

Retningslinjer for permisjoner

Sist revidert september 2021

Retningslinjene er veiledende for arbeidsgiver og arbeidstakere, og et supplement til lov- og avtaleverk som er bindende for Stjørdal kommune på dette området.

Retningslinjene legger til rette for at Stjørdal kommunes ledere skal kunne utøve god personalforvaltning og godt lederskap.

Retningslinjene gjelder for alle arbeidstakere i et fast forpliktende arbeidsforhold jf. hovedtariffavtalen (HTA) § 1.

1.1. Generelt

Behandling av søknader om permisjon følger [delegeringsfullmakt](#).

Søknader om permisjoner vurderes etter bestemmelsene i arbeidsmiljøloven kap. 12, sammenholdt med bestemmelsene i hovedtariffavtalen § 8, § 9 og § 14. Stjørdal kommune forholder seg til det til enhver tid gjeldende lov- og avtaleverk for permisjoner, både med og uten lønn.

Permisjoner som ikke er hjemlet i lov- eller avtaleverk, innvilges/avslås etter en vurdering gjort av leder som er delegert slik myndighet. Det er en forutsetning for å gi permisjon at det ikke er til hinder for en forsvarlig utførelse av tjenesten.

1.2. Velferdspermisjoner

Når vektige velferdsgrunner foreligger, kan arbeidstaker tilstås velferdspermisjon med lønn i inntil 12 arbeidsdager pr. kalenderår jf. hovedtariffavtalen § 14.1. Det kan avtales fleksibelt uttak av permisjonsdagene.

Vurdering av søknader om velferdspermisjoner tilligger lederrollen. Ledere med slik delegert myndighet skal utøve et kvalifisert skjønn som innbefatter å ivareta arbeidstakers behov for permisjon opp mot virksomhetens til enhver tid behov for kapasitet og kompetanse.



Velferdspermisjoner skal praktiseres restriktivt, men klokt. Det skal foreligge reelle og tungtveiende velferdsgrunner når permisjoner etter denne bestemmelsen gis.

I arbeidsgivers vurdering kan også tilrettelegging for fri ved ferie eller avspasering vurderes som alternativ eller supplement til velferdspermisjon.

For å tilstrebe forutsigbarhet og større grad av likebehandling anføres følgende (oversikten er ikke uttømmende):

Typiske velferdsgrunner kan være:

- Alvorlig sykdom og død i nærmeste familie
- Deltakelse i begravelser
- Tilvenning av barn i barnehage og ledsagelse av barn første skoledag
- Oppmøte til legebehandling, tannlegebehandling og lignende når dette sammenfaller med oppsatt tjeneste

Typiske situasjoner hvor velferdspermisjon som hovedregel ikke kommer til anvendelse:

- Flyttedag(er)
- Foreldresamtaler i skole/barnehage
- Uforutsette hendelser relatert til ansattes fritid

1.2.1. Permisjon uten lønn

Velferdspermisjon **uten** lønn kan innvilges i den utstrekning leder finner den begrunnet.

1.3. Permisjoner ved opplæringstiltak

1.3.1. Utdanningspermisjoner

Rett til utdanningspermisjoner følger av arbeidsmiljøloven § 12-11 og hovedtariffavtalen § 14.2.

Alle sektorer/enheter skal utarbeide bemannings- og kompetanseplaner. Kompetanseplanene skal synliggjøre fremtidig kompetansebehov, og forankre opplærings- og utdanningstiltak i arbeidsgiverregi.

Kompetanseplanene skal revideres jevnlig slik at sektoren/enheten til enhver tid har en reell oversikt over fremtidige kompetansegap. Kompetanseplanen skal aktivt legges til grunn, både ved vurdering av videreutdanning og som hjelpemiddel i kommunens rekrutteringsarbeid.

Permisjon med lønn kan gis for gjennomføring av opplæringstiltak som har forankring i godkjent bemannings- og kompetanseplan for sektoren/enheten.

Opplæringstiltak skal på forhånd være avtalt mellom arbeidsgiver og arbeidstaker. Det skal på forhånd avklares behov for permisjon, økonomisk kompensasjon, bindingstid og eventuell lønnskompensasjon i etterkant av gjennomførte kompetansetiltak.

Det henvises til «*Avtale om videre-/etterutdanning*», som skal benyttes når det inngås en gjensidig forpliktende avtale om videreutdanning.

For opplæringstiltak som er et ledd i arbeidstakerens personlige karriereutvikling kan det gis permisjon uten lønn.

1.3.2. Permisjon for gjennomføring av eksamen

Det fremgår i hovedtariffavtalen § 14.4 at det i forbindelse med avleggelse av eksamen gis permisjon med lønn for eksamensdagen(e) samt to lesedager før hver eksamen. Det er en forutsetning av 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. Ytterligere tilrettelegging betyr ikke nødvendigvis flere dager med lønnet permisjon. Å legge til rette for avspasering, ferieavvikling eller endret arbeidstid vil også kunne være ytterligere tilrettelegging.

Innlevering av ulike oppgaver i studieperioden er ikke å anse som eksamen, og permisjonsbestemmelsen kommer i slike tilfeller ikke til anvendelse.

1.3.3. Kurs/Oplæring i regi av arbeidstakerorganisasjonene

Det kan gis permisjon med hel eller delvis lønn for opplæring som er av betydning for arbeidstakernes funksjon som tillitsvalgt jf. hovedavtalen del B, § 3-6.

1.4. Diverse permisjonsbestemmelser

1.4.1. Overgang til ny stilling

Permisjon ved overgang til ny stilling (internt/eksternt) kan gis.

Ledere med delegert myndighet til å avgjøre slike søknader må foreta en avveining av permisjonssøknaden opp mot enhetens behov for kapasitet, kompetanse, og rekrutteringsutfordringer. I vurderingen vektlegges også verdien av at ansatte henter ny inspirasjon og kompetanse dersom vedkommende gjeninntre i sin stilling etter permisjonsperioden.

Det skal normalt ikke gis permisjon som medfører vesentlig ulempe for arbeidsgiver, eller til ansatte som ikke har tjenestegjort i kommunen de siste 3 år før permisjonen.

Permisjon bør begrenses til inntil ett år. Senest 3 mnd. før utløp av permisjon skal arbeidstaker skriftlig varsle arbeidsgiver om vedkommende vil gjeninntre i stillingen eller ikke.

1.4.2. Permisjon for offentlige tillitsverv /ombud

Arbeidstaker som er pålagt å utføre kommunale eller offentlige verv, gis permisjon og kan etter søknad få beholde sin lønn jf. hovedtariffavtalen § 14-1. Permisjonen skal på forhånd avklares med arbeidsgiver.

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

1.4.3. Permisjon for tillitsvalgte

Permisjon for tillitsvalgte fremgår i hovedavtalen del B, § 3.

Sist revidert september 2021