

## **3.2 PERMISJONSREGLEMENTET**

### **3.2.1 Fellesbestemmelser**

1. Permisjonsreglene gjelder for alle arbeidstakere i et fast forpliktende arbeidsforhold med en på forhånd fastsatt arbeidstid, evt. gjennomsnittlig arbeidstid pr. uke, dog med de unntak som er nevnt i hovedtariffavtalens enkelte paragrafer.

For permisjoner etter permisjonsreglementets pkt. 3.2.4 vises til hovedtariffavtalens fellesbestemmelser § 8, Arbeidsmiljølovens kap. 12, jf. Lov om folketrygd.

2. Innstillende og avgjørende myndighet må ta nødvendig hensyn til den budsjettmessige ramme og personellmessige begrensninger.
3. Deltidsansatte gis lønnet permisjon forholdsmessig etter stillingens størrelse.
4. Feriepenger for syke- og svangerskapspermisjoner, samt pliktig militærtjeneste vises til ferielovens § 10, jfr. lov om folketrygds bestemmelser.
5. All lønn utbetalt i henhold til permisjonsreglementet inngår i feriepengegrunnet.
6. Arbeidstakere som er innvilget permisjon med lønn oppebærer pensjonsmedlemskap.
7. Arbeidstakere som er innvilget permisjon uten lønn, kan få tilbud om frivillig medlemskap etter de regler som gjelder i vedkommende pensjonskasse.
8. Avgjørelsesmyndighet i permisjonssaker etter dette reglement er tillagt nærmeste leder, jf. delegasjonsreglementet. Avslag på permisjonssøknader skal begrunnes.
9. Administrative avgjørelser fattet i medhold av dette reglement, kan ikke påklages. Saken bør behandles på nytt dersom det kommer nye opplysninger som er gjenstand for omgjøring.
10. Disse regler gjelder så langt de ikke kommer i strid med gjeldende tariffavtale, lov eller forskrift gitt i medhold av lov.
11. Tolkningsspørsmål i forbindelse med permisjonsreglementet legges frem og avgjøres av rådmannen.
12. Prinsipielle endringer av permisjonsreglementet vedtas av administrasjonsutvalget.

### **3.2.2 Utdanningspermisjon**

*Det er et mål for Storfjord kommune til en hver tid å ha den kompetansen som skal til for å gi gode og riktige tjenester. De ansattes kompetanse skal styrkes og utvikles i tråd med endrede krav og behov.*

Kommunen sikrer seg nødvendig kompetanse ved å rekruttere velkvalifiserte medarbeidere. Det er helt avgjørende at de ansattes kompetanse utvikles og fornyes etter hvert som kravet til og innholdet i kommunens tjenester endrer seg. Men det er også svært viktig at de ansattes eksisterende kompetanse utnyttes fullt ut, til det beste for både brukere og ansatte selv.

Styrking og forbedring av de ansattes kompetanse må være i samsvar med samfunnsutviklingen og med de strategiske veivalg som kommunen foretar. Det er også viktig at organisasjonen og medarbeiderne har kompetanse til å møte endringer og er utviklingsorientert.

Alle ansatte vil oppleve kompetanseutvikling som motiverende, inspirerende og anerkjennende. Ansatte med stadig høyere kompetanse vil også stille større krav til å få ny kompetanse. Det er derfor viktig at kommunen tar hensyn til de ansattes egne ønsker om kompetanseutvikling. Det ligger en viktig drivkraft i å kvalifisere seg for nye oppgaver. Det er ledernes ansvar å diskutere karriere- og kompetanseutvikling i medarbeidersamtaler med den enkelte ansatte.

Kompetansetiltak vil variere sterkt i innhold og omfang. Den tradisjonelle opplæringen gjennom kurs og skolegang vil fortsatt være viktig. Men det er svært mye å hente ved opplæring i jobbsituasjon ó i form av f.eks. jobbrotasjon, hospitering og praksisarbeid. Det er også viktig å utvikle en kultur hvor ansatte lærer av hverandre og dermed deler kompetanse. Nettverksbygging er en viktig del av de ansattes kompetanseoppbygging.

#### **3.2.2.1 Utdanningspermisjon uten lønn**

Alle arbeidstakere har i henhold til arbeidsmiljøloven § 12-11 rett til utdanningspermisjon uten lønn i inntil 3 år under forutsetning av at vedkommende har vært i arbeidslivet i tre år og hos samme arbeidsgiver i de to siste. Dette gjelder uansett om vedkommende er fast eller midlertidig tilsatt eller er tilsatt på heltid eller deltid.

Utdanningen må være yrkesrelatert, men ikke nødvendigvis til stilling i kommunen.

Søknad om permisjon kan avslås av hensyn til arbeidsgivers forsvarlige planlegging av drift og personaldisponering. Tvist om arbeidsgivers avgjørelse kan bringes inn for Tvisteløsningsnemnda, jfr. arbeidsmiljølovens § 12-11.

#### **3.2.2.2 Utdanningspermisjon med lønn**

Kurs og annen kompetanseheving som er nødvendig for å utføre den ansattes arbeidsoppgaver, og som på forhånd er skriftlig avtalt med arbeidsgiver, gis som hovedregel permisjon med lønn. Her tilkommer også dekning av kursavgifter, reise og opphold.

For å kunne innvilges permisjon til videreutdanning med lønn, må utdanningen være skriftlig avtalt på forhånd og/eller før opptak. Utdanningen må ellers være av kommunal interesse og nedfelt i kommunens kompetanseplan.

Det gis slik veiledende permisjon med lønn for videreutdanning:

Fagutdanning inntil ½ år (ikke poengbasert):	5 arbeidsdager med lønn
Fagutdanning inntil 1 år (ikke poengbasert):	10 arbeidsdager med lønn
Inntil 15 studiepoeng:	5 arbeidsdager med lønn
Inntil 30 studiepoeng :	15 arbeidsdager med lønn
Inntil 60 studiepoeng:	30 arbeidsdager med lønn

For personlige utgifter til studieavgift, bøker, reise m.m., gjelder reglene i kommunens stipendordning (budsjettavhengig)

Ansatte som etter å ha vært i fagarbeiderstilling i minimum 1 år, og som deltar på høgskolebasert grunnutdanning, kan etter skriftlig avtale innvilges inntil 4 uker med lønn pr. skoleår.

### **3.2.2.3 Nye utdanningspermisjoner**

Arbeidstaker som har hatt utdanningspermisjon, har ikke rett til ny utdanningspermisjon før det har gått dobbelt så lang tid som varigheten av den foregående permisjonen og minst ett år fra den foregående permisjonen tok til, unntatt ved utdanningspermisjon for kurs under en måneds varighet, jfr. arbeidsmiljølovens § 12-11.

### **3.2.2.4 Sykdom i permisjonstiden**

Dersom en arbeidstaker blir syk i permisjonstiden (permisjon uten lønn), har ikke vedkommende tjenesteplikt og ikke krav på lønn fra arbeidsgiver under sykdom. Lov om folketrygd har egne regler som gjelder ved arbeidsuførhet under utdanning.

### **3.2.2.5 Fritidsstudier**

For arbeidstakere som i sin fritid gjennomgår utdanning og som er relevant for kommunen, innvilges etter nærmere avtale permisjon med lønn som følger:

- Permisjon med lønn eksamensdagen samt 2 lesedager (arbeidsdager) umiddelbart før eksamen.
- Gruppeeksamen, hjemmeeksamen. Det gis til sammen fri med lønn 3 arbeidsdager inklusiv innleveringsdagen. Lesedagene skal avvikles i løpet av eksamensperioden.

Følgende gjelder ved eksamen:

¼ årsenhet 0-15 studiepoeng:	3 arbeidsdager som lesedager
½ årsenhet 16-30 studiepoeng:	4 arbeidsdager som lesedager
¾ årsenhet 31-60 studiepoeng:	5 arbeidsdager som lesedager

Med lønn menes i forhold til stillingsstørrelse.

### **3.2.2.6 Kurs arrangert av arbeidstakerorganisasjonene**

1. Permisjonssøknader fra tillitsvalgte etter HA behandles etter HA sine bestemmelser.  
Med delvis lønn forstås i utgangspunktet 50 % av grunnlønn. Bestemmelser for Hovedtillitsvalgte, jfr. HA
2. Verneombud gis permisjon med lønn for deltakelse på kurs som er relevante for VO-rollen.
3. Øvrige medlemmer og tillitsvalgte i vedkommende organisasjon kan gis permisjon med lønn for kurs som er relevant for tjenesten eller funksjonen.

### 3.2.2.7 Plikttjeneste

1. Plikttjeneste er den tid en arbeidstaker pålegges å gjøre tjeneste i kommunen etter endt utdanning, og er bare aktuell i de tilfeller kommunen yter vesentlig økonomisk støtte. (bruttolønn, stipend, kursavgift, dekning av oppholdsutgifter).
2. Med økonomisk støtte menes:
  - permisjon med lønn
  - stipendordninger generelt i kommunen
  - dekning av studieavgift/kursavgift/semesteravgift/eksamensavgift
  - pensumbøker, materiell
  - reise- og oppholdsutgifter
3. Det avtales slik bindingstid ved økonomisk støtte fra arbeidsgiver:
  - kr. 10.000 ó 20.000 - ½ års bindingstid
  - kr. 20.000 ó 40.000 - 1 års bindingstid
  - kr. 40.000 ó 60.000 - 1 ½ års bindingstid
  - over kr. 60.000 - 2 års bindingstid
4. Ved oppsigelse fra arbeidstaker i bindingstida, skal forholdsvis mottatt økonomisk støtte tilbakebetales.
5. Bindingstida skal avtales skriftlig.

### 3.2.3 Velferdspermisjoner

Arbeidsgiver skal vurdere søknader om velferdspermisjoner ut fra hensynet til driften og budsjettmessige forhold, og samtidig ivareta den ansattes behov på en god måte.

For velferdspermisjoner avkortes antall permisjonsdager med lønn i forhold til stillingsstørrelse.

Velferdspermisjoner med lønn kan maksimalt innvilges for inntil 12 arbeidsdager eller 24 arbeidsdager med halv lønn innen kalenderåret. Utover dette kan det ved behov innvilges ulønnet velferdspermisjon.

Reglementet er retningsgivende for tilfeller som er rimelig å vurdere i forhold til lønnet velferdspermisjon. Antall dager det kan søkes om/gis permisjon for i hvert enkelt tilfelle er ikke absolutt, men avhengig av to forhold, og som begge vil ligge til grunn for arbeidsgivers avgjørelse:

- Den enkelte arbeidstakers begrunnelse for sin søknad
- Driftssituasjonen på det aktuelle tidspunkt

Ved utøvelse av skjønn, har våre ansatte krav på å bli behandlet likeverdig, men individuelt.

#### ***Eksempler på tilfeller hvor velferdspermisjon med lønn kan gis:***

- Alvorlig sykdom i nærmeste familie eller andre som står arbeidstakeren nær
- Dødsfall og begravelser i nærmeste familie og andre som har stått arbeidstakeren nær (herunder urnenedsettelse)
- Tilvenning av barn i barnehage og første skoledag i barneskolen
- Foreldresamtaler i skole og barnehage
- Inngåelse av ekteskap, partnerskap
- Nødvendig kontroll, ultralyd i forbindelse med svangerskap, gjelder også far/partner
- Barnedåp/annen navneseremoni/konfirmasjon
- Innflytting i egen bolig eller leilighet
- Fastlege- og tannlegebesøk, fysioterapi m.m. For undersøkelser og behandling i spesialisthelsetjenesten, gjelder krav til sykemelding og/eller bruk av egenmelding
- Deltakelse i større idrettsarrangement så som OL, VM, EM, NM og NNM
- Medlemmer av hjelpekorps som deltar i utrykninger
- Feiring av religiøse og nasjonale høytidsdager som ikke er offisielle etter norsk kalender
- Andre velferdsformål etter begrunnet søknad

Ved ledsagerbehov for egne barn og andre som trenger slik bistand til sykehus eller annen spesialisthelsetjeneste, tilkommer godtgjøring fra folketrygden (HELFO, pasientreiser). I forbindelse med velferdspermisjon vil kommunen utbetale differansen mellom hva folketrygden yter, og arbeidstakerens ordinære timelønn til barnet går ut av grunnskolen, og eller at det foreligger dokumentasjon på nødvendig ledsagerbehov for

andre. Dersom ikke slik søknad/krav sendes Helfo/pasientreiser, gis velferdspermisjonen uten lønn.

**Eksempler på tilfeller hvor velferdspermisjon uten lønn kan gis:**

- Diverse private gjøremål, frisørtimer, kjøretimer, verkstedtimer og EU-kontroll, optiker/synskontroll m.m
- Idretts- og kulturarrangement for særgrupper/interesser og på lokalt nivå
- Andre velferdsformål etter søknad

### **3.2.4 Permisjon ved sykdom ó svangerskap ó adopsjon ó omsorg for barn**

Det vises til HTA § 8 og AML kap. 12.

#### **3.2.5.1 Permisjon for utføring av tillitsverv**

1. Med offentlige tillitsverv forstås ombud, som er opprettet med hjemmel i lov (kommunestyre/fylkestingsmedlem, medlemmer i politiske utvalg, domsmenn, skjønnsmenn, lagrettsmedlem, vitne m.fl.)  
Med offentlig tillitsverv menes også tillitsverv i Kommunenes Sentralforbund.
2. For å utføre kommunale tillitsverv blir det som hovedregel gitt permisjon med lønn etter behov, se også bestemmelser i kommunens reglement for politiske godtgjøringer.
3. For å utføre offentlige tillitsverv utenfor kommunen, innvilges permisjon med lønn inntil 10 dager pr. år når tillitsvervet ikke kan utføres utenom arbeidstid. Dersom det er mulig å søke om tapt arbeidsfortjeneste (vitne, meddommer, skjønnsmann m.m.), gis permisjon uten lønn. Den som søker permisjon, plikter å videreformidle opplysninger om denne muligheten til arbeidsgiver sammen med søknaden om permisjon.
4. Arbeidstaker som velges til stortings-/sametingsrepresentant, ordfører eller annet offentlig tillitsverv, innvilges permisjon uten lønn for valgperioden.
5. For offentlige tillitsverv på deltid innvilges permisjon med forholdsmessig redusert lønn.

#### **3.2.5.2 Politisk arbeid ó nominasjonsmøter**

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

#### **3.2.5.3 Tillitsverv i arbeidstakerorganisasjoner**

1. For permisjoner etter dette pkt. gjelder den til enhver tid regler i Hovedavtalen eller Hovedtariffavtalen.

#### **3.2.5.4 Tillitsverv i interesseorganisasjoner av/for funksjonshemmede**

1. Med interesseorganisasjoner av/for funksjonshemmede forstås organisasjoner som arbeider for å fremme funksjonshemmedes interesser, og som sentralt er medlem av funksjonshemmedes fellesorganisasjoner

2. For deltakelse i lokalstyre-, fylkesstyre- og landsstyremøter, samt fylkesrådsmøter, landsmøter og lignende, innvilges permisjon med lønn inntil 5 dager pr år.
3. Ved deltakelse i kurs for tillitsvalgte i interesseorganisasjoner av/for funksjonshemmede kan innvilges permisjon med lønn inntil 2 uker (10 virkedager pr. år). Permisjon utover dette tidsrom, og permisjon til ansatte som ikke fyller forutsetningene for permisjon med lønn, kan innvilges uten lønn. Det er en forutsetning at kurset har betydning for tillitsvervet.

### **3.2.5.5 Andre tillitsverv**

1. For utførelse av andre tillitsverv, kan det innvilges permisjon uten lønn.

### **3.2.6 Diverse permisjonsbestemmelser**

#### **3.2.6.1 Overgang til ny stilling**

1. Som hovedregel innvilges ikke permisjon for å gå over i ny stilling utenfor kommunen. Arbeidstakere med minst 5 års tjeneste i samme stilling kan likevel innvilges permisjon i inntil 1 år for å gå over i annen stilling utenfor kommunen. Permisjon til prosjektstillinger kan vurderes særskilt. Det er en forutsetning at det kan etableres tilfredsstillende vikarordning. Slike søknader avgjøres av rådmannen.
2. En arbeidstaker som er innvilget permisjon og som ikke ønsker å komme tilbake til sin stilling etter endt permisjon, plikter å si opp stillingen senest 3 måneder før permisjonens utløp.

#### **3.2.6.2 Militærtjeneste, heimevern, sivilforsvar**

1. Det vises til HTA § 9.

#### **3.2.6.3 Deltakelse i internasjonalt arbeid**

1. Kommunen kan innvilge permisjon uten lønn i inntil 2 år for arbeidstakere som skal arbeide i norske hjelpetiltak i utviklingsland.

Det samme gjelder ektefelle.

#### **3.2.6.4 Permisjon når ektefelle/samboer over 60 år har ekstra ferie**

1. Når en arbeidstaker etter Ferieloven har en ukes ekstra ferie, kan ektefelle/samboer få permisjon uten lønn i samme tid.

*Vedtatt av administrasjonsutvalget og gjelder fra 04.04.2014*

