

Sakspapir

Saksbehandler	Arkiv	ArkivsakID
Tonje Husum Aarland		23/126

Saksnr	Utvalg	Type	Dato
004/2023	Administrasjonsutvalet	PS	21.03.2023
013/2023	Formannskapet	PS	21.03.2023
018/2023	Kommunestyret	PS	30.03.2023

Personalpolitikk - revidering av lønspolitisk og seniorpolitisk retningsline

Forslag til vedtak:

Lønspolitisk retningsline og seniorpolitisk retningsline vert godkjent med verknad frå 1. mai 2023.

KS 08/2023 - Endringsforslag til Lønspolitisk retningsline i Modalen kommune ført inn i møteportalen av Sigrunn Almelid Birkeland

Lønspolitisk retinsline vert godkjent slik den ligg føre, med desse endringane:

1) Bakgrunn, føremål og mål:

2 avsnitt: Etter:.. Løn er eit personalpolitisk verkemiddel: Enders til:

Lønspolitikken skal bidra til å motivere til kompetanseutvikling, meir heiltidsstillingar, rekruttere, utvikle og behalde medarbeidare i Modalen kommune. Samt sikre kvalitet, ivareta likestilling mellom kjønna, og fremje ei måloppnåing til beste for innbyggjarane i kommunen.

Mål for lønspolitikken

- Vera eit fleksibelt verkemiddel der grunnleggande verdiar for tilsette og kriteria for god leing er viktige føringar.
- Vera marknadsrelatert og konkurransedyktig i forhold til dei arbeidsgjevarane me naturleg vil samanlikne oss med
- Stimulera til læring og kompetanseutvikling for alle medarbeidarar
- Stimulera til innsats og gode resultat

4) grunnlag for løn

Etter: Løn vert vurdert og fastsett ved tilsetting, og seinare ved lokale eller særskilte forhandlingar: Vurdert vil seie, at dersom den tilsette har relevant fag som arbeidsgjevar har behov for, så vil det verta gjeve utteljing for denne.

B) Ettar og vidareutdanning:

Tillegg til eksisternede pk etter siste avsnitt: For ufaglærte som tek fagbrev, fagarbeidarar som tek fagskule, tilsette med bachelor som tek spesialisering, så vil dette gje ny stillingskode og ny løn etter reglane i HTA.

C. Løn ut frå arbeidsmaknadsomsyn; rekruttera og behalda.

Tillegg til eksisternede pk.: Me ynskjer å rekruttera og behalda kvalifiserte medarbeidarar som

innehar ynskt kompetanse i møte med andre offentlege arbeidsgjevarar. Dette vil seie å vera konkurransedyktige for enkelte tilsette og grupper av tilsette.

Nytt punkt: D. Pensjon og inntekt

Tilsette i Modalen kommune har pensjonsopptening i KLP og SPK (undervisningspersonale).

Tidlegare tilsette som mottek alderspensjon frå offentleg pensjonskasse kan jobbe på pensjonsvilkår. Satsane vert fastsette av departementet og skal nyttast av alle som mottek alderspensjon frå offentleg pensjonskasse. Dersom ein nyttar andre satsar skal dette innberettast til pensjonskassa. Reglane gjeld berre for dei som mottek alderspensjon. For dei som mottek AFP gjeld andre grenser for kva ein kan tene i kombinasjon med AFP utan å få redusert pensjon.

Ut over dette, sjå eigne seniorpolitisk retningsline for Modalen kommune.

6) 1. avsnitt etter som legg viktige føringar for forhandlingsprosessen: Lokale lønsforhandlingar er forhandlingar mellom to likeverdige partar, og begge partar må gjera sitt for å få til eit samarbeid prega av likeverd og respekt.

Juni andre avsnitt: Etter: ... i lokale forhandlingar. Leiearane er ikkje part i forhandlingane, men skal spele inn sine anbefalingar til arbeidsgjevarane sitt forhandlingsutval.

Seniorpolitisk retningsline vert godkjent slik den ligg føre med desse endringane:

6. Vedtak:

Vedteke av kommunestyret i Modalen kommune i KS sak 019/2023

7. Gjeld frå 1.mai 2023.

Begge retningsliner har veknad frå 1.mai. 2023.

Saksopplysningar:

Bakgrunn

Det var i 2017 gjennomført revisjon av lønspolitiske- og seniorpolitiske retningsliner. Det har i vinter 2022/23 vore gjennomført ei revideringsprosess saman med dei hovudtillitsvalde om revidering av lønspolitisk retningsline og seniorpolitisk retningsline.

Vurdering

I revisjonsarbeidet har rådmannen hatt tett dialog med dei hovudtillitsvalde og gått gjennom dokumenta punkt for punkt. Det er semje om at dokumenta er eit nyttig verktøy i å skape ein føreseieleg personalpolitikk.

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

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

Modalen kommune har lenge kunne tilby ein god seniorpolitikk med positive attendemeldingar frå våre seniorar. Det var i 2017 tilrådd at denne vert vurdert fortløpande jamfør økonomisk rammer og kostnadsvurdering. Det er vurdert at ein ønskjer å vidareføre slik den vart vedteke i 2017, utan innspel til endring på noverande tidspunkt.

Lønspolitisk retningsline skal medverke til ein lønspolitikk som er forutsigbar, slik at alle tilsette veit

korleis påverke eiga lønsutvikling. Desse retningslinene kjem i tillegg til sentralt framforhandla avtalar og tariffar, og gjeld så lenge Kommunestyret bestemmer. Retningslinene skisserer tre område som kan påvekke den enkelte si lønsplassering:

- Arbeidsområde og ansvar
- Ansiennitet og kompetanse
- Rekrutteringsutfordringar/arbeidsmarknadsomsyn.

I det reviderte framlegget til Lønspolitisk retningsline er det gjort mindre forslag til endringar, forutan at sjølve dokumentet har fått ein ny mal.

Dei viktigaste endringane er desse:

- Det er foreslått at lønspolitisk retningsline vert reviderast kvart 4. år (i løpet av valperioden).
- Punkt 1. bakgrunn og 2. føremål er foreslått å trekke saman til eit nytt punkt 1 og skrevet noko meir utfyllande.
- Grunnlag for løn:
 - «Løn for ansiennitet og kompetanse»; satsane for kompetansegejevande tilleggsutdanning er auka frå kr. 21 000 til kr. 25 000,- per år ved oppnådd minimum 60 studiepoeng eller fagskulepoeng, og frå kr. 11 000,- til kr. 12 500,- per år for oppnådd minimum 30 studiepoeng eller fagskulepoeng.
 - Avsnitt om «Løn for innsats og resultat» er teke ut frå retningslina då ein ser at dette har vore utfordrande å etterleve mtp. individuell måloppnåing og fastsetting av resultat.
- Punkt om «Årshjul» er endra til «Lønsforhandlingar» med noko meir utfyllande tekst for å tydeleggjere dei ulike stega i den lokale forhandlingsprosessen.

Konklusjon

Rådmannen tilrår at lønspolitisk retningsline og seniorpolitisk retningsline vert godkjent med verknad frå 1. mai 2023.

Administrasjonsutvalet - 004/2023

AU - behandling:

Rådmann orienterte nærare om forslaga til endringar i revidert lønspolitisk retningsline og framlegg til vedtak.

AU - vedtak:

Lønspolitisk retningsline og seniorpolitisk retningsline vert godkjent med verknad frå 1. mai 2023.

Formannskapet - 013/2023

FOR - behandling:

Samrøystes vedteke

FOR - vedtak:

Lønspolitisk retningsline og seniorpolitisk retningsline vert godkjent med verknad frå 1. mai 2023.

Kommunestyret - 018/2023

KS - behandling:

Ass.rådmann og rådmann orienterte kort om saka og svara på spørsmål.

Ordførar tok endringsforslag frå Sigrunn Almelid Birkeland opp til votering.

Samrøystes vedteke.

KS - vedtak:

Lønspolitisk retinsline vert godkjent slik den ligg føre, med desse endringane:

1) Bakgrunn, føremål og mål:

2 avsnitt: Etter... Løn er eit personalpolitisk verkemiddel: Enders til:

Lønnsolitikken skal bidra til å motivere til kompetanseutvikling, meir heiltidsstillingar, rekruttere, utvikle og behalde medarbeidare i Modalen kommune. Samt sikre kvalitet, ivareta likestilling mellom kjønna, og fremje ei måloppnåing til beste for innbyggjarane i kommunen.

Mål for lønspolitikken

- Vera eit fleksibelt verkemiddel der grunnleggande verdiar for tilsette og kriteria for god leiing er viktige føringar.
- Vera marknadsrelatert og konkurransedyktig i forhold til dei arbeidsgjevarane me naturleg vil samanlikne oss med
- Stimulera til læring og kompetanseutvikling for alle medarbeidarar
- Stimulera til innsats og gode resultat

4) grunnlag for løn

Etter: Løn vert vurdert og fastsett ved tilsetting, og seinare ved lokale eller særskilte forhandlingar: Vurdert vil seie, at dersom den tilsette har relevant fag som arbeidsgjevar har behov for, så vil det verta gjeve uttelling for denne.

B) Ettar og vidareutdanning:

Tillegg til eksisternede pk etter siste avsnitt: For ufaglærte som tek fagbrev, fagarbeidarar som tek fagskule, tilsette med bachelor som tek spesialisering, så vil dette gje ny stillingskode og ny løn etter reglane i HTA.

C. Løn ut frå arbeidsmaknadsomsyn; rekruttera og behalda.

Tillegg til eksisternede pk.: Me ynskjer å rekruttera og behalda kvalifiserte medarbeidarar som innehar ynskt kompetanse i møte med andre offentlege arbeidsgjevarar. Dette vil seie å vera konkurransedyktige for enkelte tilsette og grupper av tilsette.

Nytt punkt: D. Pensjon og inntekt

Tilsette i Modalen kommune har pensjonsopptening i KLP og SPK (undervisningspersonale).

Tidlegare tilsette som mottek alderspensjon frå offentleg pensjonskasse kan jobbe på pensjonsvilkår. Satsane vert fastsette av departementet og skal nyttast av alle som mottek alderspensjon frå offentleg pensjonskasse. Dersom ein nyttar andre satsar skal dette innberettast til pensjonskassa. Reglane gjeld berre for dei som mottek alderspensjon. For dei som mottek AFP gjeld andre grenser for kva ein kan tene i kombinasjon med AFP utan å få redusert pensjon.

Ut over dette, sjå egne seniorpolitisk retningsline for Modalen kommune.

6) 1. avsnitt etter som legg viktige føringar for forhandlingsprosessen: Lokale lønsforhandlingar er forhandlingar mellom to likeverdige partar, og begge partar må gjera sitt for å få til eit samarbeid prega av likeverd og respekt.

Juni andre avsnitt: Etter: ... i lokale forhandlingar. Leiearane er ikkje part i forhandlingane, men skal spele inn sine anbefalingar til arbeidsgjevarane sitt forhandlingsutval.

Seniorpolitisk retningsline vert godkjent slik den ligg føre med desse endringane:

6. Vedtak:

Vedteke av kommunestyret i Modalen kommune i KS sak 019/2023

7. Gjeld frå 1.mai 2023.

Begge retningsliner har veknad frå 1.mai. 2023.

Vedlegg:

Lønspolitiske retningsliner - under revisjon 2023

Seniorpolitisk retningsline for Modalen kommune (1)

Lønspolitiske retningsliner - 2017