



PERMISJONSREGLEMENT

1. OMFANG - LØNNSANSIENNITET - FERIEPENGER - PENSJONSMEDLEMSKAP

1.1. OMFANG

Reglementet gjelder alle arbeidstakere i et fast forpliktende arbeidsforhold der fellesrådet er arbeidsgiver (jf. Hovedtariffavtalen § 1). Deltidsansatte innvilges permisjon forholdsmessig etter stillingens størrelse.

1.2. LØNNSANSIENNITET

Ved permisjon gjelder Hovedtariffavtalens bestemmelser om lønnsansiennitet i kap. 1 § 12.1.2.

1.3. FERIEPENGER

- a) For syke-, svangerskaps- og adopsjonspermisjon samt pliktig militærtjeneste vises til ferieloven § 10, jf. folketrygdlovens bestemmelser.
- b) Lønnet permisjon inngår i feriepengegrunlaget.

1.4. PENSJONSMEDLEMSKAP

- a) Arbeidstaker som innvilges permisjon med lønn opprettholder sitt pensjonsmedlemskap, jfr. Hovedtariffavtalens kap. 2 og vedlegg 2.
- b) Arbeidstaker som innvilges permisjon uten lønn for lengre tidsrom enn 1 mnd., 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 - 2.9 nedenfor kan maksimalt innvilges for 12 arbeidsdager i løpet av et kalenderår.

Følgende norm kan nyttes ved innvilgelse av permisjon med lønn:

2.1. VED ALVORLIG SYKDOM

Ved alvorlig/akutt sykdom i nærmeste familie (ektefelle, samboer, foreldre, søsken, besteforeldre eller andre som står arbeidstaker nær). Inntil 10 dager. Ved barns sykdom, se arbeidsmiljøloven § 12-9. Arbeidstaker som pleier nære pårørende i hjemmet i livets slutfase har rett til permisjon i 60 dager for pleie av den enkelte pårørende, jfr. arbeidsmiljøloven § 12-10 (Dokumentasjon kan kreves).



2.2. VED DØDSFALL

Ved dødsfall i nærmeste familie og andre som har stått arbeidstaker nær (se pkt. 2.1): Inntil 3 dager, eventuelt med tillegg av nødvendige reisedager.

2.3. FOR TILVENNING AV BARN I BARNEHAGE - SKOLE

- a) For tilvenning av barn i barnehage/hos dagmamma: Inntil 3 dager.
- b) 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

Til husbygging og istandsetting av eget hus/leilighet: 2 dager.

2.7. FOR DELTAKELSE I STØRRE KULTUR- OG IDRETTSARRANGEMENTER

- a) For internasjonale kultur- og idrettsarrangement/konkurranser: Inntil 5 dager.
- b) 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. Med offentlige tillitsverv forstås ombud som er opprettet ved lov eller med hjemmel i lov, herunder domsmenn, skjønnsmenn og rettsvitne. 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 innvilges permisjon med lønn.

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. Se Hovedavtalen § 9-10.

3.4. ANDRE TILLITSVERV

- a) Ansatte med tillitsverv i de funksjonshemmedes interesseorganisasjoner kan innvilges permisjon med hjemmel i dette punkt. Dette kan også omfatte kurs når kurset har konkret betydning for vedkommende sin rolle med å fremme funksjonshemmedes interesser.
- a) 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 bør 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 innvilges i inntil 2 år for arbeidstaker som skal arbeide i norske hjelpetiltak i utviklingsland, utføre oppdrag i regi av FN, misjonsorganisasjoner eller sjømannskirken. Permisjon utover 2 år kan innvilges etter særskilt søknad.

4.3. DELTAKELSE I HJELPEKORPS

Arbeidstaker tilknyttet registrert beredskaps- og ettersøkningsgruppe 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 - BARN- OG BARNEPASSERS SYKDOM

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

5.2. REDUSERT ARBEIDSTID

Det vises til arbeidsmiljøloven § 10-2 (4). (Vilkårene for og framgangsmåte ved søknad om redusert arbeidstid på grunnlag av helsemessige sosiale eller andre vektige velferdsgrunner er angitt i lovbestemmelsen).



5.3. AVTJENING AV VERNEPLIKT

Det vises til Hovedtariffavtalen kap. 1 § 9 og arbeidsmiljøloven § 12-12. Bestemmelsene regulerer permisjons- og lønnsvilkår under avtjening av verneplikt.

5.4. UTDANNING OG OPPLÆRING

Se Hovedtariffavtalen kap. 3 § 3.3, vedlegg 7 til hovedtariffavtalen og arbeidsmiljøloven § 12-11.

5.5. PERMISJONSREGLER FOR TILLITSVALGTE

Se Hovedavtalen del B § 9-10

6. DIVERSE BESTEMMELSER

6.1. AVGJØRELSESMYNDIGHET

Søknader om permisjon avgjøres av kirkevergen/daglig leder ut fra retningslinjene i dette reglement.

Permisjon for kirkevergen avgjøres av fellesrådet.

6.2. SAKSGANG

Søknad om permisjon sendes i god tid slik at den kan gis en forsvarlig behandling. Søknaden sendes tjenestevei gjennom nærmeste overordnede og skal behandles uten unødig opphold.

6.3. ENDRINGER

Endringer i reglementet vedtas av administrasjonsutvalget.

6.4. REVIDERING

Reglementet gjennomgås en gang pr. valgperiode og da helst innen første halvår etter ny valgperiode.

7. VARIGHET

Dette reglementet gjøres gjeldene fra 01.01.2023, og evalueres innen utgangen av 2026

Vedtatt av Steinkjer kirkelige fellesråd, den 18.10.2022