

KOLLEKTIVAVTAL

Sjuksköterskor anställda i ambulansföretag

Giltighetstid: 2021-07-01 – tillsvidare



Vårdföretagarna



Innehållsförteckning

§ 1	Avtalets omfattning.....	4
§ 2	Anställning.....	4
§ 3	Allmänna förhållningsregler.....	5
§ 4	Lön	5
§ 5	Arbets tid m m	6
§ 6	Obekväm arbets tid	9
§ 7	Övertids- och mertidsarbete.....	10
§ 8	Jourtjänst	12
§ 9	Beredskapstjänst	14
§ 10	Restid	15
§ 11	Traktamenten	16
§ 12	Permission, föräldraledighet, tjänstledighet m m.....	16
§ 13	Föräldraledighetstillägg	18
§ 14	Sjuklön m m.....	20
§ 15	Semester.....	27
§ 16	Uppsägning m m.....	30
§ 17	Avtalsförsäkringar	34
§ 18	Förhandlingsordning	34
§ 19	Avtalets giltighetstid	35
	Bilaga 1 - Utbildningsanställning.....	37
	Bilaga 2 - Löneavtal	40

§ 1 Avtalets omfattning

Mom 1 Omfattning

Detta avtal gäller för legitimerade sjuksköterskor anställda vid företag anslutna till Föreningen Vårdföretagarna som bedriver ambulansrörelse inom hälso- och sjukvården

Mom 2 Avtalets dispositivitet

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

§ 2 Anställning

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

Mom 1 Anställningsform

Anställning gäller tillsvidare, om inte avtal träffas om

- anställning på prov om högst sex månader,
- allmän visstidsanställning,
- vikariatsanställning,
- anställning för säsongarbete
- tidsbegränsad anställning när medarbetaren har fyllt 67 år eller
- utbildningsanställning, se bilaga 4.

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

Mom 2 Anställningsbevis/avtal

I samband med anställningens ingående ska arbetsgivaren utfärda ett skriftligt bevis om anställning vari bekräftas enligt mom 1-3 vilken anställningsform som gäller för medarbetaren. Anställningsbeviset/avtalet ska undertecknas av båda parter och kopia därav översändas till den lokala fackliga organisationen.

Mom 3 Företrädesrätt till deltidsanställda medarbetare

Mot bakgrund av att vissa sociala förmåner enligt lag och avtal är beroende av arbetstidens längd ska för tillsvidareanställd medarbetare med en arbetstid understigande 20 timmar per vecka följande gälla. Vid bestämmande av sysselsättningsgrad ska eftersträvas att arbetstiden uppgår till minst 20 timmar per vecka.

§ 3 Allmänna förhållningsregler

Mom 1 Allmänt

Förhållandet mellan arbetsgivare och medarbetare grundar sig på ömsesidig lojalitet och ömsesidigt förtroende. Medarbetare ska iaktta diskretion rörande arbetsgivarens angelägenheter, såsom förhållanden kring affärsangelägenheter, anbud, ekonomi och dylikt.

Mom 2 Bisyssla

Medarbetare får ej inneha anställning, åtaga sig uppdrag eller bedriva verksamhet som kan inverka menligt på dennes arbete hos arbetsgivaren. Medarbetare ska på begäran anmäla bisyssla till arbetsgivaren.

En medarbetare har rätt att inneha statligt, kommunalt och fackligt förtroendeuppdrag.

Mom 3 Beklädnad

Frågor angående beklädnad beslutas av arbetsgivaren i samråd med lokal facklig organisation och följer i första hand de krav som ställs av uppdragsgivaren.

I annat fall kan överenskommelse träffas mellan arbetsgivaren och lokal facklig organisation, varvid arbetsgivaren bör tillhandahålla en larmjacka/larmoverall, två par byxor, en förstärkningströja, två par skjortor samt två T-shirts, skyddsskor, skyddsstövlar, skyddshandskar samt huvudbonad. Kläderna utbyts vid behov.

Kläderna får endast användas i tjänsten samt ska av medarbetaren väl värdas och vid frånträdande av tjänsten återlämnas. Skyddskläder ska vara personliga.

§ 4 Lön

Mom 1 Principer för lönesättning

Se löneavtal mellan Föreningen Vårdföretagarna och Vårdförbundet.

Mom 2 Månadslön

Medarbetarens lön fastställs individuellt i lokala förhandlingar. Vid nyanställning träffas överenskommelse om lön direkt mellan arbetsgivaren och medarbetaren.

Mom 3 Timlön

Medarbetare som anställs för viss tid för en period understigande en månad ska avlönas per timme med 1/165 av arbetsgivaren fastställd (överkommen) månadslön.

Mom 4 Utbetalning av lön

Utbetalning av lön ska ske den 25:e varje månad, eller om denna dag är en lör-, sön- eller helgdag, närmast helgfria dag dessförinnan.

§ 5 Arbetstid m m

Arbetstidslagen (1982:673) gäller med nedan angivna tillägg och undantag.

Mom 1 Ordinarie arbetstid

Ordinarie arbetstid utgör vid heltidsanställning 40 timmar per helgfri vecka.

Då ordinarie arbetstid förläggs till vardag, söndag och helgdag utgör denna 38 timmar och 15 minuter i genomsnitt under beräkningsperioden.

Bestämmelser om arbetstid vid rotationstjänstgöring

I områden och regioner där anbud lämnas från och med 2017-07-01 gäller följande om inte annat överenskommes lokalt.

För medarbetare där 20% eller mer av arbetstiden är förlagd till natt utgör arbetstiden vid heltidsanställning 36 timmar och 20 minuter i genomsnitt under beräkningsperioden.

För medarbetare där 30% eller mer av arbetstiden är förlagd till natt utgör arbetstiden vid heltidsanställning 34 timmar och 20 minuter i genomsnitt under beräkningsperioden.

Mom 2 Arbetstidsschema

Arbetstidsschemat kan omfatta en schemaperiod om högst 16 veckor. För längre begränsningsperiod fordras överenskommelse mellan arbetsgivaren och lokal facklig organisation. Arbetstidsschema upprättas efter samråd mellan arbetsgivaren och medarbetaren med angivande av arbetstidens början och slut.

Nytt arbetstidsschema anslås senast två veckor innan det träder i kraft om inte annat överenskommits med den lokala fackliga organisationen eller om synnerliga skäl föreligger.

I fall då schemaläggning av rast inte är möjlig får rast utbytas mot måltidsuppehåll under förutsättning att hälso- och säkerhetsaspekter beaktas. Uppkommer frekventa störningar av måltidsuppehållet ska de lokala parterna söka överenskommelse för att säkerställa återhämtning och möjlighet att äta. I det fall att lokal överenskommelse inte kan uppnås kan rast inte längre utbytas mot måltidsuppehåll.

Mom 3 Tillgänglig arbetstid

Vad som föreskrivs i detta avtal beträffande ordinarie arbetstid, jourtids-, mertids och övertidsarbete eller vad som därutöver i denna del regleras i enlighet med Arbetstidslagens §§ 5-10, ska beaktas vid all förläggning av arbetet, såvida inte lokal överenskommelse träffats om annat.

1. Under beräkningsperiod om 4 månader får den sammanlagda arbetstiden, enligt definition i arbetstidsdirektivet (2003/88/EG), i genomsnitt inte överstiga 48 timmar per vecka.
2. Om verksamhet så erfordrar kan, efter lokal överenskommelse beräkningsperioden utsträckas till 12 månader.

Mom 4 Dygnsvila

Arbetstagare ska för varje period om 24 timmar tillses erhålla minst 11 timmars sammanhängande dygnsvila.

Arbetsgivaren kan, efter lokal överenskommelse, om förhållandena så erfordrar - t ex vid beordrat övertidsarbete, överenskommelse om arbetstidens förläggning eller arbete under beredskapstjänstgöring- som därmed innebär kortare dygnsvila än 11 timmar per 24 timmarsperiod för en arbetstagare, ge arbetstagare motsvarande kompensationsledighet som förkortningen av dygnsvilan innebär. Sådan kompensation ska förläggas som förlängning av viloperioden i anslutning till det arbetspass som närmast följer den avbrutna/förkortade viloperioden.

Kan ej motsvarande kompensationsledighet ges i anslutning till det arbetspass som närmast följer den viloperiod som avbrutits/förkortats, ska arbetstagaren senast inom en månad erhålla kompensationsledighet motsvarande förkortningen av viloperioden som avbrutits/förkortats.

Mom 5 Beredskapstjänstgöring i vissa fall

Om arbetstagarens ordinarie arbetstid per varje 24 timmarsperiod inte utgör mer än 8 timmar och resterande tid per 24 timmarsperiod förlagts som beredskap, samt att arbetstagaren inte har fler än 13 tjänstgöringsdygn per kalendermånad gäller följande:

Om arbete utförs vid beredskapstjänstgöring och detta medför att arbetstagaren inte erhåller en sammanhängande dygnsvila om 11 timmar, men väl en sammanlagd dygnsvila om 11 timmar för viss 24 timmarsperiod, ska arbetsgivaren inte kompensera arbetstagaren sådant avbrott i dygnsvilan då denne därmed erhållit annat lämpligt skydd.

Anmärkning

Arbetstagare som inte erhåller en sammanlagd dygnsvila för viss 24 timmarsperiod ska kompenseras genom att motsvarande kompensationsledighet ska erhållas enligt lokal överenskommelse utifrån § 5 mom 4 i kollektivavtalet.

Mom 6 Arbete som enbart utförs under beredskaps-tjänstgöring

Arbetstagare som enbart schemalagts i s k beredskapsarbete ska inte omfattas av reglerna om dygnsvila i arbetstidslagen.

Anmärkning

Skulle uttryckningsfrekvensen under en period av 6 månader öka eller påtagligt förändras, är parterna överens om att arbetsgivaren ska påkalla förhandling. Parterna ska då avhandla förändringen och eventuella åtgärder.

Mom 7 Veckovila

Efter lokal överenskommelse kan den sammanhängande ledigheten under varje period om sju dagar (veckovilan) sänkas till 24 timmar.

Anmärkning

Verksamheter som på sakliga grunder eller på grund av arbetsorganisatoriska förhållanden inte kan förlägga veckoarbetstiden enligt huvudregeln i arbetstidslagen ska i samband med överenskommelse kunna dokumentera behovet av avvikelse och även tillse att annan ledighet utläggs under schemalägningsperiod.

Mom 8 Personalmöte

Personalmöte som arbetsgivaren schemalägger som ordinarie arbetstid ska om möjligt iakttaga reglerna om dygns- respektive veckovila.

Anmärkning

Om arbetsgivaren inte kan förlägga tidpunkten för personalmöte utan att detta inskränker rätten till dygns- respektive veckovila kan berörd arbetstagare närvara efter samråd med arbetsgivaren.

Mom 9 Nationaldag som infaller lördag eller söndag

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

aktuella kalenderåret efter överenskommelse mellan arbetsgivaren och medarbetaren.

§ 6 Obekväm arbetstid

Mom 1 Ersättning

För arbetstid förlagd från kl 19.00 måndag - torsdag till kl 06.00 påföljande dag utges ett tillägg om

- 38,83 kr per timme fr o m 1 juli 2021
- 39,76 kr per timme fr o m 1 juli 2022

För arbetstid förlagd från fredag kl 19.00 till måndag kl 06.00 utges ett tillägg om

- 50,21 kr per timme fr o m 1 juli 2021
- 51,42 kr per timme fr o m 1 juli 2022

För arbetstid förlagd från kl 19.00 dag före trettondagen, första maj, Kristi Himmelsfärdsdag, och Nationaldagen till kl 06.00 dagen efter respektive helgdag utges ett tillägg om

- 50,21 kr per timme fr o m 1 juli 2021
- 51,41 kr per timme fr o m 1 juli 2022

För arbetstid förlagd från kl 18.00 dag före långfredagen till kl 07.00 till dag efter annandag påsk, respektive från kl 18.00 dag före pingstafton, midsommarafton, julafton och nyårsafton till kl 07.00 vardag (lördag som infaller vid Jul- och Nyårshelgen bryter inte helgersättningen) närmast efter helgdagsafton utges ett tillägg om

- 118,04 kr per timme fr o m 1 juli 2021
- 120,87 kr per timme fr o m 1 juli 2022

Ersättning för obekväm arbetstid beräknas per sexminuters intervall.

Ovan angivna ersättningar inkluderar semesterlön/semesterersättning.

Mom 2 Individuella överenskommelser

Arbetsgivaren och medarbetaren kan träffa överenskommelse om att ersättning för obekväm arbetstid ska ingå i månadslönen eller utges som ett fast tillägg per månad eller annan period.

Anmärkning

Individuell överenskommelse avser ett år i taget om inte annat överenskommes.

§ 7 Övertids- och mertidsarbete

Mom 1 Allmänna bestämmelser

Då arbetsgivaren så anser erforderligt är medarbetaren skyldig att utföra arbete på annan tid än ordinarie arbetstid i den omfattning gällande lag och avtal medger detta.

Mom 2 Övertidsarbete

Med övertidsarbete avses arbete som har utförts utöver den ordinarie arbetstiden för medarbetaren om

- övertidsarbetet har beordrats på förhand eller
- övertidsarbetet har godkänts i efterhand av arbetsgivaren.

Övertidsersättning beräknas per påbörjat sexminutersintervall.

Mom 3 Allmän övertid

När det finns särskilda behov får allmän övertid tas ut med högst 200 timmar per kalenderår.

Allmän övertid ersätts kontant eller efter överenskommelse med ledig tid.

Mom 4 Återföring av övertid

Om övertidsarbete ersätts med kompensationsledighet återförs motsvarande antal timmar till övertidsutrymmet enligt mom 3 ovan (allmän övertid). Under kalenderåret får högst 100 timmar på detta sätt återföras till övertidsutrymmet, såvida inte arbetsgivaren och lokal facklig organisation enas om annat.

Exempel

En medarbetare utför övertidsarbete, fyra timmar, en vardagskväll. Dessa övertidstimmar räknas av från övertidsutrymmet enligt mom 3.

Överenskommelse träffas om att medarbetaren ska kompenseras med ledig tid (kompensationsledighet) under sex timmar (4 timmar x 1,5 tim = sex timmar kompensationsledighet).

När kompensationsledigheten har tagits ut återförs de fyra övertidstimmarerna som har kompenserats genom ledigheten till övertidsutrymmet enligt mom 3.

Mom 5 Extra övertid

Utöver vad som sagts ovan kan, när det finns skäl, extra övertid tas ut under kalenderåret med högst 150 timmar.

När medarbetare anmodas att tjänstgöra under extra övertid måste arbetsgivaren särskilt förvissa sig om att denne har erhållit vila efter senast utförda arbetspass liksom att denne erhåller vila och återhämtning efter utförd extra övertid.

Uttag av extra övertid förutsätter att den anställde ges möjlighet att på arbetsgivarens bekostnad genomgå en hälsoundersökning.

Extra övertid ersätts med ledig tid eller efter överenskommelse kontant.

Mom 6 Nödfall

Vid nödfallsövertid gäller Arbetstidslagens regler.

Mom 7 Kontant ersättning

Kontant ersättning per arbetad timme utges enligt följande:

- a) För övertidsarbete under två timmar närmast före och efter den för heltidsanställd schemalagda arbetstiden, utges en ersättning om 170 procent per timme, beräknat på i § 4 angiven månadslön.
- b) För övertidsarbete på annan tid utges en ersättning om 226 procent per timme beräknat på i § 4 angiven månadslön.

Ovan angiven ersättning inkluderar semesterlön/semesterersättning.

Mom 8 Kompensationsledighet

Kompensationsledighet för övertidsarbete som avses under mom 2:1 a) utgår med tidsenhet gånger 1,5 och för övertidsarbete som avses under mom 2:1 b) med tidsenhet gånger 2 för varje övertidstimme som anges under mom 2:1.

Förläggning av kompensationsledighet sker efter överenskommelse mellan arbetsgivare och medarbetare.

Mom 8.1 Individuella överenskommelser

Arbetsgivaren och medarbetaren kan träffa överenskommelse om att övertidsersättning ska ingå i månadslönen eller utges som ett fast tillägg per månad eller annan period.

Anmärkning

Individuell överenskommelse avser ett år i taget om inte annat överenskommes.

Mom 9 Mertid

Om deltidsanställd har utfört beordrat arbete utöver den för hans deltidsanställning schemalagda arbetstiden, så k mertid utges ersättning per överskjutande timme.

Mertidsarbete kompenseras antingen med kontant ersättning enligt mom 4, eller efter överenskommelse mellan arbetsgivaren och medarbetaren i form av ledig tid.

Mom 9.1 Ersättning för mertid

Kontant ersättning per överskjutande timme inklusive semesterlön utges med timlön enligt nedanstående formel:

$$\frac{\text{heltidsmånadslön}}{165} \times 1,13$$

Mertidsersättningen beräknas per påbörjad sexminutersintervall.

§ 8 Jourtjänst

Mom 1 Allmänna bestämmelser

Med jour avses att medarbetaren utöver fastställd ordinarie arbetstid står till arbetsgivarens förfogande på arbetsstället för att vid behov utföra arbete. Utläggning av jour bör upptas i schema eller dylikt efter samråd med medarbetaren.

Mom 2 Ersättning

Jourersättning utgår enligt nedan

För jourtid förlagd från måndag kl 06.00 till fredag kl 19.00 utges ersättning om

- 53,25 kr per timme fr o m 1 juli 2021
- 54,53 kr per timme fr o m 1 juli 2022

För jourtid förlagd från fredag kl 19.00 till måndag kl 06.00 utges en ersättning om

- 55,21 kr per timme fr o m 1 juli 2021
- 56,53 kr per timme fr o m 1 juli 2022

För jourtid förlagd från kl 08.00 påskafton, midsommarafton, julafton och nyårsafton till kl 08.00 dagen efter nämnda aftnar utges en ersättning om

- 100,32 kr per timme fr o m 1 juli 2021
- 102,73 kr per timme fr o m 1 juli 2022

Jourersättning utgår ej för tid då arbete utförts. Ej heller då ersättning för jour uttryckligen ingår i lönen eller utgår som ett fast tillägg per månad eller annan period.

Ovan angiven ersättning inkluderar semesterlön/semesterersättning.

Jourtid kompenserad med ledig tid

Ersättning för jourtid kan efter överenskommelse med enskilda medarbetare utges som kompensationsledighet enligt följande.

Schemalagd jourtid kompenseras, i stället för kontant ersättning, med ledig tid så att för varje hel timmes jourtid som schemaläggs tillerkänns medarbetaren 20 minuters kompensationsledighet.

Under de i § 8 mom 2 angivna helgdagsaftnarna utgår dock extra kompensation kontant med skillnaden mellan ersättningen för dessa aftnar och årsmedelvärdet *. Den genom jourtid genererade kompensationsledigheten förläggs vid utläggning av ordinarie arbetstid i stationens schema.

Arbete som utförs under jourtid ersätts enligt gällande regler, dock minskas ersättningen med årsmedelvärdet av jourtidsersättning då denna redan är utgiven som ledighet.

Exempel: En station behöver utnyttja maximalt antal jourtimmar, (9,75 timmar), i genomsnitt per vecka. Jourtiden ger en rätt till kompensationsledighet i förhållandet 3 : 1. D v s 9,75 timmars jour ger 3,25 timmars kompensationsledighet.

Arbetsgivaren får därför bara lägga ut $38,25 - 3,25 = 35$ timmar ordinarie arbetstid per vecka.

* Årsmedelvärde är från och med 1 juli 2017, 52,90 kr.

Mom 3 Arbetad tid under jour

För arbetad tid under jour utgår kompensation enligt reglerna om övertid, såvida inte överenskommelse enligt mom 4 träffats om att ersättning för arbetad tid under jour ska ingå i månadslönen eller utges som ett fast tillägg per månad eller annan period.

Mom 4 Individuella överenskommelser

Arbetsgivaren och medarbetaren kan träffa överenskommelse om att jourersättning och/eller arbetad tid under jour ska ingå i månadslönen eller utges som ett fast tillägg per månad eller annan period.

Anmärkning

Individuell överenskommelse avser ett år i taget om inte annat överenskommes.

§ 9 Beredskapstjänst

Mom 1 Allmänna bestämmelser

Med beredskapstjänst avses att medarbetaren utan att stå till förfogande på arbetsstället ska vara anträffbar på annan tid än arbetstid för att vid situation då uttryckning krävs, kunna träda i arbete.

Beredskapstjänst kan vara förlagd till hemmet eller annan plats. Under beredskap är medarbetaren skyldig att vara anträffbar på sådant sätt att han kan nå den plats där arbetet ska utföras.

Beredskapstjänst utlägges efter samråd mellan arbetsgivaren och medarbetaren.

Mom 2 Ersättning

För beredskapstjänst understigande 150 tim per fyra veckorsperiod utgår ersättning enligt nedan

- 43,67 kr per timme fr o m 1 juli 2021
- 44,72 kr per timme fr o m 1 juli 2022

För beredskapstjänst därutöver under perioden kan lokal överenskommelse träffas om högre belopp.

Ersättning för beredskapstjänst utgår ej för tid då arbete utförts. Ej heller då ersättning för beredskap uttryckligen ingår i lönen eller utgår som ett fast tillägg per månad eller annan period.

Ovan angiven ersättning inkluderar semesterlön/semesterersättning.

Mom 3 Arbetad tid under beredskap

För arbetad tid under beredskapstjänst utgår compensation enligt reglerna om övertid dock minst för två timmar, såvida inte överenskommelse enligt mom 4 träffats om att ersättning för arbetad tid under beredskap ska ingå i månadslönen eller utges som ett fast tillägg per månad eller annan period.

Mom 4 Individuella överenskommelser

Arbetsgivaren och medarbetaren kan träffa överenskommelse om att beredskapsersättning och/eller arbetad tid under beredskap ska ingå i månadslön eller utges som ett fast tillägg per månad eller annan period.

Anmärkning

Individuell överenskommelse avser ett år i taget om inte annat överenskommes.

§ 10 Restid

Mom 1 Rätt till restidsersättning

Mom 1:1 Huvudregel

Medarbetare har rätt till restidsersättning vid beordrad tjänsteresa utanför anställningsområdet.

Medarbetare som inte har rätt till särskild compensation för övertidsarbete har rätt till restidsersättning enligt mom 2 och 3 nedan om inte arbetsgivaren och medarbetaren enats om annat.

Mom 2 Föresättningar

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 arbetstiden som gäller för medarbetare räknas som arbetstid. Vid beräkning av restid medtas endast tjänsteresor utanför medarbetarens ordinarie arbetstid.

Restid beräknas från bostad eller anställningsområde, för det alternativ som ger minst tidsåtgång.

Restidsersättning beräknas först efter en fullgjord halvtimme och därefter per påbörjat sexminutersintervall. Dock beräknas högst 6 timmar per kalenderdag.

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 22.00 - 08.00 inte medräknas.

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

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 dividerad med 240, inkluderande semesterlön.

Restidsersättning enligt divisorn 240 erhålls för högst sex timmar per kalenderdygn.

Om resan har gjorts 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 ersättningen per timme;

månadslön dividerad med 190, inkluderande semesterlön.

Med **månadslön** avses den fasta kontanta månadslönen. Vid tillämpning av divisorerna ska lönen för en deltidsmedarbetare uppräknas till lön motsvarande full ordinarie arbetstid.

§ 11 Traktamenten

Vid förrättning utanför den vanliga verksamhetsorten som medför övernattning/överliggning betalar arbetsgivaren ersättning för logikostnad samt utger traktamente enligt de bestämmelser och med de belopp som vid varje tidpunkt anges som avdragsgilla enligt gällande skattelagstiftning.

Om medarbetaren genom arbetsgivarens försorg erhåller fri kost minskas traktamentet enligt RSV:s regler.

§ 12 Permission, föräldraledighet, tjänstledighet m m

Mom 1 Permission

Med permission förstås kort ledighet med bibehållen lön under högst en dag beräknat på en arbetstid om åtta timmar. Föreligger särskilda skäl kan ytterligare en dag beviljas. Vid nära anhörigs begravning kan permission

dock också omfatta nödvändiga (högst två) resdagar. Permission kan beviljas i följande fall:

- eget bröllop
- egen 50-årsdag
- förstagångsbesök hos läkare och tandläkare vid akut sjukdom eller olycksfall
- besök vid sjukvårdsinrättning efter remiss av företagsläkare, eller om sådan ej finns, annan om arbetsgivaren godkänt läkaren
- under tid då medarbetare som arbetar del av dag och därefter måste lämna arbetsplatsen under återstoden av arbetsdagen p g a arbetsskada
- nära anhörigs frånfälle
- nära anhörigs begravning
- plötsligt svårt sjukdomsfall hos hemmaboende nära anhörig.

Som nära anhörig räknas make, maka, barn, syskon, föräldrar, svärföräldrar, mor- och farföräldrar. Såsom make/maka räknas jämväl den som lever tillsammans med medarbetaren under äktenskapsliknande förhållanden (d v s om man har samma mantalsskrivningsadress).

Anhållan om permission ska göras i så god tid som möjligt. Orsaken till permissionen ska på förhand eller om så inte kan ske i efterhand styrkas om arbetsgivaren så begär.

Mom 2 Tjänstledighet

Tjänstledighet (ledighet minst en dag utan lön) kan beviljas om arbetsgivaren finner att så kan ske utan olägenhet för verksamheten. När arbetsgivaren beviljar tjänstledighet så ska framgå vilken tidsperiod tjänstledigheten omfattar.

Mom 3 Frånvarodag

Vid ledighet enligt mom 2 för heltidsanställd göres avdrag per timme med

aktuell månadslön

165

Vid frånvaro hel månad göres avdrag med hela månadslönen.

För deltidanställd ska avdraget proportioneras i förhållande till deltiden.

Aktuell månadslön ska innefatta även jour- och beredskapsersättning som ingår i månadslönen eller som utges som ett fast tillägg per månad eller

annan period. För det fall jour- och beredskapsersättning utges per timme ska avdrag göras för schemalagd tid.

§ 13 Föräldraledighetstillägg

Upphör 2021-12-31

Mom 1 Föresättningar

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
- medarbetarens anställning fortsätter under minst tre månader efter tjänstledigheten.

Föräldraledighetstillägg utges:

- under en månad om medarbetaren har varit anställd i ett men ej två år i följd och
- under tre månader om medarbetaren har varit anställd i två år i följd och
- under fem månader om medarbetaren har varit anställd i tre år i följd eller mer.

Om föräldraledigheten skulle bli kortare än en respektive två månader utges föräldraledighetstillägg inte för längre tid än ledigheten omfattar. Föräldraledighetstillägg utgör per frånvarotimme

$$\frac{10 \% \times \text{månadslönen} \times 12,2}{52 \times \text{veckoarbetstiden}}$$

Föräldraledighetstillägg utbetalas med halva beloppet när ledigheten börjar och resterande hälft efter det att medarbetaren har fortsatt sin anställning i tre månader efter tjänstledigheten. Föräldraledighetstillägg utges inte om medarbetaren undantas från föräldrapenning enligt lagen om allmän försäkring. Om denna förmån nedsatts ska föräldraledighetstillägget reduceras i motsvarande mån.

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

Gäller från och med 2022-01-01

§ 13 Föräldraledighetstillägg

Mom 1 Föresättningar

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

Föräldraledighetstillägg utges:

- under en månad om medarbetaren har varit anställd i ett men ej två år i följd och
- under tre månader om medarbetaren har varit anställd i två år i följd och
- under fem månader om medarbetaren har varit anställd i tre år i följd eller mer.

Om föräldraledigheten skulle bli kortare än en respektive två månader utges föräldraledighetstillägg inte för längre tid än ledigheten omfattar. Föräldraledighetstillägg utgör per frånvarotimme

$$\frac{10 \% \times \text{månadslönen} \times 12,2}{52 \times \text{veckoarbetstiden}}$$

Föräldraledighetstillägget fastställs enligt ovan i samband med att medarbetarens föräldraledighet påbörjas. Föräldraledighetstillägget betalas ut månadsvis under föräldraledighetsperioden om inte arbetsgivaren och medarbetaren kommer överens om annat.

Föräldraledighetstillägg utges inte om medarbetaren undantas från föräldrapenning enligt lagen om allmän försäkring. Om denna förmån nedsatts ska föräldraledighetstillägget reduceras i motsvarande mån.

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

§ 14 Sjuklön m m

Mom 1 Rätt till sjuklön

Medarbetares rätt till sjuklön från arbetsgivaren under de första 14 kalenderdagarna av varje sjukperiod regleras enligt lag och bestämmelserna nedan.

Rätten till sjuklön gäller fr o m den första anställningsdagen. Är den avtalade anställningstiden kortare än en månad inträder dock rätten till sjuklön endast om medarbetaren tillträtt anställningen och därefter varit anställd 14 kalenderdagar i följd. Dag då medarbetaren varit frånvarande utan giltigt skäl medräknas inte.

Mom 2 Sjukanmälan

Vid frånvaro p g a sjukdom eller olycksfall ska medarbetaren snarast möjligt anmäla sjukfrånvaron till arbetsgivaren. Medarbetaren ska även meddela arbetsgivaren när han beräknar kunna återgå i arbetet. Sjuklön ska inte avse mistade förmåner under tid innan arbetsgivaren fått anmälan om sjukdomsfallet. Om medarbetaren varit förhindrad att göra sjukanmälan och sådan gjorts omedelbart efter det att hindret upphört ska sjuklön utbetalas fr o m den dag sjukdomsfallet inträffade. Arbetsgivaren bör ombesörja att möjlighet finns för medarbetaren att sjukanmäla sig under hela dygnet. Efter de första 14 dagarna ska arbetsgivaren anmäla till Försäkringskassan om medarbetaren är fortsatt sjuk.

Mom 3 Skriftlig försäkran och läkarintyg

Medarbetaren ska lämna arbetsgivaren en skriftlig försäkran om att han varit sjuk och i vilken omfattning hans arbetsförmåga varit nedsatt p g a sjukdom. Försäkran behöver inte innehålla närmare uppgifter om sjukdomen. Medarbetaren ska från den 8:e sjukdagen styrka sjukfrånvaron genom läkarintyg vilket tillställs arbetsgivaren snarast.

Arbetsgivaren kan dock påfordra intyg fr o m första sjukdagen av läkare som anlitas av arbetsgivaren. Kostnaden för intyget ersätts därvid av arbetsgivaren.

Mom 4 Sjuklönens storlek

För varje timme medarbetaren är frånvarande p g a sjukdom görs sjukavdrag per timme enligt följande:

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

månadslönen x 12,2
52 x veckoarbetstiden

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

20% x månadslönen x 12,2
52 x veckoarbetstiden

Om medarbetare skulle ha utfört arbete på schemalagd ob-tid, uppburit jourersättning, beredskapsersättning eller varit berättigad till annat fast lönetillägg utges dessutom sjuklön med 80 procent av den ersättning medarbetaren gått miste om.

Anmärkning 1:

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

Anmärkning 2:

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

Mom 4.1 Sjuklön utan beaktande av karens

För en medarbetare 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 4:2 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 medarbetaren 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 4 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 4.3 Definition av månadslön och veckoarbetstid

Med månadslön avses i detta sammanhang

- fast kontant månadslön och eventuellt fasta lönetillägg per månad (ex fast jour- och beredskapsersättning)
- naturaförmåner i form av kost värderad enligt källskattetabellen.

Med veckoarbetstid anses det genomsnittliga antalet arbetstimmar per vecka för den enskilde medarbetaren. Om medarbetaren har oregelbunden arbetstid beräknas veckoarbetstiden i genomsnitt per månad eller annan förläggingscykel. Beräkning av veckoarbetstiden görs med högst två decimaler, varvid 0-4 avrundas nedåt och 5-9 uppåt.

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

Mom 5 Utbetalning av sjuklön

Arbetsgivaren bör utbetala sjuklön vid det ordinarie löneutbetalnings-tillfälle som infaller näst efter det att försäkran eller läkarintyg enligt ovan lämnats till arbetsgivaren.

Mom 6 Återinsjuknande

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 iden den fortsatta sjukperioden.

Mom 7 Sjuklönens storlek fr o m 15:e kalenderdagen

För varje sjukdag (även arbetsfria vardagar samt sön- och helgdagar) görs sjukavdrag per dag enligt följande varvid med månadslön utöver vad som anges i 4.1 mom även avses förmåner i form av kost eller bostad värderade enligt RSVs anvisningar.

För anställd med månadslön om högst

10 x prisbasbeloppet

12

gäller följande sjukavdrag

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

För anställd med månadslön över

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

görs sjukavdrag per dag med

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

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

Anmärkningar

För personal som kontinuerligt arbetar på ob-tid eller jour och beredskap ska i månadslönebeloppet inräknas ett genomsnittligt värde av nämnda lönedelar.

Den ovan angivna lönegränsen utgör 10 x gällande prisbasbelopp/12. Prisbasbeloppet för 2006 är 39.700 kronor och lönegränsen för 2006 blir följaktligen:

$$33\,083 = \frac{(10 \times 39.700)}{12}$$

Sjukavdraget per dag får ej överstiga:

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

Mom 7.1 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 12-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 anställda upphör rätten till sjuklön.

Mom 8 Vissa samordningsregler

Om en anställd på grund av arbetsskada uppbär livränta i stället för sjukpenning och detta sker under tid då han har rätt till sjuklön, ska sjuklönen från arbetsgivaren ej beräknas enligt 8 mom utan i stället utgöra skillnaden mellan 90 procent av månadslönen och livräntan.

Rätt till sjuklön på lönedelar upp till 10 basbelopp föreligger ej för tid då sjukpenning enligt lagen om arbetsskadeförsäkring utges eller för tid då rehabiliteringspenning utges.

Om den anställda 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.

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

Mom 9 Inskränkningar i rätten till sjuklön

Om anställd har fyllt 60 år när han anställs kan arbetsgivaren och han överenskomma att den anställda inte ska ha rätt till sjuklön fr o m 15:e kalenderdagen i sjukperioden. Om sådan överenskommelse träffats ska arbetsgivaren underrätta berörd lokal facklig organisation.

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 i fråga.

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

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

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 anställda inte kan få skadestånd för förlorad arbetsförtjänst från den för skadan ansvarige.

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.

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

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

Anmärkningar

1. *Beträffande inskränkning i rätten till sjuklön på grund av sjukpension - se mom 8.1 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 på grund av vissa samordningsregler - se 9 mom.*

Mom 10 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 11 Smittbärare

Om anställd 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 den anställda är frånvarande görs avdrag per timme med

månadslönen x 12

52 x veckoarbetstiden

Fr o m 15:e kalenderdagen görs för anställd som omfattas av ITP-planen avdrag enligt 8 mom.

Beträffande begreppen veckoarbetstid och månadslön se 4.1 mom respektive 8 mom.

§ 15 Semester

Från och med den 1 januari 2007 gäller nedan semesterregler.

Intjänade år

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

Mom 1 Kalenderåret utgör semesterår

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

Mom 2 Förläggning av huvudsemester

Perioden för förläggning av huvudsemester börjar med måndagen i den kalendervecka som innehåller den första juni och slutar med söndagen i den kalendervecka som innehåller den sista augusti.

Mom 3 Anställning mindre än tre månader

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

Mom 4 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 medarbetaren fyller 40 år 31 dagar och från och med det år medarbetaren fyller 50 år 32 dagar.

Mom 5 Semesterlön semestertillägg

Semesterlönen utgörs av den aktuella månadslönen och semestertillägg som för varje betald semesterdag utgör 0,6 % av medarbetarens vid semestertillfället aktuella månadslönen.

Semestertillägget utbetalas vid ordinarie löneutbetalningstillfälle under eller närmast efter semestern.

Mom 6 Semesterersättning

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

Mom 7 Obetald semester

För varje uttagen obetald semesterdag görs avdrag från medarbetarens månadslön med 4,6 %.

Mom 8 Ändrad sysselsättningsgrad

Om medarbetaren 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 ändras under löpande kalendermånad ska vid beräkningen användas den sysselsättningsgrad som har gällt det övervägande antalet kalenderdagar av månaden.

Mom 9 För mycket utbetald semesterlön

Erhållen semesterlön betraktas som à-conto utbetalning och avräknas från såväl semesterersättning som lön. Medarbetare som erhållit fler betalda semesterdagar än intjänade ska återbetala för mycket utbetald semesterlön/tillägg. Motsvarande avräkning görs om sysselsättningsgraden ändrats under semesteråret.

Mom 10 Sparad semester

Medarbetare som har rätt till fler än 20 betalda semesterdagar kan av de överskjutande semesterdagarna spara en eller flera till senare semesterår. Detta får endast ske om medarbetaren 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 semesterersättning enligt mom 5.

Mom 11 Timbaserad semesterberäkning

För medarbetare ska antalet semesterdagar, som ska anses ingå i semesterledigheten, beräknas som timbaserad semesterberäkning enligt följande:

A = total semesterrätt i dagar

B = sysselsättningsgrad

C = Heltidsarbetstidsmåttet

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

$E = \text{Antalet utlagda semestertimmar}$

$F = \text{Antalet utlagda semesterdagar} = E / D$

Exempel 1:

Ange semesterrätt i dagar	25
Ange sysselsättningsgrad	1
Ange heltidsarbetstidsmått	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
Utlagda semesterdagar	4,46 (avrunda till 2 decimaler)
Återstående semester i timmar	101,9
Återstående semesterdagar	27,54

Anmärkning

Efter lokal överenskommelse kan hela eller delar av semesterledigheten beräknas i dagar.

Mom 12 Timavlönades semesterlön

Timavlönades semesterlön beräknas enligt följande:

$$\frac{(\text{Totalt intjänad lön} \times 12 \%) }{25} \times \text{antal överenskomna semesterdagar}$$

Beträffande överenskommen semester, se mom 3.

Anmärkning

Till och med den 31 december 2006 gäller semesterregler och överenskommelse om arbetstidskonto i enlighet med föregående kollektivavtal.

§ 16 Uppsägning m m

För tillsvidareanställd gäller under första anställningsåret i företaget, såvida inte längre uppsägningstid avtalats, en ömsesidig uppsägningstid av en månad. För medarbetare med längre anställningstid i företaget än ett år gäller en ömsesidig uppsägningstid om tre månader.

Mom 1

Vid uppsägning från arbetsgivarens sida har medarbetare rätt till en uppsägningstid enligt nedan:

Anställningstid vid företaget

Uppsägningstid

fr o m år 1 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.

Mom 2

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.

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

Om visstidsanställning inte kommer att förlängas har medarbetaren rätt till skriftlig underrättelse en månad innan anställningen upphör under förutsättning att medarbetaren 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 3

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 tillträddande av anställningen gäller den fortsatta anställningen såsom tillsvidareanställning om inte avtal träffas om allmän visstidsanställning, vikariat eller säsongsanställning.

Medarbetare 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 medarbetaren 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 fortlöpa efter att provperioden löpt ut.

Mom 4

Medarbetare som fyllt 68 år (efter 1 januari 2023 69 år)

Oberoende av tidigare avtalad uppsägningstid gäller följande för medarbetare som fyllt 68 år. Från 1 januari 2023 tillämpas regeln från 69 år.

Anställningen kan bringas att upphöra vid utgången av den månad medarbetaren fyllt 68 år (69 år från 1 januari 2023) genom skriftlig underrättelse två månader innan från arbetsgivaren eller medarbetaren.

Anställningar som fortsätter efter att medarbetaren uppnått den ålder som anges i första stycket kan bringas att upphöra genom att arbetsgivaren eller medarbetaren lämnar skriftlig underrättelse därom. Anställningen upphör då en månad efter det att någondera parten skriftligen underrättat motparten om sin avsikt att avbryta anställningen.

Varsel till facklig organisation behöver inte lämnas med anledning av avbrytandet.

Det är möjligt att överenskomma om längre avbrytandetid än en månad efter det att medarbetaren uppnått ålder som anges i första stycket. Det ska uttryckligen framgå av överenskommelsen.

Anmärkning

Lagen om anställningsskydd ger för närvarande medarbetare rätten att kvarstanna i tjänst till 68 års ålder. Från 1 januari 2023 gäller rätten att kvarstanna i tjänst till 69 års ålder.

Mom 5 Skadestånd om medarbetaren inte iakttar uppsägningstiden

Om medarbetaren 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. Arbetsgivaren är berättigad att från inestående lön och semesterersättning avdra ett belopp motsvarande medarbetarens lön under den del av uppsägningstiden som medarbetaren ej har iakttagit.

Mom 6 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 därvid göra ett urval av de anställda som ska sägas upp så att företagets behov av kompetens särskilt beaktas liksom företagets

möjligheter att bedriva konkurrenskraftig verksamhet och därmed bereda fortsatt anställning.

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

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

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

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

Det förutsätts att arbetsgivaren inför behandlingen av frågorna som berörs i detta mom 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. *Om beräkning av anställningstidens längd enligt ovan stadgas i 3 § lagen om anställningsskydd.*
3. *Har medarbetare, som sagts upp på grund av arbetsbrist, vid uppsägningsdagen uppnått 55 års ålder och då har 10 års sammanhängande anställningstid i företaget ska den enligt detta avtal gällande uppsägningstiden förlängas med sex månader.*

Mom 7 Tjänstgöringsintyg/betyg

Vid tjänstgöringens upphörande har medarbetaren rätt att erhålla ett tjänstgöringsintyg/betyg, vilket utvisar den tid som medarbetaren varit anställd, vilka arbetsuppgifter han/hon har utfört samt om medarbetaren så begär vitsord beträffande det sätt som arbetsuppgifterna utförts på.

§ 17 Avtalsförsäkringar

Mom 1 Försäkringar för anställda sjuksköterskor/alt. för anställda som omfattas av ITP-planen

Nedan angivna kollektiva försäkringslösningar mellan SAF (Svenskt Näringsliv) och PTK ska gälla för anställda sjuksköterskor:

Medarbetaren omfattas av:

- avtalet om kompletterande tjänstepension (ITP-planen)
- avtalet om tjänstegrupplivförsäkring (TGL)
- avtalet om trygghetsförsäkring vid arbetsskada (TFA)

Mom 2 Omställningsavtalet

Medarbetare omfattas av omställningsavtalet mellan SAF (idag Svenskt Näringsliv) och PTK.

§ 18 Förhandlingsordning

Mom 1 Tvist

Det förutsättes att arbetsgivare och medarbetare genom ömsesidigt hänsynstagande söker i samförstånd ordna sina gemensamma angelägenheter och såvitt möjligt förebygga uppkomsten av tvist.

Tvister angående tolkning eller tillämpning av detta avtal eller MBL och som ej kunnat lösas direkt mellan arbetsgivaren och medarbetaren hänskjutes till parternas organisationer.

Mom 2 Förhandlingsframställan

Part som vill förhandla ska göra framställan hos motpartens organisation om förhandling. Om parterna ej enas om annat ska framställan vara skriftlig och ange den fråga om vilken förhandling påkallats. Om parterna ej enas om annat ska förhandling hållas inom tre veckor efter det att motparten har fått del av förhandlingsframställan. Det ankommer i övrigt på parterna att bestämma tid och plats för förhandling.

Förhandling ska bedrivas skyndsamt. Om part begär det ska föras protokoll som justeras av båda parter. Enas parterna ej om annat ska förhandling anses avslutad när part som fullgjort sin förhandlingsskyldighet ha givit skriftligt besked om att han frånträder förhandlingen.

Mom 3 Förhandling

Förhandling föres i första hand på lokal nivå mellan arbetsgivare och av Vårdförbundet utsett förhandlingsombud på företaget eller om sådan inte

utsetts, med berörd avdelning inom Vårdförbundet. Uppnås ej enighet vid förhandlingen ankommer det på den lokala part som vill ha ytterligare prövning av tvistefrågan att påkalla central förhandling.

Mom 4 Preskription

Part som vill yrka skadestånd eller annan fullgörelse enligt MBL eller detta avtal ska påkalla lokal förhandling inom fyra månader efter det att han har fått kännedom om den omständighet vartill yrkandet hänför sig och senast inom två år efter det att omständigheten inträffat.

Central förhandling ska i sådant fall påkallas inom två månader efter det att lokal förhandling avslutats.

Mom 5 Väckande av talan

Om part vill anhängiggöra talan hos Arbetsdomstolen ska detta ske inom tre månader efter de organisationsförhandlingar i ärendet förklarats avslutade.

Mom 6 Ogiltighetsförklaring

Förhandling i frågor som rör ogiltigförklaring av uppsägning eller avsked ska bedrivas skyndsamt. Central förhandling ska, om parterna ej enas om annat, komma till stånd inom en månad efter lokal förhandling avslutats. Talan hos Arbetsdomstolen i fall som avses i detta moment ska väckas inom två veckor efter det att central förhandling avslutats.

Mom 7 Preskription av talan

Påkallar part ej förhandling eller väcks ej talan inom föreskriven tid är rätten till förhandling respektive talan förlorad.

Mom 8 Beräkning av preskriptionstid

Om parterna ej enas om annat räknas preskriptionstiden från den dag förhandlingen faktiskt avslutats eller när part som fullgjort sin förhandlingsskyldighet har givit skriftligt besked om att han frånträder förhandlingen.

§ 19 Avtalets giltighetstid

Avtalet löper fr o m den 1 juli 2021 tillsvidare.

Avtalet kan sägas upp av part senast 30 juni att upphöra den 30 september samma år.

Stockholm september 2021

FÖRENINGEN VÅRDFÖRETAGARNA

Tomas Bengtson

VÅRDFÖRBUNDET

Anna Kastlander

Bilaga 1 - Utbildningsanställning

Anställning som Sjuksköterska, Akademisk specialisttjänstgöring, AST

Företag som önskar delta i utvecklingen av framtidens ambulanssjukvård kan inrätta särskilda tjänster för Akademisk specialisttjänstgöring, AST.

Detta kan säkerställa att ambulansverksamheten kan bemannas med erforderligt antal specialistutbildade sjuksköterskor.

Tjänsten benämns, *Sjuksköterska, Akademisk specialisttjänstgöring* och kan stimulera sjuksköterskor att genomgå specialistutbildning. Specialistutbildade sjuksköterskor kan komma att få en viktig roll i utvecklingen av verksamheterna.

Härutöver kommer parterna att utarbeta ett samsynsdokument som närmare beskriver den praktiska hanteringen av utbildningsanställning för akademisk specialisttjänstgöring.

Avtalet gäller för sjuksköterska som går specialistutbildning.

För medarbetare som antas till utbildningsanställningen, Sjuksköterska, Akademisk specialisttjänstgöring gäller följande:

§1 För att erbjudas utbildningsanställning eller utbildningstjänst krävs att medarbetaren blivit antagen på specialistutbildning.

§2 Tjänsten omfattas av det för branschen vid varje tidpunkt gällande centrala kollektivavtalet samt aktuella lokala kollektivavtal.

§3 **Anställningsform**

Tillsvidareanställda

Medarbetare som vid antagning till Akademisk specialisttjänstgöring, AST, är tillsvidareanställd bibehåller denna men med placering på AST under den tid utbildningen pågår.

Ej tillsvidareanställda

Medarbetare som vid antagning till AST ej är tillsvidareanställd kan erbjudas något av följande:

1. En anställning med den avtalade anställningsformen
Utbildningsanställning med viss sysselsättningsgrad för den tid utbildningen pågår.

- Utbildningsanställning kan upphöra före den tid som avsetts vid anställningstillfället på samma sätt som övriga visstidsanställningar i kollektivavtalet och på det sätt som anges i § 11 denna bilaga.

Företrädesrätt enligt LAS §§ 22, 25, 26 eller 27 tjänas inte in för medarbetare som anställts med anställningsformen
Utbildningsanställning.

2. Provanställning

3. Tillsvidareanställning

- §4 Om AST innebär deltidstudier förläggs resterande arbetstidsutrymme som tjänstgörande sjuksköterska vid av arbetsgivaren tilldelad arbetsplats inom ramen för anställningsavtalet.
- §5 Månadslön betalas ut både för den kliniska tjänstgöringsdelen och för studiedelen. Anställningen ingår i den årliga löneöversynen i enlighet med gällande kollektivavtal.
- §6 Medarbetaren erhåller utöver lön också ersättning för studielitteratur.
- §7 Under den tid den tid som AST pågår skall medarbetaren regelbundet hålla företaget underrättat om hur utbildningen fortskrider och planläggs. Formerna för detta överenskomms individuellt när överenskommelse träffas om AST.
- §8 Under ferietid tjänstgör medarbetaren som ordinarie sjuksköterska, med den sysselsättningsgrad som anges i anställningsavtalet på den av arbetsgivaren tilldelade arbetsplatsen.

Efter genomförd utbildning gäller:

- §9 Tillsvidareanställd medarbetare placeras som specialistsjuksköterska så snart möjlighet finns.
- Medarbetare som haft utbildningsanställning kan erbjudas tillsvidareanställning som specialistsjuksköterska.

Vid avbruten utbildning gäller:

- §10 Om tillsvidareanställd medarbetare avbryter utbildningen eller utan sakliga skäl underlåter att följa studieplanen för AST återgår medarbetaren snarast till sin ursprungliga tjänst.
- §11 För medarbetare som har *utbildningsanställning* och avbryter utbildningen eller utan sakliga skäl underlåter att följa studieplanen för AST avbryts anställningen 14 dagar efter det att företaget lämnat skriftlig underrättelse om detta.

Bilaga 2 - Löneavtal

Avtal om lokal lönebildning i företagen mellan Föreningen Vårdföretagarna och Vårdförbundet, Bransch Ambulans

1. Avtalets omfattning

Avtalet gäller för medlemmar i Vårdförbundet som är anställda i företag anslutna till Föreningen Vårdföretagarna, om de lokala parterna inte kommer överens om annat.

2. Övergripande mål för lönebildningen

Det är parternas gemensamma uppfattning att god lönsamhet, produktivitet och utvecklingskraft i företagen samt stabila och förtroendefulla relationer mellan företagsledning, medarbetare 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 medarbetarnas bidrag till denna. Detta ställer krav på definierade och kommunicerade mål för verksamheten och medarbetarna som grund för en konstruktiv dialog om lönebildningen och löneutvecklingen vid företaget.

Genom att stimulera till bättre prestationer och ökad kvalitet samt verka för en ökad lönespridning och möjlighet till lönekarriär i yrket över tid, kan lönebildningen vara en positiv kraft i företagets verksamhet som stärker den produktivitets- och intäktsskapande processen. Det är parternas uppfattning att detta avtal därmed över tid bör generera bättre löneutveckling för de anställda i företaget än ett avtal med centralt fastställda nivåhöjningar.

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

Avtalets inriktning är att knyta samman medarbetarens prestation och uppnådda resultat med den individuella löneutvecklingen. Medarbetarnas

utbildning, erfarenhet och kompetensutveckling är av stor betydelse för företagets produktivitet och förnyelse.

Lönenivåer och lönespridning ska särskilt uppmärksammas. Genom en prioritering av särskilt yrkesskickliga kan lönespridningen öka samt möjligheten ges till lönekarriär i yrket över tid.

3. Lönesättningsprinciper

Den individuella lönen och löneutvecklingen grundas på

- verksamhetens krav och behov
- arbetsuppgifternas innehåll, svårighetsgrad och ansvar
- uppnådda resultat jämförda med uppsatta mål
- engagemang, prestation, kunskap och kompetens där erfarenhet och särskild yrkesskicklighet kan uppmärksammas
- förmåga att utveckla verksamheten och samarbetet med kollegor

Lönekriterier 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.

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

4. Den lokala lönebildningsprocessen

Lönebildningsprocessen avseende medarbetarna 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 oktober om lokala parter 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 de anställda. På företag som saknar lokal facklig klubb eller lokal facklig förtroendemann har arbetsgivaren ett stort ansvar för att den lokala lönebildningsprocessen följs.

Löneprocessen ska bedrivas utan onödigt dröjsmål i följande steg:

Steg 1:

Företaget och den lokala fackliga organisationen/de anställda träffas i god tid före lönerevisionstidpunkten för att gå igenom tillämpningen av avtalet vid företaget. Därvid gör parterna följande:

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

Steg 2:

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

Steg 3:

Varje medarbetare 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 den lokala fackliga företrädaren rätt att ta del av lön respektive utfall för sina medlemmar.

5. 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 den anställda, ska vara en väl genomtänkt dialog om individens resultat, arbetssituation, möjlighet till lönekarriär i yrket över tid samt och föreslagen ny lön. Varje medarbetare ska få en individuell återkoppling på sina prestationer. Inför samtalet bör medarbetaren göra en egen bedömning av sina prestationer.

Löneutvecklingen ska grunda sig på hur medarbetaren 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 den anställde.

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 medarbetare får ringa eller ingen lönehöjning i samband med lönerevision i företaget, ska särskilda överläggningar mellan chef och medarbetare föras om vad som krävs för en god löneutveckling.

6. Förstärkt lönesamtal

Medarbetaren kan begära ett förstärkt lönesamtal om kvaliteten på lönesamtalet eller motiveringen till ny lön inte varit tillfredsställande och medarbetaren därför inte accepterar denna. Vid sådant förstärkt lönesamtal kan medarbetaren om denne så önskar bistås av lokal facklig företrädare. Lönesättande chef bistås om möjligt av ytterligare arbetsgivarrepresentant. Det förstärkta lönesamtalet ska begäras skriftligen av medarbetaren inom två veckor från det att ny lön meddelats och innehålla en motivering till varför ett förstärkt lönesamtal önskas.

Anmärkning:

Saknas lokal facklig klubb eller lokal facklig förtroendeman kan medarbetaren bistås av annan facklig förtroendeman. Om annan facklig förtroendemens medverkan inte är möjlig kan medarbetare om denne så önskar bistås av annan på arbetsplatsen.

7. 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.

8. Förhandlingsordning

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

Om enighet inte kan uppnås kring den lokala lönebildningsprocessen kan central förhandling begäras av endera parten, under förutsättning att central konsultation ägt rum dessförinnan. Central förhandling ska påkallas senast tre veckor efter den centrala konsultationen, eller senast vid annan tidpunkt som de centrala parterna enas om.

9. Avsteg från den lokala lönebildningsprocessen och fastställande av central löneökning

Om någon av de centrala parterna anser att avtalets intentioner inte har följts på ett visst företag, trots genomförd central konsultation och central förhandling, kan respektive part frånträda den lokala lönebildningsprocessen på företaget för innevarande år. Sådant besked ska lämnas inom tre veckor efter avslutad central förhandling, dock senast den 31 januari påföljande år, eller senast vid annan tidpunkt som de centrala parterna enas om.

En nivå för löneökning för innevarande år ska då fastställas av de centrala parterna, att gälla för den grupp av medarbetare som omfattas av detta löneavtal på berörda företag. De centrala parterna fastställer även datum för lönerevisionen.

De centrala parterna ska snarast efter den 31 januari inleda förhandling enligt ovan.

Anmärkning:

Är inte den lokala löneprocessen klar eller har inte central konsultation och central förhandling avslutats senast den 31 januari kan part även då frånträda processen enligt ovan.

10. Upphörande av fredsplikt

Central part kan under pågående förhandling (enligt punkt 9 ovan) med en veckas varsel upphäva fredsplikten på berörda företag. Besked härom ska omgående lämnas till Föreningen Vårdföretagarna eller Vårdförbundet.

11. Uppföljning och utvärdering

De centrala parterna ska senast den 28 februari varje år göra en uppföljning och utvärdering av det centrala avtalet inför kommande kalenderår.

Anmärkning:

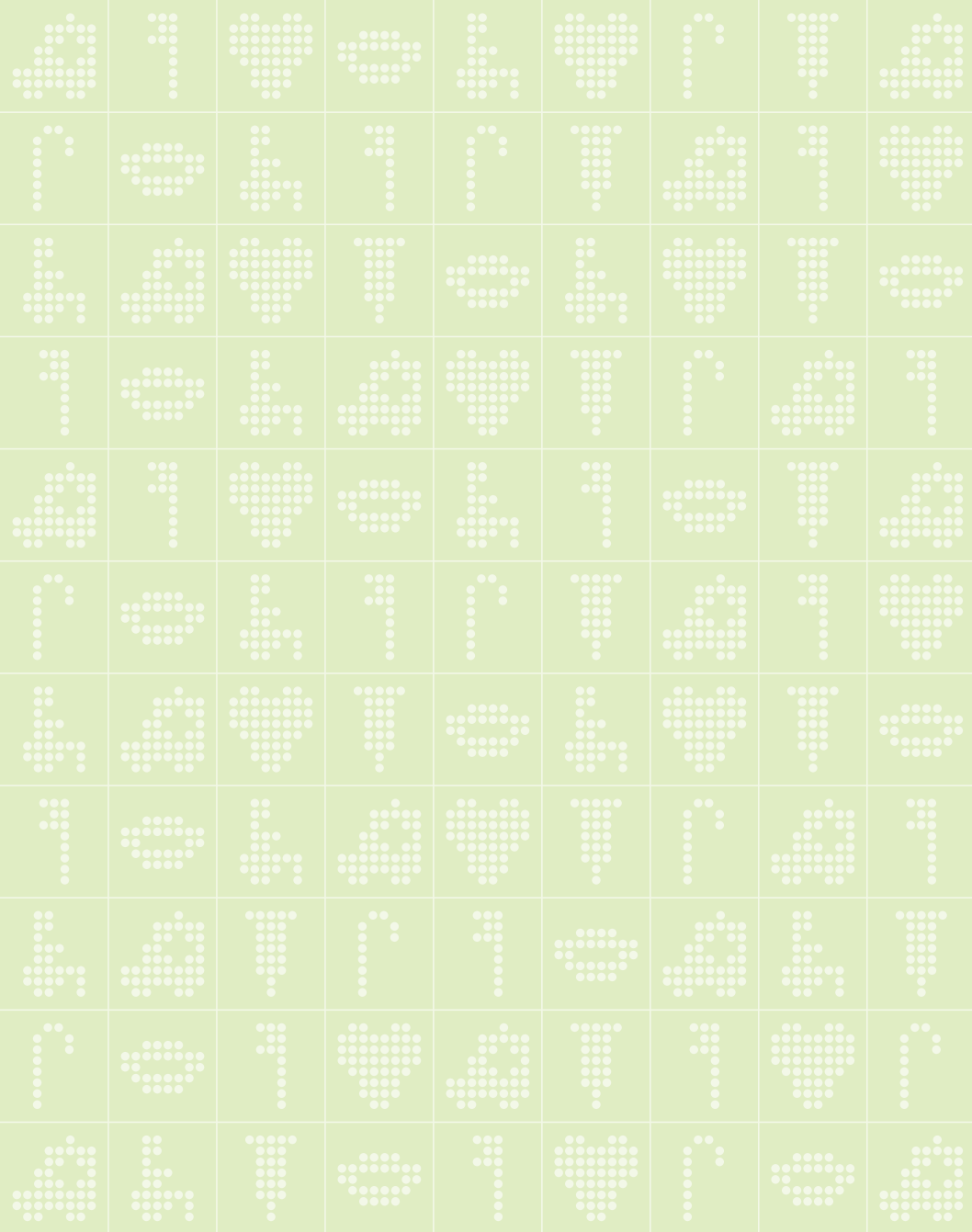
Mellan de centrala parterna gäller ett separat statistikavtal, enligt vilket företagen årligen ska rapportera in underlag för lönestatistik för tjänstemän inom branschen. Detta är av stor vikt för att kunna följa löneutvecklingen inom de branscher som tillämpar lokal lönebildning.

12. Lönebildningsgrupp

De centrala parterna tillsätter en gemensam lönebildningsgrupp. Gruppens uppgift är att vid behov stödja den lokala lönerevisionsprocessen genom sina kunskaper och erfarenheter. Gruppen ska även utvärdera statistikavtalet med avseende på kvalitet, detaljeringsgrad m m.

13. Giltighetstid

Avtalet mellan Vårdföretagarna och Vårdförbundet gäller från och med den 1 september 2021 tillsvidare. Avtalet kan sägas upp senast den 30 juni att upphöra den 30 september samma år.



**Avtalet finns för nedladdning
i arbetsgivarguiden.se**

Art. nr: 6559 2107

**Frågor om innehåll:
Tel: 08-762 69 00**

