

Förslag

Fastställd av Driftnämnden Hallands sjukhus 2018-02-XX

Lönestrategi för Hallands sjukhus 2018

Styrande dokument

Arbetsgivarpolitiska riktlinjer för lönebildning med mera fastställda av landstingsstyrelsens arbetsutskott 2008-02-05, Principer för långsiktig lönebildning (2015-2018) i Region Halland samt Inriktning av löneöversyn 2018.

Process

I det individuella lönesamtalet mellan chef och medarbetare återkopplas prestation, utvecklingsförväntningar och måluppfyllelse. Lönesättning sker med beaktande av gällande löneavtal och regionens lönestruktur samt fastställda lönekriterier.

Inför varje löneöversyn analyserar förvaltningen sin lönestruktur, tydliggör bristområden och lyfter eventuella behov av prioriteringar. Förvaltningschefen ansvarar för att genomföra löneöversyn utifrån gällande löneavtal, regionens beslutade inriktningar, driftnämndens lönestrategi och eventuella riktlinjer från driftnämndens arbetsutskott.

Strategi

- Löneskillnader som saknar grund ska inte förekomma
- Lönenivån för de olika yrkeskategorierna ska relatera till kraven på utbildningsnivå och motivera till vidareutbildning.
- Hallands sjukhus ska verka för att lönespridningen inom olika yrkesgrupper bibehålls/stärks.
- Hallands sjukhus ska verka för en gemensam lönebild för hela verksamheten och som en del av Region Halland.
- Hallands sjukhus ska verka för en långsiktig lönebildning för samtliga yrkeskategorier.
- Hallands sjukhus ska fortsätta arbetet med att tydliggöra lönekriterier för medarbetarna.

I Region Hallands inriktning av löneöversyn 2018 fastslås:

- Att utifrån intentionerna i den långsiktiga lönebildningen, så långt möjligt, bibehålla nuvarande lönestruktur mellan vårdpersonal med krav på gymnasieutbildning och vårdpersonal med högskoleutbildning.
- Att vårdpersonal prioriteras i förhållande till administrativ personal.
- Särskilt beakta sjuksköterskor inom dygnetruntverksamheterna.