



**Sørfold kommune**

## **Retningslinjer bindingstid**

**Sørfold kommune**

**Iverksatt av rådmann som gjeldende fra 1.3.2019**



**Revisjonshistorie:**

Revisjon nr.	Revisjonsdato	Endringer	Revidert av
1			

## **Innhold**

1. Arbeidsmiljølovens bestemmelser .....	4
2. Utdanningspermisjon og bindingstid .....	4
2.1 Tariffavtalens bestemmelser .....	4
2.2 Sørfold kommunes presiseringer .....	5
3. Saksbehandling .....	6

## **Innledning**

Rett til utdanningspermisjon er regulert i Arbeidsmiljøloven og i tariffavtaler. Sørfold kommune som arbeidsgiver er opptatt av og avhengig av at ansatte gjennomfører kompetanseheving. Dette gjelder både kortvarige kurs og kompetanseheving i form av studiepoeng.

Denne retningslinjen regulerer utdanningspermisjoner og bindingstid som arbeidsgiver kan pålegge som følge av at ansatte får dekket utgifter, og får permisjon med lønn til utdanning.

Bestemmelser om bindingstid er en del av og tas inn i kommunens permisjonsreglement ved neste revisjon.

## **1. Arbeidsmiljølovens bestemmelser**

### *§ 12-11. Utdanningspermisjon*

*(1) 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. Utdanning ut over grunnskole eller videregående opplæringsnivå må være yrkesrelatert for å gi rett til permisjon. Yrkesrelatert utdanning omfatter alle typer arbeidsmarkedsrelevant etter- og videreutdanning.*

*(2) Permisjon kan likevel ikke kreves når det vil være til hinder for arbeidsgivers forsvarlige planlegging av drift og personaldisponeringer.*

*(3) Arbeidstaker som har hatt utdanningspermisjon, har ikke rett til ny utdanningspermisjon før det har gått*

*a) dobbelt så lang tid som varigheten av den foregående permisjonen og*

*b) minst ett år fra den foregående permisjonen tok til, unntatt ved utdanningspermisjon for kurs under én måneds varighet.*

*(4) Arbeidstaker som vil bruke retten til utdanningspermisjon, må gi arbeidsgiver skriftlig varsel om dette. Varslet skal inneholde opplysninger om utdanningens faglige innhold, varighet og eventuelt opptak ved utdanningsinstitusjon. Dersom det gjelder utdanning ut over grunnskole eller videregående opplæringsnivå, må yrkesrelevans begrunnes.*

*(5) Arbeidsgiver som vil gjøre gjeldende at vilkårene for utdanningspermisjon ikke er oppfylt, skal snarest mulig og senest innen seks måneder skriftlig underrette arbeidstaker om dette. Dersom varslet permisjon er kortere enn seks måneder, skal slik underretning foreligge innen tre måneder etter at varsel er mottatt, men innen to måneder når varslet permisjon er kortere enn én måned. Arbeidsgiver skal fram til svar gis, på forespørsel orientere arbeidstaker om hva som gjøres for om mulig å legge til rette for permisjonen.*

## **2. Utdanningspermisjon og bindingstid**

### **2.1 Tariffavtalens bestemmelser**

#### ***Hovedtariffavtalen 14.2 Utdanningspermisjon***

*«Rett til utdanningspermisjon reguleres av arbeidsmiljøloven § 12-11.*

*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 særlige grunner er til hinder for det. I den utstrekning det etter kommunens/virksomhetens\* syn er nødvendig å heve kunnskapsnivå samt styrke kompetanse for å utføre pålagte arbeidsoppgaver/arbeidsfunksjoner, skal det gis permisjon med lønn og dekning av legitimerte utgifter.*

*Turnusarbeidere som er innvilget permisjon med lønn for å delta på opplæringstiltak/kurs på sin lovbestemte ukefridag, gis ny fridag som kompens*

### **Hovedtariffavtalen 14.3 Bindingstid**

«Plikttjeneste/bindingstid kan avtales med den enkelte dersom kommunen/ fylkeskommunen ved opplæring yter vesentlig økonomisk støtte. Plikttjeneste begrenses til maks. to år.»

## **2.2 Sørfold kommunes presiseringer**

Bindingstid er den tid arbeidstaker pålegges å gjøre tjeneste i kommunen etter endt utdanning med permisjon med lønn. Dersom medarbeideren ikke har permisjon i betydningen fritak fra arbeidspliktsamtidig som vedkommende mottar lønn eller annen utgiftsdekning kan arbeidstaker heller ikke pålegges bindingstid. Hvis det bare er snakk om en tilrettelegging for å ta utdanning under forutsetning av at arbeidstaker samtidig ivaretar sin arbeidsplikte etter arbeidskontrakten fullt ut kan det ikke pålegges bindingstid etter endt utdanning.

### **a) Avtale om bindingstid**

Bindingstid skal fastsettes samtidig som permisjon innvilges. Det inngås skriftlig avtale om bindingstid som arkiveres i personalmappe. Avtalen skal avklare følgende spørsmål:

- Tilbakebetaling av lønn dersom:
  - den ansatte fratrer før bindingstiden er over
  - studiepoeng ikke oppnås
  - studiet ikke fullføres
- Trekk i lønn for undervisningspersonell som er innvilget stipend
- Utgifter som arbeidsgiver dekker
- Permisjon for reisetid og/eller kompensasjon for samlinger utenom arbeidstid

### **b) Bindingstid fastsettes slik:**

Oppnådde studiepoeng	Bindingstid lengde
0-14 studiepoeng	Ingen
15-29	6 mnd
30-59	1 år
60	2 år

Utdanning som ikke gir studiepoeng: og der studiets omfang i tid ikke kan kategoriseres i henhold til ovenstående, vurderes hvert enkelt tilfelle. Bindingstid fastsettes ut fra normert studietid for utdanningen/antall studiepoeng. Dette gjelder samlingsbaserte eller deltidsstudier.

Bindingstid er ikke til hinder for overgang til høyere eller andre stillingsstørrelse innenfor samme sektor i Sørfold kommune. Dersom utdanningen er relevant for andre sektorer eller arbeidsgiver har behov for det er bindingstiden ikke til hinder for at den ansatte kan få stillinger i andre sektorer.

Ved lønn eller annen økonomisk støtte lavere enn totalt ½ G kreves ikke bindingstid uavhengig av studiets varighet.

Bindingstiden løper i inntil 6 måneder under avvikling av omsorgspermisjon/ foreldrepermisjon i forbindelse med fødsel eller adopsjon.

Det fastsettes ikke bindingstid for fagprøver eller andre eksamener som ikke gir studiepoeng. Rett til permisjon for slike eksamener er regulert i permisjonsreglementets bestemmelser.

Undervisningspersonell som innvilges permisjon med lønn innvilges permisjon fra skoleårets/semesterets start, og frem til og med avlagt eksamen.

Ved spesielle årsaker (f eks alvorlig sykdom) til at utdanningen ikke er gjennomført, eller den ansatte må ta opp eksamen på nytt, vurderes bindingstiden og krav om tilbakebetaling særskilt.

Dersom en ansatt har studiepermisjon år etter år uten opphold, forskyves bindingstiden tilsvarende. For eksempel; en lærer tar kfk-studie 2 år på rad, som gir 2 x 30 studiepoeng. Bindingstid bør da være 2 år etter endt utdanning – og ikke bindingstid for studie 1 mens studie 2 pågår.

#### **c) Krav om tilbakebetaling**

Ved fratreden før utløpt bindingstid kan arbeidsgiver kreve forholdsmessig (alt etter hvor lang tid av bindingstiden som er utstått) tilbakebetaling av lønn og utgifter som arbeidsgiver har dekket. For ansatte som er innvilget permisjon etter satsingen Kompetanse for kvalitet eller andre ordninger der kommunen er innvilget tilskudd, kreves tilbakebetalt kun det som arbeidsgiver har dekket utover innvilget tilskudd. Alle utgifter relatert til utdanningen tas med i beregningen.

Ved sykdom vurderes dette særskilt. F eks at ansatte etter sykdom må gå over i uførepensjon eller må utsette/starte på opplæringen på nytt.

#### **d) Avtale mellom to parter**

Avtale om bindingstid gjelder for begge parter. Arbeidsgiver forplikter seg til å ikke si opp den ansatte grunnet arbeidsgivers forhold (budsjettreduksjoner osv) i bindingstiden. Dette gjelder ikke dersom det vurderes oppsigelse grunnet arbeidstakers forhold.

Dette skal ikke medføre oppsigelse av annen ansatt.

### **3. Saksbehandling**

Søknader og avgjørelser om studiepermisjon gjøres av nærmeste leder i henhold til delegasjonsreglementet. Kompetanseplan og budsjett er førende for slike permisjoner. Dersom behov for å gå utover eget budsjett, ligger avgjørelsesmyndighet hos rådmann. Klager behandles av rådmann.