 1.

Mom 2 Jour och jourersättning

Mom 2:1 Definition jour

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

Mom 2:2 Jourersättning

För jour erhålls kompensationsledighet (under ordinarie arbetstid) per timme enligt nedan

- 1) kl 07.00 vardag före sön- och helgdag till kl 07.00 vardag efter sön- och helgdag: 0,5 timme.
- 2) Annan tid: 0,25 timme.

För jour utgår utöver vad som ovan sagts kontant ersättning för varje intjänad ledighetstimme med 1/440 av månadslönen. Ersättningen inkluderar semesterersättning.

Jourersättning i form av kompensationsledighet och kontant ersättning enligt ovan utges inte för tid då arbete under jour utförts.

Mom 3 Ersättning för arbetad tid

För arbetad tid under beredskap och jour erhålls kompensationsledighet (under ordinarie arbetstid) per timme enligt nedan.

Arbete som fullgjorts

Andel av den arbetade tiden

a) kl 00.00-24.00 på sön- och helgdag; kl 13.00-24.00 dag före sön- och helgdag samt vardag; kl 00.00-07.00

2,0 timme

b) kl 07.00-13.00 på dag före sön-
och helgdag samt på vardag 1,5 timme
kl 21.00-24.00

c) Annan tid 1,0 timme

Kompensationsledighet utges för sammanlagd faktisk arbetad tid, dock minst en timme.

Mom 4 Kontant ersättning i stället för kompensationsledighet

Läkare som inte har kunnat beredas kompensationsledighet, ska i stället erhålla kontant ersättning för varje intjänad ledighetstimme.

Per ledighetstimme intjänad för arbetad tid respektive bundenhet under jour och arbetad tid under beredskap utgår 1/137 av månadslönen. Ersättningen inkluderar semesterersättning.

Mom 5 Enskilda eller lokala överenskommelser

Arbetsgivare och enskild läkare eller lokal arbetstagarorganisation kan överenskomma om annan kompensation än vad som framgår av 8 § mom 1, 2, 3 och 4.

§ 9 Permission, tjänstledighet m m

Mom 1 Permission

Permission är ledighet utan löneavdrag och beviljas av arbetsgivaren i regel endast för del av arbetsdag. Om synnerliga skäl föreligger exempelvis vid nära anhörigs bortgång eller vid hastigt påkommande allvarligare sjukdomsfall inom läkarens familj kan permission beviljas för en eller flera dagar.

Mom 2 Ledighet utan lön, hel dag

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 det för läkaren anges vilken tidsperiod tjänstledigheten omfattar. Tjänstledighet får ej förläggas så att den inleds och/eller avslutas på sön- och/eller helgdag, som är arbetsfri för läkaren.

När en läkare är tjänstledig

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

hetsdag (även för läkares arbetsfria vardag samt sön- och helgdagar) avdrag görs med dagslönen.

*) Tal inom parentes används vid sexdagarsvecka.

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

Månadslön = den aktuella månadslönen.

Vid intermittent deltidsarbete görs löneavdrag för varje timme på vilken arbete annars skulle ha utförts.

Mom 3 Ledighet utan lön, del av dag

Ledighet utan lön kan beviljas för del av dag där skälet för ledigheten inte ansetts vara sådant att arbetsgivaren betalar den lediga tiden.

Vid sådan ledighet görs avdrag för varje hel halvtimme. Avdraget per timme beräknas enligt formeln

$$\frac{\text{månadslönen}}{\text{veckoarbetstiden} \times 4,3}$$

§ 10 Lön för del av löneperiod

Om en läkare 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 fasta kontanta månadslönen och eventuella fasta lönetillägg per månad.

$$\text{Timlön} = \frac{\text{månadslön för heltidsanställda med 40 h/vecka}}{169}$$

§ 11 Sjuklön m m

Mom 1 Rätt till sjuklön

Sjuklön från arbetsgivaren under de första 14 kalenderdagarna i sjukperioden utges enligt lagen om sjuklön (SjLL) med tillägg i § 11 mom 5.

Sjuklön från arbetsgivaren från och med 15:e kalenderdagen i sjukperioden utges 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 2 Sjukanmälan

När en läkare blir sjuk och därför ej kan tjänstgöra ska arbetsgivaren snarast underrättas om detta. Vidare ska läkaren snarast meddela arbetsgivaren om beräknad återgång i arbete.

Samma gäller om läkaren 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 1:a st SjLL).

Mom 3 Försäkran och läkarintyg

Mom 3:1 Försäkran

Läkaren ska lämna arbetsgivaren en skriftlig försäkran om att denne varit sjuk, uppgifter om i vilken omfattning arbetsoförmågan varit nedsatt på grund av sjukdomen och under vilka dagar läkaren skulle ha arbetat (9 § SjLL).

Mom 3:2 Läkarintyg

Arbetsgivaren är skyldig att utge sjuklön från och med den sjunde kalenderdagen efter dagen för sjukanmälan endast om läkaren styrker nedsättningen av arbetsförmågan och sjukperiodens längd med läkarintyg (8 § 2:a st SjLL).

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

Mom 4 Sjuklönens storlek

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

Mom 5 Sjukdom från och med 14 kalenderdagen per sjukdomsperiod

För varje timme en läkare är frånvarande på grund av sjukdom görs sjukavdrag per timme enligt följande:

För sjukfrånvaro upp till 20 % av
genomsnittlig veckoarbetstid
(karens) i sjukperioden

$\frac{\text{månadslönen} \times 12,2}{52 \times \text{veckoarbetstiden}}$

För sjukfrånvaro överstigande 20 %
av genomsnittlig veckoarbetstid till
och med dag 14 i sjukperioden

$\frac{20 \% \times \text{månadslönen} \times 12,2}{52 \times \text{veckoarbetstiden}}$

Anmärkning 1

Med läkares genomsnittliga veckoarbetstid avses veckoarbetstiden i timmar för en normalvecka enligt gällande arbetstidsmåt (enligt 5§ mom 1).

Anmärkning 2

För läkare som är berättigad till sjuklön (enligt 3 § Sjuklönelagen) och arbetar varierande utan schema eller fast arbetstidsmåt beräknas den genomsnittliga veckoarbetstiden över en representativ period så att genomsnittet på ett rättvisande sätt speglar läkares arbetstidsförhållande.

Anmärkning 3

Sjukperiod som börjar inom fem kalenderdagar från det att en tidigare sjukperiod upphört ska betraktas som en fortsättning på tidigare sjukperiod i enlighet med återinsjuknanderegeln i Sjuklönelagen. Det innebär att fortsatt karensavdrag kan behöva göras upp till 20 procent av genomsnittlig veckoarbetstid i den fortsatta sjukperioden.

Mom 5:1 Sjuklön utan beaktande av karens

För en läkare som enligt Försäkringskassans beslut är berättigad till sjuklön utan beaktande av karens, görs sjukavdrag enligt vad som gäller för sjukfrånvaro överstigande 20 procent av genomsnittlig veckoarbetstid till och med dag 14 i sjukperioden.

Mom 5:2 När tio karensavdrag gjorts

Antalet karensavdrag får enligt Sjuklönelagen inte överstiga tio tillfällen under en tolv månadersperiod. Om det vid en ny sjukperiod visar sig att läkaren fått tio tillfällen med karensavdrag inom tolv månader bakåt från den nya sjuklöneperiodens början, ska avdraget för de första 20 procenten av sjukfrånvaron beräknas enligt vad som gäller för sjukfrånvaro överstigande 20 procent av genomsnittlig veckoarbetstid till och med dag 14 i sjukperioden.

Anmärkning

Alla karensavdrag som görs enligt mom 5 med sammanlagt högst 20 procent av genomsnittlig veckoarbetstid inom samma sjukperiod betraktas som ett tillfälle även om avdragen sker på olika dagar. Sjukperiod som börjar inom fem kalenderdagar från att en tidigare sjukperiod upphört ska betraktas som en fortsättning på tidigare sjukperiod.

Mom 5:3 Definition av månadslön och veckoarbetstid

Månadslön - den aktuella månadslönen; se dock protokollsanteckningen under mom 6. (För läkare avlönad med veckolön ska månadslönen beräknas som 4.3 x veckolönen.)

Med månadslön avses i detta moment

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

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

Beräkning av veckoarbetstiden görs med högst 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.

Mom 6 Sjukdom fr o m 15:e kalenderdagen för läkare som omfattas av ITP-planen

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 5:3 även avses förmåner i form av kost eller bostad värderade enligt Skatteverkets anvisningar.

För läkare med månadslön om högst:

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

gäller följande sjukavdrag

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

För läkare med månadslön över

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

gäller följande sjukavdrag per dag

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

Protokollsanteckning

Om ändring av lön eller veckoarbetstid sker gäller följande:

Arbetsgivaren ska göra sjukavdrag med utgångspunkt från den gamla lönen respektive arbetstiden under längst den månad läkaren fått besked om sin nya lön respektive ändrad arbetstid.

Anmärkning

Den ovan angivna lönegränsen utgör 10 x gällande prisbasbelopp/12 från och med den 1 januari 2022.

pbb = prisbasbelopp

Prisbasbeloppet fastställs varje år av Skatteverket

(se Skatteverkets hemsida – www.skatteverket.se.)

Mom 7 Högsta sjukavdrag per dag

Sjukavdraget per dag får ej överstiga

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

Månadslönen - den aktuella månadslönen; se dock protokollsanteckningen i mom 6. (För läkare avlönad med veckolön ska månadslönen beräknas som mom 4.3 x veckolönen).

Med fast kontant månadslön jämförs vid tillämpningen av denna begränsningsregel

- fasta lönetillägg per månad (t ex fasta skift- eller övertidstillägg),
- sådan provision, tantiem, bonus eller liknande som intjänas under ledighet utan att ha direkt samband med läkarens personliga arbetsinsats,
- garanterad minimiprovision eller liknande.

Mom 8 Sjuklönetidens längd

Huvudregel

Om läkaren enligt bestämmelserna i detta avtal har rätt till sjuklön fr o m 15:e kalenderdagen i sjukperioden ska arbetsgivaren utge sådan

- 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.

Läkaren tillhör grupp 1

- vid anställning hos arbetsgivaren under minst ett år i följd,
- eller om läkaren övergått direkt från en anställning med rätt till sjuklön under minst 90 dagar.

Läkaren tillhör grupp 2 i övriga fall.

Undantag 1

Om läkaren 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 läkaren därför under de senaste 12 månaderna, räknat från den aktuella sjukperiodens början, har fått sjuklön från arbetsgivaren, ska antalet sjuklönedagar dras från 105 respektive 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 läkaren upphör rätten till sjuklön.

Mom 9 Vissa samordningsregler

Mom 9:1 Rehabiliteringsersättning

Om en läkare är frånvarande med rehabiliteringsersättning under annars sjuklöneberättigad tid enligt mom 8 görs löneavdrag som vid sjukdom fr o m 15:e kalenderdagen enligt mom 6.

Mom 9:2 Ersättning från annan försäkring

Om läkaren 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 9:3 Annan ersättning från staten

Om läkaren får annan ersättning från staten än från socialförsäkringsbalken ska sjuklönen minskas med ersättningen.

Mom 10 Inskränkningar i rätten till sjuklön

Mom 10:1 Läkare som fyllt 60 år

Om läkaren vid anställningstillfället har fyllt 60 år kan arbetsgivaren och läkaren överenskomma att rätt till sjuklön fr o m 15:e kalenderdagen i sjukperioden inte föreligger. Om sådan överenskommelse har träffats ska arbetsgivaren underrätta berörd läkarförening.

Mom 10:2 Förtigande av sjukdom

Om en läkare vid anställningens ingående har förtigit att denne lider av viss sjukdom, saknas rätt till sjuklön fr o m 15:e kalenderdagen i sjukperioden vid arbetsoförmåga som beror på sjukdomen ifråga.

Mom 10:3 Uteblivet friskintyg

Om arbetsgivaren vid anställningens ingående har begärt friskintyg av läkaren men denne på grund av sjukdom inte har kunnat lämna sådant, har läkaren inte rätt till sjuklön fr o m 15:e kalenderdagen i sjukperioden vid arbetsoförmåga som beror på sjukdomen ifråga.

Mom 10:4 Nedsatta sjukförmåner

Om läkarens sjukförmåner har nedsatts enligt avd C i socialförsäkringsbalken ska arbetsgivaren reducera sjuklönen i motsvarande mån.

Mom 10:5 Skada vållad av tredje man

Om läkaren 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 - läkaren inte kan få skadestånd för förlorad arbetsförtjänst från den för skadan ansvarige.

Mom 10:6 Skada vid förvärvsarbete hos annan

Om läkaren 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 arbetsgivaren särskilt har åtagit sig detta.

Mom 10:7 Övriga inskränkningar i rätten till sjuklön

Arbetsgivaren är inte skyldig att utge sjuklön fr o m 15:e kalenderdagen i sjukperioden

- om läkaren har undantagits från sjukförsäkringsförmåner enligt avdelning C i socialförsäkringsbalken, eller
- om läkarens oförmåga är självförvållad, eller
- om läkaren 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 8 undantag 2.*
- 2 *Beträffande inskränkning i rätten till sjuklön fr o m 15:e kalenderdagen i sjukperioden för läkare som uppnått pensionsåldern - se § 10 mom 10.1.*
- 3 *Beträffande inskränkning i rätten till sjuklön på grund av vissa samordningsregler - se § 11 mom 9.*

Mom 11 Smittbärare

Om läkare 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 en läkare är frånvarande görs avdrag per timme med;

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

För o m 15:e kalenderdagen görs för läkare som omfattas av ITP-planen avdrag enligt mom 6. För läkare med månadslön över 10 pbb ska dock avdrag göras med

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

Anmärkning

Den ovan angivna lönegränsen utgör 10 x gällande prisbasbelopp/12 från och med den 1 januari 2022.

Mom 12 Beviljad sjukersättning

Läkare som beviljas sjukersättning ska informera arbetsgivaren om sådant beslut.

§ 12 Föräldraledighetstillägg och avdrag vid föräldraledighet

Mom 1 Enskilda eller lokala överenskommelser

För arbetsgivare och enskild läkare eller lokal arbetstagarorganisation som inte kommer överens om annan lösning gäller följande.

Mom 2 Föräldraledighetstillägg

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

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

Mom 3 Utbetalning

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

Mom 3:1 Belopp

Föräldraledighetstillägget utgörs av ett belopp motsvarande;

- två månadslöner minus avdrag under 60 kalenderdagar beräknat per kalenderdag enligt nedan, om läkaren varit anställd i ett men inte två år i följd,
- tre månadslöner minus avdrag under 90 kalenderdagar beräknat per kalenderdag enligt nedan om läkaren varit anställd i två år men inte tre år i följd,
- fyra månadslöner minus avdrag under 120 kalenderdagar beräknat per kalenderdag enligt nedan om läkaren varit anställd i tre år men inte fyra år i följd,
- sex månadslöner minus avdrag under 180 kalenderdagar beräknat per kalenderdag enligt nedan om läkaren varit anställd i fyra år i följd eller mer.

Föräldraledighetstillägg utges enbart för en sammanhängande ledighetsperiod. Om ledigheten skulle bli kortare än två, tre, fyra respektive sex månader, utges inte föräldraledighetstillägg för längre tid än ledigheten omfattar.

Mom 3:2 Avdrag för beräkning av tillägget

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

Avdraget beräknas olika beroende om läkarens månadslön över- eller understiger en viss lönegräns. Denna lönegräns beräknas som:

$$\frac{10 \times \text{prisbasbeloppet (pbb)}}{12}$$

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

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

För läkare med månadslön över lönegränsen görs avdrag per dag med:

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

Med månadslön avses, se § 11 mom 5:3.

Mom 4 Undantag

Föräldraledighetstillägget utges inte om läkaren undantas från föräldrapenning enligt avd B i socialförsäkringsbalken. Om denna förmån har nedsatts ska föräldraledighetstillägget reduceras i motsvarande grad.

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

Mom 5 Tjänstledighetsavdrag vid tillfällig föräldrapenning

Om läkare 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 läkarens hela månadslön dras av 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 § 11 mom 5.

Mom 6 Tjänstledighetsavdrag vid annan föräldraledighet än ledighet med tillfällig föräldrapenning

Avdrag görs enligt § 9.

§ 13 Semester

Om inte annat individuellt överenskommes utgår semester enligt lag med nedan angivna tillägg.

Mom 1 Sammanfallande intjänande- och semesterår

Kalenderåret utgör semesterår som också är intjänandeår om inte annat överenskommes lokalt eller företaget enligt praxis följt semesterlagens bestämmelser om intjänandeår respektive semesterår.

Mom 2 Anställning mindre än tre månader

Anställning som inte avser eller varar längre tid än tre månader berättigar inte till semesterledighet utan i stället till semesterersättning enligt lag.

Mom 3 Antal semesterdagar

Antalet semesterdagar överenskommes individuellt och utgör minst 25 semesterdagar per år. Har överenskommelse inte träffats om annat utgör antalet semesterdagar från och med det år läkaren fyller 40 år 31 dagar och från och med det år läkaren fyller 50 år 32 dagar.

Anmärkning

Semesterns längd kan också påverkas av överenskommelser enligt § 6 Övertidsarbete mom 2.

Mom 4 Semesterlön och semestertillägg

Semesterlönen utgörs av den aktuella månadslönen och semestertillägg som för varje betald semesterdag utgör 0,6 % av läkarens vid semester-tillfället aktuella månadslön.

Semestertillägget utbetalas vid ordinarie löneutbetalningstillfälle under eller närmast efter semestern.

Mom 5 Semesterersättning

Semesterersättning utgör 5,2 (4,6 + 0,6) % av aktuell månadslön per out-tagen betald semesterdag. Semesterersättning för sparad semesterdag beräknas som om den sparade dagen tagits ut det semesterår anställningen upphörde.

Mom 6 Obetald semesterdag

För varje uttagen obetald semesterdag görs avdrag från läkarens aktuella månadslön med 4,6 % av månadslönen.

Mom 7 Ändrad sysselsättningsgrad

Om läkaren 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.

Mom 8 För mycket utbetald semesterlön

Utgiven semesterlön betraktas som a contoutbetalning och får avräknas från såväl semesterersättning som lön.

Detta innebär bl a att läkare som erhållit fler betalda semesterdagar än intjänade under året ska återbetala för mycket utbetald semesterlön/tillägg. Motsvarande avräkning görs om sysselsättningsgraden ändrats under semesteråret.

Mom 9 Sparad semester

Läkare som har rätt till fler än 20 betalda semesterdagar kan av de över-skjutande semesterdagarna spara en eller flera till ett senare semesterår. Detta får endast ske om läkaren inte samma år tar ut tidigare sparad semester.

Antalet sparade semesterdagar får inte vid något tillfälle sammanlagt överstiga 25 dagar.

Semesterlön för sparad semesterdag beräknas enligt mom 4 och semester-sättning för sparad semesterdag enligt mom 5.

Mom 10 Timbaserad semesterberäkning

För läkare kan antalet semesterdagar som ska anses ingå i semesterledig-heten, beräknas som timbaserad semesterberäkning enligt följande:

A = Total semesterrätt i dagar

B = Sysselsättningsgrad

C = Heltidsarbetstidsmättet

D = En semesterdags värde i timmar = $B \cdot C / 5$

E = Antalet utlagda semestertimmar

F = Antalet utlagda semesterdagar = E / D

Exempel 1:

Ange semesterrätt i dagar	25
Ange sysselsättningsgrad	1
Ange heltidsarbetstidsmätt	40
En semesterdags värde i timmar	8
Totalt antal semestertimmar	200
Ange utlagda semestertimmar	16
Utlagda semesterdagar	2
Återstående semester i timmar	184
Återstående semesterdagar	23

Exempel 2:

Ange semesterrätt i dagar	32	
Ange sysselsättningsgrad	0,5	
Ange heltidsarbetstidsmått	37	
En semesterdags värde i timmar	3,7	
Totalt antal semestertimmar	118,4	
Ange utlagda semestertimmar	16,5	(avrunda till 2 decimaler)
Utlagda semesterdagar	4,46	
Återstående semester i timmar	101,9	
Återstående semesterdagar	27,54	

Mom 11 Särskilda övergångsregler

Läkare som senast 1996-04-01 kvalificerat sig för fler extra ledighetsdagar, äger rätt att behålla dessa så länge läkaren kvarstår i samma anställning. Läkaren som i den tidigare anställningen erhållit fler sådana dagar kan vid nyanställning förhandla om att behålla dessa. Efter överenskommelse mellan arbetsgivaren och läkaren kan det antal dagar som överstiger vad som följer av kollektivavtalets semester avlösas i fast kontant lön.

§ 14 Avtalsförsäkringar

Nedan angivna kollektiva pensions- och försäkringslösningar gäller om inte kollektivavtalsparterna i det enskilda fallet överenskommit om annat.

Arbetsgivare är skyldig att för läkare, anställd efter den 1 januari 2008, som omfattas av detta avtal, teckna följande försäkringar.

- Tjänstegrupplivförsäkring TGL
- ITP, avdelning 1 eller avdelning 1 och 2
- Trygghetsförsäkring vid arbetsskada TFA
- Omställningsavtalet

Läkare och arbetsgivare kan överenskomma om att undantas från ITP. Ett avstående från ITP skall undertecknas av läkaren och inges till Collectum för godkännande av ITP-nämnden.

Anmärkning

Parterna är ense om att arbetsgivare och läkare kan diskutera alternativa pensionslösningar inom ITP.

§ 15 Förhandlingsordning

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

Det förutsätts, att arbetsgivaren och medarbetarna genom ömsesidigt hänsynstagande söker ordna gemensamma angelägenheter i samförstånd.

Uppstår rättstvist, ska den göras till föremål för förhandling mellan parterna i den ordning som anges nedan.

Berörda parter ska undvika varje åtgärd som kan försvåra eller försena tvistens lösning.

Förhandlingspreskription

Om en part vill yrka skadestånd eller annan fullgörelse enligt lag, kollektivavtal eller enskilt avtal ska parten, om inte annan ordning anges i lokalt kollektivavtal, påkalla förhandling inom fyra månader från den dag parten fått kännedom om den omständighet som kravet grundas på och senast inom två år från den dag omständigheten inträffade. Om part inte begär förhandling inom föreskriven tid förlorar parten rätten till förhandling.

Lokal förhandling

Förhandling ska i första hand genomföras mellan arbetsgivaren och den lokala arbetstagarorganisation den anställde tillhör.

Med lokal organisation avses lokalavdelning, distrikt eller av den fackliga organisationen utsett arbetsplatsombud.

Den lokala förhandlingen ska påbörjas så snart som möjligt och senast inom 21 dagar från den dag motparten fick del av förhandlingsframställningen, om parterna inte kommer överens om annat.

Central förhandling

Kan enighet inte nås vid lokal förhandling enligt ovan får part som vill fullfölja frågan hos motparten påkalla central förhandling. Central förhandling ska påkallas skriftligen hos den centrala avtalslutande motparten inom två månader från den dag den lokala förhandlingen avslutades. Om så ej sker förlorar parten rätten till förhandling. Om parterna inte enas om annat ska central förhandling hållas inom 30 dagar från den dag motparten fick del av förhandlingsframställningen.

Rättsligt avgörande

Om en rättstvist varit föremål för central förhandling utan att kunnat lösas, får part väcka talan i domstol. Talan ska i sådant fall väckas inom tre månader från den dag förhandlingen avslutades. Om så ej sker är rätten att väcka talan förlorad.

Anmärkning

Om en tvistefråga grundar sig på anställningsskyddslagen ska lagens tidsfrister gälla istället för tidsfristerna i denna förhandlingsordning. Denna förhandlingsordning påverkar inte heller reglerna om frister och skyldighet för arbetsgivaren att påkalla förhandling enligt 34, 35 och 37 §§ medbestämmandelagen.

§ 16 Giltighetstid

Detta avtal gäller fr o m den 31 januari 2022 tillsvidare. Avtalet gäller med en ömsesidig uppsägningstid av tre månader. Avtalet kan sägas upp av part senast den 30 september att upphöra den 31 december samma år.

Bilaga 1

Löneavtal

Avtal om lokal lönebildning i företagen mellan Föreningen Vårdföretagarna och Sveriges läkarförbund avseende bransch Vård och behandling samt omsorgsverksamhet (E) och bransch Äldreomsorg (F).

1. Övergripande mål för lönebildningen

Det är parternas gemensamma uppfattning att god lönsamhet, produktivitet och utvecklingskraft i företagen samt stabila och förtroendefulla relationer mellan företagsledning, läkare och lokala fackliga företrädare utgör avgörande förutsättningar för värdeökning och tillväxt.

Lönebildningen kopplas till företagets övergripande mål och sker mot bakgrund av företagets ekonomiska och marknadsmässiga förutsättningar, främst produktivitetsutvecklingen, och läkarnas bidrag till denna. Detta ställer krav på definierade och kommunicerade mål för verksamheten och läkarna som grund för en konstruktiv dialog om lönebildningen och löneutvecklingen vid företaget.

Genom att stimulera till bättre prestationer och ökad kvalitet kan lönebildningen vara en positiv kraft i företagets verksamhet som stärker den produktivitets- och intäktsskapande processen.

Företagets resultat och utveckling är en effekt av tydliga mål för verksamheten och för den enskilda läkaren. Företagets chefer har därför ett särskilt ansvar för att mål sätts upp och att uppföljning av resultat sker.

Avtalets inriktning är att knyta samman läkarens prestation och uppnådda resultat med den individuella löneutvecklingen. Läkarnas utbildning, erfarenhet och kompetensutveckling är av stor betydelse för företagets produktivitet och förnyelse.

2. Lönesättningsprinciper

Den individuella lönen och löneutvecklingen grundas på

- medicinsk kompetens
- chefskap
- verksamhetens krav

- arbetsuppgifternas innehåll, svårighetsgrad och ansvar
- uppnådda resultat jämförda med uppsatta mål
- individuell kunskap och kompetens samt engagemang
- förmåga att utveckla verksamheten

De individuella målen kan bland annat avse utveckling av personliga färdigheter och egenskaper, varvid särskilt medicinsk kompetens, lednings- och samarbetsförmåga, medicinskt, ekonomiskt och personellt ansvar, omdöme, målmedvetenhet, idérikedom och innovationskraft betonas som betydelsefulla bedömningsgrunder.

Lönekritierier med utgångspunkt i ovanstående principer ska finnas på företagsnivå. Dessa ska vara kända och inte i något avseende diskriminerande. Lönesättningen och lönestrukturen i företaget ska upplevas som sakligt grundad. Osakliga löneskillnader ska elimineras.

Därigenom skapas bättre förutsättningar för läkarnas löneutveckling i företaget.

Även föräldralediga och sjukskrivna omfattas av lönerevisionen. Läkare som har varit eller är föräldralediga ska inte, på grund av föräldraledigheten, ha en ogynnsam löneutveckling i förhållande till övriga läkare i företaget.

3. Den lokala lönebildningsprocessen

Lönebildningsprocessen avseende läkarna sker på företagsnivå. Denna process ska kopplas till företagets övriga processer för verksamhetsplanering, till exempel målprocessen, budgetprocessen. Lönerevisionstidpunkt bör därmed anpassas till företagets verksamhetsår. Årlig lönerevisionstidpunkt ska senast vara den 1 juli om lokala parter eller arbetsgivare och läkare inte kommer överens om annat. Med årlig avses att lönen revideras vid samma tidpunkt varje år om inte lokala parter kommer överens om annat.

Saknas lokal facklig organisation ska nedanstående steg ske direkt med läkarna. Oavsett om det på företaget finns lokal facklig förening, lokal facklig förtroendevald eller saknas har arbetsgivaren ansvar för att den lokala lönebildningsprocessen följs.

Löneprocessen ska bedrivas utan onödigt dröjsmål i följande steg:

Steg 1:

Företaget och den lokala fackliga organisationen/läkarna träffas i god tid före lönerevisions-tidpunkten för att gå igenom tillämpningen av avtalet vid företaget. Därvid gör parterna följande:

- en gemensam genomgång av avtalets innehåll och intentioner
- en bedömning av företagets övergripande ekonomiska och marknadsmässiga förutsättningar
- en gemensam genomgång av företagets lönepolicy och lönekriterier
- en redovisning av företagets övergripande lönestruktur kommer överens om formerna för den lokala processen
- upprättar en tidsplan för lönerevisionen
- diskuterar hur information om löneprocessen till chefer och läkare ska lämnas

Steg 2:

De individuella samtalen om resultat och lön mellan lönesättande chef och läkare förs enligt avsnitt 5 i detta avtal.

Chefen informerar om vad den individuella löneökningen grundas på.

Steg 3:

Varje läkare informeras av lönesättande chef om sin nya lön och motiveringen till denna.

Steg 4:

Efter avslutad lönerevision gör de lokala parterna en genomgång av löneprocessen, de individuella samtalen om resultat och lön och förhandlingsklimat i syfte att säkerställa en bra lokal löneprocess. Genomgången ska dokumenteras.

Anmärkning

För att kunna göra utvärdering, strukturöversyn och kontrollera löneutfallet har lokal facklig förtroendevald rätt att ta del av lön respektive utfall för sina medlemmar.

4. Det individuella samtalet om resultat och lön

Det årliga samtalet om individens resultat och lön är ett viktigt led i företagets lönebildningsprocess. Löne/resultatsamtalet, som sker direkt mellan lönesättande chef och läkaren, ska vara en väl genomtänkt dialog om individens resultat, arbetssituation och föreslagen ny lön. Varje läkare ska få en individuell återkoppling på sina prestationer. Inför samtalet bör läkaren göra en egen bedömning av sina prestationer. Löneutvecklingen

ska grunda sig på hur läkaren har uppfyllt sina individuella mål och utgå från de lönekriterier som tagits fram inom företaget i enlighet med lönesättningsprinciperna i avsnitt 3. Lönekriterierna ska vara kända för både chef och läkaren.

Samtalet om resultat och lön är både en uppföljning av det gångna året och framåtsyftande. Utifrån vad som framkommit under samtalet meddelar chefen den nya lönen och motiveringen till denna.

Om en läkare får ringa eller ingen lönehöjning i samband med lönerevisionen i företaget, ska särskilda överläggningar mellan chef och läkare föras om vad som krävs för en god löneutveckling. Chef och läkare bör härvid diskutera den enskilde läkarens förutsättningar för arbetsuppgifterna, rådande arbetsförutsättningar, behov av kompetenshöjande insatser eller andra ändamålsenliga åtgärder.

5. Central konsultation

Om någondera parten anser att den lokala processen inte fungerar tillfredsställande kan begäran om central konsultation göras hos central part i syfte att klargöra avtalets intentioner. Efter central konsultation försöker de lokala parterna återuppta den lokala löneprocessen.

6. Förhandlingsordning

Det ligger i avtalets anda att de lokala parterna vinnlägger sig att leva upp till avtalets intentioner.

Om läkaren genom Sveriges läkarförbund eller dess lokala läkarförening så begär, förhandlar de lokala parterna och träffar överenskommelse om de individuella lönerna, varvid redovisas en analys av lönestrukturen och beaktas läkarnas ökande erfarenhet i sina arbetsuppgifter, höjda krav i arbetet, större

befogenheter och ansvar, befordran samt ökade och bättre arbetsinsatser.

Om inte begäran om lokal förhandling framställs inom tre veckor efter det att arbetsgivaren lämnat sitt förslag, fastställer arbetsgivaren lönerna.

Kan inte de lokala parterna enas, kan central förhandling påkallas senast tre veckor efter det att den lokal förhandlingen avslutats och får inte påkallas senare än tre månader från revisionstidpunkten.

7. Upphörande av fredsplikt

Detta avtal innebär att fredsplikt gäller för såväl de lokala som centrala parterna för de frågor som regleras i avtalet.

Om överenskommelse om de individuella lönerna ej har kunnat uppnås vid central förhandling, äger Sveriges läkarförbund eller Vårdföretagarna, efter det att frågan har behandlats under medverkan av berörda förbunds respektive ledning, besluta om fredspliktens upphörande vid det företag som förhandlingen omfattar. Besked härom ska lämnas till Föreningen Vårdföretagarna eller Sveriges läkarförbund.

Bilaga 2

Rekommendation med anledning av § 4, Anställningsupphörande, mom 8, Personalinskränkningar

Eftersom förutsättningar för privata vårdgivare att tillhandahålla s
k utbildningsplatser för läkare skiljer sig i landet beroende på
vilket landsting verksamheten är belägen har parterna följande
rekommendation för AT- och ST-läkare:

- anställning av AT- resp ST-läkare kan endast göras på de enligt kollektivavtalet möjliga anställningsformerna,
- företag och AT- resp ST-läkare har möjlighet att anpassa anställningsvillkoren för att passa läkares och företagets förutsättningar för sådana anställningar,
- vid eventuell övertalighet i företaget rekommenderas lokala parter utgå från verksamhetens behov och skälighet i övrigt vid fastställande av turordningen av läkare. Lokala parter kan vända sig till centrala parter för att få vägledning i förhandlingen.

Bilaga 3

till kollektivavtal mellan Föreningen Vårdföretagarna och Sveriges läkarförbund.

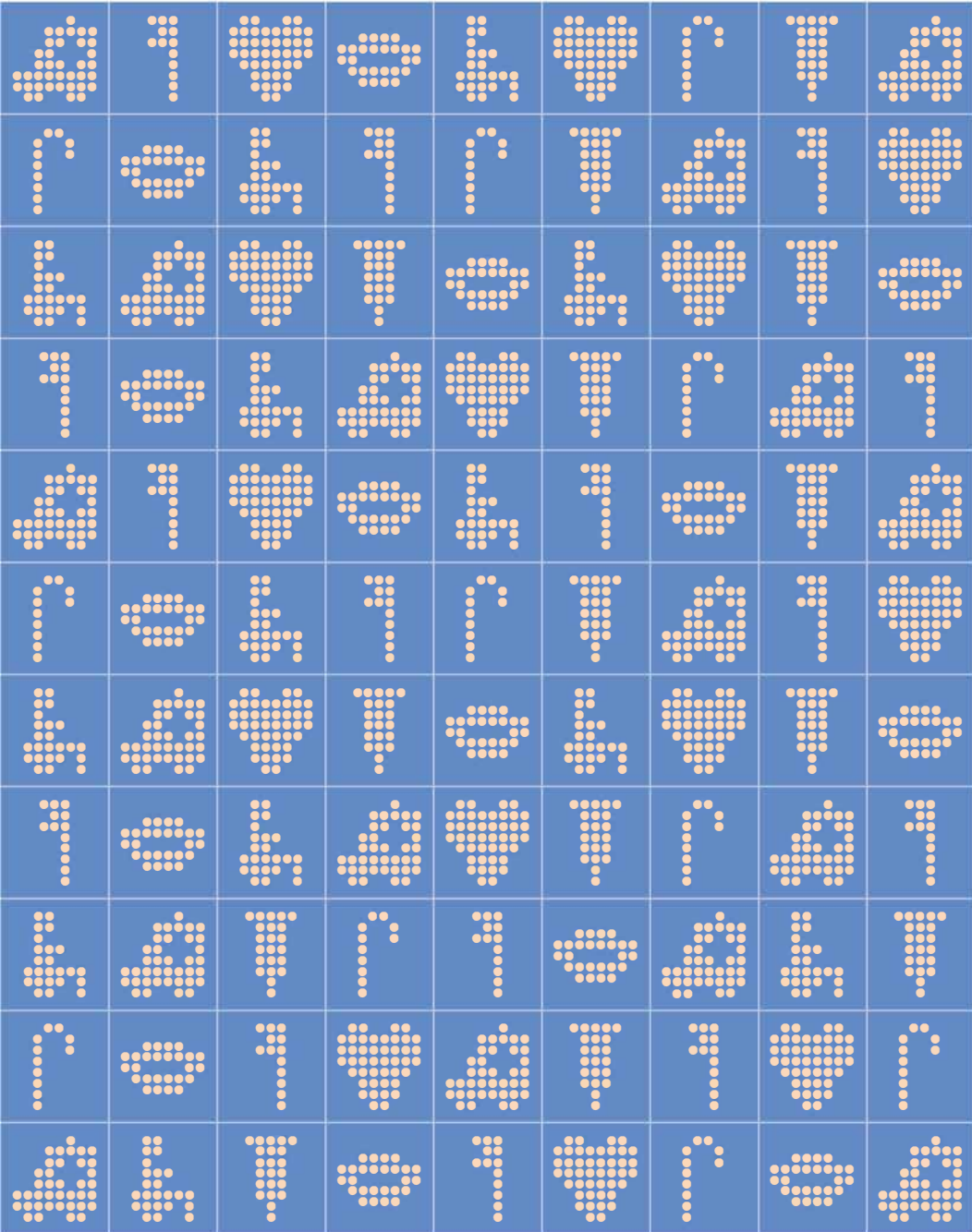
PROTOKOLLSANTECKNINGAR

Privatiseringar

Vid övertagande av offentlig verksamhet i större omfattning ska parterna förhandla om eventuellt lokal anpassning av kollektivavtalet samt - om någondera parten så önskar - individuella löne- och anställningsvillkor.

Tjänst inom totalförsvaret

Parterna noterar att Svenskt Näringsliv har en rekommendation angående ersättning vid repetitionsutbildning inom totalförsvaret.



Avtalet finns för nedladdning
i Arbetsgivarguiden.se

Best nr: 6540 2201

Frågor om innehåll:
www.almega.se, tel: 08-762 69 00

