

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 Holmlå

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 urnenedsettelse.(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

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 samarbeid med tillitsvalgte.

Vesentlige endringer i reglementet utover dette vedtas i administrasjonsutvalget.

For Utdanningsforbundet Levanger

Jens-Syver Løvli

HT