

Saksfremlegg

Saksgang

Styre	Møtedato
Styret i Sykehuset Telemark HF	12. november 2024

Type sak (sett kryss)						
Beslutning	<input checked="" type="checkbox"/>	Etterretning	<input type="checkbox"/>	Orientering	<input type="checkbox"/>	Tema

103-2024 Evaluering og lønnsregulering 2024 for administrerende direktør

Forslag til vedtak

Legges fram i møtet.

Skien, 12. november 2024

Anne Biering
styreleder

1. Hva saken gjelder

Styret behandlet oppdaterte retningslinjer for lederlønn Sykehuset Telemark HF i sak 054-2023. Oppdaterte retningslinjene for lederlønn i Helse Sør-Øst RHF ble dermed innarbeidet i Sykehuset Telemark HF.

Denne saken gjelder regulering av administrerende direktørs lønn i Sykehuset Telemark HF i 2024 og baserer seg på retningslinjene og de samme vurderingene som i styresak 054-2023. I styremøtet vil det bli lagt fram forslag til lønnsregulering for administrerende direktør for 2024.

2. Hovedpunkter og vurdering av handlingsalternativer

Sykehuset Telemark HF skal tilby konkurransedyktige betingelser, men samtidig vise moderasjon. Hovedelementet i godtgjørelsen til ledende ansatte er fastlønn. Det tilbys ingen variabel lønn.

Hensynet til moderasjon tilsier blant annet at styret tar hensyn til forskjeller i nivået på godtgjørelsen til ledende og øvrige ansatte. Styret og daglig leder skal i sin vurdering av lønnsjusteringer til ledende ansatte også se hen til den kronemessige lønnsjusteringen til øvrige ansatte. Dersom ledende ansatte får en høyere årlig justering i fastlønn enn gjennomsnittet for øvrige ansatte, skal det gis en særskilt begrunnelse i virksomhetens lønnsrapport.

Konkurransedyktige vilkår tilsier at betingelsene for ledende ansatte må stå i forhold til lønnsnivåene og utviklingen som de en leder med rimelighet kan forventes å få. Samtidig bør lønnsforskjellene mellom ledere med noenlunde like ansvarsområder utvikle seg sammenlignbart over tid. Vi har et hierarkisk lederlønnssystem. I utgangspunktet har en leder høyere lønn enn de hun leder, og leder i det regionale helseforetaket har høyere enn ledere i helseforetakene.

Utgangspunktet for fastsettelse av lønnsnivået til ledende ansatte i både det regionale helseforetaket og helseforetakene, er inntektsnivået i den gruppen de fleste ledende ansatte rekrutteres fra, som er legegruppen. Når ledende ansatte i helseforetakene rekrutteres fra andre faggrupper fastsettes lønn i forhold til inntekt til legegruppen. Leger i helseforetakene tjener med sine tillegg godt.

For å sikre rekruttering og beholde ledere bør lederlønningene i de to øverste sjiktene i helseforetakene og ledere i det regionale helseforetaket hvor tilsvarende kompetanse kreves, være høyere enn den inntekten en leder med legebakgrunn vil oppnå som overlege. Det relevante målet for inntekt er samlet lønn inklusive de ulike tillegg som følger med arbeidet ved sykehus.

Samtidig er en stor andel av landets leger ansatt i helseforetakene. Helseforetakene har derfor mulighet for gjennom forhandlinger å bidra til en balansert utvikling i inntektene til denne gruppen ansatte i forhold til den generelle lønns- og inntektsutviklingen i landet.

Inntektsutviklingen for leger i helseforetakene er derfor et egnet utgangspunkt for fastsettelsen av lønn til ledende ansatte i helseforetakene og i det regionale helseforetaket. Lønnsforskjellene mellom de best betalte overlegene, klinikkjefene, de administrerende direktørene ved helseforetakene og administrerende direktør i Sykehuset Telemark HF er i utgangspunktet ikke så høy. Det gir mindre mulighet for å legge vekt på kronetillegg på toppen

3. Styreleders anbefaling

Det er styrets ansvar å fastsette og begrunne lønnsutviklingen for administrerende direktør. Styreleder vil i møtet presentere en evaluering av administrerende direktørs måloppnåelse og fremme forslag til justering av administrerende direktørs lønn per 1. januar 2024.

I overenskomstforhandlingen 2024 for Helse Spekter ble frontfagsrammen lagt til grunn. Frontfagsrammen var på 5,2 prosent. I Sentrale forhandlinger mellom Spekter, Norsk Sykepleierforbund, Den norske legeforening og Fagforbundet endte rammen på om lag 5,2 prosent.

I år vil lønnsøkningen i Spekterområdet kompensere for prisstigningen. Det er forventet en reallønnsvekst slik forventningene er til prisstigningen i 2024. Reguleringen av administrerende direktør begrunnes særskilt i Sykehuset Telemarks lønnsrapport for 2024, med utgangspunkt i overnevnte vurderinger.

Vedlegg: Ingen