****

**PERMISJONSREGLEMENT FOR STAD KOMMUNE**

Innhald

[KAP. 1 GENERELT 2](#_Toc20735131)

[1.1 Målsetjing 2](#_Toc20735132)

[1.2 Verkeområde 2](#_Toc20735134)

[1.3 Permisjonen sin betyding for utrekning av lønnsansiennitet 3](#_Toc20735135)

[1.4 Feriepengar og pensjon 3](#_Toc20735136)

[1.5 Vedtaksmynde 3](#_Toc20735137)

[1.6 Vilkår for å få innvilga permisjon 3](#_Toc20735138)

[1.7 Revisjon av reglementet 4](#_Toc20735139)

[KAP. 2 PERMISJON VED SVANGERSKAP, FØDSEL, ADOPSJON, OMSORG FOR BARN OG PLEIE AV NÆRE PÅRØRANDE 4](#_Toc20735140)

[2.1 Svangerskapskontroll 4](#_Toc20735141)

[2.2 Svangerskap, fødsel og adopsjon 4](#_Toc20735142)

[2.3 Omsorgspermisjon i samband med fødsel 4](#_Toc20735143)

[2.4 Fedrekvote 4](#_Toc20735144)

[2.5 Amming 4](#_Toc20735145)

[2.6 Omsorg for barn ut over barnets første leveår 5](#_Toc20735146)

[2.7 Redusert arbeidstid 5](#_Toc20735147)

[2.8 Barns og barnepasser sin sjukdom 5](#_Toc20735148)

[2.9 Pleie- og opplæringspengar 6](#_Toc20735149)

[2.10 Pleie og omsorg av nære familiemedlemmer over 18 år 7](#_Toc20735150)

[2.11 Pleie av pårørande i livets sluttfase 7](#_Toc20735151)

[KAP. 3 UTDANNINGSPERMISJON 7](#_Toc20735152)

[3.1 Utdanningspermisjon/kompetanseheving 7](#_Toc20735153)

[3.2 Eksamen, fagprøver, prosjekt og liknande. 8](#_Toc20735154)

[KAP. 4 PERMISJON FOR UTFØRING AV TILLITSVERV/OMBOD 8](#_Toc20735155)

[4.1 Offentleg ombod og andre offentlege verv 8](#_Toc20735156)

[4.2 Tillitsverv i arbeidstakarorganisasjonar 9](#_Toc20735157)

[KAP. 5 VELFERDSPERMISJONAR MED LØN 10](#_Toc20735158)

[KAP. 6 YMSE PERMISJONAR 12](#_Toc20735159)

[6.1 Pasientfølgje 12](#_Toc20735160)

[6.2 Feiring av religiøse og nasjonale høgtidsdagar 12](#_Toc20735161)

[6.3 Overgang til ny stilling 12](#_Toc20735162)

[6.4 Førstegongsteneste/repetisjonsøving 12](#_Toc20735163)

[6.5 Spesielle oppdrag og engasjement 12](#_Toc20735164)

[6.6 Andre tillitsverv 13](#_Toc20735165)

[6.7 Deltaking i hjelpekorps 13](#_Toc20735166)

[6.8 Blodgjeving 13](#_Toc20735167)

[6.9 Andre velferdsformål 13](#_Toc20735168)

# KAP. 1 GENERELT

## 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.

## 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.

## Permisjonen sin betyding for utrekning av lønnsansiennitet

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

Fråvær utan lønn i samband med foreldrepermisjon eller vidareutdanning vert rekna med inntil samla 2 år i lønsansienniteten. 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 lønsansienniteten.

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

## 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 Stab personal og kommunikasjon for handsaming. Søknaden skal handsamast snarast råd.

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

Foreldrepermisjon skal meldast på eige skjema. Skjema finn ein i kvalitetssystemet Compilo.

## 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 PERMISJON VED SVANGERSKAP, FØDSEL, ADOPSJON, OMSORG FOR BARN OG PLEIE AV NÆRE PÅRØRANDE

Arbeidsmiljølova heimlar retten til permisjon. I kva grad ein har rett på økonomisk kompensasjon går fram av folketrygdlova og hovudtariffavtalen.

## 2.1 Svangerskapskontroll

Arbeidstakar som er gravid har rett til fri frå arbeidet med lønn i samband med svangerskapskontroll dersom slike undersøkingar ikkje med rimlegheit kan finne stad utanfor arbeidstida, jf. arbeidsmiljølova § 12-1.

## 2.2 Svangerskap, fødsel og adopsjon

Rett til permisjon i samband med svangerskap, fødsel og adopsjon går fram av arbeidsmiljølova § 12-2, 12-4 og 12-5. Økonomisk kompensasjon i samband med svangerskap, fødsel og adopsjon går fram av folketrygdlova kap. 14 og hovudtariffavtalen kap. 1 § 8.3.

Arbeidstakarar som har vore i arbeid i 6 av dei siste 10 månadane før permisjonen tek til, har rett til full løn i permisjonstida ved svangerskap, fødsel og adopsjon.

Gravid arbeidstakar skal i god tid før permisjonen startar, varsle leiar om når tid ho ynskjer å avvikle svangerskapspermisjon. Skjema for varsel om avvikling av foreldrepermisjon finn ein ved å gå på Stad kommune si intranettside.

## 2.3 Omsorgspermisjon i samband med fødsel

Etter arbeidsmiljølova § 12-3 har far rett til 2 vekes permisjon i samband med fødselen for å hjelpe mor. Dersom foreldra ikkje bur saman, kan retten til permisjon utøvast av ein annan. Etter hovudtariffavtalen kap. 1 § 8.3.5 vert det innvilga permisjon med full løn.

Adoptivforeldre og fosterforeldre har rett til 2 vekes permisjon med full løn i samband med at omsorga for barnet vert overtatt. Dette gjeld ikkje ved stebarnsadopsjon eller dersom barnet er over 15 år. Retten gjeld den av foreldra som ikkje tek ut foreldrepermisjon i samband med omsorgsovertakinga.

## 2.4 Fedrekvote

Etter folketrygdlova § 14-12 og hovudtariffavtalen kap. 1 § 8.3.6 har far rett til full løn på dei vilkår og i det omfang som går fram av lova.

## 2.5 Amming

Rett til permisjon med løn for å amme barn går fram av arbeidsmiljølova § 12-8 og hovudtariffavtalen kap. 1 § 8.3.4.

Arbeidstakar får fri med løn inntil 2 timar per arbeidsdag for å amme barnet sitt første leveår. Ved særskilt behov hos barnet gis fri med løn også ut over barnet sitt første leveår.

For deltidstilsette med redusert arbeidsdag vert fri med løn som hovudregel utrekna i forhold til stillingsprosent. Idet behovet vil variere etter korleis arbeidstida er lagt opp, her under lengda på arbeidsdagane, må dette avgjerast konkret.

## 2.6 Omsorg for barn ut over barnets første leveår

Arbeidsmiljølova § 12-5 og 12-6 regulerer foreldra sin rett til permisjon utover barnet sitt første leveår.

Foreldra har rett til permisjon i barnets første leveår eller så lenge det vert utbetalt fødselspengar. I tillegg har begge foreldre rett til permisjon utan løn i inntil 12 månader for kvar fødsel. Denne permisjonen må foreldra ta ut rett etter foreldrepermisjonen.

## 2.7 Redusert arbeidstid

Arbeidsmiljølova § 10-2 (4) gir rett til redusert arbeidstid. Søknader skal handsamast individuelt der søkjar kan vise til helsemessige, sosiale eller andre vektige velferdsgrunnar, og arbeidstidsreduksjonen kan gjennomførast utan særlege ulemper for arbeidsgjevar. Arbeidsgjevar kan be om dokumentasjon for søknaden. Slik permisjon blir gjeve utan løn.

Med **helsemessige grunnar** meinast sjukdom hos arbeidstakaren sjølv. Tilstanden må kunne dokumenterast med ein legeattest. Regelen tek sikte på generell sviktande helse, for eksempel hos eldre arbeidstakarar som føler at full arbeidsdag er for trøyttande. Retten omfattar ikkje sjukdomstilfelle som kan avhjelpast med sjukemelding.

**Sosiale grunner** omfattar forhold knytt til arbeidstakaren sin familie eller næraste omgjevnadar som utløyser omsorgsoppgåver eller belastningar utanom det vanlige. Det kan være pleietrengande foreldre, sjuk ektefelle, barn med funksjonshemming eller liknande.

Alternativet andre **vektige velferdsgrunnar** tar i første rekke sikte på å imøtekome foreldre sine ønskje om meir tid til samvær med små barn eller behov som følgje av problem med å skaffe barnepass i arbeidstida. I samsvar med lova sine førearbeid reknast foreldre med barn under 10 år å ha behov for å få redusert sin arbeidstid, dersom dei ber om dette. Dei treng ikkje grunngje behovet nærare.   
  
Når det gjeld skule og barnehage, ynskjer ein at alle permisjonssøknader om redusert arbeidstid og omsorgspermisjon er komne inn til einingsleiar seinast innan 1. februar kvart år med omsyn til planlegging av nytt skule- og barnehageår. For turnuspersonale ynskjer ein at alle permisjonssøknadar er komne inn innan august pga fristar for utarbeiding av årsturnus.

## 2.8 Barns og barnepasser sin sjukdom

Rett til permisjon med omsorgspengar ved barn eller barnepasser sin sjukdom er regulert i arbeidsmiljølova § 12-9, folketrygdlova §§ 9-5, 9-9, 9-13 og hovudtariffavtalen kap. 1 § 8.4.

Ein arbeidstakar som har omsorg for barn har til og med det kalenderåret barnet fyller 12 år rett til omsorgspermisjon med omsorgspengar når vedkomande er borte frå arbeidet:

1. på grunn av nødvendig tilsyn med og stell av eit barn som er sjukt eller
2. fordi vedkomande som har det daglege tilsynet er sjuk
3. fordi vedkomande som har det daglege tilsynet er hindra frå å ha tilsyn med barnet eller
4. fordi barnet på grunn av sjukdom treng oppfølging i form av legebesøk, kontroll ved helseinstitusjon og liknande. Dersom barnet er kronisk sjuk eller funksjonshemma, gjeld retten til og med det kalenderåret barnet fyller 18 år.

Arbeidsgjevar dekkjer permisjon med løn etter hovudtariffavtalen kap. 1 § 8-4. Arbeidstakar har rett til full løn ved omsorg for barn frå første fråværsdag når vedkomande har starta i stillinga.

Arbeidstakar har rett til permisjon i 10 dagar for kvart kalenderår. Har vedkomande omsorg for meir enn to barn, kan det ytast omsorgspengar i inntil 15 dagar.

Dersom barnet har kronisk sjukdom, langvarig sjukdom eller har nedsett funksjonsevne har arbeidstakar rett til 20 dagar kvart kalenderår.

Arbeidstakar som er åleine med omsorga, har rett til ytingar inntil 20 dagar per kalenderår (inntil 30 dagar ved ansvar for meir enn 2 born).

Ved åleineomsorg for kronisk eller funksjonshemma barn vert det ytt omsorgspengar i inntil 40 dagar. Same reglen gjeld dersom det er to om omsorga, men den eine er langvarig avskore frå tilsynet med barnet pga. eigen funksjonshemming, langvarig sjukdom eller likande.

Ved barns/barnepassers sjukdom kan det krevjast legeerklæring utover 3 fråværsdagar.

***Døme:***Dersom ein arbeider helg og barnet er sjukt fredag-måndag, skal ein levere eigenmelding for fredag, laurdag og søndag. Frå og med måndag kan arbeidsgjevar krevje legeerklæring.

Dersom ein har ordinær dagarbeidstid (måndag-fredag) og barnet er sjuk fredag-måndag, skal ein levere eigenmelding for fredagen. Frå og med måndag kan arbeidsgjevar krevje legeerklæring.

I Stad kommune har arbeidstakarar ein utvida rett til eigenmelding ved eigen sjukdom (24 dagar). Denne retten gjeld ikkje ved barn og barnepassars sjukdom.

## 2.9 Pleie- og opplæringspengar

Rett til permisjon i samband med opphald i helseinstitusjon og når barnet har ein livstrugande eller annan svært alvorleg sjukdom eller skade er regulert i arbeidsmiljølova § 12-9 (4). Det same gjeld retten til permisjon for ein arbeidstakar som må vere heime med barnet etter at det er utskrive frå helseinstitusjon.

Retten gjeld uansett kor mange dagar opphaldet varer. Dersom barnet har livstrugande eller annan svært alvorleg sjukdom eller skade, gjeld ei aldersgrense på 18 år. Dersom barnet er psykisk utviklingshemma gjeld inga aldersgrense.

Rett til permisjon ved opplæring ved helseinstitusjon eller foreldrekurs ved offentleg spesial-pedagogisk kompetansesenter er ikkje regulert i lov. Rett til opplæringspengar i slike høve er regulert i folketrygdlova § 9-14. Det er naturleg å gje permisjon i slike høve. Slik permisjon vert gjeve utan løn. Opplæringspengar må søkjast frå NAV.

## 2.10 Pleie og omsorg av nære familiemedlemmer over 18 år

Arbeidstakar har rett til permisjon i inntil 10 dagar kvart kalenderår for å gje nødvendig omsorg for foreldre, ektefelle, sambuar eller registrert partnar, jf. arbeidsmiljølova § 12-10(2). Det same gjeld ved nødvendig omsorg for funksjonshemma eller kronisk sjukt barn frå og med kalenderåret barnet fylte 18 år når arbeidstakaren har hatt slik omsorg for barnet som nemnt i arbeidsmiljølova § 12-9, 3. ledd.

Slik permisjon vert gjeve utan løn. Dette er permisjon der ein ikkje har krav på stønad frå Folketrygda.

## 2.11 Pleie av pårørande i livets sluttfase

Rett til permisjon for pleie i heimen av nære pårørande i livets sluttfase og pleiepengar for slik pleie er regulert i arbeidsmiljølova § 12-10 og folketrygdlova § 9-13. Arbeidstakar har rett til opptil 60 dagar for kvar pasient.

Slik permisjon vert gjeve utan løn. Pleiepengar må søkjast frå NAV.

# KAP. 3 UTDANNINGSPERMISJON

3.1 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 legitimerte utgifter innvilgast.

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 stilinga 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. Rettleiiande bindigstid 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.

## 3.2 Eksamen, fagprøver, prosjekt og liknande.

I samband med avlegging av eksamen 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 tilknyting til denne. Dersom eksamen avviklast som heimeeksamen, kan det gis permisjon med inntil fem dagar for kvar heimeeksamen. Det vert ikkje gitt lesedagar til heimeeksamen.

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

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

***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. 4 PERMISJON FOR UTFØRING AV TILLITSVERV/OMBOD

## 4.1 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 tapt 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.

## 4.2 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 kompenserast 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 kompenserast 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 (arbeidsplasstillitsvald og hovudtillitsvald) rett til permisjon for opplæring som har betydning for funksjonen som tillitsvald.

* Permisjon for HTV vert gjeve med full løn.
* Plasstillitsvalde får 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. 5 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, partnar, 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 akuttsjukdom 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  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 |
| **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.** | Det gis permisjon med løn til undersøking og behandling grunna sjukdom eller skade hos lege, tannlege, spesialist, fysioterapeut, kiropraktor o.l.  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.  Fri med lønn vert berre gjeve for det tal timar som er nødvendig*.*  Fråvær grunna behandling som ikkje er avtalt på førehand, vert ikkje innvilga med løn i ettertid.  Tilsette som arbeider natt får permisjon med løn for nattevakt før eller etter timeavtale dersom dette er nødvendig.  Behandling på eige initiativ vert innvilga som permisjon utan løn. Dette gjeld frivillige undersøkingar i regi av det offentlege, med unnatak av mammografiundersøking og livmorhalskreft. | 12 gangar |
| **Vigsel** | Arbeidstakar som gifter seg eller inngår partnarskap 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 og deltaking i større kultur- og/eller idrettsarrangement(eksempelvis nasjonale og internasjonale musikk- og idrettsarrangement).

# KAP. 6 YMSE PERMISJONAR

## 6.1 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](http://www.pasientreiser.no).

## 6.2 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 trudomssamfunn 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 tilsvarande fri på andre dagar som er helge- eller høgtidsdag i arbeidstakars religion.

Det bør så langt råd leggjast 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.

## 6.3 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 betyding 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.

## 6.4 Førstegongsteneste/repetisjonsøving

Rett til permisjon ved militærteneste eller liknande allmenn verneteneste er regulert i arbeidsmiljølova § 12-12.

Hovudtariffavtalen kap. 1 § 9 har reglar om når slik permisjon skal gjevast med løn. Permisjon som etter hovudtariffavtalen § 9 ikkje gjev rett til løn, vert gjeve utan løn.

Permisjon vert som hovudregel gjeve for eitt år.

## 6.5 Spesielle oppdrag og engasjement

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

Arbeidstajar kan få avgrensa permisjon for å arbeide med forsking innan sitt fagområde. Det er ein føresetnad at forskinga skjer i tilknyting 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.

## 6.6 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.

## 6.7 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.

## 6.8 Blodgjeving

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

## 6.9 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.

*Vedteke i administrasjonsutvalet 18.11.2019, sak 19/961.*

*Pkt. 6.3 siste avsnitt tilføyd i HTV-møte 15.04.2021, sak 21/214.*