

PERMISJONSREGLEMENT

I dette reglementet er begrepet "menighetsråd" brukt både om fellesråd og menighetsråd med fellesrådsfunksjoner.

1. OMFANG - LØNNSANSIENNITET - FERIEPENGER - PENSJONSMEDLEMSKAP

1.1 OMFANG

A. Reglementet gjelder alle arbeidstakere i et fast forpliktende arbeidsforhold, jf. Hovedtariffavtalens § 1, der fellesrådet er arbeidsgiver.

B. Deltidsansatte innvilges lønnet permisjon og dekning av utgifter i forhold til stillingens størrelse. Eventuell bindingstid fastsettes også i forhold til stillingens størrelse.

Deltidsansatte innvilges ulønnet permisjon etter samme regler som for heltidsansatte.

C. Reglementet gjelder også arbeidstaker med tidsbegrenset ansettelse som omfattes av Hovedtariffavtalens § 1. Ved vurdering av omfanget av lønnet permisjon tas det hensyn til ansettelsestidens lengde.

1.2 LØNNSANSIENNITET

A. Permisjon med hel eller delvis lønn avbryter ikke opptjening av lønnsansiennitet. Det samme gjelder syke- og svangerskapspermisjon inntil 1 år, samt tvungen vernepliktjeneste.

Omsorgspermisjon inntil 2 år medregnes i lønnsansienniteten.

B. Ulønnet permisjon for å utføre offentlige ombud og ombud i arbeidstakerorganisasjoner medregnes i lønnsansienniteten.

C. Ulønnet utdanningspermisjon medregnes med inntil 1 år når utdanningen har betydning for vedkommendes arbeid.

1.3 FERIEPENGER

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

B. Ved lønnet permisjon medregnes inntil 3 måneder i feriepengegrunnlaget. Lønn under permisjon utover 3 måneder medregnes i feriepengegrunnlaget dersom det ikke er fattet vedtak om det motsatte.

1.4 PENSJONSMEDLEMSSKAP

- A. Arbeidstaker som innvilges permisjon med lønn opprettholder sitt pensjonsmedlemsskap.
- 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 KLP.

2. VELFERDSPERMISJONER

Velferdspermisjoner med lønn etter pkt. 2.1 - 2.9 nedenfor kan maksimalt innvilges for 10 arbeidsdager i løpet av et kalenderår.

Følgende norm skal nyttas ved innvilgelse av velferdspermisjon med lønn:

2.1 VED ALVORLIG SYKDOM

- A. Ved alvorlig/akutt sykdom i nærmeste familie (ektefelle, barn, foreldre, søsken, besteforeldre eller andre som står arbeidstaker nær). Inntil 5 dager. (Dokumentasjon kan kreves).
- B. Ved mindre alvorlige sykdomstilfeller kan arbeidstaker gis anledning til å innarbeide nødvendig fri på et senere tidspunkt.
- C. Retten til permisjon ved barns og barnepassers sykdom i henhold Arbeidsmiljølovens § 33 A og Hovedtariffavtalens kap.1 § 8 pkt.8.5 gjelder i tillegg til ovennevnte bestemmelse.

2.2 VED DØDSFALL

Ved dødsfall i nærmeste familie og andre som har stått arbeidstaker nær (se pkt. 2.1): Inntil 3 dager, evt. med tillegg av nødvendige reisedager.

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 i førskole (lekeskole): Inntil 1 dag.
- C. For følge av barn til første skoledag: 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

Ved inngåelse av ekteskap: Inntil 1 dag.

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

2.5 VED BARNEDÅP - KONFIRMASJON

Ved barnedåp og konfirmasjon: Inntil 1 dag, dersom denne faller på arbeidsdag.

2.6 TIL HUSBYGGING OG I STANDSETTING AV EGET HUS/LEILIGHET

- A. Ved bygging av bolig til eget bruk når arbeidstakeren selv deltar, og ved kjøp av hus/leilighet der arbeidstakeren selv må utføre ominnredningsarbeider/-reparasjoner for å gjøre huset/leiligheten egnet til bolig: Inntil 2 dager.

Byggepermisjon gis ikke for bygging av sommerhus/hytte og tilbygg, eller for reparasjon av bestående hus.

2.7 FOR DELTAKELSE I KULTUR- OG IDRETTSARRANGEMENTER

- A. Deltakelse i kultur- og idrettsarrangementer skal som hovedregel gå til fradrag i ferie eller tilstås som permisjon uten lønn.
- B. I tilfeller hvor arbeidstaker er uttatt til å representere landet som deltaker eller leder ved olympiader, verdensmesterskap, europamesterskap, landskamp, World Cup eller tilsvarende arrangementer: Inntil 5 dager.
- C. I tilfeller hvor en arbeidstaker er uttatt som deltaker eller leder ved norgesmesterskap, avslutning av norgescup, landsdel-/kalott- mesterskap eller tilsvarende arrangementer: Inntil 2 dager.
- D. Innvilgelse av permisjon etter pkt. b og c ovenfor, forutsetter at vedkommende deltar fra en idrettsgren eller representerer forbund som er tilsluttet Norges Idrettsforbund.
- E. I tilfeller hvor arbeidstaker deltar som utøver (solist, medlem av gruppe) eller som leder ved større internasjonale /nasjonale kulturarrangementer: Inntil 5 dager.

2.8 RELIGIØSE OG NASJONALE 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. (Jf Gravferdslovens § 22 hvor det ikke stilles krav om medlemsskap i Den norske kirke når det gjelder tjenestemenn med arbeidsoppgaver alene knyttet til kirkegård, gravkapell og krematorium.)

2.9 VED ENDRING AV BOSTED

Ved flytting til nytt bosted innen kommunen: Inntil 1 dag.

2.10 ANDRE VELFERDSPERMISJONER/FORMÅL

- A. Undersøkelser og behandling hos lege, tannlege, fysioterapeut o.l. må så vidt mulig legges til fritiden.
- B. Private gjøremål som frisør, kjøreskole o.l. må innarbeides dersom disse ikke kan legges til fritiden.

- C. Permisjon/fravær uten trekk i lønn kan etter søknad innvilges dersom andre tungtveiende grunner knyttet den ansatte med nærmeste familie tilsier det. Søknaden må begrunnes.
- D. Permisjon utover 10 dager etter pkt.2.1 - 2.9 ovenfor og til andre formål som er av stor betydning for arbeidstaker, kan innvilges uten lønn dersom arbeidssituasjonen/tjenesten tillater det. Omfanget av slik permisjon fastsettes lokalt.

3. PERMISJON FOR UTFØRING AV TILLITSVERV / OMBUD

3.1 OFFENTLIGE TILLITSVERV OG OMBUD

- A. Det vises til Hovedtariffavtalens kap. 1 § 14. Med offentlige tillitsverv forstås ombud som er opprettet ved lov eller med hjemmel i lov, herunder domsmenn, skjønnsmenn og rettsvitner.
- B. Arbeidstaker innvilges permisjon med lønn inntil 10 dager pr. år for å utføre offentlige tillitsverv. (12 dager for de som arbeider 6 dagers uke). Det forutsettes at tillitsvervet ikke kan utføres utenfor arbeidstid.

Medfører vervet særskilt godtgjøring, kan denne etter vurdering avkortes i arbeidstakerens vanlige lønn. Det skal dog ikke gjøres fradrag for møte- og diettgodtgjøring, jf. dog Arbeidsmiljølovens § 55.

- C. Arbeidstaker som velges til stortingsrepresentant, ordfører eller annet offentlig tillitsverv på heltid, innvilges permisjon.

For offentlige tillitsverv på deltid innvilges permisjon med forholdsmessig redusert lønn.

3.2 POLITISK ARBEID - NOMINASJONSMØTER

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

3.3 TILLITSVERV/STILLING I ARBEIDSTAKERORGANISASJONER

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

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 - JOBBROTASJON

- A. Som hovedregel innvilges ikke permisjon ved overgang til fast stilling hos annen arbeidsgiver. Menighetsrådet vurderer om arbeidstakere med lang tjenestetid allikevel kan innvilges permisjon uten lønn i inntil 1 år ved overgang til annen fast stilling.
- B. Inngått avtale om jobbrotasjon/jobb-bytte internt av tidsbegrenset varighet er å betrakte som innvilget permisjon.
- C. 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 gis 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 UNDER SYKDOM - ATTFØRING - OMSKOLERING

Arbeidstakere som er sykemeldt/under attføring ut over sykepengeperiodeperioden (1 år), kan innvilges permisjon uten lønn i inntil ytterligere 2 år.

Ved omskolering (off.godkjent attføring) kan permisjon uten lønn innvilges for 1 år om gangen.

Arbeidstakere kan gis permisjon i inntil 1 år for arbeidsprøving i yrker utenom kirken.

4.5 PERMISJON - ANDRE FORMÅL

Permisjon uten lønn kan innvilges i inntil 1 år av andre grunner enn de foran nevnte dersom det angår arbeidstakeren med nærmeste familie. Det må foreligge viktige velferds- eller sosiale grunner så som pleie av funksjonshemmede/syke i nær familie eller barn med behov for særskilt omsorg i grunnskolesituasjon.

5. PERMISJONER HJEMLT I HOVEDTARIFFAVTALE, HOVEDAVTALE OG ARBEIDSMILJØLOV

5.1 SYKDOM - SVANGERSKAP/OMSORG - ADOPSJON - AMMING - BARN- OG BARNEPASSERS SYKDOM

Det vises til Arbeidsmiljølovens kap.8, Folketrygdlovens kap.3 og Hovedtariffavtalens kap. 1 § 8. Disse bestemmelser regulerer arbeidstakers rett til permisjon og lønn ved egen sykdom, svangerskap/omsorg ved barns fødsel, adopsjon, amming, barns- og barnepassers sykdom.

I tillegg gjelder:

Arbeidstaker kan innvilges omsorgspermisjon uten lønn i barnets 2 første leveår, slik at svangerskaps- og omsorgspermisjon for de to foreldrene til sammen blir inntil 2 år. (Jf. Arbeidsmiljølovens § 31.)

5.2 REDUSERT ARBEIDSTID

Det vises til Arbeidsmiljølovens § 46 A. (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 Hovedtariffavtalens kap. 1 § 9. Bestemmelsene regulerer permisjons- og lønnsvilkår under avtjening av verneplikt.

5.4 OPPLÆRING/KOMPETANSEOPPBYGGING

Det vises til Hovedavtalens del C - særskilte bestemmelser, § 15. § 15 - 4 omhandler de ulike kategorier opplæringstiltak, § 15 -6 regulerer permisjonsretten med og uten lønn og § 15 - 7 og 15 - 8 omhandler dekning av legitimerede utgifter og bindingstid.

5.5 PERMISJONSREGLER FOR TILLITSVALGTE

Det vises til Hovedavtalens del B - samarbeid og medbestemmelse, § 12. § 12-5 gjelder rett til fri fra ordinært arbeid for å utføre funksjonen som tillitsvalgt, § 12 - 7 regulerer retten til permisjon med lønn ved deltakelse i lokale/sentrale forhandlinger og som valgt fast medlem av en arbeidstakerorganisasjons styringsorganer på sentralt, og distrikts-/fylkesplan.

5.6 EKSAMEN

Det henvises til Hovedavtalens del C, § 15 - 9.

Følgende norm kan legges til grunn ved vurderingen:

Arbeidstakere som i sin fritid gjennomgår utdanning, gis normalt permisjon for å avlegge eksamen, herunder deleksamen. Gruppe-eksamen regnes som 1 dag selv om denne kan være av lengere varighet.

I tillegg gis fri for 2 lesedager pr. eksamensdag, uansett om eksamen faller på dag etter søn- og helligdag. Lesedagene forutsettes avvirket i umiddelbar tilknytning til og forut for eksamen. Lesedagene gis i forhold til stillingens størrelse, dog ikke mindre enn halvdager.

Deltidsansatte gis fri eksamens-/lesedager dersom disse faller på vedkommendes arbeidsuke/dag.

Lønn for eksamens-/lesedager etter ovennevnte regler gis når faget har sammenheng med vedkommendes arbeid/faglige utvikling. Dersom faget ligger helt utenfor arbeidstakers arbeidsområde og naturlige karriereutvikling, innvilges normalt permisjon uten lønn.

Ovennevnte bestemmelser gjøres gjeldende også for ansatte i midlertidige stillinger med arbeidsavtale på minimum 6 mnd.

6. DIVERSE BESTEMMELSER

6.1 AVGJØRELSESMYNDIGHET

Søknader om permisjon avgjøres normalt av kirkelig administrasjonsutvalg, etter uttalelse fra daglig leder.

Daglig leder kan innvilge permisjon i inntil 6 måneder uten lønn jf. tillsettnngmyndighet i kortere vikariater.

Der hvor daglig leder avgjør søknader om permisjon, kan tvilstilfeller legges fram for kirkelig administrasjonsutvalg 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 evt. det organ som er tillagt avgjørelsesmyndighet.

6.3 ANKE

Permisjonssøknader som er behandlet og avgjort av daglig leder jf. pkt. 6.1 ovenfor kan bringes inn for kirkelig administrasjonsutvalg.

6.4 REGISTRERING

Det føres oversikt over innvilgede permisjoner av 1 dags varighet eller mer. Kopi av permisjonssøknad og vedtak arkiveres i den enkeltes personalmappe.

6.5 TOLKNING/ENDRINGER

Tolkningsspørsmål vedr. permisjonsreglementet avgjøres av kirkelig administrasjonsutvalg. Endringer i reglementet vedtas av fellesrådet etter uttalelse fra kirkelig administrasjonsutvalg.

7. VARIGHET

Dette reglementet gjøres gjeldende for perioden 15.06.99 , og evalueres innen utgangen av år 2001.