

Riktlinjer för lönesättning av ST-läkare

Allmänna utgångspunkter

Region Skåne lönepolitik för utbildningstjänster för läkare ska stödja regionens strävan att rekrytera till prioriterade specialiteter.

Lönesättning av ST-läkare ska hanteras i enlighet med Region Skånes lönepolitik. Lönen för ST-läkare ska därför vara individuell och differentierad och avspegla prioriteringar i verksamheten.

Bedömning av hur den enskilde ST-läkaren bidrar till verksamhetens mål ligger till grund för lönesättningen. Tillämpade kriterier ska stödja önskvärda beteenden. Lönesättningen av ST-läkare ska vidare stödja utvecklingen av den skånska hälso- och sjukvården.

Närsjukvårdens utveckling är ett prioriterat område, vilket får genomslag i lönepolitiken. Lönepolitiken ska även uppmuntra strategiskt viktiga områden som forskning och dubbelspecialisering/profilering anpassade till patientgruppers behov.

Löneutveckling under ST

Specialisttjänstgöring präglas av en intensiv yrkesutveckling för den enskilde läkaren. Läkare under ST ska därför ges möjlighet till en god löneutveckling. Detta förutsätter en stram återhållsamhet i ingångslön. Ingångslönen prövas individuellt där faktorer som tidigare yrkeserfarenhet och meriter inom forskning eller andra för verksamheten värdefulla områden vägs in.

För att öka lönespännvidden inom ST-läkargruppen och minska det strukturella lönegapet mellan ST och färdig specialist, är inriktningen en återhållsamhet i början av ST för att skapa utrymme till prioriterade satsningar i slutet av ST.

Dialogen om lön och löneutveckling sker i utvecklingssamtal och/eller lönesamtal och kopplas till ST-läkarens utveckling där den individuella tjänstgörings- och utbildningsplanen utgör en viktig del. Ansvar för lönesättningen ligger hos verksamhetschefen, men förutsätter en aktiv dialog med handledare.

Skillnader i lönelägen mellan specialitetsinriktningar

Skillnader i relativa lönelägen mellan specialitetsinriktningar för ST kan motiveras av satsningar på utveckling av närsjukvården eller av olika förutsättningar att rekrytera.

Hantering av lön vid dubbel-specialisering eller profilering för ST-läkare

Mot bakgrund av den nya utbildningsstrukturen sker hanteringen av lönesättning vid dubbelspecialisering utifrån två olika utgångspunkter:

1. Dubbelspecialisering genom bas- och grenspecialisering

Dubbelspecialisering med bas- och grenspecialisering ger både bredd och djup och ska därför uppmuntras.

Principen för lönesättningen bygger i detta fall på att läkaren ska ha en möjlighet till god löneutveckling under hela specialisttjänstgöringen dvs. både under bas- och grenspecialisering. Inriktningen är att specialistutbildningen med bas- och grenspecialitet ska ske under en sammanhängande period.

I de undantagsfall läkare arbetar som specialist inom basspecialiteten innan grenspecialisering påbörjas, sker en individuell prövning av lönen för utbildningstjänsten med hänsyn taget till kompetens, verksamhetens behov och till läkarens tidigare lön som specialist.

2. Dubbelspecialisering genom byte av basspecialitet

För ST-läkare som byter basspecialitet till en helt ny specialitetsinriktning eller genomgår en dubbelspecialisering genom subspecialisering utan bred ingång motsvarande bas- och grenspecialisering, sker lönesättning efter en annan huvudprincip.

I dessa fall provas lönen individuellt främst utifrån verksamhetens behov av ny specialitetsinriktning. Hänsyn tas dock till läkarens tidigare erfarenhet och kompetens och avvägning mot den tidigare lönen kan göras. Om det i bedömningen tas hänsyn till tidigare lön som specialist kan möjligheten till löneutveckling komma att påverkas. De specialister som utbildar sig inom specialitetsinriktningar med uttalad brist ska dock inte förlora lönemässigt i samband med att bytet sker.

ST och forskning

ST-läkare som forskar parallellt förlänger sin ST-tid och tappar i löneutveckling i relation till de ST-läkare som enbart är kliniskt verksamma. Forskande ST-läkare har därför efter 5 års ST-tjänstgöring (klinik och forskning) rätt till särskild lönejustering utan att ha uppnått specialistkompetens.

Ett krav är att ST-läkaren vid tillfället avlagt med. lic eller genomförd halvtidskontroll. Nivån provas individuellt och ligger i spannet mellan färdig ST-läkarlön och ingången för specialistläkarlön.

Hantering av forskar-ST som redan under ST-tiden disputerar sker enligt principerna för individuell lönesättning med bedömning av vilket värde forskningsresultaten har för verksamheten och sjukvårdens utveckling i stort. De läkare som före ST har disputerat får denna merit individuellt prövad vid lönesättningen vid tillsättning av ST-tjänsten, enligt ovan.