

Versjon: 001

Emne: Permisjoner

Godkjent av: PSU 30.05.2022

Utarbeidet av: Personal

Dokumenttype: Rutine/prosedyre

Planlagt revisjon: Ved behov

Endringskontroll

| Revisjonsdato | Beskrivelse av endring | Referanse |
|---------------|------------------------|-----------|
| | | |

Permisjonsreglement for Vågan Kommune

1. FELLESBESTEMMELSER

1.1. REGLEMENTETS OMFANG

A. Reglementet gjelder alle kommunale arbeidstakere i et fast forpliktende arbeidsforhold (jfr. HTA § 1) der kommunen er lønnsfastsettende myndighet.

Arbeidstakere i deltidsstilling innvilges ulønnet permisjon på samme måte som arbeidstakere i full stilling, men permisjon med lønn innvilges i forhold til deltidsstillingens størrelse (for eksempel: En arbeidstaker i halv stilling vil kunne få innvilget lønnet velferdspermisjon i inntil 6 arbeidsdager pr. år.)

B. Reglementet gjelder også for arbeidstakere som har tidsbegrenset tilsetting og omfattes av HTA § 1. Kvote for lønnet permisjon fastsettes i forhold til tilsettingstidens lengde.

C. Innstillende og avgjørende instanser på alle ledd må ta hensyn til de økonomiske og personellmessige begrensninger.

1.2. LØNNSANSIENNITET

A. Hovedregelen er at permisjon med hel eller delvis lønn ikke avbryter opptjening av lønnsansiennitet. Det samme gjelder syke- og fødselspermisjon inntil ett år og tvungen verneplikt. Ulønnet utdanningspermisjon medregnes med inntil ett år når utdanningen har betydning for vedkommendes arbeid i kommunen.

B. Permisjon for å utføre offentlige ombud og ombud i arbeidstakerorganisasjoner medregnes i lønnsansienniteten, selv om permisjonen er ulønnet.

1.3. FERIEPENGER

For syke- og fødselspermisjon, samt pliktig militærtjeneste, vises det til Ferieloven § 10, jfr. Folketrygdlovens bestemmelser. Ved lønnet permisjon medregnes inntil 3 mnd. i feriepengegrunnlaget. Lønnet permisjon utover 3 mnd. medregnes i feriepengegrunnlaget dersom det ikke er fattet vedtak om det motsatte.

1.4. PENSJONSMEDLEMSSKAP

A. Arbeidstaker som er innvilget permisjon med lønn opprettholder sitt pensjonsmedlemskap, beregnet ut fra lønnens størrelse i permisjonstiden.

B. Arbeidstaker som innvilges permisjon uten lønn for lengre tidsrom enn 1 mnd., meldes ut av pensjonsordningen. Arbeidstakeren tilbys samtidig frivillig medlemskap etter de regler som gjelder i de respektive pensjonsordninger.

1.5. AVGJØRELSESMYNDIGHET - ANKEADGANG – ENDRINGER

A. Avgjørelsesmyndigheten er tillagt det organ slik det fremgår under hvert avsnitt i permisjonsreglementet.

B. Avgjørelse som ikke er tillagt ansettelsesorganet kan ankes inn for ansettelsesorganet.

C. Permisjoner for kommunedirektøren avgjøres av kommunestyret. Velferdspermisjoner for kommunedirektøren avgjøres av ordføreren.

For enhetslederne avgjøres permisjoner av nærmeste overordnede (kommunalsjef eller kommunedirektør).

Permisjoner for kommunalsjefene avgjøres av Kommunedirektøren.

D. Kommunedirektøren kan i spesielle tilfelle dispensere fra reglementet.

Partssammensatt utvalg er delegert myndighet til å vedta og endre reglementet, jfr. vedtak i K-sak 98/0041.

2.PERMISJONER HJEMLET I ARBEIDSMILJØLOV, HOVEDAVTALE OG HOVEDTARIFFAVTALE

A. Sykdom m.m.

Det vises til Arbeidsmiljøloven Kap. 12 og HTA Kap. 1, § 8.

B. Opplæring

Det vises til Arbeidsmiljøloven § 12-11.

Hovedtariffavtalen Kap. 1 § 14 regulerer permisjonsretten med og uten lønn, jfr. også følgende vedtak i sak 200/95 i Administrasjonsutvalget; «*Kurs arrangert av lokale og regionale arbeidstakerorganisasjoner for plasstillitsvalgte vedrørende grunnleggende tillitsvalgotplæring, innvilges permisjon med 100 % lønn.*»

Hovedtariffavtalen, kap. 1 - §14.3 omhandler bindingstid.

Hovedtariffavtalen, kap. 1 - § 14.4 omhandler permisjon i forbindelse med eksamensdager.

C. Permisjonsregler for tillitsvalgte er hjemlet i Hovedavtalen del B § 3 - 5

D. Permisjon for arbeidstakere som er pålagt å utføre kommunale eller andre offentlige verv er hjemlet i HTA Kap. 1, § 14.1.

E. Refusjon

Dersom tillitsvervet medfører særskilt godtgjøring, skal kommunen gjøre fradrag for dette beløp, dersom det er innvilget permisjon med lønn. Det skal dog ikke gjøres fradrag for møtegodtgjøring og diettgodtgjøring.

3. VELFERDSPERMISJONER

A. Velferdspermisjoner m/lønn etter reglementets pkt. 3.1 - 3.7 kan **maksimalt** innvilges for 12 dager i løpet av kalenderåret. Fri utover 12 dager, eller utover det dagantall som er maksimum for de forskjellige permisjonsgrunner, innvilges i tilfelle som ulønnet permisjon utfra stillingsprosent.

B. Følgende norm legges til grunn ved innvilgelse av permisjon med lønn:

3.1 VED ALVORLIG SYKDOM

Ved alvorlig sykdom i nærmeste familie (ektefelle, foreldre, besteforeldre, barn eller andre som står arbeidstakeren nær): inntil 5 dager.

Rett til permisjon ved barn og barnepassers sykdom er hjemlet i Arbeidsmiljøloven § 12-9 og HTA KAP. 1 pkt. 8.4 og gjelder i tillegg til ovennevnte bestemmelser.

Ved mindre alvorlige sykdomstilfeller kan arbeidstakeren gis anledning til å jobbe inn disse fridagene med nødvendig fri på et senere tidspunkt.

Arbeidsmiljøloven § 12-10 gir arbeidstaker som pleier nære pårørende i hjemmet i livets slutfase rett til permisjon i 60 dager for pleie av den enkelte nærstående.

Avgjørelsesmyndighet: Enhetsleder

3.2 VED DØDSFALL

Ved dødsfall i nærmeste familie og andre som har stått arbeidstakeren nær (se pkt. 3.1): inntil 5 dager, eventuelt med tillegg av nødvendige reisedager.

Avgjørelsesmyndighet: Enhetsleder

3.3. TILVENNING AV BARN I BARNEHAGE OG SKOLESTART

A. For tilvenning av barn i barnehage kan innvilges permisjon m/lønn inntil 3 dager pr. år, under forutsetning av at det er nødvendig.

B. For følge av barn til 1. skoledag gis fri m/lønn det nødvendige antall timer.

Avgjørelsesmyndighet: Enhetsleder

3.4. FOR EGET BRYLLUP/INNGÅELSE AV PARTNERSKAP, SAMT DÅP/NAVNESETTING/KONFIRMASJON AV BARN I SAMME HUSSTAND

A. Ved inngåelse av ekteskap/partnerskap, innvilges 1 dag permisjon m/lønn.

Permisjonen må tas enten på selve dagen, eller påfølgende dag, dersom denne er arbeidsdag.

B. Ved dåp/navnesetting/konfirmasjon av barn i samme husstand, gis fri på angjeldende dag dersom denne faller på arbeidsdag.

Avgjørelsesmyndighet: Enhetsleder

3.5. HUSBYGGING/ISTANDSETTING EGET BOLIGHUS/LEILIGHET. FLYTTING

A. Dersom arbeidstakeren selv deltar i bygging av bolig eller istandsetting av hus/leilighet til eget bruk, kan innvilges permisjon m/lønn i 2 dager. Slik permisjon gis bare en gang.

B. Ved skifte av bosted gis fri 1 arbeidsdag. Bestemmelsen gjelder også ved flytting internt i blokk eller rekkehus.

Avgjørelsesmyndighet: Enhetsleder

3.6. DELTAKELSE I STØRRE IDRETTARRANGEMENTER

A. Internasjonale idrettsarrangement, landskamper o.l.: inntil 5 dager

B. Deltakelse i norgesmesterskap: inntil 2 dager

Avgjørelsesmyndighet: Enhetsleder

3.7. ANDRE VELFERDSPERMISJONER

A. Undersøkelse og behandling hos lege, tannlege, fysioterapeut o.l. må, så langt det er mulig, legges til fritiden. Dersom dette ikke er gjennomførbart, gis nødvendig permisjon med lønn.

B. Permisjon med lønn kan innvilges for andre velferdsformål dersom det finnes rimelig, jfr. HTA kap. 1, § 14.1, 2. avsnitt.

Avgjørelsesmyndighet: Enhetsleder

3. 8. FEIRING AV RELIGIØSE OG NASJONALE HØYTIDSDAGER SOM IKKE ER OFFISIELLE ETTER NORSK KALENDER.

Det kan gis permisjon inntil 2 dager uten lønn. Bestemmelsen gjelder både norske og utenlandske statsborgere. Hjemles i AML § 12 – 15. Arbeidsgiver har rett til å kreve at disse fridagene blir arbeidet inn av arbeidstaker.

Avgjørelsesmyndighet: Enhetsleder

4. PERMISJON FOR UTFØRING AV TILLITSVERV/OMBUD

4.1. OFFENTLIGE TILLITSVERV OG OMBUD

Det henvises til HTA. kap. 1, § 14.

A. Med offentlig tillitsverv forstås ombud som er opprettet ved lov eller med hjemmel i lov, herunder domsmenn, skjønnsmenn og rettsvitne.

B. Arbeidstaker innvilges permisjon med lønn inntil 10 dager (12 dager for 6 dagers uke) pr. år for å utføre offentlige tillitsverv. Det forutsettes at tillitsvervet ikke kan utføres utenom arbeidstid.

Avgjørelsesmyndighet: Enhetsleder

C. Arbeidstaker som velges til stortingsrepresentant, ordfører eller annet offentlig tillitsverv på heltid, innvilges permisjon uten lønn for valgperioden.

Avgjørelsesmyndighet: Kommunedirektøren

D. Arbeidstaker som blir valgt til utsending til nominasjonsmøter ved stortingsvalg, fylkestingsvalg eller kommunevalg, innvilges permisjon med lønn.

Avgjørelsesmyndighet: Enhetsleder

4.2. TILLITSVERV/STILLING I ARBEIDSTAKERORGANISASJONER

A. Arbeidstaker som velges i fastlønnet tillitsverv i organisasjonenes sentrale eller distrikts/fylkesorganer, innvilges permisjon uten lønn.

Retten til permisjon i forbindelse med ulønnede tillitsverv i arbeidstakerorganisasjonene er regulert i Hovedavtalen.

B. Ved gjenvalg innvilges fortsatt permisjon. Kommunen kan i hvert enkelt tilfelle vurdere å innvilge permisjon fra kommunen og ikke den bestemte stilling vedkommende har. Stillingen kan dermed frigjøres og fast tilsetning av ny arbeidstaker kan foretas.

Samme regler gjelder for valg eller ansettelse i interesseorganisasjoner.

Avgjørelsesmyndighet: Kommunedirektøren

4.3. ANDRE TILLITSVERV

Ansatte med tillitsverv i de funksjonshemmedes interesseorganisasjoner kan innvilges permisjon.

Dette kan også omfatte kurs, når kurset har betydning for vedkommendes arbeid med å fremme funksjonshemmedes interesser.

Kommunen kan etter en konkret vurdering innvilge permisjon for utførelse av andre tillitsverv. Dette kan være humanitære, religiøse, ideelle eller andre organisasjoner.

Avgjørelsesmyndighet: Enhetsleder

4.4. Refusjon

I de tilfelle det innvilges permisjon med lønn, forutsettes det at arbeidstaker søker refundert tapt arbeidsfortjeneste til kommunen der slike ordninger er opprettet i statlige, fylkeskommunale eller ikke-kommunale organ, når deltakelsen ikke har sammenheng med arbeidstakerens stilling i kommunen.

5. DIVERSE PERMISJONSBESTEMMELSER

A) OVERGANG TIL NY STILLING

Generelt

Som hovedregel innvilges ikke permisjon ved overgang til ny fast stilling i eller utenfor kommunen. Unntak fra denne regel kan etter en samlet vurdering gjøres for arbeidstakere som har vært ansatt sammenhengende i minst 5 år.

Man må blant annet vurdere mulighetene for å få inn vikar med rett kompetanse i permisjonstiden i et presset arbeidsmarked, kostnader forbundet med rekruttering av vikar, samt tap av eventuell kompetanse.

Videre kan det vurderes permisjon dersom det dreier seg om et vikariat/engasjement som gir arbeidstakeren en faglig utvikling som er til nytte for kommunen. Det er ikke krav til forutgående tjenestetid i Vågan kommune ved søknad om permisjon for å gå over i vikariat/engasjement. Her må det vurderes om

vikariatet/engasjementet en person skal over i kan gi arbeidstakeren er faglig utvikling som er til nytte for kommunen.

Permisjon kan gis for 1 år om gangen, og inntil 2 år totalt

Det gis ikke permisjon for overgang til ny stilling til ledere i kapittel 3.

Dersom permisjon innvilges må arbeidstakeren melde fra om hvorvidt vedkommende vil komme tilbake til kommunens tjeneste senest 3 mnd. før permisjonstidens utløp. Hvis slik melding ikke er mottatt innen nevnte frist er dette å anse som oppsigelse av arbeidsforholdet i kommunen.

Arbeidstakere som innvilges permisjon for overgang til ny stilling skal gjøres skriftlig oppmerksom på at i forbindelse med pågående/kontinuerlig omorganisering/omstilling i kommunen, kan arbeidsgiver ikke garantere at tilsatte får tiltre samme stilling etter endt permisjon.

Avgjørelsesmyndighet: Ansettelsesutvalget

B. Spesielle oppdrag og engasjementer.

Det kan gis nødvendig permisjon i forbindelse med avtaler om utveksling av arbeidstakere mellom kommuner/fylkeskommuner.

Videre kan kommunen innvilge permisjon uten lønn inntil 2 år for arbeidstaker som skal arbeide i norske hjelpetiltak i offentlig regi i utviklingsland eller i regi av NGO (None Governmental Organisations/ikke offisielle organisasjoner).

Avgjørelsesmyndighet: Enhetsleder

C. Deltakelse i hjelpekorps.

Arbeidstakere som er knyttet til hjelpekorps, innvilges permisjon med lønn i forbindelse med utrykning til hjelp for nødstilte.

Avgjørelsesmyndighet: Enhetsleder

D. Utdanning

Arbeidstaker som har vært i arbeidslivet i minst tre år og som har vært ansatt hos arbeidsgiver de siste to år, har rett til hel eller delvis permisjon i inntil tre år for å delta

i organiserte utdanningstilbud. Forutsetningen er at permisjonen ikke er til hinder for arbeidsgivers forsvarlige planlegging av drift og personaldisponering. Utdanning ut over grunnskole eller videregående opplæringsnivå må være yrkesrelatert. Dette følger av arbeidsmiljøloven [§ 12-11](#).

Varslingsregler og regler for rett til ny permisjon reguleres av samme bestemmelse.

HTA har bestemmelser om rett til lønn under utdanningspermisjon, jf. kapittel 1 § 14 [punkt 14.2](#). I den utstrekning det etter kommunens/virksomhetens syn er nødvendig å heve kunnskapsnivået, samt styrke kompetansen for å utføre pålagte arbeidsoppgaver/arbeidsfunksjoner, skal det gis permisjon med lønn og dekning av legitimerede utgifter.

I de tilfeller kommunen yter vesentlig økonomisk støtte til en arbeidstaker, kan det avtales en bindingstid for den ansatte til arbeidsplassen på inntil to år, jf. HTA kapittel 1 § 14 [punkt 14.3](#).

Ved 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. Ytterligere tilrettelegging som uttak av feriedager, avspasering eller permisjon med lønn kan drøftes. Det forutsettes at faget har betydning for kommunen, jf. HTA kapittel 1 § 14 [punkt 14.4](#).