

Sykehusinnkjøp HF

Organisasjonsnummer 916 879 067
Telefon 78 95 07 00
post@sykehusinnkjop.no
Sykehusinnkjøp HF, Postboks 40, 9811 Vadsø

Lønnspolitikk

for Sykehusinnkjøp HF

Godkjent av:	Administrerende direktør
Gyldig fra:	1.3.2023
Gjelder for:	Foretaket
Dokumenteier:	HR-avdelingen
Versjon:	3.0
Mnd:	03
År:	2023



1. Lønnspolitikk for Sykehusinnkjøp HF

Lønnspolitikken skal støtte opp under samfunnsoppdraget og bidra til at Sykehusinnkjøp HF er en attraktiv arbeidsgiver. Lønnspolitikken til Sykehusinnkjøp HF er en integrert del av foretakets samlede personalpolitikk. Det er et mål at lønnspolitikken skal oppleves som rettferdig og forutsigbar.

En omforent lønnspolitikk mellom de ansattes organisasjoner og foretakets ledelse skal brukes aktivt og bidra til å realisere vedtatte strategier, verdier og mål. Lønnspolitikken inneholder prinsipper og retningslinjer som legges til grunn for lønnsmessige vurderinger og beslutninger. Videre skal lønnspolitikken bidra til at foretaket beholder medarbeidere med relevant og god kompetanse, samt sikre et godt arbeidsmiljø. Det er derfor viktig at lønnspolitikken er kjent for både tillitsvalgte, ledere og medarbeidere, og at den praktiseres enhetlig i foretaket.

Lønnspolitikken tar utgangspunkt i avtaleverket og gjeldende overenskomster mellom Spekter og arbeidstakerorganisasjoner som er representert i Sykehusinnkjøp HF.

1.1 Lønnspolitikken skal bidra til å:

- rekruttere, utvikle og beholde kvalifiserte og motiverte medarbeidere
- motivere til arbeidsinnsats, initiativ, resultater og måloppnåelse
- motivere til egenutvikling og arbeidsglede
- motivere til kompetanseheving basert på foretakets til enhver tid gjeldende kompetanseplaner¹
- motivere til økt ansvar
- fremme og ivareta likestilling mellom kjønnene

2. Lønnsdannelse

Lønn fastsettes som hovedregel ved tilsetning, og gjennom de årlige lokale forhandlinger.

Til stillinger der det er spesielle problemer med å rekruttere kvalifisert kompetanse, beholde medarbeidere med kritisk kompetanse eller rette opp urimelige og/eller utilsiktede skjevheter i lønn, kan det inngås avtale om endret lønns plassering for den enkelte medarbeider. Partene kan bli enige om at slik avtale om endret lønns plassering skjer i tillegg til de lokale forhandlinger.

Alle lønnsreguleringer skjer innenfor foretakets tildelte økonomiske rammer gitt av de regionale helseforetakene.

3. Lønnsfastsettelse ved ansettelse

Sykehusinnkjøp HF skal ha gode rekrutteringsprosesser hvor lønn fastsettes i tråd med foretakets lønnspolitikk. I forkant av en kunngjøring av ledig stilling, skal det gjennomføres en stillingsanalyse og vurdering for å sikre at det søkes etter riktig kompetanse, og at det tilbys lønn tilpasset dette.

Ved tilsetning skal det inngås en arbeidsavtale som beskriver hva slags type stilling det er (stillingstittel, stillingskode), og i kunngjøringsteksten og andre dokumenter i forbindelse med ansettelsen vil det fremkomme hva som var bakgrunn, forutsetninger og kvalifikasjonskrav for denne stillingen. Den enkeltes lønn skal fastsettes individuelt etter en saklig vurdering av kvalifikasjonskravene for stillingen som fremkommer i kunngjøringsteksten og andre dokumenter som er knyttet til tilsetningen.

¹ Arbeid med felles kompetanseplaner for foretaket igangsettes i løpet av 2023.



3.1 Følgende ansettelseskriterier skal legges til grunn:

- Formalkompetanse (utdanning)
- Realkompetanse (arbeidserfaring – praksis og kurs)
- Arbeidsoppgaver/ansvar/funksjon
- Personlige egenskaper og ferdigheter

Retningsgivende for dette er lønnsnivået for samme typer stillinger med likt kompetansekrav.

Som en del av rekrutteringsprosessen skal tilsettingsmyndigheten, i samråd med ansvarlig leder, vurdere hva som er riktig lønnsnivå for stillingen. Ved nyansettelse skal det ved lønnsfastsettelsen balansere hensynet til stillingens markedslønn, krav til kompetanse og erfaring, samt hensynet til lønnsnivå for tilsvarende stillinger i foretaket.

Ved tilsetting av nye medarbeidere, kan det ved behov avtales at lønn vurderes på nytt etter endt prøvetid, men før medarbeider har vært tilsatt i foretaket i ett år.

3.2 Årlige lønnsforhandlinger

Under lønnsforhandlinger møtes arbeidsgiver og arbeidstakerorganisasjonene som likeverdige parter. Det betyr at begge parter kan fremsette krav, bryte og motta bistand jf. Forhandlingsordenen i Spektersystemet. Partene skal møtes med vilje til å finne felles løsninger og respektere at de har ulike roller, og derfor kan ha ulike interesser å ivareta. Partene skal møte med de nødvendige fullmakter og kvalifikasjoner, og bidra til at forhandlingene gjennomføres på en konstruktiv og god måte.

Lokale forhandlinger skal gjennomføres på grunnlag av det inntektspolitiske grunnlaget for forhandlingene og virksomhetens økonomi (budsjett), kriterier i lønnspolitikken og andre kriterier partene eventuelt blir enige om i lønnspolitiske drøftingsmøter i forkant av lønnsforhandlingene. Kriteriene i lønnspolitikken vektlegges om ikke andre særskilte kriterier er avtalt mellom partene.

Partene skal, før forhandlingene starter, ha tilgang til relevant informasjon/lønnsdata som understøtter forhandlinger basert på de avtalte kriteriene, herunder lønnsdata fordelt på kjønn. Det skal gis oversikt over lønn for de ulike grupper, fordelt på kvinner og menn.

Foretaket skal i forbindelse med de lokale lønnsforhandlingene også foreta en lønnsvurdering av medarbeidere som er fraværende på grunn av foreldre- eller omsorgspermisjon.

3.3. Hovedprinsipper for fastsettelse av lønn i årlige forhandlinger

Hvor mye som skal benyttes til henholdsvis generelle og/eller individuelle lønnstillegg innenfor den årlige økonomiske rammen, er forhandlingsgjenstand. Arbeidsgiver skal tilby alle medarbeidere en årlig lønnsamtale i forbindelse med lønnsoppgjøret. Hensikten med lønnsamtalen er å avklare forventninger, og skape forståelse for individuell lønnsfastsettelse.

Ved individuelle lønnstillegg skal den enkeltes lønn fastsettes etter en saklig vurdering av de krav som settes til stillingen og jobbutførelsen. Foretakets virksomhetsstrategi og verdier (nytenkende, kunnskapsrik, engasjert og profesjonell), skal være fundamentet i ledelse og i arbeidsutførelsen.

Lønnsdifferensiering mellom medarbeidere i foretaket, skal foretas etter en saklig vurdering på grunnlag av kjente kriterier. Medarbeidere skal vurderes individuelt etter følgende kriterier:



Måloppnåelse og jobbutførelse

- Resultat- og måloppnåelse, herunder kvalitet og tidsfrister
- Tatt initiativ til og/eller fått utvidet ansvar og/eller nye arbeidsområder
- Medarbeider viser fleksibilitet og er endringsvillig

Anvendt kompetanse og samarbeid

- Spisskompetanse og deling av kompetanse
- Samarbeidsegenskaper og tverrfaglig samarbeid

Arbeidsmiljø og omdømme

- Bidrar til godt arbeidsmiljø og en helsefremmende arbeidsplass
- Medarbeider omtaler arbeidsgiver positivt, opptrer lojalt og representerer Sykehusinnkjøp HF på en profesjonell måte i møter med interne og eksterne samarbeidspartnere²

3.4 Kriterier for fastsettelse av lønn utenom ordinære lønnsforhandlinger

Selv om lønnsvurdering i hovedsak skal foregå ved rekruttering og gjennom årlige lønnsforhandlinger, kan arbeidsgiver i særskilte tilfeller foreta ekstraordinær lønnsregulering.

I overenskomstene del B mellom arbeidsgiver og arbeidstakerorganisasjonene, er det avtalt at slike justeringer skal vurderes med utgangspunkt i følgende kriterier:

- Vesentlige endringer i ansvar og oppgaver
- Beholde kritisk kompetanse
- Relevant kompetanseutvikling avtalt med arbeidsgiver
- Vesentlige og utilsiktede skjevheter

Ekstraordinær lønnsregulering skal fastsettes etter drøftinger med tillitsvalgte.

Tillitsvalgte skal informeres om alle lønnsendringer.

3.5 Iverksettelse og varighet

Denne versjonen av foretakets lønnspolitikk er en revidering av den opprinnelige politikken. Den trer i kraft 1.3.2023 og gjelder i 2 år frem til 1.3.2025, med mulighet til forlengelse i inntil 2 nye år.

Dato	Versjonsnummer	Merknad til denne versjonen	Dokumenteier
5.2.2021	1.1	Nytt utkast	HR-avdelingen
11.3.2021	1.9	Ferdigstilt utkast	HR-avdelingen
25.3.2021	2.0	Endelig oppdatert versjon	HR-avdelingen
17.1.2023	3.0	Revidert versjon	HR-avdelingen

² Nærmeste leder må innhente opplysninger fra aktuelle samarbeidspartnere medarbeider har jobbet sammen med i forkant.