

PERMISJONSREGLEMENT SELBU KOMMUNE

Gjeldende f.o.m. 01.01.2022
Orientert i administrasjonsutvalget den 25.01.22



1 Innholdsfortegnelse

1	INNHOLDSFORTEGNELSE.....	2
1	GENERELT.....	3
1.1	YTRE RAMME/OMFANG	3
1.2	MYNDIGHET TIL Å INNVILGE PERMISJON	3
1.3	BUDSJETTMESSIGE BEGRENSNINGER.....	3
1.4	LØNN OG ANSIENNITET.....	3
1.5	PENSJONSMEDLEMSKAP	3
2	VELFERDSPERMISJONER.....	4
2.1	VELFERDSPERMISJON MED LØNN	4
2.1.1	ALVORLIG/AKUTT SYKDOM I NÆRMESTE FAMILIE	4
2.1.2	DØDSFALL/BEGRAVELSE.....	4
2.1.3	TILVENNING AV BARN I BARNEHAGE	4
2.1.4	FØLGE BARNET TIL SKOLE 1. SKOLEDAG	4
2.1.5	FAMILIEBEGIVENHETER.....	4
2.1.6	FEIRING AV RELIGIØSE OG NASJONALE HØYTIDSDAGER.....	4
2.1.7	DELTAKELSE I STØRRE IDRETTSARRANGEMENT.....	4
2.1.8	LEGE-/ TANNLEGEBESØK, UNDERSØKELSER/BEHANDLINGER M.M.	4
2.1.9	FØLGE BARN UNDER 12 ÅR TIL BEHANDLING	5
2.1.10	LOVPÅLAGT MEKLING I SKILSMISSESAKER OG SAMLIVSBRUDD	5
2.1.11	ANDRE VELFERDSPERMISJONER MED LØNN	5
2.2	VELFERDSPERMISJON UTEN LØNN	5
3	ANDRE TYPE PERMISJONER.....	6
3.1	SVANGERSKAP, FØDSEL, ADOPSJON, OMSORGSPERMISJON	6
3.2	ULTRALYDUNDERSØKELSE	6
3.3	AMMEFRI	6
3.4	RETT TIL PERMISJON VED EGEN SYKDOM	6
3.5	SYKT BARN OG BARNEPASSERS SYKDOM	6
3.6	PLEIEPENGER, OPPLÆRINGSPENGER.....	6
4	REDUSERT ARBEIDSTID	6
5	PERMISJON FOR UTFØRING AV TILLITSVERV/OMBUD	7
5.1	KOMMUNALE OG ANDRE OFFENTLIGE VERV.....	7
5.2	POLITISKE VERV	7
5.3	TILLITSVERV I ARBEIDSTAKERORGANISASJONENE	7
5.4	TILLITSVALGTOPPLÆRING.....	7
5.5	ANDRE TILLITSVERV	7
6	UTDANNINGSPERMISJON	8
6.1	VIDEREUTDANNING/ETTERUTDANNING.....	8
6.2	EKSAMEN/FAGPRØVER OG LIGNENDE	8
6.3	INTERNE KURS / EKSTERNE KURS	8
7	ANDRE PERMISJONER	8
7.1	OVERGANG TIL NY STILLING	8
7.2	SPEIELLE OPPDRAG/ENGASJEMENT	9
8	KLAGE	9
9	REVISJON AV REGLEMENTET	9

1 GENERELT

Selbu kommunes permisjonsreglement bygger på Kommuneplanens samfunnsdel, kommunens vedtatte verdier, samt vår til enhver tid vedtatte arbeidsgiverstrategi og delegeringsreglement.

Permisjonsreglementet kommer i tillegg til lovbestemte og tariffestede regler om permisjon og er således ikke utfyllende. Der permisjon er hjemlet i lov og/eller avtaleverk, henviser permisjonsreglementet til disse bestemmelsene uten nærmere presisering. Selbu kommunes permisjonsreglement kan ikke begrense eller innsnevre permisjonsrettigheter etter lov- og avtaleverk.

Ved uenighet om forståelsen av reglementet, har kommunedirektøren fortolkningsmyndighet.

Forkortelser som blir brukt:

Aml – Arbeidsmiljøloven

Ftrl – Folketrygdloven

HTA – Hovedtariffavtalen for kommunal sektor

HA – Hovedavtalen for kommunal sektor

1.1 YTRE RAMME/OMFANG

Permisjonsreglementet er å betrakte som en ytre ramme.

Det kan i særlige tilfeller innvilges permisjon utover reglementet.

Permisjonsreglene gjelder for alle arbeidstakere i et fast forpliktende arbeidsforhold, jfr. HTA Kap.1, pkt. 1.1. Hel- og deltidsansatte har de samme rettigheter. Ved deltidsstillinger vil det faktiske behovet kunne skjønnsvurderes i det enkelte tilfelle.

Kommunens skjema "Søknad om permisjon (melding om permisjon)" skal brukes ved alle typer permisjon. Søknad om permisjon skal sendes nærmeste leder med personalansvar så tidlig som mulig.

Alle svar på permisjonssøknader skal begrunnes.

1.2 MYNDIGHET TIL Å INNVILGE PERMISJON

Myndigheten til å innvilge permisjon følger av kommunens administrative delegeringsreglement.

1.3 BUDSJETTMESSIGE BEGRENSNINGER

Ved avgjørelse av en søknad om permisjon skal det tas hensyn til budsjettrammer og økonomiske og personellmessige begrensninger for øvrig, herunder spørsmålet om vikarer.

1.4 LØNN OG ANSIENNITET

Ved permisjoner med lønn utbetales bare stillingens regulativlønn, med mindre annet følger av lov eller avtale.

Permisjon med hel eller delvis lønn avbryter ikke opptjening av lønnsansiennitet, HTA Kap.1, § 12.

1.5 PENSJONSMEDLEMSKAP

Arbeidstaker som er innvilget permisjon med lønn beholder sitt pensjonsmedlemskap.

Arbeidstaker som innvilges permisjon uten lønn for lengre tidsrom enn 1 måned, meldes ut av pensjonsordningen. Arbeidstaker har da mulighet til å tegne frivillig medlemskap etter de regler som gjelder i pensjonskassen.

Til innholdsfortegnelsen

2 VELFERDSPERMISJONER

2.1 VELFERDSPERMISJON MED LØNN

HTA Kap. 1 § 14.1., 2. avsnitt:

En arbeidstaker kan tilstås velferdspermisjon med lønn i inntil 12 arbeidsdager per kalenderår når viktige velferdsgrunner foreligger. Det kan avtales fleksibelt uttak av permisjonsdagene, som enkelt dager eller halve dager/timer. Fri utover totalt 12 dager, eller ut over det antall dager som er maksimum for de forskjellige permisjonsgrunner, må i tilfelle innvilges som ulønnet permisjon.

I velferdspermisjon med lønn inngår følgende:

2.1.1 ALVORLIG/AKUTT SYKDOM I NÆRMESTE FAMILIE

Ved alvorlig/akutt sykdom i nærmeste familie, så som ektefelle, samboer, foreldre, svigerforeldre, besteforeldre, barn over 12 år, søsken og andre som står arbeidstakeren nær.

2.1.2 DØDSFALL/BEGRAVELSE

Ved dødsfall i nærmeste familie og andre som har stått arbeidstakeren nær: Inntil 3 dager, evt. med tillegg av nødvendige reisedager.

2.1.3 TILVENNING AV BARN I BARNEHAGE

Det kan innvilges permisjon med lønn i inntil 3 dager for å være til stede ved tilvenning av barn i barnehage.

2.1.4 FØLGE BARNET TIL SKOLE 1. SKOLEDAG

Det gis permisjon med lønn for å følge barnet på skolen første skoledag. Det innvilges ikke permisjon med lønn for å følge barn til innskriving i skolen eller tilvenning i SFO.

2.1.5 FAMILIEBEGIVENHETER

Ved egne barns dåp og konfirmasjon, samt for eget bryllup, innvilges permisjon på selve dåpsdagen/konfirmasjonsdagen/bryllupsdagen dersom denne faller på en arbeidsdag man ordinært skulle ha vært i arbeid.

2.1.6 FEIRING AV RELIGIØSE OG NASJONALE HØYTIDSDAGER

For feiring av religiøse og nasjonale høytidsdager som ikke er offisielle etter norsk kalender kan det innvilges inntil 2 dager.

2.1.7 DELTAKELSE I STØRRE IDRETTSARRANGEMENT

For deltakelse i Norgesmesterskap, landskamper eller andre større idrettsarrangement kan det innvilges permisjon i inntil 2 dager. Ordningen praktiseres også for ledere/trenere. Det forutsettes at forbundet er tilsluttet Norges Idrettsforbund.

2.1.8 LEGE-/ TANNLEGE BESØK, UNDERSØKELSER/BEHANDLINGER M.M.

Hovedregel:

Nødvendige planlagte besøk hos lege, tannlege, helsemessig undersøkelse og behandling skal, når det er mulig, legges utenom ordinær arbeidstid. Om dette ikke er mulig kan permisjon med lønn gis for nødvendig tid. Slike besøk skal fortrinnsvis legges til begynnelsen eller slutten av

ordinær arbeidstid. Fravær utover nødvendig tid for legebesøket/undersøkelsen og reisetid, er å betrakte som avspasering eller permisjon uten lønn.

Dette vil si;

For deltidsansatte og ansatte på natt forutsettes det at slike besøk legges til fritid. Om det ikke er mulig, er bytte av vakt/arbeidsdag et alternativ. Om et bytte ikke er mulig, gjelder samme bestemmelse som nevnt over.

Fraværet skal alltid avtales med leder i forkant.

Ved unormalt mye fravær kan leder kreve dokumentasjon på at arbeidstaker har vært hos lege, tannlege, helsemessig undersøkelse eller behandling.

Mammografi

For frivillig deltakelse i mammografiundersøkelser innvilges permisjon med lønn for 3 timers fravær dersom det ikke er mulig å få undersøkelsen utenfor arbeidstid.

Permisjon må avtales med leder på forhånd.

Blodgiving

Blodgivere innvilges permisjon med lønn for 3 timers fravær for å gi blod dersom det ikke er mulig å gjennomføre dette utenom arbeidstid.

Permisjon må avtales med leder på forhånd.

2.1.9 FØLGE BARN UNDER 12 ÅR TIL BEHANDLING

Disse bestemmelsene gjelder for foreldre som må følge barn under 12 år (gjelder ut det kalenderåret barnet er 12 år) til planlagte timer til lege, tannlege, helsesøster, logoped, psykolog, fysioterapeut, osv. Aldersgrense på 12 år gjelder ikke når barnet er funksjonshemmet.

Permisjon må avtales med leder på forhånd og bør legges til arbeidsdagens begynnelse eller slutt.

For øvrig gjelder samme hovedregel som for nødvendig fri til lege, undersøkelse og behandling for arbeidstaker selv.

2.1.10 LOVPÅLAGT MEKLING I SKILSMISSESAKER OG SAMLIVSBRUDD

Permisjon med lønn kan innvilges for inntil 1 dag. Permisjon må avtales med leder på forhånd.

2.1.11 ANDRE VELFERDSPERMISJONER MED LØNN

Annet fravær uten trekk i lønn kan også innvilges av andre tungtveiende grunner som angår den ansatte med nærmeste familie. Slik permisjon inngår i de inntil 12 dager. Søknaden må begrunnes.

Behov for permisjon utover 12 dager kan evt. innvilges uten lønn.

Se 2.2.

2.2 VELFERDSPERMISJON UTEN LØNN

Velferdspermisjon uten lønn kan innvilges når særlige velferdsgrunner ligger til grunn.

Permisjon uten lønn kan innvilges i inntil 4 uker i sammenheng, dog ikke utover 25 arbeidsdager i løpet av kalenderåret.

Særlige velferdsgrunner kan være: Feiring av merkedager, deltakelse på større kulturarrangementer, utøvelse av verv i private organisasjoner og lignende.

Permisjon uten lønn kan også innvilges i forbindelse med å gå i begravelse/bisettelse, dersom avspasering ikke kan benyttes.

3 ANDRE TYPE PERMISJONER

3.1 SVANGERSKAP, FØDSEL, OMSORGSPERMISJON, ADOPSJON, FOSTERHJEM

Retten til permisjon med lønn ved svangerskap, fødsel, adopsjon, fosterhjem og omsorgspermisjon i forbindelse med fødsel er hjemlet i AML §12-5, HTA kap.1, §8.

Gravid arbeidstaker skal i god tid varsle om når foreldrepermisjon skal avvikles, og meldes på kommunens skjema "Søknad om permisjon" (melding om permisjon). Søknaden til NAV om foreldrepermisjon skal legges ved. Vedtaket fra NAV skal også legges ved, evt. Ettersendes, da det er søknad/vedtak NAV som blir førende også for oss.

MEN evt. gradert uttak mor/far (også fedrekvote for far som er ansatt i S.K.) skal avtales med leder om det gjennomførbart for arbeidsplassen før søknad sendes NAV.

Det vises til HTA § 8.3.5 om retten til 2 ukers omsorgspermisjon med full lønn i forbindelse med fødsel.

3.2 ULTRALYDUNDERSØKELSE

Ved 1. gangs ultralydundersøkelse gis far/medmor permisjon med lønn for å følge mor til undersøkelsen. Dersom far/medmor ønsker å følge mor til ultralyd flere ganger innvilges permisjon uten lønn. Mors rett til permisjon ved svangerskapskontroll/ultralydundersøkelse følger reglene i pkt. 2.1.8.

3.3 AMMEFRI

HTA 8.3.4.

Arbeidstaker gis fri med lønn inntil 2 timer pr. arbeidsdag for å amme sitt barn.

3.4 RETT TIL PERMISJON VED EGEN SYKDOM

Selbu kommune kan innvilge permisjon uten lønn i en begrenset periode etter maksdato for sykepenges. Se Selbu kommunes sykefravær rutiner - Sykepermisjon.

3.5 SYKT BARN OG BARNEPASSERS SYKDOM

Rett til omsorgspenger i hht Folketrygdloven §§ 9-5 – 9-9 og HTA Kap. 1, 8.4. 2.ledd.

3.6 PLEIEPENGER, OPPLÆRINGSPENGER

Folketrygdloven §§ 9-10 og 9-11 regulerer når et medlem har rett til pleiepenger ved omsorg for barn som enten er innlagt i helseinstitusjon eller er alvorlig syk.

Folketrygdloven § 9-13 regulerer rett til pleiepenger ved pleie av nær pårørende i hjemmet i livets slutfase.

Folketrygdloven §§ 9-14 – 9-15 regulerer retten til opplæringspenger.

[Selbu kommunes rutine for forskuttering av pleiepenger og opplæringspenger](#)

4 REDUSERT ARBEIDSTID

Aml § 10-2(4) gir arbeidstakere rett til redusert arbeidstid på nærmere vilkår, dersom reduksjonen kan gjennomføres uten vesentlig ulempe for virksomheten.

Ved uenighet om retten til redusert arbeidstid kan både arbeidsgiver og arbeidstaker bringe saken inn for Tvisteløsningsnemda.

5 PERMISJON FOR UTFØRING AV TILLITSVERV/OMBUD

5.1 KOMMUNALE OG ANDRE OFFENTLIGE VERV

Aml § 12-13 og HTA kap. 1 § 14.1 1. avsnitt.

Arbeidstakere som er pålagt å utføre kommunale eller andre offentlige verv, gis permisjon og kan etter søknad få beholde sin lønn.

Ved verv som meddommer o.l. kan arbeidstaker ha rett på godtgjøring for tapt arbeidsfortjeneste.

Når det gjelder meddommere velger Selbu kommune å løse dette på følgende måte:

Ved verv som meddommer gis permisjon med lønn inntil 5 arbeidsdager.

Hvis saken varer mer enn 5 arbeidsdager, gis permisjon uten lønn og arbeidstaker må søke domstolene om å få dekket tapt arbeidsfortjeneste for alle dagene – inkl. de fem første.

Ved sak over 5 dager, må nærmeste leder svare ut permisjonssøknaden fra arbeidstaker om at det gis permisjon uten lønn (for bekreftelse for søknad om godtgjøring), men ikke sende denne til Lønnsenheten før arbeidstaker har mottatt godtgjøring fra domstolene.

Ved andre verv vil dette bli vurdert i hvert enkelt tilfelle.

5.2 POLITISKE VERV

For arbeidstakere som utøver politiske tillitsverv i Selbu kommune innvilges permisjon med lønn for alle politiske møter. Melding om slikt fravær gis til nærmeste overordnede snarest mulig og senest 3 dager før møtet avholdes. Lønn til evt. vikar som må leies inn belastes kontoen for godtgjøring folkevalgte. Dette gjelder fra 1. dag.

Refusjonskrav på vikarutgifter sendes fra sektorene til sentraladministrasjonen 1. desember og 1.juli. (2 ganger pr. år.)

For arbeidstakere som utøver politiske verv utenfor Selbu kommune innvilges permisjon uten lønn.

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

5.3 TILLITSVERV I ARBEIDSTAKERORGANISASJONENE

HA del B, §§ 3-3 - 3-5.

5.4 TILLITSVALGTOPPLÆRING

HA del B § 3-6.

5.5 ANDRE TILLITSVERV

Kommunen kan etter en konkret vurdering innvilge permisjon uten lønn for utførelse av andre tillitsverv.

6 UTDANNINGSPERMISJON

Aml § 12-11, jfr HTA kap. 1, §§ 14.2-14.4.

6.1 VIDEREUTDANNING/ETTERUTDANNING

Arbeidstakere kan få innvilget permisjon med hel eller delvis lønn for å ta videreutdanning dersom dette er et ledd i kommunens/tjenestestedets kompetanseplan, eller den interne karriere-/ utviklingsplanlegging for å gjøre arbeidstakeren i stand til å gå inn i annen stilling i kommunen. Dette må avklares med leder på forhånd.

For å få innvilget utdanningspermisjon med mulighet for lønnet permisjon, må arbeidstaker ha vært fast ansatt i Selbu kommune sammenhengende i minst 2 år. I særskilte tilfeller kan Kommunedirektøren gi dispensasjon fra denne regelen.

Ved utdanningspermisjon med hel eller delvis lønn skal kommunen kreve at det avtales inntil 2 års bindingstid, avhengig av permisjonens omfang og om kommunen ved opplæringen yter vesentlig støtte. Bindingstiden skal normalt påbegynnes straks utdanning er avsluttet. HTA kap.1, § 14.3.

Om utdanningen avbrytes før den er fullført, vil kommunen vurdere å kreve tilbakebetaling av utbetalt økonomisk støtte.

6.2 EKSAMEN/FAGPRØVER OG LIGNENDE

Permisjon med lønn i forbindelse med eksamen hjemles i HTA (eksamensdag og lesedager), se HTA kap. 1, § 14.4.

Ved eksamensformer som varer 3 sammenhengende dager eller mer, skal det drøftes en ytterligere tilrettelegging, som avspasering, permisjon uten lønn, ferie eller endret arbeidstid.

6.3 INTERNE KURS / EKSTERNE KURS

All deltakelse på kurs skal avklares med leder i forkant.

7 ANDRE PERMISJONER

7.1 OVERGANG TIL NY STILLING

Arbeidstaker som tiltrer en annen fast stilling enten eksternt eller internt, innvilges som hovedregel ikke permisjon fra opprinnelig fast stilling i kommunen.

Unntak kan skje i følgende tilfeller:

- åremålsstillinger, begrenset inntil 2 år
- midlertidige stillinger, inntil 1 år (med unntak av dommerfullmektig - inntil 2 år)
- spesielle utdanningsstillinger, inntil 1 år
- jobbrotasjon/hospitering/omplacering, inntil 1 år
- dersom annen tjeneste hovedsakelig søkes av helsemessige årsaker, inntil 1 år
- dersom arbeidsgiverhensyn tilsier det, permisjon inntil 1 år

Det er en forutsetning at det ikke er til særlig ulempe for arbeidsgiver.

Arbeidsgiver kan sette som forutsetning at arbeidstakeren har tjenestegjort i kommunen de siste 2 år før permisjonen.

Senest 3 mnd. før permisjonens utløp skal arbeidstakeren skriftlig varsle, evt. si opp stillingen, om vedkommende ikke kommer tilbake i stillingen.

Ved konstituering/beordring er det ikke behov for søknad om permisjon.

7.2 SPESIELLE OPPDRAG/ENGASJEMENT

Permisjon med lønn kan innvilges for:

- å delta i organisert redningsarbeid ved utrykning i krisesituasjoner
- å utføre verneplikt (aml. § 12-12 og HTA fellesbestemmelser § 9)

Permisjon uten lønn kan innvilges for:

- å opptre som part i rettssaker (saksøker eller saksøkt) eller som vitner
- å arbeide med forskning innen sitt fagområde. Forutsetningen er at forskningen skjer i tilknytning til en forskningsinstitusjon
- å arbeide i norske hjelpetiltak i offentlig regi i utviklingsland
- oppdrag for utdanningsinstitusjoner, opplæringsnemnder, gjesteforelesninger, sensorarbeid mv.
- møter o.a. kortere fravær som skyldes oppdrag/engasjement i frivillige organisasjoner, eller annen samfunnsnyttig tjeneste

8 KLAGE

Avslag på permisjoner med hjemmel i Selbu kommunes permisjonsreglement kan ikke påklages.

Ved uenighet om rett til permisjon etter arbeidsmiljølovens bestemmelser kan arbeidstaker klage til Tvisteløsningsnemnda, ihht aml. § 12-14 jf § 17-2.

Twister om permisjonsrettigheter etter HTA og HA følger reglene for tvisteløsning i HA del A § 7.

9 REVISJON AV REGLEMENTET

Permisjonsreglementet revideres fortløpende i tråd med sentralt lov- og avtaleverk. Administrasjonsutvalget orienteres om endringer.