



Permisjonsreglement

Kommentar til versjon

HUSK: fortrinnsvis elektronisk søknad.

Sist godkjent av kommunestyret 16.06.2021.

Aktivitet/beskrivelse

PERMISJONSREGLEMENT FOR ANSATTE I NORD-ODAL KOMMUNE

Innhold

PERMISJONSREGLEMENT generelt. 2

1. AVGJØRELSESMYNDIGHET. 2

2. PERMISJONSREGLEMENT. 3

2.1 REGLEMENTETS OMFANG.. 3

2.2 LØNNSANSIENNITET VED PERMISJON.. 4

2.3 FERIEPENGER. 4

2.4 PENSJONSMEDLEMSSKAP. 4

3. VELFERDSPERMISJONER. 5

3.1 ALVORLIG SYKDOM... 5

3.2 DØDSFALL. 5

3.3 BARN I BARNEHAGE/SKOLE. 5

3.4 EGET BRYLLUP/KONFIRMASJON.. 6

3.5 HUSBYGGING.. 6

3.6 IDRETTSARRANGEMENT. 6

3.7 HØYTIDSDAGER. 6

3.8 ANDRE VELFERDSPERMISJONER. 6

4. ANDRE PERMISJONER MED LØNN.. 7

4.1 FYSIKALSK BEHANDLING.. 7

4.2 INNKALLING SPESIALIST/KONTROLL SYKEHUS. 7

4.3 SVANGERSKAPSKONTROLL. 7

5. PERMISJON FOR UTFØRING AV TILLITSVERV/OMBUD.. 8

5.1 NOMINASJONSMØTER, VERV OG OMBUD.. 8

5.2 ARBEIDSTAKERORGANISASJONER. 8

5.3 ANDRE TILLITSVERV.. 9

6. DIVERSE PERMISJONSBESTEMMELSER. 9

6.1 PERMISJON VED SYKDOM OVER MAKSDATO.. 9

6.2 PERMISJON VED OVERGANG TIL NY STILLING/OPPDRAG.. 9

6.3 DELTAKELSE I HJELPEKORPS. 10

6.4 ULØNNET OMSORGPSERMISJON.. 10

6.5 OPPLÆRING.. 11

6.6 UTDANNINGSPERMISSJON/KOMPETANSEHEVING.. 11

6.7 PERMISSJON VED EKSAMEN/FAGPRØVER. 12

PERMISSJONSREGLEMENT generelt

Retningslinjene skal:

- *klargjøre og supplere lover, forskrifter og avtaler der dette er nødvendig for at lederne skal kunne følge opp disse*
- *regulere andre forhold mellom arbeidsgiver og arbeidstaker, der dette anses som nødvendig*
- *medvirke til at lederne gjennomfører utviklingstiltak som er nødvendig for at kommunens målsetting ivaretas*

Ledere, tillitsvalgte og øvrige ansatte må medvirke til at dette reglement følges. Kommunedirektøren har mulighet til å foreta mindre endringer. Ved større vesentlige endringer skal dette godkjennes av kommunestyret.

Ved hvert skifte av kommunestyre skal disse retningslinjer tas opp til behandling

1.AVGJØRELSESMYNDIGHET

Ved behandling av permisjonssøknader må en ivareta likhetsprinsippet. To søknader er imidlertid sjelden helt like og krever derfor individuell behandling basert på skjønn. Det er derfor viktig at avgjørelsesmyndigheten for de forskjellige typer permisjoner er plassert riktig i organisasjonen i forhold til kjennskap om avdelingens arbeidsoppgaver og nærhet til søkeren.

Avgjørelsesmyndighet for permisjoner i Nord-Odal kommune legges slik:

Nærmeste leder med personalansvar avgjør følgende:

- velferdspermisjoner (se pkt. 1)
- permisjoner for utføring av tillitsverv/ombud (se pkt. 3)
- permisjoner hjemlet etter hovedavtalen og HTA.

Søknad om permisjon – uansett lengde – skal fortrinnsvis gjøres elektronisk.

(Hvis dette ikke lar seg gjøre – ved permisjonssøknad inntil 5 dager brukes papirskjema og ved permisjonssøknad over 5 dager skrives det i brev form.). Søkeren må oppgi alle relevante opplysninger i saken.

Ansatte i skole og barnehage: registrerer all permisjon inntil 5 dager i Visma Flyt Ressursstyring, over 5 dager søkes elektronisk [her](#).

Alle andre ansatte – uansett lengde søker [her](#).

Med unntak av:

- «[Varsel om avvikling av foreldrepermisjon](#)» som har et eget elektronisk skjema
- søknad om fri til tillitsvalgtarbeid med eller uten lønn brukes papirskjema inntil elektronisk løsning kommer på plass

Permisjon inntil 5 dager:

- avgjøres av enhetsleder.
- ved permisjon uten lønn skal det trekkes i timer.
- trekk gjennomføres via Visma Flyt Ressursstyring, Shift Manager eller timelønn Visma Enterprise Web.

Permisjon over 5 dager:

- enhetsleder lager «delegert vedtak kommunedirektør» som godkjennes av etatsleder.
- ved permisjon uten lønn under 1 mnd. skal det trekkes i timer. Trekk gjennomføres via Visma Flyt Ressursstyring, Shift Manager eller timelønn Visma Enterprise Web.

ved permisjon uten lønn over 1 mnd. brukes endrings skjema personalmelding (Visma Enterprise).

2. PERMISJONSREGLEMENT

Lønnsbegrepet er ikke nærmere definert i reglementet. Ut fra en rent praktisk vurdering vil det for permisjoner inntil 1 uke (5 eller 6 dager) i sammenheng, utbetales den lønn arbeidstakeren ville hatt om vedkommende var i arbeid. Dette betyr at eksempelvis ubekvemstillegg utbetales ved slike kortvarige permisjoner. Ved lengre permisjoner enn 1 uke i sammenheng skal det kun utbetales regulativlønn.

2.1 REGLEMENTETS OMFANG

Reglementet gjelder alle kommunale arbeidstakere i et fast forpliktende arbeidsforhold (jfr. Hovedtariffavtalen § 1) **Deltidsansatte innvilges permisjon forholdsmessig etter stillingens størrelse.**

Kommentar

Det understrekes at reglementets omfang nå er knyttet til Hovedtariffavtalen kap. 1.

Reglene om antall permisjonsdager med lønn er knyttet til arbeidstakere som arbeider i hel stilling. For deltidsansatte gjelder permisjonsbestemmelsene uten lønn fullt ut, mens permisjon med lønn gis i forhold til stillingens størrelse. Eksempel: En arbeidstaker i halv stilling vil kunne få innvilget lønnet velferdspermisjon i inntil 6 arbeidsdager pr. år.

Reglementet gjelder også for arbeidstakere som har tidsbegrenset tilsetning og som omfattes av Hovedtariffavtalen § 1. Antall dager for lønnet permisjon fastsettes i forhold til tilsetningstidens lengde.

2.2 LØNNSANSIENNITET VED PERMISJON

Permisjon med hel eller delvis lønn avbryter ikke opptjening av lønnsansiennitet. Det samme gjelder sykepermisjon inntil 1 år og fødsels-/adopsjonspermisjon inntil 2 år og tvungen vernepliktstjeneste. Ulønnet permisjon for å utføre offentlige ombud og ombud i arbeidstakerorganisasjoner medregnes i lønnsansienniteten.

Ulønnet utdanningspermisjon medregnes med inntil 1 år når utdanningen er forankret i opplæringsplanen og har betydning for vedkommende arbeid i kommunen.

Kommentar

Hovedregelen er at lønnet permisjon ikke avbryter opptjening av lønnsansiennitet, men at opptjeningen avbrytes ved ulønnede permisjoner.

Det er enkelte unntak fra hovedregelen. Fødselspermisjon inntil 2 år, permisjon for å utføre offentlige ombud, ombud i arbeidstakerorganisasjoner og utdanningspermisjon i inntil 1 år når utdanningen har betydning for vedkommende arbeid i kommunen, avbryter ikke opptjening av lønnsansienniteten selv om permisjonene er ulønnet.

2.3 FERIEPENGER

For syke- og fødselspermisjon samt pliktig militærtjeneste vises til Ferieloven § 10, jf. folketrygdlovens bestemmelser. Ved lønnet permisjon medregnes inntil 3 måneder i feriepengegrunnlaget. Lønn under permisjon utover 3 måneder medregnes i feriepengegrunnlaget dersom det ikke er fattet vedtak om det motsatte.

Kommentar

Ulønnet permisjon gir normalt ikke opptjening av feriepenger.

*Ferieloven § 10 nr. 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.*

Når en arbeidstaker er innvilget lønnet permisjon, får vedkommende medregnet lønn i inntil 3 måneder i feriepengegrunnlaget. Hvis kommunen vedtar å gi lønnet permisjon ut over 3 måneder, og denne lønnen ikke skal gå inn i feriepengegrunnlaget, må det i hvert tilfelle foreligge et vedtak hvor det går klart fram at lønn utover 3 måneder ikke gir rett til feriepenger.

2.4 PENSJONSMEDLEMSSKAP

Arbeidstaker som er innvilget permisjon med lønn opprettholder sitt pensjonsmedlemskap. 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 de respektive pensjonsordninger.

3. VELFERDSPERMISJONER

Velferdspermisjoner er ment å dekke en del forhold hvor arbeidstakeren har behov for fri i arbeidstiden. Det gis permisjon inntil 12 dager pr. kalenderår. (Avhengig av stillingsstørrelse – jfr. 2.1.) Permisjon ved alvorlig sykdom og dødsfall vil kunne gå utover grensen på 12 dager dersom de 12 dagene allerede er innvilget av andre velferdsgrunner.

Fri ut over 12 dager, eller ut over det antall dager som er maksimum for de forskjellige permisjonsgrunner, må i tilfelle innvilges som ulønnet permisjon.

3.1 ALVORLIG SYKDOM

For pleie av syke familiemedlemmer i hjemmet gis det inntil 5 dagers permisjon med lønn.

Kommentar

Permisjonen gjelder ikke ved følge av syke familiemedlemmer til sykehus og lignende. I slike tilfeller kan det gis permisjon uten lønn. Den enkelte kan søke Pasientreiser om ledsagergodtgjøring. Ved mindre alvorlige sykdomstilfeller kan arbeidstakeren gis anledning til å innarbeide nødvendig fri på et senere tidspunkt. Det samme gjelder for utvidet permisjon.

Arbeidsmiljøloven § 12-10 gir ellers rett til pleiepenger inntil 60 dager for pleie av nære pårørende i hjemmet i terminalfasen. Jfr. Folketrygdlovens § 9-12

I tillegg har arbeidstaker rett til permisjon inntil 10 dager pr. år for å gi nødvendig omsorg til foreldre, ektefelle, samboer eller registrert partner. Retten til lønn under slik permisjon er regulert i Folketrygdloven kap. 9. Se ellers personalhåndbokas pkt. 6.4.

Retten til permisjon ved barns og barnepassers sykdom i henhold til arbeidsmiljøloven § 12-9, 12-10 og Hovedtariffavtalen kap. 1 § 8 pkt. 8.4 gjelder i tillegg til ovennevnte bestemmelse.

3.2 DØDSFALL

Ved dødsfall i nærmeste familie og andre som har stått arbeidstakeren nær innvilges inntil 3 dager med lønn, eventuelt med tillegg av nødvendige reisedager.

3.3 BARN I BARNEHAGE/SKOLE

For tilvenning av barn i barnehage og skole innvilges permisjon med lønn i inntil 3 dager pr. år i barnehage og inntil 1 dag ved skolestart.

Kommentar

For tilvenning av barn i barnehage/skole kan det innvilges permisjon med lønn i inntil 3 dager per år i barnehage og inntil 1 dag (første skoledag) i skole når arbeidstakeren må være til stede hos barnet de første dagene i daginstitusjonen/barnehagen/skolen. Det forutsettes imidlertid at det er nødvendig å være til stede. Det er også en forutsetning at ikke andre familiemedlemmer kan være til stede.

3.4 EGET BRYLLUP/KONFIRMASJON

For eget bryllup: 1 dag. Konfirmasjon av barn boende i husstanden, eller barn som man er foresatt til: 1 dag

Kommentar

Ved inngåelse av ekteskap innvilges 1 dag med lønn. Permisjonsdagen skal tas enten bryllupsdagen, eller den

etterfølgende dag, dersom denne er arbeidsdag.
Det gis fri med lønn til konfirmasjonsdagen.

3.5 HUSBYGGING

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

Kommentar

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

Permisjon gis ikke for bygging av sommerhus, og tilbygg til eller reparasjon av bestående hus. Det gis allikevel 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 av vedkommende personlig deltar i byggearbeidet, betraktes som å ha eget boligbygg under oppføring.

3.6 IDRETTSARRANGEMENT

For deltakelse i større idrettsarrangementer

- Internasjonale idrettsarrangement, landskamper o.l.: Inntil 5 dager.
- Finale i norgesmesterskap: Inntil 2 dager. Ordningen praktiseres også for ledere.
- Ved større idrettsarrangementer: inntil 5 dager. Ordningen praktiseres også for ledere/trenere.

3.7 HØYTIDSDAGER

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

Kommentar

Bestemmelsen gjelder både for norske og utenlandske statsborgere.

3.8 ANDRE VELFERDSPERMISJONER

Andre private gjøremål legges til fritiden, eller gis som permisjon uten lønn hvis dette ikke er til hinder for den daglige drift.

Eksempelvis: undersøkelse, rutinekontroll og behandling hos allmennlege og tannlege samt gi blod.

Ved andre vektige velferdsgrunner kan velferdspermisjon innvilges.

Eksempelvis: uventede akutte hendelser, hjelpemiddelsentralen for prøving av utstyr.

4. ANDRE PERMISJONER MED LØNN

4.1 FYSIKALSK BEHANDLING

For egen behandling hos fysioterapeut/kiropraktor.

Kommentar:

Gis med lønn i de tilfeller der det godkjennes av behandler at en kan jobbe før/og eller etter behandling.

Behandling skjer innen kommunen eller nærliggende nabokommuner. For deltidsansatte og turnusgående skal behandlingstimen så langt det er mulig legges til fritid.

Permisjonen tas ikke av de 12 velferdsdagene nevnt i pkt. 5.3. Det gis permisjon inntil 24 behandlinger pr. år.

4.2 INNKALLING SPESIALIST/KONTROLL SYKEHUS

Hvor det foreligger henvisning fra lege eller tannlege.

Kommentar:

Permisjon med lønn gis halv eller hel dag, under forutsetningen av at behandlende lege eller tannlege har henvist til sykehus eller spesialist for videre undersøkelse/behandling, gjelder også ved videre undersøkelse etter mammografi. Kopi av innkalling forevises.

For deltidsansatte og turnusgående skal behandlingstimen så langt det er mulig legges til fritid.

Permisjonen tas ikke av de 12 velferdsdagene, jfr. 5.3.

4.3 SVANGERSKAPSKONTROLL

Arbeidstaker som er gravid, svangerskapskontroll hos lege eller jordmor.

Kommentarer.

AML § 12.1.

Permisjonen tas ikke av de 12 velferdsdagene, jfr. 5.3.

5. PERMISJON FOR UTFØRING AV TILLITSVERV/OMBUD

5.1 NOMINASJONSMØTER, VERV OG OMBUD

Politisk arbeid – nominasjonsmøter

Arbeidstaker som blir valgt til utsending til nominasjonsmøter ved stortingsvalg, fylkestingsvalg eller kommunevalg innvilges permisjon med lønn. Det samme gjelder delegater til landsmøter.

Offentlige tillitsverv og ombud.

Det henvises til Hovedtariffavtalen kap. 1 § 14.1. Med offentlige tillitsverv forstås ombud som er opprettet ved lov eller med hjemmel i lov, herunder domsmenn, skjønnsmenn og rettsvitne. Arbeidstaker innvilges permisjon 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.

Kommentar

I Hovedtariffavtalen kap. 1 § 14 heter det:

«Arbeidstaker som er pålagt å utføre kommunale eller andre offentlige verv, gis permisjon og kan etter søknad få beholde sin lønn. Arbeidstakeren plikter på forhånd å gjøre henvendelse til nærmeste overordnede om permisjon.»

Normalreglementet har bestemmelser om godtgjøring. Arbeidstakeren kan innvilges permisjon med lønn i inntil 10 dager per år (12 dager for de som arbeider 6 dagers uke) for utførelse av offentlige tillitsverv.

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, utvalgsmedlemmer, barnas talsperson, rettsvitne, domsmann, lagrettemann, skjønnsmann.

Denne muligheten til lønnet permisjon gjelder også om vervet utøves i en annen kommune enn arbeidsgiverkommunen. Eksempel: En arbeidstaker som bor i og er valgt ombud i annen kommune, kan få permisjon med lønn fra kommunen hvor vedkommende er tilsatt.

Dersom tillitsvervet medfører særskilt godtgjøring, kan kommunen gjøre fradrag for dette beløp. Det skal likevel ikke gjøres fradrag for møtegodtgjøring og diettgodtgjøring.

5.2 ARBEIDSTAKERORGANISASJONER

Permisjon innvilges i henhold til og på de vilkår som framgår av gjeldende Hovedavtale.

Jfr. Arbeidsmiljølovens kap. 12.

Kommentarer:

Vedrørende heltids tillitsverv i arbeidstakerorganisasjoner vises til Hovedavtalen del B § 3.

5.3 ANDRE TILLITSVERV

Ansatte med tillitsverv i de funksjonshemmedes interesseorganisasjoner kan innvilges permisjon med hjemmel i dette punkt. Dette kan også omfatte kurs når kurset har betydning for vedkommende arbeid med å fremme funksjonshemmedes interesser. Kommunen kan etter en konkret vurdering innvilge permisjon for utførelse av andre tillitsverv.

Kommentarer

Kommunen kan etter vurdering innvilge permisjon med og uten lønn for å utøve andre tillitsverv. Dette kan være deltaking i humanitære, religiøse eller andre organisasjoner.

Kommunenes Sentralforbund har ikke noe å innvende mot at arbeidstakere med tillitsverv i de funksjonshemmedes interesseorganisasjoner innvilges permisjon med hjemmel i dette punktet.

Det understrekes at også kurs kan gi rett til permisjon etter dette punktet, forutsatt at kurset har betydning for arbeidstakerens arbeid med å fremme funksjonshemmedes interesser.

6. DIVERSE PERMISJONSBESTEMMELSER

6.1 PERMISJON VED SYKDOM OVER MAKSDATO

Da det er avklart om den ansatte ikke vil kunne gå tilbake i hele eller deler av stillingen sin etter 1 års sykemelding må det søkes permisjon for 1 år om gangen, inntil 2 år. Det henvises til egne retningslinjer - «Rutiner ved langvarig sykdom».

Det forutsettes nært samarbeid mellom den sykemeldte og dennes leder – som forøvrig har ansvaret for oppfølging. IA-utvalget kan bistå med å diskutere tiltak, omplassering eller andre ting innenfor sykefraværsoppfølgingen.

6.2 PERMISJON VED OVERGANG TIL NY STILLING/OPPDRAG

Det **kan** etter søknad vurderes permisjon for oppstart av **egen bedrift** eller overgang til **annen stilling** utenfor kommunen. Denne type permisjoner gis vanligvis ikke ut over 1 år, med mindre særlig grunner tilsier forlengelse til maksimum 2 år.

En arbeidstaker som er innvilget permisjon må senest 3 mndr. før permisjonens utløp gi beskjed om at han/hun kommer tilbake, ev. levere oppsigelse.

Permisjon kan innvilges for å overta annen kommunal stilling i Nord-Odal kommune når en ansatt vil prøve seg på nye områder. Hvorvidt dette ikke er til hinder i den daglige drift vil være avgjørende.

Arbeidstakere som ønsker å være **fosterhjem** innvilges inntil 2 års permisjon.

Permisjon gis etter AML § 12-5.

Arbeidstakere som tjenestegjør som **dommerfullmektig** innvilges 2 års permisjon.

*Ansatte som ønsker å arbeide med **forskning** innen sitt fagområde kan gis en begrenset permisjon etter nærmere regler. Det er en forutsetning at forskningen skjer i tilknytning til en forskningsinstitusjon.*

*Arbeidstakere som skal arbeide med **norske hjelpetiltak i offentlig/private organisasjoner** gis permisjon på inntil 2 år.*

Arbeidstaker må gi skriftlig beskjed senest 3 mnd før utløpet av permisjonstiden om hun/han kommer tilbake. Ved oppsigelse inngår oppsigelsestiden i permisjonstiden.

Kommentarer:

*De som ønsker permisjon for å være **fosterhjem** har rett til permisjon etter AML § 12-5. Det vil si 12 mndr. etter omsorgsovertakelse (1. ledd) og så evt. ytterligere 12 mndr. for hver av foreldrene (2. ledd. Forskjellen er at man ikke får foreldrepenger eller lønn. Dette gjelder for barn under 15 år og ikke adopsjon av stebarn.*

*Bakgrunnen for at det innvilges 2 års permisjon i forbindelse med tjenestegjøring som **dommerfullmektig**, er at slik praksis vil være av vesentlig verdi for kommunen og styrke kommunens juridiske kompetanse.*

KS ser det som vesentlig at kommunale arbeidstakere får anledning til å styrke sin faglige kompetanse gjennom deltaking i **forskningsoppdrag** og gjennom utveksling med andre kommuner. KS håper gjennom de permisjonsbestemmelser som nå er tatt inn i normalreglementet å stimulere til nytenkning og økt aktivitet på dette felt.

6.3 DELTAKELSE I HJELPEKORPS

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

6.4 ULØNNET OMSORGSPERMISJON

I tillegg til foreldrepermisjonen har begge foreldre rett til å ta ulønnet permisjon i inntil 12 mndr. for hver fødsel. Denne må tas ut i sammenheng med foreldrepermisjonen.

For følge av barn, under 12 år, til tannlege, reguleringstannlege, helsesøster, og helsemessige undersøkelser/behandling gis fri uten lønn. Det gjøres oppmerksom på at dette gjelder også lege da antall dager med rett til fri i forhold til «sykt barn» er benyttet fullt ut.

Det kan søkes om redusert arbeidstid når arbeidstaker har fylt 62 år eller når helsemessige, sosiale eller andre vektige velferdsgrunner er til stede.

Kommentarer:

Vedr. ulønnet omsorgspermisjon i forbindelse med foreldrepermisjon vises til Arbeidsmiljøloven §§ 12-5, 2. ledd og, 12-5, 3. ledd.

Det kan innvilges redusert arbeidstid etter punktene over såfremt arbeidstidsreduksjonen kan gjennomføres uten vesentlig ulempe for virksomheten. AML § 10-2, 4. avsnitt

Foreldre med barn under 10 år har viktig grunn og trenger ikke begrunne behovet for redusert arbeidstid ytterligere.

6.5 OPPLÆRING

Hovedavtalen del B § 3-6 og del C § 6 omhandler ulike opplæringstiltak. Del B § 3-5 regulerer permisjonsretten.

6.6 UTDANNINGSPERMISJON/KOMPETANSEHEVING

På bakgrunn av kartleggingen av kommunens kompetansebehov utarbeides 4-årige etatsvise opplæringsplaner for gjennomføring av kompetansehevende tiltak. Arbeidsgiver og arbeidstakere har hver for seg og i fellesskap et ansvar for å ivareta kompetanseutviklingen.

Alle arbeidstakere har rett til utdanningspermisjon uten lønn i inntil 3 år med mindre særlige grunner er til hinder for det – herunder budsjettmessig dekning. Mulighet for delvis lønn kan vurderes. Utdanningen skal være klart definert i opplæringsplanen. Dette gjelder uansett om du er fast eller midlertidig ansatt, uansett stillingsstørrelse. Jfr. HTA § 14 og AML § 12-11.

Ved utdanning som er spesielt tilrettelagt med studier på fritid kombinert med samlinger, gis permisjon med lønn til samlingene. Andre faktiske utgifter som for eksempel bøker, reise og studieavgift dekkes i henhold til opplæringsplanen.

Turnusarbeidere som er innvilget permisjon med lønn for å delta på opplæringstiltak/kurs på sin lovbestemte ukefridag gis ny fridag som kompensasjon, jfr. HTA § 14.2.

Tiltak for at arbeidstaker skal holde seg à jour i sin nåværende stilling, og i den grad det etter kommunens syn er nødvendig å heve kunnskapsnivået for å utføre de pålagte arbeidsoppgaver/-funksjoner, skal det gis permisjon med lønn og dekning av legitimerede utgifter.

Lønnsøkning som følge av bestått fagbrev gis med virkning fra eksamensdato. Ved videre- og etterutdanning må dette søkes om.

BINDINGSTID:

- Ved alle utdanningspermisjoner med lønn av minst 3 måneders varighet / utgiftsdekning tilsvarende 3 måneders lønn, skal det som hovedregel avtales en plikttid etter endt utdanning - min. 6 måneder. Plikttiden avrundes oppover til hel måned. Max bindingstid er 2 år.
- Bindingstid må avtales på forhånd – eget skjema i Nord-Odal kommunes internkontrollsystem.
- Bindingstid reduseres forholdsmessig ved redusert lønn. I tillegg kan vi i beregning av bindingstid vektlegge annen gitt ytelsesordning (utgiftsdekning/stipendordninger).
- Dersom arbeidstakeren fratrer før bindingstida er utløpt, skal arbeidsgivers utgifter kreves tilbakebetalt med et forholdsmessig beløp.

6.7 PERMISJON VED EKSAMEN/FAGPRØVER

I forbindelse med avleggelse av eksamen gis permisjon **med lønn** for eksamensdagen(e) samt 2 lesedager før hver eksamen.

Det er en forutsetning at vedkommende ville hatt ordinært arbeid de 2 dagene umiddelbart før eksamen, og at faget har betydning for kommunen.

Ved eksamen over flere dager/hjemmeeksamen/prosjektoppgave:

- hjemmeeksamen over flere dager teller som en eksamen
- det gis 2 "lesedager" fra utlevert oppgave og ytterligere 2 dager, dvs. max. 4 dager permisjon med lønn dersom relevant fag og arbeidsdager

Kommentar

Det er i HTA § 14.4 uttalt som en forutsetning at faget kan ha betydning for kommunen. I utgangspunktet bør slike søknader vurderes positivt, men KS har uttalt at enkelte prøver/eksamener faller utenfor bestemmelsen. Dette gjelder bl.a. førerprøve (med mindre dette er i arbeidsgiverens interesse, f.eks. utvidelse av sertifikat), fornyet prøve til eksamen i videregående skole og eksamen i fag som ligger helt utenfor arbeidstakerens arbeidsområde og naturlige karriereutvikling.

Lover

- Arbeidsmiljø, arbeidstid og stillingsvern mv. (arbeidsmiljøloven)
- Arbeidsmiljøloven - aml

- Folketrygd (folketrygdloven)
- Folketrygdloven - ftrl

§8

Vedlegg

Avtale om bindingstid (skjema)

[Last ned](#)

Permisjonssøknad med vedtak og evt. lønnstrekk

[Last ned](#)

Rutiner ved langvarig sykdom