



# Arbetsrätt i Region Halland

Som en facklig introduktion till arbetslivet har SYLF Halland sammanställt ett urval av de lagar och avtal som styr dina rättigheter och skyldigheter på arbetet, där fokus ligger på vad din arbetstid och lediga tid regleras av. Sist i häftet finns även en genomgång av stämpelklocka, självservice och en tolkning av hur du läser din lönespecifikation.

Arbetsrätt regleras i olika nivåer och här berörs främst tre utav dem. **Svensk lagstiftning** återfinns på riksdagens hemsida. Utöver lagen så har du som arbetstagare även kollektivavtal som reglerar din anställning. **Kollektivavtal** gäller ovan lagen och är ett resultat av förhandlingar mellan fack och arbetsgivare. För regionanställda läkare är de viktigaste: Huvudöverenskommelse (HÖK 20) med bilagorna Allmänna bestämmelser (AB 20) och Specialbestämmelser för läkare. Avtalen finns på Svenska Läkarförbundets hemsida under fliken *Kollektivavtal*. Utöver det finns även **lokala kollektivavtal**. Ett urval av de som är aktuella för underläkare finns med i detta häfte. Avtalen finns i sin helhet på Hallands läkarförenings hemsida. Tänk på att lagar och avtal är färskvaror som kan omförhandlas. Var säker på att det inte finns någon senare version av avtalen än det som anges i häftet. Slutligen, har du frågor, förbättringsförslag, engagemang eller något annat du vill dela med dig av? Hör gärna av dig till oss! Välkommen till SYLF Halland!

## Kontakt

Instagram: [sylfhalland](#)

Facebook: SYLF Halland

Mail: [halland@sylf.se](mailto:halland@sylf.se)

Hemsida: <https://slf.se/sylf/om-oss/organisation/lokalavdelningar/sylf-halland/>



Använd QR-koden för ett digitalt häfte

# Ordinarie arbetstid

Läkare har oftast inte skiftarbete utan arbetar ordinarie arbetstid plus ev. jourer/beredskap. Ordinarie arbetstid kan förläggas **måndag - fredag kl 07 - 21** i Region Halland. "Övertidstaket/ATL-tid" och flexitid har två avstämningsdatum i Region Halland, 1/4 och 1/10.

## Arbetstidslagen (ATL)

- **Ordinarie arbetstid** omfattar **max 40 h/v** (beräknas som genomsnitt under en 4 v period).
- **Jourtid** får vara **max 48 h under 4v alternativt 50 h under en kalendermånad**.
- **Övertid** får vara **max 48 h/4v alt. 50 h/mån**. Dock högst 200h/år för allmän övertid ("ATL-taket") respektive 150h/år för extra övertid.

## Arbetstider (Kollektivavtal AB20)

- Schema ska meddelas senast 14 dagar före det börjar gälla (§13 mom 5)
- Sammanhängande arbetspass med ordinarie arbetstid och/eller jour där läkaren erfarenhetsmässigt inte får 6 timmars nattvila skall begränsas till 18 timmar.
- Vid arbete på fridagar skall motsvarande kompensationsledighet för arbetet läggas i så nära anslutning till detta som möjligt.

## Ersättning

Ordinarie arbetstid utbetalas i månadslön för heltidsanställda med tillägg för arbete under obekvämlig arbetstid enligt nedan. V.g. se AB20 §21 för förtydligande om vilka dagar som räknas som *storhelg* respektive *mindre helgdagar*. Observera att OB-tillägg inte fås vid jourarbete, då gäller istället avtal för jourersättning.

### OB-tillägg

Följande ersättning gäller fr.o.m.:	2022-04-01
<b>A Storhelg</b> (kl 18 dag före storhelg till 07 vardagen efter)	<b>114,10 kr</b>
<b>B Mindre helgdagar</b> (kl 16 före helgdag till 07 efter)	<b>59,50 kr</b>
<b>D Vardagskväll</b> (kl 19-21)	<b>23,10 kr</b>

## Flexibel arbetstid (lokalt avtal 29/2010)

- Din tid som **du bestämmer över**, ex. på flexitid "jag gör hellre epikrisen idag än imorgon." Flexsystemet skall ej innebära att totala arbetsbördan ökar. Den genomsnittliga ordinarie arbetstiden per kalenderår skall bibehållas. ATL-tid påverkas inte.
- Flexramen är den tid som du får lov att börja och sluta arbeta. Flexramen är en timme före och efter arbetspassets start och två timmar före och efter arbetspassets slut.
- Avstämning görs två gånger per år: den 1/4 och 1/10. Mer än 10 h minus i flex ger avdrag på 1/165 av månadslönen per timme. Om man har över 30 h plus i flex dras detta bort utan ersättning om man inte bestämmer med sin chef om en annan lösning. Prata alltid med din chef i förväg om du ligger i riskzonen!

## Förskjuten arbetstid (AB 20 §23)

Då ordinarie arbetstid kan förläggas till måndag-fredag 07-21 så delar flera verksamheter upp arbetspassen till dag- och kvällspass. Om du får frågan om **schemaändring med mindre än 10 dagars framförhållning** så har du rätt till ersättning för förskjuten arbetstid för de timmar som du skulle ha varit ledig. Förskjuten arbetstid omfattar bara ordinarie arbetstid. Vid byte från t.ex. dag- till kvällspass så fås 32,3 % i lönetillägg eller 19 min ledig tid per arbetad timme, som skulle ha varit fritid. Om du arbetar treskift (t.ex. anställd på Akutkliniken i Varberg) och får komma in för arbete på en ledig dag så är ersättningen 64,4 % i lönetillägg eller 39 min i tid. De första två kalenderdagarna höjs tillägget med 50 %.

## Jour och beredskap

Mellan vardagar 21-07 och helger räknas läkares arbetstid som jourtid. Varje arbetad eller bunden timme motsvarar en tid som kan tas ut i ledighet eller i pengar. Ersättningen regleras i kollektivavtalet (HÖK20, specialbestämmelser för läkare §22). I Region Halland finns lokala avtal som förbättrar ersättningen (41/2004, 11/2008).

**Aktiv tid**, varje timme du arbetar motsvarar ledighet i:

<b>Arb A</b> = vardagar kl 00 - 07, fre kl 21 - sön kl 24	<b>2,0 h</b>
<b>Arb B</b> = mån - tor kl 21 - 24	<b>1,5 h</b>
<b>Arb C</b> = vardagar kl 07 - 21	<b>1,0 h</b>

**Bunden tid**, dvs varje timme du sover/är i beredskap motsvarar ledighet i:

	<b>Högre</b> (07 lör - 07 mån)	<b>Lägre</b> (vardagar)
<b>Jour</b>	0,5 h	0,25 h
<b>Beredskap</b>	0,25 h	0,125 h

*Jour* innebär att du måste vara på sjukhuset under hela arbetspasset medan *Beredskap* innebär en inställelsetid till arbetsplatsen.

## Generellt

- **Definition av störning:** Varje **påbörjad halvtimme** ska anses som fullgjord halvtimme.
- Dagen efter fullgjort jourpass ska läkaren ges möjlighet till minst en halv dag ledighet.
- Arbetad tid under jour och beredskap är övertid i lagens bemärkelse. Sådan arbetad tid och annat övertidsarbete kan dock beräkningsmässigt kvittas mot jourkompensationsledighet under begränsningsperioden. Uttag av jourkompensationsledighet måste således ske löpande inom begränsningsperioderna för att lagens gränser inte ska överskridas, d.v.s. "ATL-taket" på högst 200 timmar allmän övertid per år.

## Kontant ersättning

Önskar du kontant *jourkomp* (kompensation för jour och beredskap) gäller följande:

- Varje intjänad jourkomptimme (aktiv och bunden tid) ersätts med **1/137 del av månadslönen**.

- Utöver det ger varje **bundenhetstimme 1/440 av månadslönen**, den kan enbart fås kontant.
- Vid slut av AT- eller BT-tjänstgöring utbetalas all jourkomp kontant. (Lokalt avtal 86/2021)
- Vid byte av befattning från ST-tjänstgöring/specialist till specialist/överläkare kan maximalt 40 timmar utges som ledighet, resterande utbetalas kontant. De sparade timmarna ska tas ut inom sex månader, annars sker kontant utbetalning. (Lokalt avtal 86/20241)

### Ersättning i tid

- I Halland får man **spara 200 timmar jourkomp**. Överskjutande timmar utbetalas kontant vid avstämning 30/4 och 30/10. (Lokalt avtal 86/2021) Observera alltså att detta skiljer sig mot andra regioner, då det centrala kollektivavtalet (HÖK20, spec. §22) ger rätt till att spara jourkomp i 12 månader efter intjänandemånad, därefter utbetalas allt kontant.
- **Andel ledig/kontant tid:** 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. (Lokalt avtal 17/2010 och 48/2021)
- **Vila efter beredskap:** Vid hög arbetsbelastning under beredskap mellan 23 och 07 ska läkaren kunna ta ut jourkomp hela dagen efter avrapportering. Vid två eller flera korta spridda störningar ska man kunna ta ut en halv dags kompensationsledighet dagen efter. (Lokalt avtal 10/2008)

## Övertid

- Tid som arbetsgivaren beordrar dig att jobba. Ex "du måste stanna kvar för vi har otillräckligt med personal på akuten". Tiden måste ha beordrats i förväg, annars krävs godkännande av behörig överordnad efteråt. **Chefen bestämmer över** overtiden (till skillnad från flexid). Övertid får inte planeras in. (AB20 §20)
- "Allt utöver den ordinarie arbetstidens 40h/v", men maximalt 48 h per arbetstagare under en tid av fyra veckor eller 50 h under en kalendermånad (ATL). Andra viktiga beräkningsperioder: allmän övertid 200h/år, extra övertid 150 h/år. EU-spärr 416 timmar/år.
- **Enkel övertid:** De första 2 h närmast före och/eller efter ordinarie arbetstid (OBS! Ej efter flexid). Varje timme ger då 1,5 h ledighet alt. 180% av månadslönen /165. (AB20 §20)
- **Kvalificerad övertid:** Övrig övertid ger varje overtidstimme 2 h ledighet alt. 240% av månadslönen /165. (AB20 §20)
- Förskjuten arbetstid eller byte av schema är inte mer- eller övertid. (AB20 §20)
- Rätt till övertid bestäms individuellt och står med på ditt anställningskontrakt. Det får inte tas bort utan att du har förhandlat om det. (AB20 §20)
- Krav på registrering av arbetstid enligt ATL11§ (och AFS 1982:17), det gäller även obetald övertid.

## Vila och rast

- **Dygnsvila:** ska vid förläggningen av ordinarie arbetstid till **minst 9 timmar**, under förutsättning att det blir ett **snitt på 11h /dygn** under beräkningsperioden. Undantag kan

tillfälligt göras dock 11h i snitt på en förhands bestämd 7-dagars-period. Passiv tid vid jour/beredskap bryter inte dygnsvilan, först vid aktiv tid.

- **Veckovila:** minst **36h sammanhängande ledighet** under varje period om sju dagar. Undantag: minst 24 h vid tillfällig avvikelse. Veckovilan ska om möjligt förläggas till veckoslut. Beredskap är inte veckovila. (Specialbestämmelser för läkare)
- **Rast:** avbrott då läkaren är inte skyldig att stanna kvar på arbetsplatsen, dvs ingen lön eller arbetstid under måltiden.
- **Måltidsuppehåll:** avbrott då läkaren är skyldig att vara kvar på arbetsplatsen, dvs betald arbetstid. Raster kan bytas mot måltidsuppehåll om raster ej är möjligt under jour/beredskap (HÖK20 §13).
  - På Akutkliniken i Varberg har man måltidsuppehåll p.g.a. läkarbrist under arbetspassen 10:30-19:00 samt 12:30-21:00 (Lokalt avtal 4/2022).
- **Paus** (betalt) utöver raster, i daglig tal ca 5 min per timme.

## Semester

### Semesterlagen

- Alla helårsanställda har rätt till 25 semesterdagar per år. Minst 4 veckor ska förläggas under en ledighetsperiod under juni-augusti. Minst 2 månader innan ledighetens start skall arbetstagaren informeras.
- Om du blir sjuk under semestern så räknas inte sådana dagar som semesterdagar, om arbetstagaren begär det utan dröjsmål.
- Om man har mer än 20 betalda semesterdagar så kan de överskjutande dagarna sparas i 5 år. Om nytt kontrakt skrivs med arbetsgivaren i nära anslutning till det gamla kontraktet ska semesterdagarna räknas som under en och samma anställning.

### Kollektivavtal (AB 20)

- Fr.o.m året man fyller 40 år har man rätt till 31 semesterdagar och 32 dagar vid 50 års ålder.
- Det ska eftersträvas att arbetstagaren får minst 4 v semester under juni-augusti men denna semesterledighet får efter förhandlingar förläggas även till maj-september.
- Om arbetstagaren som önskat mer sommarledigt ej får mer än 14 dagar ledigt under juni-augusti har arbetstagaren rätt till 2 extra semesterdagar och 5 000 kr i ersättning. Om arbetstagaren endast fått 15-19 dagar under juni-augusti har personen rätt till 1 extra dag och 3 000 kr.
- Det ska eftersträvas att ha en fridag (lördag, söndag eller helgdag) före och efter semesterdagar.
- Arbetstagaren är skyldig att avbryta sin semester om synnerliga skäl finns. Om arbetstagaren är på annan ort ges rimlig ersättning för de extrakostnader som detta kan medföra.

### Nationaldagen

Om en arbetstagare har fullgjort arbetstid på annandag pingst och 6/6 infaller på en lördag eller söndag ges som kompensation en valfri ledig arbetsdag. Ledigheten kan tas ut efter annandag pingst och registreras som "ledighet istället för 6/6" i självservice. (AB 20 §13)



# Föräldraledighet

## Föräldraledighetslagen och socialförsäkringsbalken, SFB

- Den gravida har rätt till ledighet: minst 7 v ledighet inför och 7 v efter förlossningen.
- Den gravida har rätt till ersättning: föräldrapenning 60 dagar innan beräknad födsel och 29 dagar efter.
- De andre föräldern har rätt till **tio dagars ledighet** i samband med förlossningen. (Tillfällig föräldrapenning, §8)
- Föräldrarna får gemensamt **480 dagar i föräldrapenning**. Maximalt 96 dagar får sparas efter 4 års ålder och inga dagar efter att barnet fyllt 12 år alt. avslutat det femte skolåret.
- De första 120 dagarna av föräldraledigheten är semesterlönegrundande (Semesterlag §17)
- **Hel ledighet:** En förälder har rätt att vara helt ledig tills barnet blir 18 månader. Ledigheten kan tas ut fram till att barnet fyllt 8 år alt. då barnet slutat första skolåret.
  - Arbetstagaren får ta ut hel ledighet de dagar som arbetstagaren begär vid varsel mer än **tre månader i förväg**.
- En föräldrar har rätt till **förkortning av en normal arbetstid** med 12,5%, 25%, 50%, 75% med föräldrapenning för resterande procent. Om det är utan föräldrapenning måste barnet vara under 8 år.

## Föräldrapenning från Försäkringskassan

Beräkna din föräldrapenning via Försäkringskassans hemsida "Kassakollen".

Utbetalningarna bygger på inkomststoppgifter från din arbetsgivare. Be GAS att skicka uppgifterna till Försäkringskassan. De bifogar då din aktuella årslön samt dina tillägg det senaste året. Tilläggen innefattar: OB-ersättning, jourkomp utbetald i pengar och återkommande mertid/övertid.

## Extra ersättning från kollektivavtal (AB20 §29)

Regionen utbetalar två ersättningar utöver Försäkringskassans föräldrapenning. Exempelen nedan är före skatt.

- **Föräldrapenningstillägg:** om du har varit anställd mer än 180 dagar före föräldraledighetens början får du ett tillägg motsvarande 10 % av lönebortfallet. Utbetalas under max 180 dagar per födsel och per förälder, som längst till att barnet är 24 månader.
  1. *Om din månadslön är 54 580 kr blir ditt föräldrapenningstillägg 10 % av det, d.v.s. 5 458 kr.*
- **Föräldralön/utfyllnadslön:** om du varit anställd mer än 180 dagar före föräldraledighetens början och din lön överstiger 83,33 % av prisbasbeloppet (SFB) kan du få föräldralön. Föräldralönen ges max 270 dagar per födsel (ej per förälder) och motsvarar skillnaden mellan högsta beloppet för föräldrapenningen (SFB) och 77,6 % av lönebortfallet, beräknat per kalenderdag. OBS! Om båda föräldrarna arbetar inom regionen kontrollera att ni inte får mer än 270 dagar gemensamt, annars riskerar ni att bli återbetalningsskyldiga.
  1. *2023 är prisbasbeloppet 53 500 kr. Maxbeloppet blir 83,33% av det, d.v.s. 44 580 kr*
  2. *Om din lön är 54 580 kr blir differensen mellan maxbeloppet 10 000 kr.*
  3. *Föräldralönen blir då 10 000 x 77,6 % = 7 760 kr.*

# Graviditet

- **Risicanpassning:** När en arbetstagare tillkännager sin graviditet ska en individuell bedömning genomföras och risker ska åtgärdas. Prata med din chef i första hand. Kontakta oss om ni inte kommer överens.
- Enligt HÖK 17, bilaga 5 bör arbetsgivaren beakta möjligheten till **jourbefrielse** om den gravida önskar. SKR och Läkarförbundet har kommit överens om att läkare kan få jour- och beredskapsbefrielse de sista 60 dagarna av graviditeten. Läkare kan befrias från nattarbete under hela graviditeten vid läkarintyg som intygar att det är skadligt för säkerhet eller hälsa. Mer information finns hos i AFS 2007:5 och på dina inloggade sidor på [slf.se](http://slf.se).
- Blivande föräldrar har rätt till **två MVC-besök** om nödvändigt under arbetstid med full lön. (AB 20 §29)

# Sjukdom

## Lagen om sjuklön och socialförsäkringsbalken (SFB)

- Sjuklönen baseras på din sjukpenninggrundande inkomst (SGI). Du får 80 % av din SGI i sjukpenning, om din SGI inte övertiger maxersättningen (2020 var taket 378 400 kr i sjukpenning). Hur din SGI beräknas kan läsas på [forsakringskassan.se](http://forsakringskassan.se)
- **Karensavdrag:** Första sjukdagen dras ett karensavdrag från sjuklönen. Avdraget motsvarar 20% av den genomsnittliga sjuklönen under en vecka. Om man arbetar lika många timmar varje dag blir karensavdraget lika mycket som första dagens sjuklön. Om veckan innehåller olika långa arbetsdagar och man blir sjuk en av dagarna med fler arbetstimmar så kommer karensavdraget att bli mindre än första dagens sjuklön.

## Sjukdom i kollektivavtal (AB 20 §28)

- **Ob-tillägg och jour/beredskapsersättning** skall utgå. Sjukdom under jourtid beräknas som aktiv arbetstid under hela arbetspasset. Obs: detta behöver läggas in manuellt av GAS så kontakta klinikstödet på din klinik vid sjukdom under planerad jour/beredskap
- Vid akut sjukdom eller olycksfall har arbetstagaren, om nödvändigt, rätt till ett första läkarbesök under arbetstid med lön.
- Arbetsgivare som kräver intyg på sjukdom ska få det, men ska betala för det läkar-/ tandläkarbesök som krävs för intyget.

**För AT-läkare:** Enstaka sjukdoms- eller VAB-dagar ger ej förlängd AT. Men vid en längre oplanerad frånvaro (sjukdom eller VAB) görs en individuell bedömning om det finns behov av att förlänga tjänsten, den beror bl.a. på aktuell placering och dess AT-mål. (Socialstyrelsen)

# Enskild angelägenhet

Arbetstagaren kan få behålla lönen under ledighet för enskilda angelägenheter så som nära anhörigs (familj, svärföräldrar, mor- och farföräldrar mfl.) svåra sjukdom, bortgång, begravning eller bouppteckning. En ledig arbetsdag per ledighetsgrund (AB20 §32, samt Redogörelse för ändringar i AB fr.o.m. 220101). Se även regionens rutin "Ledighet för enskild angelägenhet", då även ledighet för upp till två resdagar kan beviljas.

# Andra lokala avtal i Region Halland

- **Fri sjukvård:** Du får fria sjukvårdsbesök hos vårdgivare som är anslutna till Försäkringskassan, lämna in kvitto via intranätet.
- **Friskvård:** Du kan få friskvårdsbidrag om du registrerar kvittot i självservice senast den 10 december. 2023 är bidraget 2 500 kr/år. Det finns även rabatter hos gym, massörer och föreningar.
- **Löneöversyn:** 2023 är industrins märkning normerande i den lokala löneöversynen.
  - **AT-läkare** omfattas inte av den årliga löneöversynen (AB 20). Ett lokalt avtal beslutar att AT-läkarnas lägsta lön ska höjas i januari med föregående års löneöversyn. (Lokalt avtal 11/2014)
- **Löneväxling:** För tillsvidareanställda finns möjlighet att växla en del av lönen mot en förmån, t.ex. leasing av miljöbil, cykel eller pensionssparande.
- **Pensionssparande:** En del av din bruttolön kan avsättas till pensionsförsäkring där Region Halland gör ett tillägg på 7 % av beloppet. Skatten betalas först vid pensionsuttag. (Lokalt avtal 45/2009, Rutin: Löneväxling för förstärkt tjänstepension 2022-05-31)
  - OBS! Det rekommenderas enbart att man löneväxlar om ens lön överstiger maxtaket för den allmänna pensionen (2021 var taket 45 865 kr/mån)
  - Vid månatlig löneväxling får max 20% av bruttolönen löneväxlas.
  - Löneväxling kan även göras vid enstaka tillfälle.
  - Ansökan görs via e-tjänst på intranätet.

## **Kort varsel** (Lokalt avtal 8/2009)

Vid förfrågan inom 24 h till arbetspassets start ges **jourkompensation x 2** utöver ordinarie jourkomp. T.ex. helgjour med kortvarsel ger då ersättning x 4.

## **Storhelgsavtal** (Lokalt avtal 95/2020)

Ersättningen är **x 3** under följande tider och dagar:

**Påsk:** kl 13-24 påskafton, kl 00-24 påskdagen, kl 00-07 annandag påsk

**Midsommar:** 13-24 midsommarafton, kl 00-24 midsommardagen, kl 00-07 dagen efter midsommardagen

**Jul:** kl 17-24 den 23/12, kl 00-24 julafton, kl 00-07 samt kl 13-24 juldagen, kl 00-24 annandag jul, kl 00-07 den 27/12

**Nyår:** kl 13-24 nyårsafton, 00-24 nyårsdagen och kl 00-07 den 2/1.



# Stämpelklocka

All **ordinarie arbetstid (dvs mån-fre 7-21) ska registreras i stämpelklockan.**

Stämpelklockan är kopplad till det grundschema som syns i din kalender i självservice.

- Du måste stämpla in och ut inom *flexramen*. Flexramen är en timme vid arbetspassets start och två timmar vid arbetspassets slut. (Lokalt avtal 29/2010)
- Vid kvällspass måste du göra ett *turbyte* i självservice för att stämplingarna ska bli giltiga.

## Användbara flexkoder

- Har du inte fått äta ostörd lunch utan behövt arbeta så räknas det som "måltidsuppehåll". Kod **26** ger dig lunchtiden i ledig tid och kod **36** ger dig ersättning i pengar.
- Studier i tjänsten, t.ex. vid halvdags utbildning: **UT 12**
- Flexledig del av dag: **1**
- Använd inte stämpelklockan för registrering av övertid. Övertiden börjar inte räknas förrän flexramens slut om du använder stämpelklockan.
- Du registrerar din jourtid i självservice, men om du arbetar jurer på vardagar och t.ex. morgonrapporteringen drar över så räknas det som ordinarie arbetstid. Vid hemgång stämplar du då **IN 13** och sedan direkt **UT 3**. Då har du sagt till stämpelklockan att du har jobbat fram till nu och att du tar jourkomp resten av dagen.

# Självservice

**Min tid:** Här kan du korrigera dina in- och utstämplingar i stämpelklockan.

**Kalender:** Här är klinikens grundschema ifyllt. Det är ditt ansvar att justera schemat så att det stämmer överens med ditt schema. Dessa ändringar ska du göra:

- *Turbyten* under ordinarie arbetstid, dvs vardagar mellan 7-21. T.ex. om grundschema är 8-16.30 men du jobbar på akuten 13-21.
- Registrera *aktiv och jour/bunden tid* vid jour/beredskap
- Registrera *övertid*: Kontrollera att din utstämpling är då ordinarie tid slutar (justera annars i "min tid"). Gå sen in på kalendern och lägg in övertiden som *Avvikande tjänstgöring - Extratid/pengar* eller *Extratid/tid*.
- Registrera *jourkomp* under knappen jourkomp/läkare. T.ex. under en nattjournsvecka måste du lägga in jourkomp alla vardagar som du inte jobbar. Ett tips är därför att samla ihop ett jourkompsaldo när du börjar din anställning genom att ta ut all ersättning i tid. På så sätt riskerar du inte att få ett minussaldo och bli återbetalningsskyldig när du slutar.
- *Ledighet istället för 6:e juni*
- Vissa kliniker lägger in *semester, sjukfrånvaro och VAB* åt dig, medan andra förväntar sig att du gör det. Kontrollera vad som gäller på din arbetsplats.

**Saldo/Översikt:** finns under *Kalender*. Här kan du se kvarvarande semesterdagar, jourkomp/läkare och inestående jourkomp (=övertid). Saldot uppdateras med fördröjning.

**Tidutvärdering:** finns under *Arbetstid*. En summering av din arbetade tid. V.g se nästa sida.



- (**Arb C**  $6,5 \times 1 = 6,5$  h)
  - iii) *Därefter ska summan multipliceras med andelen som du tar ut i tid/pengar enligt vad du har valt i självservice.* I detta exempel har arbetstagaren valt 100 % i ledig tid och därmed läggs all tid ( $77+9+6,5h$ ) till i jourkompssaldot. Denna tid stämmer överens med löneavin (ruta 3). Du har nu kontrollerat att ersättningen för arbetad tid stämmer.
4. Kontrollera därefter jourtid som du inte har arbetat, dvs **bunden tid**.
    - i) Kontrollera tidutvärderingen. Ovan exempel visar:
      - Bunden jourtid med högre ersättning: 1 h
    - ii) Multiplicera med ersättningsfaktorn (v.g. se sidan 3). Ovan exempel:
      - **Jour högre:**  $1h \times 0,5 = 0,5$
    - iii) Multiplicera med vald andel för uttag i tid/pengar och kontrollera att denna stämmer överens med löneavin (ruta 4).
  5. OBS! Utöver ersättningen för bunden tid enligt punkt 4, så fås en kontant ersättning för varje intjänad ledighetstimme med  $1/440$  av månadslönen.
  6. Kontrollräkna **kompledigheten**. I detta exempel har arbetstagaren varit ledig i en vecka, 40 h, vilket stämmer med löneavin's  $8+24+8h$  (ruta 6).
  7. Slutligen kontrollera **innestående jourkompsaldo**: jourkomp från tidigare månader + nuvarande månads arbetade komptid - nuvarande månads kompledighet.
  8. Hurra!! Du är färdig. Stämmer löneavin inte med det du har arbetat? Kontakta GAS.

*Jag är emot fackföreningar.*

*Därför är jag också emot alla förbättringar som har uppnåtts av fackföreningar under gångna år. Jag vill inte ha någon betald semester, ingen sjukledighet, ingen reglerad arbetstid, inga löneförhöjningar, ingen pension, ingen sjukförsäkring, ingen annan social trygghet, ingen övertidsersättning eller skydd mot godtycklig uppsägning. Dessutom avstår jag från alla förbättringar som i framtiden uppnås i fackliga förhandlingar med arbetsgivaren*

*Källa: okänd*

## Sveriges läkarförbund

Lagar är inte anpassade efter verksamhetens eller arbetstagarens förutsättningar utan är lika för alla medborgare. Den svenska modellen består därför av kollektivavtal som kompletterar lagen. Den fördelen och flexibiliteten har bidragit till att fackförbunden är starka i Sverige.

*Sveriges läkarförbund (SLF)* är en del av Sveriges akademikers centralorganisation (Saco). Läkarförbundet arbetar med fackliga frågor (anställningsvillkor, arbetsmiljö, löner m.m.) men även professionsfrågor (utbildning, forskning, etik, ledarskap, företagande) och opinionsbildning. Läkarförbundet företräder arbetstagarna vid förhandlingar mot arbetsgivaren på nationell nivå, t.ex. för kollektivavtalen AB20 och HÖK20. Läkarförbundet är uppdelade i flertalet underföreningar.

SLF's lokalföreningar är indelade utifrån geografisk placering, t.ex. *Hallands läkarförening (Hlf)*. Det är Hlf's styrelsemedlemmar som företräder arbetstagarna vid lokala förhandlingar och har slutit de lokala kollektivavtal som finns i detta häfte. Hlf har även fackligt förtroendevalda som driver frågor och medlemsärenden på klinikerna. På årsmötet utses kollegiala rådgivare som medlemmar kan kontakta vid behov.

Vidare är SLF uppdelade i yrkesföreningar, där sjukhusläkarna och *Sveriges yngre läkares förening (SYLF)* är två exempel. SYLF är den näst största yrkesföreningen och omfattar läkare mellan läkarexamen till specialistexamen. SYLF driver därför frågor och bevakar intressen som berör AT-, BT-, ST-läkare och vikarierande underläkare. SYLF är indelat i lokalföreningar där *SYLF Halland* driver underläkarnas frågor i vår region. Det innebär att vi deltar i samverkansgrupper, arbetsgrupper, rekryteringsprocesser (t.ex. Schysst rekrytering) och förbereder förhandlingsunderlag till Hlf.

Andra delföreningar inom SLF är specialitetsföreningar, intresseföreningar och Sveriges läkarförbund student.

### **Ditt medlemskap**

Utöver att ge Läkarförbundet större förhandlingskraft genom ett stort medlemsantal, så innebär ett medlemskap möjlighet att påverka verksamheten. Du kan delta på årsmöte, i styrelsearbete eller som fackligt förtroendevald.

Som medlem har du även möjlighet till juridisk-, arbetsrättslig- och kollegial hjälp. För nya medlemmar har man sex månaders karens innan man har rätt till kostnadsfri juridisk hjälp. Du omfattas av den årliga löneöversynen som Hlf förhandlar åt sina medlemmar. Utöver det finns även medlemsaktiviteter och medlemsförmåner.

Tveka inte på att kontakta oss oavsett om det gäller diskrimineringsärenden, kollektivavtal, generella frågor, förbättringsförslag eller en vilja att engagera dig. Vi finns här för varandra!