



**SAMNANGER KOMMUNE**

# **Permisjonsreglement for tilsette i Samnanger kommune**

Vedteke av kommunestyret 05.03.2020 i sak 010/2020

Gjeld frå 05.03.2020



## Innhold

1	Føremål og omfang .....	4
2	Søknad/melding om permisjon .....	4
3	Permisjonar som er heimla i arbeidsmiljølova .....	4
4	Sjukepermisjon og sjukepengar .....	4
5	Ved sjukdom ut over eitt år .....	4
6	Velferdspermisjonar .....	5
6.1	Velferdspermisjon med lønn .....	5
6.2	Velferdspermisjon utan lønn .....	7
7	Permisjon ved utdanning, eksamen, kurs m.m. ....	7
7.1	Utdanningspermisjon.....	7
7.1.1	Bindingstid.....	7
7.2	Permisjon ved eksamen/fagprøve .....	8
7.3	Permisjon ved praksisperiodar .....	8
7.4	Kurs m.m. ....	8
8	Permisjon offentleg tillitsverv og ombod .....	8
8.1	Møteplikt i offentlege organ.....	8
8.2	Offentlege tillitsverv .....	8
8.3	Utsettingar til nominasjonsmøte.....	8
9	Permisjon tillitsvalde/arbeidstakarorganisasjonar .....	8
9.1	Kurs for tillitsvalde og styremedlemmer .....	9
10	Permisjon for andre tillitsverv .....	9
11	Permisjon ved deltaking i hjelpekorps .....	9
12	Permisjon ved deltaking i internasjonale hjelpetiltak m.m .....	9
13	Permisjon ved overgang til ny stilling.....	9
14	Rett til redusert arbeidstid .....	9
15	Lønnsansiennitet under permisjon .....	9
16	Pensjonsmedlemskap under permisjon .....	10
17	Avgjerdsmynde.....	10
18	Tolking og rullering av reglementet .....	10

## 1 Føremål og omfang

Føremålet med dette reglementet er å gje oversikt over kva reglar som gjeld for permisjonar for tilsette i Samnanger kommune. Reglane er bindande så sant dei ikkje er i strid mot lov, tariffavtale eller andre bestemmelsar.

Reglementet gjeld for alle tilsette og einingar/arbeidsstader i Samnanger kommune.

## 2 Søknad/melding om permisjon

Skriftleg søknad/melding om permisjon skal sendast/leverast til nærmaste overordna i god tid før permisjonen.

Søknad/melding om permisjon skal så langt som mogleg sendast/leverast på det skjemaet eller via det datasystemet som arbeidsgjevar har bestemt.

## 3 Permisjonar som er heimla i arbeidsmiljølova

Følgjande permisjonstypar er heimla i arbeidsmiljølova:

- Svangerskapskontroll, § 12-1
- Svangerskapspermisjon, § 12-2. Sjå § 12-6 om reglar for delvis permisjon.
- Omsorgspermisjon i samband med fødsel/adopsjon, § 12-3.
- Fødselspermisjon, § 12-4. Sjå § 12-6 om reglar for delvis permisjon.
- Foreldrepermisjon, § 12-5. Sjå § 12-6 om reglar for delvis permisjon.
- Ammefri, § 12-8. Sjå òg hovudtariffavtalen kapittel 1, § 8.3.4.
- Barn og barnepassar sin sjukdom, § 12-9.
- Omsorg for og pleie av nære pårørande, § 12-10.
- Utdanningspermisjon, § 12-11-
- Militærtjeneste mv, § 12-12.
- Offentlege verv, § 12-13.

Arbeidsmiljølova § 12-7 gir oversikt over kva fristar som gjeld for varsling/melding om permisjonar etter §§ 12-2 til 12-6 ovanfor.

Dersom den tilsette får avslag på permisjon etter kapittel 12 i arbeidsmiljølova, kan ho/han bringa tvisten inn for handsaming i tvisteløysingsnemnda. Sjå arbeidsmiljølova § 17-2.

Reglar om rett til lønn/økonomiske ytingar ved permisjonar etter kapittel 12 i arbeidsmiljølova står i hovudtariffavtalen kapittel 1, §§ 8 og 9, samt i folketrygdlova § 9 og 14.

## 4 Sjukepermisjon og sjukepengar

Det vert vist til reglar i hovudtariffavtalen kapittel 1, § 8 og folketrygdlova kapittel 8.

## 5 Ved sjukdom ut over eitt år

Retten til full lønn under sjukdom opphøyrer når den tilsette når maksdato for sjukepengar og framleis ikkje er arbeidsfør. Den tilsette må gå over på andre ytingar frå folketrygda som

kan vera arbeidsavklaringspengar og/eller mellombels uførepensjon, heilt eller delvis. Den tilsette skal følgjast opp av arbeidsgjevar som tidlegare, og sjukefråver utover maksdato skal dokumenterast med erklæring frå lege eller anna fagperson med sjukemeldingsrett (psykolog, fysioterapeut, kiropraktor). Den tilsette skal halda arbeidsgjevar underretta om utsikt til betring av arbeidsevna og framdrift i eventuelle yrkesretta tiltak, med mindre dette er openbert unødvendig.

Det skal så tidleg som mogleg, og helst innan maksdato, lagast ein tilretteleggingsplan som tek sikte på at den tilsette skal koma tilbake i arbeid i kommunen. Denne planen skal utarbeidast saman med arbeidsgjevar, den tilsette, NAV og eventuelt behandlande lege og/eller bedriftshelsetenesta. Tilretteleggingsplanen bør inngåast for korte periodar (ein til tre månader) og den skal evaluerast etter kvar periode.

Dersom det etter eitt år (etter maksdato) er avklart at den tilsette ikkje vil kunne koma tilbake i arbeidet sitt innan rimeleg tid (tre til fem månader), vert arbeidsforholdet avslutta ved vanleg oppseiing jf. arbeidsmiljølova § 15.

Er det grunn til å tru at den tilsette kjem tilbake i arbeid i kommunen etter eitt år med tilrettelegging ut over maksdato, kan arbeidsgjevar inngå nye periodar med oppfølging og tilrettelegging i inntil eitt år. I slike tilfelle bør sjukemeldar framvisa skriftleg dokumentasjon på at den tilsette kan gjeninntre i stillinga si, heilt eller delvis.

## 6 Velferdspermisjonar

### 6.1 Velferdspermisjon med lønn

Tilsette kan få velferdspermisjon med lønn i inntil 12 arbeidsdagar pr. kalenderår dersom det ligg føre viktige velferdsgrunnar. Sjå hovudtariffavtalen kapittel 1, § 14.1.

Det kan avtalast fleksibelt uttak av velferdsdagane, for eksempel kan permisjonsdagane gjevast med heil eller delvis lønn. Ved permisjon med delvis lønn (for eksempel 50 prosent lønn, kan talet på permisjonsdagar aukast tilsvarande).

Eksempel på velferdsgrunnar kan vera:

- **Alvorleg sjukdom i nærmaste familie** eller andre som den tilsette står nær/har omsorg for:
  - Hovudregel: Inntil 5 arbeidsdagar. I særlege tilfelle kan det gjevast lenger permisjon.
- **Dødsfall i nærmaste familie** eller andre som har stått den tilsette nær/som den tilsette har hatt omsorg for:
  - Hovudregel: Inntil 3 arbeidsdagar, eventuelt med tillegg av nødvendige reisedagar.
- **Gravferd:**
  - Hovudregel: Tilsette får permisjon for å delta i gravferd.
  - Ved gravferd kan det òg gjevast permisjon for nødvendige reisedagar (som hovudregel avgrensa til opptil to dagar).

- **Oppfølging av barn i samband med innlegging eller behandling ved helseinstitusjon:**
  - Hovudregel: Inntil 5 arbeidsdagar pr. innlegging/behandlingsperiode.
  - I særlege tilfelle kan det gjevast lenger permisjon enn 5 arbeidsdagar. Dette vil primært gjelda dersom den tilsette har rett til pleiepengar frå folketrygda i ein lenger periode enn 5 arbeidsdagar.
- **Tilvenning av barn i barnehage/hos barnepassar:**
  - Opptil 3 arbeidsdagar pr. barn. Det er ein føresetnad for permisjon at begge foreldra/føresette er i arbeid, eller at den tilsette er eineforsørgar.
- **Følgje av barn ved skulestart:**
  - Inntil 1 arbeidsdag pr. barn. Det er ein føresetnad for permisjon at begge foreldra/føresette er i arbeid, eller at den tilsette er eineforsørgar. For nattevakter kan det gjevast fri inntil 1 vakt.
- **Følgje av barn ved førskuledag:**
  - Inntil 1 arbeidsdag pr. barn. Det er ein føresetnad for permisjon at begge foreldra/føresette er i arbeid, eller at den tilsette er eineforsørgar. For nattevakter kan det gjevast fri inntil 1 vakt.
- **Eige bryllaup:**
  - 1 dag permisjon. Permisjon vert berre gitt dersom bryllaupsdagen fell på ein arbeidsdag. For nattevakter kan det gjevast fri 1 vakt.
- **Konfirmasjon for egne barn/barn som den tilsette er forsørgar for:**
  - 1 dag permisjon. Permisjon vert berre gitt dersom konfirmasjonen fell på ein arbeidsdag. For nattevakter kan det gjevast fri 1 vakt.
- **50, 60 og 70-års fødselsdagar:**
  - Den tilsette kan etter søknad få permisjon på fødselsdagen, dersom fødselsdagen fell på ein arbeidsdag. For nattevakter kan det gjevast fri 1 vakt.
- **Høgtidsdagar:**
  - For feiring av religiøse og nasjonale høgtidsdagar som ikkje er offisielle etter norsk kalender: inntil 2 arbeidsdagar pr. kalenderår. Sjå arbeidsmiljølova § 12-15.
- **Idrettsarrangement:**
  - Deltaking i internasjonale meisterskap/landskampar som den tilsett er teken ut til: Inntil 5 dagar pr kalenderår.
  - Deltaking i finale i noregsmeisterskap, som den tilsette er teken ut til: Inntil 2 dagar pr kalenderår.
  - Ordninga kan òg praktiserast for idrettsleiarar, trenarar og dommarar som er tilsette i kommunen
  - Utgangspunktet at idrettsgreina må vera tilslutta Norges idrettsforbund for at lønna permisjon skal kunne gjevast, men det kan visast noko skjønnt med omsyn til dette kravet.

- **Undersøking og behandling hos lege, tannlege, fysioterapeut, kiropraktor m.m.:**
  - Fulltidstilsette skal så vidt det er mogleg leggja slike undersøkingar/ behandlingar så tidleg eller seint på arbeidsdagen/vakta som mogleg, eller til fritida.
  - Deltidstilsette skal så vidt det er mogleg leggja slike undersøkingar/ behandlingar til fritida. Dersom dette ikkje er mogleg, kan det i rimeleg omfang gjevast permisjon med lønn.

Dersom det vert søkt om velferdspermisjon for andre velferdsføremål enn i eksempla som er lista opp ovanfor i punkt 6.1, må arbeidsgjevar i kvart tilfelle vurderast om det skal gjevast permisjon.

## 6.2 Velferdspermisjon utan lønn

Dersom den tilsette ikkje kan få velferdspermisjon med lønn, må arbeidsgjevar vurdere om det i staden kan gjevast velferdspermisjon utan løn.

Generelt skal det vera lågare terskel for å få velferdspermisjon utan lønn enn med lønn. I vurderinga av om det skal gjevast velferdspermisjon utan lønn, vil det koma an på ei avveging mellom den tilsette sin grunn til å få permisjon sett opp mot eventuelle ulemper ein slik permisjon vil føra til for kommunen/arbeidsstaden.

## 7 Permisjon ved utdanning, eksamen, kurs m.m.

### 7.1 Utdanningspermisjon

Reglar om rett til utdanningspermisjon står i arbeidsmiljølova § 12-11. Utfyllande reglar står i hovudtariffavtalen kapittel 1, § 14.2.

Utdanningspermisjon kan gjevast utan lønn, eller med lønn (delvis lønn eller full lønn). I tvilstilfelle må vurderinga av om permisjon skal gjevast med eller utan lønn mellom anna baserast på:

- kva behov kommunen/arbeidsstaden har for den kompetansen som den tilsette vil tileigna seg gjennom utdanninga.
- om opplæringa er prioritert i kommunen sin opplæringsplan.

Tilsette kan òg søkja kommunen om stipend/dekking av utgifter i samband med utdanning, sjå reglar i kommunen sin opplæringsplan.

For enkelte grupper av tilsette (primært for undervisningspersonalet ved skulane) er det egne sentrale ordningar for vidareutdanning, med øyremerka midlar. Desse gruppene følgjer dei reglane som gjeld for den aktuelle utdanningsordninga.

#### 7.1.1 Bindingstid

Tilsette som har fått utdanningspermisjon med full eller delvis lønn og/eller at kommunen dekkar utgifter til utdanning - som til saman tilsvarar minst ei brutto månadsløn utan faste eller variable tillegg, kan illeggjast bindingstid i kommunen etter avslutta utdanning. Bindingstid skal avtalast skriftleg før utdanninga tek til.

Bindingstida vert normalt sett til 6 månader pr brutto månadsløn. Maksimal bindingstid er 2 år. Bindingstida vert forlenga dersom den tilsette er fråværande frå arbeid over 2 veker

samanhengande. Forlenginga skal tilsvare det aktuelle fråværet. Alt fråvær frå jobb, med unntak av fråvær relatert til svangerskap, fødsel og adopsjon vert medrekna. Dersom den tilsette sluttar før bindingstida er omme, skal ein forholdsmessig del av den økonomiske støtta betalast tilbake til kommunen.

For grupper av tilsette som kjem inn under eigne sentrale ordningar for vidareutdanning, gjeld dei reglane som er fastsett for ordninga.

## 7.2 Permisjon ved eksamen/fagprøve

Reglar om rett til permisjon i samband med eksamen/fagprøve/prosjekt står hovudtariffavtalen, kapittel 1, § 14.4. Det er ein førestnad for slik permisjon at faget har betydning for kommunen.

Permisjon med lønn i samband med eksamen/fagprøve kan maksimalt gjevast for 10 arbeidsdagar pr. kalenderår. Eventuell permisjon ut over dette må gjevast utan lønn.

## 7.3 Permisjon ved praksisperiodar

I samband med utdanning som tilsette tek på fritida si, er det i nokre tilfelle lagt inn obligatoriske praksisperiodar. Det vert normalt gitt permisjon utan lønn i slike periodar. Dersom det vert vurdert at kommunen har stort behov for utdanninga, kan permisjon med lønn vurderast. Slik permisjon med lønn for praksisperiodar skal normalt avgrensast til maksimalt 1 veke (5 arbeidsdagar) pr. år

## 7.4 Kurs m.m.

Deltaking på kurs, seminar og konferansar skal avklarast/avtalast med nærmaste overordna.

Dersom arbeidsgjevar pålegg ein tilsett å delta på kurs/opplæring i fritida, får den tilsette fritida erstatta. Arbeidsgjevar skal normalt varsle den tilsette om kurset/ opplæringa seinast 2 veker på førehand.

# 8 Permisjon offentleg tillitsverv og ombod

## 8.1 Møteplikt i offentlege organ

Reglar om permisjon for møteplikt i offentlege organ står i arbeidsmiljølova § 12-13 og hovudtariffavtalen kapittel 1, § 14-1.

## 8.2 Offentlege tillitsverv

Tilsette med offentlege verv som stortingsrepresentant, ordførar eller liknande, får heil eller delvis permisjon utan lønn i valperioden.

## 8.3 Utsendingar til nominasjonsmøte

Tilsette som vert vald som utsending til nominasjonsmøte ved stortingsval, fylkestingsval eller kommunestyreval, får permisjon med lønn.

# 9 Permisjon tillitsvalde/arbeidstakarorganisasjonar

Reglar om permisjon for tillitsvalde m.fl. er fastsett i hovudavtalen del B, §§ 3-4, 3-5 og 3-6. Den tilsette må avklara/avtala permisjon med nærmaste overordna i god tid på førehand, så sant dette er mogleg.



## 9.1 Kurs for tillitsvalde og styremedlemmer

Ved opplæring som har betydning for den tilsette sin funksjon som tillitsvald gjeld følgende reglar:

- Hovudtillitsvald vert gitt permisjon med full lønn, jf. hovudavtalen del B, § 3-6.
- Plasstillitsvald kan få permisjon med lønn for å gjennomføra faglege kurs, normalt avgrensa til inntil 10 dagar pr. kalenderår.
- Andre enn tillitsvalde (for eksempel styremedlemmer i lokal fagforeining) kan i rimeleg omfang få permisjon for å delta på faglege kurs. Slik permisjon vert gitt utan lønn.

## 10 Permisjon for andre tillitsverv

Tilsette med tillitsverv i dei funksjonshemma sine interesseorganisasjonar kan i rimeleg omfang innvilgast permisjon utan lønn, dersom permisjon er nødvendig for å ivareta vervet. Dette kan også omfatta permisjon i samband med kurs.

## 11 Permisjon ved deltaking i hjelpekorps

Tilsette som er knytta til hjelpekorps, kan få permisjon med lønn når dei vert utkalla til redningsaksjonar.

## 12 Permisjon ved deltaking i internasjonale hjelpetiltak m.m

Tilsette som skal ta del i internasjonalt arbeid (FN, utanrikstenesta, bistandsorganisasjonar m.m.), kan få permisjon utan lønn i inntil 2 år. Denne regelen gjeld òg for kommunalt tilsette som er ektefelle/sambuar til person som skal ta del i slikt arbeid.

## 13 Permisjon ved overgang til ny stilling

Arbeidstakar kan søkja om permisjon utan lønn ved overgang til anna stilling i eller utanfor kommunen. Ved vurdering av slike søknader skal det leggjast vekt på kommunen sine interesser, personlege grunnar for arbeidstakeren og arbeidstakeren si tenestetid i kommunen. Det vert normalt ikkje gitt permisjon ved overgang til anna fast stilling. Permisjon for overgang til anna stilling bør normalt ikke overstiga 1 år.

## 14 Rett til redusert arbeidstid

Reglar om rett til redusert arbeidstid står i arbeidsmiljølova § 10-2 (4). Reglane gjeld for tilsette som av helsemessige, sosiale eller andre vektige velferdsgrunnar, har behov for redusert arbeidstid.

## 15 Lønnsansiennitet under permisjon

Reglar om lønnsansiennitet står i hovudtariffavtalen kapittel 1, § 12.

## 16 Pensjonsmedlemskap under permisjon

Det vert vist til gjeldande reglar for tenestepensjon for ulike grupper av kommunalt tilsette. Desse reglane er mellom anna tekne inn i personalhandbøkene for kommunane (KS si personalhandbok) og staten.

## 17 Avgjerdsmynde

Avgjerdsmynde etter dette reglementet ligg til rådmannen. Rådmannen kan vidaredelegera avgjerdsmynde til einingsleiarar/andre leiarar i kommunen.

## 18 Tolking og rullering av reglementet

Tolking av reglementet vert gjort av rådmannen. Fagforeiningane har høve til uttala seg. Administrasjonsutvalet har ansvar for at reglementet vert rullert/revidert ved behov.