

Reglur um launalaus leyfi eða lækkað starfshlutfall

Launalaust leyfi

1. Heimilt er að verða við ósk starfsmanns um launalaust leyfi.
2. Almennt er ekki skytt 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 launalaus 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.
3. Í þeim tilfellum sem starfsmanni er veitt launalaust leyfi er mikilvægt að hafa eftirfarandi atriði að leiðarljósi:
 - Leyfi skal veitt í tiltekinn tíma þannig að ljóst sé hvenær leyfi hefst og hvenær því lýkur;
 - Almennt skal miðað við hámark 12 mánuði, í undantekningartilfellum er heimilt að veita leyfi til tveggja ára;
 - Ganga skal frá skriflegri tilkynningu um launalaust leyfi og senda afrit af því launadeildar.

Minnkað starfshlutfall

4. 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.
5. 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.