

Gjennomgang av framlegg til retningslinjer, prinsipp og reglement på personalområdet

Framlegg/dokument som vert gjennomgått i dette dokumentet	
1.	Framlegg til overordna personalpolitiske retningslinjer
2.	Framlegg til etiske prinsipp for tilsette
3.	Framlegg til arbeidsreglement
4.	Framlegg til permisjonsreglement
5.	Framlegg til arbeidstids-/fleksitidsreglement
6.	Framlegg til reglement for påskjønning av tilsette
7.	Framlegg til telefonreglement
I tillegg er det til slutt i dokumentet òg teke med litt informasjon om administrasjonen sine vurderingar knytt til dei noverande vedtektene for flyttegodtgjersle.	

1. Framlegg til overordna personalpolitiske retningslinjer

Dette utkastet er i all hovudsak basert på kapittel 1 i dei noverande personalvedtektene (*Personalpolitiske retningslinjer*). Administrasjonen si vurdering er at det er kommunestyret som bør vedta desse retningslinjene. Det vert ikkje foreslått vesentlege endringar i forhold til kapittel 1 i dei noverande personalvedtektene, men det er gjort nokre tilpassingar/tilføyingar/presiseringar, mellom anna:

- Det er lagt inn eit punkt om verdiar for kommuneorganisasjonen sitt arbeid (punkt 2.3).
- Det vert foreslått å ta vekk vedtekter for flyttegodtgjersle frå oversikta over tiltak knytt til løns- og arbeidsvilkår (punkt 5.4) og rekrutteringstiltak (punkt 7.6).
- Det vert foreslått å setja inn ein definisjon på informasjon (punkt 6.1).
- Det vert foreslått å gjera ei justering i definisjonen på etikk (punkt 9.1).
 - Noverande definisjon: «Med etikk meiner me dei normer og den moral som dei tilsette har i høve til sin arbeidsgjevar, sine kundar/klientar og til kollegaer.»
 - Forslag til ny definisjon: «Med etikk meiner me dei normer og den moral som dei tilsette har i forhold til arbeidsgjevaren sin, kollegaer og dei ein yter tenester til.»

Administrasjonen ser elles ikkje behov for å gjera store endringar i forhold til dei noverande personalpolitiske retningslinjene (kapittel 1 i dei noverande personalvedtektene).

2. Framlegg til etiske prinsipp for tilsette

Dette utkastet er i all hovudsak basert på kapittel 2 i dei noverande personalvedtektene (*Etiske prinsipp*). Administrasjonen si vurdering er at det er kommunestyret som bør vedta dei etiske prinsippa.

Det vert foreslått å gjera følgjande endringar i forhold til dei noverande etiske prinsippa:

- Ta inn ei presisering om at dei etiske prinsippa berre gjeld for tilsette, ikkje for folkevalde. Årsaka til dette er at nokre av dei noverande prinsippa ikkje «passar» for dei folkevalde. Dette gjeld spesielt følgjande prinsipp:
 - *I tenestesamanheng setja lojalitet til arbeidsgjevar føre lojalitet mot andre.*
 - *Bruka arbeidstida til innsats for arbeidsgjevaren.....*

- Syta for at all sakshandsaming er fullstendig, sakleg og korrekt og at all informasjon som ikkje er fortruleg, er open og tilgjengeleg for alle.
- Ta opp, anten tenesteveg eller med tillitsvalde, tilhøve som ein meiner er feil.
- Endra punkt 5 frå «Overhalda lover, forskrifter, vedtekter og vedtak og ikkje prøva å unngå dei» til «Overhalda lover, forskrifter, vedtekter og vedtak».
- I administrasjonsutvalet 21.11.2019 vart det òg diskutert om punkt 2 i dei etiske prinsippa bør endrast eller takast vekk, jf. høyringsuttale frå Utdanningsforbundet. Ordlyden i punkt 2 er:
 - «I tenestesamanheng setja lojalitet til arbeidsgjevar før lojalitet til andre».

Ein alternativ tekst kunne for eksempel vera:

- «Vera lojal mot arbeidsgjevar».

I framlegget til nye etiske prinsipp er teksten i punkt 2 den same som i dei noverande etiske prinsippa, d.v.s.:

- «I tenestesamanheng setja lojalitet til arbeidsgjevar før lojalitet til andre».

3. Framlegg til arbeidsreglement

Dette utkastet er basert både på kapittel 3 i dei noverande personalvedtektene (*Generelle personalvedtekter*) og Bergen kommune sitt arbeidsreglement. I punkt 3.2 i dei noverande personalvedtektene går det fram at personalvedtektene i dag gjeld som arbeidsreglement.

Utkastet tek òg utgangspunkt i reglane i § 14-16 i arbeidsmiljølova, der det går fram at eit arbeidsreglement skal innehalda dei ordensreglane som trengst og reglar for arbeidsordninga.

§ 14-16. Arbeidsreglement

(1) Ved industriell virksomhet og ved handels- og kontorvirksomhet, som sysselsetter mer enn 10 arbeidstakere, skal det for de arbeidstakere som ikke har en ledende eller kontrollerende stilling, være arbeidsreglement. Departementet kan bestemme at arbeidsreglement skal utarbeides i andre virksomheter for andre arbeidstakere enn nevnt foran. Reglementet skal inneholde de ordensregler som trengs og regler for arbeidsordningen. Reglementet må ikke inneholde bestemmelser som er i strid med loven.

(2) I arbeidsreglementet kan ikke fastsettes bøter for forseelser mot reglementet. Ved virksomhet som ikke kommer inn under første ledd kan det fastsettes arbeidsreglement. §§ 14-17 til 14-20 skal i tilfelle gjelde tilsvarende.

Administrasjonen foreslår at arbeidsreglementet skal gjelda for alle einingar/arbeidsstader kommunen, sjølv om det etter reglane i arbeidsmiljølova neppe er krav om arbeidsreglement for alle einingar/arbeidsstader i kommunen. Det går fram av andre ledd i § 14-16 i arbeidsmiljølova at det kan fastsetjast arbeidsreglement også for «virksomhet» der det ikkje er krav om dette.

Administrasjonen si vurdering er at godkjenning av arbeidsreglementet bør gjerast etter reglane i første ledd i § 14-17 i arbeidsmiljølova. Det vil seie at arbeidsgjevar og dei tillitsvalde fastset arbeidsreglementet ved skriftleg avtale. Alternativet vil vera at arbeidsreglementet må godkjennast av Arbeidstilsynet.

Administrasjonen vil foreslå at kommunestyret gir rådmannen fullmakt til å inngå avtale med dei tillitsvalde om arbeidsreglement, basert på det vedlagte framlegget til arbeidsreglement.

4. Framlegg til permisjonsreglement

Dette utkastet er basert på kapittel 5 i dei noverande personalvedtektene (*Permisjonsvedtekter*) og delvis også på reglar om permisjon i Bergen kommune sitt personalreglement.

Oppbygginga/inndelinga er endra ein god del i forhold til kapittel 5 i dei noverande permisjonsvedtektene.

Oversikt over forslag til viktige endringar i forhold til noverande permisjonsreglar:

- a) Det vert foreslått å ta vekk regelen (noverande punkt 5.2.2 i personalvedtektene) om at tilsette har høve til å anka på vedtak om permisjon med lønn over 14 dagar og utan lønn over 3 månader. I dag kan slike vedtak ankast til/leggjast fram for administrasjonsutvalet for avgjerd. Den noverande ordninga er slik administrasjonen forstår det ikkje vanleg å ha i andre kommunar.
- b) Det vert foreslått å ta inn ei punkt (punkt 5) om reglar for tilsette ved sjukdom over eitt år (tilsette som har brukt opp retten til sjukepengar). I dag står det ikkje reglar om dette i personalvedtektene, men kommunen har hatt permisjonsordning/reglar om tilsettingsforhold for denne gruppa sidan 2003 (vedteke av administrasjonsutvalet 01.10.2003). I dag kan tilsette i denne gruppa etter søknad få permisjon utan lønn i opptil to år etter at retten til sjukepengar er brukt opp. Ei slik permisjonsordning er ikkje i tråd med tilrådingar kommunen har fått frå NAV Arbeidslivssenter, mellom anna på grunn av kommunen sitt oppfølgingsansvar for tilsette som er sjuke. I praksis vil ikkje endringa som no vert foreslått gje dei tilsette dårlegare vilkår enn i dag, men dei vil måtte levera sjukmeldingar også etter at retten til sjukepengar er brukt opp.
- c) I kapittel 6 om velferdspermisjonar vert det foreslått å ta vekk oversikt over kven som skal reknast som næraste familie. Det er i dag stor variasjon i «famliekonstellasjonar», og det vil vera svært vanskeleg å setja opp ei oversikt over kven som skal reknast som næraste familie. Det må i nokon grad brukast skjønn i vurderinga av kven som er å rekna som næraste familie for ein tilsett.
- d) Det vert foreslått å ta inn eit punkt om at tilsette får permisjon med lønn for å delta i gravferd (underpunkt til punkt 6.1), inkludert eventuelle nødvendige reisedagar. I dei noverande permisjonsvedtektene er det ikkje eit eige punkt om permisjon ved gravferd.
 - I administrasjonsutvalet 21.11.2019 foreslo ein av medlemmene at tilsette som har fleksitidsordning må bruka fleksitid på reisedagar ved gravferd.
 - Administrasjonen si vurdering er at det kan verka urimeleg dersom tilsette på fleksitid skal ha dårlegare vilkår enn andre tilsette med omsyn til reisedagar ved gravferd. Dersom tilsette på fleksitid må arbeida inn slike reisedagar, bør dette også gjelda for andre tilsette i kommunen.
- e) Det vert foreslått å ta inn eit punkt om permisjon med lønn for oppfølging av barn i samband med innlegging eller behandling ved helseinstitusjon (underpunkt til punkt 6.1).
- f) Det vert foreslått å endra den noverande regelen om rett til permisjon med lønn for tilvenning av barn i barnehage/hos barnepassar (underpunkt til punkt 6.1):
 - Noverande regel: Inntil 20 timar pr. barn
 - Forslag til ny regel: Inntil tre arbeidsdagar pr. barn.
- g) Det vert foreslått å innføra regel (underpunkt til punkt 6.1) om rett til permisjon med lønn på 70-års fødselsdag. I dag gjeld denne regelen berre på 50- og 60-års fødselsdagar.
- h) Permisjon ved idrettsarrangement (underpunkt til punkt 6.1):
 - Det vert foreslått å redusera talet på dagar med rett til permisjon med lønn for deltaking i internasjonale idrettsarrangement frå ti til fem dagar pr. kalenderår.

- Det vert foreslått å redusera talet på dagar med rett til permisjon med lønn for deltaking i finale i norske meisterskap frå fire til to dagar pr. kalenderår.
 - Det vert òg foreslått at ordlyden i punktet om noregsmeisterskap skal endrast til «finale i noregsmeisterskap, som den tilsette er teken ut til».
 - I dei noverande permisjonsvedtektene er ordlyden «tilsette som kvalifiserer seg til/vert tekne ut til finale i Noregsmeisterskap».
 - Det vert foreslått at ordninga også skal gjelda for trenarar og dommarar (i dag gjeld den berre for utøvarar og idrettsleiarar).
 - Det vert foreslått å ta inn eit krav om at det som hovudregel er ein føresetnad for permisjon at idrettsgreina er tilslutta Norges idrettsforbund, men at det ved behov kan brukast skjønn i praktiseringa av dette punktet (for eksempel dersom ein sjakkspelar søker om slik permisjon).
- i) Det vert foreslått ei presisering av reglane om permisjon med lønn for undersøking og behandling hos lege, tannlege m.fl. (underpunkt til punkt 6.1). Desse presiseringane vil ikkje gje tilsette dårlegare permisjonsvilkår enn dei har i dag.
- j) Det vert foreslått å endra dei noverande reglane om bindingstid for tilsette som får økonomisk støtte frå arbeidsgjevar til utdanning. I dag kan det påleggjast bindingstid dersom arbeidsgjevar gir økonomisk støtte som tilsvarar minst tre brutto månadslønner. Det vert no foreslått (punkt 7.7.1) at det kan påleggjast bindingstid dersom arbeidsgjevar gir økonomisk støtte som tilsvarar minst ei månadslønn utan faste eller variable tillegg. I tillegg vert det foreslått nokre presiseringar i reglane om bindingstid, mellom anna at bindingstida normalt skal vera 6 månader pr. brutto månadsløn arbeidsgjevar gir i støtte.
- k) Det vert foreslått å utvida det noverande punktet om permisjon for arbeidstakarar som skal arbeida i norske hjelpetiltak i offentleg regi i utviklingsland til også å omfatta anna internasjonalt arbeid, for eksempel FN og utanrikstenesta (punkt 12).
- l) Det vert foreslått å forenkla dei noverande reglane om permisjon ved overgang til ny stilling (punkt 13). Det har vist seg til dels vanskeleg å praktisera delar av dei noverande reglane, mellom anna anbefalinga om minst fem års teneste i kommunen for å kunne få permisjon for overgang til ny stilling.

Utdanningsforbundet Samnanger sin kommentar om at «*me ønskjer at ansatte skal få innvilga årspermisjon etter 3 år og ikkje etter 5 år som no*» går slik administrasjonen forstår det på dette punktet. I framlegget til nytt reglement er det ikkje lagt inn krav om eit visst tal år tenestetid i kommunen, men det står at det skal leggjast vekt på mellom anna arbeidstakaren si tenestetid i kommunen.

I administrasjonsutvalet 21.11.2019 vart det diskutert om det i staden for «*tenestetid i kommunen*» bør stå «*tenestetid i stillinga/tilsvarande stilling i kommunen*». I framlegget til nytt reglement står det framleis «*tenestetid i kommunen*».

- m) Det vert foreslått å ta vekk den noverande regelen (punkt 5.7.4 i dei noverande personalvedtektene) om at det vert opna for at tilsette i løpet av ein ti-årsperiode kan ta ut ein samanhengjande ulønna permisjon på inntil seks månader, utan at det må liggja føre ein viktig velferdsgrunn. Denne ordninga har vorte svært lite brukt.
- n) Det vert foreslått (punkt 17) at avgjerdsmynde etter permisjonsreglementet ligg til rådmannen, og at rådmannen kan vidaredelegera avgjerdsmynde til einingsleiarar/andre leiarar. Rådmannen vil heilt sikkert vidaredelegera mykje mynde i permisjonssaker til einingsleiarar/andre leiarar, men det bør vera opp til rådmannen å bestemma kva

mynde som skal delegerast. Dette vil vera same prinsipp som i kommunen sitt delegeringsreglement, der kommunestyret delegerer diverse mynde til rådmannen - og rådmannen så kan gjera vedtak om vidaredelegering av mynde.

- o) Det vert foreslått at rådmannen får mynde til tolking av reglementet (i tilfelle det oppstår tvil om korleis eit punkt i reglementet skal forståast).

5. Framlegg til fleksitids-/arbeidstidsreglement

Dette utkastet må sjåast i samanheng med kommunestyret sitt vedtak 05.12.2019 (sak 078/2019) om endring av arbeidstidsordninga for kontoradministrasjon med verknad frå 01.01.2020.

Oversikt over forslag til vesentlege endringar i forhold til noverande vedtekter følgjer nedanfor.

- a) Det vert foreslått å dela arbeidstidsreglane inn som følgjer:
 - Arbeidstid for tilsette som er omfatta av hovudtariffavtalen sin sikringsregel for kontoradministrasjon (punkt 2.1). Denne gruppa av tilsette er omfatta av vedtaket som kommunestyret gjorde 05.12.2019.
 - Arbeidstid for tilsette som ikkje er omfatta av hovudtariffavtalen sin sikringsregel for kontoradministrasjon (punkt 2.2).
- b) Noverande punkt om at ekspedisjonstida skal vera frå kl. 08.30 til kl. 15.00 vert endra til: «Rådmannen eller den/dei rådmannen delegerer dette myndet til, avgjer kva opningstid sentralbord/ekspedisjon i eininga skal ha». Sjå punkt 2.3.
- c) Noverande regel om at avrekning av plusstimar/minustimar skal avreknast kvart kvartal, vert endra til at det skal vera avrekning kvart halvår (pr. 30. april og 31. oktober). Sjå punkt 3.
- d) Den noverande regelen om uttak av maksimalt 15 avspaseringsdagar/fleksitidsdagar pr. kalenderår, vert teken vekk.
- e) Det går fram i forslaget at avgjerdsmynde om kven som skal vera omfatta av fleksitidsordning og kva opningstider sentralbord/ekspedisjonar i kommunen skal ha i utgangspunktet ligg til rådmannen, men at rådmannen kan vidaredelegera dette myndet til andre.
- f) Det vert foreslått at rådmannen får mynde til tolking av reglementet (i tilfelle det oppstår tvil om korleis eit punkt i reglementet skal forståast).

6. Framlegg til reglement for påskjønning av tilsette

Dette utkastet er i stor grad basert på dei noverande vedtektene for påskjønning av tilsette (kapittel 8 i personalvedtektene).

Oversikt over forslag til vesentlege endringar i forhold til noverande vedtekter følgjer nedanfor.

- a) **Påskjønningsfaktor.** Me har i dag ein såkalla «påskjønningsfaktor», som er eit beløp som dei ulike påskjønningsgåvene vert rekna ut på grunnlag av. Påskjønningsfaktoren tilsvarar timelønn på lønnstrinn 22 i staten sin lønnstabell (pr i dag ca. 160 kroner). Det vert i utkastet foreslått å endra påskjønningsfaktoren til ein fast sum (165 kroner), og at denne summen skal regulerast kvart fjerde år.

Det kan også vera eit alternativ å gå vekk frå ordninga med påskjønningfaktor, og i staden vedta faste kronebeløp/beløpsgrenser for dei ulike påskjønningsgåvene.

- b) **Markering av 40 års teneste i kommunen.** Det vert foreslått å ta dette inn som eit nytt punkt i reglementet. I dag er det berre eit punkt om markering av 25 års teneste. Ved 25 års teneste vert det gitt ei gåve med verdi på ca. 4.100 kroner (25 gongar påskjønningfaktor). Det vert i utkastet foreslått at det òg ved 40 års teneste vert gitt ei gåve med verdi på ca. 4.100 kroner (25 gongar påskjønningfaktor).
- c) **Tilsette som sluttar i kommunen etter meir enn 40 års teneste.** Det vert foreslått å ta inn eit eige punkt om dette i reglementet (punkt 5.1). Dette har samband med forslaget om å ta inn eit eige punkt om markering av 40 års teneste.
- d) **Tilsette som sluttar i kommunen etter mindre enn 10 års tenestetid.** I dag har me ikkje reglar om gåver til tilsette som sluttar etter mindre enn 10 års tenestetid. Det vert foreslått å ta inn også denne gruppa i reglementet (i punkt 5.3 om tilsette som sluttar i kommunen etter mindre enn 25 års tenestetid).
- e) **Blomehelsing på 70-årsdagar.** Det vert foreslått (i punkt 6bevisst) å ta inn regel om blomehelsing til tilsette som fyller 70 år. I dag gjeld denne regelen berre ved 50- og 60-årsdagar.
- f) **Norges Vel sin medalje for lang og tru teneste.** Det vert foreslått å ta inn dette som eit nytt punkt i reglementet, om at kommunen skal søkja om slik medalje når ein tilsett oppnår 30 års teneste i kommunen, jf. statuttane for Norges Vel sin medalje (<https://medaljen.no/kriterier/>).
- g) **KS sitt hedersmerke for tilsette med minst 25 års tenestetid.** Det vert foreslått å ta dette inn som eit nytt punkt i reglementet, om at kommunen skal søkja om slik medalje når ein tilsette oppnår 25 års tenestetid i kommunen, jf. statuttane for KS sitt hedersmerke (<https://www.ks.no/om-ks/om-ks/hva-gjor-vi/ks-hedersbevis/>).
- h) Det vert foreslått at rådmannen får mynde til tolking av reglementet (i tilfelle det oppstår tvil om korleis eit punkt i reglementet skal forståast).

7. Framlegg til telefonreglement

Dette utkastet er vesentleg omarbeidd i forhold til kommunen sine noverande telefonvedtekter (kapittel 7 i personalvedtektene). Dei noverande telefonvedtektene er i stor grad basert på tida då fasttelefon var primærtelefon for dei fleste norske husstandar, og desse vedtektene er derfor i liten grad relevante i dag.

Utkastet til telefonreglement er basert både på nokre andre kommunar sine reglement, samt på ei vidareføring av ordningar som allereie er innført i Samnanger. Me går ikkje detaljert inn på innhaldet i utkastet her i dette dokumentet.

Administrasjonen sitt utgangspunkt er at telefonreglementet skal vedtakast av rådmannen

8. Vedtekter for flyttegodtgjersle

Administrasjonen foreslår at kommunen sine vedtekter om flyttegodtgjersle vert oppheva, og kommunen ikkje lenger skal ha ordning med flyttegodtgjersle. Ordninga med flyttegodtgjersle til

nytilsette som flyttar til Samnanger har vorte svært lite brukt, og det er liten grunn til å tru at ordninga har vore viktig/hatt nokon effekt med tanke på rekruttering av tilsette.