



Selje kommune



PERMISJONSREGLEMENT

FOR

SELJE KOMMUNE

Forslag lagt fram i Administrasjonsutvalet 30.11.2011
Vedteke i Administrasjonsutvalet 15.02.2012

Innhald

Sidetal

1	Fellesføresegner	3
1.1	Målsetjing	3
1.2	Generelt om permisjonar	3
1.3	Reglementet sitt omfang	4
1.4	Ansiennitet	4
1.5	Feriepengar	4
1.6	Pensjonsmedlemskap	5
1.7	Avgjerdsmynde	5
1.8	Definisjonar	5
1.9	Endringar i reglementet	5
2	Sjukepengar-eigenmelding/sjukmelding	6
3	Permisjon ved svangerskap, fødsel, adopsjon og omsorg for born	6
3.1	Svangerskap og fødsel	6
3.2	Redusert arbeidstid	6
3.3	Barn og barnepassar sin sjukdom, følge av born til spesialist/innlegging i helseinstitusjon	7
	Rettar i høve Folketrygdlova	7
	Fylgje av barn til spesialist, barn 0-18 år	8
	Fylgje av barn til kjeveortoped	8
	Fylgje av barn til helsestasjon	8
3.4	Amming	8
4	Utdanningspermisjonar	8
4.1	Generelt	8
4.2	Permisjon for å avlegge eksamen	9
5	Permisjon for å prøve anna arbeid/overgang til ny stilling	9
5.1	Permisjon for overgang til ny stilling utanfor kommunen – ekstern arbeidsgjevar	9
5.2	Permisjon for overgang til intern stilling/jobbotasjon	9
6	Permisjon for utføring av tillitsverv/ombod	10
6.1	Generelt	10
6.2	Offentlege verv	10
6.3	Politisk arbeid - nominasjonsmøter	10
6.4	Tillitsverv i arbeidstakarorganisasjonane	10
7	Velferdspermisjon	11
7.1	Generelt	11
7.2	Velferdspermisjon med løn	11
7.2.1	Mammografi	11
7.2.2	Alvorleg og akutt sjukdom	11
7.2.3	Dødsfall/gravferd	11
7.2.4	Tilvenning av barn i barnehage/SFO/skule	11
7.2.5	Eige bryllaup/inngåing av partnerskap	12
7.2.6	Husbygging og istandsetjing av eige hus/leilighet	12
7.2.7	Religiøse og nasjonale høgtidsdagar	12
7.2.8	Deltaking i idrettsarrangement	12
7.2.9	Andre velferdspermisjonar	12
7.2.10/11	Permisjon utan løn	12

FELLESFØRESEGNER

1.1 Målsetjing

1.

Selje kommune skal ha eit arbeidsmiljø som tilsette opplever som positivt, tillitsskapande og utviklande. Ein viktig føresetnad for effektivitet og engasjement er at tilsette opplever ein arbeidssituasjon som er prega av trivsel og tryggleik.

Alle – både leiarar og tilsette har ansvar for og medvirke til at vi har eit godt arbeidsmiljø.

- Vi er høflege og imøtekomande
- Vi viser respekt og toleranse
- Vi tek ansvar
- Vi verdset humor og glede
- Vi gir konstruktive tilbakemeldingar
- Vi er engasjerte og endringsvillige
- Vi er lojale mot kvarande

2.

Selje kommune skal ha permisjonsrettar som dekkjer dei tilsette sin trong så langt som råd er og som gjer kommunen til ein attraktiv arbeidsgjevar.

3.

Ved handsaming av permisjonssaker skal vi legge til grunn:

- Lov- og avtaleverk på området
- Kommuens driftsmessige føresetnader for å kunne utføre effektive og gode tenester
- Lik handsaming av tilsette under like forhold
- Tilsette sin individuelle trong for permisjon.

1.2 Generelt om permisjonar

1.

Arbeidstakaren står til arbeidsgjevar sin disposisjon i arbeidstida og fråvær frå arbeidsplassen skal berre forekomme når det føreligg særskilde grunner for det.

I ein del slike saker kan arbeidstaker ha rett til fri med heimel i:

Arbeidsmiljølova

Kap. 10 – inneheld avgjersler om rett til redusert arbeidstid

Kap. 12 – inneheld avgjersler om rett til fri ved svangerskap og fødsel, ved barns og barnepassers sjukdom, pleie av pårørande, militærtjeneste, utføring av offentlige verv osv.

Folketrygdlova

Har bl.a. avgjersler om rett til løn under sjukdom i ett år, rett til svangerskapspermisjon med løn og rett til fri i 10 dagar pr. år ved ”mindreårige barns sjukdom”.

Hovedavtala

Gir tillitsvalte rett til permisjon for utføre sine verv.

2.

Prinsippet er at ingen arbeidstakar skal vere vekke frå arbeid utan at det er gitt skriftleg varsel i god tid før permisjonen er aktuell. Dokumentasjon med grunnlaget for permsjonssøknaden skal ligge ved.

Søklar skal ha skriftleg svar på slik søknad.

3.

Det er imidlertid viktig å kunne skilje mellom den rett til fri som er heimla i lover/tariffavtaler og den adgang ein leiar kan ha til å gje fri.

1.3 Reglementet sitt omfang

Permisjonsreglementet gjeld for alle kommunale arbeidstakarar (jf. Hovedtariffavtalens Fellesbestemmelsar) når ikkje anna er fastlagt i spesifikke reglement.

1.4 Ansiennitet

1.

Lønsansiennitet blir rekna frå fylte 18 år. Ansiennitetsdatoen blir fastsett til den 1. i tilsetjingsmånaden på grunnlag av godskreve lønsansiennitet.

Viser til Hovedtariffavtalen § 12.

2.

Omsorgsteneste blir godskreve med inntil 3 år.

Fagarbeider med avlagt fagprøve får verdiskapningsdelen av læretida medrekna i lønsansienniteten.

Verneplikt blir godskreve i lønsansienniteten.

Ved tilsetjing i stilling uten særskilt krav om utdanning blir all tidligare privat og offentleg teneste godskreve fullt ut. Som privat teneste blir også arbeid i heimen godskreve med inntil 6 år.

Ved tilsetjing i anna stilling blir offentleg teneste godskreve fullt ut.

For undervisningspersonale blir lønsansiennitet for privat teneste godskreve etter fullført fagleg og pedagogisk utdanning.

3.

Fråvær utan løn i samband med foreldrepermisjon eller vidareutdanning blir godskreve med inntil 2 år.

Viser til Hovedtariffavtalen § 12.

1.5 Feriepengar

1.

For sjuke- og svangerskapspermisjonar, samt pliktig militærtjeneste viser ein til Ferielovas § 10, jf. Folketrygdlovas bestemmingar.

2.

Lønna permisjon blir medregna i feriepengegrunnlaget.

1.6 Pensjonsmedlemskap

1.

Arbeidstakar som er innvilga permisjon med heil eller delvis løn, opprettheld sitt pensjonsmedlemskap.

2.

Arbeidstakar som blir innvilga permisjon utan løn eller løn som tilsvarer mindre enn 14 t pr. veke, for lengre tidsrom enn 1 måned, blir meldt ut av pensjonsordninga.

1.7 Avgjersmynde

Kvar tenesteleiar med personalansvar har delegert mynde til å avgjere søknader om permisjon. Dette kan t.d. vere velferdpermisjonar og andre typer permisjonar som er regulert etter lov- og avtaleverk.

Permisjonar av lengre art utover 3 månader, t.d. utdanningspermisjonar og permisjonar for å prøve anna arbeid i eller utanfor kommunen skal handsamast av personalkonsulent i samråd med tenesteleiar.

1.8. Definisjonar

Næraste familie:	Ektefelle/sambuar, partner, born, borneborn, foreldre, besteforeldre, søsken
Andre som står arbeidstakeren nær:	Svigerinne, svoger, svigerforeldre, svigerborn, Kollegaer, nære venner
Offentleg verv:	Ombod som er oppretta av lov eller med heimel i lov, herunder domsmenn, skjønsmenn og rettsvitne.
Tillitsvalt:	Arbeidstakarar som er valt/utpeika av medlemane i vedkomande sin fag/yrkesorganisasjon til å ivareta dei oppgåvene som går fram av Hovedavtalen .

1.9 Endringar i reglementet

Mindre endringar i permisjonsreglementet kan gjennomførast av rådmannen etter drøftingar med tillitsvalde. Større revisjonar skal vedtakast i administrasjonsutvalet.

Endringar i lov- og avtaleverk vil automatisk medføre endringar i dette reglementet.

2. SJUKEPENGAR – EIGENMELDING/SJUKMELDING

1. Vi viser til Hovedtariffavtalen, Lov om folketrygd samt avtale om inkluderande arbeidsliv.
2. Deltidstilsette har dei same rettane som heiltidstilsette.
3. Arbeidstaker har rett til løn frå fyrste sjukedag dersom ein er byrja i stillinga og i inntil 1 år for same sjukdom.
4. Når arbeidstakar har tenestegjort sammenhengande i minst 6 månader sidan han/ho mottok sjukepengar frå folketrygda, har vedkomande ny rett til løn i opptil 260 dagar (52 veker).
5. Eigenmeldig kan nyttast når ein har vore tilsett i 2 månader. Melding skal gjevast ved første fråværsdag (jf IA plan).
Ein kan nytte eigenmelding inntil 8 dagar om gongen (samenhengande). Arbeidsfrie dagar tel som eigenmeldingsdagar. Ved nytt sjukefråvær innan 16 kalenderdagar blir tidligare eigenmeldingsdagar rekna med. Dette inneber at ein arbeidstakar som har brukt 8 eigenmeldingsdagar må vere heilt arbeidsfør i 16 nye kalenderdagar før ein igjen kan nytte eigenmelding. Det er ikkje høve til å nytte eigenmelding når ein er delvis sjukmeldt.
Eigenmelding kan ikkje nyttast umiddelbart etter ei sjukmelding (i forlenging av sjukefråvær). Sjukmelding må foreligge fyrste dag arbeidstakar skulle ha vore tilbake i arbeid etter at eigenmeldingsdagane er brukt opp (maks 8 dagar).
6. Dersom arbeidstakar blir **heilt** arbeidsufør **før** ferie tek til kan vedkomande kreve at ferien til utsett til seinare i ferieåret. Dersom arbeidstakar blir **heilt** arbeidsufør i ferien i minst 5 virkedagar, kan ein kreve at tilsvarande antal virkedagar blir utsett og blir gitt som ny ferie seinare i ferieåret.
Kravet må dokumenterast med sjukmelding første arbeidsdag etter at arbeidstaker er tilbake i arbeid, jf. Ferielova § 9.

3. PERMISJON VED SVANGERSKAP, FØDSEL, ADOPSJON OG OMSORG FOR BORN

Regulert i Folketrygdlova, Arbeidsmiljølova og Hovedtariffavtalen.

3.1 Svangerskap og fødsel

1. Arbeidstakarar som har vore i arbeid i 6 av dei siste 10 månadane før permisjonen tek til, har rett til full løn i permisjonstida ved svangerskap, fødsel og adopsjon.
2. Gravid arbeidstakar skal i god tid før permisjonen startar, varsle leiar om når tid ho ynskjer å avvikle svangerskapspermisjon.

3.2 Redusert arbeidstid

Ein arbeidstakar som av helsemessige, sosiale eller andre vektige velferdsgrunner har trong for å få redusert arbeidstida si, har rett til dette dersom arbeidstidsreduksjonen kan gjennomførast utan særlege ulemper for virksomheta, jf. Arbeidsmiljølova § 10-2.

3.3 Barn og barnepasser sin sjukdom, følge av born til spesialist/innlegging på helseinstitusjon

Regulert i Folketrygdlova, Arbeidsmiljølova og Hovedtariffavtalen.

AML § 12-9 og HTA § 8-4 regulerer kor tid ein arbeidstakar har rett til permisjon.
HTA § 8-4 har reglar om rett til full løn etter folketrygdlova kap. 9 (omsorgspengar)

Folketrygdlova § 9-5 regulerer i **kva tilfelle arbeidstakar kan få omsorgspengar**
Folketrygdlova § 9-6 regulerer **kor mange dagar ein kan få omsorgspengar**
Folketrygdlova § 9-7 har bestemmelsar om **dokumentasjon av sjukdom**
Folketrygdlova §§9-8 og 9-9 regulerer kor tid **arbeidsgjevar må betale** og kor tid det er **refusjon**, jf. HTA 8-4

1.

Arbeidstakar som har omsorg for barn under 12 år har rett til fri med lønn når barnet er sjukt eller den som har dagleg tilsyn med barnet er sjukt.

Undersøking og behandling av eigne barn hos lege, tannlege med meir skal leggjast til fritida.

2.

Permisjonsretten i pkt. 1 er avgrensa til 10 arbeidsdagar med løn pr. kalenderår og ut det kalenderåret barnet fyller 12 år. Arbeidstakar med omsorg for meir enn to barn under 12 år har rett til permisjon i inntil 15 dagar pr. kalenderår. Arbeidstakar med omsorg for kronisk sjukt barn eller funksjonshemma barn har rett til lønna permisjon i 20 dagar pr. kalenderår.

Arbeidstaker som åleine har omsorg for barn, har rett til ovennemnde permisjon i inntil 20 arbeidsdagar pr. år, inntil 30 dagar dersom ein har omsorg for meir enn to barn under 12 år og inntil 40 dagar dersom ein åleine har omsorg kronisk sjukt eller funksjonshemma barn.

Når ein gjer bruk av retten omtala i pkt. 1 og 2, bruker ein eigenmeldingsskjema.

3.

For at arbeidstakar skal kunne nytte rettane etter punkt 1 og 2, må begge foreldra vere yrkesaktive.

For arbeidstaker som har omsorg for barn, ytes det omsorgspengar etter folketrygdlova kap. 9 del II. Arbeidstaker har rett til full lønn ved omsorg for barn fra fyrste fråværsdag når vedkomande har tiltrådt stillinga.

Jf. Hovedtariffavtalen pkt. 8.4

Rettar i høve Folketrygdlova:

5.

Arbeidstakar har rett til lønna permisjon når barn vert lagt inn på helseinstitusjon og arbeidstakaren oppheld seg på helseinstitusjonen og når barn er skrive ut frå helseinstitusjon og treng kontinuerleg tilsyn og pleie. Frå åttande dag har ein av foreldra rett på pleiepengar (jf FTL § 9-10)

Ved slik permisjon gjeld aldersgrensene i punkt 1 og 2 ovanfor.

6.

Arbeidstakar har rett til permisjon dersom barnet har livstrugande eller annan svært alvorleg sjukdom eller skade. Denne retten gjeld t.o.m. det kalenderåret barnet fyller 18 år, uavhengig av om barnet er kronisk sjukt eller funksjonshemma (jf. FTL § 9-11)

Fylgje av barn til spesialist, barn 0-18 år

(jf. Syketransportforskriften § 10)

Det er behandlar som avgjer som eldre barn (12-18år) treng fylgje.

7.

For fylgje av barn og andre vaksne til spesialist, sjukehusbesøk og andre typar behandling som Folketrygda yter godtgjersle for, **skal arbeidstakar nytte ledsagargodtgjersle (95kr/t pr. 14.09.2011)**. Ein går då fram slik:

- Ein søker om permisjon og vert trekt kr. 95,- kr/t. Hugs å legge ved dokumentasjon. (innkalling, timekort og liknande)
- I ettertid sender ein fylgjande til Pasientreiser: Dokumentasjon på trekk i lønn, antal timer ein vert trekt i lønn, dokumentasjon på at ein har vore på behandlingsstaden, reiseutgifter, køyrelengd eller billetter frå rutegående skyss.

8.

For fylgje av barn til kjeveortoped, **skal arbeidstakar nytte ledsagargodtgjersle (95 kr/t pr. 14.09.2011)**. Ein går då fram tslik:

- Ein søker om ulønna permisjon og vert trekt for lønn dei timane ein er borte. Hugs å legge kopi av innkalling/timekort ved søknaden.
- I ettertid sender ein fylgjande til Pasientreiser: Dokumentasjon på trekk i lønn, Dokumentasjon på at ein har vore på behandlingsstaden, reiseutgifter, køyrelengd eller billetter på rutegående skyss.

9.

Fylgje av barn til helsestasjon

Arbeidstakar skal så langt råd er leggje time på helsestasjon utanfor arbeidstid eller på fridagar. Ein kan få innvilga 1 time lønna permisjon for å nytte time på helsestasjonen.

Generelt

Arbeidstakar har i tillegg rett til permisjon for å delta i opplæring ved godkjent helseinstitusjon eller offentleg kompetansesenter for å kunne ta seg av eller behandle barnet.

Arbeidstakar har uansett rett til permisjon når det ytes omsorgspengar, pleiepengar eller opplæringspengar frå Folketrygda.

3.4 Amming

Arbeidstakar får fri med løn inntil 2 timar pr. arbeidsdag for å amme barnet sitt.
Jf. HTA § 8.3.4

4. UTDANNINGSPERMISJONER

Regulert i Arbeidsmiljølova § 12-11 og Hovedtariffavtalen § 14-2

4.1 Generelt

Selje kommune skal til ei kvar tid ha den kompetansen som skal til for å gje gode og riktige tenester. Dei tilsette sin kompetanse må styrkast og utviklast i tråd med endra krav og behov.

Det må oppfordrast og leggest til rette for at tilsette kan kunne ta fagbrev.

For at tilsette skal få permisjon med løn ved etter- og vidareutdanning må

kommunen sin noverande og framtidige behov for auka kompetanse vektleggast. Kwart enkelt tilfelle må vurderast særskilt. Det er tenesteleiar i samråd med rådmann (personalkonsulent) som føretek ei slik vurdering. Kommunen må ha midler kvart år avsett i budsjettet til etter- og vidareutdanning.

Bindingstid kan avtalast med den enkelte dersom vi yter økonomisk støtte. Bindingstid avgrensast til maksimalt 2 år.
Jf. HTA § 14.3

4.2 Permisjon for å avlegge eksamen

I samband med avlegging av eksamen blir det innvilga permisjon med løn for eksamensdagen samt for to lesedagar før eksamen. For heimeeksamen blir det innvilga inntil 3 dagar permisjon med løn. Det er eit krav at studiet er på minimum 15 studiepoeng og har nytteverdi for kommunen. For å få innvilga permisjon med løn er det ein føresetnad at vedkommande ville hatt ordinært arbeid dei to dagane umiddelbart før eksamen.
Jf. HTA § 14.4

5.PERMISJON FOR Å PRØVE ANNA ARBEID/OVERGANG TIL NY STILLING

5.1. Permisjon for overgang til ny stilling utanfor kommunen – ekstern arbeidsgjevar

- For at permisjon for overgang til ny stilling skal kunne innvilgast må vedkommande arbeidstakar ha vore tilsett i 4 år.
- Selje kommune kan gjere unntak for dette punktet i særskilde høve og i stillingar det er særst vanskeleg å rekruttere i.
- Eit viktig argument ved tilståing av permisjon for overgang til ny stilling er at det vil føre til ei fagleg og personleg utvikling for arbeidstakar.
- Det er ein føresetnad at permisjonen ikkje fører med seg ulemper for drifta.
- Permisjon vert gjeven for inntil 1 år og blir innvilga utan løn.

5.2 Permisjon for overgang til intern stilling/jobbotasjon

Permisjon ved overgang til anna stilling/vikariat internt i Selje kommune blir innvilga så langt det er mulig utan at det går ut over dagleg drift. Kwart enkelt tilfelle skal individuelt vurderast. Det skal alltid føreligge ein skriftleg permisjonssøknad. Lengda på ein slik permisjon kan variere utifrå kva som tener/er til nytte for både arbeidsgjevar og arbeidstakar.

Det bør leggast til rette for jobbotasjon for tilsette som ynskjer det og at det kan gjennomførast utan særlege ulemper for partane. Det er ein føresetnad at ein har nokon "å bytte med".

Vi viser og til arbeidsgjevar sin styringsrett ved omplassering ved sjukdom og overtallig personale.

Bestemningar i lov og avtaleverk skal følgjast.

6. PERMISJON FOR UTFØRING AV TILLITSVERV/OMBOD

6.1 Generelt

Søknad om utføring av tillitsverv skal innehalde nøyaktige opplysningar om kva slags oppdrag eller verv det gjeld og lengd av dette.

Nattevakter blir innvilga permisjon med løn på lik linje med dagarbeidande når tillitsvervet må utførast dagen etter ei slik vakt. Kveldsarbeidande blir innvilga permisjon med løn på lik linje med dagarbeidande når tillitsvervet må utførast på kveldstid.

6.2 Offentlege verv

Viser til Arbeidsmiljølova § 12-13 og hovedtariffavtalen § 14.1

Arbeidstakar som er pålagt å utføre kommunale eller andre offentlege verv, blir innvilga permisjon og kan etter søknad få behalde lønna si. Det er ein føresetnad at tillitsvervet ikkje kan utførast utanom arbeidstida.

Når viktige velferdsgrunnar føreligg kan ein arbeidstakar få velferdspermisjon med løn i inntil 12 (14) dagar.

Med offentlege verv meinast ombod som er oppretta ved lov eller med heimel i lov, (kommunestyremedlem, domsmann, lagrettemann, skjønnsmann, vitner).

Arbeidstakar som vert valt til stortingsrepresentant, ordførar eller anna offentlig tillitsverv på heiltid, får permisjon utan løn for valperioden.

6.3 Politisk arbeid – nominasjonsmøter

Arbeidstakar som blir valt til utsending til nominasjonsmøter ved stortingsval, fylkestingsval eller kommuneval, blir innvilga permisjon med løn.

6.4 Tillitsverv i arbeidstakarorganisasjonane.

Viser til Hovedavtalen del B §§ 3-4, 3-5, 3-6

Tillitsvalde har rett til fri for å utføre sine oppgåver.

Arbeidet som tillitsvalt skal avviklast på ein slik måte at det volder minst mulig ulempe for arbeidets gang. Fråværet skal meldast til næraste overordna leiar.

Ved forhandlingar og drøftingar med arbeidsgjevar får tillitsvalde permisjon med løn.

Tillitsvalde har rett til permisjon i inntil 12 dagar pr år får å delta i organisasjonens sentrale, styrande organ slik dette er definert i Hovedavtalen.

Organisasjonen skal gje arbeidsgjevar meldig om kven som innehar slike verv og kva organ dette gjeld.

Tillitsvalte har rett til opplæring som har betydning for funksjonen deira som tillitsvalt.

Hovedtillitsvalte får permisjon med full løn.

7. VELFERDSPERMISJON

7.1 Generelt

Velferdspermisjon er meint å dekkje eit forhold der arbeidstakaren har trong for fri i arbeidstida.

Reglane om antal permisjonsdagar med løn er knytta til arbeidstakarar som arbeider full stilling. For arbeidstakarar som arbeider i deltidstilling blir permisjon med løn innvilga i forhold til storleiken på stillinga.

Velferdspermisjon med lønn kan til sammen innvilgast for maksimalt 12 arbeidsdagar. Andre velferdspermisjonar ut over 12 dagers grensa kan etter søknad innvilgast utan løn.

7.2 Velferdspermisjon med lønn

7.2.1 Mammografi

Tilsette skal så langt det er mogleg legge dette til fritid.

For tilsette i 75% fast stilling eller meir og som blir kalla inn til mammografiundersøking kan etter søknad bli innvilga permisjon med løn.

7.2.2 Alvorleg og akutt sjukdom

Ved alvorleg og akutt sjukdom i næraste familie eller andre som står arbeidstakaren nær (sjå definisjon), vert det gjeve fri utan trekk i løn inntil 5 dagar inkl. reisedagar pr. kalenderår.

Det blir ikkje gjeve permisjon med løn for følgje av ektefelle/sambuar/foreldre/besteforeldre/søsken/born over 12 år til planlagt legebehandling eller planlagt sjukehusopphald. (sjå Folketrygdlova kap. 5 for ledsagergodtgjersle)

7.2.3 Dødsfall/gravferd

Ved dødsfall i næraste familie og andre som står arbeidstakaren nær (sjå definisjon), inntil 3 dagar pr. år, evnt. med tillegg av nødvendige reisedagar.

7.2.4 Tilvenning av barn i barnehage/skule/SFO

For fyrste skuledag og tilvenning i SFO vert det gjeve fri med løn med til sammen 1 dag. For tilvenning av barn i barnehage vert det gjeve fri med løn inntil 2 dagar.

I begge tilfeller er det ein føresetnad at ingen av foreldra har høve til å følgje barnet utan å søkje permisjon og at berre ein av foreldra tek slik permisjon.

7.2.5 For eige bryllaup/inngåing av partnerskap

Ved inngåing av ekteskap/partnerskap vert det innvilga 1 dag med løn dersom dette

fell på ein arbeidsdag.

7.2.6 Husbygging og istandsetjing av eige hus/leilighet.

Permisjon kan bli innvilga utan løn etter søknad for inntil 2 dagar.

7.2.7 Religiøse og nasjonale høgtidsdagar

For feiring av religiøse og nasjonale høgtidsdagar som ikkje er offisielle etter norsk kalender, kan det gjevast permisjon med løn i inntil 2 dagar.

7.2.8 Deltaking i idrettsarrangement

Som hovedregel skal permisjon for deltaking i idrettsarrangement gå til frådrag av ferie eller gjevast utan løn.

For deltaking i internasjonale stemne, verdsmeisterskap og lignende. Kan det bli gitt permisjon med løn i inntil 5 dagar.

For deltaking i finale i norgesmeisterskap kan det bli gitt permisjon med løn i inntil 2 dagar.

7.2.9 Andre velferdspermisjonar

Undersøking og behandling hos lege, tannlege, spesialist og andre private gjeremål skal i størst mogleg grad leggst til fritid. Dersom ein likevel må til slik undersøking i arbeidstida skal arbeidstakar nytte fleksitid, avspasering eller arbeide inn tida **utover 1 time**.

For konsultasjon med lege utanom kommunen sine fastleger, gjeld same regel som i første avsnitt.

Den tilsette som må til vidare behandling hjå t.d. fysioterapeut skal søkje om slik permisjon skriftleg med kopi av innkalling/henvisning til behandling.

Fråvær til den enkelte grunna behandling som det ikkje er søkt om på førehand, vert ikkje innvilga med løn i ettertid.

Behandling på eige initiativ som det ikkje er henvist frå sjukmeldar (lege/kiropraktor), vert innvilga som ulønna permisjon.

Presisering: Dersom arbeidstakar ut frå timeavtale/innkalling og reisetid kan gå på jobb før og etter undersøking/behandling er det sjølv sagt at vedkommande møter på jobb. Fri med løn vil berre bli gitt for det tal timar som er nødvendig ut frå ovanstående. Næraste leiar vurderer kvart enkelt tilfelle utifrå skriftleg søknad.

7.2.10 Permisjon utan løn

Permisjon utan løn kan innvilgast for andre vektige velferdsføremål dersom tenesteleiar finn det rimeleg og at permisjonen kan gjennomførast utan særskilde ulemper for drifta. Slik permisjon utan løn kan innvilgast for inntil 10 dagar.

7.2.11 Pleie av nære pårørende

Permisjon utan løn for pleie av nære pårørende i livets slutfase, terminalfase.

AML § 12-10 seier at tilsette har rett til permisjon i 60 dager for pleie av nære pårørende i slike tilfeller.