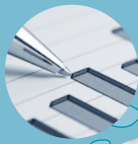


# Lønpolitik



# Lønpolitik

## Formål

Region Sjællands lønpolitik skal medvirke til at regionen kan tilbyde konkurrencedygtige lønvilkår på det regionale område, således at regionen kan rekruttere og fastholde kompetente og dygtige medarbejdere og ledere.

## Lønpolitik

Det er Region Sjællands politik at udnytte overenskomsternes muligheder for lokal løndannelse.

Lønpolitikken understøttes af regionens værdier, og skal fremme regionens målsætninger og aktiviteter såvel centralt som lokalt i enheder og institutioner.

De enkelte enheder udfylder lønpolitikken, f.eks. ved at indgå forhåndsftaler og/eller konkrete lønftaler.

Det er hensigten, at den overvejende del af lønnen udmøntes som varige lønde.

Der skal være gennemsigtighed i den lokale udmøntning af lønpolitikken og synlighed i løndannelsen, og derfor skal anvendte kriterier for tildeling af løntillæg være kendte og tilgængelige.

## Principper for de enkelte lønelementer

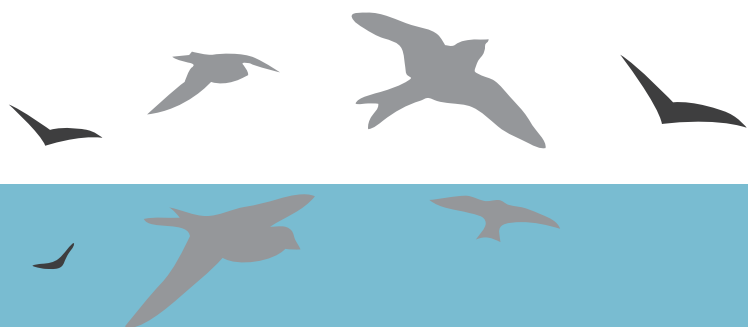
### Funktionsløn/tillæg for opgaver (Sundhedskartellet)

Funktionsløn/tillæg for opgaver er løn ud over grundlønnen og er baseret på funktioner (arbejds- og ansvarsområder), der er knyttet til den stilling, som medarbejderen varetager. Funktionerne skal være særlige funktioner, der ligger ud over de funktioner, der efter overenskomsterne er omfattet af gruppens grundløn.

Lokale og/eller centrale parter kan aftale funktionsløn/tillæg for opgaver både til grupper af personale og enkelte medarbejdere.

Funktionsløn/tillæg for opgaver følger funktionen og kan på forhånd være tidsbegrænset.

**»Region Sjællands lønpolitik skal medvirke til at regionen kan tilbyde konkurrencedygtige lønvilkår på det regionale område«**



## Kvalifikationsløn/tillæg for kvalifikationer/kompetencer

### (Sundhedskartellet)

Kvalifikationsløn/tillæg for kvalifikationer/kompetencer er løn ud over grundlønnen og en eventuel funktionsløn/tillæg for opgaver og er baseret på den enkelte medarbejders kvalifikationer/kompetencer. Kriterierne tager udgangspunkt i objektive forhold som eksempelvis uddannelse og erfaring.

Regionen vil bruge kvalifikationslønnen/tillæg for kvalifikationer/kompetencer til at rekruttere, belønne og fastholde kompetencer, der er relevante for opgaveløsningen og for at opfylde regionens målsætninger.

Lokale og/eller centrale parter kan aftale kvalifikationsløn/tillæg for kvalifikationer/kompetencer både til grupper af personale og enkelte medarbejdere.

Kvalifikationsløn/tillæg for kvalifikationer/kompetencer er som hovedregel varig.

Der kan dog gives engangsvederlag efter samme kriterier som funktionsløn/tillæg for opgaver og kvalifikationsløn/tillæg for kvalifikationer/kompetencer.

Medarbejdere, der forbliver på gammelt lønsystem, og ikke er omfattet af lokalløn kan kun få engangsvederlag.



# Lønpolitik

## Forhåndsftaler

Lokale og/eller centrale parter kan indgå forhåndsftaler, hvor kriterierne og formen for lønændringerne er aftalt. Aftalen udmøntes på det tidspunkt, hvor én eller flere medarbejdere opfylder kriterierne. Hvis kriterierne opfyldes midt i en måned, udmøntes aftalen fra den 1. i den følgende måned.

På arbejdsområder med mange ansatte med ensartede og sammenlignelige arbejdsfunktioner og kvalifikationer vil det være naturligt at have relativt udbyggede forhåndsftaler, mens forhåndsftalerne vil være begrænset til overenskomsternes minimumsaftaler på områder med færre ansatte og med specialiserede funktioner og kvalifikationer, sådan at der er plads til at aflønne under hensyn til lokale og individuelle forhold.

## Forhandlingsproces

### Forhandlingskompetence

Forhandlingskompetencen hos ledelsen fremgår af de gældende kompetenceregler for regionen. Det fremgår aktuelt heraf, at koncernledelsen inden for de rammer, herunder lønbånd, som direktionen fastlægger, har forhandlingskompetencen for deres chefer og øvrige medarbejdere. Koncernledelsen kan foretage en delegation af den tildelte forhandlingskompetence.

Personaleorganisationerne fastlægger niveauet for delegation efter principperne og formål i de generelle aftaler om lokal løndannelse.

**»Lokale og/eller centrale parter kan indgå forhåndsftaler, hvor kriterierne og formen for lønændringerne er aftalt«**



# Lønpolitik

## Nyansættelser

Proceduren for lønfastsættelse i forbindelse med nyansættelser fremgår af de lokale personaleadministrative vejledninger, herunder vejledninger til personaleblanket.

Procedurerne afspejler, at der er organisatoriske forskelligheder.

Udgangspunktet ved nyansættelser er, at aflønning sker efter den for området gældende overenskomst eller aftale samt de eventuelle forhåndsftaler, Region Sjælland har indgået med de enkelte personaleorganisationer. Der kan både være regionale forhåndsftaler og lokale forhåndsftaler, der kun gælder for afgrænsede organisatoriske enheder.

Hvis det er relevant med individuel løndannelse ud over overenskomstens grundløn og eventuel forhåndsftale, optages der forhandling efter de gældende regler og procedurer.

## Overenskomstbestemte (årlige) lønforhandlinger

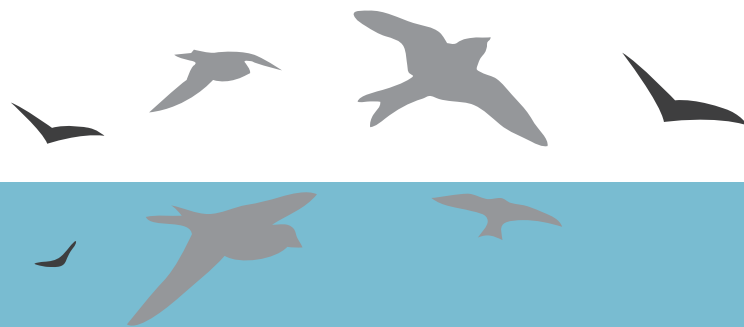
Hvis der i overenskomsterne er aftalt, at der skal være forhandlinger om Ny Løn/Lokal Løndannelse, udarbejder Region Sjælland en overordnet procedureaftale, som regionen indgår med de enkelte forhandlingsberettigede organisationer.

Procedureaftalen vil normalt være fælles for hele Region Sjælland, men der kan være lokale forskelligheder i, hvordan forhandlingerne tilrettelægges, og hvem der forhandler.

## Årlig lønstatistik

MED-Hovedudvalget får og drøfter en gang årligt den obligatoriske lønstatistik. I forbindelse med drøftelsen kan MED-Hovedudvalget vælge at gå i dybden med udvalgte områder.

**»Inden for lønpolitikens rammer kan der lokalt aftales retningslinjer for lønfastsættelse«**



## Lokal implementering af Lønpolitikken

Inden for lønpolitikens rammer kan der lokalt aftales retningslinjer for lønfastsættelse.

## Evalueringsmetoder og evalueringstidspunkter

Det er en opgave for MED-organisationen, både lokalt og i MED-Hovedudvalget, at følge op på udmøntningen af lønpolitikken.

Lønpolitikken skal drøftes årligt i MED-Hovedudvalget, jf. MED-aftalen.





**Gensidig respekt**

**Professionelle  
arbejdsmiljøer**

**Omsorg for hinanden**

**Vi tager ansvar**