



# SVENSKA INTENSIVVÅRDSREGISTRET

## SIR

Version: 3.0  
Fastställt: 2009-01-01  
Gäller från: 2014-05-08

## Personal och lönepolitisk strategi och tillämpningsregler inom Svenska Intensivvårdsregistret

Styrelsen har delegerat ansvaret att ansvara för ekonomi och personal till Exekutivt ansvarig. Detta ansvar gäller inom de ramar som styrelsen reglerar och alltid med krav på god ekonomisk hushållning. Detta innebär konkret:

1. Exekutivt ansvarig tecknar avtal som reglerar tidsbegränsade och i undantag fasta överenskommelser om arbete åt SIR, med undantag för eget arbete eller arbete som ordföranden fullgör.
2. Grunden för avtalen skall vara att om möjligt köpa tjänst från annan huvudarbetsgivare och genom deltidslösningar stimulera att personer verksamma i SIR också ha kvar en professionell koppling till intensivvård.
3. Exekutivt ansvarig är ansvarig inför styrelsen som arbetsledare och för uppföljning av utfört arbete.
4. Lönemässigt skall arbetstagare som arbetar åt SIR varken tjäna eller förlora på detta arrangemang.
  - a. För tjänstgöringsgrad < 50 % gäller alltid att lön utbetalas med samma grundlön inkl ev. lönetillägg, men exklusive Ob-ersättning, jour-/beredskapsersättning och övertidsrätt som arbetstagaren har i sin grundanställning.
  - b. För tjänstgöringsgrad om 50 % och uppåt gäller att enskild förhandling genomförs om ersättningsnivå. Skulle i sådan tjänstgöring sysselsättningsgraden minska under 50 % återgår ersättningen enligt punkten a vid efterföljande månadsskifte.
  - c. Exekutivt ansvarig har mandat att förhandla lönenivå enligt b) men skall skyndsamt rapportera om ingångna sådana avtal till styrelsen.
  - d. Exekutivt ansvarigs arbete inom SIR förhandlas av ordföranden med rapportering och förankring med styrelsen.
  - e. Ordförandes eventuella arbete inom SIR förhandlas med styrelsen.
  - f. Skulle Ordförande eller Exekutivt ansvarig ha en sådan tjänstgöringsgrad att punkt b är tillämplig kan endast årsmötet fastställa en ersättningsnivå som överstiger den enligt punkt a) ovan.
  - g. Lönenivåer får inte fastställas retroaktivt såvida de inte direkt följer enligt punkt a ovan med anledning av avtalsenlig lönerevision. I övriga fall kan ny ersättningsnivå tidigast utgå från det datum då överenskommelse träffas. I undantagsfall kan årsmöte fatta beslut om retroaktiv lön eller andra extraordinära ersättningar.
5. Samtliga anställningsavtal skall årsvis rapporteras i årsberättelse eller redovisas på årsmötesförhandlingar.



# SVENSKA INTENSIVVÅRDSREGISTRET

## SIR

---

6. För arbetstagare verksamma 25 % eller mer under mer än sex månader sammanhängande anskaffar SIR vid behov IT-utrustning (både hård- och mjukvaror) för att underlätta effektivt arbete. Sådan utrustning är inte arbetstagarens personliga ägodel om inte sådan överenskommelse särskilt tecknats, IT-utrustning (inklusive dator) som är äldre än 4 år får efter uppdragets upphörande behållas av den som haft den. Detta innebär att utrustningen vid avslut i normalfallet skall återlämnas till SIR. Inköp av IT-utrustning får inte ske utan godkännande i förväg av Exekutivt ansvarig om vilken utrustning som skall anskaffas. Enhetliga inköpskanaler skall om möjligt användas genom exekutivt ansvarig.
7. För arbete i SIR gäller att SIR bekostar resor och logi, samt utlägg för mat mot originalkvitton. Rimlig avvägning skall göras beträffande val av färdstätt mm så att en god arbetseffektivitet nås utan excessiva kostnader. Särskild traktaments- eller färdtidsersättning utgår inte.
8. Detta dokument skall ersätta tidigare dokument på SIR:s hemsida.
9. Detta strategi- och tillämpningsdokument gäller tills vidare.

### **Ändringshistorik**

2018-05-08 Version 3.0

Tagit bort enskild författare. Svenska Intensivvårdsregistret är ansvarig utgivare.

2014-04-09 Version 2.0

Inga ändringar i sakfrågor utan texten har bara reviderats och uppdaterats.