

Austevoll kommune



Lønspolitiske retningslinjer

Ajourført/vedteke av kommunestyret i møte 06.09.2011 – sak nr 101/11

Innleiing:

Dei siste åra har det vore ei utvikling i retning av at lokal lønsdanning i kommunane får auka betydning. Lønssystemet er avhengig av at dei lokale partane har ein eigen lønspolitikk. Den enkelte kommune skal med utgangspunkt i oppgåver, personalsituasjon og budsjett utarbeide ein gjeldande lønspolitikk. Partane lokalt skal bli einige om korleis lønssystemet skal brukast, og kva lønsmessige tiltak som er naudsynte for å nå verksemda sine mål. Partane er einige om at føremålet med å utarbeide ein lønspolitisk plan må vere at prosessen fører fram til løysingar ein er samde om, og som seinare kan vere til nytte ved lokale lønsfastsetjingar. Når planen vert rullert, skal partane verte einige om ei felles retning/hovudprioritering for lønsjusteringar. Planen skal **vise vei** for lønsutviklinga i kommunen, samstundes vil kommunen sin økonomiske situasjon avgjera når me er i mål med planen. Tidlegare framforhandla funksjonstillegg er og teke med i planen, desse er tydeleg markert i teksten.

Målsetjing:

Planen skal gjere kommunen betre i stand til å nytte løn som virkemiddel for å nå vedtekne mål. Den skal **gje føringar** for den lokale lønsfastsetting, inkludert dei lokale forhandlingane. Den skal føre til auka forståing og aksept mellom partane. Planen skal vere eit verkemiddel for å rekruttera og behalde nødvendig kompetanse i alle delar av verksemda. Syta for at me har ein lønspolitikk som gjer det attraktivt å søkja stillingar i kommunen og motivera til kompetanseutvikling. Den skal og sikre lik løn for likt arbeid uavhengig av kjønn eller andre utanforliggende forhold.

Planen skal fremje kommunen som serviceinstitusjon og ivareta følgjande verdiar:

- Fokus på brukaren
- Service
- Samarbeid
- Openheit

Austevoll kommune sin overordna lønspolitikk gjeld alle tilsette i faste stillingar og engasjement utover 6 månader.

Lønsstruktur i ulike leiargrupper:

<p>LEIARGRUPPE 1</p> <p>Rådmann Skulesjef Helse- og sosialsjef Økonomisjef</p>	<p>FORHANDLINGSREGIME</p> <p>Forhandlingar etter HTA 3.4.1</p>
<p>LEIARGRUPPE 2</p> <ul style="list-style-type: none"> • Rektorar (6) • Pleie- og omsorgsleiar • Avdelingsjukepleiarar (3) • Avdelingsleiar Eidsbøen bufellesskap • Leiande helsesøster • Leiar offentleg servicekontor • Bibliotekssjef • Brannsjef • Barnevernsleiar • NAV-leiar • Leiande kommunefysioterapeut • Leiar PPT • Kommunelege/ kontorleiar legekontor (2) • Leiar for psykiatrisk jukepleiarteneste 	<p>FORHANDLINGSREGIME</p> <p>Forhandlingar etter HTA 3.4.2</p>
<p>LEIARGRUPPE 3/ANDRE (Leiarfunksjonar knytt til fagansvar m.v.)</p> <p><u>Gruppe 3A:</u> Jordmor Spesialrådgjevarar (3) Rådgjevar (helse- og sosial) Kommunelege (2)</p> <p><u>Gruppe 3B</u> Kjøkkensjef PO Pedagogisk konsulent Ass.avd.leiar Eidsbøen bufellesskap Nestleiar OSK Undervisningsinspektørar (2) Leiar SFO Kommunefysioterapeut IKT-medarbeidar/sakshandsamar Kontaktsjukepleiarar PO (6) Leiar stab/fagutviklar PO</p>	<p>FORHANDLINGSREGIME</p> <p><u>Stillingar under gruppe 3 A:</u> Forhandlingar etter HTA kap. 5, pkt. 5.2</p> <p><u>Stillingar under gruppe 3 B:</u> Forhandlingar etter HTA kap. 4, pkt. 4.A.1/</p> <p style="text-align: right;">Arkivsak: 02/01238-013</p>

LEIARGRUPPE 1:

Rådmannen skal som hovudregel vere høgast løna i kommunen.

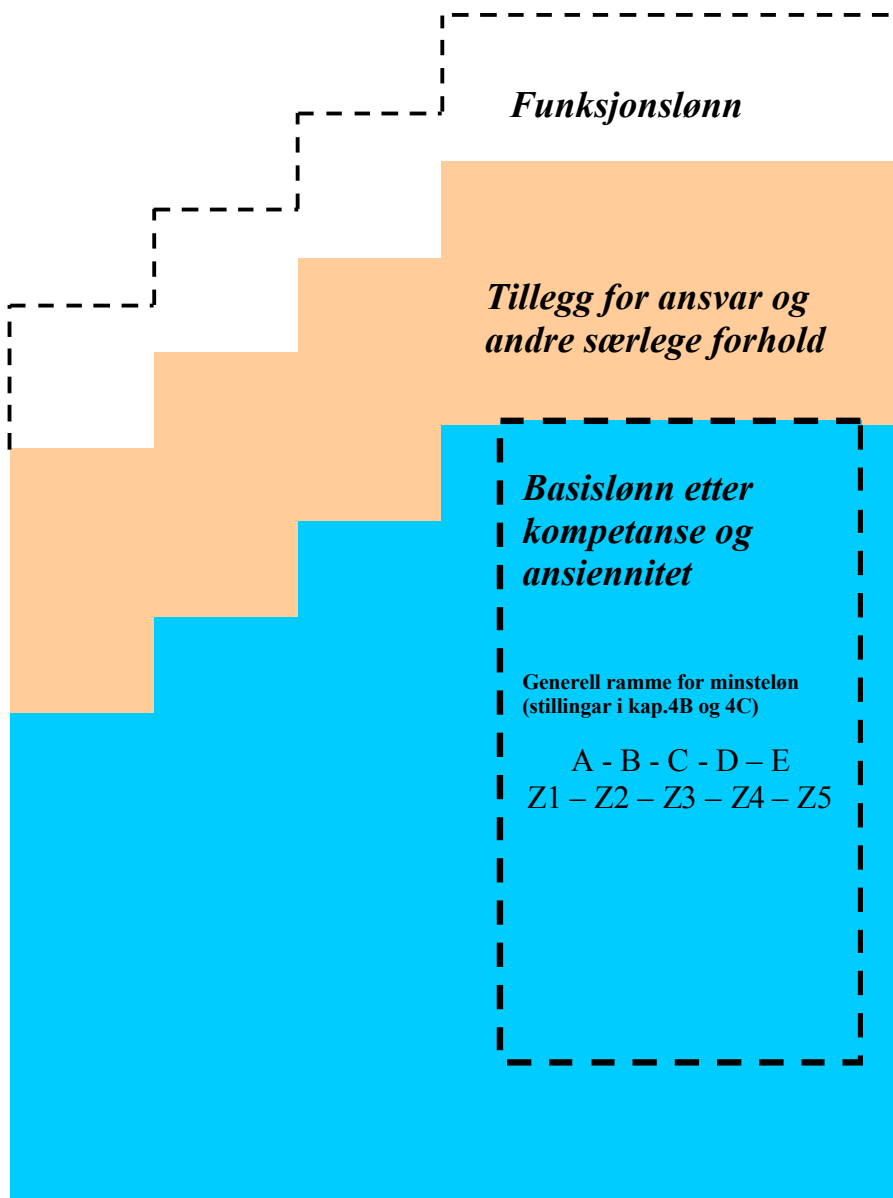
Etatssjefane skal som hovudregel vere høgare løna enn leiarar i gruppe 2.

LEIARGRUPPE 2 & 3:

Leiarar på same nivå og med same ansvar skal i utgangspunktet lønast likt. Leiarar skal som hovudregel lønast høgare enn tilsette dei er leiar for. Det kan likevel oppstå tilfelle der den underordna er høgare løna enn leiaren, for eksempel på grunn av spesialutdanning/spesialkompetanse eller rekrutteringsmessige forhold. Lønsplasseringa kan og variere utifrå følgjande:

- | | |
|------------------------|--|
| 1) <i>Tal tilsette</i> | 5) <i>Rekrutteringssituasjon for stillinga</i> |
| 2) <i>Budsjett</i> | 6) <i>Attraktiv kompetanse</i> |
| 3) <i>Kompleksitet</i> | 7) <i>Andre særlege forhold</i> |
| 4) <i>Driftsform</i> | |

Arbeidstakargrupper som i periodar er vanskeleg å rekruttere, eller der kommunen har behov for spesiell kompetanse, kan gis ei anna avlønning enn det som ligger til grunn for den lokale lønspolitikken.

Hovudprinsipp for lønsoppbygginga i Austevoll kommune:

Stillingar utan særskilt fagutdanning**Minstelønsramme**

<u>STILLINGSKATEGORI:</u> Assistent Heimehjelpar Servicemedarbeidar Kokkemedarbeidar Reinhaldar Vaktmeister Feiar Andre gjennomgåande stillingar	<h1>A</h1>
--	------------

Fagarbeidarstillingar / tilsvarande fagarbeidarstillingar**Minstelønsramme**

<u>STILLINGSKATEGORI:</u> Hjelpepleiar Omsorgsarbeidar Barne og ungdomsarbeidar Helsefagarbeidar Sekretær Helsesekretær Reinhaldar Vaktmeister Feiar Andre gjennomgåande stillingar	<h1>B</h1>
---	------------

Lokale rammer (= B + tillegg)

Relevant etter- og vidareutdanning som ikkje kvalifiserer til opprykk til ny lønsramme, kan etter dokumentasjon og forhandlingar kompenseras for under fylgjande rammer:

3 mnd/ 15 studiepoeng: 5.000,-
 9mnd/ 45 studiepoeng: 15.000,-

6mnd/ 30 studiepoeng: 10.000,-
 12mnd/ 60 studiepoeng: 20.000,-

**Stillingar med krav om
høgskuleutdanning (3 år)****Minstelønsramme**

<u>STILLINGSKATEGORI:</u> Sjukepleiar Vernepleiar Sosionom Fysioterapeut Barnevernspedagog Førskulelærer Spesialpedagog Ingeniør Andre gjennomgåande stillingar	C
---	----------

*Tilsette som er i stillingar der ein ved nyttilsetjing vil krevje kompetanse på høgskulenivå, kan etter særskilt vurdering plasserast i ramme C.

Lokale rammer (= C + tillegg)

Relevant etter – og vidareutdanning som ikkje kvalifiserer til opprykk til ny lønsramme, kan etter dokumentasjon og forhandlingar kompenseras for under fylgjande rammer:

3 mnd/ 15 studiepoeng: 5.000,-

6mnd/ 30 studiepoeng: 10.000,-

9mnd/ 45 studiepoeng: 15.000,-

12mnd/ 60 studiepoeng: 20.000,-

**Stillingar med krav om høgskuleutdanning Minstelønsramme
med ytterlegare spesialutdanning (3 +1 år)**

<u>STILLINGSKATEGORI:</u> Jordmor Helsesøster Sjuepleiar med relevant tilleggsutdanning Spesialpedagog	D
--	----------

Lokale rammer (= D + tillegg)

Relevant etter – og vidareutdanning som ikkje kvalifiserer til opprykk til ny lønsramme, kan etter dokumentasjon og forhandlingar kompenseras for under fylgjande rammer:

3 mnd/ 15 studiepoeng: 5.000,-	6mnd/ 30 studiepoeng: 10.000,-
9mnd/ 45 studiepoeng: 15.000,-	12mnd/ 60 studiepoeng: 20.000,-

Stillingar med krav om mastergrad (5 år) Minstelønsramme

<u>STILLINGSKATEGORI:</u>	E
---------------------------	----------

Lokale rammer (= E + tillegg)

Relevant etter- og vidareutdanning som ikkje kvalifiserer til opprykk til ny lønsramme, kan etter dokumentasjon og forhandlingar kompenseras for under fylgjande rammer:

3 mnd/ 15 studiepoeng: 5.000,-

6mnd/ 30 studiepoeng: 10.000,-

9mnd/ 45 studiepoeng: 15.000,-

12mnd/ 60 studiepoeng: 20.000,-

Funksjonstillegg som er vedtatt lokalt:**Funksjon**

Aleineansvar natt Eidsbøen BF

Aleineansvar heimetenesta natt Hj.pl

Primærkontakt med rekneskapsansvar

Årlege tillegg

kr. 5.000,- Protokoll, 28.10.2004

kr 10.000,- Protokoll 2006

kr. 4.000,- Protokoll, 13.10.2006

Funksjonsløna følgjer personen så lenge han/ho har funksjonen.

Undervisningspersonale

STILLING:	MINSTELØNSRAMME:
Lærer	Z1
Adjunkt	Z2
Adjunkt m/tillegg	Z3
Lektor	Z4
Lektor m/tillegg	Z5

Lokale rammer: (Z+ tillegg)

Relevant etter- og vidare- utdanning som ikkje kvalifiserer til opprykk til ny lønsramme, kan etter dokumentasjon og forhandlingar kompenseras for under fylgjande rammer:

3 mnd/ 15 studiepoeng: 5.000,-	6mnd/ 30 studiepoeng: 10.000,-
9mnd/ 45 studiepoeng: 15.000,-	12mnd/ 60 studiepoeng: 20.000,-

Funksjon	Årlege tillegg (pr 01.01.2011)
Kontaktlærer	22.000 (inklusive sentralt tillegg kr 10.000)
IKT Austevoll Ungdomskule	15.000,-
IKT Storebø skule	15.000,-
IKT Trolandshamar skule	11.500,-
IKT Kolbeinsvik og Vinnes	7.500,-
Teamleiarar	3.600,-
Samlingsstyrar*	4.000,-
Arbeidsplasslitsvald (ATV)	2.300,-
Rådgevar (ungdomskulen)	22.000,-
* Samlingsstyrar er knytt til ekstra ansvar t.d. for: gymsal, kjøkken, bibliotek, kunst- og handverk, media/data	
Funksjonsløna følgjer personen så lenge han/ho har funksjonen.	

Studentløner

Denne ordninga gjeld alle studentar, der leiar vurderer utdanninga som relevant for vikariatet/stillinga.

Dei nye satsane gjeld frå den lokale lønspolitiske planen vert vedtatt.

Etter 1. studieår: direkte plassert i ramme B, 0 års ans.

Etter 2. studieår: direkte plassert i ramme B, 4 års ans.

Etter 3. studieår: direkte plassert i ramme B, 8 års ans.

Årlege forhandlingar

Det skal avhaldast eit drøftingsmøte innan 20.06 kvart år. Det skal og avhaldast eit drøftingsmøte i løpet av kvar haust. Ein vil altså gå inn for to drøftingsmøtar mellom partane årleg. Forhandlingar etter hovedariffavtalen § 4.A.2 og 5.3 skal gjerast innan utgangen av mars og september kvart år.

Rullering og ajourhald

Revideringar vert gjort etter lokale forhandlingar. Revisjon av lokale lønspoliske retningslinjer skal gjerast av administrasjonsutvalet og kommunestyret. Mindre justeringar kan gjerast av rådmannen, etter drøftingar med dei tillitsvalde.

Rekruttering/særskild kompetanse

Arbeidstakargrupper som i periodar er vanskeleg å rekruttere, eller der kommunen har behov for særskild kompetanse, kan gjevast ei anna avlønning enn det som ligger til grunn for den lokale lønspolitikken.