

## 1. FELLESBESTEMMELSER

- 1.1. Formål og omfang
- 1.2. Budsjettmessige begrensninger
- 1.3. Lønn
- 1.4. Ansiennitet
- 1.5. Pensjonsmedlemskap
- 1.6. Avgjørelsesmyndighet

## 2. KOMPETANSEUTVIKLING

- 2.1. Eksamener/lesedager
- 2.2. Forskningsarbeid
- 2.3. Bindingstid

## 3. VELFERDSPERMISJONER

- 3.1. Generelt
- 3.2. Sykdom i nærmeste familie
- 3.3. Dødsfall/begravelse
- 3.4. Tilvenning av barn i barnehage/annen tilsynsordning/skole
- 3.5. Bryllup/barnedåp/navnedag/konfirmasjon
- 3.6. Idrett/kultur
- 3.7. Religiøse og nasjonale høytidsdager
- 3.8. Redusert arbeidstid
- 3.9. Opphør av sykepengerett
- 3.10. Andre velferdsgrunner

## 4. SVANGERSKAP, ADOPSJON, AMMING, OMSORG FOR BARN, BARNES SYKDOM

- 4.1. Svangerskap og fødsel
- 4.2. Permisjon i forbindelse med fødsel
- 4.3. Fedrekvote
- 4.4. Ultralyd
- 4.5. Omsorgspermisjon
- 4.6. Amming
- 4.7. Adopsjon
- 4.8. Fosterbarn
- 4.9. Barns og barnepassers sykdom/omsorg for barn
- 4.10. Oppfølging av barn i barnehage og skole

## 5. TILLITSVERV

- 5.1. Permisjon for utføring av tillitsverv/ombud
- 5.5. Tillitsvalgtopplæring

## 6. DIVERSE PERMISJONER

- 6.1. Overgang til ny stilling
- 6.2. Verneplikt
- 6.3. Beordring/flytting og internasjonalt arbeid
- 6.4. Deltakelse i hjelpekorps og frivillig beredskap

## 1. FELLESBESTEMMELSER

### 1.1 Formål og omfang:

Permisjonsreglementet skal gi oversikt til ledere og ansatte over hvilke rettigheter den ansatte har, og hvilke permisjoner som kan innvilges til beste for den ansatte og for driften av fylkeskommunen. Reglementet bygger på Nordland fylkeskommunes arbeidsgiverpolitikk.

Personalpolitikken i Nordland fylkeskommune skal legge til rette for at de ansatte skal kunne utføre tjenester, gi informasjon og yte service av høy kvalitet for Nordlands befolkning. Permisjonsreglementet skal legge til rette for at arbeidstakeren skal ha gode muligheter til personlig vekst og utvikling, samt at det skal fremme trivsel, stabilitet og et godt arbeidsmiljø.

Reglementet gjelder for alle fylkeskommunale arbeidstakere i et fast forpliktende arbeidsforhold, jfr. Hovedtariffavtalens kap. 1 § 1, med de unntak som til enhver tid følger av lov, tariffavtale og andre bestemmelser som er bindende for fylkeskommunen.

Deltidsansatte innvilges permisjon forholdsmessig etter stillingsstørrelse, når ikke annet er lov- eller avtalefestet. Deltidsansatte gis ulønnet permisjon tilsvarende arbeidstakere i full stilling.

Definisjon:

I reglementet benyttes betegnelsen «driftsenhetsleder», som omfatter leder med definert personal- og økonomiansvar for enkelte enheter i fylkeskommunen. Dette omfatter etatssjefer, seksjonsledere og tannhelsesjefer.

### 1.2 Budsjettmessige begrensninger

Ved avgjørelse av permisjonssøknad som ikke er lov- eller avtalefestet, må det tas hensyn til budsjettamme og økonomiske og personellmessige begrensninger forøvrig.

### 1.3 Lønn

Med lønn i forbindelse med permisjoner menes ordinær avlønning uten tillegg, med mindre annet følger av lover, tariffavtaler m.v.

Ved søknad om permisjon med lønn/delvis lønn plikter søkerne å gi opplysninger om eventuell økonomisk støtte fra annet hold. Som hovedregel skal det gjøres fradrag for slik støtte i de ytelser fylkeskommunen gir i forbindelse med permisjon.

### 1.4 Ansiennitet

- Permisjon med hel eller delvis lønn avbryter ikke opptjening av lønnsansiennitet.
- Permisjon for å utføre offentlig ombud og tillitsverv i arbeidstakerorganisasjoner medregnes i lønnsansienniteten.
- Ulønnet utdanningspermisjon medregnes i lønnsansiennitet inntil tre år når utdanningen har betydning for vedkommendes arbeid i fylkeskommunen.

### 1.5 Pensjonsmedlemskap

- Arbeidstakere som er innvilget permisjon med lønn beholder sitt pensjonsmedlemskap.
- Arbeidstakere som innvilges permisjon uten lønn for lengre tidsrom enn en måned, meldes ut av pensjonsordningen. Arbeidstakeren vil få tilbud om frivillig medlemskap for egen regning etter de regler som gjelder i vedkommendes pensjonskasse.
- For personale med medlemskap i Statens pensjonskasse gjelder egne bestemmelser, jfr. egen permisjonsavtale, se <https://www.spk.no>.

### 1.6 Avgjørelsesmyndighet

- Avgjørelsesmyndighet i permisjonssaker er tillagt driftsenhetsleder.
- Driftsenhetsleder har adgang til å delegere avgjørelsesmyndighet til stedfortreder, leder for personaladministrasjonen eller andre.

## 2. KOMPETANSEUTVIKLING

I henhold til arbeidsmiljølovens § 12-11 og gjeldende bestemmelser i Hovedavtalen og Hovedtariffavtalen har arbeidstaker rett til permisjon i forbindelse med kompetanseutvikling (grunnutdanning, etter- og videreutdanning, kortere eller lengre kurs).

Det kan innvilges permisjon med eller uten lønn og ved vurdering om permisjon skal være lønnet eller ikke, skal følgende forhold vektlegges:

- arbeidsgivers behov for den aktuelle kompetansen
- den ansattes utviklingsbehov
- budsjettsituasjon
- personellsituasjonen

Arbeidstaker kan etter individuell vurdering innvilges tilskudd til dekning av kursavgift, reise- og oppholdsutgifter og kursmateriell.

### 2.1 Eksamener/lesedager

a. Arbeidstaker som gjennomfører utdanning på ungdomsskole- eller videregående skolenivå, høyskole, universitet eller tilsvarende utdanning, gis permisjon med lønn eksamensdagen(e) samt to lesedager for hver eksamen, jf. gjeldende bestemmelser i Hovedtariffavtalen. Bestemmelsen gjelder heldags eksamener. Permisjon i forbindelse med andre eksamener skal avklares med nærmeste leder.

b. Lesedagene bør avvikles i umiddelbar tilknytning til og forut for eksamensdagen. Gruppeeksamen/hjemmeeksamen som går over flere dager, regnes i denne sammenheng som en eksamensdag. Ved eksamensformer som varer 3 sammenhengende dager eller mer, skal det drøftes mellom leder og ansatt om ytterligere tilrettelegging, for eksempel at arbeidsgiver legger til rette for avspasering, ferieavvikling eller endret arbeidstid.

Permisjon i forbindelse med masteroppgaver/liknende dekkes av pkt. 2.

c. Lønn under permisjoner som nevnt i pkt. 2.1 skal gis selv om utdanning/eksamen ikke direkte er til nytte for stillingen eller arbeidet i sin alminnelighet.

### 2.2 Forskningsarbeid

Arbeidstakere som har vært tilsatt i fylkeskommunen i minst to år, kan innvilges permisjon inntil ett år for å arbeide med forskning innen sitt fagområde. Forskingen skal være relevant i forhold til fylkeskommunens virkeområde. Dersom det ikke gis annen økonomisk støtte/finansiering, kan permisjon med lønn innvilges. Det er en forutsetning at forskningen skjer i tilknytning til en forskningsinstitusjon.

### 2.3 Bindingstid

a. Bindingstid er den tid en arbeidstaker pålegges å gjøre tjeneste i fylkeskommunen etter endt utdanning, og skal vurderes i de tilfeller fylkeskommunen yter økonomisk støtte (lønn, stipend ol.)

b. Bindingstiden settes normalt til det dobbelte av normert studietid, men begrenses oppad til to år. Bindingstid mindre enn seks måneder benyttes ikke.

c. Slutter arbeidstakeren før bindingstiden er utløpt, skal en forholdsmessig del av den økonomiske støtte tilbakebetales. Den som har fastsatt bindingstiden kan i spesielle tilfeller oppheve den, samt ettergi krav om tilbakebetaling av økonomisk støtte.

d. Avtale om bindingstid skal være skriftlig og undertegnet av både arbeidsgiver og arbeidstaker før permisjon tas.

## 3. VELFERDSPERMISJONER

### 3.1 Generelt

Når det foreligger vektige velferdsgrunner, kan arbeidstaker tilstås velferdspermisjon etter dette kapittel med lønn inntil 12 arbeidsdager eller 24 arbeidsdager med halv lønn pr. kalenderår. Ved permisjon i forbindelse med alvorlig sykdom eller dødsfall i nærmeste familie, jfr. pkt. 3.2 og 3.3, kan det etter vurdering gis lønnet permisjon utover denne grensen. Andre velferdspermisjoner kan innvilges med eller uten lønn.

Ved avgjørelsen bør det tas hensyn til arbeidstakernes individuelle behov for slik permisjon.

Undersøkelse og behandling hos lege, tannlege, jordmor og fysioterapeut, samt blodgivning og andre private gjøremål av medisinsk/behandlingmessig art skal om mulig legges i fritiden. Det samme gjelder å følge egne barn til lege, tannlege, fysioterapeut og liknende. Dersom dette ikke er gjennomførbart, kan det gis permisjon med lønn.

Det gis ikke permisjon med lønn for å utføre private gjøremål som frisørbesøk, hudpleie, levere bil på verksted m.v. Fravær på slik bakgrunn må avklares med nærmeste leder, og tas ut som avspasering eller permisjon uten lønn.

Tilsatte i deltidstillinger, eller som er gradert sykemeldt skal som hovedregel utføre besøk hos lege, tannlege, jordmor, fysioterapeut og blodbank i den tiden av arbeidsdagen/arbeidsuken vedkommende ikke er på jobb eller er sykemeldt.

### 3.2 Sykdom i nærmeste familie

a. Ved alvorlig/akutt sykdom (herunder ledsagelse til lege/sykehus) i nærmeste familie eller andre som står arbeidstakeren nær, gis permisjon m/lønn i inntil fem arbeidsdager, inklusiv nødvendige reisedager.

b. Arbeidstaker som pleier nærstående i hjemmet i livets slutfase har rett til permisjon uten lønn i inntil 60 dager for pleie av den enkelte nærstående. Vedkommende arbeidstaker kan søke om pleiepengene fra NAV.

c. Arbeidstaker har rett til permisjon uten lønn i inntil 10 dager hvert kalenderår for å gi nødvendig omsorg i forbindelse med sykdom hos barn, foreldre, ektefelle, samboer eller registrert partner.

### 3.3 Dødsfall / begravelse

Ved dødsfall i nærmeste familie eller andre som har stått arbeidstakeren nær gis permisjon m/lønn i inntil fem arbeidsdager inklusiv nødvendige reisedager.

### 3.4 Tilvenning av barn i barnehage/ annen tilsynsordning/skole

For tilvenning av barn til barnehage/ annen tilsynsordning gis permisjon m/lønn i inntil tre dager hvis det er nødvendig å være tilstede hos barnet.

Første skoledag gis fri m/lønn nødvendige timer.

For foreldre til funksjonshemmet barn vurderes behovet for permisjon individuelt.

### 3.5 Bryllup/barnedåp/navnedag/konfirmasjon

For eget bryllup, dåp/navnefest og konfirmasjon av egne barn gis permisjon m/lønn én dag dersom denne finner sted på arbeidsdag.

## 3.6 Idrett og kultur

- a. Som deltaker eller som leder ved olympiske leker, verdensmesterskap, landskamp eller tilsvarende arrangementer gis permisjon m/lønn inntil fem dager pr. år.
- b. Som deltaker /leder ved Norgesmesterskap, Nord-Norsk mesterskap eller Landsdels-/Kalottmesterskap eller tilsvarende gis permisjon m/lønn inntil to dager pr. år.

## 3.7 Religiøse og nasjonale høytidsdager

For feiring av religiøse og nasjonale høytidsdager som ikke er offisielle etter norsk kalender, gis permisjon m/lønn inntil to dager pr. år.

## 3.8 Redusert arbeidstid

Når det foreligger helsemessige, sosiale eller andre vektige velferdsgrunner kan det avtales redusert arbeidstid for inntil 2 år av gangen, jf. arbeidsmiljølovens § 10-2.

## 3.9 Opphør av sykepengerett

Ved opphør av sykepengeretten kan det innvilges permisjon for inntil 1 år uten lønn. Ytterligere ett år kan innvilges dersom det ved utløp av det første året er klart at arbeidstakeren ikke kan komme tilbake til jobb enda, men har gode muligheter for hel eller delvis friskmelding innen utgangen av de andre permisjonsåret.

## 3.10 Andre velferdsgrunner

- a. Permisjon m/lønn kan gis inntil fem dager pr. kalenderår av andre velferdsgrunner som angår den ansatte med nærmeste familie og som ikke dekkes av andre paragrafer i reglementet. Søknaden skal begrunnes.
- b. Permisjon uten lønn kan gis inntil ett år av tungtveiende sosiale grunner såfremt tjenesteforholdene ikke er til hinder for det.

## 4. SVANGERSKAP, ADOPSJON, AMMING, OMSORG FOR BARN, BARNES SYKDOM

### 4.1 Svangerskap og fødsel

Arbeidstaker som har vært i inntektsgivende arbeid i 6 av de siste 10 måneder før permisjonen tar til, har rett til lønn under permisjon ved svangerskap og fødsel, jf. folketrygdlovens kap. 14.

### 4.2 Permisjon i forbindelse med fødsel

I forbindelse med fødsel har far/medmor rett til 2 ukers permisjon med lønn, jfr. arbeidsmiljølovens § 12-3.

### 4.3 Fedrekvote

Far/medmor har rett på full lønn på de vilkår og i det omfang som framgår av folketrygdlovens § 14-12.



## 4.4 Ultralyd

Ved 1. gangs ultralydundersøkelse gis far/medmor permisjon med lønn for å følge mor til undersøkelsen.

## 4.5 Omsorgspermisjon

I tillegg til fødsels- og adopsjonspermisjon, har foreldrene rett til permisjon uten lønn i inntil 3 år. Permisjonen skal i løpet av 3-årsperioden ikke utgjøre mer enn 1 årsverk, pr barn. Dersom en arbeidstaker gjør bruk av sin rett til delvis permisjon, går dette til fradrag i de 3 årene. Permisjonen må tas ut før barnet fyller 12 år, jfr. arbeidsmiljølovens § 12-1 tom. §12-7, Hovedtariffavtalen kap. 1 §8 samt folketrygdlovens §14-4.

## 4.6 Amming

Ved amming gis det lønnet permisjon for det tidsrom som er nødvendig, inntil 2 klokketimer pr dag i hel stilling, jfr. arbeidsmiljøloven og Hovedtariffavtalen. Ammebehov i arbeidstiden etter at barnet har passert ett år må dokumenteres av helsesøster eller lege.

## 4.7 Adopsjon

Adoptivforeldre har rett til 2 ukers permisjon med lønn i forbindelse med omsorgsovertagelse. Permisjonen gis til den av foreldrene som ikke tar ut foreldrepermisjon.

Ved stebarnsadoptsjon eller hvis barnet er over 15 år gis ikke permisjon etter denne bestemmelse.

Arbeidstaker som er omsorgsperson og som har relasjon til barnet uten å være biologisk mor eller far har rett til 2 ukers omsorgspermisjon, hvis vedkommende lever i registrert partnerskap, eller er samboere i ekteskapsliknende forhold, hvis det framgår at de har hatt samme adresse de siste to årene, jfr. arbeidsmiljølovens § 12-5 og Hovedtariffavtalen kap. 1 § 8.3.

## 4.8 Fosterbarn

Ved omsorg for fosterbarn gis ulønnet permisjon, jfr. arbeidsmiljølovens § 12-5.4.

## 4.9 Barns og barnepassers sykdom

Arbeidstaker som har ett eller to barn under 12 år har rett til permisjon med lønn inntil 10 dager pr kalenderår. Har arbeidstaker flere enn to barn under 12 år, gis det permisjon med lønn inntil 15 dager pr kalenderår.

Hvis arbeidstakeren er alene med omsorg for barnet/barna, gis det permisjon inntil 20 dager der arbeidstaker har ett eller to barn under 12 år, og inntil 30 dager der arbeidstaker har mer enn to barn under 12 år.

For barn med kronisk sykdom eller funksjonshemming gjelder permisjonsretten til barnet fyller 18 år, med inntil 20 dager pr kalenderår. Er barnet psykisk utviklingshemmet gis rett til permisjon uten hensyn til barnets alder.

Fra og med kalenderåret etter at barnet fyller 18 år kan arbeidstaker innvilges inntil 10 dagers ulønnet permisjon pr. år ved nødvendig omsorg for funksjonshemmet eller kronisk sykt barn.

Det vises til arbeidsmiljølovens §§ 12-9 og 12-10, Hovedtariffavtalen kap. 1 § 8.4, folketrygdloven kap. 9 og NAVs hjemmesider: <https://www.nav.no>.

## 4.10 Oppfølging av barn i barnehage og skole

Til oppfølging av barn i barnehage og skole, f.eks. foreldresamtaler, gis nødvendig permisjon med lønn.

## 5. TILLITSVERV

### 5.1 Permisjon for utføring av tillitsverv/ombud

Arbeidstaker som innehar offentlige verv / er ombud / driver politisk arbeid innvilges permisjon etter arbeidsmiljølovens § 12-13 og Hovedtariffavtalen kap. 1 § 14.

Arbeidstakere som innehar tillitsverv på arbeidsplassen/fagforeningsoppdrag innvilges permisjon i hht. Hovedavtalen del B § 3.

### 5.2 Tillitsvalgtopplæring

Tillitsvalgte har rett til opplæring som har betydning for deres funksjon som tillitsvalgt i tråd med hovedavtalens del B § 3.

## 6. DIVERSE PERMISJONER

### 6.1 Overgang til ny stilling

Som hovedregel innvilges ikke permisjon for å gå over i ny fast stilling i eller utenfor fylkeskommunen.

a. For arbeidstakere som har tjenestegjort i minst fem år sammenhengende i fylkeskommunen, kan det innvilges permisjon uten lønn i inntil ett år ved overgang til annen stilling i eller utenfor fylkeskommunen.

b. Søknad om permisjon for overgang til midlertidig stilling (vikariat, engasjement, åremål el.) i eller utenfor fylkeskommunen kan innvilges dersom det kan begrunnes ut fra at permisjonen kan gi arbeidstakeren kompetanse som arbeidsplassen kan dra nytte av.

### 6.2 Verneplikt og tvungen repetisjonsøvelse

Arbeidstakere med forsørgeransvar utbetales full lønn med fradrag av godtgjørelser fra militære myndigheter. Med forsørgeransvar forstås at arbeidstakeren forsørger barn under 18 år. Det samme gjelder dersom ektefelle/samboer har lavere inntekt enn 3 G.

Arbeidstaker uten forsørgeransvar utbetales 1/3 av full lønn med fradrag av godtgjørelse fra militære myndigheter.

Deltidsansatte utbetales forholdsmessig.

### 6.3 Beordring/flytting og internasjonalt arbeid

Fylkeskommunen kan innvilge permisjon uten lønn i inntil to år for arbeidstakere som skal arbeide i norske hjelpetiltak i utviklingsland eller i land hvor folk er i nød. Fylkeskommunale arbeidstakere som følger ektefelle/samboer som er beordret til nytt tjenestested, kan gis permisjon uten lønn i inntil to år.



## 6.4 Deltakelse i hjelpekorps og frivillig beredskap

Arbeidstaker som er knyttet til hjelpekorps eller frivillig beredskap, innvilges permisjon med lønn i forbindelse med utrykking til hjelp for nødstilte eller for å berge samfunnsverdier (oljevern, brannvern ol.)

**HR-sjef kan i særlige tilfeller fravike dette reglementet.**

**Eventuelle uklarheter, og uenigheter om fortolkningen av reglementet, legges fram for HR-sjef til avgjørelse.**

### **Interne referanser.**

[Nfk.HMS.2.6.](#) Arbeidsreglement

[Nfk.HMS.2.6.](#) Fleksibel arbeidstid

[Nfk.HMS.2.6.](#) Strategisk plan for mangfold og inkludering

[Nfk.HMS.2.6.](#) Seniorpolitiske retningslinjer

[Nfk.HMS.4.3.](#) Inkluderende arbeidsliv i Nordland fylkeskommune

### **Eksterne referanser.**

[1. Arbeidsmiljøloven](#)