



Levanger kommune
Møteinnkalling

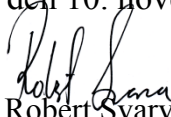
Utvalg: Levanger Administrasjonsutvalg
Møtested: ”Lynum Gårdsmat”, Skogn
Dato: 16.11.2009
Tid: 09:00

Faste medlemmer er med dette kalt inn til møtet. Den som har lovlig forfall, eller er inhabil i noen av sakene, må melde fra så snart som mulig, på tlf. 74 05 27 16, eller e-post: rita.mari.keiseras@levanger.kommune.no

Varamedlemmer møter etter nærmere avtale.

| Saksnr | Innhold |
|----------|--------------------------------------|
| PS 9/09 | Refaratsaker |
| PS 10/09 | Revisjon av permisjonsreglement 2009 |
| PS 11/09 | Nytt IT -reglement |
| PS 12/09 | Budsjett 2010 - Levanger kommune |

Levanger, den 10. november 2009


Robert Svarva
ordfører

OBS!!!!
Saklisten med vedlegg er også tilgjengelig på kommunens hjemmeside:
<http://www.levanger.kommune.no/>

PS 9/09 Refaratsaker

| | |
|----------|---|
| RS 01/09 | Organisering av mellomledernivået i skolene i Levanger kommune orientering i AMU. |
|----------|---|



Innherred samkommune

Sakspapir

Revisjon av permisjonsreglement 2009

| | |
|---|---------------------------------|
| Saksbehandler: Gunn S. Wolden | Arkivref: 2007/10671 - / |
| E-post: gunn.s.wolden@verdal.kommune.no | |
| Tlf.: 74070302 | |

Saksordfører: (Ingen)

| Utvalg | Møtedato | Saksnr. |
|--------------------------------|------------|---------|
| Levanger Arbeidsmiljøutvalg | 09.11.2009 | 46/09 |
| Verdal arbeidsmiljøutvalg | 09.11.2009 | 50/09 |
| Verdal Administrasjonsutvalg | | |
| Levanger Administrasjonsutvalg | 16.11.2009 | 10/09 |

Levanger Administrasjonsutvalg 16.11.2009:

Rådmannens forslag til vedtak:

Revidert permisjonsreglement vedtas.

Saksprotokoll i Levanger Arbeidsmiljøutvalg – 09.11.2009

Forslag i møte:

Ingen.

Avstemning:

Enstemmig

VEDTAK:

AMU tar saken til orientering.

Levanger Arbeidsmiljøutvalg 9.11.2009:

Administrasjonssjefens forslag til vedtak:

AMU tar saken til orientering.

Vedlegg:

Ingen

Andre saksdokumenter (ikke vedlagt):

Ingen

Saksopplysninger:

Permisjonsreglementet ble vedtatt i 16.12.2004 og sist revidert høst 2007.

I følge vårt reglement måtte sykmeldte søke permisjon ifra sin stilling når sykmelding gikk ut over 1 år. På bakgrunn av domsavgjørelse i en lignende sak er det nødvendig å revidere vårt reglement.

Høringer permisjonsreglement

Fra: Geir Sandholm

Sendt: 30. april 2009 11:55

Hei

Utdanningsforbundet har mottatt høringsuttalelsen på nytt Permisjonsreglement for Innherred Samkommune og Levanger og Verdal kommune fra Utdanningsforbundet og Fagforbundet i Levanger.

Utdanningsforbundet i Verdal støtter konklusjonen i deres uttalelse.

Vh

Geir Sandholm

HT

Høringsuttalelser fra Fagforbundet Verdal.

Permisjonsreglement:

Fagforbundet Verdal mener først at det burde være et partssammensatt utvalg som reviderte.

Det reviderte reglementet framstår meget ”slanket” fra tidligere utgave.

Dette kan jo være en utfordring for flere som selv må leite opp de aktuelle henvisningene.

Et faremoment vi ser er at det kan bli mange lokale tolkninger etter hvert.

Vi mener at hvis det etter hvert blir bestemt en tolkning på noe, må det legges inn i reglementet.

Under permisjoner med lønn 2.2.4:

Hva med nattvakter?

Vi mener det må være anledning til at de får fri natten før 1.gangs tilvenning av barn i barnehage e.l..

Dette var uttalelser fra Fagforbundet Verdal.

Mvh

Lise Heggdal

Høringsuttalelse av Permisjonsreglementet for Levanger kommune, Verdal kommune og Innherred samkommune

Fagforbundet Levanger og Utdanningsforbundet Levanger har følgende kommentarer til det framlagte forslaget.

- Hvem er målgruppe for permisjonsreglementet - alle ansatte eller?
- I det framlagte forslaget til permisjonsreglement er det så lite forklarende tekst til punktene at det blir for tynt og intetsigende. Det er lite anvendbart.

- **Når det foreslås endringer av reglement, må det settes ned et partssammensattutvalg for å utarbeide nytt reglement. Fagforeningene har gjentatte ganger bedt om denne arbeidsformen, som vi har gjort oss gode erfaringer med tidligere.**

Vi har flere punkter som vi ønsker å drøfte med arbeidsgiver i en utarbeidelse av et nytt reglement.

Konklusjon:

Vi mener at dagens reglement skal gjelde inntil et partsammensattutvalg har utarbeidet ett nytt forslag, som deretter endes ut til høring.

Utdanningsforbundet Levanger

Fagforbundet Levanger

Hilde Føll

Tove Randi Olsen

Hei!

Delta Verdal synes dette ser greit ut, men har noen tekstmessige kommentarer:

Eks. pkt. 2 med videre pkt 2.1 "Velferdspermisjon ...", her må neste underpkt. være 2.1.1 Ved alvorlig sykdom i nærmeste ..etc og videre 2.1.2 Ved dødsfall i nær familie ..etc.

Ellers burde reglementet inneholde linker man kan gå rett inn på for å komme til paragrafer og punkter i lover og avtaleverk. Dette går vel vil jeg tro.

Ha en fin dag!

Vennlig hilsen

Delta Verdal

Ann-Maj Hovdahl Holmli

hovedtillitsvalgt

tlf 74048224 - 91179155

anho@innherred-samkommune.no

Fra: Tone Haugan

Sendt: 14. april 2009 18:19

hei!

har sett gjennom permisjonsreglementet. Det er mye mer oversiktlig slik. Kommer dere til å linke opp de ulike henvisningene til HTA, AML...Når det gjelder pkt 2.2. ang permisjoner ved eksamener HTA §14.4 er dette et tilbakevendende spm når det gjelder ant. dager. Selv om det i HTA står at det skal drøftes dersom eksamen er 3 dager eller mer, vil dette kunne avstedkomme ulikheter ikke minst i forhold til om en er avhengig av vikar eller ikke..Er det mulig å legge en "føring" i bunnen slik at det ikke legges opp til store "skjevheter", for jeg regner fortssatt med at det er en del ukeeksamener...Bare et innspill....

mvh

tone

Høringer Permisjonsreglement Høst 2009

14. september 2009
Permisjonsreglement -revidering

Delta, lokale ledd Levanger har lest forslaget til revidering av permisjonsreglementet og har følgende kommentarer:

Forslaget er kortet ned i antall sider og virker forenklet, noe Delta lokale ledd Levanger synes er positivt. Strekpunkter (som omhandler samme sak) gjør at det er lettere å forholde seg til.

Under pkt 2.2.8 Feiring av religiøse og nasjonale høytidsdager som ikke er offisielle etter norsk lov, avgjørelsesmyndighet: står følgende «snakke med BP?»

Hvem skal en snakke med? Hvis dette er en person en skal ta kontakt med, skal navnet være skrevet fullt ut. Eller er det en trykkfeil/ misforståelse at det ikke er strøket ifm. korrekturlesing?

Imidlertid savner Delta, lokale ledd Levanger henvisning til en kompetanse-/ utviklingsplan under pkt. 2.8 Utdannings-/studiepermisjon.

Hver enhet skal ha utarbeidet en plan for alle sine yrkesgrupper som skal være utgangspunkt for en ev. søknad om permisjon.

Delta, lokale ledd Levanger er av den oppfatning at alle enhetene skal ha kartlagt hvilken kompetanse enheten har, og trenger i de nærmeste årene. Men Delta, lokale ledd Levanger mener også at alle ansatte skal ha muligheter for egenutvikling, noe som også bør være med i en slik plan, selv om den ikke direkte kommer under enhetens egen oppsatte kompetanseplan.

Arbeidsgiver skal stimulere sine ansatte til å øke sine kunnskaper og styrke sin kompetanse og «et friår» gir den ansatte et pusterom som gjør at den ansatte blir mer motivert og gjør at arbeidsgiver (Levanger kommune, Verdal kommune samt Innherred samkommune) fremstår som en attraktiv arbeidsgiver i et stadig trangere arbeidsmarked.

Ellers har Delta, lokal ledd Levanger ingen ytterligere kommentarer.

Arnstein Wekre
Hovedtillitsvalgt Delta, Levanger kommune
Hovedstyremedlem Delta

17. september 2009
Høring på utkast til permisjonsreglement fra Delta Verdal

Hei!
Beklager at jeg for Delta Verdal har "glemt" å sende svar på denne høringen innen 15.09.09. Jeg har sendt det ut til medlemmene og ventet på tilbakemeldinger, men har ikke fått noen kommentarer til den, og slik jeg ser det virker den grei.
Vennlig hilsen

Ann-Maj Hovdahl Holmlí

hovedtillitsvalgt

Delta Verdal

Sendt: 15. september
Høring permisjonsreglementet



FAGFORBUNDET
Levanger

Høringsuttalelse til forslag til permisjonsreglement. 15.09.09

1. Innledning.

For å sikre at også turnus arbeidere kan søke permisjon ,vil vi tilføye i nest siste linje: ”For ansatte som går i turnus kan det være nødvendig med permisjon umiddelbart før eller etter en aktuell situasjon der andre ansatte ville ha rett til permisjon”

1.4 Pensjonsmedlemskap

Siste linje andre avsnitt ”Arbeidstakeren som blir utmeldt tilbys frivillig medlemskap etter de regler som gjelder i de respektive pensjonsordninger”

2.6 Overgang til annen stilling - permisjon

Punktet må deles i avsnitt da det lett blir en sammenblanding for leseren både på vilkår og lengde for permisjonene.

3. Endringer i reglementet

Revidering av reglementet gjøres administrativt og legges frem for behandling i administrasjonsutvalget og arbeidsmiljøutvalget for godkjenning.

For Fagforbundet Levanger

Leif- ketil Lorentsen

02.10.2009

Fagforbundet Levanger

Et par saker har dukket opp underveis i revidering av reglementet.

Permisjon med /uten lønn ved urnedsettelse.(inntil 1 dag)

Permisjon i forbindelse med eget bryllup. Med /uten lønn?(1 dag)

Kan dette tas opp i den videre behandling slik at vi får en prinsipiell diskusjon på spørsmålene?

For Fagforbundet Levanger

Leif-Ketil



Levanger Vår dato Deres dato Vår referanse Vår saksbehandler

15.10.2009 Deres referanse Arkivkode Direkte telefon

Organisasjonsenheten
v/Organisasjonssjef Inger Johanne Uthus

Høringsuttalelse Permisjonsreglementet (2009 revisjon)

Utdanningsforbundet Levanger har tatt i mot innspill fra klubbene i arbeidet med høringsuttalelsen, og behandlet utkast til permisjonsreglementet i styremøte 11.09.2009.

Utkast til revidert permisjonsreglement i Levanger kommune, Verdal kommune og Innherred Samkommune oppfattes som ryddig og oversiktlig. Det gir gode føringer for arbeidsgiver og arbeidstaker for lik praktisering av permisjonsrettigheter i kommunen(e), samtidig som det åpner for å ta hensyn til personlige forhold. Dette er viktig i forhold til å ivareta arbeidstakere som er i en vanskelig livssituasjon. Viser til Olaf Tommesens foredrag på Kvalitetskommunekonferansen august 2009; *Det er faktisk et tegn på at du er helt frisk, at du blir dypt deprimert når du opplever en krise i livet, og trenger en pause fra jobb.* Med dette i tankene kan kommunen med sin personalpolitikk, herunder permisjonsreglementet, faktisk bidra til at arbeidstakere i en livskrise ikke trenger å bli sykmeldt, men fanges opp av en god og medmenneskelig personalpolitikk.

Under følger kommentarer til enkelte punkt:

2.2 Velferdspermisjoner med lønn

Det er bra at permisjonsreglementet angir en veiledende norm under dette punktet. Det bør allikevel under dette punktet stå at ***personlige forhold vil innvirke på behandling av velferdspermisjonssøknad, følgelig vil personlige hensyn tas, og at dette er et forhold mellom leder og arbeidstaker.***

Et moment som ikke er nevnt er planleggingsdager i barnehage/SFO/skole. Det er *svært* ønskelig at permisjonsreglementet sikrer lik praksis mellom arbeidsplassene i kommunen i forhold til om arbeidstakere får permisjon med lønn når det er planleggingsdag i barnehage/SFO/skole. Det må da enten inn som eget punkt under punkt 2.2, eller det må utarbeides en veiledning til virksomhetsleder/resultatenhetsleder/enhetsleder i forhold til kriterier for å gi ansatte velferdspermisjon med lønn for planleggingsdag i barnehage/SFO/skole. Dette for å sikre lik praktisering på dette punktet.

For øvrig vil en slik veiledning være nyttig i forhold til andre ”tvilstilfeller”. Det anbefales at en slik veiledning utarbeides. Lik praktisering er også her en sentral og viktig begrunnelse.

2.2.1 Ved alvorlig sykdom i nærmeste familie eller andre som står arbeidstakeren nær.

2.2.1 Ved alvorlig sykdom i nærmeste familie eller andre som står arbeidstakeren nær. (gjelder ikke for vanlig ledsagertjeneste). inntil 5 dager. [...]

I og med at dette er en veiledende norm foreslås det å erstatte *Inntil 5 dager med:*

Normalt 5 dager.

2.2.2 Ved dødsfall i nær familie eller andre som står arbeidstakeren nær.

*2.2.2 Ved dødsfall i nær familie eller andre som står arbeidstakeren nær.
Inntil 3 dager, eventuelt med tillegg av nødvendige reisedager.*

I og med at dette er en veiledende norm foreslås setning under pkt. 2.2.2 erstattet med:
Normalt 3-5 virkedager, eventuelt med tillegg av nødvendige reisedager.

2.6 Overgang til annen stilling - permisjon

I teksten til dette punktet er det uklart om det er forskjell på stilling innenfor, eller utenfor kommunen:

2.6 Overgang til annen stilling - permisjon

Den kan innvilges permisjon for overgang til annen fast stilling, prosjekt, vikariat eller engasjement. I stillinger utenfor kommunen må den ansatte ha vært fast ansatt i 3 år eller mer. Denne type permisjon skal vanligvis ikke gis utover 1 år. En forlengelse til maksimum 2 år kan innvilges viss gode grunner tilsier det. [...]

Forslag til tilføyelse etter 1. setning i pkt. 2.6:

I stillinger innenfor kommunen må den ansatte være fast ansatt. Denne type permisjon for annen stilling innad i kommunen gis for den nye stillingens varighet, med mulighet for forlengelse men maksimalt begrenset oppad til 4 år.

3. Endringer i reglementet

3. Endringer i reglementet

Endringer i reglementet gjøres administrativt i samarbeid med tillitsvalgte.

Punktet bør presisere bedre hva som menes. Permisjonsreglementet er en del av arbeidsgiverpolitikken i kommunen, og endringer av reglementet må godkjennes i administrasjonsutvalget.

Setning under pkt. 3 foreslås byttet ut med følgende:

Oppdatering av reglementet i forhold til lover, HA og HTA gjøres administrativt i samarbeide med tillitsvalgte.

Vesentlige endringer i reglementet utover dette vedtas i administrasjonsutvalget.

For Utdanningsforbundet Levanger
Jens-Syver Løvli
HT



INNHERRED SAMKOMMUNE



LEVANGER KOMMUNE



VERDAL KOMMUNE

PERMISJONSREGLEMENT

PERMISJONSREGLEMENT FOR LEVANGER KOMMUNE, VERDAL KOMMUNE OG INNHERRED SAMKOMMUNE

Vedtatt i administrasjonsutvalget i Levanger kommune 16.12.04

Vedtatt i administrasjonsutvalget i Verdal kommune 16.12.04

Revidert 2009

1. Innledning

Permisjonsreglementet gjelder for Verdal kommune, Levanger kommune, og Innherred samkommune. Permisjonsreglementet er et personalpolitisk virkemiddel i tråd med intensjonene og verdigrunnlaget som legges til grunn for utøvelse av en moderne arbeidsgiverpolitikk. Permisjonsreglementet inneholder de fleste muligheter den ansatte har til å søke ulike typer permisjoner både med og uten lønn. Det kan også søkes permisjon av andre tungtveiende grunner.

1.2. Reglementet omfatter

Reglementet gjelder for alle arbeidstakere i et fast forpliktende arbeidsforhold, herunder arbeidstakere med tidsbegrensende arbeidsavtaler, med en på forhånd fastsatt arbeidstid (eventuelt gjennomsnittlig arbeidstid pr. uke), jfr. [Hovedtariffavtalens fellesbestemmelser § 1](#).

Bestemmelsene gjelder også deltidsstillinger hvor den del av permisjonen som gis med lønn innvilges forholdsmessig etter stillingens størrelse.

Gjennomsnittsberegning av arbeidstid legges til grunn for eventuell avspasering, innarbeiding eller lønnstrekk i forbindelse med permisjon. Ved kursdeltakelse får deltidsansatte lønnskompensasjon (personlig grunnlønn uten tillegg), i tiden mellom kursdagens lengde og arbeidstakerens faktiske arbeidstid den/de aktuelle dagen/ene, begrenset oppad til vanlig arbeidsdag. Reisetid regnes ikke med. Dette gjelder kurs/opplæring som er i tråd med kompetanseplan/pålagt deltakelse av arbeidsgiver.

Unntatt fra disse reglene er personale som har permisjonsbestemmelser regulert gjennom egne lover og avtaler. I slike tilfeller så følges disse bestemmelsene.

Kvoten for lønnet permisjon for arbeidstakere med tidsbegrenset arbeidsavtale (12 (14) dager pr år - eller inntil 24 (28) arbeidsdager med halv lønn innen kalenderåret), fastsettes i forhold til hvor stor del av året ansettelsen gjelder.

Avgjørelsesmyndighet ligger til virksomhetsleder, enhetsleder og resultatansvarlig.

1.3. Lønn

Ved innvilgelse av permisjoner med lønn utbetales stillingens lønn inkl tillegg, med mindre annet følger av lov og avtaleverk.

1.4. Pensjonsmedlemskap

Pensjonsmedlemskapet opprettholdes ved lønnet permisjon.

Ulønnet permisjon ut over 1 måned medfører utmelding av pensjonsordningen.

2. Permisjoner

2.1. Saksbehandling

Innvilgelse av permisjoner skjer på bakgrunn av skriftlig søknad til enhetsleder/ resultatansvarlig/virksomhetsleder. Retten til å avgjøre permisjonssøknader er delegert.

Gjenpart av svar på søknaden skal sendes organisasjonsenheten for endring og registreringer i lønn.

Søknadene registreres i elektronisk personalmappe.

(Merk spesielt det som anføres under svangerskapspermisjoner m.v.).

Det gis anledning til å søke om permisjon med lønn i de tilfeller som er opplistet nedenfor.

Avslag på søknad om permisjon kan være begrunnet i at fravær ikke er forenelig med tjenestens behov for tilgjengelig kvalifisert personell, og/eller at vikar ikke kan skaffes.

Velferdspermisjon med lønn etter pkt 2.2.1. – 2.2.7. nedenfor kan maksimalt innvilges for til sammen 12 arbeidsdager pr. kalenderår for ansatte i 100 % stilling.

I helt spesielle tilfeller kan det også søkes om permisjon med lønn begrunnet i andre forhold som kan dokumenteres. For deltidsansatte gis permisjon med lønn forholdsmessig etter stillingens størrelse.

Fri ut over 12 dager, kan i tilfelle innvilges som ulønnet permisjon.

Det gis også adgang til bytte av vakt/er, innarbeiding for senere avspasering uten innleie, og/eller en søknad om permisjon uten lønn

Bestemmelsene under pkt 2 kommer i tillegg til Arbeidsmiljølovens §12-11 om retten til utdanningspermisjon, Fellesbestemmelsene i Hovedtariffavtalen på kommunalt og statlig område vedr permisjon ved sykdom, svangerskap og adopsjon, amming, omsorg for barn under 12 år m.v. og Arbeidsmiljølovens §12-10, jfr. Folketrygdlovens § 9 - 12 om rett til fri ved pleie av pårørende.

2.2. Velferdspermisjoner med lønn

Følgende veiledende norm nyttes ved innvilgelse av velferdspermisjon med lønn:

2.2.1 Ved alvorlig sykdom i nærmeste familie eller andre som står arbeidstakeren nær (gjelder ikke for vanlig ledsagertjeneste). inntil 5 dager.

Rett til permisjon ved barn og barnepassers sykdom kommer i tillegg:

Se [Arbeidsmiljølovens § 12-9](#) og [Hovedtariffavtalens kap. 1](#).

2.2.2. Ved dødsfall i nær familie eller andre som står arbeidstakeren nær.

Inntil 3 dager eventuelt med tillegg av nødvendige reisedager.

2.2.3. For 1.gangs tilvenning av barn i barnehage/annet barnepass.

Normalt gis nødvendig tid innenfor arbeidstidens lengde, dersom denne faller sammen med arbeidsdag/ arbeidstid (inntil 1 dag). I spesielle tilfeller kan det gis inntil 3 dager

2.2.4. For 1. skoledag i 1. klasse.

Det gis nødvendig tid innenfor arbeidstidens lengde, dersom denne faller sammen med arbeidsdag/arbeidstid (inntil 1 dag).

2.2.5. For deltakelse i større idrettsarrangement.

Olympiader, internasjonale idrettsarrangement, landskamper o.l. Inntil 5 dager

2.2.6. Finalen i Norgesmesterskap.

Inntil 2 dager. Ordningen praktiseres også for ledere. Det forutsettes at vedkommende deltar i idrettsgren eller et forbund som er tilsluttet Norges Idrettsforbund.

2.2.7. Lokale idrettsarrangement.

Ved større lokale idrettsarrangement der kommunen/e offisielt gjennom bedriftsidrettslaget stiller med lag, gis det nødvendig permisjon for deltakelse og eventuell ledsagelse.

2.2.8. Feiring av religiøse og nasjonale høytidsdager som ikke er offisielle etter norsk lov.

[Lov av 13. juni 1969 nr. 25 om trdomssamfunn § 27a](#) har regler om dette. Arbeidstakere som ikke tilhører Den norske kirke, har på visse vilkår rett til 2 fridager fra arbeidet hvert kalenderår for å feire sine religiøse høytidsdager. Departementet vil understreke at retten til fridager bare gjelder religiøse høytidsdager. Nasjonale høytidsdager faller utenfor.

Avgjørelsesmyndighet: Virksomhetsleder/resultatenhetsleder/enhetsleder.

2.3. Kortere timefravær med lønn

- **Konsultasjon/behandling.**

Det kan gis fri med lønn ved kortere fravær som gjelder konsultasjon og behandling, når dette ikke kan legges utenom arbeidstiden.

- **Bytte av vakter/innarbeiding.**

Det gis mulighet for bytte av vakter og innarbeiding for senere avspasering der dette er mulig. Dette skal godkjennes av leder.

2.4. Andre permisjoner som det kan søkes om å få beholde sin lønn på. HTA § 14.1.

- *Permisjon – kommunale/offentlige verv mv jf. HTA § 14.1 første ledd og [aml § 12-13](#).*

Bl.a. følgende verv faller inn under bestemmelsen:

- Tjeneste som doms- eller skjønnsmann og rettsvitne

- Politisk arbeid – nominasjonsmøter

- Norske og internasjonale hjelpetiltak/organisasjoner

- Tillitsverv i funksjonshemmedes interesseorganisasjoner

- Deltaking i Røde Kors hjelpekorps, Norsk Folkehjelp Sanitet og tilsvarende hjelpeorganisasjoner

Avgjørelsesmyndighet: Virksomhetsleder/resultatenhetsleder/enhetsleder.

- Tillitsverv/stilling i arbeidstakerorganisasjoner.

Permisjon innvilges i henhold til og på de vilkår som framgår av gjeldende Hovedavtale.

Avgjørelsesmyndighet: Virksomhetsleder/resultatenhetsleder/enhetsleder

2.5. Diverse permisjoner som gis uten lønn

Velferdspermisjoner uten lønn av private/personlige/sosiale grunner kan innvilges i den utstrekning avgjørelsesmyndigheten finner søknaden begrunnet og det ikke er til hinder for utførelsen av tjenestene eller arbeidsplassen.

Avgjørelsesmyndighet: Virksomhetsleder/resultatenhetsleder/enhetsleder inntil 12 måneder.

For søknad om ulønnet permisjon ut over 12 måneder ligger avgjørelsesmyndigheten hos rådmannen.

2.6. Overgang til annen stilling – permisjon

Det kan innvilges permisjon for overgang til annen fast stilling, prosjekt, vikariat eller engasjement.

I stillinger utenfor kommunen må den ansatte har vært fast ansatt i 3 år eller mer. Permisjon for stillinger utenfor kommunen skal vanligvis ikke gis ut over 1 år. En forlengelse til maksimum 2 år kan innvilges viss gode grunner tilsier det.

Permisjon for overgang til annen stilling er ingen rettighet, men en mulighet. Arbeidstaker må gi skriftlig beskjed senest 3 mnd før utløpet av permisjonstiden om hun/han kommer tilbake. Ved oppsigelse inngår oppsigelsestida i permisjonstida.

Avgjørelsesmyndighet: Virksomhetsleder/resultatenhetsleder/enhetsleder.

2.7. Permisjoner hjemlet i arbeidsmiljøloven og hovedtariffavtalen

- **Permisjon ved sykdom/svangerskap/adopsjon/amming/omsorg for barn under 12 år.**

Det vises til [arbeidsmiljølovens kapittel 12](#) og Hovedtariffavtalens fellesbestemmelser på statlig og kommunalt område. Når det gjelder søknad om redusert stilling, vises det til Arbeidsmiljøloven.

Avgjørelsesmyndighet: Virksomhetsleder/resultatenhetsleder/enhetsleder. Eventuelle tvistespørsmål kan arbeidstakeren bringe inn, jfr. for tvisteløsningsnemda § 17.2

Merk: (gjelder svangerskaps- og pappapermisjoner)

Av hensyn til det økonomiske aspektet knyttet til et komplisert lov- og regelsett, skal organisasjonsenheten alltid saksbehandle svangerskaps- og pappapermisjoner. Dette skjer ved at virksomhetsleder/resultatenhetsleder/enhetsleder underskriver permisjonen, sender søknaden etter påført underskrift, til organisasjonsenheten for videre utfylling av dager/lønn, og ekspedering.

- **Tjenestefri pga. militærtjeneste, sivilarbeidstjeneste osv.**

Forholdet reguleres i [aml § 12-12](#).

- **Overgang til åremålsstilling.**

Permisjon blir gitt selv om åremålsstillingen er av noen års varighet.

- **Dommerfullmektig.**

Såfremt tjenesten tillater det, kan det innvilget permisjon uten lønn for å arbeide som dommerfullmektig.

- **Forelese / holde kurs utenom kommunen.**

Det kan innvilges inntil 10 arbeidsdager fri pr år uten lønn for å forelese/holde kurs utenfor kommunen.

2.8. Utdannings-/studiepermisjon

Det er inngått en egen avtale om permisjoner mv. i forbindelse med etter- og videreutdanning i kommunen jfr. HTA § 14.2. Forholdet reguleres også i [aml. § 12.11](#).

- **Retten til permisjon ved eksamen jfr. [HTA kap. 1 § 14.4](#).**

Eksamen / Fagprøver / Prosjekt o.l.

I forbindelse med avleggelse av eksamen gis permisjon med lønn for eksamensdagen(e) samt to lesedager før hver eksamen. Det er en forutsetning at vedkommende ville hatt ordinært arbeid de to dagene umiddelbart før eksamen, og at faget har betydning for kommunen.

”Betydning for kommunen” favner vidt. Det kan her foretas en negativ avgrensning: Utenfor begrepet faller førerprøver (med mindre dette er i arbeidsgivers interesse), fornyet prøve til eksamen i videregående skole og eksamen som ligger helt utenfor arbeidstakerens arbeidsområde og naturlige karriereutvikling.

Bestemmelsen åpner for at det kan drøftes ytterligere tilrettelegging ved eksamensformer som varer 3 sammenhengende dager eller mer, f.eks. hjemmeeksamen. Merk at dette er en drøftingsbestemmelse og at det er arbeidsgiver som tar den endelige beslutningen. Det er altså ikke hjemmel for å inngå lokal særavtale.

Bestemmelsen betyr ikke at arbeidstaker nødvendigvis skal ha ekstra permisjon med lønn ut over tre eksamensdager, men kan f.eks. innebære at arbeidsgiver legger til rette for avspasering, uttak av ferie, permisjon med eller uten lønn, bytting av vakter,

forskjøvet arbeidstid osv.

Det gis full lønn for to lesedager og de tre første eksamensdagene, hvis vilkårene er til stede.

2.9. Fortolkning og anke på avslag om permisjon

Spørsmålet om fortolkning av dette reglement behandles av rådmannen.

Arbeidstaker som får avslag på permisjon og som mener at avslaget ikke er i tråd med reglementet eller intensjonen med reglementet, har rett til å få søknaden behandlet på nytt av rådmannen.

3. Endringer i reglementet

Endringer som følge av endringer i lov og avtaleverk gjøres administrativt i samarbeide med tillitsvalgte. Reglementet rulleres hvert andre år.



Innherred samkommune

Sakspapir

Nytt IT -reglement

| | |
|---|--------------------------------|
| Saksbehandler: Gunn S. Wolden | Arkivref: 2009/9227 - / |
| E-post: gunn.s.wolden@verdal.kommune.no | |
| Tlf.: 74070302 | |

Saksordfører: (Ingen)

| Utvalg | Møtedato | Saksnr. |
|--------------------------------|------------|---------|
| Levanger Arbeidsmiljøutvalg | 09.11.2009 | 09/45 |
| Verdal arbeidsmiljøutvalg | 09.11.2009 | 49/09 |
| Levanger Administrasjonsutvalg | 16.11.2009 | 11/09 |
| Verdal Administrasjonsutvalg | | |

Levanger Administrasjonsutvalg 16.11.09:

Rådmannens forslag til vedtak:

Nytt IT reglement for Innherred samkommune, Levanger kommune og Verdal kommune vedtas.

Saksprotokoll i Levanger arbeidsmiljøutvalg – 09.11.2009

Forslag i møte:

AMU foreslår følgende tillegg i IT-reglementet:

Nytt punkt 3 i IT-reglementet:

Alle ansatte plikter å delta i relevant opplæring og bruke tilgjengelige datahjelpemidler.

Nytt punkt 9:

Reglementet revideres hvert annet år, første gang i 2011.

Avstemning:

Enstemmig.

VEDTAK:

AMU tar saken til orientering.

AMU foreslår følgende tillegg i IT-reglementet:

Nytt punkt 3 i IT-reglementet:

Alle ansatte plikter å delta i relevant opplæring og bruke tilgjengelige datahjelpemidler.

Nytt punkt 9:

Reglementet revideres hvert annet år, første gang i 2011.

Arbeidsmiljøutvalgets (felles møte) behandling 09.11.09

Administrasjonssjefens forslag til vedtak:

AMU tar saken til orientering.

Vedlegg:

IT-reglement

IKT-Reglement for ISK

1. IKT-reglementet gjelder for:

Alle brukere av IKT-systemer.

Elever, ansatte og øvrige brukere.

2. Reglementet gjelder de ressurser som institusjonen stiller til rådighet

- Et fysisk lag.
Her menes all maskinvare og nettverksutstyr. (Pc, telefoner, kabler osv.)
- Applikasjonslag.
Her menes all programvare stilt til rådighet av systemeier.
- Innholdslag.
Her menes alle lagrede data.

3. Akseptabel bruk

Alt utstyr som disponeres skal kun brukes til det formål det er tenkt til.

Det betyr kun til arbeidsrelaterte oppgaver og ikke privat bruk. Utlån av disponibelt utstyr til uvedkommende skal ikke forekomme.

Kun utstyr levert eller godkjent av IKT-tjenesten kan tilknyttes kommunens ikt-infrastruktur.

Utstyr leveres ferdig konfigurert fra IKT-tjenesten.

Endringer utover standard oppsett skal være godkjent av IKT-tjenesten. (Installasjon av annen programvare).

Programvare skal behandles i henhold til gjeldende lisensregler.

Alle arbeidsrelaterte data skal lagres på forsvarlig måte. (Kun lagres på server).

Alle data skal behandles fortrolig.

Data fra andre brukere som du har tilgang til, må ikke endres uten samråd med eier.

Tilganger til datasystemer er personlig. Det vil si at brukernavn og passord skal være hemmelig og skal ikke utleveres til andre.

Tildeling/endring/sletting av brukertilganger skal skje i henhold til gjeldende regler. I tillegg bør nettvett regler på www.nettvett.no følges.

4. Brukernes rettigheter

Når brukerens forhold til institusjonen opphører, f.eks. ved endt skolegang eller avsluttet arbeidsforhold, skal brukeren selv sørge for å ta kopier av egne data som det ønskes å ta med seg.

Brukeren har forøvrig rettigheter i henhold til datatilsynets regler.

5. Inngrep og sanksjoner

Brudd på IKT-reglementet kan føre til sanksjoner fra institusjonen. Sanksjoner skal fastsettes av ansvarlig enhet i henhold til lov, ansettelsesreglement eller ordensregler.

6. Sporbarhet

Ikt er pålagt å logge aktiviteter på nettet. Dette skjer etter godkjente retningslinjer fra datatilsynet. Logger blir kun brukt til å spore avvik fra normal drift. I grove tilfeller kan det bli aktuelt å spore hendelser fra en bestemt bruker. Da vil det skje etter gjeldende retningslinjer.

7. Ansvarsfraskrivelse

Konsekvenser av brudd på dette reglementet kan ikke institusjonen stilles til ansvar for.



Levanger kommune

Sakspapir

Budsjett 2010 - Levanger kommune

| | |
|---|--------------------------------|
| Saksbehandler: Arnstein Kjeldsen | Arkivref: 2009/9399 - / |
| E-post: arnstein.kjeldsen@innherred-samkommune.no | |
| Tlf.: 74048255 | |

Saksordfører: (Ingen)

| Utvalg | Møtedato | Saksnr. |
|--------------------------------|------------|---------|
| Levanger Administrasjonsutvalg | 16.11.2009 | 12/09 |
| Levanger formannskap | | |

Rådmannens forslag til vedtak til Administrasjonsutvalget:

Saken tas til orientering.

Rådmannens forslag til vedtak til Formannskapet:

Foreløpig forslag til budsjett 2010 legges ut til foreløpig høring med frist 23. november 2009 og behandles av formannskapet 25. november. Deretter legges saken ut til offentlig ettersyn fram til kommunestyrets behandling 09.12.2009.

Hjemmel/bakgrunn for saken:

Kommunelovens §§ 45-48

Vedlegg:

Vedleggene deles ut i møtet.

1. Foreløpig forslag til budsjett 2010 for Levanger kommune
2. Gebyrer og betalingssatser 2010
3. Økonomireglement 2010
4. Søknad om økonomisk støtte for 2010 – Stiftelsen Solhaug rusforebyggingscenter

Andre saksdokumenter (ikke vedlagt):

Ingen

Saksopplysninger:

Budsjett 2010 bygger på økonomiplan 2010-2013 og regjeringens forslag til Statsbudsjett. Kommunestyret skal etter planen behandle budsjett 2010 i sitt møte 9. desember. Formannskapets innstillingsmøte vil være 25. november.

Vurdering:

Rådmannens vurderinger fremgår av budsjettheftet. Forslaget vil bli nærmere presentert i møtet.