



## MØTEINNKALLING

Utvalg: Steigen formannskap  
Møtested: Møtesalen, rådhuset i Leinesfjord  
Møtedato: 21.06.2010 **Tid: 11:00**

Eventuelle forfall, samt forfallsgrunn bes meldt **snarest** til sentralbordet, tlf. 757 78800.

Vararepresentanter som evt. skal møte vil få nærmere innkalling over telefon.

Representantene ordner med skyss på billigste måte.

## SAKSLISTE

Utvalgssakstype/nr.	Arkivsaksnr.	Tittel
PS 39/10	06/1797	<b>KONVERTERING TIL VANNBÅREN VARME PÅ RÅDHUSET</b> Saka ettersendes.
PS KST 40/10	10/678	<b>LIVSFASEPOLITIKK - ENDRINGSFORSLAG</b>
PS KST 41/10	10/680	<b>LØNNSPOLITISK PLAN 2010 – 2012</b>

Eventuelt.

**LIVSFASEPOLITIKK - ENDRINGSFORSLAG**

---

Saksbehandler: Dag Robertsen Arkiv: 440  
Arkivsaksnr.: 10/678

---

<b>Saksnr.:</b>	<b>Utvalg</b>	<b>Møtedato</b>
4/10	Partsammensatt Utvalg	02.06.2010
32/10	Steigen formannskap	02.06.2010
6/10	Partsammensatt Utvalg	21.06.2010
40/10	Steigen formannskap	21.06.2010

**Forslag til vedtak:**

Saken legges frem uten forslag til vedtak.

**Behandling/vedtak i Partsammensatt Utvalg den 02.06.2010 sak 4/10****Vedtak:**

Saken utsettes.

**Behandling/vedtak i Steigen formannskap den 02.06.2010 sak 32/10****Behandling:**

Forslag fra Mette Bolsøy:

Saken utsettes til etter at arbeidsgiver har hatt møte med fagorganisasjonene.

**Vedtak:**

Forslag fra Mette Bolsøy ble enstemmig vedtatt.

Vedtaket lyder da slik:

Saken utsettes til etter at arbeidsgiver har hatt møte med fagorganisasjonene.

**Saksutredning:**

Det er fremkommet behov for å revurdere og endre vedtatt plan for livsfasepolitikken i Steigen kommune. Planen ble vedtatt i februar 2009, men med virkning fra januar 2010. Det aktuelle punkt som ønskes revidert er frikjøpt arbeidstid til trening på 1 time pr uke for alle ansatte og 2 timer for ansatte mellom 60-62 år.

I den økonomiske beregningen av livsfaseplanen lå det følgende kostnader til grunn:

640.500,- (50% vikarbruk ifm ½ og hel fridag over 60 år)

1.093.120,- (alle over 60 år får vikar for 2 timer treningstid pr uke)  
 157.115,- (10 deltakere på pensjonistskole hvert år)  
 720.000,- (faglig oppdatering over 60 år, kr 15.000 pr pers)  
 544.544,- (reduisert underv.tid lærere- sentral avtale)

---

3.278.279,- Brutto kostnader

2.024.000,- (reduuerte AFP utgifter med bakgrunn i livsfasetiltak)  
 801.446,- (reduuerte kost. Sykefravær /adm.kostnader)

---

452.833,- Netto kostnader

### **Bakgrunn:**

Saken har kommet opp på grunn av oppstått behov for vikar ved bruk av treningstimen. Det har vært poengtert fra organisasjonene om at denne fritimen ikke måtte få negative konsekvenser for de andre ansatte på arbeidsplassene med økende stress og merarbeid. Behovet for vikar er størst i helse- og omsorg og oppvekstsektoren.

I helse- og omsorg har man arbeidet aktivt med andre arbeidsmiljøtiltak, og tiltak med treningsfri er ikke kommet på dagsorden enda. I oppvekstsektoren er det tatt hensyn til tiltaket med økt rammetimetall på grunn av ekstra behov for vikarer. Det er da tatt hensyn til at halvparten av treningstida (1 time pr ansatt) dekkes opp økonomisk over rammetimene. Kostnaden for Oppvekst er over 400.000 kroner pr år.

### **Vurdering:**

Planen ble vedtatt med gode intensjoner om å redusere sykefraværet og bortfall av nye kostnader på avtalefestet pensjon.

Vi ser i dag at det kan være ansatte som velger å ta ut full AFP (slutter helt) istedenfor å velge ½ eller hel dag fri pr uke. Dersom vi tar høyde for det, vil selvfølgelig det gi en innsparing på livsfasetiltakene, men også en reduksjon i innsparte AFP-kostnader. Dersom vi stipulerer at ¼ av de mellom 62-67 år likevel velger å gå av med pensjon, så utgjør det ca 1 million mindre sparte AFP utgifter pr år.

I diskusjonene som fulgte før vedtak ble truffet i saken, så mente man at treningstimen burde være mulig å få gjennomført uten vikar. For ansatte over 60 år skulle det regnes inn vikar siden den frikjøpte tida økte til 2 timer hver uke og at ordningen ikke skulle virke stressende for de som tok ut treningstimene og de som var igjen på arbeid.

Beregningen tar hensyn til alle over 60 år, i alt 48 personer. Ordningen gjelder imidlertid bare for ansatte til fylte 62 år (etter 62 år går man inn på andre ordninger med frikjøpt tid på ½ dag pr uke). Antall personer er 26 i aldersgruppen 60-62 år istedenfor 48 som ble lagt til grunn tidligere. I tillegg bør det justeres for at ikke alle kan ha vikar når de gjennomfører sin trening i arbeidstida. Anslaget settes til at 80% har vikarbehov, det vil si 21 personer. Kostnaden blir da 478.154,- kr pr år istedenfor kr 1.093.120,-.

Dersom vi samtidig velger å erkjenne at vikar er nødvendig også for 80% av alle de andre arbeidstakerne under 60 år, så utgjør det 2,5 millioner kroner ekstra.

Det er også forutsatt i planen at alle over 60 år velger å gjennomføre faglig oppdatering (kr 15.000 pr pers). Det er nok ikke helt reelt og kan også justeres ned. Det er mer realistisk å regne med at halvparten av disse personene vil benytte seg av ordningen med faglig oppdatering.

Det bør også tas høyde for at kostnader i forbindelse med redusert undervisningstid for lærere på kr 544.544,- pr år allerede er innarbeidet i budsjettet. Dette skyldes at tiltaket er en sentral avtale som har eksistert en tid og er innarbeidet i budsjettet har vært behandlet som egen sak.

Regnestykket blir etter justeringene:

480.375,- (50% vikarbr ifm ½ og hel fridag over 60 år-med reduksj for at ¼ tar ut hel AFP)  
 2.500.000,- (80% vikarbruk for ansatte under 60 med 1 treningstime pr uke)  
 478.154,- (80% mellom 60-62 år har vikar for 2 timer treningstid pr uke)  
 157.115,- (10 deltakere på pensjonistskole hvert år)  
 360.000,- (faglig oppdatering – 50% av de over 60 år, kr 15.000 pr pers)  
3.975.644,- Brutto kostnader

1.012.000,- (reduserte AFP utgifter med bakgrunn i livsfasetiltak)  
801.446,- (reduserte kost. Sykefravær /adm.kostnader)

2.162.198,- Netto kostander

Det er alltid vanskelig å beregne de økonomiske virkningene eksakt av slike tiltak fordi man vet ikke på forhånd hva folk vil velge å gjøre i sin egen situasjon. Men det var på gitt tidspunkt stor optimisme med å få til en god livsfasepolitikk og kostnadene ble derfor flere ganger justert ned for å få planen vedtatt.

Politikere har tatt til ordet for at de nå har forstått realiteten på kostnadsbildet rundt en slik ordning. I tillegg er ordningen med fri til trim i arbeidstida blitt et dyrere tiltak enn først antatt. Av disse grunner er det behov for å få en evaluering av planen og de tiltak som ligger i denne.

Med bakgrunn i at denne saken kommer opp etter ønske fra politisk hold, legges det ikke frem forslag til vedtak fra administrasjonen.

**Vedlegg:**

Plan for livsfasepolitikk

## LØNNSPOLITISK PLAN 2010 - 2012

Saksbehandler: Dag Robertsen  
Arkivsaksnr.: 10/680

Arkiv: 521

Saksnr.:	Utvalg	Møtedato
5/10	Partsammensatt Utvalg	02.06.2010
31/10	Steigen formannskap	02.06.2010
7/10	Partsammensatt Utvalg	21.06.2010
41/10	Steigen formannskap	21.06.2010

### Forslag til vedtak:

Steigen Kommunestyre vedtar fremlagte forslag til lønnspolitisk plan for perioden 2010 – 2012.

### Behandling/vedtak i Partsammensatt Utvalg den 02.06.2010 sak 5/10

#### Vedtak:

Saken utsettes.

### Behandling/vedtak i Steigen formannskap den 02.06.2010 sak 31/10

#### Vedtak:

Saken utsatt.

### Saksutredning:

Steigen kommune har behov for ny revidert lønnspolitisk plan. Dette året gjennomføres det sentralt hovedoppgjør mellom partene i arbeidslivet. Det sentrale oppgjøret blir grunnlag for de lokale forhandlinger som gjennomføres på høsten.

Steigen kommune har hatt den reviderte planen til vurdering i ulike administrative lederteam. Den er sendt til alle organisasjonene i kommunen. Planen behandles således i Partsammensatt Utvalg, Formannskapet og med endelig behandling i Kommunestyret.

### Bakgrunn:

Steigen kommune var tidlig ute med å få laget lønnspolitisk plan på midten av 90-tallet. I 2006 og 2007 gjennomførte vi et felles interkommunalt samarbeid om planverket, og fikk til en tilnærmet lik oppbygging og struktur på planen i de tre kommunene. I årene 2008 og 2009 var det ingen revidering av planen. Det er derfor særlig viktig at vi får til en ny oppdatert lønnspolitisk plan foran dette hovedoppgjøret.

Hensikten med en lokal lønnspolitisk plan er å skape en felles forståelse og en viss forutsigbarhet i forhold til lønnsdannelse for ulike yrkesgrupper og for de forskjellige

myndighets- og ansvarsområder i Steigen kommune. Det er tidligere vedtatt at kommunestyret minst en gang i valgperioden skal gå gjennom og vedta lønnspolitikken for kommunen. Delegasjon på forhandlingene er også endret hvor vi i dag har fått et politisk forhandlingsutvalg som gjennomfører forhandlingene for ledere i kommunen (ordfører og én politisk repr. fra opposisjonen). Alle andre ansatte forhandles for i et forhandlingsutvalg bestående av ordfører og rådmannen. Personalsjefen er sekretær i begge forhandlingsutvalgene. Felles forståelse mellom politikk og administrasjon for lønnspolitikken er svært viktig for kommunen som administrasjon. Det er viktig at også politikere forstår at lønn ikke bare er en kostnadsart i budsjettet, men en viktig faktor for å sikre god rekruttering og et positivt arbeidsmiljø.

Lønnspolitisk plan gir også en viktig informasjon i forhold til organisasjonens oppbygging og hvor de ulike lederansvar ligger plassert. Denne informasjonen er særdeles viktig for å skape enighet om riktig lønsplassering i de lokale forhandlingene.

**Vurdering:**

Rådmannen og lederteamet mener årets plan er i samsvar med de behov og utfordringer Steigen kommune har. Steigen kommune vil ha behov for satse på å beholde og rekruttere nye ansatte til de oppgaver vi er satt til å løse for innbyggerne i Steigen.

Rådmannen anbefaler de politiske utvalg om å godkjenne det fremlagte forslag til lønnspolitisk plan for perioden 2010 – 2012.

**Vedlegg:**

Forslag til lønnspolitisk plan 2010 – 2012.