

Saksframlegg

Utvalg	Utvalgssak	Møtedato
MH - Fakultetsstyret	20/19	13.05.2019

Flytte fastlønnskostnader fra dekannivå til instituttnivå

Forslag til vedtak:

Fakultetsstyret godkjenner å flytte fastlønnskostnadene til instituttnivå. Fakultetsstyret gir Dekan fullmakt til å jobbe videre med fordeling av bevilgning til fastlønnskostnadene. Forslag til fordeling blir presentert på neste fakultetsstyremøte.

Bakgrunn:

Enhet	Budsjett 2018	Regnskap 2018	Budsjettavvik	Budsjett 2019
IKOM	72 838	83 460	-10 623	83 825
ISM	107 159	110 279	-3 120	113 446
ISB	42 368	47 824	-5 456	48 123
INB	70 886	71 010	-124	73 866
IPH	24 910	27 070	-2 160	26 976
KIN	10 870	12 491	-1 621	12 478
IHG	56 709	60 012	-3 303	61 247
IHÅ	34 781	35 671	-891	37 481
Sum	420 520	447 818	-27 298	457 442

Fakultetet har de siste årene hatt en betydelig vekst i kostnader knyttet til fastlønnrammen til instituttene som ligger på dekannivået. Tabellen over viser utviklingen i fastlønnsbudsjettene til instituttene. Det har vært budsjettert med vekst i lønnskostnadene men den regnskapsførte veksten har vært vesentlig høyere. Budsjettavviket som har oppstått har vært kostnadsført mot fakultetet og i 2018 ble Dekanens strategiske handlingsrom brukt for å dekke deler av avviket.

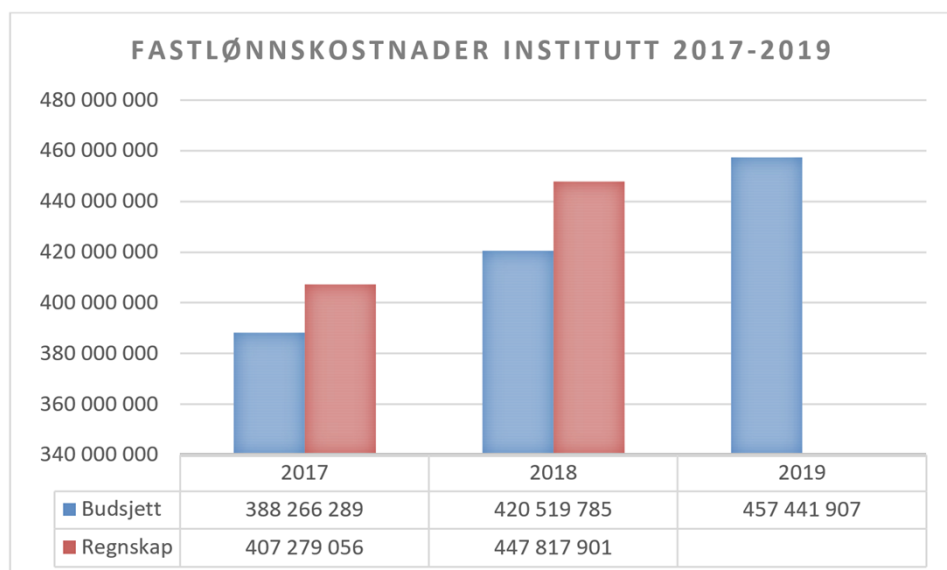
I årets budsjett er Dekanens strategisk handlingsrom satt til null som konsekvens av at fastlønnsbudsjettet øker for mye. Budsjettavviket på fastlønn har gitt et underskudd i fakultetsøkonomien på dekannivå mens avsetningene på instituttnivå har økt. Det har skapt avsetninger på instituttnivå som egentlig ikke er reelle hvis en tar høyde for overforbruk på fastlønn.

Det er instituttene som har kunnskap om stillingene som ligger i fastlønnsrammen, men den økonomiske oppfølgingen ligger på fakultetet. Dette har medført at instituttene ikke har erfart konsekvensene av merforbruket og dermed ikke har hatt incentiver for bedre oppfølging av fastlønnsrammen.

Grunnlaget for årets fastlønnsbudsjett er en prognose på regnskapstall pr oktober 2018 justert for lønnsvekst på 4 %. Det budsjettet burde være nok til å ta høyde for mindre endringer og lønnsvekst. Etter de tre første månedene i år er prognosen ett budsjettavvik tilsvarende tidligere år. Dette er en utvikling fakultetet ikke har økonomi til å håndtere og det må iverksettes noen tiltak for å styre fastlønnskostnadene mot budsjett.

Med bakgrunn i den økonomiske situasjonen for fakultetet er det ikke bare fastlønnskostnadene på instituttene som gjennomgås. Samme prosess gjøres på fakultetsseksjonene og lønnskostnadene der. Det skal også gjennomføres en gjennomgang av øvrige kostnader som ligger på dekanivået.

Utvikling i fastlønnskostnader hos instituttene



I tabellen over er budsjett og regnskapsførte fastlønnskostnader hos instituttene i 2017-2019. I dette grunnlaget er det kun tatt med kostnader ført på fastlønnskostnadsstedet. Utviklingen i fastlønnskostnadene på institutt var fra 2017 til 2018 på 10 %. Det er en økning som er langt over lønnsoppgjøret som har ligget på 2,5 % - 4 %. Basert på regnskapsførte fastlønnskostnader de første tre månedene i 2019 er tendens den samme som tidligere år med budsjettavvik på 6 % eller 7,8 mill. I denne summen vet vi at det er en del feilførte lønnskostnader som har blitt identifisert i den pågående gjennomgangen av fastlønnskostnadene. Avvikene som er indentifisert vil bli korrigert til 1. tertial og redusere budsjettavviket med sannsynlig årseffekt på 3-5 mill.

Bemanningsoversikt

Fakultetet har satt i gang en prosess for gjennomgang av fastlønnskostnadene på instituttnivå. I dag har vi ikke komplette bemanningslister og det er nødvendig for å kunne forklare hvorfor denne økning skjer og samtidig kunne se hvor det er mulig å gjøre tiltak på kort sikt og lang sikt for å bremse utviklingen. I første omgang er instituttene bedt om å kvalitetssikre hvorvidt

ressurser som belaster fastlønn i realiteten skal belastes den eksternfinansierte aktiviteten eller rektors strategiske midler. Denne ryddeprosessen har avdekket feilføringer som går tilbake flere år.

Videre prosess er ytterligere kvalitetssikring av stillingene med fokus på vikarbruk, midlertidige stillinger og vakante stillinger. Dette gjennomføres i løpet av mai og blir grunnlaget i bemanningsoversikten som beregning av fastlønnskostnader baseres på.

Bemanningsoversiktene som nå lages pr. institutt blir viktige verktøy for instituttene fremover, både som oppfølgingsverktøy og som bemanningsverktøy frem til Bevisst bemanning lanseres.

Konsekvens av å flytte fastlønnskostnader til instituttnivå

For å komme videre med endret økonomimodell er det vesentlig at fastlønnssrammen er kvalitetssikret og det finnes bemanningsoversikter som dokumenterer grunnlaget når fastlønnskostnadene flyttes fra dekanivå til instituttnivå.

Det er nødvendig å ta noen grep for å endre utviklingen i fastlønnskostnadene. Fakultetet har en for høy andel fastlønnskostnaden i forhold til bevilgning og det påvirker blant annet handlingsrommet til Dekan. Samtidig som fastlønnskostnadene øker, har fakultetet et avbyråkratiserings- og effektiviseringskrav (ABE-kutt) som reduserer bevilgningene årlig. ABE-kuttet i bevilgning er 5-6 mill. pr år og det er vanskelig å kompensere for reduksjonen med økning i andre deler av bevilgningen. Det bør diskuteres om dette kuttet bør delvis videreføres til instituttene slik det gjøres fra Rektor til fakultetene.

Skal fakultetet ha en bærekraftig økonomi i årene som kommer må det tas ytterligere grep utover å fordele ABE-kuttet for å redusere fastlønnskostnadene. Det innebærer at fastlønnskostnadene basert på de bemanningslistene som det nå jobbes med, ikke kan bli fullfinansiert. Hvor stor reduksjon det blir er ikke klart enda, men det må regnes med kutt i finansiering av fastlønnskostnader. De underfinansierte fastlønnskostnadene dekkes inn gjennom delvis bruk av avsetningene til instituttene og tiltak for å redusere bruken av vikarer og midlertidige stillinger. Å la vakante stillinger er også et mulig tiltak for å få budsjettene til å balansere med bevilgningen. Det vil utarbeides forslag til fordeling av fastlønnsbevilgning som presenteres i neste fakultetsstyre.

Ved å flytte ansvaret for fastlønn til instituttene vil merforbruk måtte dekkes opp av instituttets midler, enten interne eller eksterne. Gjennom økt ansvar på instituttnivå vil man få bedre kvalitetssikring av ressurskapasiteten opp mot ressursbehovet og kjerneaktivitetene. Det ligger også en mulighet hos instituttene til å bruke de eksternfinansierte prosjektene mer aktivt inn mot reduksjon i fastlønnskostnadene. Når ansvaret for fastlønnskostnadene er instituttene vil det øke insitamentet for å benytte den muligheten. Instituttene vil også få en helhetlig oppfølging av egne økonomi som kan skape positive effekter som mindre bruk av vikarer, midlertidige stillinger etc. Det å ha oppfølgingen av fastlønnskostnadene der de genereres forventes også å ha en positiv effekt på budsjettkvaliteten og utviklingen av fastlønnskostnadene.

Strategiske stillingsmøter

Det er ønskelig å opprettholde strategiske stillingsmøter for å kunne gjøre omfordelinger av stillinger i henhold til fakultetets strategier og handlingsplaner. Disse foreslås lagt til våren, slik at beslutning om stillinger kan fattes før sommeren og effektueres i forkant av nytt budsjettår sammen med fastlønnssammene.