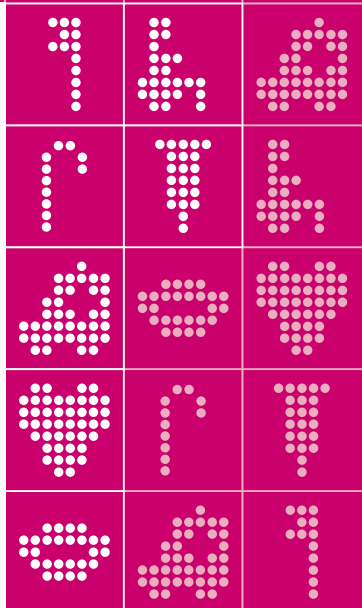


KOLLEKTIVAVTAL, ALLMÄNNA VILLKOR OCH LÖNER Bransch A – Tandvård

Giltighetstid: 2010-07-01–tillsvidare
med redigeringar per 1/1 2011



Vårdföretagarna

• almea



Innehållsförteckning

§ 1	Allmänna bestämmelser	3
§ 2	Anställning	3
§ 3	Arbetstid	4
§ 4	Lön, löneutbetalning, lön för del av löneperiod.....	5
§ 4 A	Skyddskläder	5
§ 5	Övertidsarbete m m	6
§ 6	Ersättning för förskjuten arbetstid m m	7
§ 7	Semester	8
§ 8	Sjuklön m m	14
§ 9	Tjänstledighet m m.....	24
§ 10	Uppsägning	26
§ 11	Avtalsförsäkringar	28
§ 12	Tvistens avgörande	29
§ 13	Giltighetstid	30
	Bilaga 1	31

RIKSAVTAL

mellan Föreningen Vårdföretagarna (Vårdföretagarna) och SRAT avseende anställningsvillkor för anställda tandhygienister anslutna till SRAT vid företag anslutna till Vårdföretagarna, Bransch A - Tandvård.

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

§ 1 Allmänna bestämmelser

Arbetsgivare och anställd ska visa varandra respekt, lojalitet och förtroende. De ska iakttä diskretion med uppgifter som kan skada den andre eller företaget. Anställd ska även iakttä strikt tystnadsplikt rörande allt som angår arbetsgivarens angelägenheter i verksamheten, tandläkarens kunder respektive patienters förhållanden.

Anställd ska noggrant följa arbetsgivarens utfärdade föreskrifter för arbetet och ordningen på arbetsplatsen, vilka ej står i strid mot detta avtal.

En anställd har rätt att inneha statligt, kommunalt eller fackligt förtroendeuppdrag.

Det är inte tillåtet att för egen eller någon annans räkning utföra arbete som konkurrerar med företaget. Den som tänker åtaga sig bisyssla av mer omfattande slag måste först rådgöra med arbetsgivaren.

§ 2 Anställning

För erhållande av anställning ska den sökande om arbetsgivaren så påfordrar lämna friskintyg från läkare anvisad av arbetsgivaren.

Tillsvidareanställning

Anställningen gäller tillsvidare om arbetsgivare och den anställde inte överenskommit om tidsbegränsad anställning.

Tidsbegränsade anställningar

Provanställning

Anställning på prov upphör 14 dagar efter det att någon av parterna lämnat skriftligt besked om detta.

Har sådant besked inte lämnats inom sex månader efter tillträdande av anställningen gäller den fortsatta anställningen som tillsvidareanställning.

Vid frånvaro överstigande sex dagar kan arbetsgivaren och den anställde komma överens om en förlängning av provanställningen som motsvarar frånvaron.

Visstidsanställning

Avtal om tidsbegränsad anställning får träffas för viss tid eller visst arbete. Om avtalad anställning för viss tid eller visst arbete ska upphöra före den tid som avsetts vid anställningstillfället gäller att anställningen upphör 14 dagar efter det att någon av parterna lämnat skriftligt besked om detta. Har sådan anställning pågått i minst tolv månader är tiden för skriftligt besked en månad.

Vid förberedande elevtjänstgöring och/eller praktikanttjänstgöring gäller efter sex månaders anställning en ömsesidig uppsägningstid om en månad.

Anmärkning

Uppkommer behov av vikarie bör det i första hand undersökas om behovet kan lösas genom utökning av arbetstiden för deltidsanställd på arbetsplatsen som har erforderliga kvalifikationer.

Utökad tid som erbjuds enligt ovan är inte att betrakta som mertid enligt Arbetstidslagen.

§ 3 Arbetstid

För heltidsanställd gäller att den ordinarie arbetstiden, måltidsraster oräknade, omfattar 40 timmar per helgfri kalendervecka i genomsnitt under året. Såvitt möjligt förläggs arbetstiden måndag – fredag.

Därest hos tandläkare regelmässigt förekommer kvällsarbete må dock efter arbetsgivarens bestämmande den ordinarie arbetstiden på vardag, dock ej lördag eller dag före helgdag, delvis förläggas mellan kl 19.00 och 21.00 med iakttagande av att den sammanlagda arbetstiden per full arbetsvecka icke överstiger 40 timmar per helgfri vecka i genomsnitt under året.

Vid genomsnittsberäkning av årsarbetstiden må den ordinarie arbetstiden med högst 5 timmar per vecka över- respektive understiga den genomsnittliga veckoarbetstiden enligt ovan.

Påsk-, Pingst-, Midsommar-, Jul- och Nyårsafton ska om möjligt vara lediga dagar.

Anmärkning

Överskjutande mertid må redovisas som mertid.

§ 4 Lön, löneutbetalning, lön för del av löneperiod

Lönesättning

Mellan arbetsgivare och anställd träffas överenskommelse om lön. Lönesättningen ska vara individuell och differentierad. Lönen ska bestämmas med hänsyn till ansvaret och svårighetsgraden i respektive befattning och den anställdes sätt att uppfylla dessa krav. Lönen bör öka med stigande ansvar och svårighetsgrad och med den anställdes prestation och duglighet. Även marknadskrafterna påverkar lönesättningen och löneavvägningen.

Vid beräkning av timlön divideras månadslönen med faktor 167.

Löneutbetalning

Lönen utbetalas i efterskott senast den 25:e i varje månad.

Lön för del av löneperiod

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

För varje kalenderdag som anställningen varar utbetalas en dagslön.

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

Månadslön = den aktuella månadslönen - se § 7 mom 3:2.

§ 4 A Skyddskläder

Arbetsgivaren skall tillhandahålla skyddskläder och tvätt därav. Överenskommelse kan göras. Finns det den 1 juli 2007 en tidigare överenskommelse så ska den revideras senast den 31 augusti 2007.

§ 5 Övertidsarbete m m

Som övertidsarbete anses arbete utfört på annan tid än fastställd ordinarie arbetstid.

Ersättning för beordrat arbete utöver den angivna arbetstiden utges kontant eller, efter överenskommelse mellan arbetsgivaren och den anställde, genom ledighet.

Kontant ersättning motsvarar för heltidsanställd 168 % av timlönen. För deltidsanställd motsvarar ersättningen 140 % av timlönen för tid utöver ordinarie deltid upp till 40 tim/vecka och därefter 168 %. Vid ledighet ska varje övertidstimme ersättas med 1 ½ timme. Ovan nämnda mertid ersätts med 1 ¼ timmes ledighet.

För heltidsanställd utges dock övertidsersättning med 190 % av timlönen vid övertidsarbete överstigande 2 timmar per dag, varvid sammanräknas utfört övertidsarbete före ordinarie arbetstids början och efter ordinarie arbetstids slut. Vid ledighet ska varje övertidstimme ersättas med 1 ¾ timmes ledighet.

Vid övertidsarbete och jourtjänst på lördag eller dag före helgdag även som vid arbete på sön- och helgdag ska för såväl heltids- som deltidsanställd varje övertidstimme ersättas med 224 % av timlönen eller två timmars ledighet.

För beräkning av övertidsersättning utgör timlön för heltidsanställd 1/167 av månadslönen och för deltidsanställd

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

Protokollsanteckning

Parterna är ense om att övertidsarbete i görligaste mån ska undvikas.

Kompensation genom ledighet ska, såvida icke annat överenskommes, utgå senast under kalendermånaden näst efter den, då övertidsarbetet utförts. Efter överenskommelse kan ledighet samlas ihop och tas ut i anslutning till semester eller annan tid.

Parterna konstaterar att beordrad utbildning på ledig dag ger rätt till övertidersättning för heltidsanställd. För deltidsanställd gäller mertid. Ersättning kan också överenskommas i form av ledig tid.

§ 6 Ersättning för förskjuten arbetstid m m

Mom 1

Nedan angiven ordinarie arbetstid och mertid erhålles tillägg enligt följande:

Ordinarie arbetstid förlagd till måndag – fredag efter kl. 18:00 utges ett tillägg om	Ordinarie arbetstid förlagd till lördag och/ eller söndag samt helgdag utges ett tillägg om
17:15 kr per timme	33:70 kr per timme

Mom 2

Vid beredskapstjänstgöring utges ersättning enligt följande:

År	Ersättning
2007-07-01	16:10
2008-07-01	16:65
2009-07-01	17:15

Med beredskapstjänstgöring avses den tid då den anställde står till arbetsgivarens förfogande, men vistas i sitt hem eller på annan plats där den anställde kan nås av arbetsgivaren genom telefon. Den anställde ska vid kallelse vara beredd att omedelbart bege sig till tandläkarpraktiken för tjänstgöring. Vid inkallelse till övertidsarbete utges övertidersättning för arbetad tid ökad med restid överstigande 30 minuter tur och retur bostaden - praktiken. Resersättning utges när allmänna kommunikationsmedel ej kan utnyttjas.

Mom 3 Enskilda överenskommelser

Arbetsgivaren och medarbetaren kan komma överens om att ersättning för ordinarie arbete, förlagt till dagar och tider enligt kollektivavtalets § 6 Mom 1, kan utges i form av ett fast lönetillägg.

Överenskommelsen ska vara skriftlig.

Överenskommelsen ska avse en period om ett semesterår, om arbetsgiva-

ren och medarbetaren inte överenskommit om annat. Uppsägning kan ske en månad före nytt semesterår.

Arbetsgivaren ska underrätta SRAT när överenskommelse träffats.

§ 7 Semester

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

Mom 1 Intjänandeår/semesterår

Intjänandeåret sammanfaller med semesteråret och utgörs av kalenderåret.

Mom 2 Anställning för viss tid m m

Anställning för viss tid eller visst arbete, som **ej** avser eller varar längre tid än tre månader, berättigar **inte** till semesterledighet utan till semesterersättning enligt lag.

Avvikelse från denna regel kan överenskommas mellan den anställde och arbetsgivaren vid anställningstillfället.

Semesterersättning får inte i någon form inkluderas i lönen.

Mom 3 Semesterns längd

Semesterns längd är 25 dagar.

För anställd, som haft rätt till längre semesterledighet än 25 dagar, gäller att semesterns längd ska vara oförändrad så länge anställningen hos vederbörande arbetsgivare består.

Mom 4 Semesterlön, semesterersättning m m

Mom 4:1 Semesterlön

Semesterlönen utgörs av den aktuella månadslönen och därtill semestertillägg enligt nedan.

För anställd avlönad med timlön ska månadslönen beräknas som timlönen x genomsnittlig ordinarie veckoarbetstid x 4,3.

Semestertillägg för varje betald semesterdag utgör:

dels 0,8 % av den anställdes vid semestertillfället aktuella månads-
lön, se dock mom 4:4.

Med månadslön avses i detta sammanhang fast kontant månadslön och eventuella fasta lönetillägg per månad.

dels 0,5 % av summan av den rörliga lönedel som har utbetalats under intjänandeåret.

Med rörlig lönedel avses i detta sammanhang:

- provision, tantiem, bonus eller liknande rörliga lönedelar,
- premielön eller liknande rörlig lönedel i den mån den inte inräknats i månadslönen.

Till ”summan av den rörliga lönedel som har utbetalats under intjänande-
året” ska för varje kalenderdag (hel eller delvis) med semesterlönegrun-
dande frånvaro läggas en genomsnittlig dagsinkomst av rörliga lönedelar.

Denna genomsnittliga dagsinkomst beräknas genom att under intjänande-
året utbetald rörlig lönedel divideras med antalet anställningsdagar (defini-
erat enligt 7 § semesterlagen) exklusive semesterledighetsdagar och hela
kalenderdagar med semesterlönegrundande frånvaro under intjänandeåret.

Beträffande beredskaps- och/eller ob-ersättning eller liknande gäller att
sådan ersättning inte ska tas med i ovanstående genomsnittsberäkning om
den anställde under intjänandeåret uppburit sådan ersättning under högst
60 kalenderdagar.

Anmärkning

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

3. *I övertidsersättning, ersättning per överskjutande timme vid deltidsanställning, ob- och beredskapsersättning är ersättning för semesterlön inkluderad.*
4. *Arbetsfria dagar utan lön som infaller under en frånvaroperiod räknas som anställningsdagar endast om frånvaron är semesterledighet eller är semesterlönegrundande enligt 17 § semesterlagen vid beräkning av antal semesterdagar med lön och vid beräkning av genomsnittlig inkomst per dag av vissa rörliga lönedelar enligt mom 4:1.*

Mom 4:2 Semesterersättning

Semesterersättning beräknas som 4,6 % av den aktuella månadslönen per uttagen betald semesterdag jämte semestertillägg beräknat enligt mom 4:1. Semesterersättning för sparad semesterdag beräknas som om den sparade dagen tagits ut det semesterår anställningen upphörde.

Mom 4:3 Avdrag vid obetald semester

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

Beträffande begreppet månadslön - se mom 4:1.

Mom 4:4 Ändrad sysselsättningsgrad

Om den anställda 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.

Beträffande begreppet månadslön - se mom 4:1

Mom 4:5 Utbetalning

Vid utbetalning av semesterlön gäller följande:

Semestertillägget om 0,8 % utbetalas vid det ordinarie löneutbetalningstillfället närmast före eller närmast efter semestern.

Semestertillägget om 0,5 % utbetalas vid första ordinarie löneutbetalnings-tillfälle omedelbart efter semesterårets utgång.

Mom 4:6 Avräkning

Semesterlön betraktas som á conto utbetalning och avräknas från såväl semesterersättning som lön.

Avräkning enligt detta moment kan förekomma då den anställde vid semestertillfället erhållit mer semesterlön än det vid intjänandeårets slut visar sig att den anställde tjänat in. Exempel på detta är när den anställde slutar efter semestertillfället, men före intjänandeårets utgång, eller att sysselsättningsgraden ändrats efter semestertillfället.

Mom 5 Sparande av semester

Rätten att spara betalda semesterdagar utöver 20 följer semesterlagen.

Mom 5:1 Sparande av semesterdagar överstigande 25

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

Arbetsgivaren och den anställde ska komma överens om när dessa sparade semesterdagar ska läggas ut.

Mom 5:2 Löneavdrag vid sparande av semester

I de fall anställd meddelat arbetsgivaren att han/hon vill spara en eller flera semesterdagar och samma år under juni-augusti erhållit längre betald ledighet än fyra veckor gäller, att vid löneutbetalningen för den månad då stängningen infallit, tjänstledighetsavdrag görs för det antal dagar som den anställde sparar, dock högst för det antal dagar den längre betalda ledigheten avser.

Mom 5:3 Uttag av sparade semesterdagar

Sparade semesterdagar ska tas ut i den ordning de sparats.

Semesterdagar som sparats enligt lag ska tas ut före semesterdagar som sparats enligt mom 5:1 under samma år.

Mom 5:4 Semesterlön för sparad semesterdag

Semesterlön för sparad semesterdag beräknas enligt mom 4:1 (**exkl anmärkning 1**). Vid beräkning av semestertillägget om 0,5 % ska dock gälla att all frånvaro under intjänandeåret exkl ordinarie semester ska behandlas på samma sätt som semesterlönegrundande frånvaro.

Semesterlönen för sparad semesterdag ska vidare anpassas till den anställdes andel av full ordinarie arbetstid under det intjänandeår som avser det semesterår då dagen sparades.

Beträffande beräkning av andel av full ordinarie arbetstid - se mom 4:4.

Mom 6 Återbetalning vid anställningens upphörande

Om den anställda erhållit betald semesterledighet för löpande kalenderår, men anställningen upphör före kalenderårets utgång, ska den del av semesterlönen återbetalas, som avser återstoden av kalenderåret. Avräkning sker med 5,4 % av den vid semestertillfället aktuella månadslönen för varje tidigare betald semesterdag.

Någon återbetalningsskyldighet föreligger inte om i de fall anställningen varat minst fem år. Vid återbetalning tillämpas mom 4:6.

Mom 7

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

Mom 8 Semester för intermittent deltidsarbete

För deltidsanställd som inte arbetar varje dag varje vecka (intermittent deltidsarbete) gäller följande:

Antalet bruttosemesterdagar, vilka ska läggas ut under semesteråret ska proportioneras i förhållande till den anställdes andel av den ordinarie arbetstid som gäller för heltidsanställda i motsvarande befattning. Det antal semesterdagar som då erhålls (nettosemesterdagar) ska förläggas på de dagar som annars skulle ha utgjort arbetsdagar för den anställda.

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

$$\frac{\text{antal arbetsdagar/vecka}}{5} \times \text{antal bruttosemesterdagar som ska utläggas} =$$

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

Om det vid beräkningen uppstår brutet tal sker avrundning uppåt till närmaste heltal.

Med ”antal arbetsdagar per vecka” avses det antal dagar som enligt för den anställdes gällande arbetstidsschema är arbetsdagar per helgfri vecka i genomsnitt per 4 veckor (eller annan period som omfattar hel förläggningscykel).

Om den anställda enligt arbetstidsschemat ska arbeta såväl hel dag som del av dag samma vecka ska den delvis arbetade dagen i detta sammanhang räknas som hel dag. När semester läggs ut för sådan anställd räknas det som en hel semesterdag även för den dag den anställda endast skulle ha arbetat del av dagen.

Exempel

Den anställdes deltid är förlagd till i genomsnitt följande antal arbetsdagar	Antal nettosemesterdagar (vid 25 dagars bruttosemester)
4	20
3,5	18
3	15
2,5	13
2	10

Om den anställdes arbetstidsschema ändras så att ”antalet arbetsdagar per vecka” förändras ska antalet outtagna nettosemesterdagar omräknas att svara mot den nya arbetstiden.

OBS! Beräkning av semestertillägg, semesterersättning respektive löneavdrag (vid obetald semester) ska ske utifrån antalet bruttosemesterdagar.

§ 8 Sjuklön m m

Mom 1 Rätten till sjuklön och sjukanmälan

Mom 1:1 Sjuklön

Sjuklön från arbetsgivaren under de första 14 kalenderdagarna i sjukperioden betalas enligt lagen om sjuklön (SjLL) med tillägg i mom 2:2 andra stycket.

Den närmare beräkningen av sjuklönens storlek är angiven i mom 3-6.

Sjuklön från arbetsgivaren från och med 15:e kalenderdagen i sjukperioden betalas enligt detta avtal.

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

Mom 1:2 Sjukanmälan

När en anställd blir sjuk och därför inte kan tjänstgöra ska denne/denna snarast möjligt underrätta arbetsgivaren om detta.

Vidare ska anställd så snart ske kan meddela arbetsgivaren när denne/denna beräknas kunna återgå i arbete.

Samma gäller om den anställde 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 betalas för tid innan arbetsgivaren fått anmälan om sjukdomsfallet (8 § första stycket SjLL).

Mom 2 Försäkrar och läkarintyg

Mom 2:1 Skriftlig försäkrar

Den anställde ska till arbetsgivaren lämna en skriftlig försäkrar om att denne/denna har varit sjuk, uppgifter om i vilken omfattning arbetsförmå-

gan varit nedsatt på grund av sjukdomen och under vilka dagar arbete skulle ha utförts (9 § SjLL).

Mom 2:2 Läkarityg

Arbetsgivaren är skyldig att utge sjuklön fr o m den sjunde kalenderdagen efter dagen för sjukanmälan endast om den anställde styrker nedsättningen av arbetsförmågan och sjukperiodens längd med läkarityg (8 § andra stycket SjLL).

Om arbetsgivaren så begär ska den anställde styrka nedsättningen av arbetsförmågan med läkarityg från tidigare dag. Arbetsgivaren har rätt att anvisa läkare.

Mom 3 Sjuklönens storlek

Mom 3:1 Sjuklön

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

Mom 3:2 Sjuklön t o m 14 kalenderdagar per sjukperiod

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

$$\frac{\text{månadslön} \times 12,2}{52 \times \text{veckoarbetstiden}} \quad \text{för den första frånvarodagen} \\ \text{(karensdag i sjuklöneperioden)}$$

respektive

$$20\% \times \frac{\text{månadslön} \times 12,2}{52 \times \text{veckoarbetstiden}} \quad \text{fr o m den andra frånvarodagen i} \\ \text{sjuklöneperioden}$$

Om den anställde skulle ha utfört arbete på schemalagd förskjuten arbetstid utbetalas dessutom sjuklön fr o m den andra frånvarodagen med 80 % av den skift- eller ob-ersättning som den anställde gått miste om.

Anmärkning

- För anställd, som enligt försäkringskassans beslut är berättigad till sjuklön om 80 % redan fr o m den första sjukfrånvarodagen, görs sjukavdrag enligt vad som gäller fr o m den andra frånvarodagen i sjuklöneperioden.*

2. *Antalet karensdagar får enligt lagen ej överstiga tio under en tolv månadersperiod. Om det vid en ny sjukperiod visar sig att den anställde fått avdrag för tio karensdagar inom tolv månader bakåt från den nya sjuklöneperiodens början, ska avdraget även för den första sjukfrånvarodagen beräknas enligt vad som gäller för den andra frånvarodagen.*

Mom 3:3 Definition av månadslön och veckoarbetstid

Månadslön = den aktuella månadslönen; se dock protokollsanteckningen nedan. (För anställd avlönad med veckolön ska månadslönen beräknas som 4,3 x veckolönen).

Med **månadslön** avses i detta moment

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

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

Beräkning av veckoarbetstiden görs med höst 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.

Mom 3:4 Sjukdom fr o m 15 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 mom 3:2 även avses förmåner i form av kost eller bostad värderade enligt Skatteverkets anvisningar.

För anställd med månadslön om högst

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

gäller följande sjukavdrag

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

För anställd med månadslön över

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

gäller följande sjukavdrag med

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

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 anställde fått besked om sin nya lön respektive ändrar arbetstid.

Anmärkning

Den ovan angivna lönegränsen utgör 7,5 x gällande basbelopp/12. Basbeloppet för 2007 är 40.300 kronor.

Sjukavdraget per dag får ej överstiga

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

Månadslönen = den aktuella månadslönen; se dock protokollsanteckningen ovan. (För anställd avlönad med veckolön ska månadslönen beräknas som 4,3 x veckolönen).

Med fast kontant månadslön jämföres 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 den anställdes personliga arbetsinsats
- garanterad minimiprovision eller liknande.

Mom 3:5 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.

Den anställda tillhör **grupp 1**

- om anställningen varat hos arbetsgivaren under minst ett år i följd eller
- om anställningen direkt övergått från en annan anställning i vilken den anställda har haft rätt till sjuklön under minst 90 dagar.

Den anställda tillhör **grupp 2** i övriga fall.

Undantag 1

Om den anställda under en tolv-månadersperiod är sjuk vid två eller flera tillfällen är rätten till sjuklön begränsad till totalt 105 dagar för grupp 1 och 45 dagar för grupp 2.

Om den anställda därför under de senaste tolv månaderna, räknat från den aktuella sjukperiodens början, har fått sjuklön från arbetsgivaren, ska antalet sjuklönedagar dras från 105 resp 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 utbetalas till den anställde upphör rätten till sjuklön.

Mom 4 Vissa samordningsregler

Mom 4:1 Livränta pga arbetsskada

Om en anställd på grund av arbetsskada uppbär livränta i stället för sjukpenning och detta sker under tid då denne/denna har rätt till sjuklön, ska sjuklönen från arbetsgivaren ej beräknas enligt mom 3 utan i stället utgöra skillnaden mellan 85 % av månadslönen och livräntan.

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

Mom 4:2 Ersättning från annan försäkring

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

Mom 4:3 Annan ersättning från staten

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

Mom 5 Inskränkningar i rätten till sjuklön

Mom 5:1 Om den anställde har fyllt 60 år

Om en arbetssökande har fyllt 60 år när avtal om anställning träffas kan arbetsgivaren och denne/denna överenskomma om att undantas från rätten till sjuklön fr o m 15:e kalenderdagen i sjukperioden.

Om sådan överenskommelse har träffats ska arbetsgivaren underrätta den lokala tjänstemannaparten.

Mom 5:2 Förtigande av sjukdom

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

Mom 5:3 Icke lämnat friskintyg

Om arbetsgivaren vid anställning har begärt friskintyg av den anställda, men denne 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 ifråga.

Mom 5:4 Nedsatta sjukförmåner

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

Mom 5:5 Olycksfall hos annan arbetsgivare

Om en 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 denne/denna särskilt har åtagit sig detta.

Mom 5:6 Skada vid olycksfall vållat av 3:e man

Om en anställd har skadats vid olycksfall som vållats av tredje man och ersättning inte utbetalas 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.

Mom 5:7 Övriga inskränkningar i rätten till sjuklön

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
- anställdes arbetsoförmåga är självförvållad eller
- anställda har skadats till följd av krigsåtgärder, om inte överenskomst om annat träffas.

Anmärkningar

1. *Beträffande inskränkning i rätten till sjuklön på grund av sjukpension - se mom 3:4 undantag 2.*

2. *Anställd som uppnått ordinarie pensionsålder enligt ITP-planen har rätt till sjuklön efter arbetsgivarperioden endast om uttrycklig överenskommelse träffats*
3. *Beträffande inskränkning i rätten till sjuklön på grund av vissa samordningsregler - se mom 4.*

Mom 6 Lön vid föräldraledighet

Mom 6:1 Villkor för föräldralön

En medarbetare som är tjänstledig på grund av graviditet eller i samband med barns födelse eller adoption, har rätt till föräldralön från arbetsgivaren om

- medarbetaren har varit anställd hos arbetsgivaren under minst ett år i följd, och
- medarbetarens anställning fortsätter under minst tre månader efter tjänstledigheten.

Med begreppet i samband med avses att tjänstledigheten ska äga rum inom 18 månader

Mom 6:2 Föräldralönens storlek

Föräldralöneavdraget beräknas olika beroende på om medarbetarens månadslön över- eller understiger en viss lönegräns. Denna **lönegräns** beräknas som

10 x prisbasbeloppet (pbb)

12

Exempel 2011:

Pbb: år 2011 42 800 kr

Lönegränsen blir därför:

$$\frac{10 \times 42\,800 \text{ kr}}{12} = 35\,666 \text{ kr för 2011}$$

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

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

För medarbetare med månadslön över lönegränsen görs sjukavdrag per dag:

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

Med månadslön avses, utöver vad som anges i § 8 Mom 3:3, även förmåner i form av kost eller bostad värderade enligt Skatteverkets anvisningar.

Om medarbetaren har varit anställd i ett men inte två år i följd utgörs föräldralönen av

- två månadslöner minus 60 föräldralöneavdrag beräknat per dag enligt denna paragraf.

Om medarbetaren har varit anställd i två men inte tre år i följd utgörs föräldralönen av

- tre månadslöner minus 90 föräldralöneavdrag beräknat per dag enligt denna paragraf.

Om medarbetaren har varit anställd i tre men inte fyra år i följd utgörs föräldralönen av

- fyra månadslöner minus 120 föräldralöneavdrag beräknat per dag enligt denna paragraf.

Om medarbetaren har varit anställd i fyra eller fler år i följd utgörs föräldralönen av

- fem månadslöner minus 150 föräldralöneavdrag beräknat per dag enligt denna paragraf.

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

Föräldralön betalas endast om ledigheten är sammanhängande minst en månad.

Mom 6:3 Utbetalning av föräldraledighetslön

Föräldralönen utbetalas med halva beloppet när tjänstledigheten börjar och resterande hälft när medarbetaren fortsatt sin anställning i tre månader efter tjänstledigheten.

Mom 6:4 Reduktion av föräldraledighetslön

Föräldralönen utges inte om medarbetaren är undantagen från föräldrapenning, enligt lagen om allmän försäkring. Om denna förmån har nedsatts ska föräldralönen reduceras i motsvarande grad.

Mom 6:5 Löneavdrag vid föräldraledighet

Under tjänstledigheten för havandeskap görs avdrag enligt § 9 mom 1. Detta gäller både när den anställda har rätt till föräldraledighetslön enligt ovan och när hon saknar sådan rätt.

Mom 7 Övriga bestämmelser

Vid tillämpningen av bestämmelserna i denna paragraf ska förmåner som utbetalas enligt lagen om statligt personskadeskydd jämföras med motsvarande förmåner enligt lagen om allmän försäkring och lagen om arbets-skadeförsäkring.

Mom 8 Ledighet med tillfällig föräldrapenning

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

månadslönen x 12
52 x veckoarbetstiden

Om ledighetsperiod med tillfällig föräldrapenning omfattar en eller flera hela kalendermånader ska den anställdes hela månadslön dras av för var och en av kalendermånaderna. Om de avräkningsperioder som företaget använder vid löneutbetalningen inte sammanfaller med kalendermånaderna har arbetsgivaren rätt att vid tillämpning av denna bestämmelse byta begreppet ”kalendermånad” mot ”avräkningsperiod”.

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

Mom 9 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 mom 3:3 och för övriga anställda enligt § 8 mom 2.

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

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

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

§ 9 Tjänstledighet m m

Mom 1 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 ska tidsperioden för tjänstledighetens omfattning anges för den anställda. Tjänstledighet får ej förläggas så att den inledes och/eller avslutas på sön- och/eller helgdag som är arbetsfri för den anställda.

När en anställd är frånvarande på grund av tjänstledighet görs avdrag enligt följande:

Om anställd är tjänstledig

- under en period om högst 5 (6)* arbetsdagar ska för varje arbetsdag som är tjänstledig avdrag göras med 1/21 (1/25)* av månadslönen

- under en period längre än 5 (6)* arbetsdagar ska för varje tjänstledighetsdag (även för den anställde arbetsfri vardag samt sön- och helgdagar) avdrag göras med dagslönen.

***/ Tal inom parentes används vid sexdagarsvecka.**

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

Månadslön = den aktuella månadslönen - se § 8 mom 3:2.

För deltidsanställd som endast arbetar vissa dagar i veckan eller har varierande dagarbetstid görs avdrag med en timlön för varje timme på vilken arbete annars skulle ha utförts.

Beträffande timlön - se § 4.

Mom 2 Föräldraledighet

Anställd som enligt reglerna i lagen om rätt till föräldraledighet vill utnyttja sin rätt till sådan ledighet, ska anmäla detta till arbetsgivaren i god tid och senast före de i lagen angivna tidsgränserna samt därvid ange vilken tidsperiod ledigheten avses omfatta och vilken typ av ledighet som det gäller.

Detsamma gäller vid ledighet i samband med att den anställde i sitt hem mottager barn såsom fosterbarn eller adoptivbarn.

Löneavdrag sker enligt vad som anges i mom 1.

Beträffande föräldraledighetslön och avdrag vid ledighet med tillfällig föräldrapenning - se §8 mom 6 respektive 8.

Mom 3 Permission

Parterna är överens om att anställd, då synnerliga skäl därtill föreligger, efter arbetsgivarens beprövande i varje särskilt fall kan beviljas tjänstledighet för egna angelägenheters ordnande under högst fyra dagar per kalenderår utan avdrag på kontant lön eller minskning av antalet semesterdagar. Vid dylik ledighet utges dock ingen ersättning för eventuellt mistade naturaförmåner.

Mom 4 Nationaldagen

Medarbetare har rätt till en dags permission under de år som nationaldagen den 6 juni infaller på en lördag eller söndag, under förutsättning att anställningen består denna dag. Utläggning av permissionen sker någon gång under det aktuella kalenderåret efter överenskommelse mellan arbetsgivaren och medarbetaren.

§ 10 Uppsägning

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

Mom 1 Anställd den 1 januari 1998 eller senare

Vid uppsägning från arbetsgivarens sida har anställd som anställdts den 1 januari 1998 eller senare rätt till en uppsägningstid enligt nedan

Anställningstid vid företaget Uppsägningstid

mindre än 2 år	1 mån
fr o m 2 år till 4 år	2 mån
fr o m 4 år till 6 år	3 mån
fr o m 6 år till 8 år	4 mån
fr o m 8 år till 10 år	5 mån
fr o m 10 år	6 mån

Uppsägning från arbetsgivaren ska ske skriftligen.

Mom 2 Anställd före den 1 januari 1998

Vid uppsägning från arbetsgivarens sida har anställd som anställdts före den 1 januari 1998 och som varit anställd hos arbetsgivaren de senaste sex månaderna eller sammanlagt minst tolv månader under de senaste två åren rätt till en uppsägningstid av

två månader fr o m fyllda 25 år
tre månader fr o m fyllda 30 år
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 från arbetsgivaren ska ske skriftligen.

När innehavare av mindre tandläkarpraktik avlider anses medbestämmandeförhandling och uppsägning pga arbetsbrist, respektive underrättelse och besked till anställd med tidsbegränsad anställning ha skett i och med dödsfallet.

Anmärkningar

- 1. Om beräkning av anställningstidens längd enligt ovan stadgas i 3 § lagen om anställningsskydd.*
- 2. Har anställd som sagts upp på grund av arbetsbrist, vid uppsägningsdagen uppnått 55 års ålder och då har 10 års sammanhängande anställningstid ska den enligt detta avtal gällande uppsägningstiden förlängas med sex månader.*

Mom 3 laktar inte uppsägningstid

Anställd som slutar sin anställning utan att respektera stadgad eller överenskommen uppsägningstid har inte rätt till innestående lön och semesterersättning.

Arbetsgivaren må härav innehålla ett belopp motsvarande lön för det antal dagar av uppsägningstiden som den anställde ej infunnit sig till arbete. Det innehållna beloppet får dock totalt högst motsvara lönen för en månad.

Mom 4 Tjänstgöringsbetyg

När anställning upphört på egen begäran eller på grund av arbetsbrist har anställd med minst sex månaders anställning rätt att senast en vecka efter 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 äger den anställde rätt till tjänstgöringsintyg.

Såväl betyg som tjänstgöringsintyg bör innehålla uppgift om hur många av de lagstadgade 25 semesterdagarna som den anställde åtnjutit under innevarande semesterår.

Mom 5 Personalinskränkning

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 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 i denna bilaga tillhandahåller den lokala respektive den centrala avtalsparten relevant faktaunderlag.

Anmärkning

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

§ 11 Avtalsförsäkringar

Arbetsgivaren är skyldig att för anställda som omfattas av detta avtal teckna tjänstegrupplivförsäkring, TGL, pensionsförsäkring ITP, trygghetsförsäkring vid arbetsskada TFA samt Omställningsavtalet SAF-PTK.

§ 12 Tvisters avgörande

Mom 1

Det förutsätts, att arbetsgivaren och den anställde genom ömsesidigt hänsynstagande söker i samförstånd ordna sina gemensamma angelägenheter. Om tvist ändå uppstår, ska densamma göras till föremål för behandling i den ordning som anges nedan. Berörda parter ska undvika varje åtgärd, som kan vara ägnad att försvåra eller försena tvistens biläggande.

Mom 2

Uppkommer tvist mellan arbetsgivare och den anställde angående tolkning och/eller tillämpning av detta avtal och kan densamma inte lösas genom överläggning direkt mellan dem och deras representanter, ska frågan på enderas begäran hänskjutas till förhandlingar mellan Vårdföretagarna och SRAT.

Begäran om dylikt hänskjutande ska ha inkommit till motpartens organisation inom fyra månader efter tvistefrågans uppkomst.

Förhandlingar mellan organisationerna ska upptagas inom 30 dagar efter det begäran kommit vederbörande organisation tillhanda.

Kan tvisten härigenom inte biläggas, ska frågan, om parterna därom är ense, överlämnas till en särskild förtroendenämnd med befogenheter enligt lagen om skiljemän och bestående av fem ledamöter, av vilka två jämte en suppleant utses av Vårdföretagarna och två jämte en suppleant av SRAT, samt en - tillika ordförande - av båda organisationerna gemensamt.

Frågor rörande föreningsrättskränkning och stridsåtgärder, som enligt lagen om medbestämmande i arbetslivet hör under arbetsdomstolen, är undantagna från förtroendenämndens behörighet.

Båda parter förbinder sig att ställa sig förtroendenämndens beslut till efterrättelse och att inte draga till nämnden hänskjuten fråga under domstolsprövning.

Tvist på grund av verkliga eller förmenta felaktigheter mot detta avtal, vilka inte påtalats hos motpartens organisation inom fyra månader från den dag, då den förmenta felaktigheten skett, kan inte bli föremål för prövning eller behandling.

§ 13 Giltighetstid

Detta avtal gäller fr o m den 1 januari 2007 tillsvidare och förlänges med ett år i sänder om inte skriftlig uppsägning från någondera parten sker senast tre månader före tiden för avtalets utlöpande. Tidigaste tidpunkt för uppsägning är dock den 31 oktober 2009.

Uppsägning av avtalet bör åtföljas av förslag till nytt avtal.

Protokollsanteckning

Parterna är ense om att felaktig tillämpning av § 10 mom 5 ej kan föranleda talan om ansvar för brott mot kollektivavtalet.

Stockholm den 29 maj 2007

FÖRENINGEN VÅRDFÖRETAGARNA

Sten Lycke

SRAT

Ann Garö

Parterna har i enlighet med överenskommelse om tillsvidareavtal redigerat avtalet om allmänna villkor och lön den 21 september och den 22 oktober 2010

Sten Lycke

Sophie Silverryd

LÖNER

1. Gemensamma utgångspunkter

Lönesättningen skall vara följande:

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 tandhygienistens löneutveckling i företaget.

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

Motivet för varje utvecklingsinsats skall vara att stärka företagets konkurrenskraft. Tandhygienistens utbildning och kompetensutveckling är av betydelse för företagets produktivitet och förnyelse. Genom att utveckla tandhygienisten för aktuella och framtida arbetsuppgifter och insatser, blir denne bättre skickad att bidra till att verksamhetens mål uppnås.

2. Grundläggande principer för lönebildningen i företagen

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

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

Lönen skall vara individuell och differentierad och sättas med utgångspunkt från 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.

Individuella mål kan exempelvis avse utveckling av personliga färdigheter och egenskaper, varvid särskilt odontologisk kompetens, samarbetsförmåga, odontologiskt och personligt ansvar, omdöme, målmedvetenhet, initiativförmåga, idériakedom och innovationskraft är betydelsefulla bedömningsgrunder.

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

Samma värderingar och tillämpning av ovanstående principer skall gälla för kvinnor och män.

De centrala parterna är överens om att under avtalsperioden gemensamt utarbeta ett förslag till hur ett lönepolitiskt program kan se ut.

3. Löneprocessen och den lokala lönebildningen

De gemensamma principerna för lönebildningen enligt detta avtal förutsätter att de lokala parterna (företag, berörda tandhygienister) gör en genomgång av avtalets intentioner och tillämpningen på företaget. Med sin kännedom om företagets förhållanden, skall de lokala parterna genom ömsesidigt hänsynstagande i samförstånd medverka i lönebildningen. Parterna upprättar en tidplan för den lokala löneprocessen och överenskommer om tidpunkt för lönerevision. Tidpunkt för start av processen är senast den 30 september respektive år.

En genomgång sker årligen av tandhygienistens lön. Det är av stor vikt att en medarbetarsamtal förs mellan chef och berörd tandhygienist med utgångspunkt från de grundläggande principerna som anges i punkt 3, samt att tandhygienistens utveckling behandlas i samtalet.

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

Chefen överlämnar ett förslag till ny individuell lön till den enskilde tandhygienisten senast en månad från revisionsdatum. I samband med att förslaget överlämnas skall chefen motivera föreslagen lön.

Vid oenighet kan tandhygienisten genom SRAT eller lokal förening inom STHF begära lokal förhandling. Därefter förhandlar de lokala parterna och träffar överenskommelse.

Vid förhandlingen skall redovisas en analys av lönestrukturen. Tandhygienistens ökade erfarenhet i sina arbetsuppgifter, höjda krav i arbetet, större befogenheter och ansvar, befordran samt ökade och bättre arbetsinsatser skall beaktas. Lönestrukturen skall återspegla tandhygienistens kvalifikationer i form av odontologisk och annan relevant utbildning och kompetens.

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

I det fall medlem i SRAT inte erhåller godtagbar lönehöjning, bör särskilda överläggningar föras mellan berörda parter om den enskilde tandhygienistens 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, får central förhandling påkallas senast tre veckor efter det att den lokala förhandlingen avslutats. Central förhandling får inte påkallas senare än tre månader från revisionsdatum enligt ovan.

4. Allmänna anställningsvillkor

Parterna är ense om att tillämpa de mellan parterna träffade kollektivavtalet avseende allmänna villkor mellan Föreningen Vårdföretagarna och SRAT.

5. Statistik

Parterna har för avsikt ta del av den statistik Svenskt Näringsliv har framställt med anledning av SCBs krav.

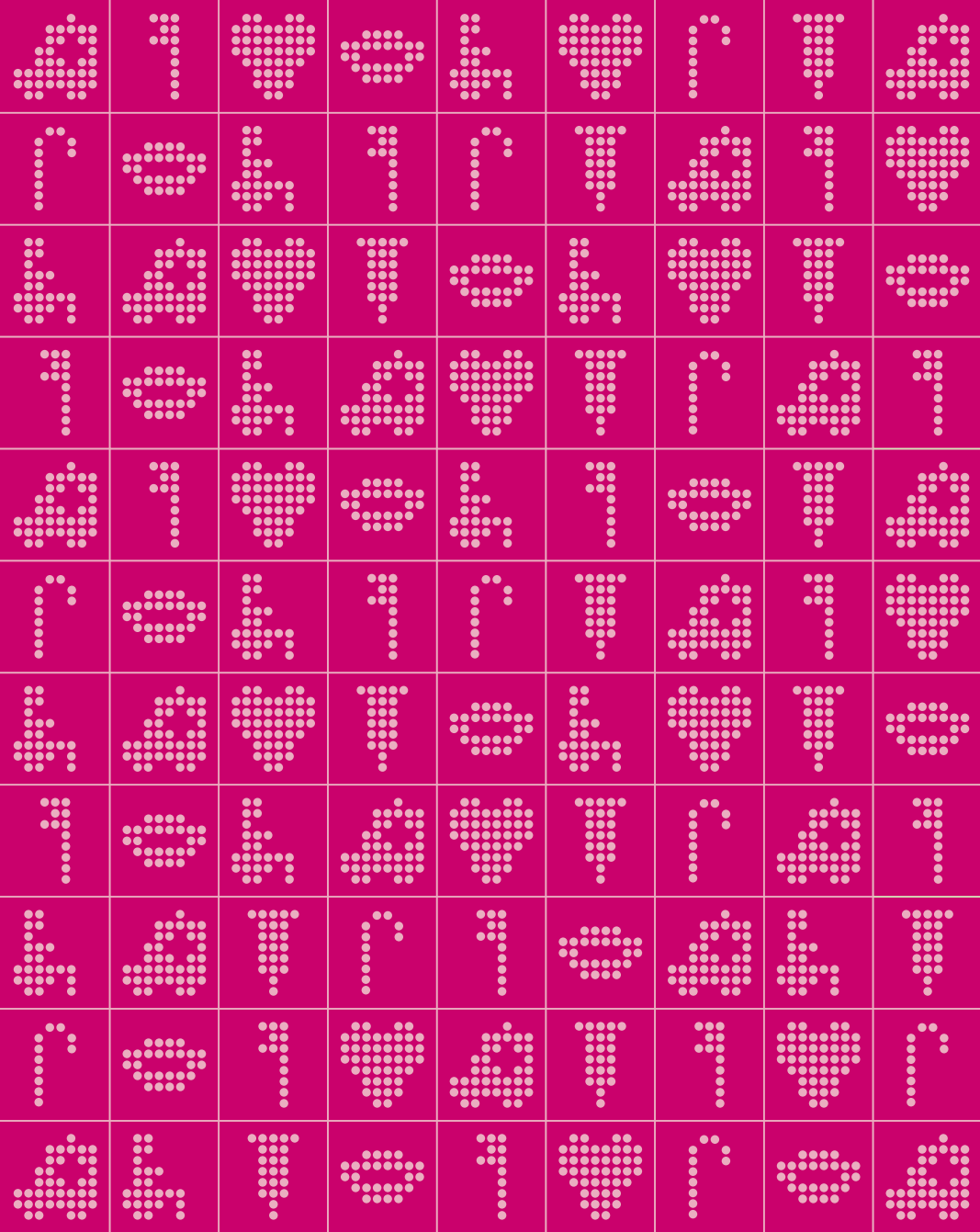
6. Fredsplikt

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

Om överenskommelse om individuell lön ej har kunnat uppnås vid central förhandling, äger SRAT eller Föreningen 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 skall omgående lämnas till Föreningen Vårdföretagarna eller SRAT.

7. Uppsägning

Detta avtal gäller från och med den 1 januari 2007 tills vidare med en ömsesidig uppsägningstid på tre månader. Tidigaste tidpunkt för uppsägning är dock den 31 oktober 2009.



Beställning av avtal:

Beställningsnummer: 6584 1010
AlmeGas webbshop, www.almeGa.se

Info@ontime.se
Tel: 08-556 799 00

