

## Semester

Enligt lag är semestern minst 25 dagar per intjänandeår. Det är fritt att avtala om längre semester. De semesterdagar du har utöver 20 kan du spara i fem år.

## Pensioner

Om det inte finns tjänstepension bör du begära att arbetsgivaren ansluter dig till en sådan pensionsplan. Kontakta Vårdförbundet om du vill ha hjälp. Även ersättning till efterlevande regleras via pensionsavtalen.

## Sjukdom

De första 14 dagarnas sjukdom betalar arbetsgivaren sjuklön, förutom dag 1 som är karensdag. Från och med dag 15 får du ersättning från försäkringskassan. Den lag-enliga ersättningen kan kompletteras med ersättning enligt avtal med arbetsgivaren och genom tjänstepensionsavtalen. Arbetsgivaren får betala ut tio procent ersättning utöver försäkringskassans ersättning från dag 15.

## Föräldraledighetslön

Vid föräldraledighet i samband barns födelse eller adoption kan du, förutom ersättning från försäkringskassan, få ytterligare ersättning från arbetsgivaren under begränsad tid.

## Arbetskadeförsäkring (TFA)

Som komplement till lagen om arbetsskada kan du få ersättning genom avtalet Trygghetsförsäkring vid arbetsskada, TFA. Även arbetsgivare som inte har kollektivavtal kan teckna TFA (försäkringsbolaget AFA).

## Tjänstegruppliv (TGL)

Arbetsgivaren kan teckna livförsäkringar och/eller ansluta sig till den tjänstegrupplivförsäkring som finns hos försäkringsbolaget Alecia pensionsförsäkring. TGL ger ersättning till efterlevande.

## Övriga ersättningar, bilersättning, telefon

Om du använder bil i arbetet, reglerar milersättningen, restid, kostnader för parkering och eventuell trängselskatt. Du kan också avtala om andra förmåner t.ex. kost, mobiltelefon, friskvård, gymkort etc. Skattemyndigheterna kan bidra med information, eftersom ersättningen får skattekonsekvenser.

## Begär hjälp av Vårdförbundet

Om du behöver hjälp att ingå ett anställningsavtal eller få information om olika förmåner, kan du vända dig till Vårdförbundets lokala avdelning. Kontaktuppgifter hittar du på [www.vardforbundet.se](http://www.vardforbundet.se) eller på medlemsidorna i tidningen Vårdfokus.



# När kollektivavtal saknas



Medlemmar i Vårdförbundet arbetar för en säker vård. Vi är 110 000 sjuksköterskor, barnmorskor, biomedicinska analytiker och röntgensjuksköterskor som utvecklar vården för dig som individ. Från sjukdom och diagnos till hälsa och helhet.



Kollektivavtalet är en överenskommelse om dina rättigheter på arbetsplatsen och tas av många för givet. Men vad ska man tänka på när man tar arbete hos en arbetsgivare som saknar kollektivavtal?

I denna sammanställning hittar du några viktiga punkter.

Du kan själv ta upp frågan med din (blivande) arbetsgivare. Fråga om det finns eller varför det inte finns kollektivavtal och påtala fördelarna med det:

- alla villkor är reglerade och ger en grundtrygghet
- försäkringar
- stärker den enskilde individens ställning och inflytande, och underlättar kommunikation mellan arbetsgivare och arbetstagare
- fredsplikt
- lättare att rekrytera personal

Om du behöver hjälp i diskussionerna, kontakta Vårdförbundet. Kollektivavtal kan endast slutas mellan arbetstagarorganisation och arbetsgivare eller arbetsgivarorganisation.

### Inget kollektivavtal

Utan kollektivavtal är det upp till dig att förhandla förmåner som t.ex. extra semesterdagar, tjänstepension, årliga löne-revisioner och ersättningar för resor, obekvämt arbetstid och övertid, vid sjukdom eller föräldraledighet. Ett kollektivavtal kan vara värt uppåt 80 000 kronor per år för dig.

### Anställningsavtal

Även om ett muntligt avtal är bindande, är det ju önskvärt att dokumentera det man är överens om. Anställningsavtalet bör alltid vara skriftligt och såväl arbetsgivare som arbetstagare ska skriva under. Senast inom en månad från det att du börjar arbeta ska din arbetsgivare lämna skriftlig information om villkor som är av betydelse för anställningen (Lag om anställningsskydd 6c§). Den ska bland annat innehålla information om anställningsform, arbetstidens och semesterns längd och vilket eventuellt kollektivavtal som gäller för dig.

### Anställningsform

Huvudregeln enligt Lagen om anställningsskydd är att en anställning ska gälla tills vidare, det vill säga från ett visst datum utan att det anges datum då anställningen upphör. I vissa fall kan man träffa avtal om tidsbegränsad anställning. Undantagsvis kan man komma överens om provanställning.

### Ansvar och befogenheter

Klargör vilka arbetsuppgifter tillsammans med ansvar och befogenheter som ingår i anställningen. Det kan vara lämpligt att skriva ner dessa i anställningsavtalet och utifrån detta ställa lönekrav

### Lön

Lönehöjningar bör ske varje år. Det ska framgå om lönen senare ska höjas enligt årets löneavtal eller inte. För löneutvecklingen bör anges om visst avtal på marknaden ska påverka lönen eller om det ska regleras på annat sätt. Rådfråga Vårdförbundet om löneläget. Förändrade arbetsuppgifter i framtiden kan påverka löneutvecklingen. Senaste dag då du ska få din månadslön ska finnas med.

När du formulerar ditt lönekrav tänk på:

- semesterns längd
- tjänstepension
- andra förmåner/fördelar eller nackdelar

### Uppsägningstid

Enligt lag är minsta uppsägningstid en månad för såväl arbetsgivare som arbetstagare. Man kan träffa avtal om längre uppsägningstider.

Beroende på anställningstid och ålder har arbetstagare enligt lag rätt till en längre uppsägningstid enligt nedan. Om den sammanlagda anställningstiden hos arbetsgivare är:

- minst 2 år men kortare än 4 år är uppsägningstiden 2 månader
- minst 4 år men kortare än 6 år är uppsägningstiden 3 månader
- minst 6 år men kortare än 8 år är uppsägningstiden 4 månader
- minst 8 år men kortare än 10 år är uppsägningstiden 5 månader
- minst 10 år är uppsägningstiden 6 månader

### Arbetstid

Enligt lag är veckoarbetstiden högst 40 timmar per helgfri vecka. En heltidsanställning kan dock omfatta färre antal timmar per vecka. I avtalet bör man ange normalarbetstid och eventuell möjlighet till flexibel arbetstid och i vilken utsträckning. Om man träffar överenskommelse att arbetstiden inte ska omfatta nattarbete och/eller helgarbete ska det anges i det enskilda anställningsavtalet.

Reglera i anställningsavtalet ledighet på dagar som till exempel jul- och nyårsafton, påsk-, och midsommarafton, nationaldagen och annan dag före helgdag, övrig ledighet och klämdagar.

Vårdförbundet rekommenderar att:

- 1 Det tydligt framgår om arbetstidsmättet inkluderar helger eller avser helgfri vecka.
- 2 I förekommande fall uttrycka tjänstgöringsgraden i procent av heltid snarare än timmar per vecka.
- 3 Man kommer överens om lägre veckoarbetstid om arbete sker på röda dagar eller natt.

### Övertidsarbete

Avtala om ersättningens storlek och mellan vilka klockslag olika ersättningar ska gälla under dygnet och arbetsfria dagar. Det ska framgå om du får kompensation kontant eller i ledighet.

### Jour och beredskap

Om jour och beredskap förekommer stadigvarande bör de läggas ut i schema. Du bör också göra en överenskommelse om vilken ersättning som ska gälla. OBS! Beredskap kräver att inställelsen möjliggör att du kan ha beredskap i hemmet. I övriga fall är det jour.