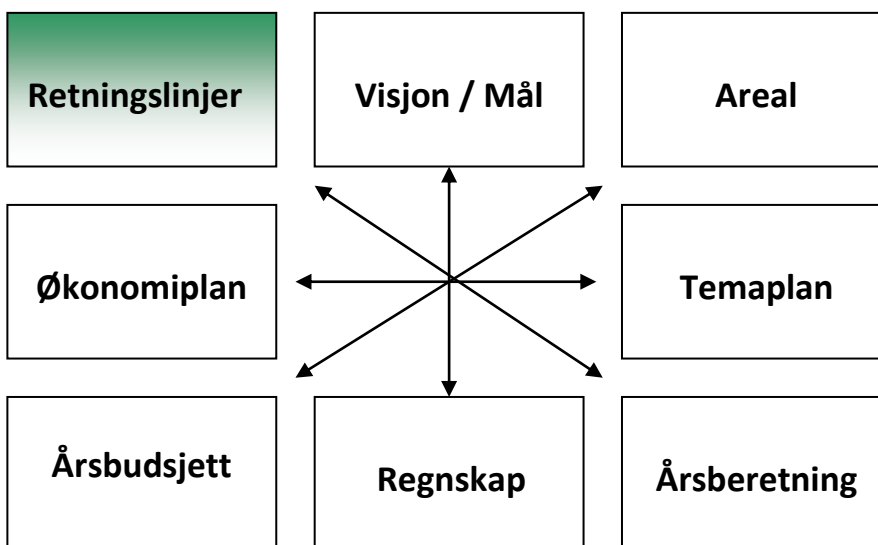


Kommuneplan for Grane Kommune



Permisjonsreglement



Innhold:

	Side
Innholdsoversikt	1
Hvem avgjør hva	2
Generelle bestemmelser	3
Utdanningspermisjoner	6
Velferdspermisjoner	8
Permisjon ved sykdom – svangerskap – fødsel og adopsjon – omsorg i hjemmet	11
Alvorlig syke barn – livstruende sykdom – pleiepenger	14
Permisjon for utføring av tillitsverv	15
Diverse permisjoner	17

HVEM AVGJØR HVA ?

Innvilgelse av permisjon med/uten lønn, kan - **innenfor reglementets intensjon** - innvilges slik:

1. Formannskapet kan innvilge permisjon til rådmannen ut over deltakelse i kurs, konferanser o.l. av noen varighet.
2. Rådmannen kan innvilge permisjon inntil 1 år for avdelingssjefer.
3. Rådmannen kan innvilge inntil 3 års permisjon uten lønn for ansatte. Etter særskilt vurdering kan rådmannen innvilge lønn under permisjon med inntil 3 måneder.
4. Den enkelte avdelingssjef kan innvilge permisjon uten lønn inntil 1 mnd. etter gjeldende retningslinjer. Etter særskilt vurdering kan den enkelte avdelingssjef innvilge lønn under permisjon inntil 14 dager.

Ved behandling av permisjonssøknader skal vedtatt permisjonsreglement for Grane kommune, Hovedtariffavtalen og Hovedavtalen samt aktuelle lovbestemmelser legges til grunn.

Permisjoner skal snarest registeres inn i post og arkiv med kopi til personalsjef.

Søknader om permisjon fremmes tjenestevei

Søknader behandles på laveste nivå som har myndighet til å avgjøre slik søknad, avdelingssjef/rådmann

Permisjon bør ikke gis dersom vedkommende har sagt opp sin stilling for å slutte i kommunen.

1 Generelle bestemmelser

Permisjonsreglementet er et personalpolitisk virkemiddel i tråd med intensjonene og verdigrunnet som legges til grunn for utøvelse av arbeidsgiverpolitikken. Reglementets inneholder muligheter den ansatte har til å søke ulike typer permisjoner, både med og uten lønn og skal ikke stride mot gjeldende lover, tariffavtaler eller andre særavtaler. Dette betyr at det ikke kan gis dårligere vilkår i permisjonsreglementet enn de bestemmelsene som er fastsatt gjennom lover, forskrifter og sentralt inngåtte avtaler.

Ved inngåelse av permisjon forutsettes, at avgjørende instans tar nødvendig hensyn til den budsjettmessige ramme og arbeidssituasjonen på det aktuelle arbeidsstedet.

1.1 Omfang

Permisjonsreglementet gjelder for alle arbeidstakere, i et fast forpliktende arbeidsforhold, herunder arbeidstakere med tidsbegrensede arbeidsavtaler, med en på forhånd fastsatt arbeidstid, jf. Hovedtariffavtalen HTA kap. 1 §1.

Omfanget av lønnet permisjon for denne gruppen må vurderes i forhold til tilsettingstidens lengde.

Deltidstilsatte arbeidstakere har samme rettigheter som heltidstilsatte, dersom ikke annet framgår av den enkelte bestemmelse, jf HTA kap. 1, §1.2. Permisjon med lønn gis forholdsmessig utfra stillingens størrelse.

Registrerte partnere og samboere skal ha de samme rettigheter som ektefeller etter hovedtariffavtalen. Som samboer regnes person som har felles bopel og felles barn, eller som ved bekreftelse fra folkeregistret og kan dokumentere at samboerforholdet har bestått de siste 2 år, jf. HTA fellesbestemmelser § 10 pkt. 4.

Som nærmeste pårørende regnes ektefelle, partner, samboer, barn, foreldre, barnebarn, besteforeldre og svigerforeldre. Også andre kan etter en konkret vurdering regnes som nærmeste pårørende. (noen en har nære relasjoner til)

1.2 Begrensninger

Vilkår for at permisjoner innvilges, er at permisjonen ikke er til vesentlig ulempe for tjenesten. Dette gjelder ikke for permisjoner hjemlet i lov eller tariffavtale. Leder kan be om ytterligere dokumentasjon når dette vurderes som nødvendig.

Forvaltningslovens regler om enkeltvedtak gjelder ikke avgjørelse i permisjonssaker og kan derfor ikke påklages. Personalsjefen vil på vegne av rådmannen avgjøre tvist om forståelsen av reglementet.

Dersom det skulle oppstå tvist mellom arbeidstaker og arbeidsgiver om hvorvidt det foreligger rett til permisjon etter Arbeidsmiljølovens regler, kan hver av partene bringe tvisten inn for Tvisteløsningsnemnda jf. Aml § 12-14.

Øvrige vilkår for at lønnet permisjon kan innvilges er:

- At søkeren har tiltrådt stillingen og at tilsettingsforholdet har vart i minimum 2 måneder, med unntak av lov og avtaleregulerte rettighetspermisjoner.
- At arbeidsforholdet ikke er brakt til opphør (oppsigelsestid).

1.3 Avgjørelsesmyndighet

- Formannskapet avgjør søknad om permisjon fra rådmannen
- Rådmannen behandler søknad fra avdelingssjefene
- Avdelingssjef behandler søknad fra sine ansatte

1.4 Saksbehandling

For søknad om permisjon etter dette reglementet, skal kommunens elektroniske søknadsskjema for permisjon i hovedsak benyttes. Søknader behandlet elektronisk går automatisk videre for registrering i vårt saksbehandlingssystem. De som evt. ikke har tilgang til elektroniske skjema kan skrive ut skjemaet og fylle dette ut. Leveres til nærmeste overordnede som tar dette med videre til registrering i saksbehandlersystemet. Permisjoner behandles så snart som mulig og vedtak må foreligge minimum 2 dager før oppstart av permisjon. Husk kommunekassen skal alltid ha kopi av vedtak vedr. permisjon i forhold til registrering vedr. lønnsystem.

1.5 Lønnsansiennitet

Hovedregelen er at lønnsansiennitet ikke opptjenes under ulønnet permisjon.

Lønnet permisjon avbryter ikke opptjening av lønnsansiennitet. Dette gjelder følgende permisjoner:

- Permisjon med hel eller delvis lønn
- Syke-/fødsels-/adopsjonspermisjon og videreutdanning (inntil 1 år) som har betydning for vedkommende sitt arbeid i kommunen, medregnes inntil 2 års lønnsansiennitet
- Vernepliktjeneste
- Fravær uten lønn i forbindelse med fødsel, adopsjon og videreutdanning inntil 2 års lønnsansiennitet
- Permisjon for å utføre offentlige kommunale eller andre offentlige verv. Herunder inngår verv som hovedtillitsvalgte

1.6 Pensjonsmedlemskap

- Arbeidstaker som er innvilget permisjon med lønn beholder sitt pensjonsmedlemskap.
- Arbeidstaker som er innvilget permisjon uten lønn av lengre varighet enn 1 måned meldes ut av pensjonsordningen fra første dag.
- Det gis imidlertid mulighet til å opprettholde medlemskapet i pensjonsordninga ved at arbeidstakeren betaler både arbeidsgivers og arbeidstakers andel av premien. Dette skjer gjennom en direkte avtale mellom arbeidsgiver og arbeidstaker og de respektive pensjonskasser, på bakgrunn av henvendelse fra pensjonskassene eller den ansatte selv.
- For undervisningspersonalet er det utarbeidet en egen permisjonsavtale som redegjør for hvilke typer permisjoner som betraktes som pensjonsgivende tjenestetid i Statens pensjonskasse, jf. Statens personalhåndbok kapittel 5, pkt. 5.1.5 og lov om statens pensjonskasse kap. 4, §§ 19 og 20.

2 UTDANNINGSPERMISJONER

Bestemmelser om permisjon i forbindelse med utdanning er regulert i AML § 12-11 og HTA §14.2, samt Hovedavtalen Del B § 7.

Arbeidstakere som har vært i arbeidslivet i minst tre år og som har vært tilsatt hos arbeidsgiver de siste to år, har rett til heltid- eller deltidspermisjon i inntil tre år for å delta på organisert utdanning.

Med utgangspunkt i den til enhver tids gjeldende kompetanseplan, fremgår det hvilke rettigheter til permisjon som foreligger, og hvilke prioriteringer som gjøres i kommunen år for år.

2.1 Grunnskoleopplæring

Voksne som trenger grunnskoleopplæring har lovfestet rett til slik opplæring. Det gis permisjon uten lønn.

2.2 Videregående opplæring

Voksne har fra det året de fyller 25 år, dersom de ikke har fullført videregående opplæring, lovfestet rett til slik opplæring,. Permisjon er i utgangspunktet uten lønn, såfremt utdanningen ikke ligger innenfor kommunens kompetanseplan.

2.3 Videreutdanning

Utdanning ut over grunnskole eller videregående opplærings nivå, må være yrkesrelatert for å gi rett til permisjon. Yrkesrelatert utdanning omfatter alle typer arbeidsmarkedsrelevant etter- og videreutdanning. Slik permisjon gis hovedsaklig uten lønn.

For innvilget utdanning/opplæring etter arbeidsgivers definerte fagbehov og /eller statlig initiert utdanning med ekstern finansiering, gis det permisjon med lønn.

2.4 Korte fagkurs (minimum 1 dags varighet)

Fagkurs er ajourføring av kunnskaper slik at arbeidstaker til enhver tid er i stand til å løse sine oppgaver som følge av endret teknikk, bestemmelser, forskrifter eller endret krav til stillingen. Slike kurs avklares eller pålegges av leder og defineres som en del av tjenesten og skal avklares med leder. Ikke behov for permisjonssøknad.

Ved innvilgelse av fagkurs som arbeidstaker selv ønsker å delta på, men som arbeidsgiver ikke anser som helt nødvendig for å kunne løse sine oppgaver, er permisjonssøknad påkrevd.

Slike fagkurs kommer ikke inn under definisjonen tjenestereise og reisetid kan derfor ikke avspaseres.

Viktig å skille på fagkurs som defineres med rett til tjenestereise eller ikke.

2.5 Kurs i regi av arbeidstakerorganisasjoner

En tillitsvalgt er:

“arbeidstaker ansatt i kommunen/virksomheten og som er valgt/utpekt av medlemmene i sin organisasjon til å ivareta de oppgaver som framgår av denne avtale.” jfr. Hovedavtalens pkt. B §2.2.

Opplæring av tillitsvalgt:

Ved opplæring som har betydning for arbeidstakerens funksjon som tillitsvalgt gis permisjon med hel eller delvis lønn jfr. HTA §3-6.

2.6 Permisjon i forbindelse med eksamen

- I forbindelse med avleggelse av eksamen gis permisjon m/lønn for eksamensdagen(e) samt 2 lesedager før hver eksamen.
- Eksamensformer som varer 3 sammenhengende dager gis permisjon m/lønn i inntil 4 dager. Skilles ikke på gruppeeksamen eller individuell hjemmeeksamen.

Det er en forutsetning at vedkommende ville ha ordinært arbeid dagene umiddelbart før eksamen og eksamensdagen(e). Fagene må ha betydning for kommunen.

Eks. Eksamen onsdag, gis det fri mandag, tirsdag og onsdag. Eksamen mandag, gis det kun fritt selve eksamensdagen dersom arbeidstakeren har hatt arbeidsfri helg umiddelbart før eksamen jfr. HTA §14.4.

- Avsluttende oppgaveskriving som eksamensform, eks. Masteroppgave, gis inntil 5 dager i perioden oppgaven skrives. Permisjonsdagene kan splittes opp og gis forholdsmessig utfra stillingens størrelse.

2.7 Bindingstid - refusjon

Bindingstid er den tid en arbeidstaker pålegges å gjøre tjeneste i kommunen etter endt utdanning og er bare aktuelt i de tilfeller det ytes økonomisk støtte (lønn, stipend, kursutgifter, oppholdsutgifter, vikarutgifter etc.) jfr HTA §14.3.

Bindingstid skal pålegges dersom lønn og annen økonomisk støtte sammenlagt tilsvarer:

2 månedslønner	–	1 års bindingstid
Fra 2-3 månedslønner	–	1,5 års bindingstid
Over 3 månedslønner	–	2 års bindingstid.

Slutter arbeidstakeren før bindingstid er over skal den forholdsmessige del av den økonomiske støtte tilbakebetales. Evt. ulønnede permisjoner bør bindingstidas utløp forlenges tilsvarende.

§9 i Særavtalen om permisjon og økonomiske vilkår ved etter- og videreutdanning kurs mv. som gjelder for lærerne er styrende for hvordan ordningen med bindingstid skal praktiseres. bl.a. står det at utdanningsutgiftene er mindre enn 1 G skal det ikke inngås avtale om pliktjeneste/bindingstid.

3 Velferdspermisjoner

Private gjøremål legges fortrinnsvis til fritida. Opparbeidet timer til avspasering regnes også som fritid og skal brukes til utførelse av private gjøremål.

Arbeidstakere som er gradert sykemeldt, deltidsansatte, turnusansatte eller de som har inngått andre avtaler om fri, skal legge private gjøremål til friperioder så langt det lar seg gjøre.

Der det ikke er mulig å få lagt private gjøremål til fritid, må arbeidstakere bidra til å få lagt private gjøremål til et tidspunkt på dagen som er mest hensiktsmessig for driften/arbeidsplassen.

Det kan i rimelig omfang gis fri med lønn:

- For følge av egne barn (under 16 år) til konsultasjon hos tannlege, lege, psykolog, fysioterapeut, kontroll helsestasjon, foreldresamtaler og samarbeidsmøter med andre faglige instanser som er knyttet til det enkelte barn.
- For egen konsultasjon hos lege, psykolog, tannlege, kiropraktor, manuellterapeut, fysioterapeut.

Behandlingsløp som er en del av rehabilitering etter en konkret sykdom og skade, skal legges til ansattes fritid/sykefravær.

(Permisjoner som vil være av kortere varighet mindre enn ½ dag, skal vurderes og avtales med nærmeste leder. Leders vurdering vil være knyttet til omfanget og hva dette innebærer av arbeidsfri for fravær.)

Ved vurdering av andre velferdspermisjoner nyttes begrepet, "inntil x-dager" velferdspermisjoner med lønn etter pkt. 3.1-3.12 kan maksimalt innvilges for 12 arbeidsdager i løpet av **ett kalenderår**.

Fri utover 12 arbeidsdager kan innvilges uten lønn. **Slike permisjoner gis ikke i oppsigelsestid.**

3.1 Kontroll/konsultasjon på sykehus (minimum 1 dag)

Innvilges permisjon med lønn.

Bekreftelse fra sykehus/dokumentasjon kan etterspørres av ledere

3.2 Behandlingsdager

Arbeidstakere som er sykemeldt hele dager grunnet fysikalsk behandling, må fremlegge dokumentasjon over når disse dagene skal tas ut. Dette av hensyn til leders mulighet til å planlegge driften i ansattes fravær.

3.3 Alvorlig sykdom

- For pleie av syke foreldre eller ved alvorlig sykdom i nærmeste familie: inntil 5 dager med lønn.
- I spesielle tilfeller kan det gis permisjon for lengre tidsrom etter konkret vurdering av leder i det enkelte tilfelle.

3.4 Dødsfall

- Dødsfall i nærmeste familie/partner eller andre som har stått arbeidssøkeren nær, gis permisjon inntil 5 dager. Nødvendige reisedager kommer i tillegg og da med lønn.

3.5 Tilvenning av barn i barnehagen / første skoledag

- For tilvenning av barn i barnehagen/barnepasser: Inntil 3 dager fordelt over maksimalt en uke. Gjelder pr. barn og en av foreldrene.
- Førskole/første skoledag: Inntil 1 dag til en av foreldrene. Dersom det gjelder barn med funksjonshemning eller som har andre ekstraordinære behov for tettere oppfølging (kronisk syke eller adferds problemer) kan det gis permisjon inntil 3 dager.

Forutsetning for å gi permisjon med lønn er at begge foreldrene er i arbeid og når det anses som nødvendig at arbeidstakeren må være hos barnet ved oppstarten.

3.6 Eget bryllup/konfirmasjon/barnedåp/navnefest

For eget bryllup/partnerskap samt ved dåp og konfirmasjon av egne barn: 1 dag dersom anledningen faller på en dag med ordinært arbeid. Gjelder også ved Humanistisk konfirmasjon og Humanistisk navnefest.

3.7 Flytting/husbygging/restaurering

Ved flytting til ny bolig/leilighet, eller en større renovering, kan det innvilges permisjon inntil 1 dag.

3.8 For deltakelse i kultur og idrettsarrangementer

Ved deltakelse i kultur og idrettsarrangementer av ulike slag, skal som hovedregel evt. tilstås permisjon uten lønn. Unntaket er:

- For deltakelse i større idrettsarrangementer der arbeidstakeren er uttatt til å representere landet i de olympiske leker, verdensmesterskap, europamesterskap eller landskamper, tilstås permisjon med lønn inntil 5 dager.

- For deltakelse i finale i norgesmesterskap tilstås permisjon med lønn inntil 2 dager.
- Dersom ansatte har et definer utvidet ansvar for større landsomfattende idrettsarrangement som arrangeres lokalt, kan det gis inntil 2 dager med lønn.

Det forutsettes at vedkommende deltar fra en idrettsgren eller et forbund som er tilsluttet Norges Idrettsforbund.

3.9 For feiring av religiøse helligdager

For feiring av religiøse helligdager som ikke er offisielle etter norsk kalender, kan det gis permisjon med lønn: 1 dag dersom slik dag faller på arbeidsdager.

3.10 Sosiale grunner

Delvis permisjon/reduksjon i stilling kan innvilges uten lønn innenfor avtalt tidsramme jfr. aml § 10-2.4.

3.11 Andre velferdspermisjoner

Andre velferdspermisjoner uten lønn kan innvilges under forutsetning av at avgjørende instans spesielt tar nødvendig hensyn til arbeidssituasjon på det aktuelle arbeidssted og de økonomiske rammer.

4 Permisjon ved sykdom, svangerskap, fødsel, adopsjon og omsorg i hjemmet

Permisjoner som arbeidstakeren har krav på etter lov og/eller avtale. Arbeidstakeren må i hvert enkelt tilfelle gi arbeidsgiver melding i god tid.

Nedenfor gis henvisninger til aktuelle lover/reglementer med kommentarer og praktisering i vår kommune.

Det vises til HTA § 8, AML kap. 12, samt folketrygdlovens kap. 14.

Eventuelle endringer i disse får automatisk innvirkning på permisjonsreglementet.

4.1 Egen sykdom

Grane kommune er en IA virksomhet og av den grunn er det egne regler som skal følges ved egen sykdom. Det vises til kap.8 i retningslinjene "Nærvær ved fravær" som skal benyttes ved arbeidstakerens sykdom.

Egenmelding kan nyttes etter 2 måneders tilsettingsforhold. Etter midlertidig avbrudd i arbeidsforholdet på mer enn 14 dager (permisjon u/lønn el), kan egenmelding først nyttes etter at arbeidstakeren igjen har vært i arbeid i minst 2 måneder. Dette gjelder ikke dersom fraværet skyldes en lovbestemt permisjon.

4.2 Barns / barnepassers sykdom

Ved barn sykdom (*gjelder til og med det kalenderåret barnet fyller 12 år*) eller barnepassers sykdom, benyttes ikke velferdspermisjon, men egenmelding.

Egenmelding kan nyttes etter 2 ukers tilsetting.

Egenmelding kan nyttes for inntil 3 dager om gangen uten krav om dokumentasjon.

Egenmelding benyttes ved følge av barn til lege/sykehus evt andre behandlere (*gjelder fravær minimum 1 dags varighet*). Dokumentasjon i form av innkalling må fremlegges leder.

Fra og med den fjerde dagen kan arbeidsgiver kreve legeerklæring knyttet til barnet.

Sykdom hos funksjonshemmede eller kronisk sykt barn under 18 år (*gjelder ut det året barnet fyller 18 år*) har rett til å bruke egenmelding i 20 dager.

4.3 Delt samværsrett

Foreldre med delt samværsrett for små barn (under 12 år) kan etter avtale fordele retten til omsorgspenger (egenmelding) forholdsmessig på hver av foreldrene basert på faktisk avtalt samværsrett, jf. folketrygdloven §§ 9-5 og 9-6 og aml § 12-9 (4). Foreldrene må avgi skriftlig erklæring til NAV om omsorgsfordeling i henhold til samværsavtalen. NAV skal deretter utstede en erklæring til arbeidsgiver om fordeling av retten til omsorgspenger. Denne erklæringen vil være avgjørende for arbeidstakerens rett til omsorgspenger m/lønn (egenmelding) fra arbeidsgiver.

4.4 Permisjon ved svangerskap/fødsel

Permisjon ved svangerskap og fødsel blir gitt i samsvar med aml kapittel 12.

Rett til lønn er regulert i folketrygdloven Kap.14, Hovedtariffavtalens fellesbestemmelse § 8.3.

Melding om foreldrepermisjon skal gis på fastlagt skjema i god tid (senest 2 mnd. før termindato), jf. aml § 12-7.

4.5 Omsorgspermisjon til far i forbindelse med fødsel/adopsjon

Permisjonen er hjemlet i aml § 12-3, HTA' fellesbestemmelser kapitel 1, § 8.3.5.

Faren har rett til 2 ukers omsorgspermisjon ved fødselen når han tar hånd om moren og barnet etter fødselen. Dette gjelde selv om det ikke er andre små barn i hjemmet, eller mor ikke er syk. Denne permisjonen må tas ut i forbindelse med selve fødselen og må være avsluttet senest 14 dager etter at moren er kommet hjem fra sykehuset.

Permisjonen skal fortrinnsvis tas fortløpende, men kan også deles slik at faren kan være til stede en eller flere dager i forbindelse med selve fødselen og så ta resten av permisjonen når barnet og moren er kommet hjem fra sykehuset.

Adoptivforeldre og fosterforeldre gis tilsvarende rett til permisjon, jfr. AML § 12-3.

Dette gjelder ikke ved stebarnsadopsjon eller hvis barnet er over 15 år.

4.6 Fedrekvote

Faren har rett til full lønn på de vilkår og i det omfang som framgår av folketrygdloven, jfr. folketrygdlovens § 14-12 og, HTA fellesbestemmelser, kap 1, § 8.3.6.

4.7 Tidskonto

Bruk av tidskonto er hjemlet i aml § 12-6 (4), folketrygdloven § 14-16.

Ved adopsjon av barn under 15 år gis adopsjonsforeldre som har vært yrkesaktiv med pensjonsgivende inntekt i minst seks av de siste ti måneder før permisjonen tar til, rett til permisjon med lønn for samme tidsrom som arbeidstakeren får adopsjonspenger etter folketrygdloven. Stønadsperioden regnes sammenhengende fra det tidspunktet adoptivforeldrene overtar omsorgen for barnet. Det vises til aml § 12-5, folketrygdloven kapittel 14 til 14-16, HTA fellesbestemmelser kapittel 1, § 8.

4.8 Amming

Arbeidsmiljøloven § 12-8 gir utvidede rettigheter til fri ved amming, mens HTA gir rett til betaling. Retten til betaling under ammeperiodene foreligger kun etter HTA og da i henhold til arbeidstakers stillingsstørrelse.

Arbeidstaker som arbeider hel arbeidsdag har rett til fri med lønn i inntil 2 timer pr arbeidsdag.

For deltidsansatte med redusert arbeidsdag foretas det en forholdsmessig beregning av lønnet fritid. Arbeidstaker har som minimum rett til fri 1 time pr dag

Det er en forutsetning at fritiden benyttes til amming den enkelte dag. Det er således ikke anledning til å spare fritiden og i stedet ta ut hele fridager.

De samme regler legges til grunn ved tjenestefri for amming når arbeidstakeren tar ut tidskonto.

Denne bestemmelsen gjelder fram til barnet fyller 1 år. Dersom det særskilte forhold som tilsier at det er behov for fri til amming etter at barnet er fylt 1 år, kan dette gis dersom det fremlegges en helseattest om fortsatt behov for amming.

4.9 Fosterbarn

Når det gjelder rettighetene etter HTA kap. 1, § 8 i forhold til barn og barnepassers sykdom er kravet at vedkommende arbeidstaker "har omsorg for barn osv."

Fosterbarn vil man normalt ha omsorg for og da ha samme rett som om det var egne barn. Tilsvarende vil det være mut omsorgspermisjon etter aml § 12-5.

4.10 Reduksjon av arbeidstid

Det vises til bestemmelsene i aml § 10-2 (3).

5 Alvorlige syke barn – livstruende sykdom - pleiepenger

Ansatte som har omsorg for barn under 18 år som har livstruende eller annen svært alvorlig sykdom eller skade, ytes det pleiepenger.

Vilkårene fremkommer i folketrygdloven § 9-11. For å få rett på til pleiepenger må den helseinstitusjonen som har ansvaret for behandlingen av barnet, legge fram legeerklæring om at medlemmet (ansatte) må være borte fra arbeidet.

5.1 Langvarig syke eller funksjonshemmede barn (opplæringspenger)

Arbeidstakere som har omsorg for langvarige syke eller funksjonshemmede barn, har rett til *opplæringspenger* i forbindelse med kurs eller opplæring som er nødvendig for at arbeidstakere skal kunne ta seg av og behandle barnet.

Retten til opplæringspenger er knyttet til kurs/opphold ved helseinstitusjon / godkjente statlige kompetansesentre og til at opplæringen er nødvendig for at arbeidstakeren skal kunne ta seg av og behandle barnet, jf. folketrygdloven § 9-13. Arbeidstaker må levere kopi av vedtak om opplæringspenger fra NAV til arbeidsgiver. Arbeidsgiver søker refusjon fra NAV på samme måte som sykepenger/foreldrepenger.

5.2 Ledsager

Arbeidstakere som er utpekt og blitt godkjent av folketrygden som ledsager for andre personer, får dekket sine reiseutgifter samt tapt arbeidsfortjeneste fra folketrygden, jfr. Pasient- og brukerrettighetsloven § 2-6, 4 avsnitt. Arbeidstakerne innvilges permisjon u/lønn for gjennomføring av et slikt oppdrag.

5.3 Pleie av nære pårørende i livets slutfase

Arbeidstakere som pleier nære pårørende i hjemmet i livets slutfase har rett til permisjon i 20 dager for pleie av den enkelte pårørende.

Folketrygdlovens § 9-12 hjemler ansattes muligheter for å tilstås pleiepenger i opptil 60 dager ved pleie av nærstående i livets slutfase.

Det kan gis pleiepenger både når pleien gis i hjemmet til den pleietrengende og når pleien gis i hjemmet til den som utøver pleien. Pleiepengene tilsvarer sykepenger ved egen sykdom og vilkårene for å oppfylle kravene er de samme. Nødvendig dokumentasjon vil være erklæring fra lege eller institusjon hvor vedkomne er innlagt.

6 Permisjon for å utføre tillitsverv

6.1 Offentlige tillitsverv

Med offentlige tillitsverv forstås ombud som er opprettet ved lov eller med hjemmel i lov og som vedkommende arbeidstaker ikke kan nekte å ta imot med mindre det foreligger særlige fritaksgrunner. Eksempelvis kan nevnes medlem i fylkestinget, kommunestyret, menighetsrådet, komitémedlem, vitne, domsmann, lagrettsmann, skjønnsmann jf. HTA kap. 1 § 14 og kommuneloven § 40

Arbeidstakere som innehar kommunale tillitsverv, innvilges permisjon med lønn (eks. kommunestyret). Det foretas ikke trekk i møtegodtgjørelse og diettgodtgjørelse.

Arbeidstakere som innehar verv der det kan søkes om å få dekket tapt arbeidsfortjeneste eller vervet har ei fast lønnsutbetaling i valgperioder (eks. medlem i Fylkestinget), gis permisjon uten lønn. Det foretas ikke trekk i møtegodtgjørelse og diettgodtgjørelse.

Retten til permisjon med lønn gjelder ikke for rettsaker hvor arbeidstakeren selv er part.

Arbeidstakere som utfører offentlige tillitsverv, også kommunale tillitsverv i en annen kommune, innvilges permisjon inntil 10 dager pr. år (12 dager for de som har 6 dagers uke). Forutsetningen er at tillitsvervet ikke kan utføres utenfor arbeidstiden.

6.2 Heltidspolitikere

Arbeidstaker som velges som representant til Stortinget, fylkestinget, ordfører eller annet offentlig tillitsverv på heltid, innvilges permisjon uten lønn for valgperioden, jf. kommuneloven § 40. For offentlig tillitsverv på deltid innvilges permisjon med redusert lønn.

For permisjon utover inneværende valgperiode, innvilges permisjon fra kommunen, men ikke nødvendigvis fra aktuell stilling.

6.3 Politisk arbeid - nominasjonsmøte

Arbeidstaker som blir valgt som utsending til nominasjonsmøte ved stortingsvalg, fylkesvalg eller kommunevalg innvilges permisjon med lønn inntil 1 dag. Dersom behov for ytterligere permisjon, gis resten som permisjon uten lønn inntil 2 dager, jf. aml § 12-13.

6.4 Tillitsverv/stilling i arbeidstakerorganisasjon

Det gis fri iht. Hovedavtalens Del B, § 3- 6.

a. Arbeidstakere som velges til fastlønnet tillitsverv i organisasjonens sentrale eller distrikts-/fylkesorganer, innvilges permisjon med lønn der lønnsutgifter refunderes fra aktuell organisasjon.

Frikjøpte tillitsvalgte etter hovedavtalen Del B, § 3-3 (c) lønnes av arbeidsgiver i hht HTA sine bestemmelser.

Permisjon gis som hovedregel fra egen stilling, med mindre personlig avtale eller fremtidig endring av drift tilsier annen ordning, jf. Hovedavtalen del B, § 3-3 (m)

Slik permisjon behandles av rådmannen ved personalsjefen.

b. For ordinær ulønnet tillitsverv, vises det til Hovedavtalen Del B § 3-4, rett til fri fra arbeid og § 3-5 permisjon.

c. Hovedavtalen § 3-3 regulerer frikjøpsordning for tillitsvalgte.

Retten til permisjon for tillitsverv på heltid kan ikke tidsmessig avgrenses.

6.5 Andre tillitsverv

Arbeidstakere med tillitsverv i styret for funksjonshemmedes interesseorganisasjoner kan innvilges permisjon uten lønn. Dette kan også omfatte kurs når kurset har betydning for arbeidstakerens/tillitsvalgte til å fremme funksjonshemmedes interesser. Det kan gis permisjon inntil 2 dager.

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

6.6 Verneombud og medlemmer i arbeidsmiljøutvalg

Verneombud og medlemmer i arbeidsmiljøutvalget har rett til lønnet permisjon og økonomisk godtgjørelse i samsvar med forutsetningene i aml § 6-5.

7 Diverse permisjoner

7.1 Overgang til ny stilling - Gjelder følgende:

- a. Ved overgang til ny stilling internt i kommunen, kan det gis permisjon i inntil 1 år. Dersom stillingen er et vikariat/prosjekt, kan ytterligere permisjon vurderes i hvert enkelt tilfelle.
- b. Som hovedregel innvilges ikke permisjon ved overgang til ny stilling utenfor kommunen. Likevel åpnes det opp for å gi permisjon for ansatte som har mer en 10 års sammenhengende tjeneste i kommunen i følgende tilfelle:
Dersom det er mulig driftsmessig for arbeidsplassen. Slik ulønnet permisjon gis da inntil 1 år.
- c. Dersom det dreier seg om et vikariat/engasjement som gir arbeidstakeren en faglig utvikling som er til nytte for kommunen. Slik permisjon kan gis for ett år om gangen, maks to år.

7.2 Permisjon for å delta i internasjonalt arbeid

For deltakelse i norske hjelpetiltak i utviklingsland kan permisjon uten lønn innvilges for et tidsrom av inntil 2 år. Det samme gjelder ektefelle, samboer og registrert partner.

7.3 Deltakelse i hjelpekorps

Arbeidstakere som er knyttet til Røde Kors Hjelpekorps og Norsk Folkehjelps Beredskaps- og ettersøkningsgruppe (gjelder også ansatte med lavinehunder som benyttes i forbindelse med ettersøking) innvilges permisjon med lønn i forbindelse med utrykning til hjelp for nødstilte. Slike permisjoner kan som hovedregel ikke tilstås for mer enn 5 dager pr. år.

7.4 Avtjening av verneplikt

Det vises til HTA kap.1, § 9, pkt. 9.1.