



SAKSPAPIR

Saksnr	Utval	Type	Dato
03/2018	Administrasjonsutvalet	PS	03.12.2018

Sakshandsamar	Arkiv	ArkivsakID
Åse Elin Myking	FE - 033	18/1509

REGLEMENT FOR PERMISJONAR

Vedlegg:

Velferdspermisjonar og andre permisjonar t.o.m. 3 dagar-retningslinjer

Rådmannen sitt framlegg til vedtak:

Lov- og avtalefesta permisjonsrettar omtalt i personalhåndbok og lokale reglement er gjeldande som retningslinjer for permisjonar i Vaksdal kommune.

Administrasjonsutvalet - Sak 03/2018

ADM - Behandling:

Framlegg frå Thor Andersen på vegner av Fagforbundet og Norsk Sykepleierforbund

Fagforbundet og Norsk Sykepleierforbund kan ikke se at det har blitt lagt fram forslag til reglement i henhold til kommunestyrevedtak 82/2017. Forbundene ber om at avsnitt 1, 2 og 3 i vedtaket blir med i permisjonsreglementet.

KOM-sak 82/2017 vedtak:

Permisjon for utføring av andre tillitsverv som ikke omfattas av hovedavtalen

Tillitsvalgte i arbeidstakerorganisasjonar og andre lag/organisasjonar har rett til permisjon til opplæring og anna arbeid, som har betydning for deira funksjon som tillitsvalgt, og som ikke omfattas av hovedavtalen.

Utlønna permisjon skal gjevast til medlemmar i arbeidstakarorganisasjonar/ lag/organisasjoner for utføring av aktivitetar som foregår i arbeidstakaren si arbeidstid.

Refusjonsordningen med arbeidstakerorganisasjoner/lag/oranisasjonar.

Ved ulønna permisjon for utføring av verv foretar kommunen utlønning og alle innbetalinger til pensjonskasse m.m mot refusjon frå arbeidstakerorganisasjonen/laget/organisasjonen.

Reglement for velferdspermisjonar blir tatt opp som eigen sak i administrasjonsutvalet i første møte i 2019.

Framlegg fra Heidi Rongved

Inntil nytt velferdspermisjonsreglement er vedtatt, gjeld det gamle.

Røysting

Det vart først røysta over framlegg til vedtak frå rådmannen, som vart samrøystes vedteke
Tilleggsframlegget frå Thor Andersen vart samrøystes vedteke.
Tilleggsframlegget frå Heidi Rongved vart samrøystes vedteke.

ADM - Vedtak:

Lov- og avtalefesta permisjonsrettar omtalt i personalhåndbok og lokale reglement er gjeldande som retningslinjer for permisjonar i Vaksdal kommune.

Permisjon for utføring av andre tillitsverv som ikkje omfattas av hovedavtalen
Tillitsvalgte i arbeidstakerorganisasjonar og andre lag/organisasjonar har rett til permisjon til opplæring og anna arbeid, som har betydning for deira funksjon som tillitsvalgt, og som ikkje omfattas av hovedavtalen.

U lønna permisjon skal gjevast til medlemmar i arbeidstakarorganisasjonar/ lag/organisasjoner for utføring av aktivitetar som foregår i arbeidstakaren si arbeidstid.

Refusjonsordningen med arbeidstakerorganisasjoner/lag/oranisasjonar.
Ved uløna permisjon for utføring av verv foretar kommunen utlønning og alle innbetalinger til pensjonskasse m.m mot refusjon frå arbeidstakerorganisasjonen/laget/organisasjonen.

Inntil nytt velferdspermisjonsreglement er vedtatt, gjeld det gamle.

Saksopplysningar:

Samandrag/konklusjon (kort om saka)

I samsvar med kommunestyret sitt vedtak vert reglement for permisjonar handsama i administrasjonsutvalet.

Formelt grunnlag

Arbeidsmiljølova
Hovudavtale for KS-området (HA)
Hovutariffavtale for KS området (HTA)
Kommunestyret 81/14
Administrasjonsutvalet 03/15, 15/15
Kommunestyret 82/17

Bakgrunn for saka

Kommunestyret sitt vedtak 13.11.17 om permisjon:

Permisjon for utføring av andre tillitsverv som ikkje omfattas av hovedavtalen

Tillitsvalgte i arbeidstakerorganisasjonar og andre lag/organisasjonar har rett til permisjon til opplæring og anna arbeid, som har betydning for deira funksjon som tillitsvalgt, og som ikkje omfattas av hovedavtalen.

U lønna permisjon skal gjevast til medlemmar i arbeidstakarorganisasjonar/ lag/organisasjoner for utføring av aktivitetar som foregår i arbeidstakaren si arbeidstid.

Refusjonsordningen med arbeidstakerorganisasjoner/lag/oranisasjonar.

Ved uløna permisjon for utføring av verv foretar kommunen utlønning og alle innbetalinger til pensjonskasse m.m mot refusjon frå arbeidstakerorganisasjonen/laget/organisasjonen.

Kommunestyret ber administrasjonsutvalet utarbeide reglement i høve vedtak.

Permisjonar etter lov og avtaleverk

Vaksdal kommune gir permisjon til tilsette med heimel i gjeldande lov og avtaleverk. Kommunen nyttar kommunenes personalhåndbok utarbeida av KS. Det er i tillegg utarbeida eigne retningslinjer og skjema for permisjonar i kommunen basert på politiske og/eller administrative vedtak.

a. Lovfesta permisjonsrettar

Arbeidsmiljølova kap12 regulerer dei mest brukte permisjonane som svangerskapspermisjon, omsorgspermisjon, fødselspermisjon, foreldrepermisjon, permisjon ved barn og barnepassar sjukdom, permisjon ved omsorg for pleie av nærstående, utdanningspermisjon, militærteneste og offentlege verv mv.

b. Avtalefesta permisjonar: Velferdspermisjon, utdanningspermisjon offentlege verv etter HTA

Hovudtariffavtalen for KS området (HTA) kapittel 1 § 14 omhandlar permisjonar for arbeidstakarar som er pålagt å utføre kommunale eller andre offentlege tillitsverv, velferdspermisjonar og utdanningspermisjon. For velferdspermisjonar og permisjonar etter kap 1§ 14 skal omsynet til kommunen si drift vurderast. For å sikre likebehandling har kommunen utarbeida eige reglement for slike permisjonar.

c. Frikjøp og permisjonar for tillitsvalde etter Hovudavtalen

Hovudavtalen for KS-området (HA) omhandlar blant anna frikjøp og permisjonar for tillitsvalde:

HA del B § 3-5 omhandlar permisjon med lønn for førebuingar og deltaking i forhandlingar lokalt og sentralt samt medverknad i styrande/ øvste vedtaksfesta organ på sentralt nivå og på fylkesnivå.

Vidare gjeld det rett til permisjon utan lønn for å overta tillitsverv på heiltid eller deltid i den arbeidstakarorganisasjonen/ forhandlingssamanslutning vedkomande er medlem av.

HA del B § 3-6 omhandlar tillitsvaldopplæring og den einskilde tillitsvalde sine behov for dette samt rettar knytt til heil eller delvis lønn ved slik opplæring.

HA del B § 3-3 og 3-4 gjeld frikjøp og rett til fri. Vaksdal kommune har ein fleksibel ordning for tillitsvalde og har blant anna tilrettelagt for auka frikjøp for Utdanningsforbundet der dei etter HA har krav på 20 %, men får moglegheit til 40 % med refusjon frå Utdanningsforbundet for auken. Fagforbundet har frikjøpt hovudtillitsvald i 100 % stilling fast sjølv om tal medlemmer varierer og ikkje alltid tilsvarer dette.

B-rundskriv 1/2018 har meir spesifikk informasjon om ordningane.

d. Retningslinjer for å delta i samfunnsnyttig arbeid

I desember 2015, sak 15/15, vedtok administrasjonutvalet følgande retningslinjer for permisjonar i samband med samfunnsnyttig arbeid. Det er begrensa tal søknader om slik permisjon i året.

- Det kan gjevast begrensa permisjon, som hovudregel utan løn, for å arbeide med forskning innan kommunen eller i tilknytning til ein forskningsinstitusjon.
- Det kan gjevast begrensa permisjon i samband med utveksling / hospitering mellom kommunar./ fylkeskommunar, departement eller anna statleg verksemd, helseforetak, KS, internasjonale organisasjonar. Ordninga må vera grunngeve med tenestebhov/nytte og skal vera godkjent av arbeidsgjevar. Vurdering av varigheit og lønsmessige forhold må avklarast særskilt.
- Kommunen kan innvilge permisjon utan løn i inntil 2 år for arbeidstakar som skal arbeida i norske hjelpetiltak i utviklingsland. For deltaking i norske hjelpetiltak i utviklingsland kan permisjon utan løn innvilgast for inntil 2 år. Det same gjeld ektefelle, samboer og registrert partner. Ved permisjon utan lønn for slikt humanitært arbeid er praksis trekk i løn.

- Arbeidstakarar som er knytt til Røde Kors Hjelpekorps og Norsk Folkehjelps Beredskaps- og ettersøkningsgruppe (gjeld også tilsette med lavinehundar som vert nytta i samband med ettersøking) kan innvilgast permisjon med lønn i samband med utrykning til hjelp for nødstilte. Slike permisjoner kan som hovudregel ikke gjevast for meir enn 5 dagar pr. år

Status pr oktober 2018

Tal for velferdspermisjonar med og utan løn samt permisjonar for tillitsvalde med og utan løn i 2018:

- Kommunen har pr oktober 2018 innvilga om lag 850 dagsverk i velferdspermisjonar. Av desse er vel 720 med løn og 130 utan løn.
- For tillitsvalde er det i same periode innvilga 141 dagsverk permisjon med lønn og 19 dagsverk permisjon utan lønn etter gjeldande avtaleverk. Frikjøp for hovudtillitsvalde og rett til fri for plasstillitsvalde kjem i tillegg.

Kostnadmessig utgjør dette omlag 2,5 mill til vikarkostnader i tillegg til ikkje talfesta ekstrakostnader til vikarinnehenting, ev overtid, "produksjonstap", administrative meirkostnader m.v. For uløna permisjonar vil dei ekstra kostnadane oftast vera høgare enn ordinær lønskostnad.

Antall permisjonar har auka dei siste åra, til samanlikning var det i 2014 omlag 500 dagsverk.

Refusjonsordning med arbeidstakarorganisasjonar

I sak 15/15 i administrasjonsutvalet vart det vedtatt refusjonsordning for arbeidstakarorganisasjonar.

Ved delvis ulønna/ulønna permisjon etter Hovudavtalen for KS området (HA), kan det inngåast avtale lokalt mellom kommunen og arbeidstakerorganisasjonen om at kommunen foretar utlønning og alle innbetalinger til pensjonskasse m.m. mot refusjon fra arbeidstakerorganisasjonen.

Refusjonsordninga er i bruk for dei faste arbeidstakarorganisasjonane i kommunen i dag.

Tilsvarende ordning for lag og organisasjonar er meir risikofullt og arbeidskrevande for kommunen.

Vurdering

Arbeidsmiljølova og avtaleverket i kommunal sektor ivaretar tilsette sine rettar til permisjonar innafor dei fleste område. I samsvar med anbefalingar frå KS har Vaksdal kommune utarbeida egne retningslinjer for velferdspermisjonar og samfunnsnyttig arbeid.

Rådmann vurderer at kommunen sine retningslinjer og praksis fullt ut er i samsvar med gjeldande lov og avtaleverk mellom partane i kommunal sektor. Arbeidsgjevar skal sikre forsvarleg drift og god personalbehandling etter lov og avtaleverk. I dette ligg og arbeidsgjevar sin styringsrett og -plikt. Under dette ligg ein plikt til å sjå til at drifta er lovmessig og forsvarleg. Ein "skal" regel vil stå i mostetnad til kommunen sin plikt til å sikre lovmessige og forsvarlege tenester. Kommunen sine pliktar må etterlevast i samsvar med regelverket elles, m.a kommunelov, arbeidsmiljølov og gjeldande avtalar mellom partane i arbeidslivet.

Bruk av både løna og uløna permisjonar i kommunen er relativ høg og aukande over tid. Kommunen som arbeidsgjevar nyttar gjeldande reglement vedtatt av administrasjonsutvalet, i tillegg til lov og avtaleverk. Generelt strekkjer ein seg langt for å innvilge permisjon så langt det er mogeleg, noko tala også viser. Saman med vikarbruk for anna fråver og frikjøp utgjør vikarkostnader til ulike typar permisjonar samla betydelege årlege kostnader for Vaksdal kommune. Vanskar med å rekruttere vikarar og tap av kvalitet og kapasitet kjem i tillegg.

Rådmann opplever at intensjonen i kommunestyret sitt vedtak er dekket innfor dagens ordninger. Det vert ikkje tilrådd utvida eller særskilte rettar for permisjonar for tilsette i Vaksdal kommune. Krav til kvalitet og forsvarlege tenester, kommunal drift og økonomi, prinsipp om likebehandling og bruk av offentlege midlar er omsyn som er vurdert og tillagt vekt. Det vert ikkje lagt fram forslag til endringar i reglement for permisjonar.

Framlegget er at lov- og avtalefesta permisjonsrettar omtalt i personalhåndbok og lokale reglement som vist i saka er gjeldande som retningslinjer for permisjonar i Vaksdal kommune.