	Retningslinje Permisjonsreglement Åmot kommune Stab og støtte/HR/Reglementer		
	Dokument Id: 525 Versjon: 3 Status: Godkjent	Dokumentansvarlig: Susanne Darell Forfatter: HR	Godkjent av: Susanne Darell

1. GENERELLE BESTEMMELSER

1.1. Innledning

Hensikten med permisjonsreglementet er å på en oversiktlig måte ivareta arbeidstakernes rettigheter og plikter med hensyn til permisjon, samt skape forutsigbarhet for arbeidsgiver. Rettighetene er delvis gitt gjennom lov- og avtaleverk, og gjennom arbeidsgiverstrategien for Åmot kommune.

Reglementet gjelder alle arbeidstakere i et fast, forpliktende arbeidsforhold med en på forhånd fastsatt arbeidstid, jmfør Hovedtariffavtalens § 1.1.

Deltidsansatte innvilges permisjon forholdsmessig etter stillingsstørrelse, dersom ikke annet fremgår av den aktuelle permisjonsbestemmelsen.

Arbeidstakere står til arbeidsgivers disposisjon i arbeidstiden, og fravær fra arbeidsplassen skal bare fremkomme når det foreligger særskilte grunner.

1.2 Behandling av permisjonssøknader

Permisjonssøknader av kortere varighet (under 14 dager) som ikke utløser trekk i lønn skal registreres i Visma Enterprise Plus av arbeidstaker. Lønn skal ha kopi av andre permisjonssøknader på skjema, når disse utløser trekk eller stopp i lønn.

Se eget søknadsskjema nederst i dette dokumentet, eller se dokument nr. 162 i kvalitetssystemet.

Permisjonssøknader sendes tjenestevei om nærmeste leder som behandler den. Nærmeste leder har fullmakt til å innvilge permisjoner uten lønn i inntil 12 måneder, og 1 måned med lønn på sin avdeling. Sektorleder behandler permisjonssøknader av lengre varighet.

Permisjonssøknad og svar skal skriftlig-gjøres og begrunnes tydelig. Søknaden skal henvise til hvilken hjemmel i permisjonsreglementet den gjelder.

Den enkelte permisjonssøknad skal behandles særskilt blant annet på bakgrunn av drift- og økonomiske forutsetninger for kommunen. Om det er gitt permisjon til et formål, skaper det ikke presedens for senere søknader om permisjon til tilsvarende formål.

Kommunedirektør kan i medhold av lov eller der særlige grunner tilsier det, gi permisjon til andre formål, eller utvidet tidsramme enn det som reguleres i permisjonsreglementet.

1.3 Generelt om permisjoner

I enkelte tilfeller gir arbeidstaker rett til fri med hjemmel i:

Arbeidsmiljøloven

Kapittel10 - inneholder bestemmelsen om rett til redusert arbeidstid.

Kapittel 12 - inneholder bestemmelsen om rett til fri ved svangerskap og fødsel mv., ved barns og barnepassers sykdom, pleie av pårørende, militærtjeneste, utførelse av offentlige verv, utdanning og religiøse høytider.

Folketrygdloven

Har bl.a. bestemmelser om rett til lønn under sykdom i ett år, rett til svangerskapspermisjon med lønn og rett til fri i 10 dager pr. år ved «mindreårige barns sykdom».

Hovedtariffavtalens fellesbestemmelser

Regulerer forhold i forbindelse med lønn under sykdom, svangerskap, fødsel og adopsjon og rett til fri ved verneplikt.

Hovedavtalen

Vær oppmerksom på at dokumentet kan være endret etter utskrift.

Retningslinje Permisjonsreglement Åmot kommune	Godkjent av: Susanne Darell	Dokument Id: 525 - Versjon: 3	Utskriftsdato: 04.07.2024
Dokumentansvarlig: Susanne Darell			Side 1 Av 9

Gir tillitsvalgte rett til permisjon for å utføre sitt verv.

1.4 Lønnsansiennitet

Permisjon med hel eller delvis lønn avbryter ikke opptjening av lønnsansienniteten. Det samme gjelder sykepermisjon inntil 1 år, svangerskaps/omsorgspermisjon, samt lovbestemt verneplikt.

Permisjon for å utføre offentlig verv/ombud, internasjonalt arbeid og tillitsverv i arbeidstakerorganisasjoner medregnes i lønnsansienniteten.

Ulønnet utdanningspermisjon medregnes i ansienniteten med inntil 1 år når utdanningen har betydning for vedkomnes arbeid i kommunen. Grunnutdanning er unntatt, jf. pkt. 5.2 i permisjonsreglementet, med mindre annet er tariffbestemt.

1.5 Feriepenger

Lønnet permisjon medregnes i feriepengegrunnlaget.

1.6 Pensjonsmedlemskap

Arbeidstaker som er innvilget permisjon med hel eller delvis lønn, opprettholder sitt pensjonsmedlemskap i henhold til innmeldingsreglene i den enkeltes pensjonsordning.

Arbeidstaker som er innvilget permisjon uten lønn for lengre tidsrom enn 1 måned, meldes som hovedregel ut av pensjonsordningen. Arbeidstakeren kan samtidig inngå frivillig medlemskap etter de regler som gjelder i de respektive forsikringsselskap/pensjonsordninger.

2 SVANGERSKAP, FØDSEL, ADOPSJON, OMSORG FOR BARN

2.1 Svangerskap, fødsel, adopsjon og foreldrepermisjon

Arbeidstakere som har vært i inntektsgivende arbeid i 6 av de siste 10 måneder før permisjonen tar til, har rett til full lønn i permisjonstida ved svangerskap, fødsel og adopsjon.

Søknad om foreldrepermisjon på eget skjema med kopi til lønnskontoen. Lønn kan ikke foreta inntektsopplysninger til Nav før denne foreligger.

Det vises til arbeidsmiljøloven kapittel 12 og Hovedtariffavtalen kapittel 1 § 8.

2.1.1 Stønadsperiode for foreldrepenger

Det vises til lov om folketrygd (Folketrygdloven) § 14-9.

2.2 Adopsjon/fosterbarn

- Ved adopsjon av barn under 15 år gis adoptivforeldre som har 6 måneders forutgående sammenhengende tjeneste rett til permisjon med lønn for samme tidsrom som arbeidstakeren får omsorgspenger etter Folketrygdloven kapittel 14.
- Det forutsettes at begge foreldrene arbeider utenfor hjemmet og at den som gis permisjon tar omsorgen for barnet.
- Retten til permisjon etter pkt. 3.2 i permisjonsreglementet gjelder også for fosterforeldre.
- Reglene for adopsjon gjelder ikke ved stebarnsadoptsjon eller hvis barnet er over 15 år.
- Melding om adopsjon. Den som gjør bruk av retten til permisjon i forbindelse med adopsjon skal varsle nærmeste overordnede snarest mulig.

2.3 Barn og barnepassers sykdom

Det vises til arbeidsmiljøloven kapittel 12-9

2.3.1 Arbeidstaker med omsorg for barn under 12 år

Arbeidstaker har rett til fri med lønn for nødvendig tilsyn av sykt barn eller når den som har det daglige tilsyn med barnet er syk. Dette gjelder også når barn under 12 år må følges til lege- og tannlegebesøk, div. fysikalsk behandling, helsestasjon, spesialist og lignende, og det ikke kan utføres utenom arbeidstid. Det skal imidlertid bestrebes at slike avtaler legges utenom arbeidstid.

- Aldersgrensen på 12 år gjelder ikke når barnet er funksjonshemmet eller kronisk sykt, jf. AML § 12-9.

Vær oppmerksom på at dokumentet kan være endret etter utskrift.

Retningslinje Permisjonsreglement Åmot kommune	Godkjent av: Susanne Darell	Dokument Id: 525 - Versjon: 3	Utskriftsdato: 04.07.2024
Dokumentansvarlig: Susanne Darell			Side 2 Av 9

- Permisjonsretten er begrenset til 10 arbeidsdager med lønn per kalenderår til og med det kalenderåret barnet fyller 12 år. Arbeidstaker med omsorg for mer enn to barn under 12 år har rett til 15 dager per kalenderår.
- Ved omsorg for kronisk sykt eller funksjonshemmet barn gis rett til permisjon i 20 dager per kalenderår.
- Betingelsen for å få fri ved barns og barnepassers sykdom er at begge foreldrene er yrkesaktive. Er imidlertid den ene av foreldrene hjemmeværende og forhindret for å dra omsorg for barnet ved barnets sykdom, for eksempel på grunn av egen sykdom, vil arbeidstaker likevel ha rett til fri. Det kan kreves at barnepassers sykdom dokumenteres.
- Permisjonsretten er uavhengig av antall barn og stillingens størrelse. Ved overgang fra en stilling til en annen i løpet av året, skal det kunne legges fram bekreftelse fra første arbeidsgiver på hvor mange dager av permisjonsretten som er benyttet. Ved benyttelsen av denne permisjonsretten leveres egenmelding.

2.4 Aleneforsørger

Arbeidstaker som er aleneforsørger har rett til permisjon som nevnt over i inntil 20 arbeidsdager per kalenderår, men inntil 30 dager dersom en har omsorg for mer enn to barn. Har arbeidstaker alene omsorg for barn som er kronisk sykt eller funksjonshemmet, har en rett til permisjon i inntil 40 dager per kalenderår. Legeerklæring skal leveres fra og med den 3. kalenderdagen.

2.5 Omsorg for barn som er innlagt på helseinstitusjon

Arbeidstaker har rett til ulønnet permisjon fra åttende dag regnet fra innleggelse. Retten til permisjon gjelder også når arbeidstaker må være hjemme fordi barnet trenger kontinuerlig tilsyn og pleie. Se for øvrig Arbeidsmiljøloven § 12-9, pkt. 4. Retten til permisjon etter dette pkt. gir rett til pleiepenger etter folketrygdloven.

2.6 Omsorgspermisjon for foreldre/partnere

I forbindelse med fødsel har far rett til 2 ukers omsorgspermisjon med full lønn for å bistå moren.

Adoptivforeldre har rett til 2 ukers permisjon med full lønn i forbindelse med omsorgsovertakelse. Dette gjelder ikke ved stebarnsadoptsjon eller hvis barnet er over 15 år.

Arbeidstaker som har en relasjon til barnet uten å være biologisk mor eller far, har rett til 2 ukers omsorgspermisjon med full lønn, hvis vedkommende er gift, lever i registrert partnerskap eller er samboere i ekteskapelig forhold, hvis det av folkeregisteret fremgår at de har hatt samme adresse de siste to årene.

2.7 Amming

Arbeidstaker som ammer sitt barn gis fri med lønn inntil 2 timer per arbeidsdag. Jmfør Hovedtariffavtalens kapittel 1, § 8, 8.3.4. Det gjøres individuelle avtaler for hvordan arbeidstaker disponerer tiden, det er en forutsetning at barnet ammes. Ammetiden kan ikke samles opp, den gjelder per arbeidsdag.

Dersom det søkes om permisjon til amming av barn over 12 måneder, kan det kreves attest fra lege/helsestasjon om at barnet fremdeles ammes.

3 MILITÆRTJENESTE, HEIMEVERN, SIVILFORSVAR

3.1 Lønn under avtjening av verneplikt

Det vises til Hovedtariffavtalens kapittel 1, § 9.

3.2 Frivillig deltakelse

Det gis permisjon uten lønn for deltakelse i frivillig heimevern og sivilforsvar.

4 UTDANNINGSPERMISSJONER

4.1 Generelt

Det er et mål for Åmot kommune at det skal være kompetanse som dekker dagens og morgendagens behov i organisasjonen. De ansattes kompetanse skal styrkes og utvikles jmfør arbeidsgiverstrategien.

Arbeidstakere søker på kommunens egne søknadsskjemaer for utdanningspermisjon og registrerer i VISMA.

Vær oppmerksom på at dokumentet kan være endret etter utskrift.

Retningslinje Permisjonsreglement Åmot kommune	Godkjent av: Susanne Darell	Dokument Id: 525 - Versjon: 3	Utskriftsdato: 04.07.2024
Dokumentansvarlig: Susanne Darell			Side 3 Av 9

- Forutsetningen for utdanningspermisjon med lønn, er at utdanningen har relevans for den stilling den enkelte medarbeider har, og er i henhold til gjeldende kompetanseplaner.
- De som innvilges utdanningspermisjon med lønn er kommunens representanter på kurset eller tilsvarende og har et spesielt ansvar for å formidle stoff og impulser tilbake til kommunen etter behov.
- Utdanningspermisjonen kan gjøres betinget av at kvalifisert vikar kan skaffes eller at arbeidet ivaretas på annen måte.

4.2 Lovfestede bestemmelser om utdanningspermisjon

Se Arbeidsmiljølovens § 12-11 og HTA § 14-2 som omtaler ansattes rett til utdanningspermisjon.

4.3 Grunnutdanning

- Med grunnutdanning forstås den minimumsutdanning som for tiden kreves for fast tilsetning i vedkommende stilling.
- Permisjon uten lønn kan innvilges inntil 3 år for slik utdanning.

4.4 Etter- og videreutdanning

- Med etter- og videreutdanning forstås kompetansetiltak som sikrer at arbeidstakeren til enhver tid er i stand til å løse eksisterende og nye oppgaver som er tillagt stillingen.

4.5 Bindingstid etter utdanningspermisjon med lønn

- Bindingstid er den tiden som arbeidstaker pålegges å arbeide i kommunen etter endt utdanningspermisjon med lønn. Bindingstiden påbegynnes når utdanningspermisjonen avsluttes.
- For at bindingstid skal utløses må lønn og annen økonomisk støtte utgjøre minst 3-tre månedslønninger for vedkommende arbeidstaker.
- Bindingstid settes til det dobbelte av utdanningspermisjonens lengde, men maksimum 2 år jamfør HTA kapittel 1 § 14-3. Det kreves ikke bindingstid under 6 måneder.
- Sluttes arbeidstaker før bindingstiden er over, skal en forholdsmessig del av den økonomiske støtten tilbakebetales. I disse tilfellene skal det inngås skriftlig avtale om tilbakebetaling. (Beregnet kostnad * gjenstående bindingstid delt på avtalt bindingstid)
- Avtale om bindingstid skal være skriftlig og undertegnet av arbeidstaker og nærmeste leder før utdanningspermisjonen iverksettes.
- Studieavgift dekkes av arbeidsgiver.
- Bøker/studiemateriell dekkes som hovedregel av arbeidstaker selv. I de tilfeller der arbeidsgiver dekker studiemateriell, er disse å anse som kommunens eiendel.
- Permisjon for praksisdager vurderes individuelt i hvert tilfelle.

4.6 Permisjon til eksamen/fagprøve

Permisjon i forbindelse med avleggelse av eksamen gis med lønn for eksamensdagen(e) samt 2 lesedager før hver eksamen. Det er en forutsetning at vedkommende ville hatt ordinært arbeid de siste 2 kalenderdagene umiddelbart før eksamen, og at faget har betydning for kommunen. Se Hovedtariffavtalen kapittel 1, § 14.4.

Permisjon i forbindelse med gjennomføring av fagprøve gis med lønn for prøvedagene samt 2 lesedager før prøven starter. Samme forutsetninger som for lesedager før eksamen gjelder.

I forbindelse med hjemmeksamen, individuelt eller i gruppe, kan det innvilges permisjon med lønn i inntil 3 dager.

Ved eksamensformer som varer mer enn 3 dager sammenhengende, skal det drøftes før ytterligere tilrettelegging gis.

4.7 Studiereiser

På forhånd godkjent studiereise

- Det innvilges permisjon med (regulativ) lønn for studiereiser som har til formål å sette arbeidstakeren i bedre stand

Vær oppmerksom på at dokumentet kan være endret etter utskrift.

Retningslinje Permisjonsreglement Åmot kommune	Godkjent av: Susanne Darell	Dokument Id: 525 - Versjon: 3	Utskriftsdato: 04.07.2024
Dokumentansvarlig: Susanne Darell			Side 4 Av 9

til å utføre sitt arbeid i kommunen.

- Ved vurdering av søknaden om eventuell dekning av reise- og/eller oppholdsutgifter, samt tilståelse av lønn, må det legges vekt på hvilken betydning reisen har for kommunen.

Under studiereiser som foretas på arbeidsgivers initiativ og anmodning, utbetales vanlig lønn.

4.8 Lærlingordningen «Reis ut»

Lærlinger som på forhånd har fått godkjent av arbeidsgiver om å søke utenlandsopphold i læretiden, får innvilget lønn under oppholdet.

4.9 Annen økonomisk støtte

Dersom en arbeidstaker mottar lønnstilskudd eller stipend fra annen instans enn Åmot kommune, kan lønn under utdanningspermisjonen helt eller delvis bortfalle. Som hovedregel reduseres lønnen i samme størrelse som det tilståtte lønnstilskudd eller stipend. Arbeidstakeren plikter å gi opplysninger om slike forhold i søknaden om permisjon, eller på et senere tidspunkt dersom dette ikke var kjent på søknadstidspunktet.

5 TILLITSVERV / OMBUD

5.1 Generelt

Søknad om utføring av tillitsverv skal inneholde nøyaktige opplysninger om hva slags oppdrag eller verv det gjelder, varigheten av dette.

Ansatte som er valgt til ombud (utpekt direkte av folket i valg; stortingsrepresentanter, fylkestingsrepresentanter og kommunestyrerepresentanter) skal selv sørge for å holde arbeidsgiver oppdatert på tidsperspektivet for fraværet. Denne oversikten leveres nærmeste leder som sørger for at utgiftene blir belastet politisk virksomhet i regnskapet.

Definisjoner

- Med tillitsvalgte menes arbeidstaker ansatt i kommunen og som er valgt/utpekt av medlemmer i sin organisasjon til å ivareta de oppgaver som framgår av Hovedavtalens bestemmelser, jfr. Hovedavtalens del B §§ 2-2
- Som hovedtillitsvalgt menes tillitsvalgt som er valgt/utpekt av sin organisasjon for å koordinere og bistå de tillitsvalgte i deres arbeid overfor kommunen, jfr. Hovedavtalens del B §§ 2-3
- Som utvalg av tillitsvalgte menes et utvalg valgt av og blant de tillitsvalgte.
- Valg nevnt ovenfor skal meddeles skriftlig til HR.

5.2 Permisjonssøknader

Søknader om permisjon som behandles etter dette kapittel innvilges i henhold til gjeldende hovedavtale.

Ulønnet permisjon

Arbeidstaker har rett på permisjon uten lønn for å overta tillitsverv i den arbeidstakerorganisasjon vedkommende er medlem av, jmfør hovedavtalen del B § 3-5.

5.3 Offentlige verv

- Rett til fri på grunn av utføring av offentlige verv omtales i Arbeidsmiljølovens § 12-13.
- Med offentlige verv forstås ombud som er opprettet ved lov eller hjemmel i lov (kommunestyremedlem, domsmann, skjønnsmann, lagrettsmedlem, konfliktråd m.fl.). Vitner oppnevnt i rettssaker kommer også inn under dette pkt.
- Med offentlige verv menes også tillitsverv i Kommunenes Sentralforbund og oppnevnelser foretatt av staten, fylkeskommunen eller kommunen.
- Arbeidstaker innvilges permisjon med lønn i 12 dager pr. kalenderår 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.

Vær oppmerksom på at dokumentet kan være endret etter utskrift.

- For offentlige tillitsverv på deltid innvilges permisjon med forholdsmessig redusert lønn

5.4 Politisk arbeid – nominasjonsmøter

- Arbeidstaker som blir valgt til utsending til nominasjonsmøter ved stortingsvalg, fylkestingsvalg eller kommunevalg, innvilges permisjon med lønn.

5.5 Tillitsverv i arbeidstakerorganisasjonene

Det vises til Hovedavtalens del B §§ 3-4 til 3-6.

- Tillitsvalgte har rett til tjenestefri for å utføre sine oppgaver, men dette arbeidet skal avvikles slik at det volder minst mulig ulempe for arbeidets gang. Fravær skal om mulig avtales med nærmeste overordnede på forhånd.
- Forholdene skal legges slik til rette at tillitsvalgte som arbeider etter tjenesteplan eller har arbeid som faller utenfor ordinær dagarbeidstid, får samme arbeidsforhold og vilkår som de med ordinær dagarbeidstid.
- Tillitsvalgte har rett til opplæring som har betydning for deres funksjon som tillitsvalgt.

5.6 Andre tillitsverv

- Ansatte med tillitsverv i de funksjonshemmedes interesseorganisasjoner kan innvilges permisjon på samme måte som tillitsvalgte.
- Kommunen kan etter en konkret vurdering innvilge permisjon for utførelse av andre tillitsverv.

6 VELFERDSPERMISJON

6.1 Generell del

Velferdspermisjoner er ment å dekke en del forhold hvor arbeidstakerne har behov for fri i arbeidstiden.

- Reglene om antall permisjonsdager med lønn er knyttet til arbeidstakere som arbeider hel stilling. For arbeidstakere som arbeider i deltidsstilling innvilges permisjon med lønn i forhold til deltidsstillingens størrelse. For arbeidstakere i deltidsstillinger gjelder bestemmelsene om permisjon uten lønn på lik linje med heltidsansatte.
- Velferdspermisjon med lønn etter dette kapitlet, kan til sammen innvilges for maksimalt 12 arbeidsdager.

6.2 Velferdspermisjon med lønn

Det gis følgende velferdspermisjoner med lønn:

6.2.1 Eget legebesøk mv.

- Permisjon med lønn gis i forbindelse med nødvendig fravær ved arbeidstakerens eget besøk hos lege, tannlege, fysioterapeut, kiropraktor, optiker (vedrørende databriller) og klinisk psykolog og andre innenfor spesialisthelsetjeneste for undersøkelse, utredning og behandling. Andre fravær som går direkte på arbeidstakerens helse, f.eks. besøk hos homøopat mv., vurderes i hvert enkelt tilfelle.
- Forutsetningen for permisjon med lønn er at behandleren ikke har mulighet til å legge avtalen i arbeidstakers fritid, eller har lang reisevei.
- For turnuspersonell med nattevakt, kan det innvilges permisjon med lønn fra direkte forutgående nattevakt, dersom kontroll/utredning/behandling ikke er mulig å gjennomføre i arbeidstakerens øvrige fritid.

6.2.2 Følge av barn under 12 år til div. behandling

- Følge av barn under 12 år til lege, tannlege, div. fysikalsk behandling, spesialist, helsestasjon m.m. og som ikke kan utføres utenom arbeidstid, jfr. pkt. 3.3.1. For barn over 12 år og voksne, se Folketrygdlovens kapittel 5 for

Vær oppmerksom på at dokumentet kan være endret etter utskrift.

Retningslinje Permisjonsreglement Åmot kommune	Utskriftsdato: 04.07.2024
Dokumentansvarlig: Susanne Darell	Godkjent av: Susanne Darell
Dokument Id: 525 - Versjon: 3	Side 6 Av 9

ledsagergodtgjørelse.

6.2.3 Alvorlig og akutt sykdom

- Ved alvorlig og akutt sykdom i nærmeste familie eller andre som står arbeidstakeren nær, kan det gis fri uten trekk i lønn.
- Det kan gis permisjon uten lønn for å følge nærmeste familie eller andre som står arbeidstakeren nær til planlagte kontroller, legebehandling eller planlagt sykehusopphold. Se Folketrygdlovens kapittel 5 for ledsagergodtgjørelse.

6.2.4 Rett til omsorg ved pleie av nære pårørende

- Arbeidstaker som pleier nære pårørende i hjemmet i livets slutfase har rett til ulønnet permisjon i 60 dager for pleie av den enkelte pårørende. Se Arbeidsmiljølovens § 12-10. Etter Folketrygdloven kan det ytes pleiepenger til dette formål.

6.2.5 Dødsfall i nær familie

- Permisjon med lønn tilstås ved dødsfall i nær relasjon.
- Foruten permisjon på dødsdagen og begravelsesdagen kan det gis 1 dag permisjon med lønn i tillegg for de som er engasjert med praktiske gjøremål i forbindelse med dødsfallet. Det kan gis permisjon i inntil 3 dager med lønn for nødvendig reisetid mellom bosted og begravelsessted.
- Det kan gis permisjon uten lønn eller legges til rette for avspasering ved andre dødsfall.

6.2.6 Tilvenning i barnehage/skole/SFO

- Til første skoledag og tilvenning til SFO gis fri med lønn i inntil 1 dag.
- For førstegangstilvenning av barn i barnehage/dagmamma gis fri med lønn inntil 3 dager.

Det er en forutsetning at ingen av foreldrene har anledning til å følge barnet uten å søke permisjon og at bare en av foreldrene tar slik permisjon. Det forventes også at arbeidstaker så langt som mulig er tilgjengelig for arbeidsgiver når barnet er alene i barnehagen under tilvenning.

- Dersom arbeidstakeren ifølge turnus skal ha nattevakt natten før første skoledag, gis denne fri uten trekk i lønn.

6.2.7 Lovpålagt mekling i barnefordelingssaker

Ved lovpålagt fremmøte til offentlig mekling i forbindelse med barnefordelingssak, gis permisjon med lønn for inntil 2 dager. Forutsetningen er at møtet ikke kan legges i arbeidstakers fritid.

6.2.8 Permisjon ved bryllup, partnerskap, konfirmasjon, barnedåp og navnefest

- Eget bryllup, inngåelse av partnerskap eller barnedåp/navnefest legges til fritid eller frihelg. Bytte av vakt foretas dersom dette ikke er mulig. For nattevakter kan det innvilges permisjon natten til seremonidagen og påfølgende natt. Eventuell permisjon gis da uten trekk i lønn.
- For konfirmasjon eller navnefest av egne barn og barnebarn kan permisjon innvilges seremonidagen. Slik permisjon gis da uten trekk i lønn.

6.2.9 Permisjon ved flytting

- Det kan innvilges permisjon uten lønn for flytting.

6.2.10 Religiøse/nasjonale høytidsdager utenom norsk kalender

- Til feiring av religiøse og nasjonale høytidsdager som ikke er offisielle etter norsk kalender kan det gis fri uten trekk i lønn i inntil 2 dager per kalenderår, jamfør lov om trudemssamfunn og ymist anna § 27 a.

6.2.11 Deltakelse i kultur- og idrettsarrangementer

Vær oppmerksom på at dokumentet kan være endret etter utskrift.

Retningslinje Permisjonsreglement Åmot kommune	Godkjent av: Susanne Darell	Dokument Id: 525 - Versjon: 3	Utskriftsdato: 04.07.2024
Dokumentansvarlig: Susanne Darell			Side 7 Av 9

- For deltakelse i internasjonale kultur- og idrettsarrangementer, landskamper og lignende gis fri uten trekk i lønn i inntil 5 dager pr. kalenderår. For nasjonale kulturarrangementer og finaler i norgesmesterskap gis permisjon med lønn i inntil 2 dager.
- Permisjonsretten gjelder for medlemmer av idrettsgren eller forbund tilsluttet Norges Idrettsforbund.
- Det er en forutsetning at arbeidstakeren har blitt tatt ut, og ikke selv meldt seg på til deltakelse i arrangementet.
- For å få lønn er det en forutsetning at det foreligger avslag på søknad for tapt arbeidsfortjeneste fra organisasjonen, og at arbeidstakeren deltar fra en organisasjon med nasjonal tilknytning.

6.3. Andre velferdspermisjoner med lønn

Blodgivning

Arbeidstakere innvilges permisjon med lønn for å gi blod, dersom dette ikke kan utføres på fritiden.

6.4 Andre velferdspermisjon uten lønn

Permisjoner ut over ovenstående bestemmelse kan innvilges for et tidsrom på inntil 12 måneder, dersom det foreligger særlige velferdsgrunner. Dette vurderes individuelt i hvert enkelt tilfelle.

7 REDUSERT ARBEIDSTID

7.1 redusert arbeidstid

- Arbeidstaker som har fylt 62 år eller som av helsemessige, sosiale eller andre vektige velferdsgrunner har behov for det, har rett til å få redusert sin arbeidstid dersom arbeidstidsreduksjonen kan gjennomføres uten vesentlig ulempe for virksomheten. Jf. Arbeidsmiljøloven § 10-2.
- Med viktige velferdsgrunner menes for eksempel når en arbeidstaker med små barn ønsker mer tid til samvær med barna.

8 ANDRE PERMISJONSBESTEMMELSER

8.1 Generelt

Ved vurdering av søknader og tidspunkt for permisjoner, skal det tas hensyn til virksomhetens og organisasjonens behov for å sikre tjenesteytingen.

8.2 Permisjon for å gå over i annen stilling

- Det kan gis permisjon uten lønn i inntil 12 mnd. ved overgang til annen stilling i kommunen når det kan skaffes kvalifisert vikar, eller det på annen måte kan innpasses i utførelsen av tjenesten.
- Ved overgang til annen stilling utenfor kommunen gis som hovedregel ikke permisjon.
- Det kan innvilges permisjon der hvor arbeidstakeren overtar et vikariat/engasjement som gir vedkommende en faglig utvikling som er til nytte for kommunen. Dette kan for eksempel være i en annen kommune/fylkeskommune, departement, arbeidstakerorganisasjon eller lignende.
- Det er en forutsetning at arbeidstakeren skal gjeninntre i sin stilling etter endt permisjon. Permisjon bør gis kun for 1 år om gangen og for inntil 2 år totalt. Permisjon utover 2 år kan innvilges dersom spesielle forhold tilsier det.
- Dersom det innvilges permisjon for mer enn ett år vil ikke den ansatte kunne påregne gjeninntreden i samme stilling, men beholder sitt ansettelsesforhold i Åmot kommune.

8.3 Deltakelse i internasjonalt arbeid

- Det kan innvilges permisjon uten lønn i inntil 2 år for arbeidstaker som skal arbeide i norsk hjelpetiltak knyttet til internasjonalt arbeid. Gjelder også internasjonalt militærtjeneste i NATO regi.
- Retten til permisjon etter pkt. 8.2 gjelder også når ektefelle skal flytte eller arbeide i norsk hjelpetiltak knyttet til internasjonalt arbeid eller delta i internasjonalt militær tjeneste i eksempelvis i NATO regi.

Vær oppmerksom på at dokumentet kan være endret etter utskrift.

Retningslinje Permisjonsreglement Åmot kommune	Godkjent av: Susanne Darell	Dokument Id: 525 - Versjon: 3	Utskriftsdato: 04.07.2024
Dokumentansvarlig: Susanne Darell			Side 8 Av 9

- Permisjon utover 2 år kan innvilges dersom spesielle forhold tilsier det.

8.4 Deltakelse i hjelpekorps



- Arbeidstakere som er knyttet til hjelpekorps innvilges permisjon med lønn i forbindelse med utrykning til hjelp for nødstilte (bl.a. leteaksjoner).
- Dersom det ikke er tid til å søke om permisjon på forhånd skal melding om slikt fravær gis så snart som mulig.

8.5 Varslingsplikt

Viser til arbeidsmiljøloven § 12-7.

Lønningskontor skal ha kopi av innvilget permisjonssøknad. Leder skal arkivere søknad og svar i den ansattes personalmappe i Elements.

Relaterte dokumenter

-  [Permisjonssøknad](#)
-  [Skjema for søknad om foreldrepermisjon](#)