



Møteinnkalling

Utvalg:	Lyngen personal- og arbeidsgiverutvalg
Møtested:	Kommunestyresalen, Lyngseidet
Dato:	11.03.2014
Tidspunkt:	08:15

Medlemmene innkalles med dette til møtet.

Medlemmer som måtte ha gyldig forfall og/eller mulig inhabilitet, må muntlig melde fra om dette snarest, slik at varamedlem kan bli innkalt. De varamedlemmene som får tilsendt innkallingen, møter altså bare dersom de får særskilt innkalling. Egenmeldingsskjema finnes på vår hjemmeside www.lyngen.kommune.no under politikk/sakspapirer.

De sakene som ikke er unntatt offentlighet er i tida fram til møtet utlagt med alle dokumenter til alminnelig ettersyn på servicekontoret, kommunehuset.

De medlemmene og eventuelle innkalte varamedlemmer som skal delta i behandlingen av saker som er unntatt offentlighet, kan få nærmere innsyn i disse (dersom de ikke følger denne innkallingen) ved henvendelse til servicekontoret.

Lyngen kommune, den 05.03.14

Sølvi Jensen
ordfører

Eva Holm
utvalgssekretær

Vedlegg: Saksutredningene

Kopi av innkallingen vedlagt saksutredningene sendes til orientering til:
Vararepresentanter for hver liste (1. og 2.)
Rådmannen (ipad)
Økonomisjef (ipad)

Sendes på e-mail til:
Kontrollutvalget (epost med unntak av to medlemmer)
Pressen - legges ut på internett:
Bladet Nordlys, postboks 2515, 9272 Tromsø. (Ikke saker unntatt offentlighet.)
Framtid i Nord, postboks 102, 9069 Lyngseidet. (Ikke saker unntatt offentlighet.)
NRK Troms, 9291 Tromsø. (Ikke saker unntatt offentlighet.)
Biblioteket for utlegging til alminnelig innsyn. (Ikke saker unntatt offentlighet.)

Kopi av innkallingen uten vedlegg:
Kommunekassereren

NB ! De som mottar kopi av innkallingen (evt. m/vedlegg) møter kun etter eget ønske dersom de ikke blir innkalt særskilt.

Evt. talerett er i hht. formannskapetets/utvalgets arbeidsreglement (pkt. A, § 4).

Saksliste

Utv.saksnr	Sakstittel	U.Off	Arkivsaksnr
PS 2/14	Permisjonsreglement		2013/887



Saksfremlegg

Utvalgssak	Utvalgsnavn	Møtedato
2/14	Lyngen personal- og arbeidsgiverutvalg	11.03.2014

Permisjonsreglement

Henvisning til lovverk:

Arbeidsmiljøloven

Vedlegg

- 1 Permisjonsreglement
- 2 Forlag til permisjonsreglement
- 3 Innspill til permisjonsreglement - Lenangen skole
- 4 Høring revidert permisjonsreglement for Lyngen kommune
- 5 Innspill til permisjonsreglement et
- 6 Innspill til permisjonsreglement et
- 7 Innspill til permisjonsreglement et
- 8 Innspill til permisjonsreglement et
- 9 Innspill til permisjonsreglement
- 10 Nytt innspill fra Arbeidstakerorganisasjoner
- 11 Innspill

Rådmannens innstilling

Forslag til permisjonsreglement for Lyngen kommune vedtas.

Budsjettdekning:

Årsbudsjett	Ansvar	Tjeneste	Art	Prosjekt	Økes	Reduseres

Kr _____ søkes innarbeidet i Lyngen kommunes økonomiplan _____ - _____

Saksopplysninger

Generelle opplysninger om saken

Rådmannen har utarbeid sitt utkast etter samarbeid med tillitsvalgte. Det ble ikke oppnådd enighet med tillitsvalgte på alle punkter. Uttalelser mottatt i forbindelse med arbeidet følger vedlagt.

Gjeldende permisjonsreglement har bestemmelser i forbindelse med stengte veier og innstilte ruter mellom arbeidssted og bosted. Rådmannen legger til grunn at disse bestemmelsene ikke hører inn i permisjonsreglementet. Dette er derfor tatt bort i forslaget til nytt permisjonsreglement.

Forhold til overordnet plan og øvrige vedtak

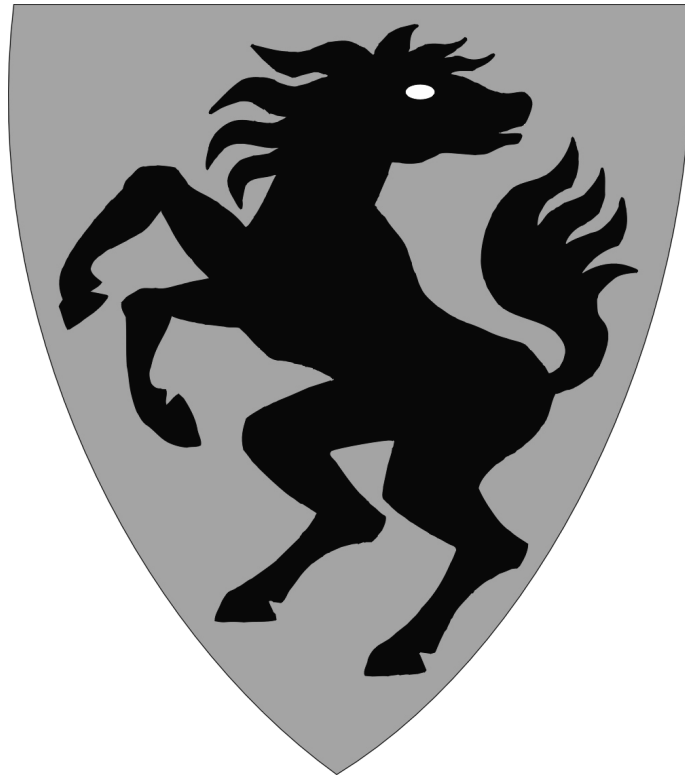
Økonomiske konsekvenser

Risiko- og sikkerhetsmessige konsekvenser

Miljøkonsekvenser

Vurdering av alternativer og konsekvenser

**FORSLAG TIL REVIDERT
PERMISJONSREGLEMENT FOR LYNGEN KOMMUNE**



Innholdsfortegnelse

1	Fellesbestemmelser	4
1.1	Generelt	4
1.1.1	Budsjettmessige-/personellbegrensninger	4
1.2	Avgjørelsesmyndighet	5
2	Lovfestede permisjoner	6
2.1	Svangerskap, fødsel og adopsjon.....	6
2.2	Fars rett til omsorgspermisjon i forbindelse med fødsel (AML § 12-3)	6
2.3	Foreldres rett til permisjon i barnets første år (AML §§ 12-5 og 12-6)	6
2.4	Fedrekvoten (Folketrygdløven § 14-10).....	6
2.5	Barns- og barnepassers sykdom (AML § 12-9).....	6
2.6	Svangerskapskontroll (AML § 12-1).....	6
2.7	Rett til fri i forbindelse med amming (AML § 12-8, HTA kap 1, § 8.3.4)	6
2.8	Rett til fri for pleie av pårørende i livets slutfase	7
3	Avtalefestede permisjoner.....	8
3.1	Kommunale eller andre offentlige verv	8
3.2	Frikjøp av tillitsvalgte.....	8
3.3	Tillitsvalgtes rett til fri fra ordinært arbeid (HA del B, § 3-4).....	9
3.4	Tillitsvalgtes rett til permisjon.....	9
3.5	Tillitsvalgtopplæring	9
3.6	Utdanningspermisjoner/kompetanseheving/bindingsstid	9
3.6.1	Særavtale	10
3.7	Eksamen/fagprøve/prosjekt og lignende (HTA § 14-4)	10
3.8	Førstegangstjeneste/repetisjonsøvelse	10
4	Diverse permisjonsbestemmelser.....	12
4.1	Overgang til ny stilling	12
4.2	Spesielle oppdrag og engasjementer.....	12
4.3	Andre tillitsverv	12
4.4	Deltakelse i hjelpekorps.....	12
4.5	Permisjon for å følge beordret ektefelle/partner/samboer	12
5	Velferdspermisjoner (med/uten lønn)	13
5.1	Alvorlig sykdom i nærmeste familie eller andre som står arbeidstaker nær	13
5.2	Dødsfall/begravelse/urnenedsettelse i nærmeste familie og andre som har stått arbeidstakeren nær.....	14
5.3	Barn i barnehage og skole – tilvenning	14

5.4	Følge barn til behandling og undersøkelse	14
5.5	Innflytting i egen bolig	15
5.6	Velferdspermisjon uten lønn	15
5.7	Inngåelse av ekteskap/partnerskap, konfirmasjon og barnedåp	15
5.8	Idrettsarrangementer – deltakere og ledere	15
5.9	Andre velferdspermisjoner	15
5.10	Feiring av andre religiøse høytidsdager	16
5.11	Permisjon utover avtale- eller lovfestede permisjoner.....	16
6	Bytte av vakter	17
6.1	Bytte av vakter/innarbeiding	17

1 Fellesbestemmelser

1.1 Generelt

Gjeldende lov- og avtaleverk (Hovedavtale – HA, Hovedtariffavtale – HTA, Arbeidsmiljøloven - AML) ligger til grunn for Lyngen kommunes permisjonsreglement. Velferdspermisjoner kan innvilges med til sammen inntil 12/14 dager med lønn per kalenderår.

Permisjonene deles i to typer:

- Lov- og avtalefestede permisjoner som arbeidstakeren har **krav på**. Arbeidstakeren skal melde fra om permisjonsårsaken i god tid. Søknader om permisjon skal, når dette er mulig, sendes i så god tid at den som har avgjørelsesmyndighet får nødvendig tid (minimum 14 dager) til behandling av søknaden. Søknaden skal begrunnes og nødvendig dokumentasjon leveres.
- Permisjon som **kan** innvilges etter søknad, begrunnelse og nærmere vurderinger.

Arbeidsmiljøloven (AML) hjemler rett til permisjon. Hvorvidt man har krav på økonomisk godtgjørelse, framgår av Folketrygdloven og bestemmelser i HTA/HA.

For permisjoner inntil 1 uke sammenhengene utbetales stillingens regulativlønn inklusive pensjonsgivende tillegg.

Ved lengre permisjoner enn 1 uke i sammenheng utbetales stillingens regulativlønn. Lønn under sykdom, svangerskap, fødsel og adopsjon utbetales etter de til enhver tid gjeldende lover, regler og avtaler.

Deltidsansatte gis lønnet permisjon forholdsmessig etter stillingsstørrelse.

Permisjon med lønn gis for å kompensere for inntektsbortfall. Arbeidstakere som innvilges permisjon med lønn plikter å informere arbeidsgiver om lønn/godtgjørelse fra andre i permisjonstiden.

Omfang

Reglementet gjelder alle kommunale arbeidstakere i et fast, forpliktende arbeidsforhold med en på forhånd avtalt arbeidstid, evt. gjennomsnittlig arbeidstid pr uke, jfr. Hovedtariffavtalen (HTA) § 1.

Deltidsansatte innvilges permisjon forholdsmessig etter stillingens størrelse.

Reglementet gjelder også for arbeidstakere som har midlertidig ansettelse og som omfattes av HTA § 1.

1.1.1 Budsjettmessige-/personellbegrensninger

Ved innvilgelse av permisjon som ikke er hjemlet i lov eller avtale, må det tas nødvendige hensyn til budsjettrammer og personellmessige begrensninger. (Se også kap. 5).

1.2 Avgjørelsesmyndighet

Enhetsleder avgjør permisjoner inntil 1 år, sektorleder avgjør permisjoner utover dette. Ved fortsatt fravær etter ett års sykemelding: Søknad om permisjon sendes sektorleder via leder.

Alle invilgede permisjoner skal registreres i lønssystemet.
Administrative permisjonsvedtak føres på eget skjema for slike avgjørelser.

Avslag på søknad om permisjon skal begrunnes, ved at det vises til bestemmelse i reglement, lov- og avtaleverk.

Feriepenger

For omsorgs-, syke- og svangerskapspermisjon og pliktig militær- og siviltjeneste, vises det til ferielovens § 10, jfr folketrygdlovens bestemmelser. All lønn utbetalt i henhold til dette reglementet inngår i feriepengegrunnlaget.

Ved permisjon av lengre varighet enn 6 måneder inngår ordinær ferietid i permisjonstiden innenfor bestemmelsene i ferieloven.

Ferieavvikling under sykdom, permisjon, militær- og annen pliktjeneste, arbeidskamp mv, etter reglene i ferieloven § 9.

2 Lovfestede permisjoner

2.1 Svangerskap, fødsel og adopsjon

De til enhver tid gjeldende bestemmelser i lov- og avtaleverk følges. Lovfestet rett til permisjon er hjemlet i arbeidsmiljøloven kap. 12. Lønn under svangerskap, fødsel og adopsjon, jfr HTA kap 1, § 8 og Folketrygdlovens §§ 14-4 til 14-11.

2.2 Fars rett til omsorgspermisjon i forbindelse med fødsel (AML § 12-3)

De til enhver tid gjeldende bestemmelser i lov- og avtaleverk følges. I forbindelse med fødsel har far rett til permisjon etter reglene i HTA § 8.1.2, det kan gis permisjon med lønn etter reglene i HTA § 8.1.2.

2.3 Foreldres rett til permisjon i barnets første år (AML §§ 12-5 og 12-6)

De til enhver tid gjeldende bestemmelser i lov- og avtaleverk følges. Foreldre har rett til permisjon i barnets første år eller så lenge fødselspenger utbetales.

2.4 Fedrekvoten (Folketrygdloven § 14-10)

De til enhver tid gjeldende bestemmelser i lov- og avtaleverk følges. Far har rett til full lønn på de vilkår og i det omfang som framgår av folketrygdlovens § 14-12.

2.5 Barns- og barnepassers sykdom (AML § 12-9)

Arbeidstaker har rett til permisjon når det ytes omsorgspenger, pleiepenger eller opplæringspenger etter reglene i folketrygdloven.

Omsorgspenger ved barns eller barnepassers sykdom, jfr. folketrygdlovens § 9-5 og HTA kap 1, § 8.4.

2.6 Svangerskapskontroll (AML § 12-1)

Arbeidsmiljøloven hjemler rett til fri med lønn i forbindelse med svangerskapskontroll, dersom slik undersøkelse ikke med rimelighet kan finne sted utenfor arbeidstiden.

2.7 Rett til fri i forbindelse med amming (AML § 12-8, HTA kap 1, § 8.3.4)

Arbeidstaker gis fri med lønn i inntil 2 timer pr arbeidsdag for å amme sitt barn. Arbeidstakeren bestemmer selv når fritiden skal avvikles. For deltidsansatte med redusert arbeidsdag foretas forholdsmessig beregning av lønnet fritid, men med rettigheter etter AML som minimum.

2.8 Rett til fri for pleie av pårørende i livets slutfase

Arbeidstaker som pleier nære pårørende i hjemmet i livets slutfase har rett til permisjon uten lønn etter reglene i AML § 12-10.

Rett til pleiepenger er hjemlet i Folketrygdlovens § 9-12.

3 Avtalefestede permisjoner

3.1 Kommunale eller andre offentlige verv

Med offentlig verv forstås ombud som er opprettet ved lov eller hjemmel i lov, herunder ombudsmenn, skjønnsmenn og rettsvitne.

Permisjon med lønn:

Kommunalt ansatte arbeidstakere som er valgt til å utføre kommunale eller andre offentlige verv kan gis permisjon med lønn i inntil 10 dager pr år (12 dager for de som arbeidet 6 dagers arbeidsuke/turnusarbeid). Denne muligheten til lønnet permisjon gjelder også om vervet utføres i annen kommune enn arbeidsgiverkommunen. Det forutsettes i begge tilfelle at vervet ikke kan utføres utenfor arbeidstid.

I de tilfeller det er mulig å søke om tapt arbeidsfortjeneste (vitne, meddommer, skjønnsmann og lignende), gis permisjon uten lønn. Den som søker permisjon plikter å videreformidle opplysninger om denne muligheten til arbeidsgiver sammen med søknaden om permisjon.

Dersom tillits-/ombudsvervet medfører særskilt godtgjøring, gjøres fradrag for dette beløp i lønnet permisjon. Det skal ikke gjøres fradrag for diettgodtgjørelse. Dekker ikke godtgjøringen fullt ut lønn for tidsrommet tillitsvervet utøves, utbetales lønn slik at den ansatte ikke taper på utføring av vervet. Dette gjelder kun for permisjon inntil 10 (12) dager.

Tapt arbeidsfortjeneste dokumenteres i de tilfeller lønnstapet dekkes. Arbeidstaker som velges til stortingsrepresentant, ordfører eller annet offentlig tillitsverv på heltid, innvilges permisjon uten lønn for valgperioden.

Frikjøpsordning:

Alternativt til permisjon med lønn i inntil 12 dager pr år, kan ansatte som har politiske verv i Lyngen kommune etter søknad bli frikjøpt fra sin stilling for den tida som medgår til politisk virksomhet.

Politisk arbeid – nominasjonsmøter, etc:

Arbeidstaker som blir valgt til utsending til nominasjonsmøter ved stortingsvalg, fylkesting eller kommunevalg innvilges permisjon med lønn.

3.2 Frikjøp av tillitsvalgte

Frikjøpsordningen for tillitsvalgte følger bestemmelsene i HA § 3-3.

3.3 Tillitsvalgtes rett til fri fra ordinært arbeid (HA del B, § 3-4)

Lyngen kommune og arbeidstakerorganisasjonene har forhandlet fram tidsressurs og antall navngitte tillitsvalgte som skal omfattes av Hovedavtalens bestemmelser. De navngitte tillitsvalgte i organisasjonene har rett til fri med ordinær lønn fra ordinært arbeid for å utføre sine oppgaver som tillitsvalgte. Arbeidsoppgaver internt i egen fagforening omfattes ikke av bestemmelsen.

Fravær skal så vidt mulig avtales på forhånd med nærmeste overordnede. Forholdene skal legges slik til rette at tillitsvalgte som arbeider etter tjenesteplan, eller arbeid som faller utenom ordinær arbeidstid, får samme arbeidsforhold og vilkår som de med ordinær arbeidstid.

Eksempel:

Dersom en tillitsvalgt må utøve vervet på en fridag i forhold til turnus, avspaseres den medgatte tid av ordinær arbeidstid.

3.4 Tillitsvalgtes rett til permisjon

Tillitsvalgtes rett til permisjon følger av Hovedavtalen del B § 3-5.

3.5 Tillitsvalgtopplæring

Tillitsvalgtes rett til opplæring og hel eller delvis lønn følger av Hovedavtalen del B § 3-6.

3.6 Utdanningspermisjoner/kompetanseheving/bindingstid

De til enhver tid gjeldende bestemmelser i lov- og avtaleverk følges, se arbeidsmiljøloven § 12-11 og HTA § 14.

Hvis det i forbindelse med utdanning som er av verdi både for arbeidstakeren og arbeidsgiver, er nødvendig med hel eller delvis permisjon, skal dette innvilges, med mindre særlig grunn er til hinder for dette.

I den grad det etter kommunens syn er nødvendig å heve kunnskapsnivå samt styrke kompetansen for å utføre de pålagte arbeidsoppgaver/-funksjoner, skal det gis permisjon med lønn og dekning av legitimerede utgifter.

Ved vurdering om permisjon skal gis, skal følgende forhold vektlegges:

- Arbeidsgivers behov for den aktuelle kompetansen
- Den ansattes utviklings behov
- Budsjettsituasjonen
- Personellsituasjonen

Arbeidstaker kan etter individuell vurdering innvilges tilskudd til dekning av kursavgift, reise- og oppholdsutgifter og kursmateriell.

Det kan innvilges permisjon i inntil 3 år for å delta i organiserte utdanningstilbud, AML § 12-11, jfr. HTA § 14.2, og 14.4.

Bindingstid kan avtales dersom kommunen yter økonomisk støtte som tilsvarer minst 3 månedslønner. Bindingstid begrenses til maksimum 2 år.

Dersom arbeidstakeren fratrer før bindingstida er utløpt, kan arbeidsgivers lønnsutgifter kreves tilbakebetalt med et forholdsmessig beløp.

3.6.1 Særavtale

Pedagogisk personell i barnehage og personell i grunnskolen kan innvilges inntil 5 dagers permisjon med lønn pr. studieår (barnehageår) for å gjennomføre videreutdanning. Det stilles krav om at behovet for utdanning er forankret i aktuelle utviklingsplaner i kommunen.

Når det gjelder desentralisert grunnutdanning for førskolelærere og lærere i grunnskolen, kan det gis permisjon med lønn i inntil 5 dager pr. studieår til studiesamlinger.

3.7 Eksamen/fagprøve/prosjekt og lignende (HTA § 14-4)

I forbindelse med avleggelse av eksamen kan det gis permisjon med lønn for eksamensdagen(e) samt 2 lesedager før hver eksamen. Ved eksamensformer som varer 3 sammenhengende dager eller mer, skal det drøftes en ytterligere tilrettelegging. Det er en forutsetning at vedkommende ville ha hatt ordinært arbeid de 2 dagene umiddelbart før eksamen, og at faget har betydning for kommunen.

Eksamen i fag uten betydning for arbeidsgiver kan innvilges uten lønn:

Eksempler på eksamenspermisjon som innvilges uten lønn:

- a) Førerprøve (dersom det ikke er i arbeidsgivers interesse), fornyet prøve til videregående skole
- b) Fag som helt ligger utenfor arbeidstakerens arbeidsområde

3.8 Førstegangstjeneste/repetisjonsøvelse

De til enhver tid gjeldende bestemmelser i lov- og avtaleverk følges, se arbeidsmiljøloven § 12-12 og HTA § 9.

Arbeidstakere med minst 6 måneders sammenhengende tjeneste i kommunen har rett til permisjon med slik lønn som fremgår av § 9.2 i HTA ved tvungen militærtjeneste, sivil tjenesteplikt i sivilforsvaret, politireserven og i heimevernet. Ved tvungne repetisjonsøvelser gis tilsvarende lønn for inntil 1 måned i kalenderåret.

Verneplikten i Norge består av 19 måneders pliktjeneste, som kan avtjenes ved førstegangstjeneste og repetisjonsøvelser. Tariffavtalen lister opp hvilke typer tjeneste dette gjelder.

Arbeidstakere med kontraktsforpliktelse er ikke den samme plikten som § 9 er ment å dekke. Ut fra tariffbestemmelsens ordlyd, herunder overskriftene, gir § 9 derfor ikke rett til permisjon med lønn ved frivillig kontraktspliktig tjeneste i Heimevernet/Forsvaret.

Permisjon med lønn gis for å kompensere for inntektsbortfall. Arbeidstakere som innvilges permisjon med lønn plikter å informere arbeidsgiver om lønn/godtgjørelse fra andre i permisjonstiden.

4 Diverse permisjonsbestemmelser

4.1 Overgang til ny stilling

Det innvilges ikke permisjon ved overgang til annen stilling i eller utenfor kommunen for ansatte med kortere ansettelsestid enn 2 år.

Ved overgang til annen stilling i eller utenfor kommunen kan det gis permisjon i ett år, for å ta engasjement i stilling hos annen arbeidsgiver.

En arbeidstaker som er innvilget permisjon og som ikke ønsker å gå tilbake til sin stilling etter endt permisjon, plikter å si opp stillingen **senest 3 måneder før permisjonens utløp.**

4.2 Spesielle oppdrag og engasjementer

Det kan innvilges permisjon inntil 2 år for arbeidstakere som tjenestegjør som dommerfullmektig. (Domstoloven § 55 g).

Etter nærmere regler kan ansatte gis begrenset permisjon for å arbeide med forskning innen sitt eget fagområde. Det er en forutsetning at forskningen skjer i tilknytning til en forskningsinstitusjon.

Det kan gis nødvendig permisjon i forbindelse med avtaler om utveksling av arbeidstaker mellom kommuner/fylkeskommuner.

Permisjon kan innvilges i inntil 2 år for arbeidstaker som skal arbeide i norske hjelpetiltak i offentlig regi i utviklingsland.

4.3 Andre tillitsverv

Arbeidstaker som velges/tilsettes til fastlønnet tillitsverv i organisasjonens sentrale- eller distrikts-/fylkesorganer, eller tilsettes som funksjonær i sin organisasjon, innvilges permisjon i inntil 4 år, med mulighet for forlengelse.

Ansatte med tillitsverv i de funksjonshemmedes organisasjoner kan innvilges permisjon med hjemmel i dette punkt. Dette kan også omfatte kurs som har betydning for vedkommendes arbeid med å fremme funksjonshemmedes interesser.

4.4 Deltakelse i hjelpekorps

Arbeidstakere som er knyttet til hjelpekorps, innvilges permisjon med lønn i forbindelse med utrykning til hjelp for nødstilte eller for å berge samfunnsverdier (oljevern, brannvern og lignende).

4.5 Permisjon for å følge beordret ektefelle/partner/samboer

Ansatt som følger sin ektefelle/partner/samboer til nytt tjenestested, kan, dersom sistnevnte er statstjenestemann underlagt beordringsplikt, gis permisjon uten lønn i inntil 6 år.

5 Velferdspermisjoner (med/uten lønn)

Velferdspermisjoner kommer i tillegg til bestemmelser som er gitt i AML kap 12 og HTA § 8 om permisjon ved sykdom, svangerskap, nedkomst, adopsjon, amming, omsorg for barn under 12 år mv.

- Når viktige velferdsgrunner foreligger, kan en arbeidstaker tilstås velferdspermisjon med lønn inntil 12 (14¹) arbeidsdager eller inntil 24 (28) arbeidsdager med halv lønn innen kalenderåret, jfr. HTA kap. 1 § 14.
- Dagene er forholdsmessig i forhold til stillingsprosent. Deltidsansatte innvilges permisjon forholdsmessig etter stillingens størrelse.
- Velferdspermisjoner med lønn kan maksimalt innvilges for det totale antall dager i løpet av et kalenderår, uansett bestemmelser. Fri utover 12 (14) dager, eller ut over det maksimale antall dager for de forskjellige permisjonsordninger, må i tilfelle innvilges som ulønnet permisjon.

Verdigrunnlaget:

Ledere skal vurdere søknader om velferdspermisjoner ut fra hensynet til drift og samtidig ivareta den ansattes behov på en god måte.

Vårt reglement er retningsgivende for *tilfeller* som er rimelig å vurdere i forhold til velferdspermisjoner.

Det antall dager permisjonssøknaden gjelder i hvert enkelt tilfelle er ikke absolutt, men avhengig av to forhold, *som begge vil ligge til grunn leders avgjørelse*:

- Den enkelte arbeidstakers begrunnelse for sin søknad
- Driftssituasjonen på det aktuelle tidspunkt

Ved utøvelse av skjønn, har våre ansatte krav på å *bli behandlet likeverdige*, men individuelt. Disse kriteriene kan medføre forskjellig svar eller løsninger på tilsynelatende like forhold.

Eksempler på forhold hvor velferdspermisjon med lønn kan vurderes:

5.1 Alvorlig sykdom i nærmeste familie eller andre som står arbeidstaker nær

I tillegg til gjeldende bestemmelser i arbeidsmiljøloven og hovedtariffavtale gjelder følgende:

- Permisjon med lønn inntil 5 dager ved **alvorlig sykdom** i nærmeste familie (ektefelle, samboer, foreldre, besteforeldre, barn/fosterbarn). Ved **mindre alvorlig sykdom** skal dette gis i form av ulønnet permisjon eller i form av avspasering/innarbeiding.
- Permisjonen må være knyttet til nødvendig tilsyn/pleie av den syke og arbeidsgiver vil kunne be om attestasjon fra lege på at dette er påkrevd.

¹ Gjelder 6-dagers uke

5.2 Dødsfall/begravelse/urnenedsettelse i nærmeste familie og andre som har stått arbeidstakeren nær

Ved dødsfall/begravelse i nærmeste familie og andre som har stått arbeidstaker nær kan det innvilges 1 dag permisjon med lønn, eventuelt med tillegg av nødvendig reisetid. Ved begrunnelse av behov for lengre permisjon, kan dette forlenges med inntil 2 dager med lønn. Det kan innvilges permisjon uten lønn for flere dager.

5.3 Barn i barnehage og skole – tilvenning

For tilvenning av barn i barnehage/dagmamma: Inntil 3 dager med lønn hvis barnehagen/dagmamma finner dette nødvendig. Erklæring fra barnehage/dagmamma kan kreves framlagt.

Ordningen gjelder ikke for førskoledager før skolestart.

Det kan innvilges inntil 1 dag permisjon med lønn til en av foreldrene/foresatte ved første oppmøtedag ved skolestart. Permisjon betinger jobb i skoles/barnehagens åpningstid.

5.4 Følge barn til behandling og undersøkelse

Følge av barn til helsestasjon, tannlege osv. skal så vidt mulig legges utenom arbeidstiden. Dersom dette ikke er mulig skal fraværet så langt som mulig tilpasses drifta. Permisjon med lønn inntil ½ dag kan innvilges.

Behov for permisjon for å følge barn som er innlagt i helseinstitusjon eller for pleie og tilsyn etter at barnet er utskrevet er regulert i arbeidsmiljøloven og folketrygdloven.

Arbeidstakere som er ledsager og har rett til dekning av tapt arbeidsinntekt etter syketransportforskriften § 10 kan innvilges permisjon med delvis lønn slik at de får full lønn ved fravær.

5.5 Innflytting i egen bolig

Dersom flytting er nødvendig ved skifte av arbeidssted hos en og samme arbeidsgiver, gis det permisjon med lønn inntil 1 dag.

5.6 Velferdspermisjon uten lønn

Velferdspermisjon uten lønn kan også innvilges, jfr. punkt 1.1.1 om budsjett-/personellmessige begrensninger.

Eksempler på forhold hvor velferdspermisjon uten lønn kan vurderes:

5.7 Inngåelse av ekteskap/partnerskap, konfirmasjon og barnedåp

I forbindelse med egne barns konfirmasjon, barnedåp/navnefest for egne barn og inngåelse av ekteskap/partnerskap kan det innvilges permisjon uten lønn.

5.8 Idrettsarrangementer – deltakere og ledere

For deltakelse i større idrettsarrangementer. Deltakelse i idrettsarrangementer skal som hovedregel trekkes fra ferien eller tilstås uten lønn.

I tilfelle hvor arbeidstakeren som deltar fra en idrettsgren tilsluttet Norges Idrettsforbund, kan permisjon innvilges ved deltakelse i følgende:

- De olympiske leker
- Paralympic
- Verdensmesterskap
- Europamesterskap
- Landskamper
- Norgesmesterskap
- Nordnorsk mesterskap

Disse permisjonsordningene praktiseres også for idrettsledere.

Eksempel på idrettspermisjoner som likevel kan gis med lønn:

- Ved uttak til Europa- eller verdensmesterskap, landskamper og internasjonale mesterskap som arrangeres for enkelte særgrupper/yrkesgrupper

5.9 Andre velferdspermisjoner

Undersøkelse og behandling hos lege, fysioterapeut, tannlege og andre private gjøremål må så vidt mulig legges utenom arbeidstida. Når det er vanskelig å legge slikt fravær utenom arbeidstida, kan avspasering eller fleksibel arbeidstid benyttes.

I forbindelse med undersøkelse/behandling hos spesialisthelsetjenesten kan det gis en halv dags permisjon med lønn.

Hovedregelen vil være at det gis velferdspermisjon uten lønn dersom arbeidstakeren ikke har mulighet til å ta ut fleksitid eller ta ut fritid på annen måte. Det kan unntaksvis gis velferdspermisjon med lønn i slike tilfeller. Den enkelte leder må i slike tilfeller utvise skjønn, og dersom en arbeidstaker er i en svært vanskelig situasjon kan det gi grunnlag for å innvilge velferdspermisjon med lønn.

5.10 Feiring av andre religiøse høytidsdager

For feiring av religiøse høytidsdager som ikke er offisielle etter norsk kalender kan det innvilges permisjon uten lønn inntil 2 dager pr kalenderår.

5.11 Permisjon utover avtale- eller lovfestede permisjoner

Permisjon utover avtale- eller lovfestede permisjoner kan innvilges uten lønn i inntil 1 år.

Arbeidstakere under medisinsk behandling kan innvilges permisjon uten lønn i inntil 2 år, dersom behov for behandling er dokumentert av lege.

Arbeidstaker under avklaring etter endt sykemelding kan gis helt eller delvis permisjon uten lønn i inntil 1 år.

6 Bytte av vakter

6.1 Bytte av vakter/innarbeiding

Bytte av vakter skal være avklart og godkjent av leder og notert i vaktperm.

Salg av vakter til andre skal ikke forekomme og er ikke en akseptert ordning. Arbeidsgiver kan også risikere et erstatningsansvar ovenfor 3. person ved å godkjenne slike ordninger.

Det er også en stor risiko forbundet med ordningen i forhold til både den ansattes rettigheter når det gjelder både lønn, sykdom og forsikringer. ”Selger” vil bl.a. risikere et erstatningskrav dersom det oppstår situasjoner som utløser personskader.

Utdanningsforbundet i Lyngen

Kopi: Personalavd Lyngen Kommune

NOTAT VEDR PERMISJONSBESTEMMELSER VED MILITÆRTJENESTE I HEIMEVERNET

1 Bakgrunn

Jeg viser til tidligere korrespondanse med bakgrunn i at Lyngen kommune som arbeidsgiver har endret praksis ved permisjon for militærtjeneste i Heimevernet. Det blir vist til at vernepliktsalderen er 44 år for mannskaper og 55 år for vernepliktig befal, og at permisjon for å gjøre militærtjeneste etter denne alder innvilges uten lønn.

Undertegnede som er lærer, har passert vernepliktsalderen for befal med HV-grad (44 år) med 15 år, og fått innvilget permisjon med lønn for å møte til årlige tjenester og til pålagte kurs i Heimevernet. Utbetalingen har de siste årene vært regnet som differansen mellom sivil lønn og militær grunn-godtgjøring. Dermed har jeg som arbeidstaker hittil ikke blitt straffet økonomisk for å utføre tjeneste for samfunnet i Heimevernet. Ved søknad om tjenestefri med lønn for årets trening i 2014 fikk jeg til min overraskelse for første gang ikke innvilget lønn under permisjonen.

2 Drøfting

A) Den historiske utviklingen av permisjonsordningene for militærtjeneste skal jeg la være å utdype, men likevel vise til at Staten gir ansatte dobbel lønn ved kortvarige tjenestefravær. Tilsvarende ordning gjaldt for lærere inntil denne arbeidstakergruppen kom inn under KS. Likevel har man beholdt permisjonsordning som sikrer mot direkte økonomisk tap for å utføre samfunnsoppgaver i Forsvaret ved at kommunene utbetaler differansen mellom militær godtgjøring og sivil lønn.

B) Stortinget har sett det nødvendig å regulere virksomheten i Heimevernet gjennom egen lov med tilhørende forskrift. Her fremgår blant annet tjenesteplikt og verneplikt, uttalt til f.t å være 6 dager pr år for mannskaper og 9 dager pr år for befal og spesialister. I tillegg kan det pålegges kurs av inntil 14 dagers varighet med bestemte tidsintervaller. Heimevernsloven pålegger også befal og mannskaper å stille opp for å sikre liv og eiendom ved naturkatastrofer, jfr HV-loven § 13. Denne sistnevnte bestemmelsen har bidratt sterkt til å plassere Heimevernet som en verdifull beredskapsressurs, spesielt i de store delene av landet som har et noe tynnere befolkningsgrunnlag.

Heimevernets organisasjon er også særskilt ivaretatt sammenlignet med de andre våpengrenene i Forsvaret, gjennom etablering av kontaktorgan på ulike nivå i samfunnet. **Lokalt** finner man **kommunal heimevernsmnd, regionalt, eller distriktsvis**, er det etablert **Distriktsråd** med

representanter fra frivillig sektor, fagorganisasjon (LO) og næringsliv (NHO). **Nasjonalt** finner man toppen av organisasjonspyramiden som **Heimevernets Landsråd**. Disse organenes etablering kan tolkes som et klart ønske om nærhet mellom det sivile samfunnet og Heimevernet, og beskrives gjerne som en del av Heimevernet egenart.

Denne egenarten kommer også til uttrykk gjennom måten HV-personell rekrutteres. Disse hentes i stor grad direkte fra det sivile samfunnet etter gjennomført førstegangstjeneste eller befalskole. Til vanlig har de sivile jobber og gjøremål å ivareta mesteparten av året. Innenfor tjenesteplikten, f.t på 6 dager/9dager + 14-dagers kurs hvert tredje, år forberedes de imidlertid på funksjoner i militære oppdrag. Mye av opplæringen og treningen går på å utvikle lederkompetanse og lederferdigheter, som i neste runde igjen gjerne gir avkastning for den sivile bedriften eller virksomheten der vedkommende har sitt hovedvirke. Med nær tilknytning til lokalsamfunnet gjennom jobb og bolig, er de kjent med og klare til innsats i løpet av svært kort tid dersom behovet skulle oppstå. Dette har vi i Lyngen direkte erfaringer med.

Personellets sivile kompetanse utnyttes i stor grad i Heimevernet, og utbyttet av vekselvirkningen er verdt å peke på. Samtidig er det et faktum at tilgangen på kvalifisert personell med befalsutdanning og erfaring fra stående styrker langt fra dekker HVs behov. Det drives derfor utstrakt utdanning av befal og spesialister gjennom Heimevernets egne 14-dagers kurs. Erfaringen viser at utdanningen av enkelte lederkategorier er fullført når personellet nærmer seg 44-årsgrensen og «pensjonering». HV-loven har da også i §§ 4 og 6 bestemmelser om adgang til å utføre frivillig tjeneste også etter passert vernepliktsalder, og likestilling mellom frivillige og vernepliktige når det gjelder rettigheter og forpliktelser vs Heimevernet. Svært mange av de som har gjennomført befalsutdanning gjennom Heimevernet, tar ansvar for å videreføre tjenesten som frivillig etter 44 år. Denne positive innstillingen gjør HV mer relevant og håndgripelig, men betinger at personellet kan utføre denne tjenesten for samfunnet uten for store egenomkostninger.

C) Heimevernet er i dag den eneste forsvarsgrein med ansvar for territorielt forsvar av landet. Denne endringen fra tidligere er kommet etter hvert som Forsvaret i Norge er omstrukturert fra kupp-forsvar med store mannskapsstyrker til et forsvar som disponerer mer avansert materiell og utstyr og færre personell. Blant HV-personell rekrutteres det frivillige til Innsatsstyrke som forplikter seg til tjeneste inntil 30 dager pr år. Godtgjøringen for disse samsvarer f.t. med de vernepliktiges for de første hhv 6 dager / 9 dager (med tillegg av kurs), før de går over på annet regulativ som innebærer bedre avlønning.

D) Som befal med utdanning gjennom Heimevernet gis man midlertidig befalsgrad, med vernepliktsalder begrenset til 44 år. Befalsskoleutdannet personell har sin verneplikt til 55 år. Det er ønskelig med stor forutsigbarhet fra arbeidsgiver når det gjelder praktisering og tolkning av permisjonsreglementet. Det bør være et mål at man ikke havner i en praksis som kan tolkes til at arbeidsgiver betrakter seniorer som mindre verdifulle medarbeidere.

E) Lyngen kommunes permisjonsreglement kap 4, Diverse permisjonsbestemmelser, hjemler arbeidstakere som er knyttet til hjelpekorps permisjon med lønn i forbindelse med utrykning til hjelp for nødstilte. Tilsvarende ordning er ikke hjemlet for frivillige heimevernsmannskaper over 44 år / 55 år som deltar i samme aksjon. Dette misforholdet kan neppe være tilsiktet fra arbeidsgivers side.

OPPSUMMERING

Frivillige mannskaper over vernepliktig alder er verdifullt og viktig for at Heimevernet skal fylle sin rolle i samfunnet. Lokalsamfunnet som kommunen utgjør, er i særlig grad mottaker av de tjenestene Heimevernet kan bidra med, både gjennom §-13-oppdrag og som aktør i kommunenes beredskapsarbeid. Mot denne virkelighet vil jeg foreslå at Lyngen kommunes permisjonsreglement inneholder følgende justeringer:

- Kap 4, - Diverse permisjonsbestemmelser
 - Frivillig tjeneste i Heimevernet
 - Frivillig tjeneste etter HV-lovens §§ 4 og 5 godtgjøres som for ordinær vernepliktig tjeneste, hjemlet i arbeidsmiljølov og hovedavtale, innen de tjenestetidsrammer som til enhver tid er fastsatt av Stortinget.

Rolf Johansen

Forslag til revidert permisjonsreglement for Lyngen kommune

Torsdag 12/12.13

Vi ønsker å stille spørsmål ved følgende punkter, de er kommentert med fet skrift

5. Velferdspermisjon (med/uten lønn)

- Ved utøvelse av skjønn, har våre ansatte krav på å bli behandlet likeverdig, men individuelt. Disse kriteriene kan medføre forskjellig svar etter løsninger på tilsynelatende like forhold fra enhet til enhet.

Ordlyden her gir rom for misstolkning; likeverdig, men samtidig skal det være individuell(skjønnsmessig behandling). Veldig vag formulering, og dermed stor mulighet for forskjellsbehandling.

5.4

- Ved behov for fri til å følge barn ved vanlig besøk til helsestasjon, tannlege osv så er hovedregelen at dette skal foregå ved å ta ut fritid ved avspasering og lignende. Dette gjelder planlagte avtaler.

Dette vil være fult mulig når en bor i en by/tettsted, men vi ser at dette vil medføre store utfordringer i forhold til små plasser uten lege og tannlege osv.

5.8 Andre velferdspermisjoner

- Undersøkelse og behandling hos lege, fysio og andre private gjøremål må hovedsakelig legges utenom arbeidstida. Når det er vanskelig å få time utenom arbeidstida, kan det innvilges permisjon uten lønn.

Dette vil være fult mulig når en bor i en by/tettsted, men vi ser at dette vil medføre store utfordringer i forhold til små plasser uten lege og tannlege osv.

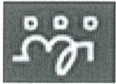
7.1

- Stengte veier og innstilte og innstilte ruter mellom arbeidssted og bosted.

Det skal som regel ikke foretas lønnstrekk som følge av fravær som skyldes stengte veier.

Vi vil her stille spørsmålstegn ved at en ikke kommer seg hjem etter f.eks fridager/ferier. Hva gjelder da?

I tillegg syns vi det er for vage ord som er brukt som; kan, som regel osv. Vi ser da at det vil være muligheter for forskjellsbehandling.



Lyngen Kommune

Lyngen 19/12-13

Høring revidert permisjonsreglement for Lyngen kommune.

Fagforbundet har gjennomgått forslag til permisjons reglement og vil komme med følgende uttalelser:

Det forutsettes at forholde mellom Lyngen kommune som arbeidsgiver og den enkelte ansatte er basert på tillit og respekt. En bør derfor gå ut fra at alle ansattes søknader vedrørende permisjoner baserer seg på reelle behov. Derfor må permisjonsreglementet bygge på et tillitsforhold der ansatte betraktes som positive medspillere som vil yte virksomhetens beste. jfr vedtatte personalpolitiske retningslinjer for Lyngen Kommune.

Pkt.2.2 Siste linje unødvendig, står i AML 12-3. «Hvis foreldre ikke bor...osv.

Pkt. 3.6 De to siste «bolkene» skal gjelde alle yrkesgrupper i kommunen. Ikke bare ped. Personell i skole/barnehage.

Ek for diskusjon:: Kurs/kompetanseheving som er relatert til den ansattes arbeidsoppgaver, og som er avtalt med arbeidsgiver, gis som hovedregel permisjon med lønn. Utdanningen må være av kommunens interesse og nedfelt i kompetanseplan.

Går nok å lage en mal på behov her, slik at det blir likt for alle.

Pkt. 4.3, 4.4 og 4.5 bør henvises til hjemler.

Forslag til tillegg

pkt 4.5: Permisjon der ektefelle/samboer tar utdanning, bør arbeidstaker få lenger permisjon fra sin stilling. Dette med begrunnelse å få nyutdannede og familier tilbake til kommunen.

Pkt.5 Velferdspermisjoner:

Verdigrunnlaget: Bevisstgjorte leder...osv.

Hva betyr bevisstgjorte leder.. Og her skal de vurdere etter skjønn, noe som kan gi ulik behandling. Men vi håper på at ledergruppen er samstemt, slik at dette går greit.

Pkt. 5.1

Bør inn også andre alvorlige tilfeller.

Er grei, men er det rett med HTA § 8.4 her ? Skjønner ikke helt den. Og AML § 33 ?? Den finnes vel ikke.

Spesifisert familie eller andre som står en nær må komme i tillegg flere her, eller følge lovverk.

Pkt 5.2

Nest siste setning: « Ved begrunnelse av behov for lenger permisjon, kan dette forlenges med inntil 2 dager **med lønn**. Det kan Osv. «



Pkt 5.4 Følge av barn til behandling og undersøkelse.

Første avsnitt : «...skal foregå ved å ta ut fritid ved avspasering eller lignende.» **Presiserer her at alle har ikke avspasering, og arbeidsgiver kan ikke pålegge arbeidstaker å ta feriedag.**

Andre avsnitt : « Dette er en rett til permisjon uten lønn « **Se AML 12.9, Kommentarer: .. blir innlagt i helseinstitusjon.**

Fagforbundet foreslår permisjon med lønn, ved søknad og levering av dokumentasjon. Se her tillit til ansatte at det ikke blir brukt mer enn nødvendig. Se behovet for barnefamilier og tilvekst i Lyngen Kommune.

Det var og tatt opp her på drøftingsmøte om mellombeløp, der noe dekkes av NAV. Arbeidsgiver søker refusjon.

Pkt.5.5

I utgangspunktet ønsker vi permisjon med lønn ved konfirmasjon om din arbeidsdag er den aktuelle dagen du har jobb.

Det skal være 2 dager innvilget permisjon uten lønn, da dette gjelder turnus arbeidere, noen med vaktordning, de har stort sett arbeid både lørdag og søndag.

Pkt 5.6

Bør gjelde flytting uansett om du ikke bytter arbeidssted.

Pkt 5.8

-Første avsnitt: Når det er vanskelig å få time utenom arbeidstida, kan det innvilges permisjon med lønn. Se her tillit, arbeidsmiljø, velvilje begge veier .

-Andre avsnitt: Ved besøk hos spesialisthelsetjeneste står: Kan det gis en halv dag med lønn.

Bør gis hel dag, om du ikke får time tilpasset halv dag. Ved endring av timer kan du risikere å måtte vente lenge på undersøkelse.

Dokumentasjon fremlegges på at timen er benyttet.

Se her og distrikts utfordringer med kollektivtransport.

Siste avsnitt gir lett ulik behandling.

Pkt 6.1

Siste avsnitt bør ikke være med. Dette er ikke lett pga manko på folk, søknad om permisjon gir også mer papirarbeid. Mener avklarte byttinger er best.

Pkt. 6 Bytting av vakter og pkt 7. Stengte veier hører ikke med i permisjonsreglementet mener vi.

Mvh Fagforbundet Lyngen v/ HTV Wenche K Leiros

Innspill til permisjonsreglementet

Det er kommet noen tilbakemeldinger fra medlemmene i Sykepleier forbundet. Jeg vil skrive de punktvis nedover.

3.6 Utdanning /kompetanseheving/bindingstid...

Vi mener at lønnet permisjon med inntil 5 dager pr skoleår også bør gjelle de med helse og sosialfaglige utdanninger også. Både på grunnutdanninger og på videreutdanninger. Viser til Rekruterings og kompetanseplanen for helse og sosialfaglig personell 2011-2015. Denne som viser det økende behovet for slik kompetanse i årene framover.

5 Velferdspemisjoner

Det kommer fram at det er en del uklarheter i hva som legges i de forskjellige begrepene

Verdigrunnlaget: Bevisstgjorte leder...

Hva legges i en bevisstgjort leder?

5.1 Alvorlig sykdom i nærmeste familie eller andre som står arbeidstaker nær.

Permisjon med lønn inntil 5 dager ved alvorlig sykdom i nærmeste familie (ektefelle,samboer,foreldre,besteforeldre,barn/fosterforeldre)....

Vi mener at det bør stå (ektefelle,samboer,foreldre,besteforeldre,barn/fosterbarn eller andre som står arbeidstaker nær)

Slik at det ikke oppfattes at det kun er ved alvorlig sykdom i familie.

5.2 Dødsfall/begravelse.....

Ved behov for lengere permisjon, kan dette forlenges med inntil 2 dager.

Vi mener det må stå «Ved behov for lengere permisjon, kan det forlenges med inntil 2 dager med lønn.»

5.4 Følge barn til behandling og undersøkelse.

Vi er enige i at som hovedregel bør besøk i helsestasjoner, tannlege o.l taes ut i fritid ved avspasering og lignende, men dersom dette ikke er mulig ber vi om at man kan få permisjon med lønn, og at man prøver å tilrettelegge dette på en tid av dagen som passer driften.

Fra kommunens side bør man så langt det er mulig prøve å tilrettelegge for at alle barn får en best mulig oppfølging som er helsefremmende.

5.8 Andre velferdspermisjoner

i forbindelser med undersøkelser hos spesialisthelsetjenesten kan det gis en halv dags permisjon med lønn.

Her mener vi at man bør få permisjon med lønn hele dagen. Dette på bakgrunn av at vi ikke har en spesialisthelsetjeneste i kommunen. Og at dette medfører flere timers kjøring med buss eller bil og på bakgrunn av at flere av undersøkelsene ofte kan kreve forundersøkelser som faste/tømningsregimer etc.

Med vennlig hilsen

Ingvild Grønvoll
Hovedtillitsvalgt Sykepleier forbundet, Lyngen kommune



Lyngen kommune

Deres ref:

Vår ref.: 1/13-ÅMV

Dato: 19.12.13

Høring permisjonsreglement

En revidering av kommunens permisjonsreglement er viktig, og det er betryggende at arbeidsgiver er bevist viktigheten av en høring og medvirkning i prosessen med permisjonsreglementet.

Det virker som at ledelsen i Lyngen kommune har innsett viktigheten av å ikke glemme at de må ha med seg de ansatte når bestemmelser om sykelønn, legebehandling, stengte veier etc.

SL Klubben ved Lenangen skole har sett på forslaget og har følgende innspill:

1.

1.1. *Permisjonssøknader iht krav om frist...*

Det må utvises skjønn ut fra når den enkelte arbeidstaker har fått innkallinger til møter o.a.

2.

5.4 *Følge av barn til behandling og undersøkelse.*

Første avsnitt : «...skal foregå ved å ta ut fritid ved avspasering eller lignende.»

Ikke alle har avspasering, og arbeidsgiver kan ikke pålegge arbeidstaker å ta feriedag.

SL Klubben Lenangen skole foreslår permisjon med lønn, ved søknad og levering av dokumentasjon.

3.

Det kan være vanskelig å legge timer hos lege, tannlege etc. utenom arbeidstiden ut fra hvor den enkelte arbeidstaker bor/jobber, jf. kollektivtransport og avstand. Klubben mener at ordningen vi har i dag bør opprettholdes med avlønning minst halv dag uansett om det er til spesialhelsetjeneste utenom kommunen eller helsetjeneste i kommunen.

Første avsnitt: *Når det er vanskelig å få time utenom arbeidstida, kan det innvilges permisjon med lønn.*

Jf. tillit, arbeidsmiljø, velvilje begge veier.

Andre avsnitt: *Ved besøk hos spesialisthelsetjeneste står: Kan det gis en halv dag med lønn.*

Bør gis hel dag, om du ikke får time tilpasset halv dag. Ved endring av timer kan du risikere å måtte vente lenge på undersøkelse. Ordet *kan* foreslås i tillegg strøket, da det lett fører til forskjellsbehandling på enhetene og mellom enhetene.

Dokumentasjon fremlegges på at timen er benyttet.

Siste avsnitt gir lett ulik behandling, og foreslås strøket.

4.

7.1 Det foreslås et tillegg:

- ved tjenestereiser der arbeidstaker i slike tilfeller ikke kommer seg tilbake til arbeidssted/bopel, dekker arbeidsgiver de utgifter som tilkommer.

Med hilsen

Skolenes Landsforbund Klubben Lenangen B/u-skole.

Åse-Mona Vikten

- Plasstillitsvalgt

Med bakgrunn i at jeg ikke har hovedtillitsvalgt i Lyngen uttaler jeg meg på vegne av meg selv organisert i Samfunnsvitene.

Jeg vil berømme arbeidsgiveren for å arbeide for mer profesjonell organisering med retningslinjer og reglement. En slik revidering er viktig, og det er betryggende at arbeidsgiver er bevisst viktigheten av høring og medvirkning i prosessen med permisjonsreglementet. Kan ikke se at jeg noen gang har blitt orientert om vedtaket av lønnspolitisk plan (vedtatt av PAU 3. september 2013) men jeg forutsetter at denne er utarbeidet med involvering av berørte parter. Det virker som at ledelsen i Lyngen kommune har tatt inn over seg at man i handlingskraftens iver ikke glemmer at de må ha med seg de ansatte når bestemmelser om sykkelønn, legebehandling, stengte veier etc. Spesielt med tanke på et personalmøte våren 2013 der reglene kom overaskende på flere.

Det er imidlertid bekymringsverdig at man nå fremmer et permisjonsreglement som etter min mening svekker kommunen i stillingen som en attraktiv arbeidsgiver. Kommunen må etterstrebe å være en god arbeidsgiver som bygger tillit, kompetanse og tilhørighet. Hovedutfordringen er befolkningsnedgang og det er ingen tvil om at barnetallet er synkende. Omdømmebygging etterstrebes og det viktigste i denne sammenheng er at Lyngen kommunes ansatte blir omdømmeambasadører. Dette gjennom trivsel, trygget og muligheter for kompetanseutvikling.

Det rettes stadig større krav til arbeidsoppgaver og effektivitet til kommunen. Oppgavene blir større og mer kompleks på samme tid uten at arbeidsstokken økes. Det er derfor viktig å holde et kontinuerlig fokus på kompetanseheving i hele organisasjonen. Jeg stiller et åpent spørsmål til om permisjonsreglementet sikrer adgang til en rettferdig prioritering av kompetanseheving. Jeg ønsker at det ikke skal være mulighet for at trynefaktor eller først til møllaprinippet skal gjelde i denne sammenheng. Jeg ønsker også at det tilføres et punkt om utdanning som element i «rekrutter og behold sammenheng». Utdanning bør være et insitament for å videreutvikle kommunen, samt å beholde kompetent arbeidskraft. Dette knyttes også mot **verdigrunnlaget** under punkt 5. Jeg ønsker en presisering på hva «bevisstgjorte ledere» er. Det vil også styrke reglementet med en nærmere utdypning av hva den ansattes behov kan være.

Kommunen bør tilrettelegge særskilt for å skire seg at kvinner i reproduktiv alder ønsker å jobbe her! Blant annet gjennom et permisjonsreglement som legger til rette for amming og syke barn – noe jeg er i tvil om at dette permisjonsreglementet gjør. Det er etter min mening unødvendig og lite tiltrekkende at det kreves fremlagt dokumentasjon på om dagmamma/barnehage finner det nødvendig med tilvenning i barnehage, 5.3. Med en påpekt forutsetning om at «en slik tilstedeværelse er nødvendig og at ikke andre familiemedlemmer kan være tilstede» indirekte mistenkeliggjør foreldre om å ta seg mer fri enn tillatt.

Jeg mener videre det *skal* innvilges inntil 1 dag permisjon med lønn i forbindelse med skolestart, ikke at det *kan* innvilges. Når det gjelder 5.4 mener jeg Lyngen kommune skal tilrettelegge for at foreldre skal kunne følge syke barn til behandling eller undersøkelse med lønn, men at dette fortrinnsvis skal gjøres sånn at det kommer minst mulig i konflikt med arbeidet. Som attraktiv arbeidsgiver i en kommune med synkende barnetall før det også vurderes å få permisjon med lønn hvis barn er innlagt på helseinstitusjon. Reglementet fremstår med bakgrunn i dette som lite attraktivt for barnefamilier. Summen av begrensninger i forbindelse med barn gjør at reglementet fremstår som kvinnefiendtlig, da det dessverre fortsatt er slik at det i hovedsak er kvinner som er hjemme med sykt barn.

5.8 Andre velferdspermisjoner

Jeg stiller spørsmål om kommunens ledelse opplever at folk går unødige til helsetjenesten? Jeg mener at behovet for behandling og undersøkelse kan føre til redusert sykefravær og at permisjon til dette formålet bør være lønnet. Dette er en sedvane som de ansatte har hatt. For flere av oss vil et legebesøk medføre at du må gjøre jobben etter du har vært på behandling uansett. Det er derfor forunderlig at jeg skal trekkes i lønn for dette. Hvis det hadde vært snakk om at noen andre overtok

arbeidsoppgavene i mitt fravær kunne jeg hatt forståelse for det. Generelt sett vil en svekkelse av «fordelen» de ansatte har hatt med å kunne gå til helsetjenesten bidra til at Lyngen kommune kan bli oppfattet som en lite tilretteleggende arbeidsgiver, noe jeg i så tilfelle reagerer negativt på.

7.1 Stengte veier

Presiseringen om at det som regel ikke skal foretas lønnstrekk som følge av stengt vei er etter min mening en negativt ladd og unødig presisering.

Foreslår at punkt 7.1 heller stadfester at men ved stengt vei skal melde fra til leder, og at man må samtykke i å bli omdisponert.

Med hilsen

Ingeborg Johnsen
Kommuneplanlegger/rådgiver
Tlf 97087755/40028535

Lyngen kommune
Strandveien 24
9060 Lyngseidet
Tlf: 777 01 000

Alpekommunen i nord
Lyngen kommune

Jeg viser til e-post datert 27.11.2013 angående mulighet til uttalelse vedrørende forslag til revidert permisjonsreglement for Lyngen kommune.

Til 1.2 Avgjørelsesmyndighet: Formalfeil i avsnitt to «økonomi- og lønnsavdelinga». Lyngen kommune har ingen økonomi- og lønnsavdeling. Formuleringa må være i forhold til korrekt organisasjonsoppbygging.

Til 5.2 Dødsfall/begravelse/..: Formuleringen er unødvendig firkantet og står i kontrast til «Verdigrunnlaget» i innledning til kap. 5.

Til 5.8 Andre velferdspersmijoner: Forslaget er en klar innstramming i forhold til tidligere og viser en manglende forståelse og vilje fra arbeidsgiver til å ivareta ansatte på beste måte. At det bare unntaksvis skal kunne gis velferdspersmijoner med lønn til f.eks. behandling hos lege, tannlege, sykehus, mv. er helt unødvendig. Dette vitner om manglende forståelse for hva som skal til for å skape gjensidig tillitsforhold mellom arbeidsgiver og arbeidstaker. Formulering bør erstattet av dagens gjeldende i kap. 2.

Generell kommentar:

Forslaget er et negativt utgangspunkt for gjensidig forståelse mellom arbeidsgiver og ansatte, slik at alle kan gjøre en best mulig innsats for innbyggerne i Lyngen kommune. Bygger i størst mulig grad om hva arbeidsgiver har for rettigheter, men ivaretar dårlig arbeidsgivers forslag til å motivere ansatte. Forslaget er neppe i tråd med hva rådmannen personlig har gitt uttrykk for mht å ivareta de ansatte. Min tilråkning er derfor at en tenker nøye gjennom konsekvensene av forslaget og endrer de mest firkantete formuleringen, jfr. over.

Mvh
Tom-Jarle Isaksen

Personalkonsulent
Peter Langgård

Innspill til nytt permisjonsreglement fra styrerne i barnehagene i Lyngen kommune:

Forslag:

Pkt - 5.4: Foreldre/foresatte i 100 % stilling på dagtid med barn under 12 år bør få permisjon med lønn for oppfølging hos lege-/tannlege.

På vegne av styrerne

Liss Grønnbakk

Nye innspill fra arbeidstakerorganisasjoner på nytt permisjonsreglement i Lyngen Kommune.

Innspill ift nytt utkast etter høringsrunde og møte 22/1-14:

Pkt. 3.6.1 Særavtaler.

Her ligger «retningslinjer for rekruttering og kompetansemidler» som bør henvises til på lik linje med særavtale for pedagogisk personell.

Pkt. 5.4 Følge av barn til behandling og undersøkelse.

Etter 3 avsnitt : Bør stå her at arbeidsgiver søker refusjon, slik at lønnstrekk unngås.

Dette ble sagt på møte 22/1-14, at arbeidsgiver skulle ta den biten, men lettere for ansatte om det står skrevet.

Pkt.5.9 Vi er ikke enig at dette gir ulønnet permisjon slik det står.

Forslag til punkt under lønnet permisjon:

I forbindelse med undersøkelse/behandling hos spesialisthelsetjeneste må så vidt mulig legges i fritiden. Det kan det gis inntil en hel dag med lønn.

Undersøkelse/behandling hos lege, fysioterapeut, tannlege må så vidt mulig legges i fritiden. Permisjon med lønn inntil 2 timer hver gang ved bruk av offentlig helsetjeneste kan innvilges. De som bor i kommunen og selv velger fastlege/ helsetjeneste utenfor kommunen, gis permisjon uten lønn utover 2 timer hver gang.

Ved manglende tannhelsetilbud i Lyngen kommune, gis nødvendig fri til tannlegetime.

Lyngen 30/1-14

For Skolens landsforbund

For Sykepleierforbundet

For Utdanningsforbundet

For Fagforbundet