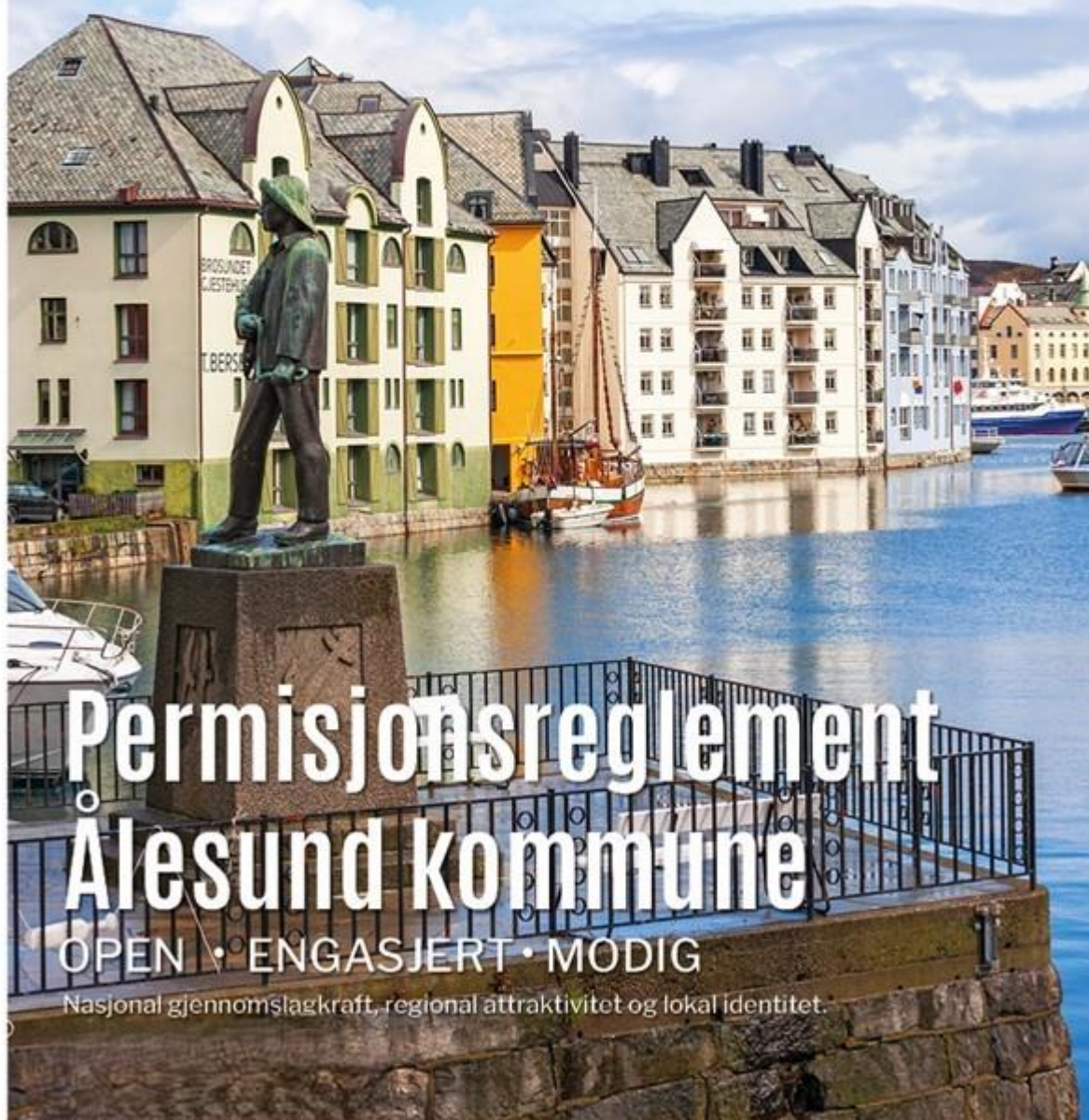




Ålesund
kommune



Permisjonsreglement Ålesund kommune

OPEN • ENGASJERT • MODIG

Nasjonal gjennomslagskraft, regional attraktivitet og lokal identitet.

Innhald

1 Permisjonsreglement for Ålesund kommune.....	4
1.1 Generelle retningslinjer	4
1.2 Omfang – mynde – klage mm.	4
1.2.1 Omfang	4
1.2.2 Mynde.....	4
1.2.3 Klage/anke	4
1.2.4 Søknadsskjema	4
1.2.5 Lønnsansiennitet	5
1.2.6 Feriepengar	5
1.2.7 Pensjonsmedlemskap	5
2. Rett til permisjon og fri frå arbeid med heimel i arbeidsmiljølova, Hovedtariffavtalen og Hovedavtalen m.fl.	5
2.1 Svangerskapskontroll, aml. §12-1	5
2.2 Svangerskapspermisjon, aml. §12-2.....	5
2.3 Omsorgspermisjon, aml. §12-3 og hovedtariffavtalen § 1 punkt 8.3.5	5
2.4 Fødselspermisjon, aml. §12-4.....	5
2.5 Foreldrepermisjon, aml. §12-5 (1).....	5
2.6 Foreldrepermisjon utan lønn eitt ekstra år, aml. §12-5 (2).....	5
2.7 Delvis permisjon, aml. §12-6	5
2.8 Ammefri, aml. §12-8 og hovedtariffavtalen §1, punkt 8.3.4.....	6
2.9 Barns og barnepassars sjukdom, aml. §12-9.....	6
2.10 Omsorg for- og pleie av nære pårørande, aml. §12-10 første og andre ledd.....	6
2.11 Rett til redusert arbeidstid, aml. §10.2	6
2.12 Militærteneste, aml. §12-12.....	6
2.13 Eigen sjukdom/eigenmelding.....	6
2.14 Omsorgspengar - utvida rett til omsorgsdagar ved kronisk sjukt barn.....	6
3. Utdanningspermisjon, eksamen og lesedagar	6
3.1 Bakgrunn	6
3.2 Eksempel på ulike typar utdanning	6
3.2.1 Grunnutdanning	6
3.2.2 Etter- og Vidareutdanning.....	7
3.3 Permisjon til utdanning utan lønn.....	7
3.4 Eksamen/fagprøve - her under heimmeeksamen.....	7
3.5 Eksamensfri utan lønn.....	8
3.6 Pliktteneste, bindingstid/refusjon (HTA 14-3).....	8

4 Permisjon for å utføre kommunale eller andre offentlege verv	8
4.1 Offentlege verv/ombod.....	8
4.2 Politisk arbeid - nominasjonsmøte.....	9
4.3 Tillitsverv/stilling i arbeidstakarorganisasjonar.....	9
4.4 Permisjon for tillitsvalde.....	9
4.5 Andre tillitsverv i interesseorganisasjoner	10
5 Andre permisjonsreglar	10
5.1 Overgang til ny stilling	10
5.2 Spesielle oppdrag/engasjement.....	10
5.3 Innkalling som part eller som vitne i rettssak	10
5.4 Deltaking i hjelpekorps	11
5.5 Attføringspermisjon.....	11
6. Velferdspermisjon	11
6.1 Ved alvorleg sjukdom	11
6.2 Ved dødsfall/gravferd.....	12
6.3 For tilvenning av barn ved start i barnehage og 1. klasse/SFO	12
6.4 For eige bryllup.....	12
6.5 For flytting til ny bustad	12
6.6. For deltaking på større idrettsarrangement.....	12
6.7 Feiring av religiøse og nasjonale høgtidsdagar som ikkje er offisielle etter norsk kalender	12
6.8 Andre velferdsmål	12
6.8.1 Eiga undersøking på sjukehus m.m.	12
6.8.2 Følge av barn	13
6.8.3 Følge til medisinsk helseinstitusjon eller følgeoppgåve til sjukehus.....	13
6.8.4 Permisjon ved eigen, egne barn sin og/eller barnepassar sin sjukdom etter at arbeidsdagen har starta	13
6.8.5 Permisjon ved Pleiepengar, omsorgspengar eller opplæringspengar jmf AML 12-9.....	13

1 Permisjonsreglement for Ålesund kommune

Dette reglementet må sjåast i samheng med følgande lover, forskrifter og føresegrer, og gjeld så langt det ikkje kjem i konflikt med desse:

Hovedtariffavtalen KS, Hovedavtalen - KS, arbeidsmiljøloven (aml), folketrygdloven (ftrl), forvaltningsloven (fvl) og ferieloven (feriel).

1.1 Generelle retningslinjer

Permisjonar etter dette reglementet blir gitt med lønn om ikkje anna er nemnt.

For å gi permisjon med lønn, skal søkeren normalt ha teke til i stillinga.

1.2 Omfang – mynde – klage mm.

1.2.1 Omfang

Reglementet gjeld for alle kommunale arbeidstakarar i eit fast forpliktande arbeidsforhold, også mellombels tilsette og deltidstilsette. Permisjonsreglementet gjeld og for alle Ålesund kommune sine føretak.

1.2.2 Mynde

Verksemdsleiar/leiar for kommunale føretak har mynde til å avgjere saker etter dette reglementet, dersom ikkje anna er nemnt. Verksemdsleiar/leiar kan delegerer fullmakt til å fatte vedtak i kurante saker om kortare permisjonar vidare til næraste leiar for den tilsette.

Søknad om velferdspermisjon går normalt via GAT med slik line for avgjerdsmynde:

- Ordførar avgjer søknad om permisjon for kommunedirektør.
- Kommunedirektør behandlar søknad frå kommunalsjefar.
- Kommunalsjef behandlar søknad frå verksemdsleiar.
- Verksemdsleiar/leiar behandlar søknad frå tilsette i si verksemd eller delegerer myndet vidare til næraste leiar jf. andre avsnitt, for kortare permisjonar.

1.2.3 Klage/anke

Forvaltningslova § 2 definerer ikkje søknad og avgjerd om permisjon som enkeltvedtak, søker har med dette ikkje ordinær klagerett. Avgjerd i samband med permisjon er difor endeleg om ikkje anna er nemnt.

Ved tvilsspørsmål og tvistesaker, samt saker av prinsipiell karakter, skal søknaden drøftast med kommunedirektøren eller HR-sjef.

Om det skulle oppstå tvist mellom arbeidstakar og arbeidsgivar om rett til permisjon etter arbeidsmiljølova sine reglar, kan kvar av partane bringe saka inn for Tvisteløsningsnemda jf. aml §12-14.

1.2.4 Søknadsskjema

Søknadar om permisjon og fri etter permisjonsreglementet skal gå tenesteveg. Det skal søkast via GAT så sant det er lagt til rette for det. Om ikkje, skal det søkast på den måten det er opplyst om i kommunen si personalhandbok. Søknad om permisjon skal gjerast kjent for leiar i god tid før permisjonen.

Søknad om lengre permisjonar som ikkje er lagt inn i GAT, eller om det ikkje er eige skjema for, skal sendast skriftleg til næraste leiar.

1.2.5 Lønnsansiennitet

Permisjon med full eller delvis lønn vil ikkje avbryte opptening av lønnsansiennitet for tilsette i sjuke- og fødselspermisjon eller tilsette som har vernepliktsteneste.

Permisjon utan lønn for å vere offentleg ombod og ombod i arbeidstakarorganisasjonar blir medrekna i lønnsansienniteten.

Utdanningspermisjon til vidareutdanning blir medrekna med inntil 2 år, gitt at utdanninga har tyding for vedkomande sitt arbeid i kommunen.

1.2.6 Feriepengar

Det blir vist til ferieloven §10, samt HTA kap.1 §7

1.2.7 Pensjonsmedlemskap

Arbeidstakar som har fått permisjon med lønn, opprettheld sitt medlemskap i pensjonsordninga.

Arbeidstakar som har fått permisjon utan lønn for eit lengre tidsrom enn ein månad, blir meldt ut av pensjonsordninga.

KLP tilbyr samtidig arbeidstakar medlemsskap etter gjeldande reglar i KLP. Arbeidstakar er då sjølv ansvarleg for å oppretthalde medlemskapet sitt.

For undervisningspersonale gjeld eigne retningslinjer, jf. statens personalhandbok kapittel 5, pkt. 5.1.5 og Lov om statens pensjonskasse kap.4, §§19 og 20.

2. Rett til permisjon og fri frå arbeid med heime i arbeidsmiljølova, Hovedtariffavtalen og Hovedavtalen m.fl.

For permisjonar etter arbeidsmiljølova (AML), Hovedavtalen (HA) eller Hovedtariffavtalen (HTA) blir det vist til gjeldande lov- og avtaleverk. Nokre av permisjonane er likevel kort omtala. Det blir elles vist til kommunen si personalhandbok for meir informasjon om dei ulike permisjonane.

Permisjonane under punkt 2 er med lønn frå arbeidsgivar eller yting frå folketrygda, bortsett frå pkt. 2.6 og pkt. 2.12 som er permisjonar utan lønn. Arbeidstakar har i alle høve rett til permisjon når det vert ytt omsorgspengar, pleiepengar eller opplæringspengar frå folketrygda.

2.1 Svangerskapskontroll, aml. §12-1

2.2 Svangerskapspermisjon, aml. §12-2

2.3 Omsorgspermisjon, aml. §12-3 og hovedtariffavtalen § 1 punkt 8.3.5

2.4 Fødselspermisjon, aml. §12-4

2.5 Foreldrepermisjon, aml. §12-5 (1)

2.6 Foreldrepermisjon utan lønn eitt ekstra år, aml. §12-5 (2)

Tilsette som har delvis permisjon etter aml. §12-6 har ikkje rett til slik permisjon.

2.7 Delvis permisjon, aml. §12-6

Svangerskapspermisjon, fødselspermisjon og foreldrepermisjon kan takast ut som delvis permisjon, og skal basere seg på ein avtale mellom arbeidsgivar og arbeidstakar. Permisjon etter §12-6 må takast ut innanfor ei tidsramme på tre år.

2.8 Ammefri, aml. §12-8 og hovedtariffavtalen §1, punkt 8.3.4.

2.9 Barns og barnepassars sjukdom, aml. §12-9

a) Hovedtariffavtalen kap. 1 punkt 8.4 (omsorgspengar - eigenmelding sjukt barn/barnepassar)

b) Folketrygdlova §9-14 opplæringspengar og pleiepengar.

2.10 Omsorg for- og pleie av nære pårørande, aml. §12-10 første og andre ledd.

Sjå folketrygdloven §§9-13 for spørsmål om pleiepengar.

2.11 Rett til redusert arbeidstid, aml. §10.2

2.12 Militærteneste, aml. §12-12

2.13 Eigen sjukdom/eigenmelding

Folketrygdloven §§8.23 – 8.27 og hovedtariffavtalen kap. 8 punkt. 8.2.3.

2.14 Omsorgspengar - utvida rett til omsorgsdagar ved kronisk sjukt barn

Folketrygdloven §9-6.

3. Utdanningspermisjon, eksamen og lesedagar

3.1 Bakgrunn

Kompetansereforma har to mål (Meld. St. 14). Det fyrste målet er alle skal få høve til å fornye og supplere sin kompetanse, slik at fleire kan stå lenger i arbeid. Det andre målet er å tette kompetansegapet, det vil seie gapet mellom kva arbeidslivet treng av kompetanse, og den kompetansen arbeidstakarane faktisk har. For at den einskilde skal lære heile livet er ein avhengig av eit fleksibelt system som kan svare raskt på samfunnet sine endra behov for kompetanse. Dette stiller ikkje berre krav til arbeidsgivarar, men set føre at det og finst utdanningstilbod som let seg kombinere med tilsette sitt arbeid og fritid.

Arbeidstakarane sine rettar i høve kompetanseutvikling er gitt både i arbeidsmiljølova §12-11 og Hovedtariffavtalen §14.2 Arbeidsmiljølova regulerer rett til permisjon under utdanning.

Hovedtariffavtalen utdjuar rettane knytt til utdanning som har «verdi» for arbeidsgivar.

Arbeidsgivar kan gi arbeidstakarar ulike former for tilrettelegging og/eller utdanningsstøtte. Ofte vert det gitt støtte i form av permisjon utan eller med lønn, kostnadsdekking eller ein kombinasjon av desse.

Alle avtalar om utdanningsstøtte mellom Ålesund kommune som arbeidsgivar og ein arbeidstakar skal utformast som eit skriftleg vedtak og signerast av leier med vedtaksmynde og lagrast i arbeidstakar si personalmappe. Alle lønnskostnadar som følger utdanningspermisjonen i samband med studiesamlingar, eksamen, lesedagar, praksis med vidare, skal inngå som ein del av den samla støtta frå arbeidsgivar (inkl. feriepengar), og skal kome fram i saka.

3.2 Eksempel på ulike typar utdanning

3.2.1 Grunnutdanning

Med grunnutdanning meiner ein den allmennutdanninga (inkludert vidaregåande opplæringsnivå) som blir kravd i vedkomande si stilling. For slik utdanning kan ein få permisjon utan lønn i inntil eitt år. I særskilte tilfelle vil kommunen kunne igangsette særskilt tilrettelegging eller utdanningsstøtte.

3.2.2 Etter- og Vidareutdanning

Tradisjonelt sett har vidareutdanning vore definert som formell, studiepoenggivande utdanning gjerne på et nivå over grunnutdanning i gradssystemet, mens etterutdanning har vore definert som ikkje – formell utdanning eller kurs. I dag kan ein sjå at dette skiljet er i ferd med å verte oppheva gjennom endringar i universitet- og høgskolesystemet. Vi nyttar omgrepet etter- og vidareutdanning (forkortet EVU) som kan være en samlebetegnelse for opplæring, kurs, studier og utdanning tatt utover grunnutdanning.

3.3 Permisjon til utdanning utan lønn

Arbeidsmiljøloven (AML §12.11) seier at arbeidstakarar kan bli gitt utdanningspermisjon inntil 3 år under føresetnad av at den same tilsette har vore i arbeidslivet i minst 3 år og med same arbeidsgivar dei siste 2 åra. Utdanninga må vere yrkesrelatert. Det er tilstrekkeleg at utdanninga er relevant i yrkeslivet generelt, og ikkje nødvendigvis for den stillinga ein søker permisjon frå. Om det, i samband med utdanning som er av verdi både for arbeidstakaren og arbeidsgivar, er nødvendig med heil eller delvis permisjon utan lønn, skal dette innvilgast, med mindre særlege grunnar er til hinder for det.

Føresetnaden er at permisjonen er avtalt i god tid og ikkje er til hinder for normal drift ved tenestestaden.

3.4 Eksamen/fagprøve - her under heimmeeksamen

Rett til permisjon med lønn ved eksamen følger av

«HTA 14.4 Eksamen/fagprøver/prosjekt o.l. I forbindelse med avleggelse av eksamen gis permisjon med lønn for eksamensdagen(e) samt to lesedager før hver eksamen. Ved eksamensformer som varer 3 sammenhengende dager eller mer, skal det drøftes en ytterligere tilrettelegging. Det er en forutsetning at vedkommende ville hatt ordinært arbeid de to dagene umiddelbart før eksamen, og at faget har betydning for kommunen».

I september 2024 ble det gjort følgende avklaring mellom partane sentralt: «Etter avholdt tvistemøte i saken, ble partane er einige om: HTA kapittel 1 § 14.4 første ledd første punktum gir rett til to lesedagar, uavhengig av eksamensform og antall studiepoeng, forutsett at vilkåra i bestemmelsens andre ledd er oppfylt. Antall lesedagar kan ikkje begrensas ut frå stillingsstørrelse.

Det blir gitt permisjon med løn for eksamensdagen, samt 2 lesedagar direkte knytt til eksamensdagen. Ved heimmeeksamen gis permisjon med lønn for eksamensdagen (dagen med frist for innlevering). Om eksamensdag er måndag og arbeidstakaren har fri laurdag og søndag, vil han ikkje ha rett til lesedagar. Dersom arbeidstakar har arbeidsfri dagane før eksamen, blir det ikkje innvilga lesedager med løn. Same rettar blir gitt til tilsette som går opp til fagprøve. Det blir også gitt permisjon i den tida heile fagprøva vert halden.

Det skal drøftast ytterlegare tilrettelegging ved behov. Døme på slik tilrettelegging kan være permisjon utan lønn, avspassing, ferieavvikling eller endra arbeidstid. Det er den tilsette sjølv som i god tid må fremme skriftleg behov for tilrettelegging.

Permisjon i samband med alle typar eksamen skal vere avklara med leiar i god tid. Det er ein føresetnad at faget er eit ledd i ei yrkesrelatert utdanning, og at utdanninga er av verdi og relevans både for arbeidstakar og arbeidsgjevar.

3.5 Eksamensfri utan lønn

Permisjon for eksamen utan lønn kan innvilgast etter avtale med næraste leiar. Føresetnaden er at permisjonen ikkje er til hinder for normal drift ved tenestestaden, og at utdanninga er relevant i yrkeslivet generelt.

3.6 Plikttjeneste, bindingstid/refusjon (HTA 14-3)

Plikttjeneste eller bindingstid (heretter bindingstid) er den tida arbeidstakar blir pålagt å gjere teneste i kommunen etter at utdanninga er avslutta. Bindingstid kan berre avtalast i dei tilfelle kommunen gir økonomisk støtte, som til dømes tilskot til dekking av kursutgifter, kursmateriell, reise- og opphaldsutgifter i samband med studie og/eller utdanningspermisjon med lønn. Ved bindingstid må det ligge føre eit vedtak om behov for permisjon til utdanning med lønn, frå leiar i verksemda.

Bindingstid kan avtalast dersom det blir innvilga støtte som svarar til ei månadslønn eller meir.

For støtte som svarar til ei månadslønn eller meir, kan bindingstida settast til 1 år.

For innvilga støtte på to månadslønner eller meir, kan bindingstida settast til maksimum 2 år.

Dersom den tilsette får lønna/ulønna permisjon ut over to månader i bindingstida, skal denne forlengast tilsvarande. For deltidstilsette gjeld same reglar som for andre tilsette.

Bindingstid er eit forhold mellom den tilsette og leiar i gjeldande verksemd/føretak/tenestestad, og er med dette å forstå som bindingstid til den enkelte verksemd/føretak/tenestestad.

Dersom den tilsette sluttar før bindingstida er utført - eller det er andre brot på vilkår for den økonomiske støtta, skal den forholdsmessige delen av støtta gis tilbake til verksemda/føretaket/tenestestaden i Ålesund kommune.

Bindingstida blir fastsett av den verksemda/føretaket/tenestestaden som innvilgar søknad om permisjon, og skal avtalast skriftleg mellom leiar og den tilsette på fastsett skjema og arkiverast (sjå personalhandboka for skjema om utdanningspermisjon/bindingstid).

Dersom arbeidsgivar flyttar den tilsette til ei ny verksemd/føretak/tenestestad i kommunen, kan verksemda som mottar arbeidstakaren betale den resterande delen av den økonomiske støtta til den verksemda/føretaket som den tilsette flyttar frå. Den tilsette si resterande bindingstid er då knytt opp mot den nye verksemda/føretaket/tenestestaden.

Desse reglane kan avvikast av kommunedirektøren eller HR-sjef.

Bindingstid endrar likevel ikkje avgjerd om oppseiing i hht. hovedtariffavtalen og arbeidsmiljøloven

4 Permisjon for å utføre kommunale eller andre offentlege verv

4.1 Offentlege verv/ombod

Det blir vist til Hovedtariffavtalen §14.1 og arbeidsmiljøloven §12.13.

Arbeidstakar kan få permisjon med lønn i inntil 12 dagar pr. år for å utføre kommunale eller andre offentlege verv/ombod. Ved bruk av meir enn 12 dagar pr. år, må arbeidstakar etter dette som ein generell regel søke om permisjon utan lønn og få utbetalt tapt arbeidsforteneste for slikt arbeid.

Det er ein føresetnad at vervet ikkje kan utførast utanfor normal arbeidstid.

Med offentlege verv meiner ein ombod som er oppretta ved lov eller med heimel i lov, til dømes domsmenn, skjønnsmenn og rettsvitne. Kommunale verv kan vere pålagt både ved lov og etter vedtak i kommunale organ.

Arbeidstakar som blir vald til stortingsrepresentant, ordførar eller anna offentlig verv på heiltid, blir gitt permisjon utan lønn for perioden. I tilfelle vedkomande i permisjon får refundert tappt arbeidsforteneste av det organet/den organisasjonen han/ho utfører verv for, skal refusjonen som blir utbetalt gå til fråtrekk på lønna.

4.2 Politisk arbeid - nominasjonsmøte

Arbeidstakar som blir vald til utsending til nominasjonsmøte ved stortingsval, fylkestingsval eller kommuneval blir innvilga permisjon med lønn.

4.3 Tillitsverv/stilling i arbeidstakarorganisasjonar

Arbeidstakar som blir vald/tilsett i fastlønna tillitsverv i organisasjonen sitt sentral- eller distrikts-/fylkesorgan, eller blir tilsett som funksjonær i sin organisasjon, blir gitt ulønna permisjon i inntil 4 år. Skriftleg søknad om slik permisjon skal sendast næraste leiar. Søknad og svar skal arkiverast i søkjaren si personalmappe.

4.4 Permisjon for tillitsvalde

Det blir vist til Hovedavtalen del B §§3.3(c) - 3.6.

For vurdering av frikjøp etter HA §3.3(c) eller permisjon etter §3.5(d) skal leiar for den tillitsvalde drøfte søknaden med HR-sjef.

Opplæring av tillitsvalgte

«Partene skal sammen og hver for seg sørge for jevnlig oppfølging og opplæring av sine ledere og tillitsvalgte. Permisjonsbestemmelsene for tillitsvalgtopplæring følger av HA del B § 3-6, og gjelder for tillitsvalgte i henhold til definisjonene i HA del B §§ 2-2, 2-3 og 2-4. Tillitsvalgte har rett til opplæring i temaer av betydning for deres funksjon som tillitsvalgt. Arbeidsgiver skal legge forholdene til rette, og tillitsvalgte bør derfor ha en dialog med leder/arbeidsgiver om dette. Tillitsvalgte skal, så langt det er mulig, være tidlig ute med permisjonssøknader slik at fraværet kan planlegges og volde minst mulig ulempe for arbeidets gang. Søknader dokumenteres med kursinnkalling/invitasjon og program. Permisjoner for tillitsvalgtopplæring etter HA del B § 3-6 skal innvilges med hel eller delvis lønn. Hovedtillitsvalgte innvilges permisjon med full lønn. Partene er enige om at det som hovedregel også for øvrige tillitsvalgte innvilges permisjon med full lønn for opplæring i Hovedavtalen, Hovedtariffavtalen, og tilknyttede særavtaler og lovbestemmelser jf. protokollen pkt. 4. Med tilknyttede lovbestemmelser menes bestemmelser som henger sammen med tariffbestemmelsene i vårt avtaleverk. Hovedavtalen i seg selv har ingen bestemmelser om godtgjøring eller lignende for tillitsvalgtopplæring som faller på tillitsvalgtes fritid.»

Ålesund kommune legg til grunn at det for grunnopplæring i dei forskjellige fagforeiningane blir gitt permisjon med løn. Fagforeiningane kan få førehandsgodkjenning av opplæringa, av HR-avdelinga. I tilfelle ei slik førehandsgodkjenning ikkje er gitt er avgjerdsmynda ei vurdering som ligg hos den einskilde verksemdsleiar. Ålesund kommune sett føre at ein er ute i god tid med søknad om permisjon til leiar, og at ein elles er innafor det overståande.

Permisjon til styrande verv i arbeidstakarorganisasjonar

Det blir gitt permisjon med løn for styrande verv, innan for rammene av HA del b, §3-5, punkt c, fyrste del:

c) Det kan ikke uten tvingende grunn nektes permisjon med lønn i inntil 12 arbeidsdager pr. år for valgte, faste medlemmer som skal møte i en arbeidstakerorganisasjons

- *styrende (vedtektsfestede) sentrale organer*
- *styrende (vedtektsfestede) distrikts-/fylkesorganer*
- *øverste (vedtektsfestede) organ på distrikts-/fylkesplan*
- *og dessuten til valgte medlemmer og delegater for å møte i den enkelte arbeidstakerorganisasjons/hovedorganisasjons høyeste organ (landsmøter/kongresser o.l.)*

Det blir som hovudregel gitt permisjon utan løn til dei siste to siste avsnitt av HA del b, §3-5, punkt c:

Lik rett til permisjon kan innvilges for valgte, faste medlemmer i tilsvarende organer i yrkesfaglige organisasjoner organisert som egne juridiske enheter eller landsforeninger/landsråd/yrkesfaglige seksjoner med minst 500 medlemmer.

Lik rett til permisjon kan innvilges for valgte, faste medlemmer i tilsvarende organer i forhandlingssammenslutningen.»

4.5 Andre tillitsverv i interesseorganisasjoner

Tilsette med tillitsverv i interesseorganisasjoner kan få permisjon utan lønn i maksimum 2 år med heimel i dette punktet. Permisjon kan også bli innvilga utan løn for kortare kurs.

Kommunen kan etter ei konkret vurdering gi permisjon for å utføre andre tillitsverv.

5 Andre permisjonsreglar

5.1 Overgang til ny stilling

Som hovudregel blir det ikkje innvilga permisjon ved overgang til ny fast stilling i eller utanfor kommunen. Permisjon for overgang til ny stilling kan likevel vurderast når søknaden dreier seg om eit vikariat/engasjement som gir den tilsette ei fagleg utvikling som vil vere til nytte for kommunen. Dersom verksemdsleiar ønsker å innvilge ein slik type permisjon skal kommunedirektøren eller HR-sjef godkjenne dette. I desse tilfella kan ein gi permisjon for inntil 1 år.

5.2 Spesielle oppdrag/engasjement

Det kan innvilgast permisjon utan lønn inntil 2 år for arbeidstakarar som gjer teneste som dommarfullmektig.

Tilsette kan få avgrensa permisjon for å arbeide med forskning innanfor sitt fagområde. Det er her ein føresetnad at forskinga skjer i tilknytning til ein forskingsinstitusjon.

I samband med avtalar om utveksling av arbeidstakarar mellom kommunar og fylkeskommunar, kan det innvilgast naudsynt permisjon.

Kommunen kan innvilge permisjon utan lønn i inntil 2 år for arbeidstakarar som skal arbeide i norske eller internasjonale hjelpetiltak i utviklingsland.

Kommunen kan innvilge permisjon utan lønn for kortare førebuande kurs i samband med slike engasjement.

5.3 Innkalling som part eller som vitne i rettssak

Som innkalla vitne i rettssak blir det ikkje innvilga permisjon med lønn.

For tilsette som møter som part i rettssak blir det normalt ikkje gitt permisjon med lønn.

Som innkalla vitne i rettssak der Ålesund kommune er part, blir det innvilga permisjon med lønn.

5.4 Deltaking i hjelpekorps

Tilsette som utfører teneste for ulike hjelpekorps i naudstilfelle, kan innvilgast permisjon med lønn i samband med utrykking.

Slike permisjonar kan som hovudregel ikkje innvilgast for meir enn 5 dagar pr. år.

5.5 Attføringspermisjon

I tilfelle der arbeidstakar har vore langtidssjukemeldt (inntil 1 år), kan arbeidstakar søkje om attføringspermisjon, med den hensikt å avklare om det er mogleg å kome tilbake til noverande stilling, eller anna stilling i Ålesund kommune. Ved slik permisjon opphøyrer normalt oppfølgingsplikta til arbeidsgjevar i denne perioden.

Attføringspermisjon skal ikkje nyttast dersom arbeidstakar er sjukmeldt utover maksdato og det ikkje er naudsynt med utprøving via attføringstiltak eller i anna verksemd. Arbeidstakar er da normalt på arbeidsavklaringspengar og skal ikkje søke permisjon.

Attføringspermisjon, som her beskrive, skal ikkje gis for medisinsk behandling eller rehabilitering utan at dette er knytt til yrkeskvalifiserande attføringstiltak.

Permisjonen kan brukast til bedriftsintern eller yrkesretta attføring for å prøve ut arbeidsevne, kvalifiserande arbeidspraksis eller lengre utdanning og opplæring. Praksisen skal gi arbeidstakaren utsikt til å kome tilbake til noverande stilling, eller anna stilling i Ålesund kommune.

Slik attføringspermisjon kan innvilgast utan lønn i inntil eitt år.

Attføringspermisjon kan unntaksvis forlengast utover eitt år, men då etter nærare vurdering ved utsikt til betring, og ved vurdering av tiltaket sin særlege relevans for å kome tilbake i arbeid hos arbeidsgivar. Arbeidsgjevars tilretteleggingsplikt skal være ein del av vurderinga.

6. Velferdspermisjon

Viktige velferdsgrunnar er vilkår for å få innvilga velferdspermisjon med heimel i HTA kap.1 §14.1.

Føresetnaden for å innvilge slik permisjon, er at det er ikkje er mogleg å bruke eiga fritid.

Leiar skal, ved søknad om velferdspermisjon, drøfte med arbeidstakar om det kan vere mogleg at slike avtaler skal leggst til dagar med arbeidsfritid. Fråvær med bakgrunn i velferdspermisjon må ikkje hindre forsvarleg drift i eininga. Dersom kvaliteten på drifta blir nedsett i samband med fråværet, kan søknad om velferdspermisjon bli avvist.

Velferdspermisjonar kan innvilgast for inntil 12 arbeidsdagar, eller 24 tilfelle med inntil halv dag pr. kalenderår. Deltidstilsette vert innvilga permisjon i forhold til stillingsprosent. Velferdspermisjon kan innvilgast til fast og mellombels tilsette. Permisjon utover 12 arbeidsdagar vert gitt utan lønn.

Ålesund kommune legg til grunn følgande normer ved søknad om velferdspermisjon:

Med næraste familie/nære pårørande meiner ein ektefelle/sambuar, foreldre, steforeldre, fosterforeldre, besteforeldre, oldeforeldre, barn, stebarn, fosterbarn, sysken, stesysken, barnebarn, oldebarn, i tillegg til svigerforeldre, svoger og svigerinne.

6.1 Ved alvorleg sjukdom

Ved alvorleg sjukdom i næraste familie eller nære pårørande: inntil 5 dagar.

6.2 Ved dødsfall/gravferd

Ved dødsfall og gravferd i næraste familie eller nære pårørende vert det gitt inntil 3 dagar med permisjon med lønn, eventuelt med tillegg av naudsynte reisedagar. I alle høve skal ein ha permisjon med lønn natt før gravferda, gravferdsdagen og eventuell ettermiddagsvakt på gravferdsdagen.

Det vert gitt permisjon utan lønn for å delta i gravferd som ikkje gjeld næraste familie eller pårørende.

6.3 For tilvenning av barn ved start i barnehage og 1. klasse/SFO

For tilvenning ved start i barnehage vert det innvilga permisjon inntil 3 dagar.

For start i 1. klasse på barneskulen/SFO vert det normalt innvilga permisjon i ein dag.

6.4 For eige bryllaup

Det vert gitt permisjon for eige bryllaup på bryllaupsdagen.

6.5 For flytting til ny bustad

For flytting til ny bustad: 1 dag per kalenderår.

6.6. For deltaking på større idrettsarrangement

Deltaking på idrettsarrangement skal som hovudregel trekkast frå ferie eller innvilgast som permisjon utan lønn. I tilfelle der den tilsette skal representere landet i store meisterskap: verdsmeisterskap, europameisterskap, OL eller landskampar, vert det innvilga permisjon med lønn i inntil 5 dagar.

For deltaking i finalen i noregsmeisterskap vert det innvilga permisjon med lønn i inntil 2 dagar.

Det ein føresetnad at vedkomande deltek i ei idrettsgrein via eit forbund som er tilslutta Norges Idrettsforbund.

Dersom deltakaren får ei form for økonomisk kompensasjon frå klubben eller forbundet for tapt arbeidsforteneste, skal dette gå til frådrag.

Bestemminga gjeld tilsvarande for trenarar/oppmenn.

6.7 Feiring av religiøse og nasjonale høgtidsdagar som ikkje er offisielle etter norsk kalender

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

Inntil 2 dagar pr. år. Permisjonen blir gitt utan lønn.

Arbeidstakaren har rett til å krevje at denne dagen/desse dagane blir arbeidd inn, slik at trekk i lønn ikkje er nødvendig, jf. Lov om trdomssamfunn og ymist anna §27a.

6.8 Andre velferds mål

Tilsette skal så langt som mogleg, legge gjeremål under andre velferds mål til dagar dei ikkje er på jobb. Ved gradert sjukemelding bør den sjukemeldte, så langt som mogleg, legge behandling til sjukemeldingsdag. I særlege tilfelle kan det innvilgast velferdspermisjon med lønn til undersøking og behandling. Her bør permisjonen leggest til ei tid det vil føre til minst mogleg ulempe for drift ved tenestestaden.

6.8.1 Eiga undersøking på sjukehus m.m.

Tilsette blir gitt permisjon med lønn i dei tilfelle undersøking og behandling av lege, tannlege, fysioterapeut, blodgiving og tilsvarande gjeremål ikkje kan leggest til fritid.

6.8.2 Følge av barn

Tilsette blir gitt permisjon med lønn for nødvendig tid til å følge egne barn til og med 12 år til lege, helsesøster, sjukehus, tannlege, kiropraktor, fysioterapeut samt andre helseundersøkingar/utgreiingar og møte med PPT, BUP og barnevern m.m. Ordninga er i hovudsak knytt til stønadssituasjon for omsorgspengar, jamfør folketrygdlova.

6.8.3 Følge til medisinsk helseinstitusjon eller følgjeoppgåve til sjukehus

Barn under 18 år har rett til å ha ein av foreldra i lag med seg ved behandling/innlegging ved medisinsk helseinstitusjon jf. Pasient- og brukerrettighetsloven. Slik velferdspermisjon blir gitt med lønn. Ved innlegging over 1 dag, vert det som hovudregel gitt permisjon utan lønn.

Innkalling/stadfesting om opphaldet skal ligge ved søknad om permisjon. Ved følgjeoppgåve til sjukehus eller anna medisinsk oppfølging av næraste familie (barn eller foreldre eller der den tilsette sjølv er oppført som næraste pårørande), og det ligg føre uttale frå lege om behov for følgje, blir det gitt velferdspermisjon med lønn.

6.8.4 Permisjon ved eigen, egne barn sin og/eller barnepassar sin sjukdom etter at arbeidsdagen har starta

I dei tilfelle den tilsette sjølv, egne barn eller barnepassar vert sjuk etter arbeidsdagen har starta, får ein innvilga velferdspermisjon med lønn ut dagen.

For lengre fråvær nyttar ein eigenmelding/sjukemelding eller eigenmelding for barn eller barnepassar sin sjukdom jf. aml. §12-9 og Hovedtariffavtalen kap. 1 punkt 8.4.

6.8.5 Permisjon ved Pleiepengar, omsorgspengar eller opplæringspengar jmf AML 12-9

Dersom det vert ytt pleiepengar eller opplæringspengar frå folketrygda vert det gitt permisjon med løn i inntil 3 månader. Dette under føresetnad av at det er søkt om pleiepengar og at arbeidsgivar får det refundert frå NAV. Det same gjeld dersom ein har rettar til omsorgspengar.

Dersom det ikkje lenger er grunnlag etter dette for permisjon med lønn vil den tilsette har rett til permisjon utan løn i samsvar med AML 12-9, 5) Arbeidstakar har uansett rett til permisjon når det vert ytt omsorgspengar, pleiepengar eller opplæringspengar fra folketrygda.