

# Permisjonsreglement Frøya kommune



## Innhold

|     |   |    |
|-----|---|----|
| 1.0 | GENERELLE BESTEMMELSER .....  | 4  |
| 1.1 | REGLEMENTETS OMFANG .....   | 4  |
| 1.2 | HENSYN SOM TILLEGGES AVGJØRENDE VEKT VED AVGJØRELSEN AV<br>PERMISJONSSØKNADEN .....                                   | 4  |
| 1.3 | LØNNSANSIENNITET .....  | 4  |
| 1.4 | FERIEPENGER .....   | 5  |
| 1.5 | PENSJONSMEDLEMSKAP .....  | 5  |
| 1.6 | SAKSGANG OG AVGJØRELSESMYNDIGHET .....  | 5  |
| 1.7 | BEGRENSNINGER .....   | 5  |
| 2.0 | VELDFERSPERSMISJONER .....  | 6  |
| 2.1 | ALVORLIG SYKDOM I NÆRMESTE FAMILIE .....  | 6  |
| 2.2 | DØDSFALL/ BEGRAVELSE .....  | 6  |
| 2.3 | TILVENNING AV BARN I BARNEHAGE OG 1. SKOLEDAG .....   | 7  |
| 2.4 | FORELDRESAMTALER/ UTVIKLINSSAMTALER .....   | 7  |
| 2.5 | KONTROLL MED BARN PÅ HELSESTASJON ELLER FØLGE TIL LEGE, OG EV.<br>HELSEUNDERSØKELSE TIL SPESIALISTHELSETJENESTE ..... | 7  |
| 2.7 | EGET LEGEBESØK /LOKALE BEHANDLERE .....   | 7  |
| 3.0 | OFFENTLIG TILLITSVERV .....   | 7  |
| 3.1 | LOVBESTEMT MØTEPLIKT .....  | 8  |
| 3.2 | POLITISK SAMARBEID – NOMINASJONSMØTE .....  | 8  |
| 3.3 | TILLITSVALGTE/ STILLING Tillitsvalgte/ stilling i arbeidstakerorganisasjoner: .....                                   | 8  |
| 3.4 | VERNEOMBUD .....  | 9  |
| 3.5 | ANDRE TILLITSVERV .....   | 9  |
| 4.0 | UTDANNINGSPERMISJONER .....   | 9  |
| 4.1 | JOBBRELATERTE KORTE KURS .....  | 9  |
| 4.2 | EKSAMENSDAGER .....   | 9  |
| 4.3 | BINDINGSTID .....   | 9  |
| 5.0 | OMSORGSPERMISJONER I FORBINDELSE MED BARN .....   | 10 |
| 5.1 | PERMISJON UNDER SVANGERSKAPET .....   | 10 |
| 5.2 | SVANGERSKAPSPENGER .....  | 10 |
| 5.3 | OMSORGSPERMIJSON VED FØDSEL/ ADOPSJON .....   | 10 |
| 5.4 | FORELDREPERMISJON .....   | 10 |
| 5.5 | FEDREKVOTE .....  | 11 |
| 5.6 | GRADERT UTTAK AV FORELDREPERMISJON .....  | 12 |
| 5.7 | YTTERLIGERE PERMISJON .....   | 12 |

|  |    |
|--|----|
| 5.8 AMMING.....  | 12 |
| 5.9 NY FØDSELSPERMISJON.....   | 12 |
| 5.10 PERMISJON VED OVERTAKELSE AV FOSTERBARN .....   | 12 |
| 5.11 OMSORGSPERMISJON (SYKE BARN) .....  | 13 |
| 6.0 ANDRE PERMISJONSBESTEMMELSER .....   | 13 |
| 6.1 OVERGANG TIL NY STILLING UTENFOR FRØYA KOMMUNE/ULØNNET<br>PERMISJON.....                   | 13 |
| 6.2 FLYTTING/ HUSBYGGING/ I STANDSETTING AV NYERVERVET HUS/ LEILIGHET                          | 14 |
| 6.3 HØYTIDSDAGER - IKKE OFFISIELLE ETTER NORSK KALENDER .....                                  | 14 |
| 6.4 INTERNASJONALT ARBEID .....  | 14 |
| 6.5 PERMISJON FOR VERNEPLIKTSTJENESTE.....   | 14 |
| 6.6 INNGÅELSE AV EKTESKAP/ PARTNERSKAP, ELLER FOR EGNE BARNS DÅP- OG<br>KONFIRMASJONSDAG ..... | 14 |
| 6.7 DELTAGELSE I IGA - Øylekene.....   | 15 |
| 6.6 PERMISJON I FORHOLD TIL SENIORDAGER.....   | 15 |
| 6.6.1 GENERELT .....   | 15 |
| 6.6.2 PERMISJON MED LØNN FRA FYLTE 58 ÅR.....  | 15 |
| 6.6.3 FERIEUKE ETTER FYLTE 60 ÅR .....   | 15 |
| 6.4.4 STIMULERINGSTILTAK FRA FYLTE 62 ÅR.....  | 16 |
| 7. LOVBESTEMTE OG AVTALEFESTEDE PERMISJONER .....  | 16 |

## 1.0 GENERELLE BESTEMMELSER

Permisjonsreglement er et personalpolitisk virkemiddel i tråd med intensjonene og verdigrunnlaget som legges til grunn for utøvelse av en god og profesjonell arbeidsgiverpolitikk. Permisjonsreglementet inneholder muligheter den ansatte har til å søke ulike typer permisjoner både med og uten lønn.

Det er imidlertid viktig å kunne skille mellom den rett til fri som er hjemlet i lover/tariffavtaler og den adgang til fri som er hjemlet i vedtak etter dette reglement. Melding/søknad om permisjon må sendes i så god tid som mulig før fraværet inntreffer, og senest 1. hver måned.

Permisjonsreglementet gjelder ikke der det strider mot gjeldende Hovedtariffavtale, Hovedavtalen, eller andre aktuelle lovbestemmelser i bl. a. folketrygdloven og arbeidsmiljøloven.

### 1.1 REGLEMENTETS OMFANG

Reglementet gjelder for alle kommunale arbeidstakere i et forpliktende arbeidsforhold, med en på forhånd fastsatt arbeidstid (eventuelt gjennomsnittlig arbeidstid pr. uke), jfr.

Hovedtariffavtalens fellesbestemmelser § 1.

Deltidstilsatte arbeidstakere har samme rettigheter som heltidstilsatte dersom ikke annet

framgår av den enkelte bestemmelse, jf. HTA kap.1,§1.2. Permisjon med lønn gis forholdsmessig ut fra stillingens størrelse.

*(Det betyr at redusert stillingsprosent gir tilsvarende redusert permisjonsdager. Eksempel: Ansatt i 100% stilling har krav på 12 dager med lønnet velferdspermisjon, mens ansatt i 50% stilling har krav på 6 dager med lønnet velferdspermisjon.)*

### 1.2 HENSYN SOM TILLEGGES AVGJØRENDE VEKT VED AVGJØRELSEN AV PERMISJONSSØKNADEN

Det skal tas hensyn til følgende forhold ved avgjørelse av permisjonssøknad:

- Kommunens personalpolitiske målsetting
- Virksomhetens egne arbeidsmål.
- Den til enhver tid gjeldende opplæringsplan.
- Virksomhetens budsjettmessige ramme og de økonomiske og personalmessige begrensninger for øvrig.

### 1.3 LØNNSANSIENNITET

Hovedregelen er at lønnsansiennitet ikke opptjenes under ulønnet permisjon.

Permisjon med hel eller delvis lønn avbryter ikke opptjening av lønnsansiennitet. Det samme gjelder:

- Fødsels-/adopsjonspermisjon inntil 2 år
- Tvungen vernepliktstjeneste.

- Ulønnet permisjon for å utføre offentlige ombud og ombud i arbeidstakerorganisasjoner medregnes i lønnsansienniteten.
- Ved 100% utdanningspermisjon avbrytes ikke opptjeningen av ansiennitet når utdanningen har betydning for den ansattes arbeid i kommunen. Det må foreligge en skriftlig avtale mellom arbeidsgiver og ansatt i forkant av studiestart.

Det vises forøvrig til bestemmelsene i Hovedtariffavtalen.

#### 1.4 FERIEPENGER

Lønnet permisjon medregnes i feriepengegrunnlaget dersom det ikke er fattet vedtak om det motsatte. Ulønnet permisjon gir ikke opptjening av feriepenger.

For syke- og svangerskapspermisjoner, samt pliktig militærtjeneste, vises til ferielovens § 10, jf. Folketrygdlovens bestemmelser.

#### 1.5 PENSJONSMEDLEMSKAP

Arbeidstaker som er innvilget permisjon med lønn opprettholder sitt pensjonsmedlemskap. Ved fødselspermisjon med 80 % lønn skal arbeidstaker være innmeldt i pensjonskassen i 80% av sin opprinnelige stilling.

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

#### 1.6 SAKSGANG OG AVGJØRELSESMYNDIGHET

Ved søknad om permisjon inntil 12 dager brukes kommunens digitale tid og fraværssystem. Nærmeste leder for området har delegert ansvar for avgjørelse av søknader om permisjon inntil 12 dager.

Ved søknad om permisjon utover 12 dager anvendes skjema som foreligger i dokumentbiblioteket i Compilo. Når påtegning er gjort av leder skal det sendes kopi av permisjonssøknaden til HR avdeling. Alle nødvendige vedlegg skal legges med søknaden for ikke å forsinke saksbehandlingen. All saksbehandling foregår i samråd med nærmeste leder.

Formannskapet avgjør permisjon for kommunedirektøren.

#### 1.7 BEGRENSNINGER

Vilkår for at permisjon kan innvilges er at permisjonen ikke er til vesentlig ulempe for tjenesten. Dette gjelder ikke for permisjoner hjemlet i lov eller tariffavtale. Kommunen forbeholder seg retten til å be om ytterligere dokumentasjon når det vurderes som nødvendig.

Øvrige vilkår for at lønnet permisjon kan innvilges er:

- at søkeren har tiltrådt stillingen og at tilsettingsforholdet har vart i minimum 2 måneder, med unntak av lov og avtaleregulerte rettighetspermisjoner.
- at arbeidsforholdet ikke er brakt til opphør (oppsigelsestid)

## 2.0 VELDFERSPERSMISJONER

Velferdspermisjoner under dette punkt kommer i tillegg til bestemmelser gitt i Arbeidsmiljølovens kap. 12 og Hovedtariffavtalen § 8 om permisjon ved sykdom, svangerskap, fødsel, adopsjon, amming, omsorg for barn under 12 år mv.

Retten til velferdspermisjon er hjemlet i Hovedtariffavtalen, kapittel 1, § 14.1 andre avsnitt: «*Når viktige velferdsgrunner foreligger, **kan** en arbeidstaker tilstås velferdspermisjon med lønn i **inntil 12 arbeidsdager** pr. kalenderår. Det kan avtales fleksibelt uttak av permisjonsdagene*».

Fri ut over totalrammen, eller ut over det dagantall som er maksimalt for de forskjellige permisjonsgrunner, må i tilfelle innvilges som ulønnet permisjon. Vedtak om permisjon regnes ikke som enkeltvedtak i henhold til forvaltningslovens regler, og det er derfor ikke klageadgang for den enkelte arbeidstaker i forhold til slike vedtak. Arbeidstakere i deltidsstilling tilstås permisjon med lønn i forhold til deltidsstillingens størrelse. Arbeidstakere som er gradert sykemeldt, deltidsansatte, turnusansatte eller har inngått avtale om seniorfri, skal legges private gjøremål til friperioder.

Retten til velferdspermisjon gjelder for deg som ansatt eller behov for fri på vegne av egne barn.

Det gis ikke velferdspermisjon med lønn for å følge ektefelle/foreldre eller annen familie til spesialisthelsetjenester.

Velferdsgrunner er definert under pkt 2.1, 2.2, 2.3, 2.4 og 2.5 og gir en beskrivelse på hvordan man kan ha rett til å anvende de 12 dagene med lønn pr. kalenderår. Ved overskridelse av 12 dager, kan det gis permisjon uten lønn.

Velferdspermisjon uten lønn kan innvilges i den utstrekning arbeidsgiver finner det rimelig.

### 2.1 ALVORLIG SYKDOM I NÆRMESTE FAMILIE

Ved alvorlig sykdom i nærmeste familie (ektefelle/ registrert partner, samboer, barn, og foreldre). Permisjon med lønn inntil 10 dager. AML § 12-10 2 ledd.

Rett til permisjon ved barns og barnepassers sykdom i henhold til Arbeidsmiljøloven og Hovedtariffavtalen, gjelder i tillegg til ovennevnte bestemmelse.

Omsorg for og pleie av nærstående:

Arbeidstaker som pleier nærstående i hjemmet i livets slutfase har rett til permisjon uten lønn i 60 dager for pleie av den enkelte nærstående. Jfr. AML § 12-10. Dette må søkes om til NAV. Vedtaket må leveres arbeidsgiver.

### 2.2 DØDSFALL/ BEGRAVELSE

Ved dødsfall i nære relasjoner gis det **permisjon med lønn på inntil 1 dag til begravelse**. Ved eventuelle reisedager skal det presiseres i permisjonssøknaden.

Ved søknad om permisjon i begravelse til personer som står en særlig nær skal relasjonen til den avdøde presiseres. Det vil her være en skjønnsmessig vurdering i dialog mellom nærmeste leder og arbeidstaker.

I forbindelse med begravelse til arbeidskollega kan det innvilges permisjon med lønn. Det samme gjelder ved begravelse til pensjonert kollega. Virksomhetsleder avgjør hvem som deltar fra enheten. Permisjonen begrenses til en halv dag med mindre særlige grunner foreligger.

### 2.3 TILVENNING AV BARN I BARNEHAGE OG 1. SKOLEDAG

For tilvenning av barn i barnehage gis det **permisjon med lønn inntil 3 dager** første gang barnet starter i barnehage. Ved behov kan de 3 dagene deles opp i timer, over maksimalt 2 uker.

For å følge barn til første skoledag 1. års trinn: **Permisjon med lønn inntil 1 dag.** Ved behov for flere tilvenningsdager kan det innvilges permisjon uten lønn.

### 2.4 FORELDRESAMTALER/ UTVIKLINSSAMTALER

For foreldresamtaler/ utviklingssamtaler mellom hjemmet og skole/ barnehage gis det permisjon med lønn det nødvendige antall timer som går med til slik samtale. Det forutsettes at disse foregår i arbeidstiden til den ansatte og timen ikke lar seg flytte til utenom arbeidstid. Fri med lønn gis for inntil 4 timer pr kalender år. Timene skal føres på eget skjema og leveres til nærmeste leder i forkant av fraværet.

### 2.5 KONTROLL MED BARN PÅ HELSESTASJON ELLER FØLGE TIL LEGE, OG EV. HELSEUNDERSØKELSE TIL SPESIALISTHELSETJENESTE

Ansatte i turnus og i deltidsstillinger skal etterstrebe og legge denne type timeavtaler til lokal lege/helsestasjon på turnusfrie dager. Leder skal alltid orienteres om fraværet i forkant.

Det kan søkes velferdspermisjon for å følge barn til spesialisthelsetjeneste utenfor Hitra/Frøya. Det forutsettes at fridag/ fritid benyttes dersom dette er mulig.

### 2.7 EGET LEGEBESØK /LOKALE BEHANDLERE

Undersøkelse og behandling hos lege lokalt på Frøya/Hitra, skal så langt som mulig legges i fritiden. Det gjelder spesielt ansatte som går turnus, gradert sykemeldt, avtale om seniorfri eller er deltidsansatte. Leder skal alltid orienteres om fraværet i forkant.

Arbeidstakere som er gradert sykemeldt eller ansatte med avtale om seniorfri, **bør legge undersøkelse og behandling til arbeidsfrie dager.**

## 3.0 OFFENTLIG TILLITSVERV

Arbeidstakere innvilges permisjon med lønn i inntil 12 dager pr. år for å utføre offentlige tillitsverv jf. HTA kap 1 § 14.1. Det kan avtales fleksibelt uttak av permisjonsdagene. Permisjonen gis med lønn dersom ikke tapt arbeidsfortjeneste dekkes av det aktuelle offentlige organet.

### 3.1 LOVBESTEMT MØTEPLIKT

Aml § 12-13 gir arbeidstakeren rett til permisjon fra arbeid for å oppfylle lovbestemt møteplikt i offentlige organer.

Arbeidstakeren skal så tidlig som mulig informere nærmeste leder om innkallingen, og søke om permisjon. Merk at permisjonsretten er knyttet til lovbestemt møteplikt, ikke til alle typer offentlige verv. Permisjonen **gis med lønn dersom** ikke tapt arbeidsfortjeneste dekkes av det aktuelle offentlige organet.

Med offentlige tillitsverv menes ombud som er opprettet med hjemmel i lov, som eks. kommunestyremedlem, formannskapsmedlem, utvalgsmedlem, soknerådsmedlemmer, domsmann, rettsvitne, skjønnsmann. *Listen er ikke uttømmende.*

Permisjon uten lønn kan innvilges dersom man må møte i retten i egen sak.

### 3.2 POLITISK SAMARBEID – NOMINASJONSMØTE

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

### 3.3 TILLITSVALGTE/ STILLING Tillitsvalgte/ stilling i arbeidstakerorganisasjoner:

Arbeidstaker som velges/ ansettes i fastlønnet tillitsverv i organisasjonens sentrale eller distrikts-/ fylkesorganer, eller ansettes som funksjonær i sin organisasjon, innvilges permisjon uten lønn i inntil 4 år. Ved forlengelse av vervet må tillitsvalgt søke om å få innvilget ny permisjonsperiode på inntil 4 år.

Tillitsvalgte gis permisjon med lønn for å delta i sentrale og lokale forhandlinger. Tillitsvalgte har rett til tjenestefri for å utføre sine oppgaver. Arbeidet som tillitsvalgt skal avvikles slik at det er minst mulig ulempe for det ordinære arbeidet. Fraværet skal avtales på forhånd med nærmeste leder.

Søknad om permisjon etter Hovedavtalens del B § 3.5 skal dokumenteres med innkalling. Valgte medlemmer av vedtektsfestede sentrale og distrikts-/ fylkesorganer innvilges inntil 12 dager permisjon pr. år. Hovedtillitsvalgte gis videre permisjon med lønn til å delta i tillitsvalgtopplæring. For andre tillitsvalgte gis det permisjon med full lønn for opplæring i hovedavtalen og hovedtariffavtalen, evnt. med tilknyttede særavtaler jf. Hovedavtalens B-rundskriv 5-2015.

Tillitsvalgte har rett til opplæring som har betydning for deres funksjon som tillitsvalgt.

Forholdene skal legges til rette slik at det tas hensyn til arbeidstakerorganisasjon /forhandlingssammenslutningens og den enkelte tillitsvalgtes behov for opplæring.

Ved slik opplæring gis det permisjon med hel eller delvis lønn. For hoved tillitsvalgt/fellestillitsvalgt gis permisjon med full lønn. Med lønn menes i denne forbindelse ordinær lønn, faste årsbeløp og variable tillegg etter opp satt turnusplan.



Den tillitsvalgte har rett og plikt til å delta i den generelle opplæring som finner sted for vedkommendes yrkesgruppe i kommunen.

### 3.4 VERNEOMBUD

Den som er valgt/ utpekt som verneombud har krav på fri til å ivareta sine oppgaver. Fraværet varsles eller avtales med nærmeste leder i så god tid som mulig.

### 3.5 ANDRE TILLITSVERV

Ansatte med tillitsverv i funksjonshemmedes interesseorganisasjoner, humanitære, religiøse eller andre organisasjoner kan innvilges permisjon uten lønn med hjemmel i Hovedavtalens del B § 3.5. Hver søknad må vurderes konkret (momenter i vurderingen kan være: samfunnsnytt, erfaringer som er nyttig i forhold til stillingen, tilsettingsperioden og ulempe for arbeidsgiver).

## 4.0 UTDANNINGSPERMISJONER

Alle faste ansatte har rett til hel eller delvis utdanningspermisjon. Dette gjelder uavhengig om arbeidstakeren er tilsatt på hel- eller deltid. Det vises til Hovedavtalen Del B § 7, HTA kap. 3 pkt 3.3 og AML § 12-11. Se også HTA kap. 1 § 14.2. Det må vurderes om en slik permisjon er til hinder for forsvarlig planlegging og drift og personaldisponering.

All saksbehandling knyttet til utdanningspermisjoner ligger til HR avdeling og som har avgjørende myndighet i samråd med nærmeste leder.

Henviser ellers til kommunens retningslinjer for tildeling av studiestipend.

Det gis permisjon uten lønn de år utdanningen varer og inntil 5 år.

### 4.1 JOBBRELATERTE KORTE KURS

Fravær for å delta på slike kurs er ikke permisjon, men en del av jobben. Ved deltagelse på dagskurs regnes normalarbeidsdag og ikke overtid/ fleksitid.

I tilfeller der det er nødvendig å reise dagen før, og avreisedagen faller på en fridag skal utbetaling/ avspasering for ekstra reisetid vurderes.

Deltidsansatte som får permisjon med lønn for å delta på kurs, får ikke erstattet fridag som faller på kursdag, med mindre vedkommende er pålagt å delta på kurset fra sin nærmeste leder.

### 4.2 EKSAMENSDAGER

Henviser til kommunens retningslinjer for tildeling av studiestipend. Reglene gjelder også for lærlinger som tar fagprøve. HTA kap. 1 § 14.4.

### 4.3 BINDINGSTID

I forbindelse med avtale om lønnet/ ulønnet utdanningspermisjon må det på forhånd avtales bindingstid. HR avdeling er ansvarlig for oppfølging av dette. Bindingstid er den tid en arbeidstaker pålegges å gjøre tjeneste i kommunen etter endt utdanning. Dette er kun aktuelt i de tilfeller kommunen yter økonomisk støtte i form av lønn, stipend, kursavgifter, oppholdsutgifter mm. Slik bindingstid settes til maksimalt 2 år.

Viser ellers til kommunens retningslinjer for tildeling av studiestipend.

## 5.0 OMSORGSPERMISJONER I FORBINDELSE MED BARN

### 5.1 PERMISJON UNDER SVANGERSKAPET

Arbeidstaker som er gravid har rett til fri fra arbeidet med lønn i forbindelse med svangerskapskontroll når slike undersøkelser ikke med rimelighet kan finne sted utenfor arbeidstiden. Jf. AML § 12-1.

Gravid arbeidstaker har også rett til å påbegynne uttak av foreldrepermisjon inntil tolv uker før termin. Jfr. AML § 12-2. Benyttes permisjonsretten før fødselen, begrenses retten til foreldrepermisjon med et tilsvarende antall uker. Dette påvirker likevel ikke mors rett til 15 uker mødre kvote når barnet er født.

Permisjonen kan tas når som helst under svangerskapet, men bør av hensyn til arbeidsgiver tas fortløpende med mindre særlige forhold gjør det nødvendig å dele opp permisjonstiden. Retten til ytelser etter folketrygdloven inntreffer dessuten tidligst 12 uker før fødselen.

### 5.2 SVANGERSKAPSPENGER

Dersom en gravid arbeidstaker utsettes for påvirkninger i arbeidsmiljøet som kan gi skade på fosteret, skal arbeidsgiveren sørge for omplassering til annet arbeid. Dersom omplassering er umulig må arbeidsgiver dokumentere dette skriftlig. Den gravide arbeidstaker kan i så tilfelle ikke arbeide under svangerskapet, og må tilstå svangerskapspengene. Søknad om svangerskapspengene legges til HR avdeling og som avgjør hvilke omplasseringsmuligheter man har i hele kommunen. Det betyr at det i forbindelse med søknad må vurderes om den ansatte i svangerskapet kan jobbe med andre oppgaver/virksomheter som ikke vil være til skade for foster. Avklaring om mulighetene vurderes mellom ansatt og HR i dialog med jordmor/lege.

### 5.3 OMSORGSPERMIJON VED FØDSEL/ ADOPSJON

Faren har ifølge HTA 8.3.5 rett til 2 uker omsorgspermisjon med full lønn i forbindelse med fødsel dersom han bor sammen med moren og benytter tiden til omsorg for familie og hjem jfr. AML § 12-3. 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. Hvis foreldrene ikke bor sammen, kan retten til permisjon utøves av en annen som bistår den som har hoved omsorgen.

Arbeidstaker skal sende søknad om omsorgspermisjon ved fødsel til HR avdeling i god tid før termin (etter gjeldende frister jf. aml § 12-7), og varsle nærmeste leder om uttak av permisjon snarest mulig etter nedkomst.

### 5.4 FORELDREPERMISJON

Ved fødsel eller adopsjon av barn under 15 år har foreldrene rett på foreldrepermisjon med foreldrepenger dersom mor eller far har vært yrkesaktive med pensjonsgivende inntekt 6 av de 10 siste månedene før foreldrepermisjonen

begynner. Arbeidstaker som ikke har rett til foreldrepermisjon med lønn, må selv ta kontakt med NAV lokalt for spørsmål om engangsstønad.

#### **Varsel og søknad om foreldrepermisjon:**

Arbeidstaker plikter å varsle arbeidsgiver om foreldrepermisjonen minst 6 uker før termin dato. I tillegg må arbeidstaker søke NAV om foreldrepenger. Dette gjelder selv om det er arbeidsgiver som skal utbetale foreldrepengene og søke NAV om refusjon. NAV utbetaler kun foreldrepenger opp til 6 G.

Frøya kommune har et internt skjema for varsel til arbeidsgiver om foreldrepermisjon som ligger tilgjengelig for medarbeiderne i dokumentbasen Compilo.

#### **Antall stønadsdager- dekningsgrad:**

Ved 100 % dekningsgrad har man rett til foreldrepermisjon i inntil 49 uker. Ved 80 % dekningsgrad har man rett på foreldrepenger i 59 uker. Ved fødsel eller adopsjon av tvillinger forlenges permisjon til 66 uker ved 100% dekningsgrad, eller 80 uker ved 80% dekningsgrad. Ved trillinger eller flere barn har man rett til permisjon i 95 uker ved 100% dekningsgrad og 115 uker ved 80% dekningsgrad.

Dekningsgraden som blir valgt må gjelde for hele perioden og skal være den samme for mor og far. Før permisjonen starter må foreldrene opplyse om hvilken dekningsgrad de ønsker.

#### **Fordelingen av foreldrepermisjonen:**

Hvor begge foreldrene har opptjent retten til foreldrepenger, deles foreldrepermisjonen i mødre kvote og fedrekvote (begge er på 15 uker hver) ved 100% dekningsgrad og 19 uker ved 80% dekningsgrad, og den resterende delen som er til valgfri fordeling mellom foreldrene. Det er aktivitetsplikt for mor dersom far ønsker å ta ut permisjon utover fedrekvoten. De første seks ukene etter fødsel er forbeholdt mor. Jfr AML § 12-4.

Denne tredelingen gjelder ikke dersom det kun er mor som har opptjent retten til foreldrepenger eller dersom det kun er far som har opptjent retten til foreldrepenger, eller han er alene om omsorgen.

#### **Opptjening:**

For å ha rett til lønn under fødselspermisjonen må moren/ faren ha vært i inntektsgivende arbeid 6 av de siste 10 måneder før nedkomst.

For at far skal ha rett til foreldrepenger må både han og mor fylle vilkårene om opptjeningstid i 6 måneder av siste 10 før vedkommende uttak av foreldrepenger.

### **5.5 FEDREKVOTE**

Dersom begge foreldrene fyller vilkårene for rett til foreldrepenger er 15 uker av den samlede stønadstiden forbeholdt far, fedrekvoten. Dersom far unnlater å ta ut disse ukene, reduseres stønadsperioden tilsvarende. I noen tilfeller vil man likevel kunne søke om å få overføre fedrekvoten til mor. Dette gjelder dersom far på grunn av sykdom eller skade er helt avhengig av hjelp for å kunne ta seg av barnet eller han er innlagt i helseinstitusjon. Det kreves da særskilt legeerklæring, som må leveres til det

lokale NAV-kontoret. Alternativt kan det søkes om utsettelse av fedrekvoten dersom foreldrene ikke finner det hensiktsmessig å overføre perioden til mor.

Far mottar foreldrepenger beregnet i forhold til sin egen stillingsdel i opptjeningstiden, begrenset opptil 6 ganger grunnbeløpet. Begge foreldrene må ha samme dekningsgrad på 100% eller 80% lønn.

I tilfeller hvor det foreligger medmorskap vil medmor ha samme rettigheter som far.

Jf. Folketr.loven §§ 14-12, 14-13, 14-15.

## 5.6 GRADERT UTTAK AV FORELDREPERMISJON

Arbeidstaker som har født/adoptert kan velge å avvikle permisjon i kombinasjon med nedsatt arbeidstid (tidligst 6 uker etter fødsel). Jf. AML § 12-6. Det er et vilkår for gradert uttak at det foreligger en skriftlig avtale med arbeidsgiver om delvis arbeid. Arbeidstakers ønske om hvordan uttaket av delvis permisjon skal gjennomføres, skal oppfylles med mindre dette medfører vesentlig ulemper for enheten/ avdelingen. Foreldrepengene må tas ut innen tre år etter fødselen. Jf. AML § 12-6 (3).

Begge foreldre kan velge gradert uttak, forutsatt at opptjeningstiden forut for permisjonen er innfridd.

Jf. folketr.loven § 14-16.

## 5.7 YTTERLIGERE PERMISJON

I tillegg til de lovfestede permisjonene kan det innvilges permisjon uten lønn i ytterligere 1 år, slik at lønnet og ulønnet permisjon samlet (også fosterforeldre) ikke overstiger 3 år for hvert barn. Evt. ulemper for avdelingen/ enheten må tas med i vurderingen. Det forutsettes at permisjon etter denne bestemmelsen tas ut som en direkte fortsettelse av permisjon etter bestemmelsene i aml § 12-2, 12-4, og 12-5, 1. og 2. ledd.

Dersom vedkommende er alene om omsorgen for barnet følger det av aml § 12-5 tredje ledd annet punktum at vedkommende har rett på 2 års tilleggsp permisjon.

## 5.8 AMMING

Henviser til kommunens retningslinjer for ammefri som foreligger i dokumentbiblioteket Compilo.

## 5.9 NY FØDSELSPERMISJON

Lønn under ny fødselspermisjon ytes forutsatt at mor igjen har tiltrådt stillingen etter første permisjon. Ved utvidet permisjon uten lønn må nye rettigheter opparbeides. HTA kap.1 §8 pkt. 8.3.8.

## 5.10 PERMISJON VED OVERTAKELSE AV FOSTERBARN

Den som tar imot fosterbarn har rett til omsorgspermisjon etter de samme regler som ved adopsjon. Retten til permisjon gjelder fra det tidspunkt hvor omsorgen for barnet overtas.

Ved overtakelse av fosterbarn gis det ikke stønad fra Folketrygden.

Fosterforeldre har også rett til to ukers permisjon med lønn i forbindelse med at omsorgen for barnet overtas.

Søknad om permisjon sendes snarest mulig til HR avdeling.  
Retten til permisjon for fosterforeldre reguleres av AML § 12-5.

### 5.11 OMSORGSPERMISJON (SYKE BARN)

Omsorgspenger for bruk av omsorgsdager er mest kjent som "hjemme med sykt barn-dager".

Hvor mange omsorgsdager men har rett til å bruke i løpet av et kalenderår kommer an på samlivssituasjonen, og hvor mange barn men har.

Som ansatt har du rett til følgende omsorgsdager ut året barnet fyller 12 år:

- 10 omsorgsdager per kalenderår når du har **ett eller to barn**
- 15 omsorgsdager per kalenderår når du har **tre eller flere barn**
- Når du ikke bor sammen med den andre forelderen, og dere har avtale om delt bosted, får dere 10 eller 15 omsorgsdager hver avhengig av hvor mange barn dere har
- Hvis du er alene om omsorgen, dobles antall dager (må søkes om til NAV)

Man kan ha rett til ekstra omsorgsdager ut kalenderåret barnet fyller 18 år, hvis barnet er kronisk sykt, har en funksjonshemning eller en langvarig sykdom. I disse tilfellene må man søke om ekstra omsorgsdager til NAV. Vedtak om ekstra omsorgsdager må fremlegges til arbeidsgiver.

Jfr Lov om folketrygd kap 9.

## 6.0 ANDRE PERMISJONSBESTEMMELSER

### 6.1 OVERGANG TIL NY STILLING UTENFOR FRØYA KOMMUNE/ULØNNET PERMISJON

Det kan innvilges ulønnet permisjon for overgang til annen stilling utenfor virksomheten Frøya kommune. Det kan også vurderes å innvilge ulønnet permisjon internt til vikariater/kortere engasjement på inntil 12 måneder.

Kriterier for ulønnet permisjon:

- Kan innvilges for et tidsrom av inntil 12 måneder dersom særlige velferdsgrunner foreligger. Vurderingen gjøres av HR og nærmeste leder, i dialog med den som søker.
  - Årsaker kan være å forebygge og forhindre sykefravær, familiær situasjon som påvirker arbeidssituasjonen eller andre forhold hvor det kan vurderes som ha en god effekt å beholde ansatte og begrense lengre sykefravær-
- Må da ha vært ansatt i Frøya kommune i 6 år. Dersom ansatt har benyttet seg av denne ordningen 1 gang, må det gå nye 6 år før det gis mulighet til å søke ulønnet permisjon på nytt.

- Permisjon kan gjøres betinget av at kvalifisert vikar kan skaffes eller at arbeidet kan ordnes på annen forsvarlig måte.

Det kan også av velferdshensyn innvilges ulønnet permisjon på deler av stillingen på inntil 1 år.

Det innvilges **ikke permisjon** ved overgang til en annen fast stilling innenfor Frøya kommune.

Nærmeste leder kan også innvilge permisjon dersom søkeren har fått arbeid i prosjekt i utviklingsland, for eksempel gjennom NORAD, FN og lignende. Slik permisjon kan innvilges for inntil 2 år.

All saksbehandling behandles av HR avdeling i samråd med nærmeste leder. Eget permisjonsskjema må fylles ut og sendes til HR for saksbehandling.

## 6.2 FLYTTING/ HUSBYGGING/ I STANDSETTING AV NYERVERTET HUS/ LEILIGHET

Det gis permisjon med lønn inntil 2 dager i forbindelse med flytting. Det gjelder ikke for ansatte som flytter fra Frøya og har sagt opp sitt tilsetningsforhold.

## 6.3 HØYTIDSDAGER - IKKE OFFISIELLE ETTER NORSK KALENDER

For feiring av religiøse og nasjonale høytidsdager som ikke er offisielle eller etter norsk kalender: **Permisjon uten lønn inntil 2 dager** pr. år.

Her må det dokumenteres statsborgerskap fra det aktuelle landet.

## 6.4 INTERNASJONALT ARBEID

Ansatte som blir engasjerte i hjelpetiltak i utviklingsland, eller skal være med ektefelle på slikt oppdrag, kan få permisjon uten lønn i inntil 2 år.

## 6.5 PERMISJON FOR VERNEPLIKTSTJENESTE

For å få rett til lønn fra kommunen under verneplikt må følgende pkt. tilfredsstilles:

- a) Arbeidstaker må ha minimum 6 måneders forutgående sammenhengende tjeneste i kommunen.
- b) Verneplikten må være tvungen.
- c) Arbeidstakeren må forplikte seg til å gjeninntre i tjeneste i kommunen for et tidsrom av minst 3 måneder.
- d) Den ansatte må være fast ansatt.

Pkt. a) og d) gjelder også tvungne repetisjonsøvelser. Jf. HTA § 9.

## 6.6 INNGÅELSE AV EKTESKAP/ PARTNERSKAP, ELLER FOR EGNE BARNES DÅP- OG KONFIRMASJONSDAG

**Permisjon med lønn** gis til de som har arbeidsdag/ fastsatt turnus den aktuelle dagen, maks 1 dag.

## 6.7 DELTAGELSE I IGA - Øylekene

Det kan, dersom det er forenlig med kommunens tjenesteproduksjon, innvilges permisjon i inntil 2 uker (14 dager) i forbindelse IGA der Frøya kommune er deltaker. Det gjelder både for deltakere og funksjonærer i arrangementet. Av disse 2 ukene innvilger Frøya kommune permisjon med lønn i 3 dager. De øvrige dagene gis permisjon uten lønn.

## 6.6 PERMISJON I FORHOLD TIL SENIORDAGER.

### 6.6.1 GENERELT

De tiltakene som synes å være viktigst for å fortsette i arbeid, er

- reduksjon av arbeidsbelastninger som tidspress og arbeidsmengde,
- fleksible arbeidstidsordninger
- bedring av den enkeltes arbeidstilfredsstillelse
- generell bedring av arbeidsmiljøet
- ulike helsefremmende tiltak
- en god lederstil – seniorene må føle seg ønsket

### **Formål med seniorfri:**

Uten at vi har en grunnbemanning som står i forhold til arbeidsoppgavene vil det bli vanskelig å drive en god seniorpolitikk. Urimelig stort presset på den enkelte arbeidstaker kan føre til at flere velger å ta ut avtalefestet pensjon fra fylte 62 år.

### 6.6.2 PERMISJON MED LØNN FRA FYLTE 58 ÅR

Det gis 1 ekstra friuke (5 arbeidsdager) fra fylte 58 år behandles og som permisjon med lønn.

Denne permisjonen kan ikke overføres til neste ferieår.

### **Hensikten for fri:**

Dette er et forebyggende og godt virkemiddel, som kostnadsmessig vil utjevnes gjennom redusert sykefravær. Frøya kommune ser også muligheter for at denne uka kan benyttes mer fleksibelt, ut fra behovet hos den enkelte arbeidstaker. Dette kan bety at seniorene kan benytte seg av ulike ordninger, som bl.a.:

- en sammenhengende uke permisjon m/lønn
- kortere dager tilsvarende en uke
- redusere stillingsstørrelsen tilsvarende en uke
- Friuka beregnes ut fra den faste stillingsprosenten den ansatte har.

Ordningen med 1 ekstra ferieuke fra fylte 58 år, **gjelder ikke for ansatte som kun** har et tilsetningsforhold og arbeidsplan med arbeid kun 3. eller hver 4. helg.

### 6.6.3 FERIEUKE ETTER FYLTE 60 ÅR

Det er tariffestet at alle ved fylte 60 år får en uke ekstra ferie. Denne ordningen kommer i tillegg til permisjon med lønn som seniorene har fått fra fylte 58 år. I praksis



vil dette si at arbeidstakere over 60 år har en feriefritid pr. år på 7 uker så lenge hun/han er i arbeid i Frøya kommune.

#### 6.4.4 STIMULERINGSTILTAK FRA FYLTE 62 ÅR

Dersom arbeidstakeren selv ønsker det kan ressursen brukes til mentoroppgave, kompetanseheving eller eventuelt redusert arbeidstid med inntil 5 % med lønn. Dette beregnes ut fra fast stillingsprosent.

Effekten av dette kan bl.a. være at arbeidstakere med tungt fysisk arbeid ser det mer overkommelig å stå i arbeid selv med helseplager

## 7. LOVBESTEMTE OG AVTALEFESTEDE PERMISJONER

Kommunale arbeidstakere har rett til permisjon i forbindelse med:

1. Svangerskap, fødsel og adopsjon

Permisjon med lønn gis iht. Hovedtariffavtalen § 8.3 Lov om folketrygd § 14

2. Amming.

Permisjon med lønn gis iht. Hovedtariffavtalens § 8.3.4

3. Barns og barnepassers sykdom.

Permisjon med lønn/eventuelt uten lønn gis iht. Hovedtariffavtalen § 8.4 og Lov om folketrygd § 9

4. Redusert arbeidstid.

Permisjon uten lønn gis iht. Arbeidsmiljøloven § 10-2

5. Pliktig militær- og siviltjeneste.

Permisjon med lønn gis iht. Hovedtariffavtalen § 9.

6. Fosterbarn.

I henhold til am. § 12-5, nr 4 har den som tar imot fosterbarn rett til permisjon det første året fra det tidspunkt omsorgen for barnet overtas. Fosterforeldre har også rett til tilleggspemisjon iht. AML § 12-5 nr. 2. Hele permisjonen er ulønnet permisjon.

7. Omsorg for og pleie av nære pårørende.

Permisjon uten lønn gis iht. AML § 12.10.