



Til: Dekaner/stabsdirektører, tjenestemannsorganisasjonene

Fra: Personalsjefen

Kopi til:

Gjelder: **Rammebetingelser – lokale lønnsforhandlinger 2016 – UNiO, LO, YS, Akademikerne (AKAD)**

Saksbehandler: Brit Stolsmo, Arne Kr. Hestnes, Heidi Helle

Dato: 29.08.16

Signatur:

Arkiv:

Staten har inngått to hovedtariffavtaler for perioden 2016-2018, én med Akademikerne og én med LO Stat, Unio og YS Stat.

De to Hovedtariffavtalene har bl.a. ulike lønnstabeller, det er også ulik størrelse på avsetninger til årlige lokale forhandlinger. De som ikke er fagorganisert skal lønnes etter hovedtariffavtalen for LO Stat, Unio og YS Stat.

1. INNLEDNING

Partene ser ekstra utfordringer i forbindelse med det pågående arbeidet med omorganisering og omstrukturering som foregår parallelt med lokale lønnsforhandlinger.

Partene er enige om at langt flere enn de som får lønnsopprykk gjennom disse forhandlingene fortjener full anerkjennelse for den innsatsen disse gjør for egen enhet og for NTNU, men at det innenfor en økonomisk ramme er nødt til å bli foretatt prioriteringer.

Partene vil henstille til forhandlingslederne å bringe dette synet videre, og samtidig søke å dempe forventningene til resultatet. Selv om lønnsforhandlingene er en lukket prosess, har lokale ledere et ansvar for å redegjøre for kriteriene som blir lagt til grunn og for resultatet.

Det vises til Hovedtariffavtalens fellesbestemmelser § 3, pkt. 5: *"Arbeidstaker har rett til en årlig samtale om kompetanse, ansvar, lønn og karriereutvikling. Samtalene skal bidra til likelønn mellom kjønnene."*

Fra lønnspolitikken:

En forutsetning for å kunne praktisere fleksibiliteten i lønnsystemet er at NTNU har kriterier som beskriver hva som skal vektlegges ved endring av lønn i lokale lønnsforhandlinger. Det er samtidig en forutsetning at kriteriene for lønnsfastsettelse er klart utformet og at samtlige medarbeidere er kjent med de forventninger som stilles til jobbutførelsen og til kriteriene for lønnsendring.

2. RAMMEBETINGELSER SATT AV DE SENTRALE FORHANDLINGSPARTER

2.1 Økonomisk ramme

Gjelder for LO Stat, Unio, YS Stat og uorganiserte

Den økonomiske rammen for de lokale lønnsforhandlinger ble fastsatt i de sentrale tarifforhandlinger til 1,5 % av lønnsmassen for medlemmer i LO Stat, Unio, YS Stat og uorganiserte, dette utgjør 40.527.540 mill. kr for NTNUs del. Forhandlingene skal være avsluttet **innen 30. november 2016**.

Gjelder for AKAD

Den økonomiske rammen for de lokale lønnsforhandlinger ble fastsatt i de sentrale tarifforhandlinger til 2,3 % av lønnsmassen for Akademikernes medlemmer, dette utgjør 23.991.350 mill. kr for NTNUs del. Forhandlingene skal være avsluttet **innen 31. oktober 2016**.

Virkningstidspunktet for de lokale lønnsforhandlingene er satt til 01.07.16.

2.2 Føringer

Likelønn skal vektlegges, utover dette ingen sentrale føringer, se også pkt. 3.2.3.

3. RAMMEBETINGELSER SATT AV DE LOKALE FORHANDLINGSPARTER

3.1 Økonomisk ramme

Arbeidsgiver ønsker ikke på det nåværende tidspunkt, utvidelse av potten utover dekning av lønnsoppgjør for et utvalg av ledere (se pkt 3.3.7).

Lønnsforhandlinger på grunnlag av HTA 2.5.3 nr. 1 b) effektivisering og c) omorganisering vil bli vurdert etter at lønnsforhandlinger etter HTA 2.5.1 er avsluttet.

3.2 Føringer

Partene er enige om at de grunnleggende føringer ligger i Lokal Lønnspolitikk for NTNU.

I tillegg er partene enige om at følgende gruppe ansatte skal ha særskilt fokus:

- Vitenskapelige ansatte som leverer særlig god kvalitet på undervisning og forskning
- Vitenskapelige ansatte som leverer mye til fellesskapet NTNU på bekostning av egen merittering.

3.2.1 Lokal lønnspolitikk ved NTNU

Lokal lønnspolitikk ved NTNU (virkningsdato 23.06.10), spesielt pkt. 3 Endringer av lønn – kriterier og prosedyrer, er førende for de lokale lønnsforhandlingene. Dokumentet ligger her:

<http://www.ntnu.no/administrasjon/avdelinger/personal/lonnspolitikk.pdf>

I denne sammenheng minnes det om NTNU lønnspolitikk kapittel 3.1.2, andre avsnitt:

Tilsatte i en del stillinger har større innflytelse på egen resultatoppnåelse enn tilsatte i andre stillingskategorier hvor resultatoppnåelsen i større grad vil være avhengig av arbeidsmiljøet og omgivelsene for øvrig. Lønnsfastsettelsen for de sistnevnte stillingene må derfor i større grad baseres på stillingsvurderingskriterier og strukturargumenter.

3.2.2 Lønnskrav – individuelle krav og gruppekrav

Hovedtariffavtalens 2.5.4 beskriver virkemidler a) – g) som kan benyttes både under årlige forhandlinger (2.5.1 og 2.5.2) og forhandlinger på særlig grunnlag (2.5.3) Disse er:

- a) arbeidstakere i stilling plassert i lønnsramme, kan få endret plassering innenfor lønnsrammens alternativer
- b) arbeidstakere i stilling med lønnsspenn, kan få endret plassering innenfor stillingskodens lønnsspenn
- c) stillinger kan omgjøres til annen stillingskode
- d) avtale minstelønn for arbeidstakere med særlige arbeidsoppgaver, tjenestested og lignende
- e) opprette og endre særavtaler
- f) tilstå tilleggsansiennitet
- g) tilstå fast eller tidsavgrenset kronetillegg

Virkemidlene i bokstav a) – g) kan også nyttes for grupper av arbeidstakere.

Under lønnsforhandlingene skal en så langt det er mulig også avklare eventuelt hvilket lønnsrammealternativ som skal benyttes dersom et lønnskrav innfris.

Presisering fra Akademikerne

Akademikerne konstaterer at Hovedtariffavtalene opererer med lønnstrinntabeller, men at lønnskrav ikke er bundet av disse når det gjelder årslønn, her kan også kronetillegg være et aktuelt virkemiddel.

Arbeidsgiver leverer samla krav uavhengig av fagforeningstilknytning.

3.2.3 Kjønnsbetingede lønnsforskjeller

Likelønn skal prioriteres. Det legges vekt på å fjerne evt. kjønnsrelaterte lønnsforskjeller. Enheter som statistisk sett indikerer å ha slike forskjeller, følger dette særlig opp i forhandlingene. Det vises i denne forbindelse spesielt til tabell 5.1a Gjennomsnittlig lønnstrinn kvinner/menn fordelt på stillingskode og enhet pr. (juli 2016).

3.2.4 Fordeling til førstestillinger og universitetslektorer

Med førstestillinger menes professor, førsteamanuensis, dosent, forsker m/ dr.grad, førstelektor og førstebibliotekar. Denne gruppen tildeles en større andel enn det som ville ha tilsvart en pro rata fordeling. Universitetslektorgruppen omfattes også av dette prinsippet.

Gjelder for Akademikerne

Fra den økonomiske rammen som er tildelt Akademikerne fra sentralt hold tildeles alle akademikermedlemmer ved NTNU et lokalt generelt kronetillegg som nivellerer forskjellene gitt i de sentrale tilleggene. Dette lokale generelle tillegget utgjør ca 0,65% av gjeldende A-tabell for Akademikerne. Dette gjelder også stillingsgrupper som normalt er unntatt lokale forhandlinger under punkt 3.3.4.

3.3 Spesielle stillinger og tilsetningsforhold

3.3.1 Midlertidige ansatte

Midlertidige ansatte har mulighet for endring/justering av lønn ved forlengelse og disse holdes derfor som hovedregel utenfor det lokale lønnsoppgjøret. (Partene understreker formuleringen "som hovedregel" som innebærer at enkeltansatte i disse kategoriene likevel kan vurderes hvis det ut fra en samlet vurdering vil være urimelig å utelate dem).

3.3.2 Nytilsatte

Lønnskrav for nytilsatte holdes normalt utenfor det lokale lønnsoppgjøret, jfr. Hovedtariffavtalens pkt. 2.5.5,3. og lokal lønnspolitikk punkt 2.5.

Partene er enige om at i årets lokale lønnsforhandlinger ved NTNU gjelder dette de som er tilsatt pr. 01.03.15 eller senere.

Spesielle forhold kan tilsi at disse likevel blir vurdert.

3.3.3 Fast ansatte i midlertidig stilling

Ansatte i fast stilling, men som er midlertidig tilsatt i annen stilling, omfattes av det lokale lønnsoppgjøret. Vurderingen av slike ansatte baseres normalt på det midlertidige tilsetningsforholdet, og det bør tilstrebes at (deler av) et eventuelt lønnstillegg her kan gjenskapes når den ansatte gjeninntre i sin faste stilling.

3.3.4 Stipendiater, vitenskapelig assistent, postdoktor og spesialistkandidat

Disse holdes som hovedregel utenfor det lokale lønnsoppgjøret. (Partene understreker formuleringen "som hovedregel" som innebærer at enkeltansatte i disse kategoriene likevel kan vurderes hvis det ut fra en samlet vurdering vil være urimelig å utelate dem). Lønnsmassen for stipendiater fordeles til vitenskapelige og teknisk-administrativt ansatte etter omforent fordelingsnøkkel. I utgangspunktet vil denne fordelingen være $\frac{3}{4}$ til vitenskapelige stillinger og $\frac{1}{4}$ til teknisk-administrative stillinger.

3.3.5 Eksternt finansierte ansatte

Eksternt finansierte ansatte omfattes av det lokale lønnsoppgjøret. Eventuell lønnsøkning dekkes normalt av de eksterne midlene. Se for øvrig punkt 3.3.1.

3.3.6 Professor II, førsteamanuensis II

Ansatte i bistillinger (II'er stillinger) holdes utenfor det lokale lønnsoppgjøret. Dekan står imidlertid fritt til å gi lønnstillegg innenfor fakultetets budsjett.

3.3.7 Ledere og bisittere

Det føres egne forhandlinger for ledere 23.11.16 (jfr. vedlagte fremdriftsplan).

Med ledere menes i denne sammenheng prorektor, direktører i rektoratet, dekaner, museumsdirektør.

Ledere, tillitsvalgte og HVO forhandles særskilt, utenfor potten

Avdelingsledere i Fellesadministrasjonen (de som rapporterer direkte til rektoratet), Hovedverneombudet ved NTNU og tjenestemannsorganisasjonenes forhandlingsledere forhandles særskilt. (Bør vurderes ved enheten dersom stillingsandel er så stor at arbeidsgiver har forutsetning for å vurdere i forhold til ordinær stilling).

Liste som viser hvem som er en del av denne forhandlingen, utarbeides.

Bisitterne deltar ikke under behandlingen av egne lønnskrav. Lønnskrav innarbeides i de ordinære listene og dekkes av potten til lokale lønnsforhandlinger. Det oppfordres til færrest mulig bisittere i de preliminære forhandlingene (drøftingene), men aktuelle bisittere bør være tilgjengelig ved behov for avklaringer. Lønnskrav for bisittere som likevel deltar i møtene, vil bli «sladdet» fra tilbudslisten og behandlet mot slutten av enhetens preliminære forhandling.

Partene skal være spesielt oppmerksomme på nære samarbeidsrelasjoner mellom bisittere og enkelte arbeidstakere med lønnskrav.

Forhandlingslederne utarbeider oversikter over bisittere og oversender disse til Personalavdelingen.

3.3.8 Taushetsplikt

Partene har taushetsplikt om personlige opplysninger som kommer frem om enkeltpersoner i forbindelse med forhandlingene. Opplysninger som ikke er tatt opp med den enkelte som er berørt, bør ikke fremlegges under forhandlingene.

4. PROSESSTEKNISKE FORHOLD

Partene er enige om vedlagte fremdriftsplan.

Innen drøftingene starter på enhetsnivå, skal partene utveksle navnelister med deltakere både på arbeidsgiver- og arbeidstakersiden. Kravene skal deles i en prioritert gruppe (A-krav) som kan dekke inntil 70 % av potten og en gruppe B-krav som kan fylle opp til inntil 100 % av stipulert pott. Arbeidsgivers tilbud skal reflektere både arbeidsgivers og organisasjonenes krav.

Personalavdelingen sender ut lønnslistene basert på julilønn inkludert resultatene av det sentrale justeringsoppgjøret.

Det understrekes at kravlistene fra partene skal utarbeides med samme format som disse lønnslistene. Dersom partene på en enhet blir enige om oppfølging av personer eller situasjoner, skal dette nedfelles i referat fra drøftingene.

Arbeidsgivers tilbud gitt under forhandlingene skal gjenspeile krav fra begge parter.

Partene er enige om hovedsammenslutningsmodellen.

Fordeling av potten

Potten vil bli fordelt pro rata ut til det enkelte drøftingssted. Arbeidsgivers forhandlingsleder lokalt avgjør videre fordeling ut i sine enheter og er ikke bundet av pro rata-fordeling.

Det er inngått enighet med Akademikerne at 3,5 % av potten holdes tilbake sentralt til totalliste foreligger. Tilsvarende er det inngått enighet med LO, UNiO og YS om at 8 % av potten holdes tilbake sentralt til totalliste foreligger. Bakgrunnen for dette er at SESAM ønsker mulighet til å kunne vurdere hvorvidt det foreligger utilsiktede skjevheter NTNU sett under ett. Dersom slike skjevheter ikke fremkommer, vil disse midlene bli fordelt pro rata til det enkelte drøftingssted før arbeidsgivers første forslag foreligger.

Drøftinger (preliminære forhandlinger) for ansatte foregår ved følgende drøftingssteder:

| Drøftingssted | Enhet |
|------------------------|---|
| Fakultetene | Fakultetene m/ institutter og enheter |
| VM | VM m/ seksjoner |
| Fellesadministrasjonen | Universitetsbiblioteket, Utdanning og læringskvalitet, Økonomi og Eiendom (Driftsavdelingen unntatt), Organisasjon, nyskaping og forskning, Matematikksenteret, Nasjonalt senter for realfagsrekruttering, BIBSYS |
| Driftsavdelingen | Driftsavdelingen |
| VM | Artsdatabanken |
| NTNU Gjøvik | Gjøvik |
| NTNU Ålesund | Ålesund |

5. TABELLER (pr. 01.07.16) ikke oppdatert i forhold til aktuell lønnstabell for AKAD-medlemmer

5.1a Gjennomsnittlig lønnstrinn kvinner/menn fordelt på stillingskode og enhet

5.1b Antall kvinner/menn fordelt på stillingskode og enhet

5.2a Gjennomsnittlig lønnstrinn for ulike stillingskoder fordelt på stillingskategori og enhet

5.2b Antall ansatte fordelt på stillingskoder/stillingskategori og enhet

5.2c Gjennomsnittslønn for 90.103 saksbehandler, 90.201 kontorstillinger og 90.500 rådgiver

5.3 Fordeling av lønnsmassen mellom tekn./adm. Stillinger og vitenskapelige stillinger pr. juli 2016

5.4 Fordeling av lønnsmassen mellom enhetene pr. juli 2016

5.5 Gjennomsnittlig lønnstrinn for ulike stillingskoder fordelt på stillingskategori og tidligere virksomheter