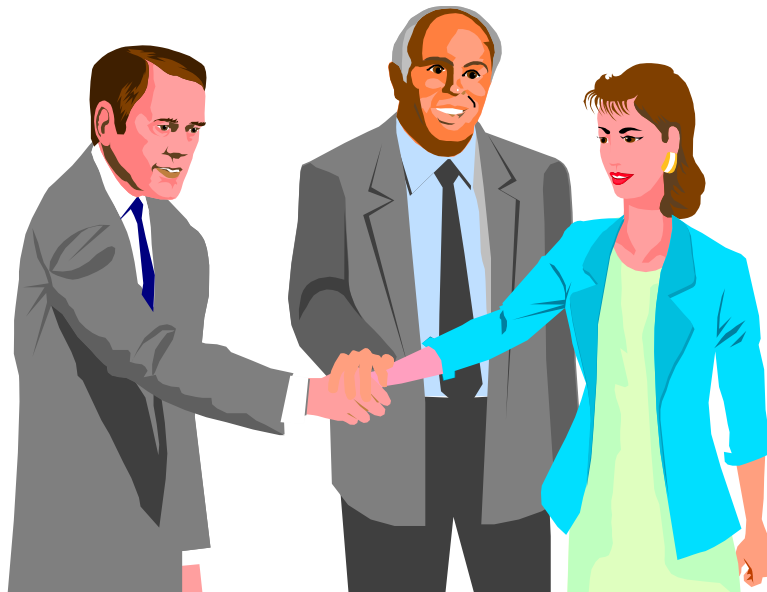




av Holtålen kommune



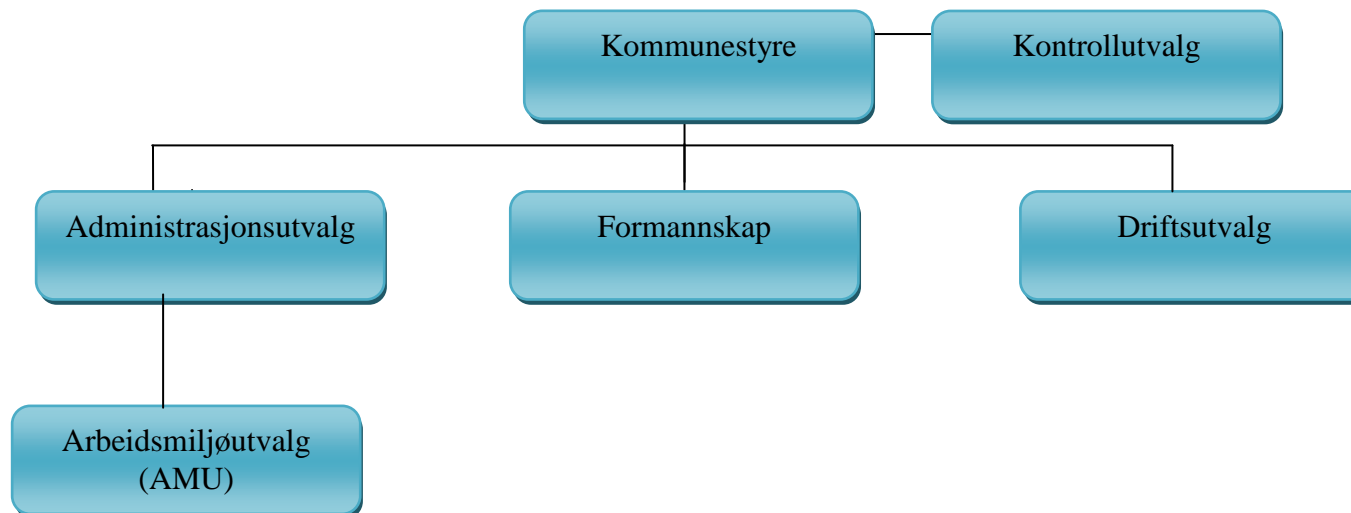
Revidert 04.10.2011

INNHALDSFORTEGNELSE:

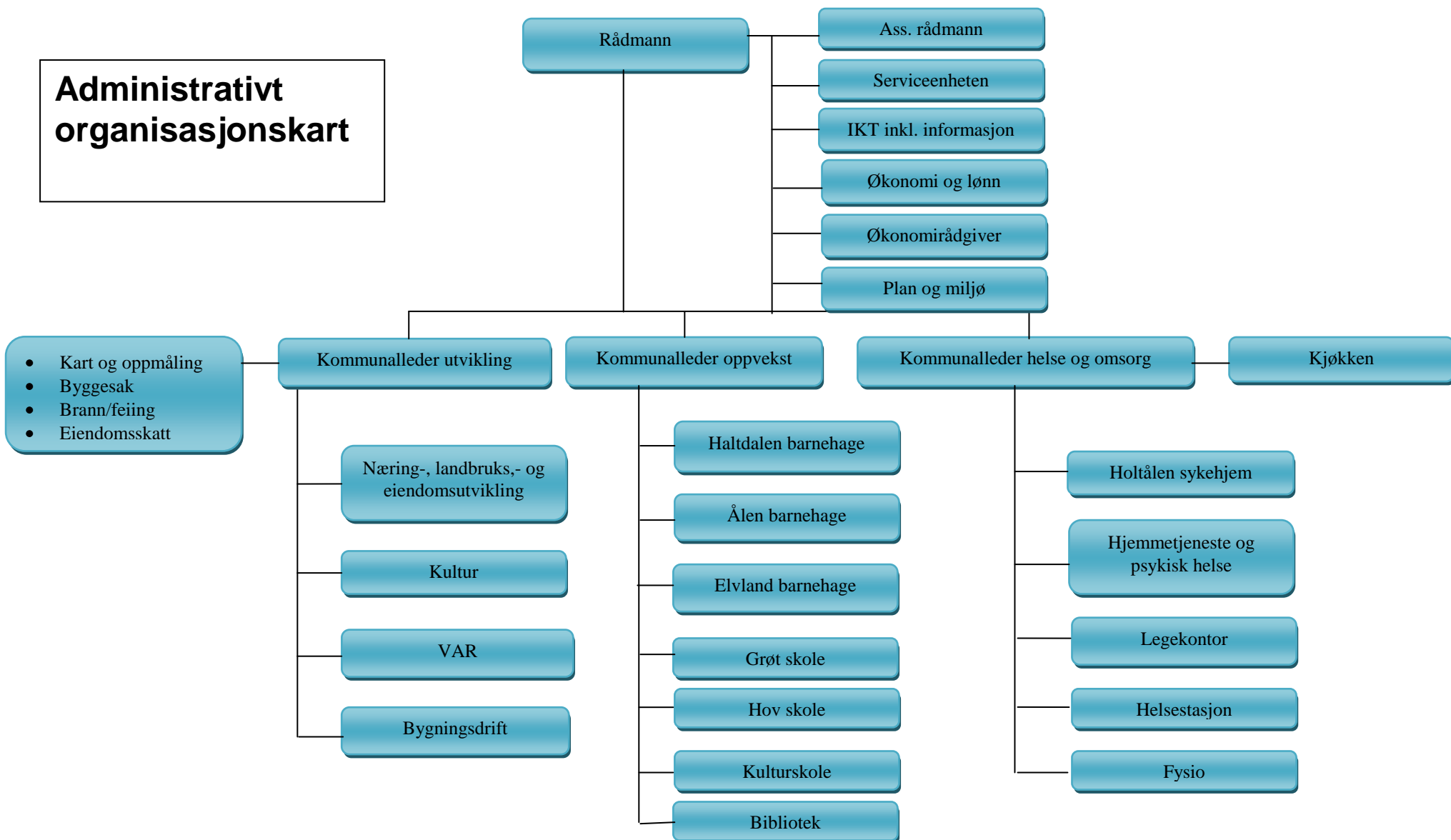
POLITISK ORGANISASJONSKART GJELDENE FRA 01.01.2010	4
ADMINISTRATIVT ORGANISASJONSKART (FRA 04.10.2011)HOLTÅLEN KOMMUNE	6
KOMMUNENS OPPGAVER	6
KOMMUNENS ADMINISTRATIVE ORGANISERING :	6
KOMMUNENS POLITISKE LEDELSE	7
KOMMUNESTYRET.....	7
FORMANNSKAPET.....	8
DRIFTSUTVALGET.....	8
ADMINISTRASJONSUTVALGET.....	8
ARBEIDSMILJØUTVALGET.....	9
KOMMUNEN SOM ARBEIDSGIVER	9
PERSONALADMINISTRASJONEN	9
DE ANSATTES RETTIGHETER OG PLIKTER	9
DE VIKTIGSTE RETTIGHETER OG PLIKTER FOR DE ANSATTE ER REGULERT AV:.....	9
TILSETTINGER	9
LØNN	10
ARBEIDSTID	10
OVERTIDSARBEID/SÆRSKILT ARBEIDSTID	10
OPPLÆRING OG VIDEREUTDANNING	10
FERIE	11
FRAVÆR	11
EGEN SYKDOM.....	11
EGENMELDING.....	11
INKLUDERENDE ARBEIDSLIVSVIRKSOMHET (IA-VIRKSOMHET).....	12
BARN SYKDOM.....	12
SVANGERSKAP.....	12
AMMING.....	12
ADOPSJON	12
AVTJENING AV VERNEPLIKT	12
VELFERDSPERMISJON	13
ANDRE PERMISJONER	13
PENSJON	13
LIVS OG ULYKKESFORSIKRING	13
GRUPPELIVSFORSIKRING - YTELSER ETTER DØDSFALL	14

BRUK AV PRIVATBIL I TJENESTEN	14
TJENESTETELEFON.....	14
KOMMUNALE BOLIGER.....	14
TAUSHETSPLIKT.....	14
BEDRIFTSHELSETJENESTE.....	14
FAGFORENING	15
SLUTTORD	15

Politisk organisasjonskart gjeldende fra 01.01.2010



Administrativt organisasjonskart



HOLTÅLEN KOMMUNE

Holtålen kommune har ca. 2100 innbyggere og omfatter 1226 km².

Ålen er kommunesenteret hvor kommuneadministrasjonen bl.a. har kontorer.

Holtålen har et blandet næringsliv, med hovedvekt på jordbruk og service. Kommunen har generasjoners industrierfaring med gruvevirksomhet tilbake til 1600-tallet. Den siste gruen ble imidlertid lagt ned i 1986. For øvrig har kommunen en del tradisjonell industri, samt en ikke ubetydelig pendling til Røros. Totalt finnes ca. 40 større og mindre firma innen håndverk, service og industri innenfor kommunens grenser.

I kommunen er det to banker og flere andre servicevirksomheter som yter tjenester til lokalsamfunnet.

Holtålen har gode muligheter for jakt, fiske og friluftsliv. Ca. 670 km² av arealet er statsallmenning som gir lokalbefolkningen rikelige muligheter til små- og storviltjakt samt fiske.

Kommunikasjonsmessig ligger kommunen sentralt til med RV 30 og jernbanen som gjennomfartsårer. Det er flyplass på Røros - 35 km fra kommunesenteret.

Kommunen har en meget rik kulturhistorie og et variert kulturtilbud - særlig innen frivillige organisasjoner.

KOMMUNENS OPPGAVER

Kommunens oppgaver er mangfoldige. Den skal i første rekke yte innbyggerne best mulig service i henhold til lover og bestemmelser. Her kan nevnes planarbeid, vegnett, vann- og kloakk, renovasjon, helse- og sosialtjeneste, bibliotek, skoler, barnehager, m.m., og det skal innkreves skatter og avgifter.

KOMMUNENS ADMINISTRATIVE ORGANISERING :

Sentraladministrasjonen i kommunen:

Rådmann Marius Jermstad er kommunens øverste leder.

I rådmannens stab er

Ass. rådmann Kjersti Forbord Jensås

Sentraladministrasjonen har i tillegg til å ha det overordnede ansvaret for kommunens drift, ansvaret for å utrede saker for folkevalgte organer, gjennomføre og følge opp de vedtak som folkevalgte organer treffer.

Det er ca. 10 ansatte i sentraladministrasjonen. Dette er medarbeidere innenfor IT, Økonomi og Serviceenhet.

I hvilken grad kommunen skal makte å løse sine oppgaver avhenger mye av de ansatte. En kommuneansatt må være klar over at arbeidsoppgavene i stor utstrekning er å yte service. De ansatte er på en måte kommunens ansikt utad. Publikum har et selvfølgelig krav på vennlig og korrekt behandling når de oppsøker kommunen for å få hjelp til de problemer de måtte ha. En hver ansatt forutsettes derfor å yte sitt beste ved å vise hjelpsomhet og vennlighet overfor det publikum man får kontakt med.

3 kommunalledere og 1 plan- og miljøsjef er direkte underlagt rådmannen

Oversikt over kommunalledere/enhetsledere	
Område	Kommunalleder/plan- og miljøsjef
Kommunalområde helse og omsorg	Tove Volden Evensen
Kommunalområde oppvekst	Line Andersen
Enhet plan og miljø	Steinar Elven
Kommunalområde teknisk, landbruk, næring og kultur	Thor E. Stuedal

Driftsutvalget

Driftsutvalget består av 7 medlemmer og ledes av John Martin Brørs (Felleslista)

Utvalget har ansvar for

- grunnskolen
- skolefritidsordningen
- kommunale barnehager
- interkommunal Pedagogisk - Psykologisk tjeneste
- kulturskole
- sosialtjenester
- barnevern
- tiltak for funksjonshemmede
- legetjenesten
- pleie og omsorg

KOMMUNENS POLITISKE LEDELSE

Kommunens overordnede virksomhet ledes av folkevalgte organer, som er

- Kommunestyret
- Formannskapet
- Driftsutvalget

Kommunestyret

Kommunestyret er kommunens høyeste organ og har 21 representanter valgt av innbyggerne i valg. Kommunestyret velger de øvrige politiske organ. Alle møter i folkevalgte organ er offentlige, dvs. åpen for alle bortsett fra når det behandles saker unntatt fra offentlighet, herunder personalsaker.

De viktigste sakene avgjøres i kommunestyret, som har delegert en rekke bestemmelser til andre folkevalgte organ og til administrasjonssjefen (rådmannen). Dette reguleres i kommunens delegasjonsreglement og eventuelt i andre reglement.

Den politiske fordeling i perioden 2011 - 2015 er følgende:

- | | |
|-------------------------------|------------------|
| ▪ Felleslista av SP, KRF, V). | 8 representanter |
| ▪ Høyre | 4 representanter |
| ▪ Sosialistisk venstreparti | 1 representanter |
| ▪ Det Norske Arbeiderparti: | 8 representanter |

10 av representantene er kvinner.

Formannskapet

Formannskapet, som velges av og blant kommunestyrets representanter, er det sentrale forvaltningsorgan som fører det daglige tilsyn med hele kommunens virksomhet. og er kommunestyrets "arbeidsutvalg".

Formannskapet har i inneværende valgperiode følgende medlemmer:

▪ Jan Håvard Refsethås	Felleslista	ordfører
▪ Gudbrand Rognes	Felleslista	varaordfører
▪ Geir Jensås	Høyre	
▪ Hanne Døhl	Høyre	
▪ Kristin Bendos	Sosialistisk Venstreparti	
▪ Iver Lillegjære	Arbeiderpartiet	
▪ Ingrid Moan	Arbeiderpartiet	

Formannskapet har ansvar for:

- kultur
- Ungdomstiltak
- Nærings- og eiendomsutvikling
- landbruk - jord og skog
- viltforvaltning
- bygg- og oppmåling
- teknisk drift
- byggesak
- arealplanlegging
- miljø
- kommunale vegger
- kommunale bygninger
- renovasjon
- avløp
- vannforsyning
- brannvesen (interkommunalt)
- feiervesen

Møtene i kommunestyret og formannskapet ledes av ordføreren. Han er kommunens fremste representant utad og dens høyeste ombudsmann innad. Han er dessuten kommunens juridiske/rettslige person.

Driftsutvalget

Driftsutvalget består av 7 medlemmer og ledes av John Martin Brørs (Felleslista av SP, KRF, V).

Administrasjonsutvalget

Administrasjonsutvalget som består av 9 medlemmer (7 politisk valgte og 2 representanter valgt av de ansatte), ledes av Jan Håvard Refsethås og er kommunens "hovedutvalg" i personalsaker.

Her behandles saker angående administrasjon, organisasjon, lønns- og arbeidsvilkår for kommunens ansatte, i den grad dette ikke er delegert til administrasjonen.

Administrasjonsutvalgets forhandlingsutvalg består av 4 medlemmer og er arbeidstaker-organisasjonens forhandlingsmotpart ved lokale forhandlinger, i den grad dette ikke er delegert til administrasjonen.

Arbeidsmiljøutvalget

Utvalgets oppgaver er hjemlet i Arbeidsmiljølovens § 24 med tilhørende forskrifter. Det består av 6 medlemmer - 3 arbeidsgiverrepresentanter og 3 arbeidstakerrepresentanter. Lederfunksjonen alternerer mellom arbeidsgiver- og arbeidstakerrepresentantene.

KOMMUNEN SOM ARBEIDSGIVER

Holtålen kommune har ca. 260 personer som får lønn hver måned. Kommunen er således den største arbeidsgiver i Holtålen kommune. Med sin fagkunnskap og erfaring representerer de ansatte kommunens viktigste ressurs, noe som gjenspeiles i at over 70 prosent av totalbudsjettet går til lønninger.

Holtålen kommune er medlem av Kommunenes Sentralforbund (KS) som bl.a. ivaretar kommunens arbeidsgiverfunksjon ved sentrale tarifforhandlinger med arbeidstakerorganisasjonene.

PERSONALADMINISTRASJONEN

Kommunens personaladministrasjon er tillagt rådmannen. I dag er de overordnede funksjoner ivaretatt av ass. rådmann, mens de daglige spørsmål løses av kommunalledere eller i den enkelte avdeling hvor den enkelte avdelingsleder også er tillagt personalansvar.

Ansvarlig for lønnsutbetalingene er avdelingsleder for lønn, Ingrid Tyvold Volden.

DE ANSATTES RETTIGHETER OG PLIKTER

De viktigste rettigheter og plikter for de ansatte er regulert av:

- Arbeidsmiljøloven
- Hovedtariffavtalen
- Hovedavtalen
- Arbeidsreglement
- Permisjonsreglement
- Personalpolitisk handlingsplan
- Opplæringsplaner
- Ferieloven

Nedenfor er det gitt en sammenfatning av de viktigste bestemmelser.

TILSETTINGER

Tilsettinger skjer etter gjeldende tilsettingsreglement.

Tilsettingsmyndighet for de fleste stillingene er administrativt tilsettingsråd, som består av 2 utpekt av rådmannen og 2 tillitsvalgte.

Tilsettingsmyndighet for rådmannen og regnskapsansvarlig er Kommunestyret.

Administrasjonen har myndighet til å ta inn vikarer og ekstrahjelp i inntil 1 år.

LØNN

Fastsatt gjennom sentrale eller lokale tariffavtaler.

Alle kommunale stillinger følger det kommunale stillingsregulativet som angir stillingskode og stillingens lønns plassering.

Sentraladministrasjonen fastsetter ansiennitetsdato på grunnlag av utdannelse og tidligere praksis.

Lønnen utbetales den 12. i hver måned over bankkonto eller postgiro etter nærmere avtale med arbeidstaker.

I lønnen gjøres det fradrag for pensjonsinnskudd, skattetrekk, trygdetrekk, organisasjonstrekk m.v. Trekk som ikke er lovbestemte gjøres etter avtale med arbeidstaker.

ARBEIDSTID

Det er innført 5 dagers uke for de arbeidstakerne hvor dette er mulig. Arbeidstakerne har i hovedsak 37,5 timer/uke med spisepause. Det er noen arbeidsgrupper der det ikke praktisk kan gjennomføres at spisepausen er lagt inn i arbeidstiden.

Julaften, nyttårsaften og onsdag før skjærtorsdag avsluttes arbeidstiden klokka 12.00 for de med normalarbeidstid.

Det er innført fleksibel arbeidstid for en del grupper hvor det er praktisk mulig.

OVERTIDSARBEID/SÆRSKILT ARBEIDSTID

De ansatte plikter å arbeide i den utstrekning arbeidsoppgavene gjør dette nødvendig.

Overtidsarbeid skal i hovedsak begrenses, det skal være pålagt av ansvarlig overordnet og det skal skje i samsvar med gjeldende regelverk.

For arbeidstakere som har arbeid av ledende art eller en særlig selvstendig stilling finnes det spesielle regler for overtidarbeid.

Overtidsarbeid skal kompenseres ved overtidsbetaling i hht. Hovedtariffavtalen, men her kan det også etter avtale med nærmeste overordnede, avspaseres time mot time og overtidstillegget utbetales.

Enkelte arbeidsgrupper har spesielle avtaler når det gjelder slik avspasering.

Overtidsarbeid som utføres av arbeidstaker på eget initiativ og uten pålegg fra nærmeste overordnede, vil ikke bli godtgjort.

OPPLÆRING OG VIDEREUTDANNING

Holtålen kommune har utarbeidet personalpolitisk handlingsplan og strategisk kompetanseplan som regulerer kommunens personalpolitikk og kompetanseutvikling.

Kommunen kan pålegge de ansatte å delta i opplæringstilbud, særlig gjelder dette opplæring som har betydning for den jobben arbeidstakeren er satt til å utføre.

I enkelte tilfeller vil kommunen forlange bindingstid som forutsetning for å yte permisjon med lønn. Dette gjelder særlig utdanning som strekker seg over et lengre tidsrom.

FERIE

Alle ansatte har rett til ferie. Det er fra 2003 5 uker. For de som er over 60 år er det 1 uke ekstra.

Tidspunktet for ferie fastsettes på det enkelte enhetsområdet i utgangspunktet på de tidspunkt de ansatte ønsker, men kan av kommunalleder/enhetsleder styres til andre tidspunkter dersom dette er nødvendig for driften. Alle ansatte har krav på 3 ukers sammenhengende ferie i perioden 1.6. - 30.9. De som er over 60 år, har en ukes ekstra ferie, og de bestemmer selv når den skal tas ut.

Utbetaling av lønn i ferien, hel eller delvis, avhenger av forutgående arbeid i kommunen. "Opptjeningsåret" er året før ferieåret. Ferielønn blir for alle arbeidstakere utbetalt i juni mnd. Arbeidstakere uten full opptjening i kommunen, som ikke skal ta ut full ferie, må varsle lønningskontoret om dette innen 15. mai.

FRAVÆR

Arbeidstakeren må snarest underrette nærmeste overordnede om fraværet.

Egen sykdom

Arbeidstaker som omfattes av Fellesbestemmelsenes § 1 har rett til lønn under sykdom fra første sykedag dersom vedkommende har tiltrådt stillingen. Det vises imidlertid til HTA kap. 1 § 8.2.

Med noen få unntak har arbeidstakerne rett til tjenestefri med lønn i 12 mnd. dersom vedkommende ikke kan skjønne sitt arbeid på grunn av sykdom.

Ved sammenhengende fravær ut over 12 mnd., vil pensjonskassen etter nærmere regler utbetale uførepensjon.

Egenmelding

Ved sykefravær på 16 kalenderdager eller mindre skal det gis egenmelding på særskilt skjema. Dersom slik melding ikke blir gitt mister arbeidstakerne retten til sykelønn. Ved nytt fravær innen arbeidsgiverperioden (16 dager) regnes tidligere fravær med i fraværstilfellet.

Det kan brukes inntil 24 egenmeldingsdager i løpet av en 12 måneders periode. Denne ordningen innebærer at en eksempelvis kan benytte egenmelding 24 ganger a en dag i løpet av en 12 måneders periode. For å benytte egenmelding må en ha vært ansatt minst 2 mnd.

Varer sykefraværet lenger enn 16 kalenderdager, må fraværet legitimeres med sykemelding. For lengre tids sykefravær må den i alminnelighet innsendes sykemelding hver 14. dag, unntatt ved sykehusopphold. Reglene om egenmelding / sykemelding ved egen sykdom gjelder tilsvarende ved fravær p.g.a. barns sykdom eller barnepassers sykdom.

Inkluderende arbeidslivsvirksomhet (IA-virksomhet)

Holtålen kommune har inngått en samarbeidsavtale med NAV om et inkluderende arbeidsliv. Samarbeidsavtalen er drøftet, og vedtatt i arbeidsmiljøutvalget, og i administrasjonsutvalget. Målet med avtalen er å inkludere flere arbeidstakere i arbeidslivet. Holtålen kommune ønsker med denne avtalen å jobbe for å redusere sykefraværet. Gi ansatte på attføring mulighet til å delta i arbeidslivet, legge til rette for at eldre arbeidstakere kan stå lengre i jobb, benytte den arbeidskraften som finnes i kommunen, og gi den enkelte en bedre livskvalitet gjennom å bli inkludert i arbeidslivet. I dette arbeidet står oppfølgingsplanen sentralt. Nærmeste leder er ansvarlig for at planen blir utarbeidet i samarbeid med arbeidstaker.

Barns sykdom

Arbeidstakere som har omsorg for barn under 12 år har rett til fri for nødvendig tilsyn med barnet når det er sykt.

Lønnen utbetales av kommunen i samsvar med reglene om egen sykdom.

Rett til permisjon i 10 dager per kalenderår gjelder også når den som har det daglige tilsynet med barnet er sykt. Slik permisjon tilstås uten lønn

Foreldre med omsorg for flere enn 2 barn under 12 år gis rett til fri fra arbeidet i 15 eller 30 dager (sistnevnte for enslige foreldre).

Svangerskap

Arbeidstakere har rett til tjenestefri med full lønn i 44 uker ved svangerskap og fødsel dersom vedkommende har vært i inntektsgivende arbeid 6 av de siste 10 måneder før nedkomst. Ønsker arbeidstakeren å ta ut 80% lønn blir permisjonstiden 54 uker. 3 uker fødselspermisjon skal taes før fødsel, uavhengig om man velger full eller redusert lønn.

Tre uker før og seks uker etter fødselen er forbeholdt mor. Seks uker er forbeholdt far (fedrekvoten). Resten av stønadsukene kan deles mellom foreldrene.

I tilknytning til fødselen har faren rett til 2 ukers omsorgspermisjon m/lønn dersom han bor sammen med moren og har omsorg for familie og hjem.

Nærmere opplysninger om dette fås ved henvendelse til personalsjefen eller NAV trygd.

Fleksibelt uttak gir deg muligheten til å forlenge stønadsperioden ved å kombinere arbeid med stønad.

Amming

Arbeidstaker gis fri med lønn i inntil 2 timer per dag for å amme sitt barn.

Arbeidstakeren bestemmer selv når fritiden skal avvikles. For deltidsansatte med redusert arbeidsdag foretas forholdsmessig beregning av lønnet fritid.

For arbeidstakere som ønsker fri med lønn for å amme sitt barn utover 9 mnd. etter fødsel, skal det foreligge en bekreftelse fra lege eller helsestasjon på at amming fortsatt er i gang.

ADOPSJON

Per 1.5.95 gis det ved adopsjon 41 uker omsorgspermisjon med 100% lønn, alternativt 51 uker med 80% lønn.

AVTJENING AV VERNEPLIKT

Arbeidstakere med 1 års sammenhengende tjeneste i kommunen får under avtjening av verneplikt, utbetalt full lønn med fradrag av hva som tilstås fra de militære myndigheter.

Forutsetningen er at vedkommende har forsørgeransvar og forplikter seg til å gjeninntre i kommunens tjeneste for et tidsrom av minst 3 mnd.

Arbeidstakere uten forsørgeransvar utbetales tilsvarende 1/3 av full lønn. De samme bestemmelser gjelder ved repetisjonsøvelser.

VELFERDSPERMISJON

Av forskjellige velferdsgrunner kan det etter fastsatte reglement innvilges kortere permisjoner. Dette gjelder bl.a. ved alvorlig sykdom og dødsfall i nærmeste familie, til husbygging, for eget bryllup, for tilvenning av barn i barnehage.

Velferdspermisjon gis av kommunalleder/avdelingsleder

ANDRE PERMISJONER

For utførelse av offentlig tillitsverv og tillitsverv i arbeidstakerorganisasjoner innvilges nødvendig fri med eller uten lønn i henhold til fastsatte reglement.

PENSJON

Holtålen kommune har en pensjonsordning gjennom Kommunal landspensjonskasse, KLP. Arbeidstakere med minst 6 mnd. tjenestetid og arbeidstid minst 14 timer per uke, innmeldes i pensjonskassen fra første arbeidsdag.

Pliktig medlemskap innbetales av arbeidstaker med 2% av bruttolønn. Medlemskapet gir rett til alders-, uføre-, enke/enkemann- og barnepensjon.

Full opptjeningstid er 30 år, som gir 66% av bruttolønn i pensjon.

Pensjonen samordnes med folketrygden og utbetales etter fastsatte regler. Den alminnelige pensjonsalder i pensjonskassen er 70 år. Alle kan imidlertid ta ut pensjonen fra fylte 67 år, fra 1.1.1998 er det anledning til å ta ut pensjon fra fylte 62 år, såkalt avtalefestet pensjon.

Enkelte stillinger har på grunn av arbeidets art en lavere pensjonsalder. Dette gjelder bl.a. renholdere, sykepleiere, vaktmestere, brannmenn osv.

Lønns- og personalkontoret kan gi nærmere opplysninger om pensjonsforhold.

Gjennom KLP kan kommunale arbeidstakere få 1. prioritets pantelån til bygging eller kjøp av bolig. En kan også så lån til kjøp av innskuddsleilighet.

LIVS OG ULYKKESFORSIKRING

Kommunen har tegnet gruppelivsforsikring for sine arbeidstakere. Ordningen gjelder for skader/ulykker i arbeide - og omfatter også skader/ulykker på direkte reise mellom hjem og arbeidsstedet og på tjenestereise. Erstatningen kan bli inntil 15G, 1G = Grunnbeløpet i Folketrygden.

GRUPPELIVSFORSIKRING - YTELSER ETTER DØDSFALL

Ved dødsfall, uansett årsak, utbetales et engangsbeløp til ektefelle/samboer/andre som for en vesentlig del ble forsørget av arbeidstaker.

Beløpet varierer fra 2G til 10G, alt etter alder og stillingsstørrelse.

BRUK AV PRIVATBIL I TJENESTEN

I den utstrekning det er nødvendig og arbeidstakeren har samtykke for bruk av bil i tjenesten, utbetales skyssgodtgjøring i hht. gjeldende regulativ. Utbetaling skjer etterskuddsvis etter dokumentert kjørebok evt. reiseregning.

TJENESTETELEFON

Innvilges av rådmannen etter vedtatt reglement.

KOMMUNALE BOLIGER

Holtålen kommune har boliger som benyttes av arbeidstakere.

TAUSHETSPLIKT

Enhver kommunal tjenestemann forplikter seg til å bevare taushet om opplysninger som den ansatte får gjennom sin stilling, om private forhold, drifts- og forretningshemmeligheter eller andre forhold som ikke er alminnelig kjent.

Arbeidstakeren må heller ikke bruke slike opplysninger i ervervsøyemed.

Enkelte arbeidstakergrupper må skrive under på taushetsløfte. Taushetsplikten gjelder ikke i de tilfeller hvor allmenne interesser tilsier at opplysninger gis og kommunens ledelse samtykker i dette.

BEDRIFTSHELSETJENESTE

Kommunen har avtale med Bedriftshelsetjenesten AS (BHT) på Tynset. De har også kontor på Røros. BHT brukes innenfor mange områder som sykefraværsoppfølging, helsesjekker ihht til avtaleverk og vedtak i AMU, arbeidsmiljøsaker, lederstøtte, bistand vernerunder, fagdager m.m. Årlige samhandlingsplaner mellom Holtålen kommune og BHT vedtas av AMU.

FAGFORENING

De ansattes arbeidsvilkår, lønn m.v. blir fastsatt ved forhandlinger mellom arbeidsgiver- og arbeidstakerorganisasjoner.

Kommunen har tariffavtaler med en rekke arbeidstakerorganisasjoner. I Holtålen kommune er det f.t. 12 organisasjoner som har lokal avdeling/fagforening. Det er:

ORGANISASJON	LEDER	HTV
Fagforbundet Holtålen avd. 429	Kjell Magnar Hov	Bente Tamlagsrønning Berg
Fellesorganisasjonen - FO		Jon Arne Engan
Delta		Inger Grøtli
Musikernes fellesorganisasjon (MFO)		
Norsk Ergoterapeutforbund		Anita Engan
Norske fysioterapeuters forbund		Hildegunn Djupdal
Norsk sykepleierforbund		Berit Ulleberg
Utdanningsforbundet, Ålen og Haltdalen		Jon Inge Breen
Den norsk lægeforening		Kristian Onarheim
NITO		Ingar Engan
Naturviterne		Otto Klykken
Tekna		

Nærmere opplysninger om disse organisasjonene kan du få ved henvendelse direkte, evt. på din egen arbeidsplass.

SLUTTORD

Dette heftet er bare ment som en foreløpig introduksjon til deg som ansatt/nyansatt. Det som står om de forskjellige bestemmelser, er på ingen måte uttømmende.

Nærmere kjennskap til tjenesten vil du få ved gradvis øvelse og erfaring - og kanskje ved en smule feiling. Det er ofte ved å gjøre feil at man lærer best.

Vi håper at orienteringen vil være deg til nytte og ønsker deg velkommen til tjeneste i Holtålen kommune.