

PERMISJONSREGLEMENT



DEANU GIELDA - TANA KOMMUNE

VEDTATT I KOMMUNESTYRET 04. april 2019
med virkning fra 10. oktober 2019

Innledning.....	3
§ 1 Omfang.....	3
§ 2 Lønnsansiennitet.....	4
§ 3 Feriepenger.....	4
§ 4 Pensjonsmedlemskap	4
§ 5 Avgjørelsesmyndighet, fortolkning og ankeadgang.....	5
§ 6 Velferdspermisjoner	5
§ 7 Permisjon for utføring av tillitsverv/ombud.....	7
§ 8 Utdanningspermisjon	8
§ 9 Diverse permisjonsbestemmelser	9

Innledning

Deanu gieldda - Tana kommunes permisjonsreglement er utarbeidet i hht. lover og avtaler samt følgende målsetting:

I forståelse og samarbeid med arbeidstakerne og arbeidstakernes organisasjoner søker Tana kommune å legge forholdene til rette for et godt arbeidsmiljø i en best mulig effektiv og rasjonell organisasjon.

Det er viktig med forutsigbarhet for både medarbeidere og ledere om hvilke tilfeller som kan gi grunnlag for permisjon.

Permisjonsrettighetene kan være lovfestet eller avtalefestet.

Et permisjonsreglement vil være et hensiktsmessig verktøy som ikke bør formuleres for rigid fordi det ikke er mulig på forhånd å reglementsfeste alle mulige tilfeller. Reglementet må derfor også gi hjemmel for skjønnsmessige vurderinger.

§ 1 Omfang

- a) Reglementet gjelder alle kommunale arbeidstakere i et fast forpliktende arbeidsforhold jfr. HTA § 1.
- b) Deltidsansatte innvilges permisjon forholdsmessig etter stillingens størrelse. Deltidsansatte som har hele fridager, gis vanligvis ikke permisjon dersom formålet det søkes permisjon for kan avvikles i friperioden.
- c) Ansatte i kommunen skal sende enhver søknad om permisjon på fastsatt skjema, tjenestevei, dvs. til nærmeste overordne for avgjørelse.
- d) Reglene om antall permisjonsdager med lønn gjelder arbeidstakere i full stilling. Arbeidstakere i deltidsstilling innvilges ulønnet permisjon på samme måte som arbeidstakere i full stilling, men permisjon med lønn innvilges i forhold til deltidsstillingens størrelse. Eksempel: En arbeidstaker i halv stilling vil kunne få innvilget lønnet velferdspermisjon i inntil 6 arbeidsdager pr. år.
- e) Reglementet gjelder også for arbeidstakere som har tidsbegrenset tilsetting og som omfattes av Hovedtariffavtalen § 1. Kvote for lønnet permisjon fastsettes i forhold til tilsettingstidens lengde.
- f) Innstillende og avgjørende myndighet skal ta hensyn til den budsjettmessige ramme og personellmessige begrensninger. Dette gjelder særlig når permisjon gis etter skjønn: "kan gis med lønn".
- g) Det presiseres at ingen har krav på permisjon med mindre dette er hjemlet i lov eller tariffavtale.

§ 2 Lønnsansiennitet

Med stillingens lønn menes regulativlønn inklusive pensjonsgivende faste tillegg, if. T-tabell, men uten variable tillegg for ubekvem arbeidstid, overtid med videre.

Følgende permisjoner medregnes i opptjening av lønnsansiennitet:

- All lønnet permisjon
- All ulønnet permisjon av inntil 3 mnd. varighet
- All attføring i inntil 1 år
- Sykepermisjon og svangerskapspermisjon i inntil 1 år
- Permisjon i forbindelse med adopsjon i inntil 1 år
- Permisjon for å utøve lovbestemt verneplikt
- Ulønnet utdanningspermisjon i inntil 1 år
- Permisjon for å utføre offentlig ombud og verv i arbeidstakerorganisasjoner

Ved søknad om permisjon med lønn plikter søker å gi opplysninger om eventuell økonomisk støtte fra annet hold. Det skal som hovedregel gjøres fradrag for slik støtte i de ytelser kommunen gir i forbindelse med permisjonen.

§ 3 Feriepenger

- a) For syke- og fødselspermisjon samt pliktig militærtjeneste, sivil plikttjeneste eller pliktig tjeneste i sivilforsvaret vises til ferieloven § 10, jf. folketrygdlovens bestemmelser.
- b) Ulønnet permisjon gir normalt ikke opptjening av feriepenger. Ferieloven § 10 nr. 5 gir arbeidstakere som avtjener plikttjeneste krav på å få regnet feriepenger av lønn tilsvarende 3 måneder pr. opptjeningsår dersom vedkommende har tjenestegjort i minst 3 måneder før plikttjenesten avvikles.

§ 4 Pensjonsmedlemskap

- a) Arbeidstaker som er innvilget permisjon med lønn opprettholder sitt pensjonsmedlemskap.
- b) Arbeidstaker som innvilges permisjon uten lønn for lengre tidsrom enn 1 måned, meldes ut av pensjonsordningen, dersom ikke annet er avtalt.
- c) Arbeidstakeren tilbys samtidig frivillig medlemskap, etter de regler som gjelder i de respektive pensjonsordninger

§ 5 Avgjørelsesmyndighet, fortolkning og ankeadgang

- a) Rådmannen er delegert myndighet til avgjørelse av all permisjon, og har også myndighet til å delegere avgjørelsesmyndighet. Avslag på permisjonssøknader skal begrunnes.
- b) Administrative avgjørelser for permisjoner med varighet lengre enn 3 dager kan ankes til rådmannen. Rådmannens avgjørelse er endelig.
- c) Permisjonsbestemmelsene gjelder så lenge de ikke kommer i strid med gjeldende tariffavtaler, lov eller forskrift gitt i medhold av lov.
- d) Endringer i permisjonsreglementet vedtas av kommunestyret.

§ 6 Velferdspermisjoner

Innledning

Når en arbeidstaker får behov for velferdspermisjon skal en slik søknad vurderes positivt. Med dette menes at arbeidsgiver skal forsøke å imøtekomme behovet, herunder skaffe nødvendig vikar.

Denne bestemmelsen bygger på troen om at ingen arbeidstaker vil be om velferdspermisjon uten at det er nødvendig.

- a) Bestemmelsene om velferdspermisjoner kommer i tillegg til bestemmelser som er gitt i Arbeidsmiljøloven kap. 12, Hovedtariffavtalen § 8, IA-avtalen og Folketrygdloven om permisjon ved sykdom, svangerskap, nedkomst, adopsjon, amming, omsorg for barn under 12 år mv.
- b) Velferdspermisjon med lønn etter dette reglement kan maksimalt innvilges for 12 dager i løpet av kalenderåret.
- c) Fri utover 12 dager, eller utover det dagantall som er maksimum for de forskjellige permisjonsgrunner, må i tilfelle innvilges som ulønnet permisjon.

§ 6.1 Alvorlig sykdom

- a) Ved alvorlig sykdom i nærmeste familie (ektefelle, samboer, foreldre, besteforeldre, søsken, svigerforeldre, barn eller andre som står arbeidstakeren nær): inntil 5 dager inklusiv reisetid. Det er en forutsetning at permisjon er nødvendig for å gi den syke omsorg.
- b) Rett til permisjon ved barn og barnepassers sykdom i henhold til Arbeidsmiljøloven §12-9 og Hovedtariffavtalen kap.1, pkt. 8.4.
- c) For pleie en nærstående i hjemmet i livets slutfase i inntil 5 dager.

§ 6.2 Ved dødsfall

Ved dødsfall i nærmeste familie eller andre som har stått arbeidstaker nær (se def. §6.1 – ved alvorlig sykdom) kan det gis inntil 3 dagers lønnet permisjon inklusiv reisetid. Ved deltakelse i begravelser seremonier/gravlund, avtales dette med nærmeste overordne.

§ 6.3 Barn i barnehage /SFO/ skole

- a) Det kan innvilges permisjon med regulativ lønn i inntil 3 dager pr. år når arbeidstaker må være tilstede hos barnet de første dagene i barnehage/registrert dagmamma.
- b) Det forutsettes at slik tilstedeværelse er nødvendig, og at begge foreldre er i arbeid.
- c) For tilvenning av barn i skolens første klasse og skolefritidsordning kan det gis permisjon med regulativ lønn 1 dag. Hvis det er behov for en hel dag fri, skal det fremlegges skriftlig søknad. Hvis behovet kun er 2-3 timer, er det tilstrekkelig med muntlig avtale med nærmeste overordnede.

§ 6.4 Idrettsarrangement

Hovedreglen er at deltakelse på idrettsarrangementer skal tas som ferie eller avspasering.

Unntak: Deltakere og ledere i NM hvor det gis inntil to dager med lønn
Deltakelse i VM, EM og lignende gir rett til inntil fem dager med lønn

Ordninger praktiseres også for mindreårige utøvers ledere. Det forutsettes at vedkommende deltar fra en idrettsgren eller et forbund som er tilsluttet Norges idrettsforbund eller Samisk idrettsforbund og det frivillige skyttervesen.

§ 6.5 Høytidsdager

For feiring av religiøse og nasjonale høytidsdager som ikke er offisielle etter norsk kalender: inntil 2 dager ulønnet permisjon.

§ 6.6 Flytting

Dersom kommunalt vedtak gjør det nødvendig med skifte av arbeidssted, og flytte av bosted dermed er ønskelig for arbeidstaker - Inntil 1 dag lønnet permisjon.

§ 6.7 Eget bryllup

For eget bryllup gis permisjon med lønn 1-en arbeidsdag i tilknytning til bryllupet.

§ 6.8 Dåp eller konfirmasjon

For dåp eller konfirmasjon av egne barn gis det 1-en dag permisjon med lønn, kun på selve dagen.

§ 6.9 Andre velferdspermisjoner

- a) Undersøkelse og behandling hos lege, tannlege, fysioterapeut og andre private gjøremål må så vidt mulig legges til fritiden.
- b) Fysisk aktivitet: Virksomhetsleder kan innvilge permisjon i inntil 2 timer pr. uke til ansatte med 100 % stilling som ønsker å trene i arbeidstiden. Permisjon må til enhver tid tilpasses virksomhetens behov og det skal tas hensyn at det ikke utløses vikarbehov. Deltidsansatte kan legge treningen på fridagene sine.

§ 7 Permisjon for utføring av tillitsverv/ombud

§ 7.1 Verv og ombud

Definisjon: Med offentlig tillitsverv forstås ombud opprettet ved lov, herunder domsmenn, skjønsmenn og rettsvitne. Tillitsvalgt er en arbeidstaker som er valgt/utpekt av medlemmer i sin organisasjon til å ivareta oppgaver i henhold til Hovedavtalen.

I Hovedtariffavtalen kap.1 § 14 heter det: ”arbeidstaker som er pålagt å utføre kommunale eller andre offentlige verv, gis permisjon og kan etter søknad få beholde sin lønn.

Arbeidstaker plikter på forhånd å gjøre henvendelse til nærmeste overordnede om permisjon”.

§ 7.2 Nominasjonsmøter

- a) Gjelder politisk arbeid – nominasjonsmøter
- b) Arbeidstaker som blir valgt som utsending til nominasjonsmøter ved stortingsvalg, sametingsvalg, fylkestingsvalg eller kommunevalg innvilges permisjon med lønn.

§ 7.3 Arbeidstakerorganisasjoner

- a) Gjelder tillitsverv/stilling i arbeidstakerorganisasjoner.
- b) Arbeidstaker som velges/tilsettes til fastlønnet tillitsverv i organisasjonens sentrale eller distrikts-/fylkesorganer, eller tilsettes som funksjonær i sin organisasjon, innvilges permisjon uten lønn i inntil 4 år.
- c) Vedrørende heltids tillitsverv i arbeidstakerorganisasjoner vises til Hovedavtalen.

Rett til permisjon i forbindelse med ordinære ulønnede tillitsverv i arbeidstakerorganisasjonene er regulert i Hovedavtalen.

Imidlertid regulerer permisjonsreglementet fremdeles det forhold at arbeidstaker som velges til fastlønnet tillitsvalgt eller tilsettes som funksjonær i sin organisasjon innvilges permisjon i inntil 4 år.

§ 7.4 Andre tillitsverv

- a) 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.
- b) Kommunen kan etter en konkret vurdering innvilge permisjon for utførelse av andre tillitsverv.
- c) Kommunen kan etter vurdering innvilge permisjon med og uten lønn for å utøve andre tillitsverv. Dette kan være deltaking i humanitære, religiøse eller andre organisasjoner. Det understrekes at også kurs kan gi rett til permisjon etter dette punktet, forutsatt at kurset har betydning for arbeidstakerens arbeid med å fremme funksjonshemmedes interesser.

§ 8 Utdanningspermisjon

Det vises til Arbeidsmiljølovens kap.12 § 12-11 og HTA § 14

§ 8.1 Eksamen

- a) Se Hovedavtalen del B § 7-4.
- b) I forbindelse med avleggelse av eksamen gis permisjon med lønn for eksamensdagen(e) samt 2 lesedager for hver eksamen. Ved eksamensformer som varer 3 sammenhengende dager eller mer, skal det drøftes en ytterligere tilrettelegging. Det er en forutsetning at vedkommende ville hatt ordinært arbeid de to dagene umiddelbart før eksamen, og at faget har betydning for kommunen, ifr HTA § 14.4
- c) Lønn under slik permisjon skal gis selv om utdanningen/eksamen ikke er direkte til nytte for stillingen/arbeidet vedkommende arbeidstaker har, eller kommunen i alminnelighet.

§ 8.2 Plikttjeneste – refusjon

Plikttjeneste betyr at arbeidsgiver kan binde arbeidstaker en viss tid etter endt utdanning. Plikttjenesten skal normalt påbegynnes straks utdanningen er avsluttet. Plikttjenesten omfatter bare arbeidsstaker som under utdanning er tilstått lønn som tilsvarer minst 3 måneders lønn. Plikttjenesten settes til det dobbelte av permisjonstiden når full lønn er innvilget og lik permisjonstiden når halv lønn er innvilget. Ved annen lønnsfastsettelse eller stillingsandel forutsettes at en forholdsmessig del av lønn under utdanning betales tilbake. Dersom en

arbeidstaker som er tilstått utdanningspermisjon med lønn avbryter utdanningen skal vedkommende arbeidstaker enten tilbakebetale lønnen eller pålegges plikttjeneste som nevnt foran. Rådmannen kan helt eller delvis frafalle krav om plikttjeneste og refusjon dersom forhold som vedkommende arbeidstaker ikke rår over selv, gjør at plikttjeneste ikke kan utføres innen rimelig tid.

Det samme gjelder dersom vesentlige velferdshensyn tilsier at krav om plikttjeneste bør frafalles. Krav om plikttjeneste og refusjon skal uttrykkes klart i den melding som arbeidstaker får av arbeidsgiver vedr. utdanningspermisjonen.

§ 9 Diverse permisjonsbestemmelser

§ 9.1 Overgang til ny stilling

Når tjenesten tillater det og det er ønskelig å opparbeide seg kompetanse/erfaring innenfor felter av betydning for kommunen, kan permisjon gis inntil 2 år for å ha engasjement i annen stilling. Det forutsettes at arbeidstaker har minst 2 års sammenhengende tjeneste i kommunen. Permisjon kan også gis dersom det foreligger tungtveiende sosiale årsaker.

§ 9.2 Spesielle oppdrag og engasjementer

- a) Det kan innvilges permisjon inntil 2 år for arbeidstaker som tjenestegjør som dommerfullmektig.
- b) Rådmannen eller den han bemyndiger kan innvilge permisjon utover dette reglement etter særskilt vurdering og i samsvar med personalpolitiske retningslinjer.

§ 9.3 Deltakelse i hjelpekorps

- a) Arbeidstaker som er knyttet til hjelpekorps, innvilges permisjon med lønn i forbindelse med utrykning til hjelp for nødstilte, innenfor kommunens grenser.
- b) Det kan gis permisjon uten lønn i inntil 2 år for ansatt som skal arbeide i norske hjelpetiltak i utviklingsland, eller følger ektefelle/samboer på slikt oppdrag.

§ 9.4 Fravær p.g.a uvær

Ansatt som er forhindret fra å møte på arbeidsstedet til rett tid på grunn av uvær og fordi offentlig vei er stengt, kan få fraværet godkjent som permisjon med lønn.

Straks værforholdene bedrer seg, og veien er åpnet, plikter den ansatte å møte på arbeidsplassen.

§ 10 Permisjoner hjemlet i arbeidsmiljøloven og hovedavtalen

§ 10.1 Opplæring

Hovedavtalen del B § 3-6 og del C § 6 omhandler ulike opplæringskategorier.

§ 10.2 Permisjonsregler for tillitsvalgte

Hovedtariffavtalen Del B § 3-5: Ved deltakelse i lokale og sentrale forhandlinger innvilges permisjon med lønn.

Det innvilges permisjon med lønn i inntil 12 arbeidsdager pr. år for valgte, faste medlemmer som skal møte i en arbeidstakerorganisasjons:

-styrende (vedtektsfestede) sentrale organer -styrende (vedtektsfestede) distrikts-/fylkesorganer
-øverste (vedtektsfestede) organ på distrikts/fylkesplan -og dessuten til valgte medlemmer og delegater for å møte i den enkelte arbeidstakerorganisasjons høyeste organ (landsmøter o.l.)

Permisjonsretten gjelder for møter i organet og ikke for annet arbeid i organisasjonen.