

FÖRHANDLINGSPROTOKOLL 17/2010

Ärende: Avtal för hantering av kompensationsledighet för
jour- och beredskapstjänstgöring i Landstinget Halland

Tid: 2010-06-16

Parter: Landstinget Halland och
Hallands Läkarförening, Hlf

Närvarande: För Landstinget Halland:

Catarina Dahlöf (per capsulam)
Joachim Björnklev
Svetlana Kontic

För Hlf:

Per Meijer

Plats: Landstingshuset, Södra vägen 9, Halmstad

§ 1

Utsågs till ordförande Catarina Dahlöf samt att jämte ordförande justera protokollet
Per Meijer.

§ 2

Utsågs till sekreterare Svetlana Kontic.

§ 3

Parterna träffade överenskommelse om avtal för hantering av kompensationsledighet
för jour- och beredskapstjänstgöring i Landstinget Halland enligt bilaga till detta
protokoll.

Avtalet gäller fr o m 2010-07-01 med en ömsesidigt uppsägningstid om 6 månader.



§ 4

Förhandlingarna förklarades avslutade 2010-06-16.

Vid protokollet

Svetlana Kontic

Svetlana Kontic

Catarina Dahlöf

Catarina Dahlöf

Per Meijer

Per Meijer

Avtal för hantering av kompensationsledighet för jour- och beredskapstjänstgöring i Landstinget Halland

Medarbetare, som har arbetat utanför ordinarie arbetstid, ska i första hand kompenseras med ledighet. Arbetsgivaren ska, där verksamheten så medger, ge varje enskild medarbetare möjlighet att ta ut all tid som arbetats in under jour- och beredskap som ledighet.


Principer och gemensamt förhållningssätt för att undvika att "jourberg" uppstår:

Den 31 oktober 2010 görs en avstämning av jourkomptimmarna. Varje medarbetare behåller jourkomptimmar upp till 200 timmar på jourkompkontot. För de medarbetare som har mer än 200 timmar ska överskjutande timmar utöver 200 flyttas över till ett annat jourkompkonto, kallat jourberget.

Efter avstämningstillfället den 31 oktober 2010 kommer inestående kompensationsledighet för medarbetarna att maximalt kunna uppgå till 200 timmar per år. Efter den 1 november 2010 ska medarbetaren varje månad välja hur många timmar som hon/han vill ta ut i ledighet eller som ekonomisk ersättning (gäller både jourkomptimmar som fanns vid avstämningstillfället och nya intjänade jourkomptimmar). Detta sker i samförstånd med närmaste chef då hänsyn ska tas till Arbetstidslagets regler och gällande lokalt kollektivavtal. Medarbetaren registrerar hur mycket som ska tas ut i ledighet och hur mycket som tas ut i pengar och detta ska registreras månaden efter. Överskjutande timmar utöver 200 regleras varje år med kontant betalning vid december månads löneutbetalning.

Vid ingången av AT-tjänstgöring och vid AT-tjänstgöringens slut (21 månader) utges ekonomisk ersättning för all inestående jourkompensationsledighet.

Vid byte av befattning från ST-tjänstgöring till specialistläkare alternativt överläkare och från specialistläkare till överläkare, ska all inestående jourkompensationsledighet utges som ekonomisk ersättning utom maximalt 40 timmar som kan utges som ledighet. Medarbetaren förbinder sig att ta ut de sparade timmarna i ledighet under de nästkommande sex månaderna. Om timmarna inte tagits ut efter att sex månader har passerat betalas de ut som ekonomisk ersättning.



Handlingsplan - minskning av "jourberget"

All inestående kompensationsledighet (jourberget) som medarbetaren arbetat in till och med 2010-10-31 hanteras enligt följande:

- Närmaste chef ska tillsammans med medarbetaren utarbeta en individuell plan för hur samtliga timmar i "jourberget" ska tas bort.
- Om ledighetsuttag kan beviljas ska detta ske i första hand. Finns beviljad ledighet enligt handlingsplanen, som inte tagits ut inom överenskommen tidsperiod, ska ny handlingsplan upprätta för dessa timmar i samråd med närmsta chef.
- Kontant utbetalning kan ske månadsvis med 1/12 del per månad alternativt ett större belopp per år i samband med en ordinarie löneutbetalning.
- Lönevaxling till pensionsförmån kan ske med ett fast belopp av bruttolönen varje månad.

Det s. k. jourberget ska vara slutreglerat senast 2013-06-30.

Ansvar för att dessa regler tillämpas vilar på läkarens närmaste chef. Så snart som de individuella planerna är klara kan utbetalning enligt medarbetarens önskemål ske. Samtliga individuella planer ska dock vara klara senast 31 januari 2011.

Utvärdering av detta avtal ska ske under hösten 2012 och resultatet ska redovisas till Landstingsstyrelsen.