

# Samordnet lønnpolicy for Universitetssykehuset Nord-Norge HF

## INNLEDNING

UNN sin lønnpolicy er en sentral del av foretakets personalpolitiske verktøy. Lønnpolicyen bygger på sykehusets kjerneverdier – kvalitet, trygghet, respekt og omsorg.

Lønnpolicyen er ikke statisk, men vil praktiseres og utvikles løpende for å møte de utfordringene foretaket til enhver tid har. Samtidig skal lønnpolicyen i rimelig grad være forutsigbar og kjent for den enkelte ansatte.

Lønn er ett av flere virkemidler for å stimulere medarbeidere til god arbeidsinnsats, engasjement, faglig utvikling og til gode arbeidsforhold. Lønnpolicyen må sees i sammenheng med andre arbeidsvilkår, som for eksempel kompetansehevingstilbud, stipendordninger, tilrettelegging av arbeidssituasjon og ulike velferdstiltak.

Lønnsdannelsen i foretakets ulike klinikker og sentre skal skje innenfor samme rammer og bestemmelser. Det kan imidlertid være styrte forskjeller innad i foretaket, eksempelvis prioriteringer i forhold til rekrutteringssvake grupper, geografiske forhold mv.

Lønnpolicyen er et styrings- og utviklingsverktøy. Den er forpliktende og retningsgivende for de prosesser som partene i UNN har.

Lønnpolicyen gjelder for samtlige ansatte på UNN.

Lønnpolicyen gjøres gjeldende fra 1.10 2019 og skal deretter evalueres hvert tredje år.

## OVERORDNET MÅLSETTING OG PREMISER

Lønnpolicyen skal være basert på føringer fra HOD, Helse-Nord RHF og UNN sitt styre, samt foretakets økonomiske situasjon og framtidsutsikter. Videre skal lønnpolicyen bidra til å rekruttere, utvikle og beholde kvalifiserte og motiverte medarbeidere, slik at de kan bidra til å realisere foretakets visjon om at «Det er resultatet for pasienten som teller!».

Lønnpolicyen skal:

- Bidra til at kriterier som benyttes i lønnsutformingen skal være klart formulert og kjent
- Bidra til at ansatte som fremsetter lønnskrav får en mest mulig objektiv og lik saksbehandling
- Bidra til at ansatte har lønn som avspeiler utdanning, kompetanse, stillingens ansvar, oppgaver og myndighet
- Bidra til at UNN fremstår som en attraktiv arbeidsplass
- Bidra til å rekruttere, beholde og utvikle dyktige medarbeidere på alle plan i organisasjonen
- Stimulere til kompetanseheving og karriereutvikling
- Fremme likestilling, det vil si sikre at det ikke oppstår lønnsforskjeller på bakgrunn av kjønn

## FORHANDLINGSMODELL OG FORHANDLINGER

UNN sin lønnpolicy skal følge de rammer og vilkår som ligger i Spekters forhandlingsmodell for helseforetak. Arbeidsgiverforeningen Spekter er arbeidsgivers part i sentrale forhandlinger.

Forhandlingsmodellen er regulert i Hovedavtalen mellom Spekter og hovedsammenslutningen §4. I sentrale forhandlinger forhandler Spekter med hovedsammenslutningene (del A og Sosiale bestemmelser A1) og med de enkelte organisasjoner (Del A2). Organisasjoner som benytter lokal forhandlingsmodell har ikke del A2. Sosiale bestemmelser A1 er lik for alle organisasjoner.

| Hovedsammenslutninger | Organisasjoner   |
|-----------------------|--|
| LO                    | Fagforbundet<br>Fellesorganisasjonen (FO)<br>EI & IT   |
| YS                    | Delta<br>Parat   |
| UNIO                  | Norsk sykepleierforbund (NSF)<br>Norsk Fysioterapeutforbund (NFF)<br>Norsk Ergoterapeutforbund (NETF)<br>Utdanningsforbundet<br>Akademikerforbundet*<br>Presteforeningen*<br>Forskerforbundet*<br>Norsk radiografforbund* (NRF)<br>Det norske maskinistforbund (Dnmf)*<br>Bibliotekarforbundet |
| SAN                   | NITO*<br>Den norske jordmorforening (DNJ)*<br>Norges Farmaceutiske forening (NFF)*   |
| Akademikerne          | Den norske legeforening (Dnlf)<br>Norsk psykologforening (NPF)*<br>Samfunnsviterne*<br>Tekna*<br>Econa*<br>Den norske tannlegeforening<br>Juristforbundet*<br>Samfunnsøkonomene*   |

\*De organisasjoner som pr dato kun benytter lokal forhandlingsmodell

Noen organisasjoner har så få medlemmer i foretaket at de samarbeider i forhandlinger eller på vegne av andre.

For de som har sentralt forhandlet A2-del bygges overenskomsten opp på følgende måte:

Del A + Sosiale bestemmelser A1+del A2+del B = Overenskomst

For de som benytter lokal forhandlingsmodell bygges overenskomsten opp på følgende måte:

Del A + Sosiale bestemmelser A1+ del B = Overenskomst

I tillegg til overenskomsten kan det inngås særavtaler med enkeltorganisasjoner for å regulere særskilte behov.

### Lokale forhandlinger (Del B)

Lokale forhandlinger gjennomføres som en del av overenskomstforhandlingene mellom Spekter og sentrale organisasjoner/hovedsammenslutninger, dersom partene sentralt blir enig om å trekke hele

eller deler av oppgjøret lokalt. De lokale forhandlingene resulterer i en del B. Forhandlinger om individuell avlønning inngår i B-dels forhandlingene.

### Kriterier som skal legges til grunn for lokale forhandlinger

Partene har et felles ansvar for å utvikle kriterier for lokal lønnsdannelse slik at de er tilpasset foretakets formål og virksomhet. Viktig i denne sammenheng er blant annet å fremme måloppnåelse av

- Helsepolitiske føringer
- Oppnå kostnadseffektivitet, faglige mål og kvalitet
- Sikre målrettet og effektiv bruk av personalressurser og andre ressurser
- Rekruttere, beholde og utvikle kompetanse og motiverte medarbeidere
- Helhetlig lønnsdannelse

Partene lokalt blir enige om kriterier for lokal lønnsdannelse.

### Lønnsrammer/lønnsgrupper

De ulike yrkesgrupper har gjennom lokale og /eller sentrale forhandlinger avtalt minstelønssystemer. Organisasjonene innenfor LO, YS og UNIO har tilnærmet like lønnsrammer. Avvikene finnes hos de organisasjonene som forhandler lokalt. Akademikerne og SAN har egne lønnsrammer for hver av organisasjonene.

Sentralt forhandlede lønnsrammer/lønnsgrupper LO, YS og UNIO (for UNIO gjelder kun stillingsgruppe 4 og 5).

Utdanningskrav til de ulike stillingsgrupper:

| Stillingsgruppe | Kompetansekrav   |
|-----------------|--|
| 1               | Stillinger hvor det ikke stilles krav om særskilt utdanning  |
| 2               | Stillinger hvor det som hovedregel kreves fagarbeiderutdanning eller 3 års videregående utdanning  |
| 3               | Stillinger hvor det kreves fagarbeiderutdanning eller 3 års videregående utdanning og autorisasjon etter lov om helsepersonell   |
| 4               | Stillinger hvor det som hovedregel kreves 3 års høyskoleutdanning  |
| 5               | Stillinger hvor det som hovedregel kreves 3-årig høyskoleutdanning og fagspesifikk eller tverrfaglig spesialutdanning/universitetsutdanning av lavere eller høyere grad. |

Unntak fra innplassering basert på utdanningskrav er der vedkommende sin realkompetanse er av stor betydning for den stillingen det skal tilsettes i. I slike tilfeller skal saken legges frem for forhandlingsutvalget for vurdering. Beslutning tas i samråd med klinikkjef. En helhetlig oversikt over alle overenskomster finnes i Personalthåndboken på intranett.

## LØNNSJUSTERING OG LØNNSFASTSETTING

### Ansvar og myndighet

Direktøren har det overordnede ansvar for forhandlinger og lønnsfastsetting. Den daglige forhandlingsmyndighet er delegert til personalsjefen. Personalsjefen bruker arbeidsgivers forhandlingsutvalg i Personal og organisasjonsavdelingen i forbindelse med lønns- og forhandlingsarbeid. Ledere har kun anledning til å lønnsplassere nyansatt innenfor rammer i overenskomst. I den grad det skal skje avvik ut over dette, skal saken bringes inn for forhandlingsutvalget. Det er med andre ord ikke anledning til å love eller iverksette endringer i lønnsforhold for ansatt i helseforetaket lokalt eller sentralt, uten at saken er behandlet av nevnte lønnsmyndighet. Forhandlingsutvalget foretar lønnsfastsettingen i samråd med aktuell leder.

Som hovedregel fastsettes/justeres lønn ved følgende anledninger:

#### 1. Ved tiltredelse i ny stilling.

En utlysningstekst vil beskrive formål, ansvars- og arbeidsoppgaver samt kvalifikasjonskrav for stillingen. Dette vil være grunnlag og utgangspunkt for vurdering, ansettelse og lønnsfastsettelse i forhold til den som tiltrår stillingen, der overenskomstens minstelønnsplassing i henhold til kvalifikasjonskrav som hovedregel legges til grunn.

Ved ansettelse vil lønnstilbud være basert på stillingens definisjon (jfr. ovenstående) og en vurdering av søkerens kompetanse, erfaring og stillingens kompleksitet, samt arbeids- og ansvarsområde. Dette betyr at ansettelse i stilling hvor det kreves grunnkompetanse vil dette være utgangspunktet for lønnsplassing.

Konkret eksempel relatert til de store utfordringene vi i UNN møter i dag når det gjelder rekruttering og stabilisering av spesialsykepleiere, er det derfor spesielt viktig å ha fokus på dette forhold for å unngå intern konkurranse om knappe spesialressurser. Eksempelvis utlyst stilling som offentlig godkjent sykepleier gir ved ansettelse ordinær sykepleier lønn.

Ved ansettelse i unormerte stillinger vil lønnstilbud være basert på stillingens definisjon (jfr. ovenfor), en vurdering av søkerens kompetanse, erfaring og stillingens kompleksitet, samt arbeids- og ansvarsområde.

Dersom rekrutterings- og/eller markedssituasjon er utfordrende vil arbeidsgiver kunne gjøre en vurdering utover minstelønnsplassing.

#### 2. Årlige lønnsforhandlinger.

I forbindelse med årlige forhandlinger justeres lønnen ved sentrale og/eller lokale forhandlinger.

- Bare organisasjoner med lokal forhandlingsrett kan kreve lokale forhandlinger. Det er de respektive fagforeninger som fremsetter krav for sine medlemmer. Kravene tas opp i de lokale forhandlingene mellom partene (arbeidsgiver og arbeidstakerorganisasjonene). Arbeidsgiver kan også fremme krav på vegne av grupper/enkeltpersoner. Prioriterte krav sendes forhandlingsutvalget. Direktørens ledergruppe involveres i forbindelse med lønnsoppgjør. Dette er med på å sikre strategier og prioriterte områder foretaket har.

- Direktøren beslutter hvordan lønnsoppgjør for uorganiserte skal være. På bakgrunn av ulovfestet ufravikelighetsnorm for følger av tariffavtalen vil som hovedregel de uorganiserte gruppene følge de gruppene som de naturlig kan sammenlignes med. Virkningsdato fastsettes av direktøren eller den som bemyndiges.

### 3. Løpende lønnsjusteringer.

Dersom en ansatt får vesentlige endringer i sitt arbeid og ansvarsområde, kan arbeidsgiver gjøre endringer av lønn. Endringer etter dette punkt skal rettes til forhandlingsutvalget for vurdering og skjer i dialog med leder.

- Det forutsettes at stillingens grunnpreg skal ha endret vesentlig karakter (for eksempel vesentlig økt lederansvar, større grad av kompleksitet). At arbeidstaker har fått nye oppgaver er ikke i seg selv grunnlag for lønnsendring etter dette punkt.

### 4. Stabilisering.

Det kan vurderes å gjøre lønnsendringer for å beholde kritisk kompetanse.

- Leder kan på eget initiativ fremme lønnskrav på vegne av egne ansatte for å beholde viktig kompetanse. Det forutsettes at det foreligger tungtveiende behov for å beholde kompetanse. Herunder kan nevnes større driftsproblematikk ved «turnover» eller tap av kompetanse.

## **LØNNSKRAV**

Krav om lønnsjustering fremsettes for nærmeste overordnede. Lederlinjen vurderer om det grunnlag for å videresende kravet til forhandlingsutvalget for behandling. Dersom det ikke er grunnlag for kravet, avvises det. Nærmeste overordnede gir tilbakemelding til arbeidstaker.

## **LØNNSTILLEGG FOR SPESIELLE FORHOLD/OVERGANG FRA UBEKVEM TIL BEKVEM ARBEIDSTID**

Tillegg som er gitt med begrunnelse i bestemte funksjoner eller situasjoner (for eksempel lederfunksjon eller ubekvem arbeidstid) beholdes så lenge årsaken vedvarer. Dersom årsaken for tillegget bortfaller, opphører tillegget.

## **LEDERLØNNSNIVÅ**

Med direkte lederansvar menes fag-, personal- og økonomiansvar.

Det er besluttet følgende ledernivå i UNN:

Nivå 1 – Direktør

Nivå 2 – Klinikk og Senterleder

Nivå 3 – Avdelingsleder

Nivå 4 – Seksjonsleder

## Nivå 5 - Enhetsleder

Direktør (lønn fastsettes av styret)

Assisterende direktør, klinikksefer, senterledere, og andre som rapporterer direkte til direktør (lønn fastsettes av direktør)

For ledere på nivå under klinikk-, senterleder (avdelingsledere, seksjonsledere, enhetsledere) skjer med dialog mellom leder og lønnsfastsettende myndighet.

Lederavlønning fastsettes med bakgrunn i følgende kriterier:

- Ansvar og funksjon (årsverk, dag-/døgndrift, kompleksitet)  
Formalkompetanse (utdanning, relevant etter- og videreutdanning, lederutdanning)
- Realkompetanse (ledererfaring, annen relevant erfaring)
- Personlige egenskaper

### **GODTGJØRING FOR SÆRSKILT KOMPETANSE**

Det er i overenskomstene tariffestet ulike kompetansetillegg. Godtgjøring som faller inn under disse bestemmelsene utbetales når medarbeidere fyller vilkårene i bestemmelsene. Lønnsøkning ihht. til ny eller økt kompetanse som ikke er tariffestet skal det som hovedregel forhandles frem i forbindelse med lokale lønnsforhandlinger. Lønnsøkning vurderes kun dersom det er tale om ny eller økt kompetanse som er relevant og etterspurt utover det som normalt kreves for stillingen medarbeideren har.

### **ADMINISTRATIVE TILLEGG**

Med administrative tillegg menes tillegg som er gitt utover det som reguleres gjennom overenskomstene. Administrative tillegg skal som hovedregel og unntaksvis gis i tråd med prioriteringer som er nødvendig for å ivareta viktige prioriteringer eksempelvis basert på rekrutteringsutfordringer, kritisk kompetanse(stabilisering) eller geografiske forhold

Administrative tillegg kan gis til en spesifikk gruppe eller på individnivå.

Hovedregelen er likevel at lønn gis som årslønn og at administrative tillegg kun gis i særtilfeller.