OBS! Utskriven version kan vara ogiltig. Verifiera innehållet.

Gäller för: Skaraborgs Sjukhus
Innehållsansvar: Johan Kaminsky, (johka86), HR-strateg
Granskad av: Kristina Bauer Nordström, (krino25), HR-chef
Godkänd av: Stellan Ahlström, (steah), Sjukhusdirektör
Giltig från: 2026-06-29
Giltig till: 2028-06-29

Lönebildning och lönesättning

Förändringar sedan föregående version

Förlängd giltighetstid.

Innehållsförteckning

Förändringar sedan föregående version 1
Innehållsförteckning 1
Bakgrund, syfte och mål 1
Inledning 2
Lönebildning 2
Grunden för lönebildning 3
Grunder för lönesättning 5
Ansvarsnivåer 6
Vid vilka tillfällen sker lönesättning? 8
Internkontroll 10
Relaterad information 11
Bilaga 1 12
Bilaga 2 13
Bilaga 3 16

Bakgrund, syfte och mål

Lönepolitiken syftar till att stödja kompetensförsörjningen på alla nivåer. För att lönebildningen ska fungera som ett styrinstrument i organisationen behöver chefer ha kunskap, ta ansvar för lönesättning samt förmedla kunskapen till medarbetarna vid Skaraborgs sjukhus (SkaS).

VÄSTRA GÖTALANDSREGIONEN

Inledning

Västra Götalandsregionen (VGR) är en gemensam arbetsgivare och har en gemensam lönepolitik. Genom olika styrdokument och politiska beslut anges regionens långsiktiga lönepolitiska inriktning.

Lönesättningen är en av flera komponenter i anställningsavtalet mellan arbetstagare och arbetsgivare. De centrala löneavtalen förutsätter att alla anställda ska ha en individuell och differentierad lön. Vid lönesättning ska hänsyn tas till:

- Centralt (huvudöverenskommelse HÖK) och lokalt tecknade avtal (LOK) med de fackliga arbetstagarorganisationerna
- Västra Götalandsregionens medarbetarpolicy - lön
- SkaS riktlinjer för lönesättning
- lönebilder
- individens erfarenhet och kompetens
- ekonomiskt utrymme

Det är viktigt att chefer på alla nivåer har kunskap om hur lönebildningsprocessen fungerar samt har ett helhetsansvar för verksamhet, ekonomi och personal. I helhetsansvaret ingår att aktivt medverka i löneprocessen och ta det slutliga ansvaret för lönesättning inom den egna verksamheten samt för hela SkaS.

Lönebildning

En väl fungerande lönebildning är en viktig förutsättning för att kunna behålla och rekrytera personal med rätt kompetens på kort och lång sikt. Lönebildning är ett antal faktorer som tillsammans leder fram till en lönestruktur och lönesättning. Lönepolitiken i Västra Götalandsregionen uttrycker arbetsgivarens syn om hur det långsiktiga och strategiska arbetet ska bedrivas för att stödja kompetensförsörjning och karriärutveckling på alla nivåer samt bidra till att verksamhetens mål uppnås.

Lönebildning vid SkaS är ett viktigt instrument för ledning, styrning och utveckling av verksamheten mot uppsatta mål och är en integrerad del av verksamhetsplanering och uppföljning. Grunden för en väl fungerande lönebildningsprocess är att medarbetarna förstår sin lönesättning samt att resurserna nyttjas på bästa sätt.

Grunden för lönebildning

Centrala kollektivavtal (HÖK)

Arbetsgivarorganisationen Sveriges Kommuner och Regioner (SKR) och arbetstagarorganisationerna har kollektivavtalsförhandlat om lön och allmänna anställningsvillkor.

I samtliga centrala avtal beskrivs de grundläggande principerna för lönesättningen. Där finns också processen i löneöversynen reglerad, hur förhandlingsordningen ska se ut samt att utvecklingssamtal och lönesamtal ska genomföras. Där framgår arbetsgivarens ansvar för lönebildning, hur lönebildning och lönesättning ska bidra till att arbetsgivaren når målen för verksamheten samt syftet med att skapa en process där arbetstagarens resultat och löneutveckling knyts samman, så att det positiva sambandet mellan lön, motivation och resultat uppnås.

För att ovanstående ska kunna uppnås är det av stor vikt att dialog förs mellan chef och medarbetare om mål, förväntningar, krav, uppnådda resultat och lön. Dialogen sker i utvecklingssamtal, lönesamtal samt löpande återkoppling till medarbetarna om resultat och prestation. De bedömningsgrunder som används vid lönesättning ska på förhand vara väl kända av medarbetarna.

Lokala Kollektivavtal (LOK)

Lokala kollektivavtal – LOK – är avtal mellan Västra Götalandsregionen och respektive facklig arbetstagarorganisation. De lokala kollektivavtalen innehåller bland annat överenskommelse om förhandlingsordning, regionövergripande regleringar samt parternas ambition och strävan.

Centrala och lokala avtal finns tillgängliga i sin helhet på Insidan, VGR gemensamt, under HR A-Ö.

Medarbetarpolicy för Västra Götalandsregionen

Regionfullmäktige fastställde i oktober 2018 en Medarbetarpolicy som ersätter Personalvision 2021, Kompetensförsörjningspolicy, Lönepolicy, Policy för jämställdhet och mångfald och Policy för hälsa och arbetsmiljö, (finns tillgänglig på Insidan).

Medarbetarpolicyn beskriver grundläggande värderingar, principer och förhållningssätt inom hälsa och arbetsmiljö, lika rättigheter och möjligheter, kompetensförsörjning och lön.

Västra Götalandsregionen är *en* arbetsgivare och har en *gemensam* lönepolitik. Lönepolitiken uttrycker Västra Götalandsregionens värdegrund i lönebildningsfrågor.

Lön och förmåner är en värdering av såväl arbetsuppgifter som av individens sätt att fullgöra uppgifter och ansvar, vilket således innebär att varje individs kunskaper, erfarenheter och initiativförmåga ska respekteras och beaktas vid lönesättning.

Lönebildningen ska bidra till att verksamheten kan rekrytera, behålla och utveckla kompetenta medarbetare både på kort och lång sikt. Målet uppnås genom att Skaraborgs sjukhus:

- har en gemensam målbild för lönestrukturen
- har jämställda och konkurrenskraftiga löner
- har individuella och differentierade löner som bestäms utifrån arbetets svårighetsgrad, medarbetarens prestation och marknadens påverkan
- skapar förutsättningar för individuell löneutveckling genom ökad lönespridning
- i karriärutvecklingsmodeller tydliggör kopplingen mellan ökat ansvarstagande, kompetensutveckling och löneutveckling
- integrerar lönebildningen i budget- och verksamhetsplanering

Regionens lönepolitiska riktlinjer

Som ett komplement till regionens budgetbeslut, lönepolicy samt de centrala och lokala löneavtalen, arbetar regionen årligen fram lönepolitiska riktlinjer. Dessa syftar till att tydliggöra inriktningen i de lönepolitiska frågorna. Riktlinjer för lönepolitiken finns på Insidan.

SkaS handlingsplan inför löneöversyn

Inför varje löneöversyn arbetar SkaS, i enlighet med HÖK, fram en handlingsplan som ska spegla regionens budgetbeslut, planeringsdirektiv, medarbetarpolicy samt de nationella och lokala löneavtalen. Handlingsplanen fungerar som utgångspunkt och vägledning inför ställningstagande kring såväl löneöversyn som SkaS långsiktiga lönepolitiska inriktning och strategi.

Överenskommelser på förvaltningsnivå

Inför varje löneöversyn sker en förvaltningsöverläggning mellan arbetsgivaren (SkaS) och respektive facklig organisation. Vid dessa överläggningar görs överenskommelser om den lokala

löneöversynsprocessen. Efter slutförd förvaltningsöverläggning startar arbetet med löneöversynen upp på respektive verksamhet/enhet.

Grunder för lönesättning

Jämställdhet

I regionens medarbetarpolicy – Lika rättigheter och möjligheter framgår att förutsättning för en framgångsrik verksamhet och en bra arbetsmiljö är människors lika värde och rättigheter, samt respekten för varje individ. I Västra Götalandsregionen ska all diskriminering motverkas och arbetet med jämställdhet och mångfald ska bedrivas systematiskt och långsiktigt.

Lönesättande chef ansvarar för att all lönesättning sker utifrån samma principer och är fri från diskriminering på grund av kön eller annan diskrimineringsgrund.

Arbetsgivaren ska enligt diskrimineringslagen varje år göra en lönekartläggning i syfte att upptäcka, åtgärda och förebygga osakliga löneskillnader. I lagen framgår att det inte ska förekomma några löneskillnader som har direkt eller indirekt koppling till kön (Diskrimineringslagen § 8-10).

Befattningsvärdering BAS

Regionen använder BAS (Befattnings- och Arbetsvärderings-System) som verktyg för befattningsvärdering. Värderingarna tydliggör vilka arbeten som är likvärdiga utifrån kriterierna i Diskrimineringslagen. Genom befattningsvärdering får vi en bra kvalitet på vår lönestatistik och lönekartläggning, som sedan ligger till grund för regionens lönepolitiska ställningstaganden. Befattningsvärdering är en del i lönebildningsprocessen och utgör en viktig grund för en bra lönepolitik. Alla arbetsuppgifter och befattningar värderas utifrån en gemensam mall.

Vid värdering i BAS-systemet bedöms de krav som ställs i befattningen, dvs. den tomma stolen, utifrån fyra huvudområden:

- kunskap
- problemlösningsförmåga
- ansvarstagande
- arbetsförhållande

Befattningsvärderingarna är en av utgångspunkterna för den önskvärda lönestrukturen. Det är därför av stor vikt att befattningsvärderingarna kvalitetssäkras och kalibreras både på förvaltningsnivå och regiongemensamt. Sedan år 2011 har SkaS arbetat med att kvalitetssäkra

BAS-värderingarna utifrån de av regionen framtagna typbasvärderingar för de större befattningsgrupperna, ett arbete som fortgår kontinuerligt.

Lönestruktur

Regionens lönepolitiska riktlinjer som beskriver Västra Götalandsregionens långsiktiga lönepolitiska arbete, samt en övergripande lönestruktur och målbild för medellönen för regionens olika yrkesgrupper på några års sikt. Riktlinjerna gäller för en treårsperiod men en översyn och anpassning görs varje år.

Regionen har från och med år 2011 arbetat fram en gemensam målbild för lönestrukturen som ska vara vägledande i löneöversynerna de kommande åren. Befattningsvärderingarna ligger till grund för lönestrukturen och lönerelationen mellan olika yrkesgrupper. Att öka lönespännvidden inom alla yrkesgrupper är också ett fokusområde vilket kan underlätta kompetensförsörjningen och visa på möjligheten till karriär- och löneutveckling.

Hur avgörs lönenivå?

Lönesättande chef ska lönesätta utifrån:

- avtal (central och lokala)
- lönebild med hänsyn till regionens-/ SkaS-/enhetens lönestruktur
- erfarenhet och kompetens (i samband med nyanställning)
- lönekriterier (i samband med löneöversyn)
- SkaS riktlinjer för lönebildning och lönesättning

Lönesättningar i samband med nyanställning ska ligga i nivå med verksamhetens befintliga lönestruktur. I undantagsfall kan svårrekryterade grupper på grund av marknadssituationen behöva lönesättas högre än rådande lönebild.

Om behov finns att frångå rådande lönebild ska detta ske i samråd med verksamhetsområdets HR-konsult som lyfter ärendet vidare till HR-strateg/Lön. I vissa fall krävs beslut av HR-chef.

Ansvarsnivåer

Chefen ansvarar för verksamhet, ekonomi och personal vilket inkluderar lönesättning på individnivå. Detta ansvar innebär att lönesättning skall ske inom ramen för tillgängliga resurser.

Ansvaret för lönesättning på individnivå förutsätter att chefen har goda kunskaper om lönebildningsprocessen, samt är lojal mot fattade beslut och riktlinjer. Lönesättande chef har också ansvar för att upprätthålla en

kontinuerlig dialog med medarbetarna och följa upp mål och resultat på grupp och individnivå.

Regionen har delegerat ansvar för lönebildning och lönesättning inom sjukhuset till sjukhusdirektören som har det yttersta ansvaret. I ansvaret ligger att säkerställa att lönebildningsarbetet bedrivs med beaktande av regionens styrdokument och de centrala avtalen. För detta krävs en tydlighet i ansvar och befogenheter inom lönebildningsområdet.

Chefens ansvar

Lönesättande chef är arbetsgivarens företrädare och har en nyckelroll i all diskussion kring lönebildning. Varje chef har ett helhetsansvar för verksamhet, ekonomi, och personal. I det ansvaret ingår att aktivt medverka i lönebildningen och ta det slutliga ansvaret för såväl för den egna enheten som för SkaS som helhet. I rollen som arbetsgivarföreträdare ingår att följa avtal, ledningsbeslut samt riktlinjer och policys.

Lönebilder

Lönebilden är löneintervallet mellan lägsta och högsta lön för befattningen/specialistområdet (t ex överläkare inom röntgen eller sjuksköterska inom operation). Lönebilden ska inte omfatta löner som grundar sig på personlig lönesättning till exempel på grund av tidigare chefskap, omorganisationer och andra extraersättningar. Verksamhetens HR-konsult är behjälplig med att ta fram lönebilder och övrig lönestatistik för respektive yrkeskategori.

Lönekriterier

Lönekriterierna är det verktyg i den individuella och differentierade lönesättningen där den anställdes prestation i förhållande till verksamhetens mål kan bedömas. Lönesättning sker utifrån fastställda kriterier.

SkaS har sedan 2015 gemensamma lönegrundande kriterier. De lönegrundande kriterierna är:

- engagemang
- professionalitet
- samarbetsförmåga

Chefen har ansvar att, i dialog med medarbetarna, definiera och förtydliga dessa lönegrundande kriterier utifrån verksamhetens uppdrag och mål. Arbetet ska ske med beaktande av centrala (HÖK) och lokala avtal (LOK) samt följa diskrimineringslagens krav att de är fria från

diskriminering på grund av kön eller annan diskrimineringsgrund. Arbetet med lönekriterier är en ständig pågående process. I takt med att verksamheten utvecklas och förändras måste också lönekriterierna utvecklas och förändras. De gemensamma lönegrundande kriterierna finns tillgängliga på Insidan.

Medarbetarens ansvar

I regionens medarbetarpolicy betonas att det i medarbetarskapet ligger ett dubbelt ansvar, dels för sin egen utveckling, dels för verksamhetens utveckling. Målet är att medarbetarens arbetsprestation, ansvarstagande och bidrag till verksamhetens måluppfyllelse ska speglas i lönen. Förutsättningen är att medarbetaren känner till grunderna i lönepolitiken, deltar aktivt i diskussion kring verksamhetens mål och utveckling samt är väl förberedd inför löne- och utvecklingssamtal.

Vid vilka tillfällen sker lönesättning?

Grundprincipen är att en överenskommelse om innehållet i anställningsavtalet inklusive lönenivå görs mellan den arbetssökande och anställande chef. Lönen ska då vara rätt utifrån uppdraget, den sökandes formella meriter och erfarenhet, rådande lönebild med hänsyn tagen till marknadslöneläget. Därutöver görs normalt en årlig översyn av lönenivån utifrån prestation och resultat.

SkaS har en gemensam lönestruktur vilket innebär att vi inte internt konkurrerar med lön. Vid ändrad placering till likvärdiga arbetsuppgifter sker ingen förändring av lönenivå.

Nylönesättning- Tillsättning av tjänst

Lönesättande chef fattar beslut om nylönesättning. **Innan** överenskommelse om anställningsvillkor och ny lön träffas med berörd medarbetare ska lönesättande chef samråda med sin HR-konsult som vid behov kan ta fram underlag för lönebilder som är relevanta för befattningen.

Lönenivån ska kunna förklaras utifrån lönepolitiska ställningstaganden. Höga lönenivåer vid nyanställning får en lönedrivande effekt. För låga lönenivåer skapar behov att kompensera i kommande löneöversyner för att anpassa till övriga medarbetare.

Regionen är en arbetsgivare och alla lönesättande chefer ska ta ansvar för lönebilden och dess konsekvenser i hela regionen. Lönesättning används inte som ett konkurrensmedel. Vid nylönesättning av redan regionanställd medarbetare skall chef informera avlämnande chef avseende lönesättning i de fall lönen förändras.

Löneöversyn

Löneöversynen skall utgå från de löneavtal som gäller på både central/nationell (Sveriges kommuner och landsting) och lokal nivå (VGR), samt de handlingsplaner, mål och beslut som finns på förvaltningsnivå (SkaS).

Lönesättande chef ansvarar för att framarbetad löneöversynsprocess följs, samt den individuella fördelningen och dialogen med arbetstagarna inför och efter löneöversyn.

Lönesättning ska ske utifrån fastställda och väl kända lönekriterier och vara fri från diskriminering. I bilaga 2 framgår hur föräldralediga, långtidssjukskrivna, vikarier etc. ska hanteras.

Löneförändring under pågående anställning

Löneförändring utöver nylönesättning och löneöversyn ska ske endast i **undantagsfall.**

Det kan t ex ske när en väsentlig andel av arbetsuppgifterna förändras stadigvarande.

Ändring av lön under pågående anställning ska godkännas av HR-chef.

Vid lönesättning utöver nylönesättning och löneöversyn ska ett beslutsunderlag finnas där det i en tydlig motivering ska framgå varför en löneförändring utanför löneöversyn är aktuell, se särskild rutin i bilaga 1. Kostnaden för lönesättning som sker utanför löneöversyn ska täckas inom verksamhetens ekonomiska utrymme.

Följande förändring av lön under pågående anställning är godkända att tillämpas utan särskilt beslut:

- Ersättning vid avlagd akademisk examen såsom licentiat, doktorsexamen eller docent.
- ST-läkare som väljer att förlänga sin ST-period efter genomförd basspecialitet med en grenspecialist (s.k. dubbelspecialist) ersätts efter genomgången utbildning och uppvisat examensbevis.

Lönetillägg

Lönetillägg skall användas **mycket restriktivt.** Arbetsuppgifter kan variera i svårighetsgrad och omfattning och ansvarsområden kan tillkomma och förändras. Dessa variationer av arbetsuppgifter är normalt och förekommer naturligt i de flesta befattningar och utgör inte grund för löneförändring.

Lönetillägg ska tillämpas för ett tydligt och **tidsbegränsat uppdrag/projekt** där arbetsuppgifterna innebär en tydlig nivåhöjning samt ett utökat ansvar. När uppdraget/projektet upphör är det viktigt att avsluta lönetillägget i lönesystemet. Lönetillägg utgår alltid i proportion till sysselsättningsgrad och ska rymmas inom befintlig ekonomisk ram.

Lönetillägg ska liksom löneförändring under pågående anställning godkännas av HR-chef.

Det finns sedan tidigare godkända lönetillägg för särskilda uppdrag med utökat ansvar. Dessa lönetillägg/belopp kan därmed användas inom SkaS utan särskilt godkännande. Kostnaden täcks inom befintliga ekonomiska ramar inom varje verksamhet.

- Studierektor AT/ST-läkare, övergripande SkaS
- Studierektor AT/ST, verksamhetsnivå
- Huvudhandledare för gymnasiala och akademiska utbildningar
- Schemaläggning läkare

Internkontroll

Ett delegerat beslutsfattande ställer krav på intern kontroll. I kommunallagen tydliggörs ansvaret för intern kontroll och vikten av den egna kontrollen inom nämnder och styrelser.

Beslut som delegerats ska enligt kommunallagen återrapporteras till den som delegerat beslutsfattandet.

Sjukhusdirektören har på delegation från Sjukhusstyrelsen ansvar för intern kontroll avseende lönebildning och lönesättning vid SkaS.

Ett av syftena med en kontinuerlig internkontroll är att säkra kvalitén samt att tidigt få en signal om var kompletterande insatser behöver göras. Detta kan t ex vara utbildningsinsatser, riktlinjer eller rutiner som behöver förtydligas eller uppdateras etc.

Den interna kontrollen sker bl. a genom:

- SkaS internkontrollplan
- fortlöpande kontroller
- signaler som framkommer i samband med uppföljning och analyser

Fortlöpande kontroller

De lönebeslut som fattas av anställningsdelegat behöver inte regelmässigt återrapporteras. HR-enheten genomför fortlöpande kontroller i enlighet med SkaS internkontrollplan.

Kontroller sker med olika inriktning vid olika tillfällen. HR-enheten tar årligen fram en plan för planerade kontroller. Förutom dessa sker också spontana kontroller då behov uppstår. Framkommer avvikelser i samband med internkontroll ska dessa rapporteras till HR-chef.

Relaterad information

Relaterade dokument:

Lönepolitiska riktlinjer

Riktlinjer för lönepolitiken

Medarbetarpolicy

Västra Götalandsregionens medarbetarpolicy

HÖK

SKR

Bilaga 1

Rutin löneförändring under pågående anställning

Allmänt

Beslut om löneändring utöver nylönesättning och löneöversyn ska endast ske i undantagsfall. Förslag till förändring av lön under pågående anställning ska, innan överenskommelse görs med medarbetaren, godkännas av HR-chef.

Löneförändring under pågående anställning

För lönesättningar utöver nylönesättning och löneöversyn ska lönesättande chef på blanketten: *Löneförändring under pågående anställning,* göra en skriftlig ansökan med motivering för den aktuella löneförändringen och skicka till verksamhetens HR-konsult som därefter kontaktar HR-strateg Lön. Blanketten återsänds efter beslut av HR-chef till lönesättande chef som därefter skriver ett anställningsunderlag enligt gällande rutin. Blanketten går att hämta på Insidan.

Kostnaden för lönesättning som sker utanför löneöversyn ska täckas inom verksamhetens ekonomiska utrymme.

Tidsbegränsat lönetillägg

Lönetillägg skall användas mycket restriktivt. Lönetillägg ska tillämpas för ett tydligt och tidsbegränsat uppdrag/projekt där arbetsuppgifterna inte kan betraktas att ingå i den normala variationen av arbetsuppgifter och innebär en tydlig nivåhöjning vad gäller krav på kunskap, erfarenhet, ansvar m.m. När uppdraget/projektet upphör är det viktigt att avsluta lönetillägget i lönesystemet. Lönetillägg utgår alltid i proportion till sysselsättningsgrad.

Ansökan om lönetillägg gör på samma blankett som den för löneförändringar. Lönesättande chef lämnar en skriftlig ansökan och motivering för det aktuella lönetillägget och skickar till verksamhetens HR-konsult som därefter kontaktar HR-strateg Lön. Blanketten återsänds efter beslut av HR-chef till lönesättande chef som därefter skriver ett anställningsunderlag enligt gällande rutin.

Bilaga 2

Hanteringsordning inför löneöversyn

Lönesättning ska ske utifrån fastställda och väl kända lönekriterier och ska vara individuell och differentierad och avspegla uppnådda mål och resultat. Löneöversynen omfattar alla tillsvidareanställda medarbetare anställda vid löneöversynstillfället.

SkaS gemensamma lönegrundande kriterier utgör tillsammans med utvecklingssamtalet och den individuella utvecklingsplanen en grund för chefens bedömning av medarbetarens resultat och prestation under den gångna perioden. En övergripande utgångspunkt ska vara att lagstiftningen om diskriminering beaktas vid lönesättning.

Nedan beskrivs hur anställda vars prestation på arbetsplatsen inte fullt ut kunnat bedömas utifrån lönekriterierna på grund av frånvaro eller kortare anställning ska hanteras i samband med löneöversyn.

Orsak	Hanteringsordning
Långtidssjukskrivna	Ska lönesättas på samma grunder och principer som om hon/han varit i tjänst.
Föräldralediga	Ska lönesättas på samma grunder och principer som om hon/han varit i tjänst.
Tjänstlediga för annat arbete inom VGR	Ordinarie chef lönesätter i grundanställningen så att medarbetaren följer med i löneutvecklingen
Tjänstlediga för annat arbete utanför VGR	Ingår inte i löneöversyn under tjänstledighet.
Tjänstlediga för studier	Ska lönesättas på samma grunder och principer som om hon/han varit i tjänst. I enlighet med § 9 i lagen om arbetstagares rätt till ledighet för utbildning (1974:981).
Medarbetare som byter arbetsplats/ befattning inom SkaS inom lika/likvärdig befattning	Lönesätts inte vid tillträde, deltar i ordinarie löneöversyn på den nya arbetsplatsen. Ny chef samråder med tidigare chef. Överenskommelse mellan chefer var löneöversynen redovisas.

(ingen förändring av kategoribenämning eller BAS-värde)	
Medarbetare som byter arbetsplats/ befattning inom SkaS till annan ej lika/likvärdig befattning (faktisk förändring av kategoribenämning och BAS-värde)	Lönesätts med innevarande års lönenivå vid tillträde, ingår inte i ordinarie löneöversyn.
Medarbetare vars anställning upphör under pågående löneöversyn	Om medarbetaren är anställd efter avtalsperiodens början skall hen delta i löneöversyn och lönesättas i enlighet med gällande lönekriterier. Överenskommelse kan ske med berörd facklig organisation om avvikelse.
Tillsvidareanställd som vikarierar för annan anställd (internt vikariat) inom SkaS.	Grundanställning: Ordinarie chef lönesätter på samma grunder och principer som om hen varit i tjänst. Vikariat: Lönesätts utifrån lönekriterier av chef på den tillfälliga arbetsplatsen. (Konsekvenshöjning. Ingår inte i löneöversyn) Ordinarie chef lönesätter grundanställningen enligt ovan.
Vikarier (visstidsanställning) som saknar grundanställning (tillsvidareanställning) inom SkaS	Om vikariatets längd går över avtalsperioden ska ny lön fastställas (konsekvenshöjning) direkt efter ordinarie löneöversyn inom respektive avtalsområde. Lönesättning sker på samma grunder och principer som för tillsvidareanställd personal.
Fackliga företrädare	Löneutvecklingen för fackliga företrädare ska spegla den löneutveckling som om hen varit i tjänst på sin arbetsplats.

	Behöver chef stöd vid lönesättning kan de vända sig till HR- enheten, lön.
Fortbildning inom tjänsten som resulterar till utökat ansvar (ingen förändring i kategoribenämning, BAS-värde eller lön)	Hanteras inom gällande lönekriterier och därmed inom ordinarie löneöversyn
Oorganiserade (inklusive medlem i annan facklig organisation som saknar kollektivavtal med arbetsgivaren)	Löneöversynen sker samordnat med löneöversyn för den aktuella yrkeskategorin. Lönesättning sker utifrån samma grunder och principer som övriga anställda. Ny lön gäller från avtalsperiodens början.

Bilaga 3

Ordlista

Anställningsform	Anställningsöverenskommelse om varaktighet, ex tillsvidareanställning, visstidsanställning, timanställning eller projektanställning
Anställningsdelegat	Är chef som har erhållit delegation att anställa och därmed lönesätta.
Befattning	Befattningarna klassificeras enligt Landstingsförbundets Befattningsklassificering.
Befattningsvärdering	En systematisk metod för att utifrån en gemensam mall gradera olika arbetsuppgifter/yrken. Används vid lönekartläggning för att gruppera lika och likvärdiga yrken.
Lönespridning	Ett mått på löneskillnaden i en grupp.
Lönebildning	Den process som leder fram till en lönestruktur – allt från centrala löneavtal till den anställdes lön.
Lönebild	Beskriver löneläget och löneintervall per befattning och specialistområde. Jämförelse av löneläge görs inom VGR/SkaS/ verksamhet/enhet. (till exempel överläkare inom barn- och ungdomsmedicin inom SkaS eller sjuksköterska inom intensivvård inom SkaS).
Lönekriterier	Ett verktyg för att kunna göra en individuell och differentierad lönesättning och premiera de kompetenser som är särskilt väsentliga för att verksamhetens mål ska uppnås och som därför ligger till grund för bedömningen av den anställdes lön. Lönekriterier ska vara väl kända och förankrade på arbetsplatsen.

Lönekarriär	Det ska finnas möjlighet till lönekarriär inom SkaS där goda prestationer kan premieras.
Lönenivå	I anställningsavtalet överenskommen månadslön för heltid.
Lönepolicy	Ledningens instrument för att peka ut den övergripande inriktningen och slå fast gällande principer.
Lönepolitik	De värderingar som ligger till grund för prioriteringar och fördelning av utrymme. Målet är att lönebildningen ska bidra till att SkaS kan rekrytera, behålla och utveckla kompetenta medarbetare på kort och lång sikt.
Lönesättning	Beslut om lönenivå vid nyanställning samt vid förändrad anställning eller den lön som bestäms vid nylönesättning eller under pågående anställning vid väsentligt förändrat arbetsinnehåll eller förändrad anställning.
Marknadslöneläge	Löneläget för respektive yrkeskategori på orten.
Nylönesättning	Vid tillsättning av tjänst.

OBS! Utskriven version kan vara ogiltig. Verifiera innehållet.

Information om handlingen

Handlingstyp: Riktlinje

Gäller för: Skaraborgs Sjukhus

Innehållsansvar: Johan Kaminsky, (johka86), HR-strateg

Granskad av: Kristina Bauer Nordström, (krino25), HR-chef

Godkänd av: Stellan Ahlström, (steah), Sjukhusdirektör

Dokument-ID: SKAS9734-2130716939-32

Version: 11.0

Giltig från: 2026-06-29

Giltig till: 2028-06-29