

Vilje
gir vekst



Foto:
iStockphoto

Lønnspolitisk dokument

2017 - 2020



ROGALAND
FYLKESKOMMUNE

Innhold

Innledning

1. Overordnet	1
2. Informasjon om og forståelse av lønnspolitikken	2
3. Prinsipper for lønnsfastsetting	2
3.1. Årlige lønnsforhandlinger	2
3.2 Særskilte forhandlinger	4
4. Kriterier	5
4.1 Prosess.....	5
4. 2 Følgende kriterier legges til grunn for vurdering ved lokale lønnsforhandlinger	5
5. Lønnsfastsettende myndighet og forhandlingsprosesser	6
6. Evaluering og revidering av planen	6
Vedlegg 1 Årshjul for lokal lønnsdannelse	7
Vedlegg 2 Tiltak	8

Innledning

Dokumentet er utarbeidet i partssammensatt arbeidsgruppe i 2005, revidert i 2009, 2013 og 2016. Fylkesrådmannens ledergruppe har vært styringsgruppe.

Vedtatt av lønnsutvalget i møte 22. februar 2017, sak nr 2/17 arkiv nr 17/729.

Lønnspolitisk dokument er forankret i Rogaland fylkeskommunes arbeidsgiverstrategi og skal være retningsgivende for videre arbeid. Hovedtariffavtalen med særavtaler ligger til grunn for dokumentet.

Prosess for lokale drøftinger og forhandlinger fremgår av vedlegg 1 Årshjul for lokal lønnsdannelse.

1. Overordnet

Lønnspolitisk dokument omfatter alle ansatte i Rogaland fylkeskommune, herunder også ansatte i Tannhelse Rogaland FKF.

Rogaland fylkeskommune skal ha konkurransedyktige lønns- og arbeidsvilkår i forhold til kommuner og offentlige instanser som det er rimelig å sammenligne seg med.

Lønnspolitikken er en del av Rogaland fylkeskommunes [arbeidsgiverstrategi](#).

Målet er at Rogaland fylkeskommune til enhver tid har ansatte med riktig kompetanse som leverer tjenester av god kvalitet.

I Rogaland fylkeskommune skal lønnspolitikken:

- være ett av flere virkemidler for å rekruttere, beholde, motivere og utvikle ansatte slik at fylkeskommunen til enhver tid har den nødvendige kompetansen til å fylle sine oppgaver
- motivere til mer heltid
- bidra til konkurransedyktig lønn
- bidra til likelønn mellom kvinner og menn
- baseres på synlige og forutsigbare kriterier

Det vises for øvrig til Hovedtariffavtalens kap 3, om lokal lønnspolitikk.

Lønnsfastsetting finner sted ved tilsetning, herunder vurdering av kompetanse utover stillingskoden, og videre lønnsutvikling skjer ved sentrale og lokale forhandlinger og gjennom bestemmelsene i Hovedtariffavtalen.

Fylkeskommunen konkurrerer om arbeidskraften med andre kommuner, staten og privat næringsliv. Rogaland er et stort fylke og utfordringene med hensyn til lønn er ulike i ulike deler av fylket.

Lønnspolitikken skal være et strategisk virkemiddel for å nå fylkeskommunens mål. Lønnspolitikken skal gjøre det mulig å rekruttere medarbeidere som er godt

kvalifiserte og motivere dyktige medarbeidere til videreutvikling. Lønnspolitikken skal bidra til økt oppmerksomhet på de mål og utfordringer som er satt for virksomheten.

Gjennom motiverte og kompetente ansatte sikrer vi kvalitetsutvikling av våre tjenesteområder (*opplæring på videregående skoles nivå, kultur, regionalplan, næring, samferdsel og tannhelsetjeneste*).

Rogaland fylkeskommune har stor grad av likelønn mellom kvinner og menn, og vil fortsette å ha fokus på dette.

2. Informasjon om og forståelse av lønnspolitikken

Utvikling av lønnspolitikken skal skje i en prosess som sikrer forankring hos ledere og ansatte, blant annet gjennom lokale drøftinger og prioriteringer.

For at dokumentet skal kunne bli et sentralt virkemiddel i forhandlinger, er det avgjørende at det er kjent og forstått blant ansatte, tillitsvalgte og ledere. Med utgangspunkt i årshjulet, har partene et felles ansvar for å informere medlemmer og ansatte om lønnspolitikken.

Etter at forhandlingsresultatet er klart, må det sikres gode rutiner for formidling av resultatet.

3. Prinsipper for lønnsfastsetting

Lokal lønnsfastsetting er ett av flere virkemidler som kan bidra til å realisere fylkeskommunens og den enkelte virksomhetens mål.

Lønn fastsettes ut fra:

- stillingens innhold
- ansvar
- relevant kompetanse
- innsats
- utfordringer knyttet til arbeidsmarkedet
- sentrale føringer m.v

Ved tilsetting vil lønn fremgå av arbeidsavtalen.

Det er ønskelig at ansatte og arbeidsgiver skal oppleve sammenheng mellom utførelsen av arbeidsoppgaver og lønn.

Endring av stillingskoder kan også gjøres i de lokale forhandlingene.

3.1. Årlige lønnsforhandlinger

Hovedstrukturen for lokal lønnsdannelse i henhold til Hovedtariffavtalen er følgende lønnskapittel: 3.4.1, 3.4.2, 3.4.3, 4.2.1 og 5.1.

Avlønning av hovedtillitsvalgte: HTA kap 3, § 3.5 omhandler lønn for frikjøpte hovedtillitsvalgte. Frikjøpte hovedtillitsvalgte som kommer inn under § 3.5 får vurdert sin lønn etter drøfting en gang i året.

Oversikt over inndelingen av lønnskapitlene:

Kap 3.4.1, 3.4.2 og 3.4.3

Kap 3.4.1 omfatter lønn for øverste ledelse.

Kap 3.4.2 omfatter lønn for blant annet rektorer, avdelingsledere, administrasjonsledere og seksjonssjefer.

Kap 3.4.3 omfatter ledere med delegert budsjett, økonomi- eller personalansvar. Det vil bli gjennomført prosess i 2017 for å vurdere hvilke stillinger det kan være aktuelt å knytte til dette kapitlet.

Det gjennomføres årlige lokale forhandlinger.

Lønnsfastsettelse ved nytilsetting foregår i sin helhet på fylkesnivå (personal- og organisasjonsavdelingen i samarbeid med leder).

Kap 4.2.1

Kapittel 4 er delt i to grupper, gruppe 1 og gruppe 2.

Gruppe 1: omfatter bl a ansatte med fagbrev og stillinger innen kontor/administrasjon, renhold, drift og miljøarbeid.

Gruppe 2: omfatter undervisningspersonalet og andre med høyskoleutdanning.

Det gjennomføres årlige sentrale forhandlinger. Partene sentralt fastsetter den økonomiske rammen og gir føringer for lokale forhandlinger. Lokale forhandlinger gjennomføres (med noen unntak) hvert annet år.

Lønnsutvalget gir mandat og fastsetter endelig pott for de lokale forhandlingene.

Det er etablert ulike nivå for garantilønn basert på kompetanse og ansiennitet for stillinger i dette kapitlet. Lønnsfastsettelse ved nytilsetting skjer ved innplassering på garantilønnsstige eller via kompetanselønnsystemet. I særskilte tilfeller fastsettes lønn på fylkesnivå (personal- og organisasjonsavdelingen i samråd med leder.)

Kap 5.1

Kap 5 omfatter ansatte med høyskole/universitetsutdannelse, blant annet rådgivere, ingeniører, fagledere, fagkoordinatorer og bibliotekarer.

Det gjennomføres årlige lokale forhandlinger.

Lønnsfastsettelse ved nytilsetting foregår i sin helhet på fylkesnivå (v/personal- og organisasjonsavdelingen i samarbeid med leder).

For Tannhelse Rogaland FKF gjelder:

Tannhelse Rogaland FKF har ansvar for lønnsfastsetting og forhandlinger for sine ansatte i tilsvarende lønnskapitler, med de føringer som gis i mandat fra lønnsutvalget. Lønnsfastsetting for foretaksleder vedtas av styret i foretaket.

3.2 Særskilte forhandlinger

Foruten de lokale forhandlingene åpner Hovedtariffavtalen opp for særskilte forhandlinger og drøftinger i løpet av året, gjennom kap 4.2.2, 4.2.3, 4.2.4 og 5.2.

4.2.2 Særskilt forhandling	4.2.3 Beholde og rekruttere	4.2.4 Kompetanse	5.2 Annen lønnsregulering
<ul style="list-style-type: none">•Bestemmelsen kan brukes ved:•betydelige organisatoriske og/eller bemanningsmessige endringer•betydelige endringer i en stillings arbeids- og ansvarsområde•arbeids- og ansvarsområdet er endret som følge av fullført kompetansegivende etter-/videreutdanning.	<ul style="list-style-type: none">•Bestemmelsen kan brukes i de tilfeller det er spesielle problemer med å beholde eller rekruttere kvalifiserte arbeidstakere. Partene vil etter forhandlinger kunne inngå avtale om endret lønnplassering for den enkelte arbeidstaker.	<ul style="list-style-type: none">•Partene lokalt kan forhandle om endret lønn når en arbeidstaker har gjennomført relevant etter-/videreutdanning på minimum 30 stp, som man ikke har fått uttelling for før, eller som ikke inngår i stillingskoden.	<ul style="list-style-type: none">•Bestemmelsen kan brukes:•der det foreligger spesielle behov for å beholde og rekruttere.•ved skifte av stiling eller vesentlig endring av stillingens arbeidsområde.

Bestemmelsene gjelder ikke endringer som er en naturlig utvikling i en stilling over tid. Bestemmelsene gjelder heller ikke "utilsiktet skjevhet", som f.eks. kan oppstå ved nyrekruttering. Dette må løses innenfor ordinære lokale forhandlinger.

4. Kriterier

4.1 Prosess

Lønnskriterier

En god lokal lønnspolitikk krever at lønnskriteriene er klart definerte, godt kommunisert og forstått i hele organisasjonen. Kriterier knyttet til lønnsfastsettelsen skal være synlige og forutsigbare, slik at den enkelte kan innrette seg etter dem.

I forkant av forhandlingene avklarer partene gjennom lokale drøftinger hva en vil vektlegge i forhandlingene (både på fylkes- og virksomhetsnivå).

Partene bør tilstrebe å komme fram til omforente prioriteringer og kriterier.

4.2 Følgende kriterier legges til grunn for vurdering ved lokale lønnsforhandlinger:

Kompetanse

Det legges opp til en vid definisjon av kompetansebegrepet der både spisskompetanse og nøkkelkvalifikasjoner inngår. Med kompetanse menes kunnskaper og ferdigheter som brukes i arbeidet i fylkeskommunen. Rogaland fylkeskommune har som mål at alle ansatte skal ha kompetanse minst tilsvarende fagbrev innen sitt fagområde.

Kompetanse kan deles i:

- Formell kompetanse: Godkjent utdanning og videreutdanning med eksamen, fagbrev eller tilsvarende.
- Realkompetanse: Ervervet gjennom erfaringer i arbeidslivet, etterutdanning eller annen praksis.

Gjennomført kompetanseheving kan vurderes som grunnlag for endret lønnsnivå når kompetanseendringen er relevant for arbeidsplassen. Det skal være en naturlig sammenheng mellom arbeidstakerens kompetanse, kompetanseutvikling og lønnsutvikling.

Det vises ellers til Hovedtariffavtalens kap 3, pkt 3.2 for detaljer om hva den lokale lønnspolitikken skal ivareta.

Ansvar og funksjoner

Avtalte oppgaver, ansvar eller funksjoner utover det som ordinært ligger til stillingen kan gi grunnlag for endring av lønnsnivå.

Eksempler på momenter i denne sammenheng kan være:

- Prosjekt-/faggruppe-/teamledelse/fagkoordinator/teamkoordinator
- Stedfortrederansvar/lederansvar (tilleggsansvar utover stillingen)

- Klinikk-koordinator (tannhelse)
- Vaktordninger
- Hovedansvar for lærling

Innsats og resultat

Kriteriet kan anvendes overfor både individ, team og arbeidsgrupper. Lønnsutvikling bør være forankret i overordnede og lokale planer.

Eksempler på momenter for vurdering kan være:

- Bidrar til å nå avtalte mål på gruppe eller individnivå
- Bidrar til å utvikle/løfte teamet/faggruppen til å nå sine mål
- Påtar seg utviklingsoppgaver knyttet til satsningsområder
- Har god serviceinnstilling og yter god service
- Innsats for å øke sin kompetanse (real- og formalkompetanse).
- Selvstendighet
- Initiativ og kreativitet
- Vilje og innsats ift endringer og å påta seg nye arbeidsoppgaver
- Omstillingsevne
- Samarbeidsevne
- Oppnår gode resultater

Generell lønnsutvikling

Det er viktig å sikre en generell lønnsutvikling for alle ansatte og hindre uønskede og utilsiktede lønnsforskjeller mellom grupper og individer. Generell lønnsutvikling lokalt skal legge til grunn sentralt oppgjør for kapittel 4, ivareta lønnsutvikling for Hovedtariffavtalens kapittel 3 og 5 og ivareta likelønn.

5. Lønnsfastsettende myndighet og forhandlingsprosesser

Fylkesrådmannen gjennomfører forhandlinger med de ansattes organisasjoner og godkjenner forhandlingsresultatet. I forkant av forhandlingene fastlegger lønnsutvalget arbeidsgivers strategi, profil og økonomisk ramme for forhandlingene. Etter at forhandlingene er slutført får lønnsutvalget protokollene til orientering sammen med en evaluering av forhandlingsforløpet. Dette gjelder også for foretaket.

Oppnås ikke enighet mellom partene, angir forhandlingshjemlene tvisteløsning.

6. Evaluering og revidering av planen

Hovedavtalen gjelder til 31.12.17. Hovedtariffavtalen gjelder til 30.04.18.

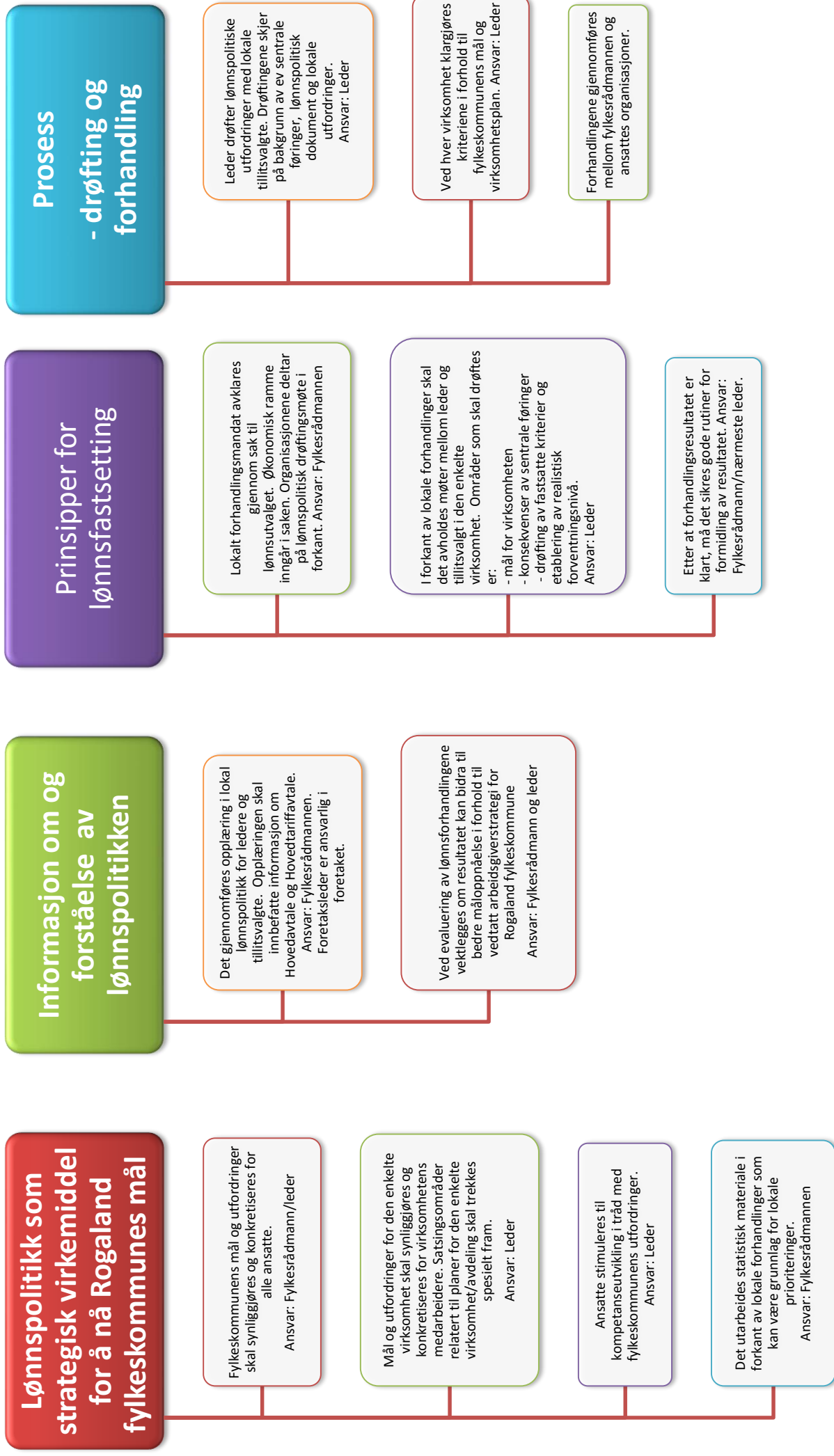
Med mindre partene vedtar vesentlige endringer i ny Hovedavtale eller Hovedtariffavtale, vil revidering av lønnspolitisk dokument finne sted som følge av ny Hovedtariffavtale 2020.

Vedlegg 1

Årshjul for lokal lønnsdannelse



*Tilsvarende prosess for Tannhelse Rogaland FKF



**Vilje
gir vekst**



**ROGALAND
FYLKESKOMMUNE**

Postboks 130, 4001 Stavanger | Besøksadr. Arkitekt Eckhoffs gate 1, 4010 Stavanger | rogfk.no