

REFERAT |Nye KRS| Partssammensatt Utvalg (PSU) d. 19-03-2019

Møtedato Tirsdag d. 19. marts 2019 kl. 12:30

Møtested

Indholdsfortegnelse

| | |
|---|---|
| Godkjenning av protokoll i Partssammensatt utvalg 20.11.2018..... | 3 |
| Møteplan for 2. halvår 2019..... | 5 |
| Lønnsharmonisering i nye Kristiansand..... | 7 |

Punkt 1/19: Godkjenning av protokoll i Partssammensatt utvalg 20.11.2018

Bilag

201712653-57 Protokoll Partssammensatt Utvalg (PSU) 20



Dato 13. mars 2019
Saksnr.: 201712653-59
Saksbehandler Eva Ottesen

Saksgang
Partssammensatt Utvalg (PSU)

Møtedato
19.03.2019

Godkjenning av protokoll i Partssammensatt utvalg 20.11.2018

Forslag til vedtak

[Partssammensatt utvalg godkjenner protokoll fra møtet 20.11.2018.](#)

Camilla B. Dunsæd
Programleder

Eva Ottesen
Konsulent

Punkt 2/19: Møteplan for 2. halvår 2019



Dato 13. mars 2019
Saksnr.: 201712653-58
Saksbehandler Eva Ottesen

Saksgang
Partssammensatt Utvalg (PSU)

Møtedato
19.03.2019

Møteplan for 2. halvår 2019

Forslag til møteplan 2. halvår 2019 for Partssammensatt utvalg, nye Kristiansand.

Forslaget følger møtene i Arbeidsutvalget.

Forslag til vedtak

[Møter i Partssammensatt utvalg tirsdager kl. 12.00-1300](#)

[20.08.19](#)

[17.09.19](#)

Camilla B. Dunsæd
Programleder

Eva Ottesen
Konsulent

Punkt 3/19: Lønnsharmonisering i nye Kristiansand

Bilag

Vedtak arbutv, 19032019, Sak 23/19, Lønnsharmonisering i nye Kristiansand

Vedtak Fellesnemnd, 26032019, Sak 25/19, Lønnsharmonisering i nye Kristiansand

Harmonisering av lønn og særavtaler - notat fra delprosjekt lønnsharmonisering

Milepælsplan

Tillegg til Sak om Lønnsharmonisering



Dato 12. februar 2019
 Saksnr.: 201825853-1
 Saksbehandler Marianne O Tronstad

Saksgang

Partssammensatt utvalg
 19.03.2019

Arbeidsutvalg Nye Kristiansand

Fellesnemnda (Søgne, Songdalen og Kristiansand)

Møtedato

19.03.2019

26.03.2019

Lønnsharmonisering i nye Kristiansand

Sammendrag

I prinsipper for etablering av nye Kristiansand er det under punktet om «Kommunen som arbeidsgiver» vedtatt at lønnsharmonisering skal tilstrebes innenfor sammenlignbare grupper.

På bakgrunn av dette ble det er nedsatt et delprosjekt som har utarbeidet oversikter over ulike lønnsmessige forhold som kan danne grunnlag for kostnadsberegninger og forslag til harmoniseringstiltak. Denne saken gjelder lønnsharmonisering for ansatte som er lønnet i Hovedtariffavtalens kapittel I 4 og kapittel 5.

- HTAs kapittel 4 omfatter ca. 80 % av kommunens ansatte (f.eks lærere, sykepleiere, fagarbeidere, ufaglærte mm). Harmoniseringstiltak i denne gjelder for det meste ulikheter knyttet til forskjellige tillegg (funksjonstillegg, kompetansetillegg og gruppetillegg).
- HTAs kapittel 5 omfatter høyskolegrupper som f.eks rådgivere, ingeniører, leger mm. I denne gruppen skal det være mer individuelle avlønninger. Det er variasjoner i internt i de tre kommunene, som det skal være, men det er også mer systematiske lønnsulikheter mellom de tre kommunene for sammenlignbare grupper

Delprosjektet har vært organisert i fire arbeidsgrupper som har bestått av ansatte og tillitsvalgte fra dagens tre kommuner. Arbeidsgruppene har nå avsluttet sine oppdrag, og arbeidet går over i ny fase hvor forslagene skal konkretiseres og gjennomføres. Programleder vil med denne saken orientere fellesnemnda om den omfattende prosessen som har vært, og hva som gjenstår. Det vises til vedlagte notat fra delprosjektleder.

Det er behov for å få en politisk forankring for prinsipper for videre arbeid. Kostnad for harmoniseringstiltak for hovedtariffavtalens kapittel 4 er beregnet til 3,5 mill, det samme for kapittel 5, totalt 7 millioner. Bakgrunnen for dette står omtalt i det vedlagte notatet.

Programleder anbefaler at harmoniseringstiltakene for kap. 4 gjennomføres fra 01.01 med en kostnadsramme på 3,5 mill.

Harmonisering av lønn for kap. 5 er anslått til 3,5 mill. Det skal gjennomføres harmoniseringsforhandlinger for dette kapitlet i løpet av de første månedene i 2020. Programleder anbefaler at det settes av en pott på inntil 2,5 millioner til å gjennomføre disse forhandlingene. Programleder legger til grunn at lønnsforhandlinger i 2019 ikke øker ulikhetene i denne gruppa, men snarere tvert imot minsker ulikhetene. I 2020 vil vi ha alle ansatte samlet i en kommune og det er lettere å få oversikt over om det er store systematiske lønnsforskjeller mellom grupper som bør jevnes ut fremover.

Programleder anbefaler at følgende blir gjeldende for videre arbeid:

- Harmonisering av lønn skal skje for sammenliknbare grupper på tvers av de tre kommunene
- Ingen skal gå ned i lønn og alle skal *som hovedregel** ha en lønnsutvikling (jf. HTA)
- Lønnsharmonisering gjennomføres ved at det tas utgangspunkt i avtale, snitt eller lønns spenn for gjeldende grupper.
- Den personlige historikken på individnivå kan medføre ulikheter i lønn og er ikke gjenstand for harmonisering.
- Før 1.1.2020 forholder programleder seg til utilsikta skjevheter mellom kommunene og jobber for at det skal skje en lønns harmonisering så snart praktisk mulig (jf. Omstillingsavtalen)
- Lønnsharmonisering for ledere i ny kommune vil være avhengig av organisasjonsstrukturen, dvs det nye organisasjonskartet, samt reglement for delegering.
- Alle relevante funksjonstillegg gis fra 1.1.2020 lik høyeste sats pr 31.12.19 i de tre kommunene
- Endringen når det gjelder funksjonstillegg iverksettes fra 1.1.20, og uten særskilte forhandlinger.

*Dette skiller seg fra arbeidsgruppens forslag ved at «*som hovedregel*» er tilføyd setningen. Dette vil særskilt drøftes med Arena for drøfting 14.03.19.

Forslag til vedtak

1. Fellesnemnda godkjenner fremlagte prinsipp for harmonisering av lønn og tillegg for ansatte ved overgang til ny kommune pr. 1.1.2020.
2. Fellesnemnda ber programleder innarbeide i handlings- og økonomiplanen for 2020 kr 3,5 mill i økte driftsmidler til lønns harmoniseringstiltak i HTA kap. 4 og inntil kr. 2,5 mill før lønns harmoniseringstiltak i HTA kap. 5. Målgruppen for denne lønns harmoniseringen er ansatte i nye Kristiansand pr 1.1.2020 som er lønnet i Hovedtariffavtalens kapittel 4 og 5.

Camilla Dunsæd
Programleder

Kjell A Kristiansen
Prosjekteier organisasjon, personal og stab

Vedlegg:
Notat fra delprosjekt lønns harmonisering
Framdriftsplan

1. Bakgrunn og prosess

Arbeidet med lønnsharmonisering er forankret i følgende vedtak og dokument:

- Prinsipper for kommunesammenslåingen, vedtatt i fellesnemnda 23. juni 2017
- Overordnet styringsdokument for arbeidet med etablering av nye Kristiansand, vedtatt i fellesnemnda 30. januar 2018
- Omstillingsavtalen for kommunene Søgne, Songdalen og Kristiansand, vedtatt av fellesnemnda 24. april 2018
- Hovedtariffavtalen
- Hovedavtalen for KS - området
- Mandat for delprosjekt Harmonisering, vedtatt av programledelsen 8. mars 2018

Våren 2018 ble det etablert et delprosjekt med flere arbeidsgrupper som fikk i oppdrag å konkretiserer de ulike konsekvensene av lønnsharmonisering, samt utarbeide forslag til hvordan disse konsekvensene kan møtes. En hovedmålsetting for delprosjektet har vært å gjennomføre en kartlegging av lønnsnivået i de tre kommunene for at dette igjen kan danne grunnlag for utarbeiding av lokal lønnspolitikk for nye Kristiansand, samt nødvendig lønnsharmonisering av sammenliknbare stillinger og grupper.

I tillegg har delprosjektets mandat vært å utarbeide oversikt over:

- Hvilke stillinger/ grupper som er sammenliknbare (relatert til alle kapitler i HTA: 3,4 og 5)
- Alle nåværende særavtaler knyttet til lønn, plan for hvilke særavtaler som skal reforhandles/ harmoniseres, hvordan og hvem som må involveres i dette arbeidet.
- Plan med forslag til når og hvordan lønn og aktuelle tillegg skal harmoniseres
- Kostnadsoversikt knyttet til de ulike harmoniseringstiltakene.

Delprosjektet skulle gi anbefaling når det gjaldt prioriteringer av tiltak som kan iverksettes i omstillingsperioden fram til 2020, og tilsvarende for det som anbefales å avvente til etter 2020.

Delprosjektgruppa har bestått av representanter fra arbeidstaker og arbeidsgiversiden i de tre kommunene:

- Kristiansand: personalsjef Eirik Nyberg, personalrådgiver Bjørgulv Hamre, rådgiver helse/sosial Tove Merethe Lande Næss, HTV YS Åse Birkrem, HTV Akademikerne Knut A Knutsen
- Søgne: seniorrådgiver (avdeling for politikk, personal og lønn) Inga Fjeldsgaard, HTV Unio Torgeir Hortemo Hareland
- Songdalen: personalsjef Beth Repstad, HTV LO-K Janne Slotte
- Nye Kristiansand: trainee Elin O Strand – til 1.9.2018, prosjektleder (Organisasjon, personal og stab) Marianne Tronstad – fra 1.9.2018

Beth Repstad har vært leder for delprosjektet fram til 31.1.2019.

Delprosjektet har utarbeidet forslag for harmoniseringsperioden med anbefaling for når harmonisering innenfor de ulike områdene bør finne sted, hva som kan iverksettes i omstillingsperioden fram til 2020 og tilsvarende for det som anbefales å avvente til etter 2020. Det er laget kostnadsoversikt både samlet og for de ulike anbefalingene.

Delprosjektet har drøftet seg fram til noen overordnede prinsipper som er lagt fram for programledelsen i nye Kristiansand. Disse prinsippene er tuftet på gjeldende avtaler (omstillingsavtalen, HTA, overordnet styringsdokument):

- Harmonisering av lønn skal skje for sammenliknbare grupper på tvers av de tre kommunene
- Ingen skal gå ned i lønn og alle skal ha en lønnsutvikling

- Lønnsharmonisering gjennomføres ved at det tas utgangspunkt i avtale, snitt eller lønnsspenn for gjeldende grupper.
- Den personlige historikken på individnivå kan medføre ulikheter i lønn og er ikke gjenstand for harmonisering.
- Før 1.1.2020 forholder kommunene seg til utilsiktet skjevheter mellom kommunene og jobber for at det kan skje en lønnsharmonisering så snart det er praktisk mulig.

Lønnsharmonisering for ledere i ny kommune vil være avhengig av organisasjonsstrukturen, dvs. det nye organisasjonskartet, samt reglement for delegering.

Saksframlegget legges fram til orientering på arena for drøfting 14.mars 2019.