



VANYLVEN KOMMUNE

PERMISJONSSREGLEMENT FOR VANYLVEN KOMMUNE

**(VEDTEKE I ADMINISTRASJONSUTVALET SAK 7/96)
(JUSTERT I ADMINISTRASJONSUTVALET SAK 12/00, 05/03,4/13
OG 13/16) REVIDERT 2021, VEDTAK AD-04/21**

REVIDERT I ADMINISTRASJONSUTVALET 22.06.23 SAK 12/23, VEDTAK AD-12/23

GENERELT:

Permisjonsreglementet er meint som rettleiande i høve permisjonssøknader og handsaming av desse. Reglementet er ikkje uttømmende.

Reglementet skal vere med å legge til rette, slik at tilsette i Vanylven kommune kan få fri når viktige behov tilseier det og når uventa ting skjer. Samtidig skal permisjonar gjevast slik at kommunen opprettheld kvaliteten på tenestene.

Søknad om permisjon skal leverast skriftleg og i god tid før tidspunktet permisjonen gjeld for. Om situasjonen tilseier at ein ikkje kan søkje på førehand, skal arbeidstakar levere søknadsskjema i etterkant.

Fråvær frå arbeid som ikkje på førehand eller så tidleg som mogeleg er klarert med næraste leiar, regnast som ugyldig fråvær og skal behandlast som personalsak.

Permisjonssøknad skal leverast næraste leiar. Søknaden skal innehalde grunngjeving og den heimel søknaden byggjer på og være underteikna av søker. Eventuell dokumentasjon skal leggjast ved. Private gjeremål skal leggjast til fritida til den einskilde arbeidstakar.

Ved handsaming av permisjonssøknader skal vedteke permisjonsreglement for Vanylven kommune, Arbeidsmiljølova, Hovedtariffavtalen og Hovedavtalen, samt andre aktuelle lover og særavtalar leggjast til grunn.

Ved handsaming av permisjonssøknader som ikkje er lov- eller avtalefesta, skal det takast nødvendige omsyn til budsjettrammer, kompetanseplan, personalsituasjon og driftsomsyn. Ved eventuell klage på vedtak, er klageinstans leddet over leiar som har fatta vedtak.

Permisjonsreglementet gjeld ikkje når det er i strid med gjeldande lov- og avtaleverk.

Leiar som har fullmakt til å avgjere permisjonssøknadar, pliktar å sende kopi til HR snarast råd.

Økonomi- og lønsavdelinga har ansvar for registrering av fråvær og trekk i lønn etter oppgåve frå den einskilde leiar.

Det er delegert frå kommunedirektøren til leiarane å gjere vedtak om velferdspermisjonar og lov- og avtalefesta rettar.

Permisjonar utover dette er delegert til kommunalsjefane å avgjere. Ved tvil skal saka drøftast med HR.

Det ligg til kommunedirektøren å gjere endringar av reglementet som gjeld oppdatering i høve til lov- og avtaleverk, samt tilsvarande endringar som ikkje er knytt til innhaldsendringar.

Det ligg til administrasjonsutvalet å gjere endringar i innhaldet i reglementet etter at det har vore drøfta med dei tilsette sine organisasjonar.

1. OMFANG - LØNSANSIENNITET, FRIEPENGAR, PENSJONSMEDLEMSKAP, DEFINISJONAR OG AVGJERDSMYNDE

1.1 VERKEOMRÅDE

Reglementet gjeld alle kommunale arbeidstakarar i Vanylven kommune i eit fast forpliktande arbeidstilhøve, jfr. HTA kap 1 § 1.

Reglementet gjeld så langt det ikkje kjem i konflikt med gjeldande lover, forskrifter og overeinskomstar.

Reglementet gjeld også for arbeidstakarar som har tidsavgrensa tilsetjing og som er omfatta av hovudtariffavtalen § 1.

1.2 SØKNAD

Søknader om permisjon etter dette reglementet vert alltid å sende tenesteveg.

Søknad om korte velferdspermisjonar med svar vert sendt økonomi- og lønsavdelinga for registrering.

1.3 TVIST

Twistar som gjeld permisjonar etter Arbeidsmiljølova (Aml) kapittel 12 kan bringast inn for ei tvisteløysingsnemd jfr. Aml § 17 -2.

Twistar som gjeld permisjon etter Hovudavtalen (HA), Hovudtariffavtalen (HTA) kan tvistast etter HA jf. HA del A § 7-1

1.4 LØNSANSIENNITET

Reglane i HTA kap. 1 § 12.1.2 gjeld ved fastsetjing av ansiennitet.

Fråvær utan løn i forbindelse med nedkomst, adopsjon og vidareutdanning vert regna med inntil 2 år (totalt) i lønsansienniteten.

Permisjon med heil eller delvis løn innanfor desse områda avbryt ikkje opptening av lønsansiennitet.

I tillegg blir utdanningspermisjon utan løn medrekna med inntil 1 år når utdanninga har verdi for vedkomande sitt arbeid i kommunen, det same gjeld for tvungen verneplikttjeneste. Permisjon utan løn for å utføre offentlege ombod og ombod i arbeidstakarorganisasjonar blir rekna med i lønsansienniteten.

1.5 FERIEPENGAR

Feriepengar v/sjukdom og foreldrepermisjon vert utbetalt etter § 8 i Hovudtariffavtalen.

1.4 PENSJONSMEDLEMSKAP

Arbeidstakar som får løna permisjon, held oppe retten til medlemsskap i tenestepensjonsordninga, Kommunal Landspensjonskasse (KLP) og Statens pensjonskasse (SPK).

Arbeidstakar som får permisjon utan løn for meir enn 1 månad, vert meldt ut av pensjonsordninga. Arbeidstakaren vert samstundes tilbydd frivillig medlemsskap etter dei reglane som gjeld i pensjonsordninga.

2.0 VELFERDSPERMISSJON

Kap 1. § 14 i HTA heimlar velferdspermisjonar. Velferdspermisjon med løn etter pkt. 2.1 -2.13 nedanfor kan gjevast for maksimalt 12 arbeidsdagar i løpet av eit kalendarår. Deltidstilsette vert innvilga permisjon i høve stillingsstorleiken. Eventuelt kan ein få permisjon med halv løn i inntil 24 arbeidsdagar innan kalendaråret. Fri utover 12 dagar blir gjeven som permisjon utan løn.

Velferdspermisjon etter dette kapittel kjem i tillegg til dei reglane som er gjeve i Aml kap. 12, "Rett til permisjon" og HTA kap.1 § 8.

FYLGLJANDE NORM KAN NYTTAST FOR VELFERDSPERMISSJON MED LØN PR. ÅR:

2.1 VED ALVORLEG SJUKDOM

Ved alvorleg akutt sjukdom i næraste familie eller andre som står arbeidstakaren *nær. Inntil 5 arbeidsdagar. *For definisjon sjå vedlegg 2.

(Rett til permisjon ved barns og barnepassers sjukdom etter Aml § 12-9 og HTA kap 1. pkt. 8.4 gjeld i tillegg til dette punktet. AML § 12-10 gir elles rett til permisjon i inntil 60 dagar for pleie av nære pårørande i heimen i terminalfasen. Retten til løn under slik permisjon er regulert i folketrygdloven § 9 – 12.)

2.2 VED DØDSFALL

Ved dødsfall i næraste familie permisjon inntil 3 arbeidsdagar , ev. med tillegg av naudsynte reisedagar.
For definisjon sjå vedlegg 2.

2.3 VED GRAVFERD/BISETJING

Permisjon med løn vert gjeve ved gravferd / bisetjing i nær familie og andre som

står arbeidstakaren nær. Permisjon med løn for inntil 1 dag, med ev. tillegg av reisedagar.

For definisjon sjå vedlegg 2.

Permisjon utan løn vert gjeve i samband med gravferd til tante, onkel (dersom ein ikkje er oppført som næraste pårørande), nabo, venner, kollegaer, søskenbarn og svigerfamilie til arbeidstakaren sine barn og barnebarn.

2.4 TILVENNING AV BARN I BARNEHAGE OG I SKULE

For tilvenning av barn i barnehage kan det gjevast permisjon med løn i ei periode på tre dagar, rekna frå det tidspunktet barnet tek til i barnehagen. Permisjonen gjeld i barnehagetida og når barnet har behov. Regelen gjeld ein gong pr barn. Timane bør delast over fleire dagar. Eventuelle behov for fri utover dette vil vere permisjon utan løn.

Når barnet tek til på skule (1. kl grunnskulen) vert det gitt permisjon med løn fyrste skuledag. Permisjonen gjeld på dagtid og når barnet har behov.

2.5 FØLGJE AV FORELDRE, EKTEFELLE/SAMBUAR OG EIGNE BARN MELLOM 13 OG 17 ÅR

Ved naudsynt følgje til legespesialist, sjukehus eller anna behandlingsinstitusjon utanfor kommunen: Inntil 2 dagar, evt. 4 halve dagar, med løn pr år.

2.6 MAMMOGRAFI

Den som arbeider deltid skal primært legge timen til tidspunkt der dei ikkje er på arbeid.

For andre kan det verte gitt permisjon med løn i inntil 4 timar.

2.7 FOR DELTAKING I STØRRE IDRETTS- OG KULTURARRANGEMENT

Deltaking i idretts- eller kulturarrangement skal som hovudregel trekkast av ferie eller det kan verte gjeve permisjon utan løn.

Arbeidstakar som er teken ut som deltakar eller leiar ved noregsmeisterskap, avslutting av norgescup, landsdel - / kalottmeisterskap eller tilsvarande store kulturarrangement: Inntil 2 dagar med løn.

Vilkåret for idrettsarrangement er at vedkommande deltek i ei idrettsgrein eller forbund som er tilslutta Noregs Idrettsforbund.

2.8 FEIRING AV RELIGIØSE OG NASJONALE HØGTIDSDAGAR

For feiring av religiøse og nasjonale høgtidsdagar som ikkje er offisielle etter norsk kalender: Inntil 2 dagar med løn. Arbeidsgjevar skal ha varsel seinast 14 dagar på førehand.

2.9 VELFERDSPERMISJONAR I HØVE UNDERSØKING /BEHANDLING

Tid til undersøking og behandling hos lege, tannlege, fysioterapeut, kiropraktor og til blodgjeving skal så langt som råd leggjast til fritida. Om ikkje, må det leggjast til ei tid som er til minst mogeleg ulempe for arbeidsgjevar. Ein skal så tidleg som råd gjere munnleg avtale med næraste overordna for kvart tilfelle. Slik fri (permisjon med løn) vert gjeve med inntil 2 timar. Behandling utover dette gir permisjon utan løn.

Gjeld søknaden permisjon i høve undersøkingar på sjukehus eller anna helseinstitusjon vert det gitt nødvendig fri for tida undersøkinga tek med tillegg av nødvendig reisetid, dersom skjema for velferdspermisjon vert levert.

Den som har kronisk sjukdom og har vedtak om fritak frå arbeidsgjevarperioden, skal nytte skjemaet "Eigenmelding om fråvær" dersom oppfølging / behandling / undersøking medfører 1 eller fleire dagar med fråvær.

2.10 ANDRE VELFERDSPERMISJONAR

Reglane om fri i samband med born sin sjukdom gjeld fullt ut. Nødvendig velferdspermisjon for følgje av born til helsestasjon, skulehelsetenesta og tannlækjar er avgrensa til og med det året barnet er 12 år.

Rett til å følgje born til akutt behandling eller til spesialist Jfr. også pkt. 2.1.

Aldersgrense 12 år.

Ved følgje av barn til helseundersøkingar (lege og sjukehus) skal ein bruke av dagar sjuke barn og levere eigenmelding sjuke barn.

Særskilte behov knytt til egne barn:

Tilsette får fri med løn for å delta i pliktige møte med BUP og PPT/skule, der arbeidstakaren må møte i arbeidstida.

Dette punktet gjeld ikkje ordinære samtale-/kontaktmøte mellom føresette og skule/barnehage.

2.11 PERMISJON UTAN LØN

Søknad om permisjon utan løn utover 12 dagar etter pkt. 2.1 – 2.10, kan verte imøtekommen dersom arbeidssituasjonen/tenesta tillet det.

3. PERMISJON FOR UTFØRING AV TILLITSVERV/OMBOD

3.1 OFFENTLEGE TILLITSVERV/OMBOD

Det vert vist til Hovudtariffavtalen kap. 1 § 14. Arbeidstakar som er pålagt å utføre kommunale eller andre offentlege verv, vert gitt permisjon og kan etter søknad behalde si løn. Med offentlege verv vert her meint ombod som er oppretta ved lov eller med heimel i lov (for eksempel kommunestyre, fylkesting / komite o.a.).

Domsmenn, skjønsmenn og rettsvitne får permisjon utan løn.

Tilsette som er ombod i andre kommunar får permisjon utan løn.

Arbeidstakar som vert vald til stortingsrepresentant, ordførar eller anna offentlig tillitsverv på heiltid, får permisjon utan løn for valperioden, jf. Aml § 12-13. For offentlege tillitsverv på deltid får ein permisjon med tilsvarande redusert løn.

3.2 TILLITSVERV/-STILLING I ARBEIDSTAKARORGANISASJONAR

3.2.1 PERMISJON UTAN LØN

Arbeidstakar som vert vald / tilsett i fastløna tillitsverv i organisasjonane sine sentrale eller distrikts-/fylkesorgan, eller vert tilsett som funksjonær i eigen organisasjon får permisjon utan løn. Når det gjeld heiltids tillitsverv vert det vist til Hovudavtalen del B § 3-5.

3.2.2 FORHANDLINGSUTVAL

Medlemmar i arbeidstakarorganisasjonane sine forhandlingsutval får fri med løn for å delta i nødvendig førebuing og deltaking i forhandlingar. Det same gjeld der ein er med i sentrale forhandlingar, jf. HA Del B § 3-5. Kva tid som er nødvendig må avklarast mellom partane på førehand.

3.2.3 TILLITSVALDOPPLÆRING

Tillitsvalde får fri med løn for opplæring som er nødvendig for utføring av vervet. Det vert vist til Hovudavtalen del B § 3-6.

3.2.4 DELTAKING I VEDTEKTSFESTA ORGAN

Det vert gitt permisjon med løn i inntil 12 arbeidsdagar for faste medlemmer i en arbeidstakarorganisasjon sitt vedtektsfesta organ. jr. HA Del B § 3-5.

3.2.5 TILLITSVALD

Tillitsvalde har rett til tenestefri for å utføre sine oppgåver. Den tillitsvalde får behalde løna si, jf. HA Del B § 3-4.

3.3 ANDRE TILLITSVERV

Arbeidsgjevar kan etter søknad gje tilsette med tillitsverv i funksjonshemma -, humanitære -, religiøse - og politiske - eller andre organisasjonar permisjon utan løn.

4. YMSE PERMISJONSFØRESEGNER

4.1 OVERGANG TIL ANNA STILLING I ELLER UTANFOR ORGANISASJONEN

Som hovudregel vert det ikkje gitt permisjon for overgang til anna fast stilling. Dette gjeld stilling både i og utanfor organisasjonen.

Rådmannen eller den han har delegert mynde til, kan likevel vurdere permisjon dersom arbeidstakaren har vore tilsett i kommunen i 5 år og det gjev arbeidstakar fagleg utvikling og er til nytte for arbeidsgjevar. Slik permisjon kan gjevast for 1 år og det må vere svært sannsynleg at vedkomande kjem attende til arbeidet.

Når det gjeld permisjon for å gå inn i engasjement / vikariat, i eller utanfor kommunen, kan rådmannen eller den han har delegert mynde til, gje slik permisjon dersom det gjev arbeidstakar fagleg utvikling og er til nytte for arbeidsgjevar. Slik permisjon kan gjevast for maksimalt 2 år til saman.

Det er ein føresetnad at permisjonen ikkje fører til store driftsmessige ulemper på arbeidsplassen. (I samråd med næraste overordna til arbeidstakaren). Arbeidsgjevar må avklare slik søknad innan to veker.

4.2 JOBBROTASJON

Ved særskilde høve kan ein avtale jobbrotasjon / internt jobbytte innan kommunen med avgrensa varigheit.

4.3 SPESIELLE OPPDRAG/ENGASJEMENT

Etter konkret vurdering kan tilsette få permisjon for å forske innanfor sitt fagområde i inntil 2 år. I spesielle høve kan det gjevast permisjon utover dette. Slik forskning må vere knytt til forskingsinstitusjon.

Permisjon utan løn vert gitt i inntil 2 år for arbeidstakar som skal arbeide i norske hjelpetiltak i utviklingsland eller utføre oppdrag i regi av FN. I tillegg kan ein gje permisjon for kortare førebuande kurs i samband med slike engasjement.

4.4 DELTAKING I HJELPEKORPS

Arbeidstakar som er knytt til hjelpekorps, får permisjon med løn i samband med utrykking for å hjelpe naudlidande. Det kan og bli gitt permisjon med løn for inntil 3 virkedagar i samband med naudsynt opplæring pr. år. Arbeidsgjevar oppmodar om at varsel om slikt fråvær vert gjeve innan rimeleg tid, slik at ein kan sikre forsvarleg drift.

4.5 OMSORGSPERMISJON

Permisjon i samband med fødsel vert regulert i Aml § 12., likeeins omsorgspermisjon i forlenging av dette.

Arbeidstakar som har omsorg for born under 12 år, kan i særskilde tilfelle, få heil omsorgspermisjon utan løn i 1 år, alternativt delvis permisjon i inntil 2 år pr. barn. Slik permisjon kjem i tillegg til fødsels- og omsorgspermisjon etter arbeidsmiljølova. Ein føresetnad er at det kan skaffast kvalifisert vikar.

4. 6 PERMISJON TIL ANDRE FØREMÅL

Arbeidstakar kan få permisjon utan løn, helt eller delvis i inntil 2 år, for andre grunnar enn dei som er nemnde ovanfor dersom det vedkjem arbeidstakar eller næraste familie. Det må vere viktige velferds eller sosiale grunnar for å gje slik permisjon.

4.7 FRÅVÆR VED SJUKDOM

Ved sjukdom skal arbeidstakar til ei kvar tid ha gyldig dokumentasjon for fråværet t.d. sjukmelding, vedtak om arbeidsavklaringspengar og vedtak om sjukepermisjon. Sjå elles rutinar for oppfølging av sjukmelde.

Fråvær frå arbeid som ikkje er klarert med næraste leiar, vert rekna som ugyldig fråvær og skal handsamast som personalsak.

Arbeidstakar som har vore sjukmeld i 1 år kan få permisjon utan løn i ytterlegare 1 år. Dersom det etter desse 2 åra ikkje er utsikter til betring kan arbeidsforholdet opphøyre.

4.8 ARBEIDSTIDSORDNINGAR

Arbeidstaker som har fylt 62 år eller som av helsemessige, sosiale eller andre vektige velferdsgrunner har behov for det, har rett til å få redusert sin arbeidstid dersom arbeidstidsreduksjonen kan gjennomføres uten vesentlig ulempe for virksomheten (jfr. AML § 10.2 .(4)).

5 UTDANNINGSPERMISJONAR

Rett til utdanningspermisjon vert regulert av:

- AML § 12-11 og
- HTA kap.1 § 14-2

Arbeidstakalar kan få utdanningspermisjon utan løn (heil/delvis) inntil tre år. Vilkår for slik permisjon er at fråværet ikkje er til hinder for forsvarleg drift og personalforvaltning.

Når kommunen/arbeidsgjevar har behov for og tek initiativ til kompetanseheving for å få utført pålagte oppgåver og funksjonar, skal det gjevast permisjon med løn. Det må

skrivast avtale om bindingstid (maks to år) og kva som gjeld viss arbeidstakar ynskjer å slutte i bindingstida.

Vanylven kommune vil sjølv vurdere frå sak til sak om utdanninga har betydning for søkjaren sitt arbeid eller om kommunen elles har behov for kompetansen, jfr. HTA § 14-2.

5.1 GRUNNUTDANNING

I tillegg til pkt. 1 i Aml, § 12-1 pkt.1 kan arbeidstakar få eit ekstra år heil eller delvis permisjon.

5.2 ETTERUTDANNING / KOMPETANSEHEVING

Med etterutdanning / kompetanseheving vert meint kortare kurs som gjev fornying og oppdatering av kunnskap, utan å gje formell kompetanse. Etterutdanning er ikkje eksamensretta.

Pålagde kurs skal ein ikkje søkje om permisjon for.

Ved deltaking på ikkje pålagde kurs skal ein søkje arbeidsgjevar om permisjon.

Ein kan få permisjon med løn når utdanninga skjer som følgje av dei behov Vanylven kommune har for slik oppdatering i stillinga.

Ein kan søkje permisjon for å delta på kurs / etterutdanning som følgje av eige ønske om kompetanseheving. Slik permisjon vert gjeve utan løn.

Den tilsette må normalt pårekne å utføre oppgåvene i stillinga si under etterutdanninga.

5.3 VIDAREUTDANNING

Med vidareutdanning vert meint utdanning som er eksamensretta og tek sikte på å gi arbeidstakaren formell kompetanse i form av studiepoeng.

Permisjon til slik utdanning vert gjeve i tråd med kommunen sin kompetanseplan og eller vedtatt i nasjonale føringar.

For å få slik permisjon må ein ha eit fast tilsettingsforhold. Slik permisjon kan gjevast med heil eller delvis løn eller eventuelt anna avtale om godtgjering.

Ein kan søkje permisjon for å delta på vidareutdanning som følgje av eige ønske om kompetanseheving. Slik permisjon vert gjeve utan løn.

5.4 EKSAMEN / FAGPRØVER / INNLEVERING AV PROSJEKT / OPPGÅVE

I samband med eksamen kan ein få permisjon med løn for eksamensdagen(ane). I tillegg 2 lesedagar direkte framfor kvar eksamensdag dersom desse dagane er arbeidsdagar.

"Heimeeksamen" (mappelevering) vert gitt permisjon inntil 3 dagar.

Det vert føresett at arbeidstakar ville ha hatt ordinære arbeidsdagar dei dagane ein søker permisjon frå. Det er og ein føresetnad at faget har betydning for kommunen jfr. HTA kap. 1 § 14.4.

5.5 BINDINGSTID

Der Vanylven kommune yter økonomisk stønad (løn, stipend, kursavgift, opphaldsutgifter m.m.) som svarer til meir enn 2 månadsløner, vert det avtalt bindingstid, med maksimum 2 års bindingstid jf. HTA kap. 1, pkt. 14.3, med verknad frå avslutta utdanning.

For deltidstilsette må ein sjå stønadsbeløpet i høve til den månadsløna vedkomande ville hatt i 100% stilling, og at bindingstida vert redusert etter dette.

Dersom arbeidstakaren etter eige ønske sluttar før bindingstida er over, må han/ho betale attende delar av stønaden. Tilbakebetaling skal sjåast i høve til kor mykje som er att av bindingstida. I særlege tilfelle kan det fastsetjast anna bindingstid. Utdanning pålagt av arbeidsgjevar gjev ikkje bindingstid.

VEDLEGG:

Oversikt over permisjonsføresegner heimla i lov og avtaleverk (Hovudtariffavtale, Hovudavtale, Folketrygdlova, Arbeidsmiljølov, Lov om trdomssamfunn og ymist anna)

Hovudregelen er at lovverket regulerer permisjonsretten, og at tariffavtalane regulerer lønsspørsmålet.

Sjukdom – svangerskap/fødsel – adopsjon – amming – sjukdom hos barn og barnepassar.

Ein viser til kap. 12 i Arbeidsmiljølova, kap 8, 9 og 14 i Folketrygdlova og Hovudtariffavtalen kap. 1, § 8.

Desse føresegnene regulerer arbeidstakarens rett til permisjon og løn når det gjeld sjukdom, svangerskap/fødsel, adopsjon, amming og sjukdom hos barn og barnepassar.

Redusert arbeidstid

Ein viser til § 10-2 (4) i Arbeidsmiljølova.

Lova gjev vilkåra for og framgangsmåte ved søknad om redusert arbeidstid av helse –

sosiale – eller andre vektige velferdsgrunnar. Dersom ein arbeidstakar har barn under 10 år er det ifylgje arbeidsmiljølova sitt førearbeid ein viktig velferds-grunn.

Opplæring

Hovudavtalen del B § 7 omhandlar kompetanseutvikling Arbeidsmiljølova § 12-11 regulerer permisjonsretten.

Permisjonsreglar for tillitsvalde

Hovudavtalen del B § 3-5 omhandlar permisjonsreglar for tillitsvalde.

Ved deltaking i lokale og sentrale forhandlingar vert det gjeve permisjon med løn.

Det same gjeld valde faste medlemmer av vedtaksfesta sentrale organ og distrikts-/fylkesorgan.

Ved opplæring som har betyding for arbeidstakars funksjon som tillitsvald, kan permisjon med hel eller delvis løn gjevast.

Hovudtillitsvalde har rett på permisjon med løn.

Verneombod

Arbeidsmiljølova kap. 6, § 6-5 regulerer tid for utøving av verneombodet sitt arbeid.

Verneombod skal få naudsynt tid til å utføre vernearbeidet på forsvarleg måte.

Normalt skal oppgåvene utførast innanfor vanlig arbeidstid.

Rett til fri ved religiøse høgtider

Den som ikkje høyrer til Den norske kyrkja har rett til fri frå arbeid i opp til to dagar kvart år i samband med religiøse høgtider etter vedkomande sin religion.

Arbeidstakar som ynskjer å nytte denne retten til fridagar, skal gje arbeidsgjevaren varsel seinast 14 dagar på førehand.

Definisjonar:

Tillitsvald:

Arbeidstakar tilsett i kommunen og som er vald / utpeika av medlemmane i sin arbeidstakarorganisasjon til å ivareta dei oppgåver som går fram av Hovudavtalen.

Hovudtillitsvald:

Tillitsvalt som er vald / utpeika av medlemmane i sin arbeidstakarorganisasjon for å koordinere og hjelpe dei tillitsvalte i deira arbeid overfor kommunen.

Domsmann:

Vert vald av kommunestyret etter kvart kommuneval. Valperioden er fire år. Er ein lekmann som dømmer saman og på like linje med fagdommarar.

Rettsvitne:

En person som vet tilkalla for å overvære en rettssak som pådømast el. behandlast av berre ein dommar.

Skjønnsmann:

Ein person som vert oppnemnt for å gje skjønn.

Nærmaste familie:

Ektefelle, sambuar, partnar, barn, fosterbarn, stebarn, barnebarn, foreldre, besteforeldre, oldeforeldre, søsken og stesøsken. Om ein er oppført som næraste pårørande til einsleg onkel, tante vil det bli definert som næraste familie.

Andre som står arbeidstakaren nær:

Svigerinne, svoger, svigerforeldre, svigerbarn, nevøar, nieser.

Alvorleg sjukdom:

Akutt, alvorleg eller livstruande situasjonar. Øyeblikkeleg hjelp og situasjonen er uavklara.

Brå og akutte hendingar som hjarteinfarkt, slag, ulykker osv der situasjonen er slik at

ein skundar seg av garde utan å tenke på at ein må søkje permisjon.

Planlagde operasjonar og behandling etter langvarig sjukdom høyrer ikkje inn under dette avsnitt.

Verneombod:

Ved kvar verksemd som sysselset arbeidstakarar skal det veljast/utpeikast verneombod.

Verneombodet skal ivareta arbeidstakarane sine interesser i saker som angår arbeidsmiljøet.

Hovudverneombod:

Hovudverneombodet har ansvar for å samordne verneomboda si verksemd.

Hovudverneombodet skal velgast blant verneomboda eller andre som har eller har hatt tillitsverv ved verksemda.