

PERMISJONSREGLEMENT FOR LYNGEN KOMMUNE



**VEDTATT AV LYNGEN PERSONAL- OG
ARBEIDSGIVERUTVALG I SAKENE**

**2/2014 (DEN 11.03.2014)
OG
3/2014 (DEN 30.04.2014)**

Innholdsfortegnelse

1	Fellesbestemmelser	4
1.1	Generelt	4
1.1.1	Budsjettmessige-/personellbegrensninger	4
1.2	Avgjørelsesmyndighet	5
2	Lovfestede permisjoner	6
2.1	Svangerskap, fødsel og adopsjon	6
2.2	Fars rett til omsorgspermisjon i forbindelse med fødsel (AML § 12-3)	6
2.3	Foreldres rett til permisjon i barnets første år (AML §§ 12-5 og 12-6)	6
2.4	Fedrekvoten (Folketrygdloven § 14-10)	6
2.5	Barns- og barnepassers sykdom (AML § 12-9)	6
2.6	Svangerskapskontroll (AML § 12-1)	6
2.7	Rett til fri i forbindelse med amming (AML § 12-8, HTA kap 1, § 8.3.4)	6
2.8	Rett til fri for pleie av pårørende i livets slutfase	7
3	Avtalefestede permisjoner	8
3.1	Kommunale eller andre offentlige verv	8
3.2	Frikjøp av tillitsvalgte	8
3.3	Tillitsvalgtes rett til fri fra ordinært arbeid (HA del B, § 3-4)	9
3.4	Tillitsvalgtes rett til permisjon	9
3.5	Tillitsvalgtopplæring	9
3.6	Utdanningspermisjoner/kompetanseheving/bindingstid	9
3.6.1	Retningslinjer for rekruttering og kompetansemidler/særavtale	10
3.7	Eksamen/fagprøve/prosjekt og lignende (HTA § 14-4)	10
3.8	Førstegangstjeneste/repetisjonsøvelse	10
4	Diverse permisjonsbestemmelser	12
4.1	Overgang til ny stilling	12
4.2	Spesielle oppdrag og engasjementer	12
4.3	Andre tillitsverv	12
4.4	Deltakelse i hjelpekorps	12
4.5	Permisjon for å følge beordret ektefelle/partner/samboer	12
5	Velferdspermisjoner (med/uten lønn)	13
5.1	Alvorlig sykdom i nærmeste familie eller andre som står arbeidstaker nær	13
5.2	Dødsfall/begravelse/urnenedsettelse i nærmeste familie og andre som har stått arbeidstakeren nær	14

5.3	Barn i barnehage og skole – tilvenning.....	14
5.4	Følge barn til behandling og undersøkelse.....	14
5.5	Innflytting i egen bolig.....	15
5.6	Velferdspermisjon uten lønn.....	15
5.7	Inngåelse av ekteskap/partnerskap, konfirmasjon og barnedåp.....	15
5.8	Idrettsarrangementer – deltakere og ledere.....	15
5.9	Andre velferdspermisjoner.....	15
5.10	Feiring av andre religiøse høytidsdager.....	16
5.11	Permisjon utover avtale- eller lovfestede permisjoner.....	16
6	Bytte av vakter.....	17
6.1	Bytte av vakter/innarbeiding.....	17

1 Fellesbestemmelser

1.1 Generelt

Gjeldende lov- og avtaleverk (Hovedavtale – HA, Hovedtariffavtale – HTA, Arbeidsmiljøloven - AML) ligger til grunn for Lyngen kommunes permisjonsreglement. Velferdspermisjoner kan innvilges med til sammen inntil 12/14 dager med lønn per kalenderår.

Permisjonene deles i to typer:

- Lov- og avtalefestede permisjoner som arbeidstakeren har **krav på**. Arbeidstakeren skal melde fra om permisjonsårsaken i god tid. Søknader om permisjon skal, når dette er mulig, sendes i så god tid at den som har avgjørelsesmyndighet får nødvendig tid (minimum 14 dager) til behandling av søknaden. Søknaden skal begrunnes og nødvendig dokumentasjon leveres.
- Permisjon som **kan** innvilges etter søknad, begrunnelse og nærmere vurderinger.

Arbeidsmiljøloven (AML) hjemler rett til permisjon. Hvorvidt man har krav på økonomisk godtgjørelse, framgår av Folketrygdloven og bestemmelser i HTA/HA.

For permisjoner inntil 1 uke sammenhengene utbetales stillingens regulativlønn inklusive pensjonsgivende tillegg.

Ved lengre permisjoner enn 1 uke i sammenheng utbetales stillingens regulativlønn. Lønn under sykdom, svangerskap, fødsel og adopsjon utbetales etter de til enhver tid gjeldende lover, regler og avtaler.

Deltidsansatte gis lønnet permisjon forholdsmessig etter stillingsstørrelse.

Permisjon med lønn gis for å kompensere for inntektsbortfall. Arbeidstakere som innvilges permisjon med lønn plikter å informere arbeidsgiver om lønn/godtgjørelse fra andre i permisjonstiden.

Omfang

Reglementet gjelder alle kommunale arbeidstakere i et fast, forpliktende arbeidsforhold med en på forhånd avtalt arbeidstid, evt. gjennomsnittlig arbeidstid pr uke, jfr. Hovedtariffavtalen (HTA) § 1.

Deltidsansatte innvilges permisjon forholdsmessig etter stillingens størrelse.

Reglementet gjelder også for arbeidstakere som har midlertidig ansettelse og som omfattes av HTA § 1.

1.1.1 Budsjettmessige-/personellbegrensninger

Ved innvilgelse av permisjon som ikke er hjemlet i lov eller avtale, må det tas nødvendige hensyn til budsjettrammer og personellmessige begrensninger. (Se også kap. 5).

1.2 Avgjørelsesmyndighet

Enhetsleder avgjør permisjoner inntil 1 år, sektorleder avgjør permisjoner utover dette. Ved fortsatt fravær etter ett års sykemelding: Søknad om permisjon sendes sektorleder via leder.

Alle invilgede permisjoner skal registreres i lønssystemet.
Administrative permisjonsvedtak føres på eget skjema for slike avgjørelser.

Avslag på søknad om permisjon skal begrunnes, ved at det vises til bestemmelse i reglement, lov- og avtaleverk.

Feriepenger

For omsorgs-, syke- og svangerskapspermisjon og pliktig militær- og siviltjeneste, vises det til ferielovens § 10, jfr folketrygdlovens bestemmelser. All lønn utbetalt i henhold til dette reglementet inngår i feriepengegrunnlaget.

Ved permisjon av lengre varighet enn 6 måneder inngår ordinær ferietid i permisjonstiden innenfor bestemmelsene i ferieloven.

Ferieavvikling under sykdom, permisjon, militær- og annen pliktjeneste, arbeidskamp mv, etter reglene i ferieloven § 9.

2 Lovfestede permisjoner

2.1 Svangerskap, fødsel og adopsjon

De til enhver tid gjeldende bestemmelser i lov- og avtaleverk følges. Lovfestet rett til permisjon er hjemlet i arbeidsmiljøloven kap. 12. Lønn under svangerskap, fødsel og adopsjon, jfr HTA kap 1, § 8 og Folketrygdlovens §§ 14-4 til 14-11.

2.2 Fars rett til omsorgspermisjon i forbindelse med fødsel (AML § 12-3)

De til enhver tid gjeldende bestemmelser i lov- og avtaleverk følges. I forbindelse med fødsel har far rett til permisjon etter reglene i HTA § 8.1.2, det kan gis permisjon med lønn etter reglene i HTA § 8.1.2.

2.3 Foreldres rett til permisjon i barnets første år (AML §§ 12-5 og 12-6)

De til enhver tid gjeldende bestemmelser i lov- og avtaleverk følges. Foreldre har rett til permisjon i barnets første år eller så lenge fødselspenger utbetales.

2.4 Fedrekvoten (Folketrygdloven § 14-10)

De til enhver tid gjeldende bestemmelser i lov- og avtaleverk følges. Far har rett til full lønn på de vilkår og i det omfang som framgår av folketrygdlovens § 14-12.

2.5 Barns- og barnepassers sykdom (AML § 12-9)

Arbeidstaker har rett til permisjon når det ytes omsorgspenger, pleiepenger eller opplæringspenger etter reglene i folketrygdloven.

Omsorgspenger ved barns eller barnepassers sykdom, jfr. folketrygdlovens § 9-5 og HTA kap 1, § 8.4.

2.6 Svangerskapskontroll (AML § 12-1)

Arbeidsmiljøloven hjemler rett til fri med lønn i forbindelse med svangerskapskontroll, dersom slik undersøkelse ikke med rimelighet kan finne sted utenfor arbeidstiden.

2.7 Rett til fri i forbindelse med amming (AML § 12-8, HTA kap 1, § 8.3.4)

Arbeidstaker gis fri med lønn i inntil 2 timer pr arbeidsdag for å amme sitt barn. Arbeidstakeren bestemmer selv når fritiden skal avvikles. For deltidsansatte med

reduisert arbeidsdag foretas forholdsmessig beregning av lønnet fritid, men med rettigheter etter AML som minimum.

2.8 Rett til fri for pleie av pårørende i livets slutfase

Arbeidstaker som pleier nære pårørende i hjemmet i livets slutfase har rett til permisjon uten lønn etter reglene i AML § 12-10.

Rett til pleiepenger er hjemlet i Folketrygdlovens § 9-12.

3 Avtalefestede permisjoner

3.1 Kommunale eller andre offentlige verv

Med offentlig verv forstås ombud som er opprettet ved lov eller hjemmel i lov, herunder ombudsmenn, skjønnsmenn og rettsvitne.

Permisjon med lønn:

Kommunalt ansatte arbeidstakere som er valgt til å utføre kommunale eller andre offentlige verv kan gis permisjon med lønn i inntil 10 dager pr år (12 dager for de som arbeidet 6 dagers arbeidsuke/turnusarbeid). Denne muligheten til lønnet permisjon gjelder også om vervet utføres i annen kommune enn arbeidsgiverkommunen. Det forutsettes i begge tilfelle at vervet ikke kan utføres utenfor arbeidstid.

I de tilfeller det er mulig å søke om tapt arbeidsfortjeneste (vitne, meddommer, skjønnsmann og lignende), gis permisjon uten lønn. Den som søker permisjon plikter å videreformidle opplysninger om denne muligheten til arbeidsgiver sammen med søknaden om permisjon.

Dersom tillits-/ombudsvervet medfører særskilt godtgjøring, gjøres fradrag for dette beløp i lønnet permisjon. Det skal ikke gjøres fradrag for diettgodtgjørelse. Dekker ikke godtgjøringen fullt ut lønn for tidsrommet tillitsvervet utøves, utbetales lønn slik at den ansatte ikke taper på utføring av vervet. Dette gjelder kun for permisjon inntil 10 (12) dager.

Tapt arbeidsfortjeneste dokumenteres i de tilfeller lønnstapet dekkes. Arbeidstaker som velges til stortingsrepresentant, ordfører eller annet offentlig tillitsverv på heltid, innvilges permisjon uten lønn for valgperioden.

Frikjøpsordning:

Alternativt til permisjon med lønn i inntil 12 dager pr år, kan ansatte som har politiske verv i Lyngen kommune etter søknad bli frikjøpt fra sin stilling for den tida som medgår til politisk virksomhet.

Politisk arbeid – nominasjonsmøter, etc:

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

3.2 Frikjøp av tillitsvalgte

Frikjøpsordningen for tillitsvalgte følger bestemmelsene i HA § 3-3.

3.3 Tillitsvalgtes rett til fri fra ordinært arbeid (HA del B, § 3-4)

Lyngen kommune og arbeidstakerorganisasjonene har forhandlet fram tidsressurs og antall navngitte tillitsvalgte som skal omfattes av Hovedavtalens bestemmelser. De navngitte tillitsvalgte i organisasjonene har rett til fri med ordinær lønn fra ordinært arbeid for å utføre sine oppgaver som tillitsvalgte. Arbeidsoppgaver internt i egen fagforening omfattes ikke av bestemmelsen.

Fravær skal så vidt mulig avtales på forhånd med nærmeste overordnede. Forholdene skal legges slik til rette at tillitsvalgte som arbeider etter tjenesteplan, eller arbeid som faller utenom ordinær arbeidstid, får samme arbeidsforhold og vilkår som de med ordinær arbeidstid.

Eksempel:

Dersom en tillitsvalgt må utøve vervet på en fridag i forhold til turnus, avspaseres den medgatte tid av ordinær arbeidstid.

3.4 Tillitsvalgtes rett til permisjon

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

3.5 Tillitsvalgtopplæring

Tillitsvalgtes rett til opplæring og hel eller delvis lønn følger av Hovedavtalen del B § 3-6.

3.6 Utdanningspermisjoner/kompetanseheving/bindingstid

De til enhver tid gjeldende bestemmelser i lov- og avtaleverk følges, se arbeidsmiljøloven § 12-11 og HTA § 14.

Hvis det i forbindelse med utdanning som er av verdi både for arbeidstakeren og arbeidsgiver, er nødvendig med hel eller delvis permisjon, skal dette innvilges, med mindre særlig grunn er til hinder for dette.

I den grad det etter kommunens syn er nødvendig å heve kunnskapsnivå samt styrke kompetansen for å utføre de pålagte arbeidsoppgaver/-funksjoner, skal det gis permisjon med lønn og dekning av legitimerede utgifter.

Ved vurdering om permisjon skal gis, skal følgende forhold vektlegges:

- Arbeidsgivers behov for den aktuelle kompetansen
- Den ansattes utviklings behov
- Budsjettsituasjonen
- Personellsituasjonen

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

Det kan innvilges permisjon i inntil 3 år for å delta i organiserte utdanningstilbud, AML § 12-11, jfr. HTA § 14.2, og 14.4.

Bindingstid skal avtales dersom kommunen yter økonomisk støtte som tilsvarer minst 3 månedslønner. Bindingstid begrenses til maksimum 2 år.

Dersom arbeidstakeren fratrer før bindingstida er utløpt, kan arbeidsgivers lønnsutgifter kreves tilbakebetalt med et forholdsmessig beløp.

3.6.1 Retningslinjer for rekruttering og kompetansemidler/særavtale

Pedagogisk personell i barnehage, personell i grunnskolen kan innvilges inntil 5 dagers permisjon med lønn pr. studieår (barnehageår) for å gjennomføre videreutdanning. Det stilles krav om at behovet for utdanning er forankret i aktuelle utviklingsplaner i kommunen.

Når det gjelder desentralisert grunnutdanning for førskolelærere, lærere i grunnskolen, kan det gis permisjon med lønn i inntil 5 dager pr. studieår til studiesamlinger.

Lønnet permisjon med inntil 5 dager pr. skoleår skal også gjelde de med helse- og sosialfaglige utdanninger (grunnutdanning og videreutdanning).

3.7 Eksamen/fagprøve/prosjekt og lignende (HTA § 14-4)

I forbindelse med avleggelse av eksamen kan det gis permisjon med lønn for eksamensdagen(e) samt 2 lesedager før hver eksamen. Ved eksamensformer som varer 3 sammenhengende dager eller mer, skal det drøftes en ytterligere tilrettelegging. Det er en forutsetning at vedkommende ville ha hatt ordinært arbeid de 2 dagene umiddelbart før eksamen, og at faget har betydning for kommunen.

Eksamen i fag uten betydning for arbeidsgiver kan innvilges uten lønn:

Eksempler på eksamenspermisjon som innvilges uten lønn:

- a) Førerprøve (dersom det ikke er i arbeidsgivers interesse), fornyet prøve til videregående skole
- b) Fag som helt ligger utenfor arbeidstakerens arbeidsområde

3.8 Førstegangstjeneste/repetisjonsøvelse

De til enhver tid gjeldende bestemmelser i lov- og avtaleverk følges, se arbeidsmiljøloven § 12-12 og HTA § 9.

Arbeidstakere med minst 6 måneders sammenhengende tjeneste i kommunen har rett til permisjon med slik lønn som fremgår av § 9.2 i HTA ved tvungen militærtjeneste, sivil tjenesteplikt i sivilforsvaret, politireserven og i heimevernet. Ved tvungne repetisjonsøvelser gis tilsvarende lønn for inntil 1 måned i kalenderåret.

Verneplikten i Norge består av 19 måneders plikttjeneste, som kan avtjenes ved førstegangstjeneste og repetisjonsøvelser. Tariffavtalen lister opp hvilke typer tjeneste dette gjelder.

Arbeidstakere med kontraktsforpliktelse er ikke den samme plikten som § 9 er ment å dekke. Ut fra tariffbestemmelsens ordlyd, herunder overskriftene, gir § 9 derfor ikke

rett til permisjon med lønn ved frivillig kontraktspliktig tjeneste i Heimevernet/Forsvaret.

Permisjon med lønn gis for å kompensere for inntektsbortfall. Arbeidstakere som innvilges permisjon med lønn plikter å informere arbeidsgiver om lønn/godtgjørelse fra andre i permisjonstiden.

4 Diverse permisjonsbestemmelser

4.1 Overgang til ny stilling

Det innvilges ikke permisjon ved overgang til annen stilling i eller utenfor kommunen for ansatte med kortere ansettelsestid enn 2 år.

Ved overgang til annen stilling i eller utenfor kommunen kan det gis permisjon i ett år, for å ta engasjement i stilling hos annen arbeidsgiver.

En arbeidstaker som er innvilget permisjon og som ikke ønsker å gå tilbake til sin stilling etter endt permisjon, plikter å si opp stillingen **senest 3 måneder før permisjonens utløp.**

4.2 Spesielle oppdrag og engasjementer

Det kan innvilges permisjon inntil 2 år for arbeidstakere som tjenestegjør som dommerfullmektig. (Domstolloven § 55 g).

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

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

Permisjon kan innvilges i inntil 2 år for arbeidstaker som skal arbeide i norske hjelpetiltak i offentlig regi i utviklingsland.

4.3 Andre tillitsverv

Arbeidstaker som velges/tilsettes til fastlønnet tillitsverv i organisasjonens sentrale- eller distrikts-/fylkesorganer, eller tilsettes som funksjonær i sin organisasjon, innvilges permisjon i inntil 4 år, med mulighet for forlengelse.

Ansatte med tillitsverv i de funksjonshemmedes organisasjoner kan innvilges permisjon med hjemmel i dette punkt. Dette kan også omfatte kurs som har betydning for vedkommendes arbeid med å fremme funksjonshemmedes interesser.

4.4 Deltakelse i hjelpekorps

Arbeidstakere som er knyttet til hjelpekorps, innvilges permisjon med lønn i forbindelse med utrykning til hjelp for nødstilte eller for å berge samfunnsverdier (oljevern, brannvern og lignende).

4.5 Permisjon for å følge beordret ektefelle/partner/samboer

Ansatt som følger sin ektefelle/partner/samboer til nytt tjenestested, kan, dersom sistnevnte er statstjenestemann underlagt beordringsplikt, gis permisjon uten lønn i inntil 6 år.

5 Velferdspermisjoner (med/uten lønn)

Velferdspermisjoner kommer i tillegg til bestemmelser som er gitt i AML kap 12 og HTA § 8 om permisjon ved sykdom, svangerskap, nedkomst, adopsjon, amming, omsorg for barn under 12 år mv.

- Når viktige velferdsgrunner foreligger, kan en arbeidstaker tilstås velferdspermisjon med lønn inntil 12 (14¹) arbeidsdager eller inntil 24 (28) arbeidsdager med halv lønn innen kalenderåret, jfr. HTA kap. 1 § 14.
- Dagene er forholdsmessig i forhold til stillingsprosent. Deltidsansatte innvilges permisjon forholdsmessig etter stillingens størrelse.
- Velferdspermisjoner med lønn kan maksimalt innvilges for det totale antall dager i løpet av et kalenderår, uansett bestemmelser. Fri utover 12 (14) dager, eller ut over det maksimale antall dager for de forskjellige permisjonsordninger, må i tilfelle innvilges som ulønnet permisjon.

Verdigrunnlaget:

Ledere skal vurdere søknader om velferdspermisjoner ut fra hensynet til drift og samtidig ivareta den ansattes behov på en god måte.

Vårt reglement er retningsgivende for *tilfeller* som er rimelig å vurdere i forhold til velferdspermisjoner.

Det antall dager permisjonssøknaden gjelder i hvert enkelt tilfelle er ikke absolutt, men avhengig av to forhold, *som begge vil ligge til grunn leders avgjørelse*:

- Den enkelte arbeidstakers begrunnelse for sin søknad
- Driftssituasjonen på det aktuelle tidspunkt

Ved utøvelse av skjønn, har våre ansatte krav på å *bli behandlet likeverdig*, men individuelt. Disse kriteriene kan medføre forskjellig svar eller løsninger på tilsynelatende like forhold.

Eksempler på forhold hvor velferdspermisjon med lønn kan vurderes:

5.1 Alvorlig sykdom i nærmeste familie eller andre som står arbeidstaker nær

I tillegg til gjeldende bestemmelser i arbeidsmiljøloven og hovedtariffavtale gjelder følgende:

- Permisjon med lønn inntil 5 dager ved **alvorlig sykdom** i nærmeste familie (ektefelle, samboer, foreldre, besteforeldre, barn/fosterbarn). Ved **mindre alvorlig sykdom** skal dette gis i form av ulønnet permisjon eller i form av avspasering/innarbeiding.
- Permisjonen må være knyttet til nødvendig tilsyn/pleie av den syke og arbeidsgiver vil kunne be om attestasjon fra lege på at dette er påkrevd.

¹ Gjelder 6-dagers uke

5.2 Dødsfall/begravelse/urnenedsettelse i nærmeste familie og andre som har stått arbeidstakeren nær

Ved dødsfall/begravelse i nærmeste familie og andre som har stått arbeidstaker nær kan det innvilges 1 dag permisjon med lønn, eventuelt med tillegg av nødvendig reisetid. Ved begrunnelse av behov for lengre permisjon, kan dette forlenges med inntil 2 dager med lønn. Det kan innvilges permisjon uten lønn for flere dager.

5.3 Barn i barnehage og skole – tilvenning

For tilvenning av barn i barnehage/dagmamma: Inntil 3 dager med lønn hvis barnehagen/dagmamma finner dette nødvendig. Erklæring fra barnehage/dagmamma kan kreves framlagt.

Ordningen gjelder ikke for førskoledager før skolestart.

Det kan innvilges inntil 1 dag permisjon med lønn til en av foreldrene/foresatte ved første oppmøtedag ved skolestart. Permisjon betinger jobb i skoles/barnehagens åpningstid.

5.4 Følge barn til behandling og undersøkelse

Følge av barn til helsestasjon, tannlege osv. skal så vidt mulig legges utenom arbeidstiden. Dersom dette ikke er mulig skal fraværet så langt som mulig tilpasses drifta. Permisjon med lønn inntil ½ dag kan innvilges.

Behov for permisjon for å følge barn som er innlagt i helseinstitusjon eller for pleie og tilsyn etter at barnet er utskrevet er regulert i arbeidsmiljøloven og folketrygdloven.

Arbeidstakere som er ledsager og har rett til dekning av tapt arbeidsinntekt etter syketransportforskriften § 10 kan innvilges permisjon med delvis lønn slik at de får full lønn ved fravær.

5.5 Innflytting i egen bolig

Dersom flytting er nødvendig ved skifte av arbeidssted hos en og samme arbeidsgiver, gis det permisjon med lønn inntil 1 dag.

5.6 Velferdspermisjon uten lønn

Velferdspermisjon uten lønn kan også innvilges, jfr. punkt 1.1.1 om budsjett-/personellmessige begrensninger.

Eksempler på forhold hvor velferdspermisjon uten lønn kan vurderes:

5.7 Inngåelse av ekteskap/partnerskap, konfirmasjon og barnedåp

I forbindelse med egne barns konfirmasjon, barnedåp/navnefest for egne barn og inngåelse av ekteskap/partnerskap kan det innvilges permisjon uten lønn.

5.8 Idrettsarrangementer – deltakere og ledere

For deltakelse i større idrettsarrangementer. Deltakelse i idrettsarrangementer skal som hovedregel trekkes fra ferien eller tilstås uten lønn.

I tilfelle hvor arbeidstakeren som deltar fra en idrettsgren tilsluttet Norges Idrettsforbund, kan permisjon innvilges ved deltakelse i følgende:

- De olympiske leker
- Paralympic
- Verdensmesterskap
- Europamesterskap
- Landskamper
- Norgesmesterskap
- Nordnorsk mesterskap

Disse permisjonsordningene praktiseres også for idrettsledere.

Eksempel på idrettspermisjoner som likevel kan gis med lønn:

- Ved uttak til Europa- eller verdensmesterskap, landskamper og internasjonale mesterskap som arrangeres for enkelte særgrupper/yrkesgrupper

5.9 Andre velferdspermisjoner

I forbindelse med undersøkelse/behandling hos spesialisthelsetjenesten må så vidt mulig legges i fritiden. Det kan gis inntil en hel dag permisjon med lønn.

Undersøkelse/behandling hos lege, fysioterapeut, tannlege må så vidt mulig legges i fritiden. Permisjon med lønn inntil 4 timer hver gang ved bruk av offentlig helsetjeneste kan innvilges. De som bor i kommunen og selv velger fastlege/helsetjeneste utenfor kommunen, gis permisjon uten lønn utover 4 timer pr gang.

Ved manglende tannhelsetilbud i Lyngen kommune, gis nødvendig fri til tannlegetime.

5.10 Feiring av andre religiøse høytidsdager

For feiring av religiøse høytidsdager som ikke er offisielle etter norsk kalender kan det innvilges permisjon uten lønn inntil 2 dager pr kalenderår.

5.11 Permisjon utover avtale- eller lovfestede permisjoner

Permisjon utover avtale- eller lovfestede permisjoner kan innvilges uten lønn i inntil 1 år.

Arbeidstakere under medisinsk behandling kan innvilges permisjon uten lønn i inntil 2 år, dersom behov for behandling er dokumentert av lege.

Arbeidstaker under avklaring etter endt sykemelding kan gis helt eller delvis permisjon uten lønn i inntil 1 år.

6 Bytte av vakter

6.1 Bytte av vakter/innarbeiding

Bytte av vakter skal være avklart og godkjent av leder og notert i vaktperm.

Salg av vakter til andre skal ikke forekomme og er ikke en akseptert ordning. Arbeidsgiver kan også risikere et erstatningsansvar ovenfor 3. person ved å godkjenne slike ordninger.

Det er også en stor risiko forbundet med ordningen i forhold til både den ansattes rettigheter når det gjelder både lønn, sykdom og forsikringer. ”Selger” vil bl.a. risikere et erstatningskrav dersom det oppstår situasjoner som utløser personskader.