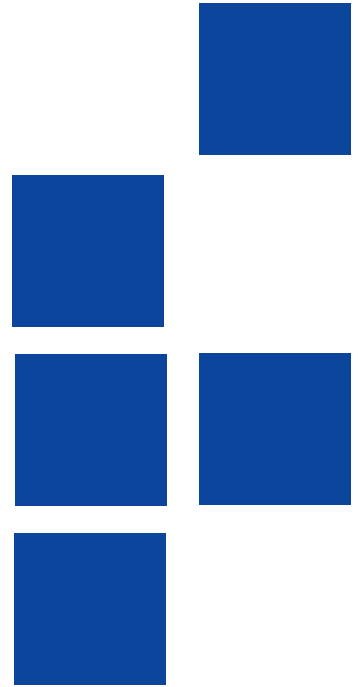


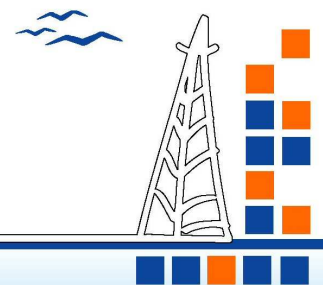


Vadsø kommune



Permisjonsreglement for ansatte i Vadsø kommune

Vedtatt av
Administrasjonsutvalget
22.09.2009



1. OMFANG – LØNNSANSIENNITET – FERIEPENGER – PENSJONSMEDLEMSSKAP

1.1. Omfang

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

Kommentar:

Reglene om antall permisjonsdager med lønn gjelder arbeidstakere som arbeider 5 eller 6 dagers uke. Arbeidstakere i deltidstilling innvilges ulønnet permisjon på samme måte som arbeidstakere i full stilling, men permisjon med lønn innvilges i forhold til deltidstillingens størrelse. Eksempel: En arbeidstaker i halv stilling vil kunne få innvilget lønnet velferdspermisjon i inntil 5 arbeidsdager pr. år.

Reglementet gjelder også for arbeidstakere som har tidsbegrenset tilsetning og som omfattes av Hovedtariffavtalen § 1. Kvote for lønnet permisjon fastsettes i forhold til tilsetningstidens lengde.

1.2. Lønnsbegrepet

Med lønn menes stillingens faste årslønn, samt alle faste tillegg som arbeidstakeren ville hatt om vedkommende var i arbeid.

Ved permisjon med lønn er arbeidstakeren pliktig til å gi opplysninger om eventuelle ytelser fra andre instanser. Slike ytelser skal som hovedregel enten innbetales til kommunen, eller medføre reduksjon i lønnen tilsvarende ytelsens størrelse.

1.3. Lønnsansiennitet

Permisjon med hel eller delvis lønn avbryter ikke opptjening av lønnsansiennitet. Det samme gjelder sykepermisjon inntil 1 år og fødsels-/adopsjonspermisjon inntil 2 år og tvungen vernepliktstjeneste. Ulønnet permisjon for å utføre offentlige ombud og ombud i arbeidstakerorganisasjoner medregnes i lønnsansienniteten.

Ulønnet utdanningspermisjon medregnes med inntil 1 år når utdanningen har betydning for vedkommendes arbeid i kommunen.

Kommentar:

Hovedregelen er at lønnet permisjon ikke avbryter opptjening av lønnsansiennitet, men at opptjeningen avbrytes ved ulønnete permisjoner.

Det er enkelte unntak fra hovedregelen. Fødselspermisjon inntil 2 år, permisjon for å utføre offentlige ombud, ombud i arbeidstakerorganisasjoner og utdanningspermisjon i inntil 1 år når utdanningen har betydning for vedkommendes arbeid i kommunen, avbryter ikke opptjening av lønnsansienniteten selv om permisjonene er ulønnet.

1.4. Feriepenger

Permisjon med lønn medregnes i feriepengegrunnlaget.

Ulønnet permisjon gir normalt ikke opptjening av feriepenger.

Kommentar:

Ulønnet permisjon gir normalt ikke opptjening av feriepenger. Ferieloven §10 nr. 5 gir arbeidstakere som avtjener pliktjeneste krav på å få regnet feriepenger av lønn tilsvarende 3 måneder per opptjeningsår dersom vedkommende har tjenestegjort i minst 3 måneder før pliktjenesten avvikles.

1.5. Pensjonsmedlemskap

Arbeidstaker som er innvilget permisjon med lønn opprettholder sitt pensjonsmedlemskap.

Arbeidstaker som innvilges permisjon uten lønn for lengre tidsrom enn 1 måned, meldes ut av pensjonsordningen. Arbeidstakeren tilbys samtidig frivillig medlemskap etter de regler som gjelder i de respektive pensjonsordninger.

Kommentar:

Lønnet permisjon uavhengig av lønnens størrelse og ulønnet permisjon i inntil 1 måned avbryter ikke pensjonsmedlemskapet. I samsvar med pensjonsselskapenes vedtekter skal arbeidstakere som får innvilget ulønnet permisjon av lengre varighet enn 1 måned, meldes ut av pensjonsordningen.

2. VELFERDSPERMISJONER

Det understrekes at reglementets bestemmelser om velferdspermisjoner kommer i tillegg til bestemmelser som er gitt i Arbeidsmiljøloven kap. 12 og Hovedtariffavtalens § 8 om permisjon ved sykdom, svangerskap, nedkomst, adopsjon, amming, omsorg for barn under 12 år m.v.

Velferdspermisjon med lønn kan, innenfor et kalenderår, innvilges for inntil 12 arbeidsdager eller inntil 24 arbeidsdager med halvlønn når viktige velferdsgrunner foreligger. Fri utover dette eller utover det dagantall som er maksimum for de forskjellige permisjonsgrunner, må i tilfelle innvilges som ulønnet permisjon.

2.1. VELFERDSPERMISJON MED LØNN

2.1.1. Alvorlig sykdom:

Ved alvorlig sykdom i arbeidstakerens nærmeste familie eller andre som står arbeidstakeren nær: Inntil 5 dager.

Rett til permisjon ved barns og barnepassers sykdom i henhold til Arbeidsmiljølovens § 12-9 og Hovedtariffavtalens kap. 1 § 8 pkt 8.6. gjelder i tillegg til ovennevnte bestemmelse.

Kommentar:

Ved alvorlig sykdom i nærmeste familie eller andre som står arbeidstakeren nær kan det gis permisjon med lønn inntil 5 dager pr. år. Ved mindre alvorlige sykdomstilfeller kan arbeidstakeren gis anledning til å innarbeide nødvendig fri på et senere tidspunkt. Det samme gjelder for utvidet permisjon.

Arbeidsmiljølovens § 12-10 gir ellers rett til permisjon i inntil 20 dager for pleie av nære pårørende i hjemmet i livets slutfase. Retten til lønn under slik permisjon er regulert i folketryglovens § 9-12.

2.1.2. Ved dødsfall:

Ved dødsfall i arbeidstakerens nærmeste familie og andre som har stått arbeidstakeren nær: Inntil 3 dager, eventuelt med tillegg av nødvendige reisedager.

2.1.3. Reise til sykehus/spesialisthelsetjeneste:

Arbeidstakeren kan innvilges permisjon for å reise til undersøkelse/behandling ved sykehus/spesialisthelsetjeneste.

2.1.4. Tilvenning i barnehage/hos barnepasser:

Under forutsetning av at begge foreldrene er i arbeid innvilges permisjon for tilvenning i barnehage/hos barnepasser: Inntil 3 dager

2.1.5. Oppstart i grunnskolen/skolefritidsordning:

Under forutsetning av at begge foreldrene er i arbeid innvilges permisjon for oppstart i grunnskolen/skolefritidsordning: 1 dag

2.1.6. Husbygging:

Til husbygging og istandsetting av eget hus/leilighet kan det innvilges permisjon: Inntil 2 dager.

2.1.7. Idretts- og kulturarrangement:

Deltakelse i internasjonale idretts- og kulturarrangement, landskamper o.l.: Inntil 5 dager
Finale i norgesmesterskap: Inntil 2 dager. Ordningen praktiseres også for ledere.

Kommentar

Deltakelse i idrettsarrangementer skal som hovedregel trekkes fra ferien eller tilstås uten lønn. I tilfeller hvor en arbeidstaker er tatt ut til å representere landet i De olympiske leker, verdensmesterskap, europamesterskap eller landskamper, tilstås permisjon med lønn i inntil 5 dager. For deltakelse i finalen i norgesmesterskap tilstås permisjon med lønn i inntil 2 dager. Ordningen praktiseres også for ledere. For idrettsarrangement forutsettes det at vedkommende deltar i en idrettsgren eller et forbund som er tilsluttet Norges Idrettsforbund. Dersom deltakeren tilstås noen form for økonomisk kompensasjon for tapt arbeidsfortjeneste, skal dette gå til fradrag.

2.1.8. 50- og 60-årsdager:

Arbeidstaker som fyller 50 og 60 år gis permisjon på selve dagen.

2.1.9. Fysisk fostring:

Virksomhetsleder kan innvilge permisjon i inntil 1 dag pr. år til fysisk fostring for de ansatte ved virksomheten. Det forutsettes at permisjon gis for å gjennomføre felles fysisk fostring for hele eller deler av personalstaben ved virksomheten og at permisjon har til formål å fremme

sosialt og fysisk velvære. Virksomhetsleder kan innvilge permisjon inntil 1 time pr. uke til ansatte som ønsker å trene i arbeidstiden. Permisjon gis for en tidsbegrenset periode og må til enhver tid tilpasses virksomhetens behov.

2.1.10 Permisjoner av kortere varighet:

Nødvendige private gjøremål skal så vidt mulig legges til fritiden. Dersom dette ikke er gjennomførbart kan det gis permisjon for å utføre dette i arbeidstiden.

Bestemmelsen benyttes vanligvis i forbindelse med

- undersøkelse/behandling hos lege, tannlege, fysioterapeut
- foreldresamtale i barnehage/skole.

Oversikten er ikke uttømmende. Det presiseres at all korttidspermisjon skal avtales med virksomhetsleder.

2.2. VELFERDSPERMISJON UTEN LØNN

2.2.1. Overgang til ny stilling:

Det kan innvilges permisjon ved overgang til ny stilling. Ved vurdering av om det skal innvilges permisjon, skal det ses hen til om dette er av særlig kommunal interesse. Også spesielle personlige grunner for arbeidstakeren og arbeidstakerens tjenestetid i kommunen, kan tillegges vekt.

Permisjon for overgang til ny stilling bør normalt ikke overstige 1 år.

2.2.2. Permisjon etter mer enn 10 års tjeneste:

Arbeidstakere som har vært tilsatt i 10 år eller med kan innvilges inntil 1 års permisjon uten lønn til ønsket formål. I særlige tilfeller kan rådmannen innvilge permisjon etter 6 års tjeneste.

2.2.3. Høytidsdager:

For feiring av religiøse og nasjonale høytidsdager som ikke er offisielle etter norsk kalender: Inntil 2 dager uten lønn

2.2.4. Bryllup/dåp/konfirmasjon:

For eget bryllup/inngåelse av partnerskap samt dåp/konfirmasjon innvilges permisjon på selve dagen: 1 dag uten lønn

2.2.5. Ledsager til sykehus/spesialisthelsetjeneste:

Arbeidstakeren kan innvilges permisjon for å ledsage sine egne foreldre/egne barn over 12 år/ektefelle/samboer til sykehus/spesialisthelsetjeneste dersom dette er nødvendig. Ved vurderingen skal det legges vekt på hensynet til driften ved virksomheten, vikardekning m.v.

3. PERMISJON FOR UTFØRING AV TILLITSVERV/OMBUD

3.1. Offentlige tillitsverv og ombud:

Det henvises til Hovedtariffavtalens kap. 1 § 14. Med offentlige tillitsverv forstås ombud som er opprettet ved lov eller med hjemmel i lov, herunder domsmenn, skjønnsmenn og rettsvitne. Arbeidstaker innvilges permisjon med lønn i inntil 10 dager pr. år for å utføre offentlige tillitsverv. Det forutsettes at tillitsvervet ikke kan utføres utenfor arbeidstid. Arbeidstaker som velges til stortingsrepresentant, ordfører eller annet offentlig tillitsverv på heltid, innvilges permisjon uten lønn for valgperioden.

Kommentar:

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. Arbeidstakeren plikter på forhånd å gjøre henvendelse til nærmeste overordnede om permisjon.»

Med offentlige tillitsverv forstås ombud som er opprettet ved lov eller hjemmel i lov og som vedkommende arbeidstaker ikke kan nekte å ta imot med mindre det foreligger særlige fritaksgrunner. Eksempelvis kan nevnes kommunestyremedlem, komiteemedlem, rettsvitne, domsmann, lagrettsmann, skjønnsmann. Denne muligheten til lønnet permisjon gjelder også om vervet utøves i en annen kommune enn arbeidsgiverkommunen. Eksempel: En arbeidstaker som bor i og er valgt ombud i X kommune, kan få permisjon med lønn fra kommunen hvor vedkommende er tilsatt.

Dersom tillitsvervet medfører særskilt godtgjøring, kan kommunen gjøre fradrag for dette beløp. Det skal likevel ikke gjøres fradrag for møtegodtgjøring og diettgodtgjøring.

3.2. Nominasjonsmøter:

Politisk arbeid – nominasjonsmøter

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

3.3. Arbeidstakerorganisasjoner:

Tillitsverv/stilling i arbeidstakerorganisasjoner

Arbeidstaker som velges/tilsettes til fastlønnet tillitsverv i organisasjonens sentrale eller distrikts-/fylkesorganer, eller tilsettes som funksjonær i sin organisasjon, innvilges permisjon i inntil 4 år.

Kommentar

Vedrørende heltids tillitsverv i arbeidstakerorganisasjoner vises til Hovedavtalen del B § 3-7.

Retten til permisjon i forbindelse med ordinære ulønnete 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. Retten til permisjon for tillitsverv på heltid, jf. Hovedavtalen del B § 3-7, kan likevel ikke tidsmessig avgrenses i et permisjonsreglement.

3.4. Andre tillitsverv:

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. Kommunen kan etter en konkret vurdering innvilge permisjon for utførelse av andre tillitsverv.

Kommentar

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. Kommunenes Sentralforbund har ikke noe å innvende mot at arbeidstakere med tillitsverv i de funksjonshemmedes interesseorganisasjoner innvilges permisjon med hjemmel i dette punktet. 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.

4. PERMISJONER HJEMLT I ARBEIDSMILJØLOV OG HOVEDAVTALE

Sykdom, svangerskap, nedkomst, adopsjon, amming, omsorg for barn under 12 år m.v.
Det vises til Arbeidsmiljølovens kap. 12 og Hovedtariffavtalens kap. 1 § 8.

Opplæring:

Hovedavtalen del B § 7 og del C § 6 omhandler ulike opplæringstiltak. Del B § 7-1 regulerer permisjonsretten.

Permisjonsregler for tillitsvalgte:

Hovedavtalen del B § 3-7:

Ved deltakelse i lokale og sentrale forhandlinger innvilges permisjon med lønn
Valgte faste medlemmer av vedtektsfestede sentrale og distrikts-/fylkesorganer, se
Hovedavtalen del B § 3-7.

Hovedavtalen del B § 7-2:

Ved opplæring som har betydning for arbeidstakerens funksjon som tillitsvalgt, kan permisjon med hel eller delvis lønn innvilges, jf. Hovedavtalen del B § 7-2.

Kommentar:

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

Eksamen:

Se Hovedavtalen del B § 7-4.

I forbindelse med avleggelse av eksamen gis permisjon med lønn for eksamensdagen (e) samt 2 lesedager før hver eksamen.

Det er en forutsetning at vedkommende ville hatt ordinært arbeid de 2 dagene umiddelbart før eksamen, og at faget har betydning for kommunen.

Kommentar:

Det er uttalt som en forutsetning at faget kan ha betydning for kommunen. I utgangspunktet bør slike søknader vurderes positivt, men KS har uttalt at enkelte prøver/eksamener faller utenfor bestemmelsen. Dette gjelder bl.a. førerprøve (med mindre dette er i arbeidsgiverens interesse, for eksempel utvidelse av sertifikat), fornyet prøve til eksamen i videregående skole og eksamen i fag som ligger helt utenfor arbeidstakerens arbeidsområde og naturlige karriereutvikling.

Utdanning:

Det vises til Arbeidsmiljølovens kap. 12 § 12-11.

Militærtjeneste:

Det vises til Arbeidsmiljølovens kap. 12 § 12-12.

5. AVGJØRELSESMYNDIGHET, FORTOLKNING, KLAGEBEHANDLING.

Avgjørelsesmyndighet i permisjonssaker er tillagt virksomhetsleder for inntil 6 måneder. Rådmannen v/ personalenheten behandler søknad om permisjon utover 6 måneder.

Rådmannen behandler virksomhetsleders søknad om permisjon.

Gjennom praktisering av dette reglementet kan det vise seg at de forskjellige bestemmelsene gir rom for tolkninger, og at det er behov for å innarbeide utfyllende bestemmelser etter hvert. Tvilstilfeller forelegges administrasjonsutvalget for avgjørelse.

Ikke iverksatt, jf delegasjon til rådmannen pkt.1.2.

Permisjonsvedtak kan påklages. Instans for klagebehandling er administrasjonsutvalget.

Klage på permisjonsvedtak skal fremmes tjenestevei.