



PERMISJONSREGLEMENT FOR STAD KOMMUNE

Innhold

KAP. 1	GENERELT	2
1.1	Målsetjing	2
1.2	Verkeområde.....	2
1.3	Permisjonen sin betydning for utrekning av lønnsansiennitet	2
1.4	Feriepengar og pensjon.....	2
1.5	Sakshandsaming og vedtaksmynde.....	3
1.6	Vilkår for å få innvilga permisjon.....	3
1.7	Revisjon av reglementet.....	3
KAP. 2.	UTDANNINGSPERMISJON	3
2.1	Utdanningspermisjon/kompetanseheving.....	3
2.2	Eksamen, fagprøver, prosjekt og liknande.....	4
KAP. 3	PERMISJON FOR UTFØRING AV TILLITSVERV/OMBOD	4
3.1	Offentleg ombod og andre offentlege verv	4
3.2	Tillitsverv i arbeidstakarorganisasjonar.....	5
KAP. 4	VELFERDSPERMISJONAR MED LØN	6
KAP 5.	YMSE PERMISJONAR	8
5.1	Pasientfølgje	8
5.2	Feiring av religiøse og nasjonale høgtidsdagar	8
5.3	Overgang til ny stilling	8
5.4	Spesielle oppdrag og engasjement.....	8
5.5	Andre tillitsverv	9
5.6	Deltaking i hjelpekorps.....	9
5.7	Blodgjeving	9
5.8	Andre velferdsformål	9

KAP. 1 GENERELT

1.1 Målsetjing

Stad kommune skal ha permisjonsrettar som dekkjer dei tilsette sin behov så langt som råd er og som gjer kommunen til ein attraktiv arbeidsgjevar.

Tilsette kan ha ulike behov for permisjon sett i samanheng med kva livsfase dei er i. Arbeidsgjevar og dei tilsette må gjennom handlingar og haldningar ha ein felles forståing for korleis reglementet blir praktisert.

Ved handsaming av permisjonssaker skal vi legge til grunn:

- Lov- og avtaleverk på området
- Kommunen sine driftsmessige føresetnader for å kunne utføre effektive og gode tenester
- Lik handsaming av tilsette under like forhold
- Tilsette sin individuelle behov for permisjon

Reglane i dette reglementet kjem i tillegg til permisjonsreglane som følgjer av hovudavtalen, hovudtariffavtalen, arbeidsmiljølova og folketrygdlova. KS personreglement: [Personalhandbok - KF Håndbøker](#)

1.2 Verkeområde

Vedtak etter dette reglementet er interne, administrative avgjerder og er unnateke sakshandsamingsreglane i forvaltningslova (ingen klagerett).

Reglementet gjeld for alle kommunale arbeidstakarar i eit fast forpliktande arbeidsforhold, jf. hovudtariffavtalen § 1.

Reglementet gjeld ikkje dersom det strir mot lov, tariffavtale eller andre reglar som er bindande for kommunen.

1.3 Permisjonen sin betydning for utrekning av lønnsansiennitet

Permisjon med heil eller delvis løn avbryt ikkje opptening av lønnsansiennitet.

Fråvær utan lønn i samband med foreldrepermisjon eller vidareutdanning vert rekna med inntil samla 2 år i lønnsansienniteten. Fråvær i samband med verneplikt godskrivast også, jf. hovudtariffavtalen kapittel 1 § 12.1.2.

Permisjon utan løn for å utføre offentleg ombod og tillitsverv i arbeidstakarorganisasjonane vert rekna med i lønnsansienniteten.

1.4 Feriepengar og pensjon

For feriepengar under sjuke- og svangerskapspermisjon og for pliktig verneplikt vert det vist til ferielova § 10(4) og (5).

Arbeidstakar som vert innvilga permisjon med løn vert ståande i pensjonsordninga.

Permisjonar utan løn som varer lengre enn ein månad fører til automatisk utmelding av pensjonsordningane (i Kommunal Lands Pensjonskasse og Statens Pensjonskasse). Vedkommande arbeidstakar vil då få tilbod frå pensjonskassene om å teikne frivillig medlemskap i

pensjonsordninga. Elles vil all permisjon utan løn påverke pensjonsoppteninga sidan det er faktisk løn for det enkelte kvartal som vert innmeldt.

1.5 Sakshandsaming og vedtaksmynde

Søknad om permisjon skal vere skriftleg og skal sendast i god tid før start på permisjonen.

Søknad sendast via Visma Entreprise, Lifecare Min Arbeidsplan, Vigilo eller på Stad kommune sitt søknadsskjema, avhengig av lengda på permisjonen.

Søknadar om permisjon skal handsamast av næraste leiar. For permisjonar ut over 3 månadar, skal kommunedirektøren eller den han gir fullmakt til, gjere vedtak. Næraste leiar tilrår då og sender tilrådinga til personal og kommunikasjon for handsaming. Søknaden skal handsamast snarast råd.

Permisjonssøknadar som kan ha noko å seie for tilsetjingsforholdet (over ein måned), skal handsamast i vedkommande si personalmappe i WebSak. Andre permisjonssøknadar vert handsama direkte gjennom kommunen sine løns- og fråværsystem. Ved lønstrekk skal melding sendast til Stab personal og kommunikasjon.

1.6 Vilkår for å få innvilga permisjon

Når det er tvingande nødvendig av omsyn til tenesta, kan det settast som vilkår for å få permisjon at det vert skaffa kvalifisert vikar. Slikt vilkår kan likevel ikkje settast der det er i strid med gjeldande lov eller tariffavtale.

1.7 Revisjon av reglementet

Dersom lov og/eller avtaleverk vert endra skal reglementet rettast opp i samsvar med nytt regelverk. Det skal då påførast kva som er retta, kven som har gjort det og dato. Permisjonsreglementet skal reviderast ved behov.

KAP. 2. UTDANNINGSPERMISJON

2.1 Utdanningspermisjon/kompetanseheving

Stad kommune ønskjer at tilsette skal utvikle og auke kompetansen sin for å løyse arbeidsoppgåvene sine. Arbeidsgjevar ønskjer å leggje til rette for slik kompetanseheving så langt det lar seg gjere.

Rett til utdanningspermisjon og vilkår går fram av arbeidsmiljølova § 12-11. Hovudtariffavtalen kap. 1 § 14.2 har ytterlegare reglar om rett til permisjon og kompensasjon for lovbestemt fridag.

Utdanningspermisjon kan gjevast utan løn, med full løn eller med delvis løn. Dette skal vurderast i kvart tilfelle, også opp imot bindingstid, jf. hovudtariffavtalen § 14.2 og 14.3. Bindingstid er den tida arbeidstakar bind seg til teneste i kommunen etter ferdig utdanning.

I den utstrekning det etter kommunen sitt syn er nødvendig å heve kunnskapsnivået samt styrke kompetanse for å utføre pålagde arbeidsoppgåver/arbeidsfunksjonar, skal permisjon med løn og dekning av legitimerede utgifter innvilgast.

Bindingstid

Når tilsette får permisjon i samband med utdanninga, og kommunen yter økonomisk støtte i form av løn eller stipend, kan det stillast krav om bindingstid. I desse tilfella må det skrivast separat avtale på førehand mellom arbeidstakar og arbeidsgjevar. Bindingstida skal vere maksimalt 2 år jf.

hovudtariffavtalen kap. 1 § 14.3. Bindingstida skal stå i forhold til kostanden som kommunen har hatt. Dersom arbeidstakar seier opp stillinga si eller avsluttar studiet før han/ho er ferdig, skal den økonomiske støtta som hovudregel betalast tilbake til kommunen. Blir arbeidstilhøvet avslutta i bindingstida, skal stønadssummen tilbakebetalast høvesvis. Rettleiande bindingstid er eitt år dersom stønadssummen frå kommunen er på meir enn kr. 75.000, og to år dersom stønadssummen er på meir enn kr. 150.000.

Deltidstilsette som får permisjon med løn for å delta på kurs, får ikkje erstatta fridag som fell på kursdag, med mindre vedkomande er pålagt å delta på kurset. Unnataket er turnusarbeidarar som får permisjon med løn for å delta på opplæringstiltak/kurs på sin lovbestemte vekefridag. Desse får ny fridag som kompensasjon, jf. hovudtariffavtalen kap. 1 § 14.2, 4. ledd.

2.2 Eksamen, fagprøver, prosjekt og liknande.

I samband med gjennomføring av eksamen/fagprøve gis det permisjon med løn for eksamensdag(ane) samt to lesedagar før kvar eksamen, jf. hovudtariffavtalen kap. 1 § 14.4. Dette gjeld ved vanlege eksamensformer der eksamen er på ein fastsett dag og lesedagane vert avvikla i tilknytning til denne. Ved heimeeksamen vert det gjeve permisjon med løn for eksamensdagane, men ikkje for meir enn fem dagar. Tilsette får ikkje permisjon med løn for lesedagar før heimeeksamen. Permisjonen skal takast samanhengande, i siste del av eksamensperioden, der innleveringsdag utgjør siste permisjonsdag.

Dersom arbeidstakar stryk til eksamen/fagprøve eller ønskjer å ta opp att eksamen, får arbeidstakar permisjon utan løn for å gjennomføre denne på nytt.

For å få permisjon med løn til lese- og eksamensdagar, er det ein føresetnad at faget er av betydning for arbeidsgjevar. Det er også ein føresetnad at vedkomande ville hatt ordinært arbeid dei to dagane rett før eksamen.

I og med at faget skal ha noko å seie for kommunen, fell enkelte prøver/eksamen utanfor. Dette gjeld blant anna førarprøve (med mindre dette er i arbeidsgjevar sin interesse, for eksempel utviding av førarkort), fornya prøve til eksamen i vidaregåande skule og eksamen som ligg heilt utanfor arbeidstakar sitt arbeidsområde og naturlege karriereutvikling.

Eksempel:

Dersom ein tilsett har eksamen på måndag vil laurdag og søndag telje som lesedagar. Ein vil då ikkje få fri med løn torsdag og fredag før eksamen, men ein kan avspasere eller ta ut ferie dersom dette er mogeleg for drifta.

Lesedag eller eksamensdag som fell på fridag vert ikkje kompensert.

KAP. 3 PERMISJON FOR UTFØRING AV TILLITSVERV/OMBOD

3.1 Offentleg ombod og andre offentlege verv

Med offentlege ombod meinast ombod som er oppretta ved lov eller med heimel i lov, og som ein ikkje kan nekte å ta imot med mindre det ligg føre særlege fritaksgrunnar. Døme: medlem av kommunale eller fylkeskommunale politiske organ, rettsvitne, domsmann, lagrettemann m.m.

Rett til permisjon er heimla i arbeidsmiljølova § 12-13 og kommunelova § 40.

Arbeidstakar har rett til permisjon frå arbeid i det omfang det er naudsynt for å oppfylle lovbestemt møteplikt i offentlege organ.

Etter hovudtariffavtalen kap. 1 § 14-1 første ledd *kan* den tilsette etter søknad få behalde løna. Permisjon vert gjeve utan løn når andre instansar som domstolane, fylkesting t.d. dekkjer tappt arbeidsforteneste.

Kommunalt tilsette som har tillitsverv i kommunen får permisjon med løn for å utføre sine verv.

Arbeidstakarar som blir valt til utsending til nominasjonsmøte ved stortingsval, fylkesval eller kommuneval får innvilga permisjon utan løn.

Kommunelova gjev arbeidstakar som vert vald til stortingsrepresentant, ordførar eller anna offentleg tillitsverv på heiltid rett til permisjon. Slik permisjon er utan løn for valperioden.

3.2 Tillitsverv i arbeidstakarorganisasjonar

Hovudavtalen del B § 3-4 gir rett til fri med løn for å utføre sitt verv som tillitsvald etter hovudavtalen. Dersom den som er tillitsvald vert kalla inn til møte med arbeidsgjevar utanfor vedkommande si arbeidstid, skal det avklarast med den einskilde tillitsvalde om medgått tid skal kompenseras med timeløn eller avspasering.

Hovudavtalen del B § 3-5 gir rett til fri med løn i samband med lokale og sentrale forhandlingar.

Dersom slike forhandlingar fell på arbeidstakaren sin fridag vert det gjeve kompensasjon for fridag. Dersom forhandlingane går ut over ordinær arbeidstid kan kompensasjon gjevast i form av avspasering eller kompenseras med vanleg timebetaling.

Hovudavtalen del B § 3-5 pkt. c gir rett til fri med løn i inntil 12 dagar pr. år for arbeidstakar som er vald etter organisasjonen sine vedtekter for å møte i styrande sentrale- og distrikts-/fylkesorgan.

Permisjon utover 12 dagar kan gjevast utan løn.

Hovudavtalen del B § 3-6 gir tillitsvald etter hovudavtalen (arbeidsplassstillitsvald og hovudtillitsvald) rett til permisjon for opplæring som har betydning for funksjonen som tillitsvald.

- Permisjon for HTV vert gjeve med full løn.
- Plasstillitsvalde får som hovudregel permisjon med full løn for opplæring i lov- og avtaleverk.

Presisering:

Tillitsvald etter hovudavtalen, vald i tråd med godkjend tillitsvaldsordning, som deltek i opplæring som har betydning på deira funksjon som tillitsvald får permisjon med full løn.

Dersom opplæringa fell på arbeidstakaren sin fridag vert det ikkje gjeve kompensasjon for fridag. Opplæring ut over ordinær arbeidstid vert ikkje kompensert i form av betaling for overtid, meirarbeid eller avspasering.

For andre styremedlemmar – som er vald etter organisasjonen sine vedtekter - og som skal delta i opplæring vert det gjeve permisjon utan løn.

Døme: Opplæring for kasserer eller studietillitsvald.

Arbeidstakar som vert vald eller tilsett i fastløna tillitsverv i organisasjonen sine sentrale organ eller distrikts- og fylkesorgan, eller vert tilsett som funksjonær i organisasjonen sin, vert innvilga permisjon utan løn jf. hovudavtalen del B § 3-5 pkt. d).

KAP. 4 VELFERDSPERMISJONAR MED LØN

Med velferdspermisjon er meint fri frå arbeid for å ivareta personlege forhold som ikkje er knytt til arbeidet.

Når *viktige velferdsgrunnar* ligg føre kan tilsette få velferdspermisjon med løn, jf. Hovudtariffavtalen § 14.1 pkt. 2. Arbeidsgjevar har definert kva som rekast som viktige velferdsgrunnar, jf. tabellen under.

Løna permisjon grunna viktige velferdspermisjon kan gis innanfor ei ramme på 12 dagar pr. kalenderår. Det kan avtalast fleksibelt uttak av permisjonen med leiar. Permisjon *utover* 12 dagar kan gis som permisjon *utan* løn.

Leiarar i Stad kommune skal vurdere søknader om velferdspermisjonar ut frå omsynet til drift og samstundes ivareta den tilsette sitt behov på ein god måte.

Definisjonar:

Næraste familie: Ektefelle, sambuar, partner, barn, barnebarn, foreldre, besteforeldre, oldeforeldre, søsken og stebarn.

Andre som står arbeidstakaren nær: Svigerinne, svoger, svigerforeldre, svigerbarn, kollegaer, nære vennar.

I tabellen under går det fram kor mange dagar arbeidstakar kan få permisjon med løn pr. kalenderår. Arbeidstakar kan ikkje få meir enn **12 dagar** velferdspermisjon med løn med bakgrunn i desse permisjonsgrunnlaga:

Område	Vilkår	Tal dagar pr. kalenderår
Alvorleg og akutt sjukdom i næraste familie	Ved alvorleg og akutt sjukdom i næraste familie. Permisjonen må vere knytt til nødvendig tilsyn/pleie av den sjuke.	Inntil 5 dagar pr. pasient
Dødsfall i næraste familie og andre som står arbeidstakaren nær	Ved dødsfall og gravferd i næraste familie og andre som står arbeidstakaren nær.	Inntil 3 dagar + 2 dagar til nødvendig reise pr. dødsfall
Tilvenning barnehage/ barnepassar	Samanhengande dagar med tilvenning frå det tidspunktet barnet tek til i barnehagen/hos barnepassar dersom dette er nødvendig. Permisjon vert berre gitt til den eine av foreldra. Permisjonen kan delast mellom foreldra og gjeld for den tida foreldra er i barnehagen/skulen.	Inntil 3 dagar
Tilvenning barnehage	Skifte av barnehage	Inntil 3 dagar

	Permisjon vert berre gitt til den eine av foreldra. Permisjonen kan delast mellom foreldra og gjeld for den tida foreldra er i barnehagen/skulen.	
Innskriving skule, SFO og første skuledag	Permisjon vert berre gitt til den eine av foreldra. Permisjonen kan delast mellom foreldra og gjeld for den tida foreldra er på innskrivinga, SFO og første skuledag.	2 dagar
Barnekontroll	Permisjon vert berre gitt til den eine av foreldra. Permisjonen kan delast mellom foreldra og gjeld for den tida foreldra er til barnekontroll	2 dagar
Undersøking og behandling hos lege mm.	<p>Det gis permisjon med løn til undersøking og behandling <i>grunna sjukdom eller skade</i> hos lege, tannlege, spesialist, fysioterapeut, kiropraktor o.l.</p> <p>Undersøking og behandling skal så langt det er råd leggjast til fritida eller dagar ein har fri. Tilsette skal prøve å byte time eller byte vakt/arbeidsdag. Reisetida vert medrekna dersom det ikkje er mogeleg å få undersøking og behandlinga nærare heimstad/arbeidsstad.</p> <p>Fri med lønn vert berre gjeve for det tal timar som er nødvendig.</p> <p>Fråvær grunna behandling som ikkje er avtalt på førehand, vert ikkje innvilga med løn i ettertid.</p> <p>Tilsette som arbeider natt får permisjon med løn for nattevakt før eller etter timeavtale dersom dette er nødvendig.</p> <p>Behandling på eige initiativ vert innvilga som permisjon utan løn. Dette gjeld frivillige undersøkingar i regi av det offentlege, med unntak av mammografiundersøking og livmorhalskreft.</p>	12 gangar, der ein gang telje som minst ein halv dag
Vigsel	Arbeidstakar som gifter seg eller inngår partnerskap kan få permisjon med løn vigsledagen.	1 dag
Konfirmasjon	Ved konfirmasjon av eige barn kan det gjevast permisjon med løn konfirmasjonsdagen.	1 dag

Ved andre nødvendige velferdsgrunnar enn det som er nemnt overfor, kan det gis permisjon *utan løn* dersom omsynet til tenesta tillèt det. Dette kan *for eksempel* vere permisjon til:

- dåp
- husbygging og istandsetting av eige hus/eige husvære
- flytting
- deltaking i større kultur- og/eller idrettsarrangement (eksempelvis nasjonale og internasjonale musikk- og idrettsarrangement)
- følgje av barn til tannlege når barnet ikkje har tannsjukdom

KAP 5. YMSE PERMISJONAR

5.1 Pasientfølgje

Etter lov om pasient- og brukarrettar og lov om spesialisthelsetenesta kan Pasientreiser dekkje reiseutgifter og tapt arbeidsforteneste etter eigne satsar dersom lege viser til at "følgje er nødvendig". Velferdspermisjon vert gjeve utan løn.

Arbeidstakar set sjølv fram krav om refusjon på www.pasientreiser.no.

5.2 Feiring av religiøse og nasjonale høgtidsdagar

For feiring av religiøse høgtidsdagar for arbeidstakarar som ikkje høyrer til Den norske kyrkja, gjeld reglane i lov om trdomssamfunn og ymist anna § 27a. Tilsette har rett til to dagar fri utan løn til dette føremålet.

Etter arbeidsmiljølova § 10-10 (5) kan arbeidsgjevar og arbeidstakar slutte skriftleg avtale om arbeid på søndagar og helgedagar mot tilsvarende fri på andre dagar som er helge- eller høgtidsdag i arbeidstakars religion.

Det bør så langt råd leggast til rette for fri på religiøse høgtidsdagar. Arbeidstakar kan melde ynske om dette slik at det kan takast omsyn til ved planlegging av arbeidstid.

Arbeidsgjevar kan òg krevje at dei ekstra fridagane vert opparbeidd i førekant eller etterkant.

5.3 Overgang til ny stilling

Hovudregelen er at det ikkje skal gis permisjon for overgang til anna stilling i eller utanfor kommunen.

Dersom drift- og bemanningssituasjonen tillèt det, kan permisjon gis dersom det ligg føre særlege grunnar. Permisjon kan då gis i inntil eitt år utan løn.

Særlege grunnar ligg føre dersom:

- den tilsette får ei stilling som gir fagleg nytte og som er av vesentleg betydning for vedkomande sitt arbeid i Stad kommune
- arbeidstakar bør skifte arbeid for ei tid som følgje av tungtvegande helsemessige, sosiale eller andre vektige grunnar.

Arbeidsgjevar kan i særskilde tilfelle gje permisjon der dette vert vurdert som tenleg for organisasjonen.

5.4 Spesielle oppdrag og engasjement

Det kan gjevast permisjon i inntil 2 år for arbeidstakar som arbeider som dommarfullmektig.

Arbeidstakar kan få avgrensa permisjon for å arbeide med forskning innan sitt fagområde. Det er ein føresetnad at forskinga skjer i tilknytning til ein forskingsinstitusjon.

Arbeidstakar som skal arbeide i norsk hjelpetiltak i offentleg regi i utviklingsland, kan få permisjon i inntil 2 år.

Det kan gjevast permisjon i samband med hospitering og utveksling av arbeidstakarar mellom kommunar, fylkeskommune og staten. Det skal vurderast i kvart tilfelle om permisjon skal vere med eller utan løn og kor lenge permisjon kan gjevast.

5.5 Andre tillitsverv

Arbeidstakar som vert vald eller tilsett i fastløna tillitsverv i organisasjonens sentrale eller distrikts-/fylkesorgan, eller vert tilsett som funksjonær i sin organisasjon, får permisjon utan løn i inntil 4 år.

Arbeidstakar med tillitsverv i dei funksjonshemma sine organisasjonar kan få permisjon med heimel i dette punktet. Dette kan også omfatte kurs som har innverknad på vedkomande sitt arbeid med å fremje dei funksjonshemma sine interesser.

5.6 Deltaking i hjelpekorps

Arbeidstakar som er knytt til hjelpekorps får fri med løn i samband med utrykking til hjelp for nødstilte dersom omsynet til tenesta tillèt det. Ved opplæring knytt til hjelpekorps gis det permisjon utan løn.

5.7 Blodgjeving

Arbeidstakar som skal gje blod får fri med løn dersom dette må skje i arbeidstida dersom omsynet til tenesta tillèt det.

5.8 Andre velferdsformål

Ved andre permisjonsbehov enn dei som er regulerte i dette reglementet, kan det gjevast permisjon utan løn i inntil 1 år når det ligg føre viktige velferdsgrunnar og omsynet til tenesta tillèt det.

Drøfta i møte mellom kommunedirektør og hovduttillitsvalde/hovudverneombod 22.08.2024 – sak nr. 24/1010.