



Masfjorden kommune

Innkalling av Administrasjonsutvalet

Møtedato: 19.04.2016
Møtestad: Kommunehuset
Møtetid: 09:00 - 10:00

Eventuelle forfall må meldast til Maud Sleire Holmaas per tlf. 56166216, sms til 91572395 eller per epost til maud.sleire.holmaas@masfjorden.kommune.no

Varamedlemmer møter berre etter nærare avtale.

- 001/2016 Godkjenning av innkalling og sakliste
- 002/2016 Godkjenning av møtebok
- 003/2016 Personalreglement
- 004/2016 Kommunereforma - vurdering av Masfjorden som eigen kommune i framtida
- 005/2016 Referatsak

14. april 2016

Karstein Totland
møteleiar

Maud Sleire Holmaas
sekretær

Sakspapir

Saksbehandlar	Arkiv	ArkivsakID
Maud Sleire Holmaas		16/220

Saknr	Utval	Type	Dato
001/2016	Administrasjonsutvalet	PS	19.04.2016

Godkjenning av innkalling og sakliste

Rådmannen sitt framlegg til vedtak:

Innkalling og sakliste vert godkjend

Saksopplysningar:

Sakspapir

Saksbehandlar	Arkiv	ArkivsakID
Anne Kristin Rafoss		16/220

Saknr	Utval	Type	Dato
002/2016	Administrasjonsutvalet	PS	19.04.2016

Godkjenning av møtebok

32T

Journalposttittel

Protokoll - Administrasjonsutvalet - 01.12.2015

Dato

06.01.2016

Rådmannen sitt framlegg til vedtak:

Møtebok vert godkjend.

Saksopplysningar:

Sakspapir

Saksbehandlar	Arkiv	ArkivsakID
Kristian Moen		16/337

Saknr	Utval	Type	Dato
003/2016	Administrasjonsutvalet	PS	19.04.2016

Personalreglement

Revidering 2016

32T

Journalposttittel

Personalreglement versjon 2016 04 05

Dato

14.04.2016

Rådmannen sitt framlegg til vedtak:

Administrasjonsutvalet legg framlegg til personalreglement ut på høyring til tillitsvalde og tilsette. Høyringsfrist vert 1. juni 2016.

Saksopplysningar:

Bakgrunn

Masfjorden kommune har hausten 2015 vedteke revidert gjeldande personalreglement. Sist gjeldande persjonalreglement før dette var vedteke i 2008, og revideringa tok sikte på å kvalitetssikre at henvising til lover og reglar var rett og oppdatert med datoar og personar. I tillegg må personalreglementet vere utforma slik at tilsette og leiarar med personalansvar har eit godt hjelpemiddel i personalsakar. Vedteke personalreglement er eit godt utgangspunkt for revideringa, men administrasjonen ser at det på nokre punkt bør konkretiserast med omsyn til forståelsen av reglementet. Personalkontoret har opplevd at personalreglementet vert praktisert ulikt på avdelingane, og særskild der det er snakk om utøving av skjøn.

Administrasjonen ønskte å bruke meir tid på denne revideringa, inkludere leiarar og tillitsvalde i dette arbeidet, for å få eit personalreglement som sikrar lik handsaming i kommunen.

Vurdering

Administrasjonen har utarbeid framlegg til eit meir omfattande personalreglement, og ønskjer at administrasjonsutvalet legg dette ut på høyring til tillitsvalde og tilsette.

Ved revidering hausten 2015 kom det innspel frå Utdanningsforbundet med to punkter i reglementet

- Markeringar for tilsette. Beløpa er ikkje justerte sidan 2007. Bør regulerast ut frå prisauke
- Fagstipend. Viser til reglement for fagstipend vedteke i 1997. Behov for revisjon av dette

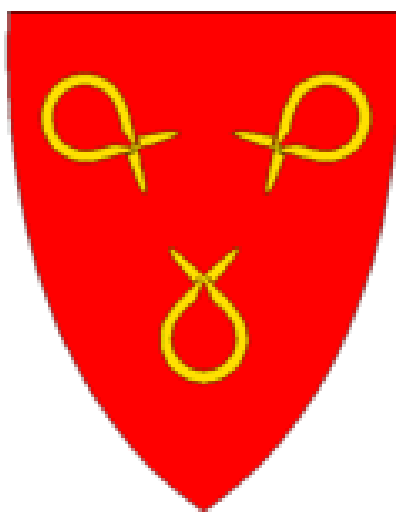
reglementet.

Konklusjon

Administrasjonsutvalet legg framlegg til personalreglement ut på høyring til tillitsvalde og tilsette.
Høyringsfrist vert 1. juni 2016.

PERSONALREGLEMENT

Masfjorden kommune



Vedteke i kommunestyret xx.xx.xxxx

FORORD

Masfjorden kommune er ei verksemd som har til hovudoppgåve å yte service og tenester til innbyggjarane i kommunen. Besøkande og personar på gjennomreise kan også kome i kontakt med dei kommunale tenestene.

For å skape gode kommunale tenester er medarbeidarane vår viktigaste ressurs. Den einkilde medarbeidar si etiske haldning og innsats vert avgjerande for at me får eit arbeidsfelleskap som løfter tenestene til å ha den beste kvalitet. Eit godt arbeidsfelleskap må ha ryddige arbeidsforhold og eit raust og kompetent arbeidsmiljø for å lukkast. Eit personalreglement har som føremål å leggje til rette for dette både praktisk og strategisk.

Masfjorden kommune fekk sitt personalreglement og tilsettingsreglement vedteke i kommunestyret 19. oktober 1998. Det vart vedteke nytt revidert personalreglement 19.06.2008 Det reviderte personalreglementet av i dag er oppdatert til gjeldande lov- og avtaleverk, og det er oppdatert med dei målsettingar og standardar verksemda har drøfta seg fram til

Masfjordnes, xx.xx.xxx

Svein Helge Hofslundsengen

Innholdsfortegnelse

§1 FØREMÅL OG OMFANG.....	5
§2 TILSETTINGAR	5
§2.1 Tilsettingsinstans og mynde	5
§2.2 Ved ledig stilling	5
§2.3 Utlysing	6
§2.4 Tilsetting utan utlysing.....	6
§2.5 Tilsettingsprosess	6
§2.6 Tilsetting.....	7
§ 3 ARBEIDSREGLAR.....	7
§3.1 Arbeids- og kviletider.....	7
§3.2 Overtidsarbeid	7
§3.3 Anna løna arbeid	7
§3.4 Fråvere frå arbeidet	8
§3.5 Ferie.....	8
§3.6 Utbetaling av løn	8
§3.7 Løn under sjukdom og dødsfall.....	8
§3.8 Handsaming av utstyr, ansvar for kommunal eigedom.....	9
§3.9 Misbruk av alkohol eller narkotiske stoff	9
§3.10 Etikk og lojalitet	9
§3.11 Varsling	9
§3.12 Teieplikt	9
§3.13 Inkluderande arbeidsliv	9
§3.14 Oppseiingar, avskjed og suspensjon.....	10
§4 PERMISJONSREGLEMENT.....	10
§4.1 Avgjerder i permisjonssaker.....	11
§4.2 Deltidstilsette.....	11
§4.3 Permisjonar som følgjer av lov- og avtaleverk	11
§4.4 Utdanningspermisjonar	12
§4.4.1 Rett til utdanningspermisjon	12
§4.4.2 Bindingstid ved utdanningspermisjon.....	12
§4.4.3 Eksamen	12
§4.4.4 Norskkurs	13
§4.5 Velferdspermisjonar med løn	13
§4.5.1 Alvorleg sjukdom i nærmaste familie	13
§4.5.2 Dødsfall og gravferd.....	13
§4.5.3 Tilvenning av barn i barnehagen og første skuledag.....	13
§4.5.4 Undersøking, behandling og kontroll.....	13
§4.5.5 Fylgje av eigne barn	14
§4.5.6 Bryllup?.....	14
§4.5.7 Husbygging/flytting?.....	14
§4.5.8 Andre særskilde velferdspermisjonar.....	14
§4.6 Andre velferdspermisjonar utan løn	14
§4.6.2 Religiøse og nasjonale høgtidsdagar	14
§4.6.3 Mekling og vitne i rettsak.....	14
§4.6.4 Andre grunnar	14
§4.7 Permisjon ved sjukdom, fødsel/adopsjon, amming og omsorg i heimen.....	14
§4.7.1 Fråvær i sjukmeldingsperioden	14
§4.7.2 Permisjon ved svangerskap/fødsel/adopsjon.....	14
§4.7.3 Amming.....	15

§4.7.4 Redusert arbeidstid.....	15
§4.7.5 Sjukdom over lengre tid	15
§4.7.6 Omsorg og pleie av nære pårørende.....	15
§4.8 ANDRE PERMISJONAR.....	15
§4.8.1 Offentlege tillitsverv	15
§4.8.2 Tillitsverv / stilling i arbeidstakarorganisasjonar	15
§4.8.3 Tungtvegande årsaker	16
§4.9 Permisjon for anna stilling	16
§4.10 Deltaking i hjelpekorps	16
§5 ULIKE ØKONOMISKE GODTGJERSLER.....	16
§5.1 Reiser.....	16
§5.2 Telefon og elektronisk kommunikasjonsteneste	16
§5.3 Flytting	16
§5.4 Markeringar for tilsette.....	17
§5.5 Fagstipend	17
§6 OM OFFENTLEG INFORMASJON OG INNSYN.....	18

§1 FØREMÅL OG OMFANG

Føremålet med personalreglementet er å sikre målsetjingar og system for Masfjorden kommune si personalforvaltning. Personalreglementet skal sikre både ryddige og formelt korrekte arbeidsforhold for den einskilde tilsette, og struktur og ryddige prosessar som regulerer arbeidsforholda.

Personalreglementet viser korleis Masfjorden kommune skal ha sitt arbeidsfelleskap og arbeidsmiljø. Tilsette skal ha ei open og ærleg framferd i samhandling eksternt og internt. Masfjorden kommune er ei inkluderande verksemd der me tek imot og tek vare på tilsette i ulike fasar av arbeidslivet, samt at me i den daglege gjerning viser kvarandre respekt i omtale og handling. Det tydelege felles målet er å utføre kommunale tenester av beste kvalitet.

Reglementet gjeld for alle tilsette i Masfjorden kommune.

§2 TILSETTINGAR

§2.1 TILSETTINGSINSTANS OG MYNDE

Kommunestyret tilset rådmann rådmann jf. kommunelova §22-2

Tilsettingsutvalet tilset alt personale der tilsettingsmynde ikkje er lagt til andre jf. delegasjonsreglementet. Rådmannen avgjer i samråd med dei tilsette sine organisasjonar tal og storleik på tilsettingsutvalet i kommunen.

Rådmannen tilset personale til vikariat og anna mellombels teneste for inntil 12 månader. Tillitsvalte for vedkomande arbeidstakargruppe skal ha høve til å gje uttale før tilsetting.

Tilsettingar gjort av rådmannen skal meldast til tilsettingsutvalet.

§2.2 VED LEDIG STILLING

Rådmannen skal etter å ha drøfta saka med dei tillitsvalte, vurdere om stillinga bør oppretthaldast, omgjeras, dragast inn eller om deltidstilsette kan få utvida stillinga si. Det må særskilt vurderast om tilsett har rettar etter Arbeidsmiljølova §14-2 og §14-3 viser reglar om fortrinnsrett for arbeidstakarar. Ved ledig stilling i ei stillingsgruppe vil kommunen vere positiv til interne søkjarar innan same eller tilgrensande stillingskategori. Når ei stilling vert ledig, skal rådmannen undersøkje om det er trong for omplassering av tilsette. Rådmannen har fullmakt til å avgjere slike søknader.

Når det vert ledig stilling, er det viktig at kommunen vurderer kva type kompetanse som er naudsynt. Kompetansebehovet vil vise kva kvalifikasjonskrav som skal gjelde for utlysing og tilsetting. Kvalifikasjonskrav tar for seg teoretisk utdanning, praksis og personlege eigenskapar. Det må gå fram kva kvalifikasjonskrav som særleg vert vektlagt. Dette må drøftast med tillitsvalte.

For stillingar der det vert stilt krav til helse, skal tilsettinga gjerast under føresetnad av at tilfredsstillande attest frå lege vert lagt fram.

Vandelsattest vert kravd for arbeid innan oppvekst, barnevern, helse, pleie og omsorg.

§2.3 UTLYSING

Alle faste stillingar i Masfjorden kommune skal som hovudregel lysast ledig offentleg.

Rådmannen kan vurdere intern utlysning i følgjande høve:

- Reglane i Hovudtariffavtalen seier "Ved ledig stilling skal deltidstilsette tilbys utvidelse av sitt stillingsforhold inntil hel stilling, dersom vedkommende er kvalifisert for stillingen".
- Vikariat og anna mellombels teneste som er kortare enn eitt år treng ikkje lysast ut eksternt når det finst søkjarar internt.
- Som særleg grunn kan reknast at stillinga kan gje høve til utvikling for noverande tilsette gjennom kompetansegevande utdanning.

Dei tillitsvalte har uttalerett i saker der intern utlysning vert vurdert.

Dersom det vert lyst ut eit vikariat og ein ser at det er mogleg at stillingsinnehavaren ikkje kjem attende i stillinga, kan det lysast ut som eit vikariat med moglegheiter for fast tilsetjing. Eventuell fast tilsetjing vil då kunne gjerast av rådmannen som ei omgjering av stillingsforholdet.

§2.4 TILSETTING UTAN UTLYSING

1. Tilsettingsinstansen kan, etter at dei tillitsvalte har hatt høve til å gje uttale, tilsetje utan utlysning når det er særleg ynskjeleg å la ein tilsett overta ei anna stilling. Som særleg ynskjeleg kan reknast: Arbeidstakaren sine kvalifikasjonar, trong for omorganisering/omplassing, sosiale omsyn, rekrutteringsvanskar eller andre særleg omsyn.
2. Rådmannen kan tilsette ein deltidstilsett i utvida stilling jamfør §2.3 her, samt ta avgjerd når det gjeld søknader om varig redusert arbeidstid.

§2.5 TILSETTINGSPROSESS

Tilsettingsprosessen skal følgje dette reglementet og det skal vere tydeleg kva saklege omsyn tilsetjingane er tufta på. Aktørane i tilsettingsprosessen skal i møte med søkjarar presentere kommunen på ein god og konstruktiv måte.

1. Rådmannen lyser ut der det er størst sjanse for å få kontakt med kvalifiserte søkjarar. Søknadsfrist skal vere minst to veker.
2. Dei tillitsvalde vert så tidleg så råd er tekne med på råd om utlysning, kunngjering, utveljing og intervju, sjå hovudavtalen §3-1 bokstav d.
3. Dersom det ikkje melder seg søkjarar med tilstrekkelege kvalifikasjonar, tek rådmannen avgjer om eventuelt endra kvalifikasjonskrav og ny utlysning. Søkjarar som er under utdanning kan tilsettast under føresetnad av at utdanning vert fullført innan ei definert tid etter tilsettingsforholdet er starta.
4. Det er ikkje plikt å gjere tilsetjing i ei utlyst stilling.
5. Alle søkjarar skal få stadfesting av motteken søknad og orientering om saksgong innan 2 veker.
6. Rådmannen utarbeider offentleg og utvida søkjarliste.
7. Dersom nokon av søkjarane ber om konfidensiell handsaming av sin søknad, vil rådmannen vurdere dette og fatte vedtak i saka.
8. Rådmannen sender utvida søkjarliste til eventuell avdelingsleiar og dei aktuelle tillitsvalde (hovudavtalen §3-1 bokstav e).
9. Utveljing av søkjarane som er aktuelle for intervju skjer etter dei kvalifikasjonskrava som er definert for stillinga.
10. Rådmannen skriv saksutgreiing og innstilling til tilsettingsutvalet. Dette skal leggast fram for medlemne i tilsettingsinstansen i rimeleg tid før møte.
11. Tilsetjing skjer etter vurdering av søkjarane sine kvalifikasjonar (utdanning, praksis og personlege eigenskapar), sjå hovudtariffavtalen §2.2. Vern mot diskriminering

etter arbeidsmiljølova kap. 13 gjeld også ved utlysning, tilsetting, omplassering og forfremming. Hovudtariffavtalen seier i §2.2. at når søkjarar står likt ut frå kvalifikasjonar, skal den med lengst teneste i kommunen vinne fram.

12. Når tilsetting er gjort, får alle søkjarane "Melding om vedtak" som syner kva tilsetting som er gjort. Søkjarar som er tilsett får tilbod om stilling med svarfrist innan 8 dagar om dei tek imot stillinga.

§2.6 TILSETTING

1. Alle som har teneste i Masfjorden kommune skal ha ein gyldig, skriftleg arbeidsavtale. Formkrav til arbeidsavtalen kjem fram i arbeidsmiljølova §14-6.
2. Som hovudregel skal det sendast ut stillingsomtale saman med arbeidsavtalen.
3. Den næraste overordna skal tilretteleggje for ein god oppstart i tenesteforholdet. Alle nytilsette skal innan to dagar få ein gjennomgang på:
 - a. Oppgåver og krav til stillinga
 - b. Kva naudsynt opplæring vil vere
 - c. Tilgang og autorisasjon (nøklar og IKT)
 - d. Branninstruks på arbeidsstaden
 - e. Teieplikta
 - f. Etske retningslinjer og rutinar for varsling
 - g. Personalreglementet
 - h. Prøvetid
 - i. Kontaktpersonar som tillitsvalte og verneombod

Dette skal skriftleg attesterast for og sendast rådmannen for arkivering i personalmappa til den einskilde tilsette.

4. Prøvetid gjeld for alle tilsettingar med mindre den tilsette er godt kjent etter lengre teneste i same type stillingsforhold. Prøvetid vil seie at arbeidsgjevar i inntil 6 månader i starten av arbeidsforholdet kan prøve ut arbeidstakaren si tilpassing til arbeidet, faglege dugleik og at vedkommande er til å stole på. Prøvetid skal skrivast inn i arbeidsavtalen. Gjensidig oppseiingstid i prøvetida er 14 dagar med mindre anna er avtala, og eventuell oppseiing må skje før prøvetida går ut, jf. arbeidsmiljølova §15-3 sjuande ledd og §15-6.
5. I løpet av prøvetida må næraste overordna og arbeidstakar gjera evaluering av status. Der vert følgjande skjema nytta.....
Den første samtalen må skje seinast innan to månader frå medargeidaren startar. Prøvetida kan utvidast dersom arbeidstakar vert sjukemeldt i prøvetida.

§ 3 ARBEIDSREGLAR

§3.1 ARBEIDS- OG KVILETIDER

Med arbeidstid meinast den tid arbeidstakar står til disposisjon for arbeidsgjevar (sjå arbeidsmiljølova §10-1).

§3.2 OVERTIDSARBEID

Overtid skal innskrenkast mest mogeleg og kan berre skje etter pålegg, (sjå arbeidsmiljølova §10-6 og §10-7).

§3.3 ANNA LØNA ARBEID

Arbeidstakarane kan ikkje ta på seg anna løna arbeid som vil ha eit slikt omfang at det vil gå ut over arbeidet i kommunen. Det same gjeld ekstra arbeid som fører til at arbeidstakaren vert ugild etter

kapittel 2 i forvaltningslova. Ein syner til ”Ethiske retningslinjer for folkevalde & tilsette” pkt. 6 om interessekonfliktar

Den tilsette må melde ifrå til næraste overordna dersom den tilsette tek på seg anna arbeid.

Rådmannen tek avgjerd i tvilsspørsmål.

§3.4 FRÅVERE FRÅ ARBEIDET

Fråvere grunna sjukdom, ulukke eller andre årsaker, skal meldast snarast og seinast første fråversdag innan slutten på arbeidsdagen. Gjeld fråveret sjukdom, må arbeidstakaren følgja reglane om bruk av eigenmelding og sjukmelding slik folketrygda og avtalen om eit inkluderande arbeidsliv viser (sjå eige avsnitt om inkluderande arbeidsliv).

Masfjorden kommune er ei IA-bedrift. Arbeidstakar kan nytte eigenmelding 8 dagar samanhengande, til saman 24 dagar i løpet av 12 månader. Eigenmelding for fråver grunna sjuke barn følger kalenderåret, jf. AML §12-9 barns og barnepassars sjukdom.

Rett til å nytta eigenmelding gjeld arbeidstakarar som har vore tilsett i minst to månader. Eigenmelding må som hovudregel leverast skriftleg første arbeidsdag etter sjukefråveret. Dersom dette ikkje skjer, ser ein på fråveret som ugrunna, og det vert ikkje betalt løn for desse dagane. Det same gjeld dersom arbeidstakar utan rimeleg grunn nektar å medvirke til dialog om funksjonsevne og tilrettelegging på arbeidsplassen, sjå folketrygdlova §8-8.

Du kan ikkje bruke eigenmelding for halve dagar, når du til dømes går heim frå jobb midt på dagen.

§3.5 FERIE

Ferie vert avvikla i samsvar med reglane i ferielova og hovudtariffavtale. Ferieplanen skal vere lagt til 1. mai etter drøfting med den enkelte arbeidstakar eller tillitsvalte. Arbeidsgjevar har plikt til å sørge for at ferien vert avikla i ferieåret, og avgjerd når den skal avviklast, sjå ferieloven §5 (1) og (2).

Innan 1. juni skal restferie vere avvikla.

Frå det året tilsette fyller 60 år har Masfjorden kommune egne reglar for arbeidsfridagar. Sjå Seniorpolitisk plan. Dette er ikkje feriedagar, og kan ikkje overførast til neste kalenderår.

§3.6 UTBETALING AV LØN

Dei tilsette får løn den 12. (eller næraste verkedag i forkant av den 12.) i kvar måned. Arbeidstakaren må kontrollera at rett sum er utbetalt. Eventuelle feil må meldast til næraste overordna snarast.

Trekk i løn kan berre gjerast i følgjande tilfelle:

- a) Lovbestemt trekk
- b) Pensjonsinnskott
- c) Trekk som på førehand er skriftleg avtalt mellom arbeidsgjevar og arbeidstakar
- d) Fagforeiningskontingent dersom foreininga ber om det
- e) Erstatning for skade eller tap arbeidstakaren med forsett eller grov aktløyse har påført kommunen. Vilåret for slikt trekk er at arbeidstakaren skriftleg godtek erstatningsansvar, eller det er fastsett ved dom, eller at arbeidstakaren rettsstridig går frå stillinga si. Før trekk vert gjort, skal det konfererast med arbeidstakaren sin tillitsvalde.

§3.7 LØN UNDER SJUKDOM OG DØDSFALL

Når det gjeld løn under sjukdom viser ein til §3.4 i personalreglementet og hovudtariffavtalen §8.

Ytingar ved dødsfall er regulert i hovudtariffavalen §10.

Masfjorden kommune vil utbetale etterløn for tre månader dersom arbeidstakarar døy.

§3.8 HANDSAMING AV UTSTYR, ANSVAR FOR KOMMUNAL EIGEDOM

Alt inventar, maskinar, verktøy, materiale og utstyr må handterast med varsemd og oppbevarast slik at det ikkje kan verta øydelagt eller stole. Utstyr må ikkje takast med heim utan etter avtale med næraste overordna. Arbeidstakaren er i slike høve ansvarlege for utstyret.

Arbeidstakaren pliktar å setja seg inn i og følgje gjeldande branninstruks for arbeidsplassen.

§3.9 MISBRUK AV ALKOHOL ELLER NARKOTISKE STOFF

Det er ikkje tillate å bruke eller å selje alkohol eller narkotiske stoff i tenesta.

Arbeidstakar som opptrer påverka av rusmiddel i arbeidstida, skal forlata arbeidsstaden snarast, og vedkomande skal få ei skriftleg åtvaring. I åtvaringa skal det skrivast at rådmannen vil reise sak om oppseiing/avskjed neste gong dette skjer.

Dersom det er mistanke om at bruk av rusmiddel er eit problem for vedkomande, skal arbeidstakaren få tilbod om eit AKAN - behandlingssopplegg. Kommunen kan tilby eit AKAN - behandlingssopplegg som alternativ til oppseiing/avskjed. Arbeidstakaren må då forplikte seg og underteikne ein behandlingsskontrakt. Dersom opplegget og kontrakten vert broten, og det tidlegare er gjeve åtvaring for det same forholdet, har rådmannen grunnlag for å seie opp/gje avskjed til arbeidstakaren.

Kollega pliktar å melde frå til næraste overordna når det er mistanke om ruspåverka tilsett på arbeidsplassen.

§3.10 ETIKK OG LOJALITET

”Ethiske retningslinjer for folkevalde & tilsette i Masfjorden kommune” er gjeldande for alle tilsette. Retningslinjene skal skape større medvit om haldningar og etiske verdiar, og dermed styrkje innbyggjarane sin tillit til administrasjon og politikk.

§3.11 VARSLING

Arbeidstakar har rett til å varsle om kritikkverdige forhold. Det er lovleg og ønskjeleg at arbeidstakarane følgjer interne rutinar for varsling, slik at arbeidsgjevar får høve til å rette opp og stoppe kritikkverdige forhold. Når ein varslar på ein forsvarleg måte, har ein rettstryggleik for at varsling ikkje skal medføre gjengjeld, sanksjonar eller anna straff. Ein syner til eigne interne rutinar for varsling og til arbeidsmiljølova §§2-4, §2-5 og §3-6.

Ved nokre høve har arbeidstakar plikt til å varsle, sjå i rutinane for varsling i punkt 4 c). Dette er heimla i arbeidsmiljølova §2-3 og §6-2 og helsepersonellova §17.

§3.12 TEIEPLIKT

Teieplikta er regulert i forvaltningslova §§13 - f, unntak frå offentlegheita i offentlegheitslova §§5 - 6b, og elles er omhandla i kommunen sine etiske retningslinjer. Tilsette kan gje faktaopplysningar om eige arbeidsfelt, men berre så lenge desse ikkje er omfatta av lovbestemt teieplikt. Reglane om teieplikt gjeld også ved varsling. Brot på teieplikta er straffbart.

§3.13 INKLUDERANDE ARBEIDSLIV

Masfjorden kommune inngjekk intensjonsavtale om eit meir inkluderande arbeidsliv i kommunestyret 17.12.02. Intensjonsavtalen er fornya 13.08.2014 for perioden 2014 – 2018. Dette vil seie at arbeidsgjevar og arbeidstakar skal ha eit forpliktande samarbeid om å nå måla om eit

meir inkluderande arbeidsliv. Konkret er måla definert som å redusere sjukefråveret og auke den reelle pensjonsalderen.

Det er arbeidsgjevar sitt ansvar å ta initiativ og medverke positivt til dialog og samarbeid med arbeidstakaren. Arbeidsgjevar skal leggje til rette for fagleg og personleg utvikling, og så langt som mogleg tilretteleggje for arbeidstakarar med redusert funksjonsevne. Når ein skal vurdere moglegheiter for tilrettelegging, skal heile verksemda vurderast, og ikkje berre den avdelinga der den tilsette arbeider. Arbeidsmiljølova tydeleggjer arbeidsgjevar sine plikter på dette i kap. 3 og 4.

Etter arbeidsmiljølova har arbeidstakar plikt til å medverke, sjå §2-3. Det er arbeidstakar sitt ansvar å medverke positivt i dialog, formidle si funksjonsevne og medverke i dei tiltak arbeidsgjevar tilbyr for å kunne starte i arbeid igjen. Viss det er høve ved arbeidsstaden som gjer at arbeidstakar kan risikere å bli sjukemeldt, må ein kome tidleg i dialog med arbeidsgjevar for å vurdere tilrettelegging slik at avventande, gradert eller heil sjukemelding, slik at alternativa vert kartlagt.

Med IA-avtalen har arbeidstakar 24 eigenmeldingsdagar. Arbeidstakar kan nytte opp til 8 eigenmeldingsdagar ved eit fråvær. Ved sjukefråvær som skuldast forbigåande sjukdom (t.d influensa) vert arbeidstakar oppmoda om å nytta rettar etter reglane i IA-avtalen.

Arbeidsgjevar og arbeidstakar skal sikre gjennomføring av lovpålagte aktivitetar i eit sjukefråvær. Det vil blant anna dreie seg om oppfølgingsplan etter 6 vekers sjukefråvær, dialogmøte etter 12 og 26 vekers sjukefråvær, samarbeid med NAV for å finne løysingar for at den tilsette så snart som mogleg kan starte i arbeid igjen.

For å auke den reelle pensjonsalder har kommunen som mål å ha seniorpolitiske tiltak.

§3.14 OPPSEIINGAR, AVSKJED OG SUSPENSJON

Arbeidsmiljølova kap. 15 og hovudtariffavtalen viser kva reglar som gjeld ved suspensjon og/eller opphør av eit tilsettingsforhold.

Dersom ein meiner at ein arbeidstakar har gjort seg skuldig i ei straffbar handling, skal dette straks meldast til rådmannen.

Rådmannen har fullmakt til å handheve oppseiingar, avskjed og suspensjonar.

§4 PERMISJONSREGLEMENT

Masfjorden kommune har reglar om permisjonar som følgje av

- lov- og avtaleverk
- kommunale føringar for permisjon med og utan løn utover lov og avtaleverk

Reglementet gjeld for alle arbeidstakarar som har eit fast forpliktande arbeidstilhøve til Masfjorden kommune jf. HTA §1. For deltidstilsette kan løna permisjon berre gjevast i høve til storleiken av stillinga, jf. §4.2. Reglane om permisjon utan løn gjeld likevel fullt ut for deltidstilsette.

Reglementet gjeld ikkje dersom det er i strid med lover og sentralt inngåtte avtalar som bind kommunen.

Permisjonsreglane må ikkje oppfattast som automatiske rettar. Det vil skje ei vurdering av

- rettar etter lover, avtaleverk og personalreglementet
- individuelle høve hjå arbeidstakaren
- konsekvensar for drift og kvaliteten på tenesta ved fråvær.

Det skal gjerast ei konkret vurdering om innvilga permisjon vil vere til fordel eller ulempe for kvaliteten på drift og tenesteyting. Ein slik vurdering kan føre til ulik handsaming av søknadar utan at dette er sjølvstending ankegrunnlag.

Ver merksam på at fleire av permisjonsreglane gjeld uløna permisjon. I enkelte tilfelle får arbeidstakar rett til fri frå arbeidet, men det er ikkje gitt at det er løna permisjon.

Permisjonen kan vera heilt eller delvis løna, eller uløna. Ved uløna permisjon kan det avtalast avspasering, ferie eller trekk i løn.

§4.1 AVGJERDER I PERMISJONSSAKER

Søknadar om permisjon skal vere skriftlege og sendast tenesteveg så snart som råd. Den som har avgjerdsmynde skal gje skriftleg svar snarast og seinast innan 4 veker.

Rådmannen avgjer alle permisjonar ut over 10 dagar. Rådmanne delegerer fullmakt til å gje velferdspermisjon jf. §4.5 inntil ti dagar i løpet av kalenderåret til nærmaste overordna. Saker av prinsipiell karakter skal handsamast av rådmannen.

Alle søknader om permisjon skal stilast til næraste overordna. Når det ikkje dreier seg om ein velferdspermisjon, vurderar leiaren søknaden og sender sin uttale med søknaden til personalavdelinga. Kopi av handsama velferdspermisjonar skal sendast til personalavdeling for arkivering.

Alle søknadar/melding om frávær, også til politisk møte, skal leverast næraste leiar så tidleg som mogeleg.

Klage på avgjerd om permisjon skal vere skriftleg og sendast tenesteveg. Klagen skal sendast den i administrasjonen som har fatta vedtaket. Klagen må vera framsett innan 3 veker etter at vedtaket er gjort kjend.

§4.2 DELTIDSTILSETTE

For deltidstilsette skal talet på permisjonsdagar med løn reduserast høvesvis etter storleiken på stillinga. Deltidstilsette kan få permisjon utan løn tilsvarande arbeidstakarar i full stilling. Når det gjeld velferdspermisjonar er det er ein føresetnad at det er vurdert og forsøkt å utføre permisjonsføremålet på ein arbeidsfri dag.

§4.3 PERMISJONAR SOM FØLGJER AV LOV- OG AVTALEVERK

Permisjonsrettar som følgjer av lov- og avtaleverk står i arbeidsmiljølova, folketrygdlova, hovudtariffavtalen og hovudavtalen.

- 1. Sjukdom**
- 2. Svangerskap, fødsel, adopsjon og fosterforeldre**
- 3. Ammefri**
- 4. Sjukdom hos barn og barnepassar**
- 5. Omsorg for og pleie av nærstående**
- 6. Redusert arbeidstid**
- 7. Utdanningspermisjon**
- 8. Pliktig militær- og sivilteneste**
- 9. Avtalefesta permisjonar for offentlege verv**
- 10. Tillitsvalde**
- 11. Religiøse høgtider**

§4.4 UTDANNINGSPERMISJONAR

§4.4.1 Rett til utdanningspermisjon

Retten til utdanningspermisjon er regulert i Aml §12-11 og HTA kap. 1 §14.2.

Alle arbeidstakarar har rett til utdanningspermisjon utan løn i inntil tre år under føresetnad av at arbeidstakaren har vore i arbeidslivet i tre år og hos same arbeidsgjevar dei siste to. Dette gjeld uansett om ein er fast eller mellombels tilsett, og om ein er tilsett på heil- eller deltid.

Utdanninga må være yrkesrelatert. Det er tilstrekkelig at utdanninga har relevans for yrkeslivet generelt, ikkje nødvendigvis til den stillinga arbeidstakar søker permisjon frå. Det kan ikkje krevjast permisjon til rein hobbyverksemd.

Arbeidstakar kan likevel ikkje krevje utdanningspermisjon på eit tidspunkt der det vil være til hinder for arbeidsgjevar sin forsvarlege planlegging av drift og personaldisponering.

I den utstrekning det etter arbeidsgjevar sitt syn er naudsynt å heve kunnskapsnivå og kompetanse for å utføre pålagte arbeidsoppgåver, skal permisjon gjevast med løn samt dekke legitime utgifter, jf. HTA kap.1 §14.2. Statlege satsingar kan påverke avgjerder om permisjon, både løna og uløna. Viser her til kommunen sin kompetanseplan.

§4.4.2 Bindingstid ved utdanningspermisjon

HTA kap. 1 §14.3 seier at bindingstid er avgrensa til maksimalt 2 år og kan avtalast med den enkelte dersom arbeidsgjevar yter vesentlig økonomisk stønad ved opplæringa. Bindingstid kan påleggjast dersom det vert gjeve kommunal stønad som svarar til meir enn 2 månadsløner.

Sluttar arbeidstakaren før bindingstida er ute, skal stønaden betalast attende til kommunen, heilt eller delvis i høve til tenestetida.

§4.4.3 Eksamen

I samband med eksamen vert det gjeve permisjon med løn for eksamensdagen(e) samt to lesedagar før eksamen. Det er ein føresetnad at arbeidstakar ville hatt ordinært arbeid dei to dagane rett før eksamen. Eksamen på måndag gjer lesedagar på laurdag og sundag.

Eksamensfri vert gjeve ved fylgjande skuleslag: grunnskule, vidaregåande skule, høgskule og universitet.

For eksamensformer som varer i 3 samanhengande dagar eller meir vert det praktisert slik:

- Innleveringsdag vert rekna som eksamensdag
- Lesedagar er dei to kalendar dagane rett før eksamensdagen
- Eventuelt byte av lesedagar må avtalast med leiar. Lesedag som fell på ein fridag kan ikkje flyttast over til ein arbeidsdag.

Utover dette kan det drøftast ytterlegare tilrettelegging. Til dømes organisering av ferieavvikling og avspasering.

Enkelte prøver fell utanfor retten til permisjon: førarprøve, rein hobbyverksemd, fornya prøve til eksamen i vidaregåande skule. I desse tilfella kan det gjevast permisjon utan løn.

§4.4.4 Norskkurs

Det vert gjeve permisjon utan løn i samband med norskundervisning/norskkurs. Arbeidsgjevar skal så langt det lar seg gjere leggje til rette for at arbeidstakar har fri når norskkurs blir arrangert.

Ved norskprøve vert det gjeve permisjon med løn på eksamensdagen.

§4.5 VELFERDSPERMISJONAR MED LØN

HTA § 14.1, andre ledd regulerer omfanget av velferdspermisjon med heil eller delvis løn. Velferdspermisjonar etter desse reglane vil kome i tillegg til AML kap. 12 og HTA § 14.1, første ledd. Når viktige velferdsgrunnar ligg føre, kan ein arbeidstakar gjevast velferdspermisjon med løn i inntil 12 arbeidsdagar per kalenderår. Det kan avtalast fleksible uttak av velferdsdagane for viktige velferdsgrunnar som er spesifisert under. Har ein brukt alle velferdsdagane og eventuelt har ytterlegare behov for permisjon utan løn, må dette vurderast av nærmaste overordna.

Masfjorden kommune vil ha ein liberal praksis for å gje arbeidstakarane velferdspermisjon utan løn slik at dei kan ivareta private gjeremål som fell inn i arbeidstida. Den einskilde avdelingsleiar vurderer dette i høve til konsekvensar for drifta i avdelinga. Ein føreset at velferdspermisjonar vert avgrensa til dei høva der byte av arbeidstid eller bruk av fleksitid ikkje er mogeleg.

§4.5.1 Alvorleg sjukdom i nærmaste familie

Ved alvorleg sjukdom (akutt og uavklart) i næraste familie, dvs. ektefelle/sambuar, slekt i opp- eller nedstigande linje, samt sidelinje, kan de gjevast permisjon med løn i inntil 5 arbeidsdagar. Permisjon utover dette kan bli gjeve utan løn, eventuelt bli vurdert under punkt 4.6 i dette reglementet

§4.5.2 Dødsfall og gravferd

Ved dødsfall og gravferd i nærmaste familie vert det gjeve fri med løn i 2 dagar, **eventuelt med tillegg til reisedagar.**

Med nærmaste familie reknast opp-, ned- og sidestilte linje slik forvaltningslova nemner med foreldre, besteforeldre, barn, barnebarn, ektefelle/sambuar, søsken, svoger/svigerinne, nevø/niese og onkel/tante. Foster- og stefamilie i opp eller nedstigande linje og i sidelinje, så nært som svogerskap.

Har ein nattevakt natta før gravferdsdagen, skal leiar og tilsette prøva å få byte den.

Det kan verte gjeve permisjon utan løn, eventuelt avspasering/byte av vakt for å gå i gravferd til personar utanfor det som er nemnt som næraste familie.

§4.5.3 Tilvenning av barn i barnehagen og første skuledag

Under føresetnad av at begge foreldra er i arbeid vert det gjeve permisjon slik:

- For tilvenning av barn i barnehage: inntil 3 dagar.
- Ved byte av barnehage: inntil 2 dagar
- For fylje den første skuledag: inntil 1 dag

Er trongen mindre enn skissert møter arbeidstakar på arbeidsplassen som vanleg.

§4.5.4 Undersøking, behandling og kontroll

Undersøking, behandling og kontroll hos legespesialistar/andrelinjeteneste skal også om mogleg leggast til fritida. Dersom ein ikkje klarer å leggje timen til ein fridag, og det krevjast reising tilsvarande ein heil arbeidsdag, kan ein bruke av velferdsdagane og få permisjon med løn. **Dette gjeld berre for dei som har meir enn 80% stilling.** Dette gjeld også

ved innkalling til nasjonale screeningprogram (til dømes mammografi), men då avgrensa til 1 dag kvart andre år.

Har ein kronisk sjukdom eller er langvarig sjuk der det krevjast mykje reising for behandling, kan pasient og lege vurdere ordninga frå NAV: «Sykemelding for enkeltstående behandlingdager.»

§4.5.5 Fylgje av eigne barn

Ved innkalling til helsestasjon og tannlege vert det gjeve permisjon med løn for medgått tid. For lengre reiser for å følgje barn til kjeveortoped og liknande, vert det gjeve permisjon med løn. Desse reglane gjeld til og med det kalenderåret barnet fyller 12 år.

§4.5.6 Bryllup?

§4.5.7 Husbygging/flytting?

§4.5.8 Andre særskilde velferdspermisjonar

Til særlege velferdsføremål kan det etter ei konkret vurdering gjevast permisjon med løn. Permisjonen kan innvilgast i ettertid og skal avgjerast av rådmannen.

§4.6 ANDRE VELFERDSPERMISJONAR UTAN LØN

§4.6.1 Lege, tannlege, fysioterapeut, kiropraktor og tilpasing av hjelpemidlar

Avtale hos m.a fastlege, tannlege, fysioterapeut, kiropraktor og tilpassing av hjelpemiddel skal om mogleg leggjast til fritida, eller bruke avspasering/byte av vakt. Viss ikkje det er moegeleg kan det gjevast permisjon utan løn

§4.6.2 Religiøse og nasjonale høgtidsdagar

For feiring av religiøse og nasjonale høgtidsdagar som ikkje er offisielle etter norsk kalender kan det gjevast permisjon utan løn i inntil 2 dagar pr. år.

§4.6.3 Mekling og vitne i rettsak

Ved mekling i samværssaker, innkalling som vitne i rettssaker og liknande vert det gjeve permisjon utan løn.

§4.6.4 Andre grunnar

Andre grunnar kan vurderast.

§4.7 PERMISJON VED SJKDOM, FØDSEL/ADOPSIJON, AMMING OG OMSORG I HEIMEN

§4.7.1 Fråvær i sjukmeldingsperioden

Det skal leverast sjukmelding/eigenmelding utan ugrunna opphald ved fråvær grunna sjukdom. Det vert vist til lov om Folketrygd og Hovudtariffavtalen.

§4.7.2 Permisjon ved svangerskap/fødsel/adopsjon

Fødselspermisjon vert gjeve i samsvar med HTA §8.3/ aml.

I samband med fødsel har far rett til 2 veker omsorgspermisjon med full løn for å bistå mor.

Adoptivforeldre har rett til 2 veker permisjon med full løn i samband med omsorgsovertaking.

Melding om fødselspermisjonar skal gjevast arbeidsgjevar skriftleg i god tid, jf. Aml §12-7.

§4.7.3 Amming

Arbeidstakar gjevast fri med løn jf. HTA. §8.3 i inntil 2 timer pr. arbeidsdag for å amme sitt barn.

§4.7.4 Redusert arbeidstid

Søknad om redusert arbeidstid kan bli innvilga permanent eller for ein tidsavgrensa periode, og er knytt til:

- a. Helsemessige grunnar: sjukdom hos arbeidstakaren. Dette må kunne dokumenterast ved legeattest. Sjå 4.7.5
- b. Sosiale grunnar: forhold hos arbeidstakaren sin familie eller næraste omgjevnader
- c. Velferdsgrunnar: tilfelle med vidare karakter utover punkt a og b. Det må her leggje føre betydelige behov for redusert arbeidstid, definert som vektige velferdsgrunnar, til dømes omsorg for barn

Visar her til Aml §10-2 (4)

Det kan søkast om tidsavgrensa redusert arbeidstid for inntil to år, med høve til forlenging 1 gong for punkt b) og c). For punkt a) sjå kap 4.7.5 i dette reglementet.

§4.7.5 Sjukdom over lengre tid

Ved langtidssjukdom der arbeidstakar nærmar seg maksdato for sjukepengar skal det innkallast til drøftingsmøte mellom arbeidsgjevar og arbeidstakar. Møtet kan samordnast med Dialogmøte 3. Føremålet med drøftinga er å planleggje attendekomst til stillinga, heilt eller delvis, eventuelt anna stilling i kommunen, eller om neste steg er oppseiing. Planen skal vera skriftleg, tidsavgrensa og innhalda dato for nytt oppfølgingsmøte innan 6 månader. Det skal vere jamleg oppfølging av den tilsette så lenge tilsetjingsforholdet varer. Viser til interne rutinar for sjukefråværsoppfølging.

§4.7.6 Omsorg og pleie av nære pårørande

Arbeidstakar har rett til permisjon utan løn i inntil 10 dagar kvart kalenderår for å gje naudsynt omsorg til foreldre, ektefelle, sambuar eller registrert partner.

Ved naudsynt omsorg for funksjonshemma eller kronisk sjukt barn sjå punkt 4.5.

Naudsynt omsorg er når den nære pårørande er så sjuk at han/ho ikkje klarar seg sjølv.

Arbeidstakar som pleier nære pårørande i heimen i livets slutfase har rett på permisjon i 60 dagar for pleie av den enkelte pårørande jf. Aml. §12.10. Næraste leiar melder stopp av løn. arbeidstakar må sjølv søke pleiepengar frå NAV.

§4.8 ANDRE PERMISJONAR

§4.8.1 Offentlege tillitsverv

Permisjon med løn vert gjeve inntil 12 arbeidsdagar pr år til kommunale eller andre offentleg verv oppretta ved lov eller med heimel i lov, jf. HTA §14.1, dersom vervet ikkje kan utførast utanom arbeidstida. Sjå elles i hovudavtalen §3-5 om permisjonar.

Arbeidstakarar som er valde til ombod på heiltid/deltid, vert gjeve permisjon utan løn for den delen av stillinga som går med til dette.

For kommunalt tilsette som er valde til ombod i kommunen, gjeld ingen avgrensingar i permisjonane.

§4.8.2 Tillitsverv / stilling i arbeidstakarorganisasjonar

Med tillitsvalde er meint tillitsmenn som er vald etter Hovudavtalen (del B §2)

Funksjonen som tillitsvald må avviklast til minst moglege ulempe for det ordinære arbeidet i kommunen. Fråvær skal så vidt moglege avtalast på førehand med næraste overordna. Tillitsvalde har rett til tenestefri for å utføre sine oppgåver. Rettar og plikter til tillitsvalde, inkludert rett til permisjon med/ utan løn er heimla i Hovudavtalen – i hovudsak §3.3 – 3.6.

Permisjonssøknadane skal vurderast etter dei vilkår som kjem fram av Hovudavtalen. Permisjonar der Hovudavtalen gjev rett til permisjon med heil/ delvis løn skal gjevast med heil/ delvis løn – permisjonar der løn ikkje er spesifisert (dvs ikkje ein rett) skal den gjevast utan løn.

Dersom leiar vurderer at permisjonen er til hinder for forsvarleg drift, eller ikkje kjem inn under rett til permisjon i avtaleverket, kan søknaden om permisjon verte avslått.

§4.8.3 Tungtvegande årsaker

Permisjon utan løn kan innvilgast i inntil to år dersom det ligg føre tungtvegande velferdsrelaterte, helsereelaterte eller sosiale årsaker.

§4.9 PERMISJON FOR ANNA STILLING

Som hovudregel gjev ein ikkje permisjon utan løn for å overta ei anna stilling utanfor kommunen.

Unntak kan gjerast når det er svært sannsynleg at arbeidstakaren vil vende tilbake til Masfjorden kommune, og når ei mellombels teneste hjå ein anna arbeidsgjevar vil gje ei fagleg utvikling som kjem kommunen til nytte når arbeidstakaren kjem attende. Permisjon kan også verte innvilga dersom det er svært vanskeleg å skaffe slik kompetanse att.

Permisjon med løn i fire månader kan innvilgast for leiarar som har hatt kommunal leiarstilling i minst fem år. Det er eit vilkår at permisjonstida vert nytta til leiarutvikling. Eventuelt løna arbeid i permisjonstida går til frådrag i utbetalt løn frå kommunen.

Permisjon utan løn kan gjevast for eit tidsrom der arbeidstakaren eller ektefelle/sambuar skal utføre arbeid i norsk utviklingshjelp eller ideelle organisasjonar.

§4.10 DELTAKING I HJELPEKORPS

Tilsette som er knytt til hjelpekorps kan få permisjon i samband med utrykking til redningsaksjonar. Permisjonen vert i så fall gjeven med løn.

§5 ULIKE ØKONOMISKE GODTGJERSLER

§5.1 REISER

Reiser i medfør av arbeidet skal utførast på den måten som er raskast og billegast for kommunen. Bruk av eigen bil vert godkjend av næraste overordna.

§5.2 TELEFON OG ELEKTRONISK KOMMUNIKASJONSTENESTE

Telefongodtgjering eventuelt kommunal telefon kan verta gjeve til arbeidstakar når det er naudsynt av omsyn til arbeidet i kommunen. Rådmannen avgjer den einskilde saka.

Tilsette som har telefon dekkja av arbeidsgivar vert skattlagt etter reglane om beskatting av EKOM-tenester – Skattelova § 5- 12.5.

§5.3 FLYTTING

Tilskot til flytteutgifter kan nyttast som eit personalpolitisk virkemiddel.

Arbeidstakarar som får flyttegodtgjersle, må inngå avtale om ei bindingstid i kommunen. Sluttar arbeidstakaren før bindingstida er over, må ein høvesvis del av flyttetilskotet betalast attende.

Rådmannen avgjer den einskilde sak.

§5.4 MARKERINGAR FOR TILSETTE

Kommunestyret vedtok 18. juni 2007 eit velferdsreglement som tek for seg ulike markeringar av tilsette;

Ved 10 års tilsetting	gåve kr 1000,-(næraste overordna markerar)
Ved 25 års tilsetting*	gåve kr 8000,-(felles arrangement)
Ved 50 års bursdag	gåve kr 500,- eller blome (næraste overordna markerar)
Ved avgang pensjonsalder	gåve kr 2000,- (næraste overordna markerar) gåve tilsvarande for 25 års tilsetting, dog avkorta etter tenestetid (xår/25).

* For å telje år i tilsettingshøve vert det rekna med:

- Vikariat i minst 50% stilling
- Lovfesta permisjon (fødsel, omsorg, studie og liknande)
- Tilsette ved Masfjorden alders- og sjukeheim, Indrefjorden barnehage, Nordbygda private barnehage og Sandnes barnehage får heile si tilsettingstid rekna med.
- Permisjon for å arbeide hjå anna arbeidsgjevar tel ikkje med.

§5.5 FAGSTIPEND

Tilsette i Masfjorden kommune kan få fagstipend etter følgjande reglar:

1. Reglane for tildeling av fagstipend gjeld for fast tilsette i Masfjorden kommune.
2. For å vera sikra fagstipend, må utdanninga planleggjast saman med næraste overordna og godkjennast av rådmannen. Utdanninga må vera innanfor dei prioriterte områda i handlingsdelen i kompetanseplanen.
3. For å få stipend må kostnadene til utdanninga, som avgifter, bøker, reise og opphald vere høgare enn stipendtildelinga.
4. Som hovudregel vert halvparten av stipendet utbetalt ved oppstart av studiet og resten etter at eksamen/avsluttande prøve er avlagt. Krav må fremjast av den tilsette seinast innan 3 månader etter avsluttande prøve.

Stipend til utdanning og opplæring vert skjønsmessig fastsatt i høve omfang og budsjett.

1. Tildeling av stipend vert avgjort av rådmannen etter tilråding av avdelingsleiar/næraste overordna, og skal skje gjennom eige skriftleg vedtak.
2. Stipend vil inngå som del av ei tilrettelegging saman med ordning med løna permisjon. Det vil normalt verte fastsett bindingstid etter gjennomført utdanning og opplæring på inntil 2 år. Sluttar ein i Masfjorden kommune i bindingstida skal stipendet betala attende høvevis etter prinsippet $X/24$ deler, der X er attverande månader. Krav om dette skal sendast frå personavdelinga.

§6 OM OFFENTLEG INFORMASJON OG INNSYN

For å styrke det kommunale folkestyret, høve for deltaking, kontroll og den einskilde sin rettstryggleik, skal alle tilsette i Masfjorden kommune medverke til størst mogleg openheit om vårt virke. Innbyggjarar er våre oppdragsgjevarar og har krav på mest mogleg informasjon om korleis vi løyser oppgåvene våre (jamfør kommunelova §4).

Rådmann, ass.rådmann og kommunalsjef har ei generell fullmakt til å gje opplysningar og uttale seg om heile kommunen sitt virkefelt.

Rådmannen kan gje avdelingsleiarar informasjonsansvar på vegne av kommunen.

Tilsette har rett til å kontakte og uttale seg til media også i omstridde spørsmål, men det må då tydeleggjerast at det dreiar seg om personleg ytringar og ikkje ytringar på vegne av kommunen. Kommunal stillingstittel, brev, faks eller e-post skal derfor ikkje brukast.

Personalsaker og saker som vedkjem den einskilde tilsette sine tilhøve er ikkje offentleg.

Innsyn i kommunen sine dokument er regulert av offentlegheitslova, forvaltningslova, kommunelova og arkivlova.



Sakspapir

Saksbehandlar	Arkiv	ArkivsakID
Svein Helge Hofslundsengen	FE - 024, FE - 002	15/30

Saknr	Utval	Type	Dato
049/2016	Formannskapet	PS	19.04.2016
	Kommunestyret	PS	
004/2016	Administrasjonsutvalet	PS	19.04.2016

Kommunereforma - vurdering av Masfjorden som eigen kommune i framtida

Rådmannen sitt framlegg til vedtak:

Etter ei samla vurdering av dei oppgåvene kommunane har i dag, nye oppgåver som er signalisert til kommunane (oppgåvemeldinga), økonomisk grunnlag (noverande inntektssystem og høyringsforslag nytt inntektssystem, kor geografiske tilhøve med store avstandar gjer at Masfjorden får behalde basistilskotet fullt ut), gjer at utgreiingsalternativet å halde fram som eigen kommune er realistisk og eit godt alternativ.

Tenester

- Masfjorden kommune yter gode kommunale tenester med høg brukartilfredsheit
- Brukarnære tenester kan løysast av Masfjorden kommune i eigenregi, som barnehage – skule – lege – helsetenester – heimehjelp – sjukeheim – kultur – kulturskule – tekniske tenester etc.
- Spesialiserte tenester og funksjonar kan dekkast gjennom noverande interkommunalt samarbeid, med god erfaring som innan IKT – legevakt – barnevern – brann og redning, renovasjon etc.
- Masfjorden skal arbeide for best mogleg tilbod kor stat og fylkeskommune har ansvaret – vegar, og realsering av Masfjordsambandet/bru – vegar - regional utvikling - politi – ambulanse etc.

Samfunnsutvikling

- Masfjorden – vekst i folketalet dei seinare år, kraftig vekst i distriktsindeksen som grunnlag av ei positiv samfunnsutvikling.
- Masfjorden kommune skal syta for framtidsretta samferdselsføremål, arealplanlegging, bustadbygging i takt med behov, næringsutvikling etc.
- Samarbeida med nabokommunane for å komma fram til gode regionale løysingar

Lokaldemokrati

- Sikre nærleik, lokal representasjon og engasjement med å halde fram med 17 medlemmer i kommunestyret og 5 i formannskapet
- Reell innbyggjarmedverknad

Økonomi

- Masfjorden har god økonomi og økonomistyring
- Arbeide for inntektssystem som sikrar ulempedekking for avstandar og distrikt
- Arbeide for å sikre kraftkommunane sine rettar
- Arbeide for å sikre effektiv drift
- Forslag til nytt inntektssystem, des. 2015. Ut i frå signal før høyringa vart lagt fram, kunne bortfall av småkommunetilskot og basistilskot reknast med – i sum utgjer desse forholda nær 20 mill.kr., og dette i ein periode med nedgang i kraftprisane ville dette ha gjort det vanskeleg å halde fram som eigen kommune.

Høyringsforslaget inneber m.a. at Masfjorden vert definert som ufrivillig liten kommune, då det er lange avstandar for å nå større sentra, og får behalde basistilskotet fullt ut. KS har kalkulert endringsframlegget til å medføre ein nedgang med 0,5 mill.kr. for Masfjorden

- Arbeidsgjevaravgift, uendra sone ved å stå som eigen kommunen (+ evt. Gulen), auka kostnad med 4-7 mill.kr. om ein inngår i Nordhordland kommune
- Eigedomskatt, usikkerheit, men her kan det bli både + og – i høve no situasjonen

Saksopplysningar:

Bakgrunn

Stortinget vedtok i 2014 at det skal gjennomførast ei kommunereform.

OVERORDNA MÅL FOR KOMMUNEREFORMA

- Gode og likeverdige tenester for innbyggjarane
- Heilskapleg og samordna samfunnsutvikling
- Berekraftige og økonomisk robuste kommunar
- Styrka lokaldemokrati

Reformarbeid fordelt på 4 reformer

- **Oppgåvereform** – det blir sett på moglegheiter for flytting av oppgåver til kommunane.
- **Strukturreform** – det er både inndelinga av kommunar og regionalt (fylke) nivå som er til utgreiing.
- **Styringsreform** – det skal sjåast på både modellar og regelverk for intern organisering og statleg styring av kommunane, rammene for styring av kommunal forvaltning (kommunelova og særlover) og oppgåver til fylkeskommunen og staten.
- **Finansieringsreform** – inntektssystemet skal gjennomgåast i sin heilskap, med endringar gjeldande frå 2017, og det er lagt inn verkemiddel for omstilling og kompensasjon av utgifter knytt til gjennomføring av reforma.

Kommunen har handsama kommunereforma i fleire møter, og m.a. gjorde Kommunestyre følgjande vedtak den 30. april 2015:

1. Masfjorden kommune oppnemner følgjande forhandlingsutval i det vidare arbeid med kommunestruktur

- **Ordførar**
- **Varaordførar**
- **Formannskapsmedlem frå det største opposisjonspartiet**

2. Det vert arbeid vidare med utgreiing av alternativa

1. Nordhordland (alle eller deler av noverande kommunar i regionen)
2. Gulen – (Høyanger sør – Modalen - Solund)
3. halde fram som eigen kommune

3. Masfjorden kommune gjennomfører meningsmåling knytt til alternativa under pkt. 2, først ei undersøking innan utløpet av 1.halvår 2015 og ny kartlegging våren 2016

4. Det vert lagt opp til folkemøter, eit fellesmøte i starten (våren 2015), og før saka går til endeleg avgjerd/vedtak i Kommunestyret juni 2016

Frivilligheitsprinsippet

Det er opp til den enkelte kommune sjølv å ta stilling til om ein skal halde fram som eigen kommune eller gå med i ei kommunesamanslåing. Stortingsfleirtalet har ved fleire høve sagt at det skal vere reell frivilligheit for kommunane. Dersom kommunar etter ei heilskapleg vurdering, og etter å ha henta inn synspunkt frå innbyggjarane, konkluderer at ein er best tent med å halde fram som eigen kommune, skal dette respekterast, står det i fleirtalsinnstillinga til kommunal- og forvaltningskomiteen på Stortinget.

Kommunane har og utgreiingsplikt på alternativet å halde fram som eigen kommune, og dette arbeidet er administrativt forankra i samarbeid med utvida leiargruppa og tillitsvalde, og kommunereforma har vore deltema og hovudtema på fleire av leiarsamlingane og htv møta siste åra.

Leiargruppa har hatt fokus på klargjere og synleggjere sterke og svake sider ved eigen kommune gjennom ein eigenvurdering, basert på ei vurdering av våre tenester sett opp i mot dei 10 kriteria som er sett for god kommunestruktur. Denne eigenvurderinga er lagt inn under punktet «uttale».

1. Tilstrekkeleg kapasitet
2. Relevant kompetanse
3. Tilstrekkeleg distanse
4. Effektiv tenesteproduksjon
5. Økonomisk soliditet
6. Valfriheit
7. Funksjonelle område for samfunnsutvikling
8. Høg politisk deltaking
9. Lokal politisk styring
10. Lokal identitet

Ein håper denne eigenvurderinga gjev eit godt grunnlag overfor politisk nivå før ein tek endeleg stilling til kommunereforma i juni 2016.

Viktig forhold i høve reforma, og spesielt i høve utgreiingsalternativet å halde fram som eigen kommune, er forslag til nytt inntektssystem, teke inn under punktet «høyring».

Kommune må ta ei avgjerd innan 1.juli 2016. Valet står mellom å bygga ein kommune eller halde fram som Masfjorden kommune. Fylkesmannen med tilråding til Kommunal- og moderniseringsdepartementet innan 1.oktober 2016. Endeleg avgjerd i Stortinget innan 1.juli 2017

Uttale

Vurderingar av tenestetilbodet ved ulike kommunestrukturar

Barnehage

	Masfjorden	Masfjorden- Gulen	Nordhordland
Tilstrekkeleg kapasitet	95,7 % bhg-dekning (2014). Fortløpande opptak, alle som søker får plass	Kan oppretthaldast. Kan føre til auke i søkjarar til NB-oppvakstområde, grunna at dersom kommunegrensene vert oppheva vert Nordbygda skulekrins utvida utover.	Sentralisering/samanslåing av barnehagar (td Sandnes-Ostereidet). Vert truleg ikkje oppretthalde tre bhg i «vårt» distrikt. Større barnegrupper/ending i bemanningsnorm (fleire enn 6 barn per vaksen). Fortløpande opptak kan verte til to opptak per år – meir forutsigbar drift.
Relevant kompetanse	Små fagmiljø, utfordring å rekruttere fagpersonell grunna geografien	Litt større fagmiljø, utfordrande å rekruttere fagpersonell grunna geografien	Større fagmiljø, men framleis utfordrande å rekruttere fagpersonell grunna geografien
Tilstrekkeleg distanse	Kan oppleve at det ikkje er tilstrekkeleg distanse, kan verte for tette relasjonar. Kan verte små miljø for både barn og vaksne.	Kan oppleve at det ikkje er tilstrekkeleg distanse, kan verte for tette relasjonar. Kan verte små miljø for både barn og vaksne.	Kan oppleve at det ikkje er tilstrekkeleg distanse, kan verte for tette relasjonar. Kan verte små miljø for både barn og vaksne.
Effektiv teneste produksjon	Oppretthalde dagens tilbod (td fortløpande opptak, plass i den bhg ein ynskjer, god bemanningsnorm). Akseptabel reiseavstand til jobb som tilsett i Masfjorden kommune.	Danna oppvekstsenter, der rektor vert leiari for bhg og skule (slik Gulen er organisert no). Mister den barnehagefaglege kompetansen i leiinga av oppvekstsenteret. Reiseavstand kan verte lang om ein vert omplassert innad i kommunen.	Færre barnehagar i tidlegare Masfjorden kommune. Reiseavstand kan verte lang om ein vert omplassert innad i kommunen

Økonomisk soliditet	Kan oppretthalde foreldrebetaling under makspris med dei rammene vi har i dag (2395 kr per mnd)	Makspris for bhg-plass (2655 kr per mnd). Kan verte endring i leingsstruktur bhg/skule (oppvekstsenter) for å spare utgifter (som Gulen har i dag)- felles leiar (rektor) bhg og skule	Makspris for bhg-plass (2655 kr per mnd). Kan verte endring i leingsstruktur bhg/skule (oppvekstsenter) for å spare utgifter (som Gulen har i dag)- felles leiar (rektor) bhg og skule
Valfriheit	Foreldre søker og får plass i den bhg dei ynskjer plass i. Tilsette får jobbe i den bhg dei ynskjer	Foreldre søker og får plass i den bhg dei ynskjer plass i. Tilsette får jobbe i den bhg dei ynskjer	Foreldra får større valmogelegheit til å velje fritt mellom bhg, utan økonomiske konsekvensar for «heim»-kommunen. Tilsette kan risikere å få lang reiseveg til jobb
Funksjonelle områder for samfunnsutvikling	Oppretthalde og vidareutvikle den samfunnsutviklinga vi har i dag, knytta til td Sløvåg/BKK/Hi/kommunale tenester (skule/bhg/helse). Dette vert sett på som trygge og gode oppvekstmiljø. Oppretthalde små lokalsamfunn	Oppretthalde og vidareutvikle den samfunnsutviklinga vi har i dag, knytta til td Sløvåg/BKK/Hi/kommunale tenester (skule/bhg/helse). Dette vert sett på som trygge og gode oppvekstmiljø. Oppretthalde små lokalsamfunn	På grunn av sentralisering av tilbod for brukarar vert det lange reiseavstandar, og dermed utfordrande å oppretthalde den samfunnsutviklinga vi har i dag.
Høg politisk deltaking	Som no, men kanskje med auka motivasjon og engasjement for å behalde det slik som vi har det no	Som no	Politikarar med eit større fokus på dei meir sentrale strøka, som td Knarvik, dette fordi dei største kommunane utgjer fleirtalet i kommunestyret
Lokal politisk styring	Stor grad av påverknad	Stor grad av påverknad	Liten grad av påverknad
Lokal identitet	Stor	Litt mindre	Liten

Teneste : skule

	Masfjorden	Gulen	Nordhordland
1. Tilstrekkeleg kapasitet	3 1-10 skular med god kapasitet	Truleg samanslåing på ungdomssteget	Samanslåing
2. Relevant kompetanse	Relevant og god fagleg kompetanse	Relevant og god fagleg kompetanse	Relevant og god fagleg kompetanse
3. Tilstrekkeleg distanse	Ja	Nei	Nei
4. Effektiv tenesteproduksjon	Ja Stabil arbeidskraft	Usikkert	Meir bevegelse i arbeidskrafta
5. Økonomisk soliditet	Ja	usikkert	usikkert
6. Valfriheit	Ja	ja	Usikkert
7. Funksjonelle område for samfunnsutvikling	Ja, i alle oppvekstområda	usikkert	usikkert
8. Høg politisk deltaking	Ja	usikkert	Lite truleg
9. Lokal politisk styring	ja	delvis	Truleg svært lite
10. Lokal identitet	ja	usikkert	nei

Teneste : skule

Læringsutbytte	Gode læringsresultat	truleg nedgang	truleg nedgang
Oppfølging	God og tett individuell oppfølging	Mindre ressursar	Mindre ressursar
Fysisk miljø	Velutvikla uteområde	Består så lenge skulen består	Som førre
Samarbeid i nærmiljøet	Nært og tett samarb med	Usikkert	Usikkert
	Idretts- og kulturskule		
Utdanning	Ekstra satsing på vidareutdanning	Usikkert	Usikkert
Skuleeigar	Nærleik til skuleeigar	Blir dårlegare	Blir dårlegare

Teneste: Kulturskule

	Masfjorden	Gulen	Nordhordland
1. Tilstreккеleg kapasitet	Høg deltaking	Auka deltaking totalt. Henta fram det beste frå «tidlegare» kommunar.	Betydeleg sentralisering og dermed betydeleg redusert oppslutning.
	Ikkje ventelister. Tilbod i eigen skulekrins		Ventelister. Sentralisert tilbod.
	Elevbetaling kr. 2100	Om lag som no.	Elevbetalinga ligg 50 % høgare pr. i dag, også satsar for sal av tenester
	Sal av tenester til lagsliv	Vil halda fram.	Sal av tenester til lagsliv vil truleg bli dyrare
	Tilbod til skuleelevar og vaksne	Truleg som no.	Større breidde i tilbod. Lange reiser for å nå dei
2. Relevant kompetanse	Høg kvalifisert arbeidskraft		Høgt kvalifisert arbeidskraft. Lettare å rekruttera.
	Små fagmiljø.	Litt større fagmiljø.	Større fagmiljø og større stillingar.
	Samarbeid om kombinerte stillingar som skapar vinn-vinn-situasjonar		Eigne kulturskulestillingar
3. Tilstreккеleg distanse			
4. Effektiv tenesteproduksjon	Avgrensa, men eit kvalitativt godt tilbod	Utvikla dagens tilbod	Større tilbod og lengre reiser til tilboda
	Gjev tilbod til brukarar med behov for tilrettelegging		Gjev tilbod til brukarar med behov for tilrettelegging.

8. Høg politisk deltaking	Kort veg til politikarar		Me blir periferare i ein slik kommune
9. Lokal politisk styring	Høg		Låg
10. Lokal identitet	Desentralisering. Kulturskulen er ein del av kvart oppvekstområde. Heilskapstenking.	Desentralisering- truleg eit mål.	Nærleiken til brukarane vert lågare. Større grad av sentralisering.
	Ressursenter for kulturlivet i kommunen. Tett samarbeid med institusjonar som bibliotek, eldresenter, sjukeheim, barnehage, skule og frivillige lag		Ressursenter, men først og fremst ein eigen skule
	Nærleik til brukarane og høg fleksibilitet		Ein eigen kulturskule som fokus på seg sjølv som skule
	Sterk symbiose med kulturlivet i kommunen		Dei små lokale møteplassane der kulturskulen møter kulturen elles, vil truleg forsvinna

Teneste Pleie og omsorg og helse	No-situasjon Masfjorden	Masfjorden-Gulen	Nordhordland
1. Kapasitet / 2. Relevant kompetanse	Små fagmiljø.	Litt større fagmiljø. Høve til å samarbeide med randsonene – til større einingar	Større fagmiljø for sentrale funksjonar. Sentrale spissa fagmiljø.
	Nærleik til brukarane og høg fleksibilitet	Nærleik til brukarane med høve til fleksibilitet	Avstand til brukarane – lite fleksibilitet. Avstand til tenestene
	Høg kvalifisert arbeidskraft. Kan vere utfordring å rekruttere til spesialstillingar. Stabilt personale med vilje til utvikling	Høg kvalifisert arbeidskraft. Mykje det same som eigen kommune.	Høgt kvalifisert arbeidskraft. Lettare å rekruttere personell. Felles og betre organisert kompetanseutvikling.
	Tenestene blir raskt sett i verk.	Same som eigen kommune	Kan bli byråkratsystem, der det vil bli meir fokus på søknad, avslag.
	Vanskar med å setje i verk større utviklingsprosjekt, lite ressursar til å vere innovative.	Litt større høve til å setje i verk større prosjekt og innovative prosessar.	Stort høve til utviklingsprosjekt, og meir ressursar til å vere innovative. Kan dra nytte av prosjekt som er i gang/starta opp.
	For lite personell og for små pasientgrupper til å drive spesialtilbod som rehabilitering, demensteam, ulike tilbod ved lærings- og meistringssenter mv.	Litt betre høve til å drive spesialprosjekt.	Gode høve til å drive spesialtilbod, som rehabilitering, demensteam, ulike tilbod ved lærings- og meistringstilbod. Geografiske avstandar kan vere ei utfordring.
	Har ikkje kapasitet til å drifte heildøgsteneste innan psykisk helse.	Ikkje stor nok kapasitet til å drifte heildøgsten. innan psykisk helse.	Kan drifte heildøgsteneste innan psykisk helse.
	Høg ressurs innan helse i forhold til innbyggjartal når det gjeld lege, helsesøster, fysioterapeut, psykolog	Vil bli mykje det same som eigen kommune.	Blir utjamna i forhold til KOSTRA tal. Tenestetilbodet vil bli redusert.

3. Tilstrekkelig distanse	Må vere bevisst rolle, vere profesjonell. Nærleik gjev god brukarmedverknad, ressursutnytting og høve til fleksible løysingar pga. god lokalkunnskap.	Litt mindre tette band, men elles bra lokalkunnskap. Liten forskjell frå eigen kommune.	Stor grad av distanse. Kan bli meir standardiserte tilbod og teke lite omsyn til individuelle og lokale behov.
4. Effektiv tenesteproduksjon	Kort ventetid/behandlings tid og iverksetjing av tenester. Stor fleksibilitet og nærleik til brukarane. Løyser oppgåver/ tenester etter BEON/ LEON prinsipp. Sårbar ved frávær i spesialstillingar i forhold til vikar.	Mykje det same som eigen kommune, men mindre sårbar ved frávær pga større fagmiljø.	Kan bli meir byråkratisk. Meir ventetid og standardisering. Geografiske avstandar kan medføre ineffektivitet. Større buffer på personell og kompetanse.
5. Økonomisk soliditet	Driftar etter budsjett. Har nærleik til budsjett/ budsjettstyring. Ligg høgt på KOSTRA tal	Truleg det same som i eigen kommune.	Kan påverke lite i forhold til budsjett. For å utjamne utgiftene vil tilbod bli redusert.
6. Valfridom	Stor grad av brukarmedverknad pga små forhold. Avgrensa tilbod for enkelte grupper.	Likt som eigen kommune. Litt større valfridom ved å bli inkludert i tilbod i nabokommunen.	Kan risikere mindre grad av brukarmedverknad. Betre valfridom, men lange avstandar kan gjera det vanskeleg å nyttegjera seg tilboda.
8. Høg politisk deltaking	?	?	?
9. Lokal styring	Lokalt styrte avdelingar. Nær kontakt mellom leiar, tilsette og brukarar	Mindre grad av lokal styring ved samanslåing av avdelingar. Kan gje større avstand til tilsette og brukarar.	Redusert høve til lokal styring og påverknad
10. Lokal identitet	Lokal identitetskjenne blant brukarane er høg. Vil ha god oversikt og kjennskap til brukarane sitt nærmiljø.	Mindre høve til å ivareta lokal identitet. Ein kan skape større miljø og høve for brukarane. Kan vere positivt for brukarar i framtida.	Kan bli vanskeleg å ivareta lokal identitet. Samtidig høve til større valfridom, fleksibilitet og større miljø for framtidas brukarar.

Administrasjon – TML + NAV/sosial

Fordelar ved samanslåing (dei 2 intensjonsavtalane på høyring)

- Kostnadseffektiv/einheitskostnadene ned
- Utvikling – (mindre hovudvekt på utviklingsarbeid i mindre kommunar)
- Mindre sårbar (ofte berre 1 sakshandsamar på ein del – og veldig avhengig av enkeltpersonar – styrka fagkompetanse
- Anonymisering av brukarane (sosialmottakar, høgare terskel i småkommune vs storkommune)

Ulemper/ ved samanslåing

- Større avstandar
- Mindre nærleik/lokalkunnskap
- Sentralisering
- Kulturforskjeller
- Stor fare for reduksjon i tenestenivået

KOSTRA – likeverdige tenester

Frie inntekter (30%) meir enn gjennomsnittskommune + krafünntekter

- Forventa utjamning ved storkommune – alt over gjennomsnittet trekt inn og ut av noverande Masfjorden (stor netto bidragsytar og forventa sentralisering), noko som vil få store konsekvensar for lokale tenester .

Høyring

To viktige høyringssaker med stor betydning for utgreiingsalternativa kommunereforma

1. forslag nytt inntektssystem av desember 2015, med høyringsfrist 1.3.2016, handsama

Saknr	Utval	Type	Dato
011/2016	Kommunestyret	PS	24.02.2016

Masfjorden kommune har følgjande uttale til forslag nytt inntektssystem for kommunane:

Generelt Masfjorden kommune meiner at totalverknadene av endringane i forslag til nytt inntektssystem for kommunane gir ei uheldig omfordeling av inntekter frå distrikt og mindre kommunar til dei aller største og sentrale byområder og forsterkar sentraliseringa.

Ein meiner vidare at det er uheldig med eit høyringsnotat som i liten grad synleggjer konsekvensar av dei ulike vurderingane/forslaga som departementet kjem med, og at for mykje fell inn under «dette vil departementet komme nærare attende til i Kommuneproposisjonen for 2017», og dette medfører at kommunane reelt ikkje har føreseielege økonomiske rammer, noko som er spesielt uheldig i ein fase med innspurt på kommunereformarbeidet for kommunane.

Kostnadsnøklar

- Det er viktig med føreseielege rammer for kommunane. Ei oppdatering av kostnadsnøklane kvart fjerde år meiner ein er dekkande og bør gjennomførast som ei fast norm
- Masfjorden kommune er i mot endringa som går på distrikt og avstandar, og meiner at sone- og nabokriteriet vert vekta for mykje ned, noko som har skjedd gradvis ved tidlegare endringa av inntektssystemet og.
- Kommunen har dei seinare åra opplevd ei sterk auke i utgifter til m.a. spesialundervisning, ressurskrevjande brukarar. Departementet har i lita grad å funne forklaringsfaktorar bak denne veksten. For å oppnå eit inntektssystem med full kompensasjon for ufrivillige kostnadsulempar må departementet prioritera å identifisera statistisk forklaringsfaktorar for alle kostnadsnøklane.
- Masfjorden er ueinig i departementet sin argumentasjon for å utelata kommunale vegar frå utgiftsutjamninga. Dei kommunale vegane er ein viktig del av infrastrukturen i landet og opne vegar året rundt er viktig for å sikra velferdstenestene, livskvalitet og tryggleiken til innbyggjarane, og tilrår at det vert arbeid vidare med å få kommunale vegar inn som del av kostnadsnøklane framover for å sikre kommunane full kompensasjon for ufrivillige kostnadsulempar.

Nytt strukturkriterium

- I inntektssystemet bør det vere noko større stimulering til å gjennomføre ei strukturreform i kommunal sektor enn det er i dag, og rådmannen støttar difor prinsippa og intensjonane som ligg til grunn for innføringa av eit nytt strukturkriterium.

Regionalpolitiske tilskot

- Masfjorden kommune støttar ikkje framlegget om forenkling og samanslåing av dei regionalpolitiske tilskota, som småkommunetilskotet og distriktstilskot Sør – Noreg, og meiner desse må bestå som i dag.

Skatteelementa:

- Masfjorden kommune er samd i prinsippet om at kommunane bør ha ei viss grad av økonomisk sjølvstende og moglegheit for å behalda ein del av inntekter og verdiar som vert skapt i eige lokalsamfunn. Likevel ser ein at mange av elementa i skattesystemet er sensitive for svingingar og dette kan føra til store variasjonar i inntektene i ein kommune frå år til år, eller mellom kommunar.
- Form for selskapsskatt som er skissert innført att frå 2017 meiner Masfjorden kommune er lite hensiktsmessig, og støttar ikkje dette framlegget. Dersom ein vil tilbakeføre ordning med selskapsskatt til kommunane tilrår ein at tidlegare modell for selskapsskatt vert nytta.

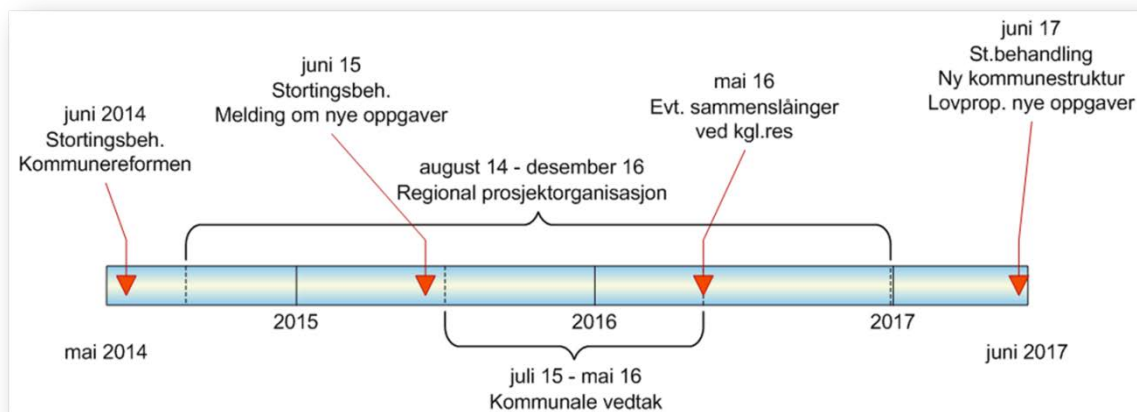
Og 2) Endring i eigedomsskattelova

Saknr	Utval	Type	Dato
093/2015	Formannskapet	PS	02.09.2015
067/2015	Kommunestyret	PS	10.09.2015

Uttale til høyring om eigedomsskatt på arbeidsmaskiner mm. i verk og bruk

Masfjorden kommune er i mot forslaget om endringar i eigedomsskattelova som inneberer å unnta produksjonsutstyr og -installasjonar frå beskatning, og høyringsframlegget avviklar langt på veg eigedomsskatt på verk og bruk. Årsaka er at kommunen vil tape store inntekter, estimert til kr 5,5 - 8 millionar pr år., samt at endringsframlegget vil gjere eigedomsskatt berre på vasskraftanlegg svært sårbar og utsatt for press for å harmoniserast med næringslivet elles.

Fakta



Tidsramme for arbeidet inneber at kommunane må gjere ei endeleg avgjerd innan 30. juni 2016. Stortingshandsaming av ny kommunestruktur skal etter planen skje innan 1.halvår 2017, og ein legg legg til grunn at samanslåingane vil setjast i verk seinast frå 1. januar 2020.

For meir informasjon om kommunereforma, gå inn på kommunen si heimeside og vidare til kommunereform med sentrale linkar til mykje relevant dokumentasjon.

Vurdering

Det er fordeler og ulemper ved dei ulike utgreiingsalternativa, og det er framleis mykje som ikkje er endeleg avklart med kommunereforma som for eksempel inntektssystemet – eigedomsskatt – oppgåver – kva skjer med det interkommunale samarbeid om mange som no inngår i samarbeidet slår seg saman?

Det meste av desse forholda vert først avklart etter at kommunane si frist til å ta stilling til kva ein ønskjer for eigen kommune. Dette er sentrale forhold som burde vore på plass før ein gjev innstilling

og seinare politiske vedtak i samband med kommunereforma. Ei så viktig reform burde hatt betre tidsramme, klargjering av rammevilkåra (inntekt – oppgåver etc.) frå regjering og storting før ein gjer lokale vedtak. No er ein i den situasjon at den innstilling ein gjev med faktasisuasjonen april 2016, kan vere vesentleg endra kort tid i etterkant (juni/juli 2016).

I ein tidleg fase av reformarbeidet inviterte Masfjorden nabokommunane til eit temamøte om reforma(6.febr. 2014 - Matre), kor Harald Baldersheim, UiO framla ein del relevant dokumentasjon og som nyanserer bilde i høve fordeler og ulemper, liten vs. stor, og som er relevant for generell vurdering av reforma og dei 3 utgreiingsalternativa ein står overfor,

Argumentasjon om kommunestruktur		
Argument	For små kommunar	For store kommunar
Effektivitet		
- kostnadseffektivitet, skalafordelar		+
- fordelingseffektivitet	+	
- interessehevding, utviklingskraft		+
- kontakt- og transaksjonskostnader	+	
Demokrati		
- rom for deltaking	+	
- interessevekkjande politikk		+
- politisk tillit	+	
- politisk kontakt	+	
- oversikt, innsyn i politikk, forvaltning	+	
- rom for opposisjon, avvik		+
- samforstand *- klare skiljelinjer+	*	+
Arbeidsplass		
- Rom for fagleg utvikling, spesialisering		x
-Rom for generalistkompetanse, varierte oppgåver	x	
-Spennande fagleg miljø, kollegar		x
- Nær 'det politiske spelet'	x	
- Vern mot press frå 'vanskelege' brukarar		x
- Personleg forhold til brukarane	x	
- Habilitetsproblematikk		x

Identitet & lokalsamfunn		
- lokal forankring	+	
- mangfald	+	
- toleranse for avvik		+

Tenestetilbod

Sentrale forhold å vurdere i samband med reforma, er dei tenester som kommunen i dag leverer, og siktemålet er at desse teneste skal bli betre gjennom reforma. Masfjorden kommune yter gode kommunale tenester med høg brukertilfredsheit – ein del brukar/innbyggjarundersøkinga stadfester dette. Ein ser for seg vidareføring av noverande opplegg ved at brukarnære tenester vert løyst av kommunen i eigen regi, som barnehage – skule, medan spesialiserte tenester og funksjonar kan dekkast gjennom noverande interkommualt samarbeid, med god erfaring som innan IKT – legevakt – barnevern – brann og redning, renovasjon etc., samt at ein må arbeide for best mogleg tilbod kor stat og fylkeskommune har ansvaret – vegar, og realisering av Masfjordsambandet/bru – vegar - regional utvikling - politi – ambulanse etc.

Samfunnsutvikling

Samfunnsutvikling, viser at kommunen har ei positiv utvikling med vekst i folketalet dei seinare år, kraftig vekst i distriktsindeksen som er ei nasjonal vurdering av kommunen.

7.4 Distriktsindeksen 2015 per kommune sortert fylkesvis

Distriktsindeksen 2015 inkl. trunkerte og vektete enkeltindikatorer

Kommunenavn	Geografi			Demografi			Arbeidsmarked		Leve- kår	Distrikts- indeks 2015
	NIBR 11	Reisetid til Oslo	Befolknings- tetthet	Befolknings- vekst	Kvinne- andel	Eldre- andel	Sysselsettings- vekst	Andel yrkesaktive	Inntekt	
1266 Masfjorden	12	2	0	7	1	0	6	10	7	45,1

Ein bør jobbe for framtidretta samferdselsføremål, og ein vurderer det viktig å få på plass avklaringa og avtalar for realisering av Masfjordsambandet før evt. samanslåing med andre kommunar, arealplanlegging, bustadbygging i takt med behov, næringsutvikling etc., og samarbeida med nabokommunane for å komma fram til gode regionale løysingar

Lokaldemokrati

tanken med reforma er m.a. å styrke lokaldemokratiet ved at kommunane får større ansvar og fleire oppgåver som i dag er lagt til regionale og nasjonale avgjerdsnivå. Ein vurderer at oppgåvemeldinga byggjer i liten grad opp om dette målet, då lite er konkretisert og overført til kommunane. Faren er større for at lokaldemokratiet vert svekka, med mindre nærleik og lokal representasjon, engasjement og lokalkunnskap, og alternativet med å stå åleine ser ein som gunstig ved å halde fram med 17 medlemmer i kommunestyret og 5 i formannskapet, og sikre reell innbyggjarmedverknad.

Økonomi

vurderinga er at Masfjorden har god økonomi og økonomistyring, og dette kan vi bygge opp under med mykje dokumentasjon, og tek inn Kommunebarometeret si vurdering pr. april 2016, kor dei har følgjande rangering av inntektsnivået til Masfjorden dei siste åra, for perioden 2010 – 2016, kor Masfjorden ligg i toppsjiktet i landet mellom 24 og 34 blant landet kommunar på

Rangering inntektsnivå	24	24	32	34	30	31	31
------------------------	----	----	----	----	----	----	----

Skal ein stå åleine er det viktig at ein politisk arbeider for eit inntektssystem som sikrar ulempedekking for avstandar og distrikt. Elles viktig å sikre kraftkommunane sine rettar, samt sikre effektiv drift av kommunen.

Forslag til nytt inntektssystem, des. 2015. Ut i frå signal før høyringa vart lagt fram, kunne bortfall av småkommunetilskot og basistilskot reknast med – i sum utgjør desse forholda nær 20 mill.kr., og dette i ein periode med nedgang i kraftprisane ville dette ha gjort det vanskeleg å halde fram som eigen kommune. Høyringsforslaget inneber m.a. at Masfjorden vert definert som ufrivillig liten kommune, då det er lange avstandar for å nå større sentra, og får behalde basistilskotet fullt ut. KS har kalkulert endringsframlegget til å medføre ein nedgang med 0,5 mill.kr. for Masfjorden

Eigedomskatten er det og usikkerheit kring, på kort sikt ser ein for seg nedgang – medan ein på lengre sikt og ved auka kraftpris vesentleg høgare inntekt. Arbeidsgjevaravgifta, er eit forhold som talar for å forbli liten, og at ein beheld dagens sone, utgjør 3-4 mill.kr. for Masfjorden som kommune, summen for alle i Masfjorden om lag 6-7 mill.kr.

Konklusjon

Det er framleis mykje som ikkje er endeleg avklart med kommunereforma som for eksempel inntektssystemet – eigedomsskatt – oppgåver – kva skjer med det interkommunale samarbeid om mange som no inngår i samarbeidet slår seg saman? Det meste av desse forholda vert først avklart etter at kommunane si frist til å ta stilling til kva ein ønskjer for eigen kommune. Dette er sentrale forhold som burde vore på plass før ein gjev innstilling og seinare politiske vedtak i samband med kommunereforma.

Ei så viktig reform burde hatt betre tidsramme, klargjering av rammevilkåra (inntekt – oppgåver etc.) frå regjering og storting før ein gjer lokale vedtak. No er ein i den situasjon at den innstilling ein gjev med faktasisituasjonen april 2016, kan vere vesentleg endra kort tid i etterkant (juni/juli 2016).

Ein har synleggjort alternativet med å stå åleine med basis i det faktagrunnlaget vi har pr. dato, samt

henta inn uttale frå leiargruppa.

Etter ei samla vurdering av dei oppgåvene kommunane har i dag, nye oppgåver som er signalisert til kommunane (oppgåvemeldinga), økonomisk grunnlag (noverande inntektssystem og høyringsforslag nytt inntektssystem, kor geografiske tilhøve med store avstandar gjer at Masfjorden får behalde basistilskotet fullt ut), gjer at utgreiingsalternativet å halde fram som eigen kommune er realistisk og eit godt alternativ.

Sakspapir

Saksbehandlar	Arkiv	ArkivsakID
Maud Sleire Holmaas		16/220

Saknr	Utval	Type	Dato
005/2016	Administrasjonsutvalet	PS	19.04.2016

Referatsak

Rådmannen sitt framlegg til vedtak:

Referatsaker vert tekne til orientering

Saksopplysningar: