

# HÖK 07

Sveriges läkarförbund



# Innehåll

|   |    |
|---|----|
| Huvudöverenskommelse om lön och allmänna anställningsvillkor samt rekommendation om lokalt kollektivavtal m.m. – HÖK 07 .....                   | 3  |
| Löneavtal, Bilaga 1 .....   | 7  |
| Specialbestämmelser för läkare inom landsting/region samt för läkare vid sjukvårdsinrättningar i Gotlands kommun och inom Pacta, Bilaga 3 ..... | 13 |
| Centrala och lokala protokollsanteckningar, Bilaga 4 .....  | 29 |
| Centrala protokollsanteckningar, Bilaga 5 .....   | 35 |
| Centrala parterers syn på förutsättningar för en väl fungerande individuell lönesättning, Bilaga 6 .....  | 39 |
| Lokalt kollektivavtal om lön och allmänna anställningsvillkor m.m. – LOK 07, Bilaga 7 .....   | 43 |
| Lokalt kollektivavtal om lön och allmänna anställningsvillkor m.m. – LOK 07, Bilaga 7a .....  | 45 |
| Villkor för medicine studerande som vikarierar på underläkareanställning – Med stud 08 .....  | 47 |
| Villkor för medicine studerande som vikarierar på underläkareanställning (Med stud avtalet), Bilaga till Med stud 08.....                       | 49 |



# Huvudöverenskommelse om lön och allmänna anställningsvillkor samt rekommendation om lokalt kollektivavtal m.m. – HÖK 07

## Parter

Sveriges Kommuner och Landsting och Arbetsgivarförbundet Pacta å ena sidan, samt

OFRs förbundsområde Läkare jämte i förbundsområdet ingående organisationer å den andra.

## § 1 Innehåll m.m.

Parterna träffar detta kollektivavtal Huvudöverenskommelse om lön och allmänna anställningsvillkor m.m. – HÖK 07 – för arbetstagare för vilka gäller Allmänna bestämmelser – AB.

Till avtalet hör även bestämmelser enligt följande bilagor 1-7.

- a) Löneavtal (Bilaga 1),
- b) Allmänna bestämmelser – AB – med ändringar i §§ 5, 13, 18, 21, 22, 23, 24, 27, 28 och 29, (Bilaga 2), med följande underbilagor:  
D, anställning i personalpool,  
L, lägerverksamhet m.m.,
- c) Specialbestämmelser för läkare inom landsting/region samt för läkare vid sjukvårdsinrättningar i Gotlands kommun och inom Pacta (Bilaga 3),
- d) Centrala och lokala protokollsanteckningar (Bilaga 4),
- e) Centrala protokollsanteckningar (Bilaga 5),
- f) Centrala parters syn på förutsättningar för en väl fungerande individuell lönesättning (Bilaga 6) samt
- g) LOK 07 (Bilaga 7 och 7a).

## **§ 2 Ändringar och tillägg**

I kollektivavtalet ska också ingå de ändringar och tillägg till avtalets bestämmelser som parterna under avtalets giltighetsperiod träffar överenskommelse om.

## **§ 3 Fredsplikt**

Förhandlingar under avtalsperioden enligt denna överenskommelse ska föras under fredsplikt.

## **§ 4 Rekommendation om LOK 07 m.m.**

Parterna rekommenderar berörda arbetsgivare som utgör landsting/-region, kommun eller kommunalförbund och berörda arbetstagarorganisationer att träffa kollektivavtal – LOK 07 – med den utformning och det innehåll som framgår av Bilaga 7.

För övriga arbetsgivare anslutna till Arbetsgivarförbundet Pacta och berörda arbetstagarorganisationer träffas härmed det lokala kollektivavtalet – LOK 07 – enligt Bilaga 7a.

## **§ 5 Giltighet och uppsägning**

Såvida inte särskilt anges, gäller HÖK 07 för perioden 2007-07-01–2010-03-31 med en ömsesidig uppsägningstid av tre kalendermånader.

Har avtalet inte sagts upp inom föreskriven tid, förlängs dess giltighet för en tid av tolv kalendermånader i sänder med en ömsesidig uppsägningstid av tre kalendermånader. Uppsägning ska vara skriftlig och åtföljd av förslag till nytt kollektivavtal.

## **§ 6 Avslutning**

Förhandlingarna förklaras avslutade.

Vid protokollet

Justeras

För **Sveriges Kommuner och Landsting**

För **Arbetsgivarförbundet Pacta**

För **OFRs förbundsområde Läkare** jämte i förbundsområdet ingående organisationer

Sveriges läkarförbund





# Löneavtal

## § 1 Grundläggande principer för lönesättningen

Arbetsgivarna har enligt detta avtal fortsatt stort ansvar för lönebildningen.

Lönebildning och lönesättning ska bidra till att arbetsgivaren når målen för verksamheten. Lönen ska stimulera till förbättringar av verksamhetens effektivitet, produktivitet och kvalitet. Därför ska lönen vara individuell och differentierad och avspegla uppnådda mål och resultat. Även förutsättningarna för att rekrytera och behålla personal påverkar löne- och anställningsvillkoren.

Syftet är att skapa en process där arbetstagarens resultat och löneutveckling knyts samman så att det positiva sambandet mellan lön, motivation och resultat uppnås. Det är därför av stor vikt att dialog förs mellan chef och medarbetare om mål, förväntningar, krav, uppnådda resultat och lön.

Det är särskilt viktigt att lönen för chefer på alla nivåer tydligt avspeglar hur satta mål uppfylls och de resultat som vederbörande uppnår. Chefer är arbetsgivarens företrädare och har ett stort ansvar för att uppsatta mål nås och att uppföljning av resultat sker.

## § 2 Löneöversyner

### *Inför löneöversyn*

1. Överläggning med arbetstagarorganisationen ska genomföras om arbetsgivarens planerade åtgärder vid varje löneöversyn. Vid överläggningen ska arbetsgivaren redovisa motiven för de planerade åtgärderna. Dessa ska grundas på arbetsgivarens lönepolitik.

De lokala parterna ska eftersträva att finna samarbetsformer som stödjer ett aktivt arbete med de lönepolitiska frågorna.

Vid överläggningen avgörs vilken modell som ska tillämpas för löneöversyn.

### **Anmärkningar**

1. Resultatet av överläggningarna ska inte ha kollektivavtals ställning.
2. Löneöversyn ska genomföras som förhandling om lokal part så begär.
3. Bestämmelserna om löneöversyn gäller inte för läkare (icke legitimerad) under allmäntjänstgöring, AT.
4. I Bilaga 6 till HÖK 07 har de centrala parterna angivit "Centrala parternes syn på förutsättningar för en väl fungerande individuell lönesättning". Denna bilaga tjänar som vägledning till vad som ska diskuteras i överläggningen.

### *Löneöversyn*

2. Löneöversyn sker genom att arbetsgivaren, efter avslutad överläggning enligt punkt 1, lämnar förslag i dialog om ny lön till berörd arbetstagare. Förslagen utformas med beaktande av en ökad lönespridnings betydelse för goda resultat och ska ha sin grund i väl kända kriterier. De grundläggande principerna för lönesättning som framgår av § 1 ska beaktas liksom överläggningarna enligt ovan.

### *Avstämning*

3. Arbetsgivaren ska till arbetstagarorganisationen meddela sitt samlade förslag till ny lön på individnivå. Förslaget avstäms mellan arbetsgivare och arbetstagarorganisation.

### **Anmärkningar**

1. Avstämningen sker senast två veckor efter meddelat förslag. Överenskommelse kan träffas om annan tidsfrist.
2. Resultatet av avstämningen ska inte ha kollektivavtals ställning.

### *Resultat av löneöversyn*

4. Efter avstämningen anses arbetsgivarens förslag fastställt och de fastställda lönerna ingår i det lokala kollektivavtalet om lön och allmänna anställningsvillkor – LOK 07.

### *Löneöversynstidpunkt*

5. Resultat av löneöversyn gäller fr.o.m. 1 april respektive år, såvida inte annat överenskoms.

## *Lokal förhandlingsordning*

6. Lokala parter kan träffa överenskommelse om att hantera lönesättningsfrågorna på annat sätt än som beskrivs i denna paragraf.

## *Garanterat utfall*

7. Arbetstagarorganisationen garanteras ett utfall i procent av sin lönesumma vid varje löneöversyn. Lönesumman utgörs av summan av den fasta kontanta lönen vid löneöversynstillfället för tillsvidareanställda arbetstagare med månadslön som är medlemmar i organisationen.

Överenskommelse kan träffas om annan beräkningstidpunkt och annan beräkning av garanterat utfall.

### **Anmärkningar**

1. Del av det garanterade utfallet kan, efter överenskommelse mellan de lokala parterna användas till andra åtgärder.
2. Överenskomna belopp i centralt eller lokalt kollektivavtal proportioneras med hänsyn till arbetstagarens sysselsättningsgrad samt i förekommande fall med tillämplig uppehållslönefaktor enligt vid varje tidpunkt gällande Allmänna bestämmelser.
3. Bestämmelserna om garanterat utfall gäller inte för läkare som företräder arbetsgivaren vid löneöversyner och förhandlingar enligt §§ 2 och 3 och själv genomför sin löneöversyn.
4. Arbetstagare som anställts i enlighet med Lag (1982:764) om vissa läkartjänster inom den landstingskommunala hälso- och sjukvården som har upplåtits för grundläggande utbildning av läkare, m.m. jämställs med tillsvidareanställd arbetstagare vid tillämpning av § 2 punkt 7.

Bestämmelserna om garanterat utfall gäller inte hos den arbetsgivare där arbetstagarorganisationen har färre än 5 medlemmar.

### **Anmärkning**

I Stockholms, Göteborgs, Malmö och Gotlands stad/kommun samt i lands-  
ting/region gäller färre än 10 medlemmar.

*Garanterat utfall per löneöversyn och år*

*Löneöversyn 2008*

8. Det garanterade utfallet för arbetstagarorganisationen utgör 3,0 %.

*Löneöversyn 2009*

9. Det garanterade utfallet för arbetstagarorganisationen utgör 3,0 %.

*Särskilt utrymme*

10. Fr.o.m. tidpunkt som lokala parter överenskommer, finns ett särskilt utrymme om 0,5 % av arbetstagarorganisationens lönesumma (beräknad enligt punkt 7 ovan) till åtgärder som innebär kompensation för tillfälliga avvikelser från dygns- och veckovila i samband med beredskaps-tjänstgöring. Den del av utrymmet som inte tas i anspråk för avsedda åtgärder tillförs det garanterade utfallet 2008 och/eller 2009.

### **§ 3 Övriga överenskommelser om lön**

Förhandlingar om lön upptas då part så begär.

Överenskommelse om lön får träffas med enskild arbetstagare.

Central förhandling kan påkallas i fall som framgår av § 6.

### **§ 4 Fredsplikt**

Förhandlingar som avses i §§ 2 och 3 ska föras under fredsplikt.

### **§ 5 Klassificering**

Klassificering sker i enlighet med Bilaga 2 eller Bilaga 3 till statistiköverenskommelsen respektive system för arbetsidentifikation AID-KL.

Det är av stor vikt att klassificeringen görs i samråd mellan de lokala parterna och att inplaceringen sker på objektiva och sakliga grunder.

I de fall de lokala parterna inte kan komma överens om klassificeringen bör samråd ske med de centrala parterna.

## § 6 Förhandlingsordning

### *Lokal förhandling*

1. Lokal arbetstagarorganisation får senast två veckor från avstämnings-tidpunkten enligt § 2 punkt 3 påkalla lokal förhandling om huruvida garanterat utfall uppnåtts.

#### **Anmärkning**

Överenskommelse kan träffas om annan tidsfrist.

### *Central förhandling*

2. Central part får påkalla central förhandling enbart i nedanstående frågor senast en månad efter det att den lokala förhandlingen avslutats

a) i frågor som avses i § 6 punkt 1

b) i frågor som avses i § 2 punkt 1 anmärkning 2 om huruvida garanterat utfall uppnåtts samt fördelning av garanterat utfall enligt respektive löneöversyn.

### *Skiljenämnd*

3. Enas inte de centrala parterna ska frågan bindande avgöras av särskild skiljenämnd, om central part begär prövning av frågan genom skriftlig framställan inom en månad från den dag, då den centrala förhandlingen anses avslutad.



# **Specialbestämmelser för läkare inom lands- ting/region samt för läkare vid sjukvårdsinrätt- ningar i Gotlands kommun och inom Pacta**

## **Specialbestämmelser till AB**

### **1. Anställningsform m.m. (§ 4 mom. 4, § 35 mom. 2)**

a) Anställning på befattning som läkare med samlat ledningsansvar (verksamhetschef, chefsöverläkare) får ske på viss tid.

Förordnande på viss tid får också ske för sådana uppdrag där läkare förordnats att ha det samlade ledningsansvaret (verksamhetschef, chefsöverläkare) eller ansvara för ledning och samordning av viss verksamhet.

Sådana anställningar eller förordnanden ger ej företräde till ny anställning (återanställning).

b) Tidsbegränsad anställning som läkare före legitimation kan inte åberopas för företräde till ny anställning (återanställning). Sådan anställning medräknas inte heller vid beräkning av kvalifikationstid för företrädesrätt.

För läkare legitimerad före 1992-01-01 kan tidsbegränsad anställning som läkare före datum för specialistkompetens inte åberopas för företräde till ny anställning (återanställning). Sådan anställning medräknas inte heller vid beräkning av kvalifikationstid för företrädesrätt.

För läkare vid upplåten enhet kan tidsbegränsad anställning som läkare före datum för specialistkompetens inte åberopas för företräde till ny anställning (återanställning). Sådan anställning medräknas inte heller vid beräkning av kvalifikationstid för företrädesrätt.

c) Underläkare med annan tidsbegränsad anställning än vikariat, som varit ledig enligt AB §§ 25, 26, 28-32, äger rätt till förlängt förordnande för att uppnå legitimation eller specialistkompetens.

## **2. Allmänna åligganden (§ 6)**

Paragrafen tillförs följande:

**a)** Tillsvidareanställd underläkare under specialiseringstjänstgöring är skyldig att låta sig förflyttas till annan arbetsplats på annan ort i enlighet med upprättad plan för specialiseringstjänstgöring.

### **Anmärkning**

En plan för specialiseringstjänstgöring kan komma att revideras till följd av ändrade förutsättningar som ej kunnat förutses vid upprättandet.

**b)** Tillsvidareanställd underläkare som erhållit eller uppfyller kraven för specialistkompetens är skyldig att antingen för att bereda plats för annan läkares möjlighet till kompetensutveckling eller av verksamhetsmässiga skäl, låta sig stadigvarande förflyttas till sådan arbetsplats inom landstingskommunen, som arbetsgivaren anvisar, varvid hänsyn ska tas till arbetstagarens specialistkompetens.

## **3. Arbetstid, arbetstidsförläggning m.m. (§ 13)**

Arbetsgivaren äger, efter lokal förhandling, besluta att punkt 3 C ska gälla för läkare vid viss klinik (motsvarande) i stället för punkt 3 B och punkt 1 under rubriken Befattningsarvode m.m. vid vissa undervisningssjukhus avsnitt II Lektor (klinisk lärare).

Vid den klinik (motsvarande) som övergår till att tillämpa punkt 3 C ska – fr.o.m. den tidpunkt då bestämmelsen införs – ett utrymme bildas och fördelas på sätt som framgår av underbilaga 2.

### **3 A. Avvikelser från arbetstidslagen**

#### **Arbetstid (§ 13)**

*I Moment 6 tillförs följande*

- Oavsett vad som sägs i 7 § ATL ska med arbetad tid ej likställas ledighet som avser kompensation för arbetad tid och bundenhet under jour eller beredskap.



- Oavsett vad som sägs i 16 § ATL får rast vid aktivt arbete under jour och beredskap utbytas mot måltidsuppehåll.

*II Moment 6 punkterna g) och h) ersätts med följande*

Oavsett vad som anges i ATL

**g)** kan arbetstagares sammanhängande dygnsvila uppgå till minst 9 timmar vid förläggning av ordinarie arbetstid enligt gällande arbetstidslagstiftning under förutsättning att dygnsvilan inte understiger ett genomsnitt av 11 timmar under varje period av 24 timmar under begränsningsperioden.

**h)** kan arbetstagares dygnsvila vid tillfällig avvikelse understiga den planerade dygnsvilan under förutsättning att den inte understiger ett genomsnitt av 11 timmar under varje period av 24 timmar under en på förhand bestämd sjudygnsperiod.

**Anmärkning**

Arbetstagare ska beredas ledighet så att den sammanhängande dygnsvilan uppgår till minst 8 timmar.

Parterna är medvetna om att detta i undantagsfall inte är möjligt att uppfylla.

Arbetstagare kan anmäla intresse av att undantas från första stycket.

Parterna är ense att ovanstående regleringar utgör lämpligt skyddsvärde enligt EG arbetstidsdirektiv 2003/88/EG, artikel 18.

### **3 B. Arbetstidsförläggning m.m.**

*I Ordinarie arbetstid*

Läkares ordinarie arbetstid förläggs till helgfri måndag–fredag klockan 07.00-21.00.

**Anmärkning**

Lokal överenskommelse om annan förläggning kan träffas enligt punkt 3 B III nedan.

## *II Vissa riktlinjer för arbete under obekväm tid*

Vid planering och organisation av sådant arbete beaktas

**att** sammanhängande arbetspass – ordinarie arbetstid och/eller jour – där läkaren erfarenhetsmässigt ej får sex timmars nattvila, begränsas till 18 timmar,

**att** ordinarie arbetstid förläggs under tid när arbetsbelastningen erfarenhetsmässigt är hög,

**att** tjänstgöringen fördelas jämnt mellan alla läkare,

**att** närliggande specialiteter och öppen och sluten vård samverkar,

**att** handledning och utbildning kan genomföras,

**att** läkare ej deltar i jour och/eller beredskap genomsnittligt oftare än

- jour vart sjunde dygn
- beredskap a) vart femte dygn
- beredskap b) vart tredje dygn

**att** läkare som fullgör jour bereds dagen efter jourpasset ledighet minst halv dag, i första hand i form av intjänad kompensationsledighet.

## *III Lokal överenskommelse*

Arbetsgivaren och lokal arbetstagarorganisation får träffa överenskommelse om avvikelser från bestämmelsen om förläggning av ordinarie arbetstid enligt punkt 3 B I, ersättning för arbete under obekväm tid samt bestämmelserna om ersättning för jour och beredskap enligt punkt 6 A-C.

Uppnås ej enighet i dessa frågor i lokal förhandling gäller bestämmelserna i det centrala avtalet.

### 3 C. Arbetstidsförläggning

Vid planering, organisation och utläggning av arbetstid tillses

**att** sammanhängande arbetspass – ordinarie arbetstid och/eller jour – där läkaren erfarenhetsmässigt ej får sex timmars nattvila, begränsas till 18 timmar om synnerliga skäl ej föranleder annat,

**att** planerat arbetspass för heltidsanställd inte understiger sex timmar och för deltidsanställd i proportion därtill,

**att** ordinarie arbetstid förläggs under tid när arbetsbelastningen erfarenhetsmässigt förväntas vara hög,

**att** tjänstgöringen fördelas så jämnt som möjligt mellan alla läkare,

**att** närliggande specialiteter och öppen och slutet vård i möjligaste mån samverkar,

**att** handledning och utbildning ska kunna genomföras,

**att** läkare inom ramen för den fastställda verksamheten ges möjlighet att själv planera förläggningen av sin arbetstid,

**att** läkare ej ska delta i jour och/eller beredskap genomsnittligt oftare än

- jour vart sjunde dygn
- beredskap a) vart femte dygn
- beredskap b) vart tredje dygn,

**att** läkare som tjänstgjort natttid därefter bereds ledighet minst halv dag, antingen i schema eller i form av intjänad kompensationsledighet.

#### **Anmärkning**

Arbetsgivaren och lokal arbetstagarorganisation får träffa överenskommelse om avvikelser från dessa bestämmelser. Uppnås ej enighet i dessa frågor i lokal förhandling gäller bestämmelserna i det centrala avtalet.

## 4. Bisysslor (§ 8)

Om arbetsgivaren överväger att förbjuda bisyssla med hänvisning till konkurrenskriteriet i AB § 8 ska läkaren ges skälig tid för avveckling av verksamheten.

## 5. Anställnings upphörande (§ 33)

Paragrafen tillförs följande:

Läkare med tidsbegränsat förordnande och med anställning hos arbetsgivaren sedan minst tolv månader ska iaktta en uppsägningstid av tre månader. Vid kortare anställningstid än tolv månader gäller lagen om anställningsskydd (LAS) uppsägningstid om en månad.

Vid utgången av tidsbegränsat förordnande upphör anställningen.

## 6. Ersättning för jour och beredskap (§ 22)

Moment 2 och 3 ersätts av följande:

### Anmärkning

Arbetsgivaren och lokal arbetstagarorganisation får träffa överenskommelse om annan ersättning m.m. än vad som sägs i denna punkt. Uppnås ej enighet i dessa frågor i lokal förhandling gäller bestämmelserna i det centrala avtalet.

### A. Bundenhet

I. För jour och beredskap äger läkare erhålla kompensation med följande andelar av den tid under vilken läkaren ej fullgör arbete.

| Där läkaren ålagts | kl. 07.00 vardag före<br>sön- och helgdag till<br>kl. 07.00 vardag efter<br>sön- och helgdag | annan tid  |
|--------------------|--|------------|
| <b>Jour</b>        | 1/2 (0,5)  | 1/4 (0,25) |

## Beredskap

|   |     |         |      |         |
|---|-----|---------|------|---------|
| a) i bostaden eller på annan plats utom arbetsstället på vilken läkaren kan nås med telefon och från vilken läkaren snabbt kan nå arbetsplatsen | 1/5 | (0,2)   | 1/10 | (0,10)  |
| b) i bostaden eller på annan plats utom arbetsstället med skyldighet att vid behov träda i arbete inom två timmar efter inkallelse              | 1/8 | (0,125) | 1/16 | (0,063) |

Vid inställelse för tjänstgöring på arbetsställe och återfärd därifrån under ålagd beredskap utges ersättning för resekostnaden enligt samma grunder, som anges i kollektivavtalet om reseersättningar och traktamenten.

Kompensation för bundenhet under jour och beredskap kan utges som ledighet eller kontant ersättning enligt arbetsgivarens beslut efter samråd med den anställde. Vid kontant ersättning utges 1/137 av månadslönen per intjänad ledighetstimme.

### Anmärkning

Arbetsgivaren och lokal arbetstagarorganisation får träffa överenskommelse om att kompensation enligt ovan även kan utges i form av avsättning till pensionsförmån. Då sådan överenskommelse träffats kan arbetsgivaren och enskild läkare överenskomma om pensionsavsättning.

**II.** För bundenhet under jour och beredskap utges – utöver vad som ovan sagts – kontant ersättning för varje intjänad ledighetstimme med 1/440 av månadslönen.

**III.** För bundenhet under jour utöver 50 timmar per kalendermånad samt bundenhet under beredskap utöver 150 timmar per kalendermånad utges – utöver vad som ovan sagts – kontant ersättning för därefter intjänad ledighetstimme med 1/330 av månadslönen.

### Anmärkning

Vid beräkning av 150 timmars bundenhet under beredskap sammanräknas i förekommande fall tid enligt beredskap a) och beredskap b).

## B. Arbetad tid

För arbetad tid under jour och beredskap utges kompensation med följande andelar av den arbetade tiden.

| <b>Arbete som fullgjorts</b>  | <b>Andel av den arbetade tiden</b> |
|---|------------------------------------|
| a) kl. 00.00-24.00 på söndag och helgdag; kl. 13.00-24.00 dag före sön- och helgdag samt vardag kl. 00.00-07.00 | 2,0                                |
| b) kl. 07.00-13.00 på dag före sön- och helgdag samt på vardag kl. 21.00-24.00                                  | 1,5                                |
| c) annan tid  | 1,0                                |

Med helgdag likställs dag enligt AB § 13 mom. 3.

Påbörjad halvtimme räknas härvid som hel halvtimme, dock att läkare, som fullgör beredskap, för varje inkallelse till sjukhuset tillgodoräknas minst en timme. Restid till och från arbetsstället inräknas i arbetstiden.

Kompensation för arbetad tid under jour och beredskap kan utges som ledighet eller kontant ersättning enligt arbetsgivarens beslut efter samråd med den anställde. Vid kontant ersättning utges 1/137 av månadslönen per intjänad timme.

### **Anmärkningar**

1. Arbetsgivaren och lokal arbetstagarorganisation får träffa överenskommelse om att kompensation enligt ovan även kan utges i form av avsättning till pensionsförmån. Då sådan överenskommelse träffats kan arbetsgivaren och enskild läkare överenskomma om pensionsavsättning.
2. Arbetsgivaren och berörda läkare äger beträffande viss klinik (motsvarande) överenskomma om att schabloniserad kompensation får utges för arbetad tid under varje jour- och beredskapspass med tid, som motsvarar den efter registrering under en 3-månadersperiod konstaterade genomsnittliga arbetade tiden under jour och beredskap vid kliniken.

## **C. Semesterersättning**

Kontant ersättning enligt punkt 6 eller lokal överenskommelse inkluderar semesterlön och semesterersättning med belopp, som förutsätts i semesterlagen.

## **7. Flyttningsersättning (§ 38)**

Paragrafen kompletteras med följande:

För läkare som förflyttas enligt punkt 2 ovan ska AB § 38 tillämpas.

Paragrafen gäller för underläkare under blockförordnande för fortsatt vidareutbildning (FV-block). Sådan läkare erhåller, mot företeende av vederbörliga verifikationer, ersättning för skäligen flyttningskostnader för flyttning till tjänstgöringsort inom FV-blocket. Flyttningsersättning utges ej för flyttning till första tjänstgöringsorten inom FV-blocket, utan endast mellan tjänstgöringsorter inom blocket.

## **8. Förlängda tjänstledighetsförmåner**

Biträdande överläkare, avdelningsläkare, biträdande distriktsläkare och underläkare med förordnande för viss tid, som varit anställd hos offentlig arbetsgivare under en sammanhängande tid om minst 180 kalenderdagar äger, om läkaren vid anställningens slut uppbär förmån enligt AB § 28, erhålla fortsatta förmåner enligt där angivna grunder för den tid därefter varunder ersättning utan uppehåll utges från allmän försäkringskassa i form av sjukpenning.

Biträdande överläkare, avdelningsläkare, biträdande distriktsläkare och underläkare med förordnande för viss tid, som varit anställd hos offentlig arbetsgivare under en sammanhängande tid om 180 kalenderdagar äger, om läkaren vid anställningens slut uppbär förmån enligt AB § 29, erhålla fortsatta förmåner enligt där angivna grunder.

Har ej längre tidsavbrott förelegat i angivna tidsperioder, kan arbetsgivaren medge att förmåner utges trots tidsavbrottet.

## **9. Ersättning för ej erhållna fridagar**

Läkare som inte kunnat erhålla vederbörliga fridagar ska vid annan tidpunkt beredas motsvarande ledighet, sammanhängande eller i form av enstaka dagar. Denna ledighet bör förläggas i så nära anslutning som möjligt till den begränsningsperiod varunder fridagarna intjänades.

Läkare som frånträder sin anställning utan att ha kunnat erhålla vederbörliga fridagar eller ledighet enligt första stycket erhåller vid frånträandet av anställningen för varje ej erhållen fridag kontant ersättning motsvarande 1/30 av månadslönen uppräknat med 20 %. Ersättningen inbegriper semesterlön och semesterersättning med belopp som förutsätts i semesterlagen.

## **Befattningsarvode m.m. vid vissa undervisningssjukhus**

Läkare vid sjukhus, som avses i lag om vissa läkartjänster vid enheter inom den landstingskommunala hälso- och sjukvården som har upplåtits för grundläggande utbildning av läkare, m.m., vilken är innehavare av tjänst som lärare vid universitet med vilken klinisk befattning är för- enad, äger åtnjuta befattningsarvode m.m. enligt nedan.

I arbetsuppgifterna för läkare vid undervisningskliniker ingår att medverka vid läkarutbildning och att bedriva forskning. Erforderlig tid för de arbetsuppgifter varom här är fråga ska alltså rymmas inom ramen för den arbetstid som fastställs för dem.

Utöver vad nedan sägs gäller ej AB.

### **I Professor**

Professor/specialistkompetent läkare. Befattningsarvode ska utges i form av månatligt belopp.

### **Protokollsanteckning**

Vid lokal förhandling fastställs befattningsarvodets storlek med möjlighet till en individuell och differentierad lönesättning.

#### **1. Arvode under ledighet**



Under ledighet med lön (AB §§ 25, 26, 28-32) utges befattningsarvode.

## **2. Bisysslor**

Om synnerliga skäl ej talar däremot äger den som innehar här avsedd befattning efter anmälan till arbetsgivaren utöva enskild läkarverksamhet under högst sex timmar per vecka. Därutöver får läkare som här avses utöva enskild läkarverksamhet endast i den mån arbetsgivaren medger det.

I fråga om andra bisysslor ska gälla bestämmelserna i AB § 8.

## **3. Semesterledighet, semesterlön, semesterersättning**

Semesterledighet utges med 42 semesterdagar per år. Semesterledigheten förläggs till tid då arbetstagaren inte har att meddela undervisning. Semesterlön och semesterersättning utges enligt AB § 27 med tillhörande specialbestämmelser för läkare.

## **4. Sabbatstermin**

Professor, som är överläkare respektive biträdande överläkare, vilken i anslutning till av statlig myndighet beviljad partiell tjänstebefrielse för forskningsuppgift – s.k. sabbatstermin – erhåller ledighet från de med överläkarbefattningen förenade göromålen, äger under ledigheten uppbära ersättning med belopp motsvarande befattningsarvodet.

## **II Lektor (klinisk lärare)**

Lektor (klinisk lärare/specialistkompetent läkare.

Befattningsarvode ska utges i form av månatligt belopp.

### **Protokollsanteckning**

Vid lokal förhandling fastställs befattningsarvodets storlek med möjlighet till en individuell och differentierad lönesättning.

## **1. Arbetstid m.m.**

Undervisningstid för vilken ersättning utges särskilt får ej läggas till grund vid fastställande av arbetstid.

## **2. Arvode under ledighet**

Under ledighet med lön (AB §§ 25, 26, 28-32) utges befattningsarvode samt i förekommande fall ersättning för särskild arbetstid.

## **3. Bisysslor**

För bisysslor gäller bestämmelserna i AB § 8 med tillhörande specialbestämmelser för läkare.

## **4. Semesterledighet, semesterlön, semesterersättning**

Semesterledighet, semesterlön och semesterersättning utges enligt AB § 27 med tillhörande specialbestämmelser för läkare. Semesterledigheten förläggs till tid då arbetstagaren inte har att meddela undervisning.

## **5. Ersättning för jour och beredskap**

Bestämmelserna i punkt 6, Bilaga 3 till HÖK 07, ska äga motsvarande tillämpning. Med månadslön avses lön enligt den statliga befattningen samt befattningsarvode.

## Underbilaga 1

### Lön för AT-läkare

---

|  | Lägsta månadslön<br>t.o.m. 2008-03-31 | Lägsta månadslön<br>fr.o.m. 2008-04-01 |
|--|---------------------------------------|--|
| Befattning 030302 eller<br>BSK 083302 resp. AID-KL<br>Kod 204010 (AT, ej legiti-<br>merad) | 22 500 kr                             | 23 500 kr                              |

#### Anmärkning

Efter 18 månaders anställning – all anställningstid oberoende av arbetsgivare – som läkare efter läkarexamen eller vid erhållande av legitimation kan förhandling om ny lön upptas. Därefter kan förhandling om ny lön upptas var tolfte månad.

## **Beräkning och fördelning av utrymme, förhandlingsordning m.m. vid övergång till nya arbetstidsbestämmelser**

a) På kliniken (motsvarande) tas för alla månadsavlönade läkare fram uppgifter om aktivt arbetade timmar under jour under den tid som ska schemaläggas. Beräkningen ska göras för perioden oktober–december året innan förändringen genomförs. För varje sådan läkare beräknas på följande sätt ett värde att ingå i beräkningen av klinikens utrymme.

För varje aktivt arbetad timme under tid som kommer att schemaläggas som ordinarie arbetstid och som enligt punkt 6 B i Bilaga 3 till HÖK 07 har en kompensationsgrad överstigande 1,0 bildas ett värde. Vid kompensationsgrad 1,5 respektive 2,0 blir värdet 50 % respektive 100 % av 1/165 av läkarens fasta kontanta lön vid tidpunkten för förändring.

Motsvarande beräkning ska göras för sådant före beredskapstjänstgörings påbörjan planerat aktivt arbete under beredskap som kommer att schemaläggas.

De enskilda läkarnas värden summeras och divideras med 3,0.

Från detta belopp dras värdet av 83 % av det sammanlagda ob-tillägg som skulle ha utgivits för de aktivt arbetade timmar under jour och beredskap som kommer att schemaläggas som ordinarie arbetstid, dividerat med 3,0.

Resultatet utgör det lokala utrymmet vid kliniken (motsvarande).

### **Anmärkning**

Beslutar arbetsgivaren, att vid ett senare tillfälle utöka tiden för schemaläggning, framräknas och fördelas på samma sätt ett utrymme för den nya tid som kommer att schemaläggas.

b) Utrymmet fördelas i lokala förhandlingar bland de läkare som blir berörda av förändringarna, för specialistkompetenta läkare med beak-

tande av de grundläggande principer för individuell och differentierad lönesättning som framgår av Löneavtalet § 1.

**Anmärkning**

Vid lönesättning av nyanställd läkare med tariffön ska arbetstidens förläggning beaktas.

c) I de fall de lokala parterna efter förhandlingar inte kan träffa överenskommelse enligt punkt b) ovan har berörd lokal part rätt att föra frågan till central förhandling.

I de fall inte heller de centrala parterna kan träffa överenskommelse i ärendet har central part rätt att överlämna frågan för slutligt avgörande till lönenämnden Sveriges Kommuner och Landsting – Sveriges läkarförbund.

Lönenämnden består av tre representanter för Sveriges Kommuner och Landsting och tre representanter för Sveriges läkarförbund. En av representanterna för Sveriges Kommuner och Landsting ska vara ordförande och en av representanterna för Sveriges läkarförbund vice ordförande.



## Centrala och lokala protokollsanteckningar

### Anteckningar till Löneavtal

#### *Annan åtgärd än lön*

1. Om löneöversyn innebär annan åtgärd än lön ska detta för berörd arbetstagare särskilt anges. Sådan åtgärd ska även beaktas när arbetsgivaren enligt jämställdhetslagen genomför kartläggning och analys av löner och andra anställningsvillkor.

Innehåller överenskommelse enligt ovan avkortad arbetstid ska den för jämförelse enligt jämställdhetslagen i lönehänseende beräknas på följande sätt:

arbetstagarens fasta kontanta lön efter arbetstidsförkortning delas med kvoten av ordinarie arbetstid för arbetstagaren efter arbetstidsförkortning per vecka genom ordinarie arbetstid för heltid enligt centralt kollektivavtal.

#### *Lokala parter ansvar*

2. Parterna konstaterar att det är de lokala parternas gemensamma ansvar att söka förhindra uppkomsten av oönskade löneskillnader mellan kvinnliga och manliga läkare.

### Anteckningar till AB

#### *Arbetstid*

1. Förlängs begränsningsperioden med stöd av § 13 mom. 6f) och arbete därmed förläggs till lördag–söndag i större utsträckning än tidigare fordras lokalt kollektivavtal. Sådant kollektivavtal fordras dock inte vid övergång till nya arbetstidsbestämmelser enligt specialbestämmelsen för läkare (Bilaga 3).

2. Om en arbetstagares arbetspass sträcker sig över dygnsgränsen (midnatt) ska arbetspasset hänföras till det dygn under vilket den övervägande delen av arbetspasset infaller.

3. Lokala förhandlingar kan påkallas med stöd av AB § 13 mom. 7 angående lokalt kollektivavtal om bl.a. tillämpningen av bestämmelserna AB § 13 mom. 6 punkt h). De centrala parterna anser det angeläget att sådana avtal kommer till stånd. Därför har ett särskilt utrymme avsatts för att användas i sådana överenskommelser. I avsaknad av lokal överenskommelse är regleringen i Bilaga 3 till HÖK 07 (Specialbestämmelser för läkare) punkt 3 A tillämplig.

De centrala parterna ska per 2008-10-01 gemensamt följa upp och utvärdera de lokala avtal som träffats.

### *Övertid*

4. Om sådan heltidsanställd arbetstagare som avses i § 20 mom. 1 och som enligt bestämmelserna i momentet inte har rätt till kompensation för övertidsarbete utför annat arbete än deltagande i sammanträde på tid överstigande den fastställda arbetstiden, får arbetstagaren om så är möjligt ledigt från arbetet för motsvarande tid.

5. För arbetstagare som har träffat överenskommelse om undantag från kompensation för övertidsarbete bör, om förutsättningarna ändras, en översyn ske av lönesättningen och övertidsrätten.

### *Jour och beredskap*

6. Organisatoriska och andra åtgärder bör vidtas så att jouruttag begränsas till vad som sägs i ATL.

Där detta av bl.a. verksamhetsmässiga skäl inte går att genomföra är parterna beredda att träffa överenskommelse om erforderligt överuttag av jour i kollektivavtal.

### *Sjuklön m.m.*

7. Har arbetsgivare och arbetstagarorganisation träffat överenskommelse, som komplement till lön enligt §§ 16-18 om prestationslön, ackordslön, resultatlön eller liknande eller andra alternativa löneformer, får par-



terna även träffa kollektivavtal om huruvida och på vilket sätt sådan lön ska ingå i beräkningsunderlag för sjuklön enligt 6 § SjLL. Sådan förhandling får endast föras som lokal förhandling.

8. Arbetsgivaren kan efter prövning medge att ersätta arbetstagare för inkomstbortfall, i form av lön och andra anställningsförmåner enligt § 28 mom. 5, som uppstått i samband med personskada genom våld och/eller misshandel i arbetet. Ersättning utges endast för den del av lönebortfallet som inte ersätts på annat sätt. Ersättningen inbegriper semesterlön och semesterersättning enligt avtalet och semesterlagen.

#### *Ny struktur av AB*

9. I anslutning till överenskommelse om ändrad paragrafindelning i AB är de centrala parterna ense om att lokala avtal som bygger på den tidigare paragrafindelningen har fortsatt giltighet till dess överenskommelse träffas om annat.

## **Övriga anteckningar**

#### *Avlösning av semester*

1. Arbetstagare som senast 1995-12-31 erhöll eller kvalificerat sig för 42 semesterdagar enligt ÖLA 95 i lydelse fr.o.m. 1994-01-01 äger rätt att behålla dessa så länge arbetstagaren kvarstår i samma anställning. Arbetstagare som i den tidigare anställningen erhöll 42 semesterdagar kan vid nyanställning förhandla om att behålla dessa. Efter överenskommelse mellan arbetsgivaren och arbetstagaren kan det antal semesterdagar som överstiger vad som följer av AB § 27 avlösas i fast kontant lön.

#### *Distansarbete*

2. Parterna konstaterar att vissa frågor kan behöva regleras i samband med arbete på distans. Vid införande av distansarbete är det därför av vikt att t.ex. följande frågor beaktas: omfattning av distansarbetet, arbetstagarens tillgänglighet, anställningsvillkor, arbetsuppgifter, teknisk ut-

rustning, säkerhets- och skyddsfrågor, arbetsmiljöfrågor, uppföljning och utvärdering.

Vid sådan reglering är det även av vikt att följande frågor beaktas enligt ramavtalet på europeisk nivå: definition, frivillighet, privatliv och utbildning.

#### *Ersättning för intyg*

3. Värdet av verifierad ersättning för intyg för enskilda arbetstagare enligt ÖLA 95 i lydelse fr.o.m. 1994-01-01 används till åtgärder som överenskommelse kan träffas om. Arbetsgivare kan besluta att arbetstagare även fortsättningsvis äger rätt att utfärda utlåtanden och intyg på tjänstgöringsfri tid och därmed erhålla ersättningen.

#### *Administrativa uppdrag*

4. Ersättningar som utges för administrativa uppdrag ingår i den totala månadslönen.

#### *SK-kurs*

5. För deltagande i SK-kurs erhåller läkare ledighet med bibehållen lön.

#### *Sammanläggning av anställningar*

6. Är arbetstagare anställd samtidigt i flera anställningar hos samme arbetsgivare kan lokala förhandlingar upptas syftande till att anställningarna sammanläggs till **en** anställning. Tvist om sammanläggning i enskilt fall kan inte hänskjutas till central förhandling. Uppstår tvist om den principiella innebörden av denna rekommendation kan sådan tvist däremot föras som central förhandling.

#### *Löneväxling*

7. Sedan lokalt kollektivavtal om löneväxling träffats kan arbetsgivaren och arbetstagaren överenskomma om att arbetstagaren får avsätta del av avlöningsförmåner till avgiftsbestämd ålderspension enligt KAP-KL §§ 13-14, kompetensutveckling eller arbetstid m.m.

*Pensionsavgifter*

*För kommunsektorn gäller*

**8.** Utöver vad som följer av PB § 8 i PFA 98 avsätts för varje arbetstagarare, för vilken PFA 98 gäller, en årlig pensionsavgift som tillförs arbetstagararens individuella del. Avgiften är 0,1 % av avgiftsunderlaget enligt PB § 11 i PFA 98.



## Centrala protokollsanteckningar

### Anteckningar till Löneavtal

#### *Skiljenämnd*

1. Skiljenämnden består av tre ledamöter, av vilka Sveriges Kommuner och Landsting utser en, berörd arbetstagarorganisation (den centrala arbetstagarorganisationen) en och nämnda parter gemensamt en, tillika ordförande.

De centrala parterna svarar envar för sina representanters kostnader för medverkan i nämnden. Kostnaderna för ordförandens medverkan delas lika mellan parterna.

#### *Garanterat utfall*

2. I löneavtalet används uttrycket "garanterat utfall" jämfört med tidigare avtal där uttrycket "lägst" används. Byte av uttryck innebär inte någon förändring vare sig i rättslig eller lönepolitisk bemärkelse.

#### *Löneavtalets tillämpning*

3. Centrala parter kommer under avtalsperioden att var för sig och gemensamt följa Löneavtalets tillämpning.

### Anteckningar till AB

#### *Arbetstid*

1. Arbetsgivare som tillämpar en kortare kontorsarbetstid än i genomsnitt 40 timmar per helgfri vecka, får bibehålla denna oberoende av bestämmelser i § 13 mom. 2.

### *Lön vid förflyttning*

2. Vid förflyttning av arbetstagare, med fast kontant lön enligt överenskommelse, av organisatoriska skäl eller till följd av sjukdom anser de centrala parterna det angeläget att lönesättningen härvid sker i samstämmighet mellan de lokala parterna samt att intentionerna med bestämmelserna enligt AB 89 § 19 per 1989-06-30 ska beaktas.

### *Sjuklön m.m.*

3. Parterna konstaterar att sjuklön enligt § 28 mom. 6 och 7 tillsammans med ersättning från lag om sjuklön eller lag om allmän försäkring innebär att arbetstagarkollektivet får en total kompensationsnivå enligt följande

79,12 % av lön under de första fjorton kalenderdagarna med undantag för karensdag,

89,01 % av lön dag 15 t.o.m. 90 i sjukperioden och för tid därefter  
79,12 % av lön.

### *Uppsägningstid m.m.*

4. Uppsägningstid enligt § 33 mom. 2 gäller fram till den tidpunkt då ett omställningsavtal mellan parterna börjar gälla och där parterna vid förhandlingar om ett omställningsavtal är överens om att bestämmelsen ska upphöra att gälla.

### *Medbestämmandelagen*

5. Bestämmelserna i 11, 12 och 14 §§ MBL konstateras inte gälla ifråga om tillämpning av bestämmelserna i AB § 11, § 12 mom. 1, § 13 mom. 5 (och i övriga bestämmelser) samt § 22 mom. 6.

6. 33 § MBL är inte tillämplig på bestämmelserna i AB § 27, på lokal överenskommelse som kan ha träffats med stöd av AB § 5 mom. 1b) eller på § 27 mom. 9.

7. Bestämmelserna i AB och specialbestämmelsen för läkare innebär inte någon reglering av MBL:s dispositiva regler, med undantag av § 4 mom. 2, § 11, § 13 mom. 5, § 22 mom. 6 och § 27 mom. 9.

### *Lokal företrädare för arbetstagarorganisation*

8. I § 4 mom. 4 och 5, § 5 mom. 2, § 13 mom. 7, § 14 mom. 7, § 16 mom. 3, § 17 mom. 6, § 20 mom. 6, § 22 mom. 8, § 29 mom. 6 samt § 35 mom. 2 anges att arbetsgivaren och arbetstagarorganisation får träffa kollektivavtal i angivna frågor. Sådant kollektivavtal får endast, såvida den centrala arbetstagarorganisationen inte skriftligen meddelar arbetsgivaren annat, träffas med lokal företrädare för arbetstagarorganisationen.

## **Övriga anteckningar**

### *Arbetstid*

1. Dygnsvila enligt arbetstidslagen (ATL) bör så långt det är möjligt följas vid förläggning av ordinarie arbetstid.

Om dygnsvila enligt ATL utifrån ett verksamhetsperspektiv inte kan uppnås så bedömer parterna att objektiva skäl finns till att tillämpa de avvikelser från ATL som anges i Bilaga 3 till HÖK 07 (Specialbestämmelser för läkare) punkt 3 A II stycket g) och h). Parterna anser att arbetstagare därigenom erhåller lämpligt skydd enligt EG:s arbetstidsdirektiv 2003/88/EG, artikel 18, genom gällande kollektivavtalsreglering och lagstiftning.

### *Ändringar i lagstiftning*

2. Genomförs under avtalsperioden ändringar i socialförsäkringslagstiftningen eller annan lagstiftning kan förhandlingar påkallas.

### *Fackliga förtroendemän*

3. Under avtalsperioden ska parterna gemensamt och förutsättningslöst se över kollektivavtal om fackliga förtroendemän – AFF 76/ LAFF 76.

### *Kompetensutveckling*

4. De centrala parterna konstaterar beträffande fortbildning att det är sjukvårdshuvudmannen som svarar för att varje medarbetare har den kompetens som krävs för fullgörande av arbetsuppgifterna och som ska

ge förutsättningar för kompetensutveckling. Detta är något som ingår i återkommande utvecklingssamtal mellan medarbetare och chef och som formuleras i individuella utvecklingsplaner som inkluderar fortbildning.

#### *ST-läkare*

5. De centrala parterna är överens om att under avtalsperioden i en arbetsgrupp analysera effekterna av den nya specialitetsindelningen för ST-läkare.

#### *AT-läkare*

6. De centrala parterna är överens om att i en arbetsgrupp under avtalsperioden analysera hur lönesättningen av läkare (icke legitimerade) under allmäntjänstgöring hanteras lokalt.



## Centrala parterers syn på förutsättningar för en väl fungerande individuell lönesättning

Löneavtalet utgår från en lönesättning som är individuell och differentierad. En förutsättning för att en sådan lönesättning ska kunna fungera väl är att arbetsgivaren arbetat fram grundläggande och långsiktiga lönepolitiska riktlinjer för lönesättningen. Dessa riktlinjer måste vara kända och diskuterade med medarbetarna i organisationen för att bidra till det positiva sambandet mellan lön, motivation och resultat.

Lönestrukturen ska stimulera till kompetensutveckling för att individen under hela yrkeslivet ska kunna bidra till verksamhetens utveckling. Sådant forskningsarbete som bidrar till verksamhetens utveckling beaktas i lönebildningsprocessen.

Det är naturligt att i lönebildningsprocessen också uppmärksamma arbetstagare som är frånvarande p.g.a. sjuk- eller föräldraledighet. Övergripande utgångspunkt i processen ska även vara att lagstiftning om diskriminering beaktas.

Lönekritierier för lönesättning ska tydligt visa hur arbetsinsatserna värderas och måste därför utgå från verksamhetens uppdrag och mål.

Härvid ska följande särskilt beaktas:

### **Analys av löner**

Löneavtalet förutsätter att arbetsgivaren bl.a. kartlägger och analyserar sina löner som underlag till överläggning inför löneöversyn. Därutöver kräver jämställdhetslagen kartläggning och analys ur jämställdhetssynpunkt.

Det är väsentligt att se analys av löner och den därpå bestämda handlingsplanen tillsammans med arbetsgivarens övriga ambitioner och prioriteringar samt konsekvenser av diskrimineringslagstiftning som en helhet. Detta möjliggör för arbetsgivaren att redan i budgetarbetet ta ett helhetsgrepp på olika verksamheters totala behov av åtgärder.

## **Inför löneöversyn**

Inför löneöversyn är det angeläget att genomföra en analys av vilka behov av löneökningar som finns med avseende på arbetstagarnas bidrag till verksamhetsförbättringar, behov av nyrekrytering, möjlighet att behålla personal, graden av måluppfyllelse, behov av lönerelationsförändringar o.s.v. Med utgångspunkt från resultatet av denna analys, Löneavtalets § 1 och den egna lönepolitiken görs en samlad lönepolitisk bedömning av arbetsgivaren. Det är först därefter, med ovan angivna seriösa prövning som grund, möjligt att göra en bedömning av löneökningsbehovet.

## **Överläggning**

En överläggning som är väl förberedd av arbetsgivaren ökar graden av tydlighet och därmed tilltron till arbetsgivaren som lönesättare. Exempel på inslag i en överläggning kan vara synen på lönestrukturfrågorna. Vidare är det angeläget att klargöra de olika stegen i kommande löneöversyn, speciellt med hänsyn till samarbetsformer med dels fackliga organisationer, dels chefer på olika nivåer såväl som arbetstagare. Ett aktivt deltagande av såväl arbetsgivar- som arbetstagarpart bidrar verksamt till att önskvärd tydlighet uppnås.

## **Samtal**

Individuell lönesättning i allmänhet och Löneavtalet i synnerhet förutsätter att samtal förs med arbetstagare om uppställda mål, resultat och koppling till lön. Detta förutsätter att arbetsgivaren tydliggör krav, förväntningar, uppsatta mål och följer upp resultatet. Likaså att verksamhetsmålen är diskuterade i organisationen och bland medarbetarna.

I samtalet formulerar chef och medarbetare bl.a. de individuella mål och de krav och förväntningar som finns från bådas sidor. Vidare sker en uppföljning av åstadkomna resultat så att kopplingen till lön kan göras.

En individuell lönesättning kräver chefer med tydlighet såväl i målbeskrivningen som sitt sätt att sätta lön.

## **Avstämning**

I en löneöversyn enligt modellen chef-medarbetare är avstämningen det tillfälle där arbetsgivarpart och arbetstagarpart stämmer av det garanterade utfallet och analyserar löneöversynsprocessen. Som en del i denna eftersträvas samsyn kring sambandet mellan överläggning och resultat av löneöversyn t.ex. gällande diskrimineringsfrågor.

## **Löneutveckling för äldre arbetstagare**

I ett personalförsörjningsläge där verksamheterna står inför stora pensionsavgångar och därmed sammanhängande rekryteringssituation är det av stor vikt att arbetsgivarna tar till vara och utvecklar samtliga arbetstagare. Genom att söka bibehålla engagemang och motivation även för/hos de äldre arbetstagarna ökar förutsättningarna för fortsatt verksamhetsutveckling. Därvid kommer deras erfarenhet och kompetens att öka möjligheterna att nå målen för verksamheterna.



## Lokalt kollektivavtal om lön och allmänna anställningsvillkor m.m. – LOK 07

### § 1 Innehåll m.m.

Nedan nämnd arbetsgivare och arbetstagarorganisation träffar denna dag detta kollektivavtal – LOK 07 – om lön och allmänna anställningsvillkor m.m. för arbetstagare för vilka gäller Allmänna bestämmelser – AB.

Till avtalet hör

1. mellan de centrala parterna överenskomna bestämmelserna enligt HÖK 07 § 1 – Bilagorna 5, 6, 7 och 7a undantagna – §§ 2 och 3, samt
2. de bestämmelser i övrigt som parterna nedan träffar överenskommelse om ska ingå i kollektivavtalet.

### § 2 Giltighet och uppsägning

Kollektivavtalet avlöser gällande kollektivavtal – LOK 05 – och gäller t.o.m. 2010-03-31 med en ömsesidig uppsägningstid av tre kalendermånader. Har avtalet inte sagts upp inom föreskriven tid förlängs dess giltighet för en tid av tolv kalendermånader i sänder med en ömsesidig uppsägningstid av tre kalendermånader. Uppsägning ska vara skriftlig och åtföljd av förslag till nytt kollektivavtal i frågor som avses i HÖK 07.

Säger central part upp HÖK 07 upphör LOK 07 att gälla vid samma tidpunkt som HÖK 07 om inte annat överenskoms mellan de centrala parterna.

### § 3 Övrigt

Förhandlingen förklaras avslutad.

.....den.....2008

För.....  
(arbetsgivarparten)

.....  
(underskrift)

För.....  
(arbetstagarparten)

.....  
(underskrift)

## **Lokalt kollektivavtal om lön och allmänna anställningsvillkor m.m. – LOK 07**

### **§ 1 Innehåll m.m.**

Till kollektivavtalet mellan de lokala parterna – LOK 07 – hör mellan de centrala parterna överenskomna bestämmelserna enligt HÖK 07 § 1 – Bilagorna 5, 6, 7 och 7a undantagna – §§ 2 och 3.

### **§ 2 Giltighet och uppsägning**

Säger central part upp HÖK 07 upphör LOK 07 att gälla vid samma tidpunkt som HÖK 07 om inte annat överenskoms mellan de centrala parterna.





# Villkor för medicine studerande som vikarierar på underläkareanställning – Med stud 08

## Parter

Sveriges Kommuner och Landsting och Arbetsgivarförbundet Pacta å ena sidan, samt

OFRs förbundsområde Läkare jämte i förbundsområdet ingående organisationer, Sveriges Läkarförbund å den andra.

## § 1 Innehåll m.m.

Parterna träffar detta kollektivavtal Med stud 08, som inte omfattas av HÖK 07, på sätt som framgår av bilaga till detta protokoll.

## § 2 Rekommendation om lokalt kollektivavtal

Parterna rekommenderar berörda arbetsgivare som utgör landsting/region, kommun eller kommunalförbund och berörd arbetstagarorganisation att träffa kollektivavtal om Med stud 08.

Parterna är ense om att sådant lokalt kollektivavtal ska anses ha kommit till stånd genom att arbetsgivaren beslutar om att anta Med stud 08 som lokalt kollektivavtal. Arbetsgivaren tillställer arbetstagarorganisation, som begär det, protokollsutdrag över beslutet.

För övriga arbetsgivare anslutna till Arbetsgivarförbundet Pacta och berörd arbetstagarorganisation träffas härmed det lokala kollektivavtalet Med stud 08.

## § 3 Giltighet och uppsägning

Såvida inte särskilt anges, gäller Med stud 08 för perioden 2008-04-01–2010-03-31 med en ömsesidig uppsägningstid av tre kalendermånader. Har avtalet inte sagts upp inom föreskriven tid, förlängs dess giltighet för en tid av tolv kalendermånader i sänder med en ömsesidig uppsägningstid av tre kalendermånader. Uppsägning ska vara skriftlig och åtföljd av förslag till nytt kollektivavtal.

## § 4 Avslutning

Förhandlingarna förklarades avslutade

Vid protokollet

Justeras

För **Sveriges Kommuner och Landsting**

För **Arbetsgivarförbundet Pacta**

För **OFRs förbundsområde Läkare** jämte i förbundsområdet ingående organisationer

Sveriges Läkarförbund

# Villkor för medicine studerande som vikarierar på underläkareanställning (Med stud avtalet)

## 1. Avtalets tillämpningsområde

Detta avtal tillämpas vid anställning som underläkare för följande grupper.

- Medicine studerande med vikariatsanställning
- Läkare som enligt särskilt beslut av Socialstyrelsen fullgör provtjänstgöring

### Anmärkning

Läkare med utbildning/kompetensbevis från annat land än EES/EU-land.

## 2. Arvoden

Ersättning för arbetstid enligt AB § 13

| Lägsta arvodesbelopp<br>kr/mån | t.o.m. 2009-03-31 | fr.o.m. 2009-04-01 |
|--------------------------------|-------------------|--------------------|
|                                | 17 100            | 17 800             |

## 3. Jour och beredskap

Ersättning för jour och beredskap utges enligt bestämmelserna i Bilaga 3 till HÖK 07 punkt 6.

## 4. Fridagar

Ersättning för ej erhållna fridagar utges enligt bestämmelserna i Bilaga 3 till HÖK 07 punkt 9.

## **5. Kompensation för övertidsarbete**

Kompensation för övertidsarbete utges enligt AB § 20.

## **6. Semesterledighet, semesterlön och semesterersättning**

Semesterledighet, semesterlön och semesterersättning utges enligt bestämmelserna i semesterlagen. Dock ska från rätt till semesterledighet undantas medicine studerande som anställts för sammanlagt högst tre månader.