



FÖRFATTNINGSSAMLING

BESLUT

Kf § 111/90
Klu § 199/05
Kf § 64

GÄLLER FR

2000-01-01
2005-10-26 tillägg
2006-05-29 ändring

FLIK

Kf 12

SID

1

PERSONALSTADGA FÖR HÄRJEDALENS KOMMUN

KAP 1 INLEDANDE BESTÄMMELSER

§ 1

Tillämpningsområde

I den mån inte lag, annan författning eller andra av statlig myndighet meddelande eller fastställda bestämmelser föranleder annat äger denna stadga tillämpning för kommunens styrelse och övriga nämnder samt dess arbetstagare.

§ 2

Definitioner

I denna stadga avses med

personalorgan den nämnd, åt vilken fullmäktige uppdragit att vara kommunens centrala organ för den personaladministrativa verksamheten, tillika kommunens löne- och pensionsmyndighet, samt

myndighet den nämnd, på vars lönestat anställningen redovisas eller eljest i vars verksamhet arbetstagaren anställts.

§ 3

Myndighetens beslutanderätt

Såvida ej annat anges nedan eller fastställts av fullmäktige, beslutar myndigheten i frågor upptagna i denna stadga samt i allmänna bestämmelser (AB) och annat tillämpligt avtal.

§ 4

Inrättande av anställning m m

Mom 1

Beslut utöver fastställd budgetram rörande, dels förvaltningsorganisationens utformning, dels inrättande och omreglering av anställning fattas av kommunfullmäktige.

Mom 2

Beslut rörande förvaltningsorganisationens utformning inom budgetram fattas av personalorganet.

Mom 3

Beslut om **inrättande av anställning** skall normalt föregås av budgetbehandling och beslut av kommunfullmäktige att anslå medel för verksamheten. Anställningsmyndigheten kan därför inte inom sin budgetram omdisponera resurser som avsatts för annat ändamål för att inrätta anställning som inte är budgeterad.

Beslut om **omreglering av anställning** får ej fattas i sådana fall då anställningens allmänna karaktär ändras genom exempelvis förändring av uppgifter och ansvar som innebär att anställningen får ett nytt och annat innehåll. Beslutanderätten tillkommer därvid personalorganet.

KAP II ALLMÄNNA ANSTÄLLNINGSVILLKOR

§ 5

Kungörelse av anställning

Mom 1

Skall enligt avtal anställning ledigkungöras och har för förfarandet därvid ej föreskrivits annat genom fullmäktigebeslut eller i medbestämmandeavtal, kungör myndigheten anställningen till ansökan ledig dels genom anslag på av personalorganet bestämd plats, dels - om myndigheten så finner erforderligt - på annat sätt.

Mom 2

I kungörelse får ej anges andra anställningsvillkor än som följer av gällande avtal eller av personalorganet meddelade bestämmelser.

§ 6

Intyg om arbetsförmåga och hälsoundersökningar

Mom 1

Om skäl därtill föreligger med hänsyn till arbetsuppgifternas beskaffenhet eller annan omständighet, skall sådant intyg om arbetsförmåga som avses i AB 05 § 3 avkrävas arbetstagaren enligt de närmare föreskrifter som personalorganet utfärdar och prövas av myndigheten.

Mom 2

Arbetstagare som är anställd hos kommunen är skyldig att genomgå hälsoundersökning om så påfordras av personalorganet.

Mom 3

Intyg om arbetsförmåga skall vara avfattat enligt av personalorganet fastställt formulär. Där personalorganet så påfordrar skall intyg om arbetsförmåga vara utfärdat av läkare som personalorganet anvisar.

§ 7

Anställande m m

Förvaltningschef samt arbetstagare på särskilt visstidsförordnande anställs av kommunstyrelsen efter förslag av personalorganet, annan arbetstagare anställs av myndigheten. Kommunstyrelsen skall före beslut samråda med berörd fackförvaltning och inhämta yttrande med förslag från berörd facknämnd.

Förflyttning/omplacering samt vikariatsbeordrande av arbetstagare till anställning vid annan myndighet beslutas av personalorganet.

Förbud mot återbesättande av anställning beslutas av kommunstyrelsen efter förslag av personalorganet.

§ 8

Anställningsbevis

Sedan arbetstagare anställts enligt AB skall myndigheten tillse, att skriftligt bevis om anställningen snarast utfärdas.

§ 9

Ersättning från tredje man m m

Mom 1

Fråga om minskning av avlöningsförmåner enligt AB 05 § 37 mom 1 prövas av personalorganet.

Mom 2

Fråga rörande biträde åt arbetstagare i fall som avses i AB 05 § 37 mom 2 första stycket och medgivande som avses i samma moment tredje stycket prövas av personalorganet.

§ 10

Arbets tid m m

Sådan lokal förhandling om arbetstidsschema som avses i anmärkning till AB 05 § 13 mom 5 föres av myndigheten.

Arbetsgivarens befogenheter enligt AB 05 § 14 rörande flexibel arbetstid utövas av personalorganet.

§ 11

Bisysslor

Frågor rörande innehav av bisyssla enligt AB 05 § 8 prövas av personalorganet.

§ 12

Läkarundersökning

Läkarundersökning som avses i AB 05 § 10 mom 5 skall utföras av läkare som personalorganet anvisar.

§ 13

Anställningens upphörande

Den som äger anställa arbetstagare beslutar angående uppsägning, avsked och annat entledigande samt äger efter framställning från arbetstagaren på särskilda skäl medgiva förkortning av uppsägningstiden.

Uppsägning från arbetstagarens sida skall jämväl utanför området för AB vara skriftligt.

KAP III AVLÖNINGSBESTÄMMELSER

§ 14

Utbetalning av avlöningsförmåner

Mom 1

Utbetalning av avlöningsförmåner sker - med beaktande av vad som sägs i AB 05 § 15 - i den ordning och vid den tidpunkt som personalorganet finner lämpligt.

Förhandling i fråga som avses i AB 05 § 15 mom 4 anmärkning 3 föres av personalorganet.

Mom 2

Vid utbetalning av avlöningsförmåner skall avdrag ske med belopp, som arbetsgivare har att erlægga för naturaförmåner och andra av arbetsgivaren tillhandahålla nyttigheter.

Mom 3

För arbetstagare, som frånträder anställningen, bör slutligt beräknade avlöningsförmåner utbetalas i samband med avgången.

§ 15

Lönesättning

Mom 1

Lönesättning av förvaltningschefer i samband med nyanställning beslutas av kommunstyrelsen efter förslag från personalorganet.

Mom 2

Lönesättning av övrig personal i samband med nyanställning beslutas av myndigheten.

Mom 3

Överenskommelse med enskild arbetstagare om ändring av lön i särskilt fall träffas av personalorganet.

KAP IV LEDIGHET M M

§ 16

Beviljande av ledighet m m

Ledighet beviljas av myndigheten.

Arbetsgivarens befogenheter i fall som avses i AB 05 § 25 mom 5 utövas av personalorganet.

§ 17

Ledighet för förtroendemannauppdrag och utbildning

Fråga som avses i AB 05 § 31 mom 2 första meningen prövas av personalorganet. Arbetsgivarens befogenheter i fall som avses i AB 05 § 26 utövas av myndigheten.

§ 18

Samordningsbestämmelser

Arbetsgivarens befogenheter i fall som avses i AB 05 § 19 mom 1 tredje stycket utövas av personalorganet.

KAP V SÄRSKILDA BESTÄMMELSER

§ 19

Personalbostad

Arbetsgivarens befogenheter i fall som avses i AB 05 § 36 utövas av personalorganet.

§ 21

Trygghetsförsäkring och grupplivskydd

Arbetsgivarens skyldigheter enligt AB 05 § 39 mom 2 och mom 4 fullgöres av personalorganet.

BILAGA

RIKTLINJER FÖR BEVILJANDE AV TJÄNSTLEDIGHET FÖR ENSKILDA ANGELÄGENHETER UTAN LÖN

Antagna av personal- och organisationsutskottet 1991-02-26, § 30. Reviderade av kommunledningsutskottet 2005-10-26, § 199, och kommunfullmäktige 2006-05-29 § 64.

Allmänna grunder

Vid prövningen av tjänstledighetsansökningar skall i första hand arbetets behöriga gång beaktas. Varje ansökan skall prövas utifrån arbets- och vikariesituationen på arbetsplatsen samt tjänstledighetens angelägenhetsgrad. Vid denna prövning skall möjligheterna att anskaffa kompetent vikarie tillmätas stor betydelse, om arbetet måste utföras.

Anställda med inestående kompensationsledighet skall inte beviljas korta tjänstledigheter för enskilda angelägenheter. Först sedan kompensationsledighet tagits ut kan således tjänstledighet för enskilda angelägenheter, utan lön, medges. När tjänstledighetsansökan gäller fackliga eller politiska uppdrag behöver dock inte kompensationsledighet först tas ut.

Provtjänstgöring på befattning hos Härjedalens kommun

Med provtjänstgöring avses i detta sammanhang enskild anställds önskemål om att under en viss tid pröva arbetsuppgifterna i en viss befattning. (Detta skall ej förväxlas med avtalets regler om provanställning. Sådana anställningar tillkommer normalt på arbetsgivarens initiativ.)

Anställda som önskar ledighet för provtjänstgöring på en tillsvidareanställning hos kommunen kan medges detta under en period av högst sex månader.

Ledighet för provtjänstgöring på visstidsanställning skall inte medges utan anställningsmyndighetens prövning.

Provtjänstgöring på befattning hos annan arbetsgivare.

Ledighet för provtjänstgöring på en tillsvidareanställning hos annan arbetsgivare skall inte medges utan anställningsmyndighetens särskilda prövning. Sådan tjänstledighet kan aldrig komma ifråga annat än vid extraordinära förhållanden.

Däremot kan ledighet för provtjänstgöring på visstidsanställning hos annan arbetsgivare medges under en period av högst sex månader.

Ledighet för att bedriva egen verksamhet

Rätt till ledighet under högst sex månader för att bedriva näringsverksamhet är reglerad i särskild lag (1997:1293).

Ledighetsperioden **kan** förlängas till högst 18 månader efter anställningsmyndighetens prövning.