

# Retningslinjer for lokal lønnspolitikk Helseinnovasjonssenteret AS

## 1. GENERELT

De lønnspolitiske retningslinjene er en del av Helseinnovasjonssenterets (HIS) personalpolitikk. Målet for lønnspolitikken er at den sammen med andre personalpolitiske tiltak skal bidra til å rekruttere, utvikle og beholde godt kvalifiserte og motiverte medarbeidere for å ha tilstrekkelig kvalifisert arbeidskraft til å utføre det samfunnsoppdraget vi er satt til. Den viktigste innsatsfaktoren til HIS er kompetansen til de ansatte. Norge i likhet med mange andre land står overfor store utfordringer innenfor helse- og omsorgssektoren. For å sikre et best mulig tilbud i møte med aldrende befolkning og færre i arbeidsstyrken, vil forskere og kunnskapsarbeidere være nødvendige bidragsytere for innovasjon og omstilling til morgendagens løsninger.

Lønnspolitikken skal bygge opp under senterets hovedoppgaver, mål og strategi. Hensikten med lønnspolitikken er å klargjøre hvilke kriterier som virksomheten skal belønne. Kriteriene skal være kjente og objektive. Da vet ledere hva som skal belønnes og medarbeidere vet hva som vektlegges.

Lønnsystemet utvikles i spenningsfeltet mellom motstridende normer og verdier – og mellom de ulike interesser som ivaretas av arbeidsgiver og arbeidstakerorganisasjonene. Virkemidlene er regulert i hovedtariffavtalene i KS Samfunnsbedriftene. Den lønnspolitikken som partene utvikler skal danne fundamentet både for de fremtidige forhandlinger i virksomheten, og for lønnsfastsetting ved ansettelse.

Den lokale lønnspolitikken kommer til anvendelse i følgende tilfeller:

- a) Lønnsfastsettelse ved ansettelse
- b) Lokale lønnsforhandlinger som ifølge HTA omfatter:
  - Årlige forhandlinger/drøftinger
  - Forhandlinger på særlig grunnlag

## 2. OVERORDNEDE PRINSIPPER

Uavhengig av stillingskategori og om det gjelder lønnsfastsettelse ved ansettelse eller forhandlinger, legges følgende overordnede prinsipper til grunn:

- HIS skal ha et lønnsnivå som gjør det mulig å rekruttere og beholde personer som har den kompetanse og erfaring vi ønsker. Følge lønnspolitikk i kommunal sektor – KS området uten å være lønnsledende. Tilpassede stillingskoder og stillingstitler til KS register
- HIS skal gjennomføre en lønnspolitikk som stimulerer til innsats og oppnåelse av gode resultater
- HIS sine ansatte skal ha likeverdig mulighet til faglig og lønnsmessig utvikling
- HIS skal arbeide målbevisst for at ulike kjønn får samme mulighet til lønnsutvikling og avansement. Lønnsforskjeller som har sin årsak i kjønn skal ikke forekomme
- I samsvar med HTA pkt. 3.2.2 har arbeidstaker dersom han ber om det rett til en årlig samtale om kompetanse, ansvar, lønn og karriereutvikling. Lønnspolitikken bygger på at det gjennomføres aktiv personalledelse. Ledere skal i dialog med sine medarbeidere sette opp mål for arbeidet og gi tilbakemelding på måloppnåelsen
- Adm. dir. har ansvaret for at den lokale lønnspolitikken følges opp
- Bygge gode team med ulik faglig bakgrunn mer enn konkrete profesjoner

- Plassering i lederlønn er relatert til reelt lederansvar med personellansvar, økonomiansvar og faglig ansvar
- Ved nye faste stillingshjemler tilsettes i 100 % stilling
- Bedriften skal medvirke til at seniorer skal kunne stå lenger i arbeid

### 3. LØNSFATSETTELSE VED ANSETTELSE

#### 3.1 Utlysning av stillinger

Stillinger plasseres innenfor lønnsplan og stillingskode etter en vurdering av krav til kompetanse som er lagt til den enkelte stilling.

Før utlysning skal arbeidsgiver foreta en grundig vurdering av hvilket lønnsnivå som er nødvendig for å kunne rekruttere og beholde nødvendig kompetanse.

#### 3.2 Lønnstilbud ved ansettelse

Lønnplasseringen skal skje etter en vurdering av kompetansekrav, kompleksitetsnivå på oppgavene, hvordan HIS lønner ansatte med tilsvarende oppgaver og kompetanse, samt markedssituasjonen. Lønnsjusteringer foretas ikke på tilsetninger innenfor det enkelte kalenderår, men hensyntas i lønnsfastsettingen ved tilsetting.

#### 3.3 Annen lønnsvurdering

Der det foreligger spesielle behov for å beholde og rekruttere arbeidstakere, kan det foretas lønnsregulering ut over hva som følger av punkt 5.1, i henhold til punkt 5.2. Ved skifte av stilling eller vesentlig endring av stillingens arbeidsområde skal det foretas en lønnsvurdering for stillingsinnehaver basert på ny eller endret stilling.

### 4. LOKALE LØNSFORHANDLINGER

#### 4.1 Årlige forhandlinger/drøftinger

- Det avholdes årlig minst ett lønnspolitiske drøftingsmøte(r) som samlet omfatter alle lønnskapitlene.
- Ved forespørsel fra noen av partene kan det avholdes særskilte drøftingsmøter for henholdsvis kapittel 3.4, 4 og 5.
- Bedriftens totale situasjon, lokal lønnspolitikk, retningslinjer for lokale forhandlinger og bruk av Hovedtariffavtalens forhandlingsbestemmelser, legges til grunn for de lokale drøftingene. Partene drøfter kriterier for lokale lønnstillegg. Seniorpolitikk skal inngå som tema i drøftingene.
- Arbeidsgiver vil i forkant av drøftingene legge fram tallmateriale/statistikk som viser lønnsnivå og lønnsutvikling bl.a. fordelt på kjønn og stillingskoder som grunnlag for å kunne drøfte likelønn.
- Det føres referat fra drøftingsmøter.
- Retningslinjer for lokale forhandlinger – God forhandlingsskikk, vedlegg 3 til KS HTA følges
- Lønn til Adm. Dir. fastsettes av styret årlig. Toppleder kan bistås av tillitsvalgt eller benytte sentral bistand i forbindelse med lønnsvurderingen.
- Lokale lønnsforhandlinger etter kapittel 4 og kapittel 5 skjer innenfor HTA sine bestemmelser

#### 4.2 Forhandlinger på særskilt grunnlag

Partene lokalt kan ta opp forhandlinger ved omgjøring av stillinger, alternative lønns-plasseringer og/eller annen godtgjøring innenfor Hovedtariffavtalens bestemmelser når:

- det er foretatt betydelige organisatoriske og/eller bemanningsmessige endringer
- det er skjedd betydelige endringer i en stillings arbeids- og ansvarsområde
- arbeids- og ansvarsområdet er endret som følge av at arbeidstakeren har fullført kompetansegivende etter-/videreutdanning

Virkningstidspunkt for eventuelt forhandlingsresultat settes til den dato endringen fant sted.

#### 5. IKRAFTTREDELSE OG REVISJON

Etter styrets behandling og godkjenning vil de lønnspolitiske retningslinjene være gjeldende. Revisjon foretas etter 3 år. Tidligere hvis det fremkommer vesentlig behov for justering ut ifra endringer i HTA eller etter innspill i fra lokale drøftinger.