


PERSONALHÅNDBOK	 HUSTADVIKA KOMMUNE
PERMISJONSREGLEMENT	
VEDTATT I ADMINISTRASJONSUTVALGET DATO: 20.12.22	
GJELDER FRA: 01.01.2023	

# Permisjonsreglement

## 1. Generelt

### 1.1 Reglementets omfang

Reglementet gjelder alle kommunale arbeidstakere i et fast forpliktende arbeidsforhold i Hustadvika kommune. Deltidsansatte innvilges permisjon forholdsmessig etter stillingens størrelse. For arbeidstakere ned tidsbegrenset ansettelse (vikariat/ midlertidig avtale) fastsettes permisjonen ut fra ansettelsens lengde.

Reglementet gjelder for alle ansatte så langt det ikke kommer i strid med avtaleverket eller særavtaler.

### 1.2 Endringer i reglementet

Ved lovendring/ endringer i avtaleverket tas endringene inn i permisjonsreglementet fortløpende dersom disse endringene er kurante og ligger innenfor rammene av eksisterende reglement og praksis. Slike endringer legges frem for Administrasjonsstyret som orienteringssak. Øvrige endringer i permisjonsreglementet behandles i Administrasjonssutvalget.

### 1.3 Lønnsansiennitet

Permisjon med hel eller delvis lønn avbryter ikke opptjening av lønnsansiennitet. Det samme gjelder syke- eller fødselspermisjon, og tvungen vernepliktstjeneste. Permisjon uten lønn for å utføre offentlige oppgaver i arbeidstakerorganisasjoner medregnes i lønnsansienniteten. U lønnet utdanningspermisjon medregnes med inntil 3 år når utdanningen har betydning for vedkommende sitt arbeid i kommunen.

### 1.4 Feriepenger

For syke- og fødselspermisjon, samt pliktig militærtjeneste vises til ferieloven § 10.

Lønnet permisjon medregnes i feriepengegrunnlaget dersom det ikke er fattet vedtak om det motsatte. U lønnet permisjon gir normalt ikke opptjening av feriepenger.

### 1.5 Pensjonsmedlemskap

Arbeidstaker som er innvilget permisjon med hel eller delvis lønn opprettholder sitt pensjonsmedlemskap for den delen av permisjonen som er lønnet. Arbeidstaker som innvilges permisjon uten lønn for lengre tidsrom enn 1 måned, meldes ut av pensjonsordningen. Arbeidstaker tilbys samtidig fra pensjonsleverandøren frivillig medlemskap etter de regler som gjelder i de respektive pensjonsordninger.

I forhold til avbrudd i pensjonsmedlemskap for undervisningspersonell vises til Statens personalhåndbok pkt. 9.17 (permisjonsavtalen).

## 1.6 Saksbehandling/avgjørelse

Søknad om permisjon sendes til nærmeste leder som har avgjørelsesmyndighet, så tidlig som mulig. Søknad om permisjon/ stipend/ studieavgifter/ semesteravgifter/ litteratur m.m. skal forelegges nærmeste leder før tilbud som studieplass aksepteres. Dersom dette ikke er avgjort før permisjonen/ studiet tar til, kan ikke arbeidstaker påregne lønnet permisjon/ dekking av stipend/ studieavgift m.m. Studiepermisjon med lønn som gir plikttjeneste/ bindingstid må avklares skriftlig på forhånd før permisjon blir gitt.

Leder videresender søknadsskjema for fødselspermisjon til lønn og personal for saksbehandling.

1. Alle permisjonssaker som har betydning for lønn, ulønnet og delvis lønnet permisjon, skal være skriftlige. For slike permisjonssaker skal det videresendes kopi av vedtaket til støttefunksjonen for lønn og personal.

## 2. Velferdspermisjoner

Velferdspermisjoner under dette punkt kommer i tillegg til bestemmelser gitt i Arbeidsmiljølovens kap. 12 og Hovedtariffavtalen § 8 om permisjon ved sykdom, svangerskap, fødsel, adopsjon, amming, omsorg for barn under 12 år mv.

Retten til velferdspermisjon er hjemlet i Hovedtariffavtalen, kapittel 1, § 14.1 andre avsnitt: «*Når viktige velferdsgrunner foreligger, kan en arbeidstaker tilstås velferdspermisjon med lønn i inntil 12 arbeidsdager pr. kalenderår. Det kan avtales fleksibelt uttak av permisjonsdagene. Fri ut over totalrammen, eller ut over det dagantall som er maksimalt for de forskjellige permisjonsgrunner, må i tilfelle innvilges som ulønnet permisjon. Vedtak om permisjon regnes ikke som enkeltvedtak i henhold til forvaltningslovens regler, og det er derfor ikke klageadgang for den enkelte arbeidstaker i forhold til slike vedtak.*».

Velferdspermisjon uten lønn kan innvilges i den utstrekning arbeidsgiver finner det rimelig. Følgende norm skal benyttes ved innvilgelse av permisjon med lønn:

### 2.1 Alvorlig sykdom i nærmeste familie

Ved alvorlig sykdom i nærmeste familie (ektefelle/ registrert partner, samboer, barn, barnebarn, foreldre, besteforeldre, søsken, svigerinne, svoger, svigerforeldre og svigerbarn. Samboer og samboer sin slekt er likestilt med ektefelle/ registrert partner og ektefelle/ registrert partner sin slekt) eller andre som står arbeidstakeren særlig nær: **Permisjon med lønn inntil 10 dager.** AML § 12-10 2 ledd.

### 2.2 Dødsfall/begravelse

Ved dødsfall i nærmeste familie (se definisjon på nærmeste familie i forrige punkt) eller andre som står arbeidstakeren særlig nær kan det gis **permisjon med lønn på dødsfallsdagen og begravellesdagen, samt inntil 2 reisedager.** Reisedager skal presiseres i permisjonssøknaden. Ved søknad om permisjon i begravelse til personer som står en særlig nær skal relasjonen til den avdøde presiseres. Det vil her være en skjønnsmessig vurdering i dialog mellom nærmeste leder og arbeidstaker.

I forbindelse med begravelse til arbeidskollega innvilges det permisjon med lønn. Det samme gjelder ved begravelse til pensjonert kollega. Enhetsleder avgjør hvem som deltar fra enheten.

Permisjonen begrenses til en halv dag med mindre særlige grunner foreligger.

### 2.3 Tilvenning av barn i barnehagen og 1. skoledag

For tilvenning av barn i barnehage/ hos registrert dagmamma: **Permisjon med lønn inntil 3 dager.**

Ved behov kan de 3 dagene deles opp i timer, over maksimalt 2 uker.

For å følge barn til første skoledag 1. års trinn: **Permisjon med lønn inntil 1 dag**. Ved behov for flere tilvenningsdager kan det innvilges permisjon uten lønn.

Dersom begge foreldrene er ansatt i kommunen kan ikke begge benytte seg av denne bestemmelsen samtidig.

#### 2.4 Foreldresamtaler/Utviklingssamtaler

For foreldresamtaler/ utviklingssamtaler mellom hjemmet og skole/ barnehage gis det permisjon med lønn. Det forutsettes at disse foregår i arbeidstiden til den ansatte og timen ikke lar seg flytte til utenom arbeidstid.

#### 2.5 Kontroll med barn på helsestasjon eller følge til lege, tannlegespesialist og evt. helseundersøkelse

Slik **permisjon med lønn blir også gitt, i inntil 6 tilfeller pr. 12 mnd.**, for å følge barn til lege, tannlegespesialist, ev. helseundersøkelse. Det forutsettes at fridag/ fritid benyttes dersom dette er mulig.

Permisjonen gjelder for hvert barn t.o.m. det kalenderåret barnet fyller 15 år. Ved kronisk sykdom eller funksjonshemmede gjelder permisjonen t.o.m. det kalenderåret barnet fyller 18 år.

#### 2.6 Inngåelse av ekteskap/partnerskap, eller for egne barns dåps- og konfirmasjonsdag

**Permisjon med lønn** gis til de som har arbeidsdag/ fastsatt turnus den aktuelle dagen.

#### 2.7 Eget legebesøk

Undersøkelse og behandling hos lege, tannlege, fysioterapeut, og andre som driver behandlingstilbud med offentlig godkjenning som helsepersonell, skal så langt som mulig legges i fritiden. Dersom det ikke er mulig å legge slike besøk til fritid kan det innvilges permisjon med lønn. Det kan maksimalt innvilges **slik permisjon med lønn inntil 6 legetimer/ behandlinger på 12 mnd**. Timer ut over dette må man bruke avspasering etter ordinær måte, etter avtale med nærmeste leder.

Om nødvendig skal det drøftes ytterligere tilrettelegging (eks. avspasering, ferieavvikling, endret arbeidstid osv.).

#### 2.9 Deltagelse i større idrettsarrangement

For deltagelse i større idrettsarrangement som internasjonale idrettsarrangement, landskamper: **Permisjon med lønn inntil 5 dager**. Finale i norgesmesterskap: **Permisjon med lønn inntil 2 dager**. Det er en forutsetning at vedkommende deltar i en idrettsgren som er tilsluttet Norges idrettsforbund.

#### 2.10 Deltagelse i hjelpekorps

Arbeidstakere som er knyttet til hjelpekorps, innvilges **permisjon med lønn** i forbindelse med utrykning til hjelp for nødstilte.

### 3. Offentlige tillitsverv

Arbeidstakere innvilges permisjon med lønn i inntil 12 dager pr. år for å utføre offentlige tillitsverv jf. HTA kap 1 § 14.1. Det kan avtales fleksibelt uttak av permisjonsdagene. Permisjonen gis med lønn dersom ikke tapt arbeidsfortjeneste dekkes av det aktuelle offentlige organet.

### 3.1 Lovbestemt møteplikt

Aml § 12-13 gir arbeidstakeren rett til permisjon fra arbeid for å oppfylle lovbestemt møteplikt i offentlige organer.

Arbeidstakeren skal så tidlig som mulig informere nærmeste leder om innkallingen, og søke om permisjon. Merk at permisjonsretten er knyttet til lovbestemt møteplikt, ikke til alle typer offentlige verv. Permisjonen **gis med lønn dersom** ikke tapt arbeidsfortjeneste dekkes av det aktuelle offentlige organet.

Med offentlige tillitsverv menes ombud som er opprettet med hjemmel i lov, som eks. kommunestyremedlem, formannskapsmedlem, utvalgmedlem, soknerådsmedlemmer, domsmann, rettsvitne, skjønnsmann. *Listen er ikke uttømmende*. Permisjon uten lønn kan innvilges dersom man må møte i retten i egen sak.

### 3.2 Politisk arbeid – nominasjonsmøte

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

### 3.3 Tillitsvalgte/stilling i arbeidstakerorganisasjoner

Arbeidstaker som velges/ ansettes i fastlønnet tillitsverv i organisasjonens sentrale eller distrikts-/ fylkesorganer, eller ansettes som funksjonær i sin organisasjon, innvilges permisjon uten lønn i inntil 4 år.

Tillitsvalgte gis permisjon med lønn for å delta i sentrale og lokale forhandlinger. Tillitsvalgte har rett til tjenestefri for å utføre sine oppgaver. Arbeidet som tillitsvalgt skal avvikles slik at det er minst mulig ulempe for det ordinære arbeidet. Fraværet skal om mulig avtales på forhånd med nærmeste leder.

Søknad om permisjon etter Hovedavtalens del B § 3.5 skal dokumenteres med innkalling. Valgte medlemmer av vedtektsfestede sentrale og distrikts-/ fylkesorganer innvilges inntil 12 dager permisjon pr. år. Hovedtillitsvalgte gis videre permisjon med lønn til å delta i tillitsvalgtopplæring. For andre tillitsvalgte gis det som hovedregel permisjon med full lønn for opplæring i hovedavtalen og hovedtariffavtalen, evt. med tilknyttede særavtaler jf. Hovedavtalens B-rundskriv 5-2015.

### 3.4 Verneombud

Den som er valgt/ utpekt som verneombud har krav på fri til å ivareta sine oppgaver. Fraværet varsles eller avtales med nærmeste leder i så god tid som mulig.

### 3.5 Andre tillitsverv

Ansatte med tillitsverv i funksjonshemmedes interesseorganisasjoner, humanitære, religiøse eller andre organisasjoner kan innvilges permisjon uten lønn med hjemmel i dette punkt. Hver søknad må vurderes konkret (momenter i vurderingen kan være: samfunnsnyttien, erfaringer som er nyttig i forhold til stillingen, tilsettingsperioden og ulempe for arbeidsgiver).

## 4. Utdanningspermisjoner

Alle arbeidstakere har rett til hel eller delvis utdanningspermisjon uten lønn i inntil tre år under forutsetning av at han/ hun har vært i arbeidslivet i tre år og ansatt i Hustadvika kommune de to siste. Dette gjelder uavhengig om arbeidstakeren er tilsatt på hel- eller deltid. Det vises til

Hovedavtalen Del B § 7, HTA kap. 3 pkt 3.3 og AML § 12-11. Se også HTA kap. 1 § 14.2. Slik permisjon kan ikke kreves dersom den er til hinder for forsvarlig planlegging og drift og personaldisponering. Det er nærmeste leder som avgjør søknad om permisjon og/ eller søknad om støtte for å ta etter-/ videreutdanning, eller grunnutdanning.

#### 4.1 Grunnutdanning

Grunnutdanning er den allmenn- og yrkesutdanning, medregnet praksis, som kvalifiserer for vedkommende stilling.

**Permisjon uten lønn kan gis for inntil tre år.**

#### 4.2 Etterutdanning

Etterutdanning er utdanning som tar sikte på å holde seg faglig à jour innenfor sitt fagområde.

Til slik utdanning av betydning for stillingen i kommunen kan det **gis inntil 1 år lønnet, delvis lønnet eller ulønnet permisjon.**

Her vises det også til Hovedavtalen Del B § 7.

#### 4.3 Videreutdanning / Studiepermisjon

Videreutdanning er utdanning som tar sikte på å kvalifisere arbeidstakeren ut over det som trengs i den stillingen han/ hun har.

**Ulønnet permisjon kan gis for inntil 1 år.**

#### 4.4 Jobbrelaterte korte kurs

Fravær for å delta på slike kurs er ikke permisjon, men en del av jobben. Ved deltagelse på dagskurs regnes normalarbeidsdag og ikke overtid/ fleksitid. Det vises for øvrig til fleksitidsreglementet der det gis kompensasjon for reisetid inntil en time før og etter ordinær arbeidstid, dersom reisen strekker seg ut over ordinær arbeidstid.

I tilfeller der det er nødvendig å reise dagen før, og avreisedagen faller på en fridag skal utbetaling/ avspasering for ekstra reisetid vurderes.

Deltidsansatte som får permisjon med lønn for å delta på kurs, får ikke erstattet fridag som faller på kursdag, med mindre vedkommende er pålagt å delta på kurset fra sin nærmeste leder.

#### 4.5 Eksamensdager

I forbindelse med avleggelse av eksamen gis det **permisjon med lønn for eksamensdagen(e) og 2 lesedager før hver eksamen.** Det er en forutsetning at utdanningen er avtalt med leder og at eksamensfaget har betydning for arbeidstakerens arbeids-/ karriereområde. Det forutsettes også at vedkommende har arbeid de to dagene umiddelbart før eksamen.

Presiseringer:

- a) fri til eksamen og lesedager gis uavhengig av eksamensform, stillingstype og stillingsstørrelse
- b) praksis ved hjemmeeksamen er at «eksamensdagen» er innleveringsdagen, og at lesedagene dermed blir de to dagene umiddelbart før innlevering
- c) ansatte som jobber ordinær arbeidsuke, får ikke lesedager dersom de har eksamen på mandag
- d) ansatte som jobber turnus og har arbeidshelg har krav på lesedager ved eksamen
- e) ved eksamensformer som varer i tre sammenhengende dager eller mer, skal det drøftes ytterligere tilrettelegging. Det skilles ikke på gruppeeksamen eller individuell hjemmeeksamen.
- f) Avsluttende oppgaveskriving som eksamensform, eks. masteroppgave, gis permisjon m/lønn inntil 5 dager i perioden oppgaven skrives. Permisjonsdagene kan splittes opp og gis

forholdsmessig ut fra stillingens størrelse. Slik permisjon må avtales med leder i god tid på forhånd og faget må ha betydning for kommunen.

- g) reglene gjelder også for lærlinger som tar fagprøve. HTA kap. 1 § 14.4
- h) det blir ikke gitt permisjon med lønn for å gå opp til ordinær førerprøve

#### 4.6 Plikttjeneste / bindingstid – refusjon

I forbindelse med avtale om lønnet utdanningspermisjon må det på forhånd avtales bindingstid/ pliktjeneste. Nærmeste leder er ansvarlig for oppfølging av dette. Plikttjeneste er den tid en arbeidstaker pålegges å gjøre tjeneste i kommunen etter endt utdanning. Dette er kun aktuelt i de tilfeller kommunen yter økonomisk støtte i form av lønn, stipend, kursavgifter, oppholdsutgifter mm. Slik bindingstid settes til maksimalt 2 år.

Plikttjeneste kan kun avtales dersom det innvilges støtte som tilsvarer minst 3 månedslønner.

Slutter arbeidstakeren før bindingstidens utløp, skal det tilbakebetales til kommunen en forholdsmessig restpliktig del av den økonomiske støtten som er gitt. HTA kap. 1. § 14.3.

## 5. Omsorgspermisjoner i forbindelse med barn

### 5.1 Permisjoner under svangerskapet

Arbeidstaker som er gravid har rett til fri fra arbeidet med lønn i forbindelse med svangerskapskontroll når slike undersøkelser ikke med rimelighet kan finne sted utenfor arbeidstiden. Jf. AML § 12-1.

Gravid arbeidstaker har også rett til å påbegynne uttak av foreldrepermisjon inntil tolv uker før termin. Jfr. AML § 12-2. Benyttes permisjonsretten før fødselen, begrenses retten til foreldrepermisjon med et tilsvarende antall uker. Dette påvirker likevel ikke mors rett til 10 uker mødrekvote når barnet er født.

Permisjonen kan tas når som helst under svangerskapet, men bør av hensyn til arbeidsgiver tas fortløpende med mindre særlige forhold gjør det nødvendig å dele opp permisjonstiden. Retten til ytelse etter folketrygdloven inntreffer dessuten tidligst 12 uker før fødselen.

Dersom en gravid arbeidstaker utsettes for påvirkninger i arbeidsmiljøet som kan gi skade på fosteret, skal arbeidsgiveren sørge for omplassering til annet arbeid. Dersom omplassering er umulig må arbeidsgiver dokumentere dette skriftlig. Den gravide arbeidstaker kan i så tilfelle ikke arbeide under svangerskapet, og må tilstå svangerskapsenger.

**Permisjon under svangerskapet skal varsles til nærmeste leder snarest mulig, og i henhold til de frister som fremgår av AML § 12-7.**

### 5.2 Omsorgspermisjon ved fødsel/adopsjon

Faren har ifølge HTA 8.3.5 rett til 2 uker omsorgspermisjon med full lønn i forbindelse med fødsel dersom han bor sammen med moren og benytter tiden til omsorg for familie og hjem jfr. AML § 12-3.

Adoptivforeldre har rett til 2 ukers permisjon med full lønn i forbindelse med omsorgsovertakelse.

Dette gjelder ikke ved stebarnsadopsjon eller hvis barnet er over 15 år. Hvis foreldrene ikke bor sammen, kan retten til permisjon utøves av en annen som bistår den som har hovedomsorgen.

Arbeidstaker skal sende søknad om omsorgspermisjon ved fødsel til nærmeste leder i god tid før termin (etter gjeldende frister jf. aml § 12-7), og varsle nærmeste leder om uttak av permisjon snarest mulig etter nedkomst.

### 5.3 Foreldrepermisjon

Ved fødsel eller adopsjon av barn under 15 år har foreldrene rett på foreldrepermisjon med foreldrepenger dersom mor eller far har vært yrkesaktive med pensjonsgivende inntekt 6 av de 10

siste månedene før foreldrepermisjonen begynner. Arbeidstaker som ikke har rett til foreldrepermisjon med lønn, må selv ta kontakt med NAV lokalt for spørsmål om engangstønad.

#### Varsel og søknad om foreldrepermisjon:

Arbeidstaker plikter å varsle arbeidsgiver om foreldrepermisjonen. I tillegg må arbeidstaker søke NAV om foreldrepenger. Dette gjelder selv om det er arbeidsgiver som skal utbetale foreldrepengene og søke NAV om refusjon. NAV utbetaler kun foreldrepenger opp til 6 G.

Hustadvika kommune har et internt skjema for varsel til arbeidsgiver om foreldrepermisjon som ligger tilgjengelig for medarbeiderne i personalhåndboken.

#### Antall stønadsdager- dekningsgrad:

Ved 100 % dekningsgrad har man rett til foreldrepermisjon i inntil 49 uker. Ved 80 % dekningsgrad har man rett på foreldrepenger i 59 uker. Ved flerbarnsfødsel eller ved adopsjon av flere barn samtidig, forlenges permisjonen med 5 uker ved 100 % dekningsgrad, eller 7 uker ved 80 % dekningsgrad, for hvert barn mer enn ett. Dekningsgraden som blir valgt må gjelde for hele perioden og skal være den samme for mor og far. Før permisjonen starter må foreldrene opplyse om hvilken dekningsgrad de ønsker.

#### Fordelingen av foreldrepermisjonen:

Hvor begge foreldrene har opptjent retten til foreldrepenger, deles foreldrepermisjonen i mødrekvote og fedrekvote (begge er på 10 uker hver), og den resterende delen som er til valgfri fordeling mellom foreldrene. Det er aktivitetsplikt for mor dersom far ønsker å ta ut permisjon utover fedrekvoten. De første seks ukene etter fødsel er forbeholdt mor. Jfr AML § 12-4. Denne tredelingen gjelder ikke dersom det kun er mor som har opptjent retten til foreldrepenger eller dersom det kun er far som har opptjent retten til foreldrepenger, eller han er alene om omsorgen.

#### Opptjening:

For å ha rett til lønn under fødselspermisjonen må moren ha vært i inntektsgivende arbeid 6 av de siste 10 måneder før nedkomst. I tillegg stilles det krav om minsteinntekt.

For at far skal ha rett til fødselspenger må både han og mor fylle vilkårene om opptjeningstid i 6 måneder av siste 10 før vedkommende uttak av foreldrepenger.

#### 5.4 Fedrekvote

Dersom begge foreldrene fyller vilkårene for rett til foreldrepenger er 10 uker av den samlede stønadstiden forbeholdt far, fedrekvoten. Dersom far unnlater å ta ut disse ukene, reduseres stønadsperioden tilsvarende. I noen tilfeller vil man likevel kunne søke om å få overføre fedrekvoten til mor. Dette gjelder dersom far på grunn av sykdom eller skade er helt avhengig av hjelp for å kunne ta seg av barnet eller han er innlagt i helseinstitusjon. Det kreves da særskilt legeerklæring, som må leveres til det lokale NAV-kontoret. Alternativt kan det søkes om utsettelse av fedrekvoten dersom foreldrene ikke finner det hensiktsmessig å overføre perioden til mor.

Far mottar foreldrepenger beregnet i forhold til sin egen stillingsdel i opptjeningstiden, begrenset oppad til 6 ganger grunnbeløpet. Begge foreldrene må ha samme dekningsgrad på 100 % eller 80 % lønn.

I tilfeller hvor det foreligger medmorskap vil medmor ha samme rettigheter som far.

Jf. Folketr.loven §§ 14-12, 14-13, 14-15.



### 5.5 Gradert uttak av foreldrepermisjon

Arbeidstaker som har født/adoptert kan velge å avvikle permisjon i kombinasjon med nedsatt arbeidstid (tidligst 6 uker etter fødsel). Jf. AML § 12-6. Det er et vilkår for gradert uttak at det foreligger en skriftlig avtale med arbeidsgiver om delvis arbeid. Arbeidstakers ønske om hvordan uttaket av delvis permisjon skal gjennomføres, skal oppfylles med mindre dette medfører vesentlig ulemper for enheten/ avdelingen.

Foreldrepengene må tas ut innen tre år etter fødselen. Jf. AML § 12-6 (3).

Begge foreldre kan velge gradert uttak, forutsatt at opptjeningstiden forut for permisjonen er innfridd.

Jf. folketr. loven § 14-16

### 5.6 Ytterligere permisjon

I tillegg til de lovfestede permisjonene kan det innvilges permisjon uten lønn i ytterligere 1 år, slik at lønnet og ulønnet permisjon samlet (også fosterforeldre) ikke overstiger 3 år for hvert barn. Evt. ulemper for avdelingen/ enheten må tas med i vurderingen. Det forutsettes at permisjon etter denne bestemmelsen tas ut som en direkte fortsettelse av permisjon etter bestemmelsene i aml §§ 12-2, 12-4, og 12-5, 1. og 2. Ledd.

Dersom vedkommende er alene om omsorgen for barnet følger det av aml § 12-5 tredje ledd annet punktum at vedkommende har rett på 2 års tilleggspermisjon.

### 5.7 Amming

Etter HTA pkt. 8.3.4 gis arbeidstaker fri med lønn i inntil 2 timer pr. arbeidsdag for å amme sitt barn. For deltidsansatte med redusert arbeidsdag foretas en forholdsmessig beregning i forhold til reglene i AML § 12-8.

Litt utdyping rundt ammepermisjon:

Det er barnets behov for å bli ammet og kvinnens behov for å amme som skal avgjøre tidspunktet for ammefri i løpet av arbeidsdagen. Ammende kvinner i skoleverket kan derfor ikke pålegges å ta ut sin ammefri kun utenfor undervisningstid dersom barnets og kvinnens behov tilsier at amming skal foretas innenfor den delen av arbeidstiden. Det bør inngås klare avtaler om tidspunkt for ammefri mellom arbeidstaker og arbeidsgiver.

Det vil være rimelig at ammefri tas ut på samme tidspunkt hver dag.

Avtaleverket legger ingen begrensninger for hvor lenge ammende kvinner har krav på ammefri. Man kan derfor kreve ammefri ut over den perioden det er medisinsk anbefalt at barn ammes. Dersom kvinnen krever ammefri etter at barnet har fylt 1 år kan arbeidsgiver kreve legeerklæring på at kvinnen ammer. Det er i slike tilfeller kvinnens amming, ikke barnets behov for amming, som skal dokumenteres av legen.

### 5.8 Ny fødselspermisjon

Lønn under ny fødselspermisjon ytes forutsatt at mor igjen har tiltrådt stillingen etter første permisjon. Ved utvidet permisjon uten lønn må nye rettigheter opparbeides. HTA kap.1 §8 pkt. 8.3.8.

### 5.9 Permisjon ved overtagelse av fosterbarn

Den som tar imot fosterbarn har rett til omsorgspermisjon etter de samme regler som ved adopsjon. Retten til permisjon gjelder fra det tidspunkt hvor omsorgen for barnet overtas.

Ved overtakelse av fosterbarn gis det ikke stønad fra Folketrygden.

Fosterforeldre har også rett til to ukers permisjon med lønn i forbindelse med at omsorgen for barnet overtas.



Søknad om permisjon sendes snarest mulig til nærmeste leder.  
Retten til permisjon for fosterforeldre reguleres av AML § 12-5.

## 6. Andre permisjonsbestemmelser

### 6.1 Overgang til ny stilling utenfor virksomheten

Som hovedregel innvilges ikke permisjon for overgang til annen stilling utenfor virksomheten. Under spesielle forutsetninger, og etter særlig grunngivning, kan likevel nærmeste leder gi permisjon uten lønn for å gå inn i annen stilling i privat/ offentlig virksomhet, dersom dette vil gi arbeidstakeren en faglig utvikling som nærmeste leder vurderer vil være til nytte for Hustadvika kommune. Det forutsettes at den stillingen man skal over til er et engasjement. Slik permisjon kan maksimalt innvilges for 1 år.

Nærmeste leder kan også innvilge permisjon dersom søkeren har fått arbeid i prosjekt i utviklingsland, for eksempel gjennom NORAD, FN og lignende. Slik permisjon kan innvilges for inntil 2 år.

### 6.2 Flytting / husbygging / istandsetting av nyervervet hus/leilighet

Det gis ikke permisjon med lønn til slike formål. Det kan søkes om permisjon uten lønn.

### 6.3 Høytidsdager

For feiring av religiøse og nasjonale høytidsdager som ikke er offisielle eller etter norsk kalender:

**Permisjon uten lønn inntil 2 dager** pr. år. Jf. Lov om trdomssamfunn og ymist anna § 27 a. og AML § 12-15.

Her må det dokumenteres statsborgerskap fra det aktuelle landet.

### 6.4 Internasjonalt arbeid

Ansatte som blir engasjerte i hjelpetiltak i utviklingsland, eller skal være med ektefelle på slikt oppdrag, kan få permisjon uten lønn i inntil 2 år.

### 6.5 Pleie av pårørende i terminalfasen (dødsfasen)

Arbeidstakere som pleier en nærstående i hjemmet i livets slutfase, har etter arbeidsmiljøloven § 12-10 rett til inntil 60 dager permisjon med sykelønn/ pleiepenger. Slik permisjon skal dokumenteres med legeattest samt vedtak fra NAV på pleiepenger da NAV refunderer lønn. Jf. FTL §9-14 andre ledd.

### 6.6 Permisjon for vernepliktstjeneste

For å få rett til lønn fra kommunen under verneplikt må følgende pkt. tilfredsstilles:

- a) Arbeidstaker må ha minimum 6 måneders forutgående sammenhengende tjeneste i kommunen.
- b) Verneplikten må være tvungen.
- c) Arbeidstakeren må forplikte seg til å gjeninntre i tjeneste i kommunen for et tidsrom av minst 3 måneder.
- d) Den ansatte må være fast ansatt.

Pkt. a) og d) gjelder også tvungne repetisjonsøvelser. Jf. HTA § 9.

