



Kinn kommune

Permisjonsreglement

Vedtatt 11.02.2020, administrasjonsutvalet
007/20
Ansvarleg: Kommunedirektør

Permisjonsreglement

Innholdsoversikt

1. Innleiing
2. Generelt om avgjerdsmynde
3. Delegering
4. Anke
5. Sakshandsaming
6. Unntak frå reglementet
7. Løn og lønsansiennitet ved permisjonar
8. Feriepengar
9. Pensjonsmedlemskap
10. Utdanningspermisjon og kurs
11. Pliktteneste - bindingstid
12. Sjukdom, svangerskap/fødsel, amming, adopsjon, omsorg, m.v.
13. Velferdspermisjon
14. Barn i grunnskulen
15. Permisjon for å utføre tillitsverk
16. Ymse permisjonar
17. Militær og sivil tenesteplikt
18. Vikar

1. Innleiing

1.1 Permisjonsreglementet

Gjeld for tilsette i Kinn kommune og dei kommunale føretaka.

1.2 Reglementet sitt omfang

Reglementet gjeld for alle arbeidstakarar i eit fast forpliktande arbeidsforhold, også arbeidstakarar med tidsavgrensa arbeidsavtalar - med ei på førehand fastsett arbeidstid, Jf Hovudtariffavtalen (HTA) kap 1.1. Deltidstilsette vert innvilga permisjon høvesvis etter stillingsstorleik. For tilsette i skuleverket gjeld spesielle tilpassingar, slik dei går fram av Hovudtariffavtalen.

1.3 Reglementet sine avgrensingar

Reglementet gjeld ikkje dersom det strir mot lov, tariffavtale eller andre reglar som er bindande for kommunen.

2. Generelt om avgjerdsmynde

2.1 Avgjerdsmynde

Avgjerdsmynde i permisjonssøknader er lagt til rådmannen. Mynde er delegert vidare slik det er vist under kvar permisjonsregel, jfr pkt 3.

2.2 Budsjettansvar

Den som har avgjerdsmynde har ansvar for at utgiftene er med i budsjettmessig dekning for utgiftene.

2.3 Drøfting med tillitsvalde

Før avgjerd i søknader etter pkt. 10.1, 16 i dette reglementet, vert saka først å drøfte med søkjaren sin tillitsvald. Det vert å føre referat frå drøftingane.

2.4 Utvida ansvar

Den som har avgjerdsmynde har også ansvar for at permisjonar blir gitt i samsvar med lov, tariffavtale og andre reglar.

3. Delegering

3.1 Tenesteleiar avgjer permisjonssøknader frå tilsette i eiga teneste.

3.2. Stabssjefar i sentraladministrasjonen avgjer permisjonssøknader frå tilsette i eigen stab. Stabssjefane er ldeft same mynde som tenesteleiarane i dette reglementet.

3.3. Rådmannen avgjer permisjonssøknader frå tenesteleiarar, stabssjefar og kommunalsjefar.

4. Anke

4.1 Rådmannen

Arbeidstakar kan krevje at avslag på permisjonssøknad etter reglementet vert handsama av Rådmannen. Ved eventuelt avslag skal tenesteleiar gjere søkjaren kjend med denne retten.

Ved anke må arbeidstakar sende denne til Rådmannen seinast 5 virkedagar etter at vedkomande er gjort kjend med avgjerda.

4.2 Administrasjonsutvalet

Dersom Rådmannen opprettheld avslaget kan arbeidstakar anke avgjerda inn for Administrasjonsutvalet. Denne ankeretten skal gjerast kjend for arbeidstakar. Anke vert å sette fram innan 5 virkedagar etter at ein er gjort kjend med avgjerda.

5. Sakshandsaming

5.1 Permisjonssøknad

Arbeidstakar skal så snart som råd stile permisjonssøknad elektronisk i programvaren Tieto RS (ressurs styring, arbeidsplanverktøy) til tenesteleiar.

5.2 Sakshandsaming

Tenesteleiar skal seinast innan 5 virkedagar etter mottak av søknad - påføre søknadsskjema i Tieto RS avgjerd, og sende det tilbake til søker.

5.3 Etterhandsaming

Innvilga permisjon med eller utan løn skal meldast til lønnsavdelinga, dette føregår og i Tieto RS.

6. Unntak frå reglementet

Rådmannen kan innvilge permisjon i andre høve enn dei som er omtala i reglementet og gjere unntak frå dette.

7. Løn og lønsansiennitet ved permisjonar

7.1 Permisjon med løn

Ved permisjon med løn vil den vere tilsvarande den løna du ville få om du hadde vore i arbeid.

7.2 Permisjon med heil eller delvis løn

Permisjon med heil eller delvis løn, ved tvungen militær- og sivil plikttjeneste, for å utføre offentlege ombod og for ombod i arbeidstakarorganisasjonane, blir å rekna med i lønsansienniteten. HTA §9

7.3 Uløna permisjon

Uløna permisjon i samband med sjukdom, svangerskap, adopsjon og omsorgsarbeid vert rekna med i lønsansienniteten med inntil 2 år.

7.4 Utdanningspermisjon

Uløna utdanningspermisjon blir medrekna med inntil 2 år når utdanninga har noko å seie for vedkomande sitt arbeid i kommunen. AML §12-11, HTA kap 1§14.2.

8. Feriepengar

Ved løna permisjonar blir løna rekna med i feriepengesgrunnlaget. For permisjonar under pliktig militær- og sivil plikttjeneste skal likevel reglane i Ferielova § 10.5 gjelde.

9. Pensjonsmedlemskap

9.1 Permisjon med løn

Arbeidstakar som får permisjon med løn, opprettheld pensjonsmedlemskapen sin.

9.2 Permisjon utan løn

Arbeidstakar som får permisjon utan løn for lengre tid ein 1 månad, vert å melde ut av pensjonsordninga, dersom anna ikkje er avtala. (Lønsavdelinga melder vedkomande ut.)

9.3 Frivillig medlemskap

Arbeidstakar skal samstundes ha tilbod om frivillig medlemskap etter dei reglane som gjeld i dei respektive pensjonsordningane i KLP og SPK. (Dette går fram av permisjonssøknadsskjema)

10. Utdanningspermisjon og kurs

10. 1 Rett til utdanningspermisjon – og føringar

Rett til utdanningspermisjon – Arbeidsmiljølova § 33 D.

Arbeidsmiljølova § 12-11, Usemje om permisjon etter Arbeidsmiljølova sin § 12-11, kan leggest fram for tvisteløysingsnemnd.

Hovudtariffavtalen §14-2 – 14-4, Hovudavtalen 3-6.

Dette omfattar all typar vidareutdanning, etterutdanning og kurs, samt tillitsvaldopplæring.

Utdanningspermisjon - Permisjon etter Hovudtariffavtalen, Kap 1. § 14. 2

Ved handsaming av søknader om permisjon og utgiftsdekking i samband med kurs/ utdanning/etter- og vidareutdanning i Kinn kommune vert det, ut frå eit mangfaldperspektiv, lagt vekt på at kvinnelege arbeidstakarar, personar med fleirkulturell bakgrunn, yrkesvalhemma personar og menn i kvinnedominerte yrke får særskild merksemd. Sjå punkt 2.3. Det må komme fram i både søknad og svar om permisjonen gjeld med eller utan løn og annan kostnadsdekking.

10.2 Grunnutdanning

Grunnutdanning er den utdanning som ein krev i vedkomande stilling. Arbeidstakar har rett til heil eller delvis permisjon utan løn inntil 3 år for å delta i organisert utdanningstilbod, jf. Arbeidsmiljølova § 12-11.

Avgjerdsmynde: Tenesteleiar

Permisjon med heil/delvis løn kan gjevast som rekrutteringstiltak.

Avgjerdsmynde: Rådmannen

10.3 Etterutdanning/kurs/fagleg utviklingsarbeid

Etterutdanning er ajourføring og utvikling av kunnskap og nødvendig opplæring innan nye fag- og arbeidsområde som ligg til vedkomande stilling. Ein kan gi permisjon med heil eller delvis løn. Det kan tilståast dekking av utgifter til kursavgift og reise/opphald.

Avgjerdsmynde: Tenesteleiar

10.4 Vidareutdanning - kompetansegejevande

Vidareutdanning tek sikte på å kvalifisere arbeidstakar utover det som vert kravd i stillinga som vedkomande er tilsett i.

For utdanning som ledd i den interne karriere- og utviklingsplanen for å gjere arbeidstakaren kvalifisert til å gå inn i anna stilling i kommunen, eller der arbeidsstaden har ein klar trong for den kompetansen utdanninga gjev og det er vanskeleg å rekruttere slik kompetanse eksternt, kan ein gje permisjon med heil eller delvis løn for inntil 1 år. Det kan tilståast dekking av utgifter til kurs og reise/opphald.

For utdanning som er ledd i arbeidstakaren sin personlege karriereutvikling kan ein gje permisjon utan løn i inntil 3 år/for den tida (normert) utdanninga varer jf. Arbeidsmiljølova §12-11.

Avgjerdsmynde: Tenesteleiar

Dersom ny utdanning / vidareutdanninga kvalifiserer for arbeid som naturleg ligg utanfor vedkomande tenesteområde, avgjer Rådmannen.

10.5 Kurs arrangert av arbeidstakarorganisasjonane

10.5.1 Kurs for tillitsvalde

Jf. HA del B, §3-6 Som hovudregel vert det innvilga permisjon med full løn for tillitsvalte som deltar i tillitsvaldopplæring i hovudavtale, hovudtariffavtale, og opplæring knytta til særavtalar og lovbestemmelsar. Det er ein føresetnad at kurset har eit innhald som har tilknytning til arbeidstakaren sin funksjon som tillitsvald (funksjonar som er definert i Hovudavtalen).

Politisk prega kurs, interne kurs for opplæring av funksjonar som kasserar, sekretær mv i eigen organisasjon gjev ikkje slik rett.

Avgjerdsmynde: Tenesteleiar

10.5.2 Andre kurs

For deltaking på kurs arrangert av organisasjonar som kommunen har inngått tariffavtale med, kan ein innvilge permisjon med heil eller delvis løn. jf. HA del B, §3-6. Det er ein føresetnad at kurset har eit innhald som har relevans og er til nytte for vedkomande sitt arbeid i kommunen.

Avgjerdsmynde: Tenesteleiar

10.6 Eksamensfri

I samband med eksamen vert det gitt permisjon med løn etter reglane i HTA § 14.4.

For å få innvilga permisjon med løn, må arbeidsgjevar først vurdere om utdanning har relevans for kommunen. Når denne relevansen er vurdert og ligg føre, utløyser det permisjon m/løn for eksamensdagen/-ane. Fell den/dei på fridagar, er det ikkje snakk om noko form for kompensasjon.

Dernest og i forkant utløyser det permisjon m/løn for to lesedagar pr. eksamen. Det er ein føresetnad at arbeidstakaren ville hatt ordinært arbeid dei to dagane direkte før eksamen. Er t.d. eksamen ein måndag, og ein har fri laurdag og søndag, vert permisjon innvilga for måndag, og ikkje meir. Gruppeeksamen/heimeeksamen over fleire dagar blir rekna som ein eksamen og gir rett til fri på innleveringsdagen, samt to dagar (lesedagar) i forkant. Ved eksamens former som varer tre samanhengande dagar eller meir, skal det drøftast ein ytterligare tilrettelegging. Prøvar/eksamenar som fell utanom det som kvalifiserer til permisjon, er mellom anna førarprøve (når dette ikkje følgjer av kommunen si interesse, t.d. utviding av sertifikat), fornya prøve til eksamen i vidaregåande skule og eksamen i fag som ligg heilt utanfor arbeidstakaren sitt arbeidsområde og naturlege karriereutvikling.

Avgjerdsmynde: Tenesteleiar

10.7 Erstatning for fridag som vert brukt til kurs

Heil og deltidstilsette som får permisjon med løn for å delta på kurs, får ikkje erstatta fridag som fell på kursdag med mindre vedkommande er pålagt å delta på kurset. Unntaket er turnusarbeidarar som er innvilga permisjon med løn for å delta på kurs på sin lovbestemte vekefridag. Dei skal ha ny fridag som kompensasjon – jf. HTA pkt 14.2. Deltidstilsette vert innvilga permisjon i høve til storleiken på stillinga. Permisjon

til møter/kurs/kongressar betalt/sponsa av eksterne aktørar. I mange høve kan tilsette i kommunen bli invitert til fagmøte, kurs og kongressar kor delar av eller heile kostnadane vert dekkja av eksterne aktørar. Enten firma som kommunen allereie har avtalar med, eller andre private aktørar som kan ha kommersiell interesse av at tilsette i kommunen deltar på deira arrangement.

Hovudregelen er at dekking av reise og opphaldsutgifter til slike fagmøte, kurs og konferansar skal betalast av tenesta/kommunen.

Unnataket kan vere tilsette som vert invitert til arrangement som er vesentleg for kommunen sin fagleg utvikling og strategi.

Faktorar som skal vurderast ved slike unntak er:

- kven som søker/vert invitert – stilling i kommunen
- fagleg innhald på kurset/kongressen
- alternativ kompetansetiltak
- nytteverdien for den tilsette og tenesta/kommunen

10.8.1 Pålagt kurs av arbeidsgjevar:

Kvar fridag vert å erstatte med ny fridag.

Pålagt kurs utover ordinær arbeidstid skal kompenseras som overtidsarbeid etter HTA§6.1

Kurs-/tidsplan og/eller tilsvarande vert å legge fram som dokumentasjon.

10.8.2 Frivillige kurs

Fridagane vert ikkje erstatta.

Unntak:

- Fridag som er erstatning for arbeid på søndag vert å erstatte.

Avgjerdsmynde: Tenesteleiar

11. Pliktteneste - bindingstid

Pliktteneste kan avtalast skriftleg med den einskilde dersom kommunen ved opplæring har ytt vesentleg økonomisk støtte. Plikttenesta er avgrensa til maks 2 år ([HTA kap. 14.3.](#)) etter avslutta utdanning.

Dersom arbeidstakaren sluttar i kommunen før bindingstida er ute, vert den økonomiske ytinga å betale attende høvesvis, med mindre anna vert avtalt særskilt. Bindingstid er den tida ein arbeidstakar vert pålagt å gjere teneste i kommunen etter fullført utdanning, og er berre aktuelt i dei høve der det vert gjeve økonomisk støtte (løn, stipend, kursavgifter, opphaldsutgifter, vikarutgifter etc.) jf. HTA § 14.3. Bindingstid skal påleggast dersom løn og anna økonomisk støtte samanlagt tilsvarer:

Minst tre månadsløner	1 års bindingstid
Seks månadsløner og meir	2 års bindingstid

Sluttar vedkommande før bindingstida er ute, skal den økonomiske stønaden som er gjeven, betalast tilbake høvesvis. Bindingstida skal han/ho byrje å avtene **innan 2 månader** etter at utdanninga er avslutta, og skal avtenast i minst 75% stilling. Det skal nyttast standard avtale om bindingstid. Rådmannen kan i særskilte høve fråvike kravet om bindingstid og tilbakebetaling.

Avgjerdsmynde: Tenesteleiar/Rådmannen.

12. Sjukdom, svangerskap/fødsel, amming, adopsjon, omsorg, m.v.

Arbeidsmiljøloven (AML) heimlar rett til permisjon. Om ein har krav på økonomisk godtgjersle, går fram av folketrygdloven (FTRL) §§14-4 til 14-11 og § 9-12 samt hovudtariffavtalen (HTA).

12.1 Permisjonar regulert i tariffavtalar og lover

12.1.1 Eigen sjukdom

Hovudtariffavtalen § 8.2 og Folketrygdlova §§ 8-23/24) og 8-27 og avtalen om eit inkluderande arbeidsliv.

Hovudregel §1 HTA gjeld for alle arbeidstakarar i eit fast, forpliktande arbeidsforhold med ein på førehand fastsatt arbeidstid (ev. i gjennomsnitt) pr. veke, men med unntak som er nemnd i den enkelte paragraf.

Retten til sjukeløn: Arbeidstakarar som blir omfatta av §1 har rett til løn under sjukdom jf. til punkt 8.2.2 frå første sjukedag dersom vedkommande har tilrådt stillinga.

Eigenmelding kan nyttast etter at arbeidstakar har arbeidd hos arbeidsgjevar i to månader (oppteningstid). Jf. Ftrl. § 8-24. Oppteningskravet gjeld på ny når arbeidsforholdet vert brote i meir enn to veke. jf. Ftrl. §8-24. Unntaket gjeld ved visse permisjonar mv., jf. Ftrl. §8-24 (3). i slike høve er oppteningstida ein månad.

Eigenmelding kan berre nyttast som dokumentasjon for sjukefråvær i arbeidsgjevarperioden, jf. Ftrl. §§8-7 (1) og § 8-23. Denne meldinga er då grunnlag for utbetaling av sjukeløn.

For IA bedrifter er det avtalt at det kan brukast eigenmelding for inntil 8 dagar om gongen. Etter 8 samanhengande eigenmeldingsdagar, må arbeidstakar legge fram legeerklæring. Etter IA-avtalen kan ein ha inntil 24 eigenmeldingsdagar på 12 månader.

Fråvær frå ei arbeidsøkt som strekk seg over eit døgnskille, skal reknast som ein eigenmeldingsdag.

Arbeidsfrie dagar skal takast med ved berekning av tal kalenderdagar. Er ein arbeidstakar sjuk og dokumenterer fråværet med eigenmelding på ein fredag og fortsatt er sjuk måndag etter, reknast både laurdag og søndag med, sjølv om dette er arbeidsfrie dagar for vedkommande.

Ved nytt sjukefråvær innan 16 dagar vert tidligare fråvær medrekna, jf. Ftrl. § 8-24 (4).

Eigenmelding kan berre nyttast for heile dagar, blir ein sjuk i løpet av arbeidsdagen, skal i så fall dette registrerast som permisjon med løn, evt. Må ein kunne nytte eigenmelding.

Tap av eigenmeldingsretten:

Arbeidstakar kan miste retten til å bruke eigenmelding ved sjukdom dersom ein har brukt fleire eigenmeldingsdagar enn det som går fram av IA avtalen og reglane knytt til denne.

Dersom arbeidsgjevar har rimeleg grunn til å tru at fråværet ikkje skuldast sjukdom, kan retten til å nytte eigenmelding falle bort (t.d. AKAN avtale). Før arbeidstakar misser retten til å levere eigenmelding, har vedkommande rett til å uttale seg.

I den grad det er grunngeven mistanke om at eigenmeldinga blir nytta som aksjonsform i ein arbeidskonflikt, kan arbeidsgjevar krevje legeerklæring frå første fråværsdag og så lenge aksjonen varer. Jf. Ftrl § 8 – 27 (3).

Sjå også ftrl. §§ 8-23 til 8-27 om eigenmelding.

12.1.2 Barn og barnepassar sin sjukdom

Hovudtariffavtalen § 8.4, Arbeidsmiljølova § 12.9 .Folketrygdlova § 9-5 til 9-11 og 9-13

Omsorgspenger er dager du kan ha rett til å vere heime frå jobb når barnet ditt er sjukt, eller hvis den som passar barnet er sjuk. Kor mange omsorgsdager du har rett på, kjem an på samlivssituasjonen din og kor mange barn du har. Hvis du trenger fleire omsorgsdager enn det du i utgangspunktet har rett på, må du søke NAV om fleire omsorgsdagar.

«Du har rett til å vere heime med sjukt barn når:

- du ikkje kan gå på jobb fordi barnet er sjukt
- den som passar barnet er sjuk, for eksempel ei dagmamma eller ein forelder som ikkje er i jobb
- den som passar barnet må følge eit anna barn til utgreiing eller innlegging
- barnet må til lege eller liknande, sjølv om barnet ikkje er sjukt den aktuelle dagen.»

Situasjonar som ikkje gir rett til dagar med sjukt barn:

- Du har vore i arbeid mindre enn dei siste fire vekene.
- Du har bytta arbeidsgjevar og vore tilsett i Kinn kommune i mindre enn fire veker.
- Du har hatt lovbestemt permisjon i minst 14 dagar.

I disse tilfella kan du ha rett til penger direkte fra NAV. Det er i tilfelle nødvendig med legeerklæring.

Du kan ikke bruke av dagene ved:

- ordinære møter med skulen, som foreldremøter eller tilretteleggingsmøter
- planlagt fråvær, som skuleferiar og planleggingsdagar
- rutinekontrollar på helsestasjonen
- normale tannlegebesøk og tannlegekontrollar som ikkje skuldast sjukdom

Du har rett til:

- 10 omsorgsdagar per kalenderår når du har ett eller to barn under 12 år
- 15 omsorgsdagar per kalenderår når du har meir enn to barn under 12 år

Retten gjeld ut det kalenderåret barna fyller 12 år.

Du kan ha rett til fleire dagar

- når du er aleine om omsorga
- når du har eit kronisk sjukt eller funksjonshemma barn under 18 år - gjeld ut kalenderåret
- når den andre forelderen ikkje er i stand til å ta seg av barnet i ein periode på seks månader eller meir

I desse tilfella må du sende søknad om omsorgspengar til NAV.

For deg som er tilsett:

- Når du treng å vere heime med sjukt barn, melder du frå til leiaren din, som ein eigenmelding. Frå den fjerde dagen kan leiaren kreve legeerklæring for barnet eller barnepassaren.
- Leiaren din kan godkjenne at du tek ut enkelttimar eller halve dagar som kan leggst saman til heile dagar.
- Kinn kommune betaler for dei første 10 dagane, til og med det kalenderåret det yngste barnet fyller 12 år.»

12.1.3 Svangerskap, fødsel og adopsjon

Hovudtariffavtalen § 8.3, Arbeidsmiljølova §§ 12, 1-5 og 12.7 og Folketrygdlova kap 14.

Det er reglane i Folketrygdlova kap.14 som gjeld fullt ut til ei kvar tid, med tillegg i § 8.3 i Hovudtariffavtalen.

Foreldre har rett til permisjon i barnet sitt første leveår, eller så lenge foreldrepengar blir utbetalt, jf. (Arbeidsmiljølova, 12-5 (1)). Adoptiv- og fosterforeldre har rett til slik permisjon frå det tidspunkt omsorga for barnet blir overteke, jf. (Arbeidsmiljølova, 12-5 (4)).

For undervisningspersonalet kan gjeninntreden etter rettighetspermisjonar skje i den tida det ikkje er undervisning om sommaren, men ikkje i ferietida, jf. tilpassing til ferieloven § 7.2. Blir det teke ut ny uløna omsorgspermisjon etter slik gjeninntreden tidligare enn etter 4 mnd, blir lønsrettane avgrensa til den faktiske tenestegjeringa. Oppstart for undervisningspersonalet er den dagen tilsettinga gjeld frå og vedkomande kunne ha starta opp.

Varslingsplikt:

Arbeidstakaren skal i god tid varsle når permisjonar etter HTA kapittel 1 § 8.3. skal avviklast, jf. HTA kap. 1 § 8.3.7, jf. aml §12-7.

Dersom fødsel finn stad før termindato, må søkjar gje melding til næraste leiar som melder dette vidare til lønsavdelinga.

Tidspunktet for fødselspermisjon vert då endra tilsvarande.

Fedrekvoten

Far har rett til full lønn på dei vilkår og i det omfang som går fram av folketrygdlova §14-12.

Omsorgspermisjon for foreldre/partnarar

- Ifbm med fødsel har far/medmor rett til 2 ukers omsorgspermisjon med full lønn for å hjelpe mora.
- Adopsjonsforeldre har rett til 2 veker permisjon med full lønn ifbm omsorgsovertakinga. Dette gjeld ikkje ved stebarnsadopsjon eller når barnet er over 15 år.
- Arbeidstaker som er omsorgsperson og har ein relasjon til barnet utan å vere biologisk mor eller far, har rett til 2 ukers omsorgspermisjon med full lønn, hvis vedkomande er gift, lever i registrert partnerskap eller er sambuar i ekteskapsliknende forhold, hvis det av folkeregisteret framgår at dei har hatt samme adresse de siste to årene.

Permisjonen må i utgangspunktet vere avslutta seinast 14 dagar (kalenderdagar) etter at mor og barn er komne heim frå sjukehuset. T.d: Tek far 3 dagar permisjon når mor og barn er på sjukehuset, så har han 11 kalenderdagar att etter at mor og barn er komen heim. NB: Om far/*medmor*/(omsorgsperson) vert sjuk under denne perioden, vert ikkje permisjonen erstatta.

Ved søknad om foreldrepermisjon eller adopsjonspermisjon (også fedrekvote) skal følgjande rutinar følgjast:

Arbeidstakar leverer skjema "varsel til arbeidsgiver" til sin nærmaste leiar som signerer på permisjonssøknaden. Skjema vert å levere til lønnsavdelinga for vidare innsending til Nav med inntektsopplysingar for arbeidstakar som skal ha sjukepengar/foreldrepengar/svangerskapspengar/pleie-/opplæringspengar/omsorgspengar.

Tilsette som ikkje har opptent rett til foreldrepengar (hatt løn i 6 av dei 10 siste månadane), må søkje permisjon utan løn. I tillegg kontakte NAV for å søkje om eingongsstønad. Det same gjeld om ein har ei løn under ½ G.

12.1.4 Amming

Hovudtariffavtalen § 8.3.4 og Arbeidsmiljølova § 12.8.

For deltidstilsette med redusert arbeidsdag vert det føreteke høvesvis utrekning av løna fritid.

Arbeidstakar gis fri med lønn i inntil 2 timar pr. arbeidsdag for å amme sitt barn i barnet sitt første leveår. Ved særskilt behov hos barnet gis fri med lønn også ut over barnet sitt første leveår.

For deltidstilsette så gis det permisjon ut frå korleis arbeidstida er organisert.

Døme:

Om mor har 60 % stilling og arbeider annakvar dag, så har vedkomande krav på 2 t/dagleg når ho arbeider. Er 60 % fordelt utover 5 dagar, så vert permisjonen gitt forholdsvis. Eksempel: $2 \times 60\% = 1,2t$.

12.1.5 Melding

Arbeidstakar som treng permisjon etter pkt 12.1.1-12.1.6 skal gje tenesteleiar skriftleg melding i god tid på eige meldingsskjema for slike permisjonar

Avgjerdsmynde: Tenesteleiar

12.2 Arbeidstidsordningar – tilrettelegging og redusert stilling

Arbeidstidsordningar skal være slik at arbeidstakarane ikkje utsettast for uheldige fysiske eller psykiske belastningar, og slik at det er høve til å ta omsyn til tryggleik. (Arbeidsmiljølova, 10-2 (1))

12.2.1 Nattarbeid

Arbeidstakar som regelmessig arbeider om natta har rett til fritak frå den arbeidstidsordning som gjeld for arbeidstakargruppa, dersom vedkomande av helsemessige, sosiale eller andre vektige velferdsgrunnar har behov for det og fritaket kan gjennomførast utan vesentleg ulempe for verksemda. Jf. (Arbeidsmiljølova, 10-2 (2))

Ved spørsmål om overføring frå nattarbeid til dagarbeid vil eit vesentlig moment i ulempevurderinga vere om det føreligg ledig dagarbeid som vedkomande er kvalifisert for i verksemda. Vidare må det også leggjast vekt på om

arbeidsgjevar av omsyn til andre tilsette kan omdisponere arbeidsstokken. Bestemmelsen gjev ikkje arbeidsgjevar plikt til å opprette nye stillingar som det ikkje er behov for, eller sei opp andre arbeidstakarar for å "finne plass" til vedkomande.

12.2.2 Fleksibel arbeidstid

Arbeidstakar har rett til fleksibel arbeidstid dersom dette kan gjennomførast utan vesentlig ulempe for verksemda. Jf. ([Arbeidsmiljølova, 10-2 \(3\)](#))

Sjå eiga avtale.

12.2.3 Redusert arbeidstid

Arbeidstakar som har fylt 62 år, eller andre som av helsemessige, sosiale eller andre vektige velferdsgrunnar har behov for det, har rett til å få redusert arbeidstida si dersom arbeidstidsreduksjonen kan gjennomførast utan vesentlig ulempe for verksemda. Når avtalt periode med redusert arbeidstid er over, har arbeidstakar rett til å gå tilbake til tidligare arbeidstid. Under elles like forhold har arbeidstakar med redusert arbeidstid fortrinnsrett til å auke arbeidstida si når stilling blir ledig i verksemda, under føresetnad at stillinga heilt eller i det vesentlege er tillagt dei same arbeidsoppgåvene. Jf. ([Arbeidsmiljølova, 10-2 \(4\)](#)).

I samsvar med lova sitt forarbeid legg ein til grunn at foreldre/fosterforeldre med barn under 10 år har behov for å få redusert si arbeidstid, dersom dei ber om dette. Dei treng ikkje å grunngje behovet nærare. ([Arbeidsmiljølova, 10-2 \(2\)](#)).

Andre vektige velferdsmessige behov

«Alternativet tar i første rekke sikte på å imøtekomme foreldres ønske om mer tid til samvær med små barn eller behov som følger av problemer med å skaffe barnepass i arbeidstiden. Foreldre med barn under 10 år og aleneforeldre anses å ha viktig grunn.

Hva som ellers kan gi rett til redusert arbeidstid må vurderes konkret i det enkelte tilfelle, men formuleringen vektige velferdsgrunner innebærer at det må foreligge et kvalifisert behov. Forhold som lang reisevei, deltakelse i politisk virksomhet, idrett eller andre fritidsaktiviteter, er ikke å anse som vektige velferdsgrunner. Arbeidstiden kan for eksempel reduseres i form av kortere arbeidsdager, færre arbeidsdager per uke, eller arbeidsfrie perioder i løpet av året.»

Avgjerdsmynde: Tenesteleiar

12.3. Pleie av pårørande

Ein arbeidstakar som pleier nære pårørande i heimen i livets slutfase har rett til permisjon utan løn i 60 dagar for pleie av den enkelte pårørande. Jf. AML. §12-10 (1) Det kan søkjast NAV om pleiepengar. Arbeidstakar som gir nødvendig omsorg til foreldre, ektefelle, sambuar eller registrert partner, har rett til permisjon i inntil ti dagar per kalenderår, jf. AML. §12-10 (2)

Arbeidsgjevar har ikkje løns- eller forkutteringsplikt i tilfeller som dette. Dokumentasjon må leggjast fram, og vil normalt vere erklæring frå lege eller frå institusjon kor den pleietrengande er innlagd.

13. Velferdspermisjon

13.1 Ymse velferdsføremål

Velferdspermisjonar er regulert i HTA kap.1.§14.1 andre ledd.

Tilsette har rett til velferdspermisjon til dei føremåla som er nemnde i punkta nedanfor.

Når vektige velferdsgrunnar ligg føre, kan ein arbeidstakar i 100% stilling samla (*for alle typar velferdspermisjonar*) få inntil 12 arbeidsdagar pr kalenderår. Deltidstilsette vert innvilga løna permisjon høvesvis etter stillingsstorleik. Til dømes: 50% stilling kan få inntil 6 arbeidsdagar pr kalenderår.

stillingsprosent	100	90	80	70	60	50	40	30	20	10
Tal dagar	12	11	10	8	7	6	5	4	3	2

Ein kan innvilge fri utover 12 dagar, men som permisjon utan løn.

13. 2 Pleie av sjuke foreldre

- 1-2 dagar med løn.

Avgjerdsmynde: Tenesteleiar

13.3 Alvorleg sjukdom

Ved alvorleg sjukdom i næraste familie; (barn, ektefelle, sambuar, foreldre, søsken, besteforeldre).

1 - 5 dagar med løn.

Avgjerdsmynde: Tenesteleiar

13.4 Dødsfall, gravferd

Ved dødsfall i næraste familie; (barn, ektefelle, sambuar, foreldre, søsken, besteforeldre).

1-3 dagar, eventuelt med tillegg av 1 reisedag, med løn.

Avgjerdsmynde: Tenesteleiar.

13.5 Tilvenning av barn i barnehage, dagmamma og skule.

- For tilvenning av barn i barnehage/dagmamma: 1- 2 dagar med løn.
- For å følgje med barn 1. skuledag: 1 dag med løn.

Permisjonen gjeld **ikkje** ved:

- innskriving i skulen
- når SFO/barnehage/skule er stengt pga. planlegging.
- byte av barnehage

Avgjerdsmynde: Tenesteleiar

13.6 Dåp/namnedag og konfirmasjon

Ved dåp/namnedag eller konfirmasjon av eige barn: den aktuelle dagen, med løn.

Avgjerdsmynde: Tenesteleiar

13.7 Bryllaup/partnarskap

For eige bryllaup/partnarskap: den aktuelle dagen, med løn.

Avgjerdsmynde: Tenesteleiar

13.8 Husbygging og istandsetting av eige hus/husvære

Ved husbygging og istandsetting av eige hus/husvære, eller flytting: 1-2 dagar utan løn.

Avgjerdsmynde: Tenesteleiar

13.9. Kultur og idrettsarrangement

For deltaking i nasjonale- og internasjonale kulturarrangement.

1-5 dagar utan løn.

Avgjerdsmynde: Tenesteleiar

13.10 Feiring av religiøse og nasjonale høgtidsdagar

For feiring av religiøse og nasjonale høgtidsdagar som ikkje er offisielle etter norsk kalender:

1- 2 dagar utan løn/avspasering.

Avgjerdsmynde: Tenesteleiar

13.11 Undersøking og behandling

Ved undersøking og behandling hos lege, tannlege, fysioterapeut og andre privat praktiserande, må avtalen så langt det er mogeleg leggjast til fritida. Etter ei konkret vurdering kan permisjon innvilgast med løn for faktisk medgått tid til undersøkning og reise.

Etter ei konkret vurdering kan permisjon innvilgast utan løn ved til dømes nattevakt i forkant av konsultasjon.

Avgjerdsmynde: Tenesteleiar

Rådmannen vil gjere tiltak for at praksis blir mest mogeleg lik i heile organisasjonen.

13.12 Pasientfølge av eigne barn eller nære pårørande

1. Som hovudregel kan ein få permisjon utan løn for følge av eigne barn/eller nærepårørande til behandling hos kjeveortoped/spesialist/sjukehus.
2. Permisjon kan likevel imøtekomast med løn i særskilde høve, der følge er naudsynt.
3. Dei som er følge etter pkt 1 og 2, kan søke om *dekt reise og tapt arbeidsforteneste frå Pasientreiser etter eigne reglar.*

Ref. <https://helsenorge.no/rettigheter/pasientreiser/rettigheter/kan-jeg-ha-med-noen>

Avgjerdsmynde: Tenesteleiar

Rådmannen vil gjere tiltak for at praksis blir mest mogeleg lik i heile organisasjonen.

13.13 Andre tvingande velferdsgrunnar

Ved andre tvingande velferdsgrunnar kan ein ut frå ei konkret vurdering gi permisjon i: 1-2 dagar utan løn.

Avgjerdsmynde: Tenesteleiar

14. Barn i grunnskulen

Foreldre som har barn i 1-3 klasse i grunnskulen kan få permisjon utan løn i inntil 1 år når tenestetilhøva tillet det. Slik permisjonen skal ein avvikle samanhengande.

Avgjerdsmynde: Tenesteleiar.

15. Permisjon for å utføre tillitsverv

15.1 Offentlege tillitsverv

Permisjon for å utføre kommunale eller andre offentlege verv er regulert i HTA kap. 1 §14. 1 første ledd. Arbeidstakarar som er pålagt slike verv, får permisjon og kan etter søknad få behalde løna si. Arbeidstakarane plikter å rette seg til næraste overordna på førehand.

Med offentlege tillitsverv er meint ombod som er oppretta ved lov eller heimel i lov, herunder medommarar, skjønnsmedlemer, og rettsvitne. Det blir minna om at bestemmelsen er en "kan" bestemmelse. Permisjonsrettigheter for ein arbeidstaker som blir vald til stortingsrepresentant, ordførar eller anna offentlig verv, sjå aml §12-13 og kommuneloven §40.

15.1.1 For å utføre offentlege tillitsverv som ikkje går inn under pkt 15.1.2 blir det gitt permisjon slik:

- Inntil 12 dagar pr år med løn.
- Fråvær på under ein dag kan ein rekne saman til heile dagar.
- Permisjon utover 12 dagar blir gjeve utan løn.
- Det kan avtalast fleksibelt uttak av permisjonsdagane.

Føresetnaden for permisjon er at ein ikkje kan utføre tillitsvervet utanom arbeidstida.

15.1.2 Arbeidstakar som blir utnemnd/vald til verv i regjering, stortingsrepresentant, ordførar eller anna offentlege tillitsverv på heiltid, får permisjon utan løn for valperioden/eller så lenge ein har vervet i valperioden. Arbeidstakar pliktar å gje melding til tenesteleiar.

15.1.3 For offentlig tillitsvald på deltid vert det innvilga permisjon med *høvesvis redusert løn*

Arbeidstakar pliktar å gje melding til Tenesteleiar.

15.2. Politisk arbeid - nominasjonsmøte

Vald utsending til nominasjonsmøte ved stortings-, fylkestings-, eller kommuneval blir innvilga permisjon med løn.

Arbeidstakar pliktar å gje melding til tenesteleiar.

15.3 Tillitsverv i arbeidstakarorganisasjonane

Permisjonar til tillitsvalde i arbeidstakarorganisasjonane (plasstillitsvalde, hovudtillitsvalde, verneombod, hovudverneombod og medlemer av partsamansette organ) blir gitt i samsvar med Hovudavtalen § 3-5.

Arbeidstakar pliktar å gje melding til tenesteleiar

15.4 Fastløna tillitsvald/funksjonar i arbeidstakarorganisasjon

Arbeidstakar som av organisasjon sin blir vald til fastløna tillitsverv, får permisjon. Arbeidsgjevar skal legge ut for løn og få dette refundert frå arbeidstakarorganisasjonen.

15.5 Andre tillitsverv

For utføring av andre tillitsverv kan kommunen etter konkret vurdering innvilge permisjon utan løn.

Avgjerdsmynde: Tenesteleiar

16. Ymse permisjonar

16.1 Overgang til stilling utafor kommunen

Overgang til stilling utafor kommunen I perioden 01.01.2022 – 31.12.2025 vil Kinn kommune, i ein fase med nedbemanning, være positive til å imøtekomme søknader om permisjon for å ta arbeid utanfor kommunen.

Permisjon utan løn kan gjevast, etter ei konkret vurdering, dersom dette ikkje vil medføre vesentlege ulemper for tenesta.

Avgjerdsmynde: Tenesteleiar

16.2 Ny stilling i kommunen

16.2.1 Vikariat

Som hovudregel skal ein gi permisjon dersom det ikkje vil medføre problem å skaffe vikar eller skadeverknadane for kommunen totalt ikkje vert vesentlege.

Avgjerdsmynde: Tenesteleiar.

16.2.2 Fast stilling

Som hovudregel skal ein ikkje gi permisjon. Ein kan likevel gi permisjon etter ei konkret vurdering der ein legg vekt på arbeidstakaren sitt behov for å skifte stilling og verknader for kommunen. Sjå punkt 2.3.

Avgjerdsmynde: Tenesteleiar.

16.2.3 Beordring

I dei høve ein tilsett vert beordra til å gjere anna teneste i kommunen vert det samstundes gjeve permisjon.

Avgjerdsmynde: Rådmannen.

16.3 Permisjonslengd

Permisjonar etter reglane i pkt. 16 kan gjevast for inntil 1 år.

I heilt spesielle tilfelle kan ein forlenge permisjonen med ytterlegare 1 år dersom det ikkje medfører problem for drifta.

Avgjerdsmynde: Tenesteleiar.

16.4 Deltaking i rednings-/leiteaksjonar

Arbeidstakar som er knytt til hjelpeorganisasjonar blir gitt permisjon med løn i samband med utrykkingar i rednings- og leiteaksjonar.

Avgjerdsmynde: Tenesteleiar.

17. Militær og sivil tenesteplikt

Permisjon ved pliktig eller frivillig militærteneste eller liknande allmenn verneteneste er regulert i Hovudtariffavtalen kap 1 § 9 og Arbeidsmiljøloven §12 – 12.

18. Vikar

Når det er tvingande nødvendig av omsyn til tenesta, kan ein sette som vilkår for å få permisjon at arbeidsgjevar kan skaffe kvalifisert vikar. Slike vilkår er ikkje aktuelle ved permisjonar som er regulert av lov eller tariffavtale.