



SOGN OG FJORDANE
FYLKESKOMMUNE

Lønspolitikk

Lokale vurderingskriterium og
individuell lønsdanning



Innholdsliste

Mål, prinsipp og føringar	3
Hovudtariffavtalen	3
Lokale vurderingskriteria og individuell lønsdanning	3
Kriterium 1: Ansvar og oppgåver	4
Kriterium 2: Dugleik	4
Kompetanse	4
Innsats	5
Resultat	5
Kriterium 3: Rekruttere og stabilisere	5
Omgrep	5

MÅL, PRINSIPP OG FØRINGAR

Sogn og Fjordane fylkeskommune sin lønspolitikk, som er ein del av arbeidsgjevarpolitikken, gir retning og grenser for lokal lønsdanning. Lønspolitikken skal bidra til å

- fremje kvalitet og produktivitet i tenesteytinga
- rekruttere og stabilisere medarbeidarar
- motverke utilsikta lønsskilnader

Utøving av lønspolitikken skal skje i samsvar med lover og avtaleverk.

Omsorgsansvar og helseutfordringar skal ikkje påverke lønsutviklinga.

Leiar skal som regel ha høgare løn enn dei han eller ho leiar. Unntak kan vere når arbeidstakar har spisskompetanse, rettstilling, er omplassert, eller andre særskilte forhold tilseier dette.

For å lukkast er det avgjerande at lønspolitikken er kjent for alle. Kvar leiar og arbeidstakarorganisasjon må ta ansvar for å formidle, forklare og forankre lønspolitikken. Det skjer gjennom å

- kople lønspolitikken til lokale mål, planar og oppgåver
- gjennomføre lokale prosessar og dialog med plasstillitsvalde om lønspolitiske utfordringar
- vere i dialog med kvar enkelt medarbeidar, mellom anna i lønssamtalen

Kvar sektor skal i tråd med avtaleverket drøfte korleis føringane lønspolitikken skal nyttast og forståast i høve sin kvar-dag. Lønspolitikken skal vere tilpassa, tydeleg og føreseieleg for kvar sektor. Den må gjerast kjent for dei tilsette i god tid slik at dei kan innrette seg og gjennom det påverke si eiga lønsutvikling.

HOVUDTARIFFAVTALEN

Hovudtariffavtalen er forhandla fram sentralt og er førande for lokal lønsdanning.

Tilsette i kapittel 3.4 og kapittel 5 får løna si fastsett lokalt. Lønsreguleringa skal ta omsyn til lønsutviklinga i kommunesektoren. Tilsette i kapittel 4 får løn regulert gjennom ein sentralt fastsett lønstariff og lokale forhandlingar.

LOKALE VURDERINGSKRITERIA OG INDIVIDUELL LØNSDANNING

Det er tre faktorar som påverkar lønsnivået til den enkelte:

- Stilling
- Person
- Arbeidsmarknaden

Sogn og Fjordane fylkeskommune sin lønspolitikk tek utgangspunkt i arbeids- og ansvarsoppgåver som ligg til stillinga og prinsippet om lik løn for likt arbeid. Vidare tek vi omsyn til medarbeidarane sin dugleik og lønsnivå i arbeidsmarknaden.

Ved tilsetting og lokale forhandlingar nyttar vi tre vurderingskriterium. Dei er forklart i teksten under tabellen «Grunnlag for lønsdanning». Tabellen under syner relasjonen mellom vurderingskriteria og faktorane.

Tilsetting		Lokale forhandlingar	
Faktor	Kriterium	Faktor	Kriterium
Stilling	Ansvar og oppgåver <ul style="list-style-type: none"> • ansvar i stillinga • oppgåver i stillinga 	Stilling	Ansvar og oppgåver <ul style="list-style-type: none"> • større ansvar • meir komplekse oppgåve
Person	Dugleik <ul style="list-style-type: none"> • kompetanse • tidligare innsats • tidligare resultat 	Person	Dugleik <ul style="list-style-type: none"> • ny kompetanse • innsats • resultat
Arbeidsmarknad	Rekruttere og stabilisere <ul style="list-style-type: none"> • konkurransedyktig lønsnivå 	Arbeidsmarknad	Rekruttere og stabilisere <ul style="list-style-type: none"> • konkurransedyktig lønsnivå

Tabell 1: Grunnlag for lønsdanning

Kriterium 1: Ansvar og oppgåver

Lik løn for ansvar og arbeidsoppgåver av same art er utgangspunktet for lønsdanninga ved

- tilsetting og skifte av stilling
- vesentleg endra arbeids- eller ansvarsområde

Med vesentleg meiner vi endra arbeids- eller ansvarsområde som går utover det vi normalt kan vente av utvikling i stillinga. Vi legg då vekt på

- a) større ansvar
- b) større arbeidsbelastning
- c) meir sjølvstende
- d) meir kompetansekravjande
- e) tilførte oppgåver som normalt ikkje ligg til stillinga/stillingskategorien

Kriterium 2: Dugleik

Dugleik skal nyttast til å vurdere om det er grunnlag for individuelle skilnader i lønsnivå, både ved tilsetting og i lokale forhandlingar. Dugleik vurderer vi i ein heilskap av desse momenta

- kompetanse
- innsats
- resultat

Kompetanse

Kompetanse er summen av formal kompetanse og realkompetanse.

- Formal kompetanse = utdanning, sertifikat, lisens, godkjenning og autorisasjonar
- Realkompetanse = kunnskap om og erfaring frå yrket/faget og arbeidsmetodar

Ny kompetanse, som er avtalt med arbeidsgjevar og som blir nytta i arbeidet, kan vere grunnlag for lønstillegg.

Innsats

Vi vektlegg innsats for å anerkjenne tenesteytande og produktiv verksemdskultur. Det er arbeidstakaren eller teamet/gruppa sine handlingar og framferd som vurderast i heilskap.

Resultat

Resultat vurderer vi opp mot relevante styringsdokument og mål.

Resultat frå ein arbeidsprosess vil ofte skrive seg frå arbeid utført av team/arbeidsgruppe. Resultatet er då eit produkt av samspel med andre. I ein slik samanheng er det relevant å nytte resultat som lønspolitisk kriterium for arbeidsgrupper/team.

Kriterium 3: Rekruttere og stabilisere

Lønspolitikken skal medverke til eit konkurransedyktig lønsnivå, slik at fylkeskommunen kan rekruttere og halde på naudsynt kompetanse.

OMGREP

Arbeidsgjevarpolitikk er verdiar og prinsipp som arbeidsgjevar står for og praktisera i rolla som arbeidsgjevar.

Lønspolitikk er verdiar og prinsipp som arbeidsgjevar står for og praktisera i samband med lønsdanninga til arbeidstakarane.

Lønsdanning er resultatet av dei mange faktorane som påverkar løna til ein arbeidstakar ved tilsetting og etterpå.

Lønssamtale er ein samtale med mål om å avklare korleis arbeidstakar kan best kan bidra til si eiga lønsutvikling og kva som kan vere ei realistisk lønsutvikling.

Hovudtariffavtalen regulera løn, andre godtgjersle, lokale forhandlingar, arbeidstid og pensjon.



SOGN OG FJORDANE
FYLKESKOMMUNE

Fylkesrådmannen
Fylkeshuset
Askedalen 2, 6863 Leikanger
Telefon: 57 63 80 00
E-post: post@sfj.no
www.sfj.no

Foto framside:
Oskar Andersen