

SAKSFRAMLEGG

<i>Saksnr</i>	<i>Utvalg</i>	<i>Motedato</i>
	Formannskapet	

Saksbehandler: Bente Kristiansen**Godkjenning av protokoller lokale lønnsforhandlinger 2016****Sakens bakgrunn og innhold:**

Lønninger til offentlig ansatte er ikke unntatt off., men opplysninger skal ikke legges ut på hjemmesiden, jf. § 7e i forskriftene til offentlighetsloven. Unntatt denne bestemmelsen er lederlønn.

Fagorganisering er imidlertid å betrakte som sensitive opplysninger, og alle protokollene må derfor unntas i h.h.t. offentlighetslovens § 13, jf. forvaltningslovens § 13. Ved krav om innsyn må da opplysninger om fagorganisering sladdes.

Protokollene deles derfor ut i møtet.

Vedlegg:

1. Signert protokoll– Utdanningsforbundet, kap 3
2. Signert protokoll – Utdanningsforbundet kap 5
3. Signert protokoll- Fagforbundet kap 3
4. Signert protokoll- Fagforbundet kap 5
5. Signert protokoll– Delta
6. Signert protokoll – Akademikerne
7. Signert protokoll – Tekna
8. Signert protokoll – Econa
9. Signert protokoll – NITO kap 3
10. Signert protokoll- NITO kap 5
11. Signert protokoll – Bibliotekarforbundet
12. Signert protokoll – Samfunnsviterne kap 3
13. Signert protokoll – Samfunnsviterne kap 5
14. Signert protokoll – Jordmorforeningen

Administrative tillegg (ingen forhandlinger):

1. Enhetsleder ved PRO
2. Rådgiver, økonomiavdelingen
3. Rådgiver, flyktningetjenesten
4. Parats medlem
5. Legeforeningens medlem
6. Norsk lektorlags medlem

Med bakgrunn i Hovedtariffavtalen (HTA) for tariffperioden 1.5.2015 - 30.4.2016 og lønnspolitiske retningslinjer for Bjugn kommune, er det avholdt lønnspolitisk drøftingsmøte 29. september. Forhandlinger ble gjennomført 26. og 27. oktober.

Det er foretatt lønnsforhandlinger i Hovedtariffavtalens (HTA) kap. 3 pkt. 3.4.1. og kap.3.4.2, samt kap.5.2
Vurdering av lederlønninger kap. 3 og ansatte i kap. 5 skal gjennomføres en gang i året.

Grunnlag for vurderingene er ett eller flere av følgende kriterier:

- Endret ansvarsområde
- Oppnådde resultat i forhold til virksomhetens mål
- Utøvelse av lederskap
- Betydelige organisatoriske endringer
- Behov for å beholde kvalifisert arbeidskraft

Oppnås ikke enighet, avgjøres tvisten ved lokal nemd eller pendelvoldgift, jfr. Hovedavtalen del A § 6-2.

Videre sier HTA at alle innenfor tariffområdet normalt skal være sikret en lønnsutvikling i tariffperioden.

Vurdering:

De lokale partene skal gjennomføre forhandlinger etter denne bestemmelsen innen 1. oktober hvert år.

Ved lønnsregulering for disse stillingene tas det hensyn til lønnsutviklingen i tariffområdet, kommunen/fylkeskommunen/bedriftens totale situasjon, herunder økonomi og krav til effektivitet.

Ved forhandlingene kan det gis både generelle og individuelle tillegg, samt avtales at hele eller deler av lønnsreguleringen fordeles av arbeidsgiver.

Årslønnsvekstramme fra KS ble satt til 2, 4% i kap 4.

Virkningsdato for lønnsendringer er 1. mai med mindre partene lokalt kommer til enighet om annen dato for iverksetting.

Prinsipper for individuell lønnsfastsettelse:

Ved lønnsfastsettelsen skal det bl.a. tas hensyn til stillingens kompleksitet, og den enkelte ansattes kompetanse, ansvar, innsats, resultatoppnåelse og behov for å rekruttere og beholde arbeidstakere.

Det kan avtales lokalt at ulempetilleggene inkluderes i stillingens lønn.

Det skal være en naturlig sammenheng mellom arbeidstakerens real- og formalkompetanse, kompetanseutvikling og lønnsutvikling.

Folkehelsevurdering:

Ikke vurdert.

Oppsummering:

Drøftingsmøter forut for forhandlingene ble avholdt den 29. september.

Lederne har, med bakgrunn i avtalte kriterier, kommet med lønsmessige innspill til forhandlingsutvalget på sine medarbeidere - disse innspill er lagt til grunn ved vurdering av de individuelle tillegg.

Følgende kriterier, sammenholdt med ovennevnte prinsipper for individuell lønnsfastsettelse, ble lagt til grunn under årets lokale lønnsforhandlinger:

- Lederstruktur
- Kompetanse
- Rekruttere og beholde arbeidstakere/grupper av arbeidstakere.

- Verdigrunnlag
- Stillingens kompleksitet
- Innsats utover det som er forventet i forhold til:
 - Holder/bidrar til å holde budsjett og god økonomistyring
 - Har hatt ambisiøse organisatoriske mål og nådd dem
 - Har økt egen og andres kunnskap for lettere å nå organisatoriske mål
- Resultatoppnåelse

Forhandlingene ble gjennomført den 26. og 27. oktober.

Det ble oppnådd enighet i samtlige protokoller.

Forhandlingsutvalget er av den oppfatning at forhandlingene foregikk i et godt og utviklende forhandlingsklima.

Rådmannen foreslo innledningsvis å gi et kronetillegg på kr. 10 000,- til alle. Bakgrunnen for dette var å få løftet de med lavest lønninger og dermed få en bedre utjevning generelt.

Forhandlingsutvalget gikk imot forslaget fordi dette ikke har vært gjort tidligere i kommunen og at tilbudet derfor ble oppfattet som et svært overraskende innspill på forhandlingsdagen.

Det var enighet om et det var behov for å drøfte dette mer med alle tillitsvalgte. Rådmannen tok dette til orientering. Det ble deretter foreslått et generelt tillegg på 1,5%. Etter en kort forhandlingsrunde kom man til enighet om et generelt tillegg på 1,8%.

Individuelle tillegg ble deretter gitt som kronetillegg til noen få, da ut fra følgende kriterier:

- Måloppnåelse (kompetanse, budsjett disiplin, resultat)
- For å utjevne vesentlige lønnsforskjeller i forhold til ansvar og kompetanse for sammenliknbare grupper

Dette ut fra en felles forståelse av kommunens totale økonomiske situasjon.

I løpet av forhandlingene ble det avdekket et behov for å gå nærmere inn i kapittel-plassering/stillingskoder hos noen av lederne. Det blir derfor planlagt drøftingsmøte i forhold til dette temaet på ny-året 2017. Det blir samtidig drøftet om noen av lederne som er plassert i kap 4 skal over til kap 3.4.3. (jf ny og utvidet lederlønsbestemmelse) Dette for ledere som i sin stilling innehar delegert budsjett-, økonomi- eller personalansvar.

Forhandlingsresultatet for 2016 utgjør: kr. 417 200,- med virkning fra 1.5.2016. Dette gir en lønnsvekst på 2,66% for kapittel 3 og 5.

Av dette utgjør individuelle tillegg: kr. 125 000,-

Protokollene er vedlagt for godkjenning i formannskapet.

Rådmannens innstilling:

Forhandlingsresultatet for 2016 godkjennes.