

Lønnspolitikk - prinsipper og veiledning

 Dokument ID:
I.6.3.-1

 Godkjent dato:
03.07.2024

 Gyldig til:
03.07.2025

 Revisjon:
34.03

Foretaksnivå/Virksomhetsstyring/HR/Lønnspolitikk

Innhold

1	Innledning.....	2
1.1	Bakgrunn	2
1.2	Hensikt.....	2
1.3	Overordnet mål	2
2	Struktur.....	2
2.1	Fullmakter.....	2
2.2	Generelt om lønnsfastsettelse / lønnsendring	2
3	Lønnspolitikk	3
3.1	Kompetansebehov	3
3.2	Dokumentasjon	3
3.3	Rekruttere kompetente medarbeidere – stillinger med rekrutteringsproblemer	3
3.4	Beholde særlig kompetente medarbeider	3
3.5	Dekke kompetansebehov	4
3.6	Etter- og videreutdanning	4
3.6.1	Etterutdanning	4
3.6.2	Videreutdanning	4
3.7	Funksjonstillegg.....	5
3.8	Lønn til ledere.....	6
3.8.1	Stedfortreder/ konstituering.....	6
3.9	Stillingskoder.....	6
4	Stillingsgrupper, minimumslønn og tillegg – utdrag overenskomster	6
4.1	Definisjoner	6
4.2	Stillingsgrupper – minstelønnsatser etter ansiennitet.....	7
4.3	Legelønn	7
4.4	Psykologlønn	8
5	Godtgjøring for videreutdanning (jf. pkt. 3.6)	8
5.1	Generelt	8
5.2	Spesielt for de enkelte stillingsgrupper:	8
5.2.1	For ansatte i stillingsgruppe 1	8
5.2.2	For ansatte i stillingsgruppe 2 - 3	8
5.2.3	For ansatte i stillingsgruppe 4/eller tilsvarende.....	9
5.2.4	For ansatte med lønsplassering i stillingsgruppe 5/ spesialkode eller tilsvarende:	9
6	Andre tillegg.....	9
6.1	Individuelle tillegg/rekrutteringstillegg (egen TT kode)	9
6.2	Forskningstillegg/doktorgradstillegg	9
7	Referanser og lenker.....	9

		Lønnspolitikk - prinsipper og veiledning			Side: 2 Av: 10
Dokument-id: I.6.3.-1	Utarbeidet av: Organisasjonsavdelingen	Fagansvarlig: Marianne Hammersmark	Godkjent dato: 03.07.2024	Godkjent av: Organisasjonsdirektør Nina Føreland	Revisjon: 34.03

Foretaksnivå/Virksomhetsstyring/HR/Lønnspolitikk

1 [Innledning](#)

1.1 Bakgrunn

Lønnspolitikken er nedfelt som et styringsverktøy og skal bidra til å klargjøre hvilket handlingsrom og kriterier SSHF skal forholde seg til knyttet til avlønning. Fremforhandlede, og til enhver tid gjeldende, overenskomster mellom partene er gjeldende.

1.2 Hensikt

Retningslinjen skal legge til rette for en lik praksis ved SSHF knyttet til avlønning.

1.3 Overordnet mål

Lønn er et av flere virkemidler for å sikre riktig kompetanse for å nå virksomhetens mål. Lønnspolitikken i Sørlandet sykehus skal bidra til å rekruttere, motivere, utvikle og beholde kompetente medarbeidere slik at befolkningen på Agder kan tilbys helsetjenester av høy kvalitet. Medarbeidernes lønnsutvikling skal være mest mulig forutsigbar og basert på objektive kriterier.

2 [Struktur](#)

2.1 Fullmakter

Fullmaktene til rekruttering, ansettelse, lønsfastsettelse etc. finnes i dokumentet [Fullmakter i Sørlandet sykehus HF](#).

Utdrag fra fullmaktsstyring:

Organisasjonsdirektør

- Fullmakt til lønnsendringer ut over overenskomst, samt utover de begrensningene som følger av dette dokumentet.

Klinikkdirektør

- Fullmakt til lønsfastsettelse ut over minimumslønn/ overenskomst, begrenset til nyansettelser.
- Fullmakt til å inngå senioravtaler. Klinikkdirektør skal innhente råd fra organisasjonsdirektøren.

Avdelingssjef/Seksjonsleder

- Fullmakt til lønsfastsettelse begrenset til minimumslønn/overenskomst, og i tråd med bestemmelsene i dette dokumentet.

2.2 Generelt om lønsfastsettelse / lønnsendring

Hovedregelen er at lønsfastsettelse skjer ved ansettelse, og i henhold til gjeldende overenskomst.

Lønnsjusteringer skal som hovedregel skje ved sentrale/lokale lønnsoppgjør. Ut over dette er det kun i spesielle tilfeller at det kan vurderes lønnsjustering. Beslutningsgrunnlag for eventuelle lønnsjusteringer utarbeides og vurderes i linjen. Avgjørelsesmyndigheten og godkjenning for lønnsjusteringer mellom lønnsoppgjør ligger hos organisasjonsdirektøren, jf. Pkt. 2.1.

		Lønnspolitikk - prinsipper og veiledning			Side: 3 Av: 10
Dokument-id: I.6.3.-1	Utarbeidet av: Organisasjonsavdelingen	Fagansvarlig: Marianne Hammersmark	Godkjent dato: 03.07.2024	Godkjent av: Organisasjonsdirektør Nina Føreland	Revisjon: 34.03

Foretaksnivå/Virksomhetsstyring/HR/Lønnspolitikk

De ulike yrkesgruppenes lønnsnivå fremkommer i respektive overenskomster, og er sammenfattet i retningslinjens kapittel 4.

3 [Lønnspolitikk](#)

3.1 Kompetansebehov

SSHF må ha kompetente medarbeidere. Det skal være sammenheng mellom krav til kompetanse, oppgaver virksomheten skal utføre og avlønning.

Alle avdelinger/enheter skal ha strategisk kompetanseplanlegging godkjent av klinikkdirektør/stabsdirektør. Behovet for etter- og videreutdanning skal synliggjøres i disse i form av anvendt kompetanse som avdelingen/enheten trenger.

I lønnspolitisk sammenheng deles kompetanse i to kategorier:

- Må kompetanse: er nødvendig for å sikre et forsvarlig tilbud som skal kunne gis, og vil være et kvalifikasjonskrav ved utlysning av nye stillinger. Den vil fremgå av kompetanseplanen.
- Ønsket kompetanse: Styrker kvaliteten i tilbudet, men det er ikke en forutsetning for det.

3.2 Dokumentasjon

Alle stillingsendringer med lønsmessige konsekvenser, skal være skriftlige og begrunnet i aktuelle felt i skjemaene i Personalportalen. Jf. punkt. 2.1 vedrørende fullmakt.

Lønssamtaler som holdes etter bestemmelser i overenskomst kan gjennomføres i *etterkant* av medarbeidersamtaler. Slike lønssamtaler skal holdes separat fra medarbeidersamtalen og dokumenteres separat. SSHF har utarbeidet en egen veiledning for lønssamtaler: [Veiledning – lønssamtale SSHF](#).

3.3 Rekruttere kompetente medarbeidere – stillinger med rekrutteringsproblemer

I perioder kan lønn være virkemiddel for å rekruttere til faggrupper som SSHF er avhengig av, se også punkt 6.1.

For leger skal eventuelle rekrutteringstillegg ikke inngå i basislønnen, jf. punkt 2.1, samt punkt. 6.1.

Rekrutteringsproblemer/rekrutteringssvake fagområder kan defineres til å være at stillingen:

- er ledig i perioder på et år eller mer
- er utlyst eksternt mer enn to ganger
- er/ har vært besatt med personell som har begrenset kompetanse

Rekrutteringsproblemet må dokumenteres, og skal fremgå av lønnsfastsettelsen.

3.4 Beholde særlig kompetente medarbeider

For å beholde særlig kompetente medarbeidere kan følgende være et virkemiddel:

- Arbeidsgiver legger til rette for *utvikling* (eksempelvis at arbeidsgiver finansierer etter/videreutdanning, gir permisjon med lønn og/eller tilrettelegger for medarbeiderens ønsket kompetanseutvikling).

		Lønnspolitikk - prinsipper og veiledning			Side: 4 Av: 10
Dokument-id: I.6.3.-1	Utarbeidet av: Organisasjonsavdelingen	Fagansvarlig: Marianne Hammersmark	Godkjent dato: 03.07.2024	Godkjent av: Organisasjonsdirektør Nina Føreland	Revisjon: 34.03

Foretaksnivå/Virksomhetsstyring/HR/Lønnspolitikk

- Lønn jf. punkt. 2.1, 2.2 og 3.1 i retningslinjen.

3.5 Dekke kompetansebehov

SSHF må sikre nødvendig kompetansen og bruke kompetansen hensiktsmessig.

I perioder kan ekstra godtgjøring være et virkemiddel for å få medarbeidere til å sikre den nødvendig kompetansen, eksempelvis i helg og/eller arbeid ved andre klinikker/lokasjoner. I slike perioder må behovet begrunnes og redegjøres for, samt det må inngås avtaler med den enkelte hvor vilkår og betingelser fremkommer. Før slik godtgjøring gis skal klinikkdirektør kontakte organisasjonsavdelingen for veiledning og avtaleinngåelse.

For å dekke et kompetansebehov som er nødvendig for tilbudet SSHF skal kunne gi, kan kompenserende tillegg vurderes, jf. punkt 3.1 og 2.1. Slike tillegg legges som hovedregel utenfor årslønn.

3.6 Etter- og videreutdanning

Betingelser og vilkår ved etter-, videre, og masterutdanning fremkommer i egen retningslinje; [Betingelser og vilkår ved etter-, videre-, og masterutdanning](#).

Etter- og videreutdanning skal være i tråd med punkt 3.1 i denne retningslinjen og avdelingens strategisk kompetanseplanlegging. Det er ikke automatisk sammenheng mellom etter- og videreutdanning og endring av lønn. Hvert enkelt tilfellet skal vurderes særskilt. Ved eventuell godtgjøring for videreutdanning fremkommer satser for dette i punkt 5 i denne retningslinje.

3.6.1 Etterutdanning

Etterutdanning er oppdatering og vedlikehold av grunnkompetanse/grunnutdanningen.

Arbeidsgiver og arbeidstaker har et gjensidig ansvar for å sikre oppdatering av nødvendig kompetanse for å løse løpende arbeidsoppgaver. Oppdatering/kurs medfører ikke endring i lønn.

3.6.2 Videreutdanning

Videreutdanning er kompetanse utover grunnkompetanse/grunnutdanning.

Det skal være forutsigbarhet om hvilke lønns- og arbeidsforhold som skal gjelde etter at videreutdanning er fullført. Dersom det gis utdanningspermisjon skal det inngås en skriftlig avtale før oppstart mellom avdelingssjef/stabsdirektør og den enkelte medarbeider i skjemaet «[Betingelser og vilkår ved etter-, videre-, og masterutdanning – avtaleskjema](#)».

Avtalen skal inneholde følgende om:

- permisjon gis med eller uten lønn
- dekning av utgifter
- bindingstid
- fullført og godkjent utdanning eventuelt skal føre til endring i lønn, jf. punkt 5 i retningslinjen.

Fullmakt til å inngå slik avtale er gitt klinikkdirektør/stabsdirektør, men kan delegeres videre til avdelingssjef. Eventuelle lønnstillegg for ferdigstilt videreutdanning skal imidlertid godkjennes av klinikkdirektør/stabsdirektør. Det er en forutsetning at avtalen er i tråd med [permisjonsreglementet pkt. 2.1](#).

		Lønnspolitikk - prinsipper og veiledning			Side: 5 Av: 10
Dokument-id: I.6.3.-1	Utarbeidet av: Organisasjonsavdelingen	Fagansvarlig: Marianne Hammersmark	Godkjent dato: 03.07.2024	Godkjent av: Organisasjonsdirektør Nina Føreland	Revisjon: 34.03

Foretaksnivå/Virksomhetsstyring/HR/Lønnspolitikk

Avtaler om videreutdanning for ledere skal godkjennes av klinikkdirektør/stabsdirektør. Det skal inngås en skriftlig avtale før oppstart mellom aktuell direktør og leder som inneholder samme avtalemomenter som nevnt over i dette punkt.

3.6.2.1 Stillinger med krav til bachelor/universitetsutdanning

Ansatte ved enheter hvor det kreves videreutdanning (iht. kompetanseplan jf. pkt. 3.1) i et omfang av 90 studiepoeng eller mer (inklusive master), plasseres i stillingsgruppe 5/ spesialkode (tillegg etter pkt. 5 for stillinger som ikke omfattes av stillingsgruppe/spesialkode) når kravene er innfridd.

Øvrige videreutdanning som gir studiepoeng gis lønnstillegg dersom videreutdanningen anvendes og er i henhold til strategisk kompetanseplanlegging. Se pkt. 5 for lønnstilleggets størrelse.

I stillinger for sykepleier/fysioterapeut/ergoterapeut hvor det stilles krav om videreutdanning ved utlysning, gis det spesialkode (jf. overenskomstens A2-del). Det er derfor av stor betydning at behovet for kompetanse vurderes grundig og at man er nøye med formuleringen i annonsetekst. Tilsvarende gjelder for andre faggrupper på dette utdanningsnivå. (da med tillegg etter pkt. 5)

I tilfeller der en medarbeider tar videreutdanning som ville blitt krevd (iht. strategisk kompetanseplanlegging) dersom stillingen skulle utlyses kan det avtales innplassering som spesialutdannet/stillingsgruppe 5 (ev. tillegg etter pkt. 5 for stillinger som ikke omfattes av stillingsgruppe/spesialkode) etter fullført utdanning.

3.6.2.2 Stillinger uten krav til bachelor/universitetsutdanning

Videreutdanning for ansatte i stillingsgruppe 2 og 3 gir et lønnstillegg dersom utdanningen anvendes i arbeidet og er i henhold til strategisk kompetanseplanlegging. Lønnstillegget avhenger av videreutdanningens omfang, jf. pkt.5 nedenfor.

Ansatte i stillingsgruppe 1, og som tar fagbrev som er relevant og anvendes i arbeidet (strategisk kompetanseplanlegging), må i hvert enkelt tilfelle vurderes overført til stillingsgruppe 2 eller 3.

3.6.2.3 Kombinasjon av flere typer videreutdanninger

Det lønnes for etterspurt og anvendt utdanning/kompetanse. Det kan tenkes et utall av ulike kombinasjoner som gjør det vanskelig å lage en uttømmende liste over tillegg. Det er nødvendig å utøve et skjønn.

Før slike tillegg gis skal organisasjonsavdelingen kontaktes for veiledning i forhold til etablert praksis.

Aktuelle moment kan være:

- I hvor stor grad nyttiggjøres kompetansen
- Skal tidligere kompensasjon bortfalle/regnes inn – forvitring
- Er hver utdanning frittstående – eller bygger de på hverandre?
- Ønske/må- kompetanse?

3.7 Funksjonstillegg

Bruken av funksjonstillegg skal vurderes når oppgaver som tildeles går vesentlig ut over det som ligger til grunnstillingen. Tillegget følger funksjon og ikke person. Når det vurderes hensiktsmessig kan tillegget gis for en tidsbegrenset periode.

Arbeidsgiver skal dokumentere grunnlaget for funksjonstillegget og utarbeide en funksjonsbeskrivelse hvor ansvaret/oppgaven fremkommer. Funksjonsbeskrivelsen nedfelles som en tilleggsbeskrivelse til stillingsbeskrivelsen.

		Lønnspolitikk - prinsipper og veiledning			Side: 6 Av: 10
Dokument-id: I.6.3.-1	Utarbeidet av: Organisasjonsavdelingen	Fagansvarlig: Marianne Hammersmark	Godkjent dato: 03.07.2024	Godkjent av: Organisasjonsdirektør Nina Føreland	Revisjon: 34.03

Foretaksnivå/Virksomhetsstyring/HR/Lønnspolitikk

Alle funksjonstillegg med særlig ansvar for fag/utvikling/opplæring skal godkjennes av klinikkdirektør med en øvre ramme på inntil 50 000,-. Størrelsesorden og eventuelle justeringer innenfor denne rammen vurderes og besluttet av klinikkdirektør. Tillegget beregnes forholdsvis etter stillingsprosent.

Andre funksjonstillegg kan gis i forhold til funksjonens innhold. Før slike tillegg gis skal organisasjonsdirektør kontaktes for veiledning i forhold til etablert praksis.

Dokumentasjon skal foretas på skjema i Personalportalen og godkjennes av klinikkdirektør før funksjonstillegget legges inn i personalportalen..

Når funksjonen faller bort, skal nærmeste leder sørge for at lønnskompensasjonen tas bort. Medarbeider har en generell plikt til å kontrollere at han/ hun mottar riktig lønn.

Ved bruk av funksjonstillegg skal TT – kodene 1820/ 1823/ 1824 brukes.

3.8 Lønn til ledere

For ledernivå i SSHF vises til [Fullmakter i Sørlandet sykehus HF](#).

Lønn vurderes ved ansettelse i forhold til kriterier definert for stillingen.

Disse kan være

- minimumslønn
- formal-/realkompetanse
- ledererfaring
- antall årsverk
- kompleksitet

3.8.1 Stedfortreder/ konstituering

3.8.1.1 Stedfortredertjeneste

Enhver arbeidstaker plikter å utføre stedfortredertjeneste. I de tilfeller hvor det er opprettet egen stedfortrederstilling (f eks. ass enhetsleder), gis det ikke ekstra godtgjørelse.

Ved pålagt stedfortredertjeneste i høyere lønnet stilling for en periode utover en uke sammenhengende, gjøres en lønnsvurdering. Ny lønn utbetales fra første dag. Det gis ikke lønn for stedfortredertjeneste under leders feriefravær eller når en stilling er tillagt en fast stedfortrederrolle.

3.8.1.2 Konstituering

Ved konstituering vurderes eventuelt høyere avlønning i forhold til om hele eller deler av stillingen overtas, både med hensyn til oppgaver og kompetanse.

3.9 Stillingskoder

Stillingskoden skal speile stillingens utdanningsnivå og oppgaver. Jf. [Stillingskoder og -betegnelser SSHF](#)
Unormerte stillinger følger som hovedregel ingen stillingsgruppe og står med manuelt opptrykk. Dersom en ansatt skal følge en stillingsgruppe må dette gå klart frem av lønnsfastsettelsen.

4 [Stillingsgrupper, minimumslønn og tillegg – utdrag overenskomster](#)

4.1 Definisjoner

Definisjon av lønn

Årslønn = minimumslønn/minstelønnssetninger + tillegg gitt for kompetanse og rekruttere/beholde.

Fastlønn = årslønn, alle faste årlige tillegg, samt lønsmessige tillegg etter oppsatt tjenesteplan.

		Lønnspolitikk - prinsipper og veiledning			Side: 7
					Av: 10
Dokument-id: I.6.3.-1	Utarbeidet av: Organisasjonsavdelingen	Fagansvarlig: Marianne Hammersmark	Godkjent dato: 03.07.2024	Godkjent av: Organisasjonsdirektør Nina Føreland	Revisjon: 34.03

Foretaksnivå/Virksomhetsstyring/HR/Lønnspolitikk

Begrepet basislønn er knyttet til overenskomsten for leger (dvs. minimumslønn + eventuelt forsknings – og/ eller doktorgradstillegg).

4.2 Stillingsgrupper – minstelønnsatser etter ansiennitet

Hovedregelen er at **nyansatte** skal lønnplasseres i samsvar med overenskomstens stillingsgrupper med lønn etter ansiennitet:

Organisasjon		Minimumslønn etter ansiennitet					
		0 år	4 år	6 år	8 år	10 år	16/20 år
LO/YS fra 01.07.2024	1	395 000	400 000	405 000	411 000	457 000	485 000
LO/YS fra 01.07.2024	2	436 000	441 000	447 000	454 000	515 000	527 000
LO/YS fra 01.07.2024	3	436 000	441 000	447 000	454 000	515 000	527 000
LO/YS fra 01.07.2024	4	485 000	501 000	503 000	527 000	589 000	
Akademikerforb. fra 01.05.2024	4	485 000	501 000	503 000	527 000	589 000	
UTD fra 01.05.2024	4	485 000	501 000	503 000	527 000	589 000	
NSF fra 01.07.2024	4	485 000	501 000	503 000	527 000	589 000	
NFF fra 01.08.2024	4	485 000	501 000	503 000	527 000	589 000	
NETF fra 01.09.2024	4	485 000	501 000	503 000	527 000	589 000	
NITO fra 01.06.2024		485 000	501 000	503 000	527 000	589 000	
NRF fra 01.06.2024		485 000	501 000		527 000	589 000	595 000
LO/YS fra 01.07.2024	5	538 000	561 000	572 000	599 000	675 000	
Akademikerforb. fra 01.05.2024	5	538 000	561 000	572 000	599 000	675 000	
UTD fra 01.05.2024	5	538 000	561 000	572 000	599 000	675 000	
NSF fra 01.07.2024	5	538 000	561 000	572 000	599 000	675 000	
NFF fra 01.08.2024	5	538 000	561 000	572 000	599 000	675 000	
NETF fra 01.09.2024	5	538 000	561 000	572 000	599 000	675 000	
NRF stråleterapeuter fra 01.06.2024		538 000	561 000		599 000	675 000	681 000
DNJ fra 01.06.2024		558 000	572 000		600 000	678 000	699 000

Fysioterapeut i turnustjeneste 90 % av minstelønn for fysioterapeut uten ansiennitet (UNIO gr. 4.)

Tabell 1. Stillingsgrupper – minimumslønn etter ansiennitet

* Stillingsgruppe i lønnsystemet, jf. overenskomstene

[Stillingskoder og -betegnelser SSHF](#) inneholder kriterier for bruk av stillingskode for spesialfysioterapeut, spesialergoterapeut og miljøterapeut med spesialutdanning (vernepleier, sosionom og barnevernspedagog som er medlem av FO)

For lønnsfastsettelse av medarbeider ved nyansettelse, se [Generelt om lønnsfastsettelse](#)

Tillegg for ubekvem arbeidstid følger av turnusplanen og godtgjøres i henhold til gjeldende overenskomst. Dersom ubekvem arbeidstid bortfaller, bortfaller også tilleggene.

4.3 Legelønn

	Minimumslønn/ basislønn Fra 01.01.2024
Overleger	981 000
Overleger med 10 års ansiennitet	991 000
LIS 1	625 500
LIS - 1-2 år av gjennomført tid i spesialisering	694 800

		Lønnspolitikk - prinsipper og veiledning			Side: 8
					Av: 10
Dokument-id: I.6.3.-1	Utarbeidet av: Organisasjonsavdelingen	Fagansvarlig: Marianne Hammersmark	Godkjent dato: 03.07.2024	Godkjent av: Organisasjonsdirektør Nina Føreland	Revisjon: 34.03

Foretaksnivå/Virksomhetsstyring/HR/Lønnspolitikk

LIS - 2-4 år av gjennomført tid i spesialisering	747 100
LIS > 4 år av gjennomført tid i spesialisering	825 600
Legespesialist	889 000
Cand.med., som jobber som leger, uten LIS 1 tjeneste, lønnes som LIS 1	625 500
Medisinerstudent med lisens	554 000

Lønns plassering av LIS fremkommer i egen retningslinje; [Lønnsystem for lege i spesialisering SSHF](#)

4.4 Psykologlønn

Fra 01.05.2024	Minimumslønn
Psykologspesialist	960 000
Seniorspesialist (psyk.spes. med min. 10 års arbeidserfaring i 100 %)	997 000

Fra 01.05.2024	Minimumslønn etter ansiennitet som psykolog		
	0	2	4
Psykolog	663 000	700 000	742 000
Psykolog med lisens	663 000		

Tabell 3. Psykologlønn - Lønn etter overenskomst.

Lønnsansiennitet gis for arbeidserfaring som psykolog med norsk autorisasjon iht. stillingsstørrelse.

5 [Godtgjøring for videreutdanning \(jf. pkt. 3.6\)](#)

Lønnstillegg for videreutdanning legges som hovedregel utenfor årslønn.

Medarbeidere som er gitt godtgjøring ifølge satsene i dette kapittelet, og tar ytterligere utdanning må få en særskilt vurdering.

NB! Det kan bare gis tillegg der kompetansen er i tråd med avdelingens kompetanseplan, inngått avtale, planlagt i budsjett og enheten har økonomisk dekning. Se også punkt 3.6.

5.1 Generelt

Følgende gjelder for samtlige utdannings/stillingsgrupper, inkludert medarbeidere som er direkte lønns plassert, dersom ikke annet er bemerket i pkt. 5.2:

Sats for mastergrad:	kr 40 000
Sats for videreutdanning med 60 stp. eller mer:	kr 20 000
Sats for videreutdanning 30- 59 stp.:	kr 10 000
Mindre enn 30 stp. vurderes i det enkelte tilfelle.	

Merknad: Eventuelle justering av satser har ikke tilbakevirkende kraft.

5.2 Spesielt for de enkelte stillingsgrupper:

5.2.1 For ansatte i stillingsgruppe 1

Ansatte i stillingsgruppe 1 som tar relevant fagbrev vurderes plassert i st.gr. 2 – 3.

5.2.2 For ansatte i stillingsgruppe 2 - 3

Ansatte som tar fagskoleutdanning med minimum 60 fagskole- eller studiepoeng gis et tillegg på kr 20 000 og kr. 10 000 for 30 fagskole- eller studiepoeng.

		Lønnspolitikk - prinsipper og veiledning			Side: 9 Av: 10
Dokument-id: I.6.3.-1	Utarbeidet av: Organisasjonsavdelingen	Fagansvarlig: Marianne Hammersmark	Godkjent dato: 03.07.2024	Godkjent av: Organisasjonsdirektør Nina Føreland	Revisjon: 34.03

Foretaksnivå/Virksomhetsstyring/HR/Lønnspolitikk

5.2.3 For ansatte i stillingsgruppe 4/eller tilsvarende

Sats for videreutdanning med 90 stp. eller mer: plasseres i stillingsgruppe 5/spesialkode. Stillinger som ikke omfattes av spesialkode/stillingsgruppe gis tilsvarende kronetillegg.

I stillinger for sykepleier/fysio- og ergoterapeut, hvor det stilles krav om videreutdanning ved utlysning, gis det spesialkode (jf. NSF/NFF/NETF A2 kap. IV Lønn, pkt. 1.3.2.).

Merknad til første avsnitt, siste setning: Kronetillegget gis som et fast beløp og er som hovedregel ikke gjenstand for justering. Justering gjøres ikke ved endret ansiennitet

5.2.4 For ansatte med lønsplassering i stillingsgruppe 5/ spesialkode eller tilsvarende:

Sats for videreutdanning med 120 (ny master) studiepoeng kr 25 000.

6 Andre tillegg

6.1 Individuelle tillegg/rekrutteringstillegg (egen TT kode)

Kan gis etter skjønn med en grundig vurdering i det enkelte tilfelle. Avgjørelse tas av klinikkdirektør etter at saken er forelagt organisasjonsdirektør.

Se punkt 3.3 for utfyllende punkt om rekrutteringstillegg.

6.2 Forskningstillegg/doktorgradstillegg

Det gis et forskertillegg/doktorgradstillegg etter overenskomst.

For ansatte som ikke har tillegg etter overenskomst gis et tillegg der det drives *aktiv* forskning:

- Forskingstillegg for ansatte uten doktorgrad er kr.12 500.
- Forskingstillegg for andre ansatte med doktorgrad er kr. 25 000.

Når vilkårene for forskningstillegg ikke lenger er til stede, faller tillegget bort.

Med aktiv forskning menes:

”Medforfatterskap i publikasjon ”peer reviewed” tidsskrift i løpet av siste tre år, eller pågående prosjekter med prosjektbeskrivelse”

Forskningen må være godkjent av Sørlandet sykehus HFs forskningssjef og vedkommendes avdelingssjef. Søknaden ([I.6.3.-5 Forskingstillegg - skjema for søknad](#)) til forskningsutvalget sendes på skjema for forskning.

Fra overenskomst:

- Doktorgradstillegg kr. 45 000 for ansatte som følger overenskomsten til Dnlf.
- Forskingstillegg med doktorgrad kr. 45 000 for ansatte som følger overenskomstene til Norsk Psykologforening, Øvrige akademikere, Akademikerforbundet, Forskerforbundet og Presteforeningen.
- Forskingstillegg med doktorgrad kr. 42 500 for ansatte som følger overenskomstene til Norsk Sykepleierforbund og Fellesorganisasjonen

7 Referanser og lenker

 SØRLANDET SYKEHU		Lønnspolitikk - prinsipper og veiledning			Side: 10 Av: 10
Dokument-id: I.6.3.-1	Utarbeidet av: Organisasjonsavdelingen	Fagansvarlig: Marianne Hammersmark	Godkjent dato: 03.07.2024	Godkjent av: Organisasjonsdirektør Nina Føreland	Revisjon: 34.03

Foretaksnivå/Virksomhetsstyring/HR/Lønnspolitikk

Det er flere retningslinjer og skjema som er aktuelle for andre forhold knyttet til lønn og individuelle avtaler. Disse finnes om egne dokumenter i EKWeb. Nedenfor er det laget lenker til noen av de mest aktuelle.

Referanser

I.6.1.1-6	Fullmakter i Sørlandet sykehus HF
I.6.3.-6	Stillingskoder og -betegnelser SSHF
I.6.3.-4	Frivillig poliklinikk
I.6.3.-5	Ekstraarbeid for overleger med alderspensjon - SSHF
I.6.3.-7	Ambulerende tjeneste for leger - avtaleskjema
I.6.3.-18	Veiledning - Lønnssamtale SSHF
I.6.3.-5	Forskningstillegg - skjema for søknad
I.6.3.-10	Oppdragsskjema - vurdering av næringsvirksomhet eller arbeidsforhold
I.6.3.11.-6	Permisjoner SSHF
I.6.3.11.-13	Kursholdere SSHF
I.6.6.2.5-5	Innleid arbeidskraft - næringsdrivende eller lønsmottaker
I.6.8.5-1	Betingelser og vilkår ved etter-, videre-, og masterutdanning.