

Allmänna anställningsvillkor bransch Vård och behandlingsverksamhet samt omsorgsverksamhet (E)

Detta tryck är ett samtryck av kollektivavtalen för bransch Vård och
behandlingsverksamhet samt omsorgsverksamhet (E) mellan Föreningen
Vårdföretagarna och Fysioterapeuterna med flera, Vårdförbundet respektive
Vision.

§ 1 Avtalets omfattning

Mom 1 Omfattning

~~Dessa~~ Detta avtal omfattar alla medarbetare som innehar tjänster som
omfattas av avtalen med undantag för läkare och tandläkare i verksamheter
som arbetar med vård- och behandlingsverksamhet samt
omsorgsverksamhet.

~~Avtalen~~ Avtalet omfattar dock inte medarbetare som arbetar inom
äldreomsorg, hemtjänst och/eller i övrigt arbetar i verksamhet som därtill är
nära knuten.

Mom 2 Undantagna från avtalen

Mom 2:1 Företagsledare

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

Mom 2:2 Utlandstjänstgöring

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

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

Mom 3 Lokala parter

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

Anmärkning

Parterna konstaterar att Fysioterapeuterna 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. Fysioterapeuterna benämns framgent "Fysioterapeuterna m fl
akademikerförbund". Detta innebär att Fysioterapeuterna m fl
akademikerförbund uppträder som en part lokalt och centralt.

ARB



§ 3 Anställning m m

Visstidsanställning sker enligt dessa kollektivavtal, vilka helt ersätter reglerna om visstidsanställning i LAS.

Mom 1 Anställningsform

Anställning gäller tillsvidare, om inte avtal träffas om

- anställning på prov,
- allmän visstidsanställning,
- vikariatsanställning,
- anställning för säsongarbete eller
- tidsbegränsad anställning när medarbetaren har fyllt 67 år.

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. Detsamma gäller om en medarbetare har varit såväl allmän visstidsanställd som vikariatsanställd i sammanlagt mer än tre år under en femårsperiod.

Anmärkning

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

Från och med 2013-03-01 gäller följande:

Bestämmelsen i 5 § LAS om tidsbegränsad anställning tillförs följande. Om en medarbetare har haft såväl allmän visstidsanställning som vikariat i sammanlagt mer än 3 år under en 5-årsperiod övergår anställningen till en tillsvidareanställning.

Anmärkning

Tidsbegränsad anställning i form av allmän visstidsanställning och vikariat kan under en 5-årsperiod uppgå till maximalt 2 år av varje slag i enlighet med 5 § LAS, dock enligt stycket ovan aldrig mer än tre år sammanlagt.

Mom 2 Visstidsanställning längre än två år — gäller ej Kommunal

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.

Mom 3 Avstående tillsvidareanställning

Medarbetare får efter skriftlig överenskommelse med arbetsgivaren avstå konvertering från visstidsanställning tidsbegränsad anställning till tillsvidareanställning. Sådan överenskommelse gäller i sex månader. Medarbetare kan på nytt avstå tillsvidareanställning enligt denna regel.



§ 4 Anställningens upphörande

Mom 4 Viss tid eller visst arbete

Om visstidsanställning ska upphöra före den tid som avsetts vid anställningstillfället, upphör anställningen en månad efter det att **någon av parterna någondera parten 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.** ~~Från arbetsgiversidan får sådan underrättelse inte lämnas efter det att sex månader har förflutit från anställningens tillträdande.~~

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 5 Provanställning

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

§ 5 Arbetstid

Arbetstidslagen gäller med nedan angivna tillägg och undantag.

Mom 1 Ordinarie arbetstid

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

Innehåller schemat söndags- och helgarbete var fjärde söndag/helgdag eller mindre frekvent uppgår den genomsnittliga arbetstiden den aktuella veckan till 40 timmar. Vid arbete på söndag alternativt helgdag ska arbetstiden reduceras med 3 timmar. För medarbetare med proportionerad deltid ska arbetstidsreduktionen proportioneras i motsvarande mån.

Anmärkning

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 **medarbetaren arbetar i anslutning till den 6 juni och anställningen består denna dag**. Utläggning av ledigheten sker någon gång under det aktuella kalenderåret efter överenskommelse mellan arbetsgivaren och medarbetaren.

Ordinarie arbetstid som är förlagd till såväl vardagar som sön- och helgdagar är vid heltidsanställning i genomsnitt 37 timmar per vecka.

Vid ständig nattjänstgöring är ordinarie arbetstid vid heltidsanställning i genomsnitt 36 timmar och 20 minuter per vecka.

Rast får vid ständig nattjänstgöring bytas mot måltidsuppehåll.

§ 6 Ersättning vid tjänstgöring på ob-tid och förskjuten arbetstid

Mom 1 Ob-ersättning

O-tilläggstid	Kr/tim t o m 2016-12-31	Kr/tim fr o m 2017-01-01
1 O-tilläggstid A	99:30	101:50
2 O-tilläggstid B	50:80	51:90
3 O-tilläggstid C	43:40	44:40
4 O-tilläggstid D	20:50	21:00

Mom 3 Förskjuten arbetstid

När medarbetare som arbetar enligt visst schema beordras att arbeta enligt annat schema blir det senast fastställda ordinarie arbetstid. Detsamma gäller om ordinarie arbetstid förskjuts genom tidigare- eller senareläggning av arbetstiden genom ändrad fridagsförläggning.

Lönstillägg för den arbetstid som förläggs utanför tiderna för det gamla schemat ersätts under 10 dagar från tillsägelsedagen med **18:70 kr per timme t o m 2016-12-31 och fr o m 2017-01-01 med 19:10 kr per timma.**

§ 9 Beredskap

Mom 1 Definition och förläggning

Med beredskap avses den tid utanför ordinarie arbetstid då medarbetaren ska vara anträffbar för att inom föreskriven tid infinna sig på arbetsplatsen.

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

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

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

Vid aktivt arbete under beredskap får rast bytas mot måltidsuppehåll.

Beredskap bryter inte dygns- och veckovilan (dock bryter beredskap veckovilan på Vårdförbundets avtalsområde).

Mom 2 Ersättning

	Kr/tim t o m 161231	Kr/tim fr o m 170101
Ersättning erhålls med	13:10	13:40
För beredskapstjänst eller del av denna som infaller mellan kl 22.00 dag före lördag/helgdagsafton och kl 07.00 dag efter sön- och helgdag erhålls ersättning med	26:20	26:80

Beredskap ersätts per pass men minimum för åtta timmar.

Ersättningen inkluderar semesterersättning.

Mom 3 Undantag till ersättning

Ersättning erhålls inte för tid då arbete utförts, inte heller då ersättningen uttryckligen ingår i lönen eller kompensation erhålls i form av ledighet, förkortning av arbetstiden eller om arbetsgivaren och medarbetaren träffat särskild överenskommelse om ersättning för beredskap. Sådan överenskommelse gäller tillsvidare och kan revideras vid nästa lönerevision. Överenskommelse ska vara skriftlig. Av överenskommelsen bör framgå hur medarbetaren kompenseras för beredskapen.

Part som vill att överenskommelsen ska upphöra ska underrätta den andra parten senast två månader dessförinnan.

§ 13 Sjuklön m m

Mom 14 Beviljad sjukersättning

Medarbetare som beviljas sjukersättning ska informera arbetsgivaren om sådant beslut.


AEB