



LILLEHAMMER
KOMMUNE

Oppfølging 2.tertialrapportering – etterbetaling lønn

Formannskapet 17.januar 2023

Sidsel Brath, HR-sjef

Ole Rolstad, Økonomisjef

Foto: Ole Jacob Reichelt



Oppjustering lokale lønnsstiger etter sentralt tariffoppgjør

Ansatte i Lillehammer kommune med 3-årig høyskoleutdanning lønnes høyere enn garantilønn i Hovedtariffavtalen (HTA) for kommunesektoren. Dette gjelder for utvalgte stillinger i lønnsramme 4.2, dvs stillinger med stillingskodene miljøterapeut, vernepleier, sykepleier, barnevernspedagog, sosionom, barnehagelærer, fysioterapeut, ergoterapeut og pedagogisk leder. De lokale lønnsstigenes for disse stillingskodene ble oppjustert etter sentralt tariffoppgjør 1.7.2019. Kommunens kontrollrutiner har avdekket at ansiennitetstillegget i lønssystemet er blitt beregnet noe lavere enn det som var fastsatt i Hovedtariffavtalen. De lokale stigenes er nå rettet fra 1.7.2019 så de er i samsvar med HTA. Alle ansatte i disse stillingskodene får etterbetalt lønn i samsvar med HTA. Total beregning for justeringsbeløpet er ennå ikke fastlagt, men avsatt lønnsreserve for 2022 forventes å kunne dekke justeringsbeløpene.

Utklipp fra 2.tertial rapport 2022





Garantilønn i Hovedtariffavtalen (HTA) kapittel 4

- Mange stillinger i kommunen har en sentralt avtalt garantilønn (minstelønn) i HTA
- Garantilønnen er ulik etter antall års lønnsansiennitet (arbeidserfaring)
- Stige med 0,2,4,6,8,10 og 16 års lønnsansiennitet
- Ved opprykk til neste ansiennitetstrinn skal man ha et garantert lønnstillegg



Lokale lønnsstiger – høyere enn HTA

- Kommunene kan lokalt lønne høyere enn sentral garantilønn
- LK har av rekrutteringshensyn i mange år hatt dette for:
 - Stillinger innen helse og sosialtjenester (sykepleiere, vernepleiere barnevernspedagoger, barnehagelærere, med flere)
 - Pedagogiske ledere i barnehage
- Høyere lønn ved tiltredelse skal følges opp med garantert lønnsutvikling ved ansiennitetsopprykk



	Lønnsramme	Alternativ	Garantilønn og lønnstillegg og ansiennitet - pr. 1.5.2022						
			Garantilønn	2 år ans.till.	4 år ans.till.	6 år ans.till.	8 år ans.till.	10 år ans.till.	16 år ans.till.
Lærer og stillinger med krav og 3-årig U/H-utdanning	4.2.	1 og 10	Tillegg for ans.	kr	459 100	kr 10 200	kr 10 200	kr 50 400	kr 8 000
			Laveste årslønn			kr 469 300	kr 479 500	kr 529 900	kr 537 900
St.koder: Miljøterapeut, vernepleier, syke-pleier, barnevernpedagog, sosionom, barnehagelærer, fysioterapeut, ergoterapeut.	4.2.	11 og 111	Tillegg for ans.	kr	482 400	kr 10 200	kr 19 600	kr 53 400	kr 10 400
			Laveste årslønn			kr 492 600	kr 512 200	kr 565 600	kr 576 000
St.kode 763700 ped.leder	4.2.	8 og 80	Tillegg for ans.	kr	493 400	kr 10 200	kr 19 600	kr 53 400	kr 10 400
			Laveste årslønn			kr 503 600	kr 523 200	kr 576 600	kr 587 000



Årsak til etterbetaling

- Iverksatte en større gjennomgang med bakgrunn i funn i enkeltsaker
- Tariffoppgjøret 2019 - særskilt tiltak for stillingsgruppen 3-årig U/H-utdanning fra 1.7.2019 - ny minstegarantilønn
- Lokal garantilønn for enkelte stillingskoder i denne gruppen lå over sentralt garantinivå
- Det særskilte tiltaket innebar også endringer i ansiennitetstillegg, ble ikke justert i lokalt lønnsregulativ
- Ved ansiennitetsopprykk ble tilleggene for lave for enkelte ansiennitetstrinn
- Differansen mellom sentralt ansiennitetstillegg og lokalt er etterbetalt for periode 1.7.2019 til 1.5.2022
- Endringen av ansiennitet har økt lokal garantilønn for alle ansiennitetstrinn





Omfang

- Digital og manuell gjennomgang
- Omlag 800 personer – fast ansatte, vikarer, tilkallingsvikarer
- Stor variasjon i beløpet størrelse
- Korrigert årslønn, timelønn og overtid, tillegg og feriepenger
- Korrigering av pensjonsopptjening
- Arbeidsgiveravgift er beregnet



Økonomi – utbetaling desember 2022

Personalkostnader etterbetaling fra perioden 01.07.2019 – 31.12.2021 som blir belastet regnskapsåret 2022:

Etterbetaling for 2019 til 2021	
Utbetalt lønn (brutto, inkl. skattetrekk)	20 099 823
Avsatt (og utbetalt) feriepenger	2 474 258
Pensjon	2 659 394
Arbeidsgiveravgift	3 557 920
Sum	28 791 394

Tabell over viser hva som skulle vært ført av personalkostnader i tidligere år, men som nå i stedet blir ført i 2022



Etterbetaling lønn 2022

Fordeling mellom etterbetaling og ordinært lønnsoppgjør
i 2022 for de berørte grupper

Etterbetaling i 2022: 10.587.880,-

Ordinært lønnsoppgjør for berørte grupper i 2022: 3.460.913

Sektorene kompenseres for ovenstående fra avsatt lønnsreserve i 2022.

Rest lønnsreserve etter dekning: 6.645.500,-

Dekning etterbetaling 2019 – 2021 tas fra rest lønnsreserve, generell reserve og øvrig disposisjonsfond. Omtales i årsberetning 2022.

Merk : Lønnsoppgjør kapittel 4 – Utdanningsforbundet er ikke avklart grunnet streik/tvungen lønnsnemd. Vil bli belastet lønn i 2023. Uavklarte punkter: Virkningstidspunkt og profil på oppgjøret. Vil bli bemerket i note i årsregnskapet.



Tiltak/øvrige aktiviteter

- Oppdatert rutine for utforming av lokalt lønnsregulativ
- Iverksatt arbeid med en helhetlig rutine for lønn og tariff – tydeliggjør samhandling, ansvar og internkontrollrutiner
- Samhandling mellom enheter innad i kommunen er en del av stab/støtte gjennomgangen
- Økt digitalisering av lønnsarbeid
- Vurdering av bemanningsbehov
- Generell kompetanseheving innen lønn og tariff
- Kommunedirektøren har iverksatt arbeidet med intern revisjon



■ Intern revisjon – utkast mandat :

Å påse at ansatte får riktig lønn til riktig tid, foregår hovedsakelig i en av to ulike prosesser:

1.Rekruttering av nyansatte

2.Endringer av lønn og/eller arbeidsvilkår for eksisterende ansatte, f.eks ved

- ✓ overgang til annen stilling
 - ✓ ansiennitetsopprykk
 - ✓ funksjonstillegg eller andre lønnstillegg ut over årslønn
 - ✓ individuelle lønnsforhandlinger
 - ✓ lokale lønnsforhandlinger for HTA kap 3, 4 og 5 i LK
 - ✓ sentrale lønnsforhandlinger i kommunesektoren
-
- Hvilke prosedyrer/rutiner har organisasjonen for å sikre kvaliteten?
 - Hvilke kontrollrutiner, og oppfølging av avvik?
 - Eksterne partnere (Evry/agresso)
 - Kompetanseheving
 - Samhandling



- Intern revisjon - metode :

Internrevisjonen gjennomføres som en forvaltningsrevisjon. Forvaltningsrevisjonen skal bidra til å gi kunnskap om organisasjonen svarer lever opp til krav om kvalitet og kontroll. Resultat av revisjonen vil gi grunnlag for organisasjonens videre håndtering av problemstilling basert på eventuelle funn. Revisjonen skal gi et grunnlag for organisasjonen til læring.

Internrevisjonen gjennomføres med bakgrunn i Norges Kommunerevisorsforbunds anbefalninger om å følge RSK 001 standard for forvaltningsrevisjon.