



Sunndal kommune

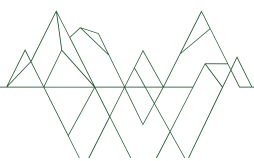
Permisjonsreglement

FOR SUNNDAL KOMMUNE

Respekt • Omsorg • Ansvar

Innhold

1 Generelt.....	3
2 Omfang	3
3 Avgjørelsesmyndighet.....	3
4 Lønn	4
5 Pensjonsmedlemskap	4
6 Lovfestede permisjoner	4
1. Svangerskap, fødsel og adopsjon	4
2. Fars rett til omsorgspermisjon i forbindelse med fødsel.....	4
3. Fedrekvoten	5
4. Foreldres rett til permisjon i barnets første år	5
5. Rett til utvidet ulønnet permisjon	5
6. Barn- og barnepassers sykdom.....	5
7. Svangerskapskontroll.....	6
8. Rett til fri i forbindelse med amming (Aml. § 12-8 og Hta. § 8.3.7)	6
7 Avtalefestede permisjoner.....	6
1. Kommunale eller andre offentlige verv (Hta. § 14)	6
2. Frikjøp av tillitsvalgte (HA – B § 3.2)	7
3. Tillitsvalgte sin rett til fri fra ordinært arbeid (HA – B §3-5)	7
4. Tillitsvalgte sin rett til permisjon med lønn (HA – B §§ 3-6 og 3-7)	7
5. Tillitsvalgtopplæring (HA – B § 7-2)	7
6. Eksamen/fagprøve/prosjekt o.l (HTA §7-4)	8
7. Utdanningspermisjon/kompetanseheving (HA §7 og § 7.1 samt AML §12-11).....	8
8. Førstegangstjeneste/repetisjonsøvelse.....	8
8 Velferdspermisjoner	9
1. Alvorlig sykdom i nærmeste familie eller andre som står arbeidstakeren nær	9
2. Dødsfall.....	9
3. Barn i barnehage – tilvenning.....	9
4. Eget bryllup/inngåelse av partnerskap	9
5. Idrettsarrangement	9
6. Høytidsdager	9
7. Andre permisjoner av kortere varighet	9
9 Diverse permisjonsbestemmelser.....	10
1 Overgang til ny stilling.....	10
2 Spesielle oppdrag og engasjementer	10
3 Arbeidstakerorganisasjoner	10
4 Hjelpekorps/nødhjelpsarbeid.....	10
10 Rett til redusert arbeidstid (Aml § 10-2, fjerde ledd)	11



1 Generelt

Permisjonsreglementet er et personalpolitisk virkemiddel i tråd med intensjonene og verdigrunnlaget som legges til grunn for utøvelse av arbeidsgiverpolitikk i Sunndal kommune og som er nedfelt i kommunens lederprinsipper. Dette verdisynet skal ligge til grunn for kommunens holdninger og handlinger. Flexibilitet og individuell behandling må legges til grunn med sikte på å gjennomføre en livsfasebasert arbeidsgiverpolitikk

Arbeidsgiver skal påse at arbeidstakers lov og avtalefestede rettigheter til permisjon blir ivaretatt. Ved behandling av søknader hvor det utøves skjønn skal det tas hensyn til driften, men samtidig søke å ivareta den ansatte sitt behov på en god måte.

Ansatte skal behandles likeverdig, men individuelt. Dette kan medføre forskjellige svar eller løsninger på tilsynelatende like forhold fra gang til gang. Ansatte sitt behov skal veies opp mot de ulemper som arbeidsgiver vil få.

2 Omfang

Reglementet gjelder alle arbeidstakere i et fast forpliktende arbeidsforhold, herunder arbeidstakere med tidsbegrensede arbeidsavtaler, med en på forhånd fastsatt arbeidstid (eventuell gjennomsnittlig arbeidstid pr. uke) jfr. Hovedtariffavtalens fellesbestemmelser § 1.

Bestemmelsene gjelder også deltidsstillinger hvor den del av permisjonen som gis med lønn innvilges forholdsmessig etter stillingens størrelse.

Gjennomsnittsberegning av arbeidstid legges til grunn for eventuell avspasering, innarbeiding eller lønnstrekk i forbindelse med permisjon. Ved kursdeltagelse får deltidsansatte lønnskompensasjon (personlig grunnlønn uten tillegg), i tiden mellom kursdagens lengde og arbeidstakerens faktiske arbeidstid den/de aktuelle dagen/e, begrenset oppad til vanlig arbeidsdag. Reisetid regnes ikke med.

Kvoten for lønnet permisjon for arbeidstakere med tidsbegrenset ansettelse fastsettes i forhold til hvor stor del av året ansettelsen gjelder.

3 Avgjørelsesmyndighet

Behandling av permisjoner skjer med bakgrunn i skriftlig søknad som den ansatte sender tjenesteleder/leder for støttefunksjon. Kommunens delegeringsreglement angir at tjenesteleder/leder for støttefunksjon avgjør søknader som ligger innenfor lov og avtalefestede rettigheter. (pkt 6,7 og 8 i dette reglementet.) Søknader som går utover dette avgjøres av personalleder i samråd med den enkelte leder. Søknader som henføres til reglementets pkt 9 avgjøres av personalleder i samråd med den enkelte leder og tillitsvalgte. Søknader etter permisjonsreglementet pkt 10 avgjøres av leder i samråd med tillitsvalgte. Dersom det oppstår uenighet om tolkning av lov og avtalefestede permisjonsrettigheter kan spørsmålet bringes inn for rådmann.

4 Lønn

Ved innvilgelse av permisjoner med lønn utbetales stillingens lønn inkl. tillegg, med mindre annet følger av lov og avtaleverk. Lønnsansienniteten opptjenes ved permisjon med hel eller delvis lønn. Det samme gjelder syke- og fødselspermisjon i inntil 1 år, samt tvungen verneplikt.

Ulønnet permisjon for å utføre offentlige ombud og ombud i arbeidstakerorganisasjoner medregnes i lønnsansienniteten. Videre medregnes ulønnet studiepermisjon i inntil 1 år dersom arbeidsgiver vurderer at utdanningen har betydning for vedkommende arbeid i kommunen jfr. bestemmelsene i hovedtariffavtalen.

5 Pensjonsmedlemskap

Pensjonsmedlemskapet opprettholdes ved lønnet permisjon.

Ulønnet permisjon ut over 1 måned medfører utmelding av pensjonsordningen.

6 Lovfestede permisjoner

1. Svangerskap, fødsel og adopsjon

Retten til permisjon er hjemlet i Aml. § 12 mens retten til lønn er hjemlet i hta. Kap.1 § 8 og Ftrl §§14-4 til 14-11.

- Permisjon gis med 100% lønn i 47 uker, alternativt 80% lønn i 57 uker. Inntil 12 av disse ukene kan tas i tiden før nedkomst. Ved flerbarnsfødsler forlenges fødselsperioden for hvert barn med 5 uker ved full dagsats eller med 7 uker med redusert dagsats.
- For å få utbetalt lønn (fødselspenger) under permisjonen, må arbeidstaker ha vært inntektsgivende arbeid 6 av de 10 siste måneder. Det spiller ingen rolle hvordan disse 6 månedene er fordelt innenfor 10-månedersperioden. Det er heller ingen forutsetning at det er offentlig tjeneste.

2. Fars rett til omsorgspermisjon i forbindelse med fødsel

Retten er hjemlet i Aml. §12

- Far har rett til 2 ukers omsorgspermisjon i forbindelse med fødselen. Denne permisjonen kommer i tillegg til rettigheter i AML. § 12.
- Tariffbestemmelsene dekker kun regulativlønn.

For undervisningspersonalet: Lønnsrettighetene ved sykdom svangerskap og adopsjon følger bestemmelsen i statens hovedtariffavtale, jmf. KS hta, §8, tilpasning for undervisningspersonale.

3. Fedrekvoten

Retten er hjemlet i ftrl. § 14-10.

Inkludert i den totale stønadstida på 47/57 uker er mors lovbestemte rett/plikt til å slutte 3 uker før nedkomst og fars rett/plikt til å avvikle 6 uker i stønadsperioden.

4. Foreldres rett til permisjon i barnets første år

Retten er hjemlet i AML. § 12.

Foreldre har rett til permisjon i barnets første år eller så lenge fødselspenger utbetales.

5. Rett til utvidet ulønnet permisjon

Retten er hjemlet i Aml. § 12-

Hver av foreldrene har rett på inntil 1 års ulønnet permisjon for hvert barn. Denne utvidede permisjonen må tas som en direkte forlengelse av fødselspermisjonen.

6. Barn- og barnepassers sykdom

Retten til permisjon er hjemlet i Aml. §12-9 mens lønnsrettigheten er hjemlet i Ftrl. § 9-7 og hta. Kap. 1, §8.6.

For samtlige deler under dette punktet gjelder at antall dager er uavhengig av stillingens størrelse.

- Arbeidstaker som har omsorg for barn og er borte fra arbeidet pga. barns eller barnepassers sykdom, har rett til sykepenger under fraværet. Det samme gjelder for kronisk sykt barn eller funksjonshemmet barn.
- Retten gjelder til og med det årete barnet fyller 12 år og utgjør til sammen inntil 10 dager pr. kalenderår (inntil 15 dager dersom vedkommende har ansvar for mer enn 2 barn).
- Ved omsorg for kronisk sykt barn eller funksjonshemmet barn gjelder retten til sykepenger ut det årete barnet fyller 18 og utgjør inntil 20 dager pr kalenderår. (inntil 30 dager ved ansvar for mer enn 2 barn).
- Arbeidstaker som er alene om omsorgen, har rett til ytelser inntil 20 dager pr. kalenderår (inntil 30 dager ved ansvar for mer enn 2 barn).
- Ved aleneomsorg for kronisk sykt barn eller funksjonshemmet barn ytes sykepenger med inntil 40 dager. Samme regel gjelder dersom det er 2 om omsorgen, men den ene er langvarig avskåret fra tilsynet med barnet pga. egen funksjonshemming, langvarig sykdom eller lignende.

NB Fravær deler av en dag likestilles med en hel dags fravær.

Eksempel på bruk av egenmelding/sykemelding ved barns/barnepassers sykdom. Ved barns/barnepassers sykdom kreves sykemelding utover 3 fraværsdager. Dvs. at dersom barnet er sykt f.o.m. fredag t.o.m. mandag, skal det leveres erklæring fra lege for mandagen. Dersom arbeidstakeren har ordinær dagarbeidstid og ikke arbeider lørdag/søndag, har vedkommende i dette tilfellet brukt 2 av de 10 dagene (evt. 15 dager) han/hun har rett til i forbindelse med barns/barnepassers sykdom. Er derimot barnet sykt fredag tom. søndag, leveres egenmelding for fredagen

7. Svangerskapskontroll

Arbeidsmiljøloven (§ 12-1) hjemler rett til fri med lønn i forbindelse med svangerskapskontroll.

8. Rett til fri i forbindelse med amming (Aml. § 12-8 og Hta. § 8.3.7)

Amming gir arbeidstaker rett til fri med lønn inntil 2 timer pr. arbeidsdag for å amme sitt barn. Arbeidstakerne bestemmer selv når fritiden skal avvikles. For deltidsansatte med redusert arbeidsdag foretas forholdsmessig beregning av lønnet fritid, men med rettigheter etter Aml. som minimum. Når arbeidstaker ønsker fri med lønn for å amme sitt barn utover 9 måneder etter fødsel kan arbeidsgiver be om en bekreftelse fra lege på at amming fortsatt pågår.

For undervisningspersonalet: Egen bestemmelse i samsvar med Statens hovedtariffavtale § 19.4: Arbeidsdagens lengde regulerer fri til amming.

Rett til fri for pleie av pårørende i terminalfase (Aml. § 12-10, Ftrl. § 9-12)

Arbeidstakere som pleier en nær pårørende i hjemmet i terminalfasen, har rett til inntil 20 dagers permisjon. Sykepengerettigheter er hjemlet i Ftrl. §9-12.

7 Avtalefestede permisjoner

1. Kommunale eller andre offentlige verv (Hta. § 14)

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

- Kommunalt ansatt arbeidstakere som er valgt til å utføre kommunal eller andre offentlige verv gis permisjon med inntil 10 dager pr år (12 dager for dem som arbeider 6 dagers arbeidsuke). Dette gjelder også for de tilfeller at vervet utøves i en annen kommune enn arbeidsgiverkommunen. Det forutsettes i begge tilfelle at vervet ikke kan utføres utenfor arbeidstid.
Dersom tillits-/ombudsvervet medfører særskilt godtgjøring, gjøres fradrag for dette beløpet i lønnet permisjon. *Unntatt fra dette er arbeidstakerrepresentanter (tillitsvalgte og vernetjeneste) som har verv i arbeidsmiljøutvalg, administrasjonsutvalg eller plan- og byggekomite i Sunndal kommune.*
Det skal ikke gjøres fradrag for diettgodtgjørelse. Dekker ikke godtgjøring fullt ut lønn for tidsrommet tillitsvervet utøves, utbetales lønn slik at den ansatte ikke taper på utføring av vervet. 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.
- Arbeidstaker som blir valgt til utsending til nominasjonsmøter ved stortingsvalg, fylkesting eller kommunevalg innvilges permisjon med lønn.

2. Frikjøp av tillitsvalgte (HA – B § 3.2)

Frikjøp av tillitsvalgte reguleres i henhold til gjeldende bestemmelser i Sunndal kommune og er i 2006 som følger;

- Fagforbundet i Sunndal: 1 årsverk
- Utdanningsforbundet: 0.67 årsverk hvorav 0.29 årsverk er betalt av kommunen i form av frikjøp
- Norsk sykepleierforbund: 1 dag pr uke.

3. Tillitsvalgte sin rett til fri fra ordinært arbeid (HA – B §3-5)

- Tillitsvalgte har rett til tjenestefri for å utføre sine oppgaver.
- Arbeidet som tillitsvalgte skal utføres slik at det volder minst mulig ulempe for arbeidets gang. Fravær skal så vidt mulig avtales på forhånd med nærmeste overordnede.
- Forholdene skal legges slik til rette at tillitsvalgte som arbeider etter tjenesteplan, eller har arbeid som faller utenfor ordinær arbeidstid, får samme arbeidsforhold og vilkår som de med ordinær arbeidstid.
- Tillitsvalgte som deltar i administrasjonsutvalg/arbeidsmiljøutvalg og som arbeider turnus omfattes av ovennevnte bestemmelse. I de tilfeller møtedeltagelse kommer rett forut (nattvakt) eller rett etter et møte (aftenvakt) kan den tillitsvalgte gis permisjon for hele eller deler av vakta.

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

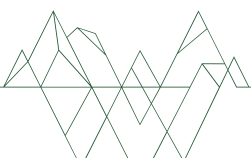
4. Tillitsvalgte sin rett til permisjon med lønn (HA – B §§ 3-6 og 3-7)

- Valgte, fast medlemmer av vedtektsfestede sentrale og distrikts-/fylkesorganer innvilges permisjon med lønn i inntil 12 dager pr. år. Søknad om permisjon skal dokumenteres med innkalling.
- Det innvilges permisjon med lønn for deltagelse og nødvendig forberedelse til så vel lokale som sentrale forhandlinger.

5. Tillitsvalgtopplæring (HA – B § 7-2)

- Tillitsvalgte har rett til opplæring som har betydning for deres funksjon som tillitsvalgt.
- Ved slik opplæring gis det normalt permisjon med lønn.

For undervisningspersonalet: Bestemmelsene i Statlig HA kap. 9 §§33 og 34 gjelder i en overgangsperiode fram til 2008.



6. Eksamen/fagprøve/prosjekt o.l (HTA §7-4)

- I forbindelse med avleggelse av eksamen gis permisjon med lønn for eksamensdagen samt 2 lesedager før hver eksamen. Det er en forutsetning at vedkommende ville ha hatt ordinært arbeid de 2 dagen umiddelbart før eksamen, og at faget har betydning for kommunen.
- Ved hjemmeeksamen over flere dager, gis 2 dagers permisjon med lønn. I tillegg kan det søkes om 2 lesedager totalt etter reglene i ovenstående punkt. Øvrige eksamens- og lesedager kan gis som ulønnet permisjon.
- Ved avleggelse av eksamen i videregående skole som avlegges i arbeidstaker egen interesse, innvilges permisjon med lønn for eksamensdagen.

Eksempler på permisjon som innvilges uten lønn:

Førerprøve (dersom det ikke er arbeidsgivers interesse), fornyet prøve til videregående skole.

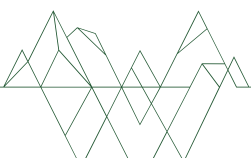
Fag som ligger utenfor arbeidstakerens arbeidsområde

7. Utdanningspermisjon/kompetanseheving (HA §7 og § 7.1 samt AML §12-11)

- Alle arbeidstakere har rett til utdanningspermisjon uten lønn i inntil 3 år under forutsetning av at han eller hun har vært i arbeidslivet i tre år og hos samme arbeidsgiver de to siste.
- Utdanningen må være yrkesrelatert, men ikke nødvendigvis til den stillingen det søkes permisjon fra.
- Utdanningspermisjon kan ikke kreves dersom dette vil være til hinder for arbeidsgivers forsvarlige planlegging av drift og personaldisponering.
- I den grad det etter kommunens syn er nødvendig å heve kunnskapsnivå samt styrke kompetansen for å utføre pålagte arbeidsoppgaver/-funksjoner, skal det gis permisjon med lønn og dekning av legitimerte utgifter. Slik dekning skal finansieres innenfor den enkelte tjeneste/støttefunksjon sitt budsjett.
- Dersom kommunen yter vesentlig økonomisk støtte kan det avtales plikttjeneste. Eventuell plikttjeneste begrenses til maks. to år.

8. Førstegangstjeneste/repetisjonsøvelse

- Arbeidstakere med minst 1 års 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, i politireserven og i heimevernet. Ved tvungne repetisjonsøvelser gis tilsvarende lønn for inntil 1 måned i kalenderåret. Godtgjørelse fra forsvaret går til fratrukk i sivil lønn .



8 Velferdspermisjoner

Velferdspermisjon med lønn under kap.8 kan innvilges maksimalt med 12 dager i løpet kalenderåret.

1. Alvorlig sykdom i nærmeste familie eller andre som står arbeidstakeren nær

- permisjon med lønn kan innvilges med inntil 10 dager når dette er knyttet til nødvendig tilsyn/pleie av den syke. Arbeidsgiver vil kunne be om attestasjon fra lege på at dette er påkrevet.
- Ved mindre alvorlig sykdomstilfelle, kan nødvendig fri gis uten lønn, men slik at innarbeiding skjer på et senere tidspunkt. Det kan også gis permisjon uten lønn for nødvendig ledsagelse av egne foreldre til lege sykehus, spesialisthelsetjeneste.
- Bestemmelsene her kommer i tillegg til de som er lovbestemt og gitt i permisjonsreglementet pkt 6.

2. Dødsfall

- Ved dødsfall i nærmeste familie og andre som har stått arbeidstakeren nær kan permisjon med lønn gis med inntil 3 dager pr år med tillegg av eventuelle reisedager.

3. Barn i barnehage – tilvenning

- Det kan gis permisjon med lønn for tilvenning av barn i barnehage eller dagmamma med inntil 3 dager når det er nødvendig at arbeidstaker er til stede hos barnet. Slik tilvenning av barn skal primært søkes løst ved bruk av fritid eller ved at andre familiemedlemmer, som har anledning, følger barnet.

4. Eget bryllup/inngåelse av partnerskap

- Det kan gis permisjon med lønn i 1 dag ved inngåelse av ekteskap. Permisjonen må tas ut enten bryllupsdagen eller dagen etter.

5. Idrettsarrangement

- For deltagelse i større idrettsarrangement på nasjonalt eller internasjonalt nivå kan gis permisjon med lønn i inntil 5 dager.

6. Høytidsdager

- Etter "lov om trdomssamfunn og ymist anna" har den som ikke tilhører den norske kirke rett til permisjon i inntil 2 dager i forbindelse med religiøse høytidsdager etter vedkommendes religion. I Sunndal kommune gis slik permisjon med lønn.

7. Andre permisjoner av kortere varighet

- Nødvendige private gjøremål skal så vidt mulig legges til fritiden. Dersom dette ikke er gjennomførbart, kan det gis permisjon med lønn for å utføre dette i arbeidstiden. Eksempel på slike private ærend er undersøkelse/behandling hos helsevesen, tannlege, blodgiving, mammografi, foreldresamtale i barnehage/skole/SFO. Det forutsettes at spesielt deltidsansatte tilstreber å legge denne typen avtale til sin fritid.

For deltagelse i forbindelse med barnets første skoledag gis foreldre permisjon med lønn begrenset oppad til to timer.

9 Diverse permisjonsbestemmelser

Generelt om ulønnet permisjon i hele stillingen

Ulønnet permisjon i hele stillingen gis som regel ikke utover det som er anført i permisjonsreglementets øvrige kapitler.

Søknader om permisjon uten lønn for hele stillingen kan vurderes med bakgrunn i helsemessige, sosiale eller andre velferdsgrunner. Dette kommer i tillegg til det som er anført i nedenstående pkt. 9.1 – 9.4. Ved vurderingen av slike søknader skal permisjonsreglementets grunnfilosofi i kapittel 1 legges til grunn. I fall ulønnet permisjon innvilges, bør dette ha minimum varighet på 6 måneder. Lengre permisjoner enn 2 år innvilges ikke. Det legges til grunn at slike søknader drøftes med tillitsvalgte.

1 Overgang til ny stilling

Som hovedregel innvilges ikke permisjon ved overgang til annen stilling i eller utenfor kommunen. Permisjon kan vurderes dersom det dreier seg om et vikariat/engasjement for eksempel i annen kommune, departementer, direktorater med mer som gir arbeidstaker en faglig utvikling som er til nytte for kommunen. Eventuell permisjon gis som hovedregel for 1 år.

Det gis permisjon ved overgang fra fast deltidsstilling til vikariat i egen kommune.

2 Spesielle oppdrag og engasjementer

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

Det kan gis permisjon i inntil 2 år for arbeidstaker som skal arbeide i norske hjelpetiltak i offentlig regi i utviklingsland.

3 Arbeidstakerorganisasjoner

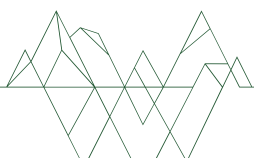
Arbeidstaker som velges/tilsettes til fastlønnet tillitsverv i organisasjoners sentrale eller distrikts-/fylkesorganer, eller tilsettes som funksjonær i sin organisasjon, innvilges permisjon i inntil 4 år om gangen.

Ansatte med tillitsverv i de funksjonshemmedes interesseorganisasjoner kan også innvilges permisjon med hjemmel i dette punktet.

4 Hjelpekorps/nødhjelpsarbeid

Arbeidstakere som er knyttet til hjelpekorps, innvilges permisjon med lønn i forbindelse med utrykning til hjelp av nødstilte.

Ansatte som driver nødhjelpsarbeid eksempelvis i form av opplæring og bruk av hund, kan gis permisjon. Permisjon gis som hovedregel uten lønn. Dersom det er gode grunner for å innvilge permisjon med lønn skal det trekkes fra eventuelt honorar som den ansatte får ved nødhjelpsarbeidet.



10 Rett til redusert arbeidstid (Aml § 10-2, fjerde ledd)

Arbeidstaker som av helsemessige, sosiale eller andre viktige velferdsgrunner har behov for å få redusert arbeidstid, har rett til dette dersom arbeidstidsreduksjonen kan gjennomføres uten vesentlig ulempe for virksomheten. Når avtalt periode med redusert arbeidstid er over, har arbeidstaker rett til å gå tilbake til tidligere arbeidstid.

Det er i lov og avtaleverk ikke gitt ytterligere føringer på hvordan denne bestemmelsen i arbeidsmiljøloven skal praktiseres. I Sunndal kommune legges følgende til grunn ved behandling av søknader om redusert arbeidstid etter Aml. §10-2 fjerde ledd.

- Ved den skjønnsmessige vurdering av slike søknader skal ansatte behandles likeverdig, men individuelt. Dette kan medføre forskjellige svar eller løsninger på tilsynelatende like forhold fra gang til gang. Ansatte sitt behov skal veies opp mot de ulemper arbeidsgiver vil få.
- Ved behandling av denne type søknader skal tillitsvalgte tas med på råd.
- Dersom permisjonsgrunnlaget er at arbeidstaker har små barn bemerkes at behov for redusert arbeidstid normalt vil avta etter hvert som barnet blir større. Dersom ulempene for arbeidsgiver ikke er vesentlige ved å gi permisjon er følgende retningsgivende ved behandling av søknader.

Ned til 50% stilling når ett eller flere barn er under 5 år.

Ned til 75% stilling når ett eller flere barn er mellom 5 og 10 år.

