



18.06.2010

Saksnr. 10/00610	Løpenr. 003263/10	Arkivkode //	Avd/Sek/Saksb SA/RÅD/ARP	Deres ref
---------------------	----------------------	-----------------	-----------------------------	-----------

Utvalgsnr: 0007/10
Sakstittel: PERMISJONSREGLEMENT

MELDING OM VEDTAK

Fra møtet i Administrasjonsutvalget den 17.06.2010.

De underrettes herved om at det er fattet følgende vedtak:

Administrasjonsutvalget vedtar følgende nytt permisjonsreglement:

1.0 Fellesbestemmelser

1.1-Omfang:

- a) Dette reglement gjelder alle kommunale arbeidstakere i et fast forpliktende arbeidsforhold, jfr. Hovedtariffavtalens (HTA) kap. 1, § 1. (Fast forpliktende arbeidsforhold innebærer et gjensidig forpliktende avtaleforhold mellom arbeidsgiver og arbeidstaker som opphører ved lovlig oppsigelse eller ved utløp av avtalt tid).
- b) Deltidsansatte innvilges permisjon forholdsmessig etter stillingens størrelse ved velferdspermisjon.
- c) Søknader om permisjon fremmes tjenestevei på fastsatt skjema.
- d) Spørsmål om permisjon rettes til nærmeste overordnede.
- e) Ved behandling av permisjonssøknader skal vedtatt permisjonsreglement for Bø kommune, hovedtariffavtalen, hovedavtalen, samt andre aktuelle bestemmelser legges til grunn .

1.2 – Budsjettmessige konsekvenser:

Innstillende og avgjørende instanser på alle ledd må ta hensyn til de økonomiske og personellmessige begrensninger. Ved eventuell innvilgelse av permisjon, skal det tas hensyn til behov for vikarer, merbelastning på øvrige ansatte etc.

1.3 – Lønn

- a) Ved permisjon m/lønn inntil 1 måned, utbetales stillingens regulativlønn som om vedkommende var i arbeid.
- b) Ved utdanningspermisjon m/lønn utbetales stillingens regulativlønn fra første dag. Funksjonstillegg utbetales ikke, jfr. for øvrig bestemmelsene under pkt. 2.0 i permisjonsreglementet.
- c) For lønn under sykdom, svangerskap, fødsel, adopsjon og amming gjelder arbeids – miljølovens kap.12 og HTA kap. 1. § 8.4.
- d) For lønn ved barns og barnepassers sykdom gjelder arbeidsmiljølovens § 12 – 9, folke – trygdlovens § 3 – 22, og HTA kap. 1, § 8.4
- e) For lønn under avtjening av verneplikt gjelder HTA kap. 1,§ 9.

1.4 – Feriepenger

Det vises til ferielovens bestemmelser, jfr. § 10 hva angår opptjening av feriepenger på grunn av ulønnet fravær som skyldes:

- a) pliktig militærtjeneste, sivil plikttjeneste, pliktig tjeneste i Sivilforsvaret eller Heimevernet
- b) sykdom, fødsels- og omsorgspermisjoner m.v.

1.5 – Pensjonsmedlemskap

- a) Arbeidstaker som er innvilget permisjon med lønn beholder sitt pensjonsmedlemskap
- b) Arbeidstaker som innvilges permisjon uten lønn for lengre tidsrom enn 1 måned, meldes ut av pensjonsordningen. Arbeidstakeren tilbys samtidig frivillig medlemskap i de respektive pensjonsordninger.

2.0 – Utdanningspermisjoner

Rett til utdanningspermisjon reguleres av arbeidsmiljølovens § 12 – 11 og HTA § 14.2

Arbeidstaker som har vært i kommunens sammenhengende tjeneste fast de to siste år har rett til permisjon for å delta i organiserte utdanningstilbud, med mindre særlige grunner er til hinder for det. Utdanningen må være yrkesrelatert.

I den utstrekning det etter kommunens syn er nødvendig å heve kunnskapsnivået samt styrke kompetanse for å utføre pålagte arbeidsoppgaver/arbeidsfunksjoner, skal det gis permisjon med lønn og dekning av legitimerede utgifter.

Rådmann, eller den han bemyndiger, foretar en helhetsvurdering av kompetansebehov i organisasjonen og den økonomiske situasjon til enhver tid, og prioriterer ut fra dette.

Følgende norm nyttes ved innvilgelse av utdanningspermisjon:

2.1 Grunntutdanning

- a) Med grunntutdanning forstås den allmenn- og fagutdanning som kreves i vedkommendes stilling
- b) Dersom grunntutdanningen er av vesentlig interesse for enheten/kommunen og prioritert område for ekstraordinære rekrutteringstiltak, kan det innvilges permisjon etter reglene for etterutdanning (pkt.2.2.b)

2.2 Etterutdanning

- a) Med etterutdanning forstås en ajourføring av kunnskaper slik at arbeidstakeren til enhver tid er i stand til å løse sine oppgaver som følge av endret teknikk, bestemmelser, forskrifter m.v
- b) Permisjon med hel eller delvis lønn kan innvilges. For støtte ut over dette vises til kommunens kompetanseplan, jfr. planens pkt. 12.

2.3 Videreutdanning

- a) Med videreutdanning forstås en utdanning som tar sikte på å kvalifisere arbeidstakeren utover minimumskravet i nåværende stilling og som er kompetansegivende.
- b) Dersom utdanningen er av vesentlig interesse for kommunen eller er ledd i en på forhånd godkjent spesialutdanning, kan den enkelte arbeidstaker innvilges permisjon etter reglene for etterutdanning (pkt. 2.2 b), dersom det ikke foreligger særskilte regler
- c) For leger gjelder egen lokal rammeavtale

2.4 Eksamen/fagprøver/prosjekt o.l

HTA § 14.4

- a) Arbeidstakere som i sin fritid gjennomgår ungdomsskole, videregående skole, høyskole, universitet eller tilsvarende utdanning, gis permisjon med lønn for å avlegge eksamen herunder deleksamen. Permisjon gis også for fag som har betydning for stillingen.

- b) I tillegg til eksamensdagene, gis det fri med lønn for 2 lesedager(arbeidsdager) for hver eksamensdag. Lesedagene tas ut etter avtale med nærmeste overordnede.
- c) Ved eksamensformer som varer 3 sammenhengende dager eller mer, skal det drøftes en ytterligere tilrettelegging.

2.5 Kurs arrangert av arbeidstakerorganisasjonene

(Hovedavtalens § 3 – 6)

For deltakelse på kurs arrangert av organisasjoner som kommunen har inngått tariffavtale med, kan det innvilges permisjon med hel eller delvis lønn. Det er en forutsetning at kurset har et innhold som gir arbeidstakeren en opplæring av betydning for vedkommendes arbeid i kommunen eller som tillitsvalgt.

2.6 Bindingstid

Det vises til HTA § 14.3

Dersom økonomisk støtte i form av permisjon m/lønn, skolepenger/kostnader ved selve opplæringen, studie-/semesteravgift, eksamensavgift, reise, opphold, stipend, bøker, el. ekskursjoner ytes, avtales følgende bindingstid.

Støtte fra kr. 10.000,- til kr. 20.000,-	1 års bindingstid
Støtte fra kr. 20.000,- til kr. 40.000,-	1 ½ års bindingstid
Støtte fra kr. 40.000,- og oppover	2 års bindingstid

Bindingstid løper fra det tidspunkt utdanningen er fullført.

Slutter arbeidstakeren før pliktjenesten er utført, skal forholdsmessig del av den økonomiske støtte tilbakebetales.

3.0 Velferdspermisjoner

Det vises til HTA § 14.1,2. avsnitt

- a) Velferdspermisjoner etter pkt. 3.1 – 3.8 nedenfor, kan maksimalt innvilges for inntil 12 arbeidsdager med full lønn, eller inntil 24 arbeidsdager med halv lønn i løpet av et kalenderår. Med arbeidsdager menes her 5 dager pr. uke. Fri utover dette innvilges som ulønnet permisjon

Følgende norm nyttes ved innvilgelse av permisjon med lønn :

3.1 Ved sykdom

- a) Ved alvorlig sykdom i nærmeste familie (ektefeller/samboer, foreldre, besteforeldre, barn, søsken og svigerfamilie) inntil 10 dager

- b) Arbeidstaker som pleier nære pårørende i hjemmet i terminalfasen har i tillegg rett til permisjon u/lønn i 20 dager for pleie av den enkelte pasient. Jfr. arbeidsmiljølovens § 12-10 og folketrygdlovens § 3- 24.
- c) Rett til fri med lønn ved barn og barnepassers sykdom, se arbeidsmiljølovens § 12-9, HTA kap. 1, § 8.4 og folketrygdlovens § 9-5, 9-13 (melding ”avtale ved sykdom/barns og barnepassers sykdom” benyttes her)
- d) Ledsager med eget barn under 18 til lege/sykehus til behandling

3.2 Ved dødsfall

- a) Ved dødsfall i nærmeste familie (se pkt.3.1) og andre som har stått arbeidstakeren nær - inntil 3 dager
- b) Ved behov for reise i forbindelse med dødsfall inntil 2 dager – totalt ved dødsfall og reise - inntil 5 dager

3.3 For tilvenning av barn i barnehage/dagmamma og skole

- a) For nødvendig tilvenning av barn i barnehage, dagmamma/pappa – inntil 1 dag.
- b) For tilvenning av barn i SFO/følge til 1. skoledag - inntil 1 dag

3.4 Endring av bosted

- a) Ved endring av bosted uten endring av tjenestested gis fri 1 arbeidsdag.

3.5 Feiring av religiøse og nasjonale høytidsdager som ikke er offisielle etter norsk kalender

For feiring av religiøse og nasjonale høytidsdager som ikke er offisielle etter norsk kalender – inntil 2 dager

3.6 Andre velferdspermisjoner

- a) Undersøkelse og behandling hos eks. lege, sykehus/spesialist, fysioterapeut, kiropraktor og manuell terapeut, samt behandling hos tannlege – nødvendig permisjon m/lønn dersom det ikke kan legges til fritiden.
- b) Blodgiver innvilges permisjon m/lønn
- c) Private gjøremål som frisør, kjøreskole, handling o.l må innarbeides i det fleksible arbeidstidsreglement dersom dette ikke kan utføres i fritiden
- d) Permisjon med lønn kan unntaksvis innvilges for andre velferdsformål, hvor det finnes rimelig.

3.7 Permisjon ved sykdom,svangerskap,fødsel,adopsjon og amming

Arbeidstaker har rett til permisjon i h.h.t hovedtariffavtalens kap. 1, § 8 og arbeidsmiljølovens kapittel 12

Arbeidstaker skal i god tid varsle om når permisjon tenkes avvirket.

3.8 Redusert stilling/permisjon

Arbeidsmiljølovens § 10-2,pkt.4

En arbeidstaker som av helsemessige , sosiale eller andre vektige velferdsgrunner har behov for redusert arbeidstid/permisjon, har rett til dette dersom arbeidstidsreduksjonen kan gjennomføres uten særlige ulemper for virksomheten.

Redusert arbeidstid/permisjon innvilges uten lønn innenfor en avtalt tidsramme.

3.9 Permisjon uten lønn

- a) Permisjon u/lønn inntil 1 arbeidsuke pr. år kan innvilges, dersom dette er forsvarlig ut fra arbeidssituasjonen.
- b) Permisjon u/lønn ut over dette kan innvilges etter en helhetsvurdering, og der det er forsvarlig ut fra arbeidssituasjonen – inntil 6 mnd.

4.0 Permisjon for utføring av tillitsverv

4.1 Offentlige tillitsverv

Det vises til arbeidsmiljølovens § 12 – 13 , HTA § 14.1, samt kommunelovens §§ 41 og 42

- a) Arbeidstaker som er pålagt å utføre kommunale eller andre offentlige verv, gis permisjon og kan etter søknad få beholde sin lønn. Arbeidstakeren plikter på forhånd å gjøre henvendelse til sin nærmeste overordnede om permisjon
- b) Med offentlige tillitsverv forstås ombud som er opprettet ved lov eller med hjemmel i lov, (herunder domsmenn, skjønsmenn og rettsvitne).
- c) Dersom lønn refunderes fra oppdragsgiver, innvilges permisjon u/lønn
- d) Arbeidstaker som velges til stortingsrepresentant , ordfører eller annet offentlig tillitsverv på heltid, innvilges nødvendig permisjon uten lønn.

Kommunen kan i slike tilfeller som nevnt under pkt. d) - vurdere å inngå avtale om permisjon fra kommunen og ikke den bestemte stilling vedkommende innehar. Stillingen kan dermed frigjøres og fast tilsetning av ny arbeidstaker kan foretas.

- e) For offentlige tillitsverv på deltid kan det innvilges permisjon med forholdsmessig redusert lønn

Tillitsverv i arbeidstakerorganisasjonene

Det vises til Hovedavtalens del B § 3.

- a) I den utstrekning det er påkrevet, gis tillitsvalgte nødvendig fri med lønn for å utøve sine tillitsfunksjoner.
- b) Ved deltakelse i lokale og sentrale forhandlinger innvilges permisjon med lønn
- c) For valgt/oppnevnt deltakelse i vedtekstfestede distrikts/fylkesstyre eller organ , vedtekstfestede sentrale organ (landsmøter/kongresser og lignende), innvilges permisjon med lønn inntil 12 dager pr. år, jfr. hovedavtalens del B, §3-5.
- d) Kurs arrangert av arbeidstakerorganisasjonene og som har betydning for den tillitsvalgtes funksjon , innvilges permisjon med hel eller delvis lønn, jfr. hovedavtalens del B, § 3-6.
- e) Arbeidstaker som velges til fastlønnet tillitsverv eller tilsettes som funksjonær i sin organisasjon innvilges permisjon uten lønn.
- f) Ved gjenvalg innvilges fortsatt permisjon. Kommunen kan i hvert enkelt tilfelle vurdere å inngå avtale om permisjon fra kommunen, og ikke den bestemte stilling vedkommende har. Stillingen kan dermed frigjøres og fast tilsetting av ny arbeidstaker kan foretas.

4.2 Arbeid som verneombud

Arbeidsmiljølovens kap. 6

Verneombud skal få den nødvendige tid til å utføre oppgavene etter lovens § 6-2 på en forsvarlig måte. I alminnelighet skal oppgavene utføres innenfor vanlig arbeidstid. Må vedkommende forlate arbeidsplassen, skal den nærmeste overordnede underrettes på forhånd , eller snarest mulig.

4.3 Politisk arbeid – nominasjonsmøter

- a) Arbeidstaker som blir valgt som utsending til nominasjonsmøter ved stortingsvalg, fylkestingsvalg eller kommunevalg innvilges permisjon med lønn
- b) Arbeidstaker som er valgt som medlem av partiorgan på fylkesplan eller høyere nivå innvilges permisjon med lønn inntil 2 dager pr. år for deltakelse i møte.
- c) Arbeidstaker som blir valgt til utsending til partiets fylkesårsmøte, landsmøte e.l får fri med lønn møtedagene pluss nødvendig fri til reise.

4.4 Humanitære, ideelle og kulturelle organisasjoner

Arbeidstaker som har tillitsverv i humanitære, ideelle og kulturelle organisasjoner, samt tillitsverv i funksjonshemmedes og handikappedes interesseorganisasjoner, får permisjon etter samme regler som for politisk arbeid, jfr. pkt. 4.4

5.0 Overgang til ny stilling

Hos annen arbeidsgiver

- a. Arbeidstaker som har vært fast tilsatt sammenhengende i minst 5 år , kan innvilges permisjon uten lønn i inntil 1 år for overgang til ny stilling

Følgende kriterier vektlegges :

Ny stilling bør gi faglig utbytte som er interessant for kommunen eller ha betydning i vedkommendes ordinære stilling. Et skifte av arbeidssted/arbeidsoppgaver kan i seg selv være utviklende for arbeidstakeren.

Arbeidstakeren kan også av helsemessige grunner innvilges permisjon uten lønn for overgang til annen stilling.

Mulighet til å fylle stilling som vedkommende søker permisjon fra, vektlegges i vurderingen

- b. Arbeidstaker som tilfredsstiller krav etter pkt. a kan innvilges permisjon uten lønn inntil 2 år dersom ny midlertidig stilling/engasjement er av slik varighet

Innen Bø kommune:

Arbeidstaker kan innvilges permisjon i inntil 1 år for overgang til annen stilling internt i kommunen ved fast og midlertidig tilsetting, når ett av følgende forhold er til stede :

- 1) Det er i arbeidsgivers interesse
- 2) Ved midlertidig tilsetting i større stillingsprosent innenfor samme arbeidsområde som vedkommende innehar

6.0 Permisjon for å delta i internasjonalt arbeid

- a) Kommunen kan innvilge permisjon uten lønn inntil 2 år for arbeidstaker som skal arbeide i norske hjelpetiltak i utviklingsland
- b) Det samme gjelder for ektefelle/samboer

7.0 Deltakelse i hjelpekorps

Arbeidstakere som er knyttet til hjelpekorps, innvilges permisjon med lønn i forbindelse med utrykking til hjelp for nødstilte, eller for å berge samfunnsverdier.

8.0 Avgjørelsesmyndighet

Avgjørelsesmyndighet er tillagt rådmannen eller den han måtte bemyndige, jfr. kommunens delegasjonsreglement.

Rett utskrift:

Grete F. Olsen
Fs-sekr.