



SENIORPOLITISK PLAN

FOR
ANSATTE
I

SØRFOLD KOMMUNE



Vedtak i AMU: 19.12. 2013

Vedtak i Administrasjonsutvalg: 23.01.2014

Vedtak i kommunestyret: 11.02.2014

**Endelig versjon.
Sist redigert: 24.02.14.**

1 Innledning

Retningslinjene for seniorpolitikk er en del av Sørfold kommunes personalpolitikk og gjelder for ansatte fra 55 år.

Formålet er å skape større bevissthet hos ledere og medarbeidere i Sørfold kommune slik at vi beholder medarbeidere i arbeid lengst mulig.

Planen gir seniorarbeidstakere rettigheter og er samtidig et arbeidsgiverpolitisk virkemiddel.

Med seniorpolitikk i Sørfold kommune menes å legge til rette for å utvikle og å anvende eldre medarbeideres kunnskaper, ferdigheter og arbeidsevne på en måte som kommunen og medarbeidere er tjent med. Seniorpolitikk skal bidra til å bevisstgjøre ledere og medarbeidere på at seniormedarbeideres aktive deltakelse i arbeidsfellesskapet blir helt avgjørende for å opprettholde et godt tjenestenivå i tiden som kommer. Seniorpolitikk er også å tilrettelegge for en hensiktsmessig og verdig avslutning av yrkeskarrieren for den enkelte.

1.1. Hvem er seniormedarbeider

Sørfold kommune har valgt å definere målgruppen for seniortiltak på følgende måte:

- Fra fylte 55 år innføres seniorsamtaler
- fra fylte 62 år innføres seniordager, redusert arbeidstid med full lønn, for de arbeidstakere som ønsker, se punkt 3.2.1. For ledere kan det tilrettelegges med reduserte oppgaver dersom dette er ønskelig. Se pkt.3.2.2.

2 Pensjonsalder og aldersgrenser

2.1 Aldersgrense

Aldersgrensa er den alder der den ansatte senest må gå av med alderspensjon. Den generelle aldersgrensa for kommunalt ansatte er 70 år.

2.2 Særaldersgrense

For en del stillinger er det fastsatt såkalt særaldersgrense, 65 eller 60 år. Aldersgrensen for ansatte i slike stillinger er lavere enn den generelle aldersgrensa i kommunen. Ansatte i stillinger med særaldersgrense kan i tillegg gå av med alderspensjon inntil 3 år før særaldersgrensen, forutsatt at summen av alder og medlemstid i pensjonsordningen er minst 85 år.

Eksepler på stillinger i kommunen med særaldersgrense er:

Administrasjonssjef /rådmann(65 år)
Avdelingssykepleier (65 år)
Ledende helsesøster (65 år)
Kommunefysioterapeut (65 år)
Assisterende avdelingssykepleier (65 år)
Hjemmehjelp (65 år)
Jordmor (65 år)
Hjelpepleier (65 år)
Renholder (65 år)
Sykepleier (65 år)
Spesialsykepleier (65 år)
Spesialhjelpepleier (65 år)

2.3. Pensjonsalder

Pensjonsalder er den alder der den ansatte har rett til å gå av med alderspensjon, men ingen plikt. Alderspensjon kan alltid tas ut ved fylte 67 år.

2.4 Avtalefestet pensjon (AFP)

AFP kan tas ut ved fylte 62 år. Det kan tas ut enten hel eller delvis AFP. Det er fastsatt en del krav som må være oppfylt for at en ansatt skal ha anledning til å ta ut AFP, dvs. at ikke alle ansatte har rett til slik pensjon.

Det er fastsatt en del krav som må være oppfylt før en ansatt har rett til å ta ut AFP.

Oversikt over de mest sentrale vilkårene finner du på følgende linker:

[For medlemmer i KLP](#)

[For medlemmer i SPK](#)

[NAV's pensjonskalkulator](#)

2.5 Hel eller delvis AFP?

Arbeidstakere kan ta ut hel eller delvis AFP, dersom de oppfyller vilkårene som er satt for de ulike alternativene for AFP.

For arbeidstakere pensjonsforsikret i KLP kan det fritt avtales delvis pensjon fra 10% til 100% av sin stilling.

Arbeidstakere i full stilling pensjonsforsikret i SPK, kan ta ut hel AFP, eller delvis AFP med 20 % eller 40 % av hel pensjon.

Deltidstilsatte arbeidstakere ansatt med forsikring i SPK, med stillingsprosent på 60 % eller mer, kan ta ut delvis AFP med inntil 40 %. Dvs. at det er et vilkår at den resterende stillingen utgjør minst 60 % av full stilling.

3 Tiltak i Sørfold kommune

3.1 Seniorsamtale

Alle fast ansatte skal få tilbud om seniorsamtale det kalenderåret de fyller 55 år. Nærmeste overordnede i kommunen er ansvarlig for å sende invitasjon til samtalen. Slik samtale skal gjennomføres årlig fra det året den ansatte fyller 55 år.

Dette er en formell samtale mellom den ansatte og nærmeste leder, der det blir lagt spesielt vekt på å diskutere den ansattes planer/behov/ønsker for årene fram til pensjonsalder. Samtalen kan enten gjennomføres som en del av den ordinære utviklingssamtalen, eller som separat samtale. I samtalen skal det først og fremst settes fokus på den ansattes og arbeidsgivers behov for opplæring, kurs og oppfølging for å kunne ivareta og fortsette å være i jobb. I tillegg gis det orientering om kommunens tiltak og ordninger i denne avtale.

For orientering om rettigheter knyttet til alderspensjon eller AFP, vil det normalt være behov for at den ansatte tar kontakt med det aktuelle pensjonsforsikringsselskapet. Ansatte som skal søke AFP/alderspensjon må av nærmeste leder henvises til kommunens personalkontor for å sende inn søknad til pensjonsselskap. Slik søknad må sendes senest 3 måneder før planlagt overgang til AFP/alderspensjon.

3.2 Tiltak for ansatte

3.2.1 Redusert arbeidstid med lønn (punktet gjelder ikke ledere)

Ansatte som fortsetter i stillingen etter at de fyller 62 år, og som er fast ansatt i minimum 50 % stilling har rett på redusert samlet arbeidstid med lønn. Redusert arbeidstid innvilges etter følgende regler:

- Fra fylte 62 - 63 år gis reduksjon i arbeidstid på 10 %
- Fra fylte 63 -64 år gis reduksjon i arbeidstid på 15 %
- Fra fylte 64 år gis reduksjon i arbeidstid på 20 %

Seniorpermisjon må tas ut ukentlig. Når det gjelder ansatte som går i turnus avtales arbeidstid i turnus, herunder kan det avtales reduksjon av 1 arbeidshelg i turnusperioden.

For ordningen gjelder at det inngås avtale mellom leder og den ansatte, og søknad må sendes nærmeste leder med personalansvar senest 6 måneder før oppstart av den reduserte arbeidstiden. Tiltak avtales og iverksettes på enhetsnivå. For ordningen gjelder at det må inngås avtale mellom leder og den ansatte på forhånd, og at avtalen er bindende for ett år av gangen. Leder må fortløpende melde alle tiltak til personal (ikke i lønnsystem). Ansatte som tar ut slik reduksjon skal fortsatt rapporteres som ansatt i opprinnelig faste stilling slik at pensjonsrettigheter ikke tapes.

Ansatte som allerede har inngått avtale etter gammel seniorplan kan beholde innvilgede tiltak eller be om overføring til ny avtale.

3.2.2 Tiltak for ledere

Som ledere defineres ledere som tilhører kapittel 3 i Hovedtariffavtalen.

- Fra fylte 62 – 63 år kan det gis reduksjon i arbeidsoppgaver for inntil 10 % av stillingen
- Fra fylte 63 – 64 år kan det gis reduksjon i arbeidsoppgaver for inntil 15 % av stillingen
- Fra fylte 64 kan det gis reduksjon i arbeidsoppgaver for inntil 20 % av stillingen

For ordningen gjelder at det må inngås avtale med nærmeste leder med personalansvar og den ansatte på forhånd, og at avtalen er bindende for ett år av gangen. Leder må fortløpende melde alle tiltak til personal.

4 Revisjon av planen

Planen skal revideres i januar året etter hvert Hovedtariffoppgjør (foregår hvert andre år), første gang januar 2015.