



DEN NORSKE KIRKE

Fredrikstad kirkelige fellesråd

PERMISJONSREGLEMENT

1 AVGJØRELSESMYNDIGHET

1.1 Kirkevergen

Kirkevergen innvilger permisjoner med og uten lønn iht Arbeidsmiljøloven, Folketrygdloven, Hovedtariffavtalen, Hovedavtalen og Fredrikstad kirkelige fellesråds delegasjonsreglement.

1.2 Administrasjonsutvalget

Administrasjonsutvalget innvilger permisjoner utover ett år, permisjoner som er av prinsipiell karakter eller som ikke er hjemlet i lov- og avtaleverk, delegasjonsreglementet eller omtalt i permisjonsreglementet.

2 GENERELT

2.1 Omfang

Permisjonsreglementet gjelder alle fast ansatte i Fredrikstad kirkelige fellesråd. Bestemmelsene i permisjonsreglementet gjelder kun for arbeidstaker som har tiltrådt stillingen.

Reglementet beskriver permisjoner som er spesielle for Fredrikstad kirkelige fellesråd. For øvrig vises det til Arbeidsmiljøloven, Folketrygdloven, Hovedtariffavtalen og Hovedavtalen, som bl.a. regulerer arbeidstakers rett til permisjon og lønn når det gjelder sykdom, svangerskap, adopsjon, fosterforeldre med henblikk på adopsjon, amming og barns og barnepassers sykdom samt omsorg for og pleie av nære pårørende.

2.2 Lønn

I permisjonsreglementet betyr lønn, regulativ-lønn med faste tillegg.

2.3 Pensjonsmedlemskap

Arbeidstaker som er innvilget permisjon med lønn opprettholder sitt pensjonsmedlemskap på ordinære vilkår. Arbeidstaker som innvilges permisjon uten lønn for lenger tidsrom enn 1 måned, meldes ut av pensjonsordningen.

Der det gis ulønnet permisjon utover 1 måned, skal arbeidstakeren underrettes om utmeldingen og tilbys frivillig medlemskap.

Tilbudet er avhengig av at den respektive pensjonsordning kan gi slikt tilbud.

3 VELFERDSPERMISJONER

3.1 Generelt

Velferdspermisjon innvilges med lønn, foruten der permisjon uten lønn er spesielt anmerket.

Velferdspermisjoner med lønn kan sammenlagt maksimalt innvilges for inntil 12 arbeidsdager i løpet av et kalenderår. Dersom det innvilges permisjon utover 12 dager, skal disse være uten lønn.

3.2 Sykdom

Arbeidsmiljølovens kap. 12, § 12-9 gir rett til permisjon ved barns og barnepassers sykdom og kap. 12, § 12-10 gir rett til permisjon ved pleie av pårørende.

I tillegg gis det permisjon ved ulykke og, akutt alvorlig sykdom i nærmeste familie (eks. ektefelle/samboer, foreldre, barn eller andre i tilsvarende relasjon til arbeidstaker) - inntil 5 dager med lønn. Gjelder ikke planlagte operasjoner eller fastsatte legetimer.

3.3 Dødsfall

Ved dødsfall i nærmeste familie (eks. ektefelle/samboer, foreldre, besteforeldre, barn eller andre i tilsvarende relasjon til arbeidstaker) - inntil 3 dager med lønn.

3.4 Barnehagestart

For tilvenning av barn i barnehage/dagmamma innvilges inntil 2 dager permisjon med lønn. Permisjon må tas sammenhengende.

3.5 Skolestart

For tilvenning av barn i 1.klasse innvilges inntil 1 dag permisjon med lønn.

Det forutsettes at ingen andre foresatte kan delta i stedet for arbeidstakeren.

3.5 Ekteskap

Ved inngåelse av ekteskap innvilges inntil 1 dag permisjon med lønn.

Permisjon gjelder kun dersom bryllupsdagen eller dagen etter er ordinær arbeidsdag.

I forbindelse med eget bryllup kan det innvilges permisjon uten lønn i inntil 1 uke.

3.6 Konfirmasjon

Det gis permisjon med lønn på egne barns konfirmasjonsdag - dersom dagen er ordinær arbeidsdag.

3.7 Bolig

I forbindelse med etablering og flytting til ny bolig/leilighet gis permisjon med lønn i inntil 2 dager pr. kalenderår.

3.8 Idrettsarrangementer

Deltakelse som aktiv eller leder i OL, VM, EM eller landskamper gis inntil 5 dager permisjon med lønn.

Arbeidstaker som representerer lokalt lag i norgesmesterskaps finale som aktiv eller leder, gis inntil 2 dager permisjon med lønn.

3.9 Høytidsdager - som ikke er offisielle etter norsk kalender

For feiring av religiøse og nasjonale høytidsdager som ikke er offisielle etter norsk kalender - inntil 2 dager. Fridagene skal innarbeides, jf AML § 12-15, Lov om trdomssamfunn og ymist anna § 27 a, AML 10-4, 10-5 og 10-10(5).

Bestemmelsen gjelder både norske og utenlandske statsborgere.

3.10 Andre velferdspermisjoner

Permisjon kan også innvilges for andre velferdsformål som er helt analoge med foranstående bestemmelser.

Hvor det synes rimelig kan det også innvilges permisjon uten lønn for en kortere periode i tillegg til permisjon med lønn.

3.11 Annet fravær

Fri en kortere tid på en enkelt dag for å ordne nødvendige gjøremål i arbeidstiden, skal i hovedsak løses innenfor rammen av fleksitidsordningen, turnusordninger eller mot opparbeiding av fritid. Slik fritid må i hvert enkelt tilfelle avtales med nærmeste overordnede.

Fri en kortere tid på en enkelt dag for undersøkelse, behandling og kontroll hos lege i spesialhelsetjenesten eller tannlegespesialist avtales med nærmeste leder og gis uten trekk i lønn. Dette gjelder tilfeller hvor det ikke er mulig å få time utenfor arbeidstiden.

Fri en kortere tid på en enkelt dag for deltakelse i begravelse til nære kollegaer eller nære kjente gis uten trekk i lønn.

4.0 TILLITSVERV/OMBUD

Arbeidstaker som er pålagt å utføre kommunale eller andre offentlige verv, gis permisjon og kan etter søknad få beholde sin lønn. Arbeidstakeren plikter på forhånd å gjøre henvendelse til nærmeste overordnede om permisjon - Hovedtariffavtalens kap. 1, § 14.1.

Med offentlige tillitsverv forstås ombud som er opprettet ved lov eller hjemmel i lov, f.eks. domsmenn, skjønnsmenn og rettsvitne m.m.

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

4.1 Offentlige tillitsverv og ombud

Arbeidstakere innvilges permisjon med lønn i inntil 10 dager pr. år for å utføre offentlige tillitsverv. Det forutsettes at tillitsvervet ikke kan utføres utenfor arbeidstiden.

Begrensningen på 10 dager gjelder ikke for ansatte som utfører offentlige tillitsverv i egen kommune. Permisjon for verv i annen kommune utover 10 dager innvilges uten lønn.

Arbeidstakere som velges til stortingsrepresentant, ordfører eller annet offentlig tillitsverv på heltid, innvilges permisjon uten lønn for valgperioden.

Ved forlengelse ut over 4 år gis normalt permisjon fra stilling i Fredrikstad kirkelige fellesråd. Ved gjeninntreden i stilling skal arbeidstakeren sikres en stilling med tilnærmet lønns- og arbeidsvilkår som i sin ordinære stilling. Ved vurdering av stilling skal arbeidstakers totale kompetanse vurderes, herunder også en eventuell karriereutvikling som hadde vært naturlig i forhold til ordinær stilling.

4.2 Nominasjonsmøter - Politisk arbeid

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

4.3 Tillitsverv/stilling i arbeidstakerorganisasjonene

Tillitsvalgte har rett til nødvendig fri med lønn fra ordinært arbeid for å utføre sine oppgaver. Arbeidet som tillitsvalgt skal avvikles slik at det gis minst mulig ulempe for arbeidsplassen. Fravær skal så langt det er mulig avtales på forhånd med nærmeste leder - Hovedavtalens del B, § 3-4.

Med tillitsvalgt menes tillitsvalgt etter Hovedavtalens del B, § 2-2 og § 2-3.

Valgte medlemmer av organisasjonens vedtektsfestede besluttende sentrale og distrikt/fylkesorganer, innvilges permisjon med lønn i inntil 12 arbeidsdager pr. år for deltakelse i møter i disse organene - Hovedavtalens del B, § 3-5.

For opplæring som har betydning for arbeidstakerens funksjon som tillitsvalgt gis permisjon med lønn - Hovedavtalens del B, § 3-6..

Arbeidstakere som velges til fastlønnet tillitsverv eller ansettes i sin organisasjon, innvilges permisjon i inntil 4 år uten lønn med mulighet for forlengelse.

Ved forlengelse gis normalt permisjon fra stilling i Fredrikstad kirkelige fellesråd. Ved gjeninntreden i stilling skal arbeidstakeren sikres en stilling med tilnærmet lønns- og arbeidsvilkår som i sin ordinære stilling. Ved vurdering av stilling skal arbeidstakers totale kompetanse vurderes, herunder også en eventuell karriereutvikling som hadde vært naturlig i forhold til ordinær stilling.

4.4 Andre tillitsverv

Kirkevergen kan etter vurdering innvilge permisjon uten lønn for utøvelse av andre tillitsverv. Dette kan være deltakelse i humanitære, religiøse, funksjonshemmedes interesseorganisasjoner eller andre organisasjoner. Kurspermisjoner som har betydning for arbeidstakerens arbeid med å fremme funksjonshemmedes interesser, kan innvilges etter dette punkt.

5 DIVERSE PERMISJONSBESTEMMELSER

5.1 Overgang til ny stilling

Som hovedregel innvilges ikke permisjon ved overgang til ny fast stilling i eller utenfor Fredrikstad kirkelige fellesråd.

Permisjonen kan vurderes dersom det dreier seg om vikariat/engasjement som gir arbeidstakeren en faglig utvikling som er til nytte for arbeidsgiver, eller som følge av arbeidsgivers behov for kvalifisert arbeidskraft.

Permisjon uten lønn kan gis for inntil 1 år.

5.2 Deltakelse i hjelpekorps

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

Fredrikstad kirkelige fellesråd kan innvilge permisjon uten lønn i inntil 2 år for arbeidstaker som skal arbeide i norske hjelpetiltak i offentlig regi i utviklingsland.

6 UTDANNINGSPERMISJONER

Arbeidsmiljølovens kap. 12, § 12-11 gir rett til utdanningspermisjon etter gitte kriterier. Permisjon etter denne bestemmelsen innvilges uten lønn.

6.1 Planlagte kompetansegivende tiltak

Ved pålagt opplæring iht. virksomhetens opplæringsplan innvilges permisjon med lønn. Dersom opplæringsplan ikke foreligger, skal deltakelse i kompetansegivende tiltak vurderes av kirkevergen etter drøfting med tillitsvalgt.

Slik opplæring/kompetansegivende tiltak er: Etterutdanning, arbeidsrelaterte kurs, seminar, prosjektarbeid og hospitering.

6.2 Videreutdanning innenfor arbeidstakerens arbeidsfelt

Permisjon for utdanningstiltak som er et ledd i at arbeidstakeren kvalifiserer seg til stilling med behov for høyere kompetanse, avtales ut fra virksomhetens behov. I slike tilfeller kan det avtales permisjon med delvis lønn.

Slik videreutdanning kan være et ledd i den enkelte arbeidstakers personlige karriereutvikling og må vurderes opp mot virksomhetens behov i hvert enkelt tilfelle. Det forutsettes at en slik avtale er et resultat av gjennomført utviklingssamtale.

6.3 Økonomisk dekning - kompetansegivende tiltak

Økonomisk støtte utover permisjon med eller uten lønn vurderes i det enkelte tilfelle. Økonomisk støtte kan være hel eller delvis dekning av reise- og oppholdsutgifter, kjøp av skolemateriell, påmeldingsavgift o.s.v.

Den ansatte plikter å gjøre seg kjent med mulighet for å benytte eksterne stipend- og støtteordninger

6.4 Bindingstid

Dersom Fredrikstad kirkelige fellesråd yter økonomisk støtte til opplærings-/utdanningsformål tilsvarende minst 3 månedslønner, innføres bindingstid

3 - 6 månedslønner i tilskudd: 1 års bindingstid

over 6 månedslønner i tilskudd: 2 års bindingstid

Slutter arbeidstakeren før bindingstiden er utført, kan arbeidsgiver vurdere om den forholdsmessige del av den økonomiske støtten skal tilbakebetales.

6.5 Eksamen/fagprøver/prosjekt o.l.

HTA § 14.4 gir rett til permisjon med lønn for eksamensdagen(e) samt to lesedager før hver eksamen. Ved eksamensformer som varer 3 sammenhengende dager eller mer, skal det drøftes ytterligere tilrettelegging. Det er en forutsetning at vedkommende ville hatt ordinært arbeid de to dagene umiddelbart før eksamen, og at faget har betydning for arbeidsgiver.

Ytterligere tilrettelegging kan være avspasering, ferieavvikling eller endret arbeidstid.

7 TVISTEBESTEMMELSER

Tvist om forståelse av permisjonsreglementet avgjøres av administrasjonsutvalget.

Tvist om forståelse av bestemmelser i permisjonsreglementet som også er hjemlet i annet lov- og avtaleverk, avgjøres etter de til enhver tid gjeldende tvistebestemmelser.

