



# **PERMISJONSREGLEMENT**

## **I**

# **AVERØY KOMMUNE**

Vedtatt i organisasjonsutvalgets møte 01.03.2017.

# INNHOLDSFORTEGNELSE

<b>1. GENERELLE BESTEMMELSER.....</b>	<b>3</b>
1.1 REGLEMENTETS OMFANG.....	3
1.2 LØNNSANSIENNITET.....	3
1.3 FERIEPENGER.....	3
1.4 PENSJONSMEDLEMSKAP.....	3
1.5 ENDRINGER I REGLEMENTET.....	4
1.6 SØKNADSFRISTER.....	4
1.7 SAKSBEHANDLING OG AVGJØRELSESMYNDIGHET.....	4
1.8 BEGRENŚINGER.....	4
<b>2. VELFERDSPERMISJONER.....</b>	<b>5</b>
2.1 ALVORLIG SYKDOM I NÆRMESTE FAMILIE.....	5
2.2 DØDSFALL OG BEGRAVELSE.....	5
2.3 BARN I BARNEHAGE OG SKOLE.....	5
2.4 EGET BRYLLUP / PARTNERSKAP.....	6
2.5 KONFIRMASJON.....	6
2.6 HUSBYGGING/ I STANDSETTING AV HUS/ FLYTTING.....	6
2.7 IDRETTSARRANGEMENT.....	6
2.8 RELIGIØSE HØYTIDSDAGER.....	6
2.9 ANDRE VELFERDSPERMISJONER.....	7
2.9.1. <i>Arbeidstaker selv</i> .....	7
2.9.2. <i>Arbeidstakers husstandsmedlemmer</i> .....	7
<b>3. PERMISJONER FOR UTFØRING AV TILLITSVERV/ OMBUD.....</b>	<b>8</b>
3.1 OFFENTLIGE TILLITSVERV OG OMBUD.....	8
3.2 HOVEDTILLITSVALGT/FELLESTILLITSVALGT.....	8
3.3 TILLITSVALGT.....	8
3.4 MØTER OG LOKALE FORHANDLINGER MED TILLITSVALGTE.....	9
3.5 VALGTE MEDLEMMER TIL STYRENDE/ØVERSTE ORGAN I ARBEIDSTAKER-ORGANISASJONEN.....	9
3.5.1 <i>Tillitsvalgtoppløring</i> .....	9
3.5.2 <i>Andre verv i arbeidstakerorganisasjonen</i> .....	10
3.6 ANDRE TILLITSVERV.....	10
<b>4. DIVERSE PERMISJONSBESTEMMELSER.....</b>	<b>11</b>
4.1 OVERGANG TIL ANNEN STILLING.....	11
4.2 SPESIELLE OPPDRAG OG ENGASJEMENTER.....	11
4.3 DELTAKELSE I HJELPEKORPS.....	11
4.4 FØRSTEGANGSTJENESTE/REPETISJONSØVELSE.....	11
<b>5. OPPLÆRING OG PERMISJON HJEMLET I ARBEIDSMILJØLOV OG HOVEDAVTALE.....</b>	<b>12</b>
5.1 UTDANNINGSPERMISJONER.....	12
5.2 ULIKE UTDANNINGSPERMISJONER.....	12
5.2.1 <i>Grunnutdanning</i> .....	12
5.2.2 <i>Etterutdanning</i> .....	12
5.2.3 <i>Videreutdanning</i> .....	12
5.2.4 <i>Jobbrelaterte kortere kurs</i> .....	12
5.3 KURSDAG/UTDANNING SOM FALLER PÅ FRIDAG.....	13
5.4 EKSAMEN.....	13
5.5 BINDINGSTID.....	13
<b>6. SVANGERSKAP, FØDSEL, ADOPSIJON OG REDUKSIJON I ARBEIDSTID.....</b>	<b>15</b>
6.1 FORELDREPERMISJON.....	15
6.2 PERMISJON UTEN LØNN.....	16
6.3 SVANGERSKAPSKONTROLL.....	16
6.4 AMMING.....	16
6.5 ADOPSIJON.....	16
6.6 FOSTERBARN.....	17

6.7 OMSORGSPERMISJON I FORBINDELSE MED FØDSEL .....	17
6.8 REDUSERT ARBEIDSTID .....	17
<b>7. PERMISJON I FORBINDELSE MED BARN SYKDOM, OMSORGSPENGER/ PLEIEPENGER/OPPLÆRINGSPENGER .....</b>	<b>18</b>
7.1 BARN ELLER BARNEPASSERS SYKDOM .....	18
7.2 OPPLÆRINGSPENGER .....	18
7.3 PLEIEPENGER .....	19
7.4 PERMISJON UTEN LØNN –PLEIE AV EN NÆR PÅRØRENDE (I LIVETS SLUTTFASE) .....	19
7.5 PERMISJON UTEN LØNN –OMSORG FOR OG PLEIE AV NÆRSTÅENDE .....	19
<b>8. PERMISJON I FORBINDELSE MED SYKDOM UTOVER 1 ÅR .....</b>	<b>20</b>
8.1 SYKEPERMISJON UTOVER 1 ÅRS SYKEFRAVÆR .....	20
8.2 OPPHØR AV TILSETTINGSFORHOLDET SOM FØLGE AV SYKDOM .....	20
<b>9. ANDRE PERMISJONER .....</b>	<b>20</b>
<b>10. REGLEMENTETS REVISJON .....</b>	<b>20</b>

# 1. GENERELLE BESTEMMELSER

## 1.1 Reglementets omfang

Reglementet gjelder alle arbeidstakere i Averøy kommune med et fast forpliktende arbeidsforhold, slik dette er definert i Hovedtariffavtalen (HTA) Kap. 1 § 1, pkt. 1.1.

Deltidstilsatte innvilges lønnet permisjon forholdsmessig etter stillingens størrelse, dersom ikke annet framgår av den aktuelle permisjonsbestemmelse. Ulønnet permisjon innvilges på samme måte som i full stilling.

### Generell merknad

*En arbeidstaker i halv stilling vil kunne få innvilget lønnet velferdspermisjon i inntil 6 arbeidsdager pr. år.*

## 1.2 Lønnsansiennitet

Permisjon med hel eller delvis lønn avbryter ikke opptjening av lønnsansiennitet.

Ulønnet permisjon avbryter som hovedregel opptjening av lønnsansiennitet. Permisjon uten lønn for omsorgstjeneste medregnes i inntil 3 år, videreutdanning i inntil 2 år, tvungen vernepliktjeneste i inntil 1 år og sykepermisjon i inntil 1 år.

Ulønnet permisjon for å utføre offentlige verv og ombud i arbeidstakerorganisasjoner medregnes i lønnsansienniteten.

## 1.3 Feriepenger

All lønn utbetalt i henhold til permisjonsreglementet inngår i feriepengegrunnlaget med mindre annen særlig bestemmelse gjelder.

### Generell merknad

*Ferieloven § 10 (5) gir arbeidstakere som avtjener pliktjeneste krav på å få regnet feriepenger av lønn tilsvarende 3 måneder pr. opptjeningsår dersom vedkommende har tjenestegjort i minst 3 måneder før pliktjenesten avvikles.*

## 1.4 Pensjonsmedlemskap

Arbeidstaker som er innvilget permisjon med lønn, opprettholder sitt pensjonsmedlemskap.

Arbeidstaker som innvilges permisjon uten lønn for lenger tidsrom enn 1 måned, meldes ut av pensjonsordningen, jfr dog permisjonsavtalen i staten som gjelder undervisningspersonell. Ved avtalt permisjon er arbeidstaker likevel risikodekket (uførepensjon og etterlattepensjon) i inntil 2 år. Arbeidstaker har tilbud om frivillig medlemskap etter de regler som gjelder i de respektive pensjonsordning.

## 1.5 Endringer i reglementet

Ved lovendringer og/eller endringer i gjeldene avtaleverk tas endringene inn i permisjonsreglementet fortløpende dersom disse endringene er kurante og ligger innenfor rammene av eksisterende reglement og praksis.

## 1.6 Søknadsfrister

Søknad skal så vidt mulig sendes inn i god tid før permisjonen ønskes påbegynt. Når ikke særlige grunner tilsier det, eller når annet framgår av dette reglement skal søknader etter dette reglement være levert nærmeste overordnet **senest** 7 dager før tiden for permisjonsstart.

For fødsels-, adopsjon- og omsorgspermisjon skal det søkes **senest** 4 uker i forveien.

## 1.7 Saksbehandling og avgjørelsesmyndighet

Søknad om permisjon skal være skriftlig og sendes/leveres til servicekontoret for registrering. Nødvendig dokumentasjon **skal** legges ved søknaden.

Enhets-/stabsleder har avgjørelsesmyndighet hvor annet ikke er nevnt. Personalsjef har tilsvarende avgjørelsesmyndighet når enhets-/stabsledere søker permisjon.

Forvaltningslovens regler om enkeltvedtak gjelder ikke avgjørelse i permisjonssaker og kan derfor ikke påklages. 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 Tvisteløsningsnemda jf. aml § 12-14. Ved feil anvendelse av bestemmelsene under saksbehandling eller manglende opplysninger i opprinnelig søknad, kan den ansatte skriftlig be om fornyet behandling av søknad.

Alle avgjørelser i medhold av permisjonsreglement skal meddeles søkeren skriftlig. Avgjørelser skal hjemles i lov, avtaleverk eller permisjonsreglement. **Kopi av vedtaket skal alltid sendes til lønnsavdeling.** Ved permisjon uten lønn skal lønnstrekket framgå på svarskjemaet.

Personalsjefen vil på vegne av rådmannen avgjøre tvist om forståelsen av reglementet.

### Generell merknad:

*I utgangspunktet skal alle permisjoner registreres. Om kortere permisjoner enn hel dag skal registreres og telles med, må vurderes i det enkelte tilfelle. Det kan imidlertid tenkes at enkelte korte permisjoner kan bli så vidt hyppige at de bør registreres i timer.*

## 1.8 Begrensinger

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.

### **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 avtaleregulert rettighetspermisjoner.
- at arbeidsforholdet ikke er brakt til opphør (oppsigelsestid).

## 2. VELFERDSPERMISJONER

*Bestemmelser om velferdspermisjoner etter dette kapittel er alle ”kan”bestemmelser.*

*Når viktige velferdsgrunner tilsier det kan en arbeidstaker tilstås velferdspermisjon med lønn etter dette kapittel med inntil 12 arbeidsdager. Jfr. HTA Kap. 1 §14. Arbeidstakere i deltidstilling tilstås permisjon med lønn i forhold til deltidstillingens størrelse. Jfr. pkt. 1.1. Det kan avtales fleksibelt uttak av permisjonsdagene. Fri ut over dette eller ut over det dagantall som er maksimum for de forskjellige permisjons-grunnene, må i tilfelle tilstås som permisjon uten lønn.*

### 2.1 Alvorlig sykdom i nærmeste familie

Ved akutt og alvorlig oppstått sykdom i nærmeste familie kan det gis permisjon **med lønn inntil 5 dager**.

Rett til permisjon ved barns og barnepassers sykdom i henhold til AML § 12-9 og HTA Kap. 1 § 8 pkt. 8.4, gjelder i tillegg til ovennevnte bestemmelse.

Generell merknad:

***Nærmeste familie:** Ektefelle, foreldre, besteforeldre, barn, søsken, eller andre som står arbeidstakeren særlig nær, og som har vært en del av den daglige familien på samme måte som foreldre og søsken.*

*Bestemmelsen gjelder ikke for planlagt operasjoner og mindre alvorlige sykdomstilfeller. Da kan arbeidstakeren gis anledning til å innarbeide nødvendig fri på et senere tidspunkt med inntil 5 dager, eventuelt tilstås inntil 5 dagers permisjon **uten lønn**.*

### 2.2 Dødsfall og begravelse

Ved dødsfall og begravelse i nærmeste familie og andre som har stått arbeidstakeren særlig nær kan det gis permisjon **med lønn inntil 3 dager**. Det kan i tillegg innvilges permisjon **med lønn i inntil to dager** dersom reisetiden en vei strekker seg over 6 timer med hurtigste reisemåte.

Generell merknad

*Ved dødsfall i **nærmeste familie** (se definisjon pkt. 2.1) kan det gis permisjon med lønn for inntil 3 dager (f.eks. dødsdagen, begravelsesdagen og når vedkommende blir engasjert med praktiske gjøremål i forbindelse med dødsfallet).*

*Ved dødsfall og begravelse hos **andre som har stått arbeidstakeren særlig nær** kan det gis permisjon med lønn til begravelsen/begravelsesdagen (inntil 1 dag).*

*I de tilfeller hvor det ikke er grunnlag for å innvilge permisjon med lønn for å delta i begravelse gis permisjon **uten lønn** eller arbeidstaker kan bruke avspasering/ innarbeide fri.*

### 2.3 Barn i barnehage og skole

For tilvenning av barn i barnehage kan det gis permisjon **med lønn i inntil 3 dager** første gang barnet starter i barnehage.

For følge av barn ved oppstart i 1. klasse kan det gis permisjon **med lønn inntil 1 dag** dersom første skoledag faller på en arbeidsdag.

Generell merknad

**Som hovedregel innvilges 1 dag permisjon med lønn for tilvenning i barnehage, med mindre barnet har spesielle behov.**

*Forutsetningen for å gi permisjon med lønn er at begge foreldre er i arbeid, og at det anses som nødvendig at arbeidstakeren er til stede hos barnet ved oppstarten i barnehagen eller skolen.*

*Permisjonen for tilvenning av barn i barnehage kan tas ut som ½ dager eller som enkelttimer, dersom dette er mulig ut i fra enhetens drift.*

## **2.4 Eget bryllup / partnerskap**

For eget bryllup kan det gis **1 dag permisjon med lønn**.

Generell merknad

*Permisjonsdagen skal tas enten bryllupsdagen eller den etterfølgende dag dersom denne er arbeidsdag.*

## **2.5 Konfirmasjon**

Ved egne barns konfirmasjon **kan** det gis **1 dag permisjon med lønn** konfirmasjonsdagen eller forutgående dag.

Generell merknad

*Det forutsettes at konfirmasjonsdagen eller forutgående dag er arbeidsdag.*

## **2.6 Husbygging/ istandsetting av hus/ flytting**

Til husbygging, vesentlig istandsetting av eget hus/leilighet eller flytting *kan* det gis permisjon **uten lønn** med inntil 2 dager.

## **2.7 Idrettsarrangement**

Ved deltagelse i idrettsarrangement skal ansatte som hovedregel bruke ferie eller gis permisjon uten lønn.

Ved deltagelse i internasjonale mesterskap og norgesmesterskap **kan det innvilges inntil 2 dager permisjon med lønn**. Lønn under slik permisjon gis ikke dersom vedkommende utøver eller leder får lønn eller dekket tapt arbeidsfortjeneste av andre. Det forutsettes at vedkommende deltar fra en idrettsgren eller forbund som er tilsluttet Norges Idrettsforbund.

## **2.8 Religiøse høytidsdager**

For feiring av religiøse høytidsdager som ikke er offisielle etter norsk kalender har arbeidstaker rett til å få fri inntil 2 arbeidsdager pr. kalenderår. Disse fridagene skal arbeides inn etter avtale med arbeidsgiver.

Generell merknad:

*Jfr. Lov om trudomsamfunn og ymist anna § 27 a og Aml. § 12-15.*

## 2.9 Andre velferdspermisjoner

### 2.9.1. Arbeidstaker selv

Undersøkelse og behandling hos lege, tannlege, fysioterapeut, kiropraktor, psykolog og andre tilsvarende private gjøremål må så langt det er mulig legges til fritiden.

Når det er godtgjort at dette ikke er mulig, kan arbeidsgiver i hvert enkelt tilfelle gi permisjon **med lønn** for **nødvendig medgått tid**.

**Kontroll/konsultasjon på sykehus (hel dag):** I slike tilfeller leveres innkalling fra sykehus som bekreftelse på fravær. Dette registreres som sykefravær.

Generell merknad:

**Arbeidstakere som er gradert sykemeldt, deltidansatte, turnusansatte eller ansatte med avtale om seniorfri, skal legge undersøkelse og behandling til arbeidsfrie dager.**

*Da dette ofte er snakk om timer, vil ikke slikt fravær bli registrert i Visma. Enhetsleder må derfor sørge for å holde kontroll på "forbruk" av timer.*

*Der det ikke er mulig å få lagt private gjøremål til fritid, må arbeidstakeren bidra til å få lagt private gjøremål til et tidspunkt på dagen, som er mest mulig hensiktsmessig for driften/arbeidsplassen. Opparbeidede timer til avspasering kan brukes til utførelse av øvrige private gjøremål.*

*Se for øvrig også generell kommentar under pkt. 1.7 og pkt. 1.8.*

### 2.9.2. Arbeidstakers husstandsmedlemmer

For nødvendig følge av barn eller andre familiemedlemmer (se også pkt. 2.1) til og fra lege, tannlege, helseinstitusjoner og lignende kan det gis permisjon uten lønn, eller brukes oppsparte timer til avspasering.

Dersom barnet er under 12 år og trenger oppfølging i form av legebesøk med videre *på grunn av sykdom*, registreres dette som sykefravær.



### 3. PERMISJONER FOR UTFØRING AV TILLITSVERV/ OMBUD

#### 3.1 Offentlige tillitsverv og ombud

Det vises til HTA kap. 1 § 14 og Kommuneloven § 40.

Arbeidstaker som er pålagt å utføre kommunale eller andre offentlige verv, tilstås permisjon og *kan* etter søknad få beholde lønn. Arbeidstaker plikter på forhånd å søke om nødvendig permisjon. Det forutsettes at tillitsvervet ikke kan utføres utenfor arbeidstid.

Arbeidstaker har rett til permisjon **uten lønn** fra sitt arbeid i fire år eller for resten av valgperioden for å utføre heltids- eller deltids kommunalt eller fylkeskommunalt verv, jfr Kommuneloven § 40 1).

##### Generell merknad

*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 og medlem i andre kommunale utvalg, rettsvitne (ikke som part), domsmann, lagrettsmann, skjønnsmann.*

*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, Kommunestyret etc.), gis **permisjon uten lønn**.*

#### 3.2 Hovedtillitsvalgt/Fellestillitsvalgt

*Med hovedtillitsvalgt (HTV) forstås her tillitsvalgt som er valgt/utpekt av sin arbeidstakerorganisasjon for å koordinere og bistå de tillitsvalgte i deres arbeid overfor kommunen. (Jfr. HA Del B § 3-3 d.)*

Arbeidstakere som blir valgt/oppnevnt til hovedtillitsvalgt/fellestillitsvalgt i kommunen tilstås **permisjon/frikjøp i henhold til bestemmelsene i HA Del B § 3-3**.

Permisjonen/frikjøpet fastsettes av personalsjefen etter forutgående drøftinger med den/de aktuelle arbeidstakerorganisasjoner.

#### 3.3 Tillitsvalgt

*Med tillitsvalgt (TV) forstås her arbeidstaker tilsatt i Averøy kommune, som er valgt/utpekt av medlemmene i sin arbeidstakerorganisasjon til å ivareta de oppgaver som framgår av HA. (Jfr. Del B §2-2.)*

- ✓ Tillitsvalgt innen det enkelte arbeidssted/sector har rett til **permisjon med lønn** for å utføre sine oppgaver som tillitsvalgt innen virksomheten.
- ✓ Tillitsvalgte skal så langt det er mulig utføre sitt tillitsvalgtarbeid innenfor sin ordinære arbeidstid. Fravær skal avtales med nærmeste overordnede i god tid.
- ✓ Tillitsvalgt med nattjeneste som blir innkalt til forhandlingsmøte med arbeidsgiver eller som selv foranlediger at slikt forhandlingsmøte blir holdt, gis fri **med lønn** natten før forhandlingsmøtet dersom dette blir avholdt i tidsrommet kl. 0700-13.00.
- ✓ Forhandlingsmøte som avsluttes etter kl. 1800, gir rett til fri **med lønn** påfølgende natt.

- ✓ Møter som starter før kl. 13.00 og som avsluttes etter kl. 1800, gir rett til fri **med lønn** både natt før og natt etter møtet.

Permisjonssøknader etter pkt. 3.3 avgjøres av Personalsjef.

### 3.4 Møter og lokale forhandlinger med tillitsvalgte

Når arbeidsgiver kaller inn tillitsvalgte til møter og lokale forhandlinger utenom ordinær arbeidstid så skal medgått tid kompenseres med ordinær timelønn eller avspasering. Avklaring om kompensasjon må skje før møtet/forhandlingen.

#### Generell merknad

*NB! Bestemmelsen gjelder kun tillitsvalgte, jfr. pkt. 3.2.*

*Foruten selve forhandlingsmøtet så kan det gis permisjon med lønn i forbindelse med nødvendig forberedelse til lokale forhandlinger. Tid til nødvendig forberedelse må være avtalt på forhånd. Tillitsvalgtes rett til permisjon avgrenses til gjøremål som med nødvendighet er knyttet til gjennomføringen av de aktuelle forhandlingene.*

*Deltakelse i medlemsmøter og kontakt med enkeltmedlemmer eller innbyrdes diskusjoner av generelle prioriteringer forut for forhandlingene vil ikke være oppgaver etter hovedavtalen – jfr. arbeidsrettens dom av 7. mars 2000 og B-rundskriv nr. 10/2000 fra KS.*

Permisjonssøknader etter pkt. 3.4 avgjøres av Personalsjef.

### 3.5 Valgte medlemmer til styrende/øverste organ i arbeidstakerorganisasjonen

Valgte medlemmer av øverste (vedtektsfestede) sentrale beslutningsorganer, samt slike på distrikts-/fylkesnivå, kan tilstås permisjon **med lønn inntil 12 arbeidsdager pr. år**, jfr. HA Del B § 3-5.

#### Generell merknad

*Bestemmelsen gjelder kun medlemmer av øverste/styrende beslutningsorgan, ikke varamedlemmer.*

*Permisjonsretten gjelder for møter i organet og ikke for annet arbeid i organisasjonen. Deltakelse i for eksempel fagutvalg, ad-hoc utvalg eller rådgivende organer gir altså ikke rett til permisjon med lønn etter denne bestemmelsen.*

***Søknad om permisjon etter dette punktet skal dokumenteres med innkalling og program.***

Permisjonssøknader etter pkt. 3.4 avgjøres av Personalsjef.

#### 3.5.1 Tillitsvalgtopplæring

Ved opplæring som har betydning for arbeidstakerens funksjon som tillitsvalgt, skal det gis permisjon med **hel eller delvis lønn**. For hovedtillitsvalgt gis det permisjon med **hel lønn**. Jfr. HA del B § 3-6.

#### Generell merknad

*Som hovedregel innvilges full lønn for å delta på opplæring i Hovedavtalen og hovedtariffavtalen, evt. med tilknyttede særavtaler også for tillitsvalgte. Ved andre tema av*

*fagpolitisk art gis det permisjon uten lønn. Ved kurs som omfatter både opplæring i HTA/HA og som er av fagpolitisk art vil det blir gitt permisjon med delvis lønn ut i fra en konkret vurdering av programmet.*

*Opplæring som ikke er å forstå som **opplæring** i forhold til funksjonen som tillitsvalgt skal avslås, eventuelt gis som permisjon etter noen av de andre bestemmelsene i dette reglement som omhandler opplæring.*

### **3.5.2 Andre verv i arbeidstakerorganisasjonen**

Ut over de begrensinger som framkommer i punktene 3.1 – 3.5, kan tilsatte med verv innen arbeidstakerorganisasjonen gis permisjon **uten lønn** for å utføre organisasjonsmessige oppdrag.

Arbeidstaker har rett til permisjon **uten lønn** for å overta tillitsverv på heltid eller deltid i den arbeidstakerorganisasjon vedkommende er medlem av, jfr. HA del B, § 3-5 d)

Varatillitsvalgte, samt arbeidstakere uten verv, kan gis permisjon **uten lønn** for å gjennomgå tillitsvalgtopplæring med videre innen sin organisasjon. Det samme gjelder for arbeidstakere som skal ha arrangementsmessige funksjoner innen samme organisasjon.

### **3.6 Andre tillitsverv**

Det kan etter en konkret vurdering tilstås permisjon for utførelse av andre tillitsverv.

***Som hovedregel tilstås permisjon uten lønn.***

## 4. DIVERSE PERMISJONSBESTEMMELSER

### 4.1 Overgang til annen stilling

Som hovedregel tilstås **ikke** permisjon ved overgang til ny stilling i eller utenfor *kommunen*. Permisjon kan vurderes dersom det dreier seg om et vikariat/engasjement som gir arbeidstakeren en faglig utvikling som er til nytte for *kommunen*.

#### Generell merknad

*Hovedregelen er at det ikke gis permisjon ved overgang til ny stilling enten dette gjelder en stilling i eller utenfor kommunen.*

*Derimot kan en søknad om permisjon i forbindelse med et vikariat/engasjement som gir vedkommende en faglig utvikling som er til nytte for kommunen, søkes imøtekommet. Dette kan for eksempel være et vikariat/engasjement i en annen kommune/ fylkeskommune, departementer/direktorater, forsknings- og utviklingsinstitusjoner, arbeidsgiverorganisasjoner o.l. Det forutsettes at arbeidstaker har vært ansatt i minst to år i kommunen.*

*Det må være en forutsetning at arbeidstakeren skal gjeninntre i sin stilling etter endt permisjon. Permisjon kan gis for 1 år om gangen, og for inntil 2 år totalt.*

### 4.2 Spesielle oppdrag og engasjementer

- Det kan tilstås permisjon inntil 2 år for arbeidstakere som tjenestegjør som dommerfullmektig.
- Etter nærmere bestemmelse av personalsjefen kan en tilsatt gis begrenset permisjon for å arbeide med forskning innen sitt fagområde. Det er en forutsetning at forskningen skjer i tilknytning til en forskningsinstitusjon.
- Det kan gis nødvendig permisjon i forbindelse med avtaler om utveksling av arbeidstakere med andre kommuner/fylkeskommunen (for eksempel *hospitering*).
- Det kan tilstås permisjon **uten lønn** i inntil 2 år for arbeidstaker som skal arbeide i norske hjelpetiltak i offentlig regi i utviklingsland.

#### Generell merknad

*Som et unntak av hovedregelen kan det gis inntil 2 års permisjon i forbindelse med tjenestegjøring som dommerfullmektig. Bakgrunnen for dette er at slik praksis vil være av vesentlig verdi for kommunen, og styrke kommunens juridiske kompetanse.*

***Det kan tilstås permisjon uten lønn.***

### 4.3 Deltakelse i hjelpekorps

Arbeidstakere som er knyttet til hjelpekorps tilstås permisjon **med lønn** i forbindelse med utrykning til hjelp for nødstilte.

### 4.4 Førstegangstjeneste/repetisjonsøvelse

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

## **5. OPPLÆRING OG PERMISJON HJEMLET I ARBEIDSMILJØLOV OG HOVEDAVTALE**

### **5.1 Utdanningspermisjoner**

Permisjoner til utdanning er et virkemiddel for utvikling av de personalressursene kommunen rår over. Formålet med etter- og videreutdanning skal være å sikre kommunen nødvendig kvalifisert arbeidskraft.

Permisjoner til utdanning skal ha fundament i kommunens kompetanseutviklingsplan. Ved bruk av permisjonsbestemmelsene skal det tas hensyn til økonomiske muligheter, framtidige krav til kompetanse, den daglige drift/tjenesteyting og personalmessige forhold.

Alle arbeidstakere har rett til utdanningspermisjon uten lønn i inntil tre år under forutsetning av at han eller hun har vært i arbeidslivet i tre år og hos samme arbeidsgiver de to siste, jfr. AML § 12-11. Utdanningen må være yrkesrelatert. Det er tilstrekkelig at utdanningen har relevans i forhold til yrkeslivet generelt, ikke nødvendigvis til den stillingen det søkes permisjon fra. Det kan ikke kreves permisjon til ren hobbyvirksomhet.

Det kan ikke kreves utdanningspermisjon på et tidspunkt hvor det vil være til hinder for arbeidsgivers forsvarlige planlegging av drift og personaldisponering.

Arbeidsgivers avgjørelse her kan klages inn for tvistenemnda for utdanningspermisjons-saker. Jfr. AML §12-14.

### **5.2 Ulike utdanningspermisjoner**

#### **5.2.1 Grunnutdanning**

Med grunnutdanning forstås den allmenn- eller fagutdanning som kreves av arbeidstakeren i vedkommende sin stilling.

#### **5.2.2 Etterutdanning**

Etterutdanning er ajourføring og utvikling av kunnskap og nødvendig opplæring innen nye fag- og arbeidsområde som ligger til vedkommende sin stilling, evt. andre kurs som utvikler den enkelte arbeidstaker.

#### **5.2.3 Videreutdanning**

Med videreutdanning forstås utdanning som tar sikte på å kvalifisere arbeidstakeren utover det som kreves i nåværende stilling.

#### **5.2.4 Jobbrelaterte kortere kurs**

Fravær for å delta på slike kurs er å anse som en del av arbeidet. Deltakelse på dagskurs regnes som normalarbeidsdag og ikke overtid/fleksitid.

Det utbetales ikke overtid for reisetid eller opphold på kurssted.

### 5.3 Kursdag/utdanning som faller på fridag

Hel- og deltidsansatte som skal delta på jobbrelatert kurs, får *ikke* erstattet fridag som faller på kursdag, med mindre vedkommende er pålagt å delta på kurset.

Turnuspersonell som er innvilget permisjon med lønn for å delta på kurs på sin lovbestemte ukefridag (F1 dag), skal ha ny fridag som kompensasjon, jfr. HTA pkt 14.2

Hel- og deltidsansatte som tar etter- og videreutdanning får *ikke* erstattet fridag som faller på kursdag. Permisjon med lønn forutsetter at vedkommende faktisk har arbeid gjeldende studie-/kursdag.

### 5.4 Eksamen

I forbindelse med avleggelse av eksamen gis det permisjon **med lønn** for eksamensdagen(e) samt 2 lesedager før hver eksamen, jfr. HTA, kap. 1 § 14-4.

Det er en forutsetning at vedkommende ville hatt ordinært arbeid de 2 dagene umiddelbart før eksamen, og at faget har betydning for kommunen. Ved eksamensformer som varer 3 sammenhengende dager eller mer, skal det drøftes en ytterligere tilrettelegging.

#### Generell merknad

***Eksamen og lesedager som faller på fridag(er) kompenseres ikke.***

***Det forutsettes at faget har betydning for kommunen. I utgangspunktet bør slike søknader vurderes positivt, men enkelte prøver/eksamener faller likevel utenfor bestemmelsen. Dette gjelder blant annet førerprøve (med mindre dette er i arbeidsgiverens interesse, f.eks. utvidelse av sertifikat), fornyet prøve til eksamen i videregående skole mv.***

***Gruppeeksamen eller hjemmeeksamen over flere dager blir regnet som en eksamen. Det kan gis inntil 3 sammenhengende dager permisjon med lønn til hjemmeeksamen, og dersom en av de faller på fridag, så blir ikke gitt kompensasjon. Ved eksamensformer som varer sammenhengende 3 dager eller mer, skal det drøftes en ytterligere tilrettelegging. Ytterligere tilrettelegging betyr ikke nødvendigvis flere dager med lønnet permisjon, men å legge til rette for avspasering, ferieavvikling, endret arbeidstid etc.***

### 5.5 Bindingstid

Når det blir gitt permisjon med lønn eller annen økonomisk støtte, kan det stilles krav om bindingstid.

Plikttjeneste/bindingstid kan avtales med den enkelte dersom *kommunen* yter vesentlig økonomisk støtte i forbindelse med opplæring/utdanning. Bindingstiden begrenses til **maksimum 2 år**.

1. Det settes krav om 2 års bindingstid dersom kostnadene til studiestøtte (studieavgift, støtte til bøker, evt. støtte til reise/opphold og kostnader til permisjon med lønn) er på minst kr. 50 000,-
2. Det settes krav om 1 års bindingstid dersom kostnadene til studiestøtte (studieavgift, støtte til bøker, evt. støtte til reise/opphold og kostnader til permisjon med lønn) er på minst kr. 30 000,-
3. Det settes krav om 6 måneders bindingstid dersom kostnadene til studiestøtte (studieavgift, støtte til bøker, evt. støtte til reise/opphold og kostnader til permisjon med lønn) er på minst kr. 15 000,-

4. Dersom arbeidstaker slutter i løpet av utdanningsperioden eller avslutter påbegynte studier som finansieres av kommunen, skal medgåtte utgifter tilbakebetales i sin helhet.
5. Det bør inngås skriftlig avtale med den enkelte, hvor størrelsen på den økonomiske støtten blir synliggjort. Slik avtale bør også signeres av arbeidstaker.

Generell merknad

Dersom arbeidstaker må slutte i stillingen/på studiet på grunn av f.eks medisinske årsaker før bindingstiden er avsluttet eller under studiet, bør kravet om tilbakebetaling nøye vurderes i hvert enkelt tilfelle.

## 6. SVANGERSKAP, FØDSEL, ADOPSJON OG REDUKSJON I ARBEIDSTID

Retten til permisjon i forbindelse med fødsel og svangerskap er regulert i AML (Kap. 12). Lovens §12-5 (1) gir foreldrene rett til permisjon i barnets første leveår eller så lenge fødselspenger utbetales. Reglene i Folketrygdloven kap. 14 gjelder fullt ut til en hver tid, med tillegg i § 8 i Hovedtariffavtalen kap. 1.

### Tilpasning for undervisningspersonalet:

*Gjeninntreden etter rettighetspermisjoner kan skje i den tid det ikke er undervisning om sommeren, men ikke i feriefritiden, jfr. tilpasning til ferieloven §7.2. Tas ny ulønnet omsorgspermisjon etter slik gjeninntreden tidligere enn etter 4 måneder, begrenses lønnsrettighetene til den faktiske tjenestegjøring.*

*Tiltredelsestidspunktet i skoleverket er den dag tilsettingen gjelder fra og vedkommende kunne ha/har tiltrådt, jfr. HTA Kap 1, § 8.*

### 6.1 Foreldrepermisjon

Folketrygden yter fødselspenger for 49 uker (100 % dekningsgrad) eller 59 uker (80 % dekningsgrad). Kommunen utbetaler lønn i henhold til bestemmelsene i HTA kap. 1 § 8 pkt. 8.3 for den tiden vedkommende har arbeidsavtale med kommunen.

Mors permisjon begynner normalt å løpe 3 uke før termin.

Uten arbeidstakers samtykke kan ikke ferien legges til *samme* tidsrom som vedkommende har fødselspermisjon med lønn. Men arbeidstaker kan kreve å få avviklet ferie i permisjonstiden (jfr. ferieloven §9 nr. 2). Vanligvis søkes ferien lagt i direkte tilknytning til tiden for fødselspermisjon.

### Generell merknad

*Det forutsettes at arbeidstaker gir arbeidsgiver varsel i god tid om når slik permisjon ønskes avviklet, og **senest 4 uker i forveien** om permisjonen skal vare 10 uker eller mer. Permisjon kan tas ut fra 12 til 3 uker før nedkomst.*

*Visse uker av stønadperioden er forbeholdt mor (mødrekvote), og visse uker er forbeholdt far (fedrekvote). De første 6 uker etter fødsel er forbeholdt mor og inngår i mødrekvoten. 3 av ukene i foreldrepengeperioden er i tillegg forbeholdt mor og må tas rett før termindato. Fedrekvoten er på 10 uker.*

<b>Fordeling av foreldrepengeperioden</b>	
Før fødsel, mor	3 uker
Forbehold mor	10 uker (6 av disse må tas rett etter fødsel)
Fedrekvote	10 uker
Periode som foreldrene kan dele	26 uker (100% dekningsgrad) 36 uker (80% dekningsgrad)
Ved flerbarnsfødsel/-adopsjon	+ 7 uker (100 % lønn)/ 5 uker (80 % lønn)

Arbeidstaker som har hatt fødselspermisjon med lønn, må ha gjeninnttrådt i stillingen for å få lønn under ny fødselspermisjon.



## 6.2 Permisjon uten lønn

I tillegg til foreldrenes rett til fri i barnets første leveår (AML §12-5 (1)), har hver av foreldrene etter i tillegg rett til inntil 1 års permisjon for hvert barn. Slik permisjon er **uten lønn**.

Permisjon etter denne bestemmelsen må benyttes i tilknytning til permisjon etter §12-5 første ledd.

Retten opphører dog så lenge arbeidstaker benytter seg av delvis permisjon etter AML §12-6 (tidskonto). Arbeidstaker som er alene om omsorgen for barnet, har rett til permisjon etter AML §12-5 (2) i inntil 2 år.

### Generell merknad

*Den som gjør bruk av retten til permisjon etter AML §12-5, skal varsle arbeidsgiver snarest mulig og **senest 3 måneder i forveien**. Adoptivforeldre og fosterforeldre gis rett til permisjon etter §12, når omsorgen for barnet overtas.*

### **Tidskonto**

Bruk av tidskonto er hjemlet i aml § 12-6.

## 6.3 Svangerskapskontroll

Gravid arbeidstaker har rett til fri fra arbeid **med lønn** i forbindelse med svangerskapskontroll når slike undersøkelser ikke med rimelighet kan finne sted utenfor arbeidstiden, jfr. aml. § 12-1.

## 6.4 Amming

Arbeidstaker gis fri **med lønn inntil to timer pr. arbeidsdag** for å amme sitt barn. Attest fra helsestasjon eller lege kan kreves som dokumentasjon.

### Generell merknad

*Arbeidstakeren bestemmer selv når fritiden skal avvikles, dog må den være knyttet til formålet med bestemmelsen - at amming faktisk foregår til de tidene kvinnen gis fri til ammingen. Av den grunn vil det ikke være forenlig med bestemmelsens intensjon at retten til lønnet fritid samles opp og benyttes til andre formål.*

*For deltidstilsatte med redusert arbeidsdag foretas forholdsmessig beregning av lønnet fritid, men med rettigheter etter arbeidsmiljøloven som minimum.*

*Hvis en arbeidstaker ønsker fri med lønn for å amme sitt barn utover 12 måneder etter fødsel, bør arbeidsgiver be om en bekreftelse fra lege eller helsestasjon på at amming rent faktisk fortsatt foregår.*

## 6.5 Adopsjon

Ved adopsjon av barn under 15 år gis adopsjonsforeldre, som har vært yrkesaktiv med pensjonsgivende inntekt i minst seks av de siste ti månedene før permisjonen tar til, rett til permisjon med lønn for samme tidsrom som arbeidstaker får adopsjonspenger etter folketrygdloven kap. 14.

*Kommunen utbetaler lønn i henhold til bestemmelsene i HTA kap. 1 § 8 pkt. 8.2.2. og 8.2.3 for den tiden vedkommende har arbeidsavtale med kommunen.*

I tillegg gjelder rett til ulønnet permisjon etter pkt. 6.1.3, jfr. AML § 12-5 (4).

## 6.6 Fosterbarn

Ved omsorgsovertakelse for fosterbarn under 12 år kan det gis permisjon **uten lønn** inntil 12 måneder. I tillegg gjelder rett til ulønnet permisjon etter pkt. 6.1.3, jfr. AML § 12-5 (4).

Ved annen permisjonsårsak knyttet til oppgave som fosterforeldre vises til kapitlet om velferd.

## 6.7 Omsorgspermisjon i forbindelse med fødsel

Permisjonen er hjemlet i Aml § 12-3, HTA' fellesbestemmelser kapitel 1, § 8.3.5. Far har rett til 2 ukers omsorgspermisjon for å bistå mor i forbindelse med fødsel. Adoptivforeldre har rett til 2 ukers permisjon med full lønn i forbindelse med omsorgsovertakelse..

### Generell merknad:

*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 stebarnsadoptsjon eller hvis barnet er over 15 år.*

## 6.8 Redusert arbeidstid

En arbeidstaker som som av helsemessige, sosiale eller andre vektige velferdsgrunner har behov for å få redusert sin arbeidstid, har rett til dette dersom arbeidstidsreduksjonen kan gjennomføres uten særlige ulemper for virksomheten. Jf. Arbeidsmiljøloven § 10-2. Permisjonen er **uten lønn**.

### Generell merknad:

*Arbeidstaker som ønsker redusert arbeidstid, skal gi skriftlig varsel om dette til arbeidsgiveren snarest mulig, og senest 4 uker i forveien. Varselet skal angi den arbeidstidsordningen som ønskes, grunnen til at det søkes redusert arbeidstid og hvor langt tidsrom ordningen ønskes for.*

*Når det gjelder skole og barnehage, så ønsker en at alle permisjonssøknader om redusert arbeidstid er kommet inn til enhetsleder innen 1. februar med hensyn til planlegging av nytt skole- og barnehageår.*

*Det kan søkes om redusert arbeidstid for inntil 1 år av gangen.*

## 7. PERMISJON I FORBINDELSE MED BARN SYKDOM, OMSORGSPENGER/ PLEIEPENGER/OPPLÆRINGSPENGER

Henvisninger: Arbeidsmiljøloven § 12-9, Folketrygdloven § 9-5 til 9-11 og 9-13. , Hovedtariffavtalen § 8.4

### 7.1 Barn eller barnepassers sykdom

En arbeidstaker som har omsorg for barn under 12 år har rett til omsorgspermisjon *med omsorgspenger* når barnet er sykt, jfr. aml § 12-9. Retten til omsorgspenger gjelder til og med det kalenderåret barnet fyller 12 år.

Dersom barnet er kronisk sykt eller funksjonshemmet gjelder retten til og med det året barnet fyller 18 år.

For at det skal foreligge rett til omsorgspenger, så må arbeidsforholdet ha vart i minst 4 uker (opptjeningstid).

Omsorgspenger ytes den enkelte arbeidstaker i opp til 10 kalenderdager hvert kalenderår. Har vedkommende 3 barn eller mer ytes det omsorgspenger i opp til 15 dager. Når arbeidstaker er alene med omsorgen økes antallet stønadsdager til hhv. 20 (inntil 2 barn) og 30 dager (3 barn eller mer). Dersom barnet har kronisk sykdom eller er funksjonshemmet, og det er økt risiko for fravær i arbeidet har arbeidstaker rett til fri i inntil 20 dager hvert kalenderår. For å få utvidet rett til omsorgspenger så må det foreligge vedtak i fra Nav i saken.

For å få rett til omsorgspenger, må fraværet dokumenteres med egenmelding eller legeerklæring.

#### Generell merknad:

*Når arbeidsgiver har betalt omsorgspenger til en arbeidstaker i mer enn 10 dager i et kalenderår, kan arbeidsgiveren kreve å få refusjon i fra Nav for stønadsdager som overstiger 10 dager.*

*Omsorgspenger til en arbeidstaker som bare har omsorg for et kronisk sykt eller funksjonshemmet barn over 12 år, refunderes fullt ut fra Nav.*

### 7.2 Opplæringspenger

Ihht. Folketrygdloven § 19-13 blir det gitt opplæringspenger til ansatte som har omsorg for barn med funksjonshemming eller langvarig sykdom, dersom den ansatte gjennomgår opplæring ved godkjent helseinstitusjon eller deltar på foreldrekurs ved en offentlig spesialpedagogisk kompetansesenter. Det er et vilkår at opplæringen er nødvendig for å ta seg av og behandle barnet.

Stønad kan gis selv om barnet er 18 år. Opplæringspenger blir gitt så lenge det er nødvendig for barnet. Det er Nav som innvilger opplæringspenger.

Arbeidstaker søker om permisjon med lønn. Arbeidsgiver v/lønnsavdeling søker Nav om refusjon.

### 7.3 Pleiepenger

#### Pleiepenger etter Folketrygdloven § 9-10 (ikke livstruende sykdom):

For ansatte som har omsorg for barn under 12 år som er eller har vært innlagt i helseinstitusjon, gis det pleiepenger dersom barnet trenger kontinuerlig tilsyn og pleie fra en av foreldrene.

Pleiepenger blir gitt når pleiebehovet strekker seg mer enn sju kalenderdager. Folketrygden yter stønad fra dag 8, og blir gitt så lenge det er nødvendig av hensyn til behandling/ rehabilitering. Pleiepenger etter denne bestemmelsen kan ikke gis til begge foreldrene samtidig. Dersom barnet er kronisk sjukt eller funksjonshemma, gjeld retten til barnet fyller 18 år.

#### Pleiepenger etter Folketrygdloven § 9-11 (livstruende sykdom):

Ansatte som har ansvar for barn under 18 år som har livstruende eller annen svært alvorlig sykdom eller skade, kan få pleiepenger. Vilkåret er at den ansatte må oppholde seg i en helseinstitusjon mens barnet er innlagt, eller må være hjemme fordi barnet trenger kontinuerlig tilsyn og pleie fra en eller begge foreldrene.

Andre enn barnet sine foreldre kan få pleiepenger dersom det er nødvendig av hensyn til barnet, og begge foreldrene kan få pleiepenger samstundes.

Folketrygden yter stønad fra dag 1 og blir gitt så lenge det er nødvendig med hensyn til behandling/ rehabilitering. Ordningen gjelder bare i kritiske situasjoner, men når situasjonen stabiliserer seg (ikke lenger livstruende), gis det stønad etter § 9-10.

For ansatte som har omsorg for en psykisk utviklingshemmet person som har livstruende eller annen alvorlig sykdom eller skade, blir det gitt pleiepenger uten hensyn til aldersgrensa på 18 år.

Arbeidstaker søker permisjon med lønn. Arbeidsgiver v/ lønnsavd. søker NAV om refusjon på opplæringspenger.

### 7.4 Permisjon uten lønn –Pleie av en nær pårørende (i livets slutfase)

Arbeidstaker som pleier nærstående i hjemmet i livets slutfase har rett til permisjon i inntil 60 dager for pleie av den enkelte nærstående, jfr. Aml. § 12-10. Vedkommende arbeidstaker kan søke om pleiepenger fra Nav jfr. Folketrygdloven § 9-12.

Pleien må skje i hjemmet (ikke institusjon). Stønadstiden er avgrenset til 60 dager pr. pasient, og stønaden kan fordeles på flere pårørende. Arbeidstaker søker **permisjon uten lønn** og søker Nav om pleiepenger.

### 7.5 Permisjon uten lønn –Omsorg for og pleie av nærstående

Arbeidstakere har rett til permisjon **uten lønn** i **inntil 10 dager** hvert kalenderår for å gi nødvendig omsorg i forbindelse med sykdom hos foreldre, ektefelle, samboer eller registrert partner. Det samme gjelder ved nødvendig omsorg for funksjonshemmede eller kronisk sykt barn etter at barnet fylte 18 år, jfr. aml § 12-10, 2.ledd.

*I utgangspunktet er permisjon etter Aml § 12-10 uten lønn, jfr. dog permisjons-reglementet pkt. 2.1.*

## 8. PERMISJON I FORBINDELSE MED SYKDOM UTOVER 1 ÅR

I henhold til AML §4-6 (1) er arbeidsgiver pålagt ansvar for å iverksette nødvendige tiltak for at arbeidstakere som blir hemmet i sitt yrke som følge av ulykke, sykdom, slitasje eller lignende, så langt det er mulig skal kunne få eller beholde et høvelig arbeid.

### 8.1 Sykepermisjon utover 1 års sykefravær

Arbeidstaker som har vært sykemeldt i ett år og er kommet til maxdato for sykepenger, bør søke om sykepermisjon om vedkommende ikke kan komme tilbake til hele stillingen sin. Arbeidstaker har ingen plikt til å søke slik permisjon, men det kan være fornuftig av hensyn til forsvarlig personalplanlegging og forutsigbarhet for arbeidstaker selv.

Dersom arbeidstaker ikke søker permisjon, må vedkommende til en hver tid ha gyldig dokumentasjon på fraværet. Vedtak om arbeidsavklaringspenger er å se på som gyldig dokumentasjon.

Arbeidstaker har i tillegg en plikt til å informere arbeidsgiver om prognose, slik at det er en viss forutsigbarhet for arbeidsgiver og evt. arbeidsforholdet til vikar.

Sykepermisjon *uten lønn kan* gis i *inntil ett år fra maxdato*, så fremt det er sannsynlig at arbeidstaker kan komme tilbake til sin ordinære stilling etter rehabilitering, eller at det er utsikter til at vedkommende kan omplasseres til en annen stilling i kommunen. Ytterligere permisjon/ godkjent fravær utover ett år fra maxdato kan i alminnelighet ikke påregnes.

Er arbeidstaker under medisinsk behandling/rehabilitering med tanke på tilbakevending til arbeidet i nær framtid, *kan* permisjonstiden forlenges med inntil 6 måneder. Framgangen i behandlingen skal være dokumentert av behandlende lege.

I særskilte tilfeller kan det søkes om ytterligere forlengelse av permisjonen. Slike permisjoner behandles etter permisjonsreglementets pkt. 8. Andre permisjoner.

### 8.2 Opphør av tilsettingsforholdet som følge av sykdom

Fører det interne attføringsarbeidet ikke fram til noe resultat, eller arbeidstakeren ikke er tilbake i ordinært arbeid - eventuelt etter omplassering til annen stilling i kommunen innen de tidsangivelser som framgår av pkt. 8.1, bringes vedkommende tilsettingsforhold til opphør ved oppsigelse.

#### Generell merknad

*Oppsigelse og oppsigelsesgrunn i dette punkt følger av bestemmelsene i AML §15-8.*

## 9. ANDRE PERMISJONER

Personalsjefen kan når det skjer i medhold av lov eller når særlige grunner tilsier det, tilstå permisjon til andre formål enn det som reguleres i dette permisjonsreglement.

## 10. REGLEMENTETS REVISJON

Permisjonsreglementet skal revideres hvert 4.år. Det reviderte reglementet behandles i partssammensatt utvalg.