

PERMISJONSREGLEMENT

HORTEN KIRKELIGE FELLESRÅD

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. Eventuell bindingstid fastsettes også i forhold til stillingens størrelse.

Reglementet gjelder også arbeidstakere med tidsbegrenset ansettelse som omfattes av HTA § 1. Ved vurdering av omfanget av lønnet permisjon, tas det hensyn til ansettelsestidens lengde.

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, skal lønnen vurderes i hvert enkelt tilfelle. Stillingens grunnlønn bør være utgangspunkt for denne vurderingen.

Kortere permisjoner enn hel dag skal registreres av arbeidstakeren selv og kunne framlegges.

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

Kommentar:

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.

1.2 LØNNSANSIENNITET

Jf. Hovedtariffavtalens bestemmelser om lønnsansiennitet i kap. 1 § 12.

Kommentar:

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

1.3 FERIEPENGER

A. For syke-, svangerskaps- og adopsjonspermisjon samt pliktig militærtjeneste vises til ferieloven § 10, jf. folketrygdlovens bestemmelser.

- B. Ved lønnet permisjon medregnes lønnen inn i feriepengegrunnlaget.

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 lønnen i feriepengegrunnlaget.

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 Hovedtariffavtalen om pensjonsforhold.

2 VELFERDSPERMISJONER

Velferdspermisjoner med lønn etter pkt. 2.1 - 2.9 nedenfor kan maksimalt innvilges for 10 arbeidsdager i løpet av et kalenderår. Fri ut over 10 dager, eller ut over det dagantall som er maksimum for de forskjellige permisjonsgrunner, må i tilfelle innvilges som ulønnet permisjon.

Kommentar:

Det understrekes at kap. 2 om velferdspermisjoner kommer i tillegg til bestemmelser som er gitt i arbeidsmiljøloven kap. 12 og Hovedtariffavtalen kap. 1 § 8 om permisjon ved sykdom, svangerskap, nedkomst, adopsjon, amming, omsorg for barn under 12 år m.v.

Følgende norm kan nyttes ved innvilgelse av permisjon med lønn:

2.1 VED ALVORLIG SYKDOM

Ved alvorlig/akutt sykdom i nærmeste familie (ektefelle, foreldre, søsken, besteforeldre eller andre som står arbeidstaker nær). Inntil 5 dager pr år.

Ved barns sykdom, se arbeidsmiljøloven § 12-9.

Arbeidstaker som pleier nære pårørende i hjemmet i livets slutfase har rett til permisjon i 20 dager for pleie av den enkelte pårørende, se arbeidsmiljøloven § 12-10. Retten til lønn under slik permisjon er regulert i folketrygdloven § 9 – 12.

(Dokumentasjon kan kreves).

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.

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.

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.

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

2.5 VED BARNEDÅP – KONFIRMASJON

Ved barnedåp og konfirmasjon som angår egne barn: 1 dag, dersom denne faller på arbeidsdag.

2.6 TIL HUSBYGGING OG ISTANDSETTING AV EGET HUS/LEILIGHET

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

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. (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.

Private gjøremål som frisør, kjøreskole og lignende må arbeides inn dersom disse ikke kan legges til fritiden.

3 PERMISJON FOR UTFØRING AV TILLITSVERV / OMBUD

3.1 VERV OG OMBUD

Det vises til Hovedtariffavtalen kap. 1 § 14 og Aml § 12-13. Med offentlige tillitsverv forstås ombud som er opprettet ved lov eller med hjemmel i lov, herunder domsmenn, skjønnsmenn og rettsvitne. Arbeidstaker innvilges permisjon for å utføre offentlige tillitsverv. Lønn kan innvilges etter søknad. 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 § 9-10.

3.4 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. Redusert arbeidstid og delvis permisjon kan gis dersom det ikke er til vesentlig ulempe for arbeidsgiver.

5. PERMISJONER HJEMLT I HOVEDTARIFFAVTALE, HOVEDAVTALE OG ARBEIDSMILJØLOV

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

Det vises til arbeidsmiljøloven kap. 12 §§ 12-1 til 12-9, folketrygdloven kap. 3, 8, og 9 og Hovedtariffavtalen kap. 1 § 8.

5.2 REDUSERT ARBEIDSTID

Det vises til arbeidsmiljøloven § 10-2 (4). (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 § 12-12. Bestemmelsene regulerer permisjons- og lønnsvilkår under avtjening av verneplikt.

5.4 UTDANNING OG OPPLÆRING

Se HTA § 14.3 og arbeidsmiljøloven § 12-11.

Lønnet utdanningspermisjon:

Hvis de økonomiske rammene tillater det, kan det innvilges lønnet utdanningspermisjon i inntil 1 måned. Forutsetningene slik de fremkommer i HTA § 14.3, 3.ledd må være oppfylt.

Ulønnet utdanningspermisjon:

Se Aml. § 12-11 (Utdanningspermisjon). Arbeidsgiver vil så langt det er praktisk mulig gi ulønnet permisjon før eller etter måneden med lønnet utdanningspermisjon.

Annet om utdanningspermisjon:

Hvis arbeidstakeren ønsker å ta ut ferieuker i kombinasjon med lønnet og ulønnet studiepermisjon skal arbeidsgiver så langt det er praktisk mulig legge til rette for dette. Avvikling av ferie skal skje i hht. Ferielovens bestemmelser.

Bindingstid/ plikttjeneste i hht. HTA §14.4. Inntil to år kan avtales med den enkelte dersom arbeidsgiver yter vesentlig økonomisk støtte ved opplæring.

5.5 PERMISJONSREGLER FOR TILLITSVALGTE

Se Hovedavtalen del B § 9-3 h)

6. DIVERSE BESTEMMELSER

6.1 AVGJØRELSESMYNDIGHET

Søknader om permisjoner slik de fremkommer i dette reglementet under pkt. 2-5, avgjøres normalt av kirkevergen.

Søknad om permisjoner 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 1.1.2013-31.12.2018, og evalueres innen utgangen av 2017.

Vedtatt i Horten kirkelige fellesråd 11.10.2012 sak 030/12 med virkning fra 01.01.2013.