

1 Generelle bestemmelser

1.1 Reglementets omfang

Reglementet gjelder alle kommunale arbeidstakere i et fast forpliktende arbeidsforhold, jf. Hovedtariffavtalens § 1. Deltidsansatte innvilges permisjon forholdsmessig etter stillingens størrelse.

Reglementet kommer ikke til anvendelse dersom det kommer i strid med gjeldende lov, forskrifter gitt i medhold av lov eller avtaler som er bindende for kommunen. Reglementet skal være retningsgivende for behandling av permisjonssaker. Ved utøvelse av skjønn skal ansatte behandles likeverdig, men individuelt. I enkeltsaker kan reglene i permisjonsreglementet fravikes dersom spesielle grunner tilsier dette, se pkt. 1.6 i dette reglement.

1.2 Arbeidstaker som har flere stillinger i kommunen

Dersom en arbeidstaker har to eller flere deltidsstillinger som hver for seg gir rett til permisjon, har vedkommende likevel ikke krav på flere dager permisjon til sammen pr. år enn det en arbeidstaker i hel stilling har.

1.3 Lønnsansiennitet

Permisjon med hel eller delvis lønn avbryter ikke opptjening av lønnsansiennitet. Det samme gjelder sykepermisjon i ett år og foreldrepermisjon i inntil to år og militærtjeneste. Ulønnet utdanningspermisjon medregnes med inntil ett år når utdanningen har betydning for vedkommende sitt arbeid i kommunen.

1.4 Beregning av feriepenger

Det vises til ferielovens § 10 vedrørende beregning av feriepenger.

1.5 Pensjonsmedlemskap

- a) Arbeidstaker som er innvilget permisjon med lønn opprettholder sitt pensjonsmedlemskap.
- b) Arbeidstaker som innvilges permisjon uten lønn for lengre tidsrom enn en måned, meldes ut av pensjonsordningen. Arbeidstaker kan opprettholde frivillig medlemskap etter de reglene som gjelder i de respektive pensjonsordningene.

1.6 Avgjørelsesmyndighet

Avgjørelsesmyndighet i permisjonssaker er i henhold til "Delegasjonsreglement for Ørland kommune" delegert til rådmannen eller den rådmannen bemyndiger. Dersom det etter dette reglement ikke er hjemmel for permisjon med eller uten lønn, men leder allikevel anbefaler permisjon, oversendes saken til avgjørelse hos kommunalsjef for organisasjon og utvikling.

1.7 Generelt om saksbehandling i permisjonssaker

- a) Alle søknader om permisjon sendes/overleveres til enhetsleder så snart den ansatte kjenner tidspunktet for ønsket permisjon.

- b) Det skal foreligge en skriftlig vurdering fra enhetsleder når kommunalsjef for organisasjon og utvikling skal avgjøre saken. Alle nødvendige vedlegg skal legges med søknaden for ikke å forsinke saksbehandlingen.
- c) Alle skriftlige søknader og svar registreres i ePhorte.
- d) Alle velferdspermisjoner registreres i elektronisk personalsystem.
- e) Medarbeider må innen tre måneder før permisjonens utløp gjøre avtale med enhetsleder om møte for gjeninntreden/permisjon/opsigelse av stillingen.
- f) I en rekke permisjonstilfeller er det ikke nødvendig å bruke heldager. Det forutsettes at permisjonen brukes til formålet. Dvs er det nødvendig at ansatt er fraværende f.eks. i en til to timer skal arbeidstaker møte på arbeidsplassen etter at «(permisjonsoppdraget)» er ferdig
- g) Det forventes at ansatte forsøker å legge private gjøremål til fritiden. Også gjøremål som i henhold til dette reglement gir rett til permisjon med eller uten lønn. Men når dette ikke er mulig innvilges permisjoner iht. bestemmelsene i dette reglement.
- h) Kopi av innkalling/henvisning kan bli krevd.

1.8 Ny behandling

Kommunalsjef for organisasjon og utvikling kan foreta ny behandling av søknaden dersom ansatte eller tillitsvalgt mener at avgjørelsen er i strid med reglementet.

1.9 Endringer i reglementet

Endringer som følge av endret lov/avtaleverk foretas av kommunalsjef for organisasjon og utvikling.

2 Velferdspermisjoner

Velferdspermisjoner med lønn kan innvilges for inntil 12 dager i løpet av kalenderåret. Det kan avtales flekibelt uttak av permisjonsdagene, jfr. Hovedtariffavtalens fellesbestemmelser § 14-1. Andre velferdspermisjoner utover denne grensen kan innvilges som ulønnet permisjon, se også pkt. 3.2 i dette reglement.

Ved avgjørelse av søknad om velferdspermisjon med lønn skal det tas hensyn til følgende:

- De anførte permisjonsgrunner
- Arbeidstakerens individuelle behov for slik permisjon
- Driftssituasjonen ved enheten/avdelingen
- For turnusansatte med nattarbeid kan det etter en skjønnsmessig vurdering gis permisjon før eller etter vakt hvis dette anses nødvendig av hensyn til søvn/hviletid

Velferdspermisjon gitt i henhold til punkt 2.1 til 2.3 innvilges innenfor rammen på 12 dager. .

2.1 Alvorlig sykdom

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

2.2 Dødsfall og begravelse

Ved dødsfall og begravelse i nærmeste familie og andre som har stått arbeidstakeren nær.

2.3 Undersøkelse og behandling hos lege, tannlege mm

Undersøkelse og behandling hos lege, tannlege, fysioterapeut og annet autorisert helsepersonell, skal hvis mulig legges utenom arbeidstid eller på tidspunkt som er til minst mulig ulempe for tjenesten. Dersom dette ikke lar seg gjøre gis permisjon med lønn for nødvendig tid (reise + behandling)

Forannevnte gjelder også ved innkalling til frivillig mammografiundersøkelse og for foreldre som innkalles til foreldresamtaler eller møter med annet fagpersonell i oppvekst.

2.4 Idretts-/kulturarrangement

Ved egen deltakelse i nasjonale og internasjonale mesterskap for aktive utøvere på elitenivå.

2.5 Tilvenning av barn i barnehage og skole

- For tilvenning av barn i barnehage gis permisjon med lønn i inntil tre dager hvis det er nødvendig å være tilstede hos barnet.
- Første skoledag gis fri med lønn nødvendig antall timer.
- For foreldre til funksjonshemmet barn vurderes behovet for permisjon individuelt.

2.6 Bryllup, barnedåp, navnedag og konfirmasjon

For eget bryllup, dåp, navnedag og konfirmasjon av egne barn gis permisjon med lønn en dag dersom disse finner sted på den ansattes arbeidsdag.

2.7 Religiøse og nasjonale høytidsdager

Det kan innvilges permisjon med lønn i inntil to dager pr. år i forbindelse med feiring av religiøse og nasjonale høytidsdager som ikke er offisielle etter norsk kalender. Bestemmelsen gjelder for både norske og utenlandske statsborgere. Det vises forlvrig til Lov om trdomssamfunn og ymist anna.

2.8 Deltakelse i hjelpekorps og beredskap

Arbeidstakere som er knyttet til hjelpekorps eller beredskap innvilges permisjon med lønn i forbindelse med utrykning.

2.9 Velferdspermisjon uten lønn

Velferdspermisjon uten lønn kan innvilges for inntil 2 år når:

- a) Ansatt skal følge ektefelle/samboer i forbindelse med beordring til arbeid/oppdrag i utlandet. Permisjonen kan forlenges hvis nødvendig og det ikke er til vesentlig ulempe for tjenesten.
- b) Det foreligger andre sterke sosiale, helsemessige eller samfunnsmessige grunner. Permisjon kan gjøres betinget av at kvalifisert vikar kan skaffes eller at arbeidet dekkes på annen måte.

- c) Permisjonen er et tiltak i nedbemanningsprosess, omplassering av sykmeldt arbeidstaker eller det bidrar til å løse andre særskilte arbeidsmessige forhold.

2.10 Permisjon i forbindelse med sykmelding

Ansatt som ikke er friskmeldt kan gis permisjon i inntil 1 år etter maksdato for sykepenges. Forutsetningen for permisjon er at det foregår målrettet behandling, utredning eller arbeidsutprøving for å få den ansatte tilbake i arbeid helt eller delvis. I særlige tilfeller kan permisjonen forlenges ut over 1 år.

2.11 Overgang til ny stilling utenfor kommunen

Det gis som hovedregel ikke permisjon ved overgang til annen fast stilling utenfor kommunen. Det kan allikevel innvilges Det kan etter søknad vurderes å gi permisjon uten lønn i inntil ett år i henhold til følgende kriterier:

- a) Stillingen er et vikariat, engasjement eller prosjekt som gir arbeidstakeren en faglig utvikling som er til nytte for kommunen.
- b) Er målet kompetanseheving hvor hensikten er å komme tilbake til kommunen, kan dette innvilges dersom det ikke er til ulempe for arbeidsgiver.
- c) Permisjon er et tiltak i nedbemanningsprosess, omplassering av sykmeldt arbeidstaker eller det bidrar til å løse andre særskilte arbeidsmessige forhold.

Det skal foretas en konkret vurdering med hensyn til fordeler og ulemper for kommunen, herunder muligheten for å skaffe kvalifisert vikar i permisjonsperioden.

2.12 Overgang til ny stilling innen kommunen

Det er ikke knyttet noen bestemte vilkår til ansettelsestid i Ørland kommune for søknader som kommer inn under denne kategorien. Det kan etter søknad vurderes å gi permisjon uten lønn i inntil ett år i forbindelse med overgang til annen stilling innen Ørland kommune.

Følgende kriterier legges til grunn:

- a) Det skal foretas en konkret vurdering med hensyn til fordeler og ulemper for kommunen, herunder muligheten for å skaffe kvalifisert vikar i permisjonsperioden.
- b) Ved søknad om permisjon for å gå over i større stillingsbrøk (vikariat) innen enheten bør dette innvilges.
- c) Permisjon er et tiltak i nedbemanningsprosess, omplassering av sykmeldt arbeidstaker eller det bidrar til å løse andre særskilte arbeidsmessige forhold.

2.13 Spesielle oppdrag og engasjementer

Det er ikke knyttet noen bestemte vilkår til ansettelsestid i Ørland kommune for oppdrag og engasjementer som kommer inn under denne kategorien.

Det kan etter søknad gis permisjon uten lønn i inntil 2 år etter følgende kriterier:

- (a) Permisjon for arbeidstakere som tjenestegjør som dommerfullmektig.
- (b) Det kan gis begrenset permisjon for å arbeide med forskning innen sitt fagområde. Det er en forutsetning at forskningen skjer i tilknytning til en forskningsinstitusjon.

- (c) Permisjon i forbindelse med avtale om utveksling av arbeidstaker mellom kommuner/fylkeskommuner.
- (d) Permisjon kan innvilges for arbeidstaker som skal arbeide i norske hjelpetiltak i offentlig regi i utviklingsland.

3 Andre lov eller avtalefestede permisjoner

3.1 Utdanningspermisjon

- Hovedtariffavtalens fellesbestemmelser
 - § 14.2 (permisjon med hel eller delvis lønn, dekning utgifter)
 - 14.3 (bindingstid)
 - 14.4 (eksamen/fagprøver/prosjekt o.l.)
- Arbeidsmiljølovens § 12-11 (permisjon uten lønn)

3.1.1 Utfyllende bestemmelser – lønn og støtte til utgifter:

Støtte til dekning av utgifter (lærebøker, studieavgift, reise/opphold).

Ved pålagt utdanning dekkes alle utgifter. Ved utdanning som er initiert av ansatt, kan det etter søknad til nærmeste leder gis støtte. Muligheten for støtte vurderes opp mot hvor viktig /relevant utdanninga er og avdelingas økonomiske ramme, herunder om det gis ekstern støtte gjennom tilskott.

3.1.2 Utfyllende bestemmelser - bindingstid:

Det skal avtales bindingstid dersom arbeidsgiver yter økonomisk støtte til den ansattes videreutdanning, herunder studieavgift, bøker, reise- og oppholdsutgifter, permisjon med lønn etc.

Eksempler på videreutdanning som forutsetter bindingstid:

- Gjennomføring av ulike spesialiseringer
- Påbygging av tidligere utdanning
- Mastergradsstudier

Slutter arbeidstakeren før bindingstiden er utløpt, skal en forholdsmessig del av den økonomiske støtten tilbakebetales.

Avtale om bindingstid skal være skriftlig og undertegnet før permisjon innvilges. Som skriftlig avtale benyttes kommunens mal for avtale om bindingstid.

3.1.3 Utfyllende bestemmelser - Gruppeeksamen/hjemmeeksamen eller annen eksamensform

Ved gruppeeksamen/hjemmeeksamen som går over 3 dager, kan det tilrettelegges for fri ved avspasering eller bruk av fridager.

3.2 Permisjon for tillitsvalgte og valgte medlemmer i forhandlingsutvalg og styrende organer på lands/distrikts/fylkes nivå - jfr. Hovedavtalens del B

- § 3-3 – Tillitsvalgtordning og frikjøp
- § 3-4 – Fri for tillitsvalgt for å utføre sine oppgaver

- § 3-5 – Permisjon ved lokale/sentrale forhandlinger, valgte medlemmer i styrende (vedtektsfestede) organ på landsnivå/distrikts eller fylkesnivå og tillitsverv på heltid/deltid.
- § 3-6 - Tillitsvalgtopplæring

Merknad til § 3-4, § 3-5 og § 3-6:

Med tillitsvalgt med rett til permisjon etter § 3-4 og § 3-6 menes hovedtillitsvalgt eller plasstillitsvalg. Andre funksjoner i arbeidstakerorganisasjonen defineres ikke som tillitsvalgt iht. Hovedavtalens bestemmelser. Ansatte som ikke er tillitsvalgt eller hovedtillitsvalgt kan allikevel ha permisjonsrett etter bokstav § 3-5.

Tillitsvalgte eller andre med verv/oppdrag for arbeidstakerorganisasjonen, og som får dekt tappt arbeidsfortjenesten av sin organisasjon, kan beholde sin lønn mot at kommunen får refundert lønnsutgiftene.

3.3 Permisjon offentlige tillitsverv

- Hovedtariffavtalens fellesbestemmelser § 14.1
- Kommunelovens § 40
- Arbeidsmiljølovens § 12-13

3.3.1 Utfyllende bestemmelser:

Med offentlige verv forstås ombud som er opprettet ved lov eller med hjemmel i lov, herunder blant annet domsmenn, skjønnsmenn og rettsvitne.

For ombudsmenn som ikke får dekt tappt arbeidsinntekt gis inntil 12 dager permisjon med lønn for deltakelse i møter.

Ansatte som får dekt tappt arbeidsinntekt, kan alternativt beholde sin lønn i kommunen mot at kommunen får refundert lønnsutgifter for møtevirksomhet i arbeidstiden. Arbeidstakeren plikter på forhånd å gjøre henvendelse til nærmeste overordnede om permisjon, og gjøre avtale om hvordan ordningen skal praktiseres/administreres.

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

3.4 Lønn under avtjening av verneplikt

- Hovedtariffavtalens fellesbestemmelser § 9
- Arbeidsmiljølovens § 12-12-

3.5 Permisjon ved fødsel, adopsjon amming

- Hovedtariffavtalens fellesbestemmelser § 8.3
- Folketrygdlovens kap. 14
- Arbeidsmiljølovens § 12-1 til § 12-8

3.6 Barn og barnepassers sykdom

- Hovedtariffavtalens fellesbestemmelser § 8.4
- Folketrygdlovens kap. 9
- Arbeidsmiljølovens § 12-9

Merknad til Hovedtariffavtalens § 8.4:

Med «fri for nødvendig tilsyn ved barns/barnepassers sykdom» menes også følge egne barn (reise + behandling) til lege, spesialistlege og til sykehus.

3.7 Andre omsorgspermisjoner og rett til redusert arbeidstid

- Folketrygdlovens § 9-12 (pleie av nærstående i livets slutfase)
- Arbeidsmiljølovens § 12-10 (omsorg for pleie av nære pårørende)
- Arbeidsmiljølovens § 10-2 (4) – (redusert stilling pga. alder, helse. Eller andre sosiale/velferdsmessige grunner).

3.8 Tvist om forståelse av permisjonsbestemmelser i lov og avtaleverk

Tvist om forståelse av arbeidsmiljølovens bestemmelser avgjøres iht. tvisteløsningsbestemmelsene i arbeidsmiljøloven.

Tvist om forståelse av tariffavtaler avgjøres iht. tvisteløsningsbestemmelsene i Hovedavtalen.