

PERMISJONREGLEMENT FOR LUNNER KOMMUNE

Del 1 [Omfang, lønnsansiennitet, feriepenger og pensjonsmedlemskap](#)

Del 2 [Velferdspermisjoner](#)

Del 3 [Permisjoner for deltakere i offentlige verv og tillitsvalgte i andre organisasjoner](#)

Del 4 [Permisjon ved overgang til annen stilling](#)

Del 5 [Permisjon ved fødsel, barns og barnepassers sykdom, sykefravær med mer](#)

Del 6 [Utdanningspermisjoner](#)

1 OMFANG - LØNNSANSIENNITET - FERIEPENGER – PENSJONSMEDLEMSSKAP

1.1 Omfang

Reglementet gjelder for alle medarbeidere hos Lunner kommune som har et fast forpliktende arbeidsforhold. Deltidsansatte innvilges permisjon forholdsmessig etter stillingens størrelse.

1.2 Avgjørelsesmyndighet

Leder med delegert avgjørelsesmyndighet i permisjonssaker, kan ikke innvilge permisjon til seg selv eller til underordnet som er i nært familieforhold til vedkommende leder. **Som nært familieforhold regnes** foreldre/fosterforeldre/svigerforeldre/besteforeldre/oldeforeldre, ektefelle/samboer/partner/forlovede, barn/fosterbarn/svigerbarn/stebarn/barnebarn/oldebarn, svoger/svigerinne og søsken. Permisjonssøknad i slike tilfeller saksbehandles og avgjøres av lederens nærmeste overordnede.

1.3 Permisjoner som medregnes i tjenesteansienniteten

Følgende permisjoner regnes med:

1. Alle permisjoner med hel eller delvis lønn
2. Permisjon ved oppdrag i tjenstemannsorganisasjon og offentlige verv
3. Permisjon uten lønn ved militærtjeneste, sivilforsvarstjeneste, polititjeneste og siviltjeneste
4. Permisjon uten lønn i forbindelse med nedkomst og ved adopsjon medregnes inntil 2 år
5. Permisjon uten lønn for videreutdanning med inntil to år.

Hvis en medarbeider gjennom utdanningen hever sin kompetanse med sikte på å bruke denne i sitt videre arbeid i kommunen, kan ansiennitet godkjennes for ytterligere 1 (ett) år.

Dersom utdanningen har blitt forsinket eller utsatt p.g.a. omsorgsarbeid, kan ytterligere inntil 1 (ett) år medregnes som ansiennitet.

1.4 Feriepenger

Ved syke - og svangerskapspermisjoner vises til [ferielovens § 10 nr. 4](#), ved pliktig militær- og siviltjeneste til [ferielovens § 10 nr. 5](#) For øvrig vises til hovedtariffavtalen (HTA) kap. 1 § 7, pkt 7.4.2

Ved lønnet permisjon utover tre måneder blir også lønnsutbetalinger utover tre måneder tatt med i feriepengegrunnlaget.

1.5 Pensjonsmedlemskap

For medarbeidere som er tilmeldt **KLP** gjelder følgende:

- Medarbeider som er innvilget permisjon med hel/delvis lønn opprettholder sitt pensjonsmedlemskap.

- Medarbeider som innvilges permisjon uten lønn for lengre tidsrom enn 1 måned, meldes ut. Medarbeideren tilbys samtidig frivillig medlemskap etter de regler som gjelder i pensjonsordningen.
- Den som p.g.a. ulønnet permisjon ikke oppnår full opptjeningstid i tjenestepensjonsordningen, kan etter søknad få dekket utgiftene til frivillig medlemskap i permisjonstiden av kommunen.

For medarbeidere som er tilmeldt **SPK** har permisjonsavtalen (inngått mellom Staten og hovedsammenslutningene) med ikrafttreden 1. januar 2003 regler for hvilke permisjoner som medregnes som pensjonsgivende opptjeningstid.

1.6 Permisjon uten lønn

Ved innvilgelse av permisjon uten lønn og som avgjøres av arbeidsgiver i medhold av dennes styringsrett, må avgjørende vekt ved innvilgelse tillegges hensynet til tjenesten. Ved avgjørelsen skal det legges vekt på om det kan skaffes kvalifisert vikar eller organisere tjenesten på annen forsvarlig måte.

DEL 2: VELFERDSPERMISJONER

Medarbeider i 100 % stilling **kan** innvilges velferdspermisjon med lønn innen kalenderåret med samlet inntil 12/14 arbeidsdager (12 dager for medarbeidere med 5-dagers arbeidsuke), jf. Hovedtariffavtalen kap. 1 § 14.1 annet avsnitt. Alternativt kan permisjon innvilges for 24/28 arbeidsdager med halv lønn.

Deltidsansatte kan innvilges velferdspermisjonsdager med lønn i løpet av ett kalenderår i forhold til stillingsprosent (eksempelvis: 50 % stilling – 6 dager med full lønn/12 dager med halv lønn).

Velferdspermisjon utover dette kan innvilges uten lønn i henhold til dette reglements punkt 1.6.

Velferdspermisjon med lønn kan innvilges i følgende tilfeller (eksemplene gjelder per velferdspermisjon):

Hele kvoten (12/14 dager):

For å gi nødvendig omsorg til ektefelle/samboer/partner/forlovede og foreldre ved alvorlig sykdom. Det samme gjelder ved nødvendig omsorg for funksjonshemmet eller kronisk sykt barn fra og med kalenderåret etter at barnet fylte 18 år når arbeidstakeren har hatt slik omsorg for barnet som nevnt i arbeidsmiljølovens § 12-9 tredje ledd. Det presiseres at bestemmelsen her ikke gjelder sykt barn eller barnepasser og som reguleres av dette reglementets del 5, punkt 5.1a).

Det presiseres at tilfeller av pleie av pårørende i livets slutfase dekkes av dette reglements del 5, punkt 5.1 f). Slik pleie dekkes av [arbeidsmiljølovens § 12-10](#) som gir rett til pleiepenger i inntil 60 dager i medhold av [folketrygdlovens kap. 9](#).

Inntil 3 dager:

Dødsfall i nært familieforhold. For hva som menes med nært familieforhold vises til dette reglements punkt 1.2.

I tillegg kommer eventuelle reisedager. Kan også innvilges under avvikling av medarbeiders ferie.

For tilvenning av barn i barnehage.

(Det skal **ikke** innvilges lønnet (velferds)permisjon p.g.a. stengt barnehage ved planleggingsdag(er), ferieavvikling, streik o.l.)

Inntil 2 dager:

For å følge barn på skolen

Gjelder innskrivingsdagen og den dagen det begynner i 1. klasse. Dersom barnet har en farlig skolevei, kan det innvilges permisjon i inntil **2,5** timer pr. dag i ytterligere 3 dager for å følge barnet til og fra skolen.

Inntil 1 dag:

Det gis nødvendig fri for å delta i **konferansetimer** mellom hjem og skole (herunder PPT). Bestemmelsen gjelder pr. barn.

Egne barns **konfirmasjonsdag** eller **dåpsdag** dersom dagen faller på en arbeidsdag.

Eget **bryllup** eller inngåelse av **partnerskap**.

Sosiale, private velferdsgrunner:

I tilfeller hvor det angis private, sosiale velferdsgrunner, kan den enkelte leder med slik avgjørelsesmyndighet innvilge permisjon med lønn. Ved avgjørelsen bør det tas hensyn både til de anførte permisjonsgrunner og medarbeiderens individuelle behov for slik permisjon.

Kortvarige velferdspermisjoner:

Med dette menes tilfeller hvor medarbeideren ønsker permisjon i kortere deler av en dag for å delta i forskjellige aktiviteter forbundet med velferdsaspektet berørt i denne del av permisjonsreglementet. Det anbefales at retningslinjer for fleksibel arbeidstid i Lunner kommune benyttes i disse sammenhenger.

DEL 3: PERMISJON FOR MEDARBEIDERE MED OFFENTLIG VERV, VERV I FUNKSJONSHEMMEDES INTERESSEORGANISASJONER ELLER ORGANISASJONSMESSIG TILLITSVERV/TILSETTING I MEDARBEIDERS ARBEIDSTAKERORGANISASJON. PERMISJON FOR MEDARBEIDERE SOM DELTAR I KURS ARRANGERT AV KOMMUNENES SENTRALFORBUND (KS) ELLER ARBEIDSTAKERORGANISASJONENE

3.1 Offentlig tillitsverv (OMBUD)

Med offentlig verv forstås ombud som er opprettet ved lov eller med hjemmel i lov, herunder domsmenn, skjønsmenn og rettsvitne. Jf. Hovedtariffavtalens kap. 1, § 14, pkt. 14.1 første avsnitt.

En medarbeider har rett til permisjon fra arbeid i det omfang det er nødvendig for å oppfylle lovbestemt møteplikt i offentlige organer. Jfr. [Arbeidsmiljølovens § 12-13](#) . Reglene gjelder også vararepresentanter som må møte i offentlige organer.

Medarbeider innvilges permisjon med lønn inntil 12 arbeidsdager per år for å utføre offentlige tillitsverv. Slik permisjon forutsetter at vervet ikke kan utføres utenfor arbeidstiden.

Medarbeider som velges til stortingsrepresentant, ordfører eller annet tillitsverv på heltid, innvilges permisjon uten lønn for valgperioden.

Medarbeider som velges til offentlig deltidsverv gis permisjon og kan etter søknad få beholde sin lønn i henhold til kommunens vedtatte regler om frikjøp.

3.2 Politiske partiers nominasjonsmøter

Medarbeider som blir valgt til utsending til nominasjonsmøter ved stortingsvalg, fylkestingsvalg eller kommunevalg, innvilges permisjon med lønn når slikt møte faller på vedkommendes arbeidsdag.

3.3 Vedtektsbestemte verv i arbeidstakerorganisasjon

Medarbeider har rett til permisjon uten lønn for å overta tillitsverv:

- a) i den organisasjon han/hun er medlem av
- b) i en hovedsammenslutning eller hovedorganisasjon som vedkommendes organisasjon er tilsluttet

3.4 Ansettelse i arbeidstakerorganisasjon

Medarbeider innvilges permisjon uten lønn i inntil 4 år for ansettelse i:

- a) den organisasjon vedkommende er medlem av
- b) en annen organisasjon innen samme hovedsammenslutning
- c) hovedsammenslutningen eller hovedorganisasjonen
- d) en organisasjon som utfører oppdrag for hovedsammenslutningen

Ytterligere permisjon avgjøres av ansettelsesmyndigheten i hvert enkelt tilfelle.

3.5 Deltakelse i vedtektsbestemte møter/kongresser i arbeidstakerorganisasjon

Innledningsvis vises til [kommunal hovedavtales del b, § 3-5](#).

Medarbeider valgt som tillitsvalgt etter hovedavtalens bestemmelser eller med vedtektsbestemt tillitsverv i arbeidstakerorganisasjon skal ikke uten tvingende grunn nektes permisjon med lønn for å delta i avdelingsstyre-, forbundsstyre- og landsstyremøter, landsmøter og organisasjonens kongresser/representantskapsmøter.

Det samme gjelder styremøter og møter i faste organ som er opprettet av og/eller er rådgivende for styret, når disse ikke kan holdes utenom arbeidstiden.

Når det gjelder tillitsverv i kommunen, vises til kommunal hovedavtale med eventuelle overgangsregler for undervisningspersonell samt lokale bestemmelser om frikjøp av tillitsvalgte.

3.6 Tillitsverv i de funksjonshemmedes interesseorganisasjoner

Tillitsvalgte til Funksjonshemmedes Fellesorganisasjon eller til tilsluttede særforbund, samt til Norges Handikapforbund, kan innvilges permisjon med lønn inntil 12 dager for å delta i forbunds- og landsstyremøter, landsmøter og organisasjonens representantskapsmøter.

Slik permisjon kan også gis for arbeid i utvalg eller råd oppnevnt av det offentlige eller av organisasjonen selv, som har til formål å arbeide for integrering av funksjonshemmede i kommunen, herunder tilrettelegging av arbeidsplasser for funksjonshemmede.

For å delta på kurs kan tillitsvalgte for de nevnte organisasjoner innvilges permisjon med lønn inntil 12 dager.

Det kan til sammen ikke gis mer enn 12 dager permisjon med lønn pr. kalenderår for å utføre tillitsverv eller delta på kurs.

3.7 Deltagelse i kurs arrangert av KS

For deltakelse på slike kurs skal det gis permisjon med lønn og dekning av utgifter.

3.8 Deltagelse i kurs arrangert av arbeidstakerorganisasjonene

Permisjon med hel eller delvis lønn kan innvilges for medarbeidere når kurset har et innhold som gir medarbeideren en opplæring av betydning for vedkommendes arbeid i kommunen. (For tiden praktiseres 50% av ordinær time-/daglønn i de tilfeller permisjon innvilges.)

For den som er valgt som tillitsvalgte etter hovedavtalens bestemmelser del B § 2 Definisjoner, gjelder [kommunal hovedavtales del b, § 3-6](#), med evt tilpasninger for tillitsvalgte innenfor grunnskolen.

DEL 4 PERMISJON VED OVERGANG TIL ANNEN STILLING

Medarbeider som har minst 5 års sammenhengende tjeneste, kan innvilges permisjon uten lønn i inntil **6 måneder** ved fast ansettelse hos annen arbeidsgiver.

Permisjon for å hospitere eller tiltre vikariater eller engasjementer og som gir en faglig utvikling som er til vesentlig nytte i medarbeiders arbeid i kommunen, kan innvilges uten lønn for inntil 1 år til fast ansatt medarbeider med minst 2 års ansettelsestid.

Ved overgang til stilling **hos annen arbeidsgiver**, trer permisjonen i kraft tidligst 3 kalendermåneder etter søknadsdato. Dersom medarbeideren ikke kommer tilbake til sin stilling hos Lunner kommune etter endt permisjon, må vedkommende si opp sin stilling etter de gjeldende regler innen utløpet av permisjonsperioden. Ved oppsigelse skjer fratreden etter endt permisjonsperiode uten gjeninntreden i vedkommendes stilling **hos Lunner kommune**.

Det innvilges ikke permisjon for å motta annen fast stilling i kommunen, med unntak av de tilfeller der vedkommende tilpliktes ny prøvetid. I slike tilfeller innvilges permisjon under prøvetiden.

Medarbeider som har hatt permisjon for å tjenestegjøre hos annen arbeidsgiver, må ha minst 5 år etterfølgende tjenestetid hos Lunner kommune før det eventuelt kan innvilges så omfattende permisjon igjen. Som tillegg til disse generelle regler kan det fastsettes spesielle vilkår for den enkelte permisjon. Ellers kan reglene bare fravikes i helt spesielle tilfeller.

DEL 5 PERMISJONER/FRAVÆR SOM GIS ETTER LOV- OG AVTALEVERK

Slike permisjoner ansees for kurante og underlegges forenklet saksbehandling.

5.1 Fødsels- og omsorgspermisjoner

a) Barns eller barnepassers sykdom

[Arbeidsmiljølovens § 12-9](#). [Folketrygdlovens kap. 9](#).

Hovedreglen gjelder til og med det kalenderåret barnet fyller 12 år. Dersom barnet er kronisk sykt eller funksjonshemmet og sykdommen eller funksjonshemmingen medfører en markert økning av risikoen for at foreldrene får fravær fra arbeidet, gjelder permisjonsretten til og med det kalenderåret barnet fyller 18 år.

Medarbeideren har også rett til permisjon for nødvendig tilsyn med barn tom det kalenderåret barnet fyller 12 år, henholdsvis 18 år, når den som har det daglige tilsynet med barnet, er syk.

Medarbeideren har rett til full lønn (inkl. faste årstillegg og variable tillegg) fra første fraværsdag og under hele fraværet når vedkommende har tiltrådt stillingen. Jf. Hovedtariffavtalen kap. 1, § 8, pkt. 8.4. (Arbeidsgiveren kan kreve refusjon fra trygden etter Folketrygdlovens regler.)

Dersom barnet pga sykdom trenger å oppsøke lege, vil medarbeider ha rett til permisjon med lønn under legebesøket.

For å få rett til lønn fra arbeidsgiver må medarbeider gi beskjed til arbeidsgiver første fraværsdag og dokumentere fraværet ved egenmelding. Dersom fraværet varer utover 3 dager må medarbeider legge fram legeerklæring fom. dag 4. Det vises for øvrig til bestemmelsene i [Folketrygdlovens § 8-23](#) og [§ 9-7](#).

Dersom medarbeider har behov for fravær for deler av arbeidsdag, kan medarbeider nytte ½ egenmeldingsdag (en egenmeldingsdag kan deles i to ½ dager).

Det vises for øvrig til de til enhver tid gjeldende regler i arbeidsmiljølov, folketrygdloven, tariffavtale og retningslinjer.

b) Svangerskap/fødsel/adopsjon/fosterbarn

[Arbeidsmiljølovens § 12-1 – 12-5](#) (Svangerskap, fødsel, omsorgspermisjon og foreldrepermisjon). [Folketrygdlovens kap. 14](#).

[Arbeidsmiljølovens § 12-6](#) (Delvis permisjon/gradert uttak). [Folketrygdlovens kap. 14](#).

[Arbeidsmiljølovens § 12-5 og 12-3](#) (adopsjon). [Folketrygdlovens kap. 14](#).

[Arbeidsmiljølovens § 12-5 og 12-3](#) (Fosterbarn). Jfr. Barnevernlova.

Tariffbestemt fedrekvote for faren i forbindelse med fødsel, 12 uker (60 stønad dager) med full lønn. [HTA-K kap. 1, § 8, punkt 8.3.6](#) og [Folketrygdloven § 14-12](#)

Retten til lønn under omsorgspermisjon (2 uker) for foreldre/partnere/adoptivforeldre ved fødsel/omsorgsovertakelse følger av [HTAs § 8.3.5](#).

Det vises til de til enhver tid gjeldende regler i arbeidsmiljølov, folketrygdlov og tariffavtale.

c) Svangerskapskontroll

Gravid medarbeider har rett til fri med lønn i forbindelse med svangerskapskontroll når slik undersøkelse ikke med rimelighet kan finne sted utenfor arbeidstiden. Jfr. [arbeidsmiljølovens § 12-1](#). Tilbud om ultralydundersøkelse i uke 18 (ukene 17-19) regnes som andre svangerskapskontroll. Jf. Helsedirektorats informasjon om svangerskapskontrollene. [Når du er gravid - helsedirektoratet.no](#)

d) Foreldrepermisjon ut over ett år [Arbeidsmiljølovens § 12-5 \(2\)](#).

Foreldrepermisjon ut over ett år gis uten lønn. Det er en forutsetning at denne permisjonen tas ut umiddelbart etter foreldrepermisjon med lønn/foreldrepenger og er begrenset til ett år for hver fødsel.

Det vises til de til enhver tid gjeldende regler i arbeidsmiljølov og tariffavtale.

e) Amming. Jfr. [Arbeidsmiljølovens § 12-8](#). [HTAs § 8.37](#) .

Medarbeider kan kreve den fritid hun trenger og minst 1/2 time 2 ganger daglig. Alternativt kan hun kreve redusert arbeidstid med inntil 2 timer per dag. Det gis lønsmessig kompensasjon for inntil 2 timer.

For amming utover 9 måneder fra fødsel, krever arbeidsgiver bekreftelse fra lege, helsesøster eller jordmor for å gi tjenestefri med lønn.

f) Rett til fri for å pleie pårørende i livets slutfase

[Arbeidsmiljølovens § 12-10](#). (1. ledd). Rett til fri i 60 dager for å pleie nære pårørende i livets slutfase. Nære pårørende behøver nødvendigvis ikke være nære familie, men for eksempel nær venn. Legeerklæring kreves etter samme regel som ved medarbeiders egen sykdom eller skade. Jfr. [Folketrygdlovens §9-12](#) om stønad.

g) Medarbeiders rett til permisjon for deltakelse i kurs/opplæring for å kunne ta seg av kronisk sykt barn

[Arbeidsmiljølovens § 12-9](#). [Folketrygdlovens § 9-13](#)

Bestemmelsen gjelder medarbeider som har omsorgen for langvarig syke eller funksjonshemmede barn og som deltar i opplæring ved godkjent institusjon for å kunne ta seg av barnet. Legeerklæring kreves som ved medarbeiders egen sykdom.

5.2 Verneplikt

Reglene er gitt i Hovedtariffavtalens kap 1, § 9. Det kreves minst 6 mnd. sammenhengende ansettelsesforhold forut for tjenesten for å ha rett til lønn.

5.3 Sykefravær ved egen sykdom eller skade

Fravær hele dager, egenmelding

Bruk av egenmelding baserer seg på et tillitsforhold mellom arbeidstaker og arbeidsgiver. Siden Lunner kommune er IA-virksomhet, kan egenmelding nyttes inntil 8 dager per fravær men ikke utover 24 dager/år (12 måneder). For sykefravær som varer utover 8 dager per fravær må arbeidstaker levere sykemelding. Egenmeldingsdag egen sykdom kan ikke deles.

Med egenmelding menes at arbeidstakeren melder fra til arbeidsgiver om arbeidsuførheten uten å legge fram legeerklæring. Arbeidstaker plikter å melde fraværet til arbeidsgiver første fraværsdag. Arbeidsgiver krever skriftlig bekreftelse på fraværet så snart arbeidet er gjenopptatt.

Det er ikke krav til objektivt sykdomsbegrep. Det betyr at arbeidstaker ikke nødvendigvis må ha fått en diagnose. Subjektive symptomer og mistanke om sykdom i en utredningsfase, lettere psykiske lidelser og belastningslidelser kan være sykemeldingsgrunn. Egenmelding kunne nyttes både i en undersøkelsesfase, behandlingsfase (inkl. innleggelse i sykehus for kortere tid) og ved kontroll/etterkontroll. Dette gjelder både hos fastlege, spesialister og andre med autorisasjon til behandling.

Eksempler som grunnlag for å kunne nytte egenmelding pga egen sykdom eller skade

- Undersøkelse
- Sykehusinnleggelse (mindre enn 24 timer)
- Utredning/diagnose
- Sykdom/skade – nedsatt funksjonsevne
- Behandling
- Kontroll/etterkontroll.

Fravær deler av dag

Dersom arbeidstaker må forlate arbeidsplassen pga egen sykdom, er praksis at arbeidsgiver ikke trekker i lønn i slike tilfeller.

Har arbeidstaker behov for å være borte deler av en dag pga egen sykdom eller skade og dette kan dokumentere ved for eksempel innkalling til sykemelder, spesialist, tannlegespesialist og lignende, trekkes ikke vedkommende i lønn. Uten slik dokumentasjon må vedkommende for eksempel avspasere time for time, bytte vakt og lignende eller bli trukket i lønn.

Dersom det er behov for flere korte fravær i en utrednings-/behandlings-/kontrollfase bør vedkommende dokumentere dette ved gradert sykemelding.

Sykepermisjon

Medarbeider som har vært sykemeldt i ett år, og som ønsker å beholde sitt tilsetningsforhold uendret, kan søke om sykepermisjon. Slik permisjon kan innvilges uten lønn for en periode på inntil 1 år. Forutsetningen for slik innvilgelse er at medarbeideren leverer dokumentasjon fra sin lege som viser at medarbeideren har gode muligheter til å kunne bli erklært helt arbeidsfør innen utgangen av perioden. Medarbeider som ikke søker om permisjon, kan få opphør av sitt arbeidsforhold i henhold til reglene om oppsigelse av arbeidsforhold.

I særlige tilfeller kan slik gis permisjon for ytterligere 1 år etter en konkret vurdering. Medarbeidere som får avslag på sin søknad, får opphør av sitt arbeidsforhold i henhold til reglene om oppsigelse av arbeidsforhold.

Det vises forøvrig til arbeidsgivers plikter i medhold av [arbeidsmiljølovens § 4](#).

5.4 Redusert arbeidstid

Medarbeider som har fylt 62 år **eller** som av helsemessige, sosiale eller andre vektige velferdsgrunner har behov for det, har rett til å få redusert sin arbeidstid dersom arbeidstidsreduksjonen kan gjennomføres uten vesentlig ulempe for virksomheten. Det vises til [arbeidsmiljølovens § 10-2 \(4\)](#)

5.5 Feiring av religiøse høytidsdager

Inntil 2 dager fri hvert år for feiring av religiøse høytidsdager for den som ikke hører til Den norske kirke. Jfr. [Lov av 13. juni 1969 nr. 25](#) om trdomssamfunn, § 27a). Arbeidsgiver krever at fridagene innarbeides.

DEL 6 UTDANNINGSPERMISJONER

Innledningsvis vises til [arbeidsmiljølovens §12-11](#), vedrørende retten til utdanningspermisjon. Videre vises til [hovedtariffavtalens kap 1 § 14.2](#) samt planer for kompetansehevende tiltak.

6.1 Grunnutdanning:

Grunnutdanning er den utdanning som minimum kreves i vedkommende stilling.

Permisjon uten lønn kan gis for inntil 3 år.

Permisjon med hel eller delvis lønn, utgiftsdekning og/eller stipend inntil kr 50.000 kan innvilges der utdanningen er knyttet til rekruttering til en yrkesgruppe som av arbeidsgiver er definert som mangelpersonell.

6.2 Etterutdanning:

Etterutdanning er ajourføring og utvikling av kunnskaper og nødvendig opplæring innen nye fag- og arbeidsområder som ligger til vedkommendes stilling.

Hvis etterutdanningen etter arbeidsgivers oppfatning er nødvendig eller ønskelig for å utføre pålagte oppgaver/arbeidsfunksjoner, skal det gis permisjon med lønn og dekning av legitimerede utgifter.

Hvis etterutdanningen skjer etter medarbeiderens eget ønske, kan permisjon innvilges og det kan tilstås delvis lønn under permisjonsperioden. Graden av dekning avgjøres i hvert enkelt tilfelle med utgangspunkt i hvor stor nytte utdanningen antas å ha for arbeidsgivers virksomhet.

Det kan gis dekning av dokumenterte utgifter til kursavgift, bøker og reise/opphold med inntil kr. 500,- per studiepoeng. Alternativt inntil kr. 15.000,- per semester (1/2 år studier som fulltidsstudent).

6.3 Videreutdanning

Videreutdanning tar sikte på å kvalifisere medarbeideren utover det som kreves i nåværende stilling.

Til videreutdanning som tar sikte på å kvalifisere medarbeideren for nye oppgaver, og som ikke er definert som mangelpersonellgruppe i virksomheten, kan det gis permisjon med hel eller delvis lønn i inntil 1 år. Permisjon uten lønn kan innvilges inntil 3 år.

Til utdanning som er ledd i medarbeiderens personlige karriereutvikling, kan det gis permisjon uten lønn inntil 3 år.

Det kan gis dekning av dokumenterte utgifter til kursavgift, bøker og reise/opphold med inntil kr. 500,- per studiepoeng, alternativt inntil kr. 15.000,- per semester (1/2 års studier som fulltidsstudent/30 studiepoeng).

6.4 Forskningspermisjon

En medarbeider kan få permisjon uten lønn i inntil ett år for å arbeide med forskning på sitt fagområde.

6.5 Åpne kurs

Permisjon med lønn kan gis når kurset betraktes som etter- eller videreutdanning.

6.6 Kurs/utdanning på fritiden

En medarbeider kan få hel eller delvis refusjon av kursutgifter til etter- eller videreutdanningskurs i fritida. Det stilles krav om at kunnskapen som erverves, er av verdi i arbeidet.

Kursutgiftene blir refundert mot framleggelse av dokumentasjon for gjennomført kurs etter følgende regel: Det kan gis dekning av dokumenterte utgifter til kursavgift, bøker og reise/opphold med inntil kr. 500,- pr studiepoeng alternativt inntil kr. 15.000,- per semester (1/2 års studier som fulltidsstudent/30 studiepoeng).

6.7 Eksamen

Ved avleggelse av eksamen som varer inntil 1 dag, gis permisjon med lønn for eksamensdagen samt for 2 lesedager. Jfr. [hovedtariffavtalens kap 1 §14.4](#). Det er tilstrekkelig at faget det tas eksamen i er til nytte for medarbeideren selv for at permisjon skal gis. Vedrørende hjemmeeksamen og liknende innvilges permisjon med lønn for de ordinære arbeidsdager eksamen varer begrenset oppad til 5. Evt overskytende arbeidsdager eksamen varer innvilges permisjon uten lønn.

6.8 Regler om bindingstid etter utdanningspermisjon med full/delvis lønn, utgiftsdekning og/eller stipend

1. Det pålegges ikke pliktstid for utdanning av kortere varighet enn 2 måneder, med mindre løpende utdanning er stykket opp i flere slike kortvarige perioder.
2. Pliktstiden skal vanligvis settes til det dobbelte av opplæringsstiden (permisjonstiden) ved permisjon med full lønn.
3. Ved permisjon med delvis lønn, eventuelt med stipend og/eller utgiftsdekning, beregnes pliktstiden med basis i sum lønn, stipend og/eller utgiftsdekning. Antall omregnede månedslønninger multipliseres med to for å beregne pliktstiden.
4. Hvis pliktstiden ikke overholdes, skal det tilbakebetales et beløp som ikke overstiger de lønnsinntekter/stipender/utgiftsdekning vedkommende har fått under permisjon/utdanningstid.

Pliktstiden (bindingstid) kan ikke settes til mer enn 2 år. Jfr. hovedtariffavtalens kap 1, §14 pkt 14.3.

DEL 7 TOLKNING, REVIDERING OG VEDTAK AV REGLEMENTET

Dette reglement revideres og vedtas av rådmannen selv etter intern høring i kommuneorganisasjonen og etter drøfting med arbeidstakerorganisasjonene. Jf. de til enhver tid gjeldende delegeringsbestemmelser.

Rådmannen selv avgjør tolkningstvister innenfor rammene av det til enhver tid gjeldende lov og avtaleverk.

Dette reglementet er oppdatert og revidert med virkning fom 1.oktober 2011.

Tore Molstad Andresen (s),
rådmann

Vår ref.: 06/198-7