



## **NORMALINSTRUKTION FÖR KOMMUNALT PERSONALORGAN**

### **§ 1**

Härjedalens kommuns kommunstyrelse är kommunens centrala organ för den personaladministrativa verksamheten (personalorgan), tillika kommunens löne- och pensionsmyndighet, med uppgift att medverka vid utformningen av kommunens personalpolitik och med denna som grund främja personaladministrationen inom kommunen och att i egenskap av löne- och pensionsmyndighet handha frågor om avlönings-, pensions- och andra anställningsvillkor för arbetstagare i kommunens tjänst och om förhållandet i övrigt mellan kommunen som arbetsgivare och dess arbetstagare samt därmed sammanhängande spörsmål.

Personalorganet åligger och tillkommer därvid

1. Att på kommunens vägnar förhandla enligt gällande lagstiftning om förhandlingsrätt - i den mån ej kommunfullmäktige annat särskilt beslutat rörande förhandling enligt 11 - 14 och 38 §§ lagen om medbestämmande i arbetslivet - samt att med bindande verkan för kommunen genom kollektivavtal eller annorledes reglera frågor rörande förhållandet mellan kommunen som arbetsgivare och dess arbetstagare med rätt för personalorganet att lämna uppdrag, som avses i den kommunala delegationslagen, och att besluta om stridsåtgärd.
2. Att själv eller genom av personalorganet utsett ombud för kommunens talan i mål och ärenden, som rör förhållandet mellan kommunen som arbetsgivare och dess arbetstagare.
3. Att följa frågor rörande kommunens förvaltnings- och arbetsorganisation samt härutinnan göra de framställningar, vartill personalorganet kan finna anledning.
4. Att avgöra frågor om tolkning och tillämpning av reglementen, avtal och bestämmelser rörande förhållandet mellan kommunen som arbetsgivare och dess arbetstagare samt i sådana frågor utfärda föreskrifter och anvisningar.

5. Att övervaka tillämpningen av nyssnämnda reglementen, avtal och bestämmelser samt göra de erinringar, som kan föranledas därav.
6. Att utfärda närmare föreskrifter och anvisningar till bestämmelserna i den av kommunfullmäktige fastställda anställningsstadgan.
7. Att svara för utveckling och samordning av den personaladministrativa planeringen.
8. Att underlätta handläggningen av personaladministrativa frågor vid kommunens förvaltningar genom att ange riktlinjer för samt verka för utveckling och samordning av personaladministrationen inom kommunen.
9. Att, i den mån ej beslutanderätt i viss eller vissa av följande frågor tillerkänts personalorganet, lämna råd och biträde åt kommunens övriga nämnder beträffande bland annat rekrytering, introduktion, utbildning, företagshälsovård med arbetarskydd samt omplacering och personalavveckling.
10. Att lämna råd och biträde åt kommunens övriga nämnder beträffande företagsnämndsverksamheten och övriga samrådsfrågor.
11. Att ombesörja personal- och tjänsterelevans därefter detta icke uppdragits åt annan myndighet, samt medverka till att erforderlig löne- och personalstatistik upprättas.
12. Att lämna kommunens övriga nämnder råd och upplysningar inom personalorganets verksamhetsområde, innefattande tolkning av arbetsrättslig lagstiftning och av avtal som träffats med stöd därav, samt
13. Att utöva den beslutanderätt i övrigt, som genom särskilt bemyndigande av kommunfullmäktige eller eljest tillerkänts personalorganet, och att i övrigt handlägga de frågor, som faller inom personalorganets verksamhetsområde, och fullgöra de uppdrag, som kommunfullmäktige lämnar personalorganet.

## § 2

Innan ärende avgöres, bör den nämnd, som ärendet rör, på lämpligt sätt beredas tillfälle att yttra sig. Vad nu sagts avser ej ärende rörande beslut om stridsåtgärd enligt § 1 punkt 1.

Rör ärendet invändning eller enligt 3 § första stycket i det särskilda huvudavtalet för den offentliga sektorn (SHA), bör företrädare för berörd nämnd beredas tillfälle att närvara och yttra sig i personalorganet vid förhandling i ärendet, om ej deras synpunkter i invändningsfrågan dessförinnan tillfredsställande klarlagts.

Vad i föregående stycke sägs skall äga motsvarande tillämpning när fråga uppkommer om slutande av kollektivavtal om medbestämmanderätt för arbetstagarna.

### § 3

Personalorganet äger från kommunens övriga nämnder samt från kommunens arbetstagare infordra de yttranden och upplysningar, som personalorganet anser sig behöva för sin verksamhet.

Personalorganet äger påfordra, att arbetstagare hos kommunen skall närvara vid dess sammanträden och vid förhandlingar, då ärende förekommer, som berör hans verksamhetsområde.

### § 4

Avtal skall på personalorganets vägnar undertecknas av tjänstgörande ordföranden samt i förekommande fall kontrasigneras av sekreteraren.

### § 5

Föreskrifterna i denna instruktion gäller i den mån icke lag, annan förrättning eller andra av statlig myndighet meddelade eller fastställda bestämmelser föranleder annat.

## INSTRUKTION FÖR KOMMUNENS NÄMNDER RÖRANDE FÖRHANDLING SOM AVSES I 11-14 OCH 38 §§ MEDBESTÄMMANDELAGEN

Med avvikelse från vad som i § 1 punkt 1 i kommunfullmäktiges instruktion för kommunens personalorgan föreskrivits rörande den allmänna befogenheten att på kommunens vägnar förhandla enligt gällande lagstiftning om förhandlingsrätt skall gälla följande:

1. Förhandlingsskyldighet som enligt 11 - 14 och 38 §§ lagen (SFS 1976:580) om medbestämmande i arbetslivet (MBL) åligger arbetsgivare innan han fattar beslut i frågan skall fullgöras vid den nämnd, som slutligt får besluta i frågan enligt inom kommunen gällande regler.

Skall frågan slutligt avgöras av kommunfullmäktige, skall förhandlingsskyldigheten fullgöras vid den nämnd, där berörda arbetstagare är anställda, innan nämnden beslutar om sitt förslag i ärendet.

2. Begäres från arbetstagsidan vid bristande enighet i sakfrågan sådan förhandling med central arbetstagarorganisation, som avses i 14 § andra stycket MBL, skall nämnden fullgöra även den förhandlingen och äger därvid anlita biträde från kommunens personalorgan. Om dylik begäran från arbetstagsidan skall nämnden ofördröjligen underrätta personalorganet, som skall beredas tillfälle att närvara vid förhandlingen med den centrala arbetstagarorganisationen.

3. Uppkommer vid förhandling som ovan avses tvist om tolkning eller tillämpning av MBL eller av avtal som reglerar handläggningen av hithörande frågor, skall kommunens personalorgan beredas tillfälle att taga ställning till tvisten innan förhandlingen slutföres.

4. Företrädare för kommunens personalorgan äger även eljest rätt att närvara vid förhandling som ovan avses om personalorganet finner skäl därtill.

5. Nämnd, vid vilken förhandlingsskyldighet fullgöres enligt vad ovan sägs, äger uppdraga åt nämndens förvaltningschef eller annan i kommunens tjänst anställd eller åt ledamot eller ledamöter av nämnden att föra förhandlingen.