



HALDEN
KOMMUNE

Permisjonsreglement

Gjeldende fra 15.05.2025

Erstatter tidligere permisjonsreglementet av 4.4. 2017

Innholdsfortegnelse

1.	Generelle bestemmelser	5
1.1	Generelt om permisjoner	5
1.2	Ulike typer permisjoner	5
1.3	Avgjørelsesmyndighet.....	5
1.4	Behandling av permisjonssøknader	6
1.5	Utøvelse av skjønn	6
1.6	Twistebestemmelser.....	7
1.7	Lønnsansiennitet og permisjon	7
1.8	Pensjonsmedlemsskap	7
1.9	Feriepenger	7
2.	Velferdspermisjoner	8
2.1	Velferdspermisjon med lønn.....	8
2.1.1	Definisjon av nærmeste familie.....	8
2.1.2	Dødsfall og begravelse.....	8
2.1.3	Spesialistkonsultasjon.....	8
2.1.4	Akutt og alvorlig sykdom i nærmeste familie	9
2.1.5	Tilvenning av barn i barnehage, SFO og første skoledag grunnskolen	9
2.1.6	Inngåelse av ekteskap/partnerskap.....	9
2.1.7	Barns konfirmasjonsdag (for ansatte i turnusordninger)	9
2.1.8	Overtagelse ved kjøp av bolig	9
2.1.9	Istandsetting av eget hus/leilighet.....	10
2.1.10	Deltagelse i større idrettsarrangementer	10
2.2	Velferdspermisjon uten lønn	10
2.2.1	Ved alvorlig sykdom hos personer som står arbeidstakeren nær	10
2.2.2	Dødsfall/begravelse for andre enn nærmeste familie.....	11
2.2.3	Blodgivning	11
2.2.4	Deltagelse i idrettsarrangementer	11
2.2.5	Korttidsfravær, lege- og tannlegebesøk mv.	11
2.2.6	Følge av pleietrengende foreldre	11
2.2.7	Feiring av religiøse høytidsdager	11



3.	Svangerskap, fødsel, adopsjon og foreldrepermisjon	12
3.1	Svangerskapskontroll	12
3.2	Svangerskapspermisjon.....	13
3.3	Foreldrepermisjon.....	13
3.4	Omsorgspermisjon for foreldre/partnere ved fødsel og omsorgsovertakelse	13
3.5	Ammefri	14
4.	Barns og barnepassers sykdom	14
4.1	Permisjon når barnet er innlagt eller alvorlig sykt.....	15
4.2	Aleneforsørger	15
4.3	Langvarig syke eller funksjonshemmede barn – opplæringspenger	15
5.	Sykdom, pleie og omsorg.....	16
5.1	Overgang fra sykepenger til arbeidsavklaringspenger/midlertidig uføretrygd fra pensjonskasse.....	16
5.2	Omsorg for og pleie av nærstående	16
5.3	Redusert arbeidstid.....	16
6.	Utdanning	17
6.1	Utdanningspermisjon uten lønn	17
6.2	Utdanningspermisjon med lønn.....	18
6.3	Frister.....	18
6.4	Grunnskoleutdanning og videregående utdanning	18
6.5	Eksamen/ fagprøver/prosjekt o.l.....	19
6.6	Bindingstid	19
7.	Militærtjeneste, heimevern og sivilforsvar	19
8.	Offentlige verv og ombud.....	20
8.1	Utføring av offentlige verv og ombud.....	20
8.2	Nominasjonsmøter	20
9.	Diverse permisjoner.....	20
9.1	Overgang til ny stilling	20
9.2	Andre oppdrag og engasjementer	21
9.3	Deltakelse i hjelpetiltak/organisasjoner	21
9.4	Andre tillitsverv	21



10.	Tillitsvern i arbeidstakerorganisasjonene (tillitsvalgt).....	21
10.1	Tillitsvern/tilsetting i arbeidstakerorganisasjoner.....	22



1. Generelle bestemmelser

1.1 Generelt om permisjoner

Permisjon er en rett for arbeidstaker til å være borte fra arbeidet sitt i et begrenset tidsrom. Permisjon kan være lønnet – helt eller delvis – eller ulønnet. En permisjon er midlertidig. Dette betyr at arbeidstakeren fremdeles er ansatt og har rett og plikt til å komme tilbake til stillingen sin når permisjonen er ferdig.

Hensikten med permisjonsreglementet er å ivareta arbeidstakernes rettigheter og plikter med hensyn til permisjon, samt skape forutsigbarhet for arbeidsgiver.

Reglementet gjelder alle arbeidstakere i et fast, forpliktende arbeidsforhold med en på forhånd fastsatt arbeidstid, jamfør Hovedtariffavtalens § 1.1 og 1.2. Deltidsansatte innvilges permisjon forholdsmessig etter stillingsstørrelse, dersom ikke annet fremgår av den aktuelle permisjonsbestemmelsen.

Arbeidstakere står til arbeidsgivers disposisjon i arbeidstiden, og fravær fra arbeidsplassen skal bare fremkomme når det foreligger særskilte grunner.

1.2 Ulike typer permisjoner

Rett til permisjon følger dels av lovregler og tariffavtaler, men kan også avtales mellom arbeidsgiver og arbeidstaker. Retten til betalt fravær er i all hovedsak regulert i folketrygdloven, men permisjon med lønn kan også være hjemlet i andre lover.

Rett til permisjon er hjemlet i:

Arbeidsmiljøloven kapittel 10 og 12 (AML)

Folketrygdloven (FTRL)

Trossamfunnsloven § 18

Hovedavtalen (HA)

Hovedtariffavtalen (HTA)

1.3 Avgjørelsesmyndighet

Myndigheten til å innvilge permisjon ligger i hovedsak hos enhetsleder, men kan delegeres til avdelingsleder.



1.4 Behandling av permisjonssøknader

Det er ulike krav til søknad og ulike rutiner for behandling av de forskjellige permisjonstypene. En fullstendig oversikt over de ulike fraværskodene og hvordan de skal behandles finner du i skjemaet [Veileder for registrering av fravær](#).

Hovedregelen er at alle permisjoner som medfører midlertidig endring i fastlønn, skal søkes om skriftlig ved bruk av kommunens søknadsskjema: [Søknadsskjema for permisjon](#). I slike tilfeller må leder også sende en personalmelding med endringer i lønn eller stilling til lønningskontoret. Søknaden registreres og behandles i Elements.

For foreldrepermisjon ved fødsel eller adopsjon skal det benyttes et elektronisk søknadsskjema: [Skjema - Søknad om foreldrepermisjon](#).

Korte permisjoner med en varighet på inntil tre dager søkes elektronisk i arbeidstidssystemet som benyttes i den aktuelle avdelingen. Eksempler på slike systemer er Gat, Visma Flyt Timeplan og Visma Enterprise Fravær etc.

Dersom permisjonen ikke gir rett til lønn, kan det avtales at arbeidstaker i stedet benytter fleksitid, avspasering, ferie eller lignende.

Der det ikke er gitt andre frister skal søknaden leveres senest 14 dager før permisjonen skal tas ut. Denne fristen gjelder ikke ved behov for permisjon som oppstår akutt. Nærmere om frister for å søke permisjon finner du under den enkelte permisjonskategorien. Nødvendig dokumentasjon skal vedlegges.

Dersom det er søkt om permisjon og permisjon er innvilget, og vedkommende senere trekker permisjonssøknaden har arbeidstaker ikke noe rettslig krav på å komme tilbake tidligere. Det skal alltid foretas en konkret vurdering, og det er opp til arbeidsgiver i kraft av styringsretten å avgjøre hvorvidt vedkommende kan få komme tilbake før avtalt tid.

1.5 Utøvelse av skjønn

Ledere må utøve skjønn når de vurderer søknader om permisjon. Dette innebærer at de må ta hensyn til den individuelle situasjonen til den ansatte og vurdere hvor viktig velferdsgrunnen er i hvert enkelt tilfelle. Skjønnsutøvelsen krever at ledere balanserer behovet for å opprettholde arbeidsplassens drift med den ansattes behov for permisjon. Den enkelte permisjonssøknad skal behandles blant annet på bakgrunn av drift- og økonomiske forutsetninger for kommunen. Om det er gitt permisjon til et formål, skaper det ikke presedens for senere søknader om permisjon til tilsvarende formål.



1.6 Tvistebestemmelser

Tvist om forståelse av bestemmelser i permisjonsreglementet som også er hjemlet i annet lov- og avtaleverk, avgjøres etter de til enhver tid gjeldende tvistebestemmelser i disse lover og avtaler. Tvist om rett til permisjon etter arbeidsmiljøloven kapittel 12 kan klages inn til tvisteløsningsnemnda.

1.7 Lønnsansiennitet og permisjon

Lønnsansiennitet opptjenes etter reglene i gjeldende avtaleverk, jfr. HTA § 12.

Permisjon med hel eller delvis lønn avbryter ikke opptjening av lønnsansiennitet.

Det samme gjelder sykepermisjon i inntil 1 år og foreldrepermisjon i forbindelse med fødsel og adopsjon i inntil 2 år, samt permisjon for å utføre verneplikt.

Fravær uten lønn i forbindelse med videreutdanning medregnes med i lønnsansienniteten med inntil 2 år samlet.

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

1.8 Pensjonsmedlemskap

Arbeidstakere som er innvilget permisjon med lønn opprettholder sitt pensjonsmedlemskap.

For arbeidstakere med medlemskap i Halden Kommunale Pensjonskasse (HKP) og Kommunale Landspensjonskasse (KLP) og som innvilges permisjon uten lønn for lengre tidsrom enn 1 måned, meldes ut av pensjonsordningen, unntatt ansatte som er innvilget utdanningspermisjon.

Arbeidstakere som gis ulønnet permisjon utover 1 måned skal samtidig tilbys frivillig medlemskap etter de regler som gjelder i de respektive pensjonsordninger.

1.9 Feriepenger

Lønnet permisjon medregnes i feriepengegrunnlaget.



2. Velferdspermisjoner

Velferdspermisjoner er regulert i HTA kapittel 1 § 14 punkt 14.1 andre ledd.

Velferdspermisjoner er ment å dekke en del forhold hvor arbeidstakerne har behov for fri i arbeidstiden. Velferdspermisjoner kan innvilges enten med eller uten lønn, avhengig av velferdsgrunn.

2.1 Velferdspermisjon med lønn

Når det foreligger viktige velferdsgrunner, kan en arbeidstaker få innvilget velferdspermisjon med lønn i inntil 12 arbeidsdager per kalenderår. Dersom det innvilges velferdspermisjon utover 12 dager skal disse innvilges uten lønn. Fleksibelt uttak av permisjonsdagene kan avtales.

Deltidstilsatte innvilges permisjon forholdsmessig etter stillingens størrelse.

Følgende tilfeller i punkt 2.1.2 til 2.1.10 defineres som velferdspermisjoner som kan innvilges med lønn. Det kan være flere tilfeller enn de som er nevnt her, men hovedprinsippet om at det skal foreligge en viktig velferdsgrunn for å gi permisjon skal ikke fravikes.

2.1.1 Definisjon av nærmeste familie

Nærmeste familie er i dette kapittelet definert som: Barn, fosterbarn, bonusbarn, ektefelle/partner/samboer, foreldre, søsken, barnebarn, besteforeldre og svigerforeldre hvis ikke annet er nevnt.

2.1.2 Dødsfall og begravelse

Permisjon med lønn gis ved dødsfall i nærmeste familie.

Ved dødsfall i nærmeste familie gis inntil 3 dager, eventuelt med tillegg av nødvendig reisetid mellom bosted og begravelsessted.

2.1.3 Spesialistkonsultasjon

Ansatte kan få lønnet permisjon for en kortere periode på en enkelt dag for spesialistkonsultasjon etter henvisning, uavhengig av stillingsstørrelse, dersom det ikke kan legges utenom arbeidstid.



2.1.4 Akutt og alvorlig sykdom i nærmeste familie

Ved akutt, alvorlig og uforutsett sykdom i nærmeste familie gis inntil 5 dager lønnet permisjon.

Ved mindre alvorlige sykdomstilfeller kan arbeidstaker gis anledning til å innarbeide nødvendig fri på et senere tidspunkt.

2.1.5 Tilvenning av barn i barnehage, SFO og første skoledag grunnskolen

- For førstegangstilvenning av barn i barnehage gis fri med lønn inntil 3 dager.
- Tilvenning til SFO gis fri med lønn i inntil 1 dag.
- Til første skoledag gis fri med lønn i inntil 1 dag.

Det kan avtales med leder fleksibelt uttak av permisjonsdagene. Det er en forutsetning at ingen av foreldrene har anledning til å følge barnet uten å søke permisjon og at bare en av foreldrene tar slik permisjon.

Dersom arbeidstakeren ifølge turnus skal ha nattevakt natten før tilvenning av barn i barnehage gis det fri uten trekk i lønn.

2.1.6 Inngåelse av ekteskap/partnerskap

Ved inngåelse av eget ekteskap/partnerskap innvilges 1 dag lønnet permisjon.

Permisjonsdagen skal tas enten på dagen ved inngåelse av ekteskap/partnerskap, eller den etterfølgende dag, dersom denne er arbeidsdag.

2.1.7 Barns konfirmasjonsdag (for ansatte i turnusordninger)

Ansatte som arbeider turnusordninger, gis permisjon med lønn på egne barns eller barn i husstandens konfirmasjonsdag, dersom denne dagen er ordinær arbeidsdag.

Dersom arbeidstakeren ifølge turnus skal ha nattevakt natten før konfirmasjonsdagen, gis denne fri uten trekk i lønn.

2.1.8 Overtagelse ved kjøp av bolig

Ved overtagelse ved kjøp av bolig kan det gis permisjon i maks 7,5 timer. Dette innebærer at permisjonen kan tas ut fleksibelt som timer, avhengig av hvor lang tid de praktiske oppgavene tar, som for eksempel signering av kontrakt, gjennomføre befarings og overtakelse av nøkkel, samt andre nødvendige aktiviteter knyttet til overtakelsen.



2.1.9 Istandsetting av eget hus/leilighet

Til istandsetting av eget hus/leilighet gis permisjon i 2 dager forutsatt følgende tilfeller:

- Kjøp av gammelt hus hvor det er nødvendig med reparasjoner for å gjøre huset egnet til bolig
- Kjøp av selveierleilighet/leilighet hvor istandsetting er nødvendig for å bebo leiligheten.

Permisjon gis ikke for bygging av sommer/fritidshus, tilbygg, reparasjoner av bestående hus, samt modernisering/oppussing av bestående leilighet.

2.1.10 Deltakelse i større idrettsarrangementer

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

Ved deltakelse som aktiv eller leder i finalen i norgesmesterskap gis inntil 2 dager permisjon med lønn.

2.2 Velferdspermisjon uten lønn

Når en velferdsgrunn ikke kvalifiserer for lønnet permisjon, kan det gis velferdspermisjon uten lønn, forutsatt at det er en viktig velferdsgrunn. Ved behandling av søknad om permisjon uten lønn skal det alltid gjøres en vurdering med hensyn til tjenesten om det lar seg gjøre å gi permisjon. Leder gjør en vurdering i forhold til drift, og ved vurderingen legges det blant annet vekt på om det er nødvendig å skaffe vikar eller å ordne tjenesten på annen forsvarlig måte.

Følgende tilfeller i punkt 2.2.1 til 2.2.6 defineres som velferdspermisjoner som kan innvilges uten lønn. Det kan være flere tilfeller enn de som er nevnt her, men hovedprinsippet om at det skal foreligge en viktig velferdsgrunn for å gi permisjon skal ikke fravikes.

2.2.1 Ved alvorlig sykdom hos personer som står arbeidstakeren nær

Ved alvorlig sykdom hos andre enn nevnt i punkt 2.1.1, og som står arbeidstakeren nær gis inntil 5 dager ulønnet velferdspermisjon.



2.2.2 Dødsfall/begravelse for andre enn nærmeste familie

Ved dødsfall/begravelse for andre enn nevnt i punkt 2.1.1, kan det gis ulønnet permisjon inntil 3 dager inkludert reisedager.

2.2.3 Blodgivning

Blodgivning gis som ulønnet permisjon.

2.2.4 Deltagelse i idrettsarrangementer

Ved deltakelse som aktiv eller leder i idrettsarrangementer som ikke er nevnt i kapittel 2.1.11 gis permisjon uten lønn eller det kan avtales uttak av ferie.

2.2.5 Korttidsfravær, lege- og tannlegebesøk mv.

Fri en kortere tid på en enkeltdag for å ordne nødvendige gjøremål i arbeidstiden – slik som undersøkelse og behandling hos lege, tannlege, fysioterapeut, psykolog og andre private gjøremål, gis som hovedregel som ulønnet permisjon.

Dersom behandleren ikke har mulighet til å legge avtalen i arbeidstakers fritid eller kan løses innenfor rammen av fleksitidsordningen, turnusordninger eller mot opparbeiding av fritid, kan det gis permisjon med lønn.

2.2.6 Følge av pleietrengende foreldre

Fri for å følge hjelpetrengende foreldre til lege, tannlege eller spesialistkonsultasjon skal som hovedregel løses innenfor rammen av fleksitidsordningen, turnusordninger, mot opparbeiding av fritid eller gis som ulønnet permisjon.

2.2.7 Feiring av religiøse høytidsdager

Aml. § 10-10 (5) åpner for at arbeidstakere kan få fri på dager som i henhold til deres religion er helge- eller høytidsdag(er), mot å jobbe på søn- og helgedager etter loven. Avtale om dette må inngås skriftlig mellom arbeidstakeren og arbeidsgiveren.

Arbeidstakeren og arbeidsgiveren kan avtale arbeid flere søn- og helgedager på rad, og uten at arbeidstakeren får fri minst annenhver søn- og helgedag i snitt, idet aml. § 10-8 (4) ikke begrenser avtaleadgangen etter aml. § 10-10 (5).



Arbeidstakere som ikke tilhører Den norske kirke, har uansett rett til fri fra arbeid i inntil 2 selvvalgte arbeidsdager hvert kalenderår i forbindelse med religiøse høytider for vedkommende sin religion, jf. aml. § 12-15 og trossamfunnsloven § 18.

Arbeidstakere som ønsker å benytte retten til fri, skal varsle arbeidsgiver senest 14 dager før høytidsdagen.

Arbeidsgiver kan kreve at disse ekstra fridagene blir innarbeidet i forkant eller i etterkant. Arbeidsgiver skal diskutere med den enkelte arbeidstaker hvordan fridagene skal innarbeides. Arbeidstaker skal ikke ha overtidsbetalt ved innarbeidelsen av disse fridagene.

Arbeidstaker skal som hovedregel ikke trekkes i lønn. Lønnstrekk benyttes kun dersom arbeidstaker ikke ønsker å innarbeide fridagene, eller der hvor det ikke er mulig å innarbeide fridagene på grunn av driftsmessige forhold.

Ønsker arbeidstaker fri fra arbeid i mer enn 2 arbeidsdager må de overskytende dager tas ut som ferie.

3. Svangerskap, fødsel, adopsjon og foreldrepermisjon

Rettigheter til permisjon i forbindelse med svangerskap, fødsel og adopsjon følger av arbeidsmiljøloven kapittel 12. Retten til økonomiske ytelser ved slike permisjoner følger av folketrygdloven kapittel 14 og HTA kapittel 1 § 8 punkt 8.3, jf. punkt 8.1.

Arbeidstaker som venter barn, må selv sørge for å søke om de aktuelle ytelsene hos NAV og avklare med arbeidsgiver/leder hvordan permisjonen ønskes avviklet. Arbeidstaker må søke NAV om foreldrepermisjon, i tillegg må du melde ifra til kommunen om uttak av foreldrepermisjon: [Melding om uttak av foreldrepermisjon](#).

Arbeidsgiver må i god tid ha melding om når permisjon skal avvikles, for å kunne planlegge de praktiske følgene av en foreldrepermisjon slik som vikarbemannings mv. Hvor lenge i forveien arbeidstaker skal gi arbeidsgiver melding om permisjon, avhenger av permisjonens lengde, se aml. § 12-7.

3.1 Svangerskapskontroll

Gravid arbeidstaker har rett til permisjon med lønn for å gå til svangerskapskontroll når slike undersøkelser ikke kan legges utenfor arbeidstiden, se arbeidsmiljøloven § 12-1.



3.2 Svangerskapspermisjon

Gravid arbeidstaker kan ta ut inntil 12 uker permisjon under svangerskapet. Permisjonen er i utgangspunktet ikke lønnet, men hvis permisjonen tas ut innenfor 12 uker før fødsel kan det utbetales foreldrepenger. Da vil retten til foreldrepenger begrenses med tilsvarende antall uker etter fødsel. Tre uker før forventet termin må den ansatte begynne permisjonen. Se aml. § 12-2 og folketrygdloven § 14-10.

3.3 Foreldrepermisjon

Foreldrepermisjon i forbindelse med fødsel og adopsjon er regulert i arbeidsmiljøloven kapittel 12, §§ 12-4 til 12-6. Dette innebærer rett til permisjon for både mor og far/medmor, inkludert fedrekvote/pappapermisjon.

Det er NAV som fatter vedtak om foreldrepenger og permisjonsuttak. Halden kommune følger NAVs vedtak, inkludert regler for fordeling av permisjon mellom foreldrene.

Ansatte som skal ta ut foreldrepermisjon, må fylle ut et digitalt meldeskjema: [Melding om uttak av foreldrepermisjon](#).

Sykelønn kan ikke sende inntektsopplysninger til NAV før meldeskjemaet er mottatt. Det er derfor viktig å levere skjemaet i god tid før permisjonen starter.

For mer informasjon om foreldrepenger og permisjonsregler, se NAVs nettsider: [Her finner du informasjon om foreldrepenger fra NAV](#).

3.4 Omsorgspermisjon for foreldre/partnere ved fødsel og omsorgsovertakelse

Omsorgspermisjon for foreldre/partnere reguleres av arbeidsmiljøloven § 12-3 og HTA kapittel 1 § 8 punkt 8.3.5.

HTA kapittel 1 § 8 punkt 8.3.5 har foreldre og partnere rett til full lønn når de benytter sin permisjonsrett etter aml. § 12-3. Fosterforeldre har ikke rett til lønn etter HTA.

I forbindelse med fødsel har far/medmor rett til 2 ukers omsorgspermisjon med full lønn for å bistå moren.

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.



Arbeidstaker som er omsorgsperson og har en relasjon til barnet uten å være biologisk mor eller far, har rett til 2 ukers omsorgspermisjon med full lønn, hvis vedkommende er gift, lever i registrert partnerskap eller er samboere i ekteskapslignende forhold, hvis det av folkeregisteret framgår at de har hatt samme adresse de siste to årene.

3.5 Ammefri

Arbeidstaker gis fri med lønn i inntil 2 timer pr. arbeidsdag for å amme sitt barn i barnets første leveår, jfr. HTA kapittel 1 § 8 punkt 8.3.4 og aml. § 12-8. Ved særskilt behov hos barnet gis fri med lønn også utover barnets første leveår. Det kan f.eks. være premature barn som sliter med å ta til seg annen næring og heller ikke kan ta flaske.

Det gjøres individuelle avtaler for hvordan arbeidstaker disponerer tiden. Det er ammebehovet som vil være styrende, og den lønnede fritiden skal være knyttet til faktisk amming. For deltidsansatte med redusert arbeidsdag foretas en forholdsmessig beregning av lønnet fritid.

Ut over ni måneder etter fødselen kan arbeidsgiver be om bekreftelse fra lege eller helsestasjon på at amming rent faktisk foregår. Det kan imidlertid ikke foretas noen prøving av om amming er til barnets fordel, eller om det av andre årsaker er nødvendig at barnet ammes.

Dersom arbeidstaker krever ammefri utover barnets første leveår, uten at det foreligger dokumentasjon på at det er "særskilte behov hos barnet", gis det permisjon uten lønn. I disse tilfellene kan arbeidsgiver be om dokumentasjon på at amming fortsatt foregår. [Se mer informasjon om ammefri fra KS.](#)

4. Barns og barnepassers sykdom

Retten til permisjon følger av arbeidsmiljøloven § 12-9, mens retten til økonomisk ytelse i form av omsorgspenger følger av folketrygdloven kapittel 9 del II. HTA kapittel 1 § 8 punkt 8.4 gir i tillegg rett til full lønn fra første fraværsdag når stillingen er tiltrådt.

Retten til permisjon gjelder til og med det kalenderåret barnet fyller 12 år.

Arbeidstaker som har omsorg for barn, har rett til fri med lønn for nødvendig tilsyn ved barns/barnepassers sykdom inntil 10 arbeidsdager eller inntil 15 arbeidsdager hvert kalenderår dersom arbeidstaker har omsorg for mer enn to barn.

Dersom barnet har kronisk eller langvarig sykdom eller nedsatt funksjonsevne, kan retten utvides til 20 arbeidsdager hvert kalenderår, og til og med det kalenderåret barnet fyller 18 år (må godkjennes av NAV).



En arbeidstaker som har omsorg for barn, har også rett til permisjon med lønn (omsorgspenger) hvis barnet skal følges til legeundersøkelse eller trenger annen oppfølging i forbindelse med sykdom.

Hvis barn trenger følge ved ulike andre anledninger, som ikke gir rett til permisjon og/eller økonomisk ytelse, kan det være aktuelt å søke om velferdspermisjon, jf. punkt 2 i permisjonsreglementet.

4.1 Permisjon når barnet er innlagt eller alvorlig sykt

Arbeidstaker som har omsorg for barn, har rett til permisjon dersom:

- a) barnet blir innlagt i helseinstitusjon og arbeidstaker oppholder seg der (til det året barnet fyller 12 /18 år).
- b) barnet er utskrevet fra helseinstitusjon og arbeidstaker må være hjemme fordi barnet trenger kontinuerlig tilsyn og pleie (til det året barnet fyller 12 /18 år).
- c) barnet har livstruende eller annen svært alvorlig sykdom eller skade (til det året barnet fyller 18 år. Det er ingen aldersbegrensning hvis barnet er psykisk utviklingshemmet).

Arbeidstaker med syke barn som faller innunder punktene ovenfor kan få pleiepenger etter folketrygdloven, se folketrygdloven kapittel 9 del III.

Arbeidstaker må selv søke NAV om pleiepenger.

4.2 Aleneforsørger

Arbeidstaker som er alene om omsorgen har rett til permisjon som nevnt over i inntil 20 dager per kalenderår, og inntil 30 dager per kalenderår dersom man har aleneomsorg for mer enn to barn.

Har arbeidstaker aleneomsorg for barn som er kronisk sykt eller funksjonshemmet, har man rett til permisjon i inntil 40 dager per kalenderår (godkjennes av NAV).

4.3 Langvarig syke eller funksjonshemmede barn – opplæringspenger

Arbeidstaker som trenger nødvendig opplæring for å ta seg av og behandle et barn med en funksjonshemming eller en langvarig sykdom, kan ha rett til opplæringspenger fra NAV dersom arbeidstaker gjennomgår opplæring ved en godkjent helseinstitusjon eller deltar



på foreldrekurs ved et offentlig spesialpedagogisk kompetansesenter, se folketrygdloven kapittel 9 del III.

Arbeidstaker må selv søke NAV om opplæringspenger.

5. Sykdom, pleie og omsorg

5.1 Overgang fra sykepenger til arbeidsavklaringspenger/midlertidig uføretrygd fra pensjonskasse

Når arbeidstaker har vært sykemeldt i 1 år, opphører retten til sykepenger. Den ansatte må dokumentere videre fravær overfor arbeidsgiver. [Se informasjon i rutine for oppfølging av sykmeldte](#). Den ansatte kan dokumentere fraværet ved å sende kopi av vedtak om arbeidsavklaringspenger til arbeidsgiver (personlige opplysninger kan sladdes. Dersom ansatt ikke dokumenterer vedtak om arbeidsavklaringspenger, kan arbeidstaker istedenfor søke om ulønnet permisjon. Permisjonen kan normalt ikke være lenger enn 2 år fra første fraværsdag.

5.2 Omsorg for og pleie av nærstående

Arbeidstaker som pleier nærstående i hjemmet i livets slutfase har rett til ulønnet permisjon i 60 dager for pleie av den enkelte nærstående, se arbeidsmiljøloven § 12-10. Arbeidstaker kan ha rett til pleiepenger fra Nav i opptil 60 dager, se folketrygdloven kapittel 9 del III og må selv søke Nav om dette.

Arbeidstaker har rett til ulønnet permisjon i inntil 10 dager hvert kalenderår for å gi nødvendig omsorg til foreldre, ektefelle, samboer eller registrert partner, se arbeidsmiljøloven § 12-10 (2). Det samme gjelder ved nødvendig omsorg for funksjonshemmet eller kronisk sykt barn fra og med kalenderåret etter at barnet fylte 18 år når arbeidstakeren har hatt slik omsorg for barnet som nevnt i arbeidsmiljøloven § 12-9 (3). [Se informasjon om Permisjon for å gi pleie og omsorg til nærstående](#).

5.3 Redusert arbeidstid

Arbeidstaker som har fylt 62 år eller som av helsemessige, sosiale eller andre vektige velferdsgrunner har behov for det, har rett til å få redusert sin arbeidstid dersom arbeidstidsreduksjonen kan gjennomføres uten vesentlig ulempe for virksomheten, se arbeidsmiljøloven § 10-2.

Foreldre med barn under 10 år og aleneforeldre anses å ha viktig grunn til rett på redusert arbeidstid.



Arbeidstaker som ønsker redusert arbeidstid etter arbeidsmiljøloven § 10-2 må søke arbeidsgiver om dette i rimelig tid før den reduserte arbeidstiden ønskes iverksatt. I søknaden bør arbeidstaker begrunne behovet for redusert arbeidstid, på hvilken måte reduksjonen ønskes gjennomført og hvor lenge man ønsker at ordningen skal vare. Det inngås skriftlig avtale om stillingsreduksjon i en begrenset periode. I avtaleperioden blir lønnen redusert tilsvarende som stillingen. Når avtaleperioden er over, har arbeidstakeren rett til å gå tilbake til sin tidligere stillingsandel. [Se informasjon om Redusert arbeidstid](#).

6. Utdanning

Retten til ulønnet utdanningspermisjon reguleres av arbeidsmiljøloven § 12-11. Ansatte kan etter HTA kapittel 1 § 14 punkt 14.2 i visse tilfeller ha rett til utdanningspermisjon med lønn. HTA innskrenker ikke rettighetene til ulønnet utdanningspermisjon etter aml. § 12-11. Det finnes egen særavtale for kommunale leger: SFS2305 § 11.

6.1 Utdanningspermisjon uten lønn

- Arbeidstakere som har vært i arbeidslivet i minst tre år og har vært ansatt hos nåværende arbeidsgiver de siste to årene, har rett til hel eller delvis permisjon uten lønn i inntil tre år for å delta i organiserte utdanningstilbud.
- Denne retten gjelder uansett om arbeidstakeren er fast eller midlertidig ansatt, eller om de jobber heltid eller deltid.
- Utdanning som er relevant for yrkeslivet generelt gir rett til ulønnet utdanningspermisjon. Det er ikke nødvendig at utdanningen er relevant for arbeidsgiveren, for eksempel Halden kommune.
- Arbeidstakere kan ikke kreve utdanningspermisjon på et tidspunkt som vil hindre arbeidsgivers forsvarlige planlegging av drift og personaldisponering, jf. aml. § 12-11.
- Etter å ha hatt utdanningspermisjon, har arbeidstakeren ikke rett til ny permisjon før det har gått dobbelt så lang tid som varigheten av den foregående permisjonen, og minst ett år fra den foregående permisjonen startet. Unntaket er utdanningspermisjon for kurs som varer under én måned, jf. aml. § 12-11.
- Arbeidstakere som får delvis permisjon i forbindelse med utdanning, har rett til ulønnet permisjon for å gjennomføre nødvendig arbeidspraksis i regi av utdanningsinstitusjonen.



6.2 Utdanningspermisjon med lønn

- Når kommunen anser det som nødvendig å heve kunnskapsnivået og styrke kompetansen for å utføre pålagte arbeidsoppgaver, skal det gis permisjon med lønn og dekning av legitimerede utgifter. Avdelingens og/eller enhetens kompetanseplan bør være en retningslinje for å avgjøre hvem som får innvilget permisjon med lønn, slik at det er en sammenheng mellom planlagt kompetanseutvikling og innvilgelse av permisjon.
- Forutsetning for permisjon med lønn er at utdanningen sikrer at arbeidstakeren til enhver tid er i stand til å løse eksisterende og nye oppgaver som er tillagt stillingen.
- Turnusarbeidere som får permisjon med lønn for å delta på opplæringstiltak eller kurs på sin lovbestemte ukefridag, skal få en ny fridag som kompensasjon, jf. HTA § 14 punkt 14.2.

6.3 Frister

Arbeidstaker som vil søke om utdanningspermisjon må varsle arbeidsgiver skriftlig på et tidligst mulig tidspunkt. Varslet skal inneholde opplysninger om utdanningens faglige innhold, varighet og eventuelt opptak ved utdanningsinstitusjonen. Dersom det gjelder utdanning ut over grunnskole eller videregående opplæringsnivå, må yrkesrelevants begrunnes, jfr. Aml. § 12-11 (4).

Hvis arbeidsgiver mener at vilkårene for utdanningspermisjon ikke er oppfylt, må de skriftlig informere arbeidstakeren om dette så snart som mulig, og senest innen seks måneder. Hvis permisjonen er kortere enn seks måneder, må arbeidsgiveren informere innen tre måneder etter at varselet er mottatt, eller innen to måneder hvis permisjonen er kortere enn én måned. Inntil arbeidsgiveren gir svar, skal de på forespørsel informere arbeidstakeren om hva som gjøres for å muliggjøre permisjonen, jfr. Aml. § 12-11 (5).

6.4 Grunnskoleutdanning og videregående utdanning

Arbeidstaker som tar utdanning på grunnskole- eller videregående opplæringsnivå, har rett til ulønnet permisjon uten å måtte begrunne nærmere at det vil være yrkesrelevant. Utdanning på videregående opplæringsnivå gjelder kun de som ikke allerede har fullført slik utdanning. De som har videregående opplæring fra før, men nå ønsker annen slik utdanning, må på vanlig måte begrunne at den nye utdanningen vil være relevant for yrkeslivet generelt.



6.5 Eksamen/ fagprøver/prosjekt o.l.

Permisjon i forbindelse med eksamen reguleres av HTA § 14 punkt 14.4. Innlevering av bachelor- og masteroppgave anses ikke å falle inn under begrepet «eksamen» i HTA kap. 1 pkt. 14.4.

I forbindelse med avleggelse av eksamen gis permisjon med lønn for eksamensdagen(e) samt to lesedager før hver eksamen. Ved eksamensformer som varer 3 sammenhengende dager eller mer, skal det drøftes en ytterligere tilrettelegging, slik som for eksempel avspasering eller ferieavvikling.

Det er en forutsetning at vedkommende ville hatt ordinært arbeid de to dagene umiddelbart før eksamen, og at faget har betydning for kommunen.

Dersom faget ikke har betydning for kommunen (det holder at det er betydning for kommunen og ikke stillingen) skal arbeidsgiver tilrettelegge for fri, bytting av vakter eller lignende, eller at det avtales ulønnet permisjon.

Det gis lønnet permisjon (over fagprøvens lengde) i forbindelse med gjennomføring av fagprøven.

6.6 Bindingstid

Det kan avtales bindingstid med den enkelte dersom kommunen yter vesentlig økonomisk støtte til opplæring, se HTA § 14 punkt 14.3. For eksempel ved permisjon med lønn over lengre tid.

Bindingstid begrenses til maks 2 år.

Beslutningsmyndigheten ligger i alle slike tilfeller hos enhetsleder.

Avtale om bindingstid i forbindelse med utdanning ligger under maler i Elements.

7. Militærtjeneste, heimevern og sivilforsvar

Arbeidstaker har rett til permisjon ved pliktig eller frivillig militærtjeneste eller liknende allmenn vernetjeneste, jf. arbeidsmiljøloven § 12-12. HTA har regler om lønn under avtjening av verneplikt, jf. kapittel 1 § 9.

Det gis permisjon uten lønn for deltakelse i frivillig heimevern og sivilforsvar.



8. Offentlige verv og ombud

8.1 Utføring av offentlige verv og ombud

Arbeidstakere som er pålagt å utføre kommunale eller andre offentlige verv gis permisjon, og kan etter søknad beholde sin lønn, jfr. HTA § 14 punkt 14.1. Arbeidstakerne plikter å henvende seg til nærmeste overordnede på forhånd. Med offentlige verv forstås ombud som er opprettet ved lov eller hjemmel i lov (kommunestyremedlem, meddommer, skjønnsmedlem, rettsvitne, konfliktråd m.fl.). Som hovedregel gis det ikke lønnet permisjon for verv som meddommer, skjønnsmedlem eller rettsvitne, da slike roller mottar godtgjøring fra Norges domstoler: [Godtgjørelse | Norges domstoler](#).

Aml. § 12-13 gir arbeidstaker rett til ulønnet permisjon fra arbeidet i den utstrekningen det er nødvendig for å oppfylle lovbestemt møteplikt i offentlige organer.

Arbeidstakere har krav på permisjon uten lønn når det er nødvendig på grunn av møteplikt i kommunale eller fylkeskommunale folkevalgte organer. Arbeidstaker som velges til stortingsrepresentant, ordfører eller annet offentlig tillitsverv på heltid, innvilges permisjon uten lønn for valgperioden. Bestemmelsen må ses i sammenheng med blant annet bestemmelsene i kommuneloven. Etter kommuneloven § 8-2 har arbeidstakeren krav på fri fra arbeidet i det omfanget som er nødvendig ut fra møteplikten i kommunale eller fylkeskommunale folkevalgte organer.

8.2 Nominasjonsmøter

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

9. Diverse permisjoner

9.1 Overgang til ny stilling

Som hovedregel innvilges ikke permisjon ved overgang til ny stilling i eller utenfor kommunen. Ulønnet permisjon kan vurderes dersom det dreier seg om et vikariat/engasjement som gir arbeidstakeren en faglig utvikling som er til nytte for kommunen.

Ansatt som har vært under omstilling eller oppfølging på grunn av sykdom eller skade, kan innvilges ulønnet permisjon ved overgang til annen stilling i inntil 1 år.

Det vurderes om det er hensiktsmessig i forhold til drift og til ansattes spesielle behov.



9.2 Andre oppdrag og engasjementer

Det kan innvilges ulønnet permisjon inntil 2 år for arbeidstakere som tjenestegjør som dommerfullmektig.

Etter nærmere regler kan ansatte gis begrenset permisjon uten lønn for å arbeide med forskning innen sitt fagområde. Det er en forutsetning at forskningen skjer i tilknytning til en forskningsinstitusjon.

Det kan gis nødvendig permisjon i forbindelse med hospitering eller avtaler om utveksling av arbeidstakere mellom kommuner/fylkeskommuner.

9.3 Deltakelse i hjelpetiltak/organisasjoner

Arbeidstakere som er knyttet til humanitære organisasjoner, eksempelvis deltakelse i hjelpekorps, kan innvilges permisjon med lønn i forbindelse med utrykning til hjelp for nødstilte.

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

9.4 Andre tillitsverv

Kommunen kan etter vurdering innvilge permisjon uten lønn for utøvelse av andre tillitsverv. Dette kan være deltakelse i humanitære, religiøse, funksjonshemmedes interesseorganisasjoner eller andre organisasjoner.

10. Tillitsverv i arbeidstakerorganisasjonene (tillitsvalgt)

Tillitsvalgte rett til tjenestefri for å utføre sine oppgaver reguleres av Hovedavtalen del B, § 3-4.

Tillitsvalgtes rett til permisjon reguleres av Hovedavtalen del B § 3-5.

Tillitsvalgtes rett til opplæring reguleres av Hovedavtalen del B, § 3-6.



10.1 Tillitsverv/tilsetting i arbeidstakerorganisasjoner

Arbeidstaker som velges/tilsettes til fastlønnnet tillitsverv i organisasjonens sentrale eller distrikts-/fylkesorganer, eller tilsettes som funksjonær i sin organisasjon, innvilges permisjon for inntil 4 år av gangen.

