



Øyer kommune

Personalhåndboka

FORSLAG TIL REVIDERT PERMISJONSREGLEMENT

1. GENERELT

1.1 Reglementets omfang

Reglementet gjelder alle kommunale arbeidstakere i et fast forpliktende arbeidsforhold (jfr. *Hovedtariffavtalens* fellesbestemmelser § 1). Deltidsansatte innvilges permisjon forholdsmessig etter stillingens størrelse.

1.2 Lønnsansiennitet

Permisjon med hel eller delvis lønn avbryter ikke opptjening av lønnsansiennitet. Det samme gjelder syke- og svangerskapspermisjon 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 syke- og svangerskapspermisjon, samt pliktig militærtjeneste vises til *Ferieovens* § 9, jfr. *Folketrygdlovens* bestemmelser. Ved lønnet permisjon medregnes inntil 3 måneder i feriepengegrunnlaget. Lønn under permisjon utover 3 måneder medregnes i feriepengegrunnlaget dersom det ikke er fattet vedtak om det motsatte.

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 de regler som gjelder i de respektive pensjonsordninger.

2. VELFERDSPERMISJONER

Alle permisjonssøknader etter pkt. 2 avgjøres av nærmeste leder.

Velferdspemisjoner med lønn, etter pkt.2.1-2.12 nedenfor, kan maksimalt innvilges for 12 dager i løpet av et kalenderår. **Deltidsansatte innvilges permisjon forholdsmessig etter stillingens størrelse, dvs. at f.eks. ansatte i 50 % stilling kan gis lønnet velferdspemisjon inntil 6 dager per kalenderår. Fri utover dette kan innvilges som ulønnet permisjon.** Følgende norm nyttes ved innvilgelse av permisjon med lønn:

2.1 Ved alvorlig sykdom

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

I særlige tilfeller kan rådmannen avgjøre at dette fravikes. Rett til permisjon ved barns eller barnepassers sykdom i h.h.t. *Arbeidsmiljølovens* § 12-9 og *Hovedtariffavtalens* § 8 pkt. 8.4 gjelder i tillegg til ovennevnte bestemmelse.

Dersom nødvendig omsorg for nærstående (foreldre, ektefelle, samboer eller registrert partner og barn over 12 år) innebærer følge til lege, tannlege, spesialist mv. og slikt besøk ikke kan legges utenom arbeidstid, kan det gis permisjon med lønn i nødvendig utstrekning den aktuelle dagen. Fri med lønn gis da innenfor rammene for velferdspemisjon.

2.2 Ved dødsfall

Ved dødsfall i nærmeste familie og andre som har stått arbeidstakeren nær (se pkt. 2.1):

Inntil 3 dager, eventuelt med tillegg av nødvendige reisedager.



Øyer kommune

Personalhåndboka

2. VELFERDSPERMISJONER, FORTS.

2.3 Ved begravelse

For deltakelse i begravelse for **nærmeste familie og andre som har stått arbeidstakeren nær (se pkt. 2.1)**: Inntil 1 dag. **Det presiseres at der behovet er mindre enn en hel dag, innvilges permisjon time for time.**

2.4 For tilvenning av førskolebarn til ny situasjon

Praktikant-/dagmammatilvenning: 1-2 dager

Barnehage, grunnskole: 1-3 dager

2.5 For eget bryllup

For eget bryllup/partnerskapsinngåelse: 1 dag. (Gjelder dagen for inngåelse av ekteskap/partnerskap.)

2.6 Egne barns konfirmasjon

For egne barns konfirmasjon: 1 dag. (Gjelder konfirmasjonsdagen).

2.7 Til flytting

Til flytting ved **overtakelse av ny bolig**: 1 dag. **Slik permisjon kan maksimalt innvilges for 1 dag per kalenderår.**

2.8 For deltakelse i større idrettsarrangementer

Internasjonale idrettsarrangement, landskamper o.l.: Inntil 5 dager.

Finalen i Norgesmesterskapet: Inntil 2 dager.

Forbundet må være tilsluttet NIF (Norges Idrettsforbund). Ordningen praktiseres også for idrettsledere.

2.9 Funksjonærer ved større idretts-/kulturarrangementer

Permisjon innvilges for personer som skal medvirke som funksjonærer på følgende tre nivåer:

- Funksjonærer i grenkomité og organisasjonskomité: Inntil 7 arbeidsdager per år.
- Øvrige funksjonærer: Inntil 4 arbeidsdager per år.
- Personer som medvirker i kulturarrangement o.l.: Inntil 2 arbeidsdager per år.

Alle permisjoner med lønn gjelder under forutsetning av at det ikke mottas kompensasjon for tapt arbeidsfortjeneste. Behov for permisjon skal avklares med nærmeste leder så tidlig som mulig.

2.10 Feiring av religiøse og nasjonale høytidsdager som ikke er offisielle etter norsk kalender

For feiring av religiøse og nasjonale høytidsdager som ikke er offisielle etter norsk kalender: Inntil 2 dager.

2.11 Helsepermisjoner

Undersøkelse og behandling hos f.eks. lege, tannlege, fysioterapeut, kiropraktor, **mammografi** legges så vidt mulig til fritida/avspasering. Dersom det ikke er mulig å legge undersøkelsen/behandlingen utenom arbeidstid/avspasering, **heller ikke ved bytte av time**, gis permisjon med lønn. **Det kan gis permisjon med lønn til dokumentert behandling i spesialisthelsetjenesten.**

2.12 Andre velferdspermisjoner

Permisjon med lønn kan innvilges for andre velferdsformål der det finnes rimelig.



Øyer kommune

Personalhåndboka

3. PERMISJONER FOR UTFØRELSE AV ULIKE TILLITSVERV

Permisjonssøknader etter pkt. 3 avgjøres av nærmeste leder.

3.1 Offentlige tillitsverv/ombud

Det henvises til *Hovedtariffavtalens* kap.1 § 14.1. Med offentlige tillitsverv forstås ombud som er opprettet ved lov eller med hjemmel i lov, som kommunestyre- og fylkestingsmedlem, herunder også domsmenn, skjønnsmenn og rettsvitne. Arbeidstaker innvilges permisjon med lønn inntil 10 dager per år for å utføre offentlige tillitsverv. Det forutsettes at tillitsvervet ikke kan utføres utenfor ordinær arbeidstid. Arbeidstaker som velges til stortingsrepresentant, ordfører eller annet offentlig tillitsverv på heltid, innvilges permisjon uten lønn for valgperioden. Forøvrig henvises til *Kommunelovens* kap.7.

3.2 Politisk arbeid - nominasjonsmøter

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

3.3 Tillitsverv/stilling i arbeidstakerorganisasjon

Tillitsvalgt som er valgt iht. *Hovedavtalen* har rett til frikjøp/tjenestefri iht. *Hovedavtalen* del B §§ 3-3 og 3-4.

Ved valg til tillitsverv internt i organisasjonen, gjelder *Hovedavtalen* del B § 3-5.

Arbeidstaker som velges/ansettes til fastlønnet tillitsverv i organisasjonens sentrale eller distrikts-/fylkesorganer, innvilges permisjon uten lønn. Retten til permisjon for tillitsverv på heltid eller deltid, jfr. *Hovedavtalen* del B § 3-5 d, er ikke avgrenset i fht. tid. (Jfr. *Hovedavtalen* del B § 3 mht. arbeidsgiver og tillitsvalgtes gjensidige rettigheter og plikter).

Arbeidstaker som ansettes som funksjonær i sin organisasjon, innvilges permisjon uten lønn i inntil 4 år.

Ved opplæring som har betydning for arbeidstakerens funksjon som tillitsvalgt, kan permisjon med hel eller delvis lønn innvilges. (Jfr. *Hovedavtalen* del B § 3-6 *Tillitsvalgtopplæring*).

Direkte linker til *Hovedavtalen* del B §§ 3-4 og 3-5 finnes i Personalhåndboka kap. 10.7 *Tillitsvalgte*.

3.4 Andre tillitsverv

Ansatte med tillitsverv i de funksjonshemmedes interesseorganisasjoner kan innvilges permisjon med hjemmel i dette punktet. 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.

Det presiseres at søknader må leveres nærmeste leder så snart det lar seg gjøre.



Øyer kommune

Personalhåndboka

4. PERMISJON AV ANDRE ÅRSAKER

Permisjonssøknader etter pkt. 4 avgjøres av rådmannen, med unntak av pkt. 4.3, der nærmeste leder avgjør.

4.1 Overgang til ny stilling

Kommunen ønsker å legge til rette for videreutvikling av sine arbeidstakere gjennom at det oppmuntres til jobbytte med sikte på faglig utvikling. Jobbytte innad i kommunen skal være avtalt mellom arbeidstaker og de berørte enhetslederne/ avdelingslederne, og godkjent av rådmannen. Skriftlig melding til arbeidstakeren om nytt tjenestested for det tidsrommet som er avtalt, ivaretas av lederen for den virksomheten der vedkommende har sin faste stilling. (Jfr. forøvrig *Tilsettingsreglementet* § 1, andre ledd, som er gjengitt i sin helhet i Personalhåndboka kap. 2.2 *Utlysing*). Kommunen vil også bidra til å tilrettelegge for komplettering av praksis for praksiskandidater.

Arbeidstakere som har vært tilsatt i kommunen i mer enn 5 år, som ønsker å prøve seg i ny jobb **også** utenom kommunen, kan gis permisjon uten lønn for et tidsrom på inntil ett år. **Dersom det dreier seg om fast tilsetting, gis permisjon kun i den nye stillingens prøvetid. Det forutsettes at permisjonen kan gjennomføres uten vesentlig ulempe for virksomheten.** Evt. varighet utover ett år vurderes særskilt.

4.2 Spesielle oppdrag/engasjementer

Det kan innvilges permisjon inntil 2 år for arbeidstakere som tjenestegjør som dommerfullmektig. Etter nærmere regler kan ansatte gis begrenset permisjon for å arbeide med forskning innen sitt fagområde. Det er en forutsetning at forskningen skjer i tilknytning til en forskningsinstitusjon. Kommunen kan innvilge permisjon uten lønn i inntil 2 år for arbeidstaker som skal arbeide i norske hjelpetiltak i offentlig regi i utviklingsland, eller andre hjelpetiltak som Norge deltar i.

4.3 Deltakelse i hjelpekorps

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



Øyer kommune

Personalhåndboka

5. PERMISJON IHT. ARBEIDSMILJØLOV/HOVED- OG HOVEDTARIFFAVTALE

Permisjonssøknader etter pkt. 5 avgjøres av tjenesteleder.

5.1 Permisjon ved sykdom/svangerskap/adopsjon/amming/omsorg for barn under 12 år

Det vises til *Arbeidsmiljølovens* kap. 12 og *Hovedtariffavtalens* § 8.

5.2 Redusert arbeidstid

Bestemmelsene finnes i *Arbeidsmiljølovens* § 10-2 (4). Direkte link finnes i Personalhåndboka kap. 3.2 *Redusert arbeidstid*.

Andre årsaker enn nevnt i § 10-2 (4) kan etter rådmannens vurdering godkjennes som grunnlag for innvilgelse av redusert arbeidstid. Det forutsettes at arbeidstidsreduksjonen kan gjennomføres uten særlige ulemper for virksomheten.

5.3 Utdanningspermisjoner iht. *Hovedavtalen* og *Arbeidsmiljøloven*

Bestemmelser om utdanningspermisjoner finnes i *Arbeidsmiljølovens* § 12-11. Direkte link finnes i Personalhåndboka kap. 1.4 *Utdanning*. Her finnes også linker til de enkelte underparagrafene i *Hovedtariffavtalen* § 14.

Hovedtariffavtalen kap. 3.3 *Kompetanse - læring og utvikling* vektlegger betydningen av økt kompetanse, og omhandler bl.a. utarbeidelse av kompetanseutviklingsplan i kommunen. I Øyer kommune gjelder at ved opplæring/utdanning som er nedfelt i opplærings-/utviklingsplanen kan gis nødvendig permisjon med lønn. Se for øvrig *Hovedtariffavtalen* § 14.2 *Utdanningspermisjon, som bl.a. inneholder følgende bestemmelse:*

«I den utstrekning det etter kommunens/virksomhetens syn er nødvendig å heve kunnskapsnivå samt styrke kompetanse for å utføre pålagte arbeidsoppgaver/arbeidsfunksjoner, skal det gis permisjon med lønn og dekning av legitimerte utgifter.»

Videre er det i *Hovedtariffavtalen* § 14.3 *Bindingstid* bestemt at plikttjeneste/bindingstid, begrenset til 2 år, kan avtales dersom kommunen yter *vesentlig økonomisk støtte* til opplæring. I Øyer kommune avtales plikttjeneste/bindingstid dersom kommunen gir *vesentlig økonomisk støtte*.

Hovedtariffavtalen § 14.4 om eksamen/fagprøver/prosjekt o.l. lyder slik: «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.» - Ytterligere tilrettelegging betyr ikke nødvendigvis flere dager med lønnet permisjon. Å legge til rette for avspasering, ferieavvikling eller endret arbeidstid vil også kunne være ytterligere tilrettelegging.

Permisjonsregler for tillitsvalgte i arbeidstakerorganisasjoner framgår av reglementets pkt. 3.3.

6. REVIDERING AV PERMISJONSREGLEMENTET

Permisjonsreglementet revideres fortløpende der endringer følger naturlig av endringer i lover, avtaler, e.a. Forøvrig foretas hovedrevisjon når rådmannen bestemmer det.

Ansvarlig for fortløpende revidering: HR-enheten

Ansvarlig for hovedrevisjon: Partssammensatt utvalg

Permisjonsreglementet var opprinnelig vedtatt av kommunestyret i Øyer kommune 31.08.95, sak 53/95, med en mindre endring i formannskapet 25.10.1995.