



## RØDØY KOMMUNE



## - PERMISJONSREGLEMENT -

*Vedtatt i Rødøy kommunestyre*

*Revidert:*

- k-sak 019/2006, 02.05.2006
- k-sak 059/2016, 27.09.2016

## **1 FELLESBESTEMMELSER**

### **1.1 Reglementets omfang**

Reglementet gjelder alle kommunale arbeidstakere i et fast forpliktende arbeidsforhold, jf. HTA kap. 1 § 1 pkt. 1.1.

Deltidsansatte har samme rettigheter som heltidsansatte dersom ikke annet fremgår av den enkelte bestemmelse, jf. HTA kap. 1 § 1 pkt. 1.2. Permisjon med lønn gis forholdsmessig etter stillingens størrelse.

### **1.2 Lønnsansiennitet**

Permisjon med hel eller delvis lønn avbryter ikke opptjening av lønnsansiennitet.

Ulønnet permisjon for å utføre offentlige ombud og ombud i arbeidstaker-organisasjoner medregnes i lønnsansienniteten.

Ulønnet foreldrepermisjon eller utdanningspermisjon medregnes inntil samlet 2 år i lønnsansienniteten, jf. HTA kap. 1 § 12 pkt. 12.1.2. I henhold til samme paragraf, godskrives fravær i forbindelse med verneplikt.

### **1.3 Feriepenger**

For syke- og foreldrepermisjon samt pliktig militærtjeneste, vises til Ferieloven §§ 9-10. Ved lønnet permisjon medregnes inntil 3 måneder i feriepengegrunnlaget. Lønn under permisjon ut over 3 måneder medregnes i feriepengegrunnlaget dersom det ikke er fattet vedtak om det motsatte.

### **1.4 Pensjonsmedlemskap**

Arbeidstaker som er innvilget permisjon med hel eller delvis lønn, opprettholder sitt pensjonsmedlemskap. Den ordinære fulle lønn regnes som pensjonsgrunnlag.

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 de respektive pensjonsordninger.

### **1.5 Begrensninger**

Ved avgjørelsen av spørsmålet om permisjon skal gis, må det skje en avveining mellom arbeidstakerens behov og ivaretagelse av tjenesten. Innstillende og avgjørende instanser må ta nødvendig hensyn til den budsjettmessige ramme, og de økonomiske og personellmessige begrensninger for øvrig. Det må f.eks. tas hensyn til behov for vikar, merbelastning på andre arbeidstakere ved permisjoner, mulighet til å få stillingen tilfredsstillende besatt ved midlertidig tilsetting o.l.

For at det skal kunne innvilges permisjon med lønn, må arbeidstaker ha tiltrådt stillingen. Tilsettingsforholdet må ha vart i minimum 2 måneder, og ikke være brakt til opphør (oppsigelsestid). Dette gjelder likevel ikke for lov- og avtaleregulerte rettighetspermisjoner.

Permisjoner for private gjøremål (velferdspermisjoner) innvilges kun dersom det ikke er mulig å legge gjøremålet til fritiden. Som fritid regnes også opparbeidet avspaseringstimer. Det innvilges ikke velferdspermisjon for dager som sammenfaller med allerede fastsatt ferie.

## 1.6 Avgjørelsesmyndighet

Avgjørelsesmyndighet i permisjonssaker har:

- rådmannen/ADU
- partssammensatt utvalg (PSU)
- kommunestyret/ordfører vedr. permisjoner for rådmann

## 1.7 Saksgang – klageadgang

Søknad om permisjon skal sendes i god tid slik at søknaden kan få en forsvarlig behandling.

Søknaden skal gå tjenestevei, det vil si til nærmeste overordnede. Denne skal gi sin uttalelse i en påtegning til avgjørende instans.

Søknader om permisjon er ikke enkeltvedtak som kan påklages etter Forvaltningsloven. Part kan anmode om at overordnet instans omgjør vedtak uten klage etter Forvaltningsloven § 35.

## 1.8 Tolkninger/endringer

Tolkningsspørsmål vedr. permisjonsreglementet avgjøres av PSU.

Kommunestyret fastsetter reglement og endringer av dette etter innstilling fra PSU.

Arbeidstakerorganisasjonene skal ha anledning til å uttale seg til forslag om reglement og endringer i dette før vedtak fattes.

## 2 VELFERDPERMISJONER

Velferdspermisjoner etter 2.1 - 2.8 kan maksimalt innvilges for 12 hele eller 24 halve arbeidsdager i løpet av et kalenderår. Ansatte med tidsbegrenset avtale kan innvilges lønnet permisjon forholdsmessig etter tilsettingsforholdets varighet.

Fri utover 12/24 dager kan innvilges som ulønnet permisjon.

### 2.1 Ved alvorlig sykdom

- a. Ved alvorlig sykdom i nærmeste familie (ektefelle, partner, samboer, barn, barnebarn, foreldre, besteforeldre, søsken, svoger, svigerinne, svigerforeldre) og andre som står arbeidstakeren like nær:

Inntil 5 dager.

Dokumentasjon kan kreves.

Rett til permisjon ved barns og barnepassers sykdom iht. Arbeidsmiljøloven § 12-9 og Hovedtariffavtalen kap. 1 § 8 pkt. 8.4 kommer i tillegg til overnevnte bestemmelse.

- b. Ved mindre alvorlige sykdomstilfeller kan arbeidstakeren gis anledning til å innarbeide nødvendig fri på et senere tidspunkt dersom dette er driftsmessig forsvarlig.
- c. Arbeidstaker som pleier nære pårørende i hjemmet i terminalfasen har rett til permisjon uten lønn i 60 dager for pleie av den enkelte nærstående, jf. Arbeidsmiljøloven § 12-10.

### 2.2 Ved dødsfall

Ved dødsfall i nærmeste familie (ektefelle, partner, samboer, barn, barnebarn, foreldre, besteforeldre, søsken, svoger, svigerinne, svigerforeldre) og andre som har stått arbeidstakeren like nær:

Inntil 5 dager, eventuelt med tillegg av nødvendige reisedager.

### **2.3 For tilvenning av barn i barnehage/første skoledag/førskole**

- a. For første gangs tilvenning av barn i barnehage kan en av foreldrene gis permisjon i inntil 3 dager dersom det er nødvendig å være til stede.
- b. Det kan innvilges ½ dag fri med lønn første oppmøtedag ved skolestart og ½ dag fri med lønn første oppmøtedag ved førskoledager.

### **2.4 For eget bryllup/konfirmasjon/barnedåp/navnefest**

For eget bryllup:

Inntil to dager.

Ved dåp, navnefest og konfirmasjon av egne barn:

Fri angjeldende dag.

### **2.5 For deltakelse i større kultur- og idrettsarrangementer**

Internasjonale kultur- og idrettsarrangementer, landskamper og lignende:

Inntil 5 dager

Ved større nasjonale arrangement:

Inntil 2 dager

Ordningen gjelder både utøvere og ledere.

### **2.6 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

### **2.7 Flytting**

Dersom flytting er nødvendig ved skifte av arbeidssted hos en og samme arbeidsgiver:

En dag

### **2.8 Andre velferdspermisjoner**

- a. Permisjon med lønn inntil 6 dager kan innvilges av andre grunner enn de forannevnte, dersom det angår den ansatte med nærmeste familie. Søknaden må begrunnes. Foranstående bestemmelser i pkt. 2.4 – 2.7 anvendes analogt der dette anses rimelig.

Private gjøremål så som frisør, kjøreskole og lignende må innarbeides, eller det gis ulønnet permisjon for dette.

- b. Det kan innvilges lønnet permisjon for helseundersøkelse og behandling som ikke kan utføres i kommunen, herunder konsultasjon på sykehus og tannlegebehandling.

For helseundersøkelse og behandling som kan utføres i kommunen, innvilges det permisjon med lønn for den tid gjøremålet tar. Dersom den ansatte likevel velger å benytte behandler utenfor kommunen – herunder fastlege – kan det gis permisjon med lønn inntil ½ dag. Fri utover dette kan gis som ulønnet permisjon.

- c. Det kan i rimelig omfang gis permisjon med lønn for å følge egne barn (under 16 år) til konsultasjoner og møter knyttet til barnets helse.

- d. Velferdspermisjoner uten lønn kan gis for inntil 1 år når:
- Arbeidstakeren må påta seg omsorgsfunksjoner for kortere (inntil 1 måned) eller lengre varighet ved sykdom i nærmeste familie
  - Andre sosiale/helsemessige forhold krever arbeidstakerens nærvær i hjemmet
  - Når særlige grunner taler for det etter PSU's nærmere vurdering.

### **3 PERMISJON FOR UTFØRING AV TILLITSVERV/OMBUD**

#### **3.1 Offentlige tillitsverv/ombud**

Det henvises til Hovedtariffavtalen § 14 og Arbeidsmiljøloven § 12-13.

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. Medfører vervet eller ombudet særskilt godtgjøring, kan denne etter vurdering avkortet i arbeidstakerens vanlige lønn. Det skal dog ikke trekkes i vanlig møte- eller diettgodtgjøring.

Arbeidstaker som velges til stortingsrepresentant, ordfører eller annet offentlig tillitsverv på heltid, innvilges permisjon uten lønn for valgperioden. For offentlige tillitsverv på deltid innvilges permisjon med forholdsmessig redusert lønn.

#### **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 arbeidstakerorganisasjoner**

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

Arbeidstakerorganisasjoner eller forhandlingssammenslutninger med mer enn 30 medlemmer tilsatt i kommunen gis mulighet til å avholde lokale styremøter i arbeidstida, med inntil fire møter pr. år. Det gis permisjon med lønn for inntil to møter pr. år.

#### **3.4 Deltakelse i hjelpekorps**

Arbeidstakere som er tilknyttet registrert beredskaps- og ettersøkningsgruppe, innvilges permisjon med lønn i forbindelse med utrykning til hjelp for nødsstilte.

#### **3.5 Andre tillitsverv**

Ansatte med tillitsverv i humanitære interesseorganisasjoner kan innvilges permisjon med hjemmel i dette punkt. Kommunen kan etter konkret vurdering innvilge permisjon for utførelse av andre tillitsverv.

Dette kan også omfatte kurs når kurset har betydning for vedkommendes arbeid med å fremme organisasjonens interesser.

Slik permisjon gis fortrinnsvis uten lønn.

## **4 DIVERSE PERMISJONSBESTEMMELSER UTEN LØNN**

### **4.1 Overgang til ny stilling**

Det innvilges ikke permisjon etter dette punktet til arbeidstaker i ledende stilling.

- a. Som hovedregel innvilges ikke permisjon ved overgang til ny stilling i eller utenfor kommunen.
- b. Det kan innvilges inntil 2 års permisjon for annet arbeide for Rødøy kommune som ledd i karriereplan.
- c. Arbeidstaker som har tjenestegjort i minst 5 år sammenhengende i sin stilling i kommunen kan likevel – etter søknad – innvilges permisjon i inntil 1 år ved overgang til annet arbeid utenfor kommunen.  
Permisjon kan vurderes dersom det dreier seg om et vikariat/engasjement som har betydning for nåværende stilling innen
  - annen kommune/fylkeskommune
  - departement/direktorat
  - forsknings- og utviklingsinstitusjon
  - arbeidsgiverinstitusjoner o.l.
  - ledende stilling innen privat næringsvirksomhet som gir arbeidstakeren en faglig utvikling som er til nytte for kommunen

Slik permisjon gis for 1 år, og for inntil 2 år totalt. Det forutsettes at arbeidstakeren skal gjeninntre i sin stilling etter endt permisjon.

### **4.2 Spesielle oppdrag/engasjementer**

Det kan innvilges permisjon i inntil 2 år for arbeidstakere som tjenestegjør som dommerfullmektig/advokatfullmektig/politifullmektig.

Arbeidstakere som har vært fast tilsatt i kommunen i minst 5 år kan innvilges permisjon for å arbeide med forskning innen sitt fagområde. Det er en forutsetning at forskningen skjer i tilknytning til en forskningsinstitusjon. Slik permisjon kan gis i inntil 1 år.

Det kan gis nødvendig permisjon i forbindelse med avtaler om utveksling av arbeidstakere mellom kommuner/fylkeskommuner.

Kommunen kan innvilge permisjon i inntil 2 år for arbeidstaker som skal arbeide i norske hjelpetiltak i offentlig regi i utviklingsland.

### **4.3 Kursledelse/foredrag/undervisning**

I forbindelse med kursledelse/foredrag/undervisning innvilges permisjon etter konkret vurdering av søknaden.

### **4.4 Diverse**

Det gis ikke ekstra lønnskompensasjon for deltakelse på kurs/informasjonsmøter og lignende selv om det skjer på fritiden.

Eventuelle utlegg (eks. reiseutgifter) dekkes av arbeidsgiver.

#### 4.5 Registrering

Den enkelte etat skal føre oversikt over innvilgede permisjoner. Etaten sender kvartalsvis rapport om innvilgede permisjoner til rådmannen. Disse refereres i PSU.

## 5 PERMISJONER HJEMLET I HOVEDTARIFFAVTALE, ARBEIDSMILJØLOV OG HOVEDAVTALE

### 5.1 Permisjon ved sykdom, svangerskap, fødsel, adopsjon, amming

Det vises til Arbeidsmiljøloven kap. 12, samt Hovedtariffavtalen kap. 1 § 8.

### 5.2 Redusert arbeidstid

Det vises til Arbeidsmiljøloven § 10 – 2.

- a. En arbeidstaker som har fylt 62 år eller som av helsemessige, sosiale eller andre vektige velferdsgrunner har behov for å få redusert sin arbeidstid, har rett til dette dersom arbeidstidsreduksjonen kan gjennomføres uten særlige ulemper for virksomheten.
- b. Arbeidstaker som ønsker redusert arbeidstid, skal så vidt mulig gi skriftlig melding om dette til arbeidsgiveren i rimelig tid i forveien. Meldingen skal angi den arbeidstid som ønskes og grunnene til at det søkes redusert arbeidstid. Så vidt mulig skal meldingen også angi hvor lang tid ønsket om redusert arbeidstid antas å vare.
- c. Før arbeidsgiver treffer sin avgjørelse, skal saken drøftes med arbeidstakerens tillitsvalgte med mindre arbeidstaker selv motsetter seg dette. Likeledes har arbeidstaker rett til å la seg bistå med tillitsvalgt eller annen rådgiver under forhandlingene. Arbeidsgiver kan på samme måte la seg bistå av rådgiver.
- d. Arbeidstaker har plikt til å underrette arbeidsgiver og gå tilbake til full arbeidstid når de forhold som ligger til grunn for arbeidstidsreduksjonen faller bort. Arbeidstaker har en tilsvarende rett til å gå tilbake til full arbeidstid når forholdene i virksomheten ligger til rette for det.
- e. Tvist om hvorvidt vilkårene til rett til arbeidstidsreduksjon foreligger og eventuelt reduksjonens omfang avgjøres av Arbeidstilsynet.
- f. Under ellers like forhold har arbeidstaker med redusert arbeidstid fortrinnsrett til å øke sin arbeidstid når stilling blir ledig i virksomheten. Forutsetningen for en slik rett for arbeidstaker er at stillingen helt eller i det vesentligste er tillagt de samme arbeidsoppgaver.
- g. Redusert arbeidstid kan gis som ulønnet permisjon fra stillingen den ansatte innehar i inntil 3 år.

### 5.3 Utdanningspermisjoner

Det vises til HTA kap. 1 § 14 pkt. 14.2, og Arbeidsmiljøloven § 12-11.

#### 5.3.1 Definisjoner

- Grunnutdanning: Den allmenn- og fagutdanning arbeidstakeren må ha for å dekke stillingens arbeidsområde.
- Etterutdanning: Ajourføring av kunnskaper slik at arbeidstakeren til enhver tid er i stand til å løse sine oppgaver som følge av endret teknikk, bestemmelser, forskrifter osv

Videreutdanning:	Utdanning som tar sikte på å kvalifisere den ansatte ut over det som trengs i nåværende stilling.
Lederutdanning:	Utdanning som tar sikte på å sette lederen bedre i stand til å løse sine overordnede oppgaver.

### 5.3.2 Permisjon

Leder- og etterutdanning:

Permisjon med delvis lønn når utdanningen skjer som følge av de eventuelle behov som kommunen til enhver tid har for ajourføring innen vedkommendes stilling.

Grunn- og videreutdanning:

Forholdene legges til rette slik at arbeidstakere som ønsker slik utdanning gis mulighet for permisjon dersom arbeidssituasjonen tilsier dette.

For utdanning som ikke er prioritert av arbeidsgiver kan det innvilges permisjon uten lønn for arbeidstaker med mer enn 2 års fast ansettelse i Rødøy kommune.

### 5.3.3 Kurs arrangert av arbeidstakerorganisasjonene

Ved deltakelse i kurs arrangert av arbeidstakerorganisasjonene kan permisjon med hel eller delvis lønn innvilges forutsatt at kurset har et innhold av betydning for vedkommendes arbeid i kommunen.

### 5.3.4 Eksamen i tilknytning til fritidsstudier.

Arbeidstakere som i sin fritid gjennomgår ungdomsskole, videregående skole, høyskole, universitet eller tilsvarende utdanning gis permisjon med lønn for eksamensdager.

I tillegg til eksamensdager gis fri med lønn 2 lesedager for hver eksamensdag. Lesedagene må avvikles i umiddelbar tilknytning til og forut for eksamen.

Det er en forutsetning at vedkommende ville hatt ordinært arbeid de 2 dagene umiddelbart før eksamen.

Deltidsansatte gis fri med lønn eksamensdager/lesedager dersom disse faller på vedkommendes arbeidsuke/dag.

### 5.3.5 Stipend

Rødøy kommune kan gi stipend til arbeidstakere i tilfelle der det er viktig for kommunen å få nødvendig kvalifisert personale. Det utarbeides nærmere reglement for dette.

### 5.3.6 Plikttjeneste – bindingstid/refusjon

Plikttjeneste er den tid en arbeidstaker pålegges å gjøre tjeneste i kommunen etter endt utdanning og er bare aktuell i de tilfeller kommunen yter økonomisk støtte i form av stipend, eller hel eller delvis lønn.

Dersom det innvilges økonomisk støtte kan det avtales pliktjeneste. Plikttjeneste begrenses til maks 2 år.

Slutter arbeidstakeren før pliktjenesten er utført, skal en forholdsmessig del av den økonomiske støtten tilbakebetales, eventuelt trekkes i lønn.

Avtale om pliktjeneste skal være skriftlig og undertegnet før permisjonen tas.



#### **5.4 Permisjonsregler for tillitsvalgt**

Permisjon for å utøve funksjonen som tillitsvalgt i henhold til Hovedavtalen § 3.

- a. Ved deltakelse i og nødvendig forberedelse til lokale og sentrale forhandlinger innvilges permisjon med lønn jf. Hovedavtalen del B, § 3-5. Dette gjelder Hovedtillitsvalgt og valgt forhandlingsutvalg. For små fagforbund må det gjøres avtale med kommunen på forhånd dersom flere enn Hovedtillitsvalgt skal ha lønnet permisjon for å delta i lokale forhandlinger med kommunen.
- b. Valgte medlemmer av vedtektsfestede sentrale og distrikts-/fylkesorganer innvilges permisjon med lønn inntil 12 arbeidsdager pr. år.  
Ved opplæring som har betydning for arbeidstakerens funksjon som tillitsvalgt, kan hel eller delvis lønn innvilges. For hovedtillitsvalgt gis permisjon med lønn.

#### **5.5 Militærtjeneste, heimevern, sivilforsvar**

Jf. Hovedtariffavtalen kap. 1 § 9. Bestemmelsene gjelder heltidsansatte arbeidstakere med minst 6 måneders sammenhengende tjeneste i kommunen.

Arbeidstakere med forsørgeransvar utbetales full lønn med fradrag av godtgjørelser fra militære myndigheter. Med forsørgeransvar forstås at arbeidstakeren forsørger barn under 18 år. Det samme gjelder dersom ektefelle/samboer har lavere inntekt enn 3 G.