OBS! Utskriven version kan vara ogiltig. Verifiera innehållet.

Gäller för: Södra Älvsborgs Sjukhus
Innehållsansvar: Sandra Hansson, (sanha38), HR-strateg
Granskad av: Sandra Hansson, (sanha38), HR-strateg
Godkänd av: Ida Uhlén, (idaol9), HR-chef
Giltig från: 2026-11-04
Giltig till: 2027-11-02

Lönesättning vid Södra Älvsborgs Sjukhus – anvisning i lönefrågor

Sammanfattning

Riktlinjen beskriver grundläggande principer vid lönesättning inom SÄS vid såväl nyanställning som byte av tjänst inom förvaltningen.

Inledning

För sjukhuset gäller allmänna lönepolitiska mål vars syfte är att utifrån gemensamma värderingar skapa instrument för att motivera, engagera och utveckla de anställda till goda arbetsinsatser i linje med verksamhetens mål. All lönesättning ska ske utifrån det synsätt som beskrivs i regionens lönepolitiska riktlinjer [1].

Förutsättningar

Chefens ansvar

Det är ett chefsansvar att tillämpa sjukhusets lönepolitik. Det förutsätter att chefen har god kännedom om de lagar, avtal, policies och riktlinjer som gäller i lönesättningsfrågor. När dialog med medarbetare om ny lön startas, ska den processen inledas med ett samtal med HR-direkt för att få rätt ingångsvärden inför det fortsatta samtalet.

Ingångsvärden som lönestrukturer, både vad gäller SÄS och i den specifika yrkeskategorin, vägs in tillsammans med medarbetarens erfarenheter i analysen av den nya lönen. Utifrån analysen lämnar *HR* direkt en rekommendation på ett lönespann till chef i den fortsatta dialogen med medarbetaren.

VÄSTRA GÖTALANDSREGIONEN

Genomförande

Direktiv vid beräkning av erfarenhet vid anställning av nyutexaminerad

- Som utgångspunkt används alltid sjukhuset fastställda ingångslön.
- Nyanställda lönesätts i innevarande års löneläge fram till och med oktober månad, sedan ska nästa års löneläge vara gällande. Finns inte fastställd ingångslön för nästa år, räknas innevarande års ingångslön upp med 2 %.
- Ingångslön gäller för nyanställd personal med upp till ett års tidigare erfarenhet.
- Tidigare erfarenhet ska börja att räknas från och med 18 års ålder.
- Samlad erfarenhet kortare än ett år ingår i ingångslönen.
- Vid beräkning av tid under ”timanställning” ska 12–15 arbetspass eller mer än 100 timmar räknas som hel månad. Dock kan samlad tid under samma kalenderår endast ge högst 12 månader.
- Deltidsanställning (minst 50 procent) bedöms på samma sätt som heltidsanställning.
- Tidigare yrkeserfarenhet samt annan utbildning som bedöms speciellt viktig för att klara arbetsuppgifter, beaktas vid lönesättningen.
- Beakta vilka konsekvenser aktuellt lönebud får i förhållande till redan anställda medarbetare. Nödvändiga avvägningar måste göras så att inte samarbetet på arbetsplatsen/arbetsplatserna försvåras.
- Vid återanställning inom två år ska bedömning göras utifrån utfall (kontrollera historik) i löneöversyn – *HR direkt* stödjer.
- Vid nyanställning beräknas maximalt 10 års tidigare erfarenhet. Vid erfarenhet beräknas vårderfarenhet med 150 kronor per år = max 1 500 kronor över ingångslön. Övrig erfarenhet beräknas med 100 kronor per år = max 1 000 kronor utöver ingångslön.

Avvikelser vid lönesättning

Om verksamheten inte har för avsikt att följa rekommendationer från HR direkt, utgående från den gemensamma analysen, ska avstämning ske mellan verksamhetschef och HR - chef. Om och när lönesättning sker utan samverkan eller utanför aktuellt lönespann (återkommande), övertar HR - chefen mandatet att sätta lön vid aktuell enhet eller inom verksamhet.

Lönesättning av medarbetare sker vid tre tillfällen:

- Nyanställning.
- Förändrad befattning.
- Årlig löneöversyn.

Justering av lön under löpande avtalsperiod

Justering av grundlön mellan löneöversynsperioderna (avtalsperioder) kan endast ske då medarbetaren fått minst 50 procent ändrade arbetsuppgifter, som innebär en tydlig nivåhöjning (förändring i BAS) och har varaktighet. I dessa fall tas alltid en kontakt med HR-strateg lön- och förhandling.

Huvudregeln är att förändringar under avtalsperioden (mellan löneöversynerna), där anställda tagit på sig mer kvalificerade arbetsuppgifter och/eller genomgått kompetenshöjande utbildningar som verksamheten har behov av, ska det uppmärksammas i löneöversynen.

Byte till likvärdig befattning inom sjukhuset och inom regionen

Vid byte till likvärdig befattning inom sjukhuset och regionen säger riktlinjen i regionen att lönen inte skall förändras. Den anställde har dock alltid rätt att förhandla sin lön. Finns särskilda omständigheter för att ändra lönen, ska kontakt tas med HR - chef för att ange de särskilda skälen, avstämning före lönesättning skall dessutom ske med avlämnade chef för samråd om den eventuella nya lönenivån.

Om medarbetare söker flera tjänster inom SÄS, är det viktigt att den lön som erbjuds är samma lön på samtliga enheter (förutsatt att det är en likvärdig befattning inom sjukhuset och regionen). Intern konkurrens ska inte förekomma på SÄS.

Vid lönesättning av chefer

Lönesättande chef tar kontakt med *HR*-strateg lön- och förhandling före dialog om lön med medarbetare. HR-strategens uppdrag är att kartlägga individens tidigare erfarenheter samt lönestruktur på verksamhets-området och utifrån lönestrukturen på SÄS. HR-strateg lämnar en rekommendation på ett lönespann till verksamhetschef utifrån sjukhusets fastställda direktiv.

Referens och länkförteckning

Riktlinjer för lönepolitiken

OBS! Utskriven version kan vara ogiltig. Verifiera innehållet.

Information om handlingen

Handlingstyp: Riktlinje

Gäller för: Södra Älvsborgs Sjukhus

Innehållsansvar: Sandra Hansson, (sanha38), HR-strateg

Granskad av: Sandra Hansson, (sanha38), HR-strateg

Godkänd av: Ida Uhlén, (idaol9), HR-chef

Dokument-ID: SAS9613-1111922443-26

Version: 4.0

Giltig från: 2026-11-04

Giltig till: 2027-11-02