



Utvalg: **Administrasjonsutvalget**
Møtested: Rådhusalen, Tana Rådhus
Dato: 04.04.2013
Tidspunkt: 10:00

Eventuelt forfall må meldes snarest på tlf. 464 00 200, eller på e-post til postmottak@tana.kommune.no. Vararepresentanter møter etter nærmere beskjed.

25.03.2013

Hartvik Hansen
Nestleder

Saksliste

| Utvalgs- saksnr | Innhold | Lukket | Arkiv- saksnr |
|----------------------------|---|---------------|--------------------------|
| PS 1/2013 | Godkjenning av innkalling | | |
| PS 2/2013 | Godkjenning av saksliste | | |
| PS 3/2013 | Godkjenning av protokoll fra 13.09.2012 | | |
| PS 4/2013 | Revidering av kommunens permisjonsreglement | | 2012/2596 |
| PS 5/2013 | Revisjon av seniorplan for Tana kommune | | 2012/2810 |
| PS 6/2013 | Prosjekt "God fot" | | 2012/1250 |
| PS 7/2013 | Referatsaker/Orienteringer - ADU | | 2013/96 |

PS 1/2013 Godkjenning av innkalling

PS 2/2013 Godkjenning av saksliste

PS 3/2013 Godkjenning av protokoll fra 13.09.2012



Saksfremlegg

| Utvalg | Utvalgssak | Møtedato |
|-------------------------|------------|------------|
| Administrasjonsutvalget | 4/2013 | 04.04.2013 |
| Formannskapet | | 04.04.2013 |
| Kommunestyret | | 07.04.2011 |

Revidering av kommunens permisjonsreglement

Vedlegg

- 1 Gjeldende permisjonsreglement
- 2 Revidering av kommunens permisjonsreglement- høringsuttalelse

Rådmannens forslag til vedtak

Det fremlagte forslag til revidert permisjonsreglement vedtas.

Saksopplysninger

Kommunens permisjonsreglement har vært til revidering. Ny Hovedtariffavtale, Hovedavtale og endringer i Arbeidsmiljøloven var utgangspunktet for revidering av permisjonsreglementet.

Nåværende permisjonsreglementet ble vedtatt av kommunestyret. I forhold til dette har administrasjonen tatt bort en del velferdspermisjoner med lønn i det nye forslaget.

Permisjonsreglementet har vært behandlet i ledermøte, og har vært sendt ut til organisasjonene til høring.

Etter høringsuttalelsene er kommet inn, har saken vært drøftet på nytt i ledermøte. Det vises til vedlagte oppsett med høringsuttalelser og administrasjonens merknad til uttalelsene. Der man har tatt hensyn til merknadene er dette lagt inn som endring i permisjonsreglementet.

| Høringsinstans | Kommentar | Tana kommunens vurdering |
|---------------------|---|--|
| <i>Delta</i> | §6 Rett til permisjon på egen 60 års dag beholdes | Rett til permisjon tas bort |
| | § 6.9 Delta foreslår at virksomhetsleder kan innvilge inntil 2 timer pr.uke til fysisk aktivitet | Det gis inntil 2 timer pr uke. Dette gjelder ansatte med 100% stilling . Deltidstilsatte kan legge treningen på fridagene sine. Praktiseres fleksibelt under forutsetning av at det ikke utløses vikarbehov. |
| | § 7 Permisjon med lønn inntil 12 arbeidsdager pr.år for stedsfortreder for valgte faste medlemmer som skal møte i en arbeidstakerorganisasjons styrende sentrale organer osv. | Stedfortreder for HTV er ikke et begrep som arbeidsgiver vil innføre |
| | § 6.9 b) a) Uklart hva som menes. b) Turnusarbeidere må slippe å komme på jobb på a-vakt. c) Reise til spesialist. Det bør også innvilges permisjon med lønn for reisen til spesialist. | a)Deltidstilsatte skal så langt det er mulig legge slike timer til den tiden de har fri. b) Det brukes skjønn i slike tilfeller c) Det innvilges permisjon med lønn for reise til spesialist |
| <i>Fagforbundet</i> | § 6 a) Må også henvises til IA avtalen | Jfr også IA avtalen |
| | § 6.1 a), §6.1 c), §6.2 Eventuelt med tillegg for faktisk reisetid | Dagene er inklusiv reisetid |
| | § 6.1 a) og c) Må også henvises til Folketrygdeloven | |
| | § 6.5 Mulighet inntil 2 dager fri. Henvises til Tru-domssamfunn og ymist anna § 27a | Det gis mulig for inntil 2 dager fri, uten lønn |
| | § 6.9 Tilleggspunkt d): I forbindelse med ledsagertjeneste for egne barn 12-16 år inntil 3 dager permisjon med lønn. Barn tom. 12 år: benyttes e.m. pga barns sykdom. Når e.m. er brukt opp, kan inntil 3 dager permisjon med lønn innvilges | Tana kommune vurderer det slik at bestemmelsen gjør lik Folketrygdens bestemmelser for fravær med sykt barn. Det vil si at begrensningen settes ut det kalenderåret barnet fyller 12 år. |
| | § 8 Må også vises til HTA | |
| | § 8 Tilleggspunkt Tiltak for at arbeidstaker skal holde seg oppdatert innenfor nåværende stilling: Det yttes lønnet permisjon for å delta på beordret kurs/utdanning. En kursdag regnes som en full arbeidsdag. Når arbeidstaker søker deltakelse på kurs som er sammenfallende med kommunens behov etter kompetanseplanen gis det fortrinnsvis permisjon med lønn. Hvis kurset faller på en lovpålagte fridagen, gis det kompensasjon for den. Det gis ikke kompensasjon når slike kurs strekker seg utover vedkommendes daglige arbeidstid. | Dersom kursets varighet er kortere enn en arbeidsdag, skal den ansatte gå tilbake til sin jobb og fullføre arbeidsdagen. |

| | | |
|---------------------------------------|--|---|
| | | |
| | <p>§ 8 Tilleggspunkt Kurs/utdanning utenfor godkjent kompetanseplan/kommunens behov. Arbeidstaker kan søke permisjon uten lønn inntil 2 ukers/ 14 dagers varighet. Det skal tas hensyn til driften av avdelingen/virksomheten ved innvilgelse.</p> | <p>Dette praktiseres i dag</p> |
| | <p>§ 8 Tilleggspunkt Bindingstid. Viser til HTA. Ved innvilget delvis lønnet permisjon, reduseres bindingstid tilsvarende. Slutter arbeidstaker før bindingstiden utløp, skal en forholdsmessig del av lønnen tilbakebetales.</p> | <p>Bindingstid avtales med den enkelte i forhold til - utbetaling av stipend- - ved permisjon med lønn</p> <p>Bindingstid beregnes til maksimalt 2 år, hjemlet § 8.2.</p> |
| | <p>§ 6.9 Ved innvilgelse av permisjon må man ta hensyn til den helhetlige arbeidsbelastningen til arbeidstakeren på den aktuelle dagen (ta hensyn til de som jobber turnus/kveld)</p> | <p>Ingen endring, det tas hensyn i dagens praktisering</p> |
| | <p>§ 10 Ikke riktig henvisning</p> | <p>Del B § 3-5 regulerer permisjonsretten? Resten har riktig henvisning</p> |
| | <p>§ 7.3 Ikke riktig henvisning</p> | <p>Riktig henvisning</p> |
| | <p>§ 7 Nytt punkt. Kommunale og fylkeskommunale verv. Permisjon i forbindelse med kommunale og fylkeskommunale verv som har krav på godgjøring for tapt arbeidsfortjeneste, if. Kommune-lovens § 42, gis uten lønn. Det kan inngås skriftlig avtale med vedkommende kommune/fylkeskommune om at arbeidstaker beholder sin lønn (inkl. feriepenger og sosial utgifter) i fylkeskommunen, mot full refusjon fra vedkommende kommune/ fylkeskommune.</p> | <p>Det foretas ingen endring i forhold til dagens ordning.</p> |
| | <p>§ 7.2 Nytt benevnelse: Andre offentlige verv.</p> | <p>Dekkes av § 7.1</p> |
| | <p>§ 6.3 Tillegg- dagmamma</p> | <p>Tilføyes dersom registrert dagmamma</p> |
| | <p>§ 6.3 b) Tillegg- Retten gjelder for en av foreldrene/foresatte</p> | <p>Foreldre/foresatte kan dele dagene</p> |
| | <p>§ 6.3 c) Tillegg – Permisjon kan fordeles på førskoledagen på våren og førsteskoledag på høsten.</p> | <p>Avtales med den enkelte leder/arbeidstaker</p> |
| | <p>Hva med utrykning i forbindelse med leteaksjoner, hjelpeaksjoner og lignende?</p> | <p>Se § 9.3. tilføyelse i pkt a) : innenfor kommunens grenser</p> |
| | <p>Nytt § 11 Andre permisjoner Rådmannen eller den han bemyndiger kan innvilge permisjoner utover dette reglement etter særskilt vurdering og i samsvar med de personalpolitiske retningslinjer.</p> | <p>Dekkes av innledningen i §6</p> |
| <p>Norsk sykepleierforbund</p> | <p>§ 6.1 If. AML § 12-10 arbeidstaker som pleier nære pårørende i hjemmet i livets slutfase har rett til permisjon i 60 dager for pleie av den enkelte pårørende. Arbeidstaker har rett til permisjon i inntil 10</p> | <p>Er hjemlet , se link i §</p> |

| | | |
|--|---|---|
| | 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 arbeidstaker har hatt slik omsorg for barnet som nevnt i § 12-9 tredje ledd. | |
| | § 6.5 Det har tidligere vært mulighet for å søke 2 dager permisjon med lønn. Å få den ene dagen (nasjonaldagen) permisjon med lønn har stor betydning for ikke norske arbeidstakere, samtidig er dette beskjed fra arbeidsgiver at arbeidsgiver verdsetter arbeidstakere og respekterer andres nasjonaldag. Det burde være åpent mulighet til enhetsleder å vurdere om driften tillater å gi permisjon med lønn på en nasjonaldag. | Se samme merknad fra FF- Tana kommune innvilger inntil 2 dager uten lønn |
| | Amming – tas bort pga at det reguleres i AML og HTA. If. AML og HTA er det 1 time arbeidstid reduksjon. Tana kommune hadde bedre permisjonsreglement når det gjelder amming. Ansatte hadde mulighet til sammen 2 times arbeidstid reduksjon. | Dekkes av HTA – inntil 2 timer pr dag... |
| | § 8.1 Det er flere som tar desentralisert utdanning og dermed er det forskjellige eksamen typer (for eksempel hjemme eksamen). Vil ha klarere retningslinjer i forhold til dette. | Viser til HTA § 14.4 |

Etter ledermøte gjøres følgende endringer:

§ 6.2 dødsfall; Ved deltakelse i begravelses seremonier /gravlund, avtales dette med nærmeste overordnede.

§ 5 d) I tilfelle tvist om forståelse av permisjonsreglene, legges disse frem for administrasjonsutvalget for endelig avgjørelse. Dette gjelder permisjoner av varighet **utover 5 dager**.

Saken legges frem for administrasjonsutvalget til behandling.

PERMISJONSREGLEMENT

INNHOOLD

INNLEDNING

§ 1 OMFANG

§ 2 LØNNSANSIENNITET

§ 3 FERIEPENGER

§ 4 PENSJONSMEDLEMSKAP

§ 5 AVGJØRELSESMYNDIGHET, FORTOLKNING OG ANKEADGANG

§ 6 VELFERDSPERMISJONER

§ 7 PERMISJON VED SYKDOM, SVANGERSKAP, FØDSEL OG ADOPSJON

§ 8 PERMISJON FOR UTFØRING AV TILLITSVERV/OMBUD

§ 9 UTDANNINGSPERMISJON

§ 10 DIVERSE PERMISJONSBESTEMMELSER

§ 11 PERMISJONER HJEULET I ARBEIDSMILJØLOVEN OG HOVEDAVTALEN

Innledning

Deanu gielda - Tana kommunes permisjonsreglement er utarbeidet i hht. lover og avtaler samt følgende målsetting :

I forståelse og samarbeid med arbeidstakerne og arbeidstakernes organisasjoner søker Tana kommune å legge forholdene til rette for et godt arbeidsmiljø i en best mulig effektiv og rasjonell organisasjon.

Det er en forutsetning at reglementet blir praktisert i samsvar med målsettingene. Dette er et ansvar for både arbeidsgiver og arbeidstakerorganisasjonene.

Samtlige arbeidstakere i kommunen har både rett og plikt til å kjenne bestemmelsene i reglementet.

Det er den enkelte leders ansvar- i samarbeid med arbeidstakerorganisasjonene å sørge for at dette blir mulig.

§ 1 Omfang

- a) Reglementet gjelder alle kommunale arbeidstakere i et fast forpliktende arbeidsforhold jfr. HTA § 1). Tilsatte i grunnskolen i Tana innvilges permisjon i henhold til lov og avtaleverk. Undervisningspersonell tilstås permisjon i samsvar med kommunens reglement der det er gunstigst for søkeren.
- b) Deltidsansatte innvilges permisjon forholdsmessig etter stillingens størrelse.
- c) Ansatte i kommunen skal sende enhver søknad om permisjon på fastsatt skjema, tjenestevei, dvs. til nærmeste overordnede. Søknaden skal være begrunnet og tilstrekkelig utredet når søknaden kommer til avgjørende instans eller overordnet myndighet.
- d) *Reglene om antall permisjonsdager med lønn gjelder arbeidstakere som arbeider 5 eller 6 dagers uke. Arbeidstakere i deltidsstilling innvilges ulønnet permisjon på samme måte som arbeidstakere i full stilling, men permisjon med lønn innvilges i forhold til deltidsstillingens størrelse. Eksempel: En arbeidstaker i halv stilling vil kunne få innvilget lønnet velferdspermisjon i inntil 5 arbeidsdager pr. år.*
- e) *Reglementet gjelder også for arbeidstakere som har tidsbegrenset tilsetting og som omfattes av Hovedtariffavtalen § 1. Kvote for lønnet permisjon fastsettes i forhold til tilsettingstidens lengde.*

Innstillende og avgjørende myndighet skal ta hensyn til den budsjettmessige ramme og personellmessige begrensninger. Dette gjelder særlig når permisjon gis etter skjønn; ” kan gis med lønn”.

- g) Det presiseres at ingen har krav på permisjon med mindre dette er hjemlet i lov eller tariffavtale.

§ 2 Lønnsansiennitet

Med stillingens lønn menes regulativlønn inklusive pensjonsgivende faste tillegg, jf. T-tabell, men uten variable tillegg for ubekvem arbeidstid, overtid mv.

Følgende permisjoner medregnes i opptjening av lønnsansiennitet:

all lønnet permisjon

all ulønnet permisjon av inntil 3 mnd. varighet

all attføring i inntil 1 år

Sykepermisjon og svangerskapspermisjon i inntil 1 år

Permisjon i forbindelse med adopsjon i inntil 1 år

Permisjon for å utøve lovbestemt verneplikt

Ulønnet utdanningspermisjon i inntil 1 år

Permisjon for å utføre offentlig ombud og ombud i arbeidstakerorganisasjonene

Ved søknad om permisjon med lønn plikter søker å gi opplysninger om eventuell økonomisk støtte fra annet hold. Det skal som hovedregel gjøres fradrag for slik støtte i de ytelser kommunen gir i forbindelse med permisjonen.

§ 3 Feriepenger

- a) For syke- og fødselspermisjon samt pliktig militærtjeneste vises til ferieloven § 10, jf. folketrygdlovens bestemmelser.
- b) Ved lønnet permisjon medregnes inntil 3 måneder i feriepengegrunnlaget. Lønn under permisjon utover 3 måneder medregnes i feriepengegrunnlaget dersom det ikke er fattet vedtak om det motsatte.
- c) Ulønnet permisjon gir normalt ikke opptjening av feriepenger. Ferieloven § 10 nr. 5 gir arbeidstakere som avtjener pliktjeneste krav på å få regnet feriepenger av lønn tilsvarende 3 måneder pr. opptjeningsår dersom vedkommende har tjenestegjort i minst 3 måneder før pliktjenesten avvikles.

§ 4 Pensjonsmedlemskap

- a) Arbeidstaker som er innvilget permisjon med lønn opprettholder sitt pensjonsmedlemskap.
- b) *Arbeidstaker som innvilges permisjon uten lønn for lengre tidsrom enn 1 måned, meldes ut av pensjonsordningen, dersom ikke annet er avtalt*
- c) Arbeidstakeren tilbys samtidig frivillig medlemskap, etter de regler som gjelder i de respektive pensjonsordninger.

§ 5 Avgjørelsesmyndighet, fortolkning og ankeadgang

- a) Rådmannen er delegert myndighet til avgjørelse av all permisjon, og har også myndighet til å delegere avgjørelsesmyndighet . Avslag på permisjonssøknader skal begrunnes.
- b) Administrative avgjørelser kan ankes til administrasjonsutvalget. Utvalgets avgjørelse er endelig.
- c) Permisjonsbestemmelsene gjelder så lenge de ikke kommer i strid med gjeldende tariffavtaler, lov eller forskrift gitt i medhold av lov.
- d) I tilfelle tvist om forståelsen av permisjonsreglene, legges disse frem for administrasjonsutvalget til fortolkning og endelig avgjørelse.
Endringer i permisjonsreglementet godkjennes/vedtas av administrasjonsutvalget.
Lovregler vedrørende permisjon endres med jevne mellomrom. Partene bør være særlig oppmerksom på dette.
- f) I enkeltsaker har administrasjonsutvalget fullmakt til å avvike reglene i dette reglement når helt spesielle forhold gjør det rimelig og nødvendig.

§ 6 Velferdspermisjoner

Innledning

Når en arbeidstaker får behov for velferdspermisjon skal en slik søknad vurderes positivt. Med det menes at arbeidsgiver skal forsøke å imøtekomme behovet, herunder skaffe nødvendig vikar. Denne bestemmelsen bygger på troen om at ingen arbeidstaker vil be om velferdspermisjon uten at det er nødvendig.

- a) Bestemmelsene om velferdspermisjoner kommer i tillegg til bestemmelser som er gitt i arbeidsmiljøloven kap. 8 og Hovedtariffavtalen § 8 om permisjon ved sykdom, svangerskap, nedkomst, adopsjon, amming, omsorg for barn under 12 år mv.
- b) Tariffestede permisjonsbestemmelser gitt i henhold til ovenstående er gjengitt i § 7 i dette reglement.
- c) Velferdspermisjon med lønn etter dette reglement kan maksimalt innvilges for 10 dager i løpet av kalenderåret. Fri utover 10 dager, eller utover det dagantall som er maksimum for de forskjellige permisjonsgrunner, må i tilfelle innvilges som ulønnet permisjon.
- d) Avgjørelsesmyndighet - Avdelingsleder eller rådmann, eller den han bemyndiger, jf. § 5 pkt. a.
- e) Følgende norm nyttes ved innvilgelse av permisjon med lønn:

§ 6.1 Alvorlig sykdom

- a) *Ved alvorlig sykdom i nærmeste familie (ektefelle, foreldre, besteforeldre, barn eller andre som står arbeidstakeren nær); inntil 5 dager.
Det er en forutsetning at permisjon er nødvendig for å gi den syke omsorg.*
- b) *Rett til permisjon ved barn og barnepassers sykdom i henhold til arbeidsmiljøloven § 33A og Hovedtariffavtalen kap.1, pkt. 8.6 gjelder i tillegg til ovennevnte bestemmelse*
- c) *Ansatt som pleier en nær pårørende i hjemmet, i terminalfasen, har rett til sykepenger under fravær fra arbeidet. Retten til sykepenger er betinget av at lovens alminnelige vilkår er oppfylt. Sykepenger ytes fra folketrygden etter de samme regler som gjelder ved utbetaling av sykepenger fra trygden ved egen sykdom. Sykepenger ytes i inntil 20 dager for den enkelte pasient.*

§ 6.1b) Barn og barnepassers sykdom

- a) *Arbeidstaker som har omsorg for barn under 12 år, har rett til fri for nødvendig tilsyn med barnet når det er sykt, jf. reglene i arbeidsmiljøloven § 33 A.*
- b) *Lønn utbetales av kommunen etter reglene om egen sykdom, jf. § 7.5 og folketryktdloven § 3-22.*
- c) *Når den som har det daglige tilsyn av barn under 12 år (t.o.m. det kalenderår barnet fyller 12 år) er syk, innvilges permisjon med lønn i inntil 10 arbeidsdager pr. kalenderår for nødvendig tilsyn - 20 dager når arbeidstaker er alene om omsorgen.
Tilsvarende gjelder det for flerbarnsforeldre 15 dager, enslige forsørgere 30 dager.*
- d) *Det er en forutsetning at ektefelle/samboer er forhindret fra å ta omsorgen p.g.a. utøvelsen av eget arbeid*
- e) *Det samme gjelder dersom der er to om omsorgen, men at en av dem er avskåret fra tilsyn med barnet p.g.a. egen funksjonshemming, innleggelse i helseinstitusjon som langtidspasient eller tilsvarende forhold. Retten til slik permisjon er tilstede til og med det kalenderåret barnet fyller 12 år. Aldersgrensen på 12 år gjelder likevel ikke ved sykdom hos kronisk syke eller funksjonshemmet barn.*
- f) *Barnets sykdom legitimeres ved egenmelding for inntil 3 påfølgende fraværsdager. Går den enkelte fraværsperiode ut over dette, må de overskytende dager legitimeres ved legeattest. Permisjon etter dette punkt kan benyttes for å ivareta foreldreomsorg når barnet er på sykehus. (Begrunnelse: se neste side.)*

§ 6.2 Fedrepermisjon ved fødsel

Far til barnet, eller annen person som bistår moren i farens sted, har rett til 2 ukers omsorgspermisjon med regulativlønn dersom vedkommende overtar omsorgen for andre barn under 12 år i hjemmet, og/eller tar omsorgen for mor og barn etter fødselen. Barnets foreldre kan i tillegg

velge om far på hel- eller deltid skal ta ut en del av morens lønnede permisjon ved svangerskap og fødsel, jf. Hovedoverenskomsten

§ 6.3 Barn i barnehage /SFO/ skole

- a) *Det kan innvilges permisjon med regulativ lønn i inntil 3 dager pr. år når arbeidstaker må være tilstede hos barnet de første dagene i barnehage.*
- b) *Det forutsettes at slik tilstedeværelse er nødvendig, og at begge foreldre er i arbeid.*
- c) *For tilvenning av barn i skolens første klasse og skolefritidsordning kan det gis permisjon med regulativ lønn 1 dag. Hvis det er behov for en hel dag fri, skal det fremlegges skriftlig søknad. Hvis behovet kun er 2-3 timer, er det tilstrekkelig med muntlig avtale med nærmeste overordnede. .*

§ 6.4 Ved dødsfall

Ved dødsfall i nærmeste familie eller andre som har stått arbeidstaker nær (se § 6.1): Inntil 3 dager, eventuelt med tillegg av nødvendige reisedager. Som nær familie regnes ektefelle, barn, barnebarn, foreldre, besteforeldre, søsken, svigerinne, svoger, svigerforeldre og svigerbarn. I denne sammenheng betraktes samboer som likestilt med ektefelle, også mht. slektsforhold.

§ 6.5 Husbygging

Til husbygging og istandsetting av eget hus/leilighet for å gjøre det til egnet bolig:
Det innvilges permisjon med lønn i 2 dager.

§ 6.6 Idrettsarrangement

- a) *For deltakelse i større idrettsarrangement som internasjonale idrettsarrangement, landskamper o.l.: Inntil 5 dager. Deltakelse i idrettsarrangement skal som hovedregel trekkes fra ferien eller tilstås uten lønn. I tilfelle hvor en arbeidstaker er uttatt til å representere landet i De olympiske leker, verdensmesterskap, europamesterskap eller landskamper, tilstås permisjon med lønn i inntil 5 dager.*
- b) *For deltakelse i finaler i nord-norges mesterskap og i norgesmesterskap/samemesterskap: Inntil 2 dager lønnet permisjon.*
- c) *Ordningen praktiseres også for ledere. Det forutsettes at vedkommende deltar fra en idrettsgren eller et forbund som er tilsluttet Norges Idrettsforbund eller Samisk idrettsforbund*

§ 6.7 Høytidsdager

For feiring av religiøse og nasjonale høytidsdager som ikke er offisielle etter norsk kalender: Inntil 2 dager lønnet permisjon. (?)

§ 6.8 Flytting

Dersom kommunalt vedtak gjør det nødvendig med skifte av arbeidssted, og flytte av bosted dermed er ønskelig for arbeidstaker - Inntil 1 dag lønnet permisjon.

§6.9 Redusert arbeidstid.

Det vises til Arbeidsmiljølovens § 64 A

§ 6.10 A) Eget bryllup

For eget bryllup gis permisjon med lønn 1 –en- arbeidsdag i tilknytning til bryllupet.

§ 6.10 B) 60-års dag.

Arbeidstaker som fyller 60 år gis permisjon med lønn 1 –en- arbeidsdag.

§ 6.10 C) Dåp eller konfirmasjon

For dåp eller konfirmasjon av egne barn gis det 1 –en- dag permisjon med lønn, kun på selve dagen.

§ 6.11 Andre velferdspermisjoner

- a) Undersøkelse og behandling hos lege, tannlege, fysioterapeut og andre private gjøremål må så vidt mulig legges til fritiden.
- b) *Velferdspermisjon uten lønn kan av rådmannen innvilges for et tidsrom av inntil 1 –en- dag, dersom tungtveiende grunner foreligger. Ved behandling av søknaden skal det ved siden av søknadens helsemessige og/eller sosiale grunnlag, vurderes om det av hensyn til tjenesten lar seg gjøre å gi permisjon.
Det skal i denne forbindelse legges vekt på den alminnelige personalsituasjonen på arbeidsstedet, og om det er mulig å skaffe tilfredsstillende vikar.*

§ 7 Permisjon ved sykdom, svangerskap, fødsel og adopsjon

§ 7.1 Innledende bestemmelser

- a) Disse bestemmelsene regulerer arbeidstakers rett til permisjon og lønn når det gjelder sykdom, svangerskap, fødsel og adopsjon.

- b) Det vises til Arbeidsmiljøloven kap. 8, Folketrygdloven kap. 3 og hovedtariffavtalen kap. 1 § 8.
- c) Hovedtariffavtalen gjelder for alle arbeidstakere i et fast forpliktende arbeidsforhold med en på forhånd fastsatt arbeidstid (ev. gjennomsnittlig arbeidstid) pr. uke, dog med de unntak som er nevnt i de enkelte paragrafer.
- d) Med deltidstilsatte forstås arbeidstakere som har et fast forpliktende arbeidsforhold med en på forhånd fastsatt arbeidstid (ev. i gjennomsnitt) pr. uke, som er mindre enn den som gjelder for heltidstilsatte i samme arbeidsområde.
- e) Setter kommunen i gang ekstraordinære arbeider for å avhjelpe arbeidsløshet, skal det være adgang til å opprette egen tariffavtale for disse arbeider.
- f) I tillegg til folketrygdloven kap. 3, 3A og 3B med forskrifter gjelder følgende:

§ 7.2 Utbetaling av lønn

- a) Kommunen utbetaler lønn under sykdom, samt fødselspenger, til arbeidstaker som omfattes av § 7.1 hele den tid arbeidstaker har rett til slik stønad etter folketrygdloven.
- b) Refusjonsbeløpet fra folketrygden for tilsvarende periode tilfaller kommunen.
- c) Retten til lønn etter denne paragraf opphører når tilsettingsforholdet opphører. Eventuelle forpliktelser går fra dette tidspunkt over på folketrygden.

§ 7.3 Fradrag for trygd

- a) I ytelsene etter pkt. 7.2 skal det gjøres fradrag for offentlige trygdeytelser som arbeidstaker mottar i perioden.
- b) Dersom det innvilges trygdeytelser for et tidsrom tilbake hvor lønn under sykdom eller fødselspenger allerede er utbetalt, kan kommunen kreve overført en så stor del av trygdeytelsene at lønn under sykdom og fødselspenger for tilsvarende tidsrom dekkes.

§ 7.4 Omfang/lønnens størrelse

- a) De første 3 måneder av sykefraværet utbetales full ordinær lønn, faste årsbeløp og variable tillegg etter oppsatt turnusplan. Etter 3 måneder foretas en omregning slik at det utbetalte beløp tilsvarer refusjonsbeløpet fra folketrygden.
- b) Kommunen kan etter personlig søknad fortsette utbetalingen på samme måte ut over 3 måneder. I slike tilfeller skal lønn også ut over 3 måneder medregnes i feriepengegrunnlaget, med mindre det fattes særskilt vedtak om at den *ikke* skal medregnes.
- c) Når arbeidstaker etter 11 måneder av folketrygdens refusjonsperiode har tjenestegjort sammenhengende i minst 1 måned etter sykefraværet, har vedkommende påny rett til lønn under sykdom i inntil 3 måneder, jf. pkt. 8.22.1.

§ 7.5 Meldinger/dokumentasjon/kontroll

- a) Sykdom inntil 3 kalenderdager bekreftes snarest med skriftlig egenmelding. Sykdom ut over 3 dager legitimeres med sykmelding fra lege, jf. forskrifter om egenmelding.
- b) Retten til lønn under sykdom bortfaller dersom fraværet ikke blir tilfredsstillende dokumentert. Tilfredsstillende dokumentasjon er egenmelding/sykmelding i arbeidsgiverperioden, sykepengeattest ved fravær ut over 14 kalenderdager og sykmelding II etter 8 uker.
- c) Kommunen kan kreve friskmelding fra lege før arbeidet gjenopptas når sykdommen har vart ut over egenmeldingsperioden.
- d) Kommunen kan gjennomføre nødvendig kontrollordning med sykefraværet. Før kontrollordning iverksettes, skal ordningen drøftes med de tillitsvalgte.

§ 7.6 Erstatningskrav

Kommunen har rett til å gjøre sitt tap i form av utbetalt lønn under sykdom gjeldende direkte mot skadevolder eller vedkommende forsikringsselskap.

§ 7.7 Svangerskap og fødsel mv. - opptjeningstid

- a) Arbeidstaker som har vært i inntektsgivende arbeid 6 av de siste 10 måneder før nedkomst, har rett til lønn under permisjon ved svangerskap og fødsel, jf. folketrygdloven § 3A-1.
- b) Lønn (fødselspenger) beregnes på samme måte som lønn under sykdom for hele permisjonstiden (jf. § 7.5 a 1. første punktum). Inntil 12 uker av fødselspermisjonen med lønn kan tas i tiden før nedkomst.
- c) Ved flerbarnsfødsler får folketrygdloven, § 3A-4 tredje ledd, anvendelse. (forlenget fødselspengeperiode)

§ 7.8 Rett til fødselspermisjon

Dersom mor 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. (Jf. lønn i pkt. 8.31.) Når denne rett til lønn under fødselspermisjon er opparbeidet i offentlig tjeneste, beholdes den ved direkte overgang til kommunal stilling når stillingen er tiltrådt.

§ 7.9 Varsel

Gravid arbeidstaker skal i god tid varsle om når hun ønsker å avvikle fødselspermisjonen. Jf. arbeidsmiljøloven § 31 nr. 5.

§ 7.10 Arbeid under svangerskapet

Hvis arbeidet p.g.a. svangerskapet ikke kan utføres tilfredsstillende, kan administrasjonen drøfte med arbeidstaker og hennes tillitsvalgte at inntil 1 1/2 måned av permisjonen skal tas før nedkomstdatoen. Arbeidstakers ønske skal tillegges avgjørende vekt.

Gravid arbeidstaker som etter lov eller forskrift må slutte i arbeidet pga. risikofylt arbeidsmiljø, får en utvidet rett til lønn som svarer til perioden fra fratredelsen og fram til fødselen. Tilsvarende rett til lønn gis arbeidstaker som kan omplasseres. Permitteringen skal ikke berøre de uker kvinnen har rett til ordinær fødselspermisjon.

§ 7.11 Sykdom under svangerskap

Oppstår det sykdom under svangerskap, får arbeidstaker lønn under sykdom etter pkt. 8.2 inntil nedkomsten. Dette såfremt sykdommen legitimeres ved legeattest.

§ 7.12 Ny permisjon

Arbeidstaker som har hatt fødselspermisjon med lønn, må ha gjeninnttrådt i stillingen for å få lønn under ny fødselspermisjon.

§ 7.13 Amming

Arbeidstaker gis fri med lønn i inntil 2 timer pr. arbeidsdag for å amme sitt barn.

§ 7.14 Omsorgspermisjon for faren

I forbindelse med fødsel har faren rett til 2 uker omsorgspermisjon med lønn dersom han bor sammen med moren og nytter tida til omsorg for familie og hjem, jf. arbeidsmiljøloven § 31 nr. 2.

§ 7.15 Gjeninntreden

- a) Dersom mor gjeninntretr i arbeidet før hun har oppebåret lønn i det rettmessige antall uker (jf. pkt. 8.31) har far, når han fyller vilkårene i pkt. 8.31 om tjenestetid, rett til permisjon med lønn for den resterende del av perioden på de vilkår og i det omfang som framgår av folketrygdloven § 3A-7.
- b) Farens rett etter dette punkt er ikke avhengig av at moren er kommunal arbeidstaker.

§ 7.16 Adopsjon - ett/flere barn

- a) Ved adopsjon av barn under 15 år gis adoptivforeldre som har 6 måneder forutgående, sammenhengende tjeneste, rett til permisjon med lønn for samme tidsrom som arbeidstaker får adopsjonspenger etter folketrygdloven §§ 3A-10 - 3A-15.
- b) Lønn beregnes som i § 7.5 pkt a.

§ 7.17 Tidskonto

Jf. arbeidsmiljøloven § 31 A og folketrygdloven kap. 3 B.

§ 8 Permisjon for utføring av tillitsverv/ombud

§ 8.1 Verv og ombud

- a) Gjelder offentlige tillitsverv og ombud.
- b) I Hovedtariffavtalen kap 1 § 14 heter det; ”arbeidstaker som er pålagt å utføre kommunale eller andre offentlige verv, gis permisjon og kan etter søknad få beholde sin lønn. Arbeidstaker plikter på forhånd å gjøre henvendelse til nærmeste overordnede om permisjon.
- c) Arbeidstaker kan innvilges permisjon med lønn i inntil 10 dager pr. år for utførelse av offentlige tillitsverv. (12 dager for den som arbeider 6 dagers uke)
Med offentlige tillitsverv forstås ombud som er opprettet ved lov eller hjemmel i lov og som vedkommende arbeidstaker ikke kan nekte å ta imot med mindre det foreligger særlige fritaksgrunner. Eksempelvis kan nevnes kommunestyremedlem ,komitemedlem, vitne, domsmann, lagrettemann, skjønnsmann.
- d) Arbeidstaker innvilges permisjon med lønn inntil 10 dager pr. år for å utføre offentlige tillitsverv utenom kommunen. Det forutsettes at tillitsvervet ikke kan utføres utenfor arbeidstid.
- e) Denne muligheten til lønnet permisjon gjelder også om vervet utøves i en annen kommune enn arbeidsgiverkommunen. Eksempel: En arbeidstaker som bor i og er valgt ombud i X kommune, kan få permisjon med lønn fra kommunen hvor vedkommende er tilsatt.
- f) Arbeidstaker som velges til stortingsrepresentant, ordfører eller annet offentlig tillitsverv på heltid, innvilges permisjon uten lønn for valgperioden.
eller andre offentlige verv, gis permisjon og kan etter søknad få beholde sin lønn.
Arbeidstaker plikter på forhånd å gjøre henvendelse til nærmeste overordnede om permisjon.
- g) Dersom tillitsvervet medfører særskilt godtgjøring, kan kommunen gjøre fradrag for dette beløp. Det skal likevel ikke gjøres fradrag for møtegodtgjøring og diettgodtgjøring.

§ 8.2 Nominasjonsmøter

- a) Gjelder politisk arbeid – nominasjonsmøter
- b) Arbeidstaker som blir valgt som utsending til nominasjonsmøter ved stortingsvalg, fylkestingsvalg eller kommunevalg innvilges permisjon med lønn.

§ 8.3 Arbeidstakerorganisasjoner

- a) Gjelder tillitsvern/stilling i arbeidstakerorganisasjoner.
- b) Arbeidstaker som velges/tilsettes til fastlønnede tillitsvern i organisasjonens sentrale eller distrikts-/fylkesorganer, eller tilsettes som funksjonær i sin organisasjon, innvilges permisjon uten lønn i inntil 4 år.
- c) Vedrørende heltids tillitsvern i arbeidstakerorganisasjoner vises til Hovedavtalen § 12-8.

Retten til permisjon i forbindelse med ordinære ulønnede tillitsvern i arbeidstakerorganisasjonene er regulert i Hovedavtalen.

Imidlertid regulerer permisjonsreglementet fremdeles det forhold at arbeidstaker som velges til fastlønnede tillitsvalgt eller tilsettes som funksjonær i sin organisasjon innvilges permisjon i inntil 4 år.

§ 8.4 Andre tillitsvern

- a) Ansatte med tillitsvern i de funksjonshemmedes interesseorganisasjoner kan innvilges permisjon med hjemmel i dette punkt. Dette kan også omfatte kurs når kurset har betydning for vedkommendes arbeid med å fremme funksjonshemmedes interesser.
- b) Kommunen kan etter en konkret vurdering innvilge permisjon for utførelse av andre tillitsvern.
- c) Kommunen kan etter vurdering innvilge permisjon med og uten lønn for å utøve andre tillitsvern. Dette kan være deltaking i humanitære, religiøse eller andre organisasjoner. Det understrekes at også kurs kan gi rett til permisjon etter dette punktet, forutsatt at kurset har betydning for arbeidstakerens arbeid med å fremme funksjonshemmedes interesser.

§ 9 Utdanningspermisjon

§ 9.1 Avgjørelsesmyndighet

Permisjon for å ta utdanning avgjøres av rådmannen, jf. delegasjonsreglementet.

§ 9.2. Grunnutdanning

Med grunnutdanning forstås den allmenn- og fagutdanning arbeidstaker må ha for å dekke stillingens fagområde. Fast tilsatte kan innvilges permisjon uten lønn for inntil 2 år for slik ordning.

§ 9.3. Etterutdanning

Med etterutdanning forstås:

- *tiltak for at arbeidstaker skal holdes ajour innenfor nåværende stilling*
- *tiltak som ledd i den interne karriere/utviklingsplanlegging for å gjøre arbeidstaker i stand til å gå inn i en annen stilling i kommunen.*

Ved opplæring som faller inn under pkt. c, gis permisjon med lønn.

Permisjon kan gjøres avhengig om kvalifisert vikar kan skaffes.

- a) *Hva gjelder faglige kurs, seminarer m. v. av kortere varighet (inntil 1 mnd) og som har betydning for vedkommendes arbeid i kommunen, kan permisjon med hel eller delvis lønn innvilges også når kurset arrangeres av arbeidstakerorganisasjonene.*
- b) *ved deltakelse på kurs arrangert av norske Kommuners Sentralforbund gis permisjon med hel regulativ lønn.
Ved frivillig deltakelse på kurs kompenseres ikke kursdager som faller på fridag.*
- c) *Når hel- og deltidsansatte beordres på kurs, er dette tjeneste og disse skal da lønnsmessig behandles i henhold til overenskomst. Det samme gjelder for verneombud og medlemmer av arbeidsmiljøutvalg som deltar på fastsatt opplæring i verne- og miljøarbeid, samt nødvendig opplæring av datatillitsvalgte.*

Ved innvilget utdanningspermisjon med lønn inntil 1 måned, kan som hovedregel følgende dekkes:

- ≠ Kursavgift*
- ≠ Reiseutgifter til og fra kursstedet etter billigste reisemåte*
- ≠ Utgifter til opphold i samsvar med kommunens reiseregulativ*

Ordningen gjelder for arbeidstakere i fast stilling.

§9.4 Videreutdanning

Med videreutdanning forstås utdanning som tar sikte på å kvalifisere arbeidstaker ut over det som trengs i nåværende stilling. Bl.a. all utdanning som automatisk medfører høyere lønn er å betrakte som videreutdanning. Fast tilsatte kan innvilges permisjon til videreutdanning i inntil 2 år. Som hovedregel innvilges slik permisjon uten lønn.

I spesielle tilfeller der videreutdanningen har stor betydning for vedkommendes arbeid med henblikk på de behov kommunen til enhver tid har for godt kvalifisert arbeidskraft, kan permisjon med regulativlønn innvilges etter samme regler som i § 9.3, etterutdanning generelt.

§ 9.5 Studiereiser

Det kan innvilges permisjon med regulativ lønn for studiereiser som har til formål å sette arbeidstaker i bedre stand til å utføre sitt arbeid i kommunen. Ved vurdering av søknaden og eventuelt dekning av reise/oppholdsutgifter, samt tilståelse av lønn, må det legges vekt på hvilken betydning reisen har for kommunen.

§ 9.6 Eksamen

- a) Se hovedavtalen § 15-9.
- b) I forbindelse med avleggelse av eksamen gis permisjon med lønn for eksamensdagen(e) samt 2 lesedager for hver eksamen. Dette gjelder de som har hele og halve stillinger. For deltidsansatte innvilges lønnet permisjon for lesedager forholdsmessig. Det er en forutsetning at lesedager avvikles i forbindelse med selve eksamen.
- c) Lønn under slik permisjon skal gis selv om utdanningen/eksamen ikke er direkte til nytte for stillingen/arbeidet vedkommende arbeidstaker har, eller kommunen i alminnelighet.

§ 9.7 Plikttjeneste – refusjon

Plikttjeneste betyr at arbeidsgiver kan binde arbeidstaker en viss tid etter endt utdanning. Plikttjenesten skal normalt påbegynnes straks utdanningen er avsluttet. Plikttjenesten omfatter bare arbeidstaker som under utdanning er tilstått lønn som tilsvarer minst 3 måneders lønn. Plikttjenesten settes til det dobbelte av permisjonstiden når full lønn er innvilget og lik permisjonstiden når halv lønn er innvilget. Ved annen lønnsfastsettelse eller stillingsandel forutsettes at en forholdsmessig del av lønn under utdanning betales tilbake. Dersom en arbeidstaker som er tilstått utdanningspermisjon med lønn avbryter utdanningen skal vedkommende arbeidstaker enten tilbakebetale lønnen eller pålegges pliktjeneste som nevnt foran. Rådmannen kan helt eller delvis frafalle krav om pliktjeneste og refusjon dersom forhold som vedkommende arbeidstaker ikke rår over selv, gjør at pliktjeneste ikke kan utføres innen rimelig tid.

Det samme gjelder dersom vesentlige velferdshensyn tilsier at krav om pliktjeneste bør frafalles. Krav om pliktjeneste og refusjon skal uttrykkes klart i den melding som arbeidstaker får av arbeidsgiver vedr. utdanningspermisjonen.

§ 10 Diverse permisjonsbestemmelser

§ 10.1 Overgang til ny stilling

Når tjenesten tillater det og det er ønskelig å opparbeide seg kompetanse/erfaring innenfor felter av betydning for kommunen, kan permisjon gis inntil 2 år for å ha engasjement i annen stilling. Det forutsettes at arbeidstaker har minst 2 års sammenhengende tjeneste i kommunen. Permisjon kan også gis dersom det foreligger tungtveiende sosiale årsaker.

§ 10.2 Spesielle oppdrag og engasjementer

- a) Det kan innvilges permisjon inntil 2 år for arbeidstaker som tjenestegjør som dommerfullmektig.
- b) Ansatte gis begrenset permisjon for å arbeide med forskning innen sitt fagområde. Det er en forutsetning at forskningen skjer i tilknytning til en forskningsinstitusjon.

§ 10.3 Deltakelse i hjelpekorps

- a) Arbeidstaker som er knyttet til hjelpekorps, innvilges permisjon med lønn i forbindelse med utrykning til hjelp for nødstilte.
- b) Slik permisjon kan som hovedregel ikke tilstås for mer enn i alt 1 uke pr. år.

§ 14.4 Fravær p.g.a uvær

- a) Ansatt som er forhindret fra å møte på arbeidsteden til rett tid på grunn av uvær og fordi offentlig vei er stengt, kan få fraværet godkjent som permisjon med lønn.
- b) Straks værforholdene bedrer seg og veien er åpnet plikter den ansatte å møte på arbeidsplassen.

§ 11 Permisjoner hjemlet i arbeidsmiljøloven og hovedavtalen

§ 11.0 Opplæring

- a) Hovedavtalen del C § 15-4 omhandler ulike opplæringskategorier.
- b) Avtalens § 15-6 regulerer permisjonsretten med og uten lønn.

§ 11.3 Permisjonsregler for tillitsvalgte

- a) Ved deltakelse i lokale og sentrale forhandlinger innvilges permisjon med lønn. Dette gjelder selve forhandlingene og nødvendig reisetid - ikke evt. forberedende møter, tariffkonferanser o.l.
- b) Det innvilges permisjon med lønn i inntil 12 arbeidsdager pr. år for valgte, faste medlemmer som skal møte i en arbeidstakerorganisasjons.

-styrende (vedtektsfestede) sentrale organer -styrende (vedtektsfestede) distrikts-/fylkesorganer
-øverste (vedtektsfestede) organ på distrikts/fylkesplan -og dessuten til valgte medlemmer og delegater for å møte i den enkelte arbeidstakerorganisasjons høyeste organ (landsmøter o.l.)
Søknad om permisjon i hht. HA § 12-7 b) skal dokumenteres med innkalling.

- c) Permisjonsretten etter bokstav b gjelder for møter i organet og ikke for annet arbeid i organisasjonen, m.a.o til kurs, seminarer og annen virksomhet.

BARN OG BARNEPASSERS SYKDOM

BRUK AV EGENMELDING / SYKEMELDING

Barnets alder:

Retten til omsorgspenger består ut det kalenderåret barnet fyller 12 år. For barn med kronisk sykdom eller funksjonshemming er aldersgrensen satt til utgangen av det året barnet fyller 18 år.

Kronisk syk:

Her må trygdekontoret forhåndsgodkjenne at barnet er sykt eller funksjonshemmet med ett vedtak. (Personalavdelingen har søknadsskjema).

Nødvendig tilsyn:

Normalt vil det stilles krav om at foreldrene er yrkesaktive eller at vedkommende er alene om omsorgen. Unntak: studier/skolegang.

Barnepasser:

Den som har det daglige tilsynet med barnet.

Antall dager:

10 DAGER Den enkelte arbeidstaker.

15 DAGER Omsorg for **mer** enn to barn. (Altså 3 eller flere under 12 år)

20 DAGER Alene om omsorgen
Kronisk sykt eller funksjonshemmet barn

30 DAGER Alene om omsorgen for mer enn to barn. (Altså 3 eller flere under 12 år)

40 DAGER Alene om omsorgen for kronisk sykt eller funksjonshemmet barn.

Spørsmål vedr. barn over 12 år som trenger følge til sykehus/lege og lign.

Vil også gjelde i de tilfeller der rettighetene (antall dager) er brukt opp

I de tilfeller der ledsager er nødvendig, vil det bekreftes av lege.

I slike tilfeller må det innvilges permisjon uten lønn. En ber da om bekreftelse på tapt arbeidsfortjeneste fra personalavdelingen. Krav om tapt arbeidsfortjeneste sendes trygdekontoret.

PERMISJONSREGLEMENT

INNHOOLD

INNLEDNING

§ 1 OMFANG

§ 2 LØNNSANSIENNITET

§ 3 FERIEPENGER

§ 4 PENSJONSMEDLEMSKAP

§ 5 AVGJØRELSESMYNDIGHET, FORTOLKNING OG ANKEADGANG

§ 6 VELFERDSPERMISJONER

§ 7 PERMISJON FOR UTFØRING AV TILLITSVERV/OMBUD

§ 8 UTDANNINGSPERMISJON

§ 9 DIVERSE PERMISJONSBESTEMMELSER

§ 10 PERMISJONER HJEMLET I ARBEIDSMILJØLOVEN OG HOVEDAVTALEN

Innledning

Deanu gieldda - Tana kommunes permisjonsreglement er utarbeidet i hht. lover og avtaler samt følgende målsetting:

I forståelse og samarbeid med arbeidstakerne og arbeidstakernes organisasjoner søker Tana kommune å legge forholdene til rette for et godt arbeidsmiljø i en best mulig effektiv og rasjonell organisasjon.

Det er viktig med forutsigbarhet for både medarbeidere og ledere om hvilke tilfeller som kan gi grunnlag for permisjon.

Permisjonsrettighetene kan være lovfestet eller avtalefestet.

Et permisjonsreglement vil være et hensiktsmessig verktøy som ikke bør formuleres for rigid fordi det ikke er mulig på forhånd å reglements feste alle mulige tilfeller. Reglementet må derfor også gi hjemmel for skjønnsmessige vurderinger.

§ 1 Omfang

- a) Reglementet gjelder alle kommunale arbeidstakere i et fast forpliktende arbeidsforhold jfr. [HTA § 1](#)).
- b) Deltidsansatte innvilges permisjon forholdsmessig etter stillingens størrelse. Deltidsansatte som har hele fridager, gis vanligvis ikke permisjon dersom formålet det søkes permisjon for kan avvikles i friperioden.
- c) Ansatte i kommunen skal sende enhver søknad om permisjon på fastsatt skjema, tjenestevei, dvs. til nærmeste overordnede for avgjørelse.
- d) Reglene om antall permisjonsdager med lønn gjelder arbeidstakere som arbeider 5 eller 6 dagers uke. Arbeidstakere i deltidsstilling innvilges ulønnet permisjon på samme måte som arbeidstakere i full stilling, men permisjon med lønn innvilges i forhold til deltidsstillingens størrelse. Eksempel: En arbeidstaker i halv stilling vil kunne få innvilget lønnet velferdspermisjon i inntil 6 arbeidsdager pr. år.
- e) Reglementet gjelder også for arbeidstakere som har tidsbegrenset tilsetting og som omfattes av [Hovedtariffavtalen § 1](#). Kvote for lønnet permisjon fastsettes i forhold til tilsettingstidens lengde.

Innstillende og avgjørende myndighet skal ta hensyn til den budsjettmessige ramme og personellmessige begrensninger. Dette gjelder særlig når permisjon gis etter skjønn: "kan gis med lønn".

- g) Det presiseres at ingen har krav på permisjon med mindre dette er hjemlet i lov eller tariffavtale.

§2 Lønnsansiennitet

Med stillingens lønn menes regulativlønn inklusive pensjonsgivende faste tillegg, jf. T-tabell, men uten variable tillegg for ubekvem arbeidstid, overtid mv.

Følgende permisjoner medregnes i opptjening av lønnsansiennitet:

- ≠ all lønnet permisjon
- ≠ all ulønnet permisjon av inntil 3 mnd. varighet
- ≠ all attføring i inntil 1 år
- ≠ Sykepermisjon og svangerskapspermisjon i inntil 1 år
- ≠ Permisjon i forbindelse med adopsjon i inntil 1 år
- ≠ Permisjon for å utøve lovbestemt verneplikt
- ≠ Ulønnet utdanningspermisjon i inntil 1 år
- ≠ Permisjon for å utføre offentlig ombud og ombud i arbeidstakerorganisasjonene

Ved søknad om permisjon med lønn plikter søker å gi opplysninger om eventuell økonomisk støtte fra annet hold. Det skal som hovedregel gjøres fradrag for slik støtte i de ytelser kommunen gir i forbindelse med permisjonen.

§ 3 Feriepenger

- a) For syke- og fødselspermisjon, pliktig militærtjeneste, sivil plikttjeneste eller pliktig tjeneste i sivilforsvaret, vises til [ferieloven § 10](#), jf. folketrygdlovens bestemmelser.
- b) Ulønnet permisjon gir normalt ikke opptjening av feriepenger. [Ferie-loven § 10 nr. 5](#) gir arbeidstakere som avtjener plikttjeneste krav på å få regnet feriepenger av lønn tilsvarende 3 måneder pr. opptjeningsår dersom vedkommende har tjenestegjort i minst 3 måneder før plikttjenesten avvikles.

§ 4 Pensjonsmedlemskap

- a) Arbeidstaker som er innvilget permisjon med lønn opprettholder sitt pensjonsmedlemskap.
- b) Arbeidstaker som innvilges permisjon uten lønn for lengre tidsrom enn 1 måned, meldes ut av pensjonsordningen, dersom ikke annet er avtalt.
- c) Arbeidstakeren tilbys samtidig frivillig medlemskap etter de regler som gjelder i de respektive pensjonsordninger.

§ 5 Avgjørelsesmyndighet, fortolkning og ankeadgang.

- a) Rådmannen er delegert myndighet til avgjørelse av all permisjon, og har også myndighet til å delegere avgjørelsesmyndighet. Avslag på permisjonssøknader skal begrunnes.

- b) Administrative avgjørelser kan ankes til administrasjonsutvalget. Utvalgets avgjørelse er endelig.
- c) Permisjonsbestemmelsene gjelder så lenge de ikke kommer i strid med gjeldende tariffavtaler, lov eller forskrift gitt i medhold av lov.
- d) I tilfelle tvist om forståelsen av permisjonsreglene, legges disse frem for administrasjonsutvalget til fortolkning og endelig avgjørelse. Dette gjelder permisjoner av varighet utover 5 dager.
Endringer i permisjonsreglementet godkjennes/vedtas av administrasjonsutvalget.
Lovregler vedrørende permisjon endres med jevne mellomrom. Partene bør være særlig oppmerksom på dette.
- e) I enkeltsaker har administrasjonsutvalget fullmakt til å avvike reglene i dette reglement når helt spesielle forhold gjør det rimelig og nødvendig.

§ 6 Velferdspermisjoner

Innledning

Når en arbeidstaker får behov for velferdspermisjon skal en slik søknad vurderes positivt. Med det menes at arbeidsgiver skal forsøke å imøtekomme behovet, herunder skaffe nødvendig vikar. Denne bestemmelsen bygger på troen om at ingen arbeidstaker vil be om velferdspermisjon uten at det er nødvendig.

- a) Bestemmelsene om velferdspermisjoner kommer i tillegg til bestemmelser som er gitt i [Arbeidsmiljøloven kap.12](#), [Hovedtariffavtalen § 8](#) og IA-avtalen om permisjon ved sykdom, svangerskap, nedkomst, adopsjon, amming, omsorg for barn under 12 år mv.
- b) Velferdspermisjon med lønn etter dette reglement kan maksimalt innvilges for 12 arbeidsdager i løpet av kalenderåret. Fri utover 12 dager, eller utover det dagantall som er maksimum for de forskjellige permisjonsgrunner, innvilges som ulønnet permisjon.

§ 6.1 Alvorlig sykdom

- a) Ved alvorlig sykdom i nærmeste familie (ektefelle, samboer, foreldre, besteforeldre, søsken, svigerforeldre, barn eller andre som står arbeidstakeren nær): inntil 5 dager inklusiv reisetid. Det er en forutsetning at permisjon er nødvendig for å gi den syke omsorg.
- b) Rett til permisjon ved barn og barnepassers sykdom i henhold til [Arbeidsmiljøloven §12-9](#) og [Hovedtariffavtalen kap.1, pkt. 8.4](#) gjelder i tillegg til ovennevnte bestemmelse
- c) For pleie av nærstående i hjemmet i livets slutfase i henhold til [AML § 12-10](#) i inntil 5 dager.

§ 6.2 Ved dødsfall

Ved dødsfall i nærmeste familie eller andre som har stått arbeidstaker nær (se def. § 6.1- ved alvorlig sykdom) kan det gis inntil 3 dagers lønnet permisjon inklusiv reisetid. Ved deltakelse i begravelses seremonier/gravlund, avtales dette med nærmeste overordne.

§ 6.3 Barn i barnehage /SFO/ skole

- a) Det kan innvilges permisjon med regulativ lønn i inntil 3 dager pr. år når arbeidstaker må være tilstede hos barnet de første dagene i barnehage/registrert dagmamma.
- b) Det forutsettes at slik tilstedeværelse er nødvendig, og at begge foreldre er i arbeid.
- c) For tilvenning av barn i skolens første klasse og skolefritidsordning kan det gis permisjon med regulativ lønn 1 dag. Hvis det er behov for en hel dag fri, skal det fremlegges skriftlig søknad. Hvis behovet kun er 2-3 timer, er det tilstrekkelig med muntlig avtale med nærmeste overordnede.

§ 6.4 Idrettsarrangement

Hovedreglen er at deltakelse på idrettsarrangementer skal tas som ferie eller avspasering.

Unntak: Deltakere og ledere i NM hvor det gis inntil to dager med lønn
Deltakelse i VM, EM og lignende gir rett til inntil fem dager med lønn

Ordningen praktiseres også for mindreårige utøvers ledere. Det forutsettes at vedkommende deltar fra en idrettsgren eller et forbund som er tilsluttet Norges Idrettsforbund eller Samisk idrettsforbund.

§ 6.5 Høytidsdager

For feiring av religiøse og nasjonale høytidsdager som ikke er offisielle etter norsk kalender: inntil 2 dager ulønnet permisjon.

§ 6.6 Flytting

Dersom kommunalt vedtak gjør det nødvendig med skifte av arbeidssted, og flytte av bosted dermed er ønskelig for arbeidstaker - Inntil 1 dag lønnet permisjon.

§ 6.7 Eget bryllup

For eget bryllup gis permisjon med lønn 1-en arbeidsdag i tilknytning til bryllupet.

§ 6.8 Dåp eller konfirmasjon

For dåp eller konfirmasjon av egne barn gis det 1-en dag permisjon med lønn, kun på selve dagen.

§ 6.9 Andre velferdspermisjoner

- a) Undersøkelse og behandling hos lege, tannlege, fysioterapeut og andre private gjøremål må så vidt mulig legges til fritiden.
- b) Fysisk aktivitet: Virksomhetsleder kan innvilge permisjon i inntil 2 time pr uke til ansatte med 100 % stilling som ønsker å trene i arbeidstiden. Permisjon må til enhver tid tilpasses virksomhetens behov og det skal tas hensyn at det ikke utløses vikarbehov. Deltidsansatte kan legge treningen på fridagene sine.

§ 7 Permisjon for utføring av tillitsverv/ombud

§ 7.1 Verv og ombud

Definisjon: Med offentlig tillitsverv forstås ombud opprettet ved lov, herunder domsmenn, skjønnsmenn og rettsvitne. Tillitsvalgt er en arbeidstaker som er valgt/utpekt av medlemmer i sin organisasjon til å ivareta oppgaver i henhold til hovedavtalen.

I [Hovedtariffavtalen kap. 1 § 14](#) heter det: ”arbeidstaker som er pålagt å utføre kommunale eller andre offentlige verv, gis permisjon og kan etter søknad få beholde sin lønn. Arbeidstaker plikter på forhånd å gjøre henvendelse til nærmeste overordnede om permisjon”.

§ 7.2 Nominasjonsmøter

- a) Gjelder politisk arbeid – nominasjonsmøter
- b) Arbeidstaker som blir valgt som utsending til nominasjonsmøter ved stortingsvalg, fylkestingsvalg eller kommunevalg innvilges permisjon med lønn.

§ 7.3 Arbeidstakerorganisasjoner

- a) Gjelder tillitsverv/stilling i arbeidstakerorganisasjoner.
- b) Arbeidstaker som velges/tilsettes til fastlønnet tillitsverv i organisasjonens sentrale eller distrikts-/fylkesorganer, eller tilsettes som funksjonær i sin organisasjon, innvilges permisjon uten lønn i inntil 4 år.
- c) Vedrørende heltids tillitsverv i arbeidstakerorganisasjoner vises til [Hovedavtalen](#).

Rett til permisjon i forbindelse med ordinære ulønnede tillitsverv i arbeidstakerorganisasjonene er regulert i Hovedavtalen.

Imidlertid regulerer permisjonsreglementet fremdeles det forhold at arbeidstaker som velges til fastlønnet tillitsvalgt eller tilsettes som funksjonær i sin organisasjon innvilges permisjon i inntil 4 år.

§ 7.4 Andre tillitsverv

- a) Ansatte med tillitsverv i de funksjonshemmedes interesseorganisasjoner kan innvilges permisjon med hjemmel i dette punkt. Dette kan også omfatte kurs når kurset har betydning for vedkommendes arbeid med å fremme funksjonshemmedes interesser.
- b) Kommunen kan etter en konkret vurdering innvilge permisjon for utførelse av andre tillitsverv.
- c) Kommunen kan etter vurdering innvilge permisjon med og uten lønn for å utøve andre tillitsverv. Dette kan være deltagelse i humanitære, religiøse eller andre organisasjoner. Det understrekes at også kurs kan gi rett til permisjon etter dette punktet, forutsatt at kurset har betydning for arbeidstakerens arbeid med å fremme funksjonshemmedes interesser.

§ 8 Utdanningspermisjon

Det vises til [Arbeidsmiljølovens kap. 12 § 12-11](#) og HTA § 14.

§ 8.1 Eksamen

- a) Se hovedavtalen del B § 7-4
- b) I forbindelse med avleggelse av eksamen gis permisjon med lønn for eksamensdagen(e) samt 2 lesedager for hver eksamen. Ved eksamensformer som varer 3 sammenhengende dager eller mer, skal det drøftes en ytterligere tilrettelegging.
Det er en forutsetning at vedkommende ville hatt ordinært arbeid de to dagene umiddelbart før eksamen, og at faget har betydning for kommunen, jfr [HTA § 14.4](#).
- c) Lønn under slik permisjon skal gis selv om utdanningen/eksamen ikke er direkte til nytte for stillingen/arbeidet vedkommende arbeidstaker har, eller kommunen i alminnelighet.

§ 8.2 Plikttjeneste – refusjon

Plikttjeneste betyr at arbeidsgiver kan binde arbeidstaker en viss tid etter endt utdanning. Plikttjenesten skal normalt påbegynnes straks utdanningen er avsluttet. Plikttjenesten omfatter bare arbeidsstaker som under utdanning er tilstått lønn som tilsvarer minst 3 måneders lønn. Plikttjenesten settes til det dobbelte av permisjonstiden når full lønn er innvilget og lik permisjonstiden når halv lønn er innvilget. Ved annen lønnsfastsettelse eller stillingsandel forutsettes at en forholdsmessig del av lønn under utdanning betales tilbake. Dersom en arbeidsstaker som er tilstått utdanningspermisjon med lønn avbryter utdanningen skal vedkommende arbeidstaker enten tilbakebetale lønnen eller pålegges pliktjeneste som nevnt foran. Rådmannen kan helt eller delvis frafalle krav om pliktjeneste og refusjon dersom forhold som vedkommende arbeidsstaker ikke rår over selv, gjør at pliktjeneste ikke kan utføres innen rimelig tid.

Det samme gjelder dersom vesentlige velferdshensyn tilsier at krav om pliktjeneste bør frafalles. Krav om pliktjeneste og refusjon skal uttrykkes klart i den melding som arbeidstaker får av arbeidsgiver vedr. utdanningspermisjonen.

§ 9 Diverse permisjonsbestemmelser

§ 9.1 Overgang til ny stilling

Når tjenesten tillater det og det er ønskelig å opparbeide seg kompetanse/erfaring innenfor felter av betydning for kommunen, kan permisjon gis inntil 2 år for å ha engasjement i annen stilling. Det forutsettes at arbeidstaker har minst 2 års sammenhengende tjeneste i kommunen. Permisjon kan også gis dersom det foreligger tungtveiende sosiale årsaker.

§ 9.2 Spesielle oppdrag og engasjementer

- a) Det kan innvilges permisjon inntil 2 år for arbeidstaker som tjenestegjør som dommerfullmektig.
- b) *Rådmannen eller den han bemyndiger kan innvilge permisjon utover dette reglement etter særskilt vurdering og i samsvar med personalpolitiske retningslinjer.*

§ 9.3 Deltakelse i hjelpekorps

- a) Arbeidstaker som er knyttet til hjelpekorps, innvilges permisjon med lønn i forbindelse med utrykning til hjelp for nødstilte, innenfor kommunens grenser.
- b) *Det kan gis permisjon uten lønn i inntil 2 år for ansatt som skal arbeide i norske hjelpetiltak i utviklingsland, eller som følger ektefelle/samboer på slikt oppdrag*

§ 9.4 Fravær p.g.a uvær

Ansatt som er forhindret fra å møte på arbeidsstedet til rett tid på grunn av uvær og fordi offentlig vei er stengt, kan få fraværet godkjent som permisjon med lønn.

Straks værforholdene bedrer seg og veien er åpnet plikter den ansatte å møte på arbeidsplassen.

§ 10 Permisjoner hjemlet i arbeidsmiljøloven og hovedavtalen

§ 10.1 Opplæring

Hovedavtalen del B § 7 og del C § 6 omhandler ulike opplæringskategorier. Del B § 7-1 regulerer permisjonsretten

§ 10.2 Permisjonsregler for tillitsvalgte

Hovedavtalen Del B § 3-7: Ved deltakelse i lokale og sentrale forhandlinger innvilges permisjon med lønn.

Det innvilges permisjon med lønn i inntil 12 arbeidsdager pr. år for valgte, faste medlemmer som skal møte i en arbeidstakerorganisasjons:

- styrende (vedtektsfestede) sentrale organer
 - styrende (vedtektsfestede) distrikts-/fylkesorganer
 - øverste (vedtektsfestede) organ på distrikts/fylkesplan -og dessuten til valgte medlemmer og delegater for å møte i den enkelte arbeidstakerorganisasjons høyeste organ (landsmøter o.l.).
- Søknad om permisjon jf. Hovedavtalens del B § 7-2.

Permisjonsretten gjelder for møter i organet og ikke for annet arbeid i organisasjonen.



Saksfremlegg

| Utvalg | Utvalgssak | Møtedato |
|-------------------------|------------|------------|
| Administrasjonsutvalget | 5/2013 | 04.04.2013 |
| Formannskapet | | 04.04.2013 |
| Kommunestyret | | 18.04.2013 |

Revisjon av seniorplan for Tana kommune

Vedlegg

1 Forslag til seniorpolitisk plan - 22.03.13

Rådmannens forslag til vedtak

Det fremlagte forslag til seniorpolitisk plan vedtas.

Saksopplysninger

Dagens seniorpolitiske plan ble vedtatt av KST 20.11.2008. Det ble også vedtatt at planen skulle rulleres etter 2 år.

Planen legges derfor frem for rullering med nye oppdaterte oversikter over fremtidige og nåværende AFP pensjonister i kommunen . (Tana kommune som arbeidsgiver).

Endringer som er foreslått fra rådmannens side er :

Lederordning:

Ledere som ønsker det kan velge følgende:

-2 ekstra uker ferie (fri)

Redusert arbeidstid; gå ned i 80% stilling og reduksjon av lønn.

Dette er endring i forhold til dagens ordning der også lederne er omfattet av dette tiltaket.

Videre er det foreslått at Tiltak 4, der ansatte kan få innvilget redusert stillingsstørrelse med full lønnsutbetaling, settes et tak på stillingen til minimum 80 % stilling for å benytte seg av dette tiltaket. I gjeldende permisjonsreglement gjelder dette alle arbeidstaker, reduksjonen er da regnet forholdsmessig ut fra stillingsprosenten.

Dette er de eneste endringer som er foreslått fra rådmannens side. Planen har vært på høring hos arbeidstakerorganisasjonene og diskutert i ledermøtene.

Følgende uttalelser er kommet inn:

Utdanningsforbundet:

Utdanningsforbundet har i klubbmøter og styremøter kommet frem til følgende punkter vi ønsker tatt med i revidering av seniorpolitisk plan:

Pedagogisk personale i skolen:

- ≠ Jeg regner med det bare er en skrivefeil på side 2, under Redusert leseplikt for lærere, virkningstid, at det skal være ”henholdsvis 55 og 60 år”.
- ≠ Side 9, Tiltak 4: Dette må være gjeldende også for ansatte i undervisningsstillinger. Alle må gis lik mulighet for å jobbe 80% med 100% lønn (veksle inn sentral avtale). Tidligere HT i Utdanningsforbundet Tana mener at avtalen som ble underskrevet i 2008 ikke ekskluderte undervisningspersonalet fra denne ordningen. Vi vet at undervisningspersonale har hatt denne ordningen de siste årene, og vi ønsker at dette videreføres..
- ≠ Redusert leseplikt er ikke et tiltak fra kommunen, men en sentral særavtale som regulerer dette. Innebærer ingen redusert tilstedeværelse for lærerne.

Ledere:

- Kulepunkt 2, side 2; lederordning endres til: Redusert arbeidstid; gå ned i 80% stilling *uten* reduksjon av lønn.

Generelt:

- Seniorpolitisk plan revideres annen hvert år.

Fagforbundet:

Fagforbundet Tana mener at det er veldig viktig å ta vare på alle arbeidstakere i kommunen. Vi mener at det skal ikke gjøres forskjell på ulike arbeidsgrupper. Derfor stiller vi i mot at det skal være egen ordning for ledere. Viser blant annet til ”Samarbeidsavtale om et mer inkluderende arbeidsliv”. Heller ikke i den avtalen gjøres noe forskjell på ulike arbeidsgrupper. Derfor stiller vi oss også negativt til unntak som fremkommer i tiltak 4 – at tiltak gjelder for stillinger hvor det ikke kreves vikarer.

Norsk sykepleierforbund:

"Det bli urettferdig med hensyn til lederne, redusert stillingstørrelse med full lønnsutbetaling må også gjelde for lederne."

Uttalelser fra lederne:

"Målgruppe :

- Jeg tenker i tiltak 4- full lønn med redusert stilling : grensen her kunne godt vært for eksempel 80% stilling. Begynne å redusere fra små stillinger , som ofte enda er helgestillinger, blir det vanskelig i hvert fall turnusmessig .

Lederordning:

- Rådmann sa i ledermøte tidligere at lederne faller uten om denne ordning siden det er så vanskelig å gi fri til lederne. Han brukte som eksempel en leder som per dags dato har senioravtale, og hvordan det utgjør ekstra arbeide for andre da han er borte. Han nevnte også at det er vanskelig å skaffe vikar for så små stillinger. Han nevnte også at lederne må være i 100% stillinger . Likevel har vi flere ledere innen plo som ikke er i 100% stilling per dags dato.
- Nu foreslås det likevel at ledere kunne få avtale, MEN med tilsvarende reduksjon av lønn. Jeg skjønner ikke hvordan det å redusere lønn kan da virke sånt at da er mulig å ha avtale... leder blir jo borte da, og det var det han sa at ledere ikke kan være borte.
- Jeg tenker at senioravtale må gjelde også ledere, akkurat i lik linje som " vanlige ansatte" uten noe reduksjon i lønn . "
- "Arbeidsgiver bør tilrettelegge slik at det gis insentiver til at ledere står lengre i jobben, det blir feil å fjerne rettigheter uten at det erstattes med andre mer tilpassede ordninger. Det har vært eksempler der ledere går over i individuelt opprettede seniorkonsulentstillinger på tampen av sin arbeidskarriere, det vil vel som oftest være en fordel for arbeidsgiver at de lederne som ønsker det står i sine stillinger til de går av. Tilrettelegginger som mer fritid kan gjøre at flere velger å jobbe lenger. Det bør også være allmenngyldige ordninger som ledere kan vurdere."

Vurdering:

Rådmannen er av den oppfatning at ledere ikke kan gå i reduserte stillinger, men heller kompensere med ekstra feriedager/fridager.

Forslaget om denne begrensningen fra dagens ordning opprettholdes.

Videre foreslås det en begrensning på minimum 80% stilling for øvrige arbeidstakere for denne ordningen (tiltak 4).

Disse endringene med små justeringer i forhold til undervisningspersonell er rettet opp. De øvrige bestemmelser beholdes som i dag.

Deanu gielda – Tana kommune



Seniorpolitisk plan

Forslag av 22.03.13

SENIORPOLITISK PLAN FOR TANA KOMMUNE

Behovet for av en seniorpolitisk plan for kommunen er berørt en rekke ganger de senere år, Kommunen har vedtatt en del enkelt individrettede tiltak mot seniorer, men mangler en enhetlig politikk på dette området.

Det ble utarbeid seniorpolitisk plan i august 2008 som skulle rulleres etter 2 år.

Planen har medført at Tana kommune har behold kompetanse og ansatte i organisasjonen samt spart penger.

Hovedtariffavtalen kap.3 § 3.2.3 Seniorpolitiske tiltak:

”Kommunen skal utvikle virkemiddel for å motivere arbeidstakere til å stå lenger i arbeid. Slike virkemiddel kan være tilpasset arbeidstid, tilrettelegging av arbeidsoppgaver, tjenestefri med lønn, kronetillegg, kontantutbetaling e.l. Arbeidsgiver kan avtale virkemiddelbruk med den enkelte arbeidstakere.. Arbeidsgiver drøfter med de tillitsvalgte alternative virkemidler og orienterer om avtaler som er inngått.”

Bakgrunnen og begrunnelse for å utarbeide en slik plan kan kort sammenfattes slik:

- ≠ Gjennomsnittlig pensjoneringsalder (alder for når ansatte slutter i arbeidslivet) har de siste årene gått stadig ned og er i kommunesektoren nå nede i 55 – 56 år
- ≠ Den *generelle* etterspørselen etter arbeidskraft og det *spesielle* behovet for arbeidskraft, bl.a. innenfor omsorgssektoren, vil øke betydelig i tiden fremover.
- ≠ Sentrale pålegg/avtaler (jfr. IA-avtalen, pensjonskommisjonen/pensjonsforliket) påpeker viktigheten av å ”ta vare på seniorenene” og å øke den reelle pensjoneringsalderen.
- ≠ Arbeidstakere som tar ut AFP er en dyr ordning for kommunen. Det er ønskelig å begrense uttaket av AFP ved å utarbeide stimulerings tiltak for å fortsette lengst mulig i stilling.

SENIORBESTEMMELSER INNTATT I LOV OG AVTALEVERK

Ekstra ferieuke

I henhold til ferielovens § 5 nr. 3 skal arbeidstaker som fyller 60 år i ferieåret gis en ekstraferie på 6 virkedager (en uke). Deles ekstraferien, kan arbeidstaker bare kreve å få fri så mange arbeidsdager som vedkommende normalt har i løpet av en uke.

Redusert leseplikt for pedagogisk personale

Ansatte innenfor undervisningssektoren (pedagogisk personale i skoleverket) har innebygd tilrettelegging av seniorpolitiske tiltak i sitt avtaleverk. I korte trekk innebærer dette at en lærer som ønsker det, har rett til å få redusert sin leseplikt (undervisningstid) slik:

≠ Ved fylte 55 år: Reduksjon med inntil 5,8 %

≠ Ved fylte 60 år: Reduksjon med inntil 12,5 %

Virkningstidspunkt: Fra skoleårets begynnelse det året lærerne fyller henholdsvis 58 og 60 år.

Denne rettighet innebærer ingen generell stillingsreduksjon (årstimetallet opprettholdes), men en omfordeling av arbeidsoppgaver innenfor det ordinære årsverket.

Avtaleverket inneholder ikke tilsvarende bestemmelser for andre grupper arbeidstakere.

For et betydelig antall stillinger innenfor kommunesektoren er det fastsatt særaldersgrenser (60 eller 65 år). Arbeidstakere i slike stillinger kan fratrukke med vanlig pensjon når de oppnår den alder som er fastsatt som særaldersgrense for vedkommende stilling.

Leder ordning

Ledere som ønsker det, kan velge følgende:

≠ 2 ekstra uker ferie.

≠ Redusert arbeidstid: gå ned i 80 % stilling og reduksjon av lønn.

FORHOLDET TIL AVTALEN OM ET MER INKLUDERENDE ARBEIDSLIV

Tana kommune er IA-bedrift gjennom at kommunene har inngått ”Samarbeidsavtale om et mer inkluderende arbeidsliv”. Et av samarbeidsavtalens tre mål er å **øke den reelle pensjoneringsalder**, dvs. den gjennomsnittlige pensjoneringsalderen. I denne planen er derfor innarbeidet mål og tiltak som skal bidra bl.a. til å nå det mål som er satt i samarbeidsavtalen.

KOSTNADER OG FINANSIERING

Tiltakene f.o.m. 62 år er individrettet med økonomiske konsekvenser, jfr. tiltaksrekken.

Personer som velger å ta ut AFP representerer en betydelig utgift. Derfor blir tiltak som bidrar til å beholde ansatte i jobb lengst mulig i de aller fleste tilfeller en økonomisk besparelse for kommunen. Planen/tiltakene bidrar til:

≠ reduserte AFP/pensjonsutgifter

≠ sannsynligvis redusert sykefravær

≠ ivaretagelse av kompetanse i kommunen

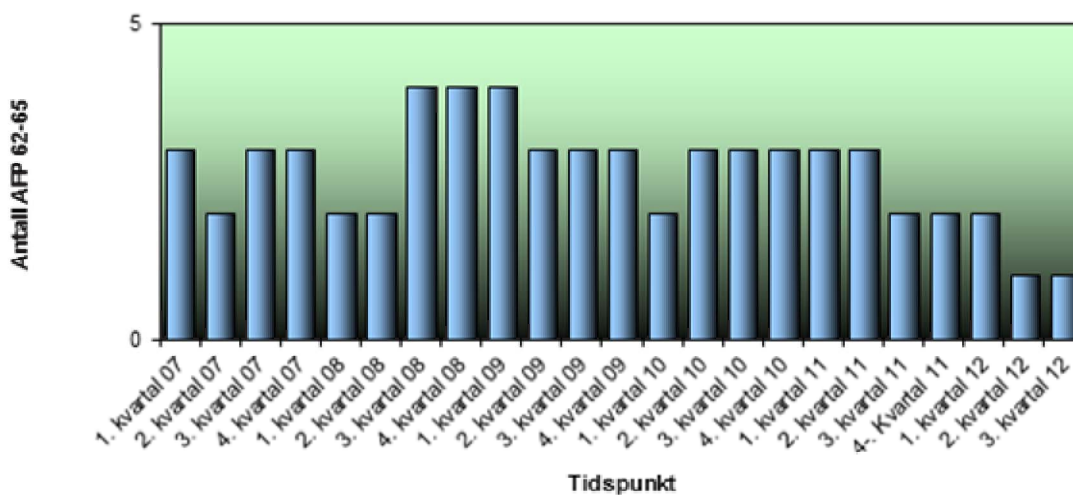
Innsparingspotensialet som ligger i å ha seniorpolitiske virkemidler forventes å finansiere utgiftene forbundet med tiltakene.

Beregninger viser at med en antatt gjennomsnittlig årslønn på kr. 300.000 vil arbeidsgiver betale ca. kr 200.000 årlig for hver AFP-pensjonist.

Med bakgrunn i erfaringstall ble gjennomsnittlige kostnader/kommunal egenandel ved uttak av AFP beregnet til kr. 225.727,- pr. uttak.

Oversikt fra DNB Liv pr. september 2012 viser at Tana kommune i perioden 2007-30.9.2012 har en samlet utbetaling AFP på **3.385.908- kr.**

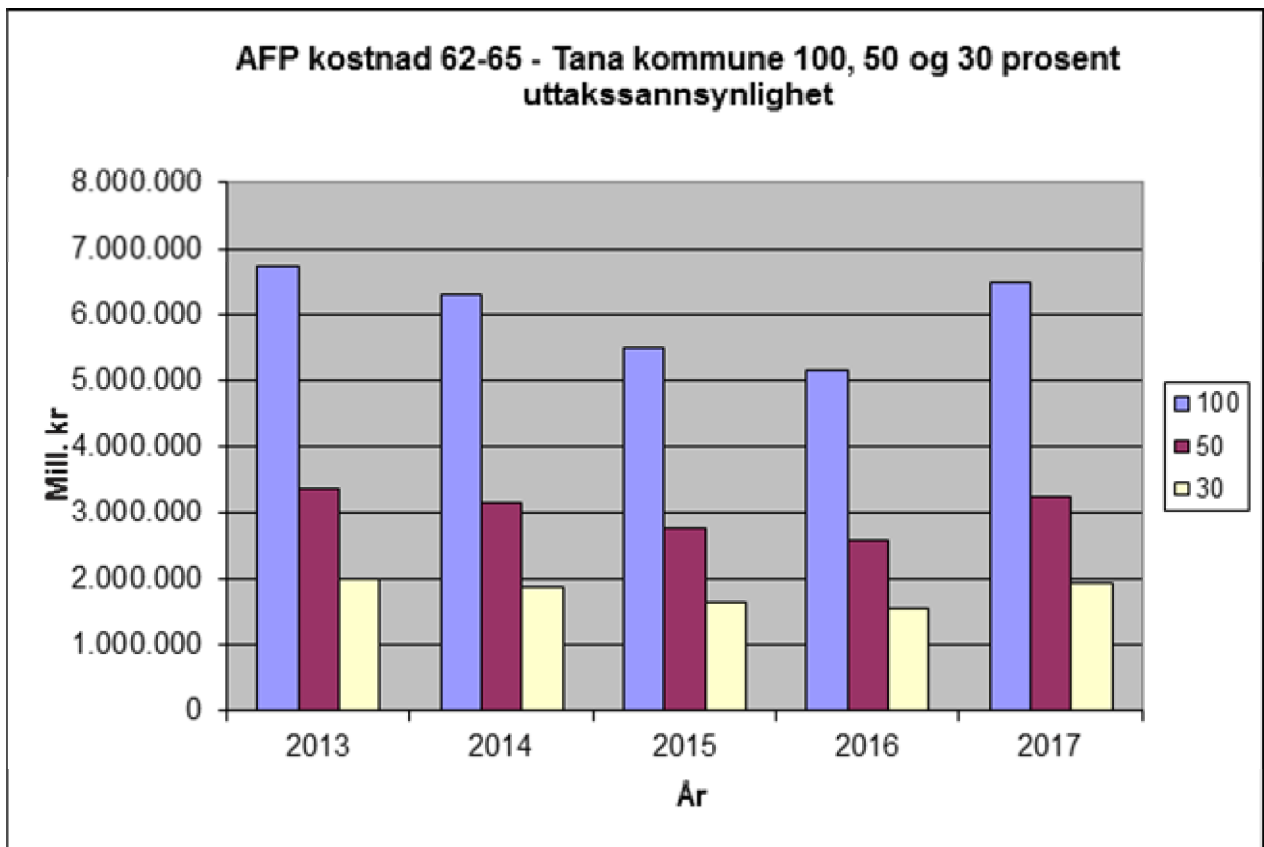
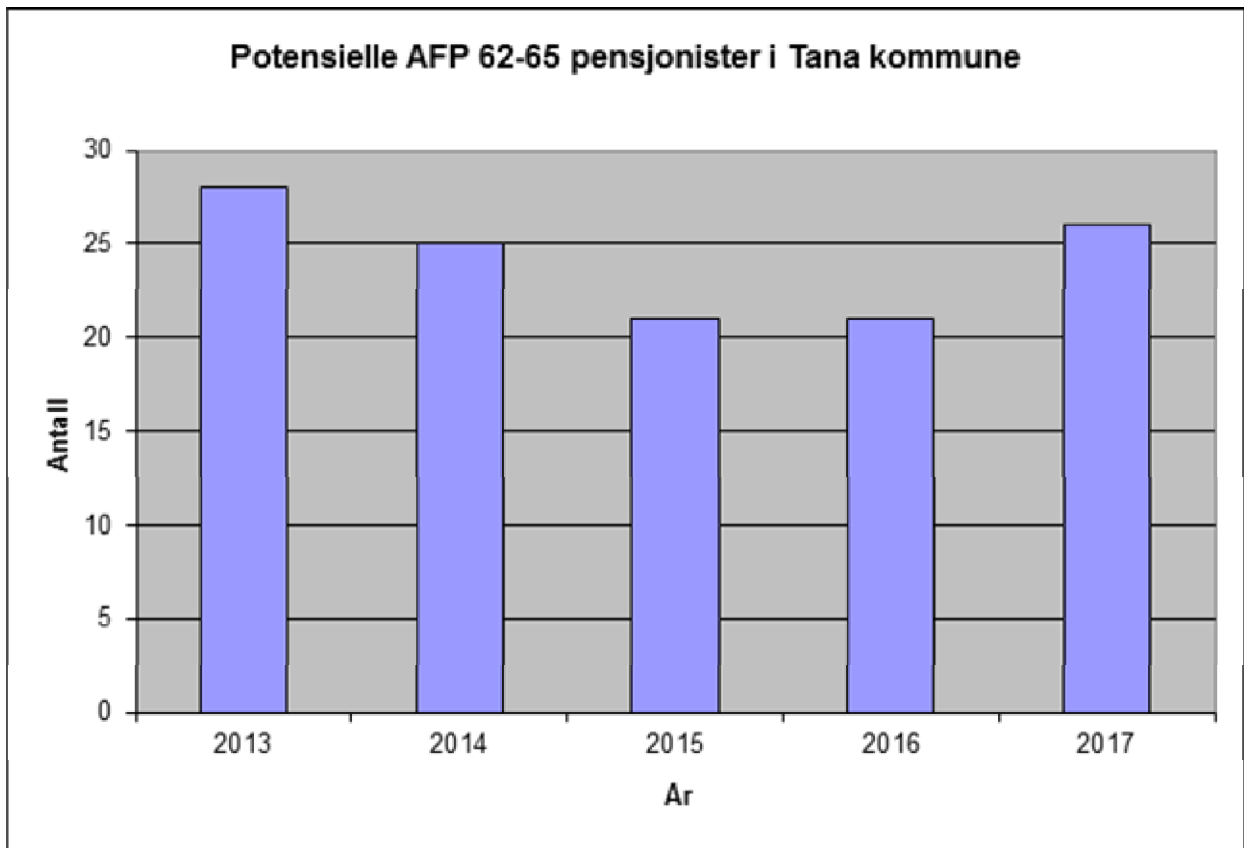
Diagrammet viser hvor mange som har tatt ut AFP 62 – 65 i årene 2007 til og med 3.kvartal 2012



Når det gjelder nye uttak i 2013, så er det 6 nye som har muligheter til å ta ut AFP 62-65, de som er født i 1951. Samlet utgift vil være ca. 1.354.362-kr. Hvis man bruker gjennomsnittlig utbetalingen på kr 225.727- som grunn. DNB Liv bruker 30 % uttak i sine prognoser

I 2014 er det 1 nye muligheter, 2015-2017 er det ytterligere 29 stykker som har mulighet til å ta ut AFP 62-65. Med en gjennomsnittlig utgift på kr. 225.727- kr. vil dette utgjøre kr. 6.771.810-.

I tillegg er det verd å merke seg at de som er 63 eller 64 også kan bestemme seg til å ta ut AFP 62-65, selv om de har passert 62.



Tana kommune har per 30.9.2012 et AFP 62-65 fond på kr. 2.209.157-

På bakgrunn av dette er det viktig å iverksette tiltak for å redusere/begrense disse utgiftene.

I tillegg til disse utgiftene må kommunen i tillegg tilsette ny medarbeider for en person som har gått av med AFP. I en lengre periode kan det derfor påløpe både AFP kostnader og ordinære lønnsutgifter for samme stilling.

Enhver ”senior” som fortsetter fram mot ordinær pensjonsalder representerer en betydelig økonomisk gevinst, eller besparelse, for kommunen, i tillegg til den kompetanse- og tjenesteverdien som videreføres. De fleste seniortiltak vil nesten uten forbehold være ”god butikk” for kommunen. Det kan være en ulempe hvis en enhet/seksjon består av mange ”seniorer” som for eksempel skal ha seniortiltak i form av ekstra fritid i løpet av et år. Dette kan bli belastende for enheter som ikke tar inn vikarer. Det kan også være vanskelig å skaffe vikarer for enheter som *må* ta inn vikar umiddelbart (turnustjenester/undervisningspersonale). Fordelene med å *beholde* senioren(e) lengst mulig oppveier denne evt. ulempen i de aller fleste tilfeller.

HVEM ER MÅLGRUPPEN FOR TILBUDENE OM TILTAK?

Avtalen gjelder alle *fast ansatte* i kommunen. Kravet er at alle må være innmeldt i DNB Liv/KLP / SPK og ha minimum 14 timers arbeidsuke dvs. 37.33 / 35 % stilling.

SENIORAVTALE:

Det innføres en egen *senioravtale* mellom den enkelte senior og arbeidsgiver. En slik avtale inngås for hvert år f.o.m. det året/måneden en ansatt fyller 62 år (for ett år om gangen fram til evt. fylte 67 år). Det er virksomhetslederens ansvar å sørge for at avtalen blir inngått ved å informere aktuell(e) ansatt(e) og drøfte tiltakene. Personalavdelingen kan bistå. Det skal gå fram av avtalen om arbeidstakeren ønsker kompensasjon i form av *fritid* eller *økonomisk* kompensasjon jfr. tiltak 1 og 2. Avtalen gjelder fra fødselsdato til fødselsdato.

EVALUERING - REVISJON

Seniorplanen/tiltakene evalueres 2 år etter innføringen. Dersom det skjer vesentlige endringer i lov og avtaleverk som vil ha innvirkning på tiltakene, tas planen opp til ny revisjon. Resultatet av evalueringen forelegges arbeidsmiljøutvalget (AMU) og administrasjonsutvalget (ADU). AMU/ADU kan vedta endringer i planen. Budsjettmessige konsekvenser av evt. endringer innarbeides i budsjett-/økonomiplanen på virksomhetsnivå på vanlig måte.



SENIORPLAN/-TILTAK FOR TANA KOMMUNE

Gjeldende fra2013

MÅL FOR KOMMUNENS PERSONALPOLITIKK OVERFOR ELDRE ARBEIDSTAKERE:

1. *Legge til rette for at medarbeidere i kommunen har muligheter for det velger å fortsette i jobb, helt eller delvis, utover 62 år – og frem mot pensjonsalder 67-70 år.*
2. *Legge til rette for at eldre arbeidstakere i Tana kommune oppdaterer og utvikler seg faglig innenfor sine arbeidsområder på lik linje med andre arbeidstakere*
3. *Legge til rette for en personalpolitikk som eldre arbeidstakere oppfatter som motiverende for fortsatt arbeid i kommunen etter fylte 62 år*

Den enkelte virksomhet skal selv bestemme hvordan de vil synliggjøre sin seniorpolitikk for å nå de seniorpolitiske mål.

SENIORPOLITISKE TILTAK FOR TANA KOMMUNE:

DET PRESISERES I FORHOLD TIL LIKEVERDIGHET;

UNDERVISNINGSPERSONALET HAR SÆRSKILTE SENIORTILTAK REGULERT I SENTRAL SÆRAVTALE. DISSE TILTAKENE KAN "VEKSLES INN" VED INNGÅELSE AV INDIVIDUELLE AVTALER MED ARBEIDSGIVER DERSOM DETTE ER ØNSKELIG.

Tiltak 1 – Seniorbonus (ikke pensjonsgivende)

Målgruppe: Ansatte i aldersgruppen 62 - 66 år

- Ansatte over 62 år får etterbetalt **årlig** bonus på kr 20.000,- for 100 % stilling. Bonusen utbetales t.o.m 67 år. Bonusen beregnes iht. stillingsstørrelse.
- Bonusen kan etter avtale med nærmeste leder tas ut som seniortilskudd. (se tiltak 2)
- For ansatte som ikke benytter seg av seniortilskuddet eller tilbudet om redusert arbeidstid (se tiltak 3) kan det avtales tilleggsbonus på kr 5.000 pr,-/år iht. stillingsstørrelse.

Tiltak 2 - Seniortilskudd

Målgruppe: Ansatte i aldersgruppen 62 – 66 år.

· Ansatte som fortsetter i arbeidet ut over fylte 62 år kan inngå avtale om tilrettelegging av arbeidet innenfor en kostnadsramme på kr 35.000,-/år. Tilskuddet beregnes iht. stillingsstørrelse.

· For ansatte som ikke benytter seg av tilbudet om seniorbonus, kan det gjennomføres tilrettelegging for totalt kr 50.000,- pr år.

· Disponeringen av seniortilskuddet skal drøftes med nærmeste leder, og tiltakene skal legges inn i utarbeidet skjema (link). Den enkelte senior og leder står fritt til å utforme tiltak

Tiltak 3. Pensjonsgivende lønnstillegg- seniorvederlag

Målgruppe; 62 – 67 år. Beløpet er pensjonsgivende og inngår i feriepengegrunnlaget. Beløpet regnes som skattbar inntekt. Ved sykemelding utover 3 mndr blir utbetaling av seniorvederlaget stanset.

Det tilbys kr. 10.000 pr år til alle som har 100 % stilling og som er i jobb det året de fyller 62, 63, 64 år. Medarbeidere som går i redusert stilling får forholdsmessig utbetaling.

Ordningen kan ikke kombineres med tiltak 4.

Tiltak 4 Redusert stillingstørrelse med full lønnsutbetaling

Målgruppe: Ansatte i aldersgruppen 62 – 66 år med unntak av undervisningspersonalet og ledere:

Ansatte som ikke ønsker å benytte seg av ordningen med seniorbonus eller seniortilskudd, kan etter avtale med leder redusere sin stillingstørrelse med full lønnskompensasjon påfølgende vilkår:

- ≠ 62 år: 3 uker ekstra fri etter 12 mndr i aktiv stilling (15 virkedager forholdsmessig etter stillingsstørrelse)
- ≠ 63år: Nedsatt arbeidstid til 90 % med full lønnskompensasjon
- ≠ 64 år; Nedsatt arbeidstid til 80 % med full lønnskompensasjon
- ≠ Ansatte innenfor pleie- og omsorg (omsorgssonene og sykeavdeling) kan innenfor sin stillingshjemmel redusere arbeidstiden med inntil 20 % av normert arbeidstid innenfor stillingshjemmelen (kreves minimum 80% stilling) fra og med fylte 62 år.
- ≠ Gjelder også for renholdere, og i stillinger hvor det ikke kreves vikarer.

Ordningen tas som hovedregel ut som fast ukentlig redusert arbeidstid, gjelder som en fast ordning til arbeidsforholdet avsluttes og kan ikke kombineres med andre tiltak..

Tiltak 5- Tiltak 1,2 eller 3 kan kombineres halvt om halvt med tiltak 4.

Senioravtale – avtale om utsatt pensjon Tana kommune

Navn:..... Født

Stillingskode.....

Stillingsprosent:.....

Stillingsbenevnelse/tittel

Virksomhet/tjenestested:

Det er inngått avtale med arbeidsgiver Tana kommune

(enhet/enhetsleder).....

som omfatter følgende ”seniortiltak”:

Tiltak 1: (valg av alternativ må fremgå).....

Tiltak 2: (valg av alternativ må fremgå)

Tiltak 3(valg av alternativ må fremgå).....

Tiltak 4 (valg av alternativ må fremgå).....

Tiltak 5 (valg av alternativ må fremgå).....

**Avtalen er forpliktende for arbeidstaker om ikke å ta ut
AFP/tidligpensjonering i det tidsrommet avtalen gjelder:**

Avtalen gjelder for ½ år om gangen (62 –65 år): f.o.m. t.o.m.

Gjelder tiltak nr:.....

Underskrift:

Avtalen prolongers for år/perioden (62-65 år): f.o.m. t.o.m.

Gjelder tiltak nr:.....

Underskrift:



Saksfremlegg

| Utvalg | Utvalgssak | Møtedato |
|-------------------------|------------|------------|
| Administrasjonsutvalget | 6/2013 | 04.04.2013 |
| Formannskapet | | 04.12.2013 |
| Kommunestyret | | 18.04.2013 |

Prosjekt "God fot"

Vedlegg

- 1 Saksprotokoll sak 11-2012 i Amu - Godfot

Rådmannens forslag til vedtak

Det avsettes kr. 200.000 til prosjekt god fot. Prosjektet finansieres ved bruk av regnskapsmessig overskudd 2012.

Saksopplysninger

Arbeidsmiljøutvalget vedtok i sak 11/2012 et ergonomiprogram "Godfot" som på sikt skulle gjennomføres i alle kommunale virksomheter. Det ble oppstart med to piloter, en på sykeavdelingen og etter hvert skulle det videreføres i renhold og videre igjen i hele organisasjonen innenfor målgruppen.

Prosjekt «Godfot» er et ergonomisk program i forebygging av tungt fysisk ensidig arbeid for fot, bein og rygg, ved arbeid på hardt underlag.

Tana kommune har i vel 2 år brukt Helsehuset SALIS som bedriftshelsetjeneste. I kommunen har det i flere år vært fokus på forebyggende tiltak for å forhindre muskel/skjelettplager og sykefravær blant de ansatte.

Det har vært gjennomført tiltak/kartlegging/riskikovurdering og helsekartlegging der det kom frem et behov og ønske om tiltak innenfor fotanalyse og muligheter for eventuelle tiltak innen spesialtilpassede fotsenger og sko. Det er en kjennsgjerning at arbeidet i pleie og omsorg skaper plager relatert til tungt og ensidig arbeid på hardt underlag.

Vi vurderte derfor behovet for å iverksette et systematisk forebyggende tiltak/prosjekt; «prosjekt «god fot».

Dette prosjektet inneholder de elementer som kommunen trenger i forhold til sine utfordringer. Inngående risikovurdering/karlegging, med eventuelt påfølgende forebyggende tiltak rettet mot denne type helseplager.

På bakgrunn av dette arbeidet på sykeavdelingen ble det bestilt 15 fotsenger og 25 venter på sko.

Hver fotseng kostet ca. 2360. Dette betyr en utgift på fotsenger på totalt 35400.(ekskl mva).

I tillegg til fotsenger er det behov for arbeidssko som tilfredsstillende visse spesifikasjonskrav. Disse må bl.a. kunne tåle vann, blod og andre væsker. De må være lette å holde ren, rense og eventuelt tåle maskinvask. Skoene må også ha en viss demping. Dette er for øvrig drøftet med ledelsen /tillitsvalgte/BHT).

Det har vært innhentet tilbud fra lokale og eksterne leverandører i forhold til kravspesifikasjonene. Tilbud fra lokal leverandør er 1200 kr pr par. Dette betyr samlet utgifter for sko på kr. 30.000 for alle ansatte på sykeavdelingen.

AMU's vedtak innebærer også at renholdere skal være omfattet av prosjektet i startfasen. Vi har totalt 18 renholdere i kommunen. Dersom man antar at minst halvparten trenger fotsenger vil det bli en utgift på ca 22.000. I tillegg kommer sko til 18 renholdere, som til sammen vil utgjøre ca. kr 22.000.

Finansiering:

Det er søkt om midler fra Arbeidslivssentret og vi har fått løfter om innvilgelse av tilretteleggingstilskudd og BHT refusjoner som vi har søkt om. Imidlertid vil ikke dette finansiere mer en del av utgiftene, og det er derfor behov for annen finansiering utover dette.

Vurdering

For å kunne følge opp AMU's vedtak om videreføring av prosjektet slik at alle ansatte på sykeavdelingen og renholdere og etter hvert alle i denne målgruppen i hele organisasjonen kan få dette tilbudet, må dette finansieres ved midler utenom vanlig driftsbudsjett.

Regnskapsresultatet for 2012 viser et overskudd og en vil derfor foreslå at det avsettes kr. 200.000 til finansiering av sko prosjektet. Dette innebærer kjøp av fotsenger, kjøp av sko, samt oppfølging av fysioterapeut slik at vi har kontroll på at øvelser og andre tiltak fungerer for alle.

Saksprotokoll saksnr. 11/2012 i Arbeidsmiljøutvalget - 14.05.2012

Behandling

Leder Viktoria Nilsen fremmet følgende forslag:

Helsehuset SALIS gjennomfører ergonomiprogrammet Godfot i alle de kommunale virksomhetene. Oppstart med to piloter på Sykehjemmet og Renhold og prosjektet startes opp i september 2012. Vigdis Blien og Anu Saari vil sammen med SALIS koordinere dette arbeidet.

Votering

Enstemmig vedtatt.

Vedtak

Helsehuset SALIS gjennomfører ergonomiprogrammet Godfot i alle de kommunale virksomhetene. Oppstart med to piloter på Sykehjemmet og Renhold og prosjektet startes opp i september 2012. Vigdis Blien og Anu Saari vil sammen med SALIS koordinere dette arbeidet.



Saksfremlegg

| Utvalg | Utvalgssak | Møtedato |
|-------------------------|------------|------------|
| Administrasjonsutvalget | 7/2013 | 04.04.2013 |

Referatsaker/Orienteringer - ADU

Rådmannens forslag til vedtak

Saken tas til orientering.

Saksopplysninger

Det kan i møtet bli gitt orienteringer.

Vurdering