



PERMISJONSREGLEMENT FOR FOLLDAL KOMMUNE

GENERELT

Følgende permisjonsreglement gjelder for Folldal kommune. Punkt 6 er et vedlegg og ikke å regne med til reglementet. Vedlegget kan endres i takt med lover og tariffavtaler uten noen behandling.

Vedtak vedrørende permisjoner er ikke enkeltvedtak etter Forvaltningsloven og det er derfor ikke anke- eller klagerett på vedtak i permisjonssaker etter dette reglement. Avgjørelser i saker om utdanningspermisjon kan klages inn for tvistenemnd.

Når permisjon ikke reguleres som en rett etter lover og avtaler, skal arbeidsgiver tillegge hensynet til tjenesten størst vekt.

Permisjonssøknad skal skrives på eget skjema, med evt. nødvendig vedlegg, og leveres nærmeste overordna så tidlig som mulig. Det vil si for kortere permisjoner som hovedregel senest en uke før. Ved planlagte lengre fravær er fristen tre måneder.

1. OMFANG - LØNNSANSIENNITET - FERIEPENGER - PENSJONSMEDLEMSKAP

1.1 REGLEMENTETS OMFANG

Reglementet gjelder alle kommunale arbeidstakere i et fast forpliktende arbeidsforhold med en på forhånd fast forpliktende arbeidstid pr. uke (jfr. Hovedtariffavtalen) **Deltidsansatte innvilges permisjon forholdsmessig etter stillingens størrelse.**

1.2 LØNNSANSIENNITET

Permisjon med hel eller delvis lønn avbryter ikke opptjening av lønnsansiennitet. Det samme gjelder sykemelding og foreldrepermisjon inntil 1 år og tvungen vernepliktjeneste. Ulønnet permisjon for å utføre offentlige ombud og ombud i arbeidstakerorganisasjoner medregnes i lønnsansienniteten. Ulønnet utdanningspermisjon medregnes med inntil 1 år når utdanningen har betydning for vedkommendes arbeid i kommunen.

1.3 FERIEPENGER

For sykemeldte og ansatte i foreldrepermisjon samt pliktig militærtjeneste vises til ferielovens § 10, jf. folketrygdlovens bestemmelser. Ved lønnet permisjon medregnes 3 måneder i feriepengegrunnlaget. Lønn under permisjon ut over 3 måneder medregnes i feriepengegrunnlaget dersom det ikke er fattet vedtak om det motsatte.

Ulønnet permisjon gir normalt ikke opptjening av feriepenger.

1.4 PENSJONSMEDLEMSKAP

Arbeidstaker som er innvilget permisjon med lønn opprettholder sitt pensjonsmedlemskap. Arbeidstaker som innvilges permisjon uten lønn for lengre tidsrom enn 1 måned, meldes ut av pensjonsordningen. Arbeidstakeren tilbys samtidig frivillig medlemskap etter regler som gjelder i de respektive pensjonsordninger.

2. VELFERDSPERMISJONER

Når viktige velferdsgrunner foreligger, kan en arbeidstaker tilstås velferdspermisjon med lønn i inntil 12 (14) arbeidsdager eller inntil 24 (28) arbeidsdager med halv lønn innen kalenderåret. Se pkt. 1.1 vedrørende deltidsansatte. Slike velferdsgrunner er definert i kap. 2 under.

2.1 VED ALVORLIG SYKDOM

Ved alvorlig sykdom i nærmeste familie: Inntil 2 uker i kalenderåret med lønn. *Nærmeste familie defineres som følger: ektefelle, samboer, foreldre, besteforeldre, barn, søsken, svigerforeldre. Det kan vurderes permisjon med lønn etter begrunnet søknad ved andre som står arbeidstakeren nær. Det er en forutsetning at permisjonen er nødvendig for å gi den syke omsorg. Alle permisjoner med lønn etter dette punkt må legitimeres med legeattest.*

2.2 VED DØDSFALL

Ved dødsfall i nærmeste familie: Inntil 3 dager med lønn pr år, eventuelt med tillegg av nødvendige reisedager.

a) Nærmeste familie defineres som følgende: ektefelle, samboer, alt oppadgående- og nedadgående slektslinje, søsken, svigerforeldre, svigerbarn, svigerinner, svogrer og svigerbesteforeldre.

b) Ellers kan permisjon med lønn innvilges ved dødsfall blant kollegaer og andre som står arbeidstakeren spesielt nært. Søknader ved permisjon med lønn etter b) skal begrunnes.

Ved andre søknader kan permisjon **uten lønn** innvilges.

2.3 FOR TILVENNING AV BARN I BARNEHAGE/ FØRSTE SKOLEDAG

For tilvenning av barn i barnehage: Medgått nødvendig tid, inntil 2 dager med lønn. For å følge barn til skolen 1. skoledag: Inntil 0,5 dag med lønn.

2.4 FOR EGET BRYLLUP

For eget bryllup: 1 dag med lønn *uansett hvilken dag bryllupet holdes.*

2.5 FOR DELTAKELSE I STØRRE KULTUR/IDRETTSARRANGEMENTER

Den som er tatt ut til/kvalifisert til internasjonale arrangement, landskamper o.l.: Inntil 5 dager med lønn. Norgesmesterskap: Inntil 2 dager med lønn. Ordningen praktiseres også for utøvernes ledere.

Permisjon ved deltakelse ved andre arrangement enn idrettsarrangement kan vurderes med lønn etter de samme antall dager.

2.6 FEIRING AV RELIGIØSE OG NASJONALE HØYTIDSDAGER SOM IKKE ER OFFISIELLE ETTER NORSK KALENDER

Inntil 2 dager med lønn

2.7 ANDRE VELFERDSPERMISJONER

Undersøkelse og behandling hos lege, tannlege, fysioterapeut og andre private gjøremål må så vidt mulig legges til fritiden. Permisjon uten lønn kan gis.

Ved behandling som er å regne som rehabilitering etter sykdom og skade, som er rekvirert av lege og som er en del av en oppfølgingsplan gis det permisjon med lønn til medgått tid.

For nødvendig ledsagelse av familiemedlem til og fra lege/tannlege/institusjon m.v. kan det gis permisjon uten lønn. Denne tiden kan eventuelt innarbeides etter avtale. Den som har fleksitidsordning kan bruke denne. Ledsagergodtgjøring dekkes av Pasientreiser. (se www.pasientreiser.no)

Permisjon med lønn kan innvilges for andre velferdsformål, evt. ved anvendelse av foranstående bestemmelser, hvor det finnes rimelig.

Ansatte som skal delta på frivillige helseundersøkelser som ikke er foreskrevet av lege eller annet helsepersonell kan få innvilget permisjon uten lønn.

2.8 LAMMEPERMISJON.

Det kan vurderes å gi permisjon uten lønn i inntil en uke til ansatte som deltar i lamming på egen gård.

3. PERMISJON FOR UTFØRING AV TILLITSVERV/OMBUD

3.1 OFFENTLIGE TILLITSVERV/OMBUD

Arbeidstaker som er pålagt å utføre kommunale eller andre offentlige verv, gis permisjon og kan etter søknad få beholde sin lønn. Arbeidstakeren plikter på forhånd å gjøre henvendelse til nærmeste overordnede om permisjon.. Med offentlige tillitsverv forstås ombud som er opprettet ved lov eller med hjemmel i lov, herunder domsmenn, skjønsmenn og rettsvitne.

Arbeidstaker innvilges permisjon med lønn **inntil 10 dager pr. år** for å utføre offentlige tillitsverv. Det forutsettes at tillitsvervet ikke kan utføres utenfor arbeidstid. Arbeidstaker som velges til stortingsrepresentant, ordfører eller annet offentlig tillitsverv på heltid, innvilges permisjon uten lønn for valgperioden.

3.2 POLITISK ARBEID - NOMINASJONSMØTER

Arbeidstaker som blir valgt til utsending til nominasjonsmøter ved Stortingsvalg, fylkestingsvalg eller kommunevalg, innvilges permisjon med lønn. For andre partipolitiske verv kan det innvilges permisjon uten lønn.

3.3 TILLITSVERV/STILLING I ARBEIDSTAKERORGANISASJONER

Arbeidstaker som velges/ansettes til fastlønnet tillitsverv i organisasjonens sentrale eller distrikts-/fylkesorganer, eller ansettes som funksjonær i sin organisasjon, innvilges permisjon uten lønn i inntil 4 år.

4 DIVERSE PERMISJONSBESTEMMELSER

4.1 OVERGANG TIL NY STILLING

Fast tilsatte kan etter søknad få innvilget permisjon uten lønn ved overtagelse av stilling med annen funksjon innenfor Folldal kommune som arbeidsgiver. Som hovedregel innvilges slik permisjon inntil 1 år, men likevel med mulighet for lengre permisjon dersom den ledige stillingen er vikariat eller engasjement. Eventuell oppsigelsestid forutsettes å bli inkludert i permisjonstiden.

Ved overgang til fast stilling utenfor kommunen innvilges det som hovedregel ikke permisjon. Permisjon kan likevel være aktuelt dersom vedkommende har vært tilsatt i samme funksjon i mange år (mer enn 5) og jobbskiftet vurderes som et nyttig personalpolitisk virkemiddel.

Permisjon for inntil 1 år for tiltredelse av vikariater/engasjement, kan vurderes dersom det sannsynliggjøres at stillingen vil gi vesentlig faglig utvikling som er til gagn for arbeidsgiver.

4.2 SPESIELLE OPPDRAG/ENGASJEMENTER

Det kan gis nødvendig permisjon i forbindelse med avtaler om utveksling av arbeidstakere mellom kommuner/fylkeskommuner. Kommunen kan innvilge permisjon uten lønn i inntil 2 år for arbeidstaker som skal arbeide i norske hjelpetiltak i offentlig regi i utviklingsland.

4.3 DELTAKELSE I HJELPEKORPS

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

5. KOMPETANSEHEVING

GENERELT:

Ved alle typer permisjon skal det først og fremst tas hensyn til tjenesten. Ved alle typer permisjon er det arbeidsgiver som bestemmer **hvem** som kan få permisjon, uansett om det står i kompetansehevingsplanen. Det er bare arbeidstakere som har vært fast ansatt i minimum 1 år som kan få permisjon etter 5.2, 5.3 og 5.4.

Deltidsansatte får innvilget permisjon forholdsmessig etter stillingsstørrelse.

5.1. KURS

Kurs: Kortvarige tiltak for at arbeidstakeren skal holde seg ajour innenfor nåværende stilling. Kurs på inntil 1 uke regnes som en del av jobben og det trengs ikke søke permisjon. Deltakelse skal være avtalt med leder. Kurs utover 1 uke skal det søkes permisjon for.

Opplæring som står i kompetansehevingsplan: permisjon med lønn kan innvilges.

Opplæring som ikke står i kompetansehevingsplan, men som arbeidsgiver vil prioritere: permisjon med lønn kan innvilges.

Opplæring som arbeidstaker ønsker å gjennomføre, men som arbeidsgiver ikke vil prioritere, kan permisjon uten lønn vurderes.

5.2 GRUNNUTDANNING

Dvs. utdanning som går på noe helt annet enn det arbeidstakeren har pr. idag eller at arbeidstakeren starter grunnutdanningen sin.

Det innvilges i dette tilfelle permisjon uten lønn. Det kan vurderes å gi permisjon med delvis lønn til ufaglærte som vil ta fagbrev.

5.3 VIDERE- OG ETTERUTDANNING

Dvs. utdanning som bygger på den utdanning som arbeidstakeren allerede har.

Ved opplæring som står i kompetansehevingsplan/eller som arbeidsgiver vil prioritere:

-heltidsstudium: permisjon uten lønn / med delvis lønn kan vurderes

-deltidsstudium: permisjon med delvis lønn / lønn kan vurderes. Pkt. 6.5 kommer i tillegg.

Utdanning som er ledd i egen karriereplan: permisjon uten lønn kan vurderes.

Arbeidstakere som går i turnus, kan få muligheten til å bytte vakter eller skifte turnus slik at deltakelse på forelesninger er mulig.

6. VEDLEGG.: oversikt over noen permisjonsbestemmelser i lovverk, tariffavtale og hovedavtale

6.1 SYKDOM - SVANGERSKAP - ADOPSJON - BARNES OG BARNEPASSERS – SYKDOM

Det vises til arbeidsmiljølovens kap. 12, folketrykdløvens kap. 9 og 14 og Hovedtariffavtalen kap. 1, Fellesbestemmelser §8. Disse bestemmelsene regulerer arbeidstakers rett til permisjon og lønn når det gjelder sykdom, svangerskap, foreldrepermisjon, adopsjon, amming og barns og barnepassers sykdom.

Det kan normalt gis permisjon med lønn inntil 10 dager pr kalenderår ved barns sykdom. Permisjon gis til og med det året barnet fyller 12. år. Ved 3 eller flere barn under 12 år, gis permisjon inntil 15 dager. For kronisk syke eller funksjonshemmede gjelder andre regler. Ved barnepassers sykdom gis permisjon med lønn som overfor, disse dagene går inn i de dagene en har rett på ved barns sykdom. *Se hovedtariffavtalen §8.4.*

Arbeidstaker har uansett rett til permisjon når det ytes omsorgspenger, pleiepenger eller opplæringspenger fra folketrygden.

6.2 REDUSERT ARBEIDSTID

Det vises til arbeidsmiljølovens § 10-2. Loven angir vilkårene for og framgangsmåte ved søknad om redusert arbeidstid på helsemessige, sosiale eller andre vektige velferdsgrunner. Permisjonen gis for maks 2 år av gangen. Søknaden skal begrunnes, og tillitsvalgte skal høres.

§ 10-2 gir også rettigheter for redusert arbeidstid for ansatte over 62 år. I tilfeller der det gis permisjon kombinert med uttak av AFP, er ikke søknaden begrenset til 2 år. Det er egne regler for undervisningspersonell knyttet til Statens pensjonskasse om størrelse på stillingsreduksjonen. Ankeinstans er arbeidstilsynet.

6.3 VERNEPLIKT

Det vises til Hovedtariffavtalens kap. 1, Fellesbestemmelser, §9. Bestemmelsene omfatter vilkårene for lønn under avtjening av verneplikt. Lønningens størrelse er avhengig av forsørgelsesbyrde.

6.4 TILLITSVALGTE

Det vises til Hovedavtalen Del B § 3-4. Tillitsvalgte har rett til fri fra ordinært arbeid for å utføre sine oppgaver. Arbeidet som tillitsvalgt skal avvikles slik at det volder minst mulig ulempe for arbeidets gang. Fravær skal så vidt mulig avtales på forhånd med nærmeste overordnede. *Se ellers Hovedavtalen (HA).*

Hovedavtalen del B § 3-5 og § 3-6 regulerer lønn i forhold til tillitsvalgte.

§ 3-4 a: Under utøvelse av sin virksomhet som tillitsvalgt og under forhandlinger og drøftelser med arbeidsgiver, beholder den tillitsvalgte sin lønn. *Se HA, ikke alt er gjengitt her.*

§ 3-5 a: Ved deltakelse i lokale og sentrale forhandlinger innvilges permisjon med lønn.

b) Det kan ikke uten tvingende grunn nektes permisjon med lønn i inntil 12 arbeidsdager pr. år for valgte, faste medlemmer som skal møte i en arbeidstakerorganisasjon

- styrende (vedtektsfestede) sentrale organer, distrikts-/fylkesorganer
- øverste (vedtektsfestede) organ på distrikts-/fylkesplan
- valgte medlemmer og delegater for å møte i den enkelte arbeidstakerorganisasjons høyeste organ (landsmøter o.l.)

Søknader skal dokumenteres ved innkalling.

d) Arbeidstaker har rett til permisjon uten lønn for å overta tillitsverv på heltid/deltid i den arbeidstakerorganisasjon/forhandlingssammenslutning vedkommende er medlem av.

§ 3-6 Opplæring som har betydning for arbeidstakerens funksjon som tillitsvalgt.

Ved slik opplæring gis det permisjon med hel eller delvis lønn. For hovedtillitsvalgte/fellestillitsvalgte gis permisjon med full lønn.

6.5 EKSAMENS-DAGER

Hovedtariffavtalen kap 1. §14.4.

I forbindelse med avleggelse av eksamen gis permisjon med lønn for eksamensdagen(e) samt to lesedager før hver eksamen. Ved eksamensformer som varer 3 sammenhengende dager eller mer, skal det drøftes en ytterligere tilrettelegging. Det er en forutsetning at vedkommende ville hatt ordinært arbeid de to dagene umiddelbart før eksamen, og at faget har betydning for kommunen.

Utdanningspermisjon

Alle arbeidstakere har rett til utdanningspermisjon uten lønn i inntil tre år under forutsetning av at han eller hun har vært i arbeidslivet i tre år og hos samme arbeidsgiver de to siste. Dette gjelder uansett om man er fast eller midlertidig tilsatt eller tilsatt på hel eller deltid.

Utdanningen må være yrkesrelatert. Det er tilstrekkelig at utdanningen har relevans i forhold til yrkeslivet generelt, ikke nødvendigvis til den stillingen som du søker permisjon fra. Det kan ikke kreves permisjon til ren hobbyvirksomhet.

Du kan ikke kreve utdanningspermisjon på et tidspunkt hvor det vil være til hinder for arbeidsgivers forsvarlige planlegging av drift og personaldisponering.

Arbeidsgivers avgjørelse kan klages inn for tvistenemnda for utdanningspermisjonssaker. Henvendelser rettes til Direktoratet for arbeidstilsynet.