



Retningslinjer for permisjon

Fastsatt av:	Rektor på fullmakt, med virkning fra 1.9.2022	Dato:	
Ansvarlig enhet:	Avdeling for økonomi og organisasjon (ORGØK)	Id:	
Sist endret av:		Dato:	
Erstatter:	S24-09, 2009/3093	Arkivref.:	2022/4629

Retningslinjene omfatter alle som har et ansettelsesforhold ved UiT Norges arktiske universitet.

1. Avtalefestet permisjon

Avtalefestet permisjon med eller uten lønn er permisjon som man har rett til etter:

- Hovedtariffavtalene i staten (fellesbestemmelsene, jf. Statens personalhåndbok pkt. 7).
- Hovedavtalen i staten (§§ 38-42, jf. Statens personalhåndbok pkt. 8.38 – 8.42).

2. Permisjoner med lønn

2.1. Rett til lønn ved egen sykdom/skade

Rettigheter for lønn under sykdom eller skade framgår av Hovedtariffavtalenes fellesbestemmelser § 18 og § 24.

2.2. Permisjon med lønn ved svangerskap, fødsel, adopsjon og amming

Retten til lønnet permisjon under svangerskap, omsorgspermisjon knyttet til fødselen, når man er blitt foreldre og ved amming framgår av Hovedtariffavtalens fellesbestemmelser § 19 og omfatter:

- Svangerskapspermisjon*
- Omsorgspermisjon i forbindelse med fødsel/adopsjon
- Foreldrepermisjon i forbindelse med fødsel/adopsjon*
- Ammepermisjon

Permisjonene som er merket * medfører refusjon fra NAV. Endelig permisjon kan derfor ikke anses som innvilget før søknaden er ferdigbehandlet av Avdeling for organisasjon og økonomi (ORGØK) / Seksjon for personal og organisasjon (SPOR) og NAV.

For omsorgspermisjon uten lønn i forlengelse av fødsels- og foreldrepermisjon, se pkt. 3.4.

2.3. Rett til lønnet permisjon ved omsorg for barn og pleie av nærstående i hjemmet

Retten til lønnet permisjon i forbindelse med omsorg for barn og pleie av nærstående i hjemmet framgår av Hovedtariffavtalens fellesbestemmelser § 20 og aml § 12-9 (2) og omfatter:

- Omsorg for barn ved sykdom (barn eller barnepassers sykdom)
- Opplæringspermisjon
- Pleiepermisjon - pleie av nærstående i hjemmet i livets slutfase

Permisjonstypene gir rett til et begrenset antall dager fri, og forbruk utover kvote kan medføre permisjon uten lønn. Permisjonstypene kan også medføre refusjon fra NAV. Endelig permisjon kan derfor ikke anses som innvilget før søknaden er ferdigbehandlet av ORGØK/SPOR og NAV.

2.4. Velferdspermisjon

Etter Hovedtariffavtalens fellesbestemmelser § 22, kan arbeidstaker tilstås velferdspermisjon med lønn i inntil 12 arbeidsdager per kalenderår når det foreligger viktige velferds- og omsorgsgrunner. Dersom arbeidstakeren selv ønsker og tjenesten tillater det, kan arbeidsgiver samtykke i fleksibelt uttak av permisjonsdager.

Permisjonsgrunnlag og varighet vurderes i hvert enkelt tilfelle. I vurderingen tas det hensyn til både de anførte permisjonsgrunner og arbeidstakerens individuelle situasjon (f.eks. familiesituasjon, omsorgsbyrde, helsetilstand, livsfase, reiseavstand o.a).

En forutsetning for at det kan innvilges velferdspermisjon er at det har oppstått en uforutsett situasjon/hendelse. Søknader basert på situasjoner/hendelser som er forutsigbare/planlagte skal ikke imøtekommes. I slike forutsigbare situasjoner vil det være mulig å avspasere eller benytte feriedager.

Uforutsette hendelser av stor betydning for den ansatte skal kunne føre til velferdspermisjoner. Eksempler på dette er særlig ved alvorlig sykdom eller annet omsorgsbehov i nærmeste familie, samt ved dødsfall/begravelse i nær familie/blant nære venner.

Unntak fra kravet om at det må være oppstått en uforutsett situasjon gjelder for barns tilvenning i barnehage og skolefritidsordning, og for første skoledag. Dette betyr at f.eks. planleggingsdager i barnehage og skolefritidsordninger, flytting, konfirmasjon og giftemål ikke skal føre til velferdspermisjon.

2.5. Korttidsfravær

Dagens praksis gir arbeidstakere anledning til å utføre nødvendig ærend i arbeidstiden, for eksempel egen time hos tannlege, lege, fysioterapeut og kiropraktor. Det forutsettes at det ikke er mulig å utføre ærendet i fritiden. Fraværet skal godkjennes av nærmeste leder. Gjentatte behandlinger hos lege mv. som foregår over en lengre periode vil kunne tas ut som fleksitid, eventuelt som velferdspermisjon dersom det er grunnlag for det. Korttidsfravær i forbindelse med den ansattes barns/foreldres avtaler må tas som avspasering. Det vises for øvrig til punkt 2.3 om rett til lønnet permisjon ved omsorg for barn og pleie av nærstående i hjemmet.

2.6. Fravær p.g.a. militærtjeneste/siviltjeneste

Rettigheter for fravær og lønn under militærtjeneste/siviltjeneste er gitt i Hovedtariffavtalens fellesbestemmelser § 21.

2.7. Fravær på grunn av offentlige verv og organisasjonsmessige oppdrag

Rettigheter i denne forbindelse er tatt inn i § 40 i Hovedavtalen i staten og pkt. 8.40 i Statens personalhåndbok. Det kan gis tjenestefri med lønn i inntil 12 arbeidsdager pr. år.

2.8 Faglig fravær eller studiepermisjon med lønn. Teknisk/administrative stillinger.

Søknad om faglig fravær eller studiepermisjon på inntil 4 uker per kalenderår avgjøres av nærmeste leder. Søknad om faglig fravær eller studiepermisjon på mer enn 4 uker avgjøres av rektor/administrasjonsdirektør etter innstilling fra vedkommende innstillingsmyndighet.

Ved studiepermisjon på mer enn 2 måneders varighet og utdanningsutgifter over 1 G, kan det ilegges plikttjeneste i samsvar med bestemmelsene i Statens personalhåndbok 9.11 (Særavtale om permisjon og økonomiske vilkår ved etter- og videreutdanning, kurs mv..)

Med faglig fravær/studiepermisjon forstås fravær fra universitetet i tjenstlig hensikt, herunder oppdatering, utdanning, videreutdanning, personalutveksling mv. som arbeidsgiver ønsker skal bli gjennomført.

2.9. FoU-termin. Vitenskapelige stillinger.

Det vises til egne bestemmelser om FoU-termin (forsknings- og utdanningstermin) for ansatte i vitenskapelige stillinger.

2.11. Diverse

Arbeidstaker har også rett til permisjon i en rekke sammenhenger, for eksempel:

- Statens personalhåndbok pkt. 9.11 - etter- og videreutdanning, kurs mv..
- Statens personalhåndbok pkt. 10.8.2.2 – feiring av religiøse høytidsdager.
- Statens personalhåndbok pkt. 10.8.3.3 - norskundervisning for innvandrere i statens tjeneste.
- Statens personalhåndbok pkt. 10.8.5.2 og 10.8.5.3 – kommunale verv, offentlige styrer og tjeneste som doms- eller skjønnsmann og rettsvitne
- Statens personalhåndbok pkt. 10.8.5.6 - utøvelse av tillitsverv i funksjonshemmedes interesseorganisasjoner.
- Statens personalhåndbok pkt. 10.8.5.7 – deltaking i Røde Kors hjelpekorps, Norsk Folkehjelp Sanitet og tilsvarende hjelpeorganisasjoner

Oversikten er ikke uttømmende. Universitetet stiller seg positiv til at ansatte engasjerer seg i frivillig arbeid i organisasjons- og samfunnslivet. Søknader om permisjon ut over de lov- og avtalefestede rettigheter skal vurderes opp mot tjenstlige behov.

3. Permisjoner uten lønn

3.1 Innledning

Søknader om permisjon uten lønn avgjøres i hvert enkelt tilfelle av arbeidsgiver eller ansettelsesmyndigheten, som vurderer om det av hensyn til tjenesten lar seg gjøre å gi permisjon. Ved vurderingen legges bl.a. vekt på om det er mulig å skaffe vikar eller å ordne tjenesten på annen forsvarlig måte. Det vises til pkt. 10.8.7 i Statens personalhåndbok.

Permisjon uten lønn innvilges av ansettelsesmyndigheten etter personalreglementets bestemmelser for ansettelse av tilsvarende varighet:

- Der permisjonen er mindre enn seks måneder, innvilges søknaden administrativt av rektor/administrasjonsdirektør/avdelingsdirektørene/dekan/fakultetsdirektør, eller delegeres til leder på lavere nivå, dvs. instituttledere eller seksjonsledere.
- Permisjon fra seks til tolv måneder innvilges av rektor/administrasjonsdirektør/avdelingsdirektør/dekan/fakultetsdirektør etter innstilling fra søkers nærmeste overordnede tjenestemyndighet.
- Permisjon ut over ett år behandles av ansettelsesmyndigheten etter innstilling fra innstillingsmyndigheten.

Eksempler på permisjoner som vanligvis innvilges:

*3.2 Utdanningspermisjon uten lønn **

Arbeidstaker som har vært i arbeidslivet i minst tre år og som har vært ansatt hos arbeidsgiveren de siste to år, har rett til hel eller delvis permisjon i inntil tre år for å delta i organiserte utdanningstilbud. Som hovedregel innvilges permisjon for fire år ved søknad om permisjon for å inneha fireårig stipendiatstilling. Permisjon kan likevel ikke kreves når det vil være til hinder for arbeidsgivers forsvarlige planlegging av drift og personaldisponeringer, jf. § 12-11 i arbeidsmiljøloven. Permisjon for å utdanne seg videre for statstjenesten kan medregnes med inntil tre år som pensjonsgivende tjenestetid i SPK, jf. pkt. 9.17 i Statens personalhåndbok.

*3.3 Permisjon etter sykelønnsperiodens utløp **

Jf. overgang til uførepensjon – Statens pensjonskasse, Statens personalhåndbok pkt. 2.8.2. Det er en etablert praksis i staten for å gi permisjon i et år uten lønn etter sykelønnsperiodens utløp. Før utløpet av denne toårsperioden skal arbeidsgiver ta opp med arbeidstakeren spørsmålet om muligheten for å gjeninntre i stillingen. Dersom arbeidstakeren på dette tidspunktet er i et behandlingsopplegg med sikte på å få tilbake full eller delvis arbeidsevne, må arbeidstakeren, på oppfordring fra arbeidsgiver, kunne legge frem dokumentasjon som viser hvilke muligheter vedkommende har til å komme tilbake til arbeid i virksomheten. Dersom den ansatte ikke kan dokumentere slik mulighet må arbeidsgiver vurdere om det er grunnlag for oppsigelse, jf. statsansatteloven § 20 første ledd a): «ikke er i stand til å gjenoppta arbeidet på grunn av sykdom.»

Søknad om permisjon etter utløp av sykelønnsperioden behandles etter reglene i punkt 3.1 ovenfor. Permisjonen kan utløse rett til refusjon fra NAV og skal rapporteres til Statens pensjonskasse. Den må derfor saksbehandles av SPOR, ORGØK.

*3.4 Omsorgspermisjon for barn **

Retten til ulønnet permisjon for omsorg for barn i forlengelse av fødsels- og foreldrepermisjon framgår av Hovedtariffavtalens fellesbestemmelser § 20, nr. 7. Foreldrene har til sammen rett til inntil 3 års omsorgspermisjon uten lønn i tillegg til den retten til tjenestefri med lønn som de har etter § 19 nr. 1 og 2. Permisjonen kan også tas ut som deltid, og/eller med kortere varighet enn 6 mnd., men dette er ikke en rettighet. Slik permisjon som ikke er rettighetsstyrt innvilges av ansettelsesmyndigheten i henhold til personalreglementets bestemmelser. Fosterforeldre har rett til omsorgspermisjon i to uker i forbindelse med overtakelse av omsorg for barn under 15 år, jf. aml § 12-3 (2). Fosterforeldre har rett til ulønnet permisjon for omsorg for barn under 15 år, jf. aml § 12-5 (4). Den enkelte må ha god dialog med kommunen om vilkårene for permisjon og utbetalinger.

3.5 Permisjon for å overta annen stilling utenfor UiT Norges arktiske universitet

Hovedregelen er at permisjon ved overgang til annen stilling ikke innvilges. Dersom det likevel innvilges forutsettes det at søkeren er i fast stilling og har vært i tjeneste ved UiT Norges arktiske universitet i minst 2 år. Avgjørelse om slik permisjon ligger til arbeidsgivers styringsrett og må vurderes i forhold til virksomhetens tjenstlige behov. Permisjon gis normalt bare til ansatte med særlig viktig kompetanse og på områder hvor det er rekrutteringsutfordringer. Innvilgelse av permisjon skal antas å gi merverdi for UiT Norges arktiske universitet. Permisjon bør i slike tilfeller gis med begrenset varighet på 6–12 måneder, og den bør gis med forbehold om endring i stilling eller organisatorisk tilhørighet ved en eventuell tilbaketredelse. Permisjon for å tiltre åremålsstilling som leder ved andre universiteter og høyskoler kan innvilges, men som hovedregel ikke utover en åremålsperiode.

3.6 Permisjon for å overta annen stilling ved UiT Norges arktiske universitet

Søknader om permisjon for å overta en annen stilling ved UiT Norges arktiske universitet innvilges normalt ikke. Det gis permisjon for å gå inn i åremålsstilling som leder ved UiT. Det kan gis permisjon fra en fast stilling for å overta en annen midlertidig stilling. Søknad om permisjon behandles som egen sak eller, hvis det er mulig og praktisk, samtidig med ansettelsessaken.

3.7 Annen permisjon uten lønn

- Militærtjeneste, sivilforsvarstjeneste og polititjeneste (jf. Hovedtariffavtalens fellesbestemmelser § 21 og Statens personalhåndbok pkt. 10.8.4) *
- Omsorgspermisjon for pleie av eldre eller syke i hjemmet*
- Utenlandslektor (omfattet av UDs sendelektorprogram jf. Statens personalhåndbok pkt. 9.17).
- Utførelse av kommunale og fylkeskommunale verv (jf. Statens personalhåndbok pkt. 10.8.5). *
- Overgang til stilling eller tillitsverv i tjenestemannsorganisasjon med mer (jf. Hovedavtalens § 35). *
- Overgang til midlertidig stilling ved nordiske institusjoner under Nordisk råd.
- Overgang til åremålsstilling (jf. Statens personalhåndbok pkt. 10.8.7.3).
- Overgang til stilling som dommerfullmektig (jf. Statens personalhåndbok pkt. 10.8.7.4).
- Permisjon for å følge ektefelle/samboer som er undergitt beordringsplikt (jf. Statens personalhåndbok pkt. 10.8.8.1). *
- Permisjon for å følge ektefelle/samboer som får arbeid/oppdrag i internasjonale institusjoner/organisasjoner (jf. Statens personalhåndbok pkt. 10.8.8.2).
- Permisjon for å arbeide i internasjonale organisasjoner og i norske hjelpetiltak (jf. Statens personalhåndbok 10.8.7.1). *

* Gir rett til pensjonsmedregning begrenset av reglene i permisjonsavtalen (jf. Statens personalhåndbok pkt. 9.17).

3.8 Andre permisjonsgrunnlag

Søknad om permisjon uten lønn som ikke er grunnlagt i eksemplene ovenfor, avgjøres i hvert enkelt tilfelle av arbeidsgiver eller ansettelsesmyndigheten, som vurderer om det av hensyn til tjenesten lar seg gjøre å gi permisjon.