



Reglur um launalaust leyfi og lækkað starfshlutfall

Launalaust leyfi

Starfsmenn Hafnarfjarðarbæjar geta sótt um launalaust leyfi til viðkomandi forstöðumanns. Umsókninni þurfa að fylgja fullnægjandi gögn og þarf hún að berast forstöðumanni með a.m.k. 3 mánaða fyrirvara.

- Leyfið skal ekki veitt til lengri tíma en 12 mánaða. Sama starfsmanni er ekki veitt endurtekið leyfi nema sérstakar fjölskylduástæður eða framhaldsnám réttlæti það og hagsmunir sveitarfélagsins mæli ekki gegn því. Aldrei er þó veitt lengra leyfi en til tveggja ára.
- Einungis er veitt launalaust leyfi þegar til þess liggja ríkar ástæður, sem starfsmanni ber að tilgreina í umsókninni. Þær ástæður eru framlenging á fæðingarorlofi, leyfi til náms sem nýtist í starfi, sérstakar fjölskylduástæður og annað sem metið er sambærilegt. Ekki er veitt launalaust leyfi ef starfsmaður hyggst ráða sig til annarra starfa utan Hafnarfjarðarbæjar.
- Ef ráðinn er starfsmaður í stað þess sem veitt er launalaust leyfi, skal ganga skriflega frá því við ráðningu hans að ráðningin sé til ákveðins tíma og sé slitið án uppsagnar.
- Almennt er ekki skylt að verða við ósk starfsmanns um launalaust leyfi.
Undantekningar:
 - Launalaust foreldraorlof skv. VII. kafla laga nr. 95/2000;
 - Starfsmenn kjörnir á þing 4. gr. I. nr. 88/1995;
 - Starfsmaður skal eiga rétt á launalausum leyfi, ef honum býðst tækifæri og/eða styrkur til að vinna að tilteknu verkefni, m.a. tengdu starfi hans. Slíkt leyfi skal tekið í samráði við yfirmann stofnunar, sbr. gr. 10.1.2 í flestum kjarasamningum.
- Starfsmaður sem telur synjun um launalaust leyfi ekki vera í samræmi við reglur þessar getur skotið máli sínu til afgreiðslu bæjarráðs.
- Reglur þessar rýra ekki áunninn eða umsaminn rétt starfsmanna sem þeir eiga á grundvelli kjarasamninga.
- Ganga skal frá skriflegri tilkynningu um launalaust leyfi og senda afrit af því til launadeildar.

Minnkað starfshlutfall

- Heimilt er yfirmanni að verða við ósk starfsmanns um minnkað starfshlutfall. Í því sambandi vísast m.a. til gr. 8.1.2 í Jafnréttisstefnu Hafnarfjarðarbæjar.
- Í þeim tilfellum sem starfshlutfalli er breytt er nauðsynlegt að ganga frá nýjum ráðningarsamningi þar að lútandi. Ef um tímabundna breytingu er að ræða dugir samkomulag þar að lútandi. Í báðum tilvikum skal skjölum komið til launadeildar.