



ROGALAND
FYLKESKOMMUNE

LØNNSPOLITISK DOKUMENT 2009 – 2012





1. Innledning

Lønnspolitisk dokument er forankret i Rogaland fylkeskommunes arbeidsgiverstrategi og skal være retningsgivende for videre arbeid.

Rogaland fylkeskommune skal ha konkurransedyktige lønns- og arbeidsvilkår i forhold til kommuner og offentlige instanser som det er naturlig å sammenligne oss med og skal videreutvikle lønn som et virkemiddel i arbeidsgiverpolitikken. Lønn som strategisk virkemiddel vil være sentralt i fylkeskommunens arbeidsgiverpolitikk.

Lønnspolitisk dokument skal omfatte alle ansatte i Rogaland fylkeskommune, herunder ansatte i foretakene.

Dokumentet er utarbeidet i partsammensatt arbeidsgruppe i 2005 og revidert i 2009 i partsammensatt arbeidsgruppe med fylkesrådmannens ledergruppe som styringsgruppe.

Lønn skal være ett av flere virkemidler for å rekruttere, beholde, motivere og utvikle ansatte slik at fylkeskommunen til en hver tid har den nødvendige kompetanse til å fylle sine oppgaver.

- Lønnen skal være konkurransedyktig.
- Lønnspolitikken skal medvirke til likelønn mellom kvinner og menn.
- Den ansattes lønn skal fastsettes ut fra stillingens innhold og ansvar og den ansattes kompetanse og innsats.
- Kriterier knyttet til lønnsfastsettelsen skal være synlige og forutsigbare.
- Lønn skal brukes som et av flere virkemiddel for å fremme satsningsområder i fylkeskommunen, herunder virksomhetene og foretakene.

Lønnsfastsetting i Rogaland fylkeskommune finner sted ved tilsetting, sentrale og lokale forhandlinger og endringer i Hovedtariffavtalen

2. Lokale forhandlinger

Hovedstrukturen for lokal lønnsdannelse i henhold til Hovedtariffavtalen er følgende:

2.1 Generelle årlige forhandlinger

Kapittel 3.4.1.:

Lederlønn for toppledelsen. Det kan gjennomføres årlige forhandlinger. Lønnsfastsettelse foregår i sin helhet på fylkesnivå.

Kapittel 3.4.2.:

Lederlønn for mellomledere.

Rektorer, avdelingsledere, administrasjonsledere og seksjonssjefer er innplassert i dette kapittelet. Det gjennomføres årlige forhandlinger. Lønnsfastsettelse foregår i sin helhet på fylkesnivå.

Foretakene har ansvar for forhandlinger for ansatte på tilsvarende nivå, med de føringer som gis i mandat fra lønnsutvalget (overtannleger, ass. daglig leder).

Kapittel 4 B:

Omfatter gjennomgående stillinger definert i Hovedtariffavtalen. Partene sentralt fastsetter den økonomiske rammen og kan avsette en viss andel av rammen til lokale forhandlinger etter Hovedtariffavtalens bestemmelser og med eventuelle sentrale føringer. Det er etablert ulike nivå for minstelønn basert på kompetanse og ansiennitet.

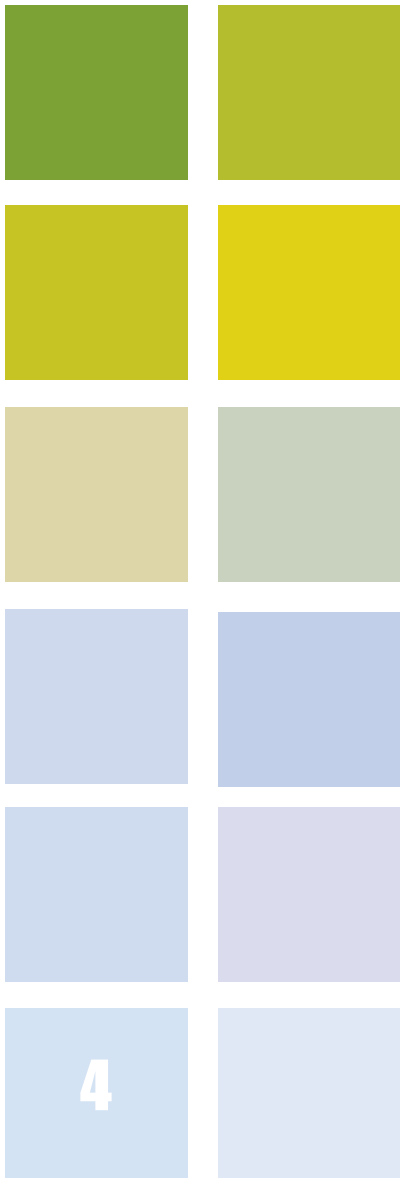
Kapittel 4 C:

Omfatter undervisningspersonalet. Partene sentralt fastsetter den økonomiske rammen og kan avsette en viss andel av rammen til lokale forhandlinger etter Hovedtariffavtalens bestemmelser og med eventuelle sentrale føringer. Det er etablert ulike nivå for minstelønn basert på kompetanse og ansiennitet.

Kapittel 5:

Omfatter øvrige ansatte med akademikerbakgrunn. Det gjennomføres årlige forhandlinger. Lønnsfastsettelsen foregår i sin helhet på fylkesnivå. Det er ingen sentral minstelønnsramme for stillinger.





2.2 Særskilte forhandlinger

I henhold til hovedavtale og hovedtariffavtale åpner kapittel 4 og kapittel 5 opp for særskilte forhandlinger i løpet av året.

2.3 Forhandlinger i hht. særavtaler

I noen tilfeller vil det være aktuelt å føre forhandlinger om lønn/økonomisk godtgjørelse med hjemmel i særavtaler, for eksempel SGS 1002 om Arbeidstøy og musikkinstrumenter og SFS 2213 om Undervisningspersonale i kommunal og fylkeskommunal grunnsopplæring.

3. Hovedutfordringer i lokal lønnspolitikk

3.1 Lønnspolitikk som strategisk virkemiddel for å nå Rogaland fylkeskommunes mål

Lønnspolitisk dokument skal være et strategisk virkemiddel for å nå fylkeskommunens mål. Dokumentet skal synliggjøre en lønnspolitikk som rekrutterer og videreutvikler dyktige medarbeidere, aktivt medvirker til likelønn mellom kjønnene og som sikrer kvalitetsutvikling av tjenestene og virksomhetene (de videregående skolene, avdelingene i sentraladministrasjonen og foretakene) gjennom motiverte ansatte med riktig kompetanse.

Dokumentet skal bidra til økt fokusering på de mål og utfordringer som er satt for virksomheten

Tiltak 1

Fylkeskommunens mål og utfordringer skal synliggjøres og konkretiseres for alle ansatte.

Ansvar: Fylkesdirektør/fylkesrådmann

Tiltak 2

Mål og utfordringer for den enkelte virksomhet skal synliggjøres og konkretiseres for virksomhetens medarbeidere. Satsingsområder relatert til virksomhetsplaner, årsplaner (arbeidsplan/ plandokument for den enkelte virksomhet) skal trekkes spesielt fram.

Ansvar: Leder

Tiltak 3

Ansatte skal stimuleres til kompetanseutvikling i tråd med fylkeskommunens utfordringer.

Ansvar: Leder

Tiltak 4

Det utarbeides statistisk materiale i forkant av lokale forhandlinger som kan være grunnlag for lokale prioriteringer.

Ansvar: Fylkesrådmannen

Tiltak 5

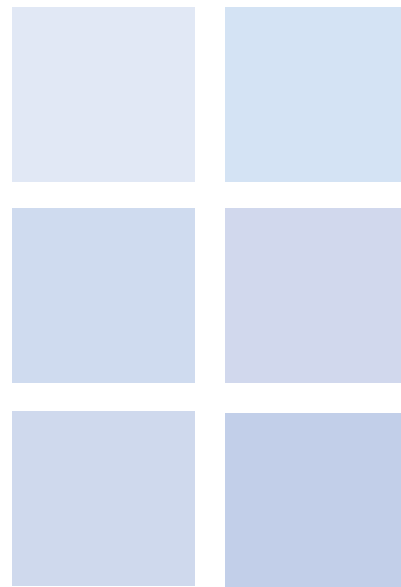
Det åpnes for at stillingsbetegnelsene spesialrådgiver og seniorrådgiver kan brukes i Rogaland Fylkeskommune.

Før dette kan tas i bruk må det utarbeides lokale retningslinjer.

Tiltak 6

Det åpnes for at avansementstillinger kan tas i bruk i Rogaland fylkeskommune.

Før dette kan tas i bruk må det utarbeides lokale retningslinjer.





3.2 Informasjon og forståelse for dokumentet

Lønnspolitikken skal utvikles gjennom en prosess som sikrer forankring hos ansatte og ledere i fylkeskommunen. For at dokumentet skal bli et sentralt virkemiddel i forhandlinger, er det avgjørende at dokumentet gjøres kjent og forstått blant ansatte, ledere og tillitsvalgte.

Tiltak 1

Det gjennomføres opplæring i lokal lønnspolitikk for ledere og tillitsvalgte. Opplæringen skal innbefatte informasjon om Hovedavtale og Hovedtariffavtale.

Ansvar: Fylkesrådmannen. Foretaksledere er ansvarlig i foretakene.

Tiltak 2

Revidert lønnspolitisk dokument trykkes og distribueres til alle virksomhetene. Dokumentet skal gjennomgås med alle ansatte i egnet møte.

Ansvar: Leder

Tiltak 3

Revidert lønnspolitisk dokument legges tilgjengelig på intranett.

Ansvar: Fylkesrådmannen

Tiltak 4

Ved evaluering av lønnsforhandlingene vektlegges om resultatet kan bidra til bedre måloppnåelse i forhold til vedtatt arbeidsgiverstrategi for Rogaland fylkeskommune.

Partene er enige om at det i planperioden skal arbeides videre med evaluering.

Ansvar: Fylkesrådmann og leder



3.3 Lokal lønnsfastsetting

Lokal lønnsfastsetting er et av flere virkemidler som kan bidra til realisering av fylkeskommunens og den enkelte virksomhets mål. Det er ønskelig at lokal lønnsfastsetting skal bidra til at arbeidstaker og arbeidsgiver skal oppleve økt påvirkningsmulighet i jobbutforming og lønnsdannelse. Premisser for en vellykket lokal lønnspolitikk er forutsigbarhet for alle parter samt at man knytter lønnsvurderingen til kjente kriterier.

Tiltak 1

Det utarbeides årshjul for lokal lønnsdannelse.

Ansvar: Fylkesrådmannen

Tiltak 2

Lokalt forhandlingsmandat avklares gjennom sak til lønnsutvalget. Økonomisk ramme inngår i saken.

Organisasjonene deltar på lønnspolitisk drøftingsmøte i forkant.

Ansvar: Fylkesrådmannen

Tiltak 3

I forkant av lokale forhandlinger skal det avholdes møter mellom leder og tillitsvalgt i den enkelte virksomhet. Mål for virksomheten, konsekvenser av sentrale føringer, klargjøring av fastsatte kriterier og etablering av realistisk forventningsnivå er områder som skal ivaretas i møtene.

Ansvar: Leder

Tiltak 4

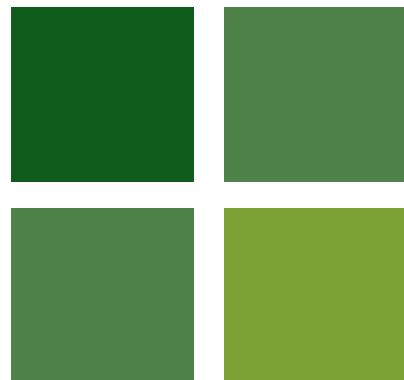
Ved eventuell lokal forhandling på virksomhetsnivå skal ledere og tillitsvalgte gjennomføre opplæring i tilknytning til lokal lønnsfastsetting.

Ansvar: Fylkesrådmannen

Tiltak 5

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

Ansvar: Fylkesrådmann/leder





4. Kriterier

4.1 Prosess

Kriterier for lokal lønn

En god lokal lønnspolitikk krever at lønnskriteriene er klart definerte, godt kommunisert og forstått i hele organisasjonen.

Tiltak 1

Leder diskuterer lønnspolitiske utfordringer med ansatte og deres lokale tillitsvalgte. Diskusjonene skjer på bakgrunn av lønnspolitisk dokument, lokale utfordringer og fastsatte kriterier.
Ansvar: Leder

Tiltak 2

Ved hver virksomhet klargjøres de fastsatte kriteriene i forhold til fylkeskommunale mål og virksomhetsplan.
Ansvar: Leder

4.2 Følgende kriterier vil bli lagt 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, ferdigheter og evner som brukes i arbeidet i fylkeskommunen.

Kompetanse kan deles i:

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

Gjennomført kompetanseheving kan vurderes som grunnlag for endret lønnsnivå når kompetanseendringen er relevant for arbeidsplassen.

Ansvar og funksjoner

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

Fylkesrådmannen innkaller våren 2009 organisasjonene til drøftinger om bruken av funksjoner og ansvarstillegg i fylkeskommunen. Det utarbeides lokale retningslinjer for dette.

Kriterier i denne sammenheng kan være:

- Prosjekt-/faggruppe-/teamledelse
- Stedfortrederansvar
- Klinikk-koordinator (tannhelse)

Innsats og resultat

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

Momenter for vurdering kan være:

- Bidrar til å nå avtalte mål
- Bidrar ved team/prosjektarbeid
- Påtar seg utviklingsoppgaver knyttet til satsningsområder
- Har god serviceinnstilling og yter god service

I forkant av forhandlingene avklarer partene gjennom drøftingsmøter hvilke momenter en vil vektlegge i forhandlingene.

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 kapittel 3 og 5 i Hovedtariffavtalen og ivareta likelønn.





5. Lønnsfastsettende myndighet og forhandlingsprosesser

Fylkesrådmannen har fått delegert myndighet fra lønnsutvalget til å gjennomføre forhandlinger og godkjenne forhandlingsresultatet. I forkant av forhandlingene fastsetter lønnsutvalget strategi, profil og økonomisk ramme for forhandlingene. Etter at forhandlingene er sluttført får lønnsutvalget protokollene til orientering sammen med en evaluering av forhandlingsforløpet.

For å høste erfaring med lokale forhandlinger vil fylkesrådmannen vurdere å etablere prøveprosjekt med desentraliserte lokale forhandlinger ved enkelte videregående skoler i løpet av planperioden, jf. det til enhver tid gjeldende sentrale avtaleverk.

6. Evaluering og revidering av planen

Hovedavtalen er gjeldende til 31.12.09. Hovedtariffavtalen er gjeldende til 30.04.10

Med mindre partene vedtar vesentlige endringer i ny hovedavtale eller hovedtariffavtale, vil evaluering og revidering av lønnspolitisk dokument finne sted som følge av ny hovedtariffavtale 2012.



Vedtatt av lønnsutvalget i sak 3/09, arkivnr. 09/927.

Vedlegg

Årshjul for lokal lønnsdannelse

Årssyklus	Ansvar: Fylkesrådmannen	Ansvar: Virksomhetsleder
April - juni	Informere virksomhetsledere om resultat fra sentrale forhandlinger. Informere virksomhetsledere om kommende lokale forhandlinger.	Identifisere lokale lønnspolitiske utfordringer.
Mai-Juni	Identifisere lønnspolitiske utfordringer. Fastlegge tidsplan for forhandlingsløpet. Informere om de fastsatte kriteriene.	Informere om de fastsatte kriteriene.
Juni-Oktober	Mandatsak til lønnsutvalget. Gjennomføre drøfting av lønnspolitiske utfordringer på ledernivå. Utarbeide lønnsstatistikk Klargjøring av økonomisk ramme. Gjennomføre lønnspolitiske drøftingsmøter med sentrale tillitsvalgte.	Gjennomføre diskusjoner av lønnspolitiske utfordringer på ledernivå. Det gjennomføres diskusjoner med lokale tillitsvalgte.
August-November	Gjennomføre lønnsforhandlinger	
September - desember	Fylkesrådmannen informerer virksomhetsledere om resultatet av forhandlingene.	Ledere informerer medarbeidere om resultatet av forhandlingene.
Innen utgangen av desember	Evaluering av høstens lokale lønnsforhandlinger.	Evaluering av høstens lokale lønnsforhandlinger.





ROGALAND
FYLKESKOMMUNE

Grafisk utforming/ foto:
Randi W. Engelsvoll
Print:
Grete Nilsen