

Sakspapir

Saksbehandler	Arkiv	ArkivsakID
Oddvin Neset	FE - 400	17/120

Saksnr	Utvalg	Type	Dato
039/2017	Formannskapet	PS	01.06.2017
	Kommunestyret	PS	

Personalpolitisk platform - lønspolitiske- og seniorpolitiske retningslinjer

Revisjon 2017

Forslag til vedtak:

Personalpolitisk platform, lønspolitiske og seniorpolitiske retningslinjer vert godkjent med verknad frå og med 1.juli 2017.

Saksopplysningar:

Bakgrunn

Personalpolitisk platform vart vedteke av Kommunestyret i sak 014/2009, og har vore gjeldande frå 1.januar 2010. Den lokale personalpolitikken er sett saman av 3 dokument: Personalpolitisk plattform, lønspolitiske retningslinjer og seniorpolitiske retningslinjer.

Det er no tid for å gjere ei vurdering av korleis desse har fungert, og samstundes gjere justeringar slik at Modalen kommune har ein personalpolitikk som er etla for framtida.

Vurdering

I revisjonsarbeidet har rådmannen hatt tett dialog med dei hovudtillitsvalde, og gått gjennom dei 3 dokumenta punkt for punkt. Det er semje om at desse dokumenta har vore eit nyttig verktøy i å skape ein føreseieleg personalpolitikk. I det reviderte framlegget er tiltak som ikkje har fungert etter intensjonen i 2010 teke bort, medan tiltak som har vorte innført og vidareutvikla gjennom åra er teke inn i dokumenta. Slik speglar det reviderte framlegget den praksis ein har i dag.

Litt om dei ulike dokumenta:

Personalpolitisk platform er det overordna dokumentet, der mål og verdiar for personalpolitikken i Modalen kommune vert skissert. Dokumentet er meint som ei rettesnor i personalpolitikken, og skal liggja til grunn i utforminga av verkemidla. Viktigaste endringa som er gjort i dette dokumentet er i

målsetjinga, der ein henviser til Kommuneplanen. Tidlegare kommuneplan hadde visjonen «Modalen skal vere den beste kommunen å bu i», og platforma viste til denne. Dette er no teke ut, og erstatta med ei henvising til eit av hovudmåla i Kommuneplan 2015-2026: «Modalen kommune er ein aktiv samfunnsutviklar og attraktiv arbeidsgjevar med relevant kompetanse, tilstrekkeleg kapasitet og gode tenester». Ut over dette er det berre gjort mindre tilpassingar i dokumentet.

Lønspolitiske retningslinjer skal medverke til ein lønspolitikk som er forutsigbar, slik at alle tilsette veit korleis påverke eiga lønsutvikling. Desse retningslinjene kjem i tillegg til sentralt framforhandla avtalar og tariffar, og gjeld så lenge Kommunestyret bestemmer. Retningslinjene skisserer fire område som kan påverke den enkelte si lønsplassering:

- Arbeidsområde og ansvar
- Ansiennitet og kompetanse
- Innsats og resultat
- Rekrutteringsutfordringar/arbeidsmarknadsomsyn

I det reviderte dokumentet er nokon endringar kome som fylje av at Hovudtariffavtalen i kommunesektoren er endra, og nokon fordi ikkje alt som vart teke inn i 2010 har vist seg å vere førmålstenleg.

Dei viktigaste endringane er desse:

Ansiennitetstillegget for tilsette med 16 års ansiennitet er teke bort. I 2010 vart det innført lokalt utvida ansiennitetsstige med eit lønstillegg på kr.4.000,- ved 16 års ansiennitet for stillingar i kap 4B. Då tillegget vart innført var det berre undervisningspersonell som hadde sentral ansiennitetsstige til 16 år, medan alle andre stoppa på 10 år. Det vart då innført ein lokal stige for dei som ikkje fekk sentralt tillegg ved 16 år. Frå 01.05.2017 er det innført sentral stige i tariffavtalen på 16 år for alle i kapittel 4. Grunnlaget for å ha ein lokal ansiennitetsstige er difor endra. Rådmannen har drøfta med organisasjonane om me skal oppretthalde eit lokalt tillegg ved 16 års ansiennitet, og gje tillegget til alle, eller om ein skal ta det bort. I samråd med organisasjonane har me kome fram til at ordninga bør avviklast. Ein kan likevel ikkje ta tillegget bort frå dei som allereie har fått det, men nye som oppnår 16 års ansiennitet vil ikkje lengre få slikt tillegg.

Kompetanse : I perioden frå 2010 og fram til i dag har me utvikla ein god og føreseieleg praksis når det gjeld lønstillegg for kompetanse. Dette er no innarbeidd i dei reviderte retningslinjene, og skal medverke til at alle tilsette veit korleis formell kompetanse vil påverke eiga lønsutvikling.

Seniorpolitisk retningsline:

Seniorordninga er ei lokal ordning som gjeld så lenge Kommunestyret bestemmer. Det er særleg to grunnar til at ordninga vart innført:

- ynskje om å halda på den kompetansen seniorane representerer
- unngå ekstrakostnader med uttak av AFP

I perioden 2017 – 2017 har talet seniorar og val av seniorortiltak sett slik ut:

	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017
Bonus	5	5	4	4	3	3	2	5
Redusert arbeidstid	1	1	2	2	2	2	1	4

Talet seniorar fram mot 2024: Dersom me tek utgangspunkt i dei som er tilsette i kommunen i dag, og legg til grunn at desse vil stå i arbeid til fylte 70 år, vil talet seniorar i alderen 62-70 år sjå slik ut i åra framover.

2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023	2024
10	10	12	13	16	18	21	23

Frå fylte 62 år kan tilsette i dag velja mellom desse to alternativa:

- bonusordning med kr. 30.000,- i lønstillegg
- redusert arbeidstid med 20% reduksjon i stilling

Kostnader med bonusordninga:

2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016
110.000,-	94.000,-	88.000,-	94.000,-	57.000,-	71.000,-	58.000,-

Tabellen viser at bonusordninga ikkje har medført dei store kostnadene. Bonusordninga har vore mest etterspurt, og er den rimelegaste løysinga for arbeidsgjevar.

Kostnad med reduksjon i stilling: Dersom ein ser på lønsutgiftene til stillingsreduksjon er det snakk om ein årleg kostnad på mellom 90.000,- - 130.000,- pr. senior avhengig av lønsnivå og vikarløysing. Det er stort sett seniorar i 100% stilling som vel denne løysinga.

Frå 2017 ser me ei endringar i uttaket, der fleire no vel redusert arbeidstid framfor bonus. Dette kan ha samanheng med at bonusordninga ikkje har vore oppdatert kronemessig, og difor ikkje lengre vert opplevd så attraktiv. I høyringsrunden har Fagforbundet spelt inn at bonusordninga bør aukast til kr. 50.000,- pr. år, og grunngjev dette med at verdien av dei ulike ordningane ikkje står i forhold til kvarandre. I retningslinene er det teke inn at ikkje alle seniorar vil ha anledning til å ta ut seniortiltak i form av redusert arbeidstid. Enkelte stillingar krev at ein er tilstades på fulltid. Dette gjeld særleg i leiarstillingar. I dette perspektivet er det også eit poeng at det er balanse mellom bonusuttak og stillingsreduksjon. Eit alternativ dersom ein vel å ikkje auke bonusen kan vere å tilby mindre stillingsreduksjon, til dømes endre denne frå 20% til 10%. Rådmannen støttar Fagforbundet sitt innspel om å auke bonusordninga, og trur det kan bidra til at fleire seniorar finn det attraktivt å stå i full jobb. Endringsforslaget er innarbeidd i dokumentet.

AFP kan også vere eit alternativ for nokon. Når ein tilsett i alderen 62-65 år tek ut AFP vil det påføre kommunen ekstra kostnader til KLP. Modalen kommune har valgt 50% sjølvfinansiering av AFP, og dette medfører at kvar AFP pensjonist vil koste oss ca kr. 100.000,- - kr. 150.000,- pr. år pr. årsverk i AFP. I perioden frå 2010 – 2017 er det berre 1 tilsett som har teke ut AFP. Å motverke at seniorane vel å ta ut AFP er ein positiv effekt av ordninga.

Fram til i dag har Modalen kommune kunne tilby ein god seniorpolitikk til ein overkommeleg kostnad, og utan at det har medført store belastningar for resten av arbeidsstokken. Når me no ser at talet på seniorar meir enn doblar seg i åra framover, og at fleire vel ordninga med redusert arbeidstid, så kan dette gje oss utfordringar med å oppretthalde tiltaket. Ein må difor vurdere fortløpande om ordninga kan oppretthaldast i si noverande form, eller om tiltaka må justerast. Dei positive attendemeldingane me får frå våre seniorar gjer likevel at rådmannen innstiller på at ordninga vert vidareført i si noverande form, men at bonusordninga vert styrka for å stilmulere til at

fleire vel dette framfor arbeidstidsreduksjon.

Konklusjon

Rådmannen tilrår at personalpolitisk plattform og tilhørende retningslinjer vert godkjent slik dei ligg føre.

Formannskapet - 039/2017

FOR - behandling:

Ass. rådmann orienterte.

Samrøystes

FOR - vedtak:

Personalpolitisk plattform, lønspolitiske og seniorpolitiske retningslinjer vert godkjent med verknad frå og med 1.juli 2017.

Vedlegg:

Revisjon Personalpolitisk plattform til politisk behandling 2017

Revisjon Lønspolitisk retningsline til politisk behandling 2017

Revisjon seniorpolitisk retningsline til politisk behandling 2017