

Policy om Bisysslor

Dokumenttyp Riktlinjer	Förvaltning KSF, stab
Ämnesområde Personalpolitik	
Ägare/ansvarig Personalchef	
Antagen av KS 1993-02-09 § 28	Dnr KS/2015:933
Revisions datum KS 2009-05-13 § 82 (KS/2009:391) KS 2015-08-26 § 223 (KS/2015:933)	Giltig fr.o.m. 2015-08-26
	Giltig t.o.m.

Bisysslor

1. INLEDNING

- 1.1 Definition
- 1.2 Regelverk
- 1.3 Gränsdragning

2. TILLÅTNA BISYSSLOR

3. OTILLÅTNA BISYSSLOR

- 3.1 A – Förtroende
- 3.2 B – Arbetshindrande
- 3.3 C – Konkurrerande

4. UPPGIFTER OM BISYSSLA

- 4.1 Utvecklingssamtal
- 4.2 Bedömning av bisysslor
- 4.3 Förteckning över tillåtna bisysslor
- 4.4 Åtgärder vid åläggande att upphöra med bisysslor eller besked om bisyssla är olämplig

1. INLEDNING

1.1 Definition

Med bisyssla avses verksamhet som bedrivs vid sidan om den ordinarie yrkesutövningen inom Orust kommun. I de fall lön eller annan ersättning utgår tillfaller detta den enskilde befattningshavaren. Som bisyssla räknas även om arbetstagare utöver ordinarie arbetsuppgifter tar uppdrag inom Orust kommuns verksamhetsområde och som ersätts i särskild ordning. Förtroendeuppdrag inom fackliga, politiska eller ideella organisationer räknas inte som bisyssla.

1.2 Regelverk

Enligt Allmänna bestämmelser och Lagen om offentlig anställning (LOA §7) skall arbetstagare på begäran lämna de uppgifter som arbetsgivaren anser sig behöva för bedömning av bisysslor. Arbetsgivaren får förbjuda bisysslan om arbetsgivaren finner att bisysslan kan :

- inverka hindrande för arbetsuppgifterna,
- påverka arbetstagarens handläggning av ärenden i sitt arbete hos arbetsgivaren (förtroendeskadlig bisyssla) eller
- innebära verksamhet som konkurrerar med arbetsgivarens.

1.3 Gränsdragning

Att utöva bisyssla vid sidan om ordinarie yrkesutövning behöver inte innebära någon nackdel för arbetsgivaren. Under vissa förutsättningar kan emellertid så vara fallet, exempelvis om bisysslan inkräktar på eller står i motsättning till någon verksamhet som bedrivs inom Orust kommun. Vidare kan effektiviteten i verksamheten påverkas negativt om bisysslor tillåts få alltför stor omfattning. Inom de områden där Orust kommun bedriver uppdragsverksamhet kan följden av bisysslor bli att någon verksamhet med sin uppdragsverksamhet och en anställd med sin bisyssla i praktiken kan komma att konkurrera på samma marknad.

Mot bakgrund av ovanstående är det viktigt att markera var gränsen går för att den ordinarie verksamheten inte skall bli åsidosatt vare sig till förtroende, omfattning eller kvalitet. Det är således viktigt att markera gränsen för tillåten respektive otillåten bisyssla.

2 TILLÅTNA BISYSSLOR

Tillåtna bisysslor är sådana som inte är förtroendeskadliga, arbetshindrande eller innebär konkurrens med Orust kommuns egen verksamhet.

OTILLÅTNA BISYSSLOR

3.1

A. Förtroendeskadlig bisyssla

Mot bakgrund av att man i kommunal verksamhet skall iaktta saklighet och opartiskhet är det angeläget att arbetstagarna inte åtar sig andra uppdrag som kan rubba förtroendet eller på annat sätt skada anseendet för Orust kommuns verksamhet. Om t ex bisyssla bedrivs inom samma verksamhetsområde som befattningshavaren själv verkar inom finns risk för att man kan misstänkas gynna sin egen rörelse före arbetsgivarens. Förtroendeskada kan även uppkomma om Orust kommuns namn används i syfte att legitimera verksamheten.

3.2

B. Arbetshindrande bisysslor

Med arbetshindrande bisyssla avses att bisysslan på något sätt påverkar befattningshavarens egna eller kollegornas möjligheter att bedriva effektivt arbete. Exempelvis kan en person bedriva egen rörelse under viss del av arbetstiden. Effekten av detta kan bli att arbetstagaren erhåller lön för tid då arbetsinsatser utförs för andra ändamål. Om en medarbetare har bisysslor i sådan utsträckning att de blir arbetshindrande kan detta skapa problem för andra befattningshavare. Kollegor kan tvingas ta ansvar för en större del av gemensamma arbetsuppgifter.

I syfte att förhindra att bisysslan riskerar att inkräkta på det ordinarie arbetet skall befattningshavare alltid söka tjänstledigt vid utövande av arbetshindrande bisyssla. Alternativt kan arbetsgivaren förbjuda den anställde att utöva bisysslan.

3.3

C. Konkurrerande bisysslor

Om en befattningshavare bedriver bisyssla med samma verksamhetsinriktning som finns inom Orust kommun uppstår ett konkurrensförhållande mellan arbetsgivare och arbetstagare. Bisysslor som innebär att anställda och arbetsgivare konkurrerar på samma marknad är inte tillåtna. I syfte att undvika konkurrenssituationer skall det alltid övervägas om bisysslan kan ingå i och avlönas inom ramen för den ordinarie tjänstgöringen.

4

UPPGIFTER OM BISYSSLA

Enligt allmänna bestämmelser ska arbetstagare på begäran anmäla bisyssla och lämna de uppgifter, som arbetsgivaren anser behövs för bedömning av bisysslan.

Denna begäran ska ske årligen genom att ansvarig chef ställer frågan om bisyssla i samband med mål- och lönesamtalet. Om medarbetaren anger att den har en bisyssla ska chef meddela personalenheten som årligen upprättar ett register på de bisysslor som förekommer.

4.2 Bedömning av bisysslor

Chefen ska göra en bedömning om en bisyssla är tillåten eller icke tillåten utifrån gällande lag och avtal. Medarbetaren ska skriftligt delges om bisysslans utövande är tillåten eller inte. Om bisysslan bedöms vara otillåten skall skriftlig motivering ges till den anställde. Råder oklarhet eller är det svårbedömt skall chef samråda med personalchef.

Personalchef samråder med Kommunchef och Kommunstyrelsens arbetsutskott vid oklarhet.

4.3 Förteckning över tillåtna bisysslor

Ett register upprättas på Personalenheten med de bisysslor som förekommer. Registret revideras årligen i samband med mål- och lönesamtalen.

4.4 Åtgärder vid åläggande att upphöra med bisysslor eller besked om bisyssla är olämplig

Chef som finner att en bisyssla är otillåten ska skriftligen meddela medarbetare detta samt motivering till beslut.