

PERMISJONSREGLEMENT

Kapittel 1 Generelt

§ 1 Verkeområde

Permisjonsreglementet gjeld for alle fylkeskommunale arbeidstakarar i faste og mellombelse stillingar i Vestland fylkeskommune (VLFK), jf. hovudtariffavtalen (HTA) kapittel 1 § 1. For deltidstilsette vert løna permisjon gjeve i samsvar med stillingsstorleiken. Reglementet gjeld ikkje dersom det strir mot lov, tariffavtale eller andre reglar som er bindande for fylkeskommunen.

§ 2 Vurderingsgrunnlag

Ved behandling av permisjonssøknader som ikkje er lov- eller avtalefesta, skal arbeidsgjevar ta omsyn til søkjaren sine personlege behov og kompetansebehov. Arbeidsgjevar må vurdere behova ut frå budsjettammer og personal- og driftssituasjon.

I einskildsaker kan reglementet fråvikast dersom spesielle tilfelle gjer dette rimeleg. Reglementet må likevel tolkast og utøvast på ein slik måte at det ikkje skjer utilsikta skilnader. Permisjonssøknader skal sendast tenesteveg.

Arbeidsgjevar må vere merksam på reglane i arbeidsmiljølova (aml.) kapittel 12 om rett til permisjon.

§ 3 Pensjonsmedlemskap ved permisjon

Arbeidstakar som er innvilga permisjon med løn, opprettheld sitt pensjonsmedlemskap. Arbeidstakar som er innvilga permisjon utan løn lenger enn ein månad, vert meldt ut av pensjonsordninga. Arbeidstakar kan likevel få tilbod om å teikna friviljug medlemskap etter reglar som gjeld i pensjonsordninga. For undervisningspersonale som er innvilga permisjon utan løn, gjeld egne reglar.

§ 4 Lønsansiennitet ved permisjon

HTA § 12.1 regulerer permisjonar som vert godskrive i lønsansienniteten.

§ 5 Tenesteansiennitet ved permisjon

Ved permisjonar som følgje av overtalssituasjonar kan ein i særskilte tilfelle oppretthalde intern tenesteansiennitet.

§ 6 Mynde

I delegeringsreglementet går det fram kven som har mynde til å

- forvalte permisjonsreglementet
- gjere unntak frå permisjonsreglementet, for å gi permisjon i tilfelle som ikkje er omtala i reglementet
- avgjere spørsmål som krev tolking av permisjonsreglementet
- utføre nødvendige redaksjonelle endringar og justeringar i reglementet, som følgje av endringar i lov- og avtaleverk
- revidere permisjonsreglementet

§ 7 Iverksetjing og implementering

Permisjonsreglementet er vedteke av fylkestinget gjeld frå 01.01.20. Arbeidsgjevar syter for at reglementet vert gjort kjent i organisasjonen og at det vert etterlevd.

Kapittel 2 Lovfesta permisjonar

§ 8 Arbeidstakar sin rett til permisjon

Aml. kapittel 12 regulerer

- svangerskap, fødsel, adopsjon, fosterbarn
- ammefri ¹
- barn og barnepassar sin sjukdom
- barn med kronisk sjukdom, langvarig sjukdom eller nedsett funksjonsevne
- barnet sitt behov for kontinuerleg tilsyn og pleie ved sjukehusopphald og alvorleg sjukdom eller skade
- nødvendig omsorg for foreldre, ektefelle, sambuar/registrert partner, funksjonshemma barn over 18 år
- pleie av nærstående i livets slutfase
- utdanning
- militærteneste
- offentlege verv
- religiøse høgtider for arbeidstakarar som ikkje høyrer til Den norske kyrkja ²

Kapittel 3 Velferdspermisjonar

§ 9 Ymse velferdsføremål

Vilkåra for å få velferdspermisjon er at viktige velferdsgrunnar ligg føre. Arbeidstakar kan i slike tilfelle få permisjon med full løn i inntil 12 arbeidsdagar per kalenderår eller fleksibelt uttak av permisjonsdagane, jf. HTA § 14.1 andre avsnitt.

Velferdspermisjon utover den einskilde permisjonskategori, eller samla utover 12 dagar, kan bli gitt som permisjon utan løn, eller at det vert lagt til rette for avvikling av opparbeidd fleksitid og/eller feriedagar.

Arbeidsgjevar skal i si vurdering av permisjon med løn ta omsyn til dei oppgitte permisjonsgrunnane og arbeidstakaren sin individuelle situasjon og behov (t.d. familiesituasjon, omsorgsbyrde, helsetilstand, arbeidssituasjon).

Dersom arbeidstakar har delstillingar som kvar for seg gir rett til permisjon, har vedkomande likevel ikkje krav på fleire dagar permisjon enn det ein arbeidstakar i heil stilling har.

Arbeidsgjevar kan gi permisjon med løn til dei føremåla som er nemnde i punkta A-H, i samsvar med dei tal dagar som er fastsett under dei respektive punkta. Ordninga er rettleiande.

- A) Nødvendig pleie og omsorg for nære pårørande.** Inntil 12 dagar per år med løn
Nære pårørande er foreldre, ektefelle, sambuar eller registrert partner, og vaksne funksjonshemma (over 18 år) eller kronisk sjuke barn.

¹ Ammefri med løn er regulert i HTA kapittel 1 § 8.3.4. Føresetnaden for å få ammefri etter aml. § 12-8 er at tida faktisk vert brukt til å amme. Dersom arbeidstakar ønskjer ammefri utover 9 månader etter fødselen, bør arbeidsgjevar be om stadfesting frå lege eller helsestasjon på at mor framleis ammar barnet sitt.

² Lov om trdomssamfunn og ymist anna § 27a.

- B) **Dødsfall og gravferd for nærstående.** Som hovudregel inntil 3 dagar med løn. I tillegg kjem eventuelle reisedagar. *Nærstående kan vere ektefelle eller sambuar, barn, barnebarn, foreldre, besteforeldre, svigerforeldre og sysken.*

Gravferd for andre som står arbeidstakaren særleg nær: 1 dag med løn. I tillegg kjem eventuelle reisedagar.

C) **Barnehage/første skuledag/skulefritidsordning**

- 1) Tilvenning av barn i barnehage: Inntil 2 dagar med løn
- 2) Følgje med barnet første skuledagen: 1 dag med løn
- 3) Følgje med barnet til skulefritidsordninga første dagen: 1 dag med løn

Punkt 3 kjem i tillegg til punkt 2, med mindre punkt 3 fell saman med punkt 2.

- D) **Dåp/namnefest eller konfirmasjon av eige barn.** 1 dag (dåps-/namne-/konfirmasjonsdagen)

- E) **Eige bryllaup.** 1 dag (bryllaupsdagen)

- F) **Innflytting eller skifte av eigen bustad/husvære.** 1 dag med løn per år

- G) **Aktiv deltaking i nasjonale og internasjonale idretts- og kulturarrangement.** Inntil 3 dagar med løn.

Vert tapt arbeidsforteneste dekkja av andre, gjeld permisjonen utan løn.

- H) **Religiøse høgtider for arbeidstakarar som ikkje høyrer til Den norske kyrkja.**

Inntil 2 dagar med løn per år i samband med religiøse høgtider etter vedkomande sin religion.

§ 10 Behandling hjå lege, tannlege, spesialist, fysioterapeut o.l.

Arbeidstakar vert oppfordra til å leggje besøk hjå lege, tannlege, spesialist, fysioterapeut o.l. på tidspunkt som gir minst mogleg problem for drifta. Vanleg undersøking og behandling bør så langt det er råd leggjast til fritida. Dersom dette ikkje er mogeleg, kan det i kvart einskild tilfelle gjevast permisjon med løn. For deltidstilsette bør slike besøk leggjast til arbeidsfrie periodar.

Kapittel 4 Kompetanseutvikling

§ 11 Etter-/vidareutdanning, kurs og hospitering

Rett til utdanningspermisjon er regulert i aml. § 12-11, jf. også HTA § 14.2.

Arbeidstakar som blir pålagt å heva kunnskapsnivået og styrka kompetansen, for å utføre pålagde arbeidsoppgåver/-funksjonar, får permisjon med løn og dekkja legitimerte utgifter til semester-/kursavgift og reise/oppald. Reise og oppald vert å utføre på rimelegaste måte.

Permisjon i inntil eitt år vert gjeve frå stillinga, medan permisjon utover dette vert gjeve frå uspesifisert stilling i aktuell eining (avdeling/skule).

Arbeidsgjevar kan også innvilga permisjon i slike tilfelle:

- Arbeidstakar som skal ha praksis, til dømes som dommarfullmektig, kan få permisjon utan løn i inntil to år. Føresetnaden er at praksisen er av verdi for og vil styrke kompetansen i fylkeskommunen.
- Arbeidstakar kan få permisjon utan løn i inntil to år, for å arbeide med forskning innan fagområdet sitt. Det er ein føresetnad at forskinga skjer i tilknytning til ein forskingsinstitusjon. Dersom forskinga er av særleg interesse for fylkeskommunen kan arbeidsgjevar vurdere å gi permisjon med delvis, eventuelt full løn.

Ved andre kompetanseutviklingstiltak gjennom t.d. kurs og hospitering, kan arbeidstakar få permisjon med full eller delvis løn etter ei konkret vurdering. Andre eventuelle utlegg kan heilt eller delvis bli kompensert.

Arbeidsgjevar og arbeidstakar avtalar den økonomiske ytinga før kompetanseutviklingstiltaket tek til.

§ 12 Framandspråklege arbeidstakarar

Arbeidsgjevar skal legge til rette for at framandspråklege arbeidstakarar får delta i norskopplæring og få dekt eventuelle utgifter.

§ 13 Kurs/utdanning på fritida

Arbeidstakarar, som frivillig tek kurs/utdanning på fritida, kan søkje om å få dekka legitimerte utgifter semester-/kursavgift og reise/oppald. Arbeidsgjevar kan innvilge økonomisk støtte heilt eller delvis, under føresetnad at kurset/utdanninga er av verdi i arbeidstakar sitt arbeidsområde. Søkjar er pliktig til å opplyse om økonomisk stønad vert motteke frå anna hald til same kompetanseutviklingstiltak.

§ 14 Erstatning for fridag som vert brukt til kurs

For deltidstilsette eller tilsette som arbeider turnus, og som brukar fridag til å delta på kurs, gjeld følgjande ordning:

- a) Pålagde kurs – kvar fridag skal erstattast med ny fridag.
- b) Frivillige kurs – fridagane vert ikkje erstatta. Dersom kurset har vesentleg verdi for vedkomande sitt arbeid, kan deltidstilsette få erstatta kursdagar som fell på fridag. Føresetnaden for å få erstatta fridag som er nytta til frivillig kurs, er at arbeidstakaren søkjer om slik erstatning før vedkomande deltek på kurset.

§ 15 Lesedagar/eksamen/fagprøve/prosjekt o.l.

Permisjon i samband med lesedagar og eksamen (inkludert heimeeksamen) er regulert i HTA § 14.4.

Ved eksamensformer som varer tre samanhengande dagar eller meir skal det drøftast ei ytterlegare tilrettelegging. Ei slik tilrettelegging kan vere avspasering, ferieavvikling eller endra arbeidstid.

Søknad om permisjon i samband med eksamen skal leverast i god tid før eksamensavviklinga.

Kapittel 5 Andre permisjonsreglar

§ 16 Permisjon ved overgang til ny stilling

Føremålet med regelen er å gje tilsette høve til permisjon for fagleg utvikling som har vesentleg betydning for vedkomande sitt arbeid i fylkeskommunen eller personleg fagleg utvikling.

Dersom søkjaren har vore tilsett i fylkeskommunen i minst 5 år og tenestetilhøva ligg til rette for det, kan det gjevast slik permisjon utan løn for inntil 1 år frå stillinga.

§ 17 Internasjonalt arbeid/utviklingshjelp

Arbeidstakar som skal arbeide innafor norsk utviklings samarbeid kan få permisjon utan løn i inntil 2 år. Permisjon i inntil eitt år vert gjeve frå stillinga, medan permisjon utover dette vert gjeve frå uspesifisert stilling i aktuell eining (avdeling/skule).

Ektemake eller sambuar til nokon som skal utføre slik teneste kan få tilsvarande permisjon.

§ 18 Deltaking i hjelpekorps o.l.

Arbeidstakar som er knytt til hjelpekorps kan få permisjon med løn i samband med rednings- og leiteaksjonar.

Føresetnaden for at løn vert gitt i permisjonstida er at arbeidstakar ikkje får dekka tapt arbeidsforteneste på annan måte.

Kapittel 6 Permisjon for utføring av kommunale og andre offentlege verv

§ 19 Offentlege verv

Aml. § 12-13 regulerer arbeidstakar sin rett til permisjon frå arbeid i det omfang det er nødvendig for å oppfylle lovbestemt møteplikt i offentlege organ.

Med «offentlege verv» er å forstå ombod som er oppretta ved lov eller med heimel i lov, og som ein ikkje kan nekte å ta i mot med mindre det ligg føre særlege fritaksgrunnar (t.d. medlem av kommunale og fylkeskommunale politiske organ, rettsvitne, domsmann, lagrettemann m.m.).

1. Arbeidstakar som vert vald til stortingsrepresentant, ordførar eller anna offentleg tillitsverv på heiltid, får permisjon utan løn for valperioden. For offentleg tillitsvald på deltid vert det gjeve permisjon med høvesvis redusert løn.
2. For å utføre offentlege tillitsverv som ikkje går inn under punkt 1, vert det gjeve permisjon. Arbeidstakar vil få utbetalt løn for arbeidstida, og arbeidsgjevar vil krevje refusjon frå den instans som vervet utøvast hjå.

§ 20 Politisk arbeid – nominasjonsmøte

Arbeidstakar som vert vald til utsending til nominasjonsmøte ved stortings-, fylkestings- eller kommuneval, får permisjon med løn.