



# Lønnspolitisk dokument

2023 - 2026

*Behandlet av/dato:*

*Hovedtillitsvalgte 16.03.2023*

*Lønnsutvalget 20.04.2023*

# Innhold

Innledning.....	2
1. Overordnet .....	2
2. Informasjon om, og forståelse av lønnspolitikken .....	2
3. Prinsipper for lønnsdannelse .....	3
3.1. Lønnsfastsetting ved tilsetting .....	3
3.2. Årlige lønnsforhandlinger.....	3
3.3 Særskilte forhandlinger.....	4
4. Kriterier.....	5
4.1 Prosess .....	5
4. 2 Lønnskriterier .....	5
5. Lønnsfastsettende myndighet og forhandlingsprosesser .....	7
6. Evaluering og revidering av planen.....	7
Vedlegg 1        Årshjul for lokal lønnsdannelse .....	8
Vedlegg 2        Tiltak.....	9

## Innledning

Dokumentet er utarbeidet i partssammensatt arbeidsgruppe i 2005, revidert i 2009, 2013, 2016 og 2023. Fylkesdirektørens ledergruppe har vært styringsgruppe.

Vedtatt av lønnsutvalget i møte den 20. april 2023, sak nr. 5/2023 (arkivnr. 2023/27574).

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.

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

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.

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 utføre sine oppgaver
- motivere til mer heltid
- bidra til konkurransedyktig lønn
- bidra til likelønn mellom kvinner og menn
- baseres på forståelige og forutsigbare kriterier
- bidra til de ansattes generelle lønnsutvikling

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

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

## 2. Informasjon om, og forståelse av lønnspolitikken

Utøvelse 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 lønnsdannelse**

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

#### **3.1. Lønnsfastsetting ved tilsetting**

Lønn ved tilsetting fastsettes blant annet ut fra:

- stillingens innhold og ansvar
- relevant erfaring og kompetanse
- resultatoppnåelse i tidligere arbeidsforhold
- behov for å rekruttere og beholde
- sentrale føringer m.v.

Ved tilsetting vil lønn fremgå av arbeidsavtalen.

Endring av stillingskoder kan gjøres i de lokale forhandlingene.

For ansatte i undervisningsstillinger skal lønnsfastsettelse og innplassering i stillingskode skje i samsvar med kompetanselønssystemet, jfr. vedlegg 2 i HTA.

For øvrige ansatte i HTA kap 4 legges garantilønnstabellen i HTA kap 4.1 til grunn (gjelder ufaglærte, ansatte med fagbrev, miljøveiledere og saksbehandlere).

#### **3.2. 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.

Oversikt over inndelingen av lønnskapitlene:

##### **HTA kap 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 (er pr. i dag ikke implementert i RFK).
- Det gjennomføres årlige lokale forhandlinger.
- Lønnsfastsettelse ved nytilsetting foregår i sin helhet på fylkesnivå (v/organisasjon og digitalisering i samråd med leder).
- Avlønning av hovedtillitsvalgte: HTA kap 3, pkt. 3.5 omhandler lønn for frikjøpte hovedtillitsvalgte. Frikjøpte hovedtillitsvalgte som kommer inn under pkt. 3.5 får vurdert sin lønn etter drøfting en gang i året.

## HTA kap 4

- Kap 4 er delt i to grupper, gruppe 1 og gruppe 2.
- Gruppe 1: omfatter blant annet ansatte med fagbrev og stillinger innen kontor/administrasjon, renhold, drift og miljøarbeid.
- Gruppe 2: omfatter undervisningspersonalet og andre med høyskole/universitetsutdanning.
- 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 vedtar mandat på grunnlag av at partene lokalt fastsetter pottens størrelse.
- Det er etablert ulike nivå for garantilønn basert på kompetanse og ansiennitet for stillinger i dette kapittelet. Lønnsfastsettelse ved nytilsetting skjer ved innplassering på garantilønnsstige eller via kompetanselønnsystemet. I særskilte tilfeller fastsettes lønn på fylkesnivå (v/organisasjon og digitalisering i samråd med leder).

## HTA kap 5

- Kap 5 omfatter som hovedregel ansatte med høyere akademisk utdanning.
- Aktuelle stillingskoder er bl.a. advokat, ingeniør, psykolog, rådgiver og tannlege.<sup>1</sup>
- Det gjennomføres årlige lokale forhandlinger.
- Lønnsfastsettelse ved nytilsetting foregår i sin helhet på fylkesnivå (v/ organisasjon og digitalisering i samråd 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.

### 3.3 Særskilte forhandlinger

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

- **HTA 4.2.2 Særskilte forhandlinger**

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.

---

<sup>1</sup> Se stillingskoder i kap. 5, HTA – Vedlegg 1, s 60

- **HTA 4.2.3 Beholde og rekruttere arbeidstakere**

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.

- **HTA 4.2.4 Kompetanse**

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.

- **HTA 5.2 Annen lønnsregulering**

Bestemmelsen kan brukes:

- der det foreligger spesielle behov for å beholde og rekruttere.
- ved skifte av stilling eller vesentlig endring av stillingens arbeidsområde.

Bestemmelsene gjelder ikke lønnsmessige skjevheter som oppstår over tid. Dette må løses i ordinære lokale forhandlinger.

## 4. Kriterier

### 4.1 Prosess

En god lokal lønnspolitikk krever at lønnskriteriene er klart definerte, godt kommuniserte og forstått i hele organisasjonen. Kriterier knyttet til lønnsfastsettelsen skal være forståelige 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) og partene skal tilstrebe å komme fram til omforente kriterier og tydelige prioriteringer.<sup>2</sup>

For at forhandlingsresultatet skal kunne begrunnes, må kriteriene som ligger til grunn for lønnsutvikling være likestilte, klart definerte og uavhengige av hverandre.

Alle fire kriterier skal vurderes ved innmelding av krav og anbefalinger.<sup>3</sup>

I etterkant av forhandlingene får den ansatte informasjon om hvilke kriterier som er prioritert/vektlagt fra hhv sin leder og sin fagforening.<sup>4</sup>

### 4.2 Lønnskriterier

Følgende kriterier legges til grunn for vurdering ved lokale lønnsforhandlinger:

#### **Kompetanse (K)**

Det legges opp til en vid definisjon av kompetansebegrepet der både spisskompetanse og

---

<sup>2</sup> HTA: Retningslinjer for lokale forhandlinger – God forhandlingsskikk

<sup>3</sup> Målet med at alle kriteriene skal vurderes, er å vektlegge et bredest mulig grunnlag for forhandlingene. Tydelige prioriteringer presenteres i lønnspolitiske drøftingsmøter.

<sup>4</sup> Kriteriebruken ved innspill til forhandlingene kan kommuniseres v/ leder og tillitsvalgt

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 videreutdanning (formell kompetanse) kan vurderes som grunnlag for endret lønnsnivå når ny kompetanse er relevant for arbeidsplassen. Det skal være en naturlig sammenheng mellom arbeidstakerens kompetanse, kompetanseutvikling og lønnsutvikling.

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

### **Oppgaver, ansvar og funksjoner (A og F)**

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)
- Utviklingsoppgaver knyttet til satsningsområder, f.eks. deltakelse i tverrfaglige grupper
- Arbeide for å fremme profesjonsfellesskapet (skole)
- Vaktordninger
- Hovedansvar for lærling

### **Innsats og resultat (I og R)**

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 avtalte mål
- Har god serviceinnstilling og yter god service
- Innsats for å øke sin kompetanse (real- og formalkompetanse).
- Selvstendighet og initiativ
- Vilje og innsats ift. endringer, og å påta seg nye arbeids- og utviklingsoppgaver
- Vilje og innsats ift. omstilling og samarbeid

### **Generell lønnsutvikling (GL)**

Det er viktig å sikre en generell lønnsutvikling for alle ansatte og hindre uønskede og utilsiktede lønnsforskjeller mellom grupper og individer.

## **5. Lønnsfastsettende myndighet og forhandlingsprosesser**

I forkant av forhandlingene vedtar lønnsutvalget arbeidsgivers strategi og økonomisk ramme for forhandlingene. Fylkesdirektøren gjennomfører forhandlinger med de ansattes organisasjoner og godkjenner forhandlingsresultatet. Etter at forhandlingene er sluttført, 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 31.12.23. Hovedtariffavtalen gjelder til 30.04.24.

Med mindre partene vedtar vesentlige endringer som får følger for lokale lønnsforhandlinger i ny Hovedavtale eller Hovedtariffavtale, vil revidering av lønnspolitisk dokument finne sted som følge av ny Hovedtariffavtale 2026.





\*Tilsvarende prosess gjelder for Tannhelse Rogaland FKF.

## Vedlegg 2

## Tiltak

### Lønnspolitikk som strategisk virkemiddel for å nå Rogaland fylkeskommunes mål

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

Ansvar: Fylkesdirektør/leder

Mål og utfordringer for den enkelte virksomhet skal synliggjøres og konkretiseres for virksomhetens medarbeidere. Satsingsområder relatert til planer for den enkelte virksomhet/avdeling skal trekkes spesielt fram.

Ansvar: Leder

Ansatte stimuleres til kompetanseutvikling i tråd med fylkeskommunens utfordringer.

Ansvar: Leder

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

Ansvar: Fylkesdirektør

### Informasjon om og forståelse av lønnspolitikken

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

Ansvar: Fylkesdirektør. Foretaksleder er ansvarlig i foretaket.

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

Ansvar: Fylkesdirektør og leder

### Prinsipper for lønnsdannelse

Lokalt forhandlingsmandat avklares gjennom sak til lønnsutvalget. Økonomisk ramme inngår i saken. Organisasjonene deltar på lønnspolitisk drøftingsmøte i forkant.

Ansvar: Fylkesdirektør

I forkant av lokale forhandlinger skal det avholdes møter mellom leder og tillitsvalgt i den enkelte virksomhet.

Områder som skal drøftes er:  
- mål for virksomheten  
- konsekvenser av sentrale føringer  
- drøfting av fastsatte kriterier og etablering av realistisk forventningsnivå.

Ansvar: Leder

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

Ansvar: Fylkesdirektør/nærmeste leder og ansattes organisasjoner.

### Prosess - drøfting og forhandling

Leder drøfter lønnspolitiske utfordringer med lokale tillitsvalgte. Drøftingene skjer på bakgrunn av ev sentrale føringer, lønnspolitisk dokument og lokale utfordringer.

Ansvar: Leder

Ved hver virksomhet klargjøres -kriteriene i forhold til fylkeskommunens mål og virksomhetsplan.

Ansvar: Leder

Forhandlingene gjennomføres mellom fylkesdirektør og ansattes organisasjoner.

## Rogaland fylkeskommune

Postboks 130 sentrum

4001 Stavanger

### Besøksadresse

Arkitekt Eckhoffs gate 1

4010 Stavanger

### Telefon

51 51 66 00

### E-post

[firmapost@rogfk.no](mailto:firmapost@rogfk.no)

[www.rogfk.no](http://www.rogfk.no)