

PERMISJONSREGLEMENT FOR ANSATTE I MIDTRE NAMDAL KIRKELIGE FELLESRÅD

DEFINISJON:

I dette reglementet er begrepet «fellesråd» brukt både om fellesråd og menighetsråd med fellesrådsfunksjoner. (dvs. i kommuner med ett sokn)

1. OMFANG - LØNNSANSIENNITET - FERIEPENGER - PENSJONSMEDLEMSKAP

1.1 OMFANG

Reglementet gjelder alle arbeidstakere i et fast forpliktende arbeidsforhold der fellesrådet er arbeidsgiver (jf Hovedtariffavtalen § 1). Deltidsansatte innvilges permisjon forholdsmessig etter stillingens størrelse.

Kommentar:

Lønnsbegrepet er ikke nærmere definert i reglementet. Ut fra en rent praktisk vurdering vil imidlertid KA tilrå at det for permisjoner med lønn inntil 2 uker i sammenheng, utbetales den lønn arbeidstakeren ville fått dersom vedkommende var i arbeid. Dette betyr at eksempelvis ubekvemstillegg utbetales ved slike kortvarige permisjoner. Ved lengre permisjoner enn 2 uker i sammenheng må lønnen vurderes i hvert enkelt tilfelle. Stillingens grunnlønn bør være utgangspunkt for denne vurderingen.

Om kortere permisjoner enn hel dag skal registreres og telle med, bør fellesrådet vurdere. Å gjennomføre en ordning som innebærer registrering av absolutt alle permisjonsfravær, målt i timer, vil være arbeidskrevende. Det kan imidlertid tenkes at enkelte korte permisjoner kan bli så vidt hyppige at de bør registreres i timer.

Reglene om antall permisjonsdager med lønn gjelder arbeidstakere som arbeider i full stilling. Arbeidstakere i deltidstilling innvilges ulønnet permisjon på samme måte som arbeidstakere i full stilling, men permisjon med lønn innvilges i forhold til deltidstillingens størrelse.

Eksempel i lønnet permisjon: En arbeidstaker i halv stilling vil kunne få innvilget lønnet velferdspermisjon i inntil 5 arbeidsdager pr. år mot 10 arbeidsdager i hel stilling.

Eksempel i ulønnet permisjon: En arbeidstaker i halv stilling vil få innvilget samme antall dager som en arbeidstaker i hel stilling ved ulønnet permisjon.

Reglementet gjelder også for arbeidstakere som har tidsbegrenset tilsetning og som omfattes av Hovedtariffavtalen § 1. Kvotene for lønnet permisjon fastsettes i forhold til tilsetningstidens lengde.

1.2 LØNNSANSIENNITET

Jf HTAs bestemmelser om lønnsansienitet i kap 1 §12.

Kommentar:

Hovedregelen er at lønnet permisjon ikke avbryter opptjening av lønnsansienitet, men at opptjeningen avbrytes ved ulønnete permisjoner. Det er enkelte unntak fra hovedregelen, jf HTA kap. 1 §12.

1.3 FERIEPENGER

- A. For syke-, svangerskaps- og adopsjonspermisjon samt pliktig militærtjeneste vises til ferielovens § 10, jf folketrygdlovens bestemmelser.
- B. Ved lønnet permisjon medregnes inntil 3 måneder i feriepengegrunnlaget. Lønn under permisjon utover 3 måneder medregnes i feriepengegrunnlaget dersom det ikke er fattet vedtak om det motsatte.

Kommentar:

Ulønnet permisjon gir normalt ikke opptjening av feriepenger.

Ferieloven § 10 nr. 5 gir arbeidstakere som avtjener plikttjeneste krav på å få regnet feriepenger av lønn tilsvarende 3 måneder pr. opptjeningsår dersom vedkommende har tjenestegjort i minst 3 måneder før plikttjenesten avvikles.

Når en arbeidstaker er innvilget lønnet permisjon, får vedkommende medregnet lønn i inntil 3 måneder i feriepengegrunnlaget. Hvis fellelsrådet vedtar å gi lønnet permisjon ut over 3 måneder, og denne lønnen ikke skal gå inn i feriepengegrunnlaget, må det i hvert tilfelle foreligge et vedtak hvor det går klart fram at lønn utover 3 måneder ikke gir rett til feriepenger.

1.4 PENSJONSMEDLEMSKAP

- A. Arbeidstaker som innvilges permisjon med lønn opprettholder sitt pensjonsmedlemskap.
- B. Arbeidstaker som innvilges permisjon uten lønn for lengre tidsrom enn 1 mnd., meldes ut av pensjonsordningen. Arbeidstakeren tilbys samtidig frivillig medlemskap etter de regler som gjelder i HTA om pensjonsforhold.

Kommentar:

Se HTA kap. 2 i om pensjonsforhold samt vedlegg 2, vedtekter for TPO.

2 VELFERDSPERMISJONER

Velferdspermisjoner med lønn etter pkt. 2.1 - 2.9 nedenfor kan maksimalt innvilges for 10 arbeidsdager i løpet av et kalenderår.

Kommentar:

Det understrekes at kap. 2 om velferdspermisjoner kommer i tillegg til bestemmelser som er gitt i Arbeidsmiljøloven kap. 8 og Hovedtariffavtalen § 8 om permisjon ved sykdom, svangerskap, nedkomst, adopsjon, amming, omsorg for barn under 12 år m.v.

Velferdspermisjon med lønn kan maksimalt innvilges for 10 dager i løpet av kalenderåret. Fri ut over 10 dager, eller ut over det dagantall som er maksimum for de forskjellige permisjonsgrunner, må i tilfelle innvilges som ulønnet permisjon.

Følgende norm kan nyttes ved innvilgelse av permisjon med lønn:

2.1 VED ALVORLIG SYKDOM

Ved alvorlig/akutt sykdom i nærmeste familie (ektefelle, barn, foreldre, søsken, besteforeldre eller andre som står arbeidstaker nær).

Inntil 5 dager. (Dokumentasjon kan kreves).

Kommentar:

Ved alvorlig sykdom i nærmeste familie (ektefelle, foreldre, besteforeldre, barn, søsken eller andre som står arbeidstakeren nær) kan det gis permisjon med lønn inntil 5 dager pr. år. Ved mindre alvorlige sykdomstilfeller kan arbeidstakeren gis anledning til å innarbeide nødvendig fri på et senere tidspunkt. Det samme gjelder for utvidet permisjon. Arbeidsmiljøloven § 33 B gir ellers rett til permisjon i inntil 20 dager for pleie av nære pårørende i hjemmet i terminalfasen. Retten til lønn under slik permisjon er regulert i Folketrygdloven § 9-12.

2.2 VED DØDSFALL

Ved dødsfall i nærmeste familie og andre som har stått arbeidstaker nær (se pkt. 2.1): Inntil 3 dager, eventuelt med tillegg av nødvendige reisedager.

Kommentar:

Med «andre som har stått arbeidstakeren nær» tenkes på svigerforeldre, kollegaer, samboer m.v.

2.3 FOR TILVENNING AV BARN I BARNEHAGE - SKOLE

A. For tilvenning av barn i barnehage/hos dagmamma: Inntil 3 dager.

B. For følge av barn vedr. innskriving og skolestart: Inntil 1 dag.

Kommentar:

Det forutsettes at tilstedeværelse som nevnt ovenfor er nødvendig, og at ikke andre familiemedlemmer kan være til stede.

2.4 EGET BRYLLUP

For eget bryllup: 1 dag.

Kommentar:

Permisjonsdagen skal enten tas bryllupsdagen eller den etterfølgende dag, dersom denne er arbeidsdag.

2.5 VED BARNEDÅP – KONFIRMASJON

Ved barnedåp og konfirmasjon: 1 dag, dersom denne faller på arbeidsdag.

2.6 TIL HUSBYGGING OG ISTANDSETTING AV EGET HUS/LEILIGHET

Til husbygging og istandsetting av eget hus/leilighet: 2 dager.

Kommentar:

Dersom arbeidstakeren selv deltar i bygging av bolig og istandsetting av hus/leilighet til eget bruk, kan innvilges permisjon med lønn i 2 dager.

Permisjon gis normalt ikke for bygging av sommerhus, og tilbygg til eller reparasjon 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. Tilsatte som er medlemmer av boligbyggelag eller liknende hvor det er en forutsetning av vedkommende personlig deltar i byggearbeidet, betraktes som å ha eget boligbygg under oppføring.

2.7 FOR DELTAKELSE I STØRRE KULTUR- OG IDRETTSARRANGEMENTER

- A For internasjonale kultur- og idrettsarrangement/konkurranser: Inntil 5 dager.
- B For finale i norgesmesterskap og landsdekkende kulturmønstringer/konkurranser: Inntil 2 dager

Kommentar:

Deltakelse i kultur- og idrettsarrangement/konkurranser skal som hovedregel trekkes fra ferien eller tilstås som permisjon uten lønn. Arbeidsgiver kan vurdere å gi permisjon med lønn.

2.8 HØYTIDSDAGER

For feiring av religiøse og nasjonale høytidsdager som ikke er offisielle etter norsk kalender: Inntil 2 dager.

Kommentar:

Bestemmelsen gjelder både for norske og utenlandske statsborgere.

2.9 VED ENDRING AV BOSTED

Ved flytting til nytt bosted: inntil 1 dag

2.10 ANDRE VELFERDSPERMISJONER/FORMÅL

Undersøkelse og behandling hos lege, tannlege, fysioterapeut og andre private gjøremål må så vidt mulig legges i fritiden. Permisjon med lønn kan innvilges for andre velferdsformål dersom det er tungtveiende grunner for det.

Kommentar:

Eksempler på velferdsgrunner er nevnt i reglementet. Slike permisjoner vil ofte være av kortere varighet. Når det gjelder registrering, vises det til de innledende kommentarer om dette foran.

3 PERMISJON FOR UTFØRING AV TILLITSVERV / OMBUD

3.1 VERV OG OMBUD

Det vises til Hovedtariffavtalen kap. 1 § 14. Med offentlige tillitsverv forstås ombud som er opprettet ved lov eller med hjemmel i lov, herunder domsmenn, skjønsmenn og rettsvitne. 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.

3.2 POLITISK ARBEID - NOMINASJONSMØTER

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

3.3 STYREVERV OG/ELLER TILLITSVERV/STILLING I ARBEIDSTAKERORGANISASJON

Arbeidstaker som er valgt til fast medlem i styre, er utpekt til å overta tillitsverv eller tilsettes som funksjonær i arbeidstakerorganisasjon har rett til permisjon. Se Hovedavtalen § 9-7.

3. ANDRE TILLITSVERV

- A. Ansatte med tillitsverv i de funksjonshemmedes interesseorganisasjoner kan innvilges permisjon med hjemmel i dette punkt. Dette kan også omfatte kurs når kurset har betydning for vedkommendes arbeid med å fremme funksjonshemmedes interesser.
- B. Det kan etter konkret vurdering innvilges permisjon med eller uten lønn for utøvelse av andre tillitsverv, eksempelvis deltakelse i humanitære, religiøse eller andre organisasjoner.

4 DIVERSE PERMISJONSBESTEMMELSER

4.1 OVERGANG TIL NY STILLING

Som hovedregel innvilges ikke permisjon ved overgang til fast stilling hos annen arbeidsgiver. Permisjon kan vurderes dersom det gjelder vikariat/engasjement hos annen arbeidsgiver og den ledige stillingen kan dekkes tilfredsstillende.

Forutsetninger for å vurdere slik permisjon er at:

- det kan dokumenteres at permisjon vil gi et faglig utbytte som kommer til nytte etterpå.
- arbeidstaker skal gjeninntre i sin opprinnelige stilling etter endt permisjon.
- det foretas en avveining av de samlede ulemper og fordeler som permisjon vil/kan medføre for arbeidstaker og arbeidssted.
- slik permisjon bør gis for 1 år om gangen, og for inntil 2 år totalt.

4.2 SPESIELLE OPPDRAG/ENGASJEMENTER

Etter en konkret vurdering kan ansatte gis begrenset permisjon for å arbeide med forskning innen sitt fagområde. Det er en forutsetning at forskningen skjer i tilknytning til en forskningsinstitusjon.

Permisjon uten lønn innvilges i inntil 2 år for arbeidstaker som skal arbeide i norske hjelpetiltak i utviklingsland eller utføre oppdrag i regi av FN.

4.3 DELTAKELSE I HJELPEKORPS

Arbeidstaker tilknyttet registrert beredskaps- og ettersøkningsgruppe innvilges permisjon med lønn i forbindelse med utrykning til hjelp for nødstilte.

4.4 PERMISJON – ANDRE FORMÅL

Dersom det foreligger viktige helse, velferds- eller sosiale grunner, så som pleie av funksjonshemmede/syke i nær familie eller barn med behov for særskilt omsorg i grunnskolesituasjon og lignende, kan det søkes om redusert arbeidstid eller arbeidsfrie perioder. Slik permisjon gis uten lønn.

Kommentar:

Vilkårene for og framgangsmåte ved søknad om redusert arbeidstid eller arbeidsfrie perioder på grunnlag av helsemessige, sosiale eller andre vektige velferdsgrunner er angitt i Arbeidsmiljøloven § 46 A.

5. PERMISJONER HJEMLT I HOVEDTARIFFAVTALE, HOVEDAVTALE OG ARBEIDSMILJØLOV

5.1 SYKDOM - SVANGERSKAP – FØDSEL/ADOPSJON - AMMING - BARNS- OG BARNEPASSERS SYKDOM

Det vises til Arbeidsmiljøloven kap.8 §§ 31-33A, Folketrygdlovens kap.3 og 8, og Hovedtariffavtalen kap. 1 § 8.

5.2 REDUSERT ARBEIDSTID

Det vises til Arbeidsmiljøloven § 46 A. (Vilkårene for og framgangsmåte ved søknad om redusert arbeidstid på grunnlag av helsemessige sosiale eller andre vektige velferdsgrunner er angitt i lovbestemmelsen).

5.3. AVTJENING AV VERNEPLIKT

Det vises til Hovedtariffavtalen kap. 1 § 9 og Arbeidsmiljøloven § 33E. Bestemmelsene regulerer permisjons- og lønnsvilkår under avtjening av verneplikt.

5.4 UTDANNING OG OPPLÆRING

Se Hovedavtalen del C § 12 og Arbeidsmiljøloven kap. 8 § 33D

5.5 PERMISJONSREGLER FOR TILLITSVALGTE

Se Hovedavtalen del B §§ 9-5 og 9-7 samt del C § 12-6:

6. DIVERSE BESTEMMELSER

6.1 AVGJØRELSESMYNDIGHET

Søknader om permisjon avgjøres normalt av kirkevergen/daglig leder ut fra reglementet.

Søknad om permisjon utover det som fremgår av permisjonsreglementet legges fram for administrasjonsutvalget til avgjørelse.

6.2 SAKSGANG

Søknad om permisjon sendes i god tid slik at den kan gis en forsvarlig behandling.

Søknaden sendes tjenestevei gjennom nærmeste overordnede til den eventuelt det organ som er tillagt avgjørelsesmyndighet.

6.3 FORTOLKNING/ENDRINGER

Administrasjonsutvalget avgjør spørsmål vedr. tolkning av permisjonsreglementet.

Endringer i reglementet vedtas av fellesrådet etter uttalelse fra administrasjonsutvalget

7. VARIGHET

Dette reglementet gjøres gjeldende for perioden 01.01.2006, og evalueres innen 31.12.2007.