



§ 303

Dnr 37/17

Löneöversyn 2017-2019

Kansli och personalavdelningen har tillsammans med förvaltningschefsgruppen arbetat fram förslag till mål och inriktning av löneöversyn 2017-2019 i enlighet med bilaga. Den föreslagna handlingsplanen från lönekartläggningssgruppen har också beaktats. Målsättningen är att löneöversynen är avslutad i april 2017 och att överläggningarna hålls med fackliga organisationer i januari månad. Detta under förutsättning att de centrala parterna sluter avtal som gör det möjligt att följa tidschemat.

Bland annat finns följande förutsättningar i våra löneavtal:

Kommunal: Nuvarande avtal går ut 2019-04-30. Har avtalet inte sagt upp inom föreskriven tid, förlängs dess giltighet för en tid av 12 kalendermånader i sänder med ömsesidig uppsägningstid av 3 kalendermånader. Centrala parter ska fastställa de utrymmen för 2017 och 2018. Fastställandet ska ske i anslutning till att avtalsförhandlingarna mellan berörda arbetsgivarorganisationer och IF Metall inom den internationellt konkurrensutsatta sektorn har slutförts. Utrymmet utgörs av det fastställda utrymmet för IF Metall respektive år.

Vision, Ledarna, Akademikerförbundet SSR: Ingen nivå för garanterat utfall

Akademiker Alliansen: Ingen nivå för garanterat utfall

Läraryrskommittén och Lärarnas Riksförbunds Samverkansråd: Nytt avtal som omfattar tiden 2015-11-16–2018-03-31 med en ömsesidig uppsägningstid av 3 kalendermånader. Ingen nivå för garanterat utfall

Vårdförbundet och Fysioterapierna: Ingen nivå för garanterat utfall

Förvaltningens förslag till beslut

att föreslå kommunstyrelsen att anta bifogad mål och inriktning av löneöversyn 2017-2019.

Kommunstyrelsens arbetsutskott beslutar att föreslå kommunstyrelsen

att anta bifogad mål och inriktning av löneöversyn 2017-2019.

Expedieras till

Ola Åkerö
Maria Ejhed
Diariet

Jdsterarés sign 			Ultdragsbestyrkande 
--	--	--	--

KOPIA

TRANÅS KOMMUN
KL-Förvaltningen

Ank..... 2017-01-13
Dnr..... 37/17-1

Tranås Kommun

Kansli- o kansli o personalavdelningen

2016-12-06

Sekretess enl 19 kap 6 §

Kommunstyrelsens arbetsutskott

Löneöversyn 2017-2019

Kansli o personalavdelningen har tillsammans med förvaltningschefgruppen arbetat fram förslag till mål och inriktning av löneöversyn 2017-2019 i enlighet med bilaga. Den föreslagna handlingsplanen från lönekartläggningsgruppen har också beaktats.

Målsättningen är att löneöversynen är avslutad i april 2017 och att överläggningar hålls med fackliga organisationer i januari månad detta under förutsättning att de centrala parterna slutar avtal som gör det möjligt att följa tidschemat.

Bland annat finns följande förutsättningar i våra löneavtal:

Kommunal: Nuvarande avtal går ut 2019-04-30. Har avtalet inte sagt upp inom föreskriven tid, förlängs dess giltighet för en tid av 12 kalendermånader i sänder med ömsesidig uppsägningstid av 3 kalendermånader. Centrala parter ska fastställa de utrymmen för 2017 och 2018. Fastställandet ska ske i anslutning till att avtalsförhandlingarna mellan berörda arbetsgivarorganisationer och IF Metall inom den internationellt konkurrensutsatta sektorn har slutförts. Utrymmet utgörs av det fastställda utrymmet för IF Metall respektive år.

Vision, Ledarna, Akademikerförbundet SSR: Ingen nivå för garanterat utfall

Akademiker Alliansen: Ingen nivå för garanterat utfall

Läraryrskommittén och Läroverksförbundet Samverkansråd: Nytt avtal som omfattar tiden 2015-11-16–2018-03-31 med en ömsesidig uppsägningstid av 3 kalendermånader. Ingen nivå för garanterat utfall

Vårdförbundet och Fysioterapierna: Ingen nivå för garanterat utfall

Kommunstyrelsen arbetsutskott föreslås besluta:

- att föreslå kommunstyrelsen att anta bifogad mål och inriktning av löneöversyn 2017-2019

Förslag till mål och inriktning avseende 2017-2019

2017 års löneöversyn

Följsamhet med lönepolicy vilket medför att lönen bestäms av följande:

1. Arbetets svårighetsgrad
2. Individens prestation
3. Marknaden

Lönen ska vara individuell och differentierad o stimulera att verksamhetens mål nås.

Med lönepolitiken ska kommunen kunna möta marknadskrafterna och vara konkurrenskraftig i arbetsmarknadsregionen. Det är betydelsefullt att kommunen närmar sig i lönenivå i förhållande till andra kommuner i F o E länen en förutsättning är dock att budgeten hålls. För 2015 var den genomsnittliga lönen för F län 205 kr högre och för E län 308 kr högre än för Tranås för jämförbara befattningar. Den genomsnittliga löneökningen bör ha följsamhet mot marknaden +0,5 %, varvid SKL:s prognos används som riktvärde (prognos 2016-10-05 anger 3,0 %, för samtliga lönekostnadsökningar för år 2017) vilket innebär ett snitt på 3,5 %. SKL beräknar att långtidsprognos för riket år 2017 och år 2018 är riktvärde något över 3 % årligen. För 2016 och 2017 påverkar lärarlönesatsningen prisindex för kommunal verksamhet (PVK) med 0,3 % per år.

Möjlighet finns att öka löner efter dialog med personalchef/personalspecialist med beaktande av värderingsboxar mellan grupperna dock ska ekonomin hållas.

Lönebildningen ska bidra till att kommunen kan rekrytera kompetent personal. Hänsyn bör också tas till kompetensutveckling som bidragit till kommunens målpåfyllelse och att det leder till en positiv löneutveckling för individen.

Arbetsgivarens analys medför att under nästa avtalsperiod bör särskilt dessa gruppers lön justeras för att följa lönebildning. Detta för att komma i fas med marknaden och det ska bli lättare att rekrytera ny personal. Lönerna ska justeras under 1 - 3 år enligt nedan förslag (beloppen är i kronor).

	2017	2018	2019
- chef vård och omsorg	750	500	500
- 1:a linjens chef tekniskt arbete		1500 ¹	500
- geriatriksjuksköterskor	500	200	
- lärare grundskola senare år	500	500	500
- lärare tidigare år		500	
- lärare gymnasiet allmänna ämnen	500	500	500
- familjerådgivare	500		
- förskollärare, fritidspedagoger		500	500

¹ Vid verkställd ny organisation kan den riktade åtgärden flyttas till år 2017

Det finns även möjlighet att särskilt beakta, vilket har en lägre prioritet än den övre gruppen:

- fysioterapeuter
- brandman
- miljö- och hälsoskyddsinspektörer
- anläggningsarbetare
- bibliotekarie
- barnskötare
- rektor

Lönekartläggningen visar att någon box med lägre värdering har högre lön än boxar med högre värdering avseende arbetets art och svårighetsgrad. Marknadsjämförelse har också gjorts med grupper med > 1 person i E och F län där det visar sig några grupper ligger över 1000 kr i lön och därmed bör stå tillbaka i förhållande till detta, genomsnittet per individ är angivet i kronor.

	2017	2018	2019
- miljöarbetare	100		
- biståndsbedömare		50	
- tekniker, handläggare it		50 ²	

Inom kommunledningsförvaltningen finns det 493 tkr att fördela utöver utlagda ramar, för lönepolitiska åtgärder. Förslaget är att dessa centrala medel fördelas i relation till justering i lönedifferenseringen. Detta förutsätter dock att lönespridningsmålen nås.

Kommunen har låg lönespridning och den bör öka, ett antal grupper var under 2015 och 2016 speciellt angivna och blev också åtgärdade dock bör detta fortsätta för kommande år, en ökad lönespridning får dock inte innebära att andra lönepolitiska mål inte nås exempelvis att lönen blir felaktig utifrån bedömning av arbetstagares prestation och resultat i förhållande till arbetstagare inom respektive yrkeskategori. Nedan följer särskilda lönepolitiska mål för ökad lönespridning. Lönespridningen ska öka med 250 kr förutom vårdare (gruppboende) som ska öka med 500kr (10 percentilen jämfört med 90 percentilen) för följande grupper: (beloppen är i kronor). Vid en genomsnittlig löneökning mindre än 2,5 % är lönespridningsmålet 200 kr för vårdare, undersköterskor och förskollärare.

² Kräver samarbete mellan förvaltningar dels avseende arbetets art och svårighets grad och prestation o resultat

	³ 2015	⁴ 2016
- vårdare, gruppboende	915	1253
- undersköterskor	2085	3204
- geriatriksjuksköterska	3220	4150
- socialsekreterare	4140	6600
- lärare tidigare år	5825	⁵ 4840
- förskolelärare	3760	⁶ 3700

Löneöversynen slutförs inte förrän målsättningen avseende lönespridning är nådd. Därför kan personalchef komma att justera inlämnade löneförslag så att spridning nås.

Där löneavtal medger lämnar chef förslag i dialog om ny lön till berörd arbetstagare.

Övriga åtgärder

- att samtliga anställda omfattas av individuell och differentierad lön, vilket bl.a. bör få som resultat att lönespridningen ökar
- utöver den riktade satsningen i 2016 års löneöversyn avseende tidigare lärare i 2016 års löneöversyn utfallet blev 3,96 % har lärarlönelyftet inneburit att 146 anställda lärare har fått 2 500:- var i lönetillägg i 3 år från 2016-07-01
- att arbetsgivaren inbjuder berörda fackliga parterna till att bilda partsammansatt grupp för genomgång av speciallärare/specialpedagog befattningsbenämning i samband med löneöversyn
- att översyn genomförs av klassificering
- att stor restriktivitet råder i användning av lönetillägg, vid förekomst skall alltid ett till och med datum anges. Vid alla nya lönetillägg ska samråd göras med kansli o personalavdelningen. Lönetillägget anges i heltidslön och nedräknas efter aktuell sysselsättningsgrad.
- att mätning av lönesamtal sker år 2017
- att lönekartläggning enligt diskrimineringslagen sker efter avslutad löneöversyn 2017
- att målsättningen är att löneöversyn ska färdigställas så att ny lön utbetalas i april 2017 förutom kommunals avtals område där lön beräknas betalas ut i maj 2017 om de centrala avtalen blir klara i tid
- att redovisning av resultat och utvärdering av ovanstående mål o inriktning sker efter avslutad löneöversyn
- att årligen fastställa tre års mål för lönepolitiken

³ Nov. statistik 2015

⁴ Löneöversyn 1/5-16

⁵ Inkl. lärarlyftet 2016

⁶ Inkl. lärarlyftet 2016