



Permisjonsreglement

for Lindesnes kirkeelige fellesråd fra 01.01.2020

1. Omfang - lønnsansiennitet - feriepenger – pensjonsmedlemskap

1.1. Omfang

Reglementet gjelder alle arbeidstakere i et fast forpliktende arbeidsforhold der fellesrådet er arbeidsgiver (jf. Hovedtariffavtalen for KAs (Arbeidsgiverorganisasjon for kirkeelige virksomheter) tariffområde kap.1 § 1). Deltidsansatte innvilges permisjon forholdsmessig etter stillingens størrelse.

1.2. Feriepenger

1.2.1. For syke-, foreldre- og adopsjonspermisjon samt pliktig militærtjeneste vises til ferieloven § 10, jf. folketrygdlovens bestemmelser.

1.2.2. Ved lønnet permisjon som ikke er hjemlet i lov eller tariffbestemt medregnes lønnen inn i feriepengegrunnlaget med mindre arbeidsgiver bestemmer noe annet.

1.3. Pensjonsmedlemskap

1.3.1. Arbeidstaker som innvilges permisjon med lønn opprettholder sitt pensjonsmedlemskap

1.3.2. Arbeidstaker som innvilges permisjon uten lønn for lengre tidsrom enn 1 måned meldes ut av pensjonsordningen. Arbeidstakeren tilbys samtidig frivillig medlemskap etter de regler som gjelder i Hovedtariffavtalen om pensjonsforhold

2. Velferdspermisjoner

Velferdspermisjoner med lønn etter pkt. 2.1 - 2.10 kan maksimalt innvilges for til sammen 12 arbeidsdager i løpet av et kalenderår.

Kirkevergen kan ved spesielle tilfeller gi flere dagers permisjon enn det som er bestemt i dette reglementet.

2.1. Ved alvorlig sykdom

Ved alvorlig/akutt sykdom i nærmeste familie (ektefelle, samboer, foreldre, voksne/større barn, søsken, besteforeldre eller andre som står arbeidstaker nær): inntil 5 dager. Ved barns sykdom, se arbeidsmiljøloven § 12-9.

2.2. Ved dødsfall

Ved dødsfall i nærmeste familie og andre som har stått arbeidstaker nær (se pkt. 2.1): inntil 3 dager. Eventuelle reisedager i tillegg avgjøres av arbeidsgiver i hvert enkelt tilfelle.

2.3. For tilvenning av barn i barnehage – skole

2.3.1. For tilvenning av barn i barnehage/hos dagmamma: inntil 3 dager.

2.3.2. For følge av barn vedr. innskriving og skolestart: inntil 1 dag.



2.4. Eget bryllup

For eget bryllup: 1 dag.

2.5. Ved barnedåp – konfirmasjon

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

2.6. Til husbygging og istandsetting av eget hus/leilighet

Dersom arbeidstakeren selv deltar i bygging/ istandsetting av hus/leilighet til eget bruk, kan det innvilges permisjon med lønn inntil 2 dager.

Permisjon gis normalt ikke for bygging av sommerhus, og tilbygg til eller reparasjon av bestående hus. Det kan allikevel gis permisjon når arbeidstakeren ved kjøp av gammelt hus selv må foreta nødvendige ominnredningsarbeider/reparasjoner for å gjøre huset egnet til bolig. Tilsatte som er medlemmer av boligbyggelag eller liknende hvor det er en forutsetning at vedkommende personlig deltar i byggearbeidet, betraktes som å ha eget boligbygg under oppføring.

2.7. For deltakelse i større kultur- og idrettsarrangementer

2.7.1. For internasjonale kultur- og idrettsarrangement/konkurranser: inntil 5 dager.

2.7.2. For finale i norgesmesterskap og landsdekkende kulturmønstringer/konkurranser: inntil 2 dager

2.8. Høytidsdager

For feiring av religiøse og nasjonale høytidsdager som ikke er offisielle etter norsk kalender: inntil 2 dager.

2.9. Ved endring av bosted

Ved flytting til nytt bosted: inntil 1 dag.

2.10. Andre velferdspermisjoner/formål

Undersøkelse og behandling hos lege, tannlege, fysioterapeut og andre private gjøremål må så vidt mulig legges i fritiden. Permisjon med lønn kan innvilges for andre velferdsformål dersom det er tungtveiende grunner for det.

3. Permisjon for utføring av tillitsverv/ombud

3.1. Verv og ombud

Det vises til Hovedtariffavtalen kap. 1 § 14. Arbeidstaker kan innvilges permisjon med lønn inntil 10 dager pr. år for å utføre offentlige tillitsverv. Det forutsettes at tillitsvervet ikke kan utføres utenfor arbeidstid. Arbeidstaker som velges til stortingsrepresentant, ordfører eller annet offentlig tillitsverv på heltid, innvilges permisjon uten lønn for valgperioden.

3.2. Politisk arbeid – nominasjonsmøter

Arbeidstaker som blir valgt til utsending til nominasjonsmøter ved stortingsvalg, fylkestingsvalg eller kommunevalg kan innvilges permisjon med lønn. Tilsvarende gjelder for bispedømmerådet.



3.3. Styreverv og/eller tillitsverv/stilling i arbeidstakerorganisasjon

Arbeidstaker som er valgt til fast medlem i styre, er utpekt til å overta tillitsverv eller tilsettes som funksjonær i arbeidstakerorganisasjon har rett til permisjon jf. Hovedavtalen § 9-10.

3.4. Andre tillitsverv

Det kan etter konkret vurdering innvilges permisjon med eller uten lønn for utøvelse av andre tillitsverv, eksempelvis deltakelse i humanitære, religiøse eller andre organisasjoner.

4. Diverse permisjonsbestemmelser

4.1. Overgang til ny stilling

Som hovedregel innvilges ikke permisjon ved overgang til fast stilling hos annen arbeidsgiver. Permisjon kan vurderes dersom det gjelder vikariat/engasjement hos annen arbeidsgiver og den ledige stillingen kan dekkes tilfredsstillende.

Forutsetninger for å vurdere slik permisjon er at:

- det kan dokumenteres at permisjon vil gi et faglig utbytte som kommer til nytte etterpå.
 - arbeidstaker skal gjeninntre i sin opprinnelige stilling etter endt permisjon.
 - det foretas en avveining av de samlede ulemper og fordeler som permisjon vil/kan medføre for arbeidstaker og arbeidssted.
- Slik permisjon gis for 1 år om gangen, og for inntil 2 år totalt.

4.2. Spesielle oppdrag/engasjementer

Etter en konkret vurdering kan ansatte gis begrenset permisjon for å arbeide med forskning innen sitt fagområde. Det er en forutsetning at forskningen skjer i tilknytning til en forskningsinstitusjon.

Permisjon uten lønn kan innvilges i inntil 2 år for arbeidstaker som skal arbeide i norske hjelpetiltak i utviklingsland eller utføre oppdrag i regi av FN.

4.3. Deltakelse i hjelpekorps

Arbeidstaker tilknyttet registrert beredskaps- og ettersøkningsgruppe kan innvilges permisjon med lønn i forbindelse med utrykning til hjelp for nødstilte.

4.4. Permisjon – andre formål

Dersom det foreligger viktige helse, velferds- eller sosiale grunner, så som pleie av funksjonshemmede/syke i nær familie eller barn med behov for særskilt omsorg i grunnskolesituasjon og lignende, kan det søkes om redusert arbeidstid eller arbeidsfrie perioder. Slik permisjon gis uten lønn.

5. Permisjoner hjemlet i hovedtariffavtale, hovedavtale og arbeidsmiljølov

5.1. Sykdom, svangerskap, fødsel/adopsjon, amming og barns- og barnepassers sykdom

Det vises til arbeidsmiljøloven kap. 12 §§ 12-1 til 12-9, folketryktdloven kap. 3, 8, og 9 og Hovedtariffavtalen kap. 1 § 8.



5.2. Avtjening av verneplikt

Det vises til Hovedtariffavtalen kap. 1 § 9 og arbeidsmiljøloven § 12-12.

Bestemmelsene regulerer permisjons- og lønnsvilkår under avtjening av verneplikt.

5.3. Utdanning og opplæring

Se Hovedtariffavtalen kap 3 pkt 3.3 og arbeidsmiljøloven § 12-11.

5.4. Permisjonsregler for tillitsvalgte

Se Hovedavtalen del B § 9-3 h)

6. Diverse bestemmelser

6.1. Avgjørelsesmyndighet

Søknader om permisjon avgjøres normalt av kirkevergen/daglig leder ut fra dette reglementet.

Søknad om permisjon utover det som fremgår av permisjonsreglementet legges fram for fellesrådet eller de fellesrådet bemyndiger til avgjørelse.

6.2. Saksgang

Søknad om permisjon sendes i god tid slik at den kan gis en forsvarlig behandling.

Søknad sendes nærmeste overordnede til den, eventuelt det organ, som er tillagt avgjørelsesmyndighet.

6.3. Fortolkning/endringer

Fellesrådet avgjør spørsmål vedørende tolkning av permisjonsreglementet. Endringer i reglementet vedtas av fellesrådet etter uttalelse fra administrasjonsutvalget.

7. Ikrafttredelse

Dette reglementet gjøres gjeldende fra 01.01.2020.

30. april 2019