

FRØYA KOMMUNE

ADMINISTRASJONSUTVALGET		Saksliste
Møtested: Frøya herredshus, Kommunestyresalen	Møtedato: 28.08.2018	Kl. 09:00

Møteinnkalling

Medlemmene innkalles herved til overnevnte møte. Forfall må straks meldes til informasjonen, Tlf 72 46 32 00 eller til postmottak@froya.kommune.no
Varamedlemmer møter etter nærmere beskjed.

Sakliste:

Saksnr.	Arkivsaksnr. Innhold
15/18	18/2227 GODKJENNING AV PROTOKOLL FRA MØTE 19.06.18
16/18	18/1889 REFERATSAK
17/18	18/2324 LØNNSPOLITISKE RETNINGSLINJER

Sistranda, 21.08.18

Berit Flåmo
Ordfører

Siv-Tove Skarshaug
Sekretær

Saksdokumentene er lagt ut til offentlig ettersyn på følgende sted:

www.froya.kommune.no.

Melding til medlemmene:

Det bes om at spørsmål som ønskes besvart under møtet må være overlevert ordfører/leder med kopi til politisk sekretariat senest 1 uke før møtet, fortrinnsvis på e-post. Dette med bakgrunn i en mer effektiv møteavvikling.

Ap og Sv har anledning til gruppemøte på møtedagen, kl. 08.00 i møterom A.
Borgelig gruppe har anledning til gruppemøte på møtedagen, kl. 08.00 i møterom C.

FRØYA KOMMUNE

Administrasjonsutvalget		Møtebok
Møtedato:	Arkivsaksnr:	Sak nr:
28.08.2018	18/2227	15/18
Saksbehandler:	Arkivkode:	Gradering:
Siv-Tove Skarshaug	033	

Saken skal behandles i følgende utvalg:		
15/18	Administrasjonsutvalget	28.08.2018

GODKJENNING AV PROTOKOLL FRA MØTE 19.06.18

Forslag til vedtak:

Protokoll fra møte 19.06.18 godkjennes som framlagt.

Vedlegg:

Protokoll fra møte 19.06.18

FRØYA KOMMUNE

Administrasjonsutvalget		Møtebok
Møtedato:	Arkivsaksnr:	Sak nr:
28.08.2018	18/1889	16/18
Saksbehandler:	Arkivkode:	Gradering:
Siv-Tove Skarshaug	033	

Saken skal behandles i følgende utvalg:		
16/18	Administrasjonsutvalget	28.08.2018

REFERATSAK

Forslag til vedtak:

Referatet tas til orientering.

Vedlegg:

Vedtatt fleksitidsreglement

FRØYA KOMMUNE

Administrasjonsutvalget		Møtebok
Møtedato:	Arkivsaksnr:	Sak nr:
28.08.2018	18/2324	17/18
Saksbehandler:	Arkivkode:	Gradering:
Kirsten R. Antonsen	081	

Saken skal behandles i følgende utvalg:		
17/18	Administrasjonsutvalget	28.08.2018

LØNSPOLITISKE RETNINGSLINJER

Forslag til vedtak:

Administrasjonsutvalget godkjenner forslag til nye lønnspolitiske retningslinjer.

Vedlegg:

Lønnspolitiske retningslinjer vedtatt i 2013 m/vedlegg
Forslag til nye lønnspolitiske retningslinjer m/vedlegg

Saksopplysninger:

I Hovedtariffavtalens kapittel 3.2 heter det at lønnspolitiske retningslinjer skal revideres regelmessig. Det er nå 5 år siden forrige vedtak, og Rådmann har nå foretatt en revidering av disse.

Det har vært nedsatt en arbeidsgruppe bestående av Utdanningsforbundet v/Marthe Reppe, Fagforbundet v/Bente Øyen og personalsjef Kirsten R Antonsen. Retningslinjene har også vært sendt ut til tillitsvalgte og virksomhetsledere på høring. Vi har hatt flere møter og har kommet fram til et endelig forslag.

Det som er nytt/endret i retningslinjene står skrevet med rød skrift.

Det er blant annet tatt inn følgende:

- avdelingsledere
- åpenhet (en av våre kjerneverdier)
- forhold knyttet til stilling og den ansatte
- korrigeringer i forhold til «Frøypakken»
- vedlegget er oppjustert i forhold til siste lokale forhandlinger

I forhold til hvilket nivå av ledere/mellomledere vi skal ha i Frøya kommune har Rådmann hatt flere diskusjoner rundt dette i Lederforum. Her ble det konkludert med at vi skal ha:

- Virksomhetsleder
- Avdelingsleder Virksomhetsleder løfter spørsmålet om det er behov for avdelingsleder til kommunalsjef. Beslutes i strategisk ledergruppe.
- Driftsleder

Har tatt inn et nytt punkt 3.2.5 Lønn særskilte stilliger

Vurdering:

Rådmann anbefaler at forslag til nye lønnspolitiske retningslinjer blir vedtatt

SAKSFRAMLEGG

Saksbehandler: Siv-Tove Skarshaug
Arkivsaksnr.: 18/2227

Arkiv: 033

Saken skal behandles i følgende utvalg:

Administrasjonsutvalget

GODKJENNING AV PROTOKOLL FRA MØTE 19.06.18

Forslag til vedtak:

Protokoll fra møte 19.06.18 godkjennes som framlagt.

Vedlegg:

Protokoll fra møte 19.06.18

FRØYA KOMMUNE

MØTEPROTOKOLL

Administrasjonsutvalget:			
Møtested:	Møtedato:	Møtetid:	Av utvalgets medlemmer møtte
Frøya herredshus, Kommunestyresalen	19.06.2018	13:00 - 13:45	9 av 9
Fra og med sak:	10/18		
Til og med sak:	14/18		

Faste representanter i Administrasjonsutvalget i perioden 2015 - 2019

<u>Ap/Sv:</u>	<u>Frp/Sp/H:</u>	<u>Arbeidstakerrepresentanter</u>
Berit Flåmo, ordfører Pål Terje Bekken, varaordfører Kristin Reppe Storø Gunn Heidi Hallaren	Aleksander Søreng Martin Nilsen <u>Venstre:</u> Arvid Hammernes	Fagforbundet: pt. Bente Øyen NITO: pt Kitt Julie Hansen

Faste representanter med forfall:

<u>Ap/Sv:</u>	<u>Frp/Sp/H:</u>	<u>Arbeidstakerrepresentanter</u>
Kristin Reppe Storø	<u>Venstre:</u>	

Vararepresentanter som møtte:

<u>Ap/Sv:</u>	<u>Frp/Sp/H:</u>	<u>Arbeidstakerrepresentanter</u>
Torbjørn Måsøval	<u>Venstre:</u>	

Merknader:

1. Innkalling til møte med saksliste ble enstemmig godkjent.

Underskrift:


Berit Flåmo
Ordfører


Kitt Julie Hansen
Protokollunderskriver


Siv-Tove Skarshaug
Sekretær

HOVEDUTSKRIFT

Utvalg: Administrasjonsutvalget
Møtedato: 19.06.2018

SAKSLISTE

Saksnr.	Arkivsaksnr. Innhold
10/18	18/1634 GODKJENNING AV PROTOKOLL FRA MØTE 05.06.18
11/18	18/1614 PRØVEORDNING MED BETALT PAUSE FOR ANSATTE I PLEIE OG OMSORG MED LANGVAKTSTURNUS.
12/18	16/2987 REVIDERING FLEKSITIDSREGLEMENT
13/18	18/991 LOKAL SÆRAVTALE VEDRØRENDE ARBEIDSTØY
14/18	18/1053 FRØYAPAKKEN

10/18

GODKJENNING AV PROTOKOLL FRA MØTE 05.06.18

Vedtak:

Protokoll fra møte 05.06.18 godkjennes som framlagt.

Enstemmig.

Forslag til vedtak:

Protokoll fra møte 05.06.18 godkjennes som framlagt.

11/18

PRØVEORDNING MED BETALT PAUSE FOR ANSATTE I PLEIE OG OMSORG MED LANGVAKTSTURNUS.

Vedtak:

1. Ansatte som ønsker å prøve ut moderat langvaktturnus med vaktlengde på 12 t og 15 min gis til sammen 1,5 time pause pr vakt med lønn. Pausene skal gjennomføres etter fastlagt plan.
2. Prøveperioden er på 6 måneder. En forlengelse av ordningen betinger at det legges frem en politisk sak om eventuelle økonomiske konsekvenser.

Enstemmig.

Forslag til vedtak:

1. Ansatte som ønsker å prøve ut moderat langvaktturnus med vaktlengde på 12 t og 15 min gis til sammen 1,5 time pause pr vakt med lønn. Pausene skal gjennomføres etter fastlagt plan.
2. Prøveperioden er på 6 måneder. En forlengelse av ordningen betinger at det legges frem en politisk sak om eventuelle økonomiske konsekvenser.

12/18

REVIDERING FLEKSITIDSREGLEMENT

Vedtak:

Administrasjonsutvalget godkjenner nytt punkt 1 i fleksitidsreglementet.

1. Formålet med fleksitidsordningen er fleksibel arbeidstid innenfor gitte rammer.
 - Reglementet gjelder ikke for de som jobber i helse- og omsorg i turnus, dagaktiviteter, utetjenesten, legekantoret, underviser i skoler, ansatte i barnehager, virksomhetsledere og rådmannsteamet.

- For arbeidstakere som har annen arbeidstid kan det avtales andre tidspunkter for kjernetid og ytre arbeidstid innenfor rammene av daglig og ukentlig arbeidstid i dette reglementet
- Sommertid gjelder for ansatte i kontoradministrasjonen på Herredshuset. Kontoradministrasjonen er de som til enhver tid har kontor plass på Herredshuset.
- Unntak fra reglene fastsettes etter avtale mellom arbeidsgiver og berørte arbeidstakere.
- Tilgjengelighet for brukerne må være like god som uten fleksitid.

Enstemmig.

Forslag til vedtak:

Administrasjonsutvalget godkjenner nytt punkt 1 i fleksitidsreglementet.

1. Formålet med fleksitidsordningen er fleksibel arbeidstid innenfor gitte rammer.
 - Reglementet gjelder ikke for de som jobber i helse- og omsorg i turnus, dagaktiviteter, utetjenesten, legekantoret, underviser i skoler, ansatte i barnehager, virksomhetsledere og rådmannsteamet.
 - For arbeidstakere som har annen arbeidstid kan det avtales andre tidspunkter for kjernetid og ytre arbeidstid innenfor rammene av daglig og ukentlig arbeidstid i dette reglementet
 - Sommertid gjelder for ansatte i kontoradministrasjonen på Herredshuset. Kontoradministrasjonen er de som til enhver tid har kontor plass på Herredshuset.
 - Unntak fra reglene fastsettes etter avtale mellom arbeidsgiver og berørte arbeidstakere.
 - Tilgjengelighet for brukerne må være like god som uten fleksitid.

13/18

LOKAL SÆRAVTALE VEDRØRENDE ARBEIDSTØY

Vedtak:

Administrasjonsutvalget godkjenner vedlagte særavtale m/tabell vedrørende arbeidstøy i Frøya kommune.

Alle arbeidstakerorganisasjonene kommer med innspill/prinsipper om arbeidstøy til budsjettbehandlingen innen 01.09.18.

Enstemmig.

Administrasjonsutvalgets behandling i møte 19.06.18:

Følgende endring i vedtak ble enstemmig vurdert tatt inn i forslaget:

Alle arbeidstakerorganisasjonene kommer med innspill/prinsipper om arbeidstøy til budsjettbehandlingen innen 01.09.18.

Forslag til vedtak:

Administrasjonsutvalget godkjenner vedlagte særavtale m/tabell vedrørende arbeidstøy i Frøya kommune.

Alle arbeidstakerorganisasjonene kommer med innspill om arbeidstøy til budsjettbehandlingen.

Vedtak:

Administrasjonsutvalget godkjenner den reviderte utgaven av «Frøyapakken». Denne gjelder for de som blir tilsatt i Frøya kommune etter 01.09.2018.

Rådmann bes utrede rekrutteringstiltak for å tiltrekke seg ansatte med lang fartstid/arbeidserfaring

Enstemmig.

Administrasjonsutvalgets behandling i møte 19.06.18:

Følgende forslag til tillegg i vedtak ble fremmt av NITO:

Rådmann bes utrede rekrutteringstiltak for å tiltrekke seg ansatte med lang fartstid/arbeidserfaring

Enstemmig.

Forslag til vedtak:

Administrasjonsutvalget godkjenner den reviderte utgaven av «Frøyapakken». Denne gjelder for de som blir tilsatt i Frøya kommune etter 01.09.2018.

SAKSFRAMLEGG

Saksbehandler: Siv-Tove Skarshaug
Arkivsaksnr.: 18/1889

Arkiv: 033

Saken skal behandles i følgende utvalg:

Administrasjonsutvalget

REFERATSAK

Forslag til vedtak:

Referatet tas til orientering.

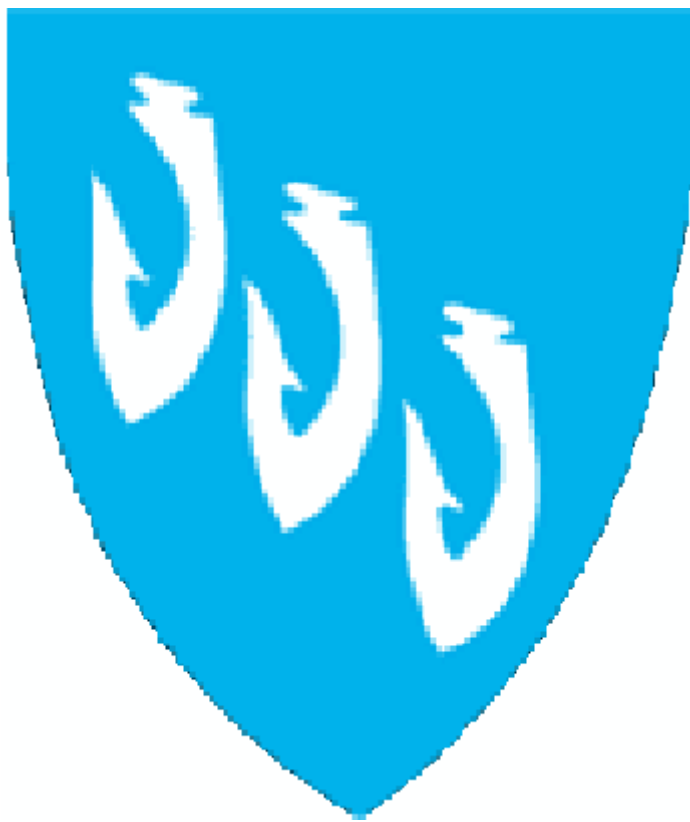
Vedlegg:

Vedtatt fleksitidsreglement



FRØYA KOMMUNE
Kraft og mangfold

FRØYA KOMMUNE



FLEKSITIDSREGLEMENT

Godkjent av administrasjonsutvalget 19.06.2018, sak 12/18

FLEKSITIDSREGLEMENT FOR FRØYA KOMMUNE:

1. Reglementets formål

Formålet med fleksitidsordningen er fleksibel arbeidstid innenfor gitte rammer.

- Reglementet gjelder ikke for de som jobber i helse- og omsorg i turnus, dagaktiviteter, utetjenesten, legekantoret, underviser i skoler, ansatte i barnehager, virksomhetsledere og rådmannsteamet.
- For arbeidstakere som har annen arbeidstid kan det avtales andre tidspunkter for kjernetid og ytre arbeidstid innenfor rammene av daglig og ukentlig arbeidstid i dette reglementet.
- Sommertid gjelder for ansatte i kontoradministrasjonen på Herredshuset. Kontoradministrasjonen er de som til enhver tid har kontor plass på Herredshuset.
- Unntak fra reglene fastsettes etter avtale mellom arbeidsgiver og berørte arbeidstakere.
- Tilgjengelighet for brukerne må være like god som uten fleksitid.

2. Kjernetid og ytre arbeidstid

- Normalarbeidstid for de med sommertid i Frøya kommune er 37,5 timer pr. uke, i perioden fra 15. september til og med 14. mai og 32,5 timer pr. uke i perioden 15. mai til og med 14. september.
For andre er arbeidstiden 37,5 timer pr. uke hele året.

Kjernetid er det tidsrommet arbeidstaker må være til stede, dvs fra klokka 09:00 – 15:00.

- Ytre arbeidstid er fra kl. 07.00 til kl. 09.00, og fra kl. 15.00 til kl. 17.00.
- Pålagt arbeidstid før kl. 07.00 og etter kl. 17.00 er å betrakte som overtid og reguleres gjennom hovedtariffavtalen. All overtid skal forhåndsgodkjennes av nærmeste leder.
- Ytre arbeidstid er den tid før og etter kjernetiden hvor den enkelte kan velge ankomst og avgang. Arbeid før og etter den ytre arbeidstiden regnes normalt ikke som vanlig arbeidstid, med mindre det foreligger en godkjenning i hvert enkelt tilfelle av virksomhetsleder.
- Hver arbeidstaker må føre arbeidstid og fravær i fleksitidsskjema. Fleksitidsskjema skal være åpent og lett tilgjengelig.
- Egne avtaler mellom arbeidstaker og arbeidsgiver om arbeidstid skal synliggjøres på samme skjema.

3. Tidsoverføring, avregning og avspasering

- Avregningsperioden fastsettes til 2 ganger pr. år, med avregningstidspunkter 1. januar og 1. juli
- Det tillates overført inntil 45 plusstimer eller 10 minustimer til neste periode. Tid utover 10 minustimer medfører trekk i lønn og tid over 45 plusstimer blir strøket.
- Det er ikke tillatt å bruke feriedager til å dekke opp minustid på fleksitidsskjemaet.
- Det kan ikke arbeides mer enn 12 timer pr. dag eller 48 timer pr. uke og det kan maksimalt avspaseres 2 hele fridager per måned. All avspasering innenfor kjernetiden må avtales med nærmeste leder.
- Ordningen gjelder også for deltidsansatte, men da skal pluss- og minustid regnes forholdsvis etter stillingsstørrelse.
- Det utbetales normalt ikke godtgjørelse for opptjente fleksitimer.
- Gjelder egne retningslinjer for reisetid, se retningslinjer for tjenestereiser i Frøya kommune.
- Fleksitidsreglementet gjelder ikke ved tjenestereise. Opptjent reisetid føres på fleksitidsskjemaet.

SAKSFRAMLEGG

Saksbehandler: Kirsten R. Antonsen
Arkivsaksnr.: 18/2324

Arkiv:

Saken skal behandles i følgende utvalg:

Administrasjonsutvalget

LØNNSPOLITISKE RETNINGSLINJER

Vedtak:

Forslag til vedtak:

Administrasjonsutvalget godkjenner forslag til nye lønnspolitiske retningslinjer.

Vedlegg:

Lønnspolitiske retningslinjer vedtatt i 2013 m/vedlegg

Forslag til nye lønnspolitiske retningslinjer m/vedlegg

Saksopplysninger:

I Hovedtariffavtalens kapittel 3.2 heter det at lønnspolitiske retningslinjer skal revideres regelmessig. Det er nå 5 år siden forrige vedtak, og Rådmann har nå foretatt en revidering av disse.

Det har vært nedsatt en arbeidsgruppe bestående av Utdanningsforbundet v/Marthe Reppe, Fagforbundet v/Bente Øyen og personalsjef Kirsten R. Antonsen. Retningslinjene har også vært sendt ut til tillitsvalgte og virksomhetsledere på høring. Vi har hatt flere møter og har kommet fram til et endelig forslag.

Det som er nytt/endret i retningslinjene står skrevet med rød skrift.

Det er blant annet tatt inn følgende:

- avdelingsledere
- åpenhet (en av våre kjerneverdier)
- forhold knyttet til stilling og den ansatte
- korrigeringer i forhold til «Frøyapakken»
- vedlegget er oppjustert i forhold til siste lokale forhandlinger

I forhold til hvilket nivå av ledere/mellomledere vi skal ha i Frøya kommune har Rådmann hatt flere diskusjoner rundt dette i Lederforum. Her ble det konkludert med at vi skal ha:

- Virksomhetsleder

- Avdelingsleder Virksomhetsleder løfter spørsmålet om det er behov for avdelingsleder til kommunalsjef. Beslutes i strategisk ledergruppe.
- Driftsleder

Har tatt inn et nytt punkt 3.2.5 Lønn særskilte stilliger

Vurdering:

Rådmann anbefaler at forslag til nye lønnspolitiske retningslinjer blir vedtatt

FRØYA KOMMUNE



LØNNSPOLITISKE RETNINGSLINJER

Vedtatt av administrasjonsutvalget i Frøya kommune den 11.06.13, sak 5/13

INNHOLD:

Begrepsavklaringer.....	3
Generelle bestemmelser.....	3
Formål.....	4
Lønn ved tilsetting.....	5
Lokale forhandlinger.....	6
Kriteriere for lokale lønnstillegg.....	6
Seniorpolitiske tiltak.....	8
Lønn interkommunalt samarbeid.....	9

BEGREPSAVKLARINGER

Lønnspolitikk:

Resultat av et lokalt samarbeid om hva som skal legges til grunn for lokale lønnstillegg og lønnplasseringer.

Lønnsstrategi:

Måten man ønsker å anvende lønnspolitikken på.

Overheng:

En prosentvis beregning som beskriver hvor mye lønnsnivået ved utløpet av et år ligger over gjennomsnittsnivået for hele året. Lønnstillegg som gis sent i året, fører til større overheng til neste år enn tilsvarende tillegg gitt tidlig i året.

Lønnsglidning:

Er en prosentvis beregning. Lønnsglidning gir uttrykk for den delen av lønnsveksten som, i sentrale tariffavtaler, ikke kan tilskrives tariffmessige tillegg. Eks. ansiennitetsopprykk og opprykk ved skifte av stilling.

Lønnsmessig progresjon:

Jevn lønnsstigning som kan sammenlignes med lønnsansiennitet

Virksomhetsleder = enhetsleder. Virksomhetslederne/enhetslederne har det fulle personal- og økonomiske ansvar på virksomheten/enheten

Fagledere, eks. vernepleiefaglig-/sykepleiefaglig leder har faglig ansvar og har først og fremst makt og myndighet i form av sitt fag og sin fagkunnskap

Gruppeledere/avdelingsledere/arbeidslagsledere har ansvaret for den daglige driften på sin avdeling/gruppe.

Naturlig lønnsmessig progresjon:

Lønnsutvikling som ikke avviker i særlig grad fra det store flertall av de ansatte

1. Generelle bestemmelser

Rådmannen har utarbeidet lokale lønnspolitiske retningslinjer, til bruk i organisasjonen ved blant annet rekruttering og ved gjennomføring av lokale lønnsforhandlinger.

Lokale lønnspolitiske retningslinjer skal være ett av mange redskaper som bygger opp om kommunens vedtatte arbeidsgiverpolitiske plattform og kommunens omdømmearbeid. For å synliggjøre vesentlige verdiforventninger til ansatte på alle plan, medtas i lønnspolitiske retningslinjer våre 3 verdier knyttet til arbeidsgiverstrategi 2020.

A. TROVERDIG:

Vi er lojale overfor vår felles visjon og våre verdier, og jobber sammen mot felles mål. I utøvelsen av vårt arbeid handler det ikke bare om hva vi gjør, men hvordan og hvorfor vi gjør det. Det fordrer derfor at våre tjenester bygger på høy faglig kompetanse, og at vi er ryddige, redelige, åpne og ærlige, og at vi som kommune er entydige og konsistente i hvordan vi framstår.

B. RESPEKT:

Vi møter hverandre med romslighet, raushet og viser hverandre høy grad av tillit. Som mennesker er vi ulike, og det skal være rom for forskjellighet, personligheter, andres egenart, meninger og holdninger.

C. ENGASJERT:

Vi er offensive i forhold til å utføre våre oppgaver og i møte med våre brukere og deres ulike tjenestebehov. Vi oppmuntrer hverandre til å være resultatorienterte, kvalitetsbevisste og målretta. Vi utnytter hverandres ferdigheter, kreativitet og pågangsmot.

1.1 Formål

Frøya kommunes lønnspolitikk skal være et virkemiddel for:

- å rekruttere og beholde nødvendig kompetanse i alle deler av kommunens virksomhet
- å gjøre det attraktivt å søke stillinger i kommunen
- å utvikle brukerfokus og serviceholdninger/sikre kvalitativt gode tjenester
- å utvikle likelønn/likestilling i organisasjonen
- å motivere til kompetanseutvikling

1.2 Fastsetting av lønnspolitikk

Tariffavtalen for KS-området forutsetter en lokal lønnspolitikk i og med at det fra sentralt hold kun fastsettes en minstelønn for stillingsgrupper etter utdanningsnivå. For at lønnspolitikken skal fungere i forhold til målsettingen, er det viktig at prinsippene er godt kjent og har bred aksept i organisasjonen. Kommunens lønnspolitikk skal derfor drøftes med interne ledere, arbeidstakerorganisasjonene og politisk nivå. Etter at alle har hatt muligheter for å komme med innspill, fastsettes lønnspolitikk av administrasjonsutvalget. Retningslinjene skal vurderes etter hvert hovedtariffoppgjør etter initiativ fra arbeidsgiver.

1.3 Forhold mellom sentral og lokal lønnsfastsetting.

Kommunen er omfattet av tariffavtale inngått på sentralt hold. Utgangspunktet for lønnsfastsetting er derfor grunnplassering i henhold til sentral tariffavtale.

I den sentrale tariffavtalen angis minstelønn for de forskjellige stillingskategoriene. Det er derfor behov for lokale retningslinjer som skal gi veiledning ved lønnsfastsetting og sikre en ensartet praksis for de ulike områdene.

Retningslinjene skal være et grunnlag for lokal lønnsfastsetting som skjer på følgende måte:

- ved tilsetting
- ved lokale forhandlinger

2. Lønn ved tilsetting

2.1 Utlysingstekst

Grunnlaget for lønnsfastsetting er hovedtariffavtalen.

Utlysningsteksten skal gjennomarbeides grundig for å sikre rett avlønning ved tilsetting

Dersom en i utgangspunktet er åpen for søkere med ulikt kompetansenivå, må også lønnsangivelsen i utlysningsteksten gjenspeile dette. Dersom en ikke ønsker å binde opp lønnsnivået og slik begrense søkermassen, kan en evt. Lyse ut stillingen med lønn etter avtale. Dette skal drøftes med tillitsvalgte.

2.2 Rammen for lønnsfastsetting

Lønnsfastsetting skal skje i forhold til hovedtariffavtalen for tariffområdet som angir minstelønn for de fleste stillingene.

I de tilfeller lønn fastsettes ut over minstelønn, skal dette drøftes med hovedtillitsvalgte.

Utover dette skal følgende vurderes:

- Søkerens utdanning og erfaring-
- Tilgangen til arbeidskraft innen området
- Kompleksitet og ansvar knyttet til stillingen sett i forhold til tilsvarende stillinger i organisasjonen.
- Frøypakken (rekruttere og beholde)
- Lønnsnivå i sammenlignbare kommuner

Alle sykepleiere som blir ansatt i kommunen gis minimum 10 års lønnsansiennitet. Vedtatt i særskilte forhandlinger med virkningsdato 01.11.2010

Alle lærere som blir ansatt i Frøya kommune gis minimum 8 års lønnsansiennitet. Vedtatt i særskilte forhandlinger med virkningsdato 01.01.2012.

2.3 Tilsetting i vikariat

Ved tilsetting i vikariat skal retningslinjene for nytilsetting legges til grunn

3. Lokale forhandlinger

Forhandlingsbestemmelsene er gjengitt i HTA kap. 3,4 og 5, og den lokale lønnspolitikken er utdypende i forhold til dette.

3.1 Lokal tilpassing til forhandlingsbestemmelsene

3.1.1 Lederstruktur og forhandlingsbestemmelser

Kap. 3,4,1 gjelder som forhandlingsbestemmelse for rådmannen og kommunalsjefen.

Kap. 3.4.2 gjelder som forhandlingsbestemmelse for samtlige virksomhetsledere.

For øvrig ledere/fagledere gjelder forhandlingsbestemmelsene i kap. 4, evt. I kap. 5 for de stillingene som er plassert her.

3.1.2 Avgrensninger

Forhandlingsbestemmelsene ang. lønnsendring ved endringer i stilling og for å rekruttere og beholde arbeidstakere anses som uttømmende. (Kap. 4.A.2, 4.A.3 og kap. 5.3)

De lokale bestemmelsene nedenfor skal være retningsgivende m.h.t. årlige lønnsvurderinger for ordinære årlige forhandlinger (for ledere: KAP.3.4.1 og 3.4.2 – for øvrige tilsatte: kap. 4.A.1 og kap.5.2)

3.2 Kriterier for lokale lønnstillegg

3.2.1 Generelle føringer

Lik lønn

Frøya kommune skal tilstrebe lik avlønning mellom menn og kvinner med samme krav til utdanning både innen den enkelte yrkesgruppe og mellom ulike yrkesgrupper hvor det kreves tilnærmet likt utdanningsnivå.

Lokale forhandlinger bør være med på å rette opp lokale utilsiktede skjevheter. Partene kan bli enige om at alle i en stillingskode eller ved en enhet gis lønnsopprykk. Lokale lønnsforhandlinger kan ha ulik profil fra år til år avhengig av hva som er føringer fra de sentrale partene.

Lønnsutvikling

Ved lokale forhandlinger skal det legges vekt på å gi en naturlig lønsmessig progresjon, særlig for de gruppene som ikke kommer inn under sentrale ansiennitetsbestemmelser.

Lokale lønnstillegg skal vurderes ut fra to hovedfaktorer.

1. Forhold knyttet til stillingen
2. Forhold knyttet til den ansatte

Frøya kommune vil arbeide for å få til et system som belønner innsats (eks. lederavtaler), kreativitet og engasjement

Virksomhetsleder kan kalles inn til forhandlinger for å gi opplysninger ved forhandlingsutvalgets vurdering av den enkelte arbeidstakers lønns plassering.

3.2.2. Kriterier knyttet til stillingen

- Fagansvar, herunder omfang av økonomi- og personalansvar???
- Lønn for funksjon som er tillagt en stilling og som ikke godtgjøres særskilt, skal avlønnes med funksjonstillegg.

Funksjonstillegg skal følge funksjonen og skal ikke gis som en personlig ordning

3.2.3 Kriterier knyttet til ansatte på individ- og gruppenivå

Arbeidsgiver vil prioritere arbeidstakere/grupper som:

- Gjør seg positivt bemerket i forhold til utførelsen av arbeidet og overfor brukerne
- Bidrar til utvikling av tjenesten
- Kan dokumentere gode resultater i forhold til tjenesteproduksjon, bl.a. høy brukertilfredshet og et godt arbeidsmiljø
- Bidrar særskilt til å utvikle et godt arbeidsmiljø
- Utvikle sin kompetanse gjennom etter- og videreutdanning. Har innført fagstige fra 01.07.11
- Ansatte som er stabil i sitt arbeidsforhold til kommunen, og som har evne og vilje til omstilling og nytenkning

3.2.4 Lønn for virksomhetsledere

Arbeidsgiver bør prioritere følgende ved lønnsforhandlinger

- Størrelse på virksomheten

- lederkompetanse
- Ledere skal ha høyere lønn enn den hun/han er satt til å lede
- Faglig spennvidde
- Evt. flere tjenestesteder
- Lønnsnivået i Frøya kommune
- Lederavtaler
- Behov for å beholde kvalifisert arbeidskraft

4. Seniorpolitikk

Frøya kommune skal legge forholdene til rette for en livsfaseorientert seniorpolitikk, slik at kunnskaper, ferdigheter og erfaringer blir utnyttet til beste for den enkelte medarbeider og kommunen.

- **Stimuleringstiltak etter fylte 58 år**
 Ekstra friuke fra 58 år behandles som permisjon med lønn.
 Denne uka kan benyttes mer fleksibelt, dette ut fra behovet hos den enkelte arbeidstaker. Dette kan bety at senioren kan benytte seg av ulike ordninger, som bl.a.:
 - en sammenhengende uke permisjon m/lønn
 - kortere dager tilsvarende en uke
 - redusere stillingsstørrelsen tilsvarende en uke
- **Stimuleringstiltak fra fylte 62 år**
 Redusert arbeidstid med max 5 % med full lønn.
 Dersom arbeidstakeren selv ønsker det kan ressursen brukes til mentoroppgave eller kompetanseheving. (Viser for øvrig til kommunens egen plan for seniorpolitikk vedtatt i administrasjonsutvalget sak 15/06)

LØNN FOR STILLINGER I FRØYA OG HITRA KOMMUNER SOM INNGÅR I INTERKOMMUNALT SAMARBEID

Frøya og Hitra kommuner vil sammen søke å tilrettelegge attraktive arbeidsplasser som gjør det mulig å rekruttere og beholde kompetente medarbeidere i en felles bo- og arbeidsregion på øyene. Frøya og Hitra kommuner vil arbeide for at lønns- og arbeidsvilkår for ansatte i interkommunale samarbeidsordninger mellom Frøya og Hitra kommuner så langt mulig er likeverdige. Tilsvarende vil kommunene søke å tilrettelegge for mest mulig like lønns- og arbeidsvilkår også for andre stillinger/stillingsgrupper hvor kommunen utfordres med å rekruttere og beholde kompetent personell.

Med lønn menes her fast ordinær lønn med faste avtalte tillegg, men eksklusive overtid.

Spesielt for ansatte i interkommunale tjenester i øyregionen:

1. Ved endring i arbeidsgiveransvar som følge av interkommunalt samarbeid beholder den ansatte lønnen vedkommende hadde hos tidligere arbeidsgiver. Framtidig lønnsutvikling blir i henhold til stillingsinnhold i ny stilling og lønnspolitiske retningslinjer hos ny arbeidsgiver. For framtidig lønnsutvikling vises det til HTA og til arbeidsgivers lønnspolitiske retningslinjer slik de er vedtatt i partssammensatt utvalg.

2. Frøya og Hitra kommuner vil etablere likeverdige lønnsvilkår for ansatte som jobber innenfor kommunesamarbeidet. Med likeverdige lønnsvilkår menes tilnærmet lik lønn for stillinger med krav til likeverdig kompetanse og likeverdig stillingsinnhold i det daglige.

3. Frøya og Hitra kommuner avvikler felles lønnspolitisk drøftingsmøte minst en gang i året sammen med tillitsvalgte i de to kommunene for å drøfte framtidig lønnsutvikling for ansatte innenfor de interkommunale tjenesteområdene. I møtet bør også drøftes mulig bruk av lønn som virkemiddel for å rekruttere og beholde ansatte innenfor de kommunale basistjenestene. Felles drøftingsmøte avholdes i juni hvert år.

4. Lederlønn skal tilpasses lønnsnivået til underordnede, stillingens innhold og kompleksitet, resultater og for øvrig lønnsnivået for lederstillinger totalt sett i den enkelte kommune.

5. Lønnstilpasninger og senere lønnsutvikling, ut over sentralt fastsatt minstelønn/minstelønnsutvikling, skjer som hovedregel gjennom ordinære lønnsforhandlinger i den enkelte kommune.

VEDLEGG TIL LØNNSPOLITISKE RETNINGSLINJER:



FRØYA KOMMUNE
Kraft og mangfold

Vi har følgende funksjonstillegg pr. 01.01.2017:

LÆRERE:

Kontaktlærer	Kr. 27.000
	Kr. 32.000
Få delt	Kr. 29.000

PEDAGOGISKE LEDERE:

Sikringsbestemmelse/ Funksjonstillegg	Kr. 32.000
--	------------

SFO-LEDERE:

Tillegg (uavhengig av stillingsstørrelse)	Kr. 20.000
--	------------

PLO

Dialyse	Kr. 20.000
Aktiv natt	Kr. 20.000
BPA	Kr. 10.000
Veileder lærlinger	Kr. 10.000 (pr.år pr.lærling)
Primærkontakt Moa/Øvergården	Kr. 5.600

REKRUTTERING:

Rekrutteringspatrulje	Kr. 4.000
-----------------------	-----------

Alle sykepleiere/vernepleiere gis minimum 10 års ansiennitet ved ansettelse.

Alle andre med høyskoleutdanning gis 8 års ansiennitet ved fast ansettelse

Ledende renholder, ledende vaktmester og formenn har funksjonstillegg på kr. 32.000 (i 100 % stilling)

NK:

Nk teknisk har funksjonstillegg på kr. 20.000.

FRØYA KOMMUNE



LØNNSPOLITISKE RETNINGSLINJER

Vedtatt av administrasjonsutvalget i Frøya kommune den

INNHold:

Begrepsavklaringer.....	3
Generelle bestemmelser.....	3
Formål.....	4
Lønn ved tilsetting.....	5
Lokale forhandlinger.....	6
Kriteriere for lokale lønnstillegg.....	7
Seniorpolitiske tiltak.....	10

BEGREPSAVKLARINGER

Lønnspolitikk:

Resultat av et lokalt samarbeid om hva som skal legges til grunn for lokale lønnstillegg og lønsplasseringer.

Lønnsstrategi:

Måten man ønsker å anvende lønnspolitikken på.

Overheng:

En prosentvis beregning som beskriver hvor mye lønnsnivået ved utløpet av et år ligger over gjennomsnittsnivået for hele året. Lønnstillegg som gis sent i året, fører til større overheng til neste år enn tilsvarende tillegg gitt tidlig i året.

Lønnsglidning:

Er en prosentvis beregning. Lønnsglidning gir uttrykk for den delen av lønnsveksten som, i sentrale tariffavtaler, ikke kan tilskrives tariffmessige tillegg. Eks. ansiennitetsopprykk og opprykk ved skifte av stilling.

Lønsmessig progresjon:

Jevn lønnsstigning som kan sammenlignes med lønnsansiennitet

Virksomhetslederne har det overordna ansvar for fag, personal og økonomi på sin virksomhet

Avdelingslederne har det overordna og daglige ansvar for fag eller personal eller økonomi på sin avdeling/tjenesteområde

Driftsleder har ansvaret for den daglige driften på sin avdeling/gruppe.

Naturlig lønsmessig progresjon:

Lønnsutvikling som ikke avviker i særlig grad fra det store flertall av de ansatte

1. Generelle bestemmelser

Rådmannen har utarbeidet lokale lønnspolitiske retningslinjer, til bruk i organisasjonen ved blant annet rekruttering og ved gjennomføring av lokale lønnsforhandlinger.

Rådmann gjennomfører forhandlinger i kap.3

Forhandlingsutvalget, som består av personalsjef, 1 fra rådmannsteam og 1 virksomhetsleder, forhandler i kap. 4 og 5, og ellers ved særskilte forhandlinger.

Lokale lønnspolitiske retningslinjer skal være ett av mange redskaper som bygger opp om kommunens vedtatte arbeidsgiverpolitiske plattform og kommunens omdømmearbeid. For å

synliggjøre vesentlige verdiforventninger til ansatte på alle plan, medtas i lønnspolitiske retningslinjer kjerneverdier knyttet til arbeidsgiverstrategi 2020.

ÅPENHET:

Vi skal gi god informasjon og det skal være en stor grad av offentlighet.
Resultater skal være lett tilgjengelig for alle.

RESPEKT:

Vi møter hverandre med romslighet, raushet og viser hverandre høy grad av tillit. Som mennesker er vi ulike, og det skal være rom for forskjellighet, personligheter, andres egenart, meninger og holdninger.

ENGASJERT:

Vi er offensive i forhold til å utføre våre oppgaver og i møte med våre brukere og deres ulike tjenestebehov. Vi oppmuntrer hverandre til å være resultatorienterte, kvalitetsbevisste og målretta. Vi utnytter hverandres ferdigheter, kreativitet og pågangsmot.

TROVERDIG:

Vi er lojale overfor vår felles visjon og våre verdier, og jobber sammen mot felles mål. I utøvelsen av vårt arbeid handler det ikke bare om hva vi gjør, men hvordan og hvorfor vi gjør det. Det fordrer derfor at våre tjenester bygger på høy faglig kompetanse, og at vi er ryddige, redelige, åpne og ærlige, og at vi som kommune er entydige og konsistente i hvordan vi framstår.

1.1 Formål

Frøya kommunes lønnspolitikk skal være et virkemiddel for:

- å rekruttere og beholde nødvendig kompetanse i alle deler av kommunens virksomhet
- å gjøre det attraktivt å søke stillinger i kommunen
- å utvikle brukerfokus og serviceholdninger/sikre kvalitativt gode tjenester
- å utvikle likelønn/likestilling i organisasjonen
- å motivere til kompetanseutvikling

1.2 Fastsetting av lønnspolitikk

Tariffavtalen for KS-området forutsetter en lokal lønnspolitikk i og med at det fra sentralt hold kun fastsettes en minstelønn for stillingsgrupper etter utdanningsnivå. For at lønnspolitikken skal fungere i forhold til målsettingen, er det viktig at prinsippene er godt kjent og har bred aksept i organisasjonen. Kommunens lønnspolitikk skal derfor drøftes med interne ledere, arbeidstakerorganisasjonene og politisk nivå. Etter at alle har hatt muligheter for å komme med innspill, fastsettes lønnspolitikk av administrasjonsutvalget. Retningslinjene skal vurderes etter hvert hovedtariffoppgjør etter initiativ fra arbeidsgiver.

1.3 Forhold mellom sentral og lokal lønnsfastsetting.

Kommunen er omfattet av tariffavtale inngått på sentralt hold. Utgangspunktet for lønnsfastsetting er derfor grunnplassering i henhold til sentral tariffavtale.

I den sentrale tariffavtalen angis minstelønn for de forskjellige stillingskategoriene. Det er derfor behov for lokale retningslinjer som skal gi veiledning ved lønnsfastsetting og sikre en ensartet praksis for de ulike områdene.

Retningslinjene skal være et grunnlag for lokal lønnsfastsetting som skjer på følgende måte:

- ved tilsetting
- ved lokale forhandlinger

2. Lønn ved tilsetting

2.1 Utlysingstekst

Grunnlaget for lønnsfastsetting er hovedtariffavtalen.

Utlysningsteksten skal gjennomarbeides grundig for å sikre rett avlønning ved tilsetting. Dersom en i utgangspunktet er åpen for søkere med ulikt kompetansenivå, må også lønnsangivelsen i utlysningsteksten gjenspeile dette. Dersom en ikke ønsker å binde opp lønnsnivået og slik begrense søkermassen, kan en evt. Lyse ut stillingen med lønn etter avtale. Dette skal drøftes med tillitsvalgte.

2.2 Rammen for lønnsfastsetting

Lønnsfastsetting skal skje i forhold til hovedtariffavtalen for tariffområdet som angir minstelønn for de fleste stillingene.

I de tilfeller lønn fastsettes ut over minstelønn, skal dette drøftes med hovedtillitsvalgte.

Utover dette skal følgende vurderes:

- Søkerens utdanning og erfaring-
- Tilgangen til arbeidskraft innen området
- Kompleksitet og ansvar knyttet til stillingen sett i forhold til tilsvarende stillinger i organisasjonen.
- Frøyapakken (rekruttere og beholde)
- Lønnsnivå i sammenlignbare kommuner

Alle sykepleiere **og vernepleiere** som blir **fast** ansatt i kommunen gis **lønn som for 10 års lønnsansiennitet, jfr. «Frøyapakken»**

Alle **andre med minimum 3-årig høyskole eller høyere utdanning**, som blir **fast** ansatt i Frøya kommune gis **lønn som for 8 års lønnsansiennitet, jfr. «Frøypakken»**

2.3 Tilsetting i vikariat

Ved tilsetting i vikariat skal retningslinjene for nytilsetting legges til grunn

3. Lokale forhandlinger

Forhandlingsbestemmelsene er gjengitt i HTA kap. 3,4 og 5, og den lokale lønnspolitikken er utdypende i forhold til dette.

3.1 Lokal tilpassing til forhandlingsbestemmelsene

3.1.1 Lederstruktur og forhandlingsbestemmelser

Kap. 3,4,1 gjelder som forhandlingsbestemmelse for rådmannen og kommunalsjefen.

Kap. 3.4.2 gjelder som forhandlingsbestemmelse for samtlige virksomhetsledere.

Kap. 3.4.3 gjelder som forhandlingsbestemmelse for samtlige avdelingsledere

Kap. 3.5 Hovedtillitsvalgt. Bestemmelsen gjelder arbeidstaker som er innvilget hel permisjon for å fungere som hovedtillitsvalgt. Avlønningen vurderes etter drøftinger en gang i året.

For øvrig ledere/fagledere gjelder forhandlingsbestemmelsene i kap. 4, evt. I kap. 5 for de stillingene som er plassert her.

3.1.2 Avgrensninger

Forhandlingsbestemmelsene ang. lønnsendring ved endringer i stilling og for å rekruttere og beholde arbeidstakere anses som uttømmende. (Kap. 4.A.2, 4.A.3 og kap. 5.3)

De lokale bestemmelsene nedenfor skal være retningsgivende m.h.t. årlige lønnsvurderinger for ordinære årlige forhandlinger (for ledere: KAP.3.4.1 og 3.4.2 – for øvrige tilsatte: kap. 4.A.1 og kap.5.2)

3.2 Kriterier for lokale lønnstillegg

3.2.1 Generelle føringer

Lik lønn

Frøya kommune skal tilstrebe lik avlønning mellom menn og kvinner med samme krav til utdanning både innen den enkelte yrkesgruppe og mellom ulike yrkesgrupper hvor det kreves tilnærmet likt utdanningsnivå.

Lokale forhandlinger bør være med på å rette opp lokale utilsiktede skjevheter. Partene kan bli enige om at alle i en stillingskode eller ved en enhet gis lønnsopprykk. Lokale lønnsforhandlinger kan ha ulik profil fra år til år avhengig av hva som er føringer fra de sentrale partene.

Lønnsutvikling

Ved lokale forhandlinger skal det legges vekt på å gi en naturlig lønsmessig progresjon, særlig for de gruppene som ikke kommer inn under sentrale ansiennitetsbestemmelser.

Lokale lønnstillegg skal vurderes ut fra to hovedfaktorer.

1. Forhold knyttet til stillingen

Objektive kriterier knyttet til selve stillingen:

- Kompetansekrav
- Grad av selvstendighet og myndighet
- Antall ansatte og personer en har veiledningsoppgaver for, og omfanget av oppgavene
- Økonomiansvar og størrelse på budsjett
- Grad av forutsigbarhet i oppgaver
- Antall personer en har ansvar for å yte tjenester til og omfanget av tjenestene
- Kompleksitet/faglig spennvidde

2. Forhold knyttet til den ansatte

Kompetanse:

- Objektive kriterier knyttet til utdanning og praksis
- Realkompetanse
- Fagbrev eller sammenliknbar utdanning fra videregående skole
- Utdanning på høyskole /-masternivå

Alle arbeidstakere har et medansvar for egen utvikling og for å holde seg oppdatert i forhold til avdelingens og kommunens totale kompetansebehov.

Innsats:

Forhold til kriterier knyttet til innsats er i mange tilfeller vanskelig å måle, og må til en viss grad være skjønnsmessig basert. Kriterier kan brukes både i forhold til gruppe og individ.

Generelt:

- Vilje og evne til å ta meransvar ut over det som naturlig tillegger funksjonen/stillingen
- Særlige bidrag til å utvikle tjenestene i tråd med enhetens mål
- Særlige bidrag til å utvikle et godt arbeidsmiljø
- Vilje og evne til samarbeid internt på enheten, og mellom enheter og fagområder
- Vilje og evne til å utvikle effektive og gode tjenester

Ledelse:

- Oppnådde resultat i forhold til enhetens og kommunens mål, herunder vedtatte budsjetterammer
- Utøvelse av lederskap, herunder arbeidsmiljø, samarbeid internt og med andre, utvikling av enheten, problemløsning og service til brukerne
- Kompleksitet i arbeidsoppgaver
- Betydelige organisatoriske endringer
- Gjennomført relevant lederutdanning
- Behov for å beholde kvalifisert arbeidskraft

Virksomhetsleder kan være med å prioritere i forhold til mottatte krav på sin virksomhet.

Virksomhetsleder/avdelingsleder kan kalles inn til forhandlinger for å gi opplysninger ved forhandlingsutvalgets vurdering av den enkelte arbeidstakers lønns plassering.

3.2.2. Kriterier knyttet til stillingen

- Lønn for funksjon som er tillagt en stilling og som ikke godtgjøres særskilt, skal avlønnes med funksjonstillegg.

Funksjonstillegg skal følge funksjonen og skal ikke gis som en personlig ordning

3.2.3 Kriterier knyttet til ansatte på individ- og gruppenivå

Arbeidsgiver vil prioritere arbeidstakere/grupper som:

- Gjør seg positivt bemerket i forhold til utførelsen av arbeidet og overfor brukerne
- Bidrar til utvikling av tjenesten

- Kan dokumentere gode resultater i forhold til tjenesteproduksjon, bl.a. høy brukertilfredshet og et godt arbeidsmiljø
- Bidrar særskilt til å utvikle et godt arbeidsmiljø
- Utvikle sin kompetanse gjennom etter- og videreutdanning. Har innført fagstige fra 01.07.11
- Ansatte som er stabil i sitt arbeidsforhold til kommunen, og som har evne og vilje til omstilling og nytenkning

3.2.4 Lønn for virksomhetsledere og avdelingsledere

Frøya kommune har inngått lederavtaler med alle virksomhetsledere som skal belønne innsats, kreativitet og engasjement.

Arbeidsgiver bør prioritere følgende ved lønnsforhandlinger

- Størrelse på virksomheten eller avdelingen
- lederkompetanse
- Ledere bør ha høyere lønn enn den hun/han er satt til å lede
- Faglig spennvidde
- Evt. flere tjenestesteder
- Rammeovergripende oppgaver
- Lønnsnivået i Frøya kommune
- Lederavtaler (gjelder virksomhetsledere)
- Behov for å beholde kvalifisert arbeidskraft
- Lang ansiennitet

3.2.5 Lønn særskilte stillinger

Spesielle fagstillinger som er vanskelig å rekruttere personer til, kan ha høyere lønn enn tariff

4. Seniorpolitikk

Frøya kommune skal legge forholdene til rette for en livsfaseorientert seniorpolitikk, slik at kunnskaper, ferdigheter og erfaringer blir utnyttet til beste for den enkelte medarbeider og kommunen.

- **Stimuleringstiltak etter fylte 58 år**
Ekstra friuke fra 58 år behandles som permisjon med lønn.
Denne uka kan benyttes mer fleksibelt, dette ut fra behovet hos den enkelte arbeidstaker. Dette kan bety at senioren kan benytte seg av ulike ordninger, som bl.a.:
 - en sammenhengende uke permisjon m/lønn
 - kortere dager tilsvarende en uke
 - redusere stillingsstørrelsen tilsvarende en uke
- **Stimuleringstiltak fra fylte 62 år**
Redusert arbeidstid med max 5 % med full lønn.
Dersom arbeidstakeren selv ønsker det kan ressursen brukes til mentoroppgave eller kompetanseheving. (Viser for øvrig til kommunens egen plan for seniorpolitikk vedtatt i administrasjonsutvalget sak 15/06)

VEDLEGG TIL LØNNSPOLITISKE RETNINGSLINJER:



FRØYA KOMMUNE
Kraft og mangfold

Vi har følgende funksjonstillegg pr. 01.08.2017:

LÆRERE:

Kontaktlærer u/16 elever	Kr. 27.000
Kontaktlærer o/16 elever	Kr. 32.000
Få delt	Kr. 29.000

PEDAGOGISKE LEDERE:

Sikringsbestemmelse	Kr. 32.000
---------------------	------------

SFO-LEDERE:

Tillegg	Kr. 20.000 (uavhengig av stillingsstørrelse)
---------	--

PLO

Dialyse	Kr. 20.000 (i hel stilling)
Aktiv natt	Kr. 20.000 (i hel stilling)
BPA	Kr. 10.000 (i hel stilling)
Veileder lærlinger	Kr. 10.000 (pr.år pr.lærling)
Livsgledekonsulent	Kr. 15.000 (uavhengig av stillingsstørrelse)

REKRUTTERING:

Rekrutteringspatrolje	Kr. 4.000
-----------------------	-----------

Alle sykepleiere/vernepleiere gis **lønn tilsvarende** minimum 10 års ansiennitet ved **fast** ansettelse.

Alle andre med høgskoleutdanning **eller høyere utdanning** gis **lønn tilsvarende minimum** 8 års ansiennitet ved fast ansettelse

Sykepleiere/vernepleiere gis kr. 30.000 i turnustillegg pr. år ut i fra stillingsstørrelse. Ved opphør av turnus faller tillegget bort. (Gjelder fra 01.09.18)

Driftsledere har funksjonstillegg på kr. 32.000 (i 100 % stilling)

