

Gäller för: Södra Älvsborgs Sjukhus

Innehållsansvar: Åsa Bertilsson, (asabe6), HR-strateg

Granskad av: Åsa Bertilsson, (asabe6), HR-strateg

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

Giltig från: 2025-11-11

Giltig till: 2027-11-07

Lönetillägg

Sammanfattning

Syftet med riktlinjen är att tydliggöra och skapa förutsättningar för enhetlighet gällande lönetillägg inom Södra Älvsborgs sjukhus (SÄS).

Bakgrund

Inom Västra Götalandsregionen gäller en restriktiv hållning gentemot lönetillägg. Antalet lönetillägg och kostnaden för lönetillägg har ökat inom SÄS.

Lönetillägg skall ges när ett uppdrag är tidsbegränsat.

För varaktiga uppdrag skall lönerevisionen täcka för utökat ansvar.

Förutsättningar

Medarbetare som är anställda på SÄS får varje månad lön för utfört arbete. Arbetsuppgifterna kan variera både i svårighetsgrad och omfattning. Även ansvarsområden kan tillkomma och förändras. Dessa variationer av arbetsuppgifter är normalt och förekommer naturligt inom de flesta arbeten.

Vid enstaka fall kan det finnas skäl till ett tidsbegränsat lönetillägg. Ett lönetillägg är en tillfällig löneförstärkning utöver ordinarie månadslön och ska användas mycket restriktivt.

För att det ska vara aktuellt med ett lönetillägg ska följande kriterier uppfyllas:

- Arbetsuppgiften ska väsentligt skilja sig från vad som normalt förväntas ingå i medarbetarens arbetsuppgifter i enlighet med arbetstagarens arbetskyldighet i det enskilda anställningsavtalet och vara mer kvalificerad.
- Om arbetsuppgiften omfattar hela tjänsten ska en noggrann övervägning göras om det i stället rör sig om ett vikariat i enlighet med Allmänna bestämmelser (AB) allmänna åligganden § 6.
- Arbetsuppgiften ska vara tidsbegränsad och av tillfällig karaktär. En arbetsuppgift som bedöms vara varaktig ska inte föranleda ett lönetillägg.
- Lönetillägg beviljas med 6 månader i taget.
- Lönetillägget ska vara tidsangivet med ett från och med och ett till och med datum. Ett slutdatum ska finnas angivet när lönetillägget inleds.
- Lönetillägget regleras i proportion till sysselsättningsgraden.
- När arbetsuppgiften är slutförd ska lönetillägget avslutas och medarbetaren återgår till att få sin ordinarie månadslön.

Beslut om lönetillägg

Beslut om lönetillägg kan förkomma som ensidigt arbetsgivarbeslut eller som överenskommelse i lokalt kollektivavtal.

Genomförande

Lönetillägg ska prövas och användas mycket restriktivt. Varje medarbetares ordinarie arbetsuppgifter ska tolkas inom ett visst ansvarsområde. På så sätt är det en naturlig del i varje

medarbetares kompetensutveckling att utföra andra arbetsuppgifter. Det ska således normalt inte föranleda någon diskussion angående lönetillägg.

Allmänna bestämmelser § 6 anger skyldighet att vikariera för annan arbetstagare och samtidigt helt eller delvis utföra sina egna arbetsuppgifter. Arbetskyldigheten styrs av anställningsavtal och inte av arbetsbeskrivning.

För att det ska vara aktuellt med ett lönetillägg ska följande kriterier vara uppfyllda:

- Uppdraget som generar lönetillägget skall vara ett tillfälligt uppdrag.
- Lönetillägget ska vara tidsangivet med högst ett år i taget. Det ska finnas ett från och med datum och ett till och med datum.
- En analys och motivering till lönetillägget ska finnas tillgängligt.
- Dessutom ska det finnas en plan för avveckling av lönetillägget.
- När uppdraget är slutfört skall lönetillägget avslutas och medarbetaren återgår till att få sin normala månadslön.

Tidsbegränsat chefsuppdrag

Chefsuppdrag enligt nedan, som är av tillfällig och tidsbegränsad natur är godkända att generera ett lönetillägg:

- När det är utanför det egna anställningsavtalet:
- Medarbetaren är inte anställd som chef men tar ett tillfälligt ansvar för vårdenhetschef/enhetschef längre än 5 veckor
- Medarbetaren är anställd som vårdenhetschef/enhetschef men tar ett tillfälligt ansvar som verksamhetschef/stabschef längre än 5 veckor.

- Tidsbegränsat chefsuppdrag utöver ordinarie arbete som chef som innebär avsevärt större eller avsevärt utökad ansvar med väl definierade och specifika arbetsuppgifter.

Tidsbegränsat ansvarsuppdrag

Tidsbegränsat ansvarsuppdrag utöver ordinarie arbete, som innebär **avsevärt större eller avsevärt utökad** ansvar, med väl definierade och specifika arbetsuppgifter.

Följande tidsbegränsade ansvarsuppdrag är godkända och genererar följande lönetillägg:

Beloppen utgår från heltid och reduceras efter sysselsättningsgrad.

Tidsbegränsade chefs- eller ansvarsuppdrag	Godkänt lönetillägg
Chefsuppdrag (enligt ovan beskrivning) utanför eget anställningsavtal (tjänsten skall vara på max 6 månader)	6000 kr
Medicinskt ledningsansvar (när VC inte är läkare)	3000 kr
Cheföverläkare (CHÖL) (endast inom Psykiatri)	3000 kr
Undersköterska anställd på Bemanningsservice	4600 kr
Sjuksköterska anställd på Bemanningsservice	6000 kr
SÄS övergripande huvudhandledare samtliga yrkeskategorier	3000 kr
Klinikövergripande AT- eller ST/BT-studierektor	Se tabell nedan
SÄS övergripande AT- eller ST/BT-studierektor	Se tabell nedan

Vid två eller fler uppdrag skall lönetillägget motsvara 75 % av summan av båda tilläggen tillsammans.

Lönetillägg för studierektorskap för AT, BT och ST-läkare

- Studierektorsuppdraget hanteras som ett separat tidsbegränsat uppdrag vilket ersätts med ett tillfälligt lönetillägg under tiden uppdraget innehas.
- Uppdraget som studierektor är ett tilläggsuppdrag som ska beskrivas i en skriftlig överenskommelse mellan verksamhetschef och studierektor.
- Uppdrag som studierektor BT och ST integreras i ett gemensamt uppdrag. Undantag kan förekomma, i de fallen är ersättningen för BT- och ST uppdrag att ses som likvärdig.
- Uppdraget ska vara tidsbegränsat 3 år med möjlighet till förlängning.
- Lönetillägg utgår enligt ersättningsmodell nedan och upphör i samband med att uppdraget upphör.
- Med uppdraget ska följa specificerad avsatt tid per vecka beroende på omfattning enligt nedan.
- Respektive verksamhetschef och studierektor svarar tillsammans för att säkerställa att angiven tid planeras in i verksamhetens arbetsschema.
- De verksamheter som redan idag ersatt uppdraget som studierektor **inom ordinarie löneöversyn** ska ej kompensera dessa ytterligare.

Ersättningsmodell för lönetillägg studierektor

SÄS-övergripande studierektor

SÄS-övergripande studierektor	Avsatt arbetstid	Godkänt lönetillägg
SÄS övergripande	upp till 50 %	upp till 7000kr/månaden

Klinikövergripande studierektor

Klinikövergripande studierektor	Avsatt arbetstid	Godkänt lönetillägg
AT/ST(BT)-läkare	upp till 8 tim/vecka	upp till 2000kr/månaden
AT/ST(BT)-läkare	upp till 12 tim/vecka	upp till 3000kr/månaden
AT/ST(BT)-läkare	upp till 16 tim/vecka	upp till 4000kr/månaden
AT/ST(BT)-läkare	upp till 16 tim/vecka	upp till 5000kr/månaden

Exempel på uppdrag utan lönetillägg

Följande uppdrag ger inte ett lönetillägg utan ingår i stället i lönesättningen och den årliga löneöversynen:

- Handledning/handledare (enhetsnivå)
- Sektionsledare/teamledare
- Rotationstjänstgöring
- Tillförordnad för exempelvis verksamhetschef/stabschef under dennes semester, kort period, 8 veckor eller mindre
- Yrkessamordnare/utvecklare
- Processledare inom den nya processorganisationen
- Projektledare – välj tidsbegränsad anställning
- Varaktiga förändringar av arbetsuppgifter - ett uppdaterat anställningsavtal med ny lön

Styrning för beviljande av lönetillägg

Är lönetillägget godkänt i riktlinjen kan ett underlag med ett tidsbegränsat tillägg läggas in i Barium. Underlaget går till HR direkt som kontrollerar att tillägget är godkänt enligt riktlinjen.

Äskande och beslut som ej är godkända enligt riktlinjen från och med 2023-09-01 återfinnas inom ramen för personalförsörjningsprocessen.

Vid äskande skall följande ingå:

- Aktuellt referensnummer från personalsammanställningsfilen
- Från och med datum
- Till och med datum
- Analys och motivering till lönetillägget
- Plan för avveckling av lönetillägget

Angivna nivåer i riktlinjen är styrande. Beslut om avsteg fattas av sjukhusdirektör eller av denne delegerad person.

Lönetillägget registreras alltid med totalbelopp och reduceras vid utbetalning efter sysselsättningsgrad.

Uppföljning

En översyn och analys av förekommande lönetillägg görs årligen i samband med löneöversyn. HR-strateg för Lön och förhandling ansvarar för uppföljningen. Uppföljningen görs i syfte att åstadkomma en bättre struktur och enhetlighet avseende nuvarande lönetillägg, samt för att kunna avveckla icke godkända lönetillägg.

Chef ansvarar för att avveckla lönetillägget när det tidsbegränsade uppdraget upphör.

Beslut om lönetillägg förvaras i personakten.

Dokumentinformation

Sakkunniga

Åsa Bertilsson, HR-strateg, HR, SÄS

Nyckelord

Lönetillägg, tidsbegränsat, chefsuppdrag, ansvarsuppdrag, löneöversyn

Information om handlingen

Handlingstyp: Riktlinje

Gäller för: Södra Älvsborgs Sjukhus

Innehållsansvar: Åsa Bertilsson, (asabe6), HR-strateg

Granskad av: Åsa Bertilsson, (asabe6), HR-strateg

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

Dokument-ID: SAS9613-1111922443-37

Version: 3.0

Giltig från: 2025-11-11

Giltig till: 2027-11-07