



## Saksfremlegg

Utvalg	Utvalgssak	Møtedato
Administrasjonsutvalg	4/14	25.11.2014
Kommunestyre		

Sign.	Eksp. til:
-------	------------

## Revisjon av Saltdal kommunes permisjonsreglement

### Foreliggende dokumenter:

- Foreliggende forslag til nytt permisjonsreglement for Saltdal kommune.  
( Overstrykninger foreslås fjernet i forhold til tidligere reglement. Rød skrift inneholder foreslåtte tillegg til i forhold til tidligere reglement.)
- Det er innkommet en kommentar/uttalelse til forslaget. Denne er fra Fagforbundets. Fagforbundets forslag er inntatt med blå skrift. Kommunens kommentarer til Fagforbundets uttalelse markeres med grønn skrift.

### Sakens bakgrunn

Gjeldende permisjonsreglement ble vedtatt av kommunestyret i Saltdal i 2002. Det har skjedd betydelige endringer i b.la. Arbeidsmiljøloven, Folketrygdloven og det sentrale avtaleverket som har betydning for innholdet i permisjonsreglementet. Det er derfor nødvendig å foreta en relativt omfattende endring av reglementet.

### Vurdering

Foreliggende forslag til nytt permisjonsreglement ivaretar både arbeidsgivers- og arbeidstakers behov i rimelig grad, samtidig som at det gir forutsigbarhet for den ansatte som kommer i en situasjon som kan gi rett til lønnet eller ulønnet permisjon.

### Rådmannens innstilling

Foreliggende forslag til nytt permisjonsreglement for Saltdal kommune godkjennes.

### Saksprotokoll i Administrasjonsutvalg - 25.11.2014

### Behandling:

Ordføreren foreslo følgende endring:  
Pkt. 1.6

2  
Pkt b – «Administrative avgjørelser kan av søkeren ankes til administrasjonsutvalget» som er foreslått sløyfet, tas inn igjen.

Øvrige punkter forskyves tilsvarende.

Tidligere pkt. d – forskøvet til e: endres slik at endringer i permisjonsreglementet vedtas av kommunestyret (ikke formannskapet).

**Enstemmig innstilling:**

Foreliggende forslag til nytt permisjonsreglement for Saltdal kommune godkjennes med følgende endring:

Pkt. 1.6

Pkt b – «Administrative avgjørelser kan av søkeren ankes til administrasjonsutvalget» som er foreslått sløyfet, tas inn igjen.

Øvrige punkter forskyves tilsvarende.

Tidligere pkt. d – forskøvet til e: endres slik at endringer i permisjonsreglementet vedtas av kommunestyret (ikke formannskapet).



**Saltdal kommune**  
Administrasjonskontor

3

**Notat**

---

**Til:** Administrasjonsutvalget

---

**Fra:** Lars Skjelstad

---

**Referanse**  
2014/805

**Dato**  
22.09.2014

**Arbeidsdokument**

# ***PERMISJONS- REGLEMENT***

**FOR**

**SALTDAL KOMMUNE**

Rød skrift: supplement/ending

Øverstøket: Fjernes

## Innholdsfortegnelse

FELLESBESTEMMELSER .....	3
1.1 Reglens omfang .....	3
1.2 Budsjettmessige begrensninger .....	3
1.3 Lønn og ansiennitet .....	3
1.4 Feriepenger .....	4
1.5 Pensjonsmedlemskap .....	4
1.6 Avgjørelsesmyndighet - ankeadgang/tolkning .....	4
2 PERMISJONER I FORBINDELSE MED UTDANNING, KURS O.L. ....	4
2.1 Ekstern opplæring .....	5
2.1.1 Grunnutdanning .....	5
2.1.2 Etterutdanning .....	5
2.1.3 Videreutdanning .....	5
2.1.4 Eksamener i tilknytning til fritidsstudier .....	6
2.2 Intern opplæring .....	6
2.3 Undervisning/foredrag .....	6
2.4 Opplæring av tillitsvalgte .....	7
2.5 Pliktjeneste/refusjon .....	7
3 VELFERDSPERMISJONER .....	7
3.1 Generelt .....	7
3.2 Alvorlig/akutt sykdom .....	7
3.3 Dødsfall .....	8
3.4 Barnepass og skolegang .....	8
3.5 Eget bryllup/barnedåp/navnedag/konfirmasjon .....	8
3.6 Husbygging .....	8
3.7 Større idrettsarrangementer .....	9
3.8 Religiøse og nasjonale høytidsdager .....	9
3.9 Andre velferdsgrunner .....	9
4 SYKDOM, SVANGERSKAP, ADOPSJON, OMSORG FOR BARN .....	9
4.1 Egen sykdom .....	10
4.2 Lavere stillingsprosent .....	10
4.3 Barn og barnepassers sykdom .....	10
4.4 Svangerskap/fødsel .....	10
5 TJENESTEFRIHET .....	11

5.1	Offentlige tillitsverv .....	11
5.2	Tillitsverv på arbeidsplassen .....	11
5.3	Fagforeningsoppdrag .....	12
5.4	Fastlønnen tillitsvalgt/funksjonær .....	12
5.5	Politisk arbeid - nominasjonsmøter .....	12
5.6	Verneplikt .....	12
5.7	Deltakelse i hjelpekorps og frivillig beredskap .....	12
5.8	Tillitsverv i funksjonshemmedes organisasjoner .....	12
5.9	Andre tillitsverv .....	12
6	OVERGANGSPERMISJONER .....	13
6.1	Overgang til ny stilling .....	13
6.2	Attføring .....	13
6.3	Internasjonalt arbeid .....	13
6.4	Beordring/flytting .....	13

## FELLESBESTEMMELSER

### 1.1 Reglens omfang

- Permisjonsreglene gjelder for alle kommunale arbeidstakere som er i et fast forpliktende arbeidsforhold med en på forhånd fastsatt arbeidstid (evt. gjennomsnittlig arbeidstid pr. uke) og hvor kommunen er lønnsfastsettende myndighet. **Jfr. HTA Kap. 1 § 1**
- I særlige tilfeller kan det innvilges permisjoner etter pkt. 2 (utdanning, kurs m.v), også til arbeidstakere med ansettelsesforhold på inntil ett års varighet.
- Turnuspersonell skal ikke komme dårligere ut enn dagpersonell i forbindelse med opplæring og møtevirksomhet. Jfr. bl.a. pkt. 2.2 c og pkt. 3.5, siste avsnitt.

### 1.2 Budsjettmessige begrensninger

Innstillende og avgjørende instanser på alle ledd må ta hensyn til den budsjettmessige ramme og de økonomiske og personalmessige begrensninger for øvrig.

### 1.3 Lønn og ansiennitet

- Ved lønnet permisjon inntil 1 måned, utbetales lønn som om vedkommende var i arbeid. Ved permisjoner over 1 måned utbetales bare stillingens grunnlønn. Lønn under sykdom og svangerskap - se pkt. 4.
- ~~**Deltidsansatte kan innvilges ulønnet permisjon på samme betingelser som ansatte i full stilling. Deltidsansatte innvilges lønnet permisjon forholdsmessig etter stillingsstørrelse.**~~  
~~**Deltidsansatte får samme antall dager med lønn som heltidsansatte når det gjelder dette reglements pkt. 3.2 og 3.3.**~~  
**Hvorfor er dette fjernet? Hvilke konsekvenser vil det få for turnusarbeidere med varierende ukentlig arbeidstid?**

*Arbeidsgivers kommentar: Retten til inntil 12 dagers lønnet velferdspermisjon hjemles i Hovedtariffavtalens kap. 1, § 14. Hovedtariffavtalen skiller ikke mellom hel- og deltidsansatte, og da kan ikke vi innføre en slik begrensning.*

- b. Permisjon med hel eller delvis lønn avbryter ikke opptjening av lønnsansiennitet. Det samme gjelder sykepermisjon i inntil ett år og foreldrepermisjon inntil 2 år og ~~tvungen~~ gjennomført verneplikt/**siviltjeneste**, jfr. Hovedtariffavtalens kap. 1 § 12. Permisjon for å utføre offentlige ombud og ombud i arbeidstakerorganisasjoner medregnes i lønnsansienniteten.
- c. Ulønnet utdanningspermisjon medregnes i lønnsansienniteten inntil 2 år når utdanningen har betydning for vedkommedes arbeid i kommunen. Dette gjelder også grunnutdanning inntil 1 år.
- d. **Med lønn menes grunnlønn i stillingen**

#### 1.4 Feriepenger

- a. For syke- og svangerskapspermisjon samt pliktig militærtjeneste vises det til Ferielovens § 40 **9.9** samt regler om avtalefestet ferie, jfr. Folketrygdlovens bestemmelser.
- b. All lønn utbetalt i henhold til disse permisjonsreglene inngår i feriepengegrunnlaget

#### 1.5 Pensjonsmedlemskap

- a. Arbeidstakere som er innvilget permisjon med lønn beholder sitt pensjonsmedlemskap.
- b. Arbeidstakere som innvilges permisjon uten lønn for lengre tidsrom enn 1 måned, meldes ut av pensjonsordningen. Arbeidstakeren skal samtidig få tilbud om frivillig medlemskap etter de regler som gjelder i de respektive pensjonsordningene.

#### 1.6 Avgjørelsesmyndighet - ankeadgang/tolkning

- a. Avgjørelsesmyndighet i permisjonssaker er tillagt rådmannen eller den rådmannen bemyndiger. **Jfr. delegasjonsreglement**
- ~~b. Administrative avgjørelser kan av søkeren ankes til administrasjonsutvalget.~~  
*Hvor kan søkere anke?*  
*Arbeidsgivers kommentar: Ankeinstans avhenger av hjemmelen for å innvilge/avslå permisjonssøknad. For permisjoner hjemlet i f. eks. arbeidsmiljøloven er det en sentral ankenemnd.*
- b. Disse regler gjelder så langt de ikke kommer i strid med gjeldende lover, tariffavtaler eller forskrift gitt i medhold av lov.
- c. Tolkningsspørsmål i forbindelse med permisjonsreglementet avgjøres av formannskapet.
- d. Endringer i permisjonsreglementet foretas av formannskapet, med de begrensninger som ligger i lover og sentralt inngåtte avtaler.

## 2 PERMISJONER I FORBINDELSE MED UTDANNING, KURS O.L.

## 2.1 Ekstern opplæring

Den form for opplæring som organiseres og iverksettes av instanser utenfor kommunen. Når det gjelder ansattes generelle rettigheter til utdanningspermisjon, vises det til Arbeidsmiljølovens § 12-11. **Hovedtariffavtalens Kap. 1 § 14**

Rett til permisjon med lønn omtales under hvert punkt nedenfor.

### 2.1.1 Grunnutdanning

Den allmenn- og fagutdanning arbeidstakere må ha for å dekke stillingens arbeidsområde.

- a. For arbeidstakere som i sin fritid gjennomgår grunnutdanning gjelder bestemmelsene i pkt. 2.1.4.
- b. Dersom krav til grunnutdanning for en stilling endres ved f.eks. lov eller avtale, eller ved omgjøring av stilling, skal stillingsinnehaveren tilbys opplæring og permisjon med lønn.

### 2.1.2 Etterutdanning

Ajourføring av kunnskaper slik at arbeidstakeren til enhver tid er i stand til å løse sine oppgaver som følge av endret teknikk, bestemmelser, forskrifter m.v. i sin nåværende stilling.

- a. Permisjon med hel eller delvis lønn kan innvilges når utdanningen skjer som følge av de behov kommunen til enhver tid har for ajourføring innen vedkommende stilling.
- b. Den enkelte arbeidstaker kan normalt i et kalenderår ikke innvilges permisjon med lønn til etterutdanning for et lengre tidsrom enn 2 uker (10 arbeidsdager) sammenlagt, alternativt 4 uker dersom det er tale om enkeltpermisjon.
- c. I spesielle tilfeller kan det innvilges permisjon med full lønn i inntil 10 måneder.
- d. I forbindelse med etterutdanningsopplegg kan arbeidstakeren gis tilskudd til dekning av kursavgift, reise- og oppholdsutgifter og kursmateriell.
- e. Dersom permisjon med lønn av varighet over 1 måned er innvilget, kan normalt slik permisjon først innvilges på nytt etter 2 års tjenestetid.
- f. Utgifter i forbindelse med etterutdanning dekkes normalt ikke for arbeidstakere som er innvilget annen permisjon.
- g. Lønnet permisjon innvilges ikke i oppsigelsestiden.

### 2.1.3 Videreutdanning

Utdanning som tar sikte på å kvalifisere arbeidstakeren utover det som kreves i nåværende stilling.

- a. Permisjon til videreutdanning innvilges vanligvis uten lønn.
- b. Dersom permisjon med lønn av varighet over 1 måned er innvilget, kan normalt lønnetpermisjon først innvilges på nytt etter 2 års tjenestetid.
- c. Dersom utdanning er av vesentlig interesse for kommunen, kan den enkelte arbeidstaker innvilges permisjon med lønn etter regler for etterutdanning.

- d. Dersom kommunen gir noe form for økonomisk bistand, gjelder bestemmelsene i pkt. 2.5.
- e. Lønnet permisjon gis ikke i oppsigelsestiden.

#### 2.1.4 Eksamener i tilknytning til fritidsstudier

- a. Arbeidstakere som i sin fritid gjennomgår utdanning, gis permisjon med lønn ved avlegging av eksamen, herunder deleksamen. *Det er en forutsetning at faget har betydning for kommunen. Jfr. HTA Kap. 1 § 14.4.*
- b. I forbindelse med avleggelse av eksamen, gis permisjon med lønn for eksamensdagen(e), samt to lesedager før hver eksamen. *Ved eksamensformer som varer tre sammenhengende dager eller mer, skal det drøftes en ytterligere tilrettelegging. Se Hovedtariffavtalen § 14.4.* Det er en forutsetning at vedkommende ville hatt ordinært arbeid de to dagene umiddelbart før eksamen. Gruppeeksamen/deleksamen/hjemmeeksamen som går over flere dager, regnes i denne sammenheng som 1 eksamensdag.  
**Arbeidsgiver kan f. eks legge til rette for avspasering, ferieavvikling eller endret arbeidstid, - ikke nødvendigvis flere dager med permisjon med lønn, Jfr. KS personalthåndbok s. 187 (2013)**

## 2.2. Intern opplæring

Opplæringstiltak organisert og iverksatt av kommunen.

- a. Opplæringstiltak i regi av kommunen betraktes som en del av tjenesten. ~~Ved gjennomføring av intern opplæring i arbeidstiden skal arbeidstakeren gis permisjon med full lønn.~~
- b. Ved pålagt opplæring i fritid, skal lønnen betales som om det gjaldt ordinær arbeidstid for den faktiske undervisningstid. For arbeidstakere med turnustjeneste, som blir pålagt opplæring på sine ukefridager (markert med F<sub>1</sub> og F<sub>2</sub> på turnusplanen), gis ny fridag som kompensasjon.
- c. For arbeidstakeren med natt-/kveldstjeneste gis permisjon med full lønn (med tillegg) for 1 nattevakt/kveldsvakt pr. hel undervisningsdag (7,5 timer) - vekten før opplæring tar til - eventuelt vekten etter.
- d. Ved intern opplæring som betinger arbeid/gruppearbeid i perioder innenfor samme kurs, gis permisjon med lønn inntil 4 t. pr. uke.
- e. Lov- og avtalebestemt opplæring (f.eks. arbeidsmiljøopplæring, turnusplanlegging) følger samme regler som for intern opplæring.

## 2.3 Undervisning/foredrag

- a. Ved undervisning/foredrag i forbindelse med intern opplæring (jfr. pkt. 2.2), gis permisjon med full lønn. Det vises til eget reglement for dette.
- b. For undervisning i skoleverk og andre kan det gis permisjon med lønn.

## 2.4 — Forskning og prosjektarbeid

Arbeidstakere som har vært tilsatt i kommunen i minst 2 år, kan innvilges permisjon uten lønn i inntil 1 år for å arbeide med forskning/studier innen sitt fagområde. Dersom ikke annen



økonomisk støtte/finansiering gis, kan permisjon med lønn innvilges. Det er normalt en forutsetning at forskningen/studiene/prosjektarbeidet skjer i tilknytning til en forskningsstasjon.

## 2.4 Opplæring av tillitsvalgte

- a. For tillitsvalgt i arbeidstakerorganisasjon som kommunen har inngått tariffavtale med, gjelder bestemmelsene i Hovedavtalens del B § 3 – 6. (Definisjon av tillitsvalgt, se Hovedavtalen del B § 2).  
**Valg av tillitsvalgte etter HA må meldes skriftlig til arbeidsgiver (personalkontoret), jfr. HA del B § 3-3 pkt. g)**
- b. For tillitsvalgotopplæring gjelder samme forhold som i punkt 2.2 med hensyn til vikar, annen permisjon og oppsigelse.

## 2.5 Plikttjeneste/refusjon

- a. Plikttjeneste er den tid en arbeidstaker pålegges å gjøre tjeneste i kommunen etter endt utdanning, og er bare aktuelt i de tilfeller kommunen yter økonomisk støtte (lønn, stipend, kursavgift, oppholdsutgifter, materiell).
- b. Plikttjeneste kan avtales dersom kommunen yter økonomisk støtte som tilsvarer minst 3 månedslønner. Plikttjeneste begrenses til maksimum 2 år.
- c. Sluttes arbeidstakeren før pliktjenesten er utført, skal en forholdsmessig del av den økonomiske støtte tilbakebetales.
- d. Avtale om pliktjeneste skal være skriftlig og undertegnes før permisjonen tas.

## 3 VELFERDSPERMISJONER

### 3.1 Generelt

Velferdspermisjon med lønn kan til sammen innvilges for maksimalt 12 arbeidsdager i løpet av et kalenderår. Ved permisjon i forbindelse med alvorlig sykdom eller dødsfall i nærmeste familie, jfr. pkt. 3.2 og 3.3, kan det etter vurdering gis lønnet permisjon utover denne grensen. Andre velferdspermisjoner utover denne grensen kan innvilges uten lønn. Jfr. HTA kap. I § 14

### 3.2 Alvorlig/akutt sykdom

- a. Ved alvorlig/akutt sykdom i nærmeste familie eller andre som står arbeidstakeren nær, gis permisjon m/lønn i inntil fem arbeidsdager, inklusiv nødvendige reisedager. *Når det gjelder alvorlig/akutt sykdom i nærmeste familie er tolkningen blant ledere veldig forskjellig og skaper unødige misnøye blant de ansatte. Skulle ikke vært rom for tolkning.*  
*Arbeidsgivers kommentar: Permisjonsreglementet angir ikke alltid fasitløsninger på «eneste rette avgjørelse.» Sakene er forskjellige, og den som på vegne av arbeidsgiver er gitt fullmakt til å treffe avgjørelser i slike saker må ofte utvise skjønn*

b. Arbeidstaker som pleier nære pårørende i hjemmet i livets slutfase har rett til permisjon uten lønn i 60 dager for pleie av den enkelte pårørende. Vedkommende arbeidstaker har krav på omsorgspenger fra NAV. Jfr. Arbeidsmiljølovens § 12-10 og Folketrygdlovens § 9 – 12.

c. Arbeidstaker har rett til permisjon uten lønn i inntil 10 dager hvert kalenderår for å gi nødvendig omsorg til foreldre, ektefelle, samboer eller registrert partner. Det samme gjelder ved nødvendig omsorg for funksjonshemmet eller kronisk sykt barn fra og med kalenderåret etter at barnet fylte 18 år når arbeidstakeren har hatt slik omsorg for barnet som nevnt i § 12-9 tredje ledd. Departementet kan gi forskrift om dokumentasjon av nødvendig omsorg.

**Arbeidsgiver har ikke lønnsplikt når det gjelder punkt b og c, og er ikke en del av velferdspermisjoner.**

Dokumentasjon kan kreves.

For rett til fri ved barns og barnepassers sykdom - se pkt. 4.3 Sykdom osv.

### 3.3 Dødsfall

Ved dødsfall i nærmeste familie eller andre som har stått arbeidstakeren nær gis permisjon m/lønn i inntil fem arbeidsdager inklusiv nødvendige reisedager.

### 3.4 Barnepass og skolegang

For tilvenning av barn til barnehage/SFO/dagmamma gis permisjon m/lønn i inntil tre dager hvis det er nødvendig å være tilstede hos barnet.

Første skoledag gis fri m/lønn nødvendige timer.

For foreldre til funksjonshemmet barn vurderes behovet for permisjon individuelt.

a) — For første gangs tilvenning av barn til barnehage/dagmamma:

— Inntil 3 dager hvis barnehage/dagmamma finner dette nødvendig. Behov utover —  
— 1 dag skal dokumenteres.

b) — Tilvenning av barn i grunnskolen/skolefritidsordning:

— Inntil 3 dager dersom skolen finner det nødvendig. Behov utover 1 dag skal —  
— dokumenteres.

### 3.5 Eget bryllup/barnedåp/navnedag/konfirmasjon

For eget bryllup, dåp/navnedag og konfirmasjon av egne barn og stebarn hos registrerte partnere gis permisjon m/lønn en dag dersom disse finner sted på arbeidsdag.

### 3.6 Husbygging

a. Ved bygging av bolig til eget bruk når den ansatte personlig deltar i byggearbeidet kan det gis permisjon med lønn inntil 2 arbeidsdager.

b. Det samme gjelder ved kjøp/leie av hus/leilighet hvor det er nødvendig med ominnredningsarbeider/reparasjoner for å gjøre huset/leiligheten egnet til bolig.

c. Byggepermisjon kan bare gis en gang, og gjelder ikke for bygging av fritidsbolig samt tilbygg eller reparasjon av bestående hus.

### 3.7 Større idrettsarrangementer

- a. Permisjon for deltakelse i idrettsarrangementer skal som hovedregel tilstås uten lønn.
- b. Som deltaker eller som leder ved olympiske leker, verdensmesterskap, landskamp eller tilsvarende arrangementer gis permisjon m /lønn inntil fem dager pr. år.
- c. Som deltaker /leder ved Norgesmesterskap, Nord- Norsk mesterskap eller Landsdels- /Kalottmesterskap eller tilsvarende gis permisjon m/lønn inntil to dager pr. år.

Ordningen gjelder også for ledere.

Det forutsettes at vedkommende deltar i en idrettsgren eller et forbund som er tilsluttet Norges Idrettsforbund.

### 3.8 Religiøse og nasjonale høytidsdager

For feiring av religiøse og nasjonale høytidsdager som ikke er offisielle etter norsk kalender, gis permisjon m/lønn inntil to dager pr. år.

### 3.9 Andre velferdsgrunner

Undersøkelse/behandling hos lege, tannlege, kiropraktor, fysioterapeut, optiker, akupunktør m.v., skal så vidt mulig legges til fritiden.

Dersom det ikke er mulig å legge slike besøk til fritiden, gis anledning til fravær uten trekk i lønn i inntil 5 arbeidsdager pr. kalenderår.

Søknaden skal begrunnes. Dokumentasjon skal framlegges.

*Her er veldig ulik praksis, noen må søke permisjon for å forlate arbeidet i 1 time pga. tannlege andre ikke. Foreslår at det søkes permisjon for undersøkelser med lengre fravær enn 2 timer. Fravær under 2 timer dokumenteres.*

*Det bør tas hensyn til nattevakter som skal til undersøkelser rett etter våken nattevakt.*

*Arbeidsgivers kommentar: Alle skal søke om permisjon på særskilt permisjonssøknadsskjema uavhengig av permisjonens årsak og varighet. Det skal i utgangspunktet fremlegges dokumentasjon på det omsøkte fraværet.*

## 4 SYKDOM, SVANGERSKAP, ADOPSIJON, OMSORG FOR BARN

Permisjonsreglementets kap. 4 er ikke å betrakte som regler for permisjoner i tradisjonell forstand, da slikt fravær i stor grad er regulert gjennom lover og gjeldende avtaleverk. Samtidig er det ofte endringer i disse lover og avtaler, noe som gjør at en utfyllende tekst under kap. 4 er vanskelig å holde ajour til enhver tid. Derfor er kap. 4 i permisjonsreglementet nå omgjort til å bli en henvisningstekst til lover og gjeldende avtaler.

#### 4.1 Egen sykdom

Folketrygdlovens kap. 8 og Hovedtariffavtalen § 8, jfr. § 7.1 samt regler på baksiden av egenmeldingsblankett.

#### 4.2 Lavere stillingsprosent

Permisjon for midlertidig overgang til lavere stillingsprosent kan gis for inntil 2 år av gangen når arbeidstaker av helsemessige, sosiale eller andre vektige grunner har behov for redusert arbeidstid, jfr. Arbeidsmiljøloven § 10 -2 (4). Jfr. Tvisteløsning § 10 -13.

#### 4.3 Barn og barnepassers sykdom

Folketrygdlovens kap. 9 og Hovedtariffavtalens § 8.6 8.4 samt regler på baksiden av egenmeldingsblankett. **AML § 12-9**

Ved barns sykdom er det gitt anledning til å bruke egenmelding for hele og halve dager.

#### 4.4 Svangerskap/fødsel

Folketrygdlovens kap. 14 og Hovedtariffavtalens § 8.3. **AML § 12-1**

- a. Tilrettelegging.  
Det bør i vaktordninger legges til rette for at gravide arbeidstakere etter 28. svangerskapsuke kan ha en arbeidssituasjon som ikke medfører unødig belastning. Jfr. HTA § 8.3.3
- a. Varslingsplikt.  
Arbeidstaker skal i god tid varsle når svangerskapspermisjon skal avvikles, Jfr. AML § 12-7 og HTA § 8.3.7
- b. Amming.  
Arbeidstaker gis fri med lønn i inntil 2 timer per arbeidsdag for å amme sitt barn. Jfr. HTA § 8.3.4, AML § 12-8.
- c. Svangerskapskontroll.  
Arbeidstaker som er gravid har rett til fri fra arbeidet med lønn i forbindelse med svangerskapskontroll dersom slike undersøkelser ikke med rimelighet kan finne sted utenfor arbeidstiden. **AML § 12-1**
- d. Opptjeningstid.  
Arbeidstaker som har vært i inntektsgivende arbeid i 6 av de siste 10 md. før permisjonen tar til, har rett til full lønn under permisjon ved svangerskap, fødsel og adopsjon, jf. folketrygdloven kap. 14, når vedkommende har tiltrådt stillingen. HTA § 8.3.1
- e. Rett til fødselspermisjon.  
Dersom moren har vært i kommunens tjeneste i et sammenhengende tidsrom av 9 måneder, har hun rett til fødselspermisjon med lønn selv om hun ikke har omsorg for barnet. Når denne rett til lønn under fødselspermisjon er opparbeidet i offentlig tjeneste, beholdes den ved direkte overgang til kommunal stilling når stillingen er tiltrådt. HTA § 8.3.2
- f. Ny permisjon.

- Arbeidstaker som har hatt permisjon med lønn etter bestemmelsene i HTA § 8.3, må ha gjeninntredt i stillingen for å få lønn under ny permisjon
- g. Omsorg for barn/tidskonto  
Arbeidsmiljølovens § 31 A, Folketrygdlovens kap. 14 og Hovedtariffavtalens § 8.5, jfr. § 8.38.
  - h. Omsorgspermisjon for foreldre/partnere.  
I forbindelse med fødsel har faren rett til 2 ukers omsorgspermisjon med full lønn for å bistå moren.  
Adoptivforeldre har rett til to ukers permisjon med full lønn i forbindelse med omsorgsovertagelse. Dette gjelder ikke ved stebarnsadoptasjon eller hvis barnet er over 15 år.  
Arbeidstaker som er omsorgsperson og har relasjon til barnet uten å være biologisk mor eller far, har rett til 2 ukers omsorgspermisjon med full lønn, hvis vedkommende er gift, lever i registrert partnerskap eller er samboer i ekteskapslignende forhold, hvis det av folkeregisteret fremgår at de har hatt samme adresse de siste 2 årene. HTA § 8.3.5
  - i. Fedrekvote  
Faren har rett til full lønn på de vilkår og i det omfang som fremgår av Ftl. § 14-12
  - j. Adopsjon/mottak av fosterbarn.  
Arbeidsmiljølovens § ~~32~~ 12-5, Folketrygdlovens kap. 14 og Hovedtariffavtalens § 8.4.

## 5 TJENESTEFRIHET

### 5.1 Offentlige tillitsverv

- a. Med offentlige tillitsverv forstås ombud som er opprettet med lov eller hjemmel i lov (f.eks. fylkeskommunale/kommunale verv, vitne/domsdomsmann, lagrettemann, skjønnsdomsmann). Jfr. Arbeidsmiljølovens § ~~33-e~~ 12-13 og Hovedtariffavtalens § 14, **og kommuneloven § 40.**
- b. Arbeidstaker innvilges permisjon med lønn ~~i inntil 12 dager pr. år~~ for å utføre offentlige tillitsverv. Det forutsettes at tillitsvervet ikke kan utføres utenfor arbeidstid. Jfr. HTA KAP.1. § 14.1
- c. Arbeidstaker som velges til stortingsrepresentant, ordfører eller annet offentlig tillitsverv på heltid, innvilges permisjon uten lønn for valgperioden.  
For offentlige tillitsverv på deltid innvilges permisjon med forholdsmessig redusert lønn.
- d. For arbeidstakere med natt-/kveldstjeneste gis permisjon med full lønn (med tillegg) for 1 nattevakt/kveldsvakt pr. hel møtedag (utover 4 timer) - vekten før møtet tar til, eventuelt vekten etter.

### 5.2 Tillitsverv på arbeidsplassen

I den utstrekning det er påkrevet, gis tillitsvalgte nødvendig fri med lønn for å utøve sine tillitsfunksjoner, jfr. Hovedavtalen del B § 3-4 Rett til fri fra ordinært arbeid, **og § 3-5 Permisjon**

### **5.3 Fagforeningsoppdrag**

- a. Valgt/oppnevnt deltaker i lokale og sentrale forhandlinger innvilges permisjon med lønn mens forhandlinger pågår.
- b. Valgt/oppnevnt deltaker i distriktsstyre-, landsstyre- og landsmøter, fylkesårsmøter o.l., innvilges permisjon med lønn inntil 12 arbeidsdager pr. år. (Tillitsvalgtopplæring arrangert i tilknytning til slike møter behandles særskilt i henhold til pkt.2.5.).
- c. Ved oppdrag for ovennevnte organ kan permisjon uten lønn innvilges etter søknad.

### **5.4 Fastlønnen tillitsvalgt/funksjonær**

Arbeidstaker som i sin organisasjon blir valgt til fastlønnen tillitsverv eller tilsatt som funksjonær, gis permisjon uten lønn i inntil 4 år av gangen.

### **5.5 Politisk arbeid - nominasjonsmøter**

Arbeidstaker som blir valgt til utsending til nominasjonsmøter ved stortingsvalg, sametingsvalg, fylkestingsvalg eller kommunevalg, innvilges permisjon uten lønn.

### **5.6 Verneplikt**

Det vises til Hovedtariffavtalens kap. 1, § 9.

### **5.7 Deltakelse i hjelpekorps og frivillig beredskap**

Arbeidstakere som er knyttet til hjelpekorps, innvilges permisjon med lønn inntil 5 arbeidsdager pr. kalenderår i forbindelse med utrykning til hjelp for nødstilte eller for å berge samfunnsverdier (oljevern, brannvern o.l.).

### **5.8 Tillitsverv i funksjonshemmedes organisasjoner**

- a. Valgt/oppnevnt deltaker i lokalstyre-, landsstyre og landsmøter, fylkesårsmøter o.l. arrangert av organisasjoner tilknyttet funksjonshemmedes organisasjoner, innvilges permisjon med lønn inntil 5 arbeidsdager pr. år.
- b. Ved deltakelse i kurs for tillitsvalgte i funksjonshemmedes organisasjoner, kan innvilges permisjon med lønn inntil 2 uker (10 arbeidsdager) pr. år. Permisjon utover dette tidsrom og permisjon til tilsatte som ikke fyller forutsetningene for permisjon med lønn, kan innvilges uten lønn. Det er en forutsetning at opplæringen har et innhold av betydning for vedkommedes arbeid med å fremme funksjonshemmedes interesser.

### **5.9 Andre tillitsverv**

For utførelse av andre tillitsverv kan det innvilges permisjon uten lønn.

## **6 OVERGANGSPERMISJONER**

### **6.1 Overgang til ny stilling**

- a. Som hovedregel innvilges ikke permisjon for å gå over i ny, fast stilling i eller utenfor kommunal virksomhet, med mindre det er i kommunens interesse at slik permisjon innvilges.
- b. Permisjon for overgang til midlertidig stilling (vikariat, engasjement, åremål, e.l.) kan innvilges dersom søknaden er begrunnet ut fra utdannelsesmessige forhold og avgjøres etter pkt. 2.1.
- c. For arbeidstaker som har tjenestegjort i minst 5 år sammenhengende i kommunen, kan det innvilges permisjon uten lønn i inntil 1 år ved overgang til annen stilling i eller utenfor kommunal virksomhet.

### **6.2 Attføring**

Ved overgang til attførings- eller uførepensjon i hel eller deler av stillingen, anmodes arbeidstaker om å søke permisjon.

Slik permisjon kan gis i maksimum 3 2 år etter overgang til attføring/uførepensjon.

**Ved overgang til varig uførepensjon i hel eller deler av stillingen, skal arbeidstaker si opp den del av stillingen. Jfr. Retningslinje for oppfølging av sykemeldte.**

### **6.3 Internasjonalt arbeid**

Kommunen kan innvilge permisjon uten lønn i inntil 2 år for arbeidstaker som skal arbeide i hjelpetiltak i utlandet.

### **6.4 Beordring/flytting**

Kommunens arbeidstakere som følger ektefelle/samboer til nytt tjenestested, kan, når sistnevnte er undergitt beordringsplikt i offentlig tjeneste, gis permisjon uten lønn i inntil 2 år med mulighet for ytterligere 1 års forlengelse.

Dersom flyttingen skyldes ektefelles utdanning eller yrkeskarriere, gis permisjon uten lønn i 1 år.



## Saksfremlegg

Utvalg	Utvalgssak	Møtedato
Formannskap	144/14	18.11.2014
Formannskap	149/14	25.11.2014
Kommunestyre		11.12.2014

Sign.	Eksp. til:
-------	------------

## Årsbudsjett 2015, Økonomiplan 2015-2018

### Foreliggende dokumenter:

Rådmannens forslag til årsbudsjett 2015, økonomiplan 2015-2018

### Vurdering

Rådmannen legger med dette frem forslag til årsbudsjett for 2015 og økonomiplan 2015-2018 i ett samlet dokument. Dokumentet inneholder forslag til driftsrammer for samhandlingsområdene med beskrivelse av tiltak og realendringer, samt forslag til investeringsbudsjett i planperioden. Med tekstdokumentet følger vedlegg som gir nærmere beskrivelse av tiltak og detaljert årsbudsjett for hvert ansvar. Det legges frem et forslag til økonomiplan som balanserer alle år i planperioden, men der merforbruk fra tidligere år dekkes inn i 2016 og 2017.

Fjorårets og årets merforbruk har gjort denne budsjettprosessen spesielt krevende ved at vi har et udekket underskudd på 9,0 mill kr fra fjoråret, i tillegg til et ventet merforbruk i dette budsjettåret. Merforbruk skal i henhold til kommunelovens bestemmelser dekkes inn det andre året. I tillegg viser konsekvensjustert budsjett en underdekning på 13,3 mill kr. Sammen med underdekning må kommunen også hensynta nødvendig aktivitet, dels for å tilpasse endring i behov og dels for å øke inntekspotensialet. Konkret har det vært nødvendig å gjøre tilpasning til etablert rus- og psykiatribolig/institusjon. Denne utfordringen gir et budsjettbehov på ytterligere 6,0 mill kr med dagens drift og legger ytterligere press på budsjettet. I tillegg må vi ta hensyn til kostnader med taksering for utskrivning av eiendomsskatt for boliger og fritidsboliger, som ventes å gi en kostnad i 2015 på 4,0 mill kr før det kan gi inntekter de påfølgende årene. I sum gir dette et driftsproblem på 32,3 mill kr i 2015. I tillegg må vi ta hensyn til pensjonspremieavviket på 13,6 mill kr. Dette gir et samlet reelt driftsproblem på 45,9 mill kr.

Rådmannen vil derfor i det kommende året prioritere igangsatt aktivitet og takseringsutgifter for utvidelse av eiendomsskatt. Dette gjør at inndekking av tidligere års underskudd først kan dekkes inn fra 2016. Tiltak for å komme på ramme bygger på vedtak fra gjeldende økonomiplan fra des 2013, organisasjonsutviklingsprosessen (OU-prosessen), kommunestyrets vedtak om nedbemanning i helse og omsorg fra juni 2014 og tiltak utarbeidet av formannskapet i etterkant av andre tertialrapport. Forslaget til økonomiplan innebærer en netto reduksjon på 35 årsverk over to år. Noe av dette er allerede effektivert og avklart, men ikke alt. Som tidligere skissert, vil



vi forsøke så langt det lar seg gjøre å gjennomføre tiltakene gjennom naturlig avgang og omplassering. Erfaringer gjennom dette året har imidlertid vist at en nedbemanning i så stor skala ikke kan realiseres gjennom slike løsninger alene. Det vil derfor være nødvendig å sette i gang oppsigelsesprosesser i Saltdal kommune. Vi presiserer at dette ikke vil gjelde alle de 35 årsverkene som budsjettforslaget legger opp til, men i noen grad må dette virkemidlet brukes. Prosessen skal skje i nært samarbeid med arbeidstakerorganisasjonene og i tråd med avtaleverk.

Nedbemanningen skal gi en ventet effekt på 28,9 mill kr og der det vesentligste av uttaket skal skje i helse og omsorg. Dette har sammenheng med reduksjon i vertskommunetilskuddet som følge av frafall av beboere og som tvinger frem en nødvendig omstilling av tjenestetilbudet. Det foreslås endring av botilbud gjennom nedleggelse av to paviljonger. Videre foreslås det å legge ned aktiviteten på Knaggen og søke samarbeidsløsninger med private aktører. Skolene reduserer sin voksentetthet i tråd med vedtak i gjeldende økonomiplan. I tillegg gjennomføres det nedbemanning på en rekke andre områder i alle kommunens områder i tråd med signaler fra OU-prosessen. En viktig del av de krevende tiltakene de neste årene er å utsette investeringer, til kommunen har økonomi til å finansiere prosjekter med egenkapital.

Rådmannen ser det som viktig å gjennomføre en krevende snuoperasjon de neste par årene for å komme i posisjon til å bli en vekstkommune. Ved siden av inndekking av underskudd har det høy prioritet å bygge opp evnen til investeringer og å øke årlig avsetning til vedlikehold. Dersom omstillingen gjennomføres i tråd med planen vil kommunen kunne øke årlig vedlikeholdsavsetning med inntil 3 mill kr årlig. Målet er at kommunen kan bygge opp evnen til å øke investeringene når tidligere års underskudd er dekt inn. Rullering av kommuneplanens samfunnsdel blir viktig når prioriteringer skal gjøres i årene fremover, eksempelvis stimulere til boligbygging og investeringer som kan møte veksten i antall eldre med pleiebehov.

Det anbefales følgende innstilling:

Rådmannens forslag til årsbudsjett for 2015 og økonomiplan 2015-2018 med tilhørende budsjetttrammer (budsjettskjema 1 A, budsjettskjema 1 B, budsjettskjema 2 A og budsjettskjema 2 B) vedtas med følgende tilleggs punkter:

1. Skattøret for 2015 fastsettes til høyeste lovlige sats i henhold til Stortingets vedtak
2. Eiendomsskatt for 2015 skrives ut etter eiendomsskatteloven §3, alternativ d: verk og bruk og annen næringseiendom i hele kommunen. Satsen settes til 7 promille av takstverdien. Det åpnes for å gi fritak for eiendomsskatt for eiendommer av historisk verdi og eiendommer til stiftelser eller institusjoner som tar sikte på å gagne en kommune, et fylke eller staten.
3. Eiendomsskatt fra 2016 skrives ut etter eiendomsskatteloven §3, alternativ a: faste eiendommer i hele kommunen. Sats og eventuell bunnfradrag bestemmes i løpet av 2015.
4. Kommunale avgifter og gebyrer samt overføringer til ikke-kommunale barnehager fastsettes i tråd med egne vedtak i kommunestyret og levekårsutvalg
5. Ramme for opptak av startlån fra Husbanken til videreutlån settes til 5,0 mill kr
6. Det rapporteres tertialvis til kommunestyret på økonomisk utvikling for enhetene (pr 30.04 og 31.08)
7. Kommunestyrets vedtak i saken er å betrakte som budsjettvedtak på nettoutgiftsnivå i de enkelte virksomhetsområdets driftsbudsjett

### **Rådmannens innstilling**

Ingen innstilling

**Saksprotokoll i Formannskap - 18.11.2014****Behandling:**

Wenche Skarheim tiltrådte møtet.

Det ble orientert om forslaget fra rådmannen og konkrete spørsmål ble besvart.

**Enstemmig vedtak:**

Saken ble drøftet. Tas opp til realitetsbehandling i formannskapsmøte 25.11.14

**Saksprotokoll i Formannskap - 25.11.2014****Behandling:**

AP, Sv, og SP la frem følgende forslag:

1. Som rådmannens forslag til innstilling
2. Som rådmannens forslag til innstilling
3. Som rådmannens forslag til innstilling
4. Som rådmannens forslag til innstilling
5. Som rådmannens forslag til innstilling
6. Det rapporteres tertialvis til kommunestyret på økonomisk utvikling for enhetene (pr 30.04 og 31.08) I tillegg skal formannskapet ha månedlig rapportering på den økonomiske situasjon.
7. Kommunestyret ber om at arbeidet med mulige samarbeidsområder/-tiltak mellom Knaggen og naturlige samarbeidsaktører intensiveres. Dette med tanke på samordning og mer effektiv bruk av de samlede ressurser, samt på nye muligheter.
8. Kommunestyret ber om en analyse/gjennomgang på kostnadene til økonomisk sosialhjelp, samt en tiltaksplan for reduksjon av kostnader knyttet til økonomisk sosialhjelp.
9. Kommunestyrets vedtak i saken er å betrakte som budsjettvedtak på nettoutgiftsnivå i de enkelte virksomhetsområdets driftsbudsjett
10. Endringer i driftsbudsjett og investeringsbudsjett følger vedlagt:

**Budsjett/økonomiplan 2015-2018****Drift – tiltak**

Merkostnader	2015	2016	2017	2018
Knaggen	3.000.000	6.000.000	6.000.000	6.000.000
Kultur/barn-unge	500.000	700.000	700.000	700.000
Vensmoen Eiendom	475.000	475.000	475.000	475.000
Newton	100.000	100.000	100.000	100.000
Basseng Røkland skole	250.000	250.000	250.000	250.000
Sykelsti	50.000			
Disp. formannskap	50.000	50.000	50.000	50.000
Sum	4.425.000	7.725.000	7.725.000	7.725.000
<b>Inndekking</b>				
Vikarutg./ekstrahjelp/overtid	2.600.000	2.700.000	2.700.000	2.700.000
Øk. Sosialhjelp	800.000	900.000	900.000	900.000
Kjøp av private tjenester	500.000	625.000	625.000	625.000
Eiendomsskatt		3.000.000	3.000.000	3.000.000
Kurs	325.000	300.000	300.000	300.000
Inventar	200.000	200.000	200.000	200.000

19

Sum	4.425.000	7.725.000	7.725.000	7.725.000
-----	-----------	-----------	-----------	-----------

#### Investeringer – tiltak

	2015	2016	2017	2018
Ny veistikkemaskin	-	-	-	-
Oppgradering Ephorte	-	-	-	-
Andel aktuelle/pågående investeringsprosjekter (Slipen, Sykkelsti, Båtbyggermuseum)	1.150.000	1.000.000	1.000.000	1.000.000

**Høyre** la frem følgende forslag:

Saltdal høyre går inn for rådmannens forslag med følgende endringer:

	Økte utgifter	Sparte utgifter
<b>4.1 Fellestjenester</b>		
Eiendomsskatt		4.000.000
Salg av aksjer Vensmoen	262.000	
Opprettholdelse av Newton tilbud	200.000	
Skolestruktur	100.000	
<b>4.2.5. Kultur</b>		
Opprettholde ungdom/juniorklubbene	237.000	
Festivalstøtte	231.000	
<b>4.3.3. Omsorg</b>		
Reduksjon 1 stilling Fløyvn. 24		617.000
<b>4.4.1. Byggforvaltning</b>		
Ingen stengning av bassenget på Røkland	250.000	
<b>Kultur (kto 5501)</b>		
Smia selges		51.000
<b>Bygg (kto 6532)</b>		
1-bygg 2, Saltdalsverftet selges (1/2 års effekt)		100.000
<b>Vensmoen eiendom</b> slås konkurs (1/2 års effekt)		400.000
Sum	1.280.000	5.168.000
Avsetning fond	1.500.000	
Økning bygningsvedlikehold	2.388.000	

#### Økonomiplan 2015-2018

##### Justeringer i økonomiplan i perioden 2015-2018 i forhold til rådmannens forslag

Økt inntekt eiendomsskatt kr. 11.000.000 fra og med 2016 hentes inn ved besparelse gjennom strategisk og effektiv utvikling i OU-prosessen.

Det ble deretter stemt over hvert forslag:

Høyres forslag falt med 5 mot 2 stemmer

Det ble avgitt 1 stemme mot begge forslag.

AP,SV,SP's forslag ble vedtatt med 4 mot 3 stemmer.

#### Innstilling:

Rådmannens forslag til årsbudsjett for 2015 og økonomiplan 2015-2018 med tilhørende budsjetttrammer (budsjettskjema 1 A, budsjettskjema 1 B, budsjettskjema 2 A og budsjettskjema 2 B) vedtas med følgende tilleggs punkter:

1. Skattøret for 2015 fastsettes til høyeste lovlige sats i henhold til Stortingets vedtak
2. Eiendomsskatt for 2015 skrives ut etter eiendomsskatteloven §3, alternativ d: verk og bruk og annen næringseiendom i hele kommunen. Satsen settes til 7 promille av takstverdien. Det åpnes for å gi fritak for eiendomsskatt for eiendommer av historisk verdi og eiendommer til stiftelser eller institusjoner som tar sikte på å gagne en kommune, et fylke eller staten.
3. Eiendomsskatt fra 2016 skrives ut etter eiendomsskatteloven §3, alternativ a: faste eiendommer i hele kommunen. Sats og eventuell bunnfradrag bestemmes i løpet av 2015.
4. Kommunale avgifter og gebyrer samt overføringer til ikke-kommunale barnehager fastsettes i tråd med egne vedtak i kommunestyret og levekårsutvalg
5. Ramme for opptak av startlån fra Husbanken til videreutlån settes til 5,0 mill kr
6. Det rapporteres tertialvis til kommunestyret på økonomisk utvikling for enhetene (pr 30.04 og 31.08) I tillegg skal formannskapet ha månedlig rapportering på den økonomiske situasjon.
7. Kommunestyret ber om at arbeidet med mulige samarbeidsområder/-tiltak mellom Knaggen og naturlige samarbeidsaktører intensiveres. Dette med tanke på samordning og mer effektiv bruk av de samlede ressurser, samt på nye muligheter.
8. Kommunestyret ber om en analyse/gjennomgang på kostnadene til økonomisk sosialhjelp, samt en tiltaksplan for reduksjon av kostnader knyttet til økonomisk sosialhjelp.
9. Kommunestyrets vedtak i saken er å betrakte som budsjettvedtak på nettoutgiftsnivå i de enkelte virksomhetsområdets driftsbudsjett
10. Endringer i driftsbudsjett og investeringsbudsjett følger vedlagt:

#### Budsjett/økonomiplan 2015-2018

##### **Drift – tiltak**

Merkostnader	2015	2016	2017	2018
Knaggen	3.000.000	6.000.000	6.000.000	6.000.000
Kultur/barn-unge	500.000	700.000	700.000	700.000
Vensmoen Eiendom	475.000	475.000	475.000	475.000
Newton	100.000	100.000	100.000	100.000
Basseng Røkland skole	250.000	250.000	250.000	250.000
Sykkelsti	50.000			
Disp. formannskap	50.000	50.000	50.000	50.000
Sum	4.425.000	7.725.000	7.725.000	7.725.000
Inndekking				
Vikarutg./ekstrahjelp/overtid	2.600.000	2.700.000	2.700.000	2.700.000
Øk. Sosialhjelp	800.000	900.000	900.000	900.000
Kjøp av private tjenester	500.000	625.000	625.000	625.000
Eiendomsskatt		3.000.000	3.000.000	3.000.000
Kurs	325.000	300.000	300.000	300.000
Inventar	200.000	200.000	200.000	200.000
Sum	4.425.000	7.725.000	7.725.000	7.725.000

##### **Investeringer – tiltak**

	2015	2016	2017	2018
Ny veistikkemaskin	-	-	-	-
Oppgradering Ephorte	-	-	-	-
Andel aktuelle/pågående investeringsprosjekter (Slipen, Sykkelsti, Båtbyggemuseum)	1.150.000	1.000.000	1.000.000	1.000.000