

kommuneplan

■ **KOMMUNEDELPLAN**

sektor- /virksomhetsplan

regler og retningslinjer

Permisjonsreglement

Planinformasjon	
Gjeldende tidsrom:	Fra og med 16.06.2021
Tidspunkt for revidering:	Årlig
Hjemmel:	Arbeidsmiljøloven, Folketrygden, Hovedavtalen, Hovedtariffavtalen
Plantype:	Regler og retningslinjer
Handlingsdel:	
Arkivreferanse:	
Stikkord planinnhold:	Fri lønn fødsel adopsjon omsorg pleiepenger opplæringspenger omsorgspenger barn utdanning tillitsvern politisk militær heimevern sivilforsvar egenmelding syk velferd bryllup dødsfall begravelse
Vedtatt:	Kommunestyret 2021/41 16.06.2021. Sak 2021/484 i kommunens sakarkivsystem.



Stor-Elvdal kommune

Innholdsfortegnelse

1	Fellesbestemmelser	4
1.1	Målsetting	4
1.2	Behandling av permisjonssøknader:	4
1.3	Generelt om permisjoner.....	4
1.4	Prinsipp for fravær fra arbeidsplassen	5
1.5	Reglementets omfang.....	5
1.6	Budsjett- og personalmessige begrensninger	5
1.7	Lønn og ansiennitet.....	5
1.8	Feriepenger	5
1.9	Pensjonsmedlemskap	5
1.10	Avgjørelsesmyndighet	5
1.11	Endringer i reglementet.....	6
2	Sykepermisjon – egenmelding, sykemelding.....	6
2.1	Generelt.....	6
2.2	Melding om sykdom	6
2.3	Tidsbegrenset uførestønad	7
3	Svangerskap, fødsel, adopsjon, omsorg for barn.....	7
3.1	Svangerskap, fødsel, adopsjon og foreldrepermisjon	7
3.2	Stønadsperioden for foreldrepenger.....	7
3.3	Adopsjon/fosterbarn.....	7
3.4	Ved barns og barnepassers sykdom	7
3.4.1	Arbeidstaker med omsorg for barn under 12 år.....	7
3.4.2	Enslig forsørger	8
3.4.3	Omsorg for barn som er innlagt i helseinstitusjon	8
3.5	Amming	8
4	Militærtjeneste, heimevern, sivilforsvar	8
4.1	Lønn under avtjening av verneplikt	8
4.2	Frivillig deltakelse	8
5	Permisjon for kompetanseheving (kurs og utdanning)	8
5.1	Generelt.....	8
5.2	Lovfestede bestemmelser om utdanningspermisjoner	9
5.3	Grunnutdanning	9
5.4	Etter- og videreutdanning	9
5.5	Betingelser for den ansatte.....	9
5.6	Permisjon for å avlegge eksamen	9
5.7	Opplæring av tillitsvalgte.....	9

5.8	Plikttjeneste (bindingstid) – refusjon	10
6	Tillitsvern/ombud/lokale tillitsvalgte	10
6.1	Generelt	10
6.2	Offentlig tillitsvern/ombud (folkevalgte, domsmenn, rettsvitne o.l.)	10
6.3	Offentlige verv på heltid/deltid	11
6.4	Tillitsvern i arbeidstakerorganisasjoner	11
6.5	Faste tillitsvern i arbeidstakerorganisasjoner	11
6.6	Helt/delvis frikjøp av tillitsvalgt lokalt	11
6.7	Permisjon for tillitsvalgte	11
7	Velferdspermisjon	12
7.1	Generell del	12
7.2	Velferdspermisjon med lønn	12
7.2.1	Eget legebesøk mv.	12
7.2.2	Følge av barn under 12 år til div. behandling	12
7.2.3	Alvorlig og akutt sykdom	12
7.2.4	Rett til omsorg ved pleie av nære pårørende	13
7.2.5	Dødsfall i nær familie	13
7.3	Tilvenning i barnehage/skole/SFO	13
7.3.1	Permisjon ved bryllup, partnerskap, konfirmasjon, barnedåp og navnefest	13
7.3.2	Permisjon ved flytting	13
7.3.3	Religiøse/nasjonale høytidsdager utenom norsk kalender	13
7.3.4	Utøvere i kultur- og idrettsarrangementer	14
7.3.5	Andre velferdspermisjoner med lønn	14
7.4	Velferdspermisjon uten lønn	14
7.4.1	Når arbeidstaker mottar pleiepenger eller opplæringspenger fra NAV	14
7.4.2	Velferdspermisjon uten lønn	14
8	Redusert arbeidstid	14
9	Andre permisjonsbestemmelser	14
9.1	Generelt	14
9.2	Permisjon ved overgang til ny stilling	14
9.3	Permisjon når det foreligger særlige velferdsgrunner	15
9.4	Deltakelse i internasjonalt arbeid	15
9.5	Deltakelse i hjelpekorps	15
9.6	Permisjon uten begrunnelse etter 5 års ansettelse	15
10	Ikrafttredelse	16

1 Fellesbestemmelser

1.1 Målsetting

Stor-Elvdal kommune skal ha et arbeidsmiljø som de ansatte opplever som positivt, tillitsskapende og utviklende. En viktig forutsetning for effektivitet og engasjement er at arbeidssituasjonen er preget av trivsel og trygghet. Både ledere og ansatte har ansvar for å bidra til og ivareta et godt arbeidsmiljø.

Stor-Elvdal kommune skal ha permisjonsbetingelser som dekker de ansattes behov så langt som mulig, og som gjør kommunen til en attraktiv arbeidsgiver.

1.2 Behandling av permisjonssøknader:

Følgende forhold legges til grunn:

- Lov- og avtaleverk på området.
- Kommunens driftsmessige forutsetninger for å kunne utføre effektive og gode tjenester.
- Lik behandling av alle ansatte under like forhold.
- Ansattes individuelle og ulike behov for permisjon.
- Avgjørelsesmyndighet etter dette reglementet er nærmeste leder med personalansvar.

1.3 Generelt om permisjoner

Arbeidstakeren står til arbeidsgivers disposisjon i arbeidstiden, og fravær fra arbeidsplassen skal bare forekomme når det foreligger særskilte grunner.

I en del slike tilfeller gis arbeidstakeren rett til fri med hjemmel i:

Arbeidsmiljøloven

- kap.10 - inneholder bestemmelsen om arbeidstid.
- kap.12 - inneholder bestemmelsen om rett til permisjon.

Folketrygdloven

Har blant annet bestemmelser om rett til lønn under sykdom i ett år, rett til svangerskapspermisjon med lønn og rett til fri i 10 dager pr. år ved mindreårige barns sykdom.

Hovedtariffavtalens fellesbestemmelser

Regulerer forhold i forbindelse med lønn under sykdom, svangerskap, fødsel og adopsjon og rett til fri ved verneplikt.

Hovedavtalen

Gir tillitsvalgte rett til permisjon for å utføre verv.

1.4 Prinsipp for fravær fra arbeidsplassen

Prinsippet er at ingen arbeidstaker skal være borte fra arbeid uten at det er gitt varsel på forhånd. Hovedregelen er at arbeidstakeren skal søke om å få fri.

- Det er viktig å skille mellom den rett til fri som er hjemlet i lover/tariffavtaler og den adgang til fri som kan gis av leder/rådmann.
- Melding/søknad om permisjon skal sendes i så god tid som mulig før fraværet inntreffer. Permisjon behandles etter skriftlig søknad, Korte permisjoner (under 5 dager, samt verneplikt/repetisjonsøvelser og fødselspermisjon på 14 dager) søkes elektronisk i kommunens fagsystemer. Øvrige søknader sendes kommunens postmottak postmottak@stor-elvdal.kommune.no Nødvendig dokumentasjon skal vedlegges eller fremvises nærmeste leder.

1.5 Reglementets omfang

Gjelder for alle arbeidstakere i Stor-Elvdal kommune som følger det kommunale avtaleverket, jf. definisjonen i Hovedtariffavtalens kapittel 1, pkt. 1.1.

1.6 Budsjett- og personalmessige begrensninger

Nærmeste leder skal ta hensyn til begrensninger i budsjett, økonomi og personell for øvrig.

Avslag på permisjonssøknader skal begrunnes. jf. pkt. 1.10.

1.7 Lønn og ansiennitet

- Permisjon med hel eller delvis lønn avbryter ikke opptjening av lønnsansienniteten. Det samme gjelder sykepermisjon inntil 1 år, svangerskaps/omsorgspermisjon, samt lovbestemt verneplikt.
- Permisjon for å utføre offentlig verv/ombud, internasjonalt arbeid og tillitsverv i arbeidstakerorganisasjoner medregnes i lønnsansienniteten.
- Utdanningspermisjon uten lønn medregnes i ansienniteten med inntil 1 år når utdanningen har betydning for vedkomnes arbeid i kommunen. Grunnutdanning er unntatt, jf. pkt. 5.2 i permisjonsreglementet, med mindre annet er tariffbestemt.

1.8 Feriepenger

Lønnet permisjon medregnes i feriepengegrunnlaget.

1.9 Pensjonsmedlemskap

Arbeidstaker som er innvilget permisjon med hel eller delvis lønn, opprettholder sitt pensjonsmedlemskap i henhold til innmeldingsreglene i den enkeltes pensjonsordning.

1.10 Avgjørelsesmyndighet

I henhold til delegeringsreglement er fullmakten til å behandle permisjonssaker tillagt rådmannen. Avgjørelsesmyndigheten i permisjonssaker kan bli videredelegert jf. administrativt delegeringsreglement.

1.11 Endringer i reglementet

Mindre endringer i permisjonsreglementet kan gjennomføres av rådmannen etter drøfting med tillitsvalgte. Større revisjoner skal foretas av administrasjonsutvalget.

Endringer i lov- og avtaleverk vil automatisk medføre endringer i dette reglement.

2 Sykepermisjon – egenmelding, sykemelding

2.1 Generelt

Det vises til Hovedtariffavtalens fellesbestemmelser og lov om folketrygd.

Deltidsansatte har de samme rettigheter som heltidsansatte.

Arbeidsgiver utbetaler sykelønn til arbeidstakeren i hele den tid arbeidstakeren har rett til slik stønad etter folketrygdloven. jf. Hovedtariffavtalen § 8.1.

Arbeidstaker har rett til full lønn under sykdom i 50 uker, i tillegg kommer eventuelle arbeidsgiverperioder. Når arbeidstaker har mottatt lønn under sykdom i til sammen 50 uker de siste tre år, opphører retten til lønn under sykdom. En arbeidstaker som har vært arbeidsfør i 26 uker etter at vedkommende sist fikk lønn under sykdom, får ny rett til lønn under sykdom, jf. Hovedtariffavtalen § 8.2.2.

For arbeidstakere som fortsetter i tjeneste etter fylte 67 år, begrenses retten til full lønn under sykdom av folketrygdloven § 8-51. Etter utløpet av stønadsdagene i § 8-51 utbetaler arbeidsgiver differansen mellom full lønn og pensjon. Arbeidstaker dokumenterer pensjonens størrelse.

2.2 Melding om sykdom

Arbeidstaker melder fra om sykefravær til nærmeste leder tidligst mulig første fraværsdag og registrerer fraværet i kommunens fagsystemer (f.eks. Visma).

Det er mulighet til å benytte egenmelding i opptil 16 dager pr sykefraværstilfelle, med et *samlet øvre tak på 24 dager* i løpet av 12 måneder. Egenmelding kan benyttes for inntil 24 enkeltdager, men slik at samlet antall dager med sykefravær utgjør 24 dager.

- Ved nytt fravær innen arbeidsgiverperioden (16 kalenderdager) regnes tidligere fravær med i fraværstilfellet.
- Sykdom utover 16 dager dokumenteres med sykemelding fra lege.
- Den skriftlige egenmeldingen er grunnlaget for utbetaling av sykelønn. Manglende egenmelding gir derfor ikke rett til lønn for fraværet.
- Retten til lønn faller bort etter 16. kalenderdag dersom sykemelding ikke blir innlevert.
- Retten til bruk av egenmelding gjelder etter 2 måneders tilsetting.
- Arbeidstaker som har vært helt arbeidsufør i løpet av ferien, kan kreve at et tilsvarende antall virkedager ferie utsettes og gis som ny ferie senere i ferieåret. Kravet må dokumenteres med legeerklæring og fremsettes uten grunnnet opphold etter at arbeidet er gjenopptatt jf. ferieloven § 9.

2.3 Tidsbegrenset uførestønad

Arbeidstaker som innvilges tidsbegrenset uførestønad kan søke fritak fra arbeidsplikten. Slikt fritak kan innvilges inntil 2 år fra første fraværsdag på grunn av sykdom. Unntaksvis (i påvente av operasjon/behandling etc.) kan det innvilges ytterligere fritak fra arbeidsplikten for en definert periode.)

3 Svangerskap, fødsel, adopsjon, omsorg for barn

Reguleres i folketrygdloven, arbeidsmiljøloven og Hovedtariffavtalens fellesbestemmelser.

3.1 Svangerskap, fødsel, adopsjon og foreldrepermisjon

Arbeidstakere som har vært i inntektsgivende arbeid i 6 av de siste 10 måneder før permisjonen tar til, har rett til full lønn i permisjonstida ved svangerskap, fødsel og adopsjon.

3.2 Stønadsperioden for foreldrepenger

Det vises til lov om folketrygd (folketrygdloven) § 14-9.

3.3 Adopsjon/fosterbarn

- Ved adopsjon av barn under 15 år gis adoptivforeldre som har 6 måneders forutgående sammenhengende tjeneste rett til permisjon med lønn for samme tidsrom som arbeidstakeren får omsorgspenger etter folketrygdloven.
- Det forutsettes at begge foreldrene arbeider utenfor hjemmet og at den som gis permisjon tar omsorgen for barnet.
- Retten til permisjon etter pkt. 3.3 gjelder også for fosterforeldre.
- Reglene for adopsjon gjelder ikke ved stebarnsadopsjon eller hvis barnet er over 15 år.
- Melding om adopsjon. Den som gjør bruk av retten til permisjon i forbindelse med adopsjon skal varsle nærmeste overordnede snarest mulig.

3.4 Ved barns og barnepassers sykdom

3.4.1 Arbeidstaker med omsorg for barn under 12 år

Arbeidstaker har rett til fri med lønn for nødvendig tilsyn av sykt barn eller når den som har det daglige tilsyn med barnet er syk. Dette gjelder også når barn under 12 år må følges til lege- og tannlegebesøk, div. fysikalsk behandling, helsestasjon, spesialist og lignende, og det ikke kan utføres utenom arbeidstid. Slike avtaler legges fortrinnsvis utenom arbeidstid.

- Aldersgrensen på 12 år gjelder ikke når barnet er funksjonshemmet eller kronisk sykt, jf. arbeidsmiljølovens § 12-9.
- Permisjonsretten er begrenset til 10 arbeidsdager med lønn pr. kalenderår til og med det kalenderåret barnet fyller 12 år. Arbeidstaker med omsorg for mer enn to barn under 12 år har rett til 15 dager pr. kalenderår.
- Ved omsorg for kronisk sykt eller funksjonshemmet barn gis rett til permisjon i 20 dager pr. kalenderår.

- Betingelsen for å få fri ved barns og barnepassers sykdom er at begge foreldrene er yrkesaktive. Er imidlertid den ene av foreldrene hjemmeværende og forhindret for å dra omsorg for barnet ved barnets sykdom, for eksempel på grunn av egen sykdom, vil arbeidstaker likevel ha rett til fri. Det kan kreves at barnepassers sykdom dokumenteres.
- Permisjonsretten er uavhengig av antall barn og stillingens størrelse. Ved overgang fra en stilling til en annen i løpet av året, skal det kunne legges fram bekreftelse fra første arbeidsgiver på hvor mange dager av permisjonsretten som er benyttet. Ved benyttelsen av denne permisjonsretten leveres egenmelding.

3.4.2 Enslig forsørger

Arbeidstaker som er enslig forsørger har rett til permisjon som nevnt over i inntil 20 arbeidsdager pr. kalenderår, men inntil 30 dager dersom en har omsorg for mer enn to barn. Har arbeidstaker alene omsorg for barn som er kronisk sykt eller funksjonshemmet, har en rett til permisjon i inntil 40 dager pr. kalenderår. Legeerklæring skal leveres fra og med den 3. kalenderdagen.

3.4.3 Omsorg for barn som er innlagt i helseinstitusjon

Arbeidstaker har rett til permisjon uten lønn regnet fra innleggelse. Retten til permisjon gjelder også når arbeidstaker må være hjemme fordi barnet trenger kontinuerlig tilsyn og pleie. Se for øvrig arbeidsmiljøloven § 12-9, pkt. 4. Retten til permisjon etter dette pkt. gir rett til pleiepengar etter folketrygdloven.

3.5 Amming

- Arbeidstaker som ammer sitt barn gis fri med lønn inntil 2 timer pr. arbeidsdag.
- Arbeidsgiver kan kreve attest fra lege/helsestasjon som bekrefter at barnet ammes.

4 Militærtjeneste, heimevern, sivilforsvar

4.1 Lønn under avtjening av verneplikt

Det vises til Hovedtariffavtalens kapittel 1, Fellesbestemmelser § 9.

4.2 Frivillig deltakelse

Det gis permisjon uten lønn for deltakelse i frivillig heimevern og sivilforsvar.

5 Permisjon for kompetanseheving (kurs og utdanning)

5.1 Generelt

Det er et mål for Stor-Elvdal kommune å ha den kompetansen som skal til for å gi gode og riktige tjenester. De ansattes kompetanse skal styrkes og utvikles i tråd med endrede krav og behov og jf. kommunens kompetanseplan.

- Den som innvilges permisjon med lønn for relevant kompetanseheving er kommunens representant og har ansvar for å dele kunnskap tilbake til kommunen.
- Utdanningspermisjonen kan innvilges betinget av at kvalifisert vikar kan skaffes eller at arbeidet ivaretas på annen måte.

5.2 Lovfestede bestemmelser om utdanningspermisjoner

Se arbeidsmiljølovens § 12-11 og Hovedtariffavtalens fellesbestemmelser § 14-2 som omtaler ansattes rett til utdanningspermisjon.

5.3 Grunnutdanning

- Med grunnutdanning forstås den minimumsutdanning som for tiden kreves for fast tilsetting i vedkommende stilling.
- Permisjon uten lønn kan innvilges inntil 3 år dersom dette ikke vil være til hinder for arbeidsgivers forsvarlige planlegging av drift og personaldisponeringer.

5.4 Etter- og videreutdanning

- Med etter- og videreutdanning forstås kompetansetiltak som sikrer at arbeidstakeren til enhver tid er i stand til å løse eksisterende og nye oppgaver som er tillagt stillingen.

5.5 Betingelser for den ansatte

Ved kompetansetiltak vurderes betingelser for den ansatte i hvert enkelt tilfelle. Det gjelder forhold som permisjon med/uten lønn, kostnadsdekning, osv. Forhold som skal legges til grunn er blant annet:

- Kommunens nåværende og framtidige behov for kompetanse i tråd med kompetanseplanen.
- Den ansattes ønske om intern karriere, for eksempel til annen stilling i kommunen.
- Utgifter i forbindelse med etter- og videreutdanning dekkes vanligvis ikke for arbeidstakere som er innvilget annen permisjon (for eksempel foreldrepermisjon, militærtjeneste og lignende).
- Dersom kommunen gir økonomisk bistand, gjelder bestemmelsene om pliktjeneste i pkt. 5.8.

5.6 Permisjon for å avlegge eksamen

- I forbindelse med avleggelse av eksamen gis det permisjon med lønn for eksamensdagen(e). Det gis permisjon i inntil 2 lesedager for hver eksamen.
- For prosjekteksamen/hjemmeeksamen gis fri inntil 3 dager. For deltidsansatte regnes fridager med. Det er en forutsetning at vedkommende ville hatt ordinært arbeid de 2 dagene umiddelbart før eksamen, og at faget har betydning for virksomheten\kommunen.

5.7 Opplæring av tillitsvalgte

Det vises til Hovedavtalen del B § 3-6.

5.8 Plikttjeneste (bindingstid) – refusjon

- Plikttjeneste er den tid en arbeidstaker pålegges å gjøre tjeneste i kommunen etter endt utdanning, og er bare aktuell i de tilfeller kommunen yter økonomisk støtte (lønn, stipend, kursavgift, oppholdsutgifter). Plikttjeneste skal normalt påbegynnes straks utdanning er avsluttet.
- Plikttjeneste avtales dersom lønn og annen økonomisk støtte sammenlagt tilsvarer minst 3 månedslønner. Plikttjenesten settes til det dobbelte av permisjonstidens lengde og maksimum 2 år. Plikttjeneste under 6 måneder kreves ikke.
- Ved overgang til lavere stillingsbrøk enn det er betalt lønn/stipend for, omregnes gjenstående pliktjeneste forholdsmessig.
- Slutter arbeidstakeren før pliktjenesten er utført, skal en forholdsmessig del av den økonomiske støtte tilbakebetales.
- Avtale om pliktjeneste skal være skriftlig og undertegnes før permisjon påbegynnes.

6 Tillitsverv/ombud/lokale tillitsvalgte

6.1 Generelt

- Med tillitsvalgte menes arbeidstaker ansatt i kommunen og som er valgt/utpekt av medlemmer i sin organisasjon til å ivareta de oppgaver som framgår av Hovedavtalens bestemmelser, jfr. Hovedavtalens del B §§ 3-4, 3-5 og 3-6.
- Som hovedtillitsvalgt menes tillitsvalgt som er valgt/utpekt av sin organisasjon for å koordinere og bistå de tillitsvalgte i deres arbeid overfor kommunen.
- Som utvalg av tillitsvalgte menes et utvalg valgt av og blant de tillitsvalgte.
- Valg nevnt ovenfor skal meddeles skriftlig til rådmannen.

Søknad om permisjon for utføring av tillitsverv skal inneholde opplysninger om hva slags oppdrag eller verv det gjelder, varigheten av dette, hvilken godtgjørelse som tilstås for utføring av oppdraget eller vervet og evt. opplysninger som antas å ha betydning for vurderingen av søknaden.

Søknader om permisjon som behandles etter dette kapittel innvilges i henhold til gjeldende hovedavtale.

Hvis det ikke skaper for store problemer for arbeidsgiveren, kan det gis permisjon uten lønn i ordinær arbeidstid for andre medlemmer i arbeidstakerorganisasjonen for å delta på organisasjonens kurs.

6.2 Offentlig tillitsverv/ombud (folkevalgte, domsmenn, rettsvitne o.l.)

Arbeidstaker har rett til permisjon uten lønn fra arbeid i det omfang det er nødvendig for å oppfylle lovbestemt møteplikt i offentlige organer (ikke forarbeid/-møter eller annen aktivitet – kun lovbestemt møteplikt og reisetid). Hovedtariffavtalen § 14.1, arbeidsmiljøloven § 12-13, kommuneloven § 8-1

I tillegg til lov- og avtaleverk gjelder:

Normalt skal oppdragsgiver betale kompensasjon for tapt arbeidsfortjeneste og arbeidstaker innvilges permisjon uten lønn.

For ansatte som har tillitsverv i Stor-Elvdal kommune gis det som hovedregel lønnet permisjon ettersom den ansatte uansett ville ha mottatt tilsvarende godtgjørelse for tapt arbeidsfortjeneste. Ansatte som har verv i Stor-Elvdal kommune leverer en kvartalsvis oversikt til nærmeste leder som sørger for at utgiftene belastes politisk virksomhet i regnskapet.

6.3 Offentlige verv på heltid/deltid

Arbeidstaker har rett til permisjon uten lønn i inntil 4 år av gangen (1 valgperiode), for å overta offentlige verv på heltid/deltid.

I tillegg til lov- og avtaleverk gjelder:

Ordningen gjelder både på kommune-, fylkeskommune- og stortingsnivå.

Ny påfølgende permisjon vil normalt innvilges. Hovedtariffavtalen § 14-1, kommuneloven § 8-2.

6.4 Tillitsverv i arbeidstakerorganisasjoner

Permisjon med lønn innvilges inntil 12 arbeidsdager årlig for valgte, faste medlemmer som skal møte i en arbeidstakerorganisasjons styrende (vedtektsfestede) organer på sentralt eller regionalt nivå eller landsmøte. HA del B § 3-5 c.

6.5 Faste tillitsverv i arbeidstakerorganisasjoner

Arbeidstaker har rett til permisjon uten lønn for å overta tillitsverv på heltid/deltid i den arbeidstakerorganisasjon/forhandlingssammenslutning vedkommende er medlem av. Hovedavtalen del B § 3-5 d.

6.6 Helt/delvis frikjøp av tillitsvalgt lokalt

Frikjøpt tillitsvalgt har rett til permisjon fra sin opprinnelige stilling så lenge frikjøpet varer. Frikjøpt tillitsvalgt i mindre enn 20 % avlønnes som i sin opprinnelige stilling. Frikjøpt tillitsvalgt 20-100% avlønnes etter reglene i Hovedtariffavtalens kap. 3, pkt. 3.5.

Frikjøpte tillitsvalgte ventes som utgangspunkt å kunne utføre sine oppgaver etter Hovedavtalen innenfor rammen av frikjøpet. Hovedavtalen del B § 3-3 I, Hovedtariffavtalen kap. 3, pkt. 3.5.

6.7 Permisjon for tillitsvalgte

Tillitsvalgte har rett til tjenestefri for å utføre sine oppgaver. Under utøvelsen av sin virksomhet som tillitsvalgt og under forhandlinger og drøftinger med arbeidsgiver, beholder den tillitsvalgte sin lønn.

For opplæring i Hovedavtalen og Hovedtariffavtalen innvilges permisjon med lønn.

For annen tillitsvalgtopplæring som har betydning for funksjonen som tillitsvalgt lokalt, innvilges lønnet permisjon til hovedtillitsvalgt og delvis lønn til øvrige tillitsvalgte.

Detaljert program for opplæring må fremvises.

Hovedavtalens del B §§ 3-4, 3-5, 3-6.

7 Velferdspermisjon

7.1 Generell del

Velferdspermisjoner er ment å dekke en del forhold hvor arbeidstakerne har behov for fri i arbeidstiden.

- Reglene om antall permisjonsdager med lønn er knyttet til arbeidstakere som arbeider hel stilling. For arbeidstakere som arbeider i deltidsstilling innvilges permisjon med lønn i forhold til deltidsstillingens størrelse. For arbeidstakere i deltidsstillinger gjelder bestemmelsene om permisjon uten lønn på lik linje med heltidsansatte.
- Velferdspermisjoner gis ikke i oppsigelsestiden for punktene 7.4, 7.4.1 og 7.4.3.
- Velferdspermisjon med lønn kan til sammen innvilges for maksimalt 12 arbeidsdager eller inntil 24 arbeidsdager med halv lønn i løpet av et kalenderår.
- Andre velferdspermisjoner utover 12-dagers grensen innvilges uten lønn.

7.2 Velferdspermisjon med lønn

7.2.1 Eget legebesøk mv.

- Undersøkelse og behandling hos lege, tannlege, fysioterapeut, kiropraktor, akupunktør, jordmor, spesialist og lignende skal så vidt mulig legges til fritiden. Dersom det ikke er mulig å legge slike besøk til fritid skal vaktbytte forsøkes.
- Dersom det heller ikke er mulig å foreta vaktbytte, kan slike besøk innvilges permisjon med lønn i det aktuelle tidsrommet. Innkallingen skal legges ved permisjonssøknaden.

7.2.2 Følge av barn under 12 år til div. behandling

- Følge av barn under 12 år til lege, tannlege, div. fysikalsk behandling, spesialist, helsestasjon m.m. og som ikke kan utføres utenom arbeidstid, jf. pkt. 3.4.1. For barn over 12 år og voksne, se folketrygdlovens kap. 5 for ledsagergodtgjørelse.

7.2.3 Alvorlig og akutt sykdom

- Ved alvorlig og akutt sykdom i nærmeste familie eller andre som står arbeidstakeren nær, gis fri uten trekk i lønn inntil 5 dager inkl. reisedager pr. kalenderår.
- Det kan gis permisjon uten lønn for følge av ektefelle/samboer/foreldre/søsken/barn over 12 år eller besteforeldre til planlagte kontroller, legebehandling eller planlagt sykehusopphold. Se folketrygdlovens kap.5 for ledsagergodtgjørelse.

7.2.4 Rett til omsorg ved pleie av nære pårørende

Arbeidstaker som pleier nære pårørende i hjemmet i livets slutfase har rett til permisjon uten lønn i 60 dager for pleie av den enkelte pårørende. Se arbeidsmiljølovens § 12-10. Etter folketrygdloven kan det ytes pleiepenger til dette formål.

7.2.5 Dødsfall i nær familie

- Permisjon med regulativlønn tilstås ved dødsfall i nærmeste familie.
- Foruten permisjon på dødsdagen og begravelsesdagen kan det gis 1 dag permisjon med regulativlønn i tillegg for de som er engasjert med praktiske gjøremål i forbindelse med dødsfallet. Det kan gis permisjon inntil 2 dager med lønn for nødvendig reisetid mellom bosted og begravelsessted.
- Det kan gis permisjon uten lønn ved dødsfall for andre som har stått arbeidstakeren nær.

7.3 Tilvenning i barnehage/skole/SFO

- Permisjon kan innvilges under forutsetning av at det er nødvendig av hensyn til barnet å være tilstede, og at den andre forelderen ikke har mulighet å være tilstede.
- Permisjon gis bare for nødvendig tid, det kan være deler av en arbeidsdag. For tilvenning til barnehage kan permisjon under disse forutsetningene gis inntil 3 dager.
- For førstegangs oppstart på skole/SFO kan permisjon tilsvarende gis inntil 1 dag.

7.3.1 Permisjon ved bryllup, partnerskap, konfirmasjon, barnedåp og navnefest

- Eget bryllup, inngåelse av partnerskap eller barnedåp/navnefest legges til fritid eller frihelg. Bytte av vakt foretas dersom dette ikke er mulig. For nattevakter kan det innvilges permisjon natten til seremonidagen og påfølgende natt. Slik permisjon gis med lønn.
- For konfirmasjon eller navnefest av egne barn og barnebarn kan permisjon innvilges seremonidagen. Slik permisjon gis med lønn.

7.3.2 Permisjon ved flytting

- I forbindelse med flytting til kommunen for å tre inn i tjeneste i Stor-Elvdal kommune kan det gis permisjon med lønn i 1 dag.

7.3.3 Religiøse/nasjonale høytidsdager utenom norsk kalender

- Arbeidstaker som ikke tilhører den norske kirke kan kreve to fridager på egen religions høytidsdager. Dagene skal likevel innarbeides slik arbeidsgiver bestemmer. Fridagene skal avtales så tidlig som mulig hvert år, og minimum med 14 dagers varsel.

7.3.4 Utøvere i kultur- og idrettsarrangementer

- For utøvere i internasjonale kultur- og idrettsarrangementer, landskamper og lignende gis fri uten trekk i lønn i inntil 5 dager pr. kalenderår. For nasjonale kulturarrangementer og finaler i norgesmesterskap gis permisjon med lønn i inntil 2 dager.
- Permisjonsretten gjelder for medlemmer av idrettsgren eller forbund tilsluttet Norges Idrettsforbund.
- Det er en forutsetning at arbeidstakeren har blitt tatt ut, og ikke selv meldt seg på som utøver i arrangementet.

7.3.5 Andre velferdspermisjoner med lønn

Rådmannen kan etter egen vurdering, og innen 12-dagers grensen pr år, innvilge velferdspermisjon (fri uten trekk i lønn).

7.4 Velferdspermisjon uten lønn

Det gis følgende velferdspermisjon uten lønn:

7.4.1 Når arbeidstaker mottar pleiepenger eller opplæringspenger fra NAV

Velferdspermisjon uten lønn innvilges i den perioden arbeidstaker mottar pleiepenger eller opplæringspenger fra NAV jf. arbeidsmiljølovens § 12-9 (5).

7.4.2 Velferdspermisjon uten lønn

Velferdspermisjon uten lønn kan innvilges for et tidsrom på inntil 12 måneder om gangen dersom særlige velferdsgrunner foreligger.

8 Redusert arbeidstid

Arbeidstaker 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. Jf. arbeidsmiljøloven § 10-2.

9 Andre permisjonsbestemmelser

9.1 Generelt

Ved vurdering av søknader og tidspunkt for permisjoner, skal det tas hensyn til virksomhetens og organisasjonens behov for å sikre tjenesteytingen.

9.2 Permisjon ved overgang til ny stilling

Det kan gis permisjon uten lønn i inntil 12 mnd. ved overgang til annen stilling når det kan skaffes kvalifisert vikar eller det på annen måte kan innpasses i utførelsen av tjenesten.

- Ved overgang til annen stilling utenfor organisasjonen Stor-Elvdal kommune gis som hovedregel ikke permisjon.
- Det kan likevel innvilges permisjon der hvor arbeidstakeren tiltrer stilling som gir vedkommende en faglig og personlig utvikling som er til nytte for kommunen.

- Det er en forutsetning at arbeidstakeren skal gjeninntre i sin stilling etter endt permisjon. Permisjon bør gis for 1 år om gangen og for inntil 2 år totalt.

9.3 Permisjon når det foreligger særlige velferdsgrunner

Det kan innvilges permisjon uten lønn i inntil 1 år hvis det foreligger tungtveiende velferdsgrunner eller andre særlige forhold.

9.4 Deltakelse i internasjonalt arbeid

- Det kan innvilges permisjon uten lønn i inntil 2 år for arbeidstaker som skal arbeide i norske hjelpetiltak knyttet til internasjonalt arbeid. Gjelder også internasjonal militærtjeneste i FN-regi.
- Permisjon utover 2 år kan innvilges dersom spesielle forhold tilsier det. Retten til permisjon etter pkt. 9.2 gjelder også når ektefelle skal arbeide i norske hjelpetiltak knyttet til internasjonalt arbeid eller delta i internasjonal militær tjeneste i FN-regi.

9.5 Deltakelse i hjelpekorps

- Arbeidstakere som er knyttet til hjelpekorps innvilges permisjon med lønn i forbindelse med utrykning til hjelp for nødstilte (bl.a. leteaksjoner).
- Dersom det ikke er tid til å søke om permisjon på forhånd skal melding om slikt fravær gis så snart som mulig.

9.6 Permisjon uten begrunnelse etter 5 års ansettelse

Etter 5 års ansettelse i Stor-Elvdal kommune kan en arbeidstaker innvilges inntil ett års permisjon uten lønn. Forutsetningen for slik permisjon er at permisjonen ikke skaper vesentlig ulempe for virksomheten og at søknad leveres i rimelig tid.

Etter slik permisjon må arbeidstaker ha nye 5 års sammenhengende tjeneste før ny permisjon etter dette punktet kan innvilges.

10 Ikrafttredelse

Dette reglementet er sist endret av kommunestyret 16.06.2021 sak nr. 2021/41 og trer i kraft fra denne dato.
