



INNHERRED SAMKOMMUNE



LEVANGER KOMMUNE



VERDAL KOMMUNE

PERMISJONSREGLEMENT

**PERMISJONSREGLEMENT FOR LEVANGER KOMMUNE,
VERDAL KOMMUNE OG INNHERRED SAMKOMMUNE**

Vedtatt i administrasjonsutvalget i Levanger kommune 16.12.04
Vedtatt i administrasjonsutvalget i Verdal kommune 16.12.04

1. Innledning

Permisjonsreglementet gjelder for Verdal kommune, Levanger kommune, og Innherred samkommune. Permisjonsreglementet er et personalpolitisk virkemiddel i tråd med intensjonene og verdigrunnlaget som legges til grunn for utøvelse av en moderne arbeidsgiverpolitikk. Permisjonsreglementet inneholder de fleste muligheter den ansatte har til å søke ulike typer permisjoner både med og uten lønn. Det kan også søkes permisjon av andre tungtveiende og dokumenterte grunner innenfor de rammer som reglementet omfatter.

1.2. Reglementets omfang

Reglementet gjelder for alle arbeidstakere i et fast forpliktende arbeidsforhold, herunder arbeidstakere med tidsbegrensede arbeidsavtaler, med en på forhånd fastsatt arbeidstid (eventuelt gjennomsnittlig arbeidstid pr. uke), jfr. Hovedtariffavtalens fellesbestemmelser § 1.

Bestemmelsene gjelder også deltidsstillinger hvor den del av permisjonen som gis med lønn innvilges forholdsmessig etter stillingens størrelse.

Gjennomsnittsberegning av arbeidstid legges til grunn for eventuell avspasering, innarbeiding eller lønnstrekk i forbindelse med permisjon. Ved kursdeltakelse får deltidsansatte lønnskompensasjon (personlig grunnlønn uten tillegg), i tiden mellom kursdagens lengde og arbeidstakerens faktiske arbeidstid den/de aktuelle dagen/ene, begrenset oppad til vanlig arbeidsdag. Reisetid regnes ikke med. Dette gjelder kurs/opplæring som er i tråd med kompetanseplan/pålagt deltakelse av arbeidsgiver.

Unntatt fra disse reglene er personale som har permisjonsbestemmelser regulert gjennom egne lover og avtaler. I slike tilfeller så følges disse bestemmelsene.

Kvoten for lønnet permisjon for arbeidstakere med tidsbegrenset ansettelse fastsettes i forhold til hvor stor del av året ansettelsen gjelder.

1.3. Lønn og lønnsansiennitet

1.3.1. Lønn

Ved innvilgelse av permisjoner med lønn utbetales stillingens lønn inkl tillegg, med mindre annet følger av lov og avtaleverk.

1.3.2. Lønnsansiennitet

Lønnsansienniteten medregnes ved permisjon med hel eller delvis lønn.

Det samme gjelder syke - og svangerskapspermisjon inntil 1 år, samt tvungen verneplikt.

Ulønnet permisjon for å utføre offentlig ombud og ombud i arbeidstakerorganisasjoner medregnes i lønnsansienniteten. Videre medregnes ulønnet utdanningspermisjon med inntil 1 år i lønnsansienniteten dersom utdanningen vurderes fra arbeidsgiver å ha betydning for vedkommendes arbeid i kommunen. Det vises forøvrig til bestemmelsene i Hovedtariffavtalen.

1.4. Pensjonsmedlemskap

Pensjonsmedlemskapet opprettholdes ved lønnet permisjon.

Ulønnet permisjon ut over 1 måned medfører utmelding av pensjonsordningen.

2. Velferdspermisjoner

Saksbehandling

Innvilgelse av permisjoner skjer på bakgrunn av skriftlig søknad som den ansatte sender virksomhetsleder/resultatenhetsleder/enhetsleder. Retten til å avgjøre permisjonssøknader kan være delegert.

Gjenpart av svar på søknaden skal alltid sendes organisasjonsenheten for gjennomføring av endring og registreringer i lønn og personalsystemene, samt arkivering og oppbevaring i personalmappen. **(Merk spesielt det som anføres under svangerskapspermisjoner m.v.)**

Det gis anledning til å søke om permisjon med lønn i de tilfeller som er opplistet nedenfor.

Avslag på søknad om permisjon må være begrunnet i at fravær ikke er forenelig med tjenestens behov for tilgjengelig personell, og/eller at vikar ikke kan skaffes.

Velferdspermisjon med lønn etter pkt 2.1 – 2.7 nedenfor kan maksimalt innvilges for til sammen 10 arbeidsdager pr. kalenderår for ansatte i 100% stilling.

I helt spesielle tilfeller kan det også søkes om permisjon med lønn begrunnet i andre forhold som kan dokumenteres. Det gis også adgang til bytte av vakt/er, innarbeiding for senere avspasering uten innleie, og/eller en søknad om permisjon uten lønn

For deltidsansatte gis permisjon med lønn forholdsmessig etter stillingens størrelse.

Fri ut over 10 dager, eller ut over det dagantall som er maksimum for de forskjellige permisjonsgrunner, kan i tilfelle innvilges som ulønnet permisjon.

Bestemmelsene under pkt 2 kommer i tillegg til Arbeidsmiljølovens kap.8 om retten til utdanningspermisjon, Fellesbestemmelsene i Hovedtariffavtalen på kommunalt og statlig område vedr permisjon ved sykdom, svangerskap og adopsjon, amming, omsorg for barn under 12 år m.v. og Arbeidsmiljølovens kap.8 §33b, jfr. Folketrygdlovens § 9 - 12 om rett til fri ved pleie av pårørende.

Følgende norm nyttes ved innvilgelse av velferdspermisjon med lønn:

2.1. Ved alvorlig sykdom i nærmeste familie eller andre som står arbeidstakeren nær

Inntil 5 dager. Rett til permisjon ved barn og barnepassers sykdom kommer i tillegg: Se Arbeidsmiljølovens § 33A og Hovedtariffavtalens kap. 1).

Avgjørelsesmyndighet: Virksomhetsleder/resultatenhetsleder/enhetsleder.

2.2. Ved dødsfall i nær familie eller andre som står arbeidstakeren nær

Inntil 3 dager eventuelt med tillegg av nødvendige reisedager.

Avgjørelsesmyndighet: Virksomhetsleder/resultatenhetsleder/enhetsleder.

2.3. For 1.gangs tilvenning av barn i barnehage/annet barnepass

Normalt gis nødvendig tid innenfor arbeidsdagens lengde, dersom denne faller sammen med arbeidsdag/arbeidstid (inntil 1 dag). I spesielle tilfeller, og ved dokumentert behov, kan det gis inntil 3 dager.

Avgjørelsesmyndighet: Virksomhetsleder/resultatenhetsleder/enhetsleder.

2.4. For 1. skoledag i 1. klasse

Det gis nødvendig tid innenfor arbeidsdagens lengde, dersom denne faller sammen med arbeidsdag/arbeidstid (inntil 1 dag).

Avgjørelsesmyndighet: Virksomhetsleder/resultatenhetsleder/enhetsleder.

2.5. For deltakelse i større idrettsarrangement

Olympiader, internasjonale idrettsarrangement, landskamper o.l. Inntil 5 dager.

Avgjørelsesmyndighet: Virksomhetsleder/resultatenhetsleder/enhetsleder.

2.6. Finalen i Norgesmesterskap

Inntil 2 dager. Ordningen praktiseres også for ledere. Det forutsettes at vedkommende deltar i idrettsgren eller et forbund som er tilsluttet Norges Idrettsforbund.

Avgjørelsesmyndighet: Virksomhetsleder/resultatenhetsleder/enhetsleder.

2.7. Lokale idrettsarrangement

Ved større lokale idrettsarrangement der kommunen/e offisielt gjennom bedriftsidrettslaget stiller med lag, gis det nødvendig permisjon for deltakelse og eventuell ledsagelse.

Avgjørelsesmyndighet: Virksomhetsleder/resultatenhetsleder/enhetsleder.

3. Andre velferdspermisjoner med lønn

3.1. For utrykning og hjelp til nødstilte for de som har tilknytning til Rød Kors hjelpekorps og Norsk Folkehjelps Beredskaps- og ettersøkningsgruppe.

3.2. Hundeførere der ekvipasjen er godkjent for ettersøkningsoppdrag og listeført i Hovedredningssentral.

Permisjon med lønn under pkt. 3.1 og 3.2 kan maksimum innvilges i 10 dager pr. kalenderår og kan søkes uavhengig av punktene 2.1 – 2.7.

Avgjørelsesmyndighet: Virksomhetsleder/resultatenhetsleder/enhetsleder.

3.3. Feiring av religiøse og nasjonale høytidsdager som ikke er offisielle etter norsk kalender. Inntil 2 dager.

Avgjørelsesmyndighet: Virksomhetsleder/resultatenhetsleder/enhetsleder.

4. Kortere timefravær med lønn

4.1. Konsultasjon/behandling

Det kan gis fri med lønn ved kortere fravær som gjelder konsultasjon og behandling hos tannlege, lege, fysioterapeut og kiropraktor når dette ikke kan legges utenom arbeidstiden.

Avgjørelsesmyndighet: Virksomhetsleder/resultatenhetsleder/enhetsleder.

4.2. Bytte av vakter/innarbeiding

Det gis mulighet for bytte av vakter og innarbeiding for senere avspasering der dette er mulig.

Avgjørelsesmyndighet: Virksomhetsleder/resultatenhetsleder/enhetsleder.

5. Andre permisjoner

5.1. Offentlige tillitsverv/ombud

Det henvises til Hovedtariffavtalens kap. 1. § 14.

Med offentlige tillitsverv forstås ombud som er opprettet ved lov eller med hjemmel i lov, herunder domsmenn, skjønnsmenn m.v. Arbeidstaker innvilges permisjon med lønn inntil 10 dager pr. år for å utføre offentlige tillitsverv. For de med 6 dagers uke innvilges

12 dager. I spesielle tilfeller kan dette økes. Det forutsettes at tillitsvervet ikke kan utføres utenfor arbeidstid. Denne bestemmelsen gjelder også arbeidstakere som kommunen har pekt ut til bestemte kommunale oppgaver, herunder komitearbeid.

Avgjørelsesmyndighet: Virksomhetsleder/resultatenhetsleder/enhetsleder.

5.2. Politisk arbeid - nominasjonsmøter

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

Avgjørelsesmyndighet: Virksomhetsleder/resultatenhetsleder/enhetsleder.

5.3. Stortingsrepresentant

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

Avgjørelsesmyndighet: Rådmannen

5.4. Tillitsverv/stilling i arbeidstakerorganisasjoner

Permisjon innvilges i henhold til og på de vilkår som framgår av gjeldende Hovedavtale.

Avgjørelsesmyndighet: Virksomhetsleder/resultatenhetsleder/enhetsleder.

5.5. Andre tillitsverv

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

Avgjørelsesmyndighet: Virksomhetsleder/resultatenhetsleder/enhetsleder.

6. Diverse permisjoner som gis uten lønn

Velferdspermisjoner uten lønn av private/personlige/sosiale grunner kan innvilges i den utstrekning avgjørelsesmyndigheten finner søknaden begrunnet og det ikke er til hinder for utførelsen av tjenestene eller arbeidsplassen.

Avgjørelsesmyndighet: Virksomhetsleder/resultatenhetsleder/enhetsleder inntil 12 måneder. For søknad om ulønnet permisjon ut over 12 måneder ligger avgjørelsesmyndigheten hos rådmannen.

6.1. Overgang til annen stilling - permisjon

Det kan innvilges permisjon for overgang til annen fast stilling, vikariat eller engasjement i eller utenfor kommunen når den ansatte har vært fast ansatt i 3 år eller mer.

Denne type permisjoner gis vanligvis ikke ut over 1 år, med mindre særlige grunner tilsier forlengelse til maksimum 2 år.

Arbeidstaker må gi skriftlig beskjed senest 3 mnd før utløpet av permisjonstiden om hun/han kommer tilbake. Ved oppsigelse inngår oppsigelsestida i permisjonstida..

Avgjørelsesmyndighet: Virksomhetsleder/resultatenhetsleder/enhetsleder.

6.2. Permisjoner hjemlet i arbeidsmiljøloven og hovedtariffavtalen

(Permisjon ved sykdom - svangerskap - adopsjon - amming - omsorg for barn under 12 år)

Det vises til arbeidsmiljølovens kapittel 8 og Hovedtariffavtalens fellesbestemmelser på statlig og kommunalt område.

Når det gjelder søknad om redusert stilling, vises det til Arbeidsmiljølovens §46a.

Avgjørelsesmyndighet: Virksomhetsleder/resultatenhetsleder/enhetsleder. Eventuelle tvistes spørsmål kan arbeidstakeren bringe inn for Arbeidstilsynet i henhold til AML § 46nr.6 og permisjon i forhold til AML § 31.

Merk: (gjelder svangerskaps- og pappapermisjoner)

Av hensyn til det økonomiske aspektet knyttet til et komplisert lov- og regelsett, skal organisasjonsenheten alltid saksbehandle svangerskaps- og pappapermisjoner.

Dette skjer ved at virksomhetsleder/resultatenhetsleder/enhetsleder underskriver permisjonen, sender søknaden etter påført underskrift, til organisasjonsenheten for videre utfylling av dager/lønn, og ekspedering.

6.3. Det kan innvilges inntil 10 arbeidsdager fri pr år uten lønn for å forelese/holde kurs utenfor kommunen.

Avgjørelsesmyndighet: Virksomhetsleder/resultatenhetsleder/enhetsleder.

7. Sykdom, egenmelding og permisjoner

Melding om sykdom skal gis til arbeidsstedet (leder) umiddelbart. Arbeidstaker har ansvaret for å melde fra om når det antas at vedkommende kan komme tilbake til arbeidet.

7.1. Egenmelding

Egenmelding kan brukes etter 2 måneders tilsettingsforhold.

Egenmeldingsskjema skal utfylles og leveres arbeidsstedet første dag vedkommende er tilbake i arbeid.

7.1.2. Antall dager

Det kan nyttes egenmelding for sykdom inntil 8 kalenderdager sammenhengende men fra og med 9. kalenderdag må det fremlegges sykmelding fra lege for å ha rett til lønn.

Det må opparbeides ny arbeidsgiverperiode på 16 dager dersom det er benyttet inntil 8 kalenderdager i løpet av 16 dager. Totalt kan det benyttes 24 egenmeldingsdager i løpet av 12 måneder.

7.2. Sykemeldt arbeidstaker og permisjoner

Det er utarbeidet egne retningslinjer for oppfølging av sykmeldte som virksomhetslederen/resultatenhetsleder/enhetsleder har ansvar for blir fulgt opp (IA). Det forutsettes et nært samarbeid mellom den sykmeldte og dennes leder.

7.2.1. Søknad om permisjon ut over sykelønnsåret

Sykmeldt arbeidstaker kan etter endt sykelønnsår innvilges permisjon uten lønn i inntil 24 måneder. I spesielle tilfeller kan permisjon innvilges ut over 24 mnd. når det er tilnærmet sikkert at arbeidstaker kommer tilbake til stilling. Det kan kun engasjeres vikar i stillingen i permisjonsperioden.

Det forutsettes at den ansatte i god tid, senest 3 mndr. før utgangen av sykelønnsåret, søker for det tidsrom som er naturlig i forhold til behandling/oppfølging/attføring eller andre ting som iverksettes med tanke på tilbakeføring til arbeidet. Mottar arbeidsgiver ikke søknad om permisjon, forutsettes det at arbeidstakeren gjeninntre i stilling.

Dersom arbeidstaker ikke gjeninntre i stillingen etter endt permisjonstid, må det påregnes at kommunen går til oppsigelse av arbeidsforholdet. Ved egen oppsigelse av stillingen etter utgangen av permisjonstiden, gis inntil 1 års fortrinnsrett ved ledighet i stilling vedkommende er kvalifisert for. Arbeidstakeren må selv påberope seg fortrinnsrett skriftlig ved søknad.

Avgjørelsesmyndighet: Virksomhetsleder/resultatenhetsleder/enhetsleder.

8.0 Opplæring og permisjoner

Hovedavtalens bestemmelser om kompetanseutvikling.

Med opplæring- og utviklingstiltak menes:

- a) Tiltak for at arbeidstakeren skal holde seg a jour innenfor nåværende stilling, og som er godkjent som prioritert opplæringstiltak.
- b) Tiltak som ledd i den interne karriere-/utviklingsplanlegging for å gjøre arbeidstakeren i stand til å inn i annen stilling i kommunen, og som er godkjent som prioritert opplæringstiltak.
- c) Tiltak som er ledd i arbeidstakerens personlige karriereutvikling, og som faller utenfor kommunens prioriterte opplæringstiltak.
- d) Opplæring som har betydning for arbeidstakerens funksjon som tillitsvalgt

Permisjoner

- a) Ved opplæring som faller inn under 8 a) og b) gis permisjon med lønn.
- b) Ved gjennomføring av opplæringstiltak etter 8 c) kan permisjon gis uten lønn. Permisjon med lønn gis ikke.
- c) Ved permisjon iht. 8 d) kan hel eller delvis lønn innvilges (ved grunnopplæring av tillitsvalgt gis permisjon med lønn). For hovedtillitsvalgt gis permisjon med lønn også ut over grunnopplæringen.

Avgjørelsesmyndighet: Virksomhetsleder/resultatenhetsleder/enhetsleder.

Rett til utdanningspermisjon – AML § 33 D:

- 1) Arbeidstaker som har vært i arbeidslivet i minst tre år og som har vært tilsatt hos arbeidsgiveren de siste to år, har rett til heltids- eller deltidspemisjon i inntil tre år for å delta i organiserte utdanningstilbud. Utdanning ut over grunnskole eller videregående opplærings nivå må være yrkesrelatert for å gi rett til permisjon. Yrkesrelatert utdanning omfatter alle typer arbeidsmarkedsrelevant etter- og videreutdanning.
- 2) Utdanningspermisjon kan likevel ikke kreves når det vil være til hinder for arbeidsgivers forsvarlige planlegging av drift og personaldisponeringer.
- 3) Arbeidstaker som har hatt utdanningspermisjon, har ikke rett til ny utdanningspermisjon før det har gått dobbel så lang tid som varigheten av den foregående permisjon, men minst ett år siden den foregående permisjon tok til. For arbeidstakere som har hatt utdanningspermisjon for kurs under én måneds varighet gjelder ikke kravet om ett års opphold før neste utdanningspermisjon.
- 4) Arbeidstaker som vil nytte sin rett til utdanningspermisjon, må gi arbeidsgiver skriftlig varsel om dette. Varsel til arbeidsgiver skal inneholde opplysninger om utdanningens faglige innhold, varighet og eventuelt opptak ved utdanningsinstitusjon. Dersom det gjelder utdanning ut over grunnskole eller videregående opplærings nivå, må yrkesrelevans begrunnes.

- 5) Dersom arbeidsgiver vil gjøre gjeldende at vilkårene for utdanningspermisjon ikke er oppfylt, herunder at permisjon må utsettes av hensyn til arbeidsgivers forsvarlige planlegging av drift og personaldisponeringer, skal arbeidstakeren snarest mulig og senest innen seks måneder, underrettes skriftlig om dette. Arbeidsgiver skal frem til svar gis på forespørsel orientere arbeidstakeren om hva som gjøres for om mulig å legge til rette for permisjonen. Dersom den permisjon arbeidstakeren har varslet vil være kortere enn seks måneder, skal arbeidsgiverens svar foreligge innen tre måneder etter at arbeidstakerens varsel er mottatt, men innen to måneder hvor det varsles utdanningspermisjon kortere enn én måned.
- 6) Tvist mellom arbeidstaker og arbeidsgiver om vilkårene for utdanningspermisjon er oppfylt og om permisjon må utsettes av hensyn til arbeidsgivers forsvarlige planlegging av drift og personaldisponeringer, kan hver av partene bringe inn for en tvistenemnd etter at arbeidsgivers svarfrist etter nr. 5 er utløpt.
- 7) Nemnda skal bestå av syv medlemmer, hvorav like mange fra arbeidstaker- og arbeidsgiversiden. Nemnda skal ha en nøytral leder samt to faste representanter fra hver side i arbeidslivet. I tillegg skal det for den enkelte sak oppnevnes ett medlem etter forslag fra de berørte parter på hver side.
- 8) Nemndas vedtak kan ikke bringes inn for domstolene med mindre det gjelder saksbehandlingen eller tolkningen av denne paragraf. Ved domstolsprøving av nemndas avgjørelse, skal den konklusjon nemnda har kommet til stå ved lag mens saken er til behandling ved domstolene. Hvor dette vil virke urimelig, kan retten etter begjæring fra en part fastsette annen midlertidig ordning. Frist for å bringe nemndas avgjørelse inn for domstolene er åtte uker fra det tidspunkt nemnda traff sin avgjørelse.

Avgjørelsesmyndighet: Virksomhetsleder/resultatenhetsleder/enhetsleder.

9. Fortolkning og anke på avslag om permisjon

Spørsmålet om fortolkning av dette reglement behandles av rådmannen.

Arbeidstaker som får avslag på permisjon og som mener at avslaget ikke er i tråd med reglementet eller intensjonen med reglementet, har rett til å få søknaden behandlet på nytt av rådmannen.

10. Endringer i reglementet

Endringer i reglementet gjøres av administrasjonsutvalget.