

**Personalopplysninger:**

Etternavn	Fornavn	Arbeidsgiver/sted
Stillings%	Ansiennitetsdato	Ansatt hos arbeidsgiver fra dato
Årslønn pr. dags dato	Stillingskode	Stillingstittel

**Krav fra arbeidstaker:**

Ny årslønn	Stillingskode	Stillingstittel
------------	---------------	-----------------

**Begrunnelse for kravet:**

(Nedenfor er opplistet de lønnspolitiske kriterier gitt av fylket. Lønnspolitisk dokument er forankret i Rogaland fylkeskommunes arbeidsgiverstrategi og skal være retningsgivende for videre arbeid i henhold til lokale lønnsforhandlinger.)

Kriterium	Begrunnelse		
<b>1. Kompetanse</b>			
Formell kompetanse (som det ikke tidligere er gitt uttelling for)	Godkjent utdanning og videreutdanning med eksamen, fagbrev eller tilsvarende	Eks.år	St.poeng
Real kompetanse	Ervervet gjennom erfaringer i jobb, etterutdanning eller annen praksis		
<b>2. Ansvar og funksjoner</b>			
Se side 2 for mer veiledning			
<b>3. Innsats og resultat</b>			
Se side 2 for mer veiledning			
<b>4. Generell lønnsutvikling</b>			
Se side 2 for mer veiledning			
<b>5. Andre forhold</b>			
Se side 2 for mer veiledning			

## **Rettleddning for utfylling av kravskjema til lokale lønnsforhandlinger HTA kap. 3 og 5**

De kriteriene som er listet opp på kravskjema inngår i fylket sin lønnspolitiske plan. Skriv tydelig og vær nøye med at alle opplysningene er korrekte.

### **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).

#### **1. 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 jobb, etterutdanning eller annen praksis

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

#### **2. Ansvar og funksjoner**

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

Kriterier i denne sammenheng kan være:

- Prosjekt-/faggruppe-/teamledelse/fagkoordinator/teamkoordinator
- Stedfortrederansvar
- Klinikk-koordinator (tannhelse)
- Vaktordninger
- Hovedansvar for lærling

#### **3. 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 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).

I forkant av forhandlingene avklarer partene gjennom drøftingsmøter hvilke momenter en vil vektlegge i forhandlingene. Slike drøftinger skjer på virksomhetsnivå.

#### **4. 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 HTA kapittel 3 og 5 og ivareta likelønn.

kapittel 3 og 5 i Hovedtariffavtalen og ivareta likelønn.