



Saksfremlegg

Utvalg	Utvalgssak	Møtedato
Arbeidsmiljøutvalg	15/14	02.12.2014

Sign. Eksp. 02.12.14 CK	Eksp. til: Kommunestyret
----------------------------	-----------------------------

AMU's uttalelse vedr. formannskapetets innstilling til budsjett 2015/økonomiplan 2015-2018

Foreliggende dokumenter:

- Særutskrift av formannskapetets innstilling.
- Rådmannens forslag til budsjett 2015/økonomiplan 2015-2018 (6 hefter)

Sakens bakgrunn

Arbeidsmiljøutvalget skal uttale seg til budsjett/øk.plan i forhold til hvordan arbeidsmiljøet og HMS ivaretas.

Rådmannens innstilling

AMU støtter formannskapetets innstilling med følgende kommentarer:

Saksprotokoll i Arbeidsmiljøutvalg - 02.12.2014

Behandling:

Rune Berg foreslo følgende kommentarer:

AMU er betenkt på forslaget om reduksjon av budsjett for vikarer/ekstrahjelp/overtid på kr. 2,6 mill., samt reduksjon av økonomisk sosialhjelp på kr. 0,8 mill.

AMU synes dette ikke er realistisk og stiller spørsmål til konsekvensene med et slikt budsjett.

AMU mener også at det mangler prioritering av HMS tiltak.

Rune Bergs forslag ble enstemmig vedtatt.

Enstemmig uttalelse:

AMU støtter formannskapetets innstilling med følgende kommentarer:

- AMU er betenkt på forslaget om reduksjon av budsjett for vikarer/ekstrahjelp/overtid på kr. 2,6 mill., samt reduksjon av økonomisk sosialhjelp på kr. 0,8 mill.
- AMU synes dette ikke er realistisk og stiller spørsmål til konsekvensene med et slikt budsjett.
- AMU mener også at det mangler prioritering av HMS tiltak.



Saksfremlegg

Utvalg	Utvalgssak	Møtedato
Levekårsutvalg	36/14	01.12.2014

Sign. Eksp. 01.12.14 CK	Eksp. til: Kommunestyret, kommunalleder oppvekst/kultur
----------------------------	--

Utredning og vurdering av Newton

Foreliggende dokumenter:

1. Utsending om høring Newton v/kommunalleder
2. Svar fra Rognan barneskole v/virksomhetsleder
3. Uttalelse om Newton fra virksomhetsleder Rognan ungdomsskole
4. Uttalelse fra klubben på Rusk om evaluering Newton-prosjektet
5. Angående Newton: Uttalelse fra Røkland skole ved virksomhetsleder

Sakens bakgrunn:

Fra 2006 og fram til 31.12.14 er Newton Saltdal i drift. Newton Saltdal har vært en del av Newton Salten ut prosjektperioden 2012. Dette har bestått av Newton-rom Storjord og deltakelse i enkelte konkurranser i First Lego League, Scandinavia. Ved prosjektperiodens utløp, stoppet også ekstern støtte. I budsjett 2013 og 2014 var det likevel rom for årlig støtte på kr.200.000,- som førte til en videreføring. Det har også vært åpent for andre kommuner å besøke vårt Newton-rom gjennom aktiv deltakelse. OU-prosessen og kommunens vanskelige økonomi har resultert i Formannskapsvedtak 24.06.14 der Newton ønskes vurdert/utredet. Se forøvrig: <http://newton.no/rom/newton-saltdal-1002.aspx>

Vurdering:

- 1.a) Faglig hovedinnhold: - Fysisk aktivitet og kosthold, blodsuktermåling og pulsmåling
- Vannstudier
- Opplæring og bruk av GPS og navigasjon
- Ernæring sett i sammenheng med fysisk aktivitet, blodsukker og pulsfrekvens

Prosjektet har gått i mange år. Innholdet må vurderes og tilpasses kompetansemål og krav som stilles i dag.

Kan noe dekkes gjennom valgfag? Mange av elementene har stor nærhet til de enkelte fagene i læreplanen.

b) Kompetanse: Mye er bygd opp rundt enkeltlærere. Det finnes en god ressurs her, men den må vurderes brukt videre og bygges ut breiere ut fra sårbarhet, men også for å ha nærhet til alle skolene.

c) Materiell og utstyr: I løpet av prosjektperioden er det bygd opp verdifullt undervisningsmateriell. Dette må tas vare på, settes i system slik at det er tilgjengelig for alle skolene i Saltdal.

2. Hovedtrekk fra høringer:

- a) Rognan barneskole: For Rognan barneskole vil det derfor ikke ha nevneverdig betydning om Newton nå ikke lenger opprettholder den kommunale støtten i budsjettet. Vedlegg 2.
- b) Rognan ungdomsskole: Beholde årlig sum, men lokalisere og tilpasse rom på Rognan ungdomsskole. Vedlegg 3.
- c) Klubben ved Rognan ungdomsskole: Satsing på realfag og beholde nåværende løsning. Vedlegg 4
- d) Røkland skole kan ut fra dette gjennomføre opplegget ut fra egen skole. Vedlegg 5

3. Saksbehandlers sluttvurdering:

Det er alltid vanskelig å gå fra prosjekt til å tilpasse aktiviteten i ordinær drift. Uansett er tiden inne for å vurdere Newton. Da kan en stille seg følgende spørsmål: -Kan Newton tilpasses i ordinært budsjett for den enkelte skole eller som et rom ved en av skolene?
 -Hvem er samarbeidspartnere videre? - Hvordan skal kompetanse utnyttes? Hvordan tar en vare på materiellet? -Vurdere transport av elever? Kan noe tilpasses valgfag?
 Newton et godt realfaglig supplement til ordinær undervisning og er med på å gjøre undervisningen variert, praktisk og spennende.

Rådmannens innstilling:

1. Newton Saltdal opphører i nåværende form fra 01.01.2015.
2. Det oppnevnes ei arbeidsgruppe med deltakelse fra alle skolene, som utarbeider forslag på et nytt Newtonopplegg enten ved en av skolene eller tilpasset den enkelte skole.
Kostnadene til drift tilpasses i forhold til ordinært budsjett.
3. Forslaget legges fram for Levekårsutvalget innen april, slik at en eventuell oppstart av Newton kan skje fra skoleåret 2015/16.

Saksprotokoll i Levekårsutvalg - 01.12.2014

Behandling:

Steinar Maarnes foreslo et nytt pkt. 4:

Organisering av Newton sees i sammenheng med budsjett 2015 og økonomiplan 2015-2018.

Lindis Pettersen foreslo et nytt pkt. 5:

Næringslivet inviteres til å være med som en samarbeidspartner.

Rådmannens innstilling med tilleggsforslagene fra Steinar Maarnes og Lindis Pettersen ble enstemmig vedtatt.

Enstemmig vedtak:

1. Newton Saltdal opphører i nåværende form fra 01.01.2015.
2. Det oppnevnes ei arbeidsgruppe med deltakelse fra alle skolene, som utarbeider forslag på et nytt Newtonopplegg enten ved en av skolene eller tilpasset den enkelte skole.
Kostnadene til drift tilpasses i forhold til ordinært budsjett.
3. Forslaget legges fram for Levekårsutvalget innen april, slik at en eventuell oppstart av Newton kan skje fra skoleåret 2015/16.
4. Organisering av Newton sees i sammenheng med budsjett 2015 og økonomiplan 2015-2018.
5. Næringslivet inviteres til å være med som en samarbeidspartner.

FRP 4

Budsjettforslag 2015 Saltdal kommune

Tallbudsjettet slik det er fremlagt av administrasjonen vedtas med følgende endringer:

Sentraladministrasjonen

Trivseltiltak	kr	300 000,00
Reduksjon sykefravær	kr	-1 000 000,00
Nye avtaler om bredbånd	kr	-240 000,00
SUM	kr	-940 000,00

Kultur

Opprettholde ungdomsklubb og juniorklubb	kr	237 000,00
SUM	kr	237 000,00

PLUT-BYTE

Opprettholde basseng Røkland	kr	250 000,00
SUM	kr	250 000,00

Pleie og omsorg

Reduksjon Knaggen, kr. 1.470.000	kr	1 880 000,00
SUM	kr	1 880 000,00

Skoler

Opprettholde Newton	kr	200 000,00
SUM	kr	200 000,00

Felles

Diverse utgifter/inntekter

Vedlikehold vei/bygg	kr	300 000,00
Reduserte renteutgifter (3% rente, halvårseffekt)	kr	75 000,00
Taksering eiendomsskatt	kr	-4 000 000,00
Avsetning til fond	kr	1 998 000,00
SUM		0,00

Investering

Økte inntekter/reduerte utgifter

Salg av kommunale eiendomer	kr	5 000 000,00
SUM	kr	5 000 000,00

Reduserte inntekter/økte utgifter

Nedbetale lån	kr	5 000 000,00
SUM	kr	5 000 000,00

FRP

5

Verbalforslag

1. Saltdal kommunestyre ber om at det utarbeides retningslinjer for reduksjon/refusjon av avgift når kvaliteten på tjenester ikke er tilfredsstillende etter en fastsatt kvalitetsstandard, eller når tjeneste ikke er mottatt.
2. Saltdal kommunestyre ber rådmannen om å gå igjennom arbeidsavtaler til alle kommunalt ansatte som har betalt spisepause, og på nytt vurdere denne praksisen. Et årsverk går bort pr 15. ansatt med betalt spisepause, og dette er en ressurs som bør utnyttes bedre. En forventet effekt av dette gis som orientering til kommunestyret innen utgangen av september 2015.
3. Levekårsutvalget legges ned fra 01.10.2015.
4. Utskifting av gamle gatelysarmaturer til LED-lys armaturer. Dette er et selvfinansierende prosjekt.



Saltdal kommune
Administrasjonskontor

6

Notat

Til: Administrasjonsutvalget

Fra: Lars Skjelstad

Referanse
2014/805

Dato
22.09.2014

Arbeidsdokument

PERMISJONS- REGLEMENT

FOR

SALTDAL KOMMUNE

Rød skrift: supplement/ending

Overstrøket: 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 Grunntidning	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 Reglenes 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 § 10 **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 Grunntidning

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

- a. For arbeidstakere som i sin fritid gjennomgår grunntidning gjelder bestemmelsene i pkt. 2.1.4.
- b. Dersom krav til grunntidning 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 F₁ og F₂ 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) - vakten før opplæring tar til - eventuelt vakten 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 tillitsvalgtopplæring 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. Slutter 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.

Ordnningen 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, ADOPSJON, 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 gjeninntørd 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/domsdommann, lagrettemann, skjønnsdommann). 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 lønns 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
Arbeidsmiljøutvalg	14/14	02.12.2014

Sign. Eksp. 02.12.14 CK	Eksp. til: Kommunestyret
----------------------------	-----------------------------

Arbeidsmiljøutvalgets uttalelse vedr. revisjon av permisjonsreglement

Foreliggende dokumenter:

- Forslag til revidert permisjonsreglement
- Særutskrift med administrasjonsutvalgets innstilling.

Sakens bakgrunn

Det vises til ovennevnte saksutredning og innstilling fra administrasjonsutvalget.

Uttalelse fra AMU om forslag på revisjon av permisjonsreglementet skal legges frem til kommunestyrets behandling 11.12.14.

Rådmannens innstilling

Arbeidsmiljøutvalget støtter administrasjonsutvalgets innstilling vedr. det reviderte permisjonsreglement.

Saksprotokoll i Arbeidsmiljøutvalg - 02.12.2014

Behandling:

Enstemmig uttalelse:

Arbeidsmiljøutvalget støtter administrasjonsutvalgets innstilling vedr. det reviderte permisjonsreglement.