

Ärende	Sommarersättningar, sommaren 2022		
Typ av beslut	<input checked="" type="checkbox"/> Delegationsbeslut _____ <small>(ärendegrupp enligt delegationsordning)</small> <input type="checkbox"/> Verkställighetsbeslut		
Föredragande/ansvarig handläggare	HR-strateg		
Beredning	HR-strateg / Lön		
Vem/vilka omfattas av beslutet	Medarbetare inom dygnet runt-verksamhet inom sjukhusvård samt ambulanssjukvård.		
Facklig samverkan	ensidigt arbetsgivarbeslut		
Gäller fr.o.m. och t.o.m.	1 juni 2022 till och med 31 augusti 2022		
Informerar till	Chefer vid berörda enheter samt verksamhetsstöd inom HR och lön		
Kommunikation av det fattade beslutet	Hur – via chefskanalen	När – i samband med att beslut fattats	Ansvar -
Uppföljning	Hur	När	
Ansvar för återrapportering			


Beslut

Särskilda erbjudanden om sommarersättningar har till syfte att bidra till att bemanningssituationen löses under perioden av sommarsemestrar. Dessa ersättningar avser endast dygnet runt-verksamhet inom sjukhusvård samt ambulanssjukvård.

Beslut om nedanstående ersättningar kan endast fattas av Områdeschef i samråd med Hälso- och sjukvårdsdirektör. Verksamhetschef, avdelningschef eller annan äger ej rätt att fatta beslut om dessa ersättningar. Ersättningarna kan endast beviljas under den period av planerade sommarsemestrar som gäller veckorna 22–35, inte övrig del av året.

Se bilaga, sida två, för beslutet i sin helhet.

2022-01-26



 Brita Winsa
 Hälso- och sjukvårdsdirektör

SOMMARERSÄTTNINGAR 2022

Förutsättningar

Särskilda erbjudanden om sommarersättningar har till syfte att bidra till att bemanningssituationen löses under perioden av sommarsemestrar. Dessa ersättningar avser endast dygnetrunt-verksamhet inom sjukhusvård samt ambulanssjukvård.

- Ersättning kan erbjudas medarbetare i patientnära arbete inom i första hand dygnetrunt-verksamheter. Yrkesgrupper som *kan* avses är sjuksköterskor, barnmorskor, röntgensjuksköterskor biomedicinska analytiker, undersköterskor, skötare, barnsköterskor ambulanssjukvårdare samt medicinska sekreterare.
- För att ersättning skall utgå förutsätts att medarbetaren har utfört arbete dvs. att arbetstiden finns schemalagd samt att arbete utförts. Ersättning utges för arbetade timmar inom aktuell tidsperiod, vilket innebär att frånvaro ej ger ersättning.
- Tjänstledig (föräldralediga alternativt studielediga) som efter beslut arbetar under sin ledighet får timlön enligt samma princip, dvs med % på grundlönen.
- För att erbjudandet ska gälla kan enheten maximalt bevilja 20 semesterdagar/anställd under perioden 1 juni-31 augusti.
- Ersättningarna kan endast beviljas under den period av planerade sommarsemestrar som gäller veckorna v.22–35, inte övrig del av året.
- Beslut om nedanstående ersättningar kan endast fattas av Områdeschef i samråd med Hälso- och sjukvårdsdirektör. Verksamhetschef, avdelningschef eller annan äger ej rätt att fatta beslut om dessa ersättningar.

Allmänt gäller att sommarersättningar skall tillämpas mycket restriktivt och kan användas bara när alla andra alternativa lösningar har prövats, se nedan, och att extern genomgång av schemaplanering genomförts.

- semesterutlägg juni, juli, augusti
- max 4 veckors semester under juni, juli, augusti.
- förtätad helgtjänstgöring – varannan helg
- schemalagt maximalt antal buffertpass/anställd (Modell1).
- rätt använd kompetens – förändrat ansvar för vissa arbetsuppgifter

Ensidigt arbetsgivareerbjudande om ersättningar 2022

Dessa ersättningar avser endast dygnetrunt-verksamhet inom sjukhusvård samt ambulanssjukvård.

En modell som ersätter med ett procentpåslag på lönen innebär att ersättningen varierar beroende på lönenivå. Den ger även en högre ersättning för ett längre arbetspass än ett kortare. Ersättning för obekvämt arbetstid utbetalas enligt kollektivavtal i samtliga alternativ.

1. Om du **tillfrågar din medarbetare att flytta sin beviljade semester** ersätts denne med sin ordinarie timlön + 180 procent av sin timlön i tillägg.
2. Om du **tillfrågar din medarbetare att avbryta sin påbörjade semester** ersätts denne med 280 procent av timlönen. Medarbetaren får också en extra semesterdag (max 5 dagar extra) i enlighet med centrala kollektivavtal (Allmänna Bestämmelser).
3. Om du tillfrågar din medarbetare att ta på sig ett **extra pass utöver sin arbetstid enligt ordinarie schema** ersätts denne med 280 procent av timlönen.

Detta motsvarar ersättningen i alternativ 1 med skillnaden att medarbetaren får både sin timlön + 180 procent av sin timlön i extra ersättning då denne arbetar tid utöver sin ordinarie arbetstid.

4. Om du tillfrågar din medarbetare att ta på sig **extra jour/beredskapspass utöver planerade jour/beredskapspass** ersätts det med:
+ 550 kr för pass vardagar
+ 1100 kr för pass helg (inklusive fredag kväll)
5. **Avbruten föräldraledighet** (vid en sammanhängande ledighet om minst 4 veckor)
Ingen förändring av ledighet eller löneavdrag görs, utan det regleras via timanställning under ledighetsperioden. Ersättning utgår med 280 procent av timlönen.

Detta motsvarar ersättningen i alternativ 1 med skillnaden att medarbetaren får både sin timlön + 180 procent av sin timlön i extra ersättning då denne arbetar tid utöver sin ordinarie arbetstid.