



PERMISJONSREGLEMENTET SUNNFJORD KOMMUNE

Permisjonsreglementet i Sunnfjord kommune er bygd opp slik:

- **§ 1 – 17**

Permisjonar regulert i lov eller avtalar.

I lov- og avtaleteksten eller i forarbeidet til lovtekstane finn ein føresetnaden for permisjonen.

- **§18 – 26**

Permisjonane her går under fellesnemninga Velferdspermisjonar jfr HTA § 14.1

Den tilsette har ingen rett til å få innvilga velferdspermisjon, men arbeidsgjevar skal så langt som mogleg innvilge slike permisjonar. Arbeidsgjevar må mellom anna vurdere kva konsekvensar ein permisjon har for drifta.

Velferdspermisjonar med løn kan maksimalt innvilgast for 12 arbeidsdagar innanfor eit kalenderår for tilsette i 100 % stilling

Fri utover 12 dagar kan innvilgast som permisjon utan løn.

- **§ 27 – 29**

Desse permisjonane går under fellesnemninga Andre permisjonar, og skal dekke opp andre typar permisjonar som ikkje er heimla andre stader.

Permisjonar regulert i lov eller avtalar:

§ 1 Svangerskaps-, fødsels- og foreldrepermisjon

Henvisningar

Arbeidsmiljølova, § 12-1 - 12-7, kap.14 i Folketrygdlova og Hovudtariffavtalen § 8.3.

Desse lov og avtalar regulerer arbeidstakaren sin rett til permisjon og løn.

Det er reglane i Folketrygdlova kap.14 som gjeld fullt ut til ei kvar tid, med tillegg i § 8 i Hovudtariffavtalen.

Folketrygdlova kap 14

Tid for permisjon samla:

- 100 % løn: 3 veker før termindato (mor) + 16 veker frå termindato til fri fordeling + 15 veker til mor + 15 veker til far = 49 veker
- 80 % løn: 3 veker før termindato (mor) + 18 veker frå termindato til fri fordeling + 19 veker til mor og 19 veker til far = 59 veker

Dersom mor har valt 80 % løn, må far også ha 80 % løn.

Far får rett til foreldrepenigar i same tal veker som fedrekvoten om mor mottok uførepensjon. Det er ikkje avgjerande om mor mottok full eller delvis uførepensjon.



Dersom fødsel finn stad før termin dato, må søkjar gje melding til Personaleininga. Tidspunktet for fødselspermisjon vert då endra tilsvarande. Den tilsette må sende kopi av NAV sitt vedtak til Personaleininga, slik at permisjonen er i samsvar med gjeldande vedtak frå NAV.

Det er høve til å ta ut inntil 12 veker permisjon før termin dato.

Tilsette som ikkje har opptent rett til foreldrepengear (hatt løn i 6 av dei 10 siste månadane), må søkje permisjon utan løn. I tillegg kontakte NAV for å søkje om eingongsstønad. Det same gjeld om ein har ei løn under ½ G.

Dersom det er tvil om ein arbeidstakar oppfyller reglane om løna permisjon i samband med svangerskap og fødsel (t.d. lita stilling, kort oppteningstid på førehand), tar sakshandamar kontakt med arbeidstakaren sitt NAV-kontor for nærmare opplysningar

Fedrekvoten

Far må ta fedrekvoten minst 15 veker (100 %) eller 19 veker (80 %) av fødselspermisjonen. Han får ikkje kompensert for raude dagar som fell inn i fødselspermisjonen.

Fødselspermisjon og keisarsnitt

Planlagt keisarsnitt vert vanlegvis teke før termin. Om dette skjer, vert permisjonstida etter at barnet er født, redusert med tilsvarande tal veker. Det kan difor vere greitt å ta ut 3 veker permisjon før planlagt keisarsnitts dato.

Adoptivforeldre og fosterforeldre

Har rett til permisjon etter same paragraf (AML § 12-5).

- 46 veker med 100 % løn og 56 veker med 80 % løn. (Har 3 veker mindre enn ved foreldrepermisjon pga. av ingen permisjon før adopsjon/fosterbarnsovertaking)
- Adopsjons-/fosterbarnspermisjonen kan delast mellom foreldra, men likevel gjeld: 16 veker frå omsorgsovertaking til fri fordeling + 15 veker til mor + 15 veker til far = 46 veker (ved 100 % permisjon)
- ”Pappapermisjonen” med løn kan takast ut med 2 veker i samband med omsorgsovertaking.
”B- rundskriv 04/06: I denne bestemmelsen er tilføyd rett til full lønn ved omsorgspermisjon for adopsjonsforelder, dvs. den av foreldrene som ikke tar ut adopsjonspermisjonen på tidspunktet rundt omsorgsovertakelsen.”

Ved søknad om svangerskap-/fødselspermisjon eller foreldrepermisjon (også 15 ev. 19 veker fedrekvote) skal rutinane nedanfor følgjast:

- Den tilsette søkjar på [elektronisk skjema](#).
- Søknad om foreldrepermisjon kjem inn til Sunnfjord kommune i dokumentsenteret.
 - Personaleininga handsamar søknaden, fattar vedtak og sender personalmelding til lønkontoret.
 - Vedtak om foreldrepermisjon skal sendast søkar, med kopi til einingsleiar og lønkontoret i websak.
 - Personaleininga legg inn permisjon og endringar i Visma.
- Ved permisjonens slutt må einingsleiar legge inn endringar i løn, eller sende e-post om oppdraget til oppdragpersonal@sunnfjord.kommune.no



- Ved endringsvedtak sender Personaleininga ut nytt vedtak til søkar med kopi til einingsleiar og lønskontoret i websak.

§ 2 Faren sin omsorgspermisjon i samband med fødsel/adopsjon/ fosterbarnovertaking (pappapermisjon)

Henvisningar

Arbeidsmiljølova §12 – 3, Hovudtariffavtalen § 8.3.5, Folketrygdlova: § 14-10.

Permisjonen må i utgangspunktet vere avslutta seinast 14 dagar (kalenderdagar) etter at mor og barn er komne heim frå sjukehuset.

Tek far permisjon t.d. 3 dagar når mor og barn er på sjukehuset, så har han 11 kalenderdagar att etter at mor og barn er komne heim.

NB: Om far vert sjuk under denne perioden, vert permisjonen ikkje erstatta.

Dersom foreldra ikkje bur saman, kan ein annan person få retten til permisjon (etter godkjenning frå NAV).

§ 3 Utvida fødsels- eller adopsjonspermisjon (foreldrepermisjon)

Henvisningar

Arbeidsmiljølova §12 – 5 (2).

Dette er permisjon utan løn i inntil 1 år.

Den tilsette søker om permisjon [på elektronisk skjema](#).

Einingsleiarar sakshandsamar søknaden i websak etter [følgjane rutinar](#).

§ 4 Permisjon i samband med amming

Henvisningar

Arbeidsmiljølova §12 – 8, Hovudtariffavtalen § 8.3.4

Arbeidstakar får fri med løn i inntil 2 timar pr. arbeidsdag for å amme barnet sitt. Ved særskilte behov hos barnet gis fri med løn også utover barnets første leveår.

For deltidstilsette vert det gitt permisjon ut frå korleis arbeidstida er organisert.

Eks:

- Om mor har 60 % stilling og arbeider annakvar dag, så har vedkomande krav på 2 t/dagleg når ho arbeider
- Er 60 % fordelt utover 5 dagar, så vert permisjonen gitt forholdsvis.

Mor bestemmer sjølv når ho skal avvikle ammetida.



Fleire born utløyser ikkje dobling av ammetida då det m.a er teke høgde for reisetid i dei to timane. KS har uttalt at to timer i utgangspunkt bør vere tilstrekkeleg også ved amming av tvillingar. Strekk ikkje dette til, skal det utvisast skjønnt.

Nærare om retten til løn under ammefri etter barnet første leveår – [sjå artikkel frå KS](#).

Den tilsette søker om permisjon [på elektronisk skjema](#).

Einingsleiarar sakshandsamar søknaden i websak etter [følgjane rutinar](#).

§ 5 Redusert arbeidstid

Henvisningar

Arbeidsmiljølova §10 – 2, pkt 4.

Lova skildrar vilkåra for og framgangsmåten ved søknad om redusert arbeidstid av helse-, sosiale- eller andre viktige velferdsårsaker. Søknaden skal grunngjevast. Er det permisjon grunna sjukdom, skal det dokumenterast med legeattest.

I samsvar med forarbeid til lova, legg ein til grunn at foreldre/fosterforeldre med barn under 10 år har behov for redusert arbeidstid, dersom dei søker om dette. Dei treng ikkje å grunngje behovet nærare.

Permisjon er utan løn.

Når det gjeld skule og barnehage, ønskjer ein at alle permisjonssøknader om redusert arbeidstid er komne inn til einingsleiar innan 1. februar.

Den tilsette søker om permisjon [på elektronisk skjema](#).

Einingsleiarar sakshandsamar søknaden i websak etter [følgjane rutinar](#).

§ 6 Permisjon i samband med barn og barnepassar sin sjukdom – omsorgspengar/pleiepengar/opplæringspengar

Henvisningar

Arbeidsmiljølova § 12-9, Folketrygdlova § 9-5 til 9-11 og 9-13, Hovudtariffavtalen § 8.4.

§ 6.1. Barn eller barnepassar sin sjukdom (omsorgspengar)

For å ha rett til omsorgspengar frå arbeidsgjevar, må arbeidsforholdet ha vart i 4 veker.

Ein arbeidstakar som har omsorg for barn under 12 år (gjeld til og med det kalenderåret barnet fyller 12 år) har rett til omsorgspermisjon med omsorgspengar når barnet er sjukt jf. AML § 12-9.

Dersom barnet har ein kronisk sjukdom eller funksjonshemma, gjeld retten til og med det året barnet fyller 18 år (kalenderåret).

Det vert gitt omsorgspengar til ein arbeidstakar som har omsorg for barn og som er borte frå arbeid på grunn av:

- nødvendig tilsyn med og pleie av sjukt barn i heimen eller i helseinstitusjon



- den som har det daglege tilsynet er sjuk
- den som har det daglege tilsynet er hindra frå ha tilsyn fordi vedkommande følgjer eit anna barn til utredning eller til innlegging i helseinstitusjon
- barnet på grunn av sjukdom treng oppfølging i form av legebepesøk mv. sjølv om barnet ikkje er pleietrengande den aktuelle dagen.

Skjematisk oversikt over retten til fri med omsorgspengar (uavhengig av stillingsprosent):

Status	Tal born	Ordinær	Utvida
Mor, far og felles born (inkludert delt bustad):	1-2	10 dagar kvar	+ 10 dagar kvar pr kronisk sjukt/funksjonshemma born
	3-	15 dagar kvar	
Aleine om omsorga:	1-2	20 dagar	+ 20 dagar pr kronisk sjukt/funksjonshemma born
	3-	30 dagar	
Aleine om omsorga, ny samboar/ektefelle, ikkje felles born: (Reknast framleis som aleine om omsorga).	1-2	20 dagar	+ 20 dagar pr kronisk sjukt/funksjonshemma born
	3-	30 dagar	
Var aleine om omsorga, ny samboar/ektefelle, får felles born.	1-2 i husstanden	10 dagar kvar	+ 10 dagar pr kronisk sjukt/funksjonshemma born
	3- i husstanden	15 dagar kvar	

NB: Arbeidstakar må kunne dokumentere kva sivil status vedkommande har. Det må òg dokumenterast om arbeidstakar har eit barn med kronisk sjukdom eller er funksjonshemma. Stengde barnehagar gir ikkje rett til permisjon eller omsorgspengar. Helsekontroll eller vaksinerings gir heller ikkje rett til permisjon eller omsorgspengar.

For at arbeidstakaren skal få rett til omsorgspengar frå arbeidsgjevar, må barnet sin eller barnepassar sin sjukdom dokumenterast med eigenmelding eller legeerklæring. Fråværet grunna barn eller barnepassar sin sjukdom skal meldast til leiar same dag/snarast råd.

For at arbeidstakaren skal få rett til omsorgspengar frå NAV, må barnet sin eller barnepassar sin sjukdom dokumenterast med legeerklæring. Når ein arbeidsgjevar har betalt omsorgspengar til ein arbeidstakar i meir enn 10 stønadsdagar i eit kalenderår, skal lønskontoret krevje refusjon frå NAV.

Reglane ovanfor gjeld for **ein** arbeidstakar. Når to har omsorg for barnet vil **kvar av** omsorgspersonane ha dei ovannemnde rettane.



Dokumentasjon på fråværet (eigenmelding/legeerklæring) skal leverast ved første arbeidsdag evt sendast ved lengre fråvær.

Om ein arbeidstakar har brukt fleire omsorgsdagar enn han har rett på å få med løn, så må han ta dette ut som ferie, avspasering evt permisjon utan løn.

Retten til omsorgspengar og tal dagar jfr tabellen overfor, gjeld uavhengig av kva stillingsprosent vedkomande har. Dvs ingen avkorting av rettane om vedkomande arbeider deltid.

§ 6.2 Opplæringspengar

Jamfør Folketrygdlova § 9-13 vert det gitt opplæringspengar for tilsette som har omsorg for barn med funksjonshemming eller langvarig sjukdom. Dette gjeld dersom den tilsette gjennomgår opplæring ved ein godkjent helseinstitusjon eller deltek på foreldrekurs ved eit offentleg spesialpedagogisk kompetansesenter. Det er eit vilkår at opplæringa er nødvendig for å kunne ta seg av og behandle barnet.

Stønad kan gjevast sjølv om barnet er fylt 18 år.

Opplæringspengar vert gitt så lenge det er nødvendig for det enkelte barnet. Gjeld frå første dag.

Arbeidstakar søker permisjon med løn. Dokumentasjon må ligge ved søknaden. Arbeidsgjevar v/lønskontoret søker NAV om refusjon på opplæringspengar.

Om permisjon over 14 dagar; den tilsette søker om permisjon [på elektronisk skjema](#). Einingsleiarar sakshandsamar søknaden i websak etter [følgjane rutinar](#).

§ 6.3 Pleiepengar - ikkje livstruande sjukdom

Jamfør Folketrygdlova § 9-10

For tilsette som har omsorg for barn under 12 år kor barnet er eller har vore innlagt i helseinstitusjon, vert det gitt pleiepengar dersom barnet treng kontinuerleg tilsyn og pleie frå ein av foreldra.

Dei første sju dagane må ein bruke kvoten på omsorgspengar – jfr pkt 6.1. Deretter vert det gitt pleiepengar når pleiebehovet strekker seg meir enn sju kalenderdagar.

Pleiepengar etter denne paragrafen kan ikkje gjevast til begge foreldra samtidig.

Dersom barnet er kronisk sjukt eller funksjonshemma gjeld retten til barnet fyller 18 år.

Arbeidstakar leverer vedtak om pleiepengar til sin leiar. Dette gir automatisk rett til permisjon. Vedtaket skal arkiverast på vedkomande sin personalmappe

Kommunen forskoterer løn i inntil tre 3 månader og søker om refusjon frå NAV. Deretter stopper arbeidsgjevar utbetaling av løn.

Etter denne perioden må den tilsette søkje/motta pleiepengar frå NAV.

Iom at det kan vere lang behandlingstid hos NAV bør ein slik stønad sendast snarast råd.

§ 6.4 Pleiepengar - livstruande sjukdom

Jamfør Folketrygdlova § 9-11.

Tilsette som har ansvar for barn under 18 år og som har livstruande eller annan svært alvorleg



sjukdom eller skade, kan få pleiepengar. Vilkåret er at den tilsette må opphalde seg i ein helseinstitusjon medan barnet er innlagt, eller må være heime fordi barnet treng kontinuerleg tilsyn og pleie frå ein eller begge foreldra.

Andre enn barnet sine foreldre kan få pleiepengar dersom det nødvendig av omsyn til barnet, og begge foreldra kan få pleiepengar samtidig.

Folketrygda gir stønad frå dag 1 og vert gjeve så lenge det er naudsynt med omsyn til behandling/rehabilitering.

Ordninga gjeld berre i kritiske situasjonar, men når situasjonen stabiliserer seg (ikkje lenger livstruande) vert det gitt stønad etter §9-10.

For tilsette som har omsorg for ein person med psykisk utviklingshemming som har livstruande eller anna form for alvorleg sjukdom eller skade, vert det gitt pleiepengar utan omsyn til aldersgrensa på 18 år.

Arbeidstakar leverer vedtak om pleiepengar til sin leiar. Dette gir automatisk rett til permisjon. Vedtaket skal arkiverast på vedkomande sin personalmappe

Kommunen forskoterer løn i inntil tre 3 månader og søker om refusjon frå NAV. Deretter stopper arbeidsgjevar utbetaling av løn.

Etter denne perioden må den tilsette søkje/motta pleiepengar frå NAV.

Iom at det kan vere lang behandlingstid hos NAV bør ein slik stønad sendast snarast råd.

§ 7 Permisjon utan løn - pleie av ein nærstående (i livets siste fase)

Henvisningar

Arbeidsmiljølova § 12-10, Folketrygdlova § 9-12

Pårørande og andre kan få pleiepengar for å ta seg av nærstående i livets slutfase. Pleia må skje i heimen (ikkje på institusjon). Personar utanfor familierelasjonar kan ha rett til pleiepengar når pleia er ønska av den døyande.

Stønadstida er avgrensa til 60 dagar pr. pasient. Stønadstida kan fordelast på fleire pårørande. Det er NAV i heimkommunen til pasienten som skal behandle krav.

Ein kan få pleiepengar for opptil tre månader før den månaden NAV fekk søknaden, dersom vilkåra var oppfylte i denne perioden. Søknaden blir forelda etter tre månader.

Saksgang:

- Om permisjon over 14 dagar; den tilsette søker om permisjon [på elektronisk skjema](#). Einingsleiarar sakshandsamar søknaden i websak etter [følgjane rutinar](#).
- Løn skal stoppast i RS/Visma Web.
- Saman med søknaden skal det ligge ved legeerklæring frå den legen eller den helseinstitusjonen som har behandla pasienten med krav om pleiepengar i livets slutfase (NAV 09-12.05). Den som søker om pleiepengar, må skrive under på blanketten.
- Arbeidstakar kontaktar sitt NAV kontor for å søkje om pleiepengar.



§ 8 Omsorg for og pleie av nære pårørende

Henvisningar

Arbeidsmiljølova §12 – 10

Permisjon utan løn for å gje nødvendig omsorg til foreldre, ektefelle, samboar eller registrert partner. Det same gjeld ved nødvendig omsorg for funksjonshemma eller kronisk sjukt barn frå og med kalenderåret etter at barnet fylte 18 år når arbeidstakaren har hatt slik omsorg for barnet som nemnt i Arbeidsmiljølova § 12-9 tredje ledd.

Permisjon utan løn kan innvilgast i inntil 10 dagar pr kalenderår.

§ 9 Utdanningspermisjon og kurs

Henvisningar

Arbeidsmiljølova § 12-11, Hovudtariffavtalen §14-2 – 14-4, Hovudavtalen 3-6

Dette omfattar alle typar vidareutdanning, etterutdanning og kurs, samt tillitsvaldopplæring. Usemje om permisjon etter Arbeidsmiljølova § 12-11, kan leggest fram for tvisteløysingsnemnd.

Det må komme fram i både søknad og svar om permisjonen gjeld med eller utan løn og annan kostnadsdekking.

Grunnutdanning

Grunnutdanning er den utdanning som ein krev i vedkomande si stilling.

Arbeidstakar har rett til heil eller delvis permisjon utan løn inntil 3 år for å delta i organisert utdanningstilbod, jfr. Arbeidsmiljølova § 12-11.

Etterutdanning

Etterutdanning er ajourføring og utvikling av kunnskapar og nødvendig opplæring innan nye fag- og arbeidsområde som ligg til vedkomande si stilling, evt. andre kurs som utviklar den enkelte arbeidstakar.

Det kan innvilgast permisjon med full eller delvis løn etter ei konkret vurdering, evt utan løn. Vidare kan det gjevast dekking av utgifter til kursavgift og reise/opphald.

Vidareutdanning

Vidareutdanning tek sikte på å kvalifisere arbeidstakaren utover det som ein krev i stillinga vedkomande er tilsett i.

Utdanning som skal gjere arbeidstakaren kvalifisert til å gå inn i anna stilling i kommunen, kan det gjevast permisjon med full eller delvis løn. Dette gjeld der arbeidsstaden har behov for den kompetansen utdanninga gjev og det er vanskeleg å rekruttere slik kompetanse eksternt. Vidare kan det gjevast heil eller delvis dekking av utgifter til kursavgift og reise/opphald.

Arbeidstakar har rett til heil eller delvis permisjon utan løn inntil 3 år for å delta i organisert utdanningstilbod, jfr. Arbeidsmiljølova § 12-11.

Bindingstid - refusjon

Bindingstid er den tida ein arbeidstakar vert pålagt å gjere teneste i kommunen etter avslutta utdanning. Det er berre aktuelt i dei tilfelle der det vert gitt økonomisk støtte (løn, stipend, kursavgifter, opphaldsutgifter, vikarutgifter etc.) jf. HTA § 14.3.



Bindingstid skal påleggast dersom løn og anna økonomisk støtte samanlagt tilsvarar:

Minst tre månadsløner	1 års bindingstid
Seks månadsløner og meir	2 års bindingstid

Det betyr at ein som tener brutto kr 40.000 pr månad, får bindingstid først når summen av permisjon med løn og/evt kostandane til sjølve opplæringa overstig 120.000 kr.

Sluttar vedkommande før bindingstida er ute, skal den økonomiske stønaden som er gitt betalast tilbake forholdsvis.

Bindingstida skal ein starte å avtene **innan 2 månader** etter at utdanninga er avslutta. Bindingstida skal avtenast i minst 75% stilling. Har søkjaren ei mindre stilling skal bindingstida avtenast i vedkommande sin faste stillingsprosent.

Det skal nyttast standard avtale om bindingstid.

Kursdag som fell på fridag:

Heil og deltidstilsette som får permisjon med løn for å delta på kurs, får ikkje erstatta fridag som fell på kursdag med mindre vedkommande er pålagt å delta på kurset.

Unntaket er turnusarbeidarar som er innvilga permisjon med løn for å delta på kurs på sin lovbestemte vekefridag. Dei skal ha ny fridag som kompensasjon – jfr HTA pkt 14.2

Deltidstilsette vert innvilga permisjon i høve til storleiken på stillinga.

Sjå elles «Støtte til utdanning» i Personalhandboka kapittel 11.6.

Permisjon til møter/kurs/kongressar betalt/sponsa av eksterne aktørar

I mange høve kan tilsette i kommunen bli invitert til fagmøte, kurs og kongressar kor delar av eller heile kostnadane vert dekkja av eksterne aktørar. Det kan vere firma som kommunen allereie har avtalar med, eller andre private aktørar som kan ha kommersielle interesser av at tilsette i kommunen deltar på deira arrangement.

Hovudregelen er at dekking av reise og opphaldsutgifter til slike fagmøte, kurs og konferansar skal betalast av eininga/kommunen.

Unntaket kan vere tilsette som blir invitert til arrangement som er vesentleg for kommunen sin faglege utvikling og strategi. Faktorar som skal vurderast ved slike unntak er:

- kven som søker/blir invitert – stilling i kommunen
- fagleg innhald på kurset/kongressen
- alternativ kompetansetiltak
- nytteverdien for den tilsette og eininga/kommunen

Det som har preg av gåve eller marknadsføring skal ikkje godkjennast (andelsvis lite fagleg program).

Ekstern aktør skal heller aldri dekke utgifter til sosiale arrangement som teater, konsertar eller



sportsarrangement.

Kurs/opplæring av tillitsvalde

Tillitsvaldopplæring etter HA sin § 3-6 kjem også innunder denne paragrafen.

Slik permisjon blir gitt med full eller delvis løn avhengig av kva funksjon den tillitsvalde har i organisasjonen. I Sunnfjord kommune vert det gitt permisjon med løn i samband med tillitsvaldopplæring.

Når tillitsvalde deltek på kurs (tillitsvaldsopplæring) på si fritid, vert det innvilga permisjon med løn også på vedkomande sin fridag.

Om permisjon over 14 dagar; den tilsette søker om permisjon [på elektronisk skjema](#).

Einingsleiarar sakshandsamar søknaden i websak etter [følgjane rutinar](#).

§ 10 Eksamen

Henvisningar

Hovudtariffavtalen § 14.4

For å få innvilga permisjon med løn, må arbeidsgjevar først vurdere om utdanninga har betydning for kommunen. Når denne «betydinga» er vurdert og ligg føre, utløyser det permisjon m/løn for eksamensdagen/-ane. Fell den/dei på fridagar, er det ikkje snakk om noko form for «kompensasjon».

I forkant utløyser det permisjon m/løn for to lesedagar pr. eksamen.

Det er ein føresetnad at arbeidstakaren ville hatt ordinært arbeid dei to dagane direkte før eksamen. Er t.d. eksamen ein måndag, og ein har fri laurdag og søndag, blir permisjon innvilga for måndag, og ikkje meir.

Gruppeeksamen/heimeeksamen over fleire dagar blir rekna som ein eksamen og gir rett til fri på innleveringsdagen, samt to dagar (lesedagar) i forkant.

Fagprøve over fleire dagar gir rett til fri for å gjennomføre denne, samt to dagar (lesedagar) i forkant.

Prøver/eksamenar som fell utanom det som kvalifiserer til permisjon, er mellom anna førarprøve (når dette ikkje følgjer av kommunen si interesse, t.d. utviding av sertifikat), fornya prøve til eksamen i vidaregåande skule og eksamen i fag som ligg heilt utanfor arbeidstakaren sitt arbeidsområde og naturlege karriereutvikling.

Pålagt utdanning der eksamensdag fell på F1 dag, medfører at den tilsette får ein ny F1 dag. Det omfattar ikkje lesedagar til eksamen.

§ 11 Militærtjeneste/repetisjonsøvingar

Henvisningar

Arbeidsmiljølova § 12-12, Hovudtariffavtalen § 9.

Sjå [Arbeidsmiljølova](#) § 12-12 og [Hovudtariffavtalen](#) § 9).

Om permisjon over 14 dagar; den tilsette søker om permisjon [på elektronisk skjema](#).

Einingsleiarar sakshandsamar søknaden i websak etter [følgjane rutinar](#).



§ 12 Tillitsvalde som er frikjøpt i heile eller deler av stillinga med løn

Henvisningar

Arbeidsmiljølova § 12-12, Hovudavtalen § 3.3

Søknad om permisjon/frikjøp med løn skal sendast tenesteveg til personalsjefen som handterer denne type permisjonssøknadar på vegne av rådmannen. Denne type søknader er ikkje delegert til einingsleiar.

Om permisjon over 14 dagar; den tilsette søker om permisjon [på elektronisk skjema](#). Einingsleiarar sakshandsamar søknaden i websak etter [følgjane rutinar](#).

§ 13 Tillitsvalde som tek del i lønsforhandlingar

Henvisningar

Hovudavtalen del B, § 3.5, a-b.

Denne type permisjon er med lønn.

Om tillitsvalde deltek i møte/forhandlingar som går utover den enkelte si arbeidstid, skal dette godtgjerast med vanleg timebetaling utan ubekvemstillegg.

I slike saker skal det skrivast timeliste som skal sendast til personalsjefen. Kostnadane skal dekkast av Personaleininga.

§ 14 Tillitsvalde som er valt til fast medlem i arbeidstakarorganisasjonen sine vedtaksfesta organ

Henvisningar

Hovudavtalen del B, § 3.5, c.

Denne type permisjon er med løn i inntil 12 dagar. Søknad om permisjon skal dokumenterast med innkalling.

§ 15 Tillitsverv i eigen arbeidstakarorganisasjon/ hovudsamanslutning - utan løn

Henvisningar

Hovudavtalen del B, § 3.5, d.

Omfattar tilsette som skal overta tillitsverv på heiltid eller deltid i sin arbeidstakarorganisasjon/forhandlingsamanslutning.

Om permisjon over 14 dagar; den tilsette søker om permisjon [på elektronisk skjema](#). Einingsleiarar sakshandsamar søknaden i websak etter [følgjane rutinar](#).



§ 16 Offentlege tillitsverv/ombod

Henvisningar

Arbeidsmiljølova § 12-13, Hovudtariffavtalen § 14-1

Arbeidstakar blir innvilga permisjon med løn **inntil 12 dagar pr. år** for å utføre offentlege tillitsverv. Ein føresetnad er at arbeidet ikkje kan utførast utanom arbeidstida.

Arbeidstakar som får innvilga permisjon for å utføre offentlege verv, kan etter søknad få behalde løna si. Dersom vervet medfører særskilt godtgjersle, kan det gjerast trekk i løna for dette. Slike trekk skal likevel ikkje gjerast for møte- og diettgodtgjersle.

Tilsette som er valt inn i kommunestyret, fylkesting og storting for ein valperiode i heile eller deler av stillinga si, får permisjon utan løn i valperioden.

Eksempel på offentlege verv:

- Kommunestyremedlem, fylkestingmedlem, domsmenn, skjønsmenn, rettsvitne, deltaking i kyrkjelege råd, sametingsmedlemmar.

§ 17 Feiring av religiøse høgtidsdagar som ikkje er offisielle etter norsk kalender

Henvisningar

Arbeidsmiljølova §10 – 10 (5)

Sjå [Lov om trdomssamfunn og ymist anna § 27a](#)

Inntil 2 dagar. Hovudregelen er at desse fridagane skal innarbeidast.

Velferdspermisjonar:

§ 18 Pleie i heimen ved sjukdom hos næraste pårørande

Ved sjukdom i næraste familie kor vedkomande ikkje er i stand til å ta vare på seg sjølv.

Inntil 5 dagar med løn pr arbeidstakar.

Med næraste pårørande meiner ein ektefelle/sambuar, foreldre, svigerforeldre, besteforeldre, barn, søsken.

Ved mindre alvorlege sjukdomstilfelle kan arbeidstakaren få høve til å innarbeide nødvendig fri på eit seinare tidspunkt.

§ 19 Naudsynt omsorg til næraste pårørande (ektefelle/sambuar, foreldre, svigerforeldre, besteforeldre, barn, søsken).

Inntil 5 dagar med løn pr arbeidstakar ved følgje til sjukehus/lege/tannlege og liknande, herunder opphald på sjukehus.

Dette omfattar og omsorg for næraste pårørande i terminalfasen når denne skjer på sjukehus eller i ein annan institusjon.



§ 20 Dødsfall/gravferd

Ved dødsfall i næraste familie (ektefelle/sambuar, foreldre, besteforeldre, svigerforeldre, barn, søsken), eller andre som står arbeidstakaren nær.

Inntil 3 dagar med løn evt. med tillegg av nødvendige reisedagar.

§ 21 Tilvenning av barn i barnehage

For tilvenning av barn i barnehage:

Inntil 3 dagar med løn.

Ektepar/sambuarar som begge er tilsett i kommunen har rett til inntil 3 dagar per barn til saman.

Permisjonen gjeld for den tida du er med barnet i barnehagen, og føreset at det ikkje er andre familiemedlemmer som kan vere til stades.

Velferdspermisjon gjeld **ikkje** ved tilvenning hos dagmamma eller ved byte av barnehage.

§ 22 Skulestart for egne barn m.v

Ved skulestart i 1. klasse i grunnskulen:

Inntil 1 dag med løn

Ektepar/sambuarar som begge er tilsett i kommunen har rett til inntil 1 dag per barn til saman.

Permisjonstida gjeld den dagen skulen startar opp, og gjeld for den tida du er med barnet i skulen.

Ved innskriving i skulen får ein permisjon med løn for den tida sjølve innskrivinga tek.

Permisjonen gjeld **ikkje** når SFO/barnehage/skule er stengt pga. planlegging.

§ 23 Eige bryllaup

For eige bryllaup: **1 dag med løn**

Kan vere sjølve bryllaupsdagen eller den etterfølgjande dag dersom dette er ein arbeidsdag.

§ 24 Deltaking i større idrettsarrangement/kulturarrangement

Internasjonale idrettsarrangement, landskampar m.v.: **Inntil 5 dagar med løn.**

Finale i Noregsmeisterskap: **Inntil 2 dagar med løn.**

Det er ein føresetnad at ein konkurrerer i ein idrettsgrein eller eit forbund som er tilslutta Noregs Idrettsforbund, eller tilsvarande landsomfattande idrettsorganisasjonar.



Tilsvarende gjeld og ved større nasjonale og internasjonale kulturarrangement.

Permisjonen omfattar utøver(e) samt laget/korpset/tilsvarende sin trenar/dirigent.

Personleg trenar til ein utøver er ikkje omfatta av permisjonen.

§ 25 Deltaking i rednings-/leiteaksjonar

Som hovudregel får arbeidstakar som er knytt til hjelpeorganisasjonar permisjon **med løn i 1 dag** i samband med kvar rednings-/leiteaksjon.

Ved akutte redningsaksjonar blir det gitt permisjon med løn så lenge sjølve redningsaksjonen pågår.

I tillegg blir det i særskilde høve gitt permisjon med løn til restituering i inntil 8 timar etter at redningsaksjonen er avslutta. Tida til restituering må vurderast i kvart enkelt tilfelle.

Utover dette vert det gitt permisjon utan løn.

Tilsette som deltek i kommunale ettersøk for Sunnfjord kommune, får permisjon med løn for å delta i ettersøksarbeidet.

§ 26 Andre tvingande velferdspermisjonar

Den tilsette som har behov for undersøking og behandling hos lege, tannlege, fysioterapeut, blodgiving og andre private gjeremål må så langt det er mogeleg leggjast til fritida.

Dersom ein finn det rimeleg ut frå ei konkret vurdering når andre tvingande velferdsgrunnar ligg føre, kan permisjon innvilgast med **inntil 4 dagar med løn**.

Andre permisjonar:

§ 27 Overgang til ny stilling

I utgangspunktet skal det ikkje innvilgast permisjon ved overgang til ny stilling i eller utanfor kommunen. Permisjon skal vurderast dersom det gjeld eit vikariat/engasjement som gjev arbeidstakaren ei fagleg/personleg utvikling som vil vere til nytte for eininga.

Permisjonar kan såleis bli gitt for **inntil 1 år** om gangen og for **maksimalt 2 år**.

Den tilsette søker om permisjon [på elektronisk skjema](#).

Einingsleiarar sakshandsamar søknaden i websak etter [følgjane rutinar](#).

§ 28 Sjukdom utover 1 år

Arbeidstakar har rett til løn under sjukdom frå første sjukedag dersom vedkomande er byrja i stillinga.

Ved sjukdom som varer utover 52 veker, blir det normalt gitt inntil eitt års uløna permisjon.

Dersom sjukdomen varer utover dette, kan det innvilgast ytterlegare eitt år sjukepermisjon utan løn.

Totalt kan det såleis innvilgast 2 år sjukepermisjon utan løn. Dette omfattar om ein er full sjukmeldt eller gradert sjukmeldt.

Vilkår for at permisjon kan innvilgast, er at arbeidstakar er under behandling, arbeidsavklaring eller at det er utsikt til betring. Vedtaket om sjukepermisjon må basere seg på ein søknad om



permisjon frå den tilsette og vedtak om arbeidsavklaringspengar/mellombels uførepensjon frå NAV/KLP/SPK

Om permisjon over 14 dagar; den tilsette søker om permisjon [på elektronisk skjema](#). Einingsleiarar sakshandsamar søknaden i websak etter [følgjane rutinar](#).

§ 29 Anna permisjon

Denne skal fange opp anna permisjonsbehov utan løn og **inntil 1 år**.

Eksempel: Tillitsvaldsarbeid, kurs/utdanning, flytting, m.v

Om permisjon over 14 dagar; den tilsette søker om permisjon [på elektronisk skjema](#). Einingsleiarar sakshandsamar søknaden i websak etter [følgjane rutinar](#).