



Göteborgs
Stad

Grundskoleförvaltningens riktlinje vid lönesättning

Reglerande styrande dokument

Policy
► **Riktlinje**
Regel
Anvisning
Rutin
Instruktion

Beslutad av:
HR-chef

Gäller för:
Grundskoleförvaltningen

Diarienummer:
[Nummer]

**Datum och paragraf för
beslutet:**
[Text]

Dokumentsort:
Reglerande
dokument/Riktlinje

Giltighetstid:
Tillsvidare

Senast reviderad:
2026-07-01

Dokumentansvarig:
HR

Bilagor:
Mall - lönetillägg

Innehåll

Inledning	3
Syftet med denna riktlinje	3
Vem omfattas av riktlinjen.....	3
Stödjande dokument.....	3
Riktlinje vid lönesättning.....	3
Nyanställning	3
Byte av arbetsplats till likvärdig befattning vid frivillig ansökan.....	3
Byte av arbetsplats till likvärdig befattning vid stadigvarande förflyttning	4
Ovanstående gäller även vid förflyttning enligt stadigvarande förflyttning se AB §6.	4
Från tidsbegränsad anställning till tillsvidareanställning	4
Omplacering vid omorganisation, förhandlad övertalighet eller avslutad rehabilitering samt individuell överenskommelse om omplacering	4
Lönetillägg	4

Inledning

Syftet med denna riktlinje

Syftet är att tydliggöra det handlingsutrymme som personalansvarig chef har kring lönesättning utanför ordinarie löneöversyn.

Vem omfattas av riktlinjen

Denna riktlinje gäller tillsvidare för samtliga personalansvariga chefer i grundskoleförvaltningen

Stödjande dokument

Mall för lönetillägg

Riktlinje vid lönesättning

Nyanställning

Nylönesättning sker enligt Delegationsordning för Göteborgs Stads Grundskolenämnd.

Ställningstagande kring nylönesättning ska göras mot bakgrund av:

- det uppdrag som medarbetaren ska anställas på (BAS värdering)
- att den blivande medarbetaren uppfyller de krav som gäller för befattningen
- enhetens lönestruktur i den aktuella yrkesgruppen, med hänsyn tagen till sammansättningen i gruppen
- grundskoleförvaltningens lönestruktur i den aktuella yrkesgruppen
- lönepolitisk målbild Göteborgs stad

Lönen sätts i samråd med HR.

Byte av arbetsplats till likvärdig befattning vid frivillig ansökan

Grundskoleförvaltningen konkurrerar inte med lön vid anställningar till likvärdiga befattningar mellan enheter inom förvaltningen. Vid byte av arbetsplats med likvärdigt uppdrag görs en översyn av lönen. Om arbetets svårighetsgrad inte motiverar en lönejustering är utgångspunkten att samma lön sätts som i tidigare uppdrag.

Om bedömning görs att det nya uppdraget motiverar en lönejustering ska lönesättande chef kontakta ansvarig chef vid den enhet medarbetaren lämnar för att diskutera lönenivån innan beslut fattas.

Byte av arbetsplats till likvärdig befattning vid stadigvarande förflyttning

Ovanstående gäller även vid förflyttning enligt stadigvarande förflyttning se AB §6.

Från tidsbegränsad anställning till tillsvidareanställning

Tidsbegränsade anställningar lönesätts på samma grunder som tillsvidareanställningar. Ingen lönejustering görs om tjänsten övergår till tillsvidareanställning utan några innehållsmässiga förändringar i tjänsten som påverkar arbetets svårighetsgrad.

Omplacering vid omorganisation, förhandlad övertalighet eller avslutad rehabilitering samt individuell överenskommelse om omplacering

Vid dessa tillfällen utgår Grundskoleförvaltningen från Göteborgs stads "Anvisning gällande lön vid omplacering vid förhandlad övertalighet eller avslutad rehabilitering", HÖK bilaga 3, Övriga anteckningar innebär:

Protokollsanteckningen i centrala och lokala protokollsanteckningar i samtliga HÖK:ar som reglerar lön vid annan anställning på grund av organisatoriska skäl eller sjukdom innebär att utfyllnad utbetalas under 6 månader. Bestämmelsen omfattar arbetstagare som på grund av organisatoriska skäl eller sjukdom erbjuds omplacering enligt 7 § lagen om anställningsskydd (LAS) till nya arbetsuppgifter som ligger utom arbetstagarens anställningsavtal och i och med omplaceringen får en ny lägre lön. Arbetstagaren får med stöd av bestämmelsen en fördröjd övergång till den nya lönen genom ett lönetillägg som utges de första 6 månaderna efter omplaceringen. Lönetillägget beräknas genom att den ursprungliga fasta kontanta lönen minskas med den nya överenskomna lönen.

Lönetillägg

Grundregel tillfälligt utökade eller förändrade arbetsuppgifter

Arbetsgivaren kan upp till och med sex månader beordra arbetstagare att utföra uppgifter utöver sina egna utan att detta skall generera något lönetillägg (enligt AB § 6).

Lönen regleras vid löneöversyn med hänsyn till de insatser som gjorts under året. Om en medarbetare under en period upp till sex månader vikarierar för annan anställd, och inte fullgör sin egen tjänst, ska medarbetaren vara tjänstledig från sin ordinarie anställning och istället anställas tidsbegränsat på det tillfälliga uppdraget, med separat lönesättning kopplat till det uppdraget.

Undantag är om förändringen av uppdraget under en period mellan två och sex månader blir omfattande när det gäller ökad svårighetsgrad eller vid uppdrag som har annat arbetstidsavtal.

Ökad svårighetsgrad

Ökad svårighetsgrad innebär att uppdraget ligger i ett högre BAS intervall och med personal- och budgetansvar. Om det skiljer ett steg mellan BAS intervallerna baseras lönetillägget på mellanskillnaden i procent mellan BAS intervallerna för medianlönen för Göteborgs stads lönepolitiska ställningstagande (LPS) (se nedan). Om det skiljer mer än ett steg görs en lönesättning utifrån rutinen kring nylönesättning.

Innan diskussion med berörd medarbetare påbörjas ska samråd ske i enlighet med Delegationsordning för Göteborgs Stads Grundskolenämnd mellan ansvarig chef och HR specialist lönebildning.

Dock är rekommendationen att nuvarande anställning läggs vilande och det nya uppdraget läggs som tidsbegränsad anställning och nylönesätts utifrån detta.

Uppdrag som har annat arbetstidsavtal.

Uppdrag som har annat arbetstidsavtal är de medarbetare som till exempel har anställning med semestertjänst och under ovan period ska ha ett uppdrag som innebär anställning enligt bilaga M

Innan diskussion med berörd medarbetare påbörjas ska samråd ske i enlighet med Delegationsordning för Göteborgs Stads Grundskolenämnd mellan ansvarig chef och HR specialist för skolområdet.

Om medarbetare under en period upp till sex månader vikarierar för annan medarbetare och inte fullgör sin egen tjänst ska denna vara tjänstledig från sin ordinarie anställning och i stället anställas tidsbegränsat på det tillfälliga uppdraget, med separat lönesättning kopplat till det uppdraget.

Avvikelse kan ske vid extraordinära situationer i samråd med HR specialist lönebildning

Rutin vid hantering

- Blankett [Mall Lönetillägg](#) används, som efter påskrift sparas i medarbetarens personalakt
- Överenskommelsen får gälla i längst sex (6) månader
- Berörd enhet hanterar Lönetillägg i Personec - dvs. lägger in nya och avslutar till gällande bevakningsdatum.
Överenskommelsen skickas därför till HR arkiv- Grundskoleförvaltningen, Gamlestads Torg med internposten så snart som möjligt.
- När sista datum för överenskommelse om lönetillägg har passerat avslutar berörd enhet lönetillägg per automatik om inte ny överenskommelse träffats enl. punkt 1.

LPS 2026

BAS-intervall	Median
A	28 500
B	29 900
C	31 700
D	33 900
E	36 300
F	40 000
G	42 900
H	46 600
I	50 000
J	55 000
K	60 400