

PERMISJONSREGLEMENT	3
1 FORMÅL OG OMFANG.....	3
2 VELFERDSPERMISJONER.....	3
2.1 Veiledende normer for velferdspermisjon med lønn.....	3
2.2 Velferdspermisjon uten lønn.....	4
3 PERMISJON FOR UTFØRING AV TILLITSVERV / OMBUD.....	4
3.1 Offentlig tillitsverv/ombud	4
3.2 Politisk arbeid/nominasjonsmøter	4
4 PERMISJON FOR TILLITSVALGTE I ARBEIDSTAKER-ORGANISASJONER.....	5
4.1 Tillitsvalgtopplæring	5
4.2 Ved lokale og sentrale forhandlinger	5
4.3 Ved møte i arbeidstakerorganisasjonens organer	5
5 PERMISJONER VED SYKDOM, SVANGERSKAP, ADOPSJON, AMMING OG OMSORG FOR BARN UNDER 12 ÅR.....	5
5.1 Svangerskapskontroll	5
5.2 Svangerskapspenger.....	6
5.3 Foreldrepermisjon	6
5.4 Ny permisjon	6
5.5 Omsorgspermisjon	6
5.6 Amming	7
6 BARNES OG BARNEPASSERS SYKDOM.....	7
6.1 Barn med kronisk sykdom, langvarig sykdom eller nedsatt funksjonsevne.....	7
6.2 Barn som er eller har vært innlagt i helseinstitusjon	8
6.4 Opplæring (barn som har kronisk sykdom, langvarig sykdom eller nedsatt funksjonsevne) ...	8
7 PLEIE OG OMSORG FOR NÆRE PÅRØRENDE.....	8
7.1 Pleie av nære pårørende i hjemmet i livets slutfase.....	8
7.2 Omsorg for nære pårørende	8
8 REDUSERT ARBEIDSTID.....	9
9 UTDANNINGSPERMISJONER.....	9
9.1 Utdanningstiltak som kvalifiserer arbeidstakere til annen stilling.....	10
9.2 Eksamensdager og lesedager	10
9.3 Bindingstid	11
10 ARBEIDSUFØRHET UTOVER SYKEPENGEPERIODEN.....	11
10.1 Sykepengeperioden.....	11
10.2 Første permisjonsår.....	11
10.3 Andre permisjonsår	11

11	PERMISJON I FORBINDELSE MED STILLINGER/ENGASJEMENTER UTENFOR KOMMUNEN...	12
11.1	Overgang til ny stilling	12
11.2	Spesielle oppdrag / engasjementer	12
11.3	Deltakelse i hjelpekorps og internasjonalt arbeid	12
11.4	Militærtjeneste mv	12

PERMISJONSREGLEMENT

1 FORMÅL OG OMFANG

Permisjonsreglementet bygger på Moss kommunes arbeidsgiverstrategi og gir rammer for vurdering av hvilke permisjoner som kan innvilges for den ansatte og med sikte på en hensiktsmessig drift av Moss kommune.

Reglene gjelder alle kommunens arbeidstakere.

2 VELFERDSPERMISJONER

Velferdspermisjoner med lønn kan innvilges når viktige velferdsgrunner foreligger, for inntil 12 arbeidsdager i ett kalenderår.

Regelen om velferdspermisjon gjelder uansett stillingsstørrelse. Stillingsstørrelse vil allikevel tillegges vekt ved vurderingen av søknaden om permisjon.

Arbeidsgiver må i hvert konkret tilfelle etter samråd med arbeidstaker vurdere hvor mange timer/dager som skal innvilges. Rammen på 12 dager per år må ikke overskrides. Det er arbeidsgivers ansvar å føre oversikt over medgåtte timer og dager.

Velferdspermisjon med lønn gis kun på planlagte arbeidsdager.

2.1 Veiledende normer for velferdspermisjon med lønn

For følgende velferdsgrunner er det satt en veiledende norm for vurdering av antall permisjonsdager. Arbeidsgiver har myndighet til å avgjøre omfang av permisjon og om andre forhold enn de som er nevnt kan vurderes som viktige velferdsgrunner.

2.1.1 Dødsfall

Ved dødsfall i nærmeste familie og andre som har stått arbeidstakeren nær, gis den tid som er nødvendig for å delta i minnestunden, dog begrenset oppad til 3 dager. Det er ikke et absolutt krav at dagene tas ut sammenhengende.

2.1.2 Tilvenning av barn i barnehage-/skolestart

For tilvenning av barn i barnehage: Inntil 3 dager

For tilvenning av barn i 1.klasse: Inntil 1 dag ved skoleinnskriving + 1 dag ved skolestart

2.1.3 For eget bryllup, egne barns baredåp og konfirmasjon

For eget bryllup/egne barns baredåp/konfirmasjon gis 1 dag

2.1.4 Flyttedager

Ved bytte av bolig inntil 2 dager.

2.1.5 For deltakelse i større idrettsarrangementer

Internasjonale idrettsarrangement, landskamper, og lignende – inntil 5 dager. Finalen i norgesmesterskap: Inntil 2 dager. Ordningen praktiseres også for ledere eller trenere av idrettslag, med mer.

2.1.6 Feiring av religiøse og nasjonale høytidsdager som ikke er offisielle etter Norsk kalender

For feiring av religiøse og nasjonale høytidsdager som ikke er offisielle etter norsk kalender: Inntil 2 dager. Disse dagene må arbeides inn, og regnes derfor ikke som velferdspermisjon. Arbeidstaker må selv varsle om uttaket av dagene 14 dager i forkant. Innarbeiding regnes ikke som overtid, selv om arbeidet legges til tidspunkter som etter vanlige regler ville vært overtid. Derfor gis det ikke overtidstillegg.

2.1.7 Undersøkelse og behandling

Undersøkelse og behandling hos lege, tannlege, fysioterapeut må, så vidt mulig, legges utenfor arbeidstiden. I den grad dette ikke er mulig, innvilges permisjon.

Personer med natt-tjeneste som skal til spesialist må vurderes særskilt.

2.2 Velferdspermisjon uten lønn

Arbeidstaker kan av tungtveiende helsemessige eller sosiale grunner, som ikke omfattes av permisjonsreglementets pkt. 2, innvilges ulønnet permisjon for inntil ett år.

Sosiale grunner reflekterer forhold hos arbeidstakeren, dennes familie eller nærmeste omgivelser, der f.eks. omsorgsoppgaver utløser en belastning utover det vanlige.

Helsemessige grunner er knyttet til arbeidstakeren selv, og må dokumenteres med legeattest.

For ulønnet permisjon ved egen sykdom, se eget punkt om arbeidsuførhet utover sykepengeperioden under andre permisjonsbestemmelser, se pkt. 10.

Permisjon kan bare innvilges dersom den kan gjennomføres uten vesentlig ulempe for virksomheten.

3 PERMISJON FOR UTFØRING AV TILLITSVERV / OMBUD

3.1 Offentlig tillitsverv/ombud

Det henvises til Hovedtariffavtalens fellesbestemmelser § 14.

Med offentlige tillitsverv forstås ombud som er opprettet ved lov eller med hjemmel i lov, herunder domsmenn, skjønnsmenn og rettsvitne.

Arbeidstakere som er pålagt slike verv gis permisjon og kan etter søknad få beholde sin lønn. Dersom tillitsvervet medfører særskilt godtgjøring, kan kommunen gjøre fradrag for beløpet. Det skal likevel ikke gjøres fradrag for møtegodtgjøring og diettgodtgjøring.

Det gis også permisjon fra nattevakt direkte forut for utøvelsen av et offentlig verv og/eller påfølgende kvelds-/ nattevakt.

Arbeidstaker som velges til stortingsrepresentanter, 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 kan etter søknad beholde sin lønn.

4 PERMISJON FOR TILLITSVALGTE I ARBEIDSTAKER-ORGANISASJONER

Arbeidstaker som velges til fastlønnet tillitsverv i organisasjonens sentrale eller distrikts-/fylkesorganer innvilges permisjon uten lønn, jfr. Hovedavtalens § 3-4.

4.1 Tillitsvalgtopplæring

Tillitsvalgte har rett til permisjon med lønn for opplæring som har betydning for deres funksjon som tillitsvalgt. Det skal legges til rette for at tillitsvalgte som arbeider etter oppsatt turnus gis fri dersom opplæring faller på formiddag før oppsatt vakt.

4.2 Ved lokale og sentrale forhandlinger

Ved deltakelse i og nødvendig forberedelse til lokale forhandlinger, innvilges permisjon med lønn til medlemmer av forhandlingsutvalg.

Ved deltakelse i sentrale forhandlinger innvilges permisjon med lønn.

4.3 Ved møte i arbeidstakerorganisasjonens organer

Det kan ikke uten tvingende grunn nektes permisjon med lønn i inntil 12 arbeidsdager pr. år for valgte, faste medlemmer som skal møte i en arbeidstakerorganisasjons

- styrende (vedtektsfestede) sentrale organer
- styrende (vedtektsfestede) distrikts-/fylkesorganer
- øverste (vedtektsfestede) organ på distrikts-/fylkesplan

- og dessuten til valgte medlemmer og delegater for å møte i den enkelte arbeidstakerorganisasjons/hovedorganisasjons høyeste organ (landsmøter/kongresser og lignende)

I tillegg til denne permisjonsrett kan det gis permisjon med lønn for deltakelse i forhandlingssammenslutningens tilsvarende organer.

Søknad om permisjon etter denne paragraf skal dokumenteres med innkalling.

Arbeidstaker har rett til permisjon uten lønn for å overta tillitsverv på heltid eller deltid i den arbeidstakerorganisasjon / forhandlingssammenslutning vedkommende er medlem av.

5 PERMISJONER VED SYKDOM, SVANGERSKAP, ADOPSJON, AMMING OG OMSORG FOR BARN UNDER 12 ÅR

5.1 Svangerskapskontroll

Arbeidstaker som er gravid har rett til fri fra arbeidet med lønn i forbindelse med svangerskapskontroll dersom slike undersøkelser ikke med rimelighet kan finne sted utenfor arbeidstiden.

5.2 Svangerskapspenger

Dersom svangerskapet medfører at arbeidstaker ikke kan utføre sitt arbeid på vanlig måte, må arbeidsgiver i første rekke prøve å tilrettelegge arbeidet for vedkommende, alternativt foreta en omplassering til arbeid forenlig med svangerskapet.

Hvis arbeidet pga svangerskapet ikke kan utføres tilfredsstillende, kan administrasjonen drøfte med arbeidstakeren og hennes tillitsvalgte at inntil 1 1/2 måned av foreldrepermisjonen skal tas før nedkomstdatoen. Arbeidstakerens ønske skal tillegges avgjørende vekt.

Gravid arbeidstaker som etter lov eller forskrift *må* slutte i arbeidet pga risikofyllt arbeidsmiljø, har rett til permisjon med full lønn frem til tre uker før nedkomstdato. Permitteringen skal ikke berøre de uker kvinnen har rett til som ordinær foreldrepermisjon. Det forutsettes at hun har *tiltrådt* stillingen og at *omplussing* er vurdert.

5.3 Foreldrepermisjon

Foreldre har rett til permisjon i barnets første leveår eller så lenge foreldrepenger utbetales. Adoptiv- og fosterforeldre har rett til slik permisjon fra det tidspunkt omsorgen for barnet overtas.

Retten til foreldrepenger følger av folketrygdens bestemmelser og er noe ulik, avhengig av familiesammensetning. For nærmere informasjon se NAVs nettsider.

Permisjon kan tas ut delvis, og det graderte uttaket må tas innenfor en tidsramme på tre år. Arbeidstakers ønske om hvordan uttaket av delvis permisjon skal gjennomføres, skal oppfylles med mindre dette medfører vesentlige ulemper for virksomheten. Avtale om delvis permisjon kan endres eller opphøre når særlige grunner gjør det nødvendig.

5.4 Ny permisjon

Arbeidstaker som har hatt permisjon med lønn i forbindelse med svangerskap, fødsel og adopsjon, må ha gjeninntredt i stillingen for å få lønn under ny permisjon.

5.5 Omsorgspermisjon

I forbindelse med fødsel har faren rett til to ukers omsorgspermisjon med full lønn for å bistå moren.

Adoptivforeldre (den av foreldrene som ikke tar ut adopsjonspermisjon på tidspunktet rundt omsorgsovertakelsen) har tilsvarende rett i forbindelse med omsorgsovertakelse. Dette gjelder ikke ved stebarnsadopsjon eller hvis barnet er over 15 år.

Arbeidstaker som er omsorgsperson og har en relasjon til barnet uten å være biologisk mor eller far, har rett til to ukers omsorgspermisjon. Forutsetningen er at vedkommende lever i registrert partnerskap i henhold til lov om registrert partnerskap, eller er samboere i ekteskapslignende forhold, hvis det av folkeregisteret fremgår at de har hatt samme adresse de siste to årene.

Omsorgspermisjonen skal avvikles i forbindelse med fødselen, og innenfor rammen av to uker før fødselen og to uker etter morens hjemkomst fra sykehuset.

Dersom permisjonen faller sammen med allerede avtalt ferie utsettes ferien. Dette gjelder ikke for arbeidsfrie perioder for undervisningspersonell.

5.6 Amming

Amming gir rett til fri med lønn i inntil to timer per arbeidsdag. Arbeidstakeren bestemmer selv når fritiden skal avvikles. Retten til lønnet fritid for amming kan ikke samles opp og benyttes til andre formål. For deltidsansatte med redusert arbeidsdag foretas forholdsmessig beregning av lønnet fritid.

Utover dette kan permisjon uten lønn gis for den tiden som er nødvendig for å amme barnet.

Hvis en arbeidstaker ønsker fri med lønn for å amme sitt barn utover ni måneder etter fødsel, kan arbeidsgiver be om en bekreftelse fra lege eller helsestasjon på at amming rent faktisk fortsatt foregår. Det skal ikke foretas noen prøving av om det er nødvendig at barnet ammes. Det er tilstrekkelig å konstatere at amming foregår.

6 BARNES OG BARNEPASSERS SYKDOM

Arbeidstaker som har omsorg for barn har rett til permisjon med lønn for nødvendig tilsyn ved barns eller barnepassers sykdom. Retten gjelder til og med året barnet fyller 12 år. Aldersgrensen gjelder ikke dersom barnet er kronisk syk, langvarig syk eller har nedsatt funksjonsevne. Retten gjelder også legebesøk og annen oppfølging i forbindelse med barns sykdom, selv om barnet ikke er sykt eller pleietrengende den aktuelle dagen.

Permisjonsretten er til sammen begrenset til 10 dager per kalenderår per arbeidstaker og 15 dager dersom vedkommende har ansvar for mer enn to barn. Er arbeidstakeren er alene om omsorgen, er permisjonsretten henholdsvis 20 dager og 30 dager for mer enn to barn.

6.1 Barn med kronisk sykdom, langvarig sykdom eller nedsatt funksjonsevne

Dersom en arbeidstaker har barn med kronisk sykdom, langvarig sykdom eller nedsatt funksjonsevne og dette fører til en markert høyere risiko for fravær fra arbeidet, utvides permisjonsretten med 10 dager mer for hvert barn det gjelder. Når arbeidstakeren er alene om omsorgen, dobles antall dager. Retten til utvidet antall dager ved barn med kronisk sykdom, langvarig sykdom eller nedsatt funksjonsevne må forhåndsgodkjennes av NAV etter søknad fra legen.

6.1.1 Delt omsorg

Selv om den ene av foreldrene er alene om omsorgen, kan foreldrene dele permisjonsretten mellom seg i forhold til avtalt samvær. Kopi av avtale om delt omsorg hvor delingsprosenten fremkommer, skal leveres begge foreldres arbeidsgiver. NAV skal ha skriftlig erklæring fra begge foreldrene hvor tilsvarende opplysninger fremkommer.

6.1.2 Dokumentasjon

Egenmelding kan benyttes for de første tre dagene av sykefraværet (etter minimum fire ukers tilsetning). Fra den fjerde dagen kan arbeidsgiver kreve legeerklæring. Arbeidsfrie dager holdes utenfor ved registrering av fravær.

6.1.3 Refusjon

NAV gir refusjon i form av omsorgspenger for fravær utover 10 dager, forutsatt utvidet rett og begrenset til antall dager som nevnt ovenfor. Omsorgspenger til en arbeidstaker som kun har omsorg for et barn over 12 år med kronisk sykdom, langvarig sykdom eller nedsatt funksjonsevne, refunderes fullt ut.

6.2 Barn som er eller har vært innlagt i helseinstitusjon

Arbeidstaker som har omsorg for barn under 12 år (18 år hvis barnet har kronisk sykdom, langvarig sykdom eller har nedsatt funksjonsevne) har rett til permisjon med lønn dersom:

- a) barnet blir innlagt i helseinstitusjon og arbeidstaker oppholder seg ved helseinstitusjonen
- b) barnet er utskrevet fra helseinstitusjon og arbeidstaker må være hjemme fordi barnet trenger kontinuerlig tilsyn og pleie.

Permisjonsretten gjelder så lenge det kan dokumenteres at det er nødvendig for behandlingen og rehabiliteringen av barnet.

Fraværet skal dokumenteres med erklæring fra helseinstitusjonen som har behandlet barnet. Må arbeidstaker være borte fra arbeidet etter at barnet er utskrevet, leveres erklæring fra behandlende lege.

NAV gir refusjon i form av pleiepenger fra åttende dag regnet fra innleggelse.

6.3 Nødvendig tilsyn med svært alvorlig syke barn

Arbeidstaker med omsorg for barn har rett til permisjon med lønn dersom barnet har livstruende eller annen svært alvorlig sykdom eller skade. Retten til permisjon gjelder til og med det kalenderåret barnet fyller 18 år, men uten hensyn til alder hvis barnet er psykisk utviklingshemmet.

Permisjonsretten gjelder så lenge det er nødvendig for behandlingen og rehabiliteringen av barnet.

Fraværet skal dokumenteres med erklæring fra helseinstitusjonen som har behandlet barnet.

NAV gir refusjon i form av pleiepenger fra første dag.

6.4 Opplæring (barn som har kronisk sykdom, langvarig sykdom eller nedsatt funksjonsevne)

Arbeidstaker som har omsorg for barn som har kronisk sykdom, langvarig sykdom eller har nedsatt funksjonsevne har rett til permisjon med lønn dersom vedkommende må delta i kurs eller annen opplæring ved godkjent helseinstitusjon for å kunne ta seg av og behandle barnet. Det samme gjelder ved deltakelse på foreldrekurs ved godkjente offentlige kompetansesentra. Retten gjelder selv om barnet har fylt 18 år. Det må legges fram legeerklæring om at opplæringen er nødvendig.

NAV gir refusjon i form av opplæringspenger fra første dag.

7 PLEIE OG OMSORG FOR NÆRE PÅRØRENDE

7.1 Pleie av nære pårørende i hjemmet i livets slutfase

Arbeidstaker som pleier nære pårørende i livets slutfase har rett til permisjon med lønn inntil 60 dager. Pleien må ytes i enten pleieyters eller pleiemottakerens hjem.

Det må legges fram legeerklæring fra helseinstitusjonen eller legen som har behandlet den pårørende.

NAV gir refusjon i form av pleiepenger i inntil 60 dager per pasient arbeidstaker er pårørende til.

7.2 Omsorg for nære pårørende

Arbeidstaker som gir nødvendig omsorg til foreldre, ektefelle, samboer eller registrert partner har rett til permisjon uten lønn. Det samme gjelder ved nødvendig omsorg for barn som har fylt 18 år og

som har kronisk sykdom, langvarig sykdom eller nedsatt funksjonsevne når arbeidstakeren har omsorg for barnet.

Permisjonsretten er begrenset til inntil 10 dager pr kalenderår uansett hvor mange personer det gis omsorg for. Arbeidsgiver kan kreve at arbeidstaker i ettertid dokumenterer behovet for permisjon.

8 REDUSERT ARBEIDSTID

Arbeidstakere som har fylt 62 år eller som av helsemessige, sosiale eller andre vektige velferdsgrunner har behov for å få redusert sin arbeidstid, har etter arbeidsmiljøloven § 10-2 Nr 4 rett til å inngå midlertidig avtale om dette dersom reduksjonen kan gjennomføres uten vesentlig ulempe for virksomheten.

Med helsemessige grunner menes sykdom hos arbeidstakeren selv. Tilstanden må kunne dokumenteres med en legeattest. Bestemmelsen tar sikte på generelt sviktende helse, f. eks. hos eldre arbeidstakere som føler at full arbeidsdag blir for anstrengende, og omfatter ikke sykdomstilfeller som kan avhjelpes med sykmelding.

Sosiale grunner omfatter forhold knyttet til arbeidstakerens familie eller nærmeste omgivelser som utløser omsorgsoppgaver eller belastninger utenom det vanlige. Det kan være pleietrengende foreldre, syk ektefelle, barn med nedsatt funksjonsevne o.l.

Alternativet vektige velferdsgrunner er utarbeidet med tanke på å imøtekomme foreldres ønske om mer tid sammen med små barn og/eller avhjelpe problemer med å skaffe barnepass i arbeidstiden. Arbeidstilsynet har i sin praksis lagt til grunn at foreldre med barn under 10 år og foreldre som har omsorgen alene uten videre anses å ha behov for å få redusert sin arbeidstid, dersom de ber om det. De trenger med andre ord ikke å begrunne behovet nærmere.

Hva som ellers kan gi rett til redusert arbeidstid må vurderes konkret i det enkelte tilfelle, men det må foreligge et kvalifisert behov. Arbeidstilsynet har lagt til grunn at lang reisevei, deltakelse i politisk virksomhet, idrett eller andre fritidsaktiviteter *ikke* utløser rett til redusert arbeidstid.

Arbeidstiden kan midlertidig etter avtale reduseres i form av

- kortere arbeidsdager
- færre arbeidsdager per uke
- som arbeidsfrie perioder i løpet av året (eksempelvis i skolens ferier)

Bruk og regulering av redusert arbeidstid skal beskrives i arbeidsavtalen i henhold til arbeidsmiljøloven § 14-6.

Det kan innvilges ulønnet permisjon i form av redusert arbeidstid av årsaker som ikke omfattes av det ovennevnte. Det er en forutsetning at arbeidstidsreduksjonen kan gjennomføres uten vesentlig ulempe for virksomheten.

Avtale om delvis permisjon kan inngås for ett år av gangen. Det kan avtales at arbeidstiden reduseres regelmessig og/eller i perioder, eksempelvis i skolens ferier, avhengig av hva som er forenlig med driften.

9 UTDANNINGSPERMISJONER

Alle arbeidstakere har i henhold til arbeidsmiljøloven § 12-11 rett til utdanningspermisjon uten lønn i inntil tre år under forutsetning av at han eller hun har vært i arbeidslivet i tre år og hos samme arbeidsgiver de to siste. Dette gjelder uansett om arbeidstaker er fast eller midlertidig tilsatt eller tilsatt på heltid eller deltid.

Det skal utvikles kompetanseplaner for alle virksomheter i Moss kommune.

1. Dersom kommunen/virksomheten gjennom kartlegging av kompetansebehov igangsetter kompetansehevende tiltak for ansatte, skal dette gi permisjon med lønn, dekning av reise og opphold, undervisningsmateriell og studieavgift. Dette inkluderer også fri med lønn til gjennomføring av eksamen. Det ilegges bindingstid.
2. Dersom den ansatte ønsker utdanning, og kommunen/virksomheten ser fordel av dette, kan ulik grad av kompensasjon og hel eller delvis permisjon med lønn vurderes. I så fall ilegges bindingstid.
3. Dersom den ansatte ønsker utdanning som ikke er til nytte for kommunen/virksomheten, kan permisjon uten lønn gis dersom dette ikke er til hinder for tjenesten.

Før utdanning påbegynnes, skal spørsmål om bruk av bindingstid klarlegges, og skriftlig avtale utarbeides.

Utdanning ut over grunnskole eller videregående opplæringsnivå må være yrkesrelatert for å gi rett til hel eller delvis permisjon. Det er tilstrekkelig at utdanningen har relevans i forhold til yrkeslivet generelt, ikke nødvendigvis til den stilling som arbeidstaker søker permisjon fra.

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

Turnus arbeidere som er innvilget permisjon med lønn for å delta på opplæringstiltak/kurs på sin lovbestemte ukefriday gis ny friday som kompensasjon.

9.1 Utdanningstiltak som kvalifiserer arbeidstakere til annen stilling

Det kan innvilges hel eller delvis permisjon med lønn for utdanning som tar sikte på å kvalifisere arbeidstaker til annen stilling. Det forutsettes at utdanningen bidrar til å dekke kommunens framtidige kompetansebehov.

9.2 Eksamensdager og lesedager

I forbindelse med 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 siste dagene umiddelbart før en eksamen, og at faget har betydning for kommunen.

- For eksamen avviklet på mandag, vil lesedagene således være lørdag og søndag.
- For to separate eksamener på henholdsvis mandag og tirsdag, vil lesedagene være de fire forutgående dager, altså torsdag til og med søndag.

Dersom en eksamen varer i tre sammenhengende dager eller mer, skal det drøftes en ytterligere tilrettelegging. Det betyr ikke nødvendigvis flere dager med permisjon med lønn, men det kan f.eks. være at arbeidsgiver legger til rette for avspasering, ferieavvikling eller endret arbeidstid

Dersom utdannelsen har stor verdi for vedkommendes stilling eller kommunens behov for kompetanse for øvrig, eksempelvis hvis den er omfattet av gjeldende opplæringsplan, vil det være naturlig å være mer fleksibel ved en ytterligere tilrettelegging.

9.3 Bindingstid

Bindingstid skal avtales med den enkelte dersom kommunen ved utdanning yter vesentlig økonomisk støtte. Bindingstid begrenses til maksimalt to år etter følgende regler:

Økonomisk støtte tilsvarende kr 25.000 og opp til kr 50.000	1 års bindingstid
Økonomisk støtte tilsvarende kr 50.000 eller mer	2 års bindingstid

Med økonomisk støtte menes lønn under utdanningspermisjon og annen økonomisk støtte relatert til utdanningen.

Avtale om bindingstid skal være skriftlig og avtalt før støtten innvilges.

Bindingstid begynner å løpe fra avsluttet opplæring/utdanning.

Dersom arbeidstaker sier opp før fullført utdanning, altså før bindingstiden begynner å løpe, skal godtgjøringen betales tilbake i sin helhet. Sluttes arbeidstakeren før bindingstidens utløp, skal en forholdsmessig del av den økonomiske støtten tilbakebetales.

10 ARBEIDSUFØRHET UTOVER SYKEPENGEPERIODEN

10.1 Sykepengeperioden

I henhold til arbeidsmiljøloven § 15-8 kan arbeidstaker som er borte fra arbeidet på grunn av ulykke eller sykdom ikke av denne grunn sies opp de første tolv månedene etter at arbeidsuførheten inntrådte. Det skal i sykepengeperioden aktivt utredes hvorvidt arbeidstaker kan fortsette i sin egen eller annen passende stilling i kommunen.

10.2 Første permisjonsår

Utover det lovbestemte oppsigelsesvernet har arbeidstakere etter dette punkt mulighet til videre permisjon uten lønn, inntil ett år, hvis det foreligger en aktivitetsplan med tidsfestede mål om tilbakekomst til arbeid, i egen stilling eller annen stilling i kommunen. Innvilget permisjon skal ikke være til hinder for at arbeidstaker kan gjeninntre i stilling i kommunen før permisjonstidens utløp.

10.3 Andre permisjonsår

Det er en forutsetning for permisjon utover det første permisjonsåret at vedkommende allerede er i en arbeidssituasjon, for eksempel delvis tilbake eller i arbeidsutprøving i regi av eller i samråd med Moss kommune. Dersom arbeidstaker ikke kan komme tilbake i arbeid ved egen arbeidsplass, vurderes arbeidstaker for andre passende ledige stillinger. Dersom arbeidsgiver ikke har annet passende arbeid å tilby, vil ansettelsesforholdet bli tatt opp til vurdering.

Dersom arbeidstaker har søkt NAV om uførestønad, kan det innvilges inntil seks måneders permisjon uten lønn for å avvende vedtak fra NAV. Dersom søknaden innvilges før permisjonen utløper, bortfaller resten av permisjonstiden. Dersom NAV avslår søknaden, vil eventuell søknad om fortsatt permisjon fra Moss kommune vurderes særskilt

11 PERMISJON I FORBINDELSE MED STILLINGER/ENGASJEMENTER UTENFOR KOMMUNEN

11.1 Overgang til ny stilling

Søknad om permisjon ved overgang til fast stilling utenfor kommunen vil ikke bli innvilget.

Ved vikariat som er til stor nytte for kommunen kan etter vurdering permisjon uten lønn innvilges for inntil ett år. Dette gjelder for både interne og eksterne vikariater.

Permisjon uten lønn i inntil ett år med mulighet for overgang til annen stilling innenfor kommunen vurderes.

Permisjon uten lønn for overgang til ny stilling som følge av IA-tiltak eller nedbemanning vurderes særskilt.

Arbeidstaker må som hovedregel ha gjeninntådd og fungert i sin faste stilling i 6 måneder før ny permisjon kan innvilges etter dette punktet.

11.2 Spesielle oppdrag / engasjementer

Det kan gis permisjon uten lønn til fast ansatte for å arbeide med forskning / utviklingsarbeid innen sitt fagområde dersom det vurderes å være til nytte for kommunen.

Det kan gis permisjon uten lønn til fast ansatte i forbindelse med avtaler om utveksling av arbeidstakere mellom kommuner / fylkeskommuner / statlige virksomheter

Kommunen kan innvilge permisjon i inntil 3 år for fast ansatt arbeidstaker som skal arbeide i norske hjelpetiltak i utlandet.

Kommunen kan innvilge permisjon inntil 3 år for fast ansatt arbeidstaker hvor ektefelle / samboer arbeider i utlandet.

11.3 Deltakelse i hjelpekorps og internasjonalt arbeid

Arbeidstaker som er knyttet til hjelpekorps innvilges permisjon med lønn i forbindelse med kortvarig utrykning til hjelp for nødstilte. Dette gjelder også for deltagelse i viktige beredskapsøvelser.

Det kan innvilges permisjon uten lønn i inntil to år for arbeidstaker som skal delta i norske hjelpetiltak i utviklingsland og/eller kriserammede områder.

Det kan også gis permisjon uten lønn i inntil en måned i forbindelse med deltagelse i humanitære hjelpesendinger/tiltak som drives av landsomfattende ideelle organisasjoner i nødstilte land/områder.

11.4 Militærtjeneste mv

11.4.1 Om retten til permisjon

Arbeidstaker har rett til permisjon ved pliktig eller frivillig militærtjeneste eller lignende allmenn vernetjeneste. Det samme gjelder ved frivillig tjenestegjøring av til sammen 24 måneders varighet i styrker organisert av norske myndigheter for deltagelse i internasjonale fredsoperasjoner, hvis arbeidstaker snarest mulig etter å ha inngått bindende avtale om tjenestegjøring i slike styrker varsler arbeidsgiver om dette.

Arbeidstaker som ønsker å fortsette i stillingen etter tjenestegjøringen, skal varsle arbeidsgiver før tjenesten begynner. Arbeidsgiver plikter ikke å ta arbeidstaker tilbake i arbeid før en måned etter mottak av varsel om fra hvilken dag arbeidstaker kan gjenoppta arbeidet.

11.4.2 Om retten til lønn

Arbeidstakere med minst seks måneders sammenhengende tjeneste i kommunen har rett til lønn ved tvungen militærtjeneste, sivil tjenesteplikt, plikttjeneste i sivilforsvaret, i politireserven og i heimevernet. Ved tvungne repetisjonsøvelser gis tilsvarende lønn for inntil en måned per år.

Forutsetningen for at lønn utbetales, er at vedkommende forplikter seg til å gjeninntre i tjenesten for et tidsrom av minst tre måneder.

Arbeidstakere med forsørgeransvar utbetales full lønn med fradrag av godtgjørelser fra militære myndigheter. Med forsørgeransvar forstås at arbeidstakeren forsørger barn under 18 år. Det samme gjelder dersom ektefelle/samboer har lavere inntekt enn 3 G. For definisjon av samboer, se Hovedtariffavtalen kapittel 1 § 10.4. Deltidsansatte utbetales forholdsmessig.

Arbeidstaker uten forsørgeransvar utbetales 1/3 av full lønn med fradrag av godtgjørelser fra militære myndigheter. Deltidsansatte utbetales forholdsmessig.