

Deanu gielda – Tana kommune



Retningslinjer for seniorpolitikken

Revider og vedtatt i AMU 17.01.23

Formatert: Høyre

Seniorpolitikk

Seniorpolitikk er livsfasetilpasset personalpolitikk som innebærer å rekruttere, utvikle og beholde gode seniormedarbeidere og deres kompetanse til beste for kommunen som arbeidsgiver.

Tana kommune har et stort behov for arbeidskraft og det å beholde en dyktig senior i noen år ekstra er ofte den enkleste og beste måten å sikre bemanningen på.

Vi ønsker å beholde våre seniorer i arbeid fordi de har betydelig kompetanse, lang erfaring og stort nettverk. Rekruttering og opplæring for å erstatte dette kan være ressurskrevende. God seniorpolitikk er også økonomisk lønnsomt fordi kommunen har høye kostnader knyttet til uttak av AFP. Personalavdelingen er rådgivere for ledere og kontaktperson for ansatte for å finne gode løsninger. Det avholdes SPK og KLP kurs, samt fokus på arbeidsglede, helse, muligheter m.m.

Mål for seniorpolitikken

Tana kommune ønsker at flest mulig arbeidstakere over 62 år skal stå i arbeid frem til ordinær pensjonsalder. Vi skal arbeide for at eldre arbeidstakere både skal være og oppleve seg selv som en ressurs for arbeidsplassen. Vi skal ha en personalpolitikk som verdsetter seniorenne med de kunnskaper og erfaringer de har. Stillinger med aldersgrense under 67 år har en rett til å fratrukke seg med alderspensjon ved oppnådd alder for stillingen. Men ingen plikt.

Delmål:

- Øke den reelle avgangsalderen
- Sikre seniorenne mulighet til å vedlikeholde og videreutvikle sin kompetanse
- Sikre aldersmessig mangfold i de ulike virksomhetene

Ordningen med seniorpolitiske tiltak skal praktiseres mest mulig fleksibelt der både arbeidstakeren og arbeidsgivers interesser blir ivaretatt på best mulig måte. Det skal tas hensyn til driften i virksomheten når avtaler inngås med aktuelle arbeidstakere.

Ansvar: Ledere med personalansvar.

Seniorpolitiske tiltak

Milepælsamtale

Leder skal gjennomføre milepælsamtale når medarbeider fyller 60 år. Milepælsamtalen skal ha fokus på medarbeidernes yrkeskarriere noen år framover for å se om det er samsvar mellom medarbeidernes tanker om videre yrkeskarriere og virksomhetens behov for oppgaveløsning. I samtalen skal man vurdere seniorpolitiske tiltak som både omfatter stimulering til vekst og utvikling og eventuelle helsemessige tilpasninger.

Seniortillegg

Vilkår: Fast ansatt.

Ansatt i 100 % stilling får utbetalt et seniortillegg tilsvarende 20 000 fra fylte 62 år, 30 000 fra 63 år, 40 000 fra 64 år og 50 000 fra 65 år-67 år. Ordningen vurderes på nytt etter fylte 67 år. Det utbetales forholdsmessig i henhold til stillingsstørrelse. Beregning av reell belastning siste 12 mndr.

Seniortiltak arbeidsreduksjon

Vilkår: Fast ansatt. Deltidstilsatte forholdsmessig etter stillingsstørrelse.

Fra 62 år: 5 % reduksjon/ekstra fri. (12 virkedager ved full stilling, forholdsmessig for stillingsstørrelse. Arbeidsgiver skal i samråd med arbeidstaker planlegge uttak av disse fridagene. Ordningen vurderes på nytt etter 67 år.

Andre bestemmelser

Ordningene med gradert uttak av AFP, seniortillegg og redusert arbeidstid kan ikke kombineres og gjelder ikke for ledere innplassert i HTA kapittel 3.

Ledere

Ledere i HTA kap. 3 kan fra fylte 62 år be om overføring til relevant ledig fagstilling eventuelt til annen stilling der kvalifikasjoner er betryggende. Arbeidstaker vil ikke ha rett til å beholde lederlønn, men det avtales en annen passende lønn i forhold til ny stilling.

Spesielt for undervisningspersonell.

Undervisningspersonale har sentral særavtale (SFS 2213) som gir 12,5% redusert undervisningsplikt etter fylte 60 år, men ikke reduksjon i den bundne arbeidstiden. Kommunale seniortiltak kan ikke kombineres med SFS 2213.

Avtalens innhold og saksgang

Avtalen skal angi hvilke seniortiltak som ønskes og avtales med nærmeste leder. Kopi av avtalen sendes personalavdelingen, og fridagene registreres i kommunens fraværssystem.

Ikrafttredelse/justering

Denne planen erstatter nåværende plan og iverksettes med umiddelbar virkning fra denne dato. Seniorplanen er revidert og rullert i samråd med organisasjonene våren 2022 og behandlet første gang i AMU i 17.11.22.

De generelle retningslinjer for seniorpolitikken i Tana kommune gjelder frem til 31.12.23. Avtaler tegnes for et år framover fra fødselsdato til fødselsdato.

Senioravtale – avtale om utsatt pensjon i Tana kommune

Avtalen angir hvilke seniortiltak som er avtalt med virksomhetsleder.

Avtalen gjelder faste ansatte etter fylte 62 år.- Gjelder for perioden f.dato – f.dato.

Navn _____ Fødselsdato _____

Stilling _____ Ansattnr _____

Stillingsprosent _____ Virksomhet/tjenestested _____

Ansettelsesforhold fast: _____

Avtalen omfatter ett av følgende tiltak:

Seniortillegg

Et seniortillegg tilsvarende kr 20 000,- fra fylte 62 år, kr 30 000,- fra 63 år, kr 40 000,- fra 64 år og kr 50 000,- fra 65 år til 67 år. Tillegget legges til årslønngrunnlaget. Ordninger vurderes på nytt etter fylte 67 år. Medarbeidere i redusert stilling får forholdsmessig utbetaling.

Arbeidsreduksjon

5 % reduksjon/ekstra fri. (12 virkedager forholdsmessig etter stillingsstørrelse). Arbeidsgiver skal i samråd med arbeidstaker planlegge uttak av disse fridagene. Ordningen vurderes på nytt etter fylte 67 år.

Avtalen gjelder fra og med (F.dato) _____ til og med (f.dato) _____

(inntil ett år av gangen)

Sted, dato _____

Arbeidsgiver

Arbeidstaker

Kopi av avtalen sendes personalavdelingen. Evt fridager fastsettes av leder i samråd med den ansatte, og registreres i datasystem. Ved avtalens sluttdato eller ved fylte 67 år foretas det en vurdering av arbeidssituasjonen med muligheter for utvidelse av ordningen -