



## Møteinnkalling

---

**Utvalg:** Nordreisa administrasjonsutvalg

**Møtested:** Formannskapssalen, Rådhuset

**Dato:** 21.01.2016

**Tidspunkt:** 09:00

---

Eventuelt forfall må meldes snarest på tlf. 77 77 07 10, eller til [postmottak@nordreisa.kommune.no](mailto:postmottak@nordreisa.kommune.no) – ved forfallsmelding på e-post er vil dere motta en bekreftelse på at den er registrert, dersom dere ikke mottar en slik bekreftelse MÅ dere ta kontakt pr. telefon.

Vararepresentanter møter etter nærmere beskjed.


## Saksliste

Utv.saksnr	Sakstittel	U.Off	Arkivsaksnr
PS 1/16	Referatsaker <i>Referatsaker følger ikke med i papirversjon av innkallingen. Referatsaker som er uoff. er tilgjengelig under møtet.</i>		
RS 1/16	*****	X	2015/1570
RS 2/16	Svar - Oppsigelse av stilling	X	2015/2153
RS 3/16	Svar - Søknad om permisjon 75% stilling Storslett skole	X	2015/1347
RS 4/16	Anmodning om å bidra til at arbeidsmarkedstiltak til attførings- og vekstbedriftene		2015/2574
RS 5/16	Godtgjøring for deltakelse i administrasjonsutvalget		2015/2513
RS 6/16	Permisjon		2015/999
RS 7/16	Svar - Oppsigelse av stilling som assistent ved Høgegga boliger		2015/2074
RS 8/16	Svar - Oppsigelse av stilling som sykepleier ved Høgegga omsorgsboliger		2015/721
RS 9/16	Svar - revurdering av søknad om permisjon		2015/2536
RS 10/16	Svar - Søknad om permisjon fra del av stilling ved hjemmesykepleien		2015/2536
RS 11/16	Svar - Søknad om refusjon for utgifter til terminalbrille		2015/627
RS 12/16	Svar - Søknad om terminalbriller		2015/627
RS 13/16	Svar - tilkallingsvikarer/sjåfører id 103		2015/2419
RS 14/16	Tilsetting i 28 % fast stilling som assistent, id 92		2015/2252
RS 15/16	Tilsetting i 80 % fast stilling som helsefagarbeider - id 104		2015/2422
RS 16/16	Tilsetting i fast 10,56 % stilling som fagarbeider, helse og omsorg		2015/959
RS 17/16	Tilsetting i fast 100 % stilling som virksomhetsleder, renhold - id 101		2015/2294
RS 18/16	Tilsetting i fast stilling, 100 %, som sykepleier - id 83		2015/2243
RS 19/16	Tilsetting i vikariat - kommuneveterinær		2015/1605
PS 2/16	Premieringsordning arbeidsnærvær Nordreisa kommune		2015/2454
PS 3/16	Trivselstiltak for å fremme arbeidsmiljø - Nordreisa kommune		2015/2454
PS 4/16	Revisjon av permisjonsreglementet		2015/2560

PS 1/16 Referatsaker

Til Ordfører

Oslo desember 2015

 NORDREISA KOMMUNE	
Rådmannen	
wpi: ordfører, ass. rådm.	
09 DES 2015	
Ref kst, adm. us	
SAKSNR.	
LØPENR.	
DOK.NR.	ARK.KODE

### **Attførings- og Vekstbedriftene - Noen muligheter og utfordringer.**

Underskriverne av dette brevet organiserer bedriftene og arbeidstakerne innenfor denne sektoren. De fleste attførings – og vekstbedriftene er eid av kommunene og fylkeskommunene og er lokalisert i hele landet. Bedriftene har et definert samfunnsoppdrag om å bidra til at personer med nedsatt arbeidsevne og andre i ytterkanten av arbeidslivet får fotfeste i arbeidslivet. Dette kan skje gjennom tilrettelagte tilbud i tiltaksbedriftene, men i større og større grad også ved å løse folk til jobb i ordinært arbeidsliv gjennom god jobbmatch og tett oppfølging. Det samarbeides tett med Nav, myndighetene og næringslivet for å oppnå disse formål og hvert år kommer tusenvis av jobb på denne måten.

I tillegg til å være jobbspesialister for å få personer med store bistandsbehov i jobb for Nav, har disse bedriftene også utviklet sin kompetanse innenfor språkopplæring, arbeidsnorsk og kan på denne måte også utgjøre et supplement f.eks. i den jobben kommunene skal gjøre for flyktninger. Også på andre områder kan disse bedriftene med sin kompetanse delta i dugnaden for å øke arbeidstilknytningen for utsatte grupper f.eks. sosialhjelpsmottagere.

I mange kommuner brukes attførings og vekstbedriftene allerede sammen med kommunens ansatte for å bedre tilbudet til flere, men vi tør be flere kommuner om å vurdere også dette.

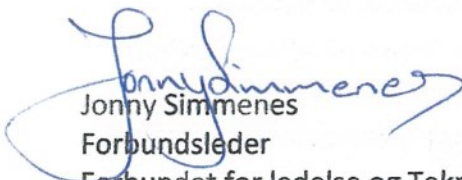
Både attførings og vekstbedriftene og de brukergrupper de representerer, er i en stor omstilling. Noen av endringene har vi som underskriver dette brevet vært pådrivere for og atter andre hilser vi velkommen som f.eks. om mer fokus på overgang til jobb, mer samarbeid med næringslivet, økt effektivitet i tiltaksgjennomføringen og sammenslåing av tiltak. Vi ser likevel at det nye anbudssystemet for deler av feltet fører til mer monopolisering i hvert fylke og at store aktører trumfer mindre og også nye ideelt eide aktører og hvor pris til syvende og sist blir avgjørende. Selv om denne endringen er vedtatt, våger vi likevel å reise en bekymring for nedbygging av kompetansemiljøer og at de med størst behov for arbeidsrettede tilbud, ofres til fordel for dem som står nærmere arbeidslivet. Vi har likevel et håp om at det nye og sammenslåtte AFT-tiltaket (Arbeidsforberedende Trening) kan bøte på noe av dette.


Regjeringen har også signalisert at den vil utrede VTA-tiltaket med sikte på overføring til kommunene. Kommunene vil helt sikkert gjøre sitt ytterste for de sårbare gruppene som deltar på dette tiltaket, men vi er sterkt bekymret for at man i en situasjon med stadig større press på kommuneøkonomien, økt ledighet og økende tilstrømning av flyktninger vil disse brukergruppene kunne bli en salderingspost.


Når vi både fra arbeidsgiver og arbeidstakersiden tilskriver ordførere handler det ikke om mistillit til kommunene, men snarere om hvordan arbeidsmarkedspolitikken for de mest utsatte gruppene skal organiseres. Vi er tilhengere av endringer for ytterligere å bedre tilbudet for brukergruppene innenfor VTA-tiltaket, men mener at dette tiltaket må behandles på lik linje med alle andre tiltak for å få folk i jobb.

Vi har i Norge siden 1980-1990-tallet hatt en arbeidsmarkedspolitik som favner alle mennesker som ønsker arbeid. Nå kan det synes som disse normaliserings- og integreringsverdiene settes under press. Tilbud for arbeidssøkere med store vansker for å få seg en jobb skal ikke lenger ha Stortingets beskyttelse og oppmerksomhet i motsetning til personer med langt bedre forutsetninger for å få en jobb. Vi kan ikke fri oss fra at det ligger en diskriminering av de aller mest utsatte tiltaksdeltakerne som gjør en jobb med minimalt sykefravær, men som det normalt sett ikke er plass til i det såkalte normale arbeidslivet.

Vi ber om at dere som øverste tillitsvalgte i kommunene tenker gjennom disse spørsmål for eventuelt å bidra til at arbeidsmarkedstiltak som VTA-tiltaket og det nye AFT-tiltaket blir en del av den statlige arbeidsmarkedspolitikken for å få flere i jobb og færre i passivitet. De samfunnsmessige og menneskelige gevinstene er store.

  
Jonny Simmenes  
Forbundsleder  
Forbundet for ledelse og Teknikk

  
Steinar Krogstad  
Nestleder  
Fellesforbundet

  
Jan Olav Brekke  
Forbundsleder  
Lederne

  
Dag Sandvik  
Direktør  
Arbeidsgiverforening for  
Vekst- og attføringsbedrifter

  
Johan Martin Leikvoll  
Direktør  
Attføringsbedriftene  
NHO Service





**FAGFORBUNDET**

414 Nordreisa

 NORDREISA KOMMUNE	
25 NOV 2015	
SAKSNR.	
LØPENR.	
DOK.NR.	ARK.KODE

Ordfører Øyvind Evanger  
Nordreisa kommune

Storslett 24.11.15

### Godtgjøring for deltakelse i administrasjonsutvalget

Fagforbundet Nordreisa har i styremøte 24.11.15, godkjent hovedtillitsvalgt Beate Helen Severinsen sitt ønske om å si fra seg godtgjøring for deltakelse i administrasjonsutvalget.

Beate begrunner sin avgjørelse med at hun som hovedtillitsvalgt for Fagforbundet er frikjøpt i 80% av sin stilling som renholdsoperatør/leder, for å jobbe med de sakene som utvalget behandler. Det medfører derfor lite ekstra arbeid å sette seg inn i sakspapirene, da hun anser dette som en del av sitt verv.

Hovedtillitsvalgte lønnes av Nordreisa kommune.

Den økonomiske situasjonen til Nordreisa kommune er en tungtveiende grunn til at HTV velger å si fra seg sin godtgjøring.

Fagforbundet Nordreisa 414  
styret

Postadresse:  
9151 Storslett

Telefon:  
7777 0881  
91549442

E-mail:  
fagforbundet@nordreisa.kommune.no



Wenche Johannessen  
Hovedveien 30  
9152 SØRKJOSEN

**Delegert vedtak**  
**Delegert utvalg rådmann - nr. 248/15**

<b>Deres ref:</b>	<b>Vår ref (bes oppgitt ved svar):</b>	<b>Løpenr.</b>	<b>Arkivkode</b>	<b>Dato</b>
	2015/999-4	10801/2015	27.07.1967	30.12.2015

### Permisjon

#### Saksopplysninger:

Wenche Johannessen har fått tilbud om 100 % fast stilling som virksomhetsleder, renhold. Hun er fast tilsatt som renholder, for tida ved Moan skole, og søker den 13.12.15 om ett års permisjon fra denne stillinga. Søknaden begrunnes med at hun i første omgang ønsker å prøve seg i lederstillinga.

Sektorleder Dag Funderud anbefaler at permisjon blir gitt.

#### Vurdering:

I utgangspunktet ønsker vi å unngå at egne fast ansatte gis permisjon for å «prøve seg ut» i annen fast stilling. Hvert tilfelle vurderes likevel særskilt.

#### Vedtak:

På bakgrunn av en helhetlig vurdering av behov og kompetanse, gis Wenche Johannessen ett års permisjon uten lønn fra sin stilling som renholder.

Med vennlig hilsen

Aud Hamnvik Hanssen  
Personalkonsulent

#### Interne kopi mottakere:

Dag Funderud      Utviklingsavdeling  
Linda Severinsen      Økonomiavdeling



Postadresse:  
Postboks 174, N- 9156 Storslett  
E-post:  
postmottak@nordreisa.kommune.no

Besøksadresse:  
Sentrum 17  
Internett:  
www.nordreisa.kommune.no

Telefon: + 47 77 77 07 00  
Telefaks: + 47 77 77 07 01

Bankkonto: 4740.05.03954  
Org.nr: 943 350 833







Nordreisa kommune  
Rådmannens stab



Algeir Røyland  
Røyelveien 24  
9151 STORSLETT

<b>Deres ref:</b>	<b>Vår ref (bes oppgitt ved svar):</b>	<b>Løpenr.</b>	<b>Arkivkode</b>	<b>Dato</b>
	2015/2074-6	10243/2015	13.11.58	04.12.2015

### Svar - Oppsigelse av stilling som assistent ved Høgegga boliger

Vi har mottatt ditt skriv av 30.11.15 der du sier opp din stilling i Nordreisa kommune.

Oppsigelsen tas til etterretning, fratredelse 29.2.16, eller etter avtale med nærmeste leder.

Nordreisa kommune takker for samarbeidet og ønsker deg lykke til videre!  
Vedlagt følger tilbud om fortsettelsesforsikring i KLP.

Med vennlig hilsen

Aud Hamnvik Hanssen  
Personalkonsulent

Vedlegg

Interne kopi mottakere:

Britt Bendiksen	Høgegga
Bodil Alida Mikkelsen	Helse- og omsorg
Janne Birgit Jørgensen	Økonomiavdeling

Postadresse:  
Postboks 174, N- 9156 Storslett  
E-post:  
postmottak@nordreisa.kommune.no

Besøksadresse:  
Sentrum 17  
Internett:  
www.nordreisa.kommune.no

Telefon: + 47 77 77 07 00  
Telefaks: + 47 77 77 07 01

Bankkonto: 4740.05.03954  
Org.nr: 943 350 833



Nordreisa kommune  
Rådmannens stab



Kitty Alice Lokøy Bøyum  
Hansabakken 8  
9151 STORSLETT

<b>Deres ref:</b>	<b>Vår ref (bes oppgitt ved svar):</b>	<b>Løpenr.</b>	<b>Arkivkode</b>	<b>Dato</b>
	2015/721-9	10492/2015	08.03.1965	14.12.2015

### Svar - Oppsigelse av stilling som sykepleier ved Høgegga omsorgsboliger

Vi har mottatt ditt skriv av 7.12.15 der du sier opp din deltidsstilling ved Høgegga omsorgsboliger, for å gå inn i 100 % stilling ved annet arbeidssted i Nordreisa kommune.

Oppsigelsen tas til etterretning. Vi ønsker lykke til i ny stilling og på nytt arbeidssted!

Med vennlig hilsen

Aud Hamnvik Hanssen  
Personalkonsulent

Interne kopi mottakere:

Britt Bendiksen	Høgegga
Janne Birgit Jørgensen	Økonomiavdeling
Bodil Alida Mikkelsen	Helse- og omsorg

Postadresse:  
Postboks 174, N- 9156 Storslett  
E-post:  
postmottak@nordreisa.kommune.no

Besøksadresse:  
Sentrum 17  
Internett:  
www.nordreisa.kommune.no

Telefon: + 47 77 77 07 00  
Telefaks: + 47 77 77 07 01

Bankkonto: 4740.05.03954  
Org.nr: 943 350 833



Heidi Berg Hansen  
Vierveien 1  
9151 STORSLETT

**Delegert vedtak**  
**Delegert utvalg rådmann - nr. 247/15**

Deres ref:	Vår ref (bes oppgitt ved svar):	Løpenr.	Arkivkode	Dato
	2015/2536-4	10546/2015	12.02.1964	16.12.2015

### Svar –Revurdering av søknad om permisjon

#### Saksopplysninger:

Heidi Berg Hansen fikk i vedtak 219/15 tilbud om 30 % fast stilling som sykepleier ved dialysen. Hun har fra før 95 % fast stilling som sykepleier i hjemmesykepleien. I arbeidsavtalen, 30 % st., legges det opp til at Heidi Berg Hansen sier opp 25 % av stillinga ved hjemmesykepleien. Hun søkte likevel om permisjon fra 25 % av stillinga i hjemmesykepleien, men fikk i vedtak 236/15 avslag på søknaden.

Dette avslaget oppgir Heidi Berg Hansen som årsak, når hun i e-post av 13.12 takker nei til tilbudet om 30 % stilling.

Leder DMS ber om at permisjonssøknaden blir tatt opp til ny vurdering. Dette fordi det over lang tid har vært gjort forsøk på rekruttering til denne stillinga knytta til dialysen og fordi virksomhetsleder for hjemmetjenesten oppgir å ikke ha problemer med å skaffe vikar i 25 % stilling.

#### Vurderinger:

Etter å ha vurdert saka på nytt, tilrår sektorleder Bodil Mikkelsen at permisjon gis for et halvt år. Rådmannen følger sektorleders anbefaling og vil innvilge permisjon i 6 måneder.

**Vedtak:**

Fra oppstart i 30 % stilling ved dialysen, gis Heidi Berg Hansen permisjon uten lønn fra 25 % av stillinga som sykepleier i hjemmesykepleien.

Permisjonen gis for et halvt år fra oppstart i 30 % stilling ved dialysen.

Med vennlig hilsen

Aud Hamnvik Hanssen  
Personalkonsulent

Interne kopi mottakere:

Bodil Alida Mikkelsen	Helse- og omsorg
Aina Karoline Hagen	Distrikts medisinsk senter
Janne Birgit Jørgensen	Økonomiavdeling



Heidi E. Berg Hansen  
Viervn. 1  
9151 STORSLETT

**Delegert vedtak**  
**Delegert utvalg rådmann - nr. 236/15**

Deres ref:	Vår ref (bes oppgitt ved svar):	Løpenr.	Arkivkode	Dato
	2015/2536-2	10250/2015	12.02.1964	07.12.2015

**Svar - Søknad om permisjon fra del av stilling ved hjemmesykepleien**

**Saksopplysninger:**

Heidi Berg Hansen er fast ansatt i 95 % st. som sykepleier, for tida i hjemmesykepleien. Hun har vært fast ansatt i Nordreisa kommune sida desember 2000.

Etter å ha søkt på 30 % fast stilling som sykepleier ved dialyseavdeling, fikk hun tilbud om stillinga i sak 15/2407, vedtak 219/15.

I skriv av 28.11.15 søker Heidi Berg Hansen om 25 % permisjon i ett år, i 2016, fra sin stilling ved hjemmesykepleien. Søknaden begrunnes med at hun ønsker å se om deltidsstillingen ved dialyseavdelingen innfrir hennes forventninger, og at dersom den ikke gjør det kan hun komme tilbake til 95 % stilling i hjemmesykepleien.

Sektorleder anbefaler ikke permisjon.

I reglementet pkt 4.1, heter det blant annet at det som hovedregel ikke innvilges permisjon ved overgang til annen stilling i eller utenfor kommunen for ansatte med kortere ansettelsestid enn 2 år.

Ved revisjon av permisjonsreglementet, i april 2013, signaliserte administrasjonsutvalget at det forventes en mer restriktiv handtering av permisjonssøknader.

**Vurderinger:**

Av erfaring vet man at det er vanskeligere å rekruttere til et vikariat enn til en fast stilling.

Derfor er det naturlig å anta at det vil bli svært vanskelig å få kvalifiserte søkere til et årsvikariat i 25 % stilling. Samtidig er det kjent at det er ledig en fast 50 % stilling som sykepleier i hjemmetjenesten. Arbeidsgiver ser her en mulighet til å slå sammen to deltidsstillinger, da en sammenslåing ikke hindres av turnus/helg. En 75 % fast stilling som sykepleier, vil trolig være enklere å få besatt enn alternativene 50 % fast/25 % vikariat.

På bakgrunn av en helhetlig vurdering, basert på sektorleders uttalelse, anledning til å slå sammen to deltidsstillinger og ut fra at det ikke er ønskelig at én ansatt skal «sitte på» flere faste stillinger, vil rådmannen avslå søknaden om permisjon.

**Vedtak:**

På bakgrunn av en helhetlig vurdering, avslås Heidi Berg Hansen sin søknad om permisjon.

Med vennlig hilsen

Aud Hamnvik Hanssen  
Personalkonsulent

Interne kopi mottakere:  
Bodil Alida Mikkelsen Helse- og omsorg  
Haldis Olsen Hjemmetjenester





Kari Bergmo  
Hansabakken 4  
9151 STORSLETT

**Delegert vedtak**  
**Delegert utvalg rådmann - nr. 238/15**

<b>Deres ref:</b>	<b>Vår ref (bes oppgitt ved svar):</b>	<b>Løpenr.</b>	<b>Arkivkode</b>	<b>Dato</b>
	2015/627-42	10295/2015	223	07.12.2015

**Svar - Søknad om refusjon for utgifter til terminalbrille**

**Saksopplysninger:**

Kari Bergmo er fast tilsatt i 60 % stilling som førstesekretær i Nordreisa kommune.

I skriv av 3.12.15 ber hun om dekning av utgifter, kr 6.105,-, til terminalbrille som hun må bruke i forbindelse med arbeidsoppgaver hun utfører ved dataskjerm.

Det foreligger også bekreftelse fra optiker på at hun har behov for terminalbrille når hun arbeider ved dataskjerm. Bekreftelsen er en forutsetning for refusjon av utgifter til terminalbrille, som har en annen styrke enn den brillen som eventuelt brukes for annen korrigerende synet.

AMU vedtok i sak 6/06 retningslinjer for anskaffelse av briller for skjermarbeid. Vedtaket sier at Nordreisa kommune dekker utgifter til terminalbrille med inntil kr 1.500,- for innfatning, i tillegg dekkes utgiftene til synsundersøkelse og glass. Med bakgrunn i reglementet, og kvittering for utgifter til anskaffelse av terminalbrille, dekkes utgiftene med kr 5.910,-.

**Vedtak:**

Kari Bergmo får dekket kr 5.910,- for utgifter ved kjøp av terminalbrille. Utgiften dekkes over ansvar 130.

Med vennlig hilsen

Aud Hamnvik Hanssen  
Personalkonsulent

Interne kopi mottakere:

Rita Toresen      Økonomiavdeling  
Linda Severinsen   Økonomiavdeling



Silja Nordstrøm  
Bjørkløysvingen  
9152 SØRKJOSEN

**Delegert vedtak**  
**Delegert utvalg rådmann - nr. 237/15**

<b>Deres ref:</b>	<b>Vår ref (bes oppgitt ved svar):</b>	<b>Løpenr.</b>	<b>Arkivkode</b>	<b>Dato</b>
	2015/627-41	10260/2015	223	04.12.2015

**Svar - Søknad om refusjon av utgifter til terminalbrille**

**Saksopplysninger:**

Silja Nordstrøm er fast tilsatt i 100 % stilling som veileder, NAV kommune.

I skriv av 2.12.15 søker hun om dekning av utgifter, kr 5.655,-, til terminalbrille som hun må bruke i forbindelse med arbeidsoppgaver hun utfører ved dataskjerm.

Det foreligger også bekreftelse fra optiker på at hun har behov for terminalbrille. Bekreftelsen er en forutsetning for refusjon av utgifter til terminalbrille, som har annen styrke enn den brillen som eventuelt brukes for annen korrigerende av synet.

AMU vedtok i sak 6/06 retningslinjer for anskaffelse av briller for skjermarbeid. Vedtaket sier at Nordreisa kommune dekker utgifter til terminalbrille med inntil kr 1.500,- for innfatning, i tillegg dekkes utgiftene til synsundersøkelse og glass. Med bakgrunn i reglementet, og kvittering for utgifter til anskaffelse av terminalbrille, dekkes utgiftene med kr 5.510,-.

**Vedtak:**

Silja Nordstrøm får dekket kr 5.510,- for utgifter ved kjøp av terminalbrille. Utgiften dekkes over ansvar 360.

Med vennlig hilsen

Aud Hamnvik Hanssen  
Personalkonsulent

Kopi til:  
Roy Hugo Johansen, leder NAV (e-)

Interne kopi mottakere:  
Linda Severinsen Økonomiavdeling



«MOTTAKERNAVN»  
«ADRESSE»  
«POSTNR» «POSTSTED»  
  
«KONTAKT»

**Delegert vedtak**  
**Delegert utvalg rådmann - nr. 239/15**

Deres ref:	Vår ref (bes oppgitt ved svar):	Løpenr.	Arkivkode	Dato
«REF»	2015/2419-12	10364/2015	410	09.12.2015

**Svar - tilkallingsvikarer/sjåfører id 103**

**Saksopplysninger:**

Nordreisa kommune, anleggsdrift, har behov for tilkallingsvikarer for vintervedlikehold av veier. Dette har vært gjort kjent eksternt ved annonsering. Ved søknadsfristens utløp hadde 8 søkere meldt sin interesse.

Inngåtte brøytekontrakter gjelder ut april 2017, listen med tilkallingsvikarer vil gjelde for samme tidsrom.

Virksomhetsleder Hilde Henriksen har i samråd med tillitsvalgte satt opp fire av søkerne som aktuelle tilkallingsvikarer.

**Vedtak:**

På bakgrunn av en helhetlig vurdering av behov og kompetanse settes følgende opp på rangert liste for tilkallingsvikarer, vintervedlikehold av veier, gjeldende ut april 2017:

1. John-Eivind Olaisen
2. Roar Giswold
3. Rolf Jensen
4. Kim André Strandheim

Det vil bli tatt kontakt ved behov. Godtgjøring etter tariff og timeliste.

Med vennlig hilsen

Aud Hamnvik Hanssen  
Personalkonsulent

Likelydende brev sendt til:

John-Eivind Olaisen   Vierveien 17  
Roar Giswold         Kildalveien 940  
Rolf Jensen            Veibakken 1  
Kim André Strandheim   Kålheim

STORSLETT  
STORSLETT  
STORSLETT  
STORSLETT

Interne kopi mottakere:

Hilde Henriksen    Teknisk avdeling  
Dag Funderud        Utviklingsavdeling  
Linda Severinsen    Økonomiavdeling





Øyvind Tomassen  
Rotsundveien 950  
9153 ROTSUND

**Delegert vedtak**  
**Delegert utvalg rådmann - nr. 7/16**

<b>Deres ref:</b>	<b>Vår ref (bes oppgitt ved svar):</b>	<b>Løpenr.</b>	<b>Arkivkode</b>	<b>Dato</b>
	2015/2252-29	164/2016	411	08.01.2016

**Tilsetting i 28 % fast stilling som assistent, id 92**

**Saksopplysninger:**

28 % fast stilling som assistent vært lyst ut eksternt. Arbeidssted er for tida Guleng bofelleskap. Stillinga innebærer arbeid to helger på 6 uker og tredelt turnus.

Ved søknadsfristens utløp hadde 24 søkere meldt sin interesse.

Saka ble drøfta i møte mellom ledere og tillitsvalgte den 5.1.16.

Følgende deltok: Sektorleder Bodil Mikkelsen, virksomhetslederne Gunn A. Næss, Elin Vangen, Haldis Olsen, Åshill Fredriksen, Britt Bendiksen og Anja Båtnes, tillitsvalgte v/Beate Severinsen (Fagforbundet) og Sissel Elveskog (Delta) og personalkonsulenten.

**Vurderinger:**

På bakgrunn av en helhetlig vurdering av behov og kompetanse, var det enighet om at Øyvind Tomassen bør tilbys stillinga. Reserve: Ababaayee Haailuu.

**Vedtak:**

På bakgrunn av en helhetlig vurdering av behov og kompetanse, tilsettes Øyvind Tomassen i 28 % fast stilling som assistent. Reserve: Ababaayee Haailuu.

Med vennlig hilsen

Aud Hamnvik Hanssen  
Personalkonsulent

*Vedlagt følger to eksemplarer av arbeidsavtalen. Vi ber om at du snarest, og senest innen 8 dager, returnerer ett underskrevet eksemplar til **Nordreisa kommune, servicetorget, postboks 174, 9156 Storslett**. Hvis du ikke ønsker å takke ja til dette tilbudet, ber vi deg likevel gi oss en tilbakemelding, f.eks ved at du returnerer avtalen med en skriftlig merknad om at du takker nei til jobbtilbudet.*

Interne kopi mottakere:

Åshill Fredriksen	Guleng
Bodil Alida Mikkelsen	Helse- og omsorg
Janne Birgit Jørgensen	Økonomiavdeling



## ARBEIDSAVTALE

- 1 **Navn/adresse:** Øyvind Tomassen, Rotsundveien 950, 9153 Rotsund  
**Person-/ressursnr:** 3.7.85  
  
er etter del.vedtak 7/16 den 8.1.16 ansatt i annen stilling i Nordreisa kommune, og har inngått følgende arbeidsavtale med kommunen:
- 2 **Arbeidssted for tiden:** Guleng bofellesskap  
Det tas forbehold om at arbeidssted kan endres ved behov.
- 3 **Arbeidets art (tittel eller stilling):** Assistent  
Innenfor rammen av arbeidsreglement og tariffavtale kan kommunen når forholdene gjør det nødvendig, sette deg til annet arbeid enn det som nevnes over.
- 4 **Stillingen tiltres:** Etter avtale
- 5 **Tilsettingsforhold**  
 Fast tilsetting
- 6 **Prøvetid**
- 7 **Oppsigelsesfrist:** Gjensidig oppsigelsestid som fastsatt i HTA § 3: 3 måneder
- 8 **Lønn m.m:**  
Lønn og annen godtgjørelse ved tiltredelse i henhold til gjeldende tariffavtale:  
Årslønn i 100 % st. kr. 286.000,-, i 28 % st. kr 80.100,-.  
Lønn utbetales den 12. i hver måned  
Budsjettpost.....Annet.....  
Ved feil utbetalt lønn, kan lønnsutbetaler foreta nødvendige justeringer neste lønningsdag
- 9 **Ferie:** Ferie og feriepenger i henhold til ferieloven og Hovedtariffavtalen
- 10 **Arbeidstid:** Normalarbeidstid i henhold til gjeldende tariffavtale, arbeidstid og fleksitidsregl.
- 11 **Stillingsstørrelse:** 28 %

12 Arbeidsforholdet reguleres av Hovedavtalen, Hovedtariffavtalen og sentrale tariffavtaler som er inngått i kommunal sektor, samt lokale avtaler inngått med hjemmel i Hovedtariffavtalen og tilsetnings-/personalreglement for Nordreisa kommune

13 **Politiattest**

Helsepersonell som skal yte helsehjelp til barn eller personer med utviklingshemming (lov om helsepersonell § 3-1, femte ledd), og andre som er i kontakt med barnehagebarn og barn i grunnskole, har plikt til å legge fram politiattest ved tilbud om stilling og ved inngåelse av avtale om å yte helsehjelp.

Politiattest forevist, dato:.....

Sted/dato  
Storslett 8. januar 2016

.....  
for rådmannen

14 **Taushetserklæring**

Undertegnede erklærer herved å ville bevare taushet etter forvaltningslovens § 13 til 13e. Jeg er kjent med at brudd på taushetsplikten er straffbart i henhold til straffelovens § 121.

Taushetsplikten gjelder også etter at vedkommende har avsluttet tjenesten eller arbeidet. Han/hun kan heller ikke utnytte opplysningene som nevnt i denne paragraf i egen virksomhet eller i tjeneste/arbeid for andre.

15 Inngåelse av denne avtalen er samtidig oppsigelse av 21,13 % stilling som assistent ved Guleng bofellesskap.

Jeg bekrefter at jeg tar stillingen på de ovennevnte betingelser, og kan tiltre.....

Sted/dato

.....  
arbeidstakers underskrift

Denne arbeidsavtalen er skrevet i to eksemplarer.  
Arbeidsgiver og arbeidstaker beholder ett eksemplar hver.



Nordreisa kommune  
Rådmannens stab



Renate Fyhn  
Reisadalen 359  
9151 STORSLETT

**Delegert vedtak**  
**Delegert utvalg rådmann - nr. 6/16**

<b>Deres ref:</b>	<b>Vår ref (bes oppgitt ved svar):</b>	<b>Løpenr.</b>	<b>Arkivkode</b>	<b>Dato</b>
	2015/2422-15	156/2016	411	08.01.2016

**Tilsetting i 80 % fast stilling som helsefagarbeider - id 104**

**Saksopplysninger:**

**Vurderinger:**

**Vedtak:**

**Klageadgang**

*Vedtaket kan påklages til [[Klikk her og skriv klageinstans](#)]. Klagefristen er 3 uker regnet fra den dagen da brevet kom fram til påført adressat. Det er tilstrekkelig at klagen er postlagt innen fristens utløp.*

*Klagen skal sendes skriftlig til den som har truffet vedtaket, angi vedtaket det klages over, den eller de endringer som ønskes, og de grunner du vil anføre for klagen. Dersom du klager så sent at det kan være uklart for oss om du har klaget i rett tid, bes du også oppgi når denne melding kommer frem.*

Med vennlig hilsen

  
Postadresse:  
Postboks 174, N- 9156 Storslett  
E-post:  
postmottak@nordreisa.kommune.no

Besøksadresse:  
Sentrum 17  
Internett:  
www.nordreisa.kommune.no

Telefon: + 47 77 77 07 00  
Telefaks: + 47 77 77 07 01

Bankkonto: 4740.05.03954  
Org.nr: 943 350 833

Aud Hamnvik Hanssen  
Personalkonsulent

*Dette dokumentet er produsert elektronisk, og har derfor ingen signatur.*

Interne kopi mottakere:  
Bodil Alida Mikkelsen Helse- og omsorg  
Haldis Olsen Hjemmetjenester  
Janne Birgit Jørgensen Økonomiavdeling





## ARBEIDSAVTALE

- 1 **Navn/adresse:** Renate Fyhn, Reisadalen 359, 9151 Storslett  
**Person-/ressursnr:** 19.10.74

er etter del.vedtak 6/16 den 8.1.16 ansatt i annen stilling i Nordreisa kommune, og har inngått følgende arbeidsavtale med kommunen:

- 2 **Arbeidssted for tiden:** Hjemmetjenesten  
Det tas forbehold om at arbeidssted kan endres ved behov.
- 3 **Arbeidets art (tittel eller stilling):** Helsefagarbeider  
Innenfor rammen av arbeidsreglement og tariffavtale kan kommunen når forholdene gjør det nødvendig, sette deg til annet arbeid enn det som nevnes over.
- 4 **Stillingen tiltres:** Etter avtale
- 5 **Tilsettingsforhold**  
 Fast tilsetting
- 6 **Prøvetid**
- 7 **Oppsigelsesfrist:** Gjensidig oppsigelsestid som fastsatt i HTA § 3: 3 måneder
- 8 **Lønn m.m:**  
Lønn og annen godtgjørelse ved tiltredelse i henhold til gjeldende tariffavtale:  
Årslønn i 100 % st. kr 398.900,-, i 80 % st. kr 319.120,-.  
Lønn utbetales den 12. i hver måned  
Budsjettpost.....Annet.....  
Ved feil utbetalt lønn, kan lønnsutbetaler foreta nødvendige justeringer neste lønningsdag
- 9 **Ferie:** Ferie og feriepenger i henhold til ferieloven og Hovedtariffavtalen
- 10 **Arbeidstid:** Normalarbeidstid i henhold til gjeldende tariffavtale, arbeidstid og fleksitidsregl.
- 11 **Stillingsstørrelse:** 80 %

12 Arbeidsforholdet reguleres av Hovedavtalen, Hovedtariffavtalen og sentrale tariffavtaler som er inngått i kommunal sektor, samt lokale avtaler inngått med hjemmel i Hovedtariffavtalen og tilsettings-/personalreglement for Nordreisa kommune

13 **Politiattest**

Helsepersonell som skal yte helsehjelp til barn eller personer med utviklingshemming (lov om helsepersonell § 3-1, femte ledd), og andre som er i kontakt med barnehagebarn og barn i grunnskole, har plikt til å legge fram politiattest ved tilbud om stilling og ved inngåelse av avtale om å yte helsehjelp.

Politiattest forevist, dato:.....

Sted/dato  
Storslett 8. januar 2016

.....  
for rådmannen

14 **Taushetserklæring**

Undertegnede erklærer herved å ville bevare taushet etter forvaltningslovens § 13 til 13e. Jeg er kjent med at brudd på taushetsplikten er straffbart i henhold til straffelovens § 121.

Taushetsplikten gjelder også etter at vedkommende har avsluttet tjenesten eller arbeidet. Han/hun kan heller ikke utnytte opplysningene som nevnt i denne paragraf i egen virksomhet eller i tjeneste/arbeid for andre.

15 Inngåelse av denne avtalen er samtidig oppsigelse av 70 % stilling som hjelpepleier, hjemmesykepleien.

Jeg bekrefter at jeg tar stillingen på de ovennevnte betingelser, og kan tiltre.....

Sted/dato  
.....

.....  
arbeidstakers underskrift

Denne arbeidsavtalen er skrevet i to eksemplarer.  
Arbeidsgiver og arbeidstaker beholder ett eksemplar hver.



Miriam Bakkehaug Karlsen  
Nappenvegen 9  
9151 STORSLETT

**Delegert vedtak**  
**Delegert utvalg rådmann - nr. 246/15**

Deres ref:	Vår ref (bes oppgitt ved svar):	Løpenr.	Arkivkode	Dato
	2015/959-4	10530/2015	05.10.82	15.12.2015

**Tilsetting i fast 10,56 % stilling som fagarbeider, helse og omsorg**

**Saksopplysninger:**

Miriam Bakkehaug Karlsen har vært ansatt i 10,56 % vakant stilling som omsorgsarbeider siden 1.9.14. Gjeldende arbeidsavtale går til 29.2.16. Arbeidssted er for tida Sonjatun sykestue.

På bakgrunn av AML § 14-9, f, har hun nå krav på fast tilsetting i stillinga, slik hun ber om i skriv av 26.11.15.

Leder Aina K. Hagen bekrefter ledig stilling og stillingsstørrelse.

**Vedtak:**

På bakgrunn av en helhetlig vurdering og AML § 14-9, f, tilsettes Miriam Bakkehaug Karlsen i fast 10,56 % stilling som omsorgsarbeider/helsefagarbeider.

Med vennlig hilsen

Aud Hamnvik Hanssen  
Personalkonsulent

Postadresse:  
Postboks 174, N- 9156 Storslett  
E-post:  
postmottak@nordreisa.kommune.no

Besøksadresse:  
Sentrum 17  
Internett:  
www.nordreisa.kommune.no

Telefon: + 47 77 77 07 00  
Telefaks: + 47 77 77 07 01

Bankkonto: 4740.05.03954  
Org.nr: 943 350 833

*Vedlagt følger to eksemplarer av arbeidsavtalen. Vi ber om at du snarest, og senest innen 8 dager, returnerer ett underskrevet eksemplar til **Nordreisa kommune, servicetorget, postboks 174, 9156 Storslett**. Hvis du ikke ønsker å takke ja til dette tilbudet, ber vi deg likevel gi oss en tilbakemelding, f.eks ved at du returnerer avtalen med en skriftlig merknad om at du takker nei til jobbtilbudet. Vi håper du tar imot tilbudet. Du er velkommen, og vi ønsker lykke til!*

Interne kopi mottakere:

Aina Karoline Hagen    Distrikts medisinsk senter  
Janne Birgit Jørgensen    Økonomiavdeling



## ARBEIDSAVTALE

- 1 **Navn/adresse:**.....  
**Person-/ressursnr:**.....
- er etter del.vedtak..... den.....ansatt i Nordreisa kommune, og har inngått følgende arbeidsavtale med kommunen:
- 2 **Arbeidssted for tiden:**.....  
Det tas forbehold om at arbeidssted kan endres ved behov.
- 3 **Arbeidets art (tittel eller stilling):**.....  
Innenfor rammen av arbeidsreglement og tariffavtale kan kommunen når forholdene gjør det nødvendig, sette deg til annet arbeid enn det som nevnes over.
- 4 **Stillingen tiltres:**.....
- 5 **Tilsetningsforhold**  
 Fast tilsetting  
 Midlertidig tilsetting  
Begrunnelse..... Varighet.....  
 Vikariat for..... Varighet.....  
 Arbeidsmarkedstiltak.....  
 Åremål..... Hjemmel..... Varighet.....
- 6 **Prøvetid:**..... måneder fra tiltredelse.  
I prøvetiden er det en gjensidig oppsigelsesfrist på 14 dager. Eventuelt sykefravær vil bli lagt til prøvetiden.
- 7 **Oppsigelsesfrist:** Gjensidig oppsigelsestid som fastsatt i HTA § 3: 3 måneder
- 8 **Lønn m.m:**  
Lønn og annen godtgjørelse ved tiltredelse i henhold til gjeldende tariffavtale:  
Årslønn..... Lønn utbetales den 12. i hver måned  
Budsjettpost.....Annet.....  
Ved feil utbetalt lønn, kan lønnsutbetaler foreta nødvendige justeringer neste lønningdag
- 9 **Ferie:** Ferie og feriepenger i henhold til ferieloven og Hovedtariffavtalen
- 10 **Arbeidstid:** Normalarbeidstid i henhold til gjeldende tariffavtale, arbeidstid og fleksitidsregl.
- 11 **Stillingsstørrelse:**.....

12 Arbeidsforholdet reguleres av Hovedavtalen, Hovedtariffavtalen og sentrale tariffavtaler som er inngått i kommunal sektor, samt lokale avtaler inngått med hjemmel i Hovedtariffavtalen og tilsettings-/personalreglement for Nordreisa kommune

13 **Politiattest**

Helsepersonell som skal yte helsehjelp til barn eller personer med utviklingshemming (lov om helsepersonell § 3-1, femte ledd), og andre som er i kontakt med barnehagebarn og barn i grunnskole, har plikt til å legge fram politiattest ved tilbud om stilling og ved inngåelse av avtale om å yte helsehjelp.

Politiattest forevist, dato:.....

Sted/dato  
Storslett.....

.....  
for rådmannen

14 **Taushetserklæring**

Undertegnede erklærer herved å ville bevare taushet etter forvaltningslovens § 13 til 13e. Jeg er kjent med at brudd på taushetsplikten er straffbart i henhold til straffelovens § 121.

Taushetsplikten gjelder også etter at vedkommende har avsluttet tjenesten eller arbeidet. Han/hun kan heller ikke utnytte opplysningene som nevnt i denne paragraf i egen virksomhet eller i tjeneste/arbeid for andre.

15 Inngåelse av denne avtalen er samtidig oppsigelse av ..... % stilling som  
..... ved/i.....

Jeg bekrefter at jeg tar stillingen på de ovennevnte betingelser, og kan tiltre.....

Sted/dato  
.....

.....  
arbeidstakers underskrift

Denne arbeidsavtalen er skrevet i to eksemplarer.  
Arbeidsgiver og arbeidstaker beholder ett eksemplar hver.



Wenche Johannessen  
Hovedveien 30  
9152 SØRKJOSEN

**Delegert vedtak**  
**Delegert utvalg rådmann - nr. 232/15**

Deres ref:	Vår ref (bes oppgitt ved svar):	Løpenr.	Arkivkode	Dato
	2015/2294-10	10146/2015	411	01.12.2015

**Tilsetting i fast 100 % stilling som virksomhetsleder, renhold - id 101**

**Saksopplysninger:**

Fast stilling, 100 %, som renholdsleder har vært lyst ut eksternt. Ved søknadsfristens utløp hadde 6 søkere meldt sin interesse. To søkere ble plukket ut for intervju.

Intervjuene ble gjennomført 24.11., følgende deltok: Sektorleder Dag Funderud, og tillitsvalgt fra Fagforbundet Beate Severinsen

**Vurderinger:**

På bakgrunn av en helhetlig vurdering av behov og kompetanse var det enighet om at Wenche Johannessen bør tilbys stillinga. Reserve: Sissel Thomasjord.

**Vedtak:**

På bakgrunn av en helhetlig vurdering av behov og kompetanse tilsettes Wenche Johannessen i 100 % fast stilling som renholdsleder. Reserve: Sissel Thomasjord.

Med vennlig hilsen

Aud Hamnvik Hanssen  
Personalkonsulent

*Vedlagt følger to eksemplarer av arbeidsavtalen. Vi ber om at du snarest, og senest innen 8 dager, returnerer ett underskrevet eksemplar til **Nordreisa kommune, servicetorget, postboks 174, 9156 Storslett**. Hvis du ikke ønsker å takke ja til dette tilbudet, ber vi deg likevel gi oss en tilbakemelding, f.eks ved at du returnerer avtalen med en skriftlig merknad om at du takker nei til jobbtilbudet. Vi håper du tar imot tilbudet. Du er velkommen, og vi ønsker lykke til!*

Interne kopi mottakere:

Dag Funderud      Utviklingsavdeling  
Linda Severinsen    Økonomiavdeling





## ARBEIDSAVTALE

- 1 **Navn/adresse:** Wenche Johannessen, Hovedveien 30, 9152 Sørkjosen  
**Person-/ressursnr:** 27.7.67  
  
er etter del.vedtak 232/15 den 1.12.15 ansatt i Nordreisa kommune, og har inngått følgende arbeidsavtale med kommunen:
- 2 **Arbeidssted for tiden:**  
Det tas forbehold om at arbeidssted kan endres ved behov.
- 3 **Arbeidets art (tittel eller stilling):** Virksomhetsleder, renhold  
Innenfor rammen av arbeidsreglement og tariffavtale kan kommunen når forholdene gjør det nødvendig, sette deg til annet arbeid enn det som nevnes over.
- 4 **Stillingen tiltres:** Etter avtale
- 5 **Tilsettingsforhold**  
 Fast tilsetting
- 6 **Prøvetid:** 3 måneder fra tiltredelse.  
I prøvetiden er det en gjensidig oppsigelsesfrist på 14 dager. Eventuelt sykefravær vil bli lagt til prøvetiden.
- 7 **Oppsigelsesfrist:** Gjensidig oppsigelsestid som fastsatt i HTA § 3: 3 måneder
- 8 **Lønn m.m:**  
Lønn og annen godtgjørelse ved tiltredelse i henhold til gjeldende tariffavtale:  
Årslønn..... Lønn utbetales den 12. i hver måned  
Budsjettpost.....Annet.....  
Ved feil utbetalt lønn, kan lønnsutbetaler foreta nødvendige justeringer neste lønningsdag
- 9 **Ferie:** Ferie og feriepenger i henhold til ferieloven og Hovedtariffavtalen
- 10 **Arbeidstid:** Normalarbeidstid i henhold til gjeldende tariffavtale, arbeidstid og fleksitidsregl.
- 11 **Stillingsstørrelse:** 100 %

12 Arbeidsforholdet reguleres av Hovedavtalen, Hovedtariffavtalen og sentrale tariffavtaler som er inngått i kommunal sektor, samt lokale avtaler inngått med hjemmel i Hovedtariffavtalen og tilsettings-/personalreglement for Nordreisa kommune

13 **Politiattest**

Helsepersonell som skal yte helsehjelp til barn eller personer med utviklingshemming (lov om helsepersonell § 3-1, femte ledd), og andre som er i kontakt med barnehagebarn og barn i grunnskole, har plikt til å legge fram politiattest ved tilbud om stilling og ved inngåelse av avtale om å yte helsehjelp.

Politiattest forevist, dato:.....

Sted/dato

Storslett.....

.....

for rådmannen

14 **Taushetserklæring**

Undertegnede erklærer herved å ville bevare taushet etter forvaltningslovens § 13 til 13e. Jeg er kjent med at brudd på taushetsplikten er straffbart i henhold til straffelovens § 121.

Taushetsplikten gjelder også etter at vedkommende har avsluttet tjenesten eller arbeidet. Han/hun kan heller ikke utnytte opplysningene som nevnt i denne paragraf i egen virksomhet eller i tjeneste/arbeid for andre.

15 Inngåelse av denne avtalen er samtidig oppsigelse av 100 % stilling som renholder.

Jeg bekrefter at jeg tar stillingen på de ovennevnte betingelser, og kan tiltre.....

Sted/dato

.....

.....  
arbeidstakers underskrift

Denne arbeidsavtalen er skrevet i to eksemplarer.  
Arbeidsgiver og arbeidstaker beholder ett eksemplar hver.



Nordreisa kommune  
Rådmannens stab



Anette Teigstad  
Reisadalen 818  
9151 STORSLETT

**Delegert vedtak**  
**Delegert utvalg rådmann - nr. 4/16**

<b>Deres ref:</b>	<b>Vår ref (bes oppgitt ved svar):</b>	<b>Løpenr.</b>	<b>Arkivkode</b>	<b>Dato</b>
	2015/2243-6	121/2016	411	07.01.2016

**Tilsetting i fast stilling, 100 %, som sykepleier - id 83**

**Saksopplysninger:**

**Vurderinger:**

**Vedtak:**

**Klageadgang**

*Vedtaket kan påklages til [[Klikk her og skriv klageinstans](#)]. Klagefristen er 3 uker regnet fra den dagen da brevet kom fram til påført adressat. Det er tilstrekkelig at klagen er postlagt innen fristens utløp.*

*Klagen skal sendes skriftlig til den som har truffet vedtaket, angi vedtaket det klages over, den eller de endringer som ønskes, og de grunner du vil anføre for klagen. Dersom du klager så sent at det kan være uklart for oss om du har klaget i rett tid, bes du også oppgi når denne melding kommer frem.*

Med vennlig hilsen

  
Postadresse:  
Postboks 174, N- 9156 Storslett  
E-post:  
postmottak@nordreisa.kommune.no

Besøksadresse:  
Sentrum 17  
Internett:  
www.nordreisa.kommune.no

Telefon: + 47 77 77 07 00  
Telefaks: + 47 77 77 07 01

Bankkonto: 4740.05.03954  
Org.nr: 943 350 833

Aud Hamnvik Hanssen  
Personalkonsulent

*Dette dokumentet er produsert elektronisk, og har derfor ingen signatur.*

Kopi til:  
Virksomhetsleder Gunn A. Næss (-e)

Interne kopi mottakere:  
Bodil Alida Mikkelsen Helse- og omsorg  
Janne Birgit Jørgensen Økonomiavdeling



## ARBEIDSAVTALE

- 1 **Navn/adresse:** Anette Teigstad, Reisadalen 818, 9151 Storslett  
**Person-/ressursnr:** 25.8.84  
  
er etter del.vedtak 4/16 den 7. januar 2016 ansatt i Nordreisa kommune, og har inngått følgende arbeidsavtale med kommunen:
- 2 **Arbeidssted for tiden:** Sonjatun sykehjem  
Det tas forbehold om at arbeidssted kan endres ved behov.
- 3 **Arbeidets art (tittel eller stilling):** Sykepleier  
Innenfor rammen av arbeidsreglement og tariffavtale kan kommunen når forholdene gjør det nødvendig, sette deg til annet arbeid enn det som nevnes over.
- 4 **Stillingen tiltres:** Etter avtale
- 5 **Tilsettingsforhold**  
 Fast tilsetting
- 6 **Prøvetid:** 3 måneder fra tiltredelse.  
I prøvetiden er det en gjensidig oppsigelsesfrist på 14 dager. Eventuelt sykefravær vil bli lagt til prøvetiden.
- 7 **Oppsigelsesfrist:** Gjensidig oppsigelsestid som fastsatt i HTA § 3: 3 måneder
- 8 **Lønn m.m:**  
Lønn og annen godtgjørelse ved tiltredelse i henhold til gjeldende tariffavtale:  
Årslønn kr 402.100,-. Lønn utbetales den 12. i hver måned  
Budsjettpost.....Annet.....  
Ved feil utbetalt lønn, kan lønnsutbetaler foreta nødvendige justeringer neste lønningsdag
- 9 **Ferie:** Ferie og feriepenger i henhold til ferieloven og Hovedtariffavtalen
- 10 **Arbeidstid:** Normalarbeidstid i henhold til gjeldende tariffavtale, arbeidstid og fleksitidsregl.
- 11 **Stillingsstørrelse:** 100 %

12 Arbeidsforholdet reguleres av Hovedavtalen, Hovedtariffavtalen og sentrale tariffavtaler som er inngått i kommunal sektor, samt lokale avtaler inngått med hjemmel i Hovedtariffavtalen og tilsettings-/personalreglement for Nordreisa kommune

13 **Politiattest**

Helsepersonell som skal yte helsehjelp til barn eller personer med utviklingshemming (lov om helsepersonell § 3-1, femte ledd), og andre som er i kontakt med barnehagebarn og barn i grunnskole, har plikt til å legge fram politiattest ved tilbud om stilling og ved inngåelse av avtale om å yte helsehjelp.

Politiattest forevist, dato:.....

Sted/dato  
Storslett 7. januar 2016

.....  
for rådmannen

14 **Taushetserklæring**

Undertegnede erklærer herved å ville bevare taushet etter forvaltningslovens § 13 til 13e. Jeg er kjent med at brudd på taushetsplikten er straffbart i henhold til straffelovens § 121.

Taushetsplikten gjelder også etter at vedkommende har avsluttet tjenesten eller arbeidet. Han/hun kan heller ikke utnytte opplysningene som nevnt i denne paragraf i egen virksomhet eller i tjeneste/arbeid for andre.

Jeg bekrefter at jeg tar stillingen på de ovennevnte betingelser, og kan tiltre.....

Sted/dato

.....

.....  
arbeidstakers underskrift

Denne arbeidsavtalen er skrevet i to eksemplarer.  
Arbeidsgiver og arbeidstaker beholder ett eksemplar hver.



# Nordreisa kommune

## Rådmannens stab



Aud Elisabeth Brøderud  
Tretten  
9151 STORSLETT

### Delegert vedtak

#### Delegert utvalg rådmann - nr. 242/15

Deres ref:	Vår ref (bes oppgitt ved svar):	Løpenr.	Arkivkode	Dato
	2015/1605-4	10415/2015	25.07.53	10.12.2015

### Tilsetting i vikariat - kommuneveterinær

#### Saksopplysninger:

To av kommuneveterinærene har fått forlenget omsorgspermisjon for små barn for hele 2016. Dette fører til behov for vikar i til sammen 33 % stilling for samme tidsrom.

Veterinær Aud Elisabeth Brøderud, som er fast ansatt i 22 % stilling, har fungert som vikar i en lengre periode.

Sektorleder Dag Funderud har avklart forlengelse av vikariat med tillitsvalgt og Brøderud.

#### Vedtak:

På bakgrunn av en helhetlig vurdering av behov og kompetanse tilsettes Aud Elisabeth Brøderud i 33 % stilling som kommuneveterinær, vikariat for perioden 1.1. – 31.12.16.

Med vennlig hilsen

Aud Hamnvik Hanssen  
Personalkonsulent

Postadresse:  
Postboks 174, N- 9156 Storslett  
E-post:  
postmottak@nordreisa.kommune.no

Besøksadresse:  
Sentrum 17  
Internett:  
www.nordreisa.kommune.no

Telefon: + 47 77 77 07 00  
Telefaks: + 47 77 77 07 01

Bankkonto: 4740.05.03954  
Org.nr: 943 350 833

Interne kopi mottakere:

Dag Funderud      Utviklingsavdeling

Linda Severinsen    Økonomiavdeling





## ARBEIDSAVTALE

- 1 **Navn/adresse:** Aud Elisabeth Brøderud, Tretten, 9151 Storslett  
**Person-/ressursnr:**25.7.53

Har etter del.vedtak 242/15 den 10.12.15 inngått følgende arbeidsavtale med Nordreisa kommune:

- 2 **Arbeidssted for tiden:** Veterinærkontoret i Sørkjosen og ute hos bønder  
Det tas forbehold om at arbeidssted kan endres ved behov.
- 3 **Arbeidets art (tittel eller stilling):** Kommuneveterinær  
Innenfor rammen av arbeidsreglement og tariffavtale kan kommunen når forholdene gjør det nødvendig, sette deg til annet arbeid enn det som nevnes over.
- 4 **Stillingen tiltres:** 1. januar 2016
- 5 **Tilsetningsforhold**
- Vikariat for Stine Bjerke Solstad og Kristin Hauge. Varighet 1.1. – 31.12.16
- 6 **Prøvetid**
- 7 **Oppsigelsesfrist:** Gjensidig oppsigelsestid som fastsatt i HTA § 3: 3 måneder
- 8 **Lønn m.m:**  
Lønn og annen godtgjørelse ved tiltredelse i henhold til gjeldende tariffavtale:  
Årslønn kr 464.600,- i full st. kr 153.320,- i 33% st. Lønn utbetales den 12. i hver måned  
Budsjettpost.....Annet.....  
Ved feil utbetalt lønn, kan lønnsutbetaler foreta nødvendige justeringer neste lønningsdag
- 9 **Ferie:** Ferie og feriepenger i henhold til ferieloven og Hovedtariffavtalen
- 10 **Arbeidstid:** Normalarbeidstid i henhold til gjeldende tariffavtale, arbeidstid og fleksitidsregl.
- 11 **Stillingsstørrelse:** 33 % (totalt 55 %)

12 Arbeidsforholdet reguleres av Hovedavtalen, Hovedtariffavtalen og sentrale tariffavtaler som er inngått i kommunal sektor, samt lokale avtaler inngått med hjemmel i Hovedtariffavtalen og tilsettings-/personalreglement for Nordreisa kommune

13 **Politiattest**

Helsepersonell som skal yte helsehjelp til barn eller personer med utviklingshemming (lov om helsepersonell § 3-1, femte ledd), og andre som er i kontakt med barnehagebarn og barn i grunnskole, har plikt til å legge fram politiattest ved tilbud om stilling og ved inngåelse av avtale om å yte helsehjelp.

Politiattest forevist, dato:.....

Sted/dato  
Storslett 10. desember 2015

.....  
for rådmannen

14 **Taushetserklæring**

Undertegnede erklærer herved å ville bevare taushet etter forvaltningslovens § 13 til 13e. Jeg er kjent med at brudd på taushetsplikten er straffbart i henhold til straffelovens § 121.

Taushetsplikten gjelder også etter at vedkommende har avsluttet tjenesten eller arbeidet. Han/hun kan heller ikke utnytte opplysningene som nevnt i denne paragraf i egen virksomhet eller i tjeneste/arbeid for andre.

Jeg bekrefter at jeg tar stillingen på de ovennevnte betingelser, og kan tiltre.....

Sted/dato  
.....

.....  
arbeidstakers underskrift

Denne arbeidsavtalen er skrevet i to eksemplarer.  
Arbeidsgiver og arbeidstaker beholder ett eksemplar hver.



## Saksfremlegg

Utvalgssak	Utvalgsnavn	Møtedato
2/16	Nordreisa administrasjonsutvalg	21.01.2016
	Nordreisa arbeidsmiljøutvalg	

### Premieringsordning arbeidsnærvær Nordreisa kommune

Henvisning til lovverk:

Vedlegg

1 Retningslinjer arbeidsnærværsdag Nordreisa kommune

#### Rådmannens innstilling

Nordreisa kommune innfører *Arbeidsnærværdagen* - ingen sykefravær pr tertial (4 mnd) kan gi inntil 1 arbeidsnærværsdag (fridag). Vedlagte retningslinjer for arbeidsnærværsdagen vedtas.

Nordreisa kommune innfører Nordreisa kommunes IA pris. AMU tildeles kr 20.000 for å fremme arbeidsmiljørelaterte tiltak på arbeidsplassene: Lavt sykefravær over tid og stor nedgang i sykefraværet siste år. AMU tildeler en NK IA arbeidsplass pris a kr 10.000,- til vinnerarbeidsplassen samt et bilde som viser årstall og premiering. To stk andre arbeidsplasser tildeles kr 5.000,- hver.

De årlige priser (kr 20.000,-) hentes ut fra sektorenes budsjetter, jfr egen fordelingsnøkkel i forhold til sektorenes størrelser.

#### Saksopplysninger

Nordreisa arbeidsmiljøutvalg og Nordreisa administrasjonsutvalg har gitt arbeidsmiljøutvalget i oppdrag om å utarbeide trivselstiltak og premieringsordninger for å fremme arbeidsnærvær / redusere sykefravær.

Administrasjonsutvalget har også i 2015 vedtatt retningslinjer for oppfølging av sykemeldte og mål og tiltak for Nordreisa kommunes IA-arbeid, bl.a. nærvær på 92% i hele organisasjonen og

ulike regler som virksomheter, ansatte, ledere og tillitsvalgte skal forholde seg til og utøve for å nå målsetningene med IA-arbeidet.

## Vurdering

Arbeidsmiljøutvalgets arbeidsmøte foreslår disse premieringsordninger for høgt arbeidsnærvær lavt sykefravær:

- Innføring av arbeidsnærværsdag - ingen sykefravær pr tertial (4 mnd) gir inntil 1 fridag. Uttak av arbeidsnærværdagen må skje i samarbeid med ledelse og arbeidssituasjon på arbeidsplassen. Oppsparte dager kan ikke byttes i ekstra dagslønn og må tas ut inneværende arbeidsår. Vedlagt forslag på retningslinjer.
- Innføring av Nordreisa kommunes IA pris:  
AMU tildeles kr 20.000 for å fremme arbeidsmiljørelaterte tiltak på arbeidsplassene: det lages en nominasjonsprosess for de ulike arbeidsplassene på
  - Lavt sykefravær over tid
  - Stor nedgang i sykefraværet siste år

Alle verneombud kan nominere arbeidsplasser. Nominasjon må begrunnes ut fra retningslinjer laget av AMU.

AMU vurderer nominasjonene og tildeler en NK IA arbeidsplass pris a kr 10.000,- til vinnerarbeidsplassen samt et bilde som viser årstall og premiering. To stk andre arbeidsplasser tildeles kr 5.000,- hver.

Utdeling av årets vinner skjer i regi av ordfører med taler og overrekkelse av pris og bilde.

Forslag på arbeidsnærværsdag er fremmet fra ledermøte i helse-og omsorg, er diskutert og er gjennomførbart i forhold til turnusarbeid. Forslagene har vært drøftet i rådmannens ledergruppe (rådmann + sektorledere).

De årlige priser (kr 20.000,-) må hentes ut fra sektorenes budsjetter, jfr egen fordelingsnøkkel i forhold til sektorenes størrelser; sektor 1: 5,23%, sektor 2: 35,93%, sektor 3: 47,46%, sektor 4-6: 11,38%.

Rådmannen innstiller tiltakene som AMU har fremlagt til politisk behandling.

# Arbeidsnærværsdag i Nordreisa kommune

## Formål

Nordreisa Administrasjonsutvalg har i 2015 vedtatt retningslinjer for oppfølging av sykemeldte og mål og tiltak for Nordreisa kommunes IA-arbeid. Kommunen skal ha et arbeidsnærvær på minimum 92% i hele organisasjonen og ansatte, ledere og tillitsvalgte skal forholde seg til og utøve for å nå målsetningene med IA-arbeidet.

Arbeidsnærværsdagen er et tiltak for å fremme arbeidsnærvær i hele organisasjonen.

## Beskrivelse

Arbeidsnærværsdag defineres som en fridag fra avtalt arbeid.

Ingen sykefravær (egenmeldt, legemeldt, sykt barn) pr tertial (4 mnd) gir inntil 1 fridag.

Uttak av arbeidsnærværsdag må skje i forhold til situasjonen på arbeidsplassen, og må skje i samarbeid leder - arbeidstaker. Organisering av arbeidsnærværsdag må skje uten å ta inn vikar.

Det skal ikke tas inn vikar for å organisere arbeidsnærværsdag.

Oppsparte dager kan ikke byttes i ekstra dagslønn og må tas ut inneværende arbeidsår.

Ansatte i 75 – 100% stillinger, som ikke har fravær pr tertial (januar – april / mai – august / september – desember) får en arbeidsnærværsdag.

For stillinger mellom 75% - 33,34% reduseres arbeidsnærværsdagen forholdsvis etter stillingsstørrelse.

Ansatte i stillinger under 33,34% som ikke har sykefravær i løpet av ett år, kan ta ut en (1) arbeidsnærværsdag i året jfr vedlagte retningslinjer.

Reglene om arbeidsnærværsdag omfatter ikke ansatte under utrykning.

Arbeidsnærværsdagen skal fraværsregistreres og rapporteres til lønn på kode XX

## **Ansvar/myndighet**

Det er ledere på den enkelte virksomhet som organiserer arbeidsnærværsdagen i den enkelte virksomhet. Lederne rapporterer til lønnsavdelingen for hver uttak av arbeidsnærværsdagen.

## **Kvalitetsmål**

Redusert sykefravær.

Økt arbeidsnærvær til minimum 92%.

Økt kvalitet på tjenester som følge av bedre stabilitet og økt nærvær.

## **Evaluering**

Ordningen innføres fra 1. februar 2016 og evalueres innen utgangen av januar 2017.

## **Kryssreferanser**

### **Vedlegg**

Behandling og vedtak:

Nordreisa Arbeidsmiljøutvalg 20.01.2016

Nordreisa Administrasjonsutvalg 21.01.2016



## Saksfremlegg

Utvalgssak	Utvalgsnavn	Møtedato
3/16	Nordreisa administrasjonsutvalg	21.01.2016
	Nordreisa arbeidsmiljøutvalg	

### Trivselstiltak for å fremme arbeidsmiljø - Nordreisa kommune

Henvi sning til lovverk:

#### Rådmannens innstilling

Nordreisa kommune reviderer retningslinjer for «trim på kontrakt»  
Organisering av «kommunetrimmen» for kommunalt ansatte gjennomgås.  
Det settes fast treningstid for kommunalt ansatte på styrketreningsrommet på Idrettshallen.  
Nordreisa kommune inngår bedriftsavtale på treningstid med treningssentre og organiserer trekk i lønn for ansatte som inngår avtale.  
Nordreisa kommune organiserer gruppetrening yoga og spinning med trekk i lønn.

#### Saksopplysninger

Administrasjonsutvalget og AMU har i 2015 vedtatt retningslinjer for oppfølging av sykemeldte og mål og tiltak for Nordreisa kommunes IA-arbeid, med bl.a. målsetning om nærvær på 92% i hele organisasjonen. Administrasjonsutvalg har videre i møte 09.09.2015 gitt arbeidsmiljøutvalget i oppdrag om å utarbeide trivselstiltak for å fremme arbeidsnærvær / redusere sykefravær.

Utgangspunktet for arbeidsgiver er arbeidsgiveransvaret jfr arbeidsmiljøloven § 3-4:  
«Arbeidsgiver skal, i tilknytning til det systematiske helse-, miljø- og sikkerhetsarbeidet, vurdere tiltak for å fremme fysisk aktivitet». Nordreisa kommune har allerede flere ulike tiltak i tråd med intensjonen i AML, som skal fremme fysisk aktivitet:

- Trim på Kontrakt
- Kommunetrimmen (gratis tilbud for alle ansatte) (volleyball, svømming, fotball)
- Spinning for brannvesen (egenandel kreves)

Arbeidsmiljøutvalget har hatt et arbeidsmøte for å komme frem til flere trivselstiltak som kan fremme arbeidsnærvær. På møtet fremkom følgende tiltak for organisasjonen:

- Trim på kontrakt - Amu må revidere skjema og retningslinjer. Feks om det skal være anledning til å «spare opp» trimtimer, om trimtimer kan benyttes til eks husvask ol. AMU bør ta stilling til «fredagstrim-timen» dvs siste arbeidstime på fredager, som har stor pågang.
- Kommunetrimmen – AMU må revidere reglement for deltakelse.
- Kjøpe spinningtime for ansatte en gang pr uke.
- Kjøpe yogatimer/engasjere egen instruktør for ansatte.
- Treningstid for ansatte på styrketreningsrommet.
- Starte opp personalgruppe med trening på gymsal fysioterapeut med innledningsvis med veiledning fra fysioterapeuter
- Etablere gå-mafia for kommunalt ansatte.
- Sykle-til-jobben konkurranser.
- Felles vinter / sommeraktivitet sammen for ansatte/ felles personalmøte/inspirasjonsdag.

### **Vurdering**

Økt fysisk aktivitet og tiltak for å bedre arbeidsmiljøet gir generelt bedre trivsel og bedre helse. Og med bedret helse kan man i utgangspunktet regne med nedgang i sykefravær. Flere av tiltakene i forslaget til arbeidsgruppen i AMU er gjennomførbar.

Retningslinjer for trim på kontrakt bør revideres og gjennomgås for bedre kontroll og effekt av tiltaket. Kommunetrimmen som gjelder for kommunalt ansatte og politikere, og reglement for innmelding og organisering bør gjennomgås. Det bør i tillegg legges opp til treningstid på styrketreningsrommet for kommunalt ansatte.

Som nye tiltak anbefales at Nordreisa kommune først satser på avtaler med treningssentrene. Her kan det være bedriftsavtaler på treningstid med trekk i lønn og organisering av gruppetrening. Nordreisa kommune har tilbud om ekstra spinningtime og yogatime for ansatte, samt tilbud om bedriftsavtale med begge treningssentrene. Spinningtime og yogatime er tilpasset arbeidstid og kan være et gunstig alternativ for de som benytter trim på kontrakttime. Organisering av tilbudene vil være at man enten kan kjøpe månedskort til forhandlet pris og da benytte seg av både gruppetrening og sentrets øvrige tilbud, eller at man kun benytter gruppetreningstidene som da vil få en pris avhengig av hvor mange som melder seg på. De som melder seg på, vil få krav til å stå i avtalen et helt år (lik brannspinningtime). Avtaler gjøres av treningssentrene med kopi til arbeidsgiver, lister og trekk i lønn organiseres av lønnsarbeiderne.





## Saksfremlegg

Utvalgssak	Utvalgsnavn	Møtedato
	Nordreisa arbeidsmiljøutvalg	
4/16	Nordreisa administrasjonsutvalg	21.01.2016

### Revisjon av permisjonsreglementet

Vedlegg: Forslag til permisjonsreglement

#### Rådmannens innstilling

Forslaget til justeringer i permisjonsreglementet, punktene 3.5 og 5.9 vedtas slik de foreligger.

#### Saksopplysninger

AMU/administrasjonsutvalget vedtok gjeldende reglement våren 2013.

Rådmannens strategigruppe (RSG) har bestilt revisjon av permisjonsreglementet, særlig med tanke på reglementets punkt 3.6 og 5.9.

Arbeidsgruppa som jobber med vedlikehold av kommunens reglement og retningslinjer ble derfor innkalt til møte 4.12.15. Følgende deltok: Ass.rådmann Christin Andersen, sektorleder Bodil Mikkelsen, tillitsvalgt Beate Severinsen og personalkonsulenten. Utdanningsforbundet og sykepleierforbundet møtte ikke.

Denne revisjonen gjelder punktene 3.5 og 5.9.

I tillegg en redaksjonell presisering til pkt 3.8: Rett til permisjon ved førstegangstjeneste/repetisjonsøvelse er også hjemlet AML § 12-12.

#### *Punkt 3.5 - tillitsvalgtopplæring*

Ordlyden i dagens reglement oppfattes ikke klart nok, det er spesielt plasstillitsvalgtes rett til permisjon med lønn som skaper usikkerhet og dermed kan forskjellsbehandling på sviktende grunnlag skje. B-rundskriv 7/14 har en slik presisering, som er forslått føyd til punkt 3.5:

*Partene er enige om at det som hovedregel også for øvrige tillitsvalgte innvilges permisjon med full lønn for tillitsvalgtopplæring i Hovedavtalen og Hovedtariffavtalen eventuelt med tilknyttede særavtaler.*

### *Punkt 5.9 – andre velferdspermisjoner*

Ordlyden i punkt 5.9 er forsøkt gjort mer presis og lettlest ved mindre omformuleringer og ved at det er satt inn overskrift for de ulike bestemmelsene.

Forslag til nytt punkt 5.9

#### **Andre velferdspermisjoner**

##### ***Følge til lege/tannlege og lignende for egne barn/fosterbarn og andre.***

Arbeidstaker som har omsorg for barn har rett til permisjon hvis barnet skal følges til legeundersøkelse eller annen oppfølging i forbindelse med sykdom.

Dette skal gis som permisjon uten lønn for nødvendig tid, eller ved mulighet for avspasering/innarbeiding.

##### ***Sykt barn***

Dersom den ansatte har sykt barn og har rettigheter i form av *egenmelding sykt barn* og legebesøk/behandling er relatert til dette, kan det brukes egenmelding sykt barn.

Folketrygden har ordninger med ytelser ved følge til lege eller andre behandlinger dersom dette er påkrevd. Kravet må fremmes til Helfo.

- Undersøkelse og behandling hos lege, fysioterapeut, tannlege og andre private gjøremål må hovedsakelig legges utenom arbeidstida. Det forutsettes at spesielt deltidsansatte tilstreber å legge denne type avtale til sin fritid. Når det er vanskelig å få time utenom arbeidstida, kan avspasering benyttes.

##### ***Permisjon med lønn***

- Permisjon med lønn for nødvendig tid kan vurderes ved lege-/tannlegebesøk. Bekreftelse på oppmøte må leveres leder.

#### **Vurdering**

Det er gjennom praktiseringen av permisjonsreglementet at behovet for justeringer og presiseringer melder seg. Justeringene fører trolig til et bedre reglement, i den forstand at brukere finner svar på søknad/spørsmål om permisjon. Likevel kommer vi ikke bort fra at skjønn også må brukes, kanskje særlig når det er snakk om velferdspermisjoner.

## INNHold

### 1. Fellesbestemmelser

- 1.1 Generelt
- 1.2 Omfang
- 1.3 Avgjørelsesmyndighet

### 2. Lovfestede permisjoner

- 2.1 Svangerskap, fødsel og adopsjon (AML §§ 12-2 og 12-4)
- 2.2 Fars rett til omsorgspermisjon i forbindelse med fødsel (AML § 12-3)
- 2.3 Foreldres rett til permisjon i barnets første år (AML §§ 12-5 og 12-6)
- 2.4 Fedrekvoten (Folketrygdloven § 14-10)
- 2.5 Barns- og barnepassers sykdom (AML § 12-9)
- 2.6 Svangerskapskontroll (AML § 12-1)
- 2.7 Rett til fri i forbindelse med amming (AML § 12-8, HTA kap 1, § 8.3.4)
- 2.8 Rett til fri for pleie av pårørende i livets slutfase (AML § 12-10)

### 3. Avtalefestede permisjoner

- 3.1 Kommunale eller andre offentlige verv
- 3.2 Frikjøp av tillitsvalgte (HA, del B, §§ 3-3c, 3-4)
- 3.3 Tillitsvalgtes rett til fri fra ordinært arbeid (HA del B, § 3-4)
- 3.4 Tillitsvalgtes rett til permisjon med lønn (HA del B, §§ 3-5 og 3-6)
- 3.5 Tillitsvalgtopplæring (HA, del B, § 3-6)
- 3.6 Utdanningspermisjoner/kompetanseheving/bindingstid (HTA § 14, AML § 12-11)
- 3.7 Eksamen/fagprøve/prosjekt og lignende (HTA § 14-4)
- 3.8 Førstegangstjeneste/repetisjonsøvelse (HTA § 9, AML § 12-12)

### 4. Diverse permisjonsbestemmelser

- 4.1 Overgang til ny stilling
- 4.2 Spesielle oppdrag og engasjementer
- 4.3 Andre tillitsverv
- 4.4 Deltakelse i hjelpekorps
- 4.5 Blodgivning
- 4.6 Permisjon når ektefelle/samboer/partner over 60 år har ekstra ferie
- 4.7 Permisjon for å følge beordret ektefelle/samboer/partner

### 5. Velferdspermisjoner

- 5.1 Alvorlig sykdom i nærmeste familie eller andre som står arbeidstaker nær
- 5.2 Dødsfall/begravelse i nærmeste familie og andre som har stått arbeidstaker nær
- 5.3 Urnedsettelse
- 5.4 Barn i barnehage og skole – tilvenning
- 5.5 Inngåelse av ekteskap/partnerskap
- 5.6 Barnedåp/annen navneseremoni/konfirmasjon
- 5.7. Innflytting i egen bolig
- 5.8 Idrettsarrangementer – deltakere og ledere
- 5.9 Andre velferdspermisjoner
- 5.10 Feiring av andre religiøse og nasjonale høytidsdager
- 5.11 Permisjon utover avtale- eller lovfestede permisjoner

### 6. Bytte av vakter

- 6.1 Bytte av vakter/innarbeiding

# 1. Fellesbestemmelser

## 1.1 Generelt

Gjeldende lov- og avtaleverk (Hovedavtale – HA, Hovedtariffavtale – HTA, Arbeidsmiljøloven - AML) ligger til grunn for Nordreisa 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. 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.

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.

## 1.2 Omfang

Permisjonsreglementet gjelder for alle arbeidstakere som har gjensidig arbeidsavtale med Nordreisa kommune.

Reglementet gjelder alle kommunale arbeidstaker 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.

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 punkt 5).

## 1.3 Avgjørelsesmyndighet

Rådmannen avgjør søknad om permisjon for å jobbe hos annen arbeidsgiver, øvrige avgjøres av nærmeste leder.

Ved fortsatt fravær etter ett års sykemelding: Søknad om permisjon sendes rådmannen via leder.

Alle innvilgede permisjoner skal meldes økonomi- og lønnsavdelinga.

Administrative permisjonsvedtak føres på eget skjema for slike avgjørelser.

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.

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 og lokale bestemmelser (kst.vedtak 21/01, 01/301).

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 plikttjeneste, arbeidskamp mv, etter reglene i ferieloven § 9.

## 2 Lovfestede permisjoner

### 2.1 Svangerskap, fødsel og adopsjon (AML §§ 12-2 og 12-4)

Lønn under svangerskap, fødsel og adopsjon, jfr HTA kap 1, § 8 og Folketrygdlovens §§ 14-4 til 14-11.

*De til enhver tid gjeldende bestemmelser i lov- og avtaleverk følges.*

*Gjeldende bestemmelser:*

Permisjonen gis med 100 % lønn i 43 uker, alternativt 80 % lønn i 52 uker. Inntil 12 av disse ukene kan tas i tiden inntil nedkomst. Ved flerbarnsfødsler forlenges fødselspermisjonen for hvert barn med 5 uker med full dagsats eller 7 uker med redusert dagsats.

For å få utbetalt lønn (fødselspenger) under permisjonen, må arbeidstaker ha vært i inntektsgivende arbeid 6 av 10 siste måneder. Det spiller ingen rolle hvordan disse 6 månedene er fordelt innenfor 10-månedersperioden. Det er heller ingen forutsetning at det er offentlig tjeneste.

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

I forbindelse med fødselen har far rett til to ukers (HTA § 8.3.5) permisjon med full lønn (HTA § 8.1.2) for å bistå mor. Hvis foreldrene ikke bor sammen, kan retten til permisjon utøves av annen som bistår moren.

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

Foreldre har rett til permisjon i barnets første år eller så lenge fødselspenger utbetales.

### 2.4 Fedrekvoten (Folketrygdloven § 14-10)

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)

Sykepenger ved barns eller barnepassers sykdom, jfr Folketrygdlovens § 9-7 og HTA kap 1, § 8.4.

Arbeidstaker som har omsorg for barn under 12 år og er borte fra arbeidet pga barns eller barnepassers sykdom, har rett til sykepenger under fraværet. Det samme gjelder for kronisk sykt eller funksjonshemmet barn.

Retten gjelder tom det året barnet fyller hhv 12 og 18 år (funksjonshemmet barn) og utgjør til sammen inntil 10 dager pr kalenderår (inntil 15 dager dersom vedkommende har ansvar for mer enn 2 barn).

Ved omsorg for kronisk sykt barn eller funksjonshemmet barn ytes sykepenger i inntil 20 dager. Arbeidstaker som er alene med omsorgen, har rett til ytelser inntil 20 dager pr kalenderår (inntil 30 dager ved ansvar for mer enn 2 barn).

Ved aleneomsorg for kronisk eller funksjonshemmet barn ytes sykepenger i inntil 40 dager. Samme regler gjelder dersom det er 2 om omsorgen, men den ene er langvarig avskåret fra tilsynet med barnet pga egen funksjonshemming, langvarig sykdom el.

Eksempel på bruk av egenmelding/sykemelding ved barns/barnepassers sykdom:

- Ved barns/barnepassers sykdom kreves sykemelding utover 3 fraværsdager. Dvs at dersom barnet er sykt fom fredag tom mandag skal det leveres sykemelding for mandagen.
- Dersom arbeidstakeren har ordinær dagarbeidstid og ikke arbeider lørdag/søndag, har vedkommende i dette tilfellet brukt 2 av de 10 (evt 15) dagene han/hun har rett til i forbindelse med barns/barnepassers sykdom. Gjelder også turnusarb. m/frihelg.
- Er derimot barnet sykt fredag tom søndag, leveres egenmelding for fredagen. NB turnus.

## **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. Når arbeidstaker ønsker fri med lønn for å amme sitt barn utover 9 måneder etter fødsel, leveres bekreftelse fra lege/jordmor om at amming fortsatt pågår. Ny bekreftelse leveres uoppfordret hver 3. måned.

## **2.8 Rett til fri for pleie av pårørende i livets slutfase (AML § 12-10)**

Arbeidstaker som pleier nære pårørende i hjemmet i livets slutfase har rett til permisjon i 20 dager for pleie av den enkelte pårørende. Rett til pleiepenge 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 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, utbetles lønn slik at den ansatte ikke taper på utføring av vervet.

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 10 (12) dager pr år, kan ansatte som har politiske verv i Nordreisa 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 (HA, del B, §§ 3-3c, 3-4)

- a) Hver organisasjon får tildelt en heltids tillitsvalgtressurs når de representerer 375 medlemmer,
- b) Eller 275 medlemmer og disse arbeider innen de fleste arbeidsområder og er fordelt på minst 15 fag/yrkesgrupper.  
Organisasjoner med færre medlemmer enn angitt i punktene a) og b), får tildelt ressurser pro rata ned til en dag pr uke.
- c) Ut fra lokale forhold kan det tildeles ytterligere ressurser for organisasjoner med flere medlemmer enn angitt i punkt a) og b).

Organisasjonene innen en forhandlingssammenslutning kan lokalt velge å ha fellestillitsvalgt. Velges denne ordning, tildeles en heltids tillitsvalgtressurs når de representerer 200 medlemmer. Forhandlingssammenslutninger med færre enn 200, kan få tildelt ressurser pro rata i forholdet mellom medlemstallet og 200.



I forbindelse med større omstillinger/prosjekter skal behovet for ytterligere frikjøp av tillitsvalgtressurser drøftes.

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

Nordreisa 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 fra ordinært arbeid for å utføre sine oppgaver som tillitsvalgte. Arbeidsoppgaver internt i egen fagforening omfattes ikke av bestemmelsen.

Arbeidet som tillitsvalgt skal avvikles slik at det volder minst mulig ulempe for arbeidets gang.

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 medgåtte tid av ordinær arbeidstid.

### **3.4 Tillitsvalgtes rett til permisjon med lønn ( HA del B, §§ 3-5 og 3-6)**

Organisasjoner som er innvilget frikjøp av hovedtillitsvalgtressurs, kan oppnevne forhandlingsutvalg på inntil 3 personer.

Forhandlingsutvalget gis fri med lønn til nødvendig opplæring. Organisasjoner uten frikjøp av hovedtillitsvalgtressurs, kan oppnevne inntil 3 medlemmer, hovedtillitsvalgt gis fri med lønn til nødvendig opplæring.

### **3.5 Tillitsvalgtopplæring (HA, Del B, § 3-6)**

Tillitsvalgte har rett til opplæring som har betydning for utøvelsen av arbeidstakerens funksjon som tillitsvalgt.

Lønnsrettighetene er todelte når det gjelder tillitsvalgtopplæring.

Hovedavtalen sikrer hovedtillitsvalgte og fellestillitsvalgte rett til permisjon med full lønn under slik opplæring.

Øvrige tillitsvalgte er bare sikret rett til permisjon med delvis lønn, uten at det er fastsatt sentralt hvor stor del av lønnen de kan kreve.

Partene er enige om at det som hovedregel også for øvrige tillitsvalgte innvilges permisjon med full lønn for tillitsvalgtopplæring i Hovedavtalen og Hovedtariffavtalen eventuelt med tilknyttede særavtaler.

Valgte, faste medlemmer av vedtektsfestede sentrale og distrikts-/fylkesorganer innvilges permisjon med lønn inntil 12 dager pr år.

### **3.6 Utdanningspermisjoner/kompetanseheving (HTA § 14.2, AML § 12-11)**

Kommunen har et ansvar for å kartlegge og analysere kompetansebehovet. På bakgrunn av kartleggingen utarbeides en plan for gjennomføring av kompetansehevende tiltak. Kommunen og den enkelte arbeidstaker har hver for seg og i fellesskap et ansvar for å ivareta kompetanseutviklingen.

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 kompetanse 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.

Ved slike studier kan det gis permisjon med lønn i inntil 5 dager i semesteret.

Det kan innvilges permisjon i inntil 3 år med eller uten lønn for kompetanseutvikling, AML § 12-11.

Eventuell bindingstid skal avtales med den enkelte. Dersom kommunen yter vesentlig økonomisk støtte, gjelder en bindingstid på minimum 6 måneder. Ved utdanning ut over 6 måneder settes bindingstid til det dobbelte av permisjonstid, maksimalt til 2 år. Dersom arbeidstakeren fratrer før bindingstida er utløpt, kan arbeidsgivers lønnsutgifter kreves tilbakebetalt med et forholdsmessig beløp.

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

I forbindelse med avleggelse av eksamen 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 (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.

## 4 Diverse permisjonsbestemmelser

### 4.1 Overgang til ny stilling

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

Retten til permisjon er betinget av at kvalifisert vikar kan skaffes. Maksimal permisjonstid fastsettes normalt til ett år og maksimalt to år.

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. (Domstolloven § 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 Blodgiving

Etter nærmere vurdering, og dokumentasjon, kan arbeidstakere innvilges permisjon for å gi blod dersom dette må skje i arbeidstida. I særskilte tilfeller kan et det gis permisjon med lønn.

### 4.6 Permisjon når ektefelle/samboer over 60 har ekstra ferie

Når den ene ektefelle/samboer etter Ferieloven har en ukes ekstra ferie, kan den andre ektefelle/samboer få permisjon uten lønn i samme tid.

#### **4.7 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 8 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 (14) arbeidsdager eller inntil 24 (28) arbeidsdager med halv lønn innen kalenderåret, jfr HTA § 14, kap 1.
- 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.
- Ellers vil arbeidsgiver i den grad det er mulig for å opprettholde drift og tilgang til vikarer, strekke seg langt for å gi nødvendig permisjon uten lønn ved andre velferdsgrunner enn de som er hjemlet med lønn.

Verdigrunnlaget:

Ved utøvelse av skjønn skal verdisynet i vår arbeidsgiverpolitikk være grunnleggende for fleksibilitet og individuell behandling av ansatte som må forsterkes for å oppnå intensjonene som er lagt til grunn i vår livsfasebaserte arbeidsgiverpolitikk. Bevisstgjorte 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 lønnet velferdspermisjon.

Det antall dager det *kan søkes om/gis* permisjon for 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 fra enhet til enhet.

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 rettigheter ved barns sykdom/barnepassers sykdom, jfr AML § 33 og HTA § 8.4, 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.
- Arbeidsmiljøloven § 12-10 gir ellers rett til permisjon i inntil 20 dager for pleie av nære pårørende i hjemmet i livets slutfase. Retten til lønn under slik permisjon er regulert i folketrygdloven § 9-12. Rett til permisjon med refusjon fra folketrygden (må søkes og godkjennes av NAV) gis for pleie av nære pårørende i hjemmet i slutfasen.

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

Se veiledende norm side 15.

Kommentar:

### Ved dødsfall/begravelse

Ved dødsfall/begravelse i nærmeste familie kan det innvilges inntil 3 dager permisjon med lønn, eventuelt med tillegg av nødvendig reisetid.

Kommentar:

Nærmeste familie: Foreldre/fosterforeldre, barn/fosterbarn, ektefelle/samboer, besteforeldre, søsken, svigerforeldre – inntil 3 dager med tillegg av nødvendig reisetid. Ved dødsfall/bisettelse/begravelse for tante, onkel, svigersøsken og andre som har stått arbeidstaker nær: inntil 1 dag, med tillegg av nødvendig reisetid.

(”Andre som har stått arbeidstakeren nær” (med dette tenkes på tante, onkel, kollegaer mv): Permisjon for begravelsesdagen for nødvendig tid – inntil 1 dag, med tillegg av nødvendig reisetid.

## 5.3 Urnenedsettelse

Ved urnenedsettelse innvilges permisjon med lønn inntil 1 dag, eventuelt med tillegg av nødvendige reisetid. Permisjonen er betinget av at dødsfallet har skjedd i nær familie (jfr. 5.2).

## 5.4 Barn i barnehage og skole – tilvenning

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

Det forutsettes at slik tilstedeværelse er nødvendig og at ikke andre familiemedlemmer kan være tilstede.

Ordningen gjelder ikke for førskoledager før skolestart.

Det kan innvilges inntil 1 dag fri til en av foreldrene/foresatte ved første oppmøtedag ved skolestart.

Permisjon betinger jobb i skoles/barnehagens åpningstid.

### 5.5 Inngåelse av ekteskap/partnerskap

Inngåelse av ekteskap/partnerskap

- Permisjon med lønn, 1 dag

Kommentar:

Ved inngåelse av ekteskap/partnerskap innvilges permisjon med lønn 1 dag.

Permisjonsdagen skal tas enten bryllupsdagen, eller den etterfølgende dag, dersom dette er en arbeidsdag.

### 5.6 Barnedåp/annen navneseremoni/konfirmasjon

Permisjon med lønn innvilges for 1 dag i forbindelse med seremonien for eget barn/fosterbarn.

Arbeidstakere som er satt opp på nattevakt natt til seremonidagen, eller dagvakt/aftenvakt, tilstås permisjon med lønn.

### 5.7 Innflytting i egen bolig

Ansatte kan tilstås permisjon med lønn inntil 2 dager i forbindelse med innflytting i egen bolig. I forbindelse med flytting til ny leilighet: inntil 1 dag.

Slike permisjoner gjelder ikke bygging av hytte eller annet fritidshus, tilbygg, reparasjoner og/eller vedlikehold av bolig vedkommende allerede bor i.

Ny permisjon kan ikke gis innen en 2-års periode.

Velferdspermisjon uten lønn kan også innvilges, jfr punkt 1.2, budsjett-/personellmessige begrensninger.

Eksempler på forhold hvor velferdspermisjon uten lønn kan vurderes:

### 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 og er uttatt til å representere landet, kan permisjon innvilges i inntil 5 dager ved deltakelse i følgende:

- De olympiske leker
- Verdensmesterskap
- Europamesterskap
- Landskamper

Permisjon kan innvilges i inntil 2 dager ved deltakelse i følgende:

Finale i norgesmesterskap/Nord-Norgesmesterskap:

Disse permisjonsordningene praktiseres også for idrettsledere.

Eksempel på idrettspermisjoner som gis uten lønn:

- Deltakelse i norgesmesterskap som ikke er finale



- Uttak til/deltakelse i Norgesmesterskap som arrangeres for enkelte særgrupper/yrkesgrupper
- Uttak til/deltakelse i norgesmesterskap for veteraner

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

### *Følge til lege/tannlege og lignende for egne barn/fosterbarn og andre.*

Arbeidstaker som har omsorg for barn har rett til permisjon hvis barnet skal følges til legeundersøkelse eller annen oppfølging i forbindelse med sykdom.

Dette skal gis som permisjon uten lønn for nødvendig tid, eller ved mulighet for avspasering/innarbeiding.

### *Sykt barn*

Dersom den ansatte har sykt barn og har rettigheter i form av *egenmelding sykt barn* og legebesøk/behandling er relatert til dette, kan det brukes egenmelding sykt barn.

Folketrygden har ordninger med ytelser ved følge til lege eller andre behandlinger dersom dette er påkrevd. Kravet må fremmes til Helfo.

- Undersøkelse og behandling hos lege, fysioterapeut, tannlege og andre private gjøremål må hovedsakelig legges utenom arbeidstida. Det forutsettes at spesielt deltidsansatte tilstreber å legge denne type avtale til sin fritid. Når det er vanskelig å få time utenom arbeidstida, kan avspasering benyttes.

### *Permisjon med lønn*

- Permisjon med lønn for nødvendig tid kan vurderes ved lege-/tannlegebesøk. Bekreftelse på oppmøte må leveres leder.

## 5.10 Feiring av andre religiøse og nasjonale høytidsdager

For feiring av religiøse og nasjonale høytidsdager som ikke er offisielle etter norsk kalender: 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. AML § 10-2.

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

## Veiledende normer for velferdspermisjoner

Tekst	Dager	Lov- avtaleverk
Sykdom i nærmeste familie	Inntil 5 dager inkl Reisedager	Arbeidsmiljøloven kap 12, § 12-10 og Folketrygdloven kap 9
Dødsfall/begravelse/urnenedsettelse	Inntil 5 dager inkl reisedager	
Tilvenning av barn i barnehage/skole	Inntil 3 dager	
Bryllup/partnerskap/barnedåp/ Konfirmasjon ol	1 dag	
Flytting	Inntil 2 dager	
Idrett/kultur	Inntil 5 dager	
Religiøse og nasjonale høytidsdager som ikke er offisielle etter norsk kalender	Inntil 2 dager	
Andre velferdsgrunner	Inntil 3 dager	

## 6 Bytte av vakter

### 6.1 Bytte av vakter/innarbeiding

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 bla. risikere et erstatningskrav dersom det oppstår situasjoner som utløser personskader.

Bytte av vakter kan forekomme, men dette skal være avklart og godkjent av leder og notert i vaktperm.

Ellers oppfordres ansatte til i størst mulig grad å benytte seg av søknad om permisjon uten lønn ved velferdsgrunner i stedet for å bytte vakter.