

Arbeidsreglement

§ 1 Ferie

Ferien må ordnast i samsvar med reglane i gjeldande ferielov og tariffavtalar.

Kommunen fastset ferietid etter samråding med arbeidstakarane og/eller tillitsvald. Ferielista skal gjerast kjend minst to månader før ferien tek til.

§ 2 Fråvær frå arbeidet

Fråvær på grunn av sjukdom, ulykke eller andre årsaker skal straks meldast til næraste overordna.

Etter 2 mnd. tilsetjing kan ordninga med eigenmelding nyttast. For sjukefråvær med inntil åtte arbeidsdagar skal/kan det leverast eigenmelding. Arbeidstakaren pliktar ikkje å gje opplysningar om sjukdomsarten.

Kommunen kan krevja legeattest frå første dag dersom arbeidstakaren i dei siste 12 månadane har hatt meir enn 24 sjukefråvær med eigenmelding. Det same gjeld ved stadige sjukefråvær, dersom kommunen har rimeleg grunn til å tru at det ikkje er sjukdom som er årsak til fråværet.

Før arbeidstakaren misser retten til å nytta eigenmelding, skal vedkomande få høve til å gjera greie for årsaka til at det har vore så mange fråvær.

Ved fråvære på meir enn åtte arbeidsdagar skal det leverast legeattest.

Udokumentert fråvær ut over dette vil føra til trekk i løn.

Bruk av eigenmelding etter permisjonar

Ved permisjonar utover 14 dagar må arbeidstakar som hovudregel vera i arbeid i nye 2 mnd. for igjen å kunne bruke eigenmelding.

Ved oppstart etter visse permisjonar er oppteningstida fastsett til 4 veker:

- Bedriftspermittering

- Fødselspermisjon

- Foreldrepermisjon

- Omsorgspermisjon i forb. med fødsel

- Permisjon ved barn og barnepassar sin sjukdom

- Permisjon ved pleie av nære pårørande i terminalfasen

- Militær- og sivilteneste

§ 3 Utbetaling av løn

Løn vert utbetalt den 12. i kvar måned, eller næraste føregående yrkesdag.

Kvar arbeidstakar pliktar å kontrollera at det vert utbetalt rett sum. Eventuelle feil må meldast til økonomiavdelinga snarast råd er.

Frådrag i løn kan berre gjerast i følgjande tilfelle:

Lovbestemt trekk

Pensjonsinnskott vert trekt frå tiltredingsdato. Mellombels tilsette med min. 14 timar pr.veke skal etter 6 mnd. samanhengande tilsetjing meldast inn i pensjonsordninga. Alle blir trekt, men det vert føreteke avrekning kvar 3 mnd.

Sum som på førehand er skriftleg avtalt mellom kommunen og vedkomande arbeidstakar eller tillitsvalde.

Fagforeiningskontingent dersom vedkomande organisasjon ber om det, jfr. § 12 i Hovedavtalen.

Erstatning for skade eller tap arbeidstakaren med vilje eller grov aktløyse har påført kommunen. Vilkåret for slikt trekk er at arbeidstakaren skriftleg erkjenner erstatningsansvar, eller det er fastslått ved dom, eller arbeidstakaren rettsstridig sluttar i stillinga si.

Lønstrekk skal avgrensast til den delen av løna som er over det som er rimeleg å tru at arbeidstakaren treng for å forsyta seg sjølv og huslyden sin. Før trekket vert gjennomført skal det drøftast med arbeidstakaren sine tillitsvalde.

Korrigerings av løn i etterfølgjande månad på grunn av permisjon, fråvære eller skoft skal ikkje reknast som trekk i løn.

§ 4 Vanleg orden

Klokkesletta for arbeids- og kviletider skal gjerast kjende ved oppslag.

Arbeidstakaren må vera møtt fram på arbeidsstaden/frammøtestaden når arbeidstida tek til.

Ingen må gå frå arbeidsstaden i arbeidstida utan løyve.

Arbeidstakaren må ikkje vera påverka av alkohol eller anna rusande eller bedøvande middel i arbeidstida.

§ 5 Behandling av utstyr

Alt inventar, maskinar, verktoy, materiale og liknande må handsamast med omsut. Ein må vera varsam når det vert nytta eld, lys og eldsfarlege saker.

Arbeidstakaren må retta seg etter reglar og pålegg som vert gjevne for å tryggja liv, helse og eigedom, og nytta det verneutstyret som er påbode etter lov eller forskrifter.

§ 6 Permisjon

For permisjon gjeld reglane i tariffavtalar og det permisjonsreglement som kommunen har fastsett.

Det organ som har tilsetjingsretten har og rett til å gje permisjon, så langt anna ikkje er fastsett. Retten til å gje permisjon kan delegerast. Permisjon med heil eller delvis løn kan likevel berre gjevast av organ som har fått fullmakt til dette av kommunestyret, jfr. permisjonsreglementet § 6.

§ 7 Oppseiing

Det organ som er tillagt tilsetjingsretten har og rett til å gje oppseiing.

Oppseiing skal vera skriftleg frå begge sider. Arbeidstakaren kan krevja grunngjeving for oppseiinga. Denne kan krevjast i skriftleg form. Ved oppseiing frå kommunen si side skal oppseiinga innehalda opplysningar om at arbeidstakaren har rett til å krevja tingingar, reisa søksmål, og kva for fristar som gjeld. Før slik oppseiing skjer, skal saka drøftast med arbeidstakaren sin tillitsvalde.

Oppseiingsfristane skal vera i samsvar med gjeldane reglar i lov om tariffavtale.

Om arbeidstakarane sine rettar ved oppseiing vert det elles vist til kap. 15 i Arbeidsmiljølova, og til reglane i Forvaltningslova.

Arbeidstakar som sluttar i tenesta har krav på sluttattest.

§ 8 Avskil

Kommunen kan seia opp ein arbeidstakar med påbod om å slutta straks dersom denne har gjort seg skuldig i grovt pliktbrøt eller anna vesentleg misleghald av arbeidsavtalen.

Avskil skal meldast skriftleg, og innehalda opplysningar om rett til å krevja tingingar, reise søksmål, og kva for fristar som gjeld.

Medan spørsmålet om avskil vert handsama, kan arbeidstakaren i heilt spesielle tilfelle suspenderast frå stillinga si.

Suspensjon kan berre skje når det er heilt nødvendig av omsyn til tenesta at arbeidstakaren straks vert fjerna frå stillinga si, og det er grunn til å tru at vilkåra for avskil etter § 15-14 nr. 1 i Arbeidsmiljølova er til stades.

Arbeidstakarar har krav på å ha løna si fram til spørsmålet om avskil er endeleg avgjort.

Før det vert gjort vedtak om avskil eller suspensjon, skal saka drøftast med arbeidstakaren sine tillitsvalde med mindre arbeidstakaren sjølv ikkje ønskjer dette. Ved suspensjon har arbeidstakaren krav på at denne vert grunngjeven.

Om dei rettane arbeidstakarane elles har vert vist til Forvaltningslova. Når det gjeld avskil vert det og vist til § 15-14 i Arbeidsmiljølova.

§ 9 Anna løna arbeid

Kommunal arbeidstakar kan ikkje utan løyve overta anna løna arbeid som vil vera av eit slikt omfang at det kan gå ut over vedkomande si arbeidsyting i kommunen. Det same gjeld ekstraarbeid som kan føre til inhabilitet etter reglane i Forvaltningslova kap. 2.

§ 10 Teieplikt

Når ei sak er undergjeven teieplikt i samsvar med lov, reglar, eller når det følgjer av saka sin natur, må ingen arbeidstakar omtala saka overfor nokon utanforståande.