



inkluderende arbeidsliv



SENIORPOLITISKE RETNINGSLINJER

KOMMUNENE BJUGN OG ØRLAND



Seniorpolitiske retningslinjer ble **vedtatt** i Ørland kommunestyre 14.12.06 og Bjugn kommunestyre 19.12.06 med følgende enstemmige vedtak:

1. Forslag til seniorpolitiske retningslinjer vedtas og iverksettes fra 01.01.07.
2. Rådmannen har ansvar for iverksettelse av seniorpolitikken.
3. Tiltakene skal finansieres av reduserte pensjonsutgifter/utbetalinger for ansatte over 62 år.
4. Retningslinjene skal evalueres innen 1. januar 2009.

Seniorpolitiske retningslinjer er utarbeidet av **arbeidsgruppe** som har bestått av:

Fra arbeidstakerorganisasjonene:

Ogne Undertun - Utdanningsforbundet

Inger Lenes - KFO

Gunn Karin Olsen - Fagforbundet

Unni Torp - Fagforbundet

Berit Kaasa Schanke - NSF

Helge Olden – NITO

Fra arbeidsgiver:

Eirik Refseth - leder

Oddny Stallvik - prosjektmedarbeider

Marit Knutshaug Ervik - sekretær

Representanter fra arbeidstakerorganisasjonene er tverrkommunalt sammensatt.

Bakgrunn for seniorpolitiske retningslinjer er å beholde medarbeidere i arbeid lengst mulig. Det er et krav i Hovedtariffavtalen (HTA 3.2.3) at kommunen skal utvikle virkemidler for å motivere arbeidstakere til å stå lenger i arbeid. Slike virkemidler kan være tilpasset arbeidstid, tilrettelegging av arbeidsoppgaver, tjenestefri med lønn, kronetillegg, kontantutbetaling e.l. Arbeidsgiver kan avtale virkemiddelbruk med den enkelte arbeidstaker. Arbeidsgiver skal drøfte med de tillitsvalgte alternative virkemidler og orientere om inngåtte avtaler.

Seniorpolitiske retningslinjer skal være en integrert del av arbeidsgiver-/personalpolitikken. Retningslinjene er også en viktig del av IA-avtalen og verdiplattformene til kommunene Bjugn og Ørland.

Med seniormedarbeidere menes de av Bjugn og Ørland kommuners medarbeidere som er i alderen 55+.

Målet med seniorpolitiske retningslinjer er individuell tilrettelegging for senioren, for derigjennom å skape motivasjon for å stå lengre i jobben. Lederen i samarbeid med senioren har ansvar for å vurdere og tilrettelegge for nødvendige tiltak ut fra både oppgaveløsning/tjenesteyting på arbeidsstedet og medarbeidernes situasjon.

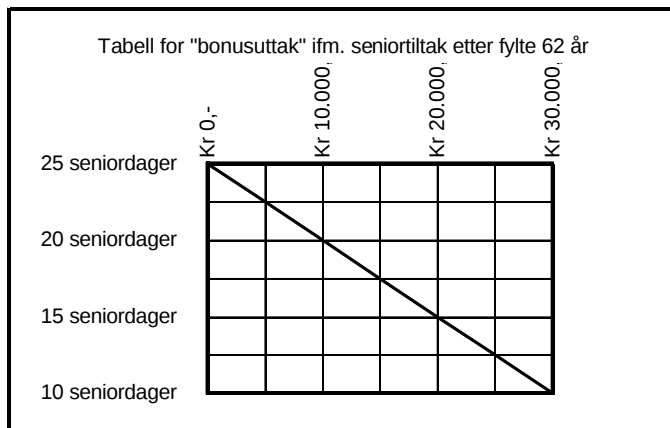
Tiltak

1. Holdninger
2. Godt arbeidsmiljø
3. Opprettholde og videreutvikling av kompetanse
4. Seniorsamtale for ansatte 55+
5. Kurs/ informasjon for seniorer
6. Delvis arbeid - delvis pensjon
7. Arbeidsordninger

Den **økonomiske delen** av avtalen gjelder for arbeidstakere som har fast stilling på 50 % eller høyere. Seniordager og bonusutbetaling er gjeldende fra måneden etter fylte 62 år og opptil 67 år. Det inngås avtale (se siste side) mellom arbeidstaker og leder for ett år av gangen.

Seniordager, ekstra fridager inntil 10 dager for ansatte 62+ med stillingsstørrelse 50 % og høyere uten å gå ned i lønn. Seniordagene fordeles i arbeidsåret med tanke på forebygging og beholde seniorene lengst mulig.

Tillegg til ordinær lønn, **bonus** inntil kr 30.000,- per år for ansatte 62+ med stillingsstørrelse 50 % og høyere. Utbetaling **ift. stillingsstørrelse**.



Tabellen er utarbeidet på grunnlag av at verdien på en arbeidsdag er satt lik kr 1.700,-.
 10 seniordager + topp bonus = utgift lik kr 47.000,-
 25 seniordager uten bonus = utgift lik kr 42.500,-

Eksempel:

En ansatt på 62 år med stillingsstørrelse 70 % kan velge 7 seniordager og bonus på kr 21.000,- per år. Andre alternativ kan være at den ansatte velger flere seniordager og mindre i bonus eller 17,5 seniordager og ingen bonus.

Du kan ta kontakt med personaltjenesten dersom du ønsker kopi av utarbeidet forslag og vedtak på seniorpolitiske retningslinjer.

Avtale om seniorpolitiske tiltak

inngås mellom Bjugn/Ørland kommune og f.nr.....
fast stillingsprosent.....fra og med.....til og med (1 år)

Tiltak:

Seniordager, inntil 10 ekstra fridager med lønn pr. år for arbeidstakere 62+ med stillingsstørrelse 50 % og høyere (uttak etter dager i forhold til stillingsprosent).

Seniordager tas ut slik:

(Avtales mellom leder og den ansatte og skrives inn i avtalen her)

.....
.....

Seniordagene skal fordeles i arbeidsåret med tanke på forebygging og beholde senioren lengst mulig i arbeidslivet.

Det settes inn/settes ikke inn vikar i den reduserte arbeidstida.

.....

Arbeid i den avtalte fritida:

Arbeid pålagt av arbeidsgiver i den avtalte fritida, skal avspaseres time for time ved en forskyvning av fritida. Pålegg om arbeid i den avtalte fritida vil skje kun når det er høyst nødvendig.

Årlig **bonusutbetaling** i tillegg til ordinær lønn (utbetaling i forhold til stillingsprosent)

* 62 år bonus kr. 30.000,- pr. år

* 63 år bonus kr. 30.000,- pr. år

* 64 år bonus kr. 30.000,- pr. år

* 65 år bonus kr. 30.000,- pr. år

* 66 år bonus kr. 30.000,- pr. år

Årlig engangsutbetaling fra måned etter oppnådd alder. Beløpet er skattepliktig.

Bjugn/Ørland kommune den_____

Arbeidsgiver

Arbeidstaker

Kopi: Personalavdelingen

