

# Sahlgrenska Universitetssjukhuset

---

## Lönesättningsmodell för AT-läkare & forskar AT-läkare

Hulegårdh 170504

---

## Lönesättningsmodell av AT-läkare/forskar AT-läkare from 2017-05-01

### 1. Bakgrund

En bra löneprocess är en viktig drivkraft till förbättring och utveckling. Bra löneprocesser leder till att såväl verksamhet som medarbetare utvecklas mot uppställda mål. Den goda löneprocessens kännetecken är att det finns en bra dialog mellan chefen och medarbetaren om vad som förväntas utifrån verksamhetens mål, och hur lönen sätts.

AT-läkare ingår inte i den årliga lönerevisionen, vilket alla andra av SU:s fast anställda läkare gör. AT-läkare löneförhandlar vid nyanställning och efter 12 månaders anställning i enlighet med Läkaravtalet. Därefter kan förhandling om lön upptas var tolfte månad, vilket är tänkt att skapa möjlighet till förhandling för de som får förlängd AT-tid på grund av exempelvis forskning eller föräldraledighet.

### 2. Ansvariga för lönesättning

AT-läkarchefen ansvarar för AT-läkarens lön och löneförhandling. AT-läkaren/forskar AT-läkaren ansvarar för att i god tid initiera och begära förhandling och ta med feedback- dokument till lönesamtalet.

#### a) Nyanställningslön

Vid nyanställning görs en individuell bedömning av tidigare erfarenheter/ meriter. För lönesamtal i samband med nyanställningen är AT-läkarchef lönesättande chef.

#### b) Förhandling efter 12 månaders anställning

AT-läkarens lön är individuell och sätts av AT-läkarchefen utifrån och utifrån gällande lönekriterier, se aktuella lönekriterier på HR-portalerna.

AT-läkaren skall ha med sig ett bedömningsunderlag från verksamhetschefen vid de verksamheter AT-läkaren tjänstgjort. Verksamhetschefen tar lämpligen hjälp av AT-läkarens handledare och lokala studierektor i bedömningen.

För maximalt lönepåslag fordras att AT-läkaren överträffar uppställda mål och förväntningar.

### 3. Bedömningsansvariga chefer för AT-läkare/forskar AT-läkare

Chef på forskningsinstitution/forskningsgrupp bedömer på motsvarande sätt AT-läkaren/ forskar AT-läkaren för en eller ev flera forskningsperioder. Verksamhetschefer för kortare AT-placeringar (ortopedi, anesthesi, urologi, samt sidospecialiteter under invärtesmedicinblocket) kommer inte att vara bedömningsansvariga.

#### 4. AT-läkaren/forskar AT-läkarens ansvar

AT-läkaren/forskar AT-läkaren ansvarar för att i god tid initiera och begära förhandling och ta med feedback- dokument till lönesamtalet. Om löneförhandlingen inte initieras i god tid innan 12-månader, kan retroaktiv lön inte påräknas.

#### 5. Lönesättning för forskar AT-läkare de sista 6 månaderna av AT-tjänstgöringen

Forskar AT-läkare erhåller under sina sista 6 månader av AT-tjänstgöringen lön motsvarande maximalt den nivå som gäller för ST-läkare eller vik leg underläkare. Vid detta lönesamtal skall forskar AT-läkaren inkomma till AT-chef med en redogörelse av den forskningsverksamhet som bedrivits under AT-tiden. Om löneförhandlingen och redogörelse inte initieras i god tid innan de sista 6 månadernas placering, kan retroaktiv lön inte påräknas

#### 6. Ersättning vid avlagd akademisk examen (gäller examina from 2008-01-01)

- Licentiat 1000 kr
- Doktorexamen (om licentiat) 1000 kr
- Doktorexamen utan licentia t 2000 kr
- Docent 4000 kr

Lönen förändras månaden efter uppvisat utbildningsbevis.

#### 7. AT-tjänstgöringen

AT-tjänstgöringens speciella karaktär som utbildningstjänst med korta placeringar inom flera olika verksamheter innebär särskilda svårigheter för berörda verksamhetschefer och vårdcentralschefer att utvärdera AT-läkarens respektive forskar AT-läkarens insatser och kvalifikationer.

Utifrån de specifika omständigheter som föreligger vid lönesättning av AT-läkare/forskar AT-läkare, är det viktigt att ha en lönemodell med tydliga och adekvata lönekriterier och underlag för bedömning och lönesättande chefer samt för AT-läkarna/forskar AT-läkarna inför lönesamtalet.