

Permisjonsreglement Hol kommune

Retningslinjer for permisjon

Vedtatt av Hol kommunestyre 30. mai 2002, sak 0031/02
Revidert av Partssammensatt utvalg 19.12.11, sak 3/2011
Revidert av Partssammensatt utvalg 26.03.15, sak 2/2015
Revidert av Partssammensatt utvalg 31.08.17, sak 2/2017
Revidert av Partssammensatt utvalg 24.09.25, sak 12/2025

Permisjonsreglement Hol kommune

Innhold

1. Formål
 - 1.1 Omfang og rettigheter ved innvilget permisjon
 - 1.2 Lønnsansiennitet
 - 1.3 Pensjonsmedlemskap
 - 1.4 Feriepenger
2. Velferdspermisjoner med lønn
 - 2.1 Alvorlig sykdom i nærmeste familie
 - 2.2 Dødsfall / begravelse i nærmeste familie
 - 2.3 Tilvenning i barnehage
 - 2.4 Første skoledag
 - 2.5 Egne barns konfirmasjons- eller bryllupsdag
 - 2.6 Eget bryllup
 - 2.7 Konsultasjoner hos godkjent helsepersonell
 - 2.8 Andre velferdspermisjoner
3. Permisjoner ved egen sykdom etter maksdato for sykepenger
4. Lovbestemte permisjoner
5. Permisjon ved utdanning og eksamen
 - 5.1 Utdanningspermisjon
 - 5.2 Permisjon ved eksamen
6. Permisjon for utføring av tillitsverv og offentlige verv
 - 6.1 Politiske verv
 - 6.2 Nominasjonsmøter og politisk arbeid
 - 6.3 Verv i domstoler
- 6.4 Prøvenemd
- 6.5 Tillitsvalgte i arbeidstakerorganisasjoner
- 6.6 Andre tillitsverv
7. Diverse permisjonsbestemmelser
 - 7.1 Deltakelse i redningsarbeid / aksjoner
 - 7.2 Deltakelse i idretts- og kulturarrangement
 - 7.3 Større lokale arrangement
 - 7.4 Internasjonale oppdrag

Hol kommune 03 Støtteprosesser Personal Permisjon

Permisjonsreglement Hol kommune

7.5 Permisjon for overgang til annen stilling
8. Saksgang

1. Formål

Formål med permisjonsreglementet er å danne oversikt over ansattes rettigheter og plikter med tanke på permisjon. Permisjoner skal ivareta ansattes mulighet for fleksibilitet og tilpasning i ulike livsfaser og ved spesielle anledninger.

Det skal gjøres en konkret vurdering ved hver søknad om permisjon, og hensynet til driften av virksomheten må veies opp mot arbeidstaker sitt behov for permisjon.

1.1 Omfang og rettigheter ved innvilget permisjon

Reglementet gjelder for ansatte i Hol kommune med et fast forpliktende arbeidsforhold, med en på forhåndfastsatt arbeidstid, jmfør Hovedtariffavtalen § 1.

Deltidsansatte vil få permisjon forholdsmessig etter stillingsstørrelse.

For deltidsansatte og ansatte som jobber i turnus, er det en forutsetning at vedkommende skal være på jobb det tidspunktet det blir søkt permisjon for.

Ulønnet permisjon fra arbeidet påvirker ansattes rettigheter til bruk av egenmelding, sykt barn-dager og sykemelding. For eksempel må den ansatte jobbe i to måneder med lønnet arbeid før man har rett til å bruke egenmelding etter ulønnet permisjon, og etter omsorgspermisjon kreves det fire uker med lønnet arbeid før ny rettighet er opparbeidet.

1.2 Lønnsansiennitet

Permisjon med hel eller delvis lønn avbryter ikke opptjening av lønnsansiennitet. Det samme gjelder syke- og svangerskapspermisjon inntil ett år, samt tvungen vernepliktstjeneste. Fravær uten lønn i forbindelse med fødsel eller adopsjon kan medregnes med inntil 2 år.

Ulønnet utdanningspermisjon kan medregnes med inntil 1 år når utdanningen har betydning for vedkommende arbeid i kommunen.

1.3 Pensjonsmedlemskap

Ansatte som har lønnet permisjon opprettholder sitt pensjonsmedlemskap.

Ansatte som innvilges permisjon uten lønn ut over 1 måned meldes ut av pensjonsordningen. De får samtidig tilbud om frivillig medlemskap etter de reglene som gjelder i pensjonsordningene.

1.4 Feriepenger

For syke- og svangerskapspermisjon, samt pliktig militærtjeneste vises til ferielovenes § 10, jf. folketrygdlovens bestemmelser. Ved lønnet permisjon medregnes inntil 3 måneder i feriepengegrunnlaget.

Lønn under permisjon utover 3 måneder medregnes da det er fattet et lokalt vedtak om at feriepengegrunnlaget skal regnes med. Lønnet permisjon medregnes i feriepengegrunnlaget.

2. Velferdspermisjoner med lønn

Når viktige velferdsgrunner foreligger, kan en arbeidstaker tilstås velferdspermisjon med lønn i inntil 12 arbeidsdager per kalenderår, jmfør 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.

Ansatte kan få velferdspermisjon med lønn for følgende tilfeller:

2.1 Alvorlig sykdom i nærmeste familie

Permisjon i forbindelse med pleie av syke medlemmer av nærmeste familie.

Rett til permisjon ved barns eller barnepassers sykdom etter AML § 12-9 og Folketrygdloven § 3-22 kommer i tillegg til denne bestemmelsen. Det samme gjør rett til permisjon i 60 dager for pleie av nærstående familiemedlemmer i livets siste fase, jmfør AML § 12-10.

2.2 Dødsfall / begravelse i nærmeste familie

Inntil 3 dager, eventuelt med tillegg av nødvendige reisetid

Så langt det lar seg gjøre med hensyn til daglig drift, kan man få fri uten lønn for å gå i begravelse til andre som en står nær.

2.3 Tilvenning i barnehage

Dersom begge foreldre er i arbeid kan det innvilges inntil 3 dager for tilvenning av barn/stebarn i barnehage per barn. Rettigheten gjelder for én av foreldrene, men dagene kan deles.

2.4 Første skoledag

Dersom begge foreldre er i arbeid kan det innvilges inntil 1 dag for følge av barn/stebarn til første skoledag. Rettigheten gjelder for én av foreldrene.

2.5 Egne barns konfirmasjons- eller bryllupsdag

Inntil 1 dag på selve konfirmasjons- eller bryllupsdagen.

2.6 Eget bryllup

Inntil 1 dag på selve bryllupsdagen.

2.7 Konsultasjoner hos godkjent helsepersonell

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.

2.8 Andre velferdspermisjoner

Velferdspermisjoner for andre formål enn de som er beskrevet over skal vurderes av nærmeste leder i hvert enkelt tilfelle. I tvilstilfeller skal man rådføre seg med personalavdelingen.

3. Permisjoner ved egen sykdom etter maksdato for sykepengen

Permisjon etter maksdato for sykepengen skal som hovedregel gis for inntil tre måneder av gangen. En forutsetning for å innvilge søknaden er at den sykemeldte kan forventes å kunne gjeninntre i stillingen.

Permisjon etter maksdato kan etter hovedregel innvilges for 12 måneder. I særlige sykdomstilfeller kan den ansatte få inntil 24 måneders permisjon etter maksdato, med forutsetninger om et dokumentert langvarig behandlingsløp.

Dette er i henhold til Hol kommunes gjeldende retningslinjer for oppfølging av sykemeldte.

Etter maksdato for sykepengen er det personalavdelingen som behandler og avgjør søknader om permisjon uten lønn.

4.Lovbestemte permisjoner

Hol kommunes ansatte kan få innvilget permisjon ut ifra det som til enhver tid gjelder i arbeidsmiljøloven og

hovedtariffavtalen:

AML § 10-2 Redusert arbeidstid

AML § 12-1 Svangerskapskontroll

AML § 12-2 Svangerskapspermisjon

Folketrygdloven 14-12 Fedrekvote / partner

AML § 12-3 Omsorgspermisjon

HTA 8.3.5. Omsorgspermisjon med lønn

AML § 12-4 Fødselspermisjon

AML § 12-8 Ammefri

HTA 8.3.4 Ammepermisjon med lønn

AML § 12-9 Barns sykdom

HTA 8.4 Barn og barnepassers sykdom

AML § 12-10 Omsorg for og pleie av nærstående

AML § 12-12 Militærtjeneste

5.Permisjon ved utdanning og eksamen

Ansatte kan ha rett til ulønnet utdanningspermisjon jamfør Arbeidsmiljøloven § 12-11 og HTA §14-2 til 14-4. I noen tilfeller kan det innvilges permisjon med hel eller delvis lønn.

Se Hol kommunes retningslinjer for økonomisk støtte til utdanning for ytterligere vurderinger og føringer fra arbeidsgiver når det gjelder permisjoner og støtte til utdanning.

5.1 Utdanningspermisjon

Jamfør HTA § 14.2 har arbeidstaker som har vært i arbeidslivet i minst tre år og som har vært ansatt hos samme arbeidsgiver de to siste årene, rett til hel eller delvis ulønnet permisjon i inntil tre år for å delta i organiserte, yrkesrelaterte utdanningstilbud.

Det er tilstrekkelig at utdanningen har relevans i forhold til yrkeslivet generelt, ikke nødvendigvis til den stillingen som man søker permisjon fra.

Man kan ikke kreve utdanningspermisjon på et tidspunkt hvor det er til hinder for arbeidsgivers forsvarlige planlegging av drift og personaldisponering.

I noen tilfeller kan kommunen yte økonomisk støtte, og i disse tilfellene må det søkes om og inngås en individuell studiestøtteavtale. Da vil det også være aktuelt å inngå bindingstid, jamfør

HTA § 14-3. Mer utfyllende opplysninger om økonomisk støtte og bindingstid finnes i Hol kommunes retningslinjer for økonomisk støtte til utdanning.

5.2 Permisjon ved eksamen

Ansatte kan ha rett til lønn for eksamensdager, jmfør HTA § 14.4:

I forbindelse med avleggelse av eksamen gis permisjon med lønn for eksamensdagen(e) samt to lesedager før hver eksamen. Det er en forutsetning at vedkommende ville hatt ordinært arbeid de to dagene umiddelbart før eksamen, og at faget har betydning for kommunen.

Ved eksamensformer som varer 3 sammenhengende dager eller mer, skal det drøftes en ytterligere tilrettelegging. Dette kan for eksempel være ulønnet permisjon, ferieavvikling eller endret arbeidstid.

Presiseringer:

Det gis ikke mer enn 5 dager permisjon med lønn pr. eksamen selv om eksamensformen varer mer enn 3 sammenhengende dager. Behov for ytterligere dager til avvikling av eksamen kan da gis i form av permisjon uten lønn, avspasering eller ferie.

Skole- eller hjemmeeksamen som varer 1 dag: Lønn for 2 lesedager og 1 eksamen.

Skole- eller hjemmeeksamen som varer fra 2 til 3 dager: Lønn for 2 lesedager og inntil 3 eksamensdager.

Lønn for sammenhengende eksamens- og lesedager gjelder kun for de dagene som faller sammen med faktiske arbeidsdager (med på forhånd fastsatt arbeidstid). Har man f.eks. eksamen på mandag, og fri lørdag og søndag, får man kun fri med lønn for eksamen på mandagen.

Permisjon gis på bakgrunn i dokumentert studieplan hvor eksamensform og tid fremgår.

Det gis kun permisjon med lønn en gang per eksamen. F.eks. ved stryk og gjenopptak av eksamen gis det permisjon uten lønn.

Under teksten «betydning for kommunen» legges det til grunn at faget primært har relevans for den stillingen man står i. I andre rekke kan det vurderes om faget har relevans for kommunens fagområder og tjenesteyting som helhet.

6. Permisjon for utføring av tillitsverv og offentlige verv

Ansatte som er pålagt å utføre kommunale eller andre offentlige verv kan få lønnet permisjon i inntil 12 dager per kalenderår.

Tapt arbeidsfortjeneste for folkevalgte dekkes i samsvar med reglement for folkevalgtes arbeidsvilkår, jmfør Forskrift om folkevalgtes arbeidsvilkår og godtgjøring i Hol kommune.

Ut over dette gis det permisjon uten lønn.

6.1 Politiske verv

Ansatte med offentlige tillitsverv som stortingsrepresentant, ordfører eller lignende kan få innvilget permisjon uten lønn i perioden.

6.2 Nominasjonsmøter og politisk arbeid

Ansatte som er valgt til utsending til nominasjonsmøter ved stortings- og fylkestingsvalg kan innvilges permisjon med lønn.

6.3 Verv i domstoler

Ansatte som er innkalt som meddommer, skjønnsmedlem eller vitne i retten kan innvilges permisjon med lønn.

Dersom ansatte er innkalt som vitne i kraft av stillingen sin i kommunen er dette å anse som en arbeidsdag.

6.4 Prøvenemd

Ansatte som er medlem av prøvenemd får permisjon uten lønn, da Fylkeskommunen dekker tappt arbeidsfortjeneste i forbindelse med prøver, møter eller kurs.

6.5 Tillitsvalgte i arbeidstakerorganisasjoner

Tillitsvalgte kan få permisjon ut ifra gjeldende regelverk i Hovedavtalens del B, § 3-3 til § 3-6.

6.6 Andre tillitsverv

Ansatte med tillitsverv i de funksjonshemmedes interesseorganisasjoner, humanitære, religiøse eller andre

lignende organisasjoner kan innvilges permisjon uten lønn.

7.Diverse permisjonsbestemmelser

7.1 Deltakelse i redningsarbeid / aksjoner

Det kan gis permisjon med lønn for utrykning / deltakelse i aksjoner med Røde Kors, Norsk folkehjelp eller andre frivillige organisasjoner som er organisert i den norske redningstjenesten, dersom mannskapene blir utkalt av politiet, og dette blir bekreftet av respektive organisasjon pr. brev (snarest mulig etter fraværet).

7.2 Deltakelse i idretts- og kulturarrangement

Det kan gis permisjon med lønn for å delta som utøver eller trener i internasjonale arrangement og landskamper.

Inntil 5 dager for deltakelse i internasjonale mesterskap.

Inntil 2 dager for deltakelse i norgesmesterskap.

7.3 Større lokale arrangement

Skarverennet, World Cup, skifestivalen og andre større lokale arrangement er viktige for lokalsamfunnet i Hol, både for de frivillige organisasjonene, reiselivsnæringa og kommunen.

Med bakgrunn i dette kan ansatte som jobber på dugnad i funksjoner som har betydning for gjennomføringen av arrangementer få permisjon med lønn i inntil 1 dag pr kalenderår dersom

det ikke er i konflikt med den daglige driften. Det gis ikke permisjon med lønn dersom det må settes inn vikar.

7.4 Internasjonale oppdrag

Ansatte som deltar i internasjonalt arbeid i FN, utenriktjenesten, bistandsorganisasjoner eller lignende kan få permisjon uten lønn i inntil 1 år.

7.5 Permisjon for overgang til annen stilling

Ansatt kan i særlige tilfeller få permisjon for å gå over i annen midlertidig stilling i Hol kommune eller andre interkommunale selskaper (IKS) som for eksempel PPT, IKT Hallingdal eller Hallinghelse. Som hovedregel kan slik permisjon gis for inntil 1 år.

Det gis ikke permisjon for å tre inn i en annen fast stilling i Hol kommune.

Det gis ikke permisjon for å gå inn i en annen fast eller midlertidig stilling utenfor Hol kommune.

Disse permisjonssøknadene skal behandles av personalavdelingen.

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.

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.