

Permisjoner SSHF

 Dokument ID:
I.6.3.11.-6

 Godkjent dato:
01.02.2024

 Gyldig til:
01.02.2026

 Revisjon:
11.00

Foretaksnivå/Virksomhetsstyring/HR/Ansettelsesforholdet/Personalreglement


Innhold

1. FELLESBESTEMMELSER.....	2
1.1. GENERELT	2
1.2. LØNN OG STIPEND.	2
1.3. OPPARBEIDELSE AV LØNNSANSIENNITET VED PERMISJON	2
2. UTDANNINGSPERMISJONER	3
2.1. UTDANNINGSPERMISJON	3
2.2. REISE- OG OPPHOLDSTGIFTER M.M.	3
2.3. BINDINGSTID	3
2.4. FRI I FORBINDELSE MED EKSAMEN	3
2.5. FRI I FORBINDELSE MED DOKTORGRADSDISPUTAS	4
3. VELFERDSPERMISJONER.....	4
3.1. HENSIKT	4
3.2. GENERELT	4
3.3. HVORDAN SØKE	4
3.4. FRI MED OG UTEN LØNN	4
3.5. DEFINISJON AV NÆRMESTE FAMILIE	4
3.6. ANSATTE VED SSHF KAN HA RETT TIL LØNNET VELFERDSPERMISJON INNENFOR FØLGENDE RAMMER:	4
4. DIVERSE PERMISJONER	6
4.1. MULIGHET FOR ETT ÅRS PERMISJON	6
4.2. INTERNASJONALT ARBEID	6
4.3. ANDRE PERMISJONER UTEN LØNN.	6
4.4. TILLITSVERV I FUNKSJONSHEMMEDES INTERESSEORGANISASJONER.....	6
5. ANDRE BESTEMMELSER	7
KRYSSREFERANSER	7

 Utarbeidet av:
Organisasjonsavdelingen

 Fagansvarlig:
Vigdis Baade Ringstad

 Godkjent av:
Organisasjonsdirektør Nina Føreland

 SØRLANDET SYKEHU		Permisjoner SSHF			Side: 2 Av: 7
Dokument-id: I.6.3.11.-6	Utarbeidet av: Organisasjonsavdelingen	Fagansvarlig: Vigdis Baade Ringstad	Godkjent dato: 01.02.2024	Godkjent av: Organisasjonsdirektør Nina Føreland	Revisjon: 11.00

Foretaksnivå/Virksomhetsstyring/HR/Ansettelsesforholdet/Personalreglement

1. Fellesbestemmelser

1.1. Generelt

Før permisjoner gis, skal det nøye vurderes hvordan arbeidet skal ordnes under fraværet, evt. om det er behov for vikar. Det kan stilles som vilkår at permisjonen ikke kan påbegynnes før en forsvarlig arbeidsordning er kommet i stand eller at vikar er tiltrådt.

Kommentar

Fravær kan også gi muligheter til å prøve noe nytt. Det er derfor viktig at det nøye vurderes hvordan arbeidet kan organiseres når en stilling blir ledig:

- *Hva kan gjøres annerledes?*
- *Hvem kan få mulighet til å prøve seg med andre arbeidsoppgaver? Vurderingen av dette kan gjøres i samarbeid med lokale tillitsvalgte.*

Å ta inn vikar trenger derfor ikke være den rette løsningen mens noen har permisjon. Først når andre muligheter er vurdert, kan det være det rette. Vikaren trenger ikke overta arbeidsoppgavene til den som er på permisjon. Disse oppgavene kan fordeles på andre dersom det er ønskelig. Vikaren kan så få de oppgavene som står igjen. Et vikariat kan derfor lyses ut både med en annen stillingsbenevnelse og en annen stillingsbrøk enn det som i utgangspunktet ledig. Vikariatet må likevel være reelt, dvs. at tilsettingsforholdet og tidspunktet må knyttes til ledighet i en stilling. Det vil alltid kunne settes som vilkår at en permisjon ikke kan begynne før en ordning er kommet i stand. Det skal legges stor vekt på hensynet til forsvarlig drift.

Deltidsansatte

For deltidsansatte gjelder bestemmelsene om permisjon uten lønn fullt ut.

Kommentar

*Alle ansatte får **lønnet** permisjon i forhold til stillingens størrelse. Deltidsansatte får da lønnet permisjon etter den stillingsbrøk de har.*

1.2. Lønn og stipend.


Følgende regnes som lønn ved permisjoner:

1. For permisjoner med lønn i inntil 1 måned utbetales den lønn medarbeideren ville ha hatt dersom vedkommende var i arbeid.
2. For permisjoner med lønn utover 1 måned utbetales vedkommendes lønn uten faste eller variable tillegg
3. Stipend som dekning for faktiske utgifter gir ikke grunnlag for feriepenger.

1.3. Opparbeidelse av lønnsansiennitet ved permisjon

Følgende permisjoner kan tas uten at opptjening av lønnsansiennitet avbrytes:

- Permisjon med lønn
- Utvidet foreldrepermisjon etter Arbeidsmiljøloven, jf. § 12-5
- Permisjoner for å utføre offentlige verv
- Permisjoner for å utføre tillitsverv i fagforeninger som Sørlandet sykehus HF har tariffavtale med
- Avtjening av verneplikt
- Utdanningspermisjon uten lønn i inntil 1 år når utdanningen har betydning for stilling i Sørlandet sykehus HF
- Permisjoner uten lønn i inntil 6 måneder

		Permisjoner SSHF			Side: 3 Av: 7
Dokument-id: I.6.3.11.-6	Utarbeidet av: Organisasjonsavdelingen	Fagansvarlig: Vigdís Baade Ringstad	Godkjent dato: 01.02.2024	Godkjent av: Organisasjonsdirektør Nina Føreland	Revisjon: 11.00

Foretaksnivå/Virksomhetsstyring/HR/Ansettelsesforholdet/Personalreglement

2. Utdanningspermisjoner

2.1. Utdanningspermisjon

Jf [AML §12-11 Utdanningspermisjon](#)

Med lønn

Utdanningspermisjon med lønn, jfr. pkt 3.1.2 kan gis når helseforetaket har behov for vedlikehold og tilførsel av kompetanse.

Den som innvilger permisjon med lønn vurderer hvilken lønn som skal gis under permisjonen med mindre det foreligger retningslinjer.

Uten lønn

Permisjon uten lønn kan gis til utdanning som er en del av medarbeiderens behov for egen utvikling eller ledd i en personlig karriereutvikling.

Utdanningspermisjon for leger – overleger og legespesialister

Utdanningspermisjon for leger er hjemlet i overenskomst for leger, A2 § 4.2.1 og B § 4.2.1

[Overenskomst A2 og B-del sammenstilt DNLF \(3\).pdf](#)

[Sykehuspartner :: Sørlandet sykehus HF Personelhåndbok :: Utdanningspermisjon overlege/psykolog \(compendia.no\)](#)

Utdanningspermisjon for psykologspesialister

Utdanningspermisjon for psykologspesialister er hjemlet i protokoll mellom SSHF og Norsk Psykologforening (23.05.07)

[Utdanningspermisjon psykologspesialister fra 1.4.07 \(2\).pdf](#)

2.2. Reise- og oppholdsutgifter m.m.

Dekning av utgifter i forbindelse med utdanningspermisjoner vurderes i henhold til avdelingens budsjett og behov for tilføring av kompetanse.

Den som innvilger permisjon med lønn vurderer hvilke reise, oppholds- og andre utgifter som evt. kan dekkes under permisjonen.

2.3. Bindingstid

I de tilfelle foretaket yter økonomisk støtte (lønn, stipend, kursavgift, oppholdsutgifter) under permisjon, kan medarbeideren bli pålagt bindingstid.

Bindingstiden kan være det dobbelte av permisjonens lengde, maksimalt 2 år. Avtale om bindingstid skal være skriftlig og inngås før permisjonen gis.


Slutter medarbeideren før bindingstidens utløp, skal en forholdsmessig del av den økonomiske støtte tilbakebetales.

2.4. Fri i forbindelse med eksamen

I forbindelse med avleggelse av eksamen gis permisjon med lønn for eksamensdagen(e) samt 2 lesedager for hver eksamen. Det er en **forutsetning at lesedagene avvikles i forbindelse med selve eksamen og at faget er relevant for arbeidsgiver**. Dersom det gis fri med lønn til lesedager forutsettes det at disse er ordinære arbeidsdager umiddelbart før eksamen.

Kommentar

En forutsetning for å få fri til eksamen er at faget er relevant i forhold til arbeidet. For de som har fått studiepermisjon med lønn inngår eksamen som en del av studietida. Fri med lønn eksamensdager tar ellers utgangspunkt i skoleeksamen. Hjemmeeksamen over flere dager gis fri ved utlevering og

 SØRLANDET SYKEHU		Permisjoner SSHF			Side: 4 Av: 7
Dokument-id: I.6.3.11.-6	Utarbeidet av: Organisasjonsavdelingen	Fagansvarlig: Vigdis Baade Ringstad	Godkjent dato: 01.02.2024	Godkjent av: Organisasjonsdirektør Nina Føreland	Revisjon: 11.00

Foretaksnivå/Virksomhetsstyring/HR/Ansettelseforholdet/Personalreglement

innlevering av oppgaven. Fri utover det må vurderes med tilsvarende kriterier som for søknader om utdanningspermisjon med lønn. For eksamen uten relevans for arbeidsgiver, gis det permisjon uten lønn.

2.5. Fri i forbindelse med doktorgradsdisputas

Kandidater til doktorgrad, med godkjent prosjekt, har rett til 14 dagers permisjon med lønn før disputas. Det inkluderer tillegg etter oppsatt arbeidsplan.

Disse 14 dagene med lønn kommer ikke i tillegg til de 14 dagene som fremgår av Overenskomst mellom Dnlf og Spekter, A2 pkt 4.2.3.

3. Velferdspermisjoner

3.1. Hensikt

Arbeidstakere har ikke krav på å få innvilget velferdspermisjon, det er et gode som det kan søkes om. Ledere bør tilstrebe å innvilge søknader om velferdspermisjon, samtidig som det er viktig å ivareta forsvarlig drift av sykehuset. Ledere må i hvert enkelt tilfelle gjøre en skjønnsmessig vurdering av arbeidstakers behov og driftens tjenstlige behov. Ledere kan kontakte HR-seksjonen for rådgivning.

3.2. Generelt

Velferdspermisjoner med lønn kan maksimalt innvilges inntil 10 arbeidsdager pr. kalenderår. Vær oppmerksom på at for deltidsansatte beregnes antall permisjonsdager forholdsmessig etter stillingens størrelse. Det forutsettes at velferdspermisjon innenfor de 10 dagene knyttes til punktene under 3.6. Fri utover 10 arbeidsdager kan innvilges som ulønnet permisjon.

3.3. Hvordan søke

Søknad om velferdspermisjon rettes så tidlig som mulig til nærmeste leder gjennom Min GAT. Velg fraværskode 510 velferdspermisjon med lønn og anfør årsak for fraværssøknaden.

3.4. Fri med og uten lønn

Etter behov kan enkelte punkter brukes flere ganger innen rammen som er fastsatt for velferdspermisjoner. Fri kan også gis uten lønn, avspaseres, tas av ferie eller andre ordninger som avtales (f.eks fleksitid).

En og samme permisjonssøknad kan resultere i at deler av permisjonen innvilges med lønn og resten uten lønn.

3.5. Definisjon av nærmeste familie

Med nærmeste familie menes ektefelle, samboer, registrert partner, barn, foreldre, søsken, svoger/svigerinne, svigerforeldre, besteforeldre, barnebarn.

3.6. Ansatte ved SSHF kan ha rett til lønnet velferdspermisjon innenfor følgende rammer:

Plutselig sykdom	Når det plutselig oppstår alvorlig sykdom i den nærmeste familie og det er helt nødvendig å være hjemme, gis det fri med lønn i <i>inntil</i> 5 dager. Se definisjon av nærmeste familie.
Dødsfall / begravelse	Ved dødsfall/bisettelse/begravelse i den nærmeste familie gis fri med lønn i <i>inntil</i> 3 dager. For nødvendige reisedager <i>kan</i> det gis ytterligere fri. Se definisjon av nærmeste familie. Fri med lønn kan også gis til andre enn disse, f.eks. nære venner eller andre nære forhold.

Dokument-id: I.6.3.11.-6	Utarbeidet av: Organisasjonsavdelingen	Fagansvarlig: Vigdis Baade Ringstad	Godkjent dato: 01.02.2024	Godkjent av: Organisasjonsdirektør Nina Føreland	Revisjon: 11.00
-----------------------------	---	--	------------------------------	--	--------------------

Foretaksnivå/Virksomhetsstyring/HR/Ansettelsesforholdet/Personalreglement

Tilvenning av barn i barnehage eller lignende ordninger og i 1. klasse	<p>Dersom det er behov for å være sammen med barnet gis det fri med lønn fordelt på følgende formål:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Inntil 2 dager ved oppstart i barnehage eller lignende - 1 dag ved førskoledagen våren før skolestart - 1 dag ved begynnelse i grunnskole <p>Forutsetning:</p> <ul style="list-style-type: none"> - For å få permisjon med lønn må den som skal følge barnet ha arbeidstid i det aktuelle tidsrommet for å være med barnet.
Bryllup	For eget bryllup gis det fri med lønn 1 dag i tilknytning til bryllupet. Dette betyr dagen før, selve bryllupsdagen eller dagen etter bryllupet.
Flytting	Ved flytting (skifte av adresse) gis det permisjon med lønn 1 dag en gang per år <i>for å utføre flyttingen</i> . Ved flytting skal omfang være avgjørende for om permisjon gis. Det gis ikke permisjon med lønn i oppsigelsestid eller ved overgang til annen stilling/arbeid utenfor Sørlandet sykehus HF.
Idrettsarrangementer	<p>Utøvere og ledere får ved deltakelse i internasjonale idrettsarrangementer permisjon med lønn i inntil 5 dager. Dette gjelder for deltakelse i internasjonale idrettsarrangementer som krever kvalifisering for deltakelse, f.eks: OL, VM, EM eller landskamper.</p> <p>For deltakelse i norgesmesterskap (for lagidrett gis fri kun til finalen) gis permisjon med lønn i inntil 3 dager.</p> <p>Dette gjelder det arrangement hvor norgesmesteren blir kåret. NM i fotball går f.eks over mange runder (cupkamper). Det er da bare deltakelse i finalen som gir fri med lønn.</p> <p>Det gis ikke fri med lønn til stevner innen bedriftsidrett.</p> <p>For å få permisjon med lønn må idrettsgrenen/forbundet være tilsluttet Norges Idrettsforbund.</p>
Blodgivere	Medarbeidere kan gi blod ved SSHFs blodbanker i arbeidstiden. Tidspunkt må avklares med nærmeste leder.
Særlige velferdsformål	<p>For særlige velferdsformål som ikke er nevnt ovenfor kan det etter en konkret vurdering gis permisjon med lønn. Dette gjelder den ansatte selv eller den ansattes barn.</p> <p>Ansatte bør tilstrebe å legge avtaler utenfor arbeidstiden, men dersom det ikke lar seg gjøre kan det gis velferdspermisjon med lønn. Permisjonens lengde avtales mellom ansatt og nærmeste leder.</p> <p>Ved avgjørelsen om det skal gis permisjon med lønn gjør arbeidsgiver en individuell vurdering der det må tas hensyn til arbeidstakerens behov (f.eks familiesituasjon, omsorgsbyrde, om permisjonsgrunnen er arbeidsrelatert, helsetilstand, arbeidssituasjon, andre relevante faktorer) og driftens behov.</p>

Dokument-id:
I.6.3.11.-6Utarbeidet av:
OrganisasjonsavdelingenFagansvarlig:
Vigdís Baade RingstadGodkjent dato:
01.02.2024Godkjent av:
Organisasjonsdirektør
Nina FørelandRevisjon:
11.00

Foretaksnivå/Virksomhetsstyring/HR/Ansettelseforholdet/Personalreglement

Nødvendig undersøkelse og behandling hos lege / spesialisthelsetjeneste kan anses som særlige velferdsformål, men skal så vidt mulig legges i fritiden.

Eksempler på hva som ikke anses som særlige velferdsformål:

- Tannlegetimer
- Private gjøremål som frisør, biltilsyn, optiker o.l.
- Besøk hos advokat o.l.
- Barsedåp/navnefest/konfirmasjon
- Planleggingsdager, konferansetimer, foreldrefrokoster o.l.
- Besøk av håndverkere
- Følge dyr til dyrlege / passe syke dyr

Opplistingen er ikke uttømmende. Det kan eventuelt gis permisjon uten lønn/avspasering/ferie.

Når det gjelder behov for fri knyttet til barn, husk at det frem til ut kalenderåret barnet fyller 12 år kan benyttes omsorgspermisjon («hjemme med sykt barn-dager») for å følge barnet til lege, delta i oppfølgingsmøter med f.eks lege, fysioterapeut, PPT, BUP eller ansvarsgruppe i forbindelse med individuell plan.

4. Diverse permisjoner

4.1. Mulighet for ett års permisjon

Medarbeidere med minst 5 års fast ansettelse i SSHF kan gis inntil 1 års permisjon uten lønn. Før permisjoner gis, skal det nøye vurderes hvordan arbeidet skal ordnes under fraværet, eventuelt om det er behov for vikar. En betingelse for permisjon er at det kan gjennomføres uten ulempe for bedriften.

Kommentar

Ved overgang til fast stilling, eller stilling i konkurrerende virksomhet, skal det ordinært ikke gis permisjon. Helt unntaksvis kan det gis permisjon etter en konkret individuell vurdering. Momenter i vurderingen er medarbeiderens kompetanse og driftens behov. Personal og arbeidsmiljø samt tillitsvalgte kan bistå i vurderingen for å sikre enhetlig praksis.

Ny permisjon i inntil 1 år kan gis etter nye 5 års fast ansettelse.

Permisjonens lengde er begrenset til 1 år, men kortere permisjon kan selvsagt velges. Velges det kortere permisjonstid, anses hele permisjonsåret som avviklet.

4.2. Internasjonalt arbeid

Medarbeidere **kan** gis permisjon i inntil 2 år uten lønn for arbeid i norske hjelpetiltak i utviklingsland. Tiltaket må være i offentlig regi eller i regi av organisasjoner som mottar offentlig støtte. Tilsvarende gjelder for ektefelle/samboer/registrert partner.

4.3. Andre permisjoner uten lønn.

Kan helt unntaksvis innvilges etter en særskilt vurdering i det enkelte tilfelle.

4.4. Tillitsverv i funksjonshemmedes interesseorganisasjoner

Organisasjonen må fortrinnsvis være sentralt tilknyttet Funksjonshemmedes Fellesorganisasjon eller SAFO (Samarbeidsforum Av Funksjonshemmedes Organisasjoner)

		Permisjoner SSHF			Side: 7 Av: 7
Dokument-id: I.6.3.11.-6	Utarbeidet av: Organisasjonsavdelingen	Fagansvarlig: Vigdis Baade Ringstad	Godkjent dato: 01.02.2024	Godkjent av: Organisasjonsdirektør Nina Føreland	Revisjon: 11.00

Foretaksnivå/Virksomhetsstyring/HR/Ansettelseforholdet/Personalreglement

Ansatte med tillitsverv i de funksjonshemmede interesseorganisasjoner gis permisjon **med lønn**. Retten til permisjon med lønn gis innenfor en ramme på inntil 10 dager pr. år.

Ved deltakelse i kurs for ansatte med tillitsverv i FFO/SAFO **kan det gis permisjon med lønn**.

5. Andre bestemmelser

Permisjonsreglementet inneholder bare bestemmelser som er laget spesielt for SSHF, og ikke bestemmelser som finnes i lover eller i overenskomster. Eksempler på bestemmelser som er aktuelle, men som finnes andre steder:

[AML Kap. 12. Rett til permisjon](#) Dette gjelder bl.a. fri ved svangerskap og fødsel, adopsjon, amming, barn og barnepassers sykdom, utdanning, utføring av offentlige verv mv.

Bestemmelsene her gir bare rett til fritid. For fri med lønn gjelder bestemmelser i overenskomster og Folketrygdloven

- [Overenskomster](#).
Overenskomstenes sosiale bestemmelser viser hvor mye lønn som gis ved ulike permisjoner/fravær, jfr bl.a. AML kap 12. Dette er i hovedsak bestemmelser som kommer i tillegg til lovregulerte ytelser gjennom Folketrygdloven.
- [Folketrygdloven](#) Her er de viktigste bestemmelsene om lønn og andre ytelser ved sykdom, svangerskap, fødsel osv.
- [Kommuneloven](#) § 8-3 om dekning av økonomisk tap.
De som er valgt til kommunale eller fylkeskommunale verv skal få erstattet tap i inntekt av kommunen/fylkeskommunen. SSHF skal gi fri, men **ikke** gi fri med lønn til noen i slike verv. Tidligere ble det gitt fri med lønn i 12 dager.
- [Hovedavtalen og tilleggsavtale](#).
Fri med lønn for tillitsvalgte gis etter bestemmelser i Hovedavtalen og lokal tilleggsavtale med SSHF.
- [Lov om tros- og livssynssamfunn § 18](#)
Ansatte som har andre religiøse høytidsdager enn de offentlige helligdagene, har rett til fri fra arbeid i inntil to dager for å feire religiøse høytider etter vedkommendes religion. Slik fritid skal ikke gis med lønn. (Dette var tidligere gitt med lønn)
- [Andre](#).
Ansatte ved SSHF som utfører arbeid som sakkyndige, domsmenn, vitne og lignende har krav på godtgjørelse fra den som arbeidet utføres for. For fravær for slikt arbeid skal det derfor trekkes i lønn.

Lovene finnes på internett under www.lovdatab.no

Kryssreferanser

Eksterne referanser

[1.1.13 Kap. 12. Rett til permisjon](#)

[1.13 Folketrygdloven](#)

[1.24 Kommuneloven](#)

[1.1.13.1 AML §12-11 Utdanningspermisjon](#)