



Lønspolitikk for Vestland fylkeskommune

[Undertittel]

1. INNLEIING

Lønspolitikk er verdier og prinsipp som arbeidsgjevar står for og praktiserer i samband med lønsdanninga til arbeidstakarane.

2. MÅL OG PRINSIPP

Vestland fylkeskommune sin lønspolitikk gir retning og rammer for lokal lønsdanning, og skal bidra til å

- gje gode tenester av høg kvalitet
- rekruttere, utvikle og halde på gode medarbeidarar
- sikre at løna til den enkelte tilsette er godt grunngeve.

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

Alle tilsette skal vere sikra ei generell lønsutvikling over tid. Omsorgsansvar og helseutfordringar skal ikkje påverke den generelle lønsutviklinga.

Leiar skal som hovudregel 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.

3. HOVUDTARIFFAVTALEN

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

Tilsette i kapittel 3 og kapittel 5 får løna si fastsett lokalt. Lønsreguleringa skal ta omsyn til lønsutviklinga i KS-området og andre samanliknbare tariffområde. Tilsette i kapittel 4 får i hovudsak løn regulert gjennom ein sentralt fastsett lønstariff. Partane sentralt kan også avtale at det skal gjennomførast lønsforhandlingar lokalt.

4. FØRINGAR FOR PROSESS

Kvar fylkesdirektør skal i tråd med avtaleverket drøfte korleis føringane i lønspolitikken skal nyttast og forståast i høve til kvardagen i eigen avdeling/sektor. Gjennom desse drøftingane skal lønspolitikken vera tilpassa, tydeleg og føreseieleg, og må gjerast kjent for dei tilsette slik at dei kan innrette seg, og gjennom det påverke si eiga lønsutvikling.

Kvar leiar har i samarbeid med arbeidstakarorganisasjonane ansvar for å formidle, forklare og forankre lønspolitikken gjennom å

- kople lønspolitikken til kompetansebehov, mål, planar og oppgåver
- gjennomføre prosessar og dialog med hovudtillitsvalde om lønspolitiske utfordringar
- vere i dialog med kvar enkelt medarbeidar, mellom anna i lønsutviklingsamtalen, jf. HTA kap.

5. VURDERINGSKRITERIUM OG INDIVIDUELL LØNSDANNING

I Vestland fylkeskommune er løn eit resultat av:

- Stilling (arbeids- og ansvarsområde)
- Person (dugleik; real- og formalkompetanse og ferdigheiter)
- Arbeidsmarknaden - lønspolitikken skal medverke til eit konkurransedyktig lønsnivå

Følgjande tabell viser dei faktorar og vurderingskriterium som skal leggjast til grunn ved *tilsetting* og ved *lokale forhandlingar*.

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 oppgåver
Person	Dugleik <ul style="list-style-type: none">• Kompetanse• Tidlegare innsats• Tidlegare resultat	Person	Dugleik <ul style="list-style-type: none">• Ny kompetanse• Innsats• Resultat
Arbeidsmarkna d	Rekruttere og halde på <ul style="list-style-type: none">• Konkurransedykti g lønsnivå	Arbeidsmarknad	Rekruttere og halde på <ul style="list-style-type: none">• Konkurransedyktig lønsnivå

6. NÆRARE OM KRITERIA

6.1 Stilling (arbeids- og ansvarsområde)

Arbeids- og ansvarsområde er grunnlag for lønsfastsetting og -utvikling. Endringar i arbeids- og ansvarsområde utover det ein kan forvente i stillinga skal vektleggjast i lønsvurderinga. Slike endringar kan vere:

- a) større ansvar
- b) større arbeidsbelastning
- c) meir sjølvstendig arbeid
- d) meir kompetansekreivjande
- e) nye tilførte oppgåver som normalt ikkje ligg til stillinga.

6.2 Person (dugleik)

I personvurderinga legg vi vekt på medarbeidaren sin dugleik, som er kompetanse, innsats og oppnådde resultat, for å sjå om det er grunnlag for individuelle lønsskilnader. Med kompetanse forstår vi formal- og realkompetanse i tillegg til ferdigheiter. Tileigna ny kompetanse som er avtalt med eller som kan vere nyttig for arbeidsgjevar, kan gje grunnlag for lønnsregulering.

Med innsats forstår vi deltaking, medverknad og bidrag til at verksemda når sine mål. Både kollektiv og individuell innsats kan bli vurdert.

Resultat vert vurdert kvalitativt opp mot relevante styringsdokument og mål. Det er relevant å nytte resultat som lønspolitisk kriterium for arbeidsgrupper/team.

6.3 Arbeidsmarknad

Fylkeskommunen skal tilby ei konkurransedyktig løn samanlikna med andre relevante aktørar i offentleg sektor. Lønsnivået skal spegle kompetanse og erfaring målt opp mot tilgjengelege ressursar i marknaden og vidare kunne ta omsyn til regionale bu- og levekostnader.

Fylkeskommunen skal ikkje vere lønsleiande. Dersom det i særskilte tilfelle vert vurdert som tenleg å hente inn ny kompetanse som i utgangspunktet har eit høgare lønsnivå enn andre tilsette, skal dette ikkje verke inn på den generelle lønsutviklinga.