



**VARBERGS  
KOMMUN**

Kommunledningskontor  
Christina Björned, 0340-882 13

Styrdokument

1 (6)

Dnr:

## Lokal personalstadga för Varbergs kommun

**Denna lokala personalstadga gäller från och med 2017-10-01**

<b>Dokumenttyp:</b> Lokal personalstadga kopplad till KS reglemente	<b>Dokumentnamn:</b> Lokal personalstadga för Varbergs kommun	<b>Diarienummer:</b> KS 2012-0588-12
<b>Beslutad av:</b> Kommunfullmäktige	<b>Beslutsdatum:</b> 2017-04-25	<b>Giltig till och med:</b> tillsvidare
<b>Gäller för:</b> Varbergs kommun	<b>Dokumentansvarig avdelning:</b> Personalkontoret	<b>Senast reviderad:</b> 2016-10-18

## LOKAL PERSONALSTADGA FÖR VARBERGS KOMMUN

### Inledande bestämmelser

#### § 1 Tillämpningsområde

Om inte annat framgår av lag, annan författning eller andra bestämmelser som meddelats/fastställts av statlig myndighet, gäller denna stadga för kommunens styrelse och nämnder samt dess arbetstagare.

#### § 2 Definitioner

Med **personalorgan** avses kommunstyrelsen, som av kommunfullmäktige fått i uppdrag att vara kommunens centrala organ för arbetsgivarpolitiska frågor, den personaladministrativa verksamheten samt kommunens löne- och pensionsmyndighet.

Med **personalutskott** avses det politiska organ som av personalorganet fått i uppdrag att besluta i vissa arbetsgivarpolitiska och personaladministrativa frågor enligt gällande delegeringsordning.

Kommunledningskontoret och dess **personalkontor** är den organisatoriska enhet som av personalorganet fått i uppdrag att verkställa arbetsgivarpolitiska beslut, utveckla arbetsgivarpolitiska frågor samt ansvara för den personaladministrativa verksamheten samt för löne- och pensionsadministration.

Med **myndighet** avses den nämnd inom vars verksamhet arbetstagaren är anställd och utför sitt arbete.

**Förvaltning** är den organisatoriska enhet som förvaltningschef ansvarar för direkt mot respektive myndighet. Förvaltningschefen är underställd kommunstyrelsen.

#### § 3 Kommunstyrelsens ansvar som personalorgan

Kommunstyrelsen ska vara personalorgan och ha hand om de frågor som rör förhållandet mellan kommunen som arbetsgivare och dess arbetstagare och har därvid bl.a. att

- med bindande verkan för kommunen genom kollektivavtal, reglera frågor rörande förhållandet mellan kommunen som arbetsgivare och dess arbetstagare
- förhandla på kommunens vägnar enligt gällande lagstiftning om förhandlingsrätt utom vad gäller §§ 11-14 och § 38 lagen om medbestämmande i arbetslivet (1974:580), inom andra nämnders verksamhetsområden
- besluta om stridsåtgärd

- avgöra frågor om tolkning och tillämpning av lag, avtal och andra bestämmelser rörande förhållandet mellan kommunen som arbetsgivare och dess arbetstagare
- lämna uppdrag om kommunal delegering i enlighet med lag om vissa kommunala befogenheter (2009:47).

#### **§ 4 Delegering av beslut enligt personalstadgan**

Personalorganet och myndigheten har rätt att besluta om att delegera beslutanderätten i frågor som regleras i denna stadga, med beaktande av bestämmelserna i gällande kommunallag.

#### **§ 5 Myndighetens beslutanderätt**

Myndigheten ska i sina beslut beakta bestämmelserna i denna personalstadga, Allmänna bestämmelser (AB) samt i andra tillämpliga lagar och avtal. Myndigheten ansvarar också för att policydokument, som beslutats i Kommunfullmäktige, samt riktlinjer, som beslutats av personalutskottet, efterföljs.

#### **§ 6 Förvaltningsorganisation och befattningar**

Myndigheten beslutar i frågor som berör underställd förvaltningsorganisation, inklusive antalet befattningar. Sådant beslut kan delegeras *till förvaltningschef*.

I frågor som berör mer än en förvaltning beslutar personalorganet, som även tar hänsyn till förvaltningsövergripande rationaliseringar mm. Sådant beslut kan delegeras.

## **Allmänna anställningsvillkor**

#### **§ 7 Ledigförklarande av anställning**

Förvaltningen ansvarar för att ledigförklara anställning. I första hand ska möjligheten att tillsätta en ledigförklarad anställning med en redan anställd arbetstagare beaktas.

Vid behov av nyrekrytering av arbetstagare ska anställningen ledigförklaras i Varbergs kommuns intranät. Annonsering kan även ske på annat sätt om förvaltningen ser behov av detta.

#### **§ 8 Intyg om arbetsförmåga och hälsoundersökningar**

Arbetsgivaren kan begära att en arbetssökande ska lämna intyg om arbetsförmåga i enlighet med AB i samband med anställning. I första hand ska då kommunens företagshälsovård anlitas.

Vissa arbetstagare är med anledning av sina arbetsuppgifter skyldiga att genomgå regelbundna hälsoundersökningar enligt bestämmelserna i AB. Det gäller arbetstagare som har arbetsuppgifter, där brister i arbetstagarens hälsotillstånd medför risk för människors liv, personliga säkerhet eller hälsa

eller risk för betydande skador på miljö eller egendom. Sådan hälsoundersökning ska i första hand utföras av kommunens företagshälsovård.

### **§ 9 Anställning**

Personalorganet beslutar om anställning av kommundirektör och förvaltningschef/funktionsdirektör eller motsvarande. Sådant beslut kan inte delegeras.

Respektive myndighet fattar beslut om anställning av annan arbetstagare. Sådant beslut kan delegeras till förvaltningschef inom vars myndighet arbetstagaren är anställd. Beslutsrätten kan vidaredelegeras.

Personalorganet beslutar om förflyttning/omplacering av arbetstagare till anställning mellan myndigheterna. Sådant beslut kan delegeras.

### **§ 10 Anställningsinformation/avtal om anställning**

Förvaltningen ska utfärda skriftligt anställningsavtal enligt § 6c Lagen om anställningsskydd (2006:440) med information om de villkor som gäller för anställningen.

### **§ 11 Ersättning från tredje man m m**

Frågan om minskning av avlöningsförmåner en för arbetstagare som drabbats av olycksfall, skada eller sjukdom och där rätt till ersättning från tredje man kan finnas, enligt AB, prövas av personalorganet. Sådant beslut kan delegeras.

Fråga om biträde från arbetsgivaren enligt AB åt arbetstagare som ålagts att inställa sig i domstol på grund av skadeståndsanspråk från tredje man, för händelse som inträffat i arbetet, prövas av personalorganet. Sådant beslut kan delegeras.

### **§ 12 Arbetstid**

Förhandling om lokal avvikelse från Arbetstidslagen enligt AB förs av personalorganet. Beslutet kan delegeras *till personaldirektören*.

I övrigt är det förvaltningen som förhandlar och beslutar om enskilda arbetstagares arbetstidsförläggning, schemaläggning, sysselsättningsgrad etc.

Personalorganet har befogenheter att besluta i frågor rörande flexibel arbetstid enligt AB. Sådant beslut kan delegeras *till personaldirektören*.

### **§ 13 Bisysslor**

Fråga om förbud mot innehav av bisyssla enligt AB hanteras enligt fastställda riktlinjer.

### **§ 14 Läkareundersökning**

Läkareundersökning som avses i AB ska utföras av kommunens företagshälsovård.

### **§ 15 Anställnings upphörande**

Den som beslutar om anställning beslutar också om uppsägning, avsked och annat entledigande samt om förkortning av uppsägningstiden efter arbetstagarens framställan.

Vid arbetsgivarens uppsägning eller avsked ska samråd ske enligt KS delegeringsordning.

Uppsägning från arbetstagarens sida ska vara skriftlig.

## **Avlöningsbestämmelser**

### **§ 16 Utbetalning av avlöningsförmåner**

Utbetalning av avlöningsförmåner sker i enlighet med AB på det sätt och vid den tidpunkt som personalorganet beslutar om. Sådant beslut kan delegeras *till personalutskottet*.

Vid utbetalning av avlöningsförmåner ska avdrag göras för eventuella naturaförmåner eller andra förmåner som tillhandahålls av arbetsgivaren.

För arbetstagare som slutar sin anställning bör inestående slutligt beräknade löneförmåner utbetalas månaden efter avgången.

### **§ 17 Lönesättning**

Personalorganet ansvarar för och beslutar om de övergripande lönebildningsfrågorna. Sådant beslut kan delegeras *till personalutskottet*.

Överenskommelsen med arbetstagare om lön träffas i enlighet med de riktlinjer som fastställts av personalutskottet och utifrån fastställd delegeringsordning.

## **Ledigheter m m**

### **§ 18 Beviljande av och ersättning under ledighet**

Förvaltningen beviljar ledighet enligt gällande lagar och avtal.

Ledighet för enskilda angelägenheter med bibehållen lön enligt AB beslutas av förvaltningen.

Om arbetstagare under ledighet med bibehållen lön samtidigt har inkomst från annan arbetsgivare enligt AB, är det personalorganet som beslutar om i vilken omfattning lönen får behållas. Sådant beslut kan delegeras.

Personalorganet beslutar om helt eller delvis bibehållen lön för ledighet för studier. Sådant beslut kan delegeras.

*Förvaltningschef* beslutar om tjänstledighet som inte är reglerad i lag eller avtal enligt fastställda riktlinjer.

**§ 19 Ledighet och ersättning vid offentliga uppdrag**

Personalorganet prövar, i enlighet med AB, i vilken omfattning arbetstagare får behålla lönen under ledighet för förtroendeuppdrag åt kommunen, när full ersättning för förlorad inkomst inte ges. Sådant beslut kan delegeras.

**§ 20 Facklig ledighet**

Förhandlingar och beslut om den fackliga organisationens tidsuttag etc enligt lag och avtal om fackliga förtroendemän, hanteras av personalorganet. Sådant beslut kan delegeras *till personaldirektören*.

Förvaltningen beslutar i enskilda fall inom sitt verksamhetsområde, om ledighet enligt lag och avtal om fackliga förtroendemän.

**§ 21 Samordningsbestämmelser**

Avlöningsförmån eller annan anställningsförmån som utges i samband med ledighet ska enligt AB minskas med ersättning för inkomstförlust enligt socialförsäkringslagstiftningen etc, ersättning från försäkring som bekostats av arbetsgivaren eller ersättning från tredje man för förlorad arbetsförtjänst. Beslut om samordning fattas av personalorganet. Sådant beslut kan delegeras.

**§ 22 Trygghetsförsäkring vid arbetsskada (TFA-KL) och Tjänstegrupplivförsäkring (TGL-KL)**

Arbetsgivarens skyldigheter enligt AB fullgörs av personalorganet.