

Sykehusinnkjøp HF

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

Lønnspolitikk

Godkjent av:	Administrerende direktør
Gyldig fra:	1. oktober 2025
Gjelder for:	Alle ansatte
Dokumenteier:	Avdelingsleder organisasjon og samfunnskontakt
Versjon:	4.0
Nivå:	2



Innholdsfortegnelse

1. Lønnspolitikk for Sykehusinnkjøp HF	2
2. Lønnsdannelse	2
3. Lønnsfastsettelse ved ansettelse	2
3.1 Ansettelseskriterier	3
4. Årlige lønnsforhandlinger	3
4.1 Hovedprinsipper for fastsettelse av lønn i årlige forhandlinger	3
5. Kriterier og praksis for fastsettelse av lønn utenom ordinære lønnsforhandlinger	4
5.1 Endring av stilling	5
5.2 Iverksettelse og varighet	5
6. Versjonshistorikk	5



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.

Sammen med system for stillingskoder og karriereløp, avtaleverk og prosesser skal lønnspolitikken ligge til grunn og ivareta foretakets oppfyllelse og praktisering av lønnsfastsettelse. Sammen med tilhørende rutiner, retningslinjer og praksis skal dette utgjøre et helhetlig system for lønnspraksis i foretaket.

Lønnspolitikken inneholder prinsipper og retningslinjer som legges til grunn for lønnsmessige vurderinger og beslutninger. En omforent lønnspolitikk mellom de ansattes organisasjoner og foretakets ledelse skal brukes aktivt for å realisere vedtatte strategiske målsetninger, verdier og mål. Videre skal lønnspolitikken bidra til at foretaket beholder, utvikler og rekrutterer medarbeidere med relevant og god kompetanse, samt sikre et godt arbeidsmiljø. Den skal også være med på å motivere til arbeidsinnsats, initiativ, måloppnåelse, egenutvikling, arbeidsglede og økt ansvar. I tillegg skal den være med på å fremme og ivareta likestilling mellom kjønnene.

Det er derfor viktig at lønnspolitikken er kjent for både ledere, medarbeidere og tillitsvalgte, 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.

2. Lønnsdannelse

Lønn fastsettes som hovedregel ved tilsetting, 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.

Det skal i forkant av utlysning defineres et lønsspenn for alle stillinger som lyses ut i foretaket, som tar utgangspunkt i lønnsnivået for samme typer stillinger med sammenlignbare kompetansekrav, nivå i karriereløp og innenfor tilsvarende stillingskode



Den enkeltes lønn skal fastsettes individuelt innenfor definert lønnsspenn etter en saklig vurdering av kvalifikasjonskravene for stillingen som fremkommer i kunngjøringsteksten og andre dokumenter som er knyttet til tilsettingen.

Som hovedregel medfører det ikke lønnsendring ved interne tilsetninger i ny avdeling, innenfor samme stillingskode/stillingskategori.

3.1 Ansettelseskriterier

I rekrutteringer i Sykehusinnkjøp HF legges kvalifikasjonsprinsippet til grunn og kriteriene er:

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

Som en del av rekrutteringsprosessen skal tilsettingsmyndigheten, i samråd med ansvarlig leder, vurdere hva som er riktig lønnsnivå for stillingen innenfor definert lønnsspenn. 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. I særlige tilfeller kan man vurdere lønn utenfor definert lønnsspenn, og dette skal begrunnes i tilsettingsnotat.

Ved tilsetting kan det i særskilte tilfeller avtales at lønn vurderes på nytt etter endt prøvetid, men før medarbeider har vært tilsatt i foretaket i ett år. Dette skal følge avtalt praksis for fastsettelse av lønn utenom ordinære lønnsforhandlinger, som beskrevet i punkt 5.

4. 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.

4.1 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 lønssamtale i forkant av lønnsoppgjøret. Hensikten med lønssamtalen er å avklare forventninger, og skape forståelse for eventuell 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 (kunnskapsrik, nytenkende, 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

- Overordnet innsikt og basiskunnskap
- 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

- Etterlevelse av prosesser og anvendelse av maler, verktøy/systemer/IKT
- Anvendt fagkompetanse
- Spisskompetanse og deling av kompetanse
- Samarbeidsegenskaper og tverrfaglig samarbeid

Arbeidsmiljø og omdømme

- Holdninger og adferd i henhold til våre verdier (kunnskapsrik, nytenkende, engasjert, profesjonell)
- 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

5. Kriterier og praksis for fastsettelse av lønn utenom ordinære lønnsforhandlinger

Selv om lønsvurdering i hovedsak skal foregå ved rekruttering og gjennom årlige lønnsforhandlinger, kan arbeidsgiver i særskilte tilfeller foreta ekstraordinær lønnsregulering. Det gjelder også ved vurdering av lønn etter endt prøvetid, men før medarbeider har vært tilsatt i foretaket i ett år.

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 viktig kompetanse
- Relevant kompetanseutvikling avtalt med arbeidsgiver
- Vesentlige og utilsiktede skjevheter



Ekstraordinær lønnsregulering skal fastsettes etter drøftinger med tillitsvalgte. Drøftinger skjer hovedsakelig to ganger i året, på gitte tidspunkt som fastsettes årlig.

Tillitsvalgte skal informeres om alle lønnsendringer.

5.1 Endring av stilling

Ved endring i stilling knyttet til karriereløpet i foretaket kan lønnsendringer gjennomføres etter gjeldende praksis som er avtalt mellom partene.¹

Dersom ansatte midlertidig må fungere i en rolle på høyere nivå, skal det vurderes et funksjonstillegg. Dette skal følge avtalt praksis mellom partene.²

5.2 Iverksettelse og varighet

Denne versjonen av foretakets lønnspolitikk er en revidering av den opprinnelige politikken. Den trer i kraft 01.10.2025 og gjelder i 2 år frem til 01.10.2027, med mulighet til forlengelse i inntil 2 nye år.

6. Versjonshistorikk

Dato	Versjonsnummer	Merknad til denne versjonen	Dokumenteier
05.02.2021	1.1	Nytt utkast	HR-avdelingen
11.03.2021	1.9	Ferdigstilt utkast	HR-avdelingen
25.03.2021	2.0	Endelig oppdatert versjon	HR-avdelingen
17.01.2023	3.0	Revidert versjon	HR-avdelingen
01.10.2025	4.0	Revidert versjon	Avdeling for organisasjon og samfunnskontakt
01.10.2025	4.1	Korrigert en skrivefeil i pkt. 3.1	Kvalitetsleder

¹ Det utarbeides retningslinjer for hvordan lønnsendringer knyttet til karriereløp skal praktiseres høsten 2025.

² Det utarbeides retningslinjer for fungering/funksjonstillegg høsten 2025.