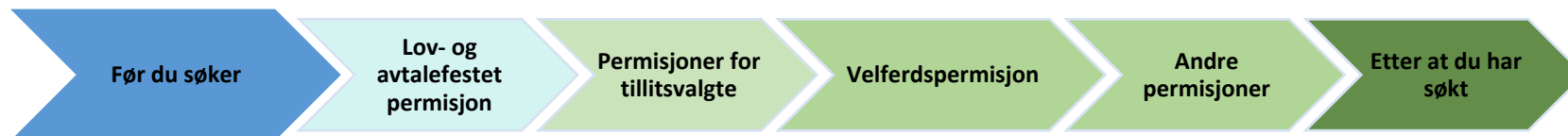


# Permisjonsreglement for Lillestrøm kommune



<b>1</b>	<b>Før du søker</b>	
Generelt:	<p>Permisjonsreglementet gjelder for alle arbeidstakere som er i et fast forpliktende arbeidsforhold, herunder arbeidstakere med tidsbegrensede arbeidsavtaler, med en på forhånd fastsatt arbeidstid. Deltidstilsatte innvilges permisjon forholdsmessig etter stillingens størrelse.</p>	Hovedtariffavtalen (HTA) kap.1 § 1
Innvilgning/ avvisning	<p>Det er nærmeste leder med personalansvar som innvilger/avviser søknaden, iht delegeringsreglementet i Lillestrøm kommune.</p>	
Lønn, ansiennitet, feriepenger og pensjon	<p>Lønn: <i>I dette reglementet er det definert om permisjoner er med eller uten lønn. Leder avgjør om permisjon innvilges med eller uten lønn.</i> Lønn er definert som grunnlønn inkludert variable og faste tillegg.</p> <p>Permisjon med hel eller delvis lønn avbryter ikke opptjening av lønnsansiennitet. Det samme gjelder syke- og svangerskapspermisjon inntil 1 år og vernepliktjeneste. Ulønnet permisjon for å utføre offentlige verv/ombud og verv i arbeidstakerorganisasjoner medregnes i lønnsansienniteten. Permisjon for å utøve offentlige verv/ombud kan etter søknad innvilges med lønn.</p> <p>Utdanningspermisjon etter avtale med arbeidsgiver – med relevans for arbeidet – medregnes i lønnsansienniteten.</p> <p>For opptjening av feriepenger under sykdom, foreldrepermisjon, og pliktig militær- eller siviltjeneste, vises til ferielovens § 10, jfr. folketrygdlovens bestemmelser.</p> <p>Medlemskap i pensjonsordning: Arbeidstaker som er innvilget permisjon med lønn opprettholder sitt pensjonsmedlemskap. Arbeidstaker som innvilges permisjon uten lønn for lengre tidsrom enn 1 måned, meldes ut av pensjonsordningen. Arbeidstakeren tilbys samtidig frivillig medlemskap etter de regler som gjelder i de respektive pensjonsordninger. Når arbeidstakeren meldes ut av pensjonsordningen, mottar arbeidstakeren et brev om at hun/han er utmeldt, og dette brevet inneholder også informasjon om frivillig medlemskap.</p>	

Søknadsskjema	Permisjon søkes via «Meg selv» på Visma Web. <a href="#">Link til brukerveiledning "Ferie og fravær"..</a>	
Varslingsplikt	<p>Arbeidstakere plikter å melde fra om permisjoner:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Permisjon/fravær inntil to uker: så snart som mulig</li> <li>• Permisjon/fravær utover to uker: snarest mulig, men senest en uke i forkant.</li> <li>• Permisjon/fravær utover 12 uker: snarest mulig, men senest fire uker i forkant.</li> <li>• Permisjon/fravær utover 1 år: snarest mulig, men senest 12 uker i forkant.</li> </ul>	<a href="#">aml §12-7</a> og HTA § 8.3.7

<b>2</b>	<b>Lov og avtalefestet permisjon<sup>1</sup></b>			
<p>Dette gjelder permisjoner gitt med hjemmel i lov og avtaleverk. Lovbestemt permisjon gir arbeidstakere rett til å være borte fra arbeidet, men utløser nødvendigvis ikke rett til lønn.</p> <p>Arbeidsmiljølovens Kap 12, Hovedtariffavtalens §§ 8 og 14 og Hovedavtalens Del B § 3.</p>				
Kapittel	Permisjonstype	Permisjon med/uten lønn	Hjemmel	Fraværskode
2.1	<p>Svangerskapskontroll</p> <p>Gravid arbeidstaker har rett til arbeidsfri med lønn for å gå på svangerskapskontroller, forutsatt at slike undersøkelser ikke kan finne sted utenfor arbeidstiden.</p>	Permisjon med lønn	<a href="#">Aml § 12-1</a>	
2.2	<p>Svangerskapspermisjon</p> <p>Gravid arbeidstaker har rett til permisjon i inntil tolv uker under svangerskapet. Svangerskapspermisjonen har til hensikt å sikre arbeidstaker muligheten til ro og restitusjon i forbindelse med graviditetens siste fase. Arbeidstaker står fritt til å bestemme hvor mange dager som ønskes tatt ut. <i>15 virkedager må tas ut</i>, men maksimum 60 dager (antall dager over 15 trekkes fra foreldrepermisjonen).</p>	Permisjon med lønn	<a href="#">Aml § 12-2</a> og <a href="#">Ftrl§ 14-10</a>	Føds.perm
2.3	<p>Omsorgspermisjon</p> <p>Partner har rett til 2 ukers permisjon med lønn for å bistå mor i forbindelse med fødsel. Omsorgspermisjon er ikke en del av «fedrekvoten». Dette gjelder også for adoptivforeldre/fosterforeldre ved omsorgsovertakelse, unntaksvis ved barn over 15 år og stebarnsadopsjon.</p>	Permisjon med lønn	<a href="#">Aml § 12-3</a> og HTA § 8.3.5	Fedrekvote 2 uker

---

<sup>1</sup> Lov og avtalefestet permisjon er i fraværsmodule definert som annet fravær med og uten lønn.



Kapittel	Permisjonstype	Permisjon med/uten lønn	Hjemmel	Fraværskode
2.4	<p>Fødselspermisjon</p> <p>Mor har krav på fødselspermisjon de første 6 ukene etter fødsel. Fødselspermisjon inngår i «Mødrekvoten», jfr. ftrl § 14-12.</p> <p>Krav til opptjeningstid må være oppfylt for å få betalt fødselspermisjon. Opptjeningstid tilsvarer lovens/hovedtariffavtalens krav om å være i inntektsgivende arbeid i 6 av de siste 10 måneder før permisjon trår til.</p>	Permisjon med lønn, dersom krav til opptjeningstid er oppfylt.	<p><a href="#">Aml § 12-4</a> og HTA § 8.3.2</p> <p><a href="#">Ftrl § 14-6</a> og HTA § 8.3.1</p>	Føds. perm
2.5	<p>Foreldrepermisjon</p> <p>Foreldre har tilsammen krav på 12 måneders foreldrepermisjon, inkludert svangerskaps- og fødselspermisjon.</p> <p>Foreldrepermisjonen kan tas ut slik:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. 100 % dekning (lønn)</li> <li>2. 80 % dekning (lønn)</li> </ol> <p>Informasjon om foreldrepengeperioden se <a href="http://www.nav.no">www.nav.no</a>.</p>	Permisjon med lønn, dersom krav til opptjeningstid er oppfylt.	<a href="#">Aml § 12-5</a> og <a href="#">Ftrl § 14-9</a>	Føds. perm
2.6	<p>Delvis permisjon (Gjelder punktene 2.2, 2.4 og 2.5)</p> <p>Permisjoner som nevnt ovenfor etter punkt 2.2 - Svangerskapspermisjon, punkt 2.4 - Fødselspermisjon og punkt 2.5 - Foreldrepermisjon kan tas ut som delvis permisjoner, og fordeles innenfor en tidsramme på 3 år. Permisjonen skal avtales mellom arbeidsgiver og arbeidstaker, og godkjennes dersom det ikke medfører en vesentlig ulempe for virksomheten.</p>	Permisjon med lønn	<a href="#">Aml § 12-6</a>	Føds. perm

Kapittel	Permisjonstype	Permisjon med/uten lønn	Hjemmel	Fraværskode
2.7	<p><b>Ammefri</b></p> <p>Arbeidstaker som er tilbake i jobb etter avsluttet foreldrepermisjon kan få fri med lønn inntil 2 timer per dag for å amme sitt barn. Permisjonstiden skal brukes til amming, og tid kan ikke samles opp. Ved ønske om fri med lønn for amming ut over 9 mnd etter fødsel: Arbeidsgiver kan be om bekreftelse fra lege/helsestasjon om amming faktisk foregår.</p>	Permisjon med lønn	<a href="#">Aml § 12-8</a> HTA § 8.3.4	
2.8	<p><b>Barn og barnepassers sykdom/omsorgsdager</b></p> <p>Arbeidstakere har krav på fri ved barn (under 12 år) eller barnepassers sykdom:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• 10 dager per kalenderår inntil barn nummer 2.</li> <li>• 15 dager per kalenderår fra og med barn nummer 3.</li> </ul> <p>Følge av barn til tannlege/lege faller innunder de 10/15 lovbestemte dagene.</p> <p>NAV kan vedta utvidet rett til omsorgsdager. Kommunen fremmer refusjonskrav til NAV for omsorgsdager.</p>	<p>Permisjon med lønn.</p> <p>Send inn fraværsmelding via «Meg selv» på Visma Web.</p> <p>For å ha rett til utvidede omsorgsdager må vedtaket leveres arbeidsgiver.</p>	<a href="#">Aml § 12-9</a> og HTA § 8.4	Barn/passers u/10
2.9	<p><b>Omsorg for, og pleie av nærstående</b></p> <p>Arbeidstaker som pleier nærstående i hjemmet i livets slutfase har rett til 60 dagers permisjon. Arbeidstakere har også rett til 10 dagers permisjon hvert kalenderår for å gi nødvendig omsorg til nærstående, og til funksjonshemmede barn over 18 år hvis arbeidstaker har hatt slik omsorg for barnet tidligere.</p>	Permisjon uten lønn.	<a href="#">Aml. § 12-10</a>	Annet frav u/lønn

Kapittel	Permisjonstype	Permisjon med/uten lønn	Hjemmel	Fraværskode
2.10	<p>Utdanningspermisjoner</p> <p>Arbeidstaker må ha vært i arbeid de siste 3 årene, hvorav de 2 siste i kommunen.</p> <p>Rett til ny utdanningspermisjon: Etter dobbelt så lang tid som varigheten av den foregående permisjonen, men maksimalt ett år.</p> <p>Unntak: Kurs under én måneds varighet og ved statlig pålegg.</p> <p>Utdanningspermisjon uten lønn</p> <p>Ved lov- og avtalefestede utdanningspermisjoner kan ansatte få permisjon fra stillingen inntil 3 år, som hovedregel uten lønn.</p> <p>Utdanningspermisjon med lønn</p> <p>I den utstrekning det er nødvendig å heve kunnskapsnivå og/eller kompetanse for å utføre arbeidsoppgaver/-funksjoner, skal permisjon gis med lønn og dekning av legitimerede utgifter, jf. HTA kap 1 § 14.2 (3.ledd). Arbeidsgiver avtaler bindingstid, maksimalt to år med den enkelte dersom arbeidsgiver yter vesentlig økonomisk støtte ved opplæringen jf. HTA kap 1 § 14.3. Se rutine og avtale om bindingstid.</p> <p>Permisjon gis ihht gjeldende kompetanseplan, og innvilges/avslås av leder med delegert myndighet til dette.</p> <p>Turnusarbeidere som er innvilget permisjon med lønn for å delta på opplæringstiltak/kurs på sin lovbestemte ukefridag, gis ny fridag som kompensasjon.</p>	<p>Hovedregel: Permisjon uten lønn.</p> <p>Dokumentasjon: Opptaksbrev fra utdanningsinstitusjonen må legges ved søknaden og studieplan.</p> <p>Dokumentasjon inkludert permisjonssøknaden legges i arbeidstakers permisjonsmappe i sak- og arkivsystemet.</p> <p>Arbeidstaker kan ikke kreve å få permisjon hvis det medfører vesentlige ulemper for arbeidsgiver og utdanningen ikke er yrkesrelatert.</p>	<p><a href="#">Aml § 12-11</a> jfr. <a href="#">HTA</a> §§ 14.2 og 14.3</p>	<p>Annet frav m/- eller u/lønn</p>



Kapittel	Permisjonstype	Permisjon med/uten lønn	Hjemmel	Fraværskode
2.11	<p>Offentlige verv</p> <p>Arbeidstaker som er pålagt kommunale eller andre offentlige verv har rett til permisjon for å oppfylle lovbestemt møteplikt.</p> <p>Med offentlig tillitsverv menes ombud som er opprettet ved lov eller hjemmel i lov, herunder domsmenn, skjønnsmenn, rettsvitne mm.</p>	<p>Arbeidstaker gis permisjon og kan etter søknad beholde sin lønn.</p> <p>Dokumentasjon: Bekreftelse på verv og møteinnkalling /møteplan.</p>	<p><a href="#">Aml § 12-13</a> og <a href="#">HTA § 14-1</a>, første ledd</p>	<p>Annet frav med eller u/lønn</p>
2.12	<p>Lesedager/eksamen/fagprøver/prosjekter o.l</p> <p>I forbindelse med eksamen gis permisjon med lønn for eksamensdagen(e), samt to lesedager i <i>direkte</i> forkant av hver eksamen. Det forutsettes at vedkommende ville hatt ordinært arbeid umiddelbart før eksamen.</p> <p>Dersom eksamensformen varer i tre sammenhengende dager eller mer, kan det drøftes en ytterligere tilrettelegging. Ytterligere tilrettelegging er ikke nødvendigvis flere dager med lønnet permisjon, men f.eks:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Ferie/ Avspasering</li> <li>• Endre arbeidstid (tilpasse turnus)</li> </ul>	<p>Permisjon med lønn dersom faget har betydning for arbeidsgiver.</p> <p>Dokumentasjon: Bekreftelse på eksamensoppmelding.</p>	<p><a href="#">HTA § 14-4</a></p>	<p>Annet frav m/lønn</p>

Kapittel	Permisjonstype	Permisjon med/uten lønn	Hjemmel	Fraværskode
2.13	<p>Militærtjeneste/ frivillig tjeneste i internasjonale fredsoperasjoner</p> <p>Arbeidstaker med minst 6 måneders forutgående sammenhengende tjeneste i kommunen har rett til permisjon med lønn (som beskrevet til høyre) for pålagt militærtjeneste, sivil tjenesteplikt, plikttjeneste i sivilforsvaret, i politireserven og i heimevernet. Ved pålagt repetisjonsøvelse gis tilsvarende lønn for inntil en måned i kalenderåret.</p> <p>Rett til lønn forutsetter at arbeidstaker forplikter seg til å gjeninntre i tjeneste i minimum 3 måneder.</p>	<p>Dokumentasjon: Innkalling.</p> <p>Arbeidstakere som forsørger barn under 18 år får utbetalt full lønn, med fradrag for militærgodtgjørelse. For øvrige arbeidstakere betales 1/3 lønn, med fradrag for militærgodtgjørelse.</p>	<p><a href="#">Aml § 12-12</a> og <a href="#">HTA § 9</a></p>	<p>Annet frav m/- eller u/lønn</p>
2.14	<p>Rett til fri ved religiøse høytider</p> <p>Ansatte som ikke tilhører den norske kirke kan få fri inntil to dager per år. Det må søkes om fri senest 14 dager før.</p>	<p>Arbeidsgiver kan kreve at de to dagene blir arbeidet inn igjen.</p>	<p>Lov om trudoms- samfunn og ymist anna Kap II a</p>	<p>Annet frav m eller u/lønn )</p>

3	<b>Permisjon for tillitsvalgte</b>			
Permisjon gitt i henhold til hovedavtalen, jf HA del b § 3.				
Kapittel	Permisjonstype	Permisjon med/uten lønn	Hjemmel	Fraværskode
3.1	<p>Rett til fri fra ordinært arbeid</p> <p>Tillitsvalgte har rett til tjenestefri for å utføre sine oppgaver. Arbeidet skal avvikles slik at det er til minst mulig ulempe for ordinært arbeid.</p>	<p>Tillitsvalgte må sende inn en bekreftelse for tidsrommet de er valgt og evt. størrelsen på frikjøpet.</p> <p>Tillitsvalgte sender til nærmeste leder. Hovedtillitsvalgte sender også til kommunaldirektør organisasjon og utvikling.</p>	<p><a href="#">HA §3-4</a></p>	<p>Annet fravær med lønn</p>

Kapittel	Permisjonstype	Permisjon med/uten lønn	Hjemmel	Fraværskode
3.2	<p>Permisjon til lønnsforhandlinger</p> <p>Tillitsvalgte har rett til permisjon for deltakelse og forberedelse til lokale og sentrale forhandlinger samt deltakelse i arbeidstakerorganisasjonenes styrende organer. Dette gjelder også for arbeidstakere som skal delta i en arbeidstakerorganisasjons forhandlingsdelegasjon.</p>	<p>Permisjon med lønn.</p> <p>Søknad skal dokumenteres med innkalling.</p>	<a href="#">HA § 3-5</a>	Annet frav m/lønn
3.3	<p>Tillitsvalgtopplæring</p> <p>Tillitsvalgte arbeidstakere har rett til opplæring som har betydning for deres funksjon.</p>	<p>Permisjon med lønn.</p> <p>Dokumentasjon: Innkalling.</p>	<a href="#">HA § 3-6</a>	Annet frav m/lønn

## 4

## Velferdspermisjon

Velferdspermisjon gir arbeidstakere rett til å være borte fra arbeidet, men utløser nødvendigvis ikke rett til lønn.

Det kan innvilges inntil 12 arbeidsdager per kalenderår i 100 % stilling. Antall dager blir forholdsmessig redusert iht. stillingsprosenten. For arbeidstakere som har mulighet for avspasering, kan dette helt eller delvis vurderes som løsning på behovet for fri fra arbeidet.

Vilkår for at velferdspermisjoner innvilges, er at permisjonen ikke er til vesentlig ulempe for tjenesten. Leder kan be om dokumentasjon når det vurderes som nødvendig.

Kapittel	Permisjonstype	Permisjon med/uten lønn	Annet	Fraværskode
4.1.	Leder kan innvilge velferdspermisjon med lønn inntil 12 arbeidsdager pr. kalenderår.	Med lønn		Velferds-- permisjon med lønn
4.2	<p>Eksempler på forhold som kan tilsi velferdspermisjon er ulike viktige hendelser/behov for fri som:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Tilvenning av barn i barnehage</li> <li>- Skolestart/tilvenning i SFO</li> <li>- Dødsfall eller alvorlig sykdom hos nærstående</li> <li>- Småbarnskontroll på helsestasjon</li> <li>- Sykdom for barn over 12 år</li> <li>- Blodgiving</li> <li>- Medisinsk behandling når dette kun er mulig i arbeidstid</li> <li>- Lege-/tannlegebesøk (fortrinnsvis avspasering)</li> <li>- Eget bryllup</li> <li>- Bidrag til humanitært/samfunnsmessig nyttig arbeid</li> <li>- Begravelse/bisettelse/urnenedsettelse</li> </ul>			

	<ul style="list-style-type: none"><li>• Det bør tilstrebes en viss likhet i praktiseringen av permisjoner på den enkelte enhet. Samtidig må det skapes forståelse av at situasjoner kan være ulike f. eks med hensyn til total bemanningssituasjon på ulike tider og ulik arbeidsbelastning, slik at tilnærmet like permisjonsbehov kan gi ulike utfall. Den enkelte leder må anvende en permisjonspraksis som er slik at driften og kvaliteten av tjenestene kan ivaretas.</li><li>• Ordinært gis det ikke velferdspermisjon til planleggingsdager i skole og barnehage.</li><li>• Avspasering, feriedager og permisjon uten lønn må vurderes som alternativ, og skal benyttes hvor behovet for fri klart ikke kan knyttes til egne velferdsbehov. (Eksempler: Frisør, feiring av "runde dager", private ærender, jobbintervju.)</li><li>• I "gråsonetilfeller" kan det være aktuelt å inngå avtaler om kombinasjonsløsninger, for eksempel halvparten avspasering og halvparten velferdspermisjon.</li></ul>			
--	--	--	--	--

5	<b>Andre permisjoner</b>			
Kapittel	Permisjonstype	Permisjon med/uten lønn	Annet	Fraværskode
5.1	Stilling utenfor kommunen Ved overgang til annen stilling utenfor kommunen, skal det som hovedregel ikke gis permisjon.			Annet frav u/lønn
5.2	Annen stilling i kommunen Ved overgang til annen stilling i kommunen, kan det gis permisjon inntil ett år hvis det dreier seg om et vikariat, engasjement eller prosjektstilling.			Annet frav u/lønn
5.3	Norgesmesterskap/internasjonale konkurranser For arbeidstakere som er tatt ut til å representere Norge i Olympiader, Verdenscup, Verdensmesterskap, Europamesterskap, landskamper eller Norgesmesterskap kan permisjon gis med lønn med utgangspunkt i deltakerens behov. For annen deltakelse i idrettsarrangementer kan det innvilges permisjon uten lønn.	Permisjon med eller uten lønn avhenger av type mesterskap.		Annet frav m/- eller u/lønn
5.4	Følge av ektefelle/samboer ved utenlandsoppdrag Det gis permisjon til å følge ektefelle/samboer som får arbeid i internasjonale hjelpeorganisasjoner, oppdrag i utenriktjenesten eller andre samfunnsoppdrag	Permisjon uten lønn, inntil 1 år.	Dokumentasjon på tjeneste.	

6	<b>Etter at du har søkt</b>	
Ny permisjon	Ansatte som har hatt lovfestet permisjon må gjeninntre i stillingen før man har krav på ny permisjon.	HTA § 8.3.8
Tvisteløsninger	<p>Tvist om rett til lovfestede permisjoner avgjøres av tvisteløsningsnemda.</p> <p>Tvist om rett til avtalefestede permisjoner avgjøres av rådmannen eller den dette er delegert til.</p> <p>Tvist om rett til velferdspermisjoner avgjøres av rådmannen eller den dette er delegert til.</p>	<a href="#">Aml § 12-14</a>



## Avtale om bindingstid og konsekvenser ved avbrudd i bindingstiden

### Føringer

Hovedtariffavtalen, kapittel 1, §14, pkt 14.2 og 14.3, kompetanseplaner.

### Bindingstid

- Nærmeste leder er ansvarlig for at det avtales bindingstid når arbeidsgiver dekker kostnader over 1/2G (Folketrygdens grunnbeløp til enhver tid). Utdanningskostnader defineres som alle kostnader knyttet til en utdanning/studium som medfører utbetaling fra arbeidsgiver med unntak av vikarkostnader/lønn.
- Bindingstiden skal stå i forhold til den økonomiske støtten arbeidsgiver yter og kan maksimalt avtales til 2 år.
- Ved sammenhengende permisjon med lønn over 3 måneder avtales bindingstid lik permisjonstiden x 2.
- Bindingstiden trer i kraft den 1. i måneden etter at utdanningen er fullført/avsluttet.
- Dersom arbeidstaker slutter før utløp av bindingstiden, betales som hovedregel utgiftene forholdsmessig tilbake til arbeidsgiver.
- Ved avskjed/oppsigelse av arbeidsforholdet fra arbeidsgivers side avbrytes bindingstiden uten krav om refusjon av arbeidsgivers utgifter.
- Det kan inngås avtale om trekk i lønn i oppsigelsestiden – eventuelt restbeløp i feriepenger / eventuelt annen tilbakebetalingsmåte partene blir enige om.
- Utsettelse av bindingstid: Avtalt bindingstid kan etter avtale utsettes ved egen sykdom og lengre permisjoner innvilget i h.h.t kommunens permisjonsreglement (eksempelvis foreldrepermisjon, militærtjeneste, følge av ektefelle/samboer ved utenlandsoppdrag m.m.)
- Arbeidstakere som av helsemessige årsaker må avbryte bindingstiden, kan søke om frafall av refusjonskrav eller bindingstid. Søknaden avgjøres av rådmann v/HR-sjef.

## **Avtale om bindingstid i forbindelse med økonomisk støtte til utdanning/videreutdanning**

Jfr. Hovedtariffavtalen, kapittel 1, §14, pkt 14.2 og 14.3, kompetanseplaner.

I forbindelse med innvilget permisjon med lønn/delvis lønn (....%) for gjennomføring av arbeidstakers utdanning/videreutdanning i ..... i tidsrommet f.o.m.----- t.o.m. er det inngått følgende avtale om bindingstid.

Kommunens økonomiske støtte innebærer at det inngås avtale om bindingstid på \_\_\_\_\_ mndr. Bindingstiden trer i kraft den \_\_\_\_\_ (den 1. i mnd. etter at utdanningen er fullført/sluttført) og opphører den \_\_\_\_\_.

Dersom arbeidstaker slutter før bindingstidens utløp skal som hovedregel utgiftene forholdsmessig tilbakebetales til arbeidsgiver. Det kan inngås avtale om trekk i lønn i oppsigelsestiden – eventuelt restbeløp i feriepenge / eventuelt annen tilbakebetalingsmåte partene blir enige om.

Ved evt. endringer i forutsetningene for denne avtalen kan bindingstiden endres i henhold til kommunens prinsipper og grunnlag for inngåelse av avtale om bindingstid (Vedlagt).

Arbeidstaker som av helsemessige årsaker må avbryte bindingstiden, kan søke om frafall av refusjonskrav eller bindingstid. Søknaden avgjøres av rådmann v/HR-sjef.

Lillestrøm kommune den \_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_  
Arbeidstaker

\_\_\_\_\_  
Arbeidsgiver