**Permisjonsreglement i Berlevåg kommune**

**Viktige bestemmelser/forutsetninger for å behandle permisjoner**

* Ved behandling av permisjonssøknader, skal vedtatt permisjonsreglement for Berlevåg kommune, Hovedavtalen, Hovedtariffavtalen, samt aktuelle lovbestemmelser legges til grunn, bl.a. Folketrygdloven og Arbeidsmiljøloven.
* Lønnet permisjon kan innvilges etter at tilsettingsforholdet har vart i 2 måneder med unntak av lov- og avtaleregulerte permisjoner med annen bestemmelse. Skulle dødsfall inntre i nær familie jf. pkt. 3.4, unntas denne bestemmelse.
* Lønnet permisjon skal ikke innvilges dersom vedkommende har sagt opp sin stilling i kommunen, med unntak av lov- og avtaleregulerte permisjoner med annen bestemmelse. Skulle dødsfall inntre i nær familie jf. pkt. 3.4, unntas denne bestemmelse.
* Retten til å søke ulønnet permisjon etter dette reglementet forutsetter at søkeren fysisk har tiltrådt stillingen.
* Deltidsansatte innvilges all lønnet permisjon forholdsmessig etter stillingens størrelse.
* For å få innvilget lønnet permisjon, kreves at den ansatte har arbeidsdag (er) på aktuelt tidspunkt. Permisjonsdag (er) må tas fortløpende og i tilknytning til omsøkte permisjon.
* Studenter som har studier som sin hovedbeskjeftigelse får ikke lønnet permisjon i forbindelse med eksamener.
* Generelle spørsmål om permisjoner rettes til nærmeste leder, etatssjef eller personalrådgiver.
* Søknad om permisjon fremmes tjenestesvei på eget skjema senest **14 dager** **før** permisjonen iverksettes. Unntak her kan være ved alvorlig sykdom, dødsfall eller andre forhold, som søker ikke hadde forutsetning for å vite om på et tidligere tidspunkt.
* Søknaden sendes tjenestesvei for hjemmelspåtegninger samt beslutning.

**Avgjøringsmyndighet**

* Formannskapet kan innvilge permisjon til Rådmann innenfor reglementets bestemmelse.
* Rådmann kan innvilge permisjoner for alle underordna stillinger.

**Anke**

* Administrative avgjørelser kan påklages av søkeren. Administrasjonsutvalget tar endelig beslutning.
* Kommunestyret vedtar revidert permisjonsreglement for ansatte på kommunal sektor en gang pr. kommunestyreperiode. Forslag til revidering kan også legges frem for kommunestyret som følge av vesentlige endringer i lov og avtaleverk eller dersom lokale forhold skulle tilsi behov for revidering.

**1.0. OMFANG - LØNNSANSIENNITET - FERIEPENGER - PENSJONSMEDLEMSKAP**

**1.1. Reglementets omfang**

Reglementet gjelder for alle arbeidstakere i et fast forpliktende arbeidsforhold med en på forhånd fastsatt arbeidstid (evt. gjennomsnittlig arbeidstid pr. uke) og hvor kommunen er lønnsfastsettende myndighet, jf. HTA kap. 1 pkt. 1.1.

**1.2. Lønnsansiennitet**

Permisjon med hel eller delvis lønn avbryter ikke opptjening av lønnsansiennitet. Det samme gjelder syke - og fødselspermisjon inntil 1 år og tvunget verneplikt.

Permisjon for å utføre offentlig ombud og ombud i arbeidstakerorganisasjoner medregnes i lønnsansienniteten. Ulønnet utdanningspermisjon medregnes med inntil 1 år når utdanningen har betydning for vedkommendes arbeid i kommunen. Grunnutdanning gir ikke lønnsansiennitet.

**1.3. Feriepenger**

Feriepenger for personer som er i syke - og svangerskapspermisjon, samt pliktig militærtjeneste kommer feriel. § 10 og folketrygdelovens bestemmelser til anvendelse.

All lønn utbetalt i henhold til disse permisjonsreglene inngår i feriepengegrunnlaget.

 **1.4. Pensjonsmedlemskap**

Ved avtalt permisjon i inntil 2 år, er arbeidstaker sikret pensjon ved død eller uførhet som om lønnsutbetalinger før permisjon hadde fortsatt. Det betales ikke premie for denne risikodekning.

Arbeidstaker vil samtidig få tilbud om frivillig medlemskap etter regler som gjelder i de respektive forsikringsselskap/pensjonskasser.

 **2.0 UTDANNINGSPERMISJONER**

Permisjon kan innvilges for utdanning inntil 3 år for arbeidstakere som har vært fast ansatt i minst 2 år i kommunen. Utdanningspermisjon kan likevel ikke kreves når det vil være til hinder for arbeidsgivers forsvarlige planlegging av drift og personaldisponeringer, jf. aml. § 12-11 1. og 2. ledd.

Permisjon for utdanning kan gis både med og uten lønn.

Permisjon med lønn kan innvilges etter en konkret vurdering: I den utstrekning det etter kommunens/virksomhetens syn er nødvendig å heve kunnskapsnivået og å styrke kompetansen for å utføre pålagte arbeidsoppgaver/arbeidsfunksjoner, skal det gis permisjon med lønn, jf. HTA kap. 1 pkt. 14.2. Se nedenfor om bindingstid i punkt 2.1.

Arbeidsgiver skal snarest mulig skriftlig svare arbeidstakeren på om permisjonen aksepteres eller ikke, jf. aml. § 12-11 5.ledd.

Svarfristen er i henhold til aml. § 12-11 5.ledd:

* seks måneder hvis utdanningen vil vare seks måneder eller mer
* tre måneder hvis utdanningen vil vare mellom seks måneder og en måned
* to måneder hvis utdanningen vil vare kortere enn en måned

**2.1. Bindingstid - refusjon**

Bindingstid er den tid en arbeidstaker pålegges å gjøre tjeneste i kommunen etter endt videreutdanning med lønn.

\*\*setning om form på støtte fjernet, jfr. tillegg ordet lønn over samt def i pkt. 2,7\*\*

For hvert år det mottas permisjon med lønn binder vedkommende seg til ett år i tjeneste i kommunen. Gis det for eksempel stipend for 3 år, binder vedkommende seg i 3 år til tjeneste i kommunen etter endt utdanning.

Bindingstid for utdanning som ikke gir studiepoeng, hvor det gis permisjon med lønn, vurderes skjønnsmessig.

\*\*endret fra vekttall!\*\*

Slutter arbeidstakeren før plikttjenesten er utført, skal den forholdsmessige del av den økonomiske støtte tilbakebetales.

**2.2. Grunnutdanning – fagutdanning**

Med grunnutdanning forstås den allmenn- eller fagutdanning som kreves i vedkommendes stilling. Permisjon uten lønn kan innvilges inntil 3 år for slik utdanning.

Dersom krav til grunnutdanning for en stilling endres ved f.eks. lov eller avtale, eller ved omgjøring av stilling, kan stillingsinnehaveren tilbys opplæring og permisjon med lønn.

**2.3. Videreutdanning**

Med videreutdanning forstås en utdanning som tar sikte på å kvalifisere arbeidstakeren utover det som trengs i nåværende stilling.

Ved internt rekrutterings-/utdanningsbehov kan permisjon etter regler for etterutdanning i 2.4. avsnitt nyttes.

**2.4. Etterutdanning**

Med etterutdanning menes en ajourføring av kunnskaper, slik at arbeidstakeren til en hver tid er i stand til å løse sine oppgaver som følge av tekniske endringer, endrede bestemmelser, forskrifter og krav til stillingen.

Det innvilges permisjon med lønn når utdanning skjer som følge av de behov kommunen til en hver tid har for ajourføring innen vedkommende stilling.

**2.5. Fagutdanning for midlertidig tilsatte**

For midlertidige tilsatte som har opparbeidet seg rett til utdanningspermisjon gjennom fast ansettelse i minst 2 år, vil retten til permisjon kunne påberopes selv om bare en del av utdanningstiden faller i tilsettingsperioden. Hvorvidt permisjon er aktuelt for midlertidig tilsatte må vurderes i henhold til aml. § 12-11, særlig sett i lys av behov for den midlertidig tilsatte i hele tilsettingsperioden. Permisjonen kan gis inntil 3 år. Tidsbegrensingen gjelder også for permisjon som gjennomføres på deltid i kommunen. Utdanningspermisjon kan likevel ikke kreves når det vil være til hinder for arbeidsgivers forsvarlige planlegging av drift og personaldisponeringer, jf. aml. § 12-11 2.ledd.

**2.6. Opplæring - kompensasjon**

Ved innvilget opplæring på fritid, skal medgått fritid kompenseres som ordinær arbeidstid, uten overtidstillegg/andre tillegg. Dette begrenser seg til pålagt/oppfordret utdanning/kurs fra arbeidsgiver.

For arbeidstakere med natt - og kveldstjeneste, som går på kurs på sin bestemte fridag (F1), gis ny fridag som kompensasjon.

Arbeidstaker som har aktivt nattarbeid gis permisjon med lønn natten før kurs/ opplæringsdagen.

Reisetid betraktes ikke som arbeidstid.

**2.7. Utgiftsdekning i forbindelse med utdanning**

Berlevåg kommune dekker ikke utgifter som skolemateriell, boutgifter, reiseutgifter m.v. for arbeidstakere i kommunen som har permisjon med lønn for utdanning - med mindre dette reguleres i annet regel-/avtaleverk.

**2.8. Kurs arrangert av arbeidstakerorganisasjonene**

For deltakelse på kurs arrangert av arbeidstakerorganisasjoner som kommunen har inngått tariffavtale med, kan innvilges permisjon med lønn.

Det er en forutsetning at kurset har et innhold som gir arbeidstakeren en opplæring som er av betydning for vedkommendes arbeid i kommunen, eller som tillitsvalgt.

**2.9. Eksamen**

I tillegg til eksamensdagene gis permisjon med lønn for 2 lesedager pr. eksamensdag. Det er en forutsetning at vedkommende ville hatt ordinært arbeide de to dagene umiddelbart før eksamen, og at faget har betydning for kommunen, jf. HTA kap. 1 § 14-4.

Dersom eksamen faller på en mandag, kan det innvilges fri torsdag og fredag forut for eksamen.(For turnusansatte blir F1-dag ev. F2-dag å anse som ordinær søndag ev. lørdag.) Dersom eksamen faller på arbeidsdag eller bevegelig helligdag kan det innvilges fri 2 arbeidsdager forut før helgedag. Hvis arbeidstaker har fri før på lesedager eller eksamensdagene, gis det ikke fri etter dette punkt.

Generelt for all utdanning der det ytes støtte, tilbakebetales støtten hvis eksamen ikke bestås, unntaket er ved gyldig fravær eller hvis noe annet er avtalt skriftlig.

**3.0 VELFERDSPERMISJONER**

**3.1. Generelt**

Det kan til sammen gis inntil 12 (14) velferdsdager for ansatte i hel stilling i ett kalenderår, eller inntil 24 (28) arbeidsdager med halv lønn innen kalenderåret, jf. HTA kap. 1 pkt. 14.1.

\*\*setning om uttak under ett/sammenhengende ved særlige omstendigheter er fjernet\*\*

Ved permisjon i forbindelse med alvorlig sykdom eller dødsfall, jfr. pkt. 3.3, 3.4, og 3.12kan det etter vurdering gis lønnet permisjon utover de nevnte punkters grenser på inntil 12 dager.

Andre velferdspermisjoner utover grensen på 12 dager innvilges uten lønn.

**3.2. Omsorgspermisjon for eldre foresatte**

Ved omsorg for eldre foresatte som står en nær, kan inntil 3 dagers omsorgspermisjon med lønn innvilges inkludert nødvendig reisetid.

**3.3. Ved alvorlig sykdom**

Ved alvorlig/akutt sykdom i nærmeste familie (ektefelle, foreldre, besteforeldre, barn, søsken og andre som står søkeren nær):

* Fri inntil 5 dager med lønn pr. år, inkludert nødvendige reisedager.

Ved mindre alvorlige sykdomstilfeller kan arbeidstakeren gis anledning til å innarbeide fri, bytte vakt og lignende.

Aml. § 12-10 gir rett til permisjon i inntil 60 dager for pleie av nære pårørende i hjemmet i terminalfase. Retten til lønn under slik permisjon er regulert i ftrl. § 9-12.

**3.4. Ved dødsfall**

Ved dødsfall i nærmeste familie og andre som har stått arbeidstakeren nær:

- Fri inntil 5 dager med lønn, inkludert nødvendige reisedager.

 **3.5. For tilvenning av barn i forbindelse med barnetilsynsordning**

For tilvenning av barn i forbindelse med barnetilsynsordningen (barnehage/førskole/dagmamma/dagpappa) kan lønnet permisjon innvilges for inntil 3 dager pr. år. Det forutsettes at det er nødvendig å være til stede.

\*\*ord: midlertidig er fjernet\*\*

Første skoledag/første dag i SFO (skolefritidsordning):

- Nødvendige antall timer - til sammen l arbeidsdag med lønn.

 Forutsetningen for å få fri er at arbeidstakeren skulle vært på jobb i aktuelt tidspunkt.

**3.6. Andre permisjoner i forbindelse med barn**

I forbindelse med innskriving av barn i skolen og foreldermøter i skole/barnehage som ikke kan foregå utenfor ordinær arbeidstid kan ulønnet permisjon innvilges.

**3.7. Korttidskriser i barnetilsynsordningen**

Ved korttidskriser som streik ol i barnetilsynsordningen gis permisjon med lønn 1 dag.

**3.8. Planleggingsdager i barnehage/skole**

Permisjon i forbindelse med planleggingsdager i barnehage og skole oppad til 3. klasse gis permisjon uten lønn.

**3.9. Bryllup/barnedåp/navnesetting/konfirmasjon**

For eget bryllup, dåp og navnefest av egne barn, gis permisjon m/lønn 1 dag dersom disse finner sted på arbeidsdag.

For arbeidstaker med natt -/kveldstjeneste gis permisjon med lønn vakten før, eventuelt vakten etter den aktuelle dag, til sammen 1 dag.

Administrasjonsutvalgets vedtak 24/90, permisjon i forbindelse med konfirmasjon for egne barn, kan det gis permisjon med lønn konfirmasjonssøndagen, samt lørdag før konfirmasjonssøndagen. Vedtaket kommer således bare til anvendelse ovenfor arbeidstakere som jobber i helgene. Søknader om permisjon fra andre, eventuelt på andre dager, må derfor tas ut som ulønnet permisjon, som del av ferie, eller det kan brukes opparbeid fritid/avspasering.

\*\*siste setning er fjernet\*\*

**3.10. Idrett og kultur**

a) Som deltaker, leder eller reiseleder ved olympiader, verdensmesterskap, landskamp eller tilsvarende arrangementer kan gis permisjon med lønn:

- Inntil 5 arbeidsdager pr. år.

b) Som deltaker, leder eller reiseleder ved norgesmesterskap, nord - norsk mesterskap eller landsdels-/kalottmesterskap eller tilsvarende kan gis permisjon med lønn::

- Inntil 2 arbeidsdager pr. år.

1. Som leder, reiseleder, dirigent eller instruktør ved arrangementer for barn og ungdom kan gis permisjon med lønn:

- Inntil 2 arbeidsdager pr. år.

**3.11. Feiring av religiøse og nasjonale høytidsdager som ikke er offisielle etter norsk kalender**

\*\*Justert iht ”Lov om trudomssamfunn!\*\*

Inntil 2 dag pr år med lønn kan innvilges etter søknad. Dette gjelder både for norske og utenlandske statsborgere. Arbeidsgiver har rett til å kreve at slike fridager blir innarbeidet.

**Andre velferdspermisjoner**

( Dette punkt omfatter kun den ansatte, ikke den ansattes barn, ektefelle og lignende.)

Andre private gjøremål må så vidt mulig legges i fritiden, eller etter avtale med leder bruke fleksitid eller avspasering. Det bør også vurderes bytteordninger.

Permisjon uten lønn kan gis inntil 2 år av sosiale grunner såfremt tjenesteforholdene ikke er til hinder for det.

Delvis permisjon/reduksjon/tilrettelagt arbeidstid i stilling kan innvilges uten lønn innenfor en avtalt tidsramme med hjemmel i aml. § 10-2.

Ansatte med minst 3 års ansettelse får 1 dag fri med lønn ved fylte 50 og 60 år innen tre måneder før/etter fylte år.

**3.13. Permisjon ved: Fødsels - Svangerskap - Sykdom - Adopsjon - Amming - Omsorg for barn**

Arbeidstaker som har vært i inntektsgivende arbeid 6 av de siste 10 måneder før permisjonen tar til, har rett til lønn under permisjon ved svangerskap og fødsel, jf. ftrl. § 14-6 og HTA kap. 1 pkt. 8.3.1.

Retten til permisjon i forbindelse med fødsel og svangerskap er regulert i aml. §§ 12-2 og 12-4. Arbeidsmiljøloven sier ikke noe om lønn under slik permisjon. Lønnsspørsmålet er regulert i folketrygdloven og i Hovedtariffavtalen. Lønn under fødselspermisjon ytes i henhold til HTA kap. 1 pkt. 8 for samme tidsrom som folketrygden dekker fødselspenger, dvs. for tiden 47 uker, eller 57 uker med redusert lønn, se ftrl. § 14-9. Inntil 12 av disse ukene kan tas i tiden før nedkomst, jf. ftrl. § 14-10. Ved flerbarnsfødsler forlenges fødselspengeperioden for hvert barn over ett med 5 uker med full dagsats eller med 7 uker med redusert sats, jf. ftrl. § 14-9. Foreldrene står fritt med hensyn til hvordan de vil fordele forlengelsen seg i mellom, også slik at foreldrene kan ta full permisjon med lønn samtidig. Etter loven vil det være full anledning for far til å være hjemme med full lønn sammen med moren fra fødselen, begrenset til det antall uker forlengelsen innebærer, jf. ftrl. § 14-9.

Rett til fødselspermisjon– i tilfeller hvor det er dødfødsel er regulert i HTA kap. 1 pkt. 8.3.2. Dersom moren har vært i kommunens tjeneste i et sammenhengende tidsrom av 9 måneder, har hun rett til *fødselspermisjon* med lønn selv om hun ikke har omsorg for barnet.

Gravid arbeidstaker skal i **god tid** varsle om når hun ønsker å avvikle fødselspermisjonen, jf. aml. § 12-7.

Arbeidstaker som har omsorg for barn under 18 år med livstruende eller annen svært alvorlig sykdom eller skade har til sammen rett til permisjon med lønn i inntil tre år for det enkelte barn etter reglene i ftrl. § 9-11. Det første året tilkommer arbeidstakeren full lønn, i det andre og tredje året 65% lønn.

**Permisjoner i forbindelse med barns sykdom:**

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
|  | **To eller færre barn** | **Flere enn to barn** | **Kronisk sykdom eller funksjons -hemming** | **Helsein-stitusjon eller i hjemmet** | **Kurs** |
| **Aldersgrense i kalender- året** | 12 år | 12 år | 18 år | 18 år | Ingen |
| **Samlet varighet pr. år** | 10 dager pr. arbeidstaker | 15 dager pr. arbeidstaker | 20 dager pr. arbeidstaker | Ubegrenset | Nødvendig tid |
| **Samlet varighet pr. år ved alene-omsorg** | 20 dager | 30 dager | 40 dager | Ubegrenset | Nødvendig tid |

I tillegg til permisjon ved barns sykdom har arbeidstakeren rett til permisjon når den som har det daglige tilsynet med barnet, er syk. Retten til stønad fra folketrygden er regulert i ftrl. kap. 9 om støtte ved barns og andre nære pårørendes sykdom.

**3.14. Ved avhenting av adoptivbarn i utlandet**

Ved henting av adoptivbarn i utlandet, gis arbeidstaker fri med lønn i halvparten av dokumentert "hentetid". Det vises for øvrig til Hovedtariffavtalens bestemmelser under kap. 1 pkt. 8.3, og ftrl. kap. 14 om lønn i perioden.

Stønadsperioden for adopsjonspenger regnes sammenhengende fra det tidspunkt adoptivforeldrene overtar omsorgen for barnet, jf. aml. § 12-5 4. ledd.

**3.15. Amming**

Arbeidstaker gis fri med lønn inntil 2 timer pr. arbeidsdag for å amme sitt barn. Rett til permisjon er hjemlet i aml. §12-8, og rett til lønn følger av HTA kap. 1 pkt. 8.3.4. For deltidsansatte med redusert arbeidsdag foretas forholdsmessig beregning av lønnet fritid, men med rettigheter etter arbeidsmiljøloven som minimum.

**3.16. Fosterforeldre**

Ved overtakelse av fosterbarn gis ulønnet permisjon etter regler for adopsjon jf. HTA kap. 1 pkt. 8.3.4.

**3.17. Verneplikt - Tvungen repetisjonsøvelse**

Hovedtariffavtalen kap.1 pkt. 9 gjelder både heltidstilsatte og deltidstilsatte arbeidstakere. Deltidstilsatte utbetales forholdsmessig etter stillingsstørrelse.

Ansatte arbeidstakere med minst 6 måneders sammenhengende tjeneste i kommunen kan ved tvungen repetisjonsøvelse gis full lønn uavhengig av forsørgeransvar for inntil 1 måned i kalenderåret. Det gjøres fratrekk for eventuelle utbetalinger fra staten i samme periode.

Viser for øvrig til bestemmelsene i HTA kap.1 pkt. 9.

**3.18. Permisjon ved flytting vedr. utdannelse/yrkeskarriere/militær beordring**

Ektefelle/samboer innvilges permisjon uten lønn inntil 3 år i forbindelse med flytting vedr. utdannelse, yrkeskarriere eller militær beordring.

**3.19. Permisjon for å delta på kurset "Forberedelser til pensjonsalder"**

Det innvilges permisjon inntil 3 dager med lønn, dette gjelder også AFP.

**3.20. Flytting**

Dersom flytting er nødvendig ved skifte av arbeidssted hos en og samme arbeidsgiver, kommuner av stor geografisk utstrekning og ved flytting til/fra pliktig tjenestebolig, gis permisjon med lønn inntil 1 dag.

**3.21. Husbygging**

Til husbygging og istandsetting av eget hus/leilighet, kan gis permisjon med lønn inntil 2 dager. Permisjon gis ikke for bygging av sommerhus, og tilbygg til eller mindre reparasjonen 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.

\*\*opprinnelig: Permisjon gis normalt ikke. - ordet normalt er nå fjernet\*\*

**4.0 PERMISJON FOR UTFØRING AV TILLITSVERV**

 **4.1. Offentlig tillitsverv; ombud, doms- og skjønnsmenn, meddommer/rettsvitne**

Med offentlig tillitsverv forstås ombud som er opprettet ved lov eller hjemmel i lov, herunder doms-, skjønnsmenn og meddommer/rettsvitne, jf. domsstolloven og aml. § 12-13.

Dette gjelder ikke vitne i privatsak som føres for retten.

Arbeidstaker innvilges permisjon med lønn inntil 10 dager pr. år 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. Ved gjenvalg utover 4 år innvilges fortsatt permisjon. Kommunen kan i hvert enkelt tilfelle vurdere å innvilge permisjon fra kommunen og ikke den bestemte stilling vedkommende innehar. Stillingen kan dermed frigjøres og fast tilsetting av ny arbeidstaker kan foretas.

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

  **4.2. Tillitsverv i arbeidstakerorganisasjonene**

I den utstrekning det er påkrevd, gis tillitsvalgte nødvendig fri med lønn for å utøve sine tillitsfunksjoner, jf. HA del B § 3-4.

Valgt/oppnevnt deltaker i lokale/sentrale forhandlinger innvilges permisjon med lønn, når nødvendige forberedelser og forhandlinger pågår.

For valgt/oppnevnt deltakelse i distriktsstyre-, landsstyre-/landsmøter/årsmøter innvilges permisjon med lønn inntil 12 dager pr. år, jf. HA del B § 3-5. Søknad om permisjon **skal** dokumenteres med innkalling.

Tillitsvalgte har rett til opplæring som har betydning for deres funksjon som tillitsvalgt, jf. HA del B § 3-6. Forholdene skal legges til rette slik at det tas hensyn til arbeidstakerorganisasjonens/forhandlingssammenlutningens og den enkelte tillitsvalgtes behov for opplæring. Ved slik opplæring gis det permisjon med hel eller delvis lønn. For hovedtillitsvalgt/fellestillitsvalgt gis permisjon med full lønn. Den tillitsvalgte har rett og plikt til å delta i den generelle opplæring som finner sted for vedkommendes yrkesgruppe i kommunen.

Arbeidstaker som velges til fastlønnet tillitsverv eller ansettes som funksjonær i sin organisasjon innvilges permisjon i stillingen for inntil 4 år. Ved gjenvalg innvilges fortsatt permisjon. Kommunen kan i hvert enkelt tilfelle vurdere å innvilge permisjon fra kommunen, og ikke den bestemte stilling vedkommende har. Stillingen kan dermed frigjøres og fast tilsetting av ny arbeidstaker kan foretas. Samme regler gjelder for valg eller ansettelse i interesseorganisasjoner.

Det presiseres at tillitsvalgte som utfører oppgaver som ikke er pålagt av arbeidsgiver utenfor sin arbeidstid eller utenom sin frikjøpsordning ikke kan kreve at dette honoreres med avspasering eller utbetaling.

Se også de generelle bestemmelsene i aml. § 12-13 og HTA kap. 1 pkt. 14.1.

**4.3. Politisk arbeid - nominasjonsmøter**

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

**4.4. Andre tillitsverv**

Ansatte med tillitsverv i de funksjonshemmedes interesseorganisasjoner kan innvilges permisjon med lønn inntil 10 dager for ivaretakelse av disse tillitsverv.

Herunder permisjon med lønn for deltakelse på kurs hvor kurset har betydning for den tillitsvalgtes arbeid som tillitsvalgt.

For utførelse av andre tillitsverv kan kommunen etter konkret vurdering innvilge permisjon med eller uten lønn.

**5.0 DIVERSE PERMISJONSBESTEMMELSER**

**5.1. Overgang til ny stilling**

Som hovedregel innvilges ikke permisjon ved overgang til ny fast stilling i eller utenfor kommunen. Slik permisjon kan likevel innvilges uten lønn i inntil 2 år med 1 år om gangen dersom arbeidstakeren har tjenestegjort i minst 2 år sammenhengende i kommunen, og at permisjonen ikke medfører vesentlig ulempe for virksomheten.

Ved søknad om overgang til midlertidig stilling (vikariat/-engasjement/prosjekt) innenfor/utenfor kommunen kan permisjon innvilges inntil 3 år, dersom søknaden er begrunnet ut fra utdannelsesmessige forhold eller grunnet sosiale forhold.

Dette gjelder for arbeidstakere som har vært ansatt i minst 2 år i kommunen, jfr. pkt. 2.

Permisjon for å motta annen intern stilling i forbindelse med en omstillingsprosess kan vurderes inntil ett år, uavhengig av ovennevnte betingelser under denne paragraf.

 **5.2. Permisjon for å delta i internasjonalt arbeid**

Kommunen kan innvilge permisjon uten lønn i inntil 2 år for arbeidstaker som skal arbeide i norske hjelpetiltak i utviklingsland. Det samme gjelder for ektefelle/samboer som er ansatt i kommunen.

**5.3. Deltakelse i hjelpekorps**

Arbeidstakere som er knyttet til hjelpekorps, innvilges permisjon med lønn i forbindelse med utrykning til hjelp for nødstilte eller for å berge samfunnsverdier.

 **5.4. Deltagelse i internasjonale fredsoperasjoner**

Kommunen kan innvilge permisjon uten lønn i inntil 14 mnd. for arbeidstakere som skal arbeide internasjonale fredsoperasjoner som humanitære hjelpeaksjoner og konfliktforebyggende, fredsbevarende, fredsopprettende og andre liknende operasjoner i utlandet som krever bruk av militære styrker. Forutsetningen er at styrkene er organisert av norske myndigheter.