



PERMISJONSREGLEMENT

Brønnøy kommune

Vedtatt i kommunestyret 19.12.2018



Innhold

KAPITTEL 1: GENERELT	4
Pkt. 1. Innledning.....	4
Pkt. 1.1 Reglementets omfang	4
Pkt. 1.2 Begrensninger	4
Pkt. 1.3 Lønnsansiennitet	5
Pkt. 1.4 Feriepenger	5
Pkt. 1.5 Pensjonsmedlemskap.....	5
Pkt. 1.6 Saksgang	5
KAPITTEL 2: VELFERDSPERMISJONER	6
Pkt. 2.1 Ved alvorlig sykdom	6
Pkt. 2.2 Ved dødsfall.....	6
Pkt. 2.2.1 Begravelse	6
Pkt. 2.3 Permisjon i forbindelse med barn under 12 år	6
Pkt. 2.3.1 For tilvenning av barn i barnehage/hos dagmamma/skole	6
Pkt. 2.3.2 Kontroll helsestasjon	7
Pkt. 2.3.3 Foreldresamtale o.a.	7
Pkt. 2.3.4 Planleggingsdager.....	7
Pkt. 2.3.5 Følge til sykehus/kjeveortoped eller tannlege	7
Pkt. 2.4 Familiebegivenheter.....	7
Pkt. 2.4.1 Ekteskap/partnerskap	7
Pkt. 2.4.2 Dåp, navnedag og konfirmasjon av egne barn.....	7
Pkt. 2.5 Husbygging/istandsetting av eget hus/leilighet – Flytting.....	7
Pkt. 2.5.1 Husbygging/restaurering.....	7
Pkt. 2.5.2 Flytting.....	7
Pkt. 2.6 Idretts - kulturarrangement	8
Pkt. 2.7 Deltakelse i hjelpekorps	8
Pkt. 2.8 Høytidsdager	8
Pkt. 2.9 Andre velferdspermisjoner	8
Pkt. 2.9.1 Lege/tannlege osv.	8
Pkt. 2.9.2 Kontroll sykehus	8
Pkt. 2.9.3 Sykdom mv.	8
Pkt. 2.9.4 Andre private gjøremål	9
Pkt. 2.10 Sosiale eller andre grunner	9
KAPITTEL 3: PERMISJON FOR UTFØRING AV TILLITSVERV	9
Pkt. 3.1 Offentlige tillitsverv og ombud.....	9
Pkt. 3.1.1 Heltidspolitiker	9
Pkt. 3.2 Politisk arbeid – nominasjonsmøter.....	9
Pkt. 3.3 Utsending til landsmøte osv.....	9

Pkt. 3.4 Tillitsverv/stilling i arbeidstakerorganisasjoner	9
Pkt. 3.5 Andre tillitsverv	10
KAPITTEL 4: KOMPETANSEHEVING / UTDANNINGSPERMISJONER	10
Pkt. 4.1 Kompetanseutvikling	10
Pkt. 4.2 Utdanning	10
Pkt. 4.2.1 Grunnutdanning	10
Pkt. 4.2.2 Etterutdanning	10
Pkt. 4.2.3 Videreutdanning	10
Pkt. 4.3 Eksamen	11
Pkt. 4.3.1 Skoleeksamen	11
Pkt. 4.3.2 Gruppeeksamen/hjemmeeksamen	11
Pkt. 4.3.3 Lesedager	11
KAPITTEL 5: PERMISJONER INNTIL 1 ÅR ELLER MER	11
Pkt. 5.1 Overgang til ny stilling i kommunen	11
Pkt. 5.2 Overgang til ny stilling utenfor kommunen	11
Pkt. 5.3 Spesielle oppdrag og engasjementer	11
Pkt. 5.4 Militærtjeneste	12

KAPITTEL 1: GENERELT

Pkt. 1. Innledning

Permisjonsreglementet gjelder for ansatte i Brønnøy kommune, og er et personalpolitisk virkemiddel i tråd med intensjonene og verdigrunnlaget som legges til grunn for utøvelse av en god og profesjonell arbeidsgiverpolitikk. Permisjonsreglementet inneholder muligheter den ansatte har til å søke ulike typer permisjoner både med og uten lønn. Det kan også søkes permisjon av andre tungtveiende og dokumenterte grunner innenfor de rammer som reglementet omfatter.

Permisjonsreglementet gjelder ikke der det strider mot gjeldende Hovedtariffavtale, Hovedavtalen, eller andre aktuelle lovbestemmelser i bl. a. folketrygdloven og arbeidsmiljøloven.

Forvaltningslovens regler om enkeltvedtak gjelder ikke for avgjørelser i permisjonssaker. Det er altså ikke klageadgang over avslag på søknad om permisjon.

Pkt. 1.1 Reglementets omfang

Reglementet gjelder alle arbeidstakere i et fast forpliktende arbeidsforhold, herunder arbeidstakere med tidsbegrensede arbeidsavtaler, med en på forhånd fastsatt arbeidstid. (Jfr. Hovedtariffavtalen) Kommunalt deltidsansatte kan også innvilges permisjon. Slik permisjon kan beregnes forholdsmessig etter stillingens størrelse.

Reglementet må leses i sammenheng med Hovedtariffavtalen, og gjelder så langt det ikke kommer i konflikt med gjeldende lover, forskrifter, overenskomster mv.

Det understrekes at reglementets omfang nå er knyttet til Hovedtariffavtalen.

Reglementet gjelder bare for arbeidstakere i stillinger hvor kommunen er lønnsfastsettende myndighet.

Reglene om antall permisjonsdager med lønn gjelder arbeidstakere som arbeider 5 eller 6 dagers uke.

Arbeidstakere i deltidsstilling innvilges ulønnet permisjon på samme måte som arbeidstakere i full stilling, men permisjon med lønn innvilges i forhold til deltidsstillingens størrelse. Eksempel: En arbeidstaker i halv stilling vil kunne få innvilget lønnet velferdspermisjon i inntil 6 arbeidsdager pr. år.

Reglementet gjelder også for arbeidstakere som har tidsbegrenset tilsetning og som omfattes av Hovedtariffavtalen. Kvotene for lønnet permisjon fastsettes i forhold til tilsetningstidens lengde.

Pkt. 1.2 Begrensninger

Vilkår for at permisjon kan innvilges er at permisjonen ikke er til vesentlig ulempe for tjenesten. Dette gjelder ikke for permisjoner hjemlet i lov eller tariffavtale. Kommunen forbeholder seg retten til å be om ytterligere dokumentasjon når det vurderes som nødvendig.

Øvrige vilkår for at lønnet permisjon kan innvilges er:

- at søkeren har tiltrådt stillingen og at tilsetningsforholdet har vart i minimum **2 måneder**, med unntak av lov og avtaleregulerte rettighetspermisjoner.
- at arbeidsforholdet ikke er brakt til opphør (oppsigelsestid)

Rådmannen/rådmannens ledergruppe avgjør permisjoner utover 6 måneder, og de avgjør også tvist om dette reglementets forståelse.

Pkt. 1.3 Lønnsansiennitet

Hovedregelen er at lønnsansiennitet ikke opptjenes under ulønnet permisjon, mens permisjon med hel eller delvis lønn ikke avbryter opptjening av lønnsansiennitet. Syke-/fødsels-/adopsjonspermisjon og videreutdanning medregnes med inntil 2 år i lønnsansienniteten. Tvungen vernepliktstjeneste avbryter ikke opptjening av lønnsansiennitet. Permisjon for å utføre offentlige ombud og ombud i arbeidstakerorganisasjoner medregnes i lønnsansienniteten.

Ulønnet utdanningspermisjon medregnes med normalt inntil 2 år når utdanningen har betydning for vedkommende's sitt arbeid i kommunen.

Opptjening av lønnsansiennitet avbrytes ikke ved lønnet permisjon.

Opptjening av lønnsansiennitet ved ulønnet permisjon avbrytes dog ikke ved

- *Fødselspermisjon inntil 2 år*
- *permisjon for å utføre offentlige ombud*
- *permisjon for å være ombud i arbeidstakerorganisasjoner*
- *utdanningspermisjon i inntil 1 år når utdanningen har betydning for vedkommende's arbeid i kommunen.*

Pkt. 1.4 Feriepenger

For syke- og fødselspermisjoner, samt pliktig militærtjeneste vises til Ferieloven, Folketryktdloven, HTA's bestemmelser, samt Kommunestyre-sak 17/04.

Ulønnet permisjon gir normalt ikke opptjening av feriepenger. Ferieloven gir arbeidstakere som avtjener pliktjeneste krav på å få regnet feriepenger av lønn tilsvarende 3 måneder pr. opptjeningsår dersom vedkommende har tjenestegjort i minst 3 måneder før pliktjenesten avvikles.

Pkt. 1.5 Pensjonsmedlemskap

Arbeidstaker som er innvilget permisjon med lønn opprettholder sitt pensjonsmedlemskap. Ved fødselspermisjon med 80 % lønn skal arbeidstaker være innmeldt i pensjonskassen i 80 % av sin opprinnelige stilling.

Arbeidstaker som er innvilget permisjon uten lønn for lengre tidsrom enn 1 måned, meldes ut av pensjonsordningen. Arbeidstakeren tilbys frivillig medlemskap etter de regler som gjelder i de respektive forsikringsselskap/ pensjonskasser.

Lønnet permisjon uavhengig av lønnens størrelse og ulønnet permisjon i inntil 1 måned avbryter ikke pensjonsmedlemskapet. I samsvar med pensjonsselskapenes vedtekter skal arbeidstakere som får innvilget ulønnet permisjon av lengre varighet enn 1 måned, meldes ut av pensjonsordningen. Arbeidstaker som blir meldt ut av pensjonsordningen kan få tilbud om frivillig forsikringsordning etter selskapets regler ved å henvende seg til personalkontoret

Pkt. 1.6 Saksgang

Ved søknad om permisjon brukes Brønnøy kommunes interne HR-system, Sticos Personal. Øverste leder for området er delegert ansvar for avgjørelse av søknader om permisjon inntil 6 måneder. Når påtegning er gjort av leder skal det sendes kopi av permisjonssøknaden til lønningskontoret. Alle nødvendige vedlegg skal legges med søknaden for ikke å forsinke saksbehandlingen.

Kommunestyret avgjør permisjon for rådmannen.

Dersom det skulle oppstå tvist mellom arbeidstaker og arbeidsgiver om hvorvidt det foreligger rett til permisjon etter arbeidsmiljølovens regler, kan hver av partene bringe tvisten inn for Tvisteløsningsnemnda, jf. Arbeidsmiljøloven..

KAPITTEL 2: VELFERDSPERMISJONER

Velferdspermisjon med lønn, etter pkt. 2.1 – 2.10 nedenfor, kan etter søknad innvilges for inntil 12 arbeidsdager i løpet av et kalenderår eller inntil 24 arbeidsdager med halv lønn innenfor et kalenderår. Fri etter samme søknad utover 12 dager innvilges som ulønnet permisjon.

Det understrekes at reglene om velferdspermisjoner kommer i tillegg til bestemmelser som er gitt i arbeidsmiljøloven og Hovedtariffavtalen om permisjon ved sykdom, svangerskap, fødsel, adopsjon, amming, barn og barnepassers sykdom..

Pkt. 2.1 Ved alvorlig sykdom

Ved *alvorlig* sykdom i nærmeste familie (ektefelle/samboer, foreldre, besteforeldre, barn, barnebarn) eller andre som står arbeidstakeren nær: Inntil 10 dager

Rett til permisjon ved barns og barnepassers sykdom i henhold til Arbeidsmiljøloven og Hovedtariffavtalen, gjelder i tillegg til ovennevnte bestemmelse.

Gjelder ikke ledsager/pårørende som følger pasient til sykehus/behandling.

Ved mindre alvorlige sykdomstilfeller kan arbeidstakeren etter nærmere vurdering gis anledning til å innarbeide nødvendig fri. Det samme gjelder for utvidet permisjon.

For pleie av pårørende i hjemmet i livets slutfase, gir Arbeidsmiljøloven rett til permisjon i inntil 60 dager.

Arbeidsmiljøloven §12-10 gir ellers rett til permisjon i inntil 60 dager for pleie av nære pårørende i hjemmet i terminalfasen. Retten til pleiepenger under slik permisjon er regulert i folketrygdloven § 9-12.

Pkt. 2.2 Ved dødsfall

Ved dødsfall i nærmeste familie og andre som har stått arbeidstakeren nær (se pkt. 2.1): Inntil 3 dager, eventuelt med tillegg av nødvendige reisedager. Permisjon utover dette kan innvilges uten lønn.

Pkt. 2.2.1 Begravelse

Begravelsesdagen til nærmeste familie inngår i ovennevnte permisjonsdager.

Det gis permisjon det nødvendige antall timer for å gå i begravelse til personer som den ansatte har et nært forhold til.

Når en ansatt føler for å gå i en begravelse bør det legges til rette for at permisjon kan gis. Dette såfremt at det ikke er vanskelig gjennomførbart for arbeidsplassen.

Pkt. 2.3 Permisjon i forbindelse med barn under 12 år

Pkt. 2.3.1 For tilvenning av barn i barnehage/hos dagmamma/skole

For tilvenning av barn i barnehage: Inntil 3 dager per barn

For tilvenning av barn hos dagmamma: Inntil 3 dager per barn

For skolestart (Førskole, SFO, 1.klasse): Inntil 2 dager per barn

For tilvenning av barn i barnehage/dagmamma kan innvilges permisjon med lønn i inntil 3 dager når arbeidstaker må være tilstede hos barnet de første dagene barnehagen/hos dagmamma. Det forutsettes imidlertid at det er nødvendig å være til stede.

Pkt. 2.3.2 Kontroll helsestasjon

For kontroll ved helsestasjon med barn gis det permisjon med lønn det nødvendige antall timer som går med til slik samtale. Forutsetter at fridag/fritid benyttes hvis dette er mulig.

Pkt. 2.3.3 Foreldresamtale o.a.

For innskriving av barn i skole og foreldresamtale i barnehage og skole gis det permisjon med lønn det nødvendige antall timer som går med til slik samtale. Forutsetter at fridag/fritid benyttes hvis dette er mulig.

Pkt. 2.3.4 Planleggingsdager

Permisjon i forbindelse med planleggingsdager i barnehage og skole kan innvilges uten lønn.

Pkt. 2.3.5 Følge til sykehus/kjeveortoped eller tannlege

Det skal brukes av egenmelding sykt barn ved følge til sykehus eller kjeveortoped. For følge inntil noen timer kan det gis permisjon med lønn hvis dette er praktisk gjennomførbart på arbeidsplassen. Jfr. pkt. 2.9.1. Gjelder ikke barn over 12 år.

Pkt. 2.4 Familiebegivenheter

Pkt. 2.4.1 Ekteskap/partnerskap

Ved inngåelse av ekteskap/partnerskap innvilges 1 dag permisjon med lønn.

Pkt. 2.4.2 Dåp, navnedag og konfirmasjon av egne barn

Ved slike familiebegivenheter innvilges 1 dag permisjon med lønn.

Felles for disse er at det gis permisjon bare hvis disse begivenhetene faller på arbeidsdag etter fastsatt turnus/arbeidstid. Ordningen gjelder også for tilsvarende festdager for andre kulturer og religioner.

For arbeidstaker med natt-/kveldstjeneste kan det gis permisjon med lønn vekten før, eventuelt vekten etter den aktuelle dagen, til sammen 1 dag.

Pkt. 2.5 Husbygging/istandsetting av eget hus/leilighet – Flytting

Pkt. 2.5.1 Husbygging/restaurering

Til husbygging eller omfattende restaureringsarbeid utover vanlig oppussing av eget hus/leilighet i forbindelse med skifte av permanent bolig kan det innvilges inntil 2 dager permisjon uten lønn.

Pkt. 2.5.2 Flytting

Ved flytting til ny bopel, kan det innvilges permisjon inntil 1 dag med lønn.

Felles for disse er at det gis permisjon bare hvis dette ikke kan legges til fritid.

Pkt. 2.6 Idretts - kulturarrangement

Permisjon for deltakelse i større idretts- eller kulturarrangementer skal som hovedregel gå til fradrag i vedkommende arbeidstakers ferie, eller tilstås uten lønn.

For deltakelse i NM innen idrett eller kultur kan det gis permisjon med lønn inntil 2 dager.

Ved deltakelse i OL, internasjonale mesterskap eller landskamper, kan det gis permisjon med lønn inntil 5 dager.

Foranstående ordninger gjelder både for utøvere og ledere. I permisjonssøknaden skal det gjøres rede for om vedkommende får utbetalt tappt arbeidsfortjeneste. I så fall kan kun permisjon uten lønn innvilges.

Pkt. 2.7 Deltakelse i hjelpekorps

Arbeidstakere som er tilknyttet Røde Kors hjelpekorps, Norsk redningsselskap eller Norsk Folkehjelp innvilges permisjon med lønn i forbindelse med utrykning til hjelp for nødstilte. Antall dager begrenses oppad til 10 dager pr. kalenderår.

Pkt. 2.8 Høytidsdager

For feiring av religiøse og nasjonale høytidsdager som ikke er offisielle etter norsk kalender kan det innvilges permisjon med lønn inntil 2 dager per år. Arbeidstaker skal varsle arbeidsgiver senest 14 dager før han ønsker å benytte seg av disse fridagene.

Pkt. 2.9 Andre velferdspermisjoner

Pkt. 2.9.1 Lege/tannlege osv.

Det kan gis fri med lønn ved kortere fravær (maks 3 timer) som gjelder konsultasjon og behandling hos lege, tannlege, fysioterapeut, kiropraktor, optiker, psykolog når dette ikke kan legges utenom arbeidstiden. Hvis behov for fravær utover 3 timer må tiden innarbeides. Det forutsettes fortrinnsvis bruk av tjenester innen kommunen.

Legebesøk ved akutt sykdom skal registreres som egenmelding, sykemelding og ikke som permisjon.

Pkt. 2.9.2 Kontroll sykehus

Arbeidstaker som skal til kontroll på sykehus inntil 1 dag, må gi melding til leder så snart som mulig når innkalling foreligger. Videre skal bekreftelse fra sykehus leveres leder for videresending til lønningskontor umiddelbart etter sykehusbesøk.

Navn må fremkomme på bekreftelsen. Bekreftelse i form av innkalling/transportkvittering godtas ikke.

Hvis det er forventet sykehusinnleggelse (over 1 dag) registreres dette som sykdom, enten med egenmelding eller med sykemelding.

Pkt. 2.9.3 Sykdom mv.

For søknad om permisjon ved sykdom, svangerskap, adopsjon/fosterforeldre, amming og omsorg for barn under 12 år vises til Arbeidsmiljøloven og HTA.

Pkt. 2.9.4 Andre private gjøremål

Private gjøremål som frisør, kjøreskole, handling o.l. må innarbeides dersom dette ikke kan utføres i fritiden.

Pkt. 2.10 Sosiale eller andre grunner

Permisjon uten lønn kan innvilges for inntil 2 år av sosiale eller andre velferdsgrunner. Delvis permisjon/reduksjon i stilling kan innvilges uten lønn innenfor en avtalt tidsramme med hjemmel i Arbeidsmiljøloven.

Velferdspermisjon med eller uten lønn kan også innvilges for andre velferdsformål som ikke er nevnt i dette reglement etter begrunnet søknad. Endelig avgjørelse skal fattes etter rådføring med leder og/eller rådmannen/rådmannens ledergruppe.

KAPITTEL 3: PERMISJON FOR UTFØRING AV TILLITSVERV

Pkt. 3.1 Offentlige tillitsverv og ombud

Jfr. Hovedtariffavtalens og Kommuneloven; Med offentlige tillitsverv forstås ombud som er opprettet ved lov eller med hjemmel i lov, herunder fylkestings- og kommunepolitikere, meddommere, skjønnsmenn og rettsvitne. Arbeidstaker kan innvilges permisjon med lønn inntil 12 dager pr. år for å utføre offentlige tillitsverv. Det forutsettes at tillitsvervet ikke kan utføres utenfor arbeidstid.

Pkt. 3.1.1 Heltidspolitiker

Arbeidstaker som velges til stortingsrepresentant, ordfører eller annet offentlig tillitsverv på heltid, innvilges permisjon uten lønn for valgperioden. Jfr. Kommuneloven. For offentlig tillitsverv på deltid innvilges permisjon med redusert lønn tilsvarende redusert stilling. Søknad skal fremmes tjenestevei og avgjøres av rådmannens ledergruppe. For permisjon utover inneværende valgperiode, innvilges permisjon fra kommunen, men ikke nødvendigvis fra aktuell stilling.

Pkt. 3.2 Politisk arbeid – nominasjonsmøter

Arbeidstaker som blir valgt til utsending til nominasjonsmøter ved stortingsvalg og fylkestingsvalg eller til landsmøte innvilges 1 dag permisjon med lønn.

Pkt. 3.3 Utsending til landsmøte osv.

Arbeidstaker som er valgt som utsending til møter i høyeste organ i idrettsorganisasjoner tilknyttet Norges Idrettsforbund innvilges permisjon med lønn inntil 1 dag.

Pkt. 3.4 Tillitsverv/stilling i arbeidstakerorganisasjoner

Arbeidstaker som velges/ansettes til fastlønnet tillitsverv i organisasjonens sentrale eller regionale organ, eller ansettes som funksjonær i organisasjon, innvilges permisjon i inntil 4 år. Søknad fremmes tjenestevei og avgjøres av rådmannen.

For ordinære ulønnede tillitsvern, vises det til Hovedavtalens del B §3-4 – Rett til fri fra ordinært arbeid og § 3-5 – Permisjon.

Retten til permisjon i forbindelse med ordinære ulønnede tillitsvern i arbeidstakerorganisasjonene er regulert i Hovedavtalen. Retten til permisjon for tillitsvern på heltid, jfr. Hovedavtalen §3-5, kan likevel ikke tidsmessig avgrenses av permisjonsreglementet.

Pkt. 3.5 Andre tillitsvern

Ansatte med tillitsvern i de funksjonshemmedes interesseorganisasjoner kan innvilges permisjon med hjemmel i dette punkt. Dette kan også omfatte kurs når kurset har betydning for vedkommende's arbeid med å fremme funksjonshemmedes interesser. Det kan gis permisjon inntil 2 dager i slik sammenheng.

Kommunen kan etter en konkret vurdering også innvilge søknader om permisjon for å utføre andre tillitsvern.

KAPITTEL 4: KOMPETANSEHEVING / UTDANNINGSPERMISJONER

Pkt. 4.1 Kompetanseutvikling

Økt kompetanse har stor betydning for den enkelte, kommunen/fylkeskommunen og samfunnet. Dette skal løses gjennom kartlegging av kompetansebehov og utarbeidelse av plan for gjennomføring av kompetansehevende tiltak. Viser forøvrig til Strategisk kompetanseplan for Brønnøy kommune.

Retten til utdanningspermisjon reguleres av Arbeidsmiljøloven og i Hovedtariffavtalen.

Pkt. 4.2 Utdanning

Pkt. 4.2.1 Grunnutdanning

Med grunnutdanning forstås den allmenn- og fagutdanning som kreves i vedkommende stilling. Permisjon uten lønn kan innvilges inntil 1 år for slik utdanning.

Pkt. 4.2.2 Etterutdanning

Med etterutdanning forstås en ajourføring av kunnskaper slik at arbeidstakeren til enhver tid er i stand til å løse nye og endrede oppgaver som følge av endret teknikk, forskrifter, bestemmelser, omorganiseringer mv.

Permisjon med hel eller delvis lønn kan innvilges når utdanningen er i tråd med kommunens behov for ajourføring av kompetanse i vedkommende stilling.

For deltagelse i kurs arrangert av organisasjoner som kommunen har inngått tariffavtale med, kan det innvilges permisjon med hel eller delvis lønn.

Det kan gis permisjon inntil 3 dager pr år for slike kurs hvis innholdet i kurset gir den ansatte et kompetanseløft og at det er avklart på forhånd.

Pkt. 4.2.3 Videreutdanning

Med videreutdanning forstås kvalifisering utover det som trengs i nåværende stilling.

Permisjon for videreutdanning kan innvilges for ansatte som har arbeidet i mer enn 2 år i kommunen. Slik permisjon innvilges i tråd med gjeldende regelverk/avtaleverk.

Pkt. 4.3 Eksamen

Pkt. 4.3.1 Skoleeksamen

Arbeidstakere som i sin fritid gjennomgår ungdomsskole, videregående skole, høyskole, universitet eller tilsvarende utdanning, gis permisjon med lønn på eksamensdagen.

Pkt. 4.3.2 Gruppeeksamen/hjemmeeksamen

Ved gruppeeksamen/hjemmeeksamen over flere dager gis det 1 eksamensdag pr. 10 studiepoeng.

Pkt. 4.3.3 Lesedager

I tillegg til eksamensdagen kan det gis fri med lønn for inntil 2 lesedager (arbeidsdager) for hver eksamen, uansett om eksamen faller på dag etter søndag eller helligdag. Lesedagene avvikles etter nærmere avtale med arbeidsgiver. Oppnås ikke enighet om avvikling av lesedager, gjelder Hovedtariffavtalens bestemmelser.

KAPITTEL 5: PERMISJONER INNTIL 1 ÅR ELLER MER

Pkt. 5.1 Overgang til ny stilling i kommunen

Ved overgang til ny stilling internt i kommunen eller interkommunalt, kan det gis permisjon i inntil 1 år. Dersom stillingen er et vikariat/engasjement, kan ytterligere permisjon vurderes i hvert enkelt tilfelle.

Pkt. 5.2 Overgang til ny stilling utenfor kommunen

Områdesjef kan etter en total vurdering avgjøre om det skal gis permisjon inntil 1 år for en arbeidstaker som har vært ansatt i over 5 år og som ønsker å prøve stilling utenfor kommunen. Det er ingen automatikk i at slik permisjon gis, og heller ingen automatikk i at den ansatte får komme tilbake til sin opprinnelige jobb, men det må foretas en konkret vurdering. Det skal vurderes om organisasjonen som helhet er tjent med at det gis permisjon eller ikke. De økonomiske konsekvensene for området må tas med i vurderingen av om hvorvidt permisjon skal gis eller ikke.

Arbeidstakeren skal ha kontakt med sin områdesjef i permisjonstida, og gi tilbakemelding innen 7 måneder om hvorvidt vedkommende ønsker å fortsette sitt tilsetningsforhold i Brønnøy kommune etter endt permisjon.

Nærmeste leder har i tillegg til den tilsatte et ansvar for kontakt med hverandre i løpet av permisjonstiden. Dette som ledd i god personalpolitikk. Det skal da også kunne avdekkes på et tidlig tidspunkt om hvorvidt en ansatt ønsker å komme tilbake til Brønnøy kommune.

Ved tilbakekomst er det rådmannen/rådmannens ledergruppe som vurderer hvor i organisasjonen tilsetningsforholdet fortsetter.

Pkt. 5.3 Spesielle oppdrag og engasjementer

Arbeidstakere som deltar i norske hjelpetiltak i offentlig regi i utviklingsland, kan innvilges ulønnet permisjon i inntil 2 år. Permisjon kan også gis til kommunalt ansatt ektefelle som følger med på slike oppdrag.

Permisjon uten lønn gis i inntil 2 år for arbeidstaker som skal tjenestegjøre som dommerfullmektig, eller som deltar i forskningsarbeid i tilknytning til en forskningsinstitusjon.

Pkt. 5.4 Militærtjeneste.

Rett til fri i forbindelse med avtjening av militærtjeneste er hjemlet i Arbeidsmiljøloven og Hovedtariffavtalen.