



Revering av permisjonsreglement

Saksnr.	Utvalg	Møtedato
	Partsammensatt utvalg	

Rådmannens innstilling

Partssammensatt utvalg vedtar revidert permisjonsreglement for Hol kommune.

Reglementet trer i kraft fra og med vedtaksdato.

Saken avgjøres av

Partsammensatt utvalg

Vedlegg

Vedlegg

- 1 Vedtatt - Permisjonsreglement Hol kommune 2025
- 2 Forslag - Permisjonsreglement Hol kommune 2026
- 3 Uttale_permisjonsreglement_30.01.26_nito
- 4 Høringsinnspill til Permisjonsreglementet 2026 Fagforbundet
- 5 Høringsinnspill Naturviterne
- 6 Høringsinnspill NFF Ergoterapeutene

Saksopplysninger

Eksisterende permisjonsreglement for Hol kommune ble vedtatt av Partssammensatt utvalg 24.09.25, sak 12/2025.

Formålet med ny gjennomgang:

Ny Hovedavtalen for perioden 1.1.2026 – 31.12.2029 ble vedtatt ved uravstemning i desember 2025, og akseptert av arbeidstakerorganisasjonene med unntak av arbeidstakerorganisasjonene tilknyttet Akademikerne kommune.

Ved gjennomgang av endringene i ny HTA ba HR lederne i Hallingdal KS om nærmere avklaring rundt praksis rundt velferdspermisjoner med lønn for deltidsansatte. Etter innspill fra KS, hovedtillitsvalgt samt medarbeidere i organisasjonen direkte til personalavdelingen, fremmer arbeidsgiver følgende endringer / presiseringer i nåværende permisjonsreglement.

Punkt 2. velferdspermisjoner med lønn:

- Presisering av mulighet for uttak av timer
- Punktet om brøkjustering av antall dager for deltidsansatte fjernes, dette med bakgrunn i at KS har informert om at bestemmelsen i hovedavtalen ikke regulerer forholdsmessighet, men at det må gjøres en skjønnsmessig vurdering av arbeidstakers behov. Vi foreslår derfor å fjerne hele punktet og side stille deltidsansattes behov med fulltidsansattes.

Når viktige velferdsgrunner foreligger, kan en arbeidstaker tilstås velferdspermisjon med lønn i inntil 12 arbeidsdager per kalenderår, jamfør HTA § 14.1.

For medarbeidere i turnus med 35,5 timers uke kan det innvilges totalt 14 dager per kalenderår. For arbeidstakere i arbeidstidsordninger med færre arbeidsdager per uke må det gjøres konkrete vurderinger i hvert tilfelle. I punkt 2.1 og 2.7 foreligger det en fleksibilitet i antall dager man kan søke velferdspermisjon. I de øvrige punktene er antall dager spesifisert.

Til sammen kan man ikke benytte seg av mer enn 12 dager.

Det kan avtales fleksibelt uttak av timer eller halve dager. Den ansatte skal sammen med sin leder holde oversikt over fraværet. Når fraværet har summert seg opp til å bli en hel dag, skal dette registreres i Visma.

Deltidsansatte kan benytte seg av samme antall dager med velferdspermisjon uavhengig av stillingsstørrelse. Den ansatte må ha arbeidsdag eller fastsatt turnus den aktuelle dagen/dagene det søkes om for å få innvilget permisjon.

Private gjøremål skal så langt det lar seg gjøre legges til fritiden.

I de tilfeller det ikke innvilges permisjon med lønn, eller om man har brukt opp 12 dager med velferdspermisjon, kan man benytte seg av ferie, søke avspasering eller permisjon uten lønn. Som nærmeste familie regnes i denne sammenheng

ektefelle/samboer, foreldre/svigerforeldre, besteforeldre, søsken, samt barn/stebarn.

Punkt 2.2. Dødsfall / begravelse i nærmeste familie

Inntil 3 dager, eventuelt med tillegg av nødvendige reisetid.

Punkt 2.7 Konsultasjoner hos godkjent helsepersonell

- Vi foreslår en omformulering av hele avsnittet som skal fjerne tvetydighet rundt hvilke konsultasjoner vi forventer at velferdspermisjon innvilges til, og hvordan reglementet skal interagere med turnus og fleksitidsordning.

Medisinske undersøkelser og behandlinger i offentlig helsetjeneste (eller i privat helsetjeneste ved henvisning fra offentlig tjeneste) kan gi rett til permisjon med lønn dersom det ikke kan legges til fritiden.

Dette gjelder også for en av foreldrene ved nødvendig følge av eldre barn/stebarn (13-18 år), og for nødvendig følge av ektefelle/samboer eller foreldre.

Legetimer, tannlegetimer, fysioterapi og lignende skal så langt det lar seg gjøre legges til fritiden. I tilfeller dette likevel ikke er mulig, kan leder innvilge velferdspermisjon på time- eller dagbasis.

Ansatte som jobber turnus eller omfattes av fleksitidsordning anses å ha større handlingsrom over sin fritid:

Ansatte i turnus forventes å legge slike avtaler til fridager.

Ansatte som har fleksitidsordning forventes å bruke fleksitid.

Bruk av velferdspermisjon kan (også for ovennevnte ansatte) innvilges dersom man har kronisk lidelse som krever hyppige lege-/behandlingstimer, eller om man må reise langt for å få behandling, eller til spesialisthelsetjenester etter henvisning fra lege.

Punkt 7.3 Større lokale arrangement

- Presisering av ramme, at det er 1 dag pr kalenderår, ikke pr. arrangement.

Det har vært spørsmål til hvorfor velferdspermisjon til blodgivning og flytting er fjernet. Disse anses som private gjøremål som er mulig å legge til fritiden, og er ikke hentet inn igjen i denne revisjonen.

8. Saksgang

For permisjoner under 5 dager skal søknad skje gjennom Visma. Disse skal behandles av nærmeste leder.

I Visma får man ikke søkt om eller registrert fravær på timebasis eller for halv dag. I disse tilfellene skal medarbeider søke skriftlig til nærmeste leder.

Velferdspermisjon kan tas ut per time man er borte fra arbeidet, dersom det er snakk om korte fravær. Den ansatte skal sammen med sin leder holde oversikt over fraværet. Først når fraværet har summert seg opp til å bli en hel dag, skal dette registreres i Visma. (Denne informasjonen er også presisert under pkt 2)

For søknader om permisjon ut over 5 dager skal skjema fylles ut og leveres til nærmeste leder. Disse søknadene avgjøres av kommunalsjef, med unntak av søknader om permisjoner etter punkt 3 og punkt 7.5, samt permisjoner som ikke er hjemlet i dette reglementet som skal avgjøres av personalavdelingen.

Søknader om permisjon skal leveres inn når behovet for permisjon er kjent for den ansatte.

I tvilstilfeller skal leder rådføre seg med personalavdelingen for avgjørelse av permisjonssøknader.

Forhold til overordnet plan

Retningslinjer for permisjon er en del av Hol kommunes arbeidsgiverstrategi og arbeidstidsreglement

Miljøkonsekvenser

Ikke vurdert.

Økonomiske konsekvenser

Ansattes permisjoner har økonomiske konsekvenser for arbeidsgiver. Når ansatte har lønnet permisjon utbetaler arbeidsgiver lønn uten å motta arbeid. I noen tilfeller gir permisjon rett

til ytelser fra Nav, som for eksempel foreldrepenger. Arbeidsgiver får dette refundert fra Nav, men ettersom avtaleverket sikrer bedre ytelser enn Nav utbetaler, vil arbeidsgiver i de aller fleste tilfeller bære en merkostnad. Ulønnet permisjon kan også skape en merkostnad i form av administrasjon med å skaffe vikarer, kostnad til vikar og eventuelt kan det påvirke kvaliteten i tjenesten som skal utføres.

Vurdering

Et hovedformål med ny gjennomgang av permisjonsreglement er å ta inn presisering fra KS og å sikre likebehandling og lik praksis på tvers av hele organisasjonen. Dette oppnås ved å klargjøre vilkårene for permisjon. Et viktig formål med permisjonsreglementet er videre å danne en oversikt over ansattes rettigheter og plikter med tanke på permisjon. Det skal derfor være et oversiktlig oppslagsverk for både ledere og medarbeidere.

Arbeidsgiver ønsker at muligheter for permisjon skal ivareta ansattes behov for fleksibilitet i ulike livsfaser og ved spesielle anledninger.

Rådmannen anbefaler at revidert permisjonsreglement vedtas med iverksettelse fra vedtaksdato.