

2018-06-01

SYLF Jönköpings information till nyanställda

-En liten manual till ditt jobb i Region Jönköpings län



Gustaf Starlander
SYLF JÖNKÖPING

Innehåll

Introduktion	2
Arbetstider	3
Semester.....	3
Flextid.....	3
Lön.....	5
Avdrag från lönen.....	5
Partiell ledighet ("gå ner i tjänstegrad")	5
Avdrag heldag (t.ex. sjukdom eller vård av barn – VAB):.....	5
Avdrag del av dag (ex. VAB, sjukdom, minusflex)	5
Sjukdom.....	6
Karensdag.....	6
Tillskott på lönen	6
Jourkompensation.....	6
Beordrad övertid	8
Obekväm arbetstid (Ob).....	8
Arbete på annan ort (>5 mil från ordinarie arbetsplats).....	8
Traktamente	8
Färdtidsersättning	8
Resetillägg	9
Övriga kostnadsersättningar	9
Graviditet.....	10
Föräldraledighet	10
Rätt till ledighet (regleras i föräldraledighetslagen).....	10
Rätt till ersättning (regleras av socialförsäkringsbalken och kollektivavtal)	11
Ersättning från FSK	11
Ersättning från arbetsgivare	11
Pension	13
Allmän pension.....	13
Tjänstepension	13
Hållbart yrkesliv.....	14
Diskriminering	14
Arbetsmiljö (regleras av arbetsmiljölagen - AML).....	14
Skyddsronnd	14
Medbestämmande (regleras av Medbestämmandelagen - MBL)	14
Samverkansmöten.....	15

Introduktion

Hej och hjärtligt välkommen till Region Jönköpings län och SYLF Jönköping! Denna information riktar sig främst till dig som är nyanställd och kanske aldrig tidigare varit fast anställd. Vår erfarenhet inom SYLF Jönköping är att flera nyanställda saknar kunskap om de arbetsvillkor som gäller, vilket ökar risken för att missgynnas i arbetslivet. Som medlem i Läkarförbundet uppmanar vi dig att aldrig tveka att ta kontakt med oss avseende frågor om ditt arbetsliv!

Arbetsvillkoren som läkare bestäms utifrån lagar, centrala avtal och lokala överenskommelser. För mer ingående detaljer rekommenderar vi att läsa Läkarförbundets kollektivavtal och hänvisning till nationella lagar. Alla som är anställda har i och med anställningsavtalet kommit överens om att dessa regler ska råda och din lokala arbetsgivare kan inte försämlra dina villkor i förhållande till lagar och avtal som arbetsgivare och arbetstagar har kommit överens om.

På Regionens intranät finns också information om regler, riktlinjer och lokala avtal. Vi rekommenderar att ni vid något tillfälle läser igenom dessa. Därutöver rekommenderar vi er att regelbundet läsa igenom era lönespecifikationer i Heroma självservice för att kunna korrigera eventuella misstag, vilket vi av erfarenhet vet är förekommande.

Slutligen önskar vi påpeka att detta kompendium är ett sammandrag av flera hundra sidor lagar och avtal, varpå det uppenbart förekommer förenklingar och brister. Hör gärna av er om ni undrar vad som gäller ert i specifika fall!

Gustaf Starlander
Ordförande SYLF Jönköping
2018

Arbetstider

I Sverige är *ordinarie arbetstid* 40h/ helgfri vecka. Denna tid förkortas oftast (34-38h) vid skiftarbete. Läkare har dock enligt avtal inte skiftarbete utan jobbar *ordinarie arbetstid* plus *jour*. Enligt läkaravtalet kan läkare förläggas att arbeta *ordinarie arbetstid*, vardagar mellan kl. 07:00-21:00 (fortfarande max 40h/v). Normalt är arbetsdagen mellan ca 08:00-17:00. Din arbetstid är av din chef inlagd i vårt lönesystem *Heroma* och det är denna arbetstid som gäller som *ordinarie arbetstid* för just dig.

Rast (lunchen) ingår inte i arbetstiden och är minst 30 sammanhängande minuter per dag. Även om du inte stämplars ut dras minst 30 minuter alltid från din arbetade tid och du får inte lön för denna tid. Arbetsgivaren kan heller inte kräva att du är på plats eller utför arbete under denna tid. Du har också rätt att ta paus i arbetet, vilket ingår i arbetstiden. Det brukar vara kutym med 10–15 min fika, förmiddag och eftermiddag.

I realiteten tillämpar vissa kliniker i regionen ”förtroendetid” för läkare, under rasten. D.v.s. man har automatiska 30 min stämplingar för lunchrasten, väl medveten om att vissa dagar blir den något längre andra dagar något kortare. I kompensation befinner sig läkarna på arbetsplatsen, svarar i telefon vid behov eller dylika sysslor. Befinner du dig ombytt och frånvarande från arbetsplatsen under rasten ska du dock alltid stämpla ut.

Om man inte är jourlagd är man ledig lördag, röda dagar, samt midsommarafton, julafton och nyårsafton. Lön för dessa dagar ingår i en heltidsanställning.

Semester

Semester är inarbetad lön och antalet semesterdagar står i proportion till din arbetade tid under helåret. Alla läkare som arbetar hela året erhåller 25 dagar semester/år om man är under 40 år gammal. 31 dagar om man är över 40 år och 32 dagar om över 50 år. Alla heltidsanställda i Sverige har enligt lag rätt till 4 veckor semester och det ska eftersträvas att dessa förläggs sammanhängande under månaderna juni-augusti (förutsatt att du har innestående semesterdagar). Detta gäller alla som är anställda längre än 3 månader, även om du inte har varit anställd under hela året. Om arbetsgivaren ej medger detta ska du kontakta Läkarförbundet! Efter förhandling kan monetär kompensation eller extra semesterdagar utfalla i sådana fall.

Jour ska ej förläggas i direkt anslutning till semester (helgen innan/efter).

Du har rätt att spara överskjutande 20 semesterdagar per kalenderår upp till 30 sparade dagar utöver årets semester, men vi rekommenderar att du tar ut din semester. Utbetalning av outtagna semesterdagar sker som *dagslön*. Avslutar du din anställning under året, men har tagit ut full semester, kan du bli återbetalningsskyldig för dagar som inte ”arbetats in”.

Utöver normal månadslön under semestern erhåller du också s.k. *Semesterlön*. Denna är 0,605% av månadslönen per semesterdag.

Flexitid

Region Jönköping tillämpar *flexitid*. Alternativet är fasta arbetstider som innebär att man kommer och går exakt de schemalagda tiderna. Läkarförbundet och arbetsgivaren är överens om att det gynnar båda parter om det finns möjlighet för individen att själv justera sina arbetstider inom vissa nivåer.

Flextiden gäller ± 2 h innan och efter ordinarie arbetstid. Samt att rasten kan ske upp till max 90 minuter. Du kan exempelvis stämpla in 2 h innan utsatt arbetstid för att t.ex. signera av anteckningar eller gå hem 2 h tidigt om du har avklarat dagens alla arbetsuppgifter. Alternativt ta upp till 90 minuters lunch för att utföra ett ärende. Möjligheten att utnyttja flextid är förutsatt att du fortfarande utför samtliga dina arbetsuppgifter, du kan alltså inte dyka upp 2 h sent till ronden på eget initiativ.

Den 31 maj, 30 september och 31 januari sker en avstämning. Har du ett större underskott än -15 h i flextid kommer den övergående tiden dras från månadslönen som *timlön*. Ligger du mer än +15h i flextid kommer överskjutande tid strykas.

Varför stryks den överskjutande tiden? Jo, det ska inte finnas möjlighet att ackumulera flextid, för det tyder på att du inte klarar av att utföra dina arbetsuppgifter under utsatt tid. Om du riskerar att få flex timmar strukna, ska du ha ett samtal med din chef om varför du arbetar för mycket. Din chef är då skyldig att prioritera dina arbetsuppgifter eller justera din arbetsbörda så att du klarar att utföra ditt arbete under ordinarie arbetstid.

Flex tid hela dagar

Om du riskerar att få flex timmar strukna kan du ansöka hos din chef att ta flex ledigt en hel eller del av dag, chefen beslutar om detta. Det är dock förutsatt att årets semesterdagar är planerade (men inte nödvändigtvis uttagna). Lägg då in detta i lönesystemet Heroma.

Lön

Alla fast anställda läkare har månadslön. Denna betalas ut den 27:e varje månad eller närmst föregående vardag om den 27:e infaller under helgen. I december utbetalas lönen innan Julafton. Tillskott på lönen läggs oftast på efterföljande månads lön, medan avdrag oftast sker innestående månad. Cirka en vecka innan löneutbetalning sker en s.k. lönekörning och din kommande lönespecifikation kan då ses i löneprogrammet *Heroma Självservice*. Om du ser att denna inte stämmer ska du ta kontakt med din löneadministratör. Det är individens ansvar att lägga in begäran om ersättningar och kontrollera att rätt lön också betalats ut, därför är det viktigt att veta vilken lön man har rätt till. I *Heroma Självservice* ses också stämplingar, frånvaro, ATL-tid och kompenstationstimmar och det är viktigt att också regelbundet kontrollera så att det stämmer. Du ska i Heroma få s.k. "signeringsdokument", de sammanställer din arbetade tid och frånvaro under föregående månad och ger en god översikt, vi rekommenderar att du alltid kontrollerar dem!

Lönen är individuell och ska förhandlas innan anställning. Lönen revideras en gång per år och den kollektiva procentuella löneökningen för fackligt anslutna förhandlas av Läkarförbundet centralt och lokalt. Observera när du skriver på ett anställningsavtal vilket avtalsår du skriver under, skriver du under avtalsår 2018 ingår du inte i revisionen 2018.

Observera att alla justeringar av lönen (begäran om jourkompensation, semester, beordrad övertid etc.) måste göras i programmet *Heroma Självservice* på Intranätet.

Avdrag från lönen

Partiell ledighet ("gå ner i tjänstegrad")

Har man med sin chef kommit överens om att gå ner i tjänstegrad till t.ex. 80% (32h/v) får man 80% av sin månadslön. Du har rätt till lika mycket semester men får under semestern 80% av lönen. Detta gäller om du var partiellt ledig månaden innan eller efter semestern. För underläkare är den vanligaste anledningen till sänkt tjänstegrad partiell föräldraledighet.

Avdrag heldag (t.ex. sjukdom eller vård av barn – VAB):

Om du är frånvarande från arbetet en dag blir avdraget = dagslönen x frånvarade arbetsdagar x 1,4

Dagslön = månadslönen/antalet dagar den månaden (högst dagslön är alltså i februari)

Varför 1,4? Jo för veckodagarna ska bekosta din lön även på helgen, så varje arbetsdag är egentligen 1,4 arbetad dag (7/5) för att täcka alla veckans dagar.

Avdrag del av dag (ex. VAB, sjukdom, minusflex)

Avdrag med timlön

Timlönen = månadslönen/165.

Sjukdom

Vid sjukdom sjukanmäter du dig själv, men arbetsgivaren kan begära intyg för att du sökt vård efter att den första veckan har gått. Du har rätt att under arbetstid (med behållen lön) besöka läkare och tandläkare vid akut sjukdom och olycksfall. Även planerade besök kan ske under arbetstid med behållen lön om överenskommet med arbetsgivaren.

Karensdag

Nya regler kommer den 2019-01-01 avseende karensavdraget. Den första dagens sjukdom (dag 1) får du karensavdrag, det vill säga du erhåller ingen lön för denna tid. Är du sjuk eller skadad på grund av en arbetsplatsolycka utfaller ingen karensdag och du ska också anmäla detta i avvikelssystemet *Synergi*. Störst risk inom sjukvården brukar vara att bli smittad av smittsamma sjukdomar så som t.ex. calicivirus.

Varje ny sjukdomsperiod börjar med en karensdag, så går du tillbaka till jobbet en dag och sedan blir sjukskriven igen, efter mer än 5 dagar, tillkommer en ny karensdag oavsett om sjukdomen är för samma diagnos. Detta kan dock förhandlas vid frekventa endagssjukskrivningar på grund av samma diagnos. T.ex. besvär av migrän.

Dag 2-14 betalar arbetsgivare 77,6 % x dagslönen. Från dag 15 betalar Försäkringskassan (FSK), men arbetsgivaren betalar sjuklön upp till 77,6% av lönebortfallet minus ersättningen från FSK upp till en viss tid. Sjuklönen ska också innefatta planerade jour och beredskapsersättningar men enbart bundenhetsersättning (dag 2-14).

Statistiskt sett är den vanligaste anledningen till längre tids sjukfrånvaro bland läkare psykiatriska diagnoser så som depression och arbetsrelaterad stress. Arbetsgivaren har ett mycket stort ansvar för rehabiliteringsåtgärder framförallt vid arbetsrelaterade sjukskrivningar. Vi rekommenderar att du vid längre sjukskrivningar omgående tar kontakt med Läkarförbundet för stöd i att tillsammans med arbetsgivaren utarbeta en rehabiliteringsplan.

Blir du sjuk under semestern ska du sjukskriva dig till arbetsgivaren, du har då rätt till sjukskrivning och behåller dina semesterdagar.

Utfyllnad vid längre sjukskrivning

Från AFA utgår ersättning utöver sjukpenning från FSK från dag 91-360 på 12,89 – 13,75% av lönen.

Tillskott på lönen

Jourkompensation

Om du är schemalagd att arbeta utanför din *ordinarie arbetstid* i Heroma, arbetar du under dessa timmar som *jour*. Som läkare pratar vi ofta om att vara jour, generellt, när vi utför en arbetsuppdrag på akuten eller när vi tar konsultationsuppdrag, men detta är inte jourverksamhet i avtalets mening om det utförs under ordinarie arbetstid. Arbete under jour ersätts i Jönköping som följer:

Aktiv tid (Du arbetar):

Vardagar:

- 07:00-21:00 arbetad timme x 1
- 21:00-00:00 måndag-torsdag arbetad timme x 1,5
- 00:00-07:00 arbetad timme x 2

Helgdagar:

- 18:00-20:00 fredag arbetad timme x 1,5
- 20:00 fredag – 07:00 måndag arbetad timme x 2

Passiv tid (Du utför inget arbete, "sover")

- Bundenhet på sjukhuset:
 - 07:00 lördag – 07:00 måndag (samt storhelger):
Timme x 0,5
 - Annan tid (vardagar): Timme x 0,25
- Bundenhet hemma:
 - 07:00 måndag - 16:00 fredag: Timme x 0,2
 - 16:00 fredag – 07:00 måndag: Timme x 0,35

Kortare störningar under passiv tid avrundas alltid upp till minst 30 minuters ersättning.

Om du tar en jour med kort varsel (inom 36 h) multipliceras ordinarie jourersättning x 2. Blir du inringd under fritiden för att inställa dig akut, multipliceras ordinarie jourersättning x 4.

Tyvärr har vi ännu inget speciellt avtal avseende storhelger i Jönköping, men vi jobbar på det.

Utöver kompensationstimmar ger all intjänad bunden tid en kontant jourersättning på månadslönen/440 x antalet bundenhetstimmar.

Det råder kutym i Region Jönköping att kompensationstid betalas ut månaden efter som 30% lön och 70% i inestående kompensationstid att ta ut i ledighet. Detta finns dock inget avtal om, så lokala variationer kan förekomma. Observera också att jobbar man natt så är man inte på plats ordinarie arbetstid och denna tid ska också ersättas av den inarbetade kompensationstiden.

Kompensationstimmarna ersätts med månadslön/137 vilket alltså är högre än timlönen (månadslönen/165). Det är alltså 20% dyrare för arbetsgivaren att betala ut kompensationstimmar än att låta en anställd vara ledig motsvarande tid.

ATL-tid

Har jag rätt att få ut min kompensationstid i ledig tid? Nej, egentligen har arbetsgivaren rätt att bestämma hur mycket ledighet i kompensationstid som du får ta ut. Men, samtidigt finns det enligt arbetstidslagen (ATL) begränsningar för hur mycket man får arbeta. Om du arbetar mer än 40h per vecka för att du får *plusflex*, *jour* eller *övertid*, ackumuleras s.k. *ATL-timmar*. Dessa ser du i Heroma. För läkare gäller ett tak för ATL-timmar på 48h totalt över en 4-veckorsperiod och max 200h/år. Du får heller inte jobba mer än 48h/vecka i genomsnitt över en 4-månadersperiod. Om du arbetar så mycket att ATL-tiden överskrids bör du ta kontakt med Läkarförbundet i Jönköping. Att ge ledigt i kompensationstid är ett sätt för arbetsgivaren att undvika att ATL-tiden överskrids.

Det finns ett tak på 250 kompensationstimmar som får sparas. Överskrids denna gräns vid årsskiftet betalas överstående del ut i lön. Vet du om att du sannolikt kommer att tjäna in kompensationstid så rekommenderar vi att du begär ledighet redan när schemat läggs. Råkar du ta ut mer kompensationsledighet än du arbetat in kommer du få minuskomp och då vara skyldig arbetsgivaren arbetad tid framöver. Har du önskemål om att ta ut kompensationstimmar i lön så kontaktar du din chef, det brukar sällan nekas.

Beordrad övertid

Om du måste jobba över före eller efter din ordinarie arbetstid, för att situationen så kräver det, kallas det beordrad övertid. Det är alltså inte uppgifter som du kan skjuta på tills nästa dag, själv valt att påbörja eller som rimligtvis kan överlåtas till jourhavande kollega. Du ska alltså i förhand vara uppmanad av din chef eller överordnad att stanna kvar på arbetsplatser för att slutföra ett arbete. Det kan också godkännas i efterhand under särskilda omständigheter. Om du inte blir ombedd att stanna kvar har du rätt att avlägsna dig från arbetsplatsen då din arbetstid tar slut. Skilj detta från flexitid som är helt frivilligt och oftast innefattar administrativa eller självpåtagna arbetsuppgifter. Övertid måste alltid begäras i Heroma.

Vid beordrad övertid ger första 2 h:

- 1,4 x timme kompledigt
- Alt 1,8 x timlön i kontant ersättning

Efter 2 h (eller jourtid) ger:

- 2 x timme i kompledigt
- Alt 2,4 x timlön i kontant ersättning

Obekväm arbetstid (Ob)

Om du är schemalagd att ha ordinarie arbetstid (dvs. du har ej jour) under obekväm arbetstid utfaller Ob-ersättning. Eftersom läkare enbart kan schemaläggas ordinarie arbetstid, vardagar fram till kl. 21:00, är det begränsat vilka tider som teoretiskt kan ge Ob. För 2018 är Ob-ersättningen på:

105,8 kr/h kl. 18:00-21:00 dagen innan långfredagen, pingstafton, midsommarafton, julafton och nyårsafton.

54,10 kr/h kl. 00:00-24:00 klämdag mellan söndag och röd dag (inkl. jul och nyårsafton)

54,10 kr/h kl. 19:00-21:00 fredagar

Arbete på annan ort (>5 mil från ordinarie arbetsplats)

Vanligaste arbetet på annan ort är om man åker på kurser eller konferenser. Du har då rätt till ersättning för den olägenhet detta innebär. Vid tjänsteärende står arbetsgivaren för resa och boende.

Traktamente

Är en skattefri ersättning som ska täcka ökade levnadskostnader.

Du erhåller:

- 220 kr heldag (>18h, eller arbetstid som omfattar innan kl. 12:00 – efter 19:00)
- 110 kr halvdag (>4h, eller före kl. 20:00 – efter 10:00 resedagen)
- Dessa ersättningar minskar om måltider är betalda. Andra regler gäller vid utlandsresa

Färdtidsersättning

Utfaller om du måste resa utanför arbetstid:

- 53% timlönen. 80% timlön om mer restid än 10 h på en vecka

Resetillägg

- 105 kr/dygn (>18 h). 15 kr (> 4 h)

Om du måste resa med egen bil:

- 2,9 kr/km

Övriga kostnadsersättningar

- Kvitton för parkeringar och lokal kollektivtrafik ersätts vid tjänsteresor (kurser/konferenser)
- Dagersättning vid randning universitetssjukhus är 500kr/dag
- Kvitton för egna sjukvårdsbesök inom regionen ersätts. Gäller ej tandvård
- Ersättning för friskvård (50 % kostnaden max 1200kr/år). Aktiviteter som ersätts finns på regionens hemsida. Alternativt årskort på regionens gym

Graviditet

Region Jönköping tillämpar jourbefrielse på egen begäran för gravida. Det innebär att du har rätt att under hela, eller delar, av din graviditet begära att inte delta i arbete utanför ordinarie arbetstid. Enligt arbetsmiljölagen har du också rätt att begära att arbetet riskanpassas för att minska risk för skador genom att inte placeras i särskilt utsatta miljöer, t.ex. akutverksamheten inom psykiatri.

Du har rätt att besöka mödravårdscentralen 2 gånger under arbetstid med bibehållen lön.

Sju veckor innan planerad förlossning har man möjlighet att vara helt föräldraledig och 60 dagar innan kan man börja begära graviditetspenning från FSK. Utanför dessa gränser krävs det sjukskrivning för att få rätt till ersättning från FSK. Kontrollera med FSK hur reglerna ser ut för just dig, då dessa regler ofta justeras.

Föräldraledighet

Föräldraledighetsregler är komplicerat. Observera att rätt att vara ledig och rätt till ersättning är två helt olika saker. Rätten att vara ledig säger enbart att arbetsgivaren inte kan förvägra dig ledighet, det betyder inte att du får några pengar.

Du får aldrig missgynnas för att du har varit eller förväntas vara föräldraledig, vare sig gällande arbetsvillkor eller lön. Skulle detta ske är det ett mycket grovt övertramp och du ska då kontakta Läkarförbundet. Lönen ska justeras årligen vid revision som om du hade varit i tjänst (inom samma anställningsform). Du ska alltså bedömas och lönesättas under din föräldraledighet utifrån om dina tidigare prestationer varit över eller under förväntat. Finns det ingen möjlighet att göra en individuell bedömning bör din löneökning motsvara genomsnittet.

Under föräldraledigheten tjänar du in semesterdagar de första 120 dagarna. Dvs om du är under 40 kommer du tjäna in nio dagar på ett år om du är helt föräldraledig det året.

Ersättning som erhålls under föräldraledighet genererar avsättning till allmän pension på samma sätt som lön och arbetsgivaren avsätter tjänstepension beräknat som om du arbetat ordinarie arbetstid.

Rätt till ledighet (regleras i föräldraledighetslagen)

Det finns olika typer av föräldraledighet med eller utan föräldrapenning som det framgår av föräldraledighetslagen. Några exempel är följande:

En (1) förälder har rätt att vara helt ledig 18 månader från barnets förlossning. Därutöver har mamman också rätt till ledighet de första 7 veckorna (om pappan är hemma under denna tid).

Fram till barnet fyllt 8 år har du rätt att vara partiellt föräldraledig ("gå ner i arbetstid"). Det bör ske enligt önskemål men arbetsgivaren har fortfarande rätt att förlägga dina arbetstimmar för att verksamheten ska fungera. Normalt sker detta som en regelbunden ledighet t.ex. är man är helt ledig någon dag i veckan, eller har förkortade arbetsdagar.

Fram till att barnet fyllt 8 år har du också rätt att vara helt ledig så länge du kan plocka ut hela sparade ersättningsdagar från FSK. Om man begär att ta ut hel ledighet får arbetsgivaren begränsa detta till 3 separata tillfällen per år. Du kan alltså inte begära hur många ledighetsperioder som helst. Även om föräldraledighet är en rättighet så är det rekommenderat att ha kollegorna i åtanke om du

frekvent tar föräldraledigt i anslutning till sommarmånader och storhelger. Du måste också begära ledighet minst 3 månader i förväg för att arbetsgivaren inte ska ha rätt att vägra, men god planering generellt uppskattas alltid.

Rätt till ersättning (regleras av socialförsäkringsbalken och kollektivavtal)

Ersättning från FSK

Vid föräldraledighet (och sjukdom) erhålls ersättning från FSK och arbetsgivaren. Ersättning från FSK baseras på den så kallade sjukdomsgrundande inkomsten (SGI). För att få SGI måste man ha varit studerande, arbetssökande (anmäld hos arbetsförmedlingen) eller arbetande minst 6 sammanhängande månader innan man begär ersättning. Om man inte uppfyller ovanstående krav förlorar man sin SGI. Ett vanligt problem är att man inte anmält sig som arbetssökande mellan studier och arbete eller mellan byte av arbete med uppehåll, varpå karenstiden om 6 månader går om intet. Så länge man går direkt mellan studier, arbetssökande, eller anställd behåller man sin SGI.

SGI är **förväntad** årslön (dvs det du skulle ha tjänat under frånvaron, inte det du har tjänat hittills) x 0,97. För att visa för FSK vilken förväntad lön du skulle haft finns på FSKs hemsida en blankett som du begär att din löneadministratör fyller i och signerar. Är du förväntad att ha en inkomst från jour ska detta också inkluderas i årslönen. Detta kan du begära beräknat som genomsnitt av dina tidigare jourinkomster från föregående månader eller dina kollegors snitt om du inte tidigare gått jour, t.ex. på grund av graviditet. Går din lön upp ska du begära en ny justering av SGI. Har din förväntade lön gått ner på grund av partiell ledighet minskar din SGI.

Ersättningen från FSK är $SGI \times 0,8$. Per dag erhålls $SGI\text{-årslönen}/365 \times 0,8$. Detta är dock upp till ett tak på 10 prisbasbelopp (45 500 kr, 2018) vid föräldraledighet. Även om du har en årslön på mer än 455 000 kr (37 900 kr/månad) får du ingen högre SGI. För VAB och sjukdom gäller 8 prisbasbelopp för att slå i taket för ersättningsnivån från FSK.

Den andra partnern har rätt till ytterligare 10 dagars ledighet med tillfällig föräldrapenning från FSK i samband med barnets förlossning. Dessa dagar kan förläggas fritt inom de första 3 månaderna efter förlossning.

Ersättning från arbetsgivare

Eftersom många läkare tjänar mer än 10 prisbasbelopp om året, skulle det innebära ett stort inkomstbortfall att vara föräldraledig, därför finns i kollektivavtalet ytterligare rätt till ersättning från arbetsgivaren:

1. Förutsatt att du varit anställd hos arbetsgivaren i sammanlagt 365 dagar innan ledigheten påbörjas erhålls ett s.k. **föräldrapenningtillägg** på 10% av lönebortfallet. Det utfaller under 180 föräldraledighetsdagar, per barn och förälder. Måste tas ut innan barnet är 2 år. Tjänar du 30 000 kr/månad och du är föräldraledig hela månaden erhåller du alltså 3000 kr/månad från arbetsgivaren de första 6 månaderna du är ledig.
2. Därutöver erhålls en **föräldralön** på skillnaden mellan ersättningen från FSK och 77,6% av ordinarie månadslön (dvs. om du tjänar över 37900 kr/månad) de första 270 föräldraledighetsdagarna per barn. Det är förutsatt att du varit anställd minst 180 sammanhängande dagar innan ledigheten. Det behöver dock inte vara av samma arbetsgivare, utan alla offentliga arbetsgivare räknas in i de 180 dagarna. Är båda föräldrarna anställda av samma arbetsgivare går pengarna automatiskt till den som tar ut de första 270 dagarna om inget annat anges.

Man kan ta ut föräldrapenningtillägget och föräldralönen samtidigt men det kan också delas upp enligt eget önskemål. Om man inte själv meddelar annat utbetalas ersättningen från arbetsgivaren kontinuerligt direkt från första föräldraledighetsdagen och föräldralönen går till föräldern som först är ledig.

Pension

Kanske inte det första du tänker på som nyanställd, men nog så viktigt att känna till.

Allmän pension

Utöver den lön som du ser i lönekuvertet betalar arbetsgivaren in ytterligare 30% av din lön i skatt som en så kallad arbetsgivaravgift. Av denna går 18,5% till *Allmän pension* (varav 16% till inkomstpension och 2,5% till premiepensionen där du själv får välja vilka fonder dessa pengar placeras i). Pensionsavsättningen sker dock enbart upp till 7,5 prisbasbelopp i lön per år (dvs. max 18% av 28 400kr/månad 2018), därefter erhålls ingen mer *Allmän pension* oavsett om du tjänar mer.

Tjänstepension

För att kompensera den allmänna pensionen har Läkarförbundet ett tjänstepensionsavtal med SKL. Som läkare är det *tjänstepensionen* som kommer att utgöra den största delen av pensionspengarna. Det gamla systemet heter KAP-KL och baserades på en avancerad beräkningsformel utifrån inkomsten de sista åren i arbetslivet. Det nya heter AKAP-KL och gäller för dig som är född 1986 eller senare. Är man född innan 1986 kan man välja att gå över till det nya systemet men inte vice versa.

Tjänstepensionen betalas per automatik in till pensionsförvaltaren *KPA Pension* som placerar pengarna i en så kallad "traditionell pensionsförsäkring". Man kan göra ett aktivt val att både byta pensionsförvaltare och sparform. Tänk på att i slutänden är det flera miljoner kronor det kommer att röra sig om och ett aktivt val kan ge stor skillnad på den slutgiltiga pensionen.

AKAP-KL

4,5 % av lönen upp till 7,5 prisbasbelopp betalas in i tjänstepensionen. Av lön som överstiger 7,5 prisbasbelopp betalas 30% in i tjänstepensionen. Det innebär att allt du tjänar över 28 400 kr per månad ger 30% i avsättning till tjänstepensionen. Att gå ner i arbetstid kan därmed innebära en risk för att du kraftigt minskar din tjänstepensionsavsättning. Samtidigt förräntas pengarna under hela ditt yrkesliv och väljer du att gå ner i arbetstid i slutet av karriären har det liten betydelse för tjänstepensionen.

Hållbart yrkesliv

Mycket av vad Läkarförbundet arbetar med gäller inte villkorsfrågor utan även frågor som rör arbetsmiljö och professionsfrågor. Många av dessa regleras också i lag.

Diskriminering

Inom Region Jönköping och Läkarförbundet råder nolltolerans för diskriminering och kränkande särbehandling. Diskrimineringslagen har förbud mot diskriminering på grund av kön, ålder, funktionsnedsättning, tro, etnicitet, sexuell läggning eller könsöverskridande identitet. Om du utsätts för diskriminering eller kränkande särbehandling ska du anmäla detta till din chef som enligt diskrimineringslagen och arbetsmiljölagen är skyldig att agera. Om du inte upplever att du får det stöd du behöver ska du vända dig till Läkarförbundet. Det samma gäller självklart andra straffbara handlingar som hot, våld, sexuella ofredanden och liknande.

Arbetsmiljö (regleras av arbetsmiljölagen - AML)

Din chef leder och fördelar arbetet och har ansvar för att arbetsmiljön är god och att arbetet inte förorsakar någon skada eller ohälsa. Det gäller också den psykosociala arbetsmiljön och skador därav. Arbetsmiljöverket som verkar för att arbetsmiljölagen efterföljs kom 2015 med nya föreskrifter (AFS 2015:4) som numera tydligt påpekar att chefen har ett uttalat ansvar för att resurser ska anpassas efter kraven. Om kraven överstiger resurserna ska chefen tydligt säga vad som ska prioriteras och att arbetsbelastningen måste anpassas för varje enskild individ. Att en individ klarar ett arbete på en viss tid till vissa resurser kan aldrig vara ett krav på att en annan ska klara samma arbete under samma förutsättningar. Dessutom måste hänsyn tagas till om arbetet ger risker till ohälsa på grund av övertidsarbete, nattarbete, långa arbetspass, förväntan på ständig närhet, etc. Om du upplever att din chef inte tar hänsyn till AML ska du kontakta Läkarförbundet för vidare åtgärder.

Skyddsron

Arbetsgivaren har ett kontinuerligt arbetsmiljöansvar, men minst en gång per år är arbetsgivaren skyldig att gå igenom risker i arbetsmiljön på jobbet, en så kallad *"arbetsmiljöron"* eller *"skyddsron"*. Samt göra upp en plan för hur dessa risker ska minimeras. Det sker tillsammans med en person som har fått delegation att representera läkarna på kliniken, det s.k. *skyddsombudet*.

Medbestämmande (regleras av Medbestämmandelagen - MBL)

Medbestämmandelagen är en viktig grundbult i svenskt arbetsliv och en grundläggande orsak att vara med i Läkarförbundet. Medbestämmandelagen säger bland annat att arbetstagaren har rätt att organisera sig fackligt och att arbetsgivaren är skyldig att förhandla med fackförbundet i större frågor som rör verksamheten eller arbetsförhållanden. Det gäller även på individnivå, det vill säga att om frågan är *"stor"* för den enskilda individen ska den förhandlas.

MBL innefattar också informationsplikt, dvs att arbetsgivaren måste upplysa fackförbundet och arbetstagarna om viktiga uppgifter som rör verksamheten. Detta brukar även ske regelbundet på så kallade *APT* (Arbetsplatsträffar).

Om beslut tas utan att först ha diskuterats (samverkats) med fackförbundets representanter kan begäran om vite utfärdas.

Samverkansmöten

För att förhandla med Läkarförbundet (och de andra fackförbunden) sker regelbundet så kallade samverkansmöten. Beroende på storlek på frågan kan dessa ske på kliniken, högre upp inom verksamhetsområdet eller centralt. Högre upp i organisationen brukar Läkarförbundet representeras av medlemmar ur Läkarförbundets styrelse. På klinikerna väljs av läkarna ett så kallat *klinikombud* som är Läkarförbundets representant på kliniken, tillika skyddsombud och som ska företräda läkarna i samverkansmöten med chefen. Det är här den egentliga makten att förändra verksamheten kan uttryckas jämt emot chefen! Som klinikombud har du enligt Förtroendemannalagen (FML) och Arbetsmiljölagen uttalade rättigheter till tid för förberedelser och arbetsgivaren får aldrig förhindra dig att utföra dina sysslor. Du får heller aldrig missgynnas för att du tar på dig uppdraget som klinikombud. Information i ärenden som ska diskuteras på samverkan måste finnas tillhanda minst en vecka innan mötet.

Slutord

Om du skrev ett kontrakt på att sälja ditt hus för en miljon, men köparen vid tillträdesdagen bara gav dig hälften skulle du sannolikt aldrig acceptera det. På samma sätt har du genom anställningsavtalet skrivit kontrakt med din arbetsgivare om att lagar och kollektivavtal ska gälla. Acceptera därmed aldrig att bli tillkortakommande genom att bara få hälften av vad ni kom överens om. Att inte kräva sin rätt gör att hela kollektivet tar skada.

Vill du därutöver förändra ditt arbetsliv – engagera dig fackligt!

www.slf.se/sylf/lokalavdelningar/sylf-jonkoping

www.slf.se/jonkoping

www.slf.se

www.slf.se/sylf

