



PERMISJONSREGLEMENT FOR BJØRNAFJORDEN KYRKJELEGE FELLESRÅD

(Vedteke av Bjørnafjorden kyrkjelege fellesnemnd den 2. oktober 2018, sak 2018/027)

1. OMFANG - LØNNSANSIENNITET - FERIEPENGAR - PENSJONSMEDLEMSKAP

1.1 OMFANG

Reglementet gjeld alle arbeidstakarar i eit fast forpliktande arbeidsforhold der fellesrådet er arbeidsgivar (jf. Hovudtariffavtalen § 1). Deltidstilsette får permisjon i høve storleiken på stillinga.

Reglane i reglementet gjeld ikkje når dei strider mot lov, tariffavtalar eller andre føresegner som er bindande for fellesrådet.

1.2 LØNNSANSIENNITET

Jf. føresegnene i Hovudtariffavtalen om lønnsansiennitet i kap. 1 §12.

1.3 FERIEPENGAR

- A. For sjuke-, svangerskaps- og adopsjonspermisjon samt pliktig militærtjeneste blir det vist til § 10 i Ferielova, jf. føresegnene i Folketrygdlova.
- B. Ved lønna permisjon blir inntil 3 månader medrekna i feriepengegrunnlaget. Lønn under permisjon som er lenger enn 3 månader, blir rekna med i feriepengegrunnlaget dersom det ikkje er fatta vedtak om det motsette.

1.4 PENSJONSMEDLEMSKAP

- A. Arbeidstakar som får permisjon med lønn oppeheld pensjonsmedlemskapen sin.
- B. Arbeidstakar som får permisjon utan lønn for lengre tidsrom enn 1 mnd., blir meld ut av pensjonsordninga. Arbeidstakaren blir samtidig tilboden frivillig medlemskap etter dei reglane som gjeld i Hovudtariffavtalen om pensjonsforhold.



2 VELFERDSPERMISJONAR

Velferdspermisjonar med lønn etter pkt. 2.1 - 2.9 nedanfor, kan maksimalt vere på 12 arbeidsdagar i løpet av eit kalenderår, jfr. hovudtariffavtalen kap. 1 § 14-2.

Permisjon ut over 12 dagar etter pkt.1-10 kan innvilgast utan løn dersom arbeidssituasjonen/tenesta tillet det. Omfanget av slik permisjon blir fastsett lokalt.

2.1 VED ALVORLEG SJUKDOM

Ved alvorleg/akutt sjukdom i nærmaste familie (ektefelle, barn, foreldre, sysken, besteforeldre eller andre som står arbeidstakar nær).

Inntil 5 dagar. (Dokumentasjon kan krevjast).

2.2 VED DØDSFALL

Ved dødsfall i nærmaste familie og andre som har stått arbeidstakar nær (sjå pkt. 2.1): Inntil 3 dagar, ev med tillegg av nødvendige reisedagar.

2.3 FOR TILVENJING AV BARN I BARNEHAGE - SKULE

A. For tilvenjing av barn i barnehage/hjå dagmamma: Inntil 3 dagar.

B For å følgje barn til innskriving og skulestart: Inntil 1 dag.

2.4 EIGE BRYLLAUP

For eige bryllaup: 1 dag.

2.5 VED BARNEDÅP – KONFIRMASJON

Ved barnedåp og konfirmasjon: 1 dag, dersom denne fell på arbeidsdag.

2.6 FOR MEDVERKNAD I STØRRE KULTUR- OG IDRETTSARRANGEMENT

A For internasjonale kultur- og idrettsarrangement/konkurransar: Inntil 5 dagar.

B For finale i Noregsmeisterskap og landsdekkjande kulturmønstringar/konkurransar: Inntil 2 dagar



2.7 HØGTIDSDAGAR

For feiring av religiøse og nasjonale høgtidsdagar som ikkje er offisielle etter norsk kalender: Inntil 2 dagar.

2.8 TIL HUSBYGGING OG Istandsetjing av eige hus/husvære

Til husbygging og istandsetjing av eige hus/husvære: 2 dagar.

2.9 VED ENDRING AV BUSTAD

Ved flytting til ny bustad: inntil 1 dag

2.10 ANDRE VELFERDSPERMISJONAR/FORMÅL

Undersøking og behandling hjå lege, tannlege, fysioterapeut og andre private gjeremål må så vidt mogeleg leggjast til fritida. Permisjon med lønn kan gjelde for andre velferdsformål dersom det er tungtvegande grunnar for det.

3 PERMISJON FOR UTFØRING AV TILLITSVERV / OMBOD

3.1 VERV OG OMBOD

Det blir vist til Hovudtariffavtalen kap. 1 § 14. Med offentlege tillitsverv blir ombod forstått som ombod oppretta ved lov eller med heimel i lov, medrekna domsmenn, skjønnsmenn og rettsvitne. Arbeidstakar får permisjon med lønn inntil 12 dagar pr. år for å utføre offentlege tillitsverv. Det er vilkår om at tillitsvervet ikkje kan utførast utanfor arbeidstid. Arbeidstakar som blir vald til stortingsrepresentant, ordførar eller anna offentleg tillitsverv på heiltid, får permisjon utan lønn for valperioden.

3.2 POLITISK ARBEID - NOMINASJONSMØTE

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

3.3 STYREVERV OG/ELLER TILLITSVERV/STILLING I ARBEIDSTAKARORGANISASJON

Arbeidstakar som er vald til fast medlem i styre, peika ut til å overta tillitsverv eller blir tilsett som funksjonær i arbeidstakarorganisasjon, har rett til permisjon. Sjå Hovudavtalen B § 9-10.



3.4 ANDRE TILLITSVERV

- A. Tilsette med tillitsverv i interesseorganisasjonane til dei funksjonshemma kan få permisjon med heimel i dette punktet. Dette kan også omfatte kurs når kurset har verdi for vedkomande i arbeidet med å fremje interessene til funksjonshemma.
- B. Det kan etter konkret vurdering løyvast permisjon med eller utan lønn for utøving av andre tillitsverv, for eksempel medverknad i humanitære, religiøse eller andre organisasjonar.

4 DIVERSE PERMISJONSFØRESEGNER

4.1 OVERGANG TIL NY STILLING

Som hovudregel blir det ikkje løyvd permisjon ved overgang til fast stilling hos annan arbeidsgivar. Permisjon kan vurderast dersom det gjeld vikariat/engasjement hos annan arbeidsgivar og den ledige stillinga kan dekkjast tilfredsstillande.

Vilkår for å vurdere slik permisjon er at:

- det kan dokumenterast at permisjon vil gi eit fagleg utbytte som kjem til nytte etterpå.
- arbeidstakar skal gå inn i den opphavlege stillinga si etter enda permisjon.
- det vert gjort ei vurdering av dei samla ulemper og fordelar som permisjon vil/kan medføre for arbeidstakar og arbeidsstad.
- slik permisjon bør vere for 1 år om gongen, og for inntil 2 år totalt.

4.2 SPESIELLE OPPDRAG/ENGASJEMENT

Etter ei konkret vurdering kan tilsette få avgrensa permisjon for å arbeide med forskning innan fagområdet sitt. Det er eit vilkår at forskinga skjer i tilknytning til ein forskingsinstitusjon.

Permisjon utan lønn blir løyvd i inntil 2 år for arbeidstakar som skal arbeide i norske hjelpetiltak i utviklingsland eller utføre oppdrag i regi av FN.

4.3 MEDVERKNAD I HJELPEKORPS

Arbeidstakar knytt til registrert vernebuings- og ettersøkningsgruppe, får permisjon med lønn i samband med utrykking til hjelp for naudstette.



4.4 PERMISJON - ANDRE GRUNNAR

Dersom det er viktige helse, velferds- eller sosiale grunnar så som pleie av funksjonshemma/sjuka i nær familie eller barn med behov for særskild omsorg i grunnskulesituasjon og liknande, kan det søkjast om redusert arbeidstid eller arbeidsfrie periodar. Slik permisjon blir gitt utan lønn.

5. PERMISJONAR HEIMLA I HOVUDTARIFFAVTALE, HOVUDAVTALE OG ARBEIDSMILJØLOV

5.1 SJUKDOM - SVANGERSKAP – FØDSEL/ADOPSJON - AMMING - BARN- OG BARNEPASSARS SJUKDOM

Det blir vist til Arbeidsmiljølova § 12, Folketrygdlova sitt kap.3 og 8, og Hovudtariffavtalen kap. 1 § 8.

5.2 REDUSERT ARBEIDSTID

Det blir vist til Arbeidsmiljølova § 10-2. (Vilkår for og framgangsmåte ved søknad om redusert arbeidstid på grunnlag av helse, sosiale eller andre vektige velferdsgrunnar er omtalt i lovregelen).

5.3. AVTENING AV VERNEPLIKT

Det blir vist til Hovudtariffavtalen kap. 1 § 9 og Arbeidsmiljølova § 12-12. Føresegnene regulerer vilkåra til løn og permisjon under avtening av verneplikt.

5.4 UTDANNING OG OPPLÆRING

Sjå Hovudavtalen del C § 12 og Arbeidsmiljølova § 12-11.

5.5 PERMISJONSREGLAR FOR TILLITSVALDE

Sjå Hovudavtalen del B §§ 9-5 og 9-10.



6. DIVERSE FØRESEGNER

6.1 FULLMAKT TIL Å TA AVGJERD

Søknader om permisjon blir normalt avgjort av kyrkjeverja ut frå reglementet.

Søknad om permisjon for det som ikkje går fram av permisjonsreglementet, skal fremjast for administrasjonsutvalet til avgjerd.

6.2 HANDSAMING AV SØKNAD OM PERMISJON

Søknad om permisjon blir send i god tid slik at den kan få ei forsvarleg handsaming. Søknaden blir send tenesteveg gjennom nærmaste overordna til eventuelt det organ som har avgjerdsamt.

6.3 TOLKING/ENDRINGAR

Administrasjonsutvalet avgjer spørsmål som gjeld tolking av *permisjonsreglementet*. Endringar i reglementet blir vedtekne av fellesrådet etter at administrasjonsutvalet har uttala seg.

7. GJELDANDE PERIODE

Dette reglementet blir gjort gjeldande for perioden frå 01.01.2020, og blir evaluert innan utgangen av 2023, - evt før om nokon av partane krev det.