

Rutin för ST-läkare på Karolinska Universitets- sjukhuset som erhåller specialistkompetens

Enligt en överenskommelse gällande fr.o.m. 1 oktober, 2006 mellan Stockholms Läkarförening och SLL har alla ST-läkare erbjudits tillsvidareanställning. Då en ST-läkare erhållit sitt bevis på specialistkompetens övergår anställningen till tillsvidareanställning som Legitimerad specialistkompetent läkare med placering på moderkliniken.

Syftet med att Karolinska skapar en sjukhusövergripande handläggningsrutin för denna situation är att underlätta för kliniker och ST-läkare och för att undvika att osäkerhet uppkommer kring anställningsförhållandet och vid övergången till den nya tillsvidareanställning som specialistläkare/motsvarande. Det är viktigt att ST-läkare är medvetna om hur utsikterna för tjänsteutrymmen är i verksamheten och inom sjukhuset. Det är närmaste chefens ansvar att lämna sådan information vid anställningstillfället, och därefter fortlöpande under anställningen. En mycket viktig del under hela ST-anställningen är därför att närmaste chef tar ansvar för att det under utbildningstiden genomförs utvecklings- och uppföljningssamtal med alla ST-läkare.

POC/FOC har det övergripande ansvaret för ST-läkare i verksamheten och för att dessa rutiner efterlevs.

1.

Innan ST-läkare blir specialist.

Närmaste chef ansvarar för att senast 3 månader innan en ST-läkare, med tillsvidareanställning, blir färdig specialist påbörja planeringsarbetet för framtiden.

- Förberedelser för att kunna godkänna ST-läkaren enligt Socialstyrelsens målbeskrivning.
- Närmaste chef arbetar, i samråd med HR-partner, igenom möjligheterna och planerna för den blivande specialisten. En individuell plan utarbetas gemensamt mellan närmaste chef och ST-läkaren.
- Bestämma tid för och genomföra löneförhandling.
- Ny lön skall vara överenskommen och fastställd när läkaren blir specialist-kompetent.

2.

När ST-läkare blir specialist.

- Anställningsavtalet med fastställd lön gäller från månadskiftet efter Socialstyrelsens beslutsdatum för erhållen specialistkompetens.
- Utfärdandet av nytt anställningsavtal som tillsvidareanställd Legitimerad specialistkompetent läkare sker när läkaren lämnar in sitt bevis på specialistkompetensen.
- Läkaren har ansvar för att så snart som möjligt lämna in sitt bevis på specialistkompetensen.

3.

Efter Socialstyrelsens beslutsdatum för erhållen specialistkompetens har närmaste chef 6 månader till sitt förfogande för att genomföra den plan som finns för personen.

a.

Då PO/FO **har utrymme** och behov av en ny specialistläkartjänst gäller.

- Specialistläkartjänsten kungörs eller direktbemannas, det senare efter samråd med ordförande i Karolinskas Läkarförening.
- Sedvanligt sakkunnigförfarande skall alltid göras (även vid direktbemanning). Sakkunnigförfarandet innebär normalt att ST-läkaren kan placeras på den aktuella anställningen.
- Föreslagen person har alltid rätt till en löneförhandling.

b.

I de fall PO/FO **inte har utrymme** för en ny specialistläkartjänst.

- Närmaste chef har vanligen tidigt i processen kunskap om att denna situation kan uppstå, och kontakt skall ha tagits med HR-partner (se punkt 1) för en medverkan i arbetet med att placera läkaren på tillsvidareanställning som specialistläkare/motsvarande.
- Efter 6 månader övergår även ansvaret till läkaren själv att medverka i processen till att finna en ny tillsvidareanställning.
- Anställningsavtalet som tillsvidareanställd Legitimerad specialistkompetent läkare med placering på Karolinska gäller tills läkaren erhållit en ny tillsvidareanställning som specialistläkare/motsvarande.

c.

Arbetsgivaren har för den läkare som **inte erhållit en ny tillsvidareanställning som specialistläkare** fortfarande ett gällande tillsvidareanställningsavtal som Legitimerad specialistkompetent läkare. Det har av parterna förutsatts att det endast i undantagsfall skall ta längre tid än sex månader att hitta en tillsvidareanställning som specialistläkare/motsvarande. Då har en situation uppstått som inte varit avsikten med överenskommelsen.

- Läkaren fortsätter vara placerad på "moderkliniken" och har arbetsuppgifter som står i paritet med kompetensen. Även i sådant fall skall verksamhetscheferna fortsätta arbetet med att hitta ny tillsvidareanställning som specialistläkare/motsvarande i samarbete med HR-partner.
- I de fall det finns ett korrekt vikariatsutrymme som specialistläkare kan den tillsvidareanställda Legitimerade specialistkompetente läkaren vara placerad på ett sådant utrymme. En sådan placering ersätter inte arbetsgivarens och den enskildes fortsatta ansvar att hitta ny tillsvidareanställning som specialistläkare/motsvarande.
- Information om situationen skall lämnas till HR-avdelningen centralt som i sin tur informerar Stockholms läkarförening.

Rutinen har arbetats fram gemensamt mellan Läkarföreningen för Karolinska Universitetssjukhuset och HR-avdelningen Sektionen för Avtal och Arbetsrätt.