



INNHERRED SAMKOMMUNE



LEVANGER KOMMUNE



VERDAL KOMMUNE

PERMISJONSREGLEMENT

PERMISJONSREGLEMENT FOR LEVANGER KOMMUNE, VERDAL KOMMUNE OG INNHERRED SAMKOMMUNE

Vedtatt i administrasjonsutvalget i Levanger kommune 16.12.04

Vedtatt i administrasjonsutvalget i Verdal kommune 16.12.04

Revidert 2009

1. Innledning

Permisjonsreglementet gjelder for Verdal kommune, Levanger kommune, og Innherred samkommune. Permisjonsreglementet er et personalpolitisk virkemiddel i tråd med intensjonene og verdigrunnlaget som legges til grunn for utøvelse av en moderne arbeidsgiverpolitikk. Permisjonsreglementet inneholder de fleste muligheter den ansatte har til å søke ulike typer permisjoner både med og uten lønn. Det kan også søkes permisjon av andre tungtveiende grunner.

1.2. Reglementet omfatter

Reglementet gjelder for alle arbeidstakere i et fast forpliktende arbeidsforhold, herunder arbeidstakere med tidsbegrensende arbeidsavtaler, med en på forhånd fastsatt arbeidstid (eventuelt gjennomsnittlig arbeidstid pr. uke), jfr. Hovedtariffavtalens fellesbestemmelser § 1.

Bestemmelsene gjelder også deltidsstillinger hvor den del av permisjonen som gis med lønn innvilges forholdsmessig etter stillingens størrelse.

Gjennomsnittsberegning av arbeidstid legges til grunn for eventuell avspasering, innarbeiding eller lønnstrekk i forbindelse med permisjon. Ved kursdeltakelse får deltidsansatte lønnskompensasjon (personlig grunnlønn uten tillegg), i tiden mellom kursdagens lengde og arbeidstakerens faktiske arbeidstid den/de aktuelle dagen/ene, begrenset oppad til vanlig arbeidsdag. Reisetid regnes ikke med. Dette gjelder kurs/opplæring som er i tråd med kompetanseplan/pålagt deltakelse av arbeidsgiver.

Unntatt fra disse reglene er personale som har permisjonsbestemmelser regulert gjennom egne lover og avtaler. I slike tilfeller så følges disse bestemmelsene.

Kvoten for lønnet permisjon for arbeidstakere med tidsbegrenset arbeidsavtale (12 (14) dager pr år - eller inntil 24 (28) arbeidsdager med halv lønn innen kalenderåret), fastsettes i forhold til hvor stor del av året ansettelsen gjelder.

Avgjørelsesmyndighet ligger til virksomhetsleder, enhetsleder og resultatsenhetsleder.

1.3. Lønn

Ved innvilgelse av permisjoner med lønn utbetales stillingens lønn inkl tillegg, med mindre annet følger av lov og avtaleverk.

1.4. Pensjonsmedlemskap

Pensjonsmedlemskapet opprettholdes ved lønnet permisjon.

Ulønnet permisjon ut over 1 måned medfører utmelding av pensjonsordningen.

2. Permisjoner

2.1. Saksbehandling

Innvilgelse av permisjoner skjer på bakgrunn av skriftlig søknad til enhetsleder/ resultatenhetsleder/virksomhetsleder. Retten til å avgjøre permisjonssøknader er delegert.

Gjenpart av svar på søknaden skal sendes organisasjonsenheten for endring og registreringer i lønn.

Søknadene registreres i elektronisk personalmappe.

(Merk spesielt det som anføres under svangerskapspermisjoner m.v.).

Det gis anledning til å søke om permisjon med lønn i de tilfeller som er opplistet nedenfor.

Avslag på søknad om permisjon kan være begrunnet i at fravær ikke er forenelig med tjenestens behov for tilgjengelig kvalifisert personell, og/eller at vikar ikke kan skaffes.

Velferdspermisjon med lønn etter pkt 2.2.1. – 2.2.7. nedenfor kan maksimalt innvilges for til sammen 12 arbeidsdager pr. kalenderår for ansatte i 100 % stilling.

I helt spesielle tilfeller kan det også søkes om permisjon med lønn begrunnet i andre forhold som kan dokumenteres. For deltidsansatte gis permisjon med lønn forholdsmessig etter stillingens størrelse.

Fri ut over 12 dager, kan i tilfelle innvilges som ulønnet permisjon.

Det gis også adgang til bytte av vakt/er, innarbeiding for senere avspasering uten innleie, og/eller en søknad om permisjon uten lønn

Bestemmelsene under pkt 2 kommer i tillegg til Arbeidsmiljølovens §12-11 om retten til utdanningspermisjon, Fellesbestemmelsene i Hovedtariffavtalen på kommunalt og statlig område vedr permisjon ved sykdom, svangerskap og adopsjon, amming, omsorg for barn under 12 år m.v. og Arbeidsmiljølovens §12-10, jfr. Folketrygdlovens § 9 - 12 om rett til fri ved pleie av pårørende.

2.2. Velferdspermisjoner med lønn

Følgende veiledende norm nyttes ved innvilgelse av velferdspermisjon med lønn:

2.2.1 Ved alvorlig sykdom i nærmeste familie eller andre som står arbeidstakeren nær (gjelder ikke for vanlig ledsagertjeneste). inntil 5 dager.

Rett til permisjon ved barn og barnepassers sykdom kommer i tillegg:

Se Arbeidsmiljølovens § 12-9 og Hovedtariffavtalens kap. 1.

2.2.2. Ved dødsfall i nær familie eller andre som står arbeidstakeren nær.

Inntil 3 dager eventuelt med tillegg av nødvendige reisedager.

2.2.3. For 1.gangs tilvenning av barn i barnehage/annet barnepass.

Normalt gis nødvendig tid innenfor arbeidsdagens lengde, dersom denne faller sammen

med arbeidsdag/ arbeidstid (inntil 1 dag). I spesielle tilfeller kan det gis inntil 3 dager

2.2.4. For 1. skoledag i 1. klasse.

Det gis nødvendig tid innenfor arbeidshagens lengde, dersom denne faller sammen med arbeidsdag/arbeidstid (inntil 1 dag).

2.2.5. For deltakelse i større idrettsarrangement.

Olympiader, internasjonale idrettsarrangement, landskamper o.l. Inntil 5 dager

2.2.6. Finalen i Norgesmesterskap.

Inntil 2 dager. Ordningen praktiseres ogs a for ledere. Det forutsettes at vedkommende deltar i idrettsgren eller et forbund som er tilsluttet Norges Idrettsforbund.

2.2.7. Lokale idrettsarrangement.

Ved større lokale idrettsarrangement der kommunen/e offisielt gjennom bedriftsidrettslaget stiller med lag, gis det nødvendig permisjon for deltakelse og eventuell ledsagelse.

2.2.8. Feiring av religiøse og nasjonale høytidsdager som ikke er offisielle etter norsk lov.

Lov av 13. juni 1969 nr. 25 om trdomssamfunn   27a har regler om dette. Arbeidstakere som ikke tilhører Den norske kirke, har på visse vilkår rett til 2 fridager fra arbeidet hvert kalenderår for å feire sine religiøse høytidsdager. Departementet vil understreke at retten til fridager bare gjelder religiøse høytidsdager. Nasjonale høytidsdager faller utenfor.

Avgjørelsesmyndighet: Virksomhetsleder/resultatenhetsleder/enhetsleder.

2.3. Kortere timefravær med lønn

• **Konsultasjon/behandling.**

Det kan gis fri med lønn ved kortere fravær som gjelder konsultasjon og behandling, når dette ikke kan legges utenom arbeidstiden.

• **Bytte av vakter/innarbeiding.**

Det gis mulighet for bytte av vakter og innarbeiding for senere avspasering der dette er mulig. Dette skal godkjennes av leder.

2.4. Andre permisjoner som det kan søkes om å få beholde sin lønn på. HTA § 14.1.

- Permisjon – kommunale/offentlige verv mv jf. HTA § 14.1 første ledd og aml § 12-13. Bl.a. følgende verv faller inn under bestemmelsen:

- Tjeneste som doms- eller skjønnsmann og rettsvitne
- Politisk arbeid – nominasjonsmøter
- Norske og internasjonale hjelpetiltak/organisasjoner
- Tillitsverv i funksjonshemmedes interesseorganisasjoner
- Deltaking i Røde Kors hjelpekorps, Norsk Folkehjelp Sanitet og tilsvarende hjelpeorganisasjoner

Avgjørelsesmyndighet: Virksomhetsleder/resultatenhetsleder/enhetsleder.

- Tillitsverv/stilling i arbeidstakerorganisasjoner.

Permisjon innvilges i henhold til og på de vilkår som framgår av gjeldende Hovedavtale.

Avgjørelsesmyndighet: Virksomhetsleder/resultatenhetsleder/enhetsleder

2.5. Diverse permisjoner som gis uten lønn

Velferdspermisjoner uten lønn av private/personlige/sosiale grunner kan innvilges i den utstrekning avgjørelsesmyndigheten finner søknaden begrunnet og det ikke er til hinder for utførelsen av tjenestene eller arbeidsplassen.

Avgjørelsesmyndighet: Virksomhetsleder/resultatenhetsleder/enhetsleder inntil 12 måneder.

For søknad om ulønnet permisjon ut over 12 måneder ligger avgjørelsesmyndigheten hos rådmannen.

2.6. Overgang til annen stilling – permisjon

Det kan innvilges permisjon for overgang til annen fast stilling, prosjekt, vikariat eller engasjement.

I stillinger utenfor kommunen må den ansatte har vært fast ansatt i 3 år eller mer. Permisjon for stillinger utenfor kommunen skal vanligvis ikke gis ut over 1 år. En forlengelse til maksimum 2 år kan innvilges viss gode grunner tilsier det.

Permisjon for overgang til annen stilling er ingen rettighet, men en mulighet. Arbeidstaker må gi skriftlig beskjed senest 3 mnd før utløpet av permisjonstiden om hun/han kommer tilbake. Ved oppsigelse inngår oppsigelsestida i permisjonstida.

Avgjørelsesmyndighet: Virksomhetsleder/resultatenhetsleder/enhetsleder.

2.7. Permisjoner hjemlet i arbeidsmiljøloven og hovedtariffavtalen

- **Permisjon ved sykdom/svangerskap/adopsjon/ammingsomsorg for barn under 12 år.**

Det vises til arbeidsmiljølovens kapittel 12 og Hovedtariffavtalens fellesbestemmelser på statlig og kommunalt område. Når det gjelder søknad om redusert stilling, vises det til Arbeidsmiljøloven.

Avgjørelsesmyndighet: Virksomhetsleder/resultatenhetsleder/enhetsleder. Eventuelle tvistesporsmål kan arbeidstakeren bringe inn, jfr. for tvisteløsningsnemda § 17.2

Merk: (gjelder svangerskaps- og pappapermisjoner)

Av hensyn til det økonomiske aspektet knyttet til et komplisert lov- og regelsett, skal

organisasjonsenheten alltid saksbehandle svangerskaps- og pappapermisjoner. Dette skjer ved at virksomhetsleder/resultatenhetsleder/enhetsleder underskriver permisjonen, sender søknaden etter påført underskrift, til organisasjonsenheten for videre utfylling av dager/lønn, og ekspedering.

- **Tjenestefri pga. militærtjeneste, sivilarbeidstjeneste osv.**
Forholdet reguleres i aml § 12-12.
- **Overgang til åremålsstilling.**
Permisjon blir gitt selv om åremålsstillingen er av noen års varighet.
- **Dommerfullmektig.**
Såfremt tjenesten tillater det, kan det innvilget permisjon uten lønn for å arbeide som dommerfullmektig.
- **Forelese / holde kurs utenom kommunen.**
Det kan innvilges inntil 10 arbeidsdager fri pr år uten lønn for å forelese/holde kurs utenfor kommunen.

2.8. Utdannings-/studiepermisjon

Det er inngått en egen avtale om permisjoner mv. i forbindelse med etter- og videreutdanning i kommunen jfr. HTA § 14.2. Forholdet reguleres også i aml. § 12.11.

- **Rett til permisjon ved eksamen jfr. HTA kap. 1 § 14.4.**
Eksamen / Fagprøver / Prosjekt o.l.
I forbindelse med 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, og at faget har betydning for kommunen.

”Betydning for kommunen” favner vidt. Det kan her foretas en negativ avgrensning: Utenfor begrepet faller førerprøver (med mindre dette er i arbeidsgivers interesse), fornyet prøve til eksamen i videregående skole og eksamen som ligger helt utenfor arbeidstakerens arbeidsområde og naturlige karriereutvikling.

Bestemmelsen åpner for at det kan drøftes ytterligere tilrettelegging ved eksamensformer som varer 3 sammenhengende dager eller mer, f.eks. hjemmeeksamen. Merk at dette er en drøftingsbestemmelse og at det er arbeidsgiver som tar den endelige beslutningen. Det er altså ikke hjemmel for å inngå lokal særavtale.

Bestemmelsen betyr ikke at arbeidstaker nødvendigvis skal ha ekstra permisjon med lønn ut over tre eksamensdager, men kan f.eks. innebære at arbeidsgiver legger til rette for avspasering, uttak av ferie, permisjon med eller uten lønn, bytting av vakter, forskjøvet arbeidstid osv.

Det gis full lønn for to lesedager og de tre første eksamensdagene, hvis vilkårene er til stede.

2.9. Fortolkning og anke på avslag om permisjon

Spørsmålet om fortolkning av dette reglement behandles av rådmannen.

Arbeidstaker som får avslag på permisjon og som mener at avslaget ikke er i tråd med reglementet eller intensjonen med reglementet, har rett til å få søknaden behandlet på nytt av rådmannen.

3. Endringer i reglementet

Endringer som følge av endringer i lov og avtaleverk gjøres administrativt i samarbeide med tillitsvalgte. Reglementet rulleres hvert andre år.