

# KOLLEKTIVAVTAL allmänna villkor

## Bransch C – Läkarmottagningar

Giltighetstid: 2011-01-01 -- tillsvidare

Vårdföretagarna  
● almeGA



## Innehållsförteckning

§ 1	Avtalets omfattning .....	3
§ 2	Tjänsteföretagskrifter, föreningsrätt m m.....	3
§ 3	Anställning.....	4
§ 4	Uppsägning m m.....	5
§ 5	Arbetstid.....	9
§ 6	Övertidsarbete .....	10
§ 7	Ersättnings vid tjänstgöring på sk Ob-tid respektive förskjuten arbetstid.....	11
§ 8	Ersättning för beredskap .....	13
§ 9	Ersättning för jour.....	14
§ 10	Avlöningsbestämmelser.....	16
§ 11	Permission, tjänstledighet, annan ledighet m m .....	17
§ 12	Sjuklön m m.....	18
§ 13	Föräldraledighetstillägg m m.....	25
§ 14	Semester .....	27
§ 15	Förhandlingsordning, tjänste- marknadsnämnd SADPTK, tjänstemarknadskommitté SAF-PTK.....	33
§ 16	Avtalets giltighetstid .....	33
	Protokollsanteckningar .....	34

## **§ 1 Avtalets omfattning**

Kollektivavtal mellan Föreningen Vårdföretagarna, LSR m fl akademikerförbund (se anmärkning 3) och Vårdförbundet avseende allmänna anställningsvillkor för anställda vid företag anslutna till Föreningen Vårdföretagarna, bransch C - Läkarmottagningar.

Om arbetsgivaren kallar någondera arbetstagarparten enligt detta avtal till förhandling enligt MBL eller andra förhandlingsregler anses övriga 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.

### *Anmärkningar*

- 1. Denna bestämmelse gäller ej för arbetsgivare, som är bunden till annat avtal för ifrågavarande anställda, förrän sagda avtal efter uppsägning upphört att gälla.*
- 2. Har personligt anställningsavtal träffats om förmånligare villkor än vad som angetts i detta avtal ska dessa bestå, såvida ej annat överenskommit mellan parterna.*
- 3. Parterna konstaterar att Legitimerade Sjukgymnasters Riksförbund (LSR) är avtalsparten. Avtalets förhandlingsordning tillämpas dock även för Akademikerförbundet SSR, Förbundet Sveriges Arbetsterapeuter (FSA), Naturvetarna, Sveriges Psykologförbund, DIK-förbundet, SRAT, Civilekonomerna, Jusek och Sveriges Ingenjörer i individärenden. Parterna har inte för avsikt att genom detta vidga tillämpningsområdet för 35 § MBL, som gäller enbart för avtalspart. LSR benämns framgent "LSR m fl akademikerförbund". Detta innebär att LSR m fl akademikerförbund uppträder som en part lokalt och centralt.*

## **§ 2 Tjänsteföreskrifter, föreningsrätt m m**

### **Mom 1**

Förhållandet mellan arbetsgivare och anställd grundar sig på ömsesidig lojalitet och ömsesidigt förtroende.

Den anställde får icke bedriva verksamhet, som kan menligt inverka på hans arbete i tjänsten. Innan han åtager sig bisyssla av mer omfattande slag ska han samråda med arbetsgivaren.

Det är den anställde obetaget att mottaga statligt, kommunalt eller fackligt förtroendeuppdrag.

## **Mom 2**

Hos arbetsgivaren anställd personal åligger att ställa sig till noggrann efterrättelse de tjänsteföreskrifter, som är eller blir av arbetsgivaren utfärdade och icke strider mot detta avtals bestämmelser. Vid utfärdandet av tjänsteföreskrifter bör tillbörlig hänsyn tagas till av personalen framförda önskemål.

## **§ 3 Anställning**

### **Mom 1 Anställning tills vidare**

Anställning gäller tills vidare om arbetsgivare och anställd inte har överenskommit om annan enligt mom 2 nedan.

### **Mom 2 Anställning för viss tid, viss säsong eller visst arbete**

#### **Mom 2:1**

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

Anställning får träffas för viss tid, om det föranleds av arbetets särskilda beskaffenhet, för längre tid än två år efter överenskommelse med lokal facklig organisation. Sådan anställning kan inte övergå till en tillsvidareanställning om denna varar mer än två år, under en femårsperiod.

Med arbetets särskilda beskaffenhet avses att arbetet är avskilt från ordinarie verksamhet och begränsat i tid.

*Anmärkning:*

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

#### **Mom 2:2**

Med vikariat avses

- att den anställde ersätter annan anställd under dennes frånvaro, t ex vid ledighet på grund av semester, sjukdom eller föräldraledighet.

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

Uppkommer tillfälligt 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 erbjudes enligt första stycket är ej att betrakta som mertid enligt arbetstidslagen.

### **Mom 2:3**

Avtal om anställning för viss tid i form av provanställning får träffas mellan arbetsgivaren och den anställde. 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 arbetsgivaren och den anställde överenskomma om en mot sjukdomsperioden svarande förlängning av provanställningsperioden.

### **Mom 3**

Vid anställning enligt detta avtal ska upprättas av arbetsgivaren och den anställde undertecknat anställningsbevis på sätt som stadgas i LAS § 6c.

## **§ 4 Uppsägning m m**

### **Mom 1 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 fastställande 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 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 bestämmelser 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 överenskommelse 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 1.2 Uppsägningstid**

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

### **Mom 1.3 Uppsägning från arbetsgivarens sida**

Vid uppsägning från arbetsgivarens sida har medarbetare som anstälts 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.

### **Anställd den 1 januari 1999 eller senare**

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

<b>Anställningstid vid företaget</b>	<b>Uppsägningstid</b>
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.

#### *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 uppsägningen uppnått 55 års ålder och då har 10 års sammanhängande anställningstid ska den enligt detta avtal gällande uppsägningstiden förlängas med sex månader.*

#### **Mom 1:4**

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 2 Övriga bestämmelser vid uppsägning**

##### **Mom 2:1 Formen för uppsägning**

För att det inte ska uppstå tvist om huruvida uppsägning har skett eller ej bör den anställda göra sin uppsägning skriftligen.

Om uppsägningen likväl sker muntligen bör den anställda så snart som möjligt bekräfta den skriftligen till arbetsgivaren.

Uppsägning från arbetsgivarens sida ska ske skriftligen.

##### **Mom 2:2 Varsel**

Varsel som arbetsgivaren enligt lagen om anställningsskydd ska ge lokalt till arbetstagarorganisationen ska anses ha skett, när arbetsgivaren har överlämnat varselskrivelse till den lokala tjänstemannaparten eller två arbetsdagar efter det att arbetsgivaren har avsänt skrivelse i rekommenderat

brev under den centrala arbetstagarpartens adress. Varsel som arbetsgivaren har gett under tid, då företaget har semesterstopp, anses ha skett dagen efter den då semesterstoppet upphörde.

### **Mom 2:3 Lön under uppsägningstid**

I anslutning till 12 § lagen om anställningsskydd gäller följande för anställd som ej kan beredas arbete under uppsägningstiden. För anställd som helt eller delvis avlönas med provision, vilken har direkt samband med hans personliga arbetsinsats gäller följande. För varje kalenderdag då han inte kan erbjudas arbete ska inkomsten av provisionen anses uppgå till 1/365 av provisionsinkomsten under närmast föregående tolv månadersperiod. Motsvarande gäller anställd med tantiem, produktionspremie eller dylikt.

Om ersättning för förskjuten arbetstid, skift-, jour- eller beredskapstjänstgöring normalt skulle ha utgetts till den anställde gäller följande. För varje kalenderdag då den anställde inte kan erbjudas arbete ska sådan ersättning anses uppgå till 1/365 av den under närmast föregående tolv månadersperiod erhållna ersättningen.

### **Mom 2:4 Pensionärer**

Om den anställde kvarstår i tjänst vid företaget efter det att han har uppnått den för honom gällande ordinarie pensionsåldern enligt ITP-planen är uppsägningstiden en månad för både arbetsgivaren och den anställde. Samma gäller om han anställts vid företaget efter det att han uppnått den ordinarie pensionsåldern som tillämpas vid detta.

### **Mom 2:5 Uppnådd pensionsålder**

Anställning upphör utan uppsägning i och med att den anställde uppnår den för honom lagstadgade pensionsåldern. Arbetsgivaren behöver inte lämna underrättelse enligt 33 § lagen om anställningsskydd.

### **Mom 2:6 Förkortning av uppsägningstid för den anställde**

Om den anställde på grund av särskilda omständigheter vill lämna sin tjänst före uppsägningstidens slut, bör arbetsgivaren pröva om så kan medges.

### **Mom 2:7 Skadestånd då den anställde inte iakttar uppsägningstiden**

Om den anställde lämnar sin anställning utan att iaktta uppsägningstiden eller del av denna, har arbetsgivaren rätt till skadestånd för den ekonomiska skada och olägenhet som därigenom vållas, dock lägst med ett

belopp som motsvarar den anställdes lön under den del av uppsägnings- tiden som den anställda ej har iakttagit.

### **Mom 2:8 Tjänstgöringsbetyg**

När uppsägning har skett från arbetsgivarens eller den anställdes sida har den anställda rätt att erhålla tjänstgöringsbetyg, vilket utvisar

- den tid han varit anställd och
- de arbetsuppgifter han har haft att utföra samt
- om så begärs, vitsord beträffande det sätt på vilket han har utfört sitt arbete
- hur många av de lagstadgade 25 semesterdagarna som åtnjutits under innevarande semesterår.

Arbetsgivaren ska lämna tjänstgöringsbetyget inom en vecka från det att den anställda har begärt att få betyget.

### **Mom 3**

När innehavare av mindre läkarpraktik avlider anses medbestämmandeför- handling och uppsägning p g a arbetsbrist, resp underrättelse och besked till anställd med tidsbegränsad anställning, ha skett i och med dödsfallet.

Därest arbetsgivarens dödsbo så påfordrar är den anställda skyldig att under uppsägningstiden (enligt mom 1) tjänstgöra hos dödsboet anskaffad ersättare, ävensom att utföra sådant arbete som för praktikens avveckling är erforderligt. Anställningsförhållandet må även efter särskild överens- kommelse mellan dödsboet och den anställda upplösas utan hinder av bestämmelserna i mom 1.

## **§ 5 Arbetstid**

### **Mom 1**

Ordinarie arbetstid är, raster oräknade, i genomsnitt under året 40 timmar per helgfri vecka. Den ordinarie veckoarbetstiden får ej överskrida genom- snittsarbetstiden med mera än 5 timmar per vecka.

Om ordinarie arbetstid är förlagd till såväl vardagar som sön- och heldagar utgör genomsnittsarbetstiden enligt ovan 37 timmar per vecka i genom- snitt.

## *Anmärkningar*

- 1. Innehåller schemat sön- och helgarbete var 4:e sön-/helgdag eller mindre frekvent uppgår den genomsnittliga arbetstiden till 40 timmar per vecka och för varje arbetad "helg" reduceras arbetstiden nästkommande eller annan vecka med 3 timmar. För anställda med proportionerad deltid ska arbetstidsreduktionen proportioneras i motsvarande mån.*
- 2. Påsk-, Pingst-, Midsommar-, Jul- och Nyårsafton ska om möjligt vara lediga dagar såvitt inte företaget står till patienternas förfogande under någon eller några av nämnda dagar.*

Vid ständig nattjänst får rast bytas mot måltidsuppehåll.

## **Mom 2 Avvikelser från arbetstidslagen s k EG-spärrar**

Lokala överenskommelser avseende avvikelser från 48 t genomsnittsberäkning, 11 t sammanhängande dygnsvila och genomsnittsberäkningen av nattarbete kan ske 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.

## **§ 6 Övertidsarbete**

### **Mom 1**

När arbetsgivaren anser att förhållandena så påfordrar, att arbete utförs även under annan tid än ordinarie arbetstid, har anställd att utföra dylikt arbete mot härför fastställd ersättning. Meddelande om sådant ska såvitt möjligt lämnas senast 4 timmar före den ordinarie arbetstidens slut. Anför anställd vägande skäl för befrielse från sådant, ska vederbörlig hänsyn tagas därtill.

### **Mom 2**

Som övertidsarbete räknas arbete utöver det ordinarie arbetstidsmättet per dag.

### **Mom 3**

Anställd, som utfört beordrat övertidsarbete erhåller särskild kompensation härför. Tiden för fullgjort övertidsarbete avrundas för varje tjänstgöringstillfälle till närmast liggande hel eller halv timme. Kompensation utgår antingen i penningar eller efter överenskommelse i form av ledig tid enligt följande:

- a) Vid övertidsarbete å måndag-fredag utgår med undantag för vad som angives under b) ersättning per timme med 168 % av timlönen eller med 1 1/2 timmes ledighet.
- b) Vid övertidsarbete förlagd å måndag-fredag mellan kl 20.00 och 06.00 utgår ersättning per timme med 190 % av timlönen eller med 1 3/4 timmes ledighet.
- c) Vid övertidsarbete å lördagar och dag före helgdag samt sön- och helgdag utgår ersättning per timme med 224 % av timlönen eller med 2 timmars ledighet.

Timlönen utgör 1/167 av månadslönen.

Rätt till ledighet må jämväl kvittas mot tidigare lämnad ledighet när sådant förbehåll gjorts vid dess beviljande.

#### **Mom 4**

För deltidanställd motsvarar ersättning 140 % av timlönen för tid utöver ordinarie deltid upp till 40 timmar per vecka och därefter 168 %. Vid ledighet ska varje övertidstimme ersättas med 1 1/4 resp. 1 1/2 timmes ledighet.

Vid övertidsarbete på lördag, sön- eller helgdag utgår ersättning per timme med 224 % av timlönen eller med 2 timmars ledighet.

*Anmärkning*

*Överskjutande mertid må redovisas som mertid.*

### **§ 7      Ersättnings vid tjänstgöring på sk Ob-tid respektive förskjuten arbetstid**

#### **Mom 1**

För nedan angiven ordinarie arbetstid och mertid erhålles tillägg enligt följande:

	<b>Kr/tim</b>
<b>1 O-tilläggstid A</b>	<b>94:30</b>

För ordinarie arbetstid och mertid förlagd till tid från kl 18.00 på dag före långfredagen till kl 07.00 på dagen efter annandag påsk.

Tid från kl 18.00 på dag före pingstafton eller

midsommarafton till kl 07.00 på vardag närmast efter helgdagsaftonen

Tid från kl 18.00 på dag före julafton eller nyårsafton till kl 07.00 på vardag utom lördag närmast efter helgdagsaftonen.

**2 O-tilläggstid B** (Dock inte i fall som avses med o-tilläggstid A) 47:10

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 jämställs 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.

**3 O-tilläggstid C** (Dock inte i fall som avses med o-tilläggstid A eller B) 38:20

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.

**4 O-tilläggstid D** (Dock inte i fall som avses med o-tilläggstid A eller B) 18:90

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.

Lönertillägg för den arbetstid som förläggs utanför tiderna för det gamla schemat utbetalas under 10 dagar från tillsägelsen med **17:05** kr per timme.

### *Anmärkningar*

- 1. I mom 1 angivna tillägg inkluderar semesterlön/semesterersättning.*
- 2. Ersättning för Ob-tid kan efter överenskommelse individuellt utbytas mot ett 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.*

Ovannämnda ersättning utges ej till anställda vid företag som under föregående avtalsperiod genom lokal överenskommelse tillämpat annat system än det kollektivavtalsreglerade eller utgett kompensation i form av ledig betald tid.

## **§ 8 Ersättning för beredskap**

### **Mom 1 Allmänt**

Med beredskap avses arbetstagares skyldighet att vara anträffbar på annan tid än arbetstid, för att i situationer då ingripande krävs kunna träda i arbetet. Under beredskap är arbetstagare skyldig att vara anträffbar på sådant sätt att han kan nå den plats där arbete ska utföras.

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

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

Beredskap räknas från ordinarie arbetstids slut till ordinarie arbetstids början efterföljande arbetsdag.

Vid aktivt arbete under beredskap får rast utbytas mot måltidsuppehåll.

## **Mom 2 Ersättning**

	<b>Kr/timme</b>
Ersättning erhålles med	12:00
För beredskap eller del därav som infaller mellan kl. 22.00 dag före lördag/helgdagsafton och kl 07.00 dag efter sön- och helgdag erhålles ersättning med	23:90

Ersättningen inkluderar semesterersättning.

## **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.

## **§ 9 Ersättning för jour**

### **Mom 1**

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

Utläggning 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

$$\frac{\text{månadslön}}{600} \text{ kronor per jourtimme}$$

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

$$\frac{\text{månadslön}}{300} \text{ kronor per jourtimme}$$

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 alter-

nativt om inte arbetsgivaren och arbetstagaren träffat särskild överenskommelse om ersättning för arbetad tid.

## **§ 10 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 den anställdes sätt att uppfylla dessa krav.

Lönen bör öka med stigande ansvar och svårighetsgrad och med den anställdes prestation och duglighet. Även marknadskrafterna påverkar löneavvägningen. Lönen utbetalas i efterskott senast den 28:e i varje månad.

### **Mom 2**

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 arbetskläder per anställningsår. Den anställda är skyldig att aktsamt handha arbetskläderna. Om arbetsgivaren så önskar, ersätts i stället mot kvitto av den anställda gjorda inköp till ett belopp av högst 1.300 kronor. Skyddskläderna tillhör arbetsgivaren.

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

### **Mom 3 Lön för del av löneperiod**

Om en anställd börjar eller slutar sin anställning under löpande kalendermånad beräknas lönen på följande sätt:

För varje kalenderdag som anställningen omfattar utges en daglön.

Beträffande begreppet daglön, se nedan.

### **Mom 4**

Anställd, som uppehåller vikariat eller på annat sätt anställts för tillfälligt behov understigande en månad, erhåller 1/167 av tillämplig månadslön för varje arbetad timme.

## § 11 Permission, tjänstledighet, annan ledighet m m

### Mom 1

**Permission** (= kort ledighet med lön) beviljas i regel endast för del av arbetsdag. I särskilda fall (t ex vid hastigt påkommande sjukdomsfall inom den anställdes familj eller nära anhörigs frånfälle) kan dock permission beviljas även för en eller flera dagar.

### Mom 2

**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 den anställde ange vilken tidsperiod tjänstledigheten omfattar. Tjänstledigheten får ej förläggas så att den inleds och/eller avslutas på sön- och/eller helgdag som är arbetsfri för den anställde.

När en anställd 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  $1/21$  ( $1/25$ )\* av månadslönen.
- under en period längre än 5 (6)\* arbetsdagar ska för varje tjänstledighetsdag (även för den anställde 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 § 12 mom 3:2.

\*/ Tal inom parentes används vid sexdagarsvecka.

Vid intermittent deltidsarbete görs avdrag med en timlön för varje timme på vilken arbete eljest skulle ha utförts.

### Mom 3

Annan ledighet kallas ledighet utan lön, som beviljas för del av dag där skälet för ledigheten inte ansetts vara av sådan art att arbetsgivaren betalar den lediga tiden.

Vid annan ledighet görs avdrag för varje hel halvtimme. Avdraget per timme är 1/167 av månadslönen för heltidsanställd och för deltidanställd

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

#### **Mom 4**

Beträffande ledighet i samband med havandeskap resp. med tillfällig föräldrapenning se § 13 mom 1 resp. 2.

### **§ 12 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, stycke 2. Den närmare beräkningen av sjuklönens storlek är angiven i mom 3-6.

##### **Mom 1:2**

När en anställd 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 beräknar kunna återgå i arbete.

Samma gäller om den anställde blir arbetsförmögen 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 st SjLL).

#### **Mom 2 Försäkran och läkarintyg**

##### **Mom 2:1**

Anställd 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 den anställde 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 den anställde styrker nedsättning av arbetsförmågan och sjukperiodens längd med läkarintyg (8 § 2 st SjLL).

Om arbetsgivaren så begär ska den anställde styrka nedsättning 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 den anställde beräknas genom att avdrag görs från lönen enligt nedan.

### Sjukdom t o m 14 kalenderdagar per sjukperiod:

### Mom 3:2

För varje timme den anställde 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 (karensdagen) i sjuklöneperioden

respektive med

$\frac{20 \% \times \text{månadslönen} \times 12.2}{52 \times \text{veckoarbetstiden}}$   
frånvarodagen

{ fr. o m den andra i sjuklöneperioden

Om den anställde 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 den anställde gått miste om.

### Anmärkningar

1. För anställd, 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 den anställde 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 anställd 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-, Ob-, beredskaps-, eller jourtillägg),
- den beräknade genomsnittsinkomsten per månad av provision, tantiem, bonus, premielön eller liknande rörliga lönedelar. För anställd 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 anställde. Om den anställde 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.

## **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 Skatteverkets anvisningar.

För medarbetare med månadslön om högst

Pbb = prisbasbeloppet fastställt enligt Skatteverket

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

gäller följande sjukavdrag:

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

För medarbetare med månadslön över

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

gäller följande sjukavdrag per dag:

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

### *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 den anställda fått besked om sin nya lön respektive ändrad arbetstid.*

### *Anmärkningar*

- 1. För personal som kontinuerligt arbetar på Ob-tid eller jour och beredskap ska i månadslönebeloppet inräknas ett genomsnittligt värde av nämnda lönedelar.*
- 2. Den ovan angivna lönegränsen utgör 7,5 x gällande pbb\*/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 anställd avlönad med veckolön ska månadslönen beräknas som 4,3 x veckolönen).

Med fast kontant månadslön jämförs vid tillämpningen av denna begränsningsregel

- fasta lönetillägg per månad (t ex fasta skift- eller övertidstillägg)

- genomsnittligt belopp på Ob-tillägg, jour och beredskap
- sådan provision, tantiem, bonus eller liknande som intjänas under ledighet utan att ha direkt samband med den anställdes personliga arbetsinsats
- garanterad minimiprovision eller liknande.

### **Mom 3:4 Sjuklönetidens längd**

#### **Huvudregel**

Om den anställda enligt bestämmelserna i detta avtal har rätt till sjuklön fr o m 15: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.

Den anställda tillhör grupp 2 i övriga fall.

#### **Undantag 1**

Om den anställda 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 den anställda 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 den anställde upphör rätten till sjuklön.

## **Mom 4 Vissa samordningsregler**

### **Mom 4:1**

Om en anställd är frånvarande med rehabiliteringspenning under eljest sjuklöneberättigad tid enligt mom 3:4 görs löneavdrag som vid sjukdom fr o m 15:e kalenderdagen enligt mom 3:3.

### **Mom 4:2**

Om den anställde 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 den anställde 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 anställd vid anställningen har förtigit att han lider av viss sjukdom, har han inte rätt till sjuklön fr o m 15:e kalenderdagen i sjukperioden vid arbetsoförmåga som beror på sjukdomen ifråga.

### **Mom 5:2**

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

### **Mom 5:3**

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

## **Mom 5:4**

Om anställd 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 utsträckning - den anställde inte kan få skadestånd för förlorad arbetsförtjänst från den för skadan ansvarige.

## **Mom 5:5**

Om anställd 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 5:6**

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

- om den anställde har undantagits från sjukförsäkringsförmåner enligt lagen om allmän försäkring, eller
- om den anställdes arbetsoförmåga är självförvållad, eller
- om den anställde har skadats till följd av krigsåtgärder, om inte överenskommelse om annat träffas.

### *Anmärkningar*

1. *Beträffande inskränkning i rätten till sjuklön p g a sjukpension – se mom 3:4 undantag 2.*
2. *För rätten till sjuklön fr o m 15:e kalenderdagen i sjukperioden för anställd som uppnått pensionsåldern krävs särskild överenskommelse.*
3. *Beträffande inskränkning i rätten till sjuklön p g a 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 anställd måste avhålla sig från arbete p g a risk för överförande av smitta och rätt föreligger till smittbärande görs avdrag enligt följande

t o m 14:e kalenderdagen. För varje timme den anställde är frånvarande görs avdrag per timme med

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

Fr o m 15:e kalenderdagen görs för anställd som omfattas av ITP-planen avdrag enligt mom 3:3 och för övriga anställda enligt § 11 mom 2.

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

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

Beträffande begreppen veckoarbetstid och månadslön se mom 3:2 respektive mom 3:3.

## **§ 13 Föräldraledighetstillägg m m**

### **Mom 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 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,
- 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 12 § mom 3:2.

### **Mom 3 Begränsningar i föräldraledighetstillägget**

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.

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 4 Ledighet med tillfällig föräldrapenning**

Om den anställda 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 den anställdes 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 begreppet veckoarbetstid och månadslön – se § 12 mom 3:2.

### **§ 14 Semester**

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

#### **Mom 1 Intjänandeår/Semesterår**

Intjänandeåret sammanfaller med semesteråret som utgörs av kalenderåret.

#### **Mom 2 Anställning för viss tid m m (semesterlagens § 5, 2:a stycket)**

Anställning för viss tid eller visst arbete, 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 den anställda och arbetsgivaren vid anställningstillfället.

Semesterersättning ska ej i något fall inbegripas i lönen.

#### **Mom 3 Semesterns längd**

##### **Mom 3:1**

Semesterns längd är 25 dagar.

##### **Mom 3:2 Bibehållna villkor**

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

## **Mom 4 Semesterlön, semesterersättning m m**

### **Mom 4:1 Semesterlön**

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

För anställd 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 den anställdes 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 utbetalats 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 (definerat 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 den anställda under intjänandeåret uppburit sådan ersättning under högst 60 kalenderdagar.

## Anmärkningar

- 1. Semestertillägget 0,5 % förutsätter att den anställde har tjänat in full betald semester. Om så inte är fallet ska semestertillägget uppjusteras genom att 0,5 % multipliceras med det antal semesterdagar den anställde är berättigad till enligt mom 3 och divideras med antalet betalda semesterdagar som den anställde intjänat.*
- 2. Med provision, tantiem, bonus och liknande avses här sådana rörliga lönedelar som har direkt samband med den anställdes personliga arbetsinsats.*
- 3. Vad övertidsersättning, ersättning per överskjutande timme vid deltidsanställning, 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**

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 Semesterledighet utan ersättning**

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

Beträffande begreppet månadslön - se mom 4:1.

### **Mom 4:4 Ändrad sysselsättningsgrad**

Om den anställde 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 under månaden.

Beträffande begreppet månadslön - se mom 4:1.

#### **Mom 4:5 Utbetalning av semesterlön**

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 Semesterlön/semesterersättning á conto**

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

Avräkning enligt detta mom kan förekomma då den anställde vid semestertillfället åtnjuter mer semesterlön än det vid intjänandeårets slut visar sig att den anställde tjänat in.

Exempel härpå är att den anställde slutar efter semestertillfället men före intjänandeårets utgång, eller att sysselsättningsgraden ändrats efter semestertillfället - se mom 4:4.

#### **Mom 5 Sparande av semester**

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

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

#### **Mom 5:1**

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 den

anställda sparats, dock högst för det antal dagar den längre betalda ledigheten avser.

### **Mom 5:2**

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 5:3**

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 den anställdes 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 Återbetalning av semesterlön/semesterersättning**

Därest den anställda 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 återbetalningen tillämpas mom 4:6.

## **Mom 7 Semester vid semesterstängt**

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

## **Mom 8 Semester för intermittent deltidsarbete**

Om det för deltidсанställd gällande arbetstidschemat innebär att vederbörande inte arbetar varje dag varje vecka (intermittent deltidsarbete) gäller följande. Antalet bruttosemesterdagar enligt mom 3 vilka ska utläggas under semesteråret ska proportioneras i förhållande till den anställdes andel av ordinarie arbetstid som gäller för heltidsanställda i motsvarande befattning. Det antal semesterdagar som då erhålls (nettosemes-

terdagar) ska förläggas på de dagar som annars skulle ha utgjort arbetsdagar för den anställde.

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

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

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

Om det vid beräkningen uppstår brutet tal sker avrundning uppåt till närmaste heltal. Med "antalet arbetsdagar per vecka" avses det antal dagar som, enligt för den anställde gällande arbetstidsschema, är arbetsdagar per helgfri vecka i genomsnitt per 4 veckor (eller annan period som omfattar hel förläggingscykel).

Om den anställde 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 den anställde endast skulle ha arbetat del av dagen.

### Exempel

Den anställdes deltid är förlagd till i 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 den anställdes 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 brutto-semesterdagar.

## **§ 15 Förhandlingsordning, tjänste- marknadsnämnd SADPTK, tjänste - marknadskommitté SAF-PTK**

Beträffande förhandlingsordning m m gäller överenskommelser därom mellan SAF och PTK.

### *Anmärkning*

*Om inte annat överenskommets ska lokal förhandling omfatta den enskilde läkarens praktik, viss vårdnadsenhet eller kostnadsställe i de fall ett sådant förfarande framstår som naturligt av organisatoriska och administrativa skäl.*

## **§ 16 Avtalsförsäkringar**

Arbetsgivare är skyldig att för medarbetare som omfattas av detta avtal teckna följande försäkringar:

- ITP
- Tjänstegrupplivförsäkring (TGL)
- Trygghetsförsäkring vid arbetsskada (TFA)
- Omställningsavtalet

## **§ 17 Avtalets giltighetstid**

Detta avtal gäller för tiden från och med den 1 januari 2011 tillsvidare. Avtalet kan sägas upp av part senast den 30 september att upphöra den 31 december samma år, tidigast från och med år 2012.

Stockholm september 2011

FÖRENINGEN VÅRDFÖRETAGARNA  
Hanna Byström

LSR m fl AKADEMIKERFÖRBUND  
Per Lowén

VÅRDFÖRBUNDET  
Oskar Falk

### *Protokollsanteckningar*

*Med assistent avses laboratorie-, operations-, röntgen-, radioterapi- eller oftalmologassistent samt ortoptister som med godkända betyg genomgått fastställd eller godkänd utbildning för ifrågavarande befattning eller har annan teoretisk och praktisk utbildning, som arbetsgivaren prövar likvärdig.*

### *Anmärkningar*

- 1. Såsom likvärdig utbildning ska anses bl. a tidigare anordnad utbildning enligt av dåvarande överstyrelse för yrkesutbildning fastställd plan samt beträffande laboratorieassistenter av Svenska laboratrisföreningen eller Svenska preparatrisföreningen anordnad kurs för utbildning av laboratriser och preparatriser.*

**Föreningen Vårdföretagarna**

**[www.vardforetagarna.se](http://www.vardforetagarna.se)**

**Tel. 08-762 69 00**

**Legitimerade Sjukgymnasters Riksförbund**

**[www.sjukgymnastforbundet.se](http://www.sjukgymnastforbundet.se)**

**Tel. 08-567 06 100**

**Vårdförbundet**

**[www.vardforbundet.se](http://www.vardforbundet.se)**

**Tel. 08-14 77 00**

**6534 04 11**