

TYSNES KOMMUNE



RETNINGSLINER

FOR

SENIORPOLITIKK

Vedtatt i Tysnes kommunestyre 18. september 2012

1. Om retningslinene

1.1 Kven er omfatta av retningslinene

Retningsliner for seniorpolitikk gjeld alle arbeidstakarar i Tysnes kommune frå og med fylte 60 til og med fylte 70 år.

1.2 Rullering og endring av retningslinene

Administrasjonsutvalet skal ha ei årleg oppsummering/evaluering om at retningsliner for seniorpolitikk vert følgt opp.

Administrasjonsutvalet har mynde til å rullera retningsliner for seniorpolitikk, større endringar og vesentlege endringar i økonomiske ordningar knytt til tiltak i retningslinene skal leggjast fram for kommunestyre.

2. Mål for seniorpolitikk i Tysnes kommune

2.1 Mål

Tysnes kommune skal ha ein seniorpolitikk som er integrert i arbeidsgjevarpolitikken og som fører til at dei fleste arbeidstakarane vel å stå i arbeid fram til oppnådd aldersgrense.

2.1.1 Delmål

- a. Tysnes kommune skal arbeida for eit arbeidsmiljø som hindrar yrkesslitasje og som fører til unødig tidleg pensjonering.
- b. Tysnes kommune skal leggja til rette for at arbeidstakarar vel å stå i arbeid etter fylte 62 år.
- c. Tysnes kommune skal leggja til rette for at kompetansen til seniormedarbeidarar vert nytta og vidareført ved avgang.

3. Seniorpolitiske tiltak

Seniorpolitiske tiltak er delt i to hovudbolkar: Tiltak knytt til informasjon og rettleiing og individuelle tiltak.

3.1 Informasjon og rettleiing

- a. Alle arbeidsstader skal ha informasjon om seniorpolitikk og seniorpolitiske retningsliner som tema på personalmøter minimum kvart 2. år.
- b. Alle arbeidsstader skal nytta medarbeidersamtaler som verktøy for å fanga opp individuelle behov.
- c. Det året ein arbeidstakar fyller 61 år skal leiar for arbeidsplassen syta for at arbeidsgjevar og arbeidstakar har eigen seniorsamtale for å førebu framtidig arbeidssituasjon.

- d. Tysnes kommune skal ha egne pensjonskontaktar som gjev rettleiing og hjelper til ved søknader til KLP og SPK.
- e. For å gje arbeidstakarar eit reelt valgrunnlag skal kommunen minimum kvart tredje år arrangera kurs/samling for aktuelle arbeidstakarar om pensjonsvilkår og seniorpolitikk.

3.2 Individuelle tiltak

- a. Arbeidstakar kan frå fylte 62 år få inntil 4 ekstra feriedagar per år fram til og med fylte 70 år.

Ekstra feriedagar er slik justert etter stillingsbrøk:

Inntil 50 % stilling	2 feriedagar
Inntil 75 % stilling	3 feriedagar
Inntil 100 % stilling	4 feriedagar

Ordninga gjeld ikkje arbeidstakarar som allereie har ekstra feriedagar som kompensasjon etter HTA § 6, pkt 6.3.

Feriedagane kan nyttast som heile dagar eller gjennom fleksibelt uttak etter avtale med arbeidsstaden.

Det er føresettt at arbeidstakar då står fram til neste fylte år, alternativt vert ekstra dagar rekna frå ved slutttoppgjer.

Arbeidsstadar med tilsette som har ekstra feriedagar skal tilførast midlar for å dekkja vikarinntak frå sentral post.

- b. Arbeidstakar som er fylt 62 år har rett til å få redusert si stilling så fram det kan gjerast utan vesentleg ulempe for arbeidsstaden.
- c. Arbeidstakarar over 60 år som har behov for omstilling skal prioriterast ved ledige stillingar og/eller uløyste behov. Arbeidstakar som får omplassering i samsvar med dette beheld som hovudregel si lønsplassering, dette gjeld likevel ikkje variable tillegg.
- d. Arbeidstakarar over 60 år skal prioriterast i høve til kompetansetiltak som er turvande for fagleg ajourføring innan stillinga.
- e. Tysnes kommune skal leggja til rette for at kompetansen til seniormedarbeidarar vert nytta og vidareført ved avgang.
- f. Tysnes kommune nyttar avskjed ved fylte 70 år, men det kan tilrettleggjast for arbeid på timebasis etter fylte 70 år.

Verknadsdato og oppfølging:

Verknadsdato: 01.01.13.

