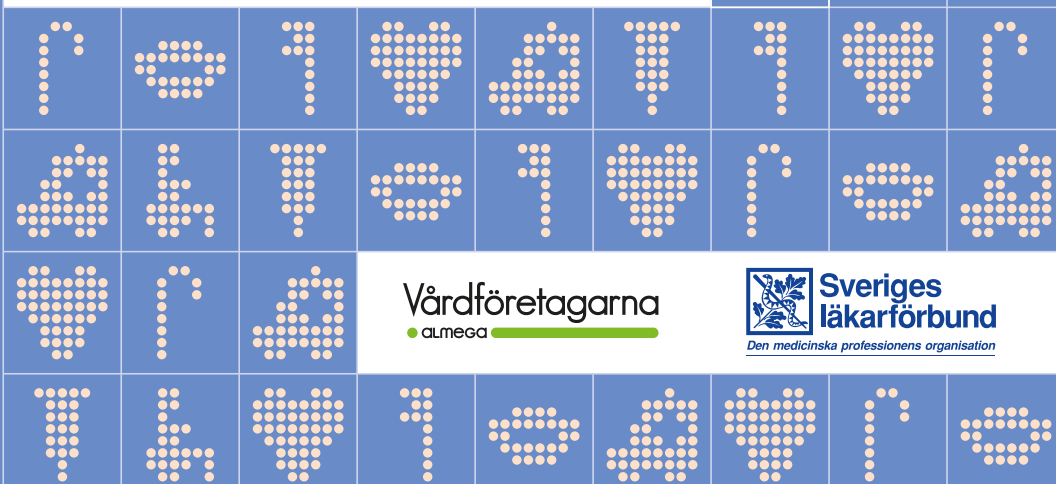
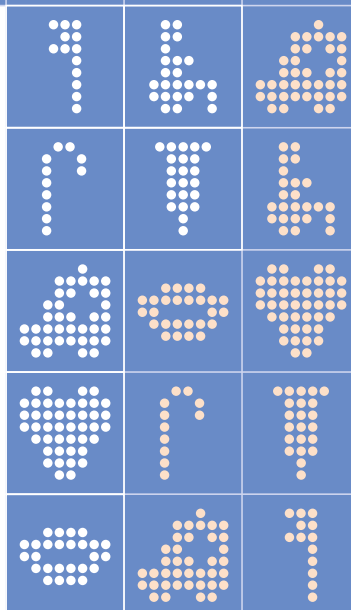


KOLLEKTIVAVTAL ALLMÄNNA VILLKOR, LÖNER

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

2015

Giltighetstid: Tills vidare
(i lydelse fr o m 1 april 2015)



Vårdföretagarna
• omega



Sveriges
läkarförbund

Den medicinska professionens organisation

Innehållsförteckning

§ 1	Avtalets omfattning.....	4
§ 2	Allmänna förhållningsregler.....	4
§ 3	Anställning och anställnings upphörande	5
§ 4	Arbetstid.....	9
§ 5	Övertidsarbete.....	11
§ 6	Resttidsersättning.....	14
§ 7	Ersättning för beredskap och jour	16
§ 8	Permission, tjänstledighet m m	18
§ 9	Lön för del av löneperiod	19
§ 10	Sjuklön m m.....	20
§ 11	Föräldraledighetstillägg	26
§ 12	Smittbärare.....	29
§ 13	Semester	29
§ 14	Avtalsförsäkringar	32
§ 15	Förhandlingsordning	33
§ 16	Giltighetstid	34
Bilaga 1	Löneavtal.....	35
Bilaga 2	Rekommendation vid personalinskränkningar	39
Bilaga 3	Protokollsanteckningar	40

Kollektivavtal mellan Vårdföretagarna och Sveriges Läkarförbund

§ 1 Avtalets omfattning

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

Mom 1 Lokala parter

Lokala parter kan i kollektivavtal komma överens om andra villkor än vad kollektivavtalet anger under förutsättning att avtalets minimistandard beaktas.

§ 2 Allmänna förhållningsregler

Mom 1 Lojalitet

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

Anmärkning

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

Mom 2 Konkurrerande verksamhet och bisyssla

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

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

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

Mom 3 Förtroendeuppdrag

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

§ 3 Anställning och anställnings upphörande

Mom 1 Anställningsformer

Anställning gäller tills vidare såvida ej avtal träffas om anställning på prov, s k allmän visstidsanställning, vikariat, för säsongsanställning, när läkaren har fyllt 67 år.

För erhållande av anställning ska läkare, om arbetsgivaren så begär, avlämna friskintyg från läkare anvisad av arbetsgivaren. Sådant intyg be-talas av arbetsgivaren.

Vid nyanställning ska arbetsgivaren till läkaren överlämna ett anställnings-bevis, i enlighet med anställningsskyddslagens § 6 c.

Mom 2 Avstående tillsvidareanställning

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

Mom 3 Tidsbegränsad anställning längre än 2 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 tillsvidarean-ställning om denna varar mer än två år under en femårsperiod.

Anmärkning:

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

Mom 4 Upphörande av provanställning

Anställning på prov upphör en månad efter det någondera parten lämnat skriftlig underrättelse härom. Har sådan underrättelse ej lämnats inom sex månader efter tillträdande av anställningen gäller den fortsatta anställ-ningen såsom tillsvidareanställning om inte avtal träffats om visstidsan-ställning enligt mom 1.

Vid frånvaro överstigande sex dagar kan arbetsgivaren och medarbetaren komma överens om en förlängning av provanställningsperioden motsvar-ande frånvaroperioden.

Mom 5 Upphörande av visstidsanställning

Om anställning för viss tid ska bringas att upphöra före den tid som avsetts vid anställningstillfället gäller, såvida icke längre tid avtalats, att anställningen upphör en månad efter det någondera parten lämnat skriftlig underrättelse härom.

Från arbetsgivarens sida får sådan underrättelse dock ej lämnas efter det att sex månader förflutit från anställningens tillträdande.

Mom 6 Personalinskränkningar

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 part begär det, träffa överenskommelse i enlighet med ovan angivna riktlinjer.

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

Anmärkning 1

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

Anmärkning 2

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

Mom 7 Uppsägning

För tillsvidareanställd gäller under första anställningsåret i företaget, såvida inte längre uppsägningstid avtalats, en ömsesidig uppsägningstid av en månad.

För läkare med längre anställningstid i företaget än ett år gäller en ömsesidig uppsägningstid om tre månader.

Mom 8 Uppsägning från arbetsgivarens sida vid längre anställningstid än ett år

Anställd den 1 januari 1999 eller senare

Vid uppsägning från arbetsgivarens sida har läkare som anställdes den 1 januari 1999 eller senare rätt till en uppsägningstid enligt nedan:

Uppsägningstid

Anställningstid vid företaget	Uppsägningstid
fr o m 1 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.

Anställd före den 1 januari 1999

Vid uppsägning från arbetsgivarens sida har läkare som anställda före den 1 januari 1999 och som varit anställda hos arbetsgivaren de senaste 12 månaderna eller sammanlagt minst 12 månader under de senaste två åren rätt till 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.

Anmärkingar

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

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

Mom 9 Avvikelser från anställningsskyddslagen

Oavsett LAS bestämmelser om uppsägning på grund av arbetsbrist gäller följande:

De lokala parterna äger avtala om turordning vid uppsägning och företrädesrätt till ny anställning (återanställning).

Mom 10 Skadestånd

Om läkare 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 läkares lön under högst 14 dagar.

Mom 11 Tjänstgöringsintyg/Betyg

När uppsägning skett, äger läkare med minst sex månaders anställning rätt att senast en vecka efter därom gjord framställning erhålla tjänstgöringsbetyg, utvisande anställningstiden hos arbetsgivaren, de arbetsuppgifter vederbörande haft sig förelagda samt, om så begäres, vitsord beträffande arbetets utförande. Vid kortare tids anställning lämnar arbetsgivaren under angivna omständigheter tjänstgöringsintyg.

Såväl betyg som tjänstgöringsintyg bör innehålla uppgift om hur många semesterdagar som läkaren åtnjutit under innevarande semesterår.

§ 4 Arbetstid

Arbetstidslagen gäller med nedan angivna tillägg och undantag.

Mom 1 Ordinarie arbetstid

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

Mom 2 Förläggning av ordinarie arbetstid

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

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

Mom 3 Längre arbetstid - del av år

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

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

Mom 4 Arbetstidsschema

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

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

Mom 5 Nationaldagen

Om inte arbetsgivare och lokal läkarförening 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 läkaren.

Mom 6 Avvikelser från arbetstidslagens viloregler

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

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

Anmärkning:

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

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

Läkare kan anmäla intresse av att undantas från första stycket.

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

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

Arbetsgivare och lokal läkarförening får träffa överenskommelse avseende avvikelser från 48-timmars genomsnittsberäkning och reglerna om sammanhängande dygnsvila och genomsnittsberäkning av nattarbete. Sådan överenskommelse får träffas under förutsättning att ersättningsfrågan regleras med beaktande av hälsa och säkerhet.

Kan lokala överenskommelser inte träffas ska de centrala parterna gemensamt medverka till frågans lösande.

Mom 7 Avvikelser från Arbetstidslagen (ATL)

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

Arbetsgivare och läkare eller lokal läkarförening får träffa kollektivavtal om avvikelser från ATL i följande avseenden:

- § 5 andra stycket om längre begränsningsperiod än fyra veckor.

- § 6 om jourtid.
- § 7 andra stycket (§ 10 första stycket) om att likställa kompensationsledighet med arbetad tid.
- § 8 och § 8 a om annat uttag av övertid och annan begränsningsperiod för övertid.
- § 10 och § 10 a om mertid.
- § 10 b om längre begränsningsperioder än fyra månader, dock högst ett år
- § 13 om dygns- och nattvila.
- § 14 om veckovila.
- § 15 tredje stycket om förläggning av raster.

§ 5 Övertidsarbete

Mom 1 Rätten till särskild övertidskompensation

När arbetsgivaren anser att förhållandena så påfordrar, att arbete utföres även under annan tid än ordinarie arbetstid, har läkare att utföra dylikt arbete mot härför fastställd ersättning. Meddelande om övertidsarbete ska såvitt möjligt lämnas senast fyra timmar före den ordinarie arbetstidens slut. Anför läkare vägande skäl för befrielse från övertidsarbete, ska vederbörlig hänsyn tas härtill.

Mom 2 Överenskommelse om kompensation för övertidsarbete

Överenskommelse om kompensation i form av lön eller annan förmån kan träffas mellan arbetsgivaren och den enskilde läkaren. Särskild kompensation för övertidsarbete utgår ej i de fall överenskommelse om undantag från rätt därtill uttryckligen träffats mellan arbetsgivaren och läkaren.

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

Mom 3 Undantag från arbetstidslagen

Läkare som är undantagen särskild kompensation för övertid är undantagen arbetstidslagens arbetstidsbestämmelser om

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

Mom 4 Förutsättningar för särskild övertidskompensation

Mom 4:1 Definition av övertidsarbete

Med övertidsarbete som medför rätt till övertidskompensation avses arbete som läkare utfört utöver den för heltidsanställning gällande ordinarie arbetstidens längd enligt § 4 mom 1 om

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

Beträffande deltidarbete - se mom 5.

Mom 4:2 Beräkning av övertid

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

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

Mom 4:3 Ej övertid

Icke beordrad förlängd arbetstid exempelvis på grund av vikariat, förskjuten arbetstid eller byte av arbetspass utgör inte övertid.

Mom 5 Övertidskompensation

Mom 5:1 Kontantersättning/Tid

Övertidsarbete kompenseras antingen i kontanter (kontantersättning) eller efter överenskommelse mellan arbetsgivaren och läkaren i form av ledig tid (kompensationsledighet).

Mom 5:2 Kontant ersättning

Kontant ersättning per arbetad timme inklusive semesterlön utges enligt följande:

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

månadslönen

94

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

månadslönen

72

Mom 5:3 Kompensationsledighet

Kompensationsledighet för övertidsarbete, som avses under mom 4:2

- a) utgår med 1 1/2 timme och för övertidsarbete som avses under mom 4:2 a
- b) med två timmar för varje övertidstimme som anges under mom 4:2 b.

Mom 6 Kompensation för mertid vid deltidsanställning

Om deltidsanställd har utfört (beordrat) arbete utöver den för deltidsanställning gällande ordinarie dagliga arbetstidens längd (mertid), eller arbetat på en arbetsfri vardag, utges kompensation per överskjutande timme med kontant ersättning eller efter överenskommelse som kompensationsledighet.

Mom 6:1 Kontant ersättning

Kontant ersättning per överskjutande timme inklusive semesterlön/ersättning utges med

månadslönen

3,5 x deltidstiden per vecka

Med månadslönen avses här läkarens aktuella fasta deltidslön per månad.

Mom 6:2 Kompensationsledighet

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

Anmärkning

Deltidsanställd erhåller övertidsersättning för arbetstid som överstiger arbetstidsmålet per dag respektive vecka för heltidsanställd.

Mom 6:3 Viss beräkning av mertid

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

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

§ 6 Restidsersättning

Mom 1 Huvudregel/Undantag

Rätt till restidsersättning gäller enligt följande huvudregel och undantag i det fall företaget ej har egna resebestämmelser.

Huvudregel

- Om läkaren har rätt till särskild kompensation för övertidsarbete föreligger rätt till restidsersättning enligt mom 2 och 3 nedan.
- Om läkaren inte har rätt till särskild kompensation för övertidsarbete föreligger rätt till restidsersättning enligt mom 2 och 3 nedan såvida inte arbetsgivaren och läkaren enats om att läkaren ska vara undantagen bestämmelserna om restidsersättning.

Undantag

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

Mom 2 Förutsättningar för restidsersättning

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

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

Vid beräkning av restid ska endast hela halvtimmar medtas.

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

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

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

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

Mom 3 Restidsersättningens storlek

Restidsersättning utges per timme med

månadslönen inklusive semesterlön

240

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

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

månadslönen inklusive semesterlön

190

Med **månadslön** förstås den fasta kontanta månadslönen.

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

§ 7 Ersättning för beredskap och jour

Mom 1 Beredskap

Med beredskap avses läkarens skyldighet att vara anträffbar på annan tid än arbetstid, för att i situationer då ingripande krävs kunna träda i arbete. Under beredskapstjänst är läkaren skyldig att vara anträffbar på sådant sätt att läkaren kan nå den arbetsplats där arbete ska utföras inom för beredskapen gällande tid för inställelse.

Ersättning för beredskap utgår med 64 kronor per timme fr o m 2015-04-01 för beredskap under vardagar, för sön- och helgdagar med 128 kronor per timme om inte annat överenskommes. Beloppen inkluderar semesterersättning.

Ersättning för beredskap utgår ej för tid då arbete utförts, ej heller då ersättning för beredskap uttryckligen ingår i lönen eller compensation härför träffats i särskild överenskommelse.

Anmärkning

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

Mom 2 Jour

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

För jour erhåller läkare kompensationsledighet under ordinarie arbetstid med följande andel av den tid under vilken läkare ej fullgör arbete.

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

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

Mom 3 Arbetad tid

För arbetad tid under jour och beredskap utgår kompensationsledighet under ordinarie arbetstid med följande kompensation per timme av den arbetade tiden.

Arbete som fullgjorts	Andel av den arbetade tiden
------------------------------	------------------------------------

a) kl 00.00-24.00 på sön- och helgdag; kl 13.00-24.00 dag före sön- och helgdag samt vardag; kl 00.00-07.00	2,0 tim
--	---------

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

c) Annan tid	1,0 tim
--------------	---------

Läkare, som fullgör beredskap eller jour, får för varje inställelse tillgodoräkna faktiskt tid dock minst en timme.

Anmärkning

Arbetsgivaren och berörda läkare äger beträffande viss klinik (motsvarande) överenskomma om att schabloniserad kompensation får utgå för arbetad tid under varje jour- och beredskapspass med tid, som motsvarar den efter registrering under en 3-månadersperiod konstaterade genomsnittliga arbetade tiden under jour och beredskap vid kliniken.

Mom 4 Kontant ersättning i stället för kompensationsledighet

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

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

Mom 5 Enskilda överenskommelser

Arbetsgivare och enskild läkare kan överenskomma om annan kompensation än vad som framgår av 7 § mom 1, 2, 3 och 4.

§ 8 Permission, tjänstledighet m m

Mom 1 Permission (ledighet med lön)

Permission (= kort ledighet med lön) beviljas i regel endast för del av arbetsdag. Om synnerliga skäl föreligger exempelvis vid nära anhörigs bortgång eller vid hastigt påkommande allvarligare sjukdomsfall inom läkarens familj kan permission beviljas för en eller flera dagar.

Mom 2 Ledighet utan lön

Tjänstledighet (= ledighet minst en dag utan lön) kan beviljas, om arbetsgivaren finner att så kan ske utan olägenhet för verksamheten. När arbetsgivaren beviljar tjänstledighet ska det för läkaren anges vilken tidsperiod tjänstledigheten omfattar. Tjänstledighet får ej förläggas så att den inleds och/eller avslutas på sön- och/eller helgdag, som är arbetsfri för läkaren.

När en läkare är tjänstledig

- under en period om högst 5 (6)* arbetsdagar ska för varje arbetsdag som är tjänstledig avdrag göras med 1/21 (1/25)* av månadslönen
- under en period längre än 5 (6)* arbetsdagar ska för varje tjänstledighetsdag (även för läkares arbetsfria vardag samt sön- och helgdagar) avdrag göras med dagslönen.

*) Tal inom parentes används vid sexdagarsvecka.

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

Månadslön = den aktuella månadslönen.

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

Mom 3 Ledighet del av dag utan lön

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

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

månadslönen

veckoarbetstiden x 4,3

Mom 4 Övrigt

Beträffande ledighet i samband med havandeskapspenning respektive med tillfällig föräldrapenning se § 11 mom 7.

§ 9 Lön för del av löneperiod

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

För varje kalenderdag som anställningen omfattar utges en dagslön.

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

Månadslön = den aktuella fasta kontanta månadslönen och eventuella fasta lönetillägg per månad.

$$\text{Timlön} = \frac{\text{månadslön för heltidsanställda med 37 t/vecka}}{165}$$

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

§ 10 Sjuklön m m

Mom 1 Rätt till sjuklön

Sjuklön från arbetsgivaren under de första 14 kalenderdagarna i sjukperioden utges enligt lagen om sjuklön (SjLL) med tillägg i § 10 mom 5.

Sjuklön från arbetsgivaren fr o m 15:e kalenderdagen i sjukperioden utges enligt detta avtal.

Ny sjukperiod som börjar inom 5 kalenderdagar från det en tidigare sjukperiod upphörde ska betraktas som fortsättning på den tidigare sjukperioden.

Mom 2 Sjukanmälan

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

Samma gäller om läkaren blir arbetsoförmögen på grund av olycksfall eller arbetsskada eller måste avhålla sig från arbete på grund av risk för överförande av smitta och rätt föreligger till ersättning enligt lagen om ersättning åt smittbärare.

Sjuklön ska som huvudregel inte utges för tid innan arbetsgivaren fått anmälan om sjukdomsfallet (§ 8 1:a st SjLL).

Mom 3 Försäkran och läkarintyg

Mom 3:1 Försäkran

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

Mom 3:2 Läkarintyg

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

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

Mom 4 Sjuklönens storlek

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

Sjukdom t o m 14 kalenderdagar per sjukperiod.

Mom 5 Sjukdom t o m 14 kalenderdagen per sjukdomsperiod

För varje timme en läkare är frånvarande på grund av sjukdom görs sjukavdrag per timme med

$$\frac{\text{månadslönen} \times 12.2}{52 \times \text{veckoarbetstiden}} \left\{ \begin{array}{l} \text{för den första frånvarodagen} \\ \text{(karensdagen) i sjuklöneperioden} \end{array} \right.$$

respektive med

$$20 \% \times \frac{\text{månadslönen} \times 12.2}{52 \times \text{veckoarbetstiden}} \left\{ \begin{array}{l} \text{fr o m den andra frånvarodagen} \\ \text{i sjuklöneperioden} \end{array} \right.$$

Om läkaren 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 läkaren går miste om.

Anmärkning 1

För läkare, 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.

Anmärkning 2

Antalet karensdagar får enligt lagen ej överstiga tio under en tolvmånadersperiod. Om det vid en ny sjukperiod visar sig att läkaren 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 under mom 6. (För läkare avlönad med veckolön ska månadslönen beräknas som 4.3 x veckolönen.)

Med **månadslön** avses i detta moment

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

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

Beräkning av veckoarbetstiden görs med högst 2 decimaler, varvid 0-4 avrundas nedåt och 5-9 uppåt.

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

Sjukdom fr o m 15:e kalenderdagen:

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

För varje sjukdag (även arbetsfria vardagar samt sön- och helgdagar) görs sjukavdrag per dag enligt följande varvid med månadslön utöver vad som anges i mom 5 även avses förmåner i form av kost eller bostad värderade enligt Skatteverkets anvisningar.

För läkare med månadslön om högst:

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

gäller följande sjukavdrag

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

För läkare med månadslön över

7,5 x pbb

12

gäller följande sjukavdrag per dag

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

Protokollsanteckning

Om ändring av lön eller veckoarbetstid sker gäller följande:

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

Anmärkning

Den ovan angivna lönegränsen utgör 7,5 x gällande prisbasbelopp/12.

pbb = prisbasbelopp

Prisbasbeloppet fastställs varje år av Skatteverket

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

Mom 7 Högsta sjukavdrag per dag

Sjukavdraget per dag får ej överstiga

den fasta kontanta månadslönen x 12

365

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

Med fast kontant månadslön jämförs vid tillämpningen av denna begränsningsregel

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

Mom 8 Sjuklönetidens längd

Huvudregel

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

för grupp 1: t o m 90:e kalenderdagen i sjukperioden

för grupp 2: t o m 45:e kalenderdagen i sjukperioden

I sjukperioden ingår dels samtliga dagar med sjukavdrag (även karensdagar), dels arbetsfria dagar som infaller i en sjukperiod.

Läkaren tillhör grupp 1

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

Läkaren tillhör grupp 2 i övriga fall.

Undantag 1

Om läkaren under en tolv månadersperiod är sjuk vid två eller flera tillfällen är rätten till sjuklön begränsad till totalt 105 dagar för grupp 1 och 45 dagar för grupp 2. Om läkaren därför under de senaste 12 månaderna, räknat från den aktuella sjukperiodens början, har fått sjuklön från arbetsgivaren, ska antalet sjuklönedagar dras från 105 respektive 45. Resten utgör det maximala antalet sjuklönedagar för det aktuella sjukdomsfallet.

Med sjuklönedagar avses dels samtliga dagar med sjukavdrag, dels arbetsfria dagar som infaller i en sjukperiod.

Rätten till sjuklön under de första 14 kalenderdagarna i sjukperioden påverkas ej av ovanstående begränsningsregel.

Undantag 2

Om sjukpension enligt ITP-planen börjar utges till läkaren upphör rätten till sjuklön.

Mom 9 Vissa samordningsregler

Mom 9:1 Rehabiliteringsersättning

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

Mom 9:2 Ersättning från annan försäkring

Om läkaren får ersättning från annan försäkring än ITP eller trygghetsförsäkring vid arbetsskada (TFA) och arbetsgivaren har betalat premien för denna försäkring ska sjuklönen minskas med ersättningen.

Mom 9:3 Annan ersättning från staten

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

Mom 10 Inskränkningar i rätten till sjuklön

Mom 10:1 Läkare som fyllt 60 år

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

Mom 10:2 Förtigande av sjukdom

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

Mom 10:3 Uteblivet friskintyg

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

Mom 10:4 Nedsatta sjukförmåner

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

Mom 10:5 Skada vållad av tredje man

Om läkaren har skadats vid olycksfall som vållats av tredje man och ersättning inte utges enligt trygghetsförsäkring vid arbetsskada (TFA), ska arbetsgivaren utge sjuklön endast om - respektive i den utsträckningen - läkaren inte kan få skadestånd för förlorad arbetsförtjänst från den för skadan ansvarige.

Mom 10:6 Skada vid förvärvsarbete hos annan

Om läkaren har skadats vid olycksfall under förvärvsarbete för annan arbetsgivare eller i samband med egen rörelse, ska arbetsgivaren utge sjuklön fr o m 15:e kalenderdagen i sjukperioden endast om arbetsgivaren särskilt har åtagit sig detta.

Mom 10:7 Övriga inskränkningar i rätten till sjuklön

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

- om läkaren har undantagits från sjukförsäkringsförmåner enligt avdelning C i socialförsäkringsbalken, eller
- om läkarens oförmåga är självförvållad, eller
- om läkaren har skadats till följd av krigsåtgärder, om inte överenskommelse om annat träffas.

Anmärkningar

- 1 *Beträffande inskränkning i rätten till sjuklön på grund av sjukpension - se mom 8 undantag 2.*
- 2 *Beträffande inskränkning i rätten till sjuklön fr o m 15:e kalenderdagen i sjukperioden för läkare som uppnått pensionsåldern - se § 10 mom 10.1.*
- 3 *Beträffande inskränkning i rätten till sjuklön på grund av vissa samordningsregler - se § 10 mom 9.*

§ 11 Föräldraledighetstillägg

Mom 1 Enskilda eller lokala överenskommelser

För arbetsgivare och enskild läkare som inte kommer överens om annan lösning gäller följande:

Mom 2 Villkor för föräldraledighetstillägg

Läkare som är tjänstledig i samband med barns födelse eller adoption har rätt till föräldraledighetstillägg om

- denne har varit anställd hos arbetsgivaren under minst ett år i följd, samt
- dennes anställning fortsätter under minst tre månader efter tjänstledigheten.

Mom 3 Föräldraledighetstilläggets storlek

Ersättningen utgörs av ett belopp motsvarande

- två månadslöner minus 60 föräldralöneavdrag beräknat per dag enligt nedan, om läkaren har varit anställd i ett men ej två år i följd,
- tre månadslöner minus 90 föräldralöneavdrag beräknat per dag enligt nedan om läkaren har varit anställd i två år men inte tre år i följd,
- fyra månadslöner minus 120 föräldralöneavdrag beräknat per dag enligt nedan om läkaren varit anställd i tre år i följd,
- sex månadslöner minus 180 föräldralöneavdrag beräknat per dag enligt nedan om läkaren varit anställd i fyra år eller fler i följd.

Med månadslön avses, utöver vad som anges i § 10 mom 3:2, även förmåner i form av kost eller bostad värderade enligt Skatteverkets anvisningar.

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

Avdraget beräknas på månadslön understigande lönegränsen:

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

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

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

För läkare med månadslön över lönegränsen görs föräldralöneavdrag per dag:

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

Mom 4 Utbetalning av föräldraledighetstillägg

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

Mom 5 Nedsättning av föräldraledighetstillägget

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

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

Mom 6 Tjänstledighet i vissa fall

Under tjänstledighet i samband med barns födelse eller adoption görs avdrag enligt § 10 mom 5. Detta gäller både när läkaren har rätt till föräldraledighetstillägg enligt ovan och när sådan rätt saknas.

Mom 7 Ledighet med tillfällig föräldrapenning

Om läkare är frånvarande med tillfällig föräldrapenning, görs löneavdrag per frånvarotimme med

$$\text{månadslönen} \times 12$$

$$52 \times \text{veckoarbetstiden}$$

Om ledighetsperiod med tillfällig föräldrapenning omfattar en eller flera hela kalendermånader ska läkarens 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 "avräkningsperioder".

Beträffande begreppen veckoarbetstid och månadslön - se § 10 mom 5 och mom 6.

§ 12 Smittbärare

Om läkare måste avhålla sig från arbete på grund av risk för överförande av smitta och rätt föreligger till smittbärrpenning görs avdrag enligt följande t o m 14:e kalenderdagen.

För varje timme en läkare är frånvarande görs avdrag per timme med

månadslönen x 12

52 x veckoarbetstiden

Fr o m 15:e kalenderdagen görs för läkare som omfattas av ITP-planen avdrag enligt § 10 mom 6. För läkare med månadslön över 7,5 pbb ska dock avdrag göras med

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

§ 13 Semester

Mom 1 Huvudregel

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

Mom 2 Semesterår

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

Mom 3 Anställning mindre än tre månader

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

Mom 4 Semesterns längd

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

Anmärkning

Semesterns längd kan också påverkas av överenskommelser enligt § 5 Övertidsarbete mom 2.

Mom 5 Semesterlön

Semesterlönen utgörs av den på semestertiden belöpande aktuella månadslönen och semestertillägg som för varje betald semesterdag utgör 0,6 % av läkarens vid semestertillfället aktuella månadslön.

Mom 6 Semesterersättning

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

Mom 7 Obetald semesterdag

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

Mom 8 Ändrad sysselsättningsgrad

Om läkaren under intjänandeåret haft annan sysselsättningsgrad än vid semestertillfället ska den vid semestertillfället aktuella månadslönen proportioneras i förhållande till andelen av full ordinarie arbetstid vid arbetsplatsen under intjänandeåret.

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

Mom 9 Utbetalning av semestertillägg

Vid utbetalning av semesterlön gäller att semestertillägget om 0,6 % utbetalas vid ordinarie löneutbetalningstillfälle under eller närmast efter semestern.

Mom 10 För mycket utbetald semesterlön

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

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

Mom 11 Timbaserad semesterberäkning

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

A = Total semesterrätt i dagar

B = Sysselsättningsgrad

C = Heltidsarbetstidsmättet

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

E = Antalet utlagda semestertimmar

F = Antalet utlagda semesterdagar = E / D

Exempel 1:

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

Exempel 2:

Ange semesterrätt i dagar	32
Ange sysselsättningsgrad	0,5
Ange heltidsarbetstidsmätt	37
En semesterdags värde i timmar	3,7

Totalt antal semestertimmar	118,4
Ange utlagda semestertimmar	16,5 (avrunda till 2 decimaler)
Utlagda semesterdagar	4,46
Återstående semester i timmar	101,9
Återstående semesterdagar	27,54

Mom 12 Sparande av semester

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

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

Semesterlön för sparad semesterdag beräknas enligt mom 5 och semesterersättning för sparad semesterdag enligt mom 6.

Mom 13 Särskilda övergångsregler

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

§ 14 Avtalsförsäkringar

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

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

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

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

Anmärkning

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

§ 15 Förhandlingsordning

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

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

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

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

Förhandlingspreskription

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

Lokal förhandling

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

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

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

Central förhandling

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

Rättsligt avgörande

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

Anmärkning

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

§ 16 Giltighetstid

Detta avtal gäller fr o m den 1 januari 2008, med de ändringar som avtalats per den 1 april 2015 och som träder i kraft fr o m den 1 april 2015, tillsvidare med en ömsesidig uppsägningstid av tre månader. Har avtalet inte sagts upp före den 1 oktober varje år förlängs det för en tid av ett år i sänder med samma uppsägningstid.

Uppsägningen ska för att bli giltig ske skriftligen.

Stockholm den 9 april 2015

FÖRENINGEN VÅRDFÖRETAGARNA

Per Gradén, Johan Mann

SVERIGES LÄKARFÖRBUND

Torbjörn Bidebo

Löneavtal med Läkarförbundet tills vidare (för Bransch E Vård och behandling samt Omsorgsverksamhet samt Bransch F Äldreomsorg)

1. Gemensamma utgångspunkter

Det är parternas gemensamma uppfattning att ökad lönsamhet, produktivitet och utvecklingskraft i företagen är avgörande förutsättningar för ökad konkurrenskraft och tillväxt. Därigenom skapas bättre förutsättningar för läkarnas löneutveckling i företaget.

Produktivitetsutveckling är ett resultat av en skapande process som förutsätter tydliga mål för företagets verksamhet och för läkaren. Företagets chefer har ett särskilt ansvar för att mål uppsätts och att uppföljning av resultat sker.

Motivet för varje utvecklingsinsats ska vara att stärka företagets konkurrenskraft. Läkarnas utbildning och kompetensutveckling är av betydelse för företagets produktivitet och förnyelse. Företaget och Läkaren har ett gemensamt ansvar för läkarens utbildnings- och kompetensutveckling. Genom att utveckla läkaren för aktuella och framtida arbetsuppgifter och insatser, blir denne bättre skickad att bidra till att verksamhetens mål uppnås. Lönesamtal, utvecklingssamtal eller motsvarande utgör en viktig grund för planering av kompetensutvecklande åtgärder. En individuell kompetensutvecklingsplan bör upprättas och följas upp årligen.

2. Grundläggande principer för lönebildningen i företagen

Lönesättning och löneutveckling för läkarna sker mot bakgrund av de förhållanden som skapar företagets ekonomiska förutsättningar, främst produktivitetsutvecklingen och läkarnas bidrag härtill.

Lönesättningen ska vara en del av en produktivitets- och intäktsskapande process och stimulera till ökade insatser och ökad kvalitet.

Lönesättningen ska vara individuell och differentierad med hänsyn till verksamhetens krav och arbetsuppgifternas art och innehåll, individuell kompetens, duglighet och uppnådda resultat, samt insatser för utvecklingen av andras kompetens som är av vikt för verksamheten.

Utgångspunkten är härvid de arbetsuppgifter, kompetenskrav och mål av såväl individuell som övergripande art som har satts för verksamheten.

Målen kan även avse utveckling av personliga färdigheter och egenskaper, varvid särskilt medicinsk kompetens, lednings- och samarbetsförmåga, medicinskt, ekonomiskt och personellt ansvar, omdöme, målmedvetenhet, initiativförmåga, idériakedom och innovationskraft betonas som betydelsefulla bedömningsgrunder.

Bestämmande för den individuella lönesättningen är i första hand individuell mål- och resultatuppfyllelse.

Lönesättningen och lönestrukturen i företaget ska upplevas som sakligt grundad. Osakliga löneskillnader ska elimineras. Även föräldralediga och sjukskrivna omfattas av lönerevisionen. Läkare som varit eller är föräldralediga ska inte, på grund av föräldraledigheten, ha en ogynnsam löneutveckling i förhållande till övriga läkare i företaget.

3. Löneprocessen och den lokala lönebildningen

De gemensamma principerna för lönebildningen enligt detta avtal förutsätter att de lokala parterna gör en genomgång av avtalets intentioner och tillämpningen på företaget. Med lokal part avses företrädare för företaget respektive läkarförening/lokal facklig förtroendeman inom företaget. Finns inte läkarförening/facklig förtroendeman utgör lokal part berörd läkare. Berörd läkare representerar endast sig själv i kontakt med arbetsgivaren.

Med sin kännedom om företagets förhållanden, ska de lokala parterna genom ömsesidigt hänsynstagande i samförstånd medverka i lönebildningen. Parterna upprättar en tidplan för den lokala löneprocessen.

Tidplan för löneprocessen ska bl.a. innehålla tidplan för lönesamtal mellan lönesättande chef och läkare. Har inte tidplanen för löneprocessen fastställts mellan lokala parter bör lönesamtalen genomföras före revisionstidpunkten.

Lönesamtal och revision sker årligen av varje läkares lön. Med årligen avses att lönen revideras vid samma tidpunkt varje år om inte lokala parter eller företaget och läkare överenskommer om annat.

Inriktningen är att skapa en process där läkares resultat, kompetens och duglighet samt den individuella löneutvecklingen knyts samman. Därigenom ges läkaren möjlighet att påverka den egna löneutvecklingen.

Arbetsgivaren överlämnar till den enskilde läkaren förslag till ny individuell lön.

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

Lönestrukturen ska återspegla läkarnas kvalifikationer i form av medicinsk och annan relevant utbildning och kompetens.

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

I fall där medlem i Sveriges läkarförbund, som inte erhåller godtagbar lönehöjning, bör särskilda överläggningar föras mellan berörda parter om den enskilde läkares förutsättningar för arbetsuppgifterna och rådande arbetsförutsättningar, behov av kompetenshöjande insatser eller andra ändamålsenliga åtgärder.

Det ligger i avtalets anda att parterna vinnlägger sig om att komma överens. Om svårigheter föreligger att uppnå enighet, kan de lokala parterna ta kontakt med sina respektive organisationer i syfte att klarlägga avtalets intentioner och principer för lönebildningen.

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

4. Intyg

Ersättning för intyg som har utfärdats i tjänsten ska tillfalla arbetsgivaren om inte annat avtalas med den enskilda läkaren. Värdering av den i detta avseende gjorda arbetsinsatsen ska göras i samband med den årliga lönerevisionen.

Ersättning för intyg som har utfärdats utom tjänsten, t ex i form av bisyssla ska tillfalla läkaren om inte annat har avtalats.

5. Allmänna anställningsvillkor

Parterna är ense om att tillämpa de vid varje tidpunkt överenskomna allmänna anställningsvilkoren, träffade mellan Vårdföretagarna och Sveriges läkarförbund.

6. Fredsplikt

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

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

Rekommendation med anledning av § 3, Anställning, mom 6, Personalinskränkningar

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

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

till kollektivavtal mellan Föreningen Vårdföretagarna och Sveriges läkarförbund.

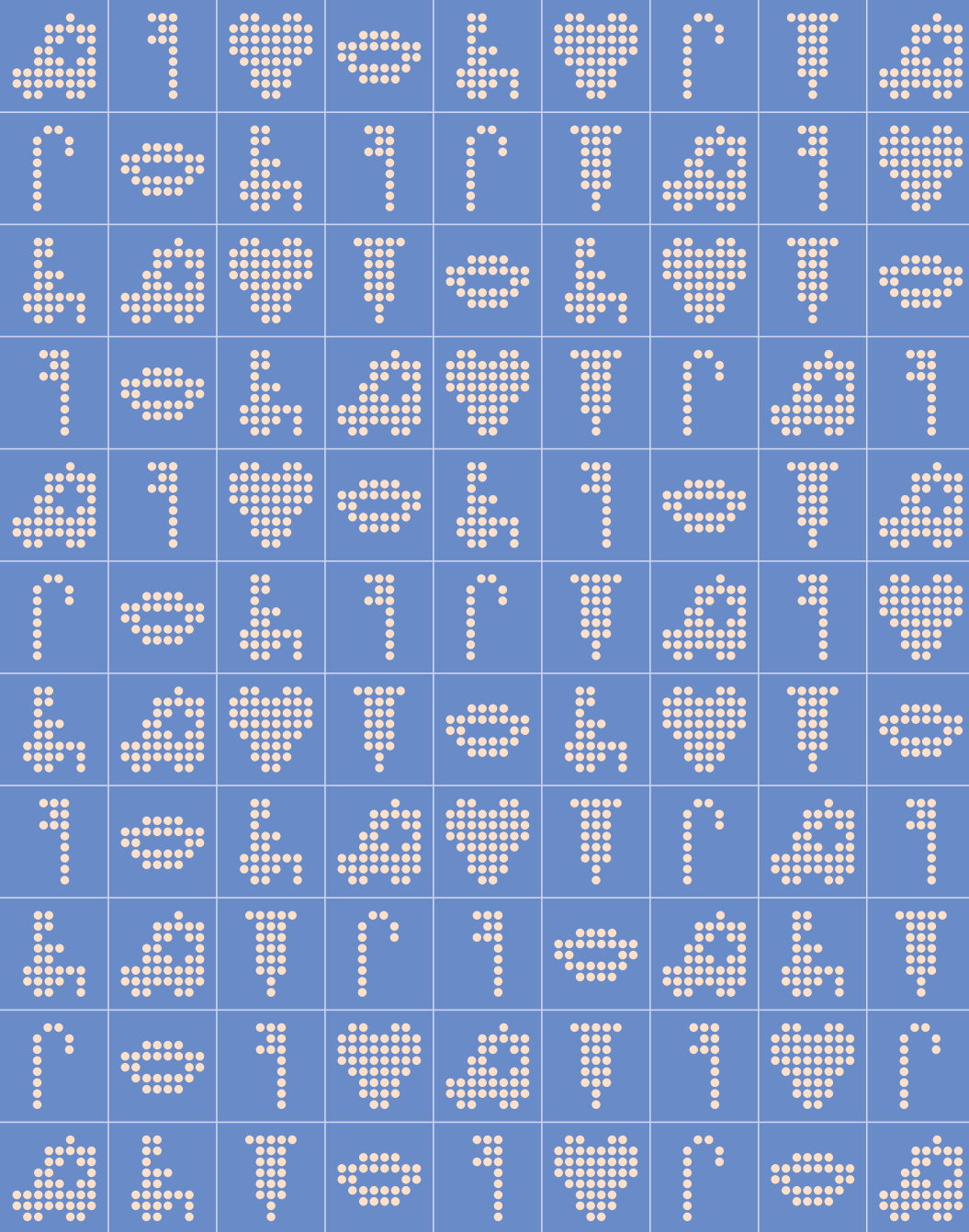
PROTOKOLLSANTECKNINGAR

Privatiseringar

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

Tjänst inom totalförsvaret

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



Beställning av avtal:
Best nr: 6540 1504

Almeas webbshop:
www.almega.se/webbshop

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

