Deanu gielda - Tana kommune

Møteinnkalling

Utvalg:	**Kommunestyret**
Møtested:	Rådhussalen, Tana Rådhus
Dato:	15.05.2013
Tidspunkt:	10:00

Eventuelt forfall må meldes snarest på tlf. 464 00 200, eller på e-post til postmottak@tana.kommune.no. Vararepresentanter møter etter nærmere beskjed.

Det vil i forbindelse med kommunestyremøtet bli gjennomført en temadel om Landbruket. Bondelaget vil innlede. Det settes av ca. 1 time til dette.

03.05.2013

Frank M. Ingilæ
Ordfører

Saksliste

Utvalgs-saksnr	Innhold	Lukket	Arkiv-saksnr
PS 13/2013	Godkjenning av innkalling		
PS 14/2013	Godkjenning av saksliste		
PS 15/2013	Godkjenning av protokoll fra 21.02.2013		
PS 16/2013	Avhending/etterbruk av institusjonsbygningen i Austertana		2013/211
PS 17/2013	Avhending/etterbruk av institusjonsbygningen i Polmak		2013/732
PS 18/2013	Utbygging av digital og mobilkommunikasjon i Tana		2013/487
PS 19/2013	Revidering av kommunens permisjonsreglement		2012/2596
PS 20/2013	Revisjon av seniorplan for Tana kommune		2012/2810
PS 21/2013	Prosjekt "God fot"		2012/1250
PS 22/2013	Årsmelding 2012 for Eldrerådet		2013/593
PS 23/2013	Kontrollutvalgets årsrapport - 2012		2013/909
PS 24/2013	Plan for forvaltningsrevisjon 2013 - 2016		2013/911
PS 25/2013	Referatsaker / Orienteringer - KST		2013/96
RS 2/2013	Kontrollrapport 2012 vedrørende skatteoppkreverfunksjonen for Tana kommune		2012/1296
RS 3/2013	Opprykk til fast representant i kommunestyret		2013/950
RS 4/2013	Revidering av kontrollutvalgets møteplan		2013/910
RS 5/2013	Møteprotokoll Kontrollutvalget - 12.4.2013		2013/908

PS 13/2013 Godkjenning av innkalling

PS 14/2013 Godkjenning av saksliste

PS 15/2013 Godkjenning av protokoll fra 21.02.2013

Saksfremlegg

Utvalg	Utvalgssak	Møtedato
Formannskapet	39/2013	04.04.2013
Kommunestyret	16/2013	15.05.2013

Avhending/etterbruk av institusjonsbygningen i Austertana

Vedlegg
1 Anbud Austertana eldresenter 1
2 Anbud Austertana eldresenter 2
3 Tilleggsopplysninger
4 Bekreftelse av pris - Anbud 2
5 Takst Austertana eldresenter

Saksprotokoll saksnr. 39/2013 i Formannskapet - 04.04.2013

Behandling

Saken ble behandlet etter PS 35/2013 i dagens møte.

Møtet ble lukket, med lovhjemmel i kommunelovens § 31 (5).

Saksdokumenter utdelt på rødt papir, samlet inn etter at saken var ferdig behandlet.

Habilitetsvurderinger
Ordfører Frank M. Ingilæ ba formannskapet vurdere habiliteten til han selv, Randi Lille og Sandra Lille. Ordfører er gift med Randi Lille som er søster til samboer av en tilbyder. Sandra Lille er datter til Randi. Alle fratrådte.

Varamedlem Liz Utsi (AP), Per Ivar Henriksen (AP) og Ansgar Aslaksen (Fe/Ol) tiltrådte møte til habilitetsvurderingen.

Formannskapet vurdering og votering:
- Randi Lille ble enstemmig erklært inhabil, jf. Forvaltingsloven § 6 b)
- Frank M. Ingilæ ble med 5 mot 2 stemmer erklært inhabil, jf. Forvaltningsloven § 6, særegne forhold
- Sandra Lille ble enstemmig erklært som habil til å behandle saken og tiltrådte møtet

Det ble reist spørsmål om habilitet for Liz Utsi på grunn av at en tilbyder er hennes tante. Liz Utsi fratrådte. Formannskapet erklærte enstemmig Liz Utsi som habil til å behandle saken. Utsi tiltrådte møtet igjen.

Fe/Ol v/Hartvik Hansen fremmet følgende forslag som formannskapets innstilling:

I henhold til innkomne bud gis rådmannen fullmakt til å selge bygningsmassen i Austertana til det høyeste budet.

~~Ved eventuelt en ny budrunde må begge tilbydere gis mulighet til å gi et høyere bud dersom de måtte ønske det.~~

Fe/Ol v/Hartvik Hansen trakk siste setning i sitt forslag.

Rådmannens forslag til vedtak punkt 4 - 6 som formannskapets innstilling:

4. Inventar som kommunen ikke tar med seg ved utflytting overtas av kjøper.
5. Kjøper dekker tinglysningskostnadene.
6. Eiendommen overtas straks selger har flyttet ut, senest 1. mai 2014.

Votering

Forslag fra Fe/Ol: Vedtatt med 6 mot 1 stemme.
Formannskapets innstilling: Enstemmig vedtatt.

Vedtak: Innstilling til kommunestyret

I henhold til innkomne bud gis rådmannen fullmakt til å selge bygningsmassen i Austertana til det høyeste budet.

4. Inventar som kommunen ikke tar med seg ved utflytting overtas av kjøper.
5. Kjøper dekker tinglysningskostnadene.
6. Eiendommen overtas straks selger har flyttet ut, senest 1. mai 2014.

Merknad:
Etter at PS 40/2013 i dagens møte var ferdig behandlet vedtok FSK enstemmig av PS 39 og 40/2013 ikke lengre skal være unntatt offentlighet. Sak PS 39 og 40/2013 gjøres offentlig.

Rådmannens forslag til vedtak

1. Det viser til vedtak i kommunestyret i sak 95/2012 om avhending av bygningsmassen som blir ledig som følge av den vedtatte omleggingen av pleie og omsorgsstruktur.

2. Eiendom gnr 27, bnr 104, tidligere Austertana eldresenter, selges til Fred Johnsen.
3. Salgssum settes til kr 250 000,-
4. Inventar som kommunen ikke tar med seg ved utflytting overtas av kjøper.
5. Kjøper dekker tinglysningskostnadene.
6. Eiendommen overtas straks selger har flyttet ut, senest 1. mai 2014.
7. Rådmannen gis fullmakt til å gjennomføre salget.

Saksopplysninger

I budsjettvedtaket for 2013, sak 95/2012 har kommunestyret vedtatt følgende: *Det må snarest igangsettes en utredning om avhending eller etterbruk av bygningsmassen som blir ledig i Polmak og Austertana som følge av den vedtatte omleggingen av pleie og omsorgsstruktur.*
Saken ble behandlet i Forsmannskapet i sak 11/2013 hvor det ble fattet følgende vedtak:
I forbindelse med vurdering av etterbruk av bygningene etter Polmak sykehjem og Austertana eldresenter vedtas følgende:
1. Det iverksettes ikke utredning om etterbruk i kommunal regi av bygningene etter Austertana eldresenter og Polmak sykehjem
2. Kommunen tar takst på bygningene.
3. Bygningene annonseres til salgs, interessenter inviteres til melde sin interesse.
4. Interessentene presenterer sine planer for bygningene, og det forhandles om overdragningsvilkår med mer.
5. Resultatet fra forhandlinene legges fram for politisk behandling før avtale om overdragelse inngås.
6. Realistiske planer som innebærer lokale arbeidsplasser vil kunne prioriteres framfor salgspris.

Eiendommen har vært annonsert for salg med tilbudsfrist 15. mars. Ved fristens utløp hadde det kommet inn to tilbud, begge fra lokale interessenter. Rådmannen har hatt telefonisk kontakt med begge tilbyderne hvor disse har kunnet utdype sine planer.

Tilbud nr 1 er fra firma *EU eiendom og utvikling Ester Utsi* og er på kr 100 000,-. Forutsetter at alt inventar medfølger. Tilbyder har gitt en fyldig beskrivelse av sine planer og skal bruke bygget som overnattingssted, til matservering, vaskeri og aktivitetstilbud i bygda m.m. Tilbyder skisserer at fremtidig virksomhet kan gi opp mot 7 stillinger.

Tilbud 2 er fra Fred Johnsen og er på kr 250 000,-. Tilbyder skal bruke bygget til utleie/overnatting i reiselivssammenheng, og planlegger samarbeid med andre bedrifter i Austertana og ellers i Tana og Finnmark. Tilbyder har ut fra egen gård (Inn på tunet) drevet aktivitet for å få flere til å besøke bygda og planlegger å utvide bedriften videre. Tilbyder har ikke angitt hvor mange arbeidsplasser som kan opprettes som følge av kjøp av eiendommen.

Vurdering

Ut fra tilbudene som er gitt og samtalene med tilbyderne, er det ikke mulig å vurdere hvem av tilbyderne som på sikt vil generere flest arbeidsplasser i Austertana.
Tilbud 1 forutsetter at alt inventar medfølger. Inventar som kan brukes i det nye omsorgssenteret ved Tanabru vil bli flyttet til dette og inngår ikke i salget. Øvrig inventar som kommunen ikke tar med seg ved utflytting kan inngå i salget.

Det er relativt stor forskjell på tilbudene når det gjelder pris, så ut fra det momentet må tilbudet fra Fred Johnsen antas.

Rådmannen anbefaler følgende vedtak:

1. Eiendom gnr 27, bnr 104, tidligere Austertana eldresenter, selges til Fred Johnsen.
2. Salgssum settes til kr 250 000,-
3. Inventar som kommunen ikke tar med seg ved utflytting overtas av kjøper.
4. Kjøper dekker tinglysningskostnadene.
5. Eiendommen overtas straks selger har flyttet ut, senest 1. mai 2014.
6. Rådmannen gis fullmakt til å gjennomføre salget.

Anbud Austertana eldresenter fra EU Eiendom og utvikling Esther Utsi mva 870427492

Forslag til fremtidig bruk av Austertana Eldresenter.

EU eiendom og utvikling gir følgende alternative bud på kjøp av Austertana Eldresenter:

Alternativ 1

Kjøpesum: kr. 100.000

Betingelser:

- Tana kommune selger gnr 27, br.nr 104, Austertana Eldresenter med all grunn og påstående bygninger
- Eiendommen skal være fri for alle heftelser
- Alt inventar må medfølge
- Det lages umiddelbart en bindende avtale om overtakelse 1.mars 2014. Kjøpesummen overføres samme dag

Alternativ 2

Kjøpesum: kr 0,00

Betingelser:

- Tana kommune selger gnr 27, br.nr 104, Austertana Eldresenter med all grunn og påstående bygninger
- Eiendommen skal være fri for alle heftelser
- Alt inventar må medfølge
- Det lages umiddelbart en bindende avtale om overtakelse 1.mars 2014.

Praktisk gjennomføring:

EU Eiendom og utvikling Esther Utsi, eier og driver Polmakmoen gjestegård og Kjølnes fyr. Mellom disse to stedene har jeg laget aktivitetstilbudet «De syv kaffekok» som er 7 stoppesteder med temaer som beskriver området som kaffekoket ligger i.

Jeg har laget flere aktivitetsturer med start med bil i Polmak og hvor selve vandringen starter i Austertana og ender opp på Kjølnes fyr.

Austertana er 3.kaffekok med temaet den gamle samiske «verdeordningen», altså det samarbeidet reineierne hadde med den sjøsamiske befolkningen i Austertana.

I denne sammenheng vil jeg bruke eldresenteret blant annet som overnattingssted for mine gjester som vil ha en stans i Austertana.

Hva kan Eldresenteret brukes til for å skape arbeidsplasser?

Overnatting :

- gjester via Polmakmoen gjestegård og de syv kaffekok
- grupper med ungdommer som er på tur ut i kriminalitet. Blant annet i samarbeid med NAV på Østlandet.
- Korttidsarbeidere/besøkende til Elkem Tana og LNS
- Andre som har behov for leie av rom
- Kitere og fuglekikkere som kommer til området

Matservering:

- Jeg ønsker at kjøkkenet skal være åpent hele tiden slik at hjemmeboende eldre kan kjøpe middag der eller få det hjemkjørt
- Kafetilbud/mat til overnattingsgjester
- Bygdebakeri – salg av brød og selskapskaker
- Catering ved større arrangement

Vaskeri:

- Vaskeriet kan brukes ved å tilby vask av arbeidsklær og sengetøy for Elkem og LNS og til bygdefolk/hyttefolk

Aktivitetstilbud:

- Kjelleretasjen kan bli brukt til aktivitetstilbud til unge og eldre
- Diverse gammelt håndverksarbeid
- Dans, trim, trening, folkehelsetiltak
- Oppholdsstue kan brukes til diverse kulturelle arrangement

Uteområdet:

- Det store uteområdet (12,4 mål) kan brukes til å lage urtehage, potetland, grønnsakshage og bærbusker. Alt dette kan vi bruke på kjøkkenet og slik selge kortreist mat. Hagen kan stelles av ungdom og eldre i fellesskap ledet av en vaktmester som også får rollen som ungdomsarbeider. I følge fylkeslandbrukskontoret kan dette bli et «Inn på tunet» tilbud som kommunen kan kjøpe tjenester fra

Området rundt:

- Like ved siden av Eldresenteret ligger den gamle fotballplassen som vi nå kan bruke til lokale og tilreisende gjester
- Det finnes flere vandreløyper i nærheten
- Scooterløypa til kysten går rett forbi
- Fjorden blir mer og mer brukt av kitere og fritidsfiskere

Andre bruksområder:

- Austertana er et svært rikt område når det gjelder naturgitte goder. Vi har imidlertid gjort svært lite ut av de ressursene som finnes. Derfor ønsker jeg at vi kan få til mer næringsutvikling og ansette en bygdeutvikler som kan ha kontorsted her. Denne kan også kombineres med stilling som daglig leder.
- Vi vil trenge minimum to guider som kan ta gjestene/brukerne ut både sommer og vinter
- Et utleiekontor til de som trenger kontor for kortere eller lengre tid.

Arbeidsplasser:

- Kjøkken/vaskeri: 1 ½ stilling
- Vaskeri/renhold: 1 ½ stilling
- Aktivitør/ungdomsarbeider/vaktmester: 1 stilling
- Guider: 2 stillinger
- Bygdeutvikler/administrativ leder: 1 stilling

Markedsføring og salg:

Jeg har de siste årene jobbet hardt for å komme i kontakt med de rette samarbeidspartnerne som kan markedsføre og selge meg inn i de rette markedene.

Dette har jeg fått til nå:

- Medianord AS som markedsfører
- Deltar i Innovasjon Norge og Nord-Norsk reiseliv sitt treårige prosjekt for samisk reiseliv, og som jobber mot markedsføring, salg og bedriftsutvikling
- Samarbeid med de nye hotelleierne i Berlevåg om markedsføring og drift av Kjølnes fyr

Praktisk gjennomføring:

- EU Eiendom og utvikling kjøper Austertana Eldresenter, og leier det ut til andelslaget
- Det dannes et andelslag som driftsselskap som driver eldresenteret. Andeler kan kjøpes eller opparbeides via dugnadsarbeid.

Hvorfor vil jeg kjøpe Eldresenteret?

Jeg er vokst opp i Austertana, en bygd som er bygd opp gjennom aktive kvinneforeninger. Det gamle gamlehjemmet og Eldresenteret ble drevet fram av blant andre mamma, Else Utsi senior og det ville være en ære å få videreutviklet dette stedet som mamma var så stolt av.

Jeg har siden 2002 jobbet hardt for å få til de tre viktigste kaffekokene 1.,3. og 7.kaffekok. Ved å få kjøpt Eldresenteret vil jeg få på plass den siste brikken og vil ha en komplett pakke å tilby gjester til området.

Kommentar til kjøpesummen:

Gjennom alle de årene jeg har drevet som gründer vet jeg at det er svært vanskelig å drive frem små bedrifter i vårt område. Gleden med å få til noe blir ofte en stor del av «fortjenesten». Austertana Eldresenter er et stort bygg som vil trenge en god del utbedring og også ombygging for å få til optimal drift. Jeg regner ikke med å få overskudd de første 3 år, derfor blir det vanskelig med for høye investeringskostnader. Bankene er heller ikke særlig villig til å gi lån til bygninger i Austertana. Jeg har ikke oppsparte midler da all inntekt går tilbake til drifta, så jeg er avhengig av å låne hele beløpet. Jeg har regnet meg fram til at en kjøpesum på kr. 100.000 er det maksimale en drift av stedet vil klare pr i dag. Min fremdriftsplan er at jeg i løpet av de tre første år skal ha et belegg som tilsier 7 arbeidsplasser.

Konklusjon:

Ønsket mitt er å lage dette til et levende senter med hovedvekt på fysisk aktivitet, lokal mat og aktiviteter samt fellesskap over generasjonsgrensene. Dette vil også være en flott arena som bygda kan gå sammen om å utvikle i fellesskap. Det vil skape bolyst og tilhørighet for alle aldre. I følge kommuneplanen er dette noe av det viktigste innsatsområdet for Tana kommune.

I kommuneplanens samfunnsdel er det et eget punkt som går på å styrke bygdene. Jeg håper derfor at Tana kommune ønsker å oppfylle sine egne intensjoner med å styrke bygdene og dermed lar det være fortsatt aktivitet i Austertana Eldresenter.

Med dette ønsker jeg at kommunen vil la meg få overta Austertana Eldresenter til glede for meg og for Austertanasamfunnet.

Med hilsen
Esther Utsi, Tana 12/3-13
Esther Utsi

Tilbud på overtagelse av Austertana Eldresenter

Her er en plan hva vi har tenkt

Inne på tunet

Vi har fått henvendelser fra barnehager og skoler i Murmansk fylke til å komme til oss og hvere3-4 dager av gangen og oppleve hvordan det er og hver på en gård.

Vi har også fått henvendelser fra personer fra Berlevåg og Båtsfjord som vil være hos oss og ha ett stykke jord der de kan ha sin egen kjøkkenhage. Det er personer som har hvert hos oss gjennom skole og barnehage før, noen har også hatt en kalv med nummer som de har følt med.

Vi håper jo også at vi skal få til et ski-anlegg i fjellet som ender på jorda på gården.

Ellers vil vi satse på reiseliv, Austertana har alt, fjord for fiske, fjellvann for fiske, elver for fiske, vi har et kjempe fint jakt terreng. Vi har mye spennende fugler for de som er interesserte fugletittere. Vi har fin badestrand, vi har ellers veldig fin natur

Vi har godt utbygd scooterløyper hvor en kan kjøre.

Vi har fine fjell og daler hvor en kan gå og nyte naturen og dyrelivet og stillheten.

Vi har planer om å få til et godt samarbeid med de andre bedriftene i Austertana og ellers i Tana og Finnmark.

Og i den forbindelse ser vi at det hadde hvert greit med eldresenteret og ombygd det til utleie rom/leiligheter.

Tror vi kunne skapt mange arbeidsplasser i Austertana, vi har drevet litt i det små, men ser nå muligheten til å utvide bedriften videre

Alfheim gård

Om oss

Familiegård med flere generasjoner

De som driver gården og er med i Inn på tunet er Fred Johnsen og Gry Hege Lille, Austertana.

Gårdstunet består av flere generasjoner som moren til Fred, Gry Hege og barna (barnebarn).

I tillegg har familien Johnsen/Lille arbeidsfolk fra Litauen.

Et spennende gårdstun med masse muligheter.

De har tidligere hatt "åpen gård" tilbud med visning av gården.

Fred Johnsen er født i 1955, jeg er aktiv i politikken, og er bonde på heltid

Dyrene på gården

Dyrene du kan møte på Alfheim gård er kyr, kalver og katt.

Du kan være med å mate og klappe kalvene og kyrne.

Kose med og mate katta.

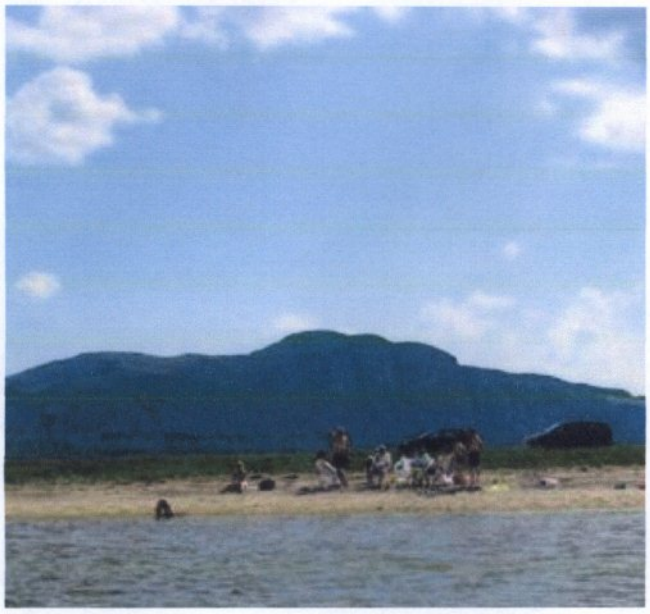
Aktivitet

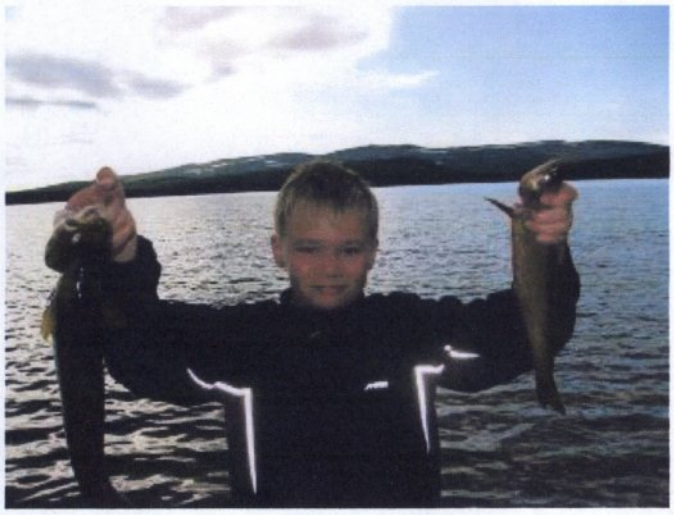
Alfheim gård har varierte oppgaver.

Du kan være med på alle daglige gjøremål, som stell og foring av dyrene på gården, reparere gjerder, plante, snekring, vedlikehold av maskiner, slåttonna og mye mer.

På gården er det en mulighet å følge kalv fra den blir født til den vokser opp.

Utover er det anledning til å dra på fjorden for å fiske og noen dager kan man bade i fjorden, eller ta turer til fjellvannene i området.





Gården ligger fint til med en bakke med mulighet for løssnøkjøring og aking.

Bakken er tilrettelagt slik at det er mulig å renne eller ake.

Kom innom for et gårdsbesøk!

- Guiding for turister i alle aldersgrupper
- Arbeidstrening
- Andre som har behov for en mestringsarena
- Besøksgård for skoler og barnehager

Godt med avslapping i boblebad etter en anstrengende dag

Kontakt:

Fred Johnsen

Telefon: 454 70 741

E-mail:

fred_johnsen@c2i.net

Fred John

Holmestrand 20.mars 2013

Til Tana Kommune

Ved Formannskapet

Vedrørende salg av Austertana eldresenter

Viser til mitt bud vedrørende kjøp av Austertana eldresenter og vil presisere følgende:
Jeg opprettholder mitt bud på kr. 100.000,- med følgende tillegg:

Ut fra sterke ønsker fra de av ansatte på eldresentret som ikke har mulighet til å jobbe ved Tanabru eller ikke har bil for å kjøre rundt til hjemmeboende tilbyr jeg følgende løsning:

- De som jobber på kjøkkenet fortsetter i sine stillinger, men får også jobb på vaskeriet, bakeriet og renhold av utleierom i et framtidig andelslag som driftsselskap.
- Det opprettes en base for hjemmehjelperne på eldresentret som skal betjene hjemmeboende eldre i bygda slik at de har et sted å møtes og å oppbevare utstyr.
- Maten som skal kjøres ut til bygdas eldre lages på eldresentrets kjøkken og kjøres ut derfra slik at vi slipper frakt på 5 mil
- 4 rom på eldresentret avsettes til kommunens bruk dersom det ikke blir nok plass i de nye omsorgsboligene.

Håper dette er til hjelp når vedtak skal gjøres.

Med vennlig hilsen

Esther Utsi

(sign)

Øysten Dervola

Fra: Fred Johnsen [fred_johnsen@c2i.net]
Sendt: 22. mars 2013 13:51
Til: Øysten Dervola
Emne: Re: Bekreftelse på sum ved på kjøp av A-Tana eldresenter

Hallo
Jeg bekrefter at jeg i samtale med rådmann Jørn Aslaksen har bydd kroner 250.000, To hundre og femti tusen for eventuelt kjøp av Austertana eldresenter.

Hilsen
Fred Johnsen
tlf 45470741

From: Øysten Dervola
Sent: Friday, March 22, 2013 7:42 AM
To: Johnsen, Fred
Subject: Bekreftelse på sum ved på kjøp av A-Tana eldresenter

Hei Fred
Kan du sende en skriftlig bekreftelse på kr. 250.000,- som er ditt bud ved eventuelt kjøp av eldresenteret.
Ved eventuelle spørsmål, ring 46400231

Saksfremlegg

Utvalg	Utvalgssak	Møtedato
Formannskapet	40/2013	04.04.2013
Kommunestyret	17/2013	15.05.2013

Avhending/etterbruk av institusjonsbygningen i Polmak

Vedlegg
1 Anbud
2 Takst Polmak sykehjem

Saksprotokoll saksnr. 40/2013 i Formannskapet - 04.04.2013

Behandling

Møtet ble lukket, med lovhjemmel i kommunelovens § 31 (5).

Saksdokumenter utdelt på rødt papir, samlet inn etter at saken var ferdig behandlet.

Fe/Ol v/Hartvik Hansen fremmet følgende forslag:

I henhold til innkommet bud gis rådmannen fullmakt til å selge bygningsmassen i Polmak til budgiver.

Fe/Ol v/Hartvik Hansen trakk sitt forslag.

Fe/Ol v/Hartvik Hansen fremmet følgende tilleggsforslag:

Nytt pkt. 8 til rådmannens forslag til vedtak:
Inventar som kommunen ikke tar med seg ved utflytting overtas av kjøper.

Ordfører Frank M. Ingilæ (AP) fremmet rådmannens forslag til vedtak som formannskapets innstilling:

1. Det vises til vedtak i kommunestyret i sak 95/2012 om avhending av bygningsmassen som

blir ledig som følge av den vedtatte omleggingen av pleie og omsorgsstrukturen.
2. Eiendommen Polmak aldershjem med gnr. 40 bnr. 54/73/108/109 selges til Stig Arve Eriksen.
3. Salgssum settes til kr. 500.000,-
4. Tana kommune aksepterer forbeholdet om bruksendring.
5. Rådmannen gis fullmakt til å inngå avtale om overdragelse av eiendommen.
6. Kjøper dekker tinglysningskostnadene.
7. Eiendommen overtas straks selger har flyttet ut, senest 1. mai 2014.

Votering

Formannskapets innstilling: Enstemmig vedtatt.
Tilleggsforslag fra Fe/Ol: Enstemmig vedtatt.

Vedtak: Innstilling til kommunestyret

1. Det vises til vedtak i kommunestyret i sak 95/2012 om avhending av bygningsmassen som blir ledig som følge av den vedtatte omleggingen av pleie og omsorgsstrukturen.
2. Eiendommen Polmak aldershjem med gnr. 40 bnr. 54/73/108/109 selges til Stig Arve Eriksen.
3. Salgssum settes til kr. 500.000,-
4. Tana kommune aksepterer forbeholdet om bruksendring.
5. Rådmannen gis fullmakt til å inngå avtale om overdragelse av eiendommen.
6. Kjøper dekker tinglysningskostnadene.
7. Eiendommen overtas straks selger har flyttet ut, senest 1. mai 2014.
8. Inventar som kommunen ikke tar med seg ved utflytting overtas av kjøper.

Merknad:
Etter at PS 40/2013 var ferdig behandlet vedtok FSK enstemmig av saken, samt PS 39/2013 i dagens møte, ikke lengre skal være unntatt offentlighet. Sak PS 39 og 40/2013 gjøres offentlig.

Rådmannens forslag til vedtak

1. Det vises til vedtak i kommunestyret i sak 95/2012 om avhending av bygningsmassen som blir ledig som følge av den vedtatte omleggingen av pleie og omsorgsstrukturen.
2. Eiendommen Polmak aldershjem med gnr. 40 bnr. 54/73/108/109 selges til Stig Arve Eriksen.
3. Salgssum settes til kr. 500.000,-
4. Tana kommune aksepterer forbeholdet om bruksendring.
5. Rådmannen gis fullmakt til å inngå avtale om overdragelse av eiendommen.
6. Kjøper dekker tinglysningskostnadene.
7. Eiendommen overtas straks selger har flyttet ut, senest 1. mai 2014.

Saksopplysninger

I budsjettvedtaket for 2013, sak 95/2012 har kommunestyret vedtatt følgende: *Det må snarest igangsettes en utredning om avhending eller etterbruk av bygningsmassen som blir ledig i Polmak og Austertana som følge av den vedtatte omleggingen av pleie og omsorgsstruktur.*
Saken ble behandlet i Forsmannskapet i sak 11/2013 hvor det ble fattet følgende vedtak:
I forbindelse med vurdering av etterbruk av bygningene etter Polmak sykehjem og Austertana eldresenter vedtas følgende:
1. Det iverksettes ikke utredning om etterbruk i kommunal regi av bygningene etter Austertana eldresenter og Polmak sykehjem
2. Kommunen tar takst på bygningene.
3. Bygningene annonseres til salgs, interessenter inviteres til å melde sin interesse.
4. Interessentene presenterer sine planer for bygningene, og det forhandles om overdragningsvilkår med mer.
5. Resultatet fra forhandlingene legges fram for politisk behandling før avtale om overdragelse inngås.
6. Realistiske planer som innebærer lokale arbeidsplasser vil kunne prioriteres framfor salgspris.

Eiendommen har vært annonsert for salg med tilbudsfrist den 15. mars. Ved fristens utløp hadde det innkommet tilbud fra en lokal interessent på kjøp av Polmak alderhjem.
Det er Stig Arve Eriksen fra Polmak.
Rådmannen har hatt møte med tilbyder som har kunnet utdype sine planer.
Eiendommen ønskes overtatt for utvikling av næringsvirksomhet der tre hovedpunkt er nevnt.
De tre hovedpunktene er boligtilbud med utleie, overnattingstilbud for turisme og bruk av arealer til egen kontor-/forretningsdrift.
Som kjøper forutsettes det å opprette et eget familieaksjeselskap med nødvendig egenkapital for kjøp av eiendommen og for finansiering av betydelige investeringer knyttet til oppgradering av både bygningsmassen og utomhus område.
Eventuell sak om bruksendring fremmes i et senere møte.
Eiendommen vil bli overdratt uten spesielle heftelser/servitutter.

Vurdering

Eiendommen er taksert med en låneverdi på kr. 1 700 000,- som er betydelig over innkomne tilbud på kr. 500 000.-
Det kan synes som om salget kan veie opp mot opprettelse av nye arbeidsplasser i dette området.
Opplyste planer synes realistiske å realisere.

STIG ARVE ERIKSEN
POLMAK
9845TANA
Mobil918 57 184
stigarv@online.no

Tana kommune
Rådhusveien 3
9845 Tana

TILBUD PÅ KOMMUNAL INSTITUSJONSBYGNING I POLMAK

Med henvisning til utlysning i avisen samt mottatte takstdokumenter og tegninger, vil jeg herved tilkjennegi min interesse for kjøp av Polamak sykehjem. Jeg håper denne henvendelse kan danne grunnlag for avklarende møter med kommunen, slik et endelig forpliktende tilbud kan gis.

Jeg kan i det følgende gi bakgrunnen for min interesse for overtakelse av Polmak sykehjem.

Eiendommen ønskes overtatt for utvikling av næringsvirksomhet. Dette ved at eiendommen utvikles til forskjellige formål og på den måten kan gi grunnlag for lønnsom forretningsvirksomhet. Dette gjennom tre hovedpunkt:

- Boligtilbud
  - Mindre og mellomstore leiligheter for utleie til boligsøkende for kortere tid og for leietakere med spesielle behov.
- Overnattingstilbud for både sommer- og vinter turisme
  - Dette forutsettes produktutviklet reiselivsprodukter knyttet til de spesielle kvaliteter som naturen i Polmak spesielt og Tana generelt kan gi.
    - Elva/Laksefiske/-elvebåttur
    - Vinter-/scooter safari
    - Gårdsturisme
- Bruk av arealer til egen kontor-/forretningsdrift. Dette for både eksisterende og planlagt utvidet virksomhet.

Som kjøper forutsettes opprettet et eget familieaksjeselskap med nødvendig egenkapital for kjøp av eiendommen og for finansiering av betydelige investeringer knyttet til oppgradering av både bygningsmasse og utenomhus område. Det vil bli igangsatt er utviklings prosjekt for nærmere å spesifisere og mer detaljert kostnadsberegne alle investeringer som det må budsjettere med. Dette over en inntil 3-års periode, som det regnes med vil være realistisk for å realisere denne utviklingen. Det vurderes opprettet et utviklingsselskap for videreutvikling

av ny virksomhet i Polmak med utgangspunkt i de muligheter denne eiendommen/ bygningsmassen gir, og eventuelt gjennom videre uvikling baser på denne eiendommen som basis. Det vil i denne sammenheng bli tatt kontakt med Innovasjon Norge for et etablererstipend og om mulig støtte til videre idè- og forretningsutvikling.

Der er etablert kontakt med Arkidè arkitekter v/ Kjell-Roar Kanebog, som vil kunne utarbeide skisser for utnytting av eiendommen til de formål som er tenkt.

Det gis et indikativt bud på kr. 500.000 for overtakelse av tomt og påstående bygning. Dette budet vil være avhengig av en rekke forutsetninger som det er tatt forbehold om i takstdokumentene og det tas også forbehold om forhold som måtte komme frem i et forhandlingsmøte. Budet kan derfor bli øket under de rette omstendigheter.

En forutsetning for budet er at eiendommen overtas uten spesielle heftelser/servitutter utover hva som måtte være generelt for området.

Ev videre forutsetning er at eiendommen tillates regulert til de formål som vil være aktuell for videre utnytting, -enten til bolig- eller forretningsformål eller som kombinasjon.

Jeg håper dette kan danne grunnlag for videre samtaler om en eiendomsoverdragelse som både kan gi en utvidelse av dagens virksomhet og som kan danne grunnlag for ny forretningsdrift og som også kan både gi nye arbeidsplasser.

Denne utviklingen kan jo også avhjelpe en etterspørsel av denne spesielle type boligtilbud som i dag ikke er tilstede i regionen.

Med vennlig hilsen

Stig Arve Eriksen

Saksfremlegg

Utvalg	Utvalgssak	Møtedato
Formannskapet	42/2013	04.04.2013
Kommunestyret	18/2013	15.05.2013

Utbygging av digital og mobilkommunikasjon i Tana

Vedlegg
1 Bedre muligheter for tilgang til digitaletjenester i Tana - Overordnet prosjektbeskrivelse

Saksprotokoll saksnr. 42/2013 i Formannskapet - 04.04.2013

Behandling

Saksdokumenter utsendt pr e-post 03.04.13. Utdelt i møte.

Ordfører Frank M. Ingilæ (AP) fremmet rådmannens forslag til vedtak som formannskapets innstilling:

1. Tana kommune igangsetter en anskaffelsesprosess med sikte på å bygge ut fiber på strekningen Tana bru – Bonakas i 2013. Det tas forbehold om ekstern finansiering. Det søkes om midler fra FFK og/eller Høykom.
2. Det settes av inntil 1 mill til tiltaket i 2013, midlene bevilges fra disposisjonsfondet.
3. Tilsvarende skal det utredes muligheter for fiberutbygging fra Sandlia til Austertana/Leirpollen i 2014.
4. Det igangsettes utredning med tanke på å bygge ut mobildekningen både geografisk og for å sikre høyest mulig hastighet i mobilnettet.

Votering

Enstemmig vedtatt.

Vedtak: Innstilling til kommunestyret

1. Tana kommune igangsetter en anskaffelsesprosess med sikte på å bygge ut fiber på

strekningen Tana bru – Bonakas i 2013. Det tas forbehold om ekstern finansiering. Det søkes om midler fra FFK og/eller Høykom.
2. Det settes av inntil 1 mill til tiltaket i 2013, midlene bevilges fra disposisjonsfondet.
3. Tilsvarende skal det utredes muligheter for fiberutbygging fra Sandlia til Austertana/Leirpollen i 2014.
4. Det igangsettes utredning med tanke på å bygge ut mobildekningen både geografisk og for å sikre høyest mulig hastighet i mobilnettet.

Rådmannens forslag til vedtak

1. Tana kommune igangsetter en anskaffelsesprosess med sikte på å bygge ut fiber på strekningen Tana bru – Bonakas i 2013. Det tas forbehold om ekstern finansiering. Det søkes om midler fra FFK og/eller Høykom.
2. Det settes av inntil 1 mill til tiltaket i 2013, midlene bevilges fra disposisjonsfondet.
3. Tilsvarende skal det utredes muligheter for fiberutbygging fra Sandlia til Austertana/Leirpollen i 2014.
4. Det igangsettes utredning med tanke på å bygge ut mobildekningen både geografisk og for å sikre høyest mulig hastighet i mobilnettet

Saksopplysninger

Behovet for tilgjengelighet på stabil og tilstrekkelig kapasitet på datakommunikasjon er stadig økende. Likeså er behovet for tilgang til ett mobilnett som har bedre dekningsgrad og høyere kapasitet for datatrafikk sterkt økende.
Dessverre så har det vist seg at bredbåndsutbyggingen som ble foretatt vha Direct Connect (DC) har ikke svart til forventningene, og kapasitetsbehovene til de ulike digitaletjenester som er tilgjengelig i dag og ikke minst framtidige dekkes ikke gjennom DC sitt nett.
I dag så har vi fiber på strekningen Tanabru – Sirma og Sandlia – Polmak Øst, noe som gir en stor del av innbyggerne og næringslivet tilgang til høyhastighetsnett.
Mobilnettet er i hovedsak basert på Edge i store deler av kommunen, med unntak av Tanabru-/Seida-/Skippagurra- og Sirmaområdet som har tilgang til 3G+/Hspda.

I NOU 22013:2 – Hindre for digital verdiskapning er det påpekt hvilke behov og utfordringer samfunnet står overfor mht tilstrekkelig kapasitet i nettet i forhold til dagens eksisterende behov og forventet framtidig behov for båndbredde.
Regjeringen har gjennom sin Stortingsmelding 23 – Digital Agenda for Norge lagt klare føringer i hvordan de ser for seg av tjenester og løsninger på nett for innbyggerne og næringslivet, og som forutsetter at alle har tilgang til en eller annen bredbåndslinje.
I tillegg har regjeringen som mål at "Alle får tilbud om bredbånd" gjennom diverse utbyggingsstimulerende tiltak.

Tana kommune har de siste årene sett på mulighetene for å initiere en slik utbygging, og har gjennom kundeforholdet/samarbeidet vårt med Varanger Kraft utvikling bidratt til at bredbåndskapasiteten er blitt kraftig økt over deler av kommunen. I samme tid har vårt kundeforhold/samarbeid med Netcom bidratt til økning av kapasiteten og dekningsområdet for de av innbyggerne som er kunder hos leverandører som benytter Netcom sitt nett.

Vårt prosjekt vil ha to hovedsøyler; Utbygging av fibernett og utbygging av mobilnett, som vil gå parallelt med forskjellige leverandører.

På nåværende tidspunkt vet vi lite om de eventuelle anleggsbidrag Tana kommune vil måtte påregne. Dette ut i fra at dette vil utløses ut i fra hvilket utbyggingsomfang kommunen velger. I tillegg er det flere av utbyggingskostnadene som ikke er kjente (Bievra - Laksnes og mobilutbyggingen). De kostnadene som er kjente for oss er Tanabru – Bonakas/Landbruksskolen kr. 2.207.500, Sandlia – Leirpollen + Linjer i Leirpollen kr. 1.850.100. og Rustefjelbma – Sjursjok kr. 8.417.300. Alle beløp er en antatt kommunal/offentlig andel.
Når det gjelder utbygging av mobilnettet er disse kostnadene ikke kjente, men gjennom nye runder med leverandørene vil dette framskaffes på et seinere tidspunkt.

Prosjektplanene har følgende mål/milepæler:
Delmål – Fiber
Full utbygging til hele kommunen innen 2015
2013 - Tana bru – Bonakas
2014 - Sandlia – Austertana (Leirpollen) og Bievra - Laksnes
2015 - Rustefjelbma – Vestertana/Sjursjok

Delmål Mobilkommunikasjon
Fullt utbygd 3G+ (4G) i hele kommunen innen 2015
2013 –
3G+ (1-15 mb/s) dekning i området Rustefjelbma – Vestertana/Sjursjok
3G+ Tanabru – Bonakas
3G+ Tanabru – Austertana
3G+ Tanabru – Laksnes
3G+ Tanabru – Polmak Øst
2014 –
4G - Rustefjelbma – Vestertana/Sjursjok
4G - Tanabru – Bonakas
2015 –
4G - Tanabru – Austertana
4G - Tanabru – Polmak Øst
4G - Tanabru - Laksnes

I forhold til finansiering ser vi for oss å søke Høykommidler, og finansiering gjennom fylkeskommunens bredbåndsutbygging.
Høykommidlene forutsetter opp til min 60% egenfinansiering av søknadsbeløpet,

Vurdering

Utbygging av bredbånd i Tana vil være omfattende og kostbart, likeså vil en bedring av dekningen og kapasiteten på mobilnettet være. Likevel er dette blitt en viktig forutsetning for bosetning, og ikke minst tilgang til digitale tjenester for innbyggere og næringsliv.
For oss vil det være nødvendig å være tidlig ute i forhold til å starte arbeidet med å være i posisjon til å kunne få tilgang på de ressursene som regjering og storting vil komme med i forhold til utbygging av bredbånd. Det vil være nødvendig å stille til rådighet en kommunal

egenandel/anleggsbidrag for å få gjennomført en utbygging. Ved å gi slike signaler så tidlig i prosessen sparer vi tid og vi vil komme tidligere i posisjon i forhold til søknad.
Et slikt omfattende prosjekt forutsetter en tilslutning fra kommunestyret.
En utbygging i Tana må tas over flere trinn og det kan være nødvendig å vurdere alternativer til fiber i de områdene som er de mest kostbare å bygge ut.
Som første del av prosjektet vil det være mest realistisk å få gjennomført en utbygging av fiber mellom Tanabru og Bonakas/landbruksskolen, både i forhold til kostnader og muligheter for gjennomføring. Når det gjelder utbygging av mobilnettet vil dette i stor grad være avhengig av planer hos Netcom/Telenor, men vil etter all sannsynlighet medføre et kommunalt utbyggingsbidrag.
En utbygging forutsetter utlysing av konkurransen på Doffin for å sikre et best mulig tilbud.
Det vil også være riktig å forutsette at en fiberutbygging medfører at datatrafikk internt mellom kommunale/fylkeskommunale virksomheter er kostnadsfrie.

Alternativt kan vi avvente situasjonen for å se an saken, noe som vil medføre at prosessen blir grundig forsinket.

BEDRE MULIGHETER FOR TILGANG TIL DIGITALE TJENESTER I TANA

Utbygging av fibernett og utbedring av mobilnettet i hele Tana kommune

Prosjektet har som mål å gi innbyggerne i Tana kommune muligheter til digital kommunikasjon gjennom tilgang til bredband over fiber, samt tilgang til god og rask mobilkommunikasjon over hele kommunen.

BEDRE MULIGHETER FOR TILGANG TIL DIGITALE TJENESTER I TANA

Utbygging av fibernett og utbedring av mobilnettet i hele Tana kommune

FORORD

Tana kommune har i flere perioden de siste 10 årene arbeidet med å bedre mulighetene for innbyggerne til å ha et godt og stabilt tilbud til digital kommunikasjon både gjennom fiber-/trådløs- og mobilnettet.

I Tana er det bygd ut fiberbasert aksessnett i deler av kommunen. Store deler har et aksessnett basert på radiolinje. Deler av kommunen har ikke tilgang på noen internettforbindelse.

Dagens samfunn baserer store deler av tjenestetilbudet på at publikum/kunder har tilgang til internett.

Det tilbudet som finnes i store deler av Tana i dag er utilfredsstillende, lav kapasitet og lav tilgjengelighet er hovedårsaken.

PROSJEKTSTANKE

Vi ser for oss et prosjekt som er delt i to hovedområder;

a) Utbygging av fibernett til innbyggerne
b) Utbedring/utbygging av kapasiteten på mobilnettet

Begge områdene vil gi innbyggerne ”Bedre muligheter for tilgang til digitale tjenester”.

Med digitale tjenester forstår vi det som offentlige og private tjenester som gis over internett. Det kan være Offentlige innrapporteringer som til AltInn, søknader for innbyggere og næringslivet, Tv- over fiber, telefoni , videokonferanser, etc. etc.

STATUS TANA

I dag har deler av kommunen tilgang digitale tjenester via fiber. I de øvrige deler er det muligheter til bredband vha Wifi-nett . Mobilnettet er i hovedsak basert på Edge i store deler av kommunen, med unntak av Tanabru området som har tilgang til 3G+/Hspda.

Fiberbasert nett

– levert av Varanger kraftutvikling
Hvor: Sandlia – Polmak Øst og Tanabru – Sirma

Tjenester: Internett, TV, telefoni

Status: Flere tjenesteleverandører som tilbyr internettaksess, TV og telefoni.

Radiobasert nett

- levert av Direct Connect
Hvor: Sirma – Rustefjelbma, Austertana, Polmak – Austertana, Smalfjord, Torhop,Vestertana, Tarmfjord
Tjenester: Internett

Status: Dette nettet sliter med for lav kapasitet og en leverandør som sliter med å følge opp kunder ifht. feilretting. Teknologien tilfredsstiller ikke våre krav/forventninger om type tjenester som skal kunne leveres over bredbandsnettet.

Mobil:

Netcom:

Hvor : Hele kommunen, med følgende unntak – dårlig og ingen dekning i områdene Smalfjord, Torhop,Tarmfjord, Sjursjok, Vestertana. Slår inn på finsk nett langs E6 mot Karasjok
Tjenester: I Tanabru området har store deler Turbo-3G, langs E6 mot Sirma har områder Turbo- 3G (men er ikke stabilt), ellers er det i hovedsak Edge.

Telenor

Hvor: Hele kommunen med varierende kapasitet

Tjenester: Edge i hele kommunen. 3G i Tanabru området, med noe dekning ned mot Masjok og Sandlia.

KUNDEGRUNNLAG – MULIGHETER I UTBYGGINGSOMRÅDENE

Begrepet kundegrunnlag vil være forskjellig i forhold til utbygging av fiberbaser bredband og mobildekning. De aller fleste har en fibertilknytning pr. boenhet, men de aller fleste har flere mobil/mobilt bredbandsabonnement pr. boenhet.

Fibertilknytning:
Sandllia – Austertana (Leirpollen) ca. 150
Tanabru – Bonakas ca. 250
Rustefjelbma – Sjursjok ca. 100
Bievra – Laksnes ca. 10

Mobiltilknytning:
Usikkert hvor mange nye abonnement ei utbygging vil utløse, men det er rimelig sikkert at et stort antall av dagen mobilabonnementer vil bytte over til den leverandøren som tilbyr best dekning og kapasitet.

I utbyggingsområdene er det et næringsliv, med stor variasjon i forhold til omfang og type. I tillegg har kommunen virksomheter i noen av utbygingsområdene.

***Tanabru - Bonakas** I dette utbyggingsområdet er det et kommunalt oppvekstsenter, en fylkeskommunal videregående skole, samt næringsliv basert på landbruk, servicenæring, turisme og entreprenørvirksomhet.

***Sandlia - Leirpollen** I dette utbyggingsområdet er det kommunalt oppvekstsenter, kommunalt eldresenter, samt næringsliv basert på landbruk betydellig gruvevirksomhet (Elkem), entreprenører, service, turisme

***Bievra - Laksnes** Dette området har i tillegg meget dårlig Norsk mobildekning: Her er det i hovedsak privatekunder, samt næringsliv basert på landbruk og turisme.

***Rustefjelbma - Sjursjok** I dette utbyggingsområdet er det flere virksomheter knyttet til sjøen/fiske. I tillegg er det flere hytteområder.

PROSJEKTMÅL

Delmål – Fiber
Full utbygging til hele kommunen innen 2015
2013 - Tana bru – Bonakas
2014 - Sandlia – Austertana (Leirpollen) og Bievra - Laksnes

2015 - Rustefjelbma – Vestertana/Sjursjok

Delmål Mobilkommunikasjon
Fult utbygd 3G+ (4G) i hele kommunen innen 2015

2013 –

3G+ (1-15 mb/s) dekning i området Rustefjelbma – Vestertana/Sjursjok

3G+ Tanabru – Bonakas

3G+ Tanabru – Austertana

3G+ Tanabru – Laksnes

3G+ Tanabru – Polmak Øst

2014 –

4G - Rustefjelbma – Vestertana/Sjursjok

4G - Tanabru – Bonakas

2015 –

4G - Tanabru – Austertana
4G - Tanabru – Polmak Øst
4G - Tanabru - Laksnes

KOSTNADER

Kostnadene på fiberutbyggingen er estimert til vel 12.7 mill. eks. utbyggingen Bievra – Laksnes. Utbyggingen Rustefjelbma - Sjursjok alene er estimert til vel 8.4 mill, og det er realistisk å tru at utbyggingen Bievra – Laksnes vil bli kostbar ut i fra at det må graves hele strekningen. Når det gjelder utbyggingen av mobilnettet er det usikkert hvilke kostnader som vil påløpe kommunen i forhold til anleggsbidrag.

FINANSIERING

Statlig (Høykom)/fylkeskommunal

Egenkapital

Saksfremlegg

Utvalg	Utvalgssak	Møtedato
Administrasjonsutvalget	4/2013	04.04.2013
Formannskapet	37/2013	04.04.2013
Kommunestyret	19/2013	15.05.2013

Revidering av kommunens permisjonsreglement

Vedlegg
1 Gjeldende permisjonsreglement
2 Permisjonsreglement

Saksprotokoll saksnr. 37/2013 i Formannskapet - 04.04.2013

Behandling

Rådmannens forslag til vedtak:

Det fremlagte forslag til revidert permisjonsreglement vedtas.

Ordfører Frank M. Ingilæ (AP) fremmet Administrasjonsutvalgets innstilling som formannskapets innstilling:

Til ankeadgang:

Endring til § 5d):

……..utover 3 dager

Det fremlagte forslag til revidert permisjonsreglement vedtas.

Votering

Rådmannens forslag til vedtak ble satt opp mot formannskapets innstilling: Formannskapets innstilling enstemmig vedtatt.

Vedtak: Innstilling til kommunestyret

Til ankeadgang:

Endring til § 5d):

……..utover 3 dager

Det fremlagte forslag til revidert permisjonsreglement vedtas.

Saksprotokoll saksnr.4/2013 i Administrasjonsutvalget - 04.04.2013

Behandling

Fagforbundet v/Viktoria Nilsen fremmet følgende endringsforslag:

Til ankeadgang:

Endring til § 5d):

……..utover 3 dager.

Leder Frank M. Ingilæ (AP) fremmet rådmannens forslag til vedtak som vedtak i saken:

Det fremlagte forslag til revidert permisjonsreglement vedtas.

Votering

Det ble først votert over endringsforslaget fra FF: Enstemmig vedtatt.

Deretter ble det votert over leders forslag: Enstemmig vedtatt.

Vedtak

Til ankeadgang:

Endring til § 5d):

……..utover 3 dager

Det fremlagte forslag til revidert permisjonsreglement vedtas.

Rådmannens forslag til vedtak

Det fremlagte forslag til revidert permisjonsreglement vedtas.

Saksopplysninger

Kommunens permisjonsreglement har vært til revidering. Ny Hovedtariffavtale, Hovedavtale og endringer i Arbeidsmiljøloven var utgangspunktet for revidering av permisjonsreglementet.

Nåværende permisjonsreglementet ble vedtatt av kommunestyret. I forhold til dette har administrasjonen tatt bort en del velferdspermisjoner med lønn i det nye forslaget.

Permisjonsreglementet har vært behandlet i ledermøte, og har vært sendt ut til organisasjonene til høring.
Etter høringsuttalelsene er kommet inn, har saken vært drøftet på nytt i ledermøte. Det vises til vedlagte oppsett med høringsuttalelser og administrasjonens merknad til uttalelsene. Der man har tatt hensyn til merknadene er dette lagt inn som endring i permisjonsreglementet.

Høringsinstans	**Kommentar**	**Tana kommunens vurdering**
Delta	§6 Rett til permisjon på egen 60 års dag beholdes	Rett til permisjon tas bort
	§ 6.9 Delta foreslår at virksomhetsleder kan innvilge inntil 2 timer pr.uke til fysisk aktivitet	Det gis inntil 2 timer pr uke. Dette gjelder ansatte med 100% stilling . Deltidstilsatte kan legge treningen på fridagene sine. Praktiseres fleksibelt under forutsetning av at det ikke utløses vikarbehov.
	§ 7 Permisjon med lønn inntil 12 arbeidsdager pr.år for stedsfortreder for valgte faste medlemmer som skal møte i en arbeidstakerorganisasjons styrende sentrale organer osv.	Stedfortreder for HTV er ikke et begrep som arbeidsgiver vil innføre
	§ 6.9 b) a) Uklart hva som menes. b) Turnusarbeidere må slippe å komme på jobb på a-vakt. c) Reise til spesialist. Det bør også innvilges	a)Deltidstilsatte skal så langt det er mulig legge slike timer til den tiden de har fri. b) Det brukes skjønn i slike tilfeller c) Det innvilges permisjon med lønn for reise til spesialist

	permisjon med lønn for reisen til spesialist.	
Fagforbundet	§ 6 a) Må også henvises til IA avtalen	Jfr også IA avtalen
	§ 6.1 a), §6.1 c), §6.2 Eventuelt med tillegg for faktisk reisetid	Dagene er inklusiv reisetid
	§ 6.1 a) og c) Må også henvises til Folketrygdeloven	
	§ 6.5 Mulighet inntil 2 dager fri. Henvises til Trudomssamfunn og ymist anna § 27a	Det gis mulig for inntil 2 dager fri, uten lønn
	§ 6.9 Tilleggspunkt d): I forbindelse med ledsagertjeneste for egne barn 12-16 år inntil 3 dager permisjon med lønn. Barn tom. 12 år: benyttes e.m. pga barns sykdom. Når e.m. er brukt opp, kan inntil 3 dager permisjon med lønn innvilges	Tana kommune vurderer det slik at bestemmelsen gjør lik Folketrygdens bestemmelser for fravær med sykt barn. Det vil si at begrensningen settes ut det kalenderåret barnet fyller 12 år.
	§ 8 Må også vises til HTA	
	§ 8 Tilleggspunkt Tiltak for at arbeidstaker skal holde seg oppdatert innenfor nåværende stilling: Det yttes lønnet permisjon for å delta på beordret kurs/utdanning. En kursdag regnes som en full arbeidsdag. Når arbeidstaker søker deltakelse på kurs som er sammenfallende med kommunens behov etter kompetanseplanen gis det fortrinnsvis permisjon med lønn. Hvis kurset faller på en lovpålagte fridagen, gis det kompensasjon for den. Det gis ikke kompensasjon når slike kurs strekker seg utover vedkommendes daglige arbeidstid.	Dersom kursets varighet er kortere enn en arbeidsdag, skal den ansatte gå tilbake til sin jobb og fullføre arbeidsdagen.
	§ 8 Tilleggspunkt Kurs/utdanning utenfor godkjent kompetanseplan/kommunens behov. Arbeidstaker kan søke permisjon uten lønn inntil 2 ukers/ 14 dagers varighet. Det skal tas hensyn til driften av avdelingen/virksomheten ved innvilgelse.	Dette praktiseres i dag
	§ 8 Tilleggspunkt Bindingstid. Vises til HTA. Ved innvilget delvis lønnet permisjon, reduseres bindingstid tilsvarende. Slutter arbeidstaker før bindingstiden utløp, skal en forholdsmessig del av lønnen tilbakebetales.	Bindingstid avtales med den enkelte i forhold til - utbetaling av stipend- - ved permisjon med lønn Bindingstid beregnes til maksimalt 2 år, hjemlet § 8.2.
	§ 6.9 Ved innvilgelse av permisjon må man ta hensyn til den helhetlige arbeidsbelastningen til arbeidstakeren på den aktuelle dagen (ta hensyn til de som jobber turnus/kveld)	Ingen endring, det tas hensyn i dagens praktisering
	§ 10 Ikke riktig henvisning	Del B § 3-5 regulerer permisjonsretten? Resten har riktig henvisning
	§ 7.3 Ikke riktig henvisning	Riktig henvisning
	§ 7 Nytt punkt. Kommunale og fylkeskommunale verv. Permisjon i forbindelse med kommunale og	Det foretas ingen endring i forhold til dagens ordning.

	fylkeskommunale verv som har krav på godgjøring for tapt arbeidsfortjeneste, if. Kommunelovens § 42, gis uten lønn. Det kan inngås skriftlig avtale med vedkommende kommune/fylkeskommune om at arbeidstaker beholder sin lønn (ikl. feriepenger og sosial utgifter) i fylkeskommunen, mot full refusjon fra vedkommende kommune/ fylkeskommune.	
	§ 7.2 Nytt benevnelse: Andre offentlige verv.	Dekkes av § 7.1
	§ 6.3 Tillegg- dagmamma	Tilføyes dersom registrert dagmamma
	§ 6.3 b) Tillegg- Retten gjelder for en av foreldrene/foresatte	Foreldre/foresatte kan dele dagene
	§ 6.3 c) Tillegg – Permisjon kan fordeles på førskoledagen på våren og førsteskoledag på høsten.	Avtales med den enkelte leder/arbeidstaker
	Hva med utrykning i forbindelse med leteaksjoner, hjelpeaksjoner og lignende?	Se § 9.3. tilføyelse i pkt a) : innenfor kommunens grenser
	Nytt § 11 Andre permisjoner Rådmannen eller den han bemyndiger kan innvilge permisjoner utover dette reglement etter særskilt vurdering og i samsvar med de personalpolitiske retningslinjer.	Dekkes av innledningen i §6
Norsk sykepleierforbund	§ 6.1 If. AML § 12-10 arbeidstaker som pleier nære pårørende i hjemmet i livets sluttfase har rett til permisjon i 60 dager for pleie av den enkelte pårørende. Arbeidstaker har rett til permisjon i inntil 10 dager hvert kalenderår for å gi nødvendig omsorg til foreldre, ektefelle, samboer eller registrert partner. Det samme gjelder ved nødvendig omsorg for funksjonshemmet eller kronisk sykt barn fra og med kalenderåret etter at barnet fylte 18 år når arbeidstaker har hatt slik omsorg for barnet som nevnt i § 12-9 tredje ledd.	Er hjemlet , se link i §
	§ 6.5 Det har tidligere vært mulighet for å søke 2 dager permisjon med lønn. Å få den ene dagen (nasjonaldagen) permisjon med lønn har stor betydning for ikke norske arbeidstakere, samtidig er dette beskjed fra arbeidsgiver at arbeidsgiver verdsetter arbeidstakere og respekterer andres nasjonaldag. Det burde være åpent mulighet til enhetsleder å vurdere om driften tillater å gi permisjon med lønn på en nasjonaldag.	Se samme merknad fra FF- Tana kommune innvilger inntil 2 dager uten lønn
	Amming – tas bort pga at det reguleres i AML og HTA. If. AML og HTA er det 1 time arbeidstid reduksjon. Tana kommune hadde bedre permisjonsreglement når det gjeller amming. Ansatte hadde mulighet til sammen 2 times arbeidstid reduksjon.	Dekkes av HTA – inntil 2 timer pr dag…
	§ 8.1 Det er flere som tar desentralisert utdanning og dermed er det forskjellige eksamen typer (for eksempel hjemme eksamen). Vil ha klarere retningslinjer i forhold til dette.	Viser til HTA § 14.4

Etter ledermøte gjøres følgende endringer:
§ 6.2 dødsfall; Ved deltakelse i begravelses seremonier /gravlund, avtales dette med nærmeste overordnede.
§ 5 d) I tilfelle tvist om forståelse av permisjonsreglene, legges disse frem for administrasjonsutvalget for endelig avgjørelse. Dette gjelder permisjoner av varighet utover 5 dager.

Saken legges frem for administrasjonsutvalget til behandling.

PERMISJONSREGLEMENT

INNHOLD

Innledning

Deanu gielda - Tana kommunes permisjonsreglement er utarbeidet i hht. lover og avtaler samt følgende målsetting :

I forståelse og samarbeid med arbeidstakerne og arbeidstakernes organisasjoner søker Tana kommune å legge forholdene til rette for et godt arbeidsmiljø i en best mulig effektiv og rasjonell organisasjon.

Det er en forutsetning at reglementet blir praktisert i samsvar med målsettingene. Dette er et ansvar for både arbeidsgiver og arbeidstakerorganisasjonene.

Samtlige arbeidstakere i kommunen har både rett og plikt til å kjenne bestemmelsene i reglementet.

Det er den enkelte leders ansvar- i samarbeid med arbeidstakerorganisasjonene å sørge for at dette blir mulig.

§ 1 Omfang

a) Reglementet gjelder alle kommunale arbeidstakere i et fast forpliktende arbeidsforhold jfr. HTA § 1). Tilsatte i grunnskolen i Tana innvilges permisjon i henhold til lov og avtaleverk. Undervisningspersonell tilstås permisjon i samsvar med kommunens reglement der det er gunstigst for søkeren.

b) Deltidsansatte innvilges permisjon forholdsmessig etter stillingens størrelse.

c) Ansatte i kommunen skal sende enhver søknad om permisjon på fastsatt skjema, tjenestevei, dvs. til nærmeste overordnede. Søknaden skal være begrunnet og tilstrekkelig utredet når søknaden kommer til avgjørende instans eller overordnet myndighet.

d) Reglene om antall permisjonsdager med lønn gjelder arbeidstakere som arbeider 5 eller 6 dagers uke. Arbeidstakere i deltidsstilling innvilges ulønnet permisjon på *samme måte som arbeidstakere* i full *stilling, men permisjon med lønn innvilges i forhold til deltidsstillingens størrelse. Eksempel: En arbeidstaker i halv stilling vil kunne* få *innvilget lønnet velferdspermisjon i inntil 5 arbeidsdager pr. år.*

e) Reglementet gjelder også for arbeidstakere som har tidsbegrenset tilsetting og som omfattes av Hovedtariffavtalen § 1. Kvotene for lønnet permisjon fastsettes i forhold til tilsettingstidens lengde.

Innstillende og avgjørende myndighet skal ta hensyn til den budsjettmessige ramme og personellmessige begrensninger. Dette gjelder særlig når permisjon gis etter skjønn;
" kan gis med lønn".

g) Det presiseres at ingen har krav på permisjon med mindre dette er hjemlet i lov eller tariffavtale.

§ 2 Lønnsansiennitet

Med stillingens lønn menes regulativlønn inklusive pensjonsgivende faste tillegg, jf. T-tabell, men uten variable tillegg for ubekvem arbeidstid, overtid mv.

Følgende permisjoner medregnes i opptjening av lønnsansiennitet:
all lønnet permisjon
all ulønnet permisjon av inntil 3 mnd. varighet
all attføring i inntil 1 år
Sykepermisjon og svangerskapspermisjon i inntil 1 år
Permisjon i forbindelse med adopsjon i inntil 1 år
Permisjon for å utøve lovbestemt verneplikt
Ulønnet utdanningspermisjon i inntil 1 år
Permisjon for å utføre offentlig ombud og ombud i arbeidstakerorganisasjonene

Ved søknad om permisjon med lønn plikter søker å gi opplysninger om eventuell økonomisk støtte fra annet hold. Det skal som hovedregel gjøres fradrag for slik støtte i de ytelser kommunen gir i forbindelse med permisjonen.

§ 3 Feriepenger

a) For syke- og fødselspermisjon samt pliktig militærtjeneste vises til ferieloven § 10, jf. folketrygdlovens bestemmelser.

b) Ved lønnet permisjon medregnes inntil 3 måneder i feriepengegrunnlaget. Lønn under permisjon utover 3 måneder medregnes i feriepengegrunnlaget dersom det ikke er fattet vedtak om det motsatte.

c) Ulønnet permisjon gir normalt ikke opptjening av feriepenger. Ferieloven § 10 nr. 5 gir arbeidstakere som avtjener plikttjeneste krav på å få regnet feriepenger av lønn tilsvarende 3 måneder pr. opptjeningsår dersom vedkommende har tjenestegjort i minst 3 måneder før plikttjenesten avvikles.

§ 4 Pensjonsmedlemskap

a) Arbeidstaker som er innvilget permisjon med lønn opprettholder sitt pensjonsmedlemskap.

b) Arbeidstaker som innvilges permisjon uten lønn for lengre tidsrom enn 1 måned, meldes ut av pensjonsordningen, dersom ikke annet er avtalt

c) Arbeidstakeren tilbys samtidig frivillig medlemskap, etter de regler som gjelder i de respektive pensjonsordninger.

§ 5 Avgjørelsesmyndighet, fortolkning og ankeadgang

a) Rådmannen er delegert myndighet til avgjørelse av all permisjon, og har også myndighet til å delegere avgjørelsesmyndighet . Avslag på permisjonssøknader skal begrunnes.

b) Administrative avgjørelser kan ankes til administrasjonsutvalget. Utvalgets avgjørelse er endelig.

c) Permisjonsbestemmelsene gjelder så lenge de ikke kommer i strid med gjeldende tariffavtaler, lov eller forskrift gitt i medhold av lov.

d) I tilfelle tvist om forståelsen av permisjonsreglene, legges disse frem for administrasjonsutvalget til fortolkning og endelig avgjørelse.
Endringer i permisjonsreglementet godkjennes/vedtas av administrasjonsutvalget.
Lovregler vedrørende permisjon endres med jevne mellomrom. Partene bør være særlig oppmerksom på dette.

f) I enkeltsaker har administrasjonsutvalget fullmakt til å avvike reglene i dette reglement når helt spesielle forhold gjør det rimelig og nødvendig.

§ 6 Velferdspermisjoner

Innledning

Når en arbeidstaker får behov for velferdspermisjon skal en slik søknad vurderes positivt. Med det menes at arbeidsgiver skal forsøke å imøtekomme behovet, herunder skaffe nødvendig vikar. Denne bestemmelsen bygger på troen om at ingen arbeidstaker vil be om velferdspermisjon uten at det er nødvendig.

a) Bestemmelsene om velferdspermisjoner kommer i tillegg til bestemmelser som er gitt i arbeidsmiljøloven kap. 8 og Hovedtariffavtalen § 8 om permisjon ved sykdom, svangerskap, nedkomst, adopsjon, amming, omsorg for barn under 12 år mv.

b) Tariffestede permisjonsbestemmelser gitt i henhold til ovenstående er gjengitt i § 7 i dette reglement.

c) Velferdspermisjon med lønn etter dette reglement kan maksimalt innvilges for 10 dager i løpet av kalenderåret. Fri utover 10 dager, eller utover det dagantall som er maksimum for de forskjellige permisjonsgrunner, må i tilfelle innvilges som ulønnet permisjon.

d) Avgjørelsesmyndighet - Avdelingsleder eller rådmann, eller den han bemyndiger, jf. § 5 pkt. a.

e) Følgende norm nyttes ved innvilgelse av permisjon med lønn:

§ 6.1 Alvorlig sykdom

a) Ved alvorlig sykdom i nærmeste familie (ektefelle, foreldre, besteforeldre, barn eller andre som står arbeidstakeren nær); inntil 5 dager.
Det er en forutsetning at permisjon er nødvendig for å gi den syke omsorg.

b) Rett til permisjon ved barn og barnepassers sykdom i henhold til arbeidsmiljøloven § 33A og Hovedtariffavtalen kap.1, pkt. 8.6 gjelder i tillegg til ovennevnte bestemmelse

c) Ansatt som pleier en nær pårørende i hjemmet, i terminalfasen, har rett til sykepenger under fravær fra arbeidet. Retten til sykepenger er betinget av at lovens alminnelige vilkår er oppfylt. Sykepenger ytes fra folketrygden etter de samme regler som gjelder ved utbetaling av sykepenger fra trygden ved egen sykdom. Sykepenger ytes i inntil 20 dager for den enkelte pasient.

§ 6.1b) Barn og barnepassers sykdom

a) Arbeidstaker som har omsorg for barn under 12 år, har rett til fri for nødvendig tilsyn med barnet når det er sykt, jf. reglene i arbeidsmiljøloven § 33 A.

b) Lønn utbetales av kommunen etter reglene om egen sykdom, jf. § 7.5 og ` folketrygdloven § 3-22.

c) Når den som har det daglige tilsyn av barn under 12 år (t.o.m. det kalenderår barnet fyller 12 år) er syk, innvilges permisjon med lønn i inntil 10 arbeidsdager pr. kalenderår for nødvendig tilsyn - 20 dager når arbeidstaker er alene om omsorgen.
Tilsvarende gjelder det for flerbarnsforeldre 15 dager, enslige forsørgere 30 dager.

d) Det er en forutsetning at ektefelle/samboer er forhindret fra å ta omsorgen p.g.a. utøvelsen av eget arbeid

e) Det samme gjelder dersom der er to om omsorgen, men at en av dem er avskåret fra tilsyn med barnet p.g.a. egen funksjonshemming, innleggelse i helseinstitusjon som langtidspasient eller tilsvarende forhold. Retten til slik permisjon er tilstede til og med det kalenderåret barnet fyller 12 år. Aldersgrensen på 12 år gjelder likevel ikke ved sykdom hos kronisk syke eller funksjonshemmet barn.

f) Barnets sykdom legitimeres ved egenmelding for inntil 3 påfølgende fraværsdager. Går den enkelte fraværsperiode ut over dette, må de overskytende dager legitimeres ved legeattest. Permisjon etter dette punkt kan benyttes for å ivareta foreldreomsorg når barnet er på *sykehus. (Begrunnelse: se neste side.)*

§ 6.2 Fedrepermisjon ved fødsel

Far til barnet, eller annen person som bistår moren i farens sted, har rett til 2 ukers omsorgspermisjon med regulativlønn dersom vedkommende overtar omsorgen for andre barn under 12 år i hjemmet, og/eller tar omsorgen for mor og barn etter fødselen. Barnets foreldre kan i tillegg

velge om far på *hel- eller deltid skal ta ut en del av morens lønnede permisjon ved svangerskap og fødsel, jf. Hovedoverenskomsten*

§ 6.3 Barn i barnehage /SFO/ skole

a) *Det kan innvilges permisjon med regulativ lønn i inntil 3 dager pr. år når arbeidstaker må være tilstede hos barnet de første dagene i barnehage.*

b) *Det forutsettes at slik tilstedeværelse er nødvendig, og at begge foreldre er i arbeid.*

c) *For tilvenning av barn i skolens første klasse og skolefritidsordning kan det gis permisjon med regulativ lønn 1 dag. Hvis det er behov for en hel dag fri, skal det fremlegges skriftlig søknad. Hvis behovet kun er 2-3 timer, er det tilstrekkelig med muntlig avtale med nærmeste overordnede. .*

§ 6.4 Ved dødsfall

Ved dødsfall i nærmeste familie eller andre som har stått arbeidstaker nær (se § 6.1): Inntil 3 dager, eventuelt med tillegg av nødvendige reisedager. Som nær familie regnes ektefelle, barn, barnebarn, foreldre , besteforeldre, søsken, svigerinne, svoger, svigerforeldre og svigerbarn. I denne sammenheng betraktes samboer som likestilt med ektefelle, også mht. slektsforhold.

§ 6.5 Husbygging

Til husbygging og istandsetting av eget hus/leilighet for å gjøre det til egnet bolig:
Det innvilges permisjon med lønn i 2 dager.

§ 6.6 Idrettsarrangement

a) For deltakelse i større idrettsarrangement som internasjonale idrettsarrangement, landskamper o.l.: Inntil 5 dager. *Deltakelse i idrettsarrangement skal som hovedregel trekkes fra ferien eller tilstås uten lønn. I tilfelle hvor en arbeidstaker er uttatt til* å *representere landet i De olympiske leker, verdensmesterskap, europamesterskap eller landskamper, tilstås permisjon med lønn i inntil 5 dager.*

b) For deltakelse i finaler i nord-norges mesterskap og i norgesmesterskap/ samemesterskap: Inntil 2 dager lønnet permisjon.

c) *Ordningen praktiseres* også *for ledere. Det forutsettes at vedkommende deltar fra en idrettsgren eller et forbund som er tilsluttet Norges Idrettsforbund eller Samisk idrettsforbund*

§ 6.7 Høytidsdager

For feiring av religiøse og nasjonale høytidsdager som ikke er offisielle etter norsk kalender: Inntil 2 dager lønnet permisjon. (?)

§ 6.8 Flytting

Dersom kommunalt vedtak gjør det nødvendig med skifte av arbeidssted, og flytte av bosted dermed er ønskelig for arbeidstaker - Inntil 1 dag lønnet permisjon.

§6.9 Redusert arbeidstid.

Det vises til Arbeidsmiljølovens § 64 A

§ 6.10 A) Eget bryllup

For eget bryllup gis permisjon med lønn 1 –en- arbeidsdag i tilknytning til bryllupet.

§ 6.10 B) 60-års dag.

Arbeidstaker som fyller 6O år gis permisjon med lønn 1 –en- arbeidsdag.

§ 6.10 C) Dåp eller konfirmasjon

For dåp eller konfirmasjon av egne barn gis det 1 –en- dag permisjon med lønn, kun på selve dagen.

§ 6.11 Andre velferdspermisjoner

a) Undersøkelse og behandling hos lege, tannlege, fysioterapeut og andre private gjøremål må så vidt mulig legges til fritiden.

b) Velferdspermisjon uten lønn kan av rådmannen innvilges for et tidsrom av inntil 1 –en- dag, dersom tungtveiende grunner foreligger. Ved behandling av søknaden skal det ved siden av søknadens helsemessige og/eller sosiale grunnlag, vurderes om det av hensyn til tjenesten lar seg gjøre å gi permisjon.
Det skal i denne forbindelse legges vekt på den alminnelige personalsituasjonen på arbeidsstedet, og om det er mulig å skaffe tilfredsstillende vikar.

§ 7 Permisjon ved sykdom, svangerskap, fødsel og adopsjon

§ 7.1 Innledende bestemmelser

a) Disse bestemmelsene regulerer arbeidstakers rett til permisjon og lønn når det gjelder sykdom, svangerskap, fødsel og adopsjon.

b) Det vises til Arbeidsmiljøloven kap. 8, Folketrygdloven kap. 3 og hovedtariffavtalen kap. 1 § 8.

c) Hovedtariffavtalen gjelder for alle arbeidstakere i et fast forpliktende arbeidsforhold med en på forhånd fastsatt arbeidstid (ev. gjennomsnittlig arbeidstid) pr. uke, dog med de unntak som er nevnt i de enkelte paragrafer.

d) Med deltidstilsatte forstås arbeidstakere som har et fast forpliktende arbeidsforhold med en på forhånd fastsatt arbeidstid (ev. i gjennomsnitt) pr. uke, som er mindre enn den som gjelder for heltidstilsatte i samme arbeidsområde.

e) Setter kommunen i gang ekstraordinære arbeider for å avhjelpe arbeidsløshet, skal det være adgang til å opprette egen tariffavtale for disse arbeider.

f) I tillegg til folketrygdloven kap. 3, 3A og 3B med forskrifter gjelder følgende:

§ 7.2 Utbetaling av lønn

a) Kommunen utbetaler lønn under sykdom, samt fødselspenger, til arbeidstaker som omfattes av § 7.1 hele den tid arbeidstaker har rett til slik stønad etter folketrygdloven.

b) Refusjonsbeløpet fra folketrygden for tilsvarende periode tilfaller kommunen.

c) Retten til lønn etter denne paragraf opphører når tilsettingsforholdet opphører. Eventuelle forpliktelser går fra dette tidspunkt over på folketrygden.

§ 7.3 Fradrag for trygd

a) I ytelsene etter pkt. 7.2 skal det gjøres fradrag for offentlige trygdeytelser som arbeidstaker mottar i perioden.

b) Dersom det innvilges trygdeytelser for et tidsrom tilbake hvor lønn under sykdom eller fødselspenger allerede er utbetalt, kan kommunen kreve overført en så stor del av trygdeytelsene at lønn under sykdom og fødselspenger for tilsvarende tidsrom dekkes.

§ 7.4 Omfang/lønnens størrelse

a) De første 3 måneder av sykefraværet utbetales full ordinær lønn, faste årsbeløp og variable tillegg etter oppsatt turnusplan. Etter 3 måneder foretas en omregning slik at det utbetalte beløp tilsvarer refusjonsbeløpet fra folketrygden.

b) Kommunen kan etter personlig søknad fortsette utbetalingen på samme måte ut over 3 måneder. I slike tilfeller skal lønn også ut over 3 måneder medregnes i feriepengegrunnlaget, med mindre det fattes særskilt vedtak om at den *ikke* skal medregnes.

c) Når arbeidstaker etter 11 måneder av folketrygdens refusjonsperiode har tjenestegjort sammenhengende i minst 1 måned etter sykefraværet, har vedkommende påny rett til lønn under sykdom i inntil 3 måneder, jf. pkt. 8.22.1.

§ 7.5 Meldinger/dokumentasjon/kontroll

a) Sykdom inntil 3 kalenderdager bekreftes snarest med skriftlig egenmelding. Sykdom ut over 3 dager legitimeres med sykmelding fra lege, jf. forskrifter om egenmelding.

b) Retten til lønn under sykdom bortfaller dersom fraværet ikke blir tilfredsstillende dokumentert. Tilfredsstillende dokumentasjon er egenmelding/sykmelding i arbeidsgiverperioden, sykepengeattest ved fravær ut over 14 kalenderdager og sykmelding II etter 8 uker.

c) Kommunen kan kreve friskmelding fra lege før arbeidet gjenopptas når sykdommen har vart ut over egenmeldingsperioden.

d) Kommunen kan gjennomføre nødvendig kontrollordning med sykefraværet. Før kontrollordning iverksettes, skal ordningen drøftes med de tillitsvalgte.

§ 7.6 Erstatningskrav

Kommunen har rett til å gjøre sitt tap i form av utbetalt lønn under sykdom gjeldende direkte mot skadevolder eller vedkommende forsikringsselskap.

§ 7.7 Svangerskap og fødsel mv. - opptjeningstid

a) Arbeidstaker som har vært i inntektsgivende arbeid 6 av de siste 10 måneder før nedkomst, har rett til lønn under permisjon ved svangerskap og fødsel, jf. folketrygdloven § 3A-1.

b) Lønn (fødselspenger) beregnes på samme måte som lønn under sykdom for hele permisjonstiden (jf. § 7.5 a 1. første punktum). Inntil 12 uker av fødselspermisjonen med lønn kan tas i tiden før nedkomst.

c) Ved flerbarnsfødsler får folketrygdloven, § 3A-4 tredje ledd, anvendelse. (forlenget fødselspengeperiode)

§ 7.8 Rett til fødselspermisjon

Dersom mor har vært i kommunens tjeneste i et sammenhengende tidsrom av 9 måneder, har hun rett til fødselspermisjon med lønn, selv om hun ikke har omsorg for barnet. (Jf. lønn i pkt. 8.31.) Når denne rett til lønn under fødselspermisjon er opparbeidet i offentlig tjeneste, beholdes den ved direkte overgang til kommunal stilling når stillingen er tiltrådt.

§ 7.9 Varsel

Gravid arbeidstaker skal i god tid varsle om når hun ønsker å avvikle fødselspermisjonen.
Jf. arbeidsmiljøloven § 31 nr. 5.

§ 7.10 Arbeid under svangerskapet

Hvis arbeidet p.g.a. svangerskapet ikke kan utføres tilfredsstillende, kan administrasjonen drøfte med arbeidstaker og hennes tillitsvalgte at inntil 1 1/2 måned av permisjonen skal tas før nedkomstdatoen. Arbeidstakers ønske skal tillegges avgjørende vekt.

Gravid arbeidstaker som etter lov eller forskrift må slutte i arbeidet pga. risikofylt arbeidsmiljø, får en utvidet rett til lønn som svarer til perioden fra fratredelsen og fram til fødselen. Tilsvarende rett til lønn gis arbeidstaker som kan omplasseres. Permitteringen skal ikke berøre de uker kvinnen har rett til ordinær fødselspermisjon.

§ 7.11 Sykdom under svangerskap

Oppstår det sykdom under svangerskap, får arbeidstaker lønn under sykdom etter pkt. 8.2 inntil nedkomsten. Dette såfremt sykdommen legitimeres ved legeattest.

§ 7.12 Ny permisjon

Arbeidstaker som har hatt fødselspermisjon med lønn, må ha gjeninntrådt i stillingen for å få lønn under ny fødselspermisjon.

§ 7.13 Amming

Arbeidstaker gis fri med lønn i inntil 2 timer pr. arbeidsdag for å amme sitt barn.

§ 7.14 Omsorgspermisjon for faren

I forbindelse med fødsel har faren rett til 2 uker omsorgspermisjon med lønn dersom han bor sammen med moren og nytter tida til omsorg for familie og hjem, jf. arbeidsmiljøloven § 31 nr. 2.

§ 7.15 Gjeninntreden

a) Dersom mor gjeninntrer i arbeidet før hun har oppebåret lønn i det rettmessige antall uker (jf. pkt. 8.31) har far, når han fyller vilkårene i pkt. 8.31 om tjenestetid, rett til permisjon med lønn for den resterende del av perioden på de vilkår og i det omfang som framgår av folketrygdloven § 3A-7.

b) Farens rett etter dette punkt er ikke avhengig av at moren er kommunal arbeidstaker.

§ 7.16 Adopsjon - ett/flere barn

a) Ved adopsjon av barn under 15 år gis adoptivforeldre som har 6 måneder forutgående, sammenhengende tjeneste, rett til permisjon med lønn for samme tidsrom som arbeidstaker får adopsjonspenger etter folketrygdloven §§ 3A-10 - 3A-15.

b) Lønn beregnes som i § 7.5 pkt a.

§ 7.17 Tidskonto

Jf. arbeidsmiljøloven § 31 A og folketrygdloven kap. 3 B.

§ 8 Permisjon for utføring av tillitsverv/ombud

§ 8.1 Verv og ombud

a) Gjelder offentlige tillitsverv og ombud.

b) I Hovedtariffavtalen kap 1§ 14 heter det; ”arbeidstaker som er pålagt å utføre kommunale eller andre offentlige verv, gis permisjon og kan etter søknad få beholde sin lønn. Arbeidstaker plikter på forhånd å gjøre henvendelse til nærmeste overordnede om permisjon.

c) Arbeidstaker kan innvilges permisjon med lønn i inntil 10 dager pr. år for utførelse av offentlige tillitsverv. (12 dager for den som arbeider 6 dagers uke)
Med offentlige tillitsverv forstås ombud som er opprettet ved lov eller hjemmel i lov og som vedkommende arbeidstaker ikke kan nekte å ta imot med mindre det foreligger særlige fritaksgrunner. Eksempelvis kan nevnes kommunestyremedlem ,komitemedlem, vitne, domsmann, lagrettemann, skjønnsmann.

d) Arbeidstaker innvilges permisjon med lønn inntil 10 dager pr. år for å utføre offentlige tillitsverv utenom kommunen. Det forutsettes at tillitsvervet ikke kan utføres utenfor arbeidstid.

e) Denne muligheten til lønnet permisjon gjelder også om vervet utøves i en annen kommune enn arbeidsgiverkommunen. Eksempel: En arbeidstaker som bor i og er valgt ombud i X kommune, kan få permisjon med lønn fra kommunen hvor vedkommende er tilsatt.

f) Arbeidstaker som velges til stortingsrepresentant, ordfører eller annet offentlig tillitsverv på heltid, innvilges permisjon uten lønn for valgperioden.
eller andre offentlige verv, gis permisjon og kan etter søknad få beholde sin lønn. Arbeidstaker plikter på forhånd å gjøre henvendelse til nærmeste overordnede om permisjon.

g) Dersom tillitsvervet medfører særskilt godtgjøring, kan kommunen gjøre fradrag for dette beløp. Det skal likevel ikke gjøres fradrag for møtegodtgjøring og diettgodtgjøring.

§ 8.2 Nominasjonsmøter

a) Gjelder politisk arbeid – nominasjonsmøter

b) Arbeidstaker som blir valgt som utsending til nominasjonsmøter ved stortingsvalg, fylkestingsvalg eller kommunevalg innvilges permisjon med lønn.

§ 8.3 Arbeidstakerorganisasjoner

a) Gjelder tillitsverv/stilling i arbeidstakerorganisasjoner.

b) Arbeidstaker som velges/tilsettes til fastlønnet tillitsverv i organisasjonens sentrale eller distrikts-/fylkesorganer, eller tilsettes som funksjonær i sin organisasjon, innvilges permisjon uten lønn i inntil 4 år.

c) Vedrørende heltids tillitsverv i arbeidstakerorganisasjoner vises til Hovedavtalen § 12-8.

Rett til permisjon i forbindelse med ordinære ulønnede tillitsverv i arbeidstakerorganisasjonene er regulert i Hovedavtalen.

Imidlertid regulerer permisjonsreglementet fremdeles det forhold at arbeidstaker som velges til fastlønnet tillitsvalgt eller tilsettes som funksjonær i sin organisasjon innvilges permisjon i inntil 4 år.

§ 8.4 Andre tillitsverv

a) Ansatte med tillitsverv i de funksjonshemmedes interesseorganisasjoner kan innvilges permisjon med hjemmel i dette punkt. Dette kan også omfatte kurs når kurset har betydning for vedkommendes arbeid med å fremme funksjonshemmedes interesser.

b) Kommunen kan etter en konkret vurdering innvilge permisjon for utførelse av andre tillitsverv.

c) Kommunen kan etter vurdering innvilge permisjon med og uten lønn for å utøve andre tillitsverv. Dette kan være deltaking i humanitære, religiøse eller andre organisasjoner. Det understrekes at også kurs kan gi rett til permisjon etter dette punktet, forutsatt at kurset har betydning for arbeidstakerens arbeid med å fremme funksjonshemmedes interesser.

§ 9 Utdanningspermisjon

§ 9.1 Avgjørelsesmyndighet

Permisjon for å ta utdanning avgjøres av rådmannen, jf. delegasjonsreglementet.

§ 9.2. Grunnutdanning

Med grunnutdanning forstås den allmenn- og fagutdanning arbeidstaker må ha for å dekke stillingens fagområde. Fast tilsatte kan innvilges permisjon uten lønn for inntil 2 år for slik ordning.

§ 9.3.Etterutdanning

Med etterutdanning forstås:
- *tiltak for at arbeidstaker skal holdes ajour innenfor nåværende stilling*
- *tiltak som ledd i den interne karriere/utviklingsplanlegging for å gjøre arbeidstaker i stand til å gå inn i en annen stilling i kommunen.*

Ved opplæring som faller inn under pkt. c, gis permisjon med lønn.
Permisjon kan gjøres avhengig om kvalifisert vikar kan skaffes.

a) Hva gjelder faglige kurs, seminarer m. v. av kortere varighet (inntil 1 mnd) og som har betydning for vedkommendes arbeid i kommunen, kan permisjon med hel eller delvis lønn innvilges også når kurset arrangeres av arbeidstakerorganisasjonene.

b) ved deltakelse på kurs arrangert av norske Kommuners Sentralforbund gis permisjon med hel regulativ lønn.
Ved frivillig deltakelse på kurs kompenseres ikke kursdager som faller på fridag.

c) Når hel- og deltidsansatte beordres på kurs, er dette tjeneste og disse skal da lønnsmessig behandles i henhold til overenskomst. Det samme gjelder for verneombud og medlemmer av arbeidsmiljøutvalg som deltar på fastsatt opplæring i verne- og miljøarbeid, samt nødvendig opplæring av datatillitsvalgte.

Ved innvilget utdanningspermisjon med lønn inntil 1 måned, kan som hovedregel følgende dekkes:

≠ *Kursavgift*
≠ *Reiseutgifter til og fra kursstedet etter billigste reisemåte*
≠ *Utgifter til opphold i samsvar med kommunens reiseregulativ*

Ordningen gjelder for arbeidstakere i fast *stilling.*

§9.4 Videreutdanning

Med videreutdanning forstås utdanning som tar sikte på å kvalifisere arbeidstaker ut over det som trengs i nåværende stilling. Bl.a. all utdanning som automatisk medfører høyere lønn er å betrakte som videreutdanning. Fast tilsatte kan innvilges permisjon til videreutdanning i inntil 2 år. Som hovedregel innvilges slik permisjon uten lønn.

I spesielle tilfeller der videreutdanningen har stor betydning for vedkommendes arbeid med henblikk på de behov kommunen til enhver tid har for godt kvalifisert arbeidskraft, kan permisjon med regulativlønn innvilges etter samme regler som i § 9.3, etterutdanning generelt.

§ 9.5 Studiereiser

Det kan innvilges permisjon med regulativ lønn for studiereiser som har til formål å sette arbeidstaker i bedre stand til å utføre sitt arbeid i kommunen. Ved vurdering av søknaden og eventuelt dekning av reise/oppholdsutgifter, samt tilståelse av lønn, må det legges vekt på hvilken betydning reisen har for kommunen.

§ 9.6 Eksamen

a) Se hovedavtalen § 15-9.

b) I forbindelse med avleggelse av eksamen gis permisjon med lønn for eksamensdagen(e) samt 2 lesedager for hver eksamen. Dette gjelder de som har hele og halve stillinger. For deltidsansatte innvilges lønnet permisjon for lesedager forholdsmessig.
Det er en forutsetning at lesedager avvikles i forbindelse med selve eksamen.

c) Lønn under slik permisjon skal gis selv om utdanningen/eksamen ikke er direkte til nytte for stillingen/arbeidet vedkommende arbeidstaker har, eller kommunen i alminnelighet.

§ 9.7 Plikttjeneste – refusjon

Plikttjeneste betyr at arbeidsgiver kan binde arbeidstaker en viss tid etter endt utdanning. Plikttjenesten skal normalt påbegynnes straks utdanningen er avsluttet. Plikttjenesten omfatter bare arbeidsstaker som under utdanning er tilstått lønn som tilsvarer minst 3 måneders lønn. Plikttjenesten settes til det dobbelte av permisjonstiden når full lønn er innvilget og lik permisjonstiden når halv lønn er innvilget. Ved annen lønnsfastsettelse eller stillingsandel forutsettes at en forholdsmessig del av lønn under utdanning betales tilbake. Dersom en arbeidsstaker som er tilstått utdanningspermisjon med lønn avbryter utdanningen skal vedkommende arbeidstaker enten tilbakebetale lønnen eller pålegges plikttjeneste som nevnt foran. Rådmannen kan helt eller delvis frafalle krav om plikttjeneste og refusjon dersom forhold som vedkommende arbeidsstaker ikke rår over selv, gjør at plikttjeneste ikke kan utføres innen rimelig tid.

Det samme gjelder dersom vesentlige velferdshensyn tilsier at krav om plikttjeneste bør frafalles Krav om plikttjeneste og refusjon skal uttrykkes klart i den melding som arbeidstaker får av arbeidsgiver vedr. utdanningspermisjonen.

§ 10 Diverse permisjonsbestemmelser

§ 10.1 Overgang til ny stilling

Når tjenesten tillater det og det er ønskelig å opparbeide seg kompetanse/erfaring innenfor felter av betydning for kommunen, kan permisjon gis inntil 2 år for å ha engasjement i annen stilling. Det forutsettes at arbeidstaker har minst 2 års sammenhengende tjeneste i kommunen. Permisjon kan også gis dersom det foreligger tungtveiende sosiale årsaker.

§ 10.2 Spesielle oppdrag og engasjementer

a) Det kan innvilges permisjon inntil 2 år for arbeidstaker som tjenestegjør som dommerfullmektig.

b) Ansatte gis begrenset permisjon for å arbeide med forskning innen sitt fagområde. Det er en forutsetning at forskningen skjer i tilknytning til en forskningsinstitusjon.

§ 10.3 Deltakelse i hjelpekorps

a) Arbeidstaker som er knyttet til hjelpekorps, innvilges permisjon med lønn i forbindelse med utrykning til hjelp for nødstilte.

b) Slik permisjon kan som hovedregel ikke tilstås for mer enn i alt 1 uke pr. år.

§ 14.4 Fravær p.g.a uvær

a) Ansatt som er forhindret fra å møte på arbeidsstedet til rett tid på grunn av uvær og fordi offentlig vei er stengt, kan få fraværet godkjent som permisjon med lønn.

b) Straks værforholdene bedrer seg og veien er åpnet plikter den ansatte å møte på arbeidsplassen.

§ 11 Permisjoner hjemlet i arbeidsmiljøloven og hovedavtalen

§ 11.0 Opplæring

a) Hovedavtalen del C § 15-4 omhandler ulike opplæringskategorier.

b) Avtalens § 15-6 regulerer permisjonsretten med og uten lønn.

§ 11.3 Permisjonsregler for tillitsvalgte

a) Ved deltakelse i lokale og sentrale forhandlinger innvilges permisjon med lønn. Dette gjelder selve forhandlingene og nødvendig reisetid - ikke evt. forberedende møter, tariffkonferanser o.l.

b) Det innvilges permisjon med lønn i inntil 12 arbeidsdager pr. år for valgte, faste medlemmer som skal møte i en arbeidstakerorganisasjons.

-styrende (vedtektsfestede) sentrale organer -styrende (vedtektsfestede) distrikts-/fylkesorganer -øverste (vedtektsfestede) organ på distrikts/fylkesplan -og dessuten til valgte medlemmer og delegater for å møte i den enkelte arbeidstakerorganisasjons høyeste organ (landsmøter o.l.) Søknad om permisjon i hht. HA § 12-7 b) skal dokumenteres med innkalling.

c) Permisjonsretten etter bokstav b gjelder for møter i organet og ikke for annet arbeid i organisasjonen, m.a.o til kurs, seminarer og annen virksomhet.

BARN OG BARNEPASSERS SYKDOM

BRUK AV EGENMELDING / SYKEMELDING

Barnets alder:
Retten til omsorgspenger består ut det kalenderåret barnet fyller 12 år. For barn med kronisk sykdom eller funksjonshemning er aldersgrensen satt til utgangen av det året barnet fyller 18 år.

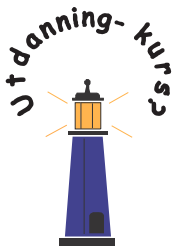
Kronisk syk:
Her må trygdekontoret forhåndsgodkjenne at barnet et sykt eller funksjonshemmet med ett vedtak. (Personalavdelingen har søknadsskjema).

Nødvendig tilsyn:
Normalt vil det stilles krav om at foreldrene er yrkesaktive eller at vedkommende er alene om omsorgen. Unntak: studier/skolegang.

Barnepasser:
Den som har det daglige tilsynet med barnet.

Antall dager:
10 DAGER Den enkelte arbeidstaker.
15 DAGER Omsorg for **mer** enn to barn. (Altså 3 eller flere under 12 år)
20 DAGER Alene om omsorgen
Kronisk sykt eller funksjonshemmet barn
30 DAGER Alene om omsorgen for mer enn to barn. (Altså 3 eller flere under 12 år)
40 DAGER Alene om omsorgen for kronisk sykt elle funksjonshemmet barn.

Spørsmål vedr. barn over 12 år som trenger følge til sykehus/lege og lign.
Vil også gjelde i de tilfeller der rettighetene (antall dager) er brukt opp
I de tilfeller der ledsager er nødvendig, vil det bekreftes av lege.
I slike tilfeller må det innvilges permisjon uten lønn. En ber da om bekreftelse på tapt arbeidsfortjeneste fra personalavdelingen. Krav om tapt arbeidsfortjeneste sendes trygdekontoret.



Slettet: ¶

PERMISJONSREGLEMENT

DEANU GIELDA – TANA KOMMUNE

Vedtatt i kommunestyret (dato)
Ansvarlig: Personalavdelingen

Innledning

Slettet: ¶
¶

Deanu gielda - Tana kommunes permisjonsreglement er utarbeidet i hht. lover og avtaler samt følgende målsetting:

I forståelse og samarbeid med arbeidstakerne og arbeidstakernes organisasjoner søker Tana kommune å legge forholdene til rette for et godt arbeidsmiljø i en best mulig effektiv og rasjonell organisasjon.

Det er viktig med forutsigbarhet for både medarbeidere og ledere om hvilke tilfeller som kan gi grunnlag for permisjon.

Permisjonsrettighetene kan være lovfestet eller avtalefestet.

Et permisjonsreglement vil være et hensiktsmessig verktøy som ikke bør formuleres for rigid fordi det ikke er mulig på forhånd å reglementsfeste alle mulige tilfeller. Reglementet må derfor også gi hjemmel for skjønnsmessige vurderinger.

§ 1 Omfang

a) Reglementet gjelder alle kommunale arbeidstakere i et fast forpliktende arbeidsforhold jfr. HTA § 1.

b) Deltidsansatte innvilges permisjon forholdsmessig etter stillingens størrelse. Deltidsansatte som har hele fridager, gis vanligvis ikke permisjon dersom formålet det søkes permisjon for kan avvikles i friperioden.

c) Ansatte i kommunen skal sende enhver søknad om permisjon på fastsatt skjema, tjenestevei, dvs. til nærmeste overordne for avgjørelse.

d) Reglene om antall permisjonsdager med lønn gjelder arbeidstakere i full stilling. Arbeidstakere i deltidsstilling innvilges ulønnet permisjon på samme måte som arbeidstakere i full stilling, men permisjon med lønn innvilges i forhold til deltidsstillingens størrelse. Eksempel: En arbeidstaker i halv stilling vil kunne få innvilget lønnet velferdspermisjon i inntil 6 arbeidsdager pr. år.

Slettet:
Slettet: som arbeider 5 eller 6
Slettet: dagers uke. A

e) Reglementet gjelder også for arbeidstakere som har tidsbegrenset tilsetting og som omfattes av Hovedtariffavtalen § 1. Kvotene for lønnet permisjon fastsettes i forhold til tilsettingstidens lengde.

f) Innstillende og avgjørende myndighet skal ta hensyn til den budsjettmessige ramme og personellmessige begrensninger. Dette gjelder særlig når permisjon gis etter kjønn: ”kan gis med lønn”.

g) Det presiseres at ingen har krav på permisjon med mindre dette er hjemlet i lov eller tariffavtale.

§ 2 Lønnsansiennitet

Slettet: ¶
¶

Med stillingens lønn menes regulativlønn inklusive pensjonsgivende faste tillegg, if.T-tabell, men uten variable tillegg for ubekvem arbeidstid, overtid med videre.

Følgende permisjoner medregnes i opptjening av lønnsansiennitet:

- ≠ All lønnet permisjon
- ≠ All ulønnet permisjon av inntil 3 mnd. varighet
- ≠ All attføring i inntil 1 år
- ≠ Sykepermisjon og svangerskapspermisjon i inntil 1 år
- ≠ Permisjon i forbindelse med adopsjon i inntil 1 år
- ≠ Permisjon for å utøve lovbestemt verneplikt
- ≠ Ulønnet utdanningspermisjon i inntil 1 år
- ≠ Permisjon for å utføre offentlig ombud og verv i arbeidstakerorganisasjoner

Ved søknad om permisjon med lønn plikter søker å gi opplysninger om eventuell økonomisk støtte fra annet hold. Det skal som hovedregel gjøres fradrag for slik støtte i de ytelser kommunen gir i forbindelse med permisjonen.

§ 3 Feriepenger

a) For syke- og fødselspermisjon samt pliktig militærtjeneste, sivil plikttjeneste eller pliktig tjeneste i sivilforsvaret vises til ferieloven § 10, jf. folketrygdlovens bestemmelser.

b) Ulønnet permisjon gir normalt ikke opptjening av feriepenger. Ferieloven § 10 nr. 5 gir arbeidstakere som avtjener plikttjeneste krav på å få regnet feriepenger av lønn tilsvarende 3 måneder pr. opptjeningsår dersom vedkommende har tjenestegjort i minst 3 måneder før plikttjenesten avvikles.

§ 4 Pensjonsmedlemskap

a) Arbeidstaker som er innvilget permisjon med lønn opprettholder sitt pensjonsmedlemskap.

b) Arbeidstaker som innvilges permisjon uten lønn for lengre tidsrom enn 1 måned, meldes ut av pensjonsordningen, dersom ikke annet er avtalt.

c) Arbeidstakeren tilbys samtidig frivillig medlemskap, etter de regler som gjelder i de respektive pensjonsordninger

§ 5 Avgjørelsesmyndighet, fortolkning og ankeadgang

a) Rådmannen er delegert myndighet til avgjørelse av all permisjon, og har også myndighet til å delegere avgjørelsesmyndighet. Avslag på permisjonssøknader skal begrunnes.

b) Administrative avgjørelser kan ankes til administrasjonsutvalget. Utvalgets avgjørelse er endelig.

Slettet: ¶
¶
¶
¶

c) Permisjonsbestemmelsene gjelder så lenge de ikke kommer i strid med gjeldende tariffavtaler, lov eller forskrift gitt i medhold av lov.

d) I tilfelle tvist om forståelsen av permisjonsreglene, legges disse frem for administrasjonsutvalget til fortolkning og endelig avgjørelse. Dette gjelder permisjoner av varighet utover 3 dager.
Endringer i permisjonsreglementet godkjennes/vedtas av kommunestyret.
Lovregler vedrørende permisjon endres med jevne mellomrom. Partene bør være særlig oppmerksom på dette.

Slettet: 5

Slettet: administrasjonsutvalget

e) I enkeltsaker har administrasjonsutvalget fullmakt til å avvike reglene i dette reglement, når helt spesielle forhold gjør det rimelig og nødvendig.

§ 6 Velferdspermisjoner

Innledning

Når en arbeidstaker får behov for velferdspermisjon skal en slik søknad vurderes positivt. Med dette menes at arbeidsgiver skal forsøke å imøtekomme behovet, herunder skaffe nødvendig vikar. Denne bestemmelsen bygger på troen om at ingen arbeidstaker vil be om velferdspermisjon uten at det er nødvendig.

a) Bestemmelsene om velferdspermisjoner kommer i tillegg til bestemmelser som er gitt i Arbeidsmiljøloven kap. 12, Hovedtariffavtalen § 8, IA-avtalen og Folketrygdloven om permisjon ved sykdom, svangerskap, nedkomst, adopsjon, amming, omsorg for barn under 12 år mv.

Slettet: og

Slettet: p

Slettet: ,

b) Velferdspermisjon med lønn etter dette reglement kan maksimalt innvilges for 12 dager i løpet av kalenderåret. Fri utover 12 dager, eller utover det dagantall som er maksimum for de forskjellige permisjonsgrunner, må i tilfelle innvilges som ulønnet permisjon.

Slettet: *c*

§ 6.1 Alvorlig sykdom

a) Ved alvorlig sykdom i nærmeste familie (ektefelle, samboer, foreldre, besteforeldre, søsken, svigerforeldre, barn eller andre som står arbeidstakeren nær): inntil 5 dager inklusiv reisetid. Det er en forutsetning at permisjon er nødvendig for å gi den syke omsorg.

b) Rett til permisjon ved barn og barnepassers sykdom i henhold til Arbeidsmiljøloven § 12-9 og Hovedtariffavtalen kap.1, pkt. 8.4.

Slettet: gjelder i tillegg til overnevnte bestemmelse

c) For pleie en nærstående i hjemmet i livets sluttfase i inntil 5 dager.

Slettet: i henhold til AML § 12-10

§ 6.2 Ved dødsfall

Ved dødsfall i nærmeste familie eller andre som har stått arbeidstaker nær (se def. §6.1 – ved alvorlig sykdom) kan det gis inntil 3 dagers lønnet permisjon inklusiv reisetid. Ved deltakelse i begravelses seremonier/gravlund, avtales dette med nærmeste overordne.

§ 6.3 Barn i barnehage /SFO/ skole

a) Det kan innvilges permisjon med regulativ lønn i inntil 3 dager pr. år når arbeidstaker må være tilstede hos barnet de første dagene i barnehage/registrert dagmamma.

b) Det forutsettes at slik tilstedeværelse er nødvendig, og at begge foreldre er i arbeid.

c) For tilvenning av barn i skolens første klasse og skolefritidsordning kan det gis permisjon med regulativ lønn 1 dag. Hvis det er behov for en hel dag fri, skal det fremlegges skriftlig søknad. Hvis behovet kun er 2-3 timer, er det tilstrekkelig med muntlig avtale med nærmeste overordnede.

§ 6.4 Idrettsarrangement

Hovedreglen er at deltakelse på idrettsarrangementer skal tas som ferie eller avspasering.
Unntak: Deltakere og ledere i NM hvor det gis inntil to dager med lønn
Deltakelse i VM, EM og lignende gir rett til inntil fem dager med lønn

§ 6.5 Høytidsdager

For feiring av religiøse og nasjonale høytidsdager som ikke er offisielle etter norsk kalender: inntil 2 dager ulønnet permisjon.

§ 6.6 Flytting

Dersom kommunalt vedtak gjør det nødvendig med skifte av arbeidssted, og flytte av bosted dermed er ønskelig for arbeidstaker - Inntil 1 dag lønnet permisjon.

§ 6.7 Eget bryllup

For eget bryllup gis permisjon med lønn 1-en arbeidsdag i tilknytning til bryllupet.

§ 6.8 Dåp eller konfirmasjon

For dåp eller konfirmasjon av egne barn gis det 1-en dag permisjon med lønn, kun på selve dagen.

Slettet: ¶

§ 6.9 Andre velferdspermisjoner

a) Undersøkelse og behandling hos lege, tannlege, fysioterapeut og andre private gjøremål må så vidt mulig legges til fritiden.

b) Fysisk aktivitet: Virksomhetsleder kan innvilge permisjon i inntil 2 timer pr. uke til ansatte med 100 % stilling som ønsker å trene i arbeidstiden. Permisjon må til enhver tid tilpasses virksomhetens behov og det skal tas hensyn at det ikke utløses vikarbehov.
Deltidsansatte kan legge treningen på fridagene sine.

Slettet: 0

§ 7 Permisjon for utføring av tillitsverv/ombud

§ 7.1 Verv og ombud

Definisjon: Med offentlig tillitsverv forstås ombud opprettet ved lov, herunder domsmenn, skjønnsmenn og rettsvitne. Tillitsvalgt er en arbeidstaker som er valgt/utpekt av medlemmer i sin organisasjon til å ivareta oppgaver i henhold til Hovedavtalen.

> I Hovedtariffavtalen kap 1§ 14 heter det: ”arbeidstaker som er pålagt å utføre kommunale eller andre offentlige verv, gis permisjon og kan etter søknad få beholde sin lønn. Arbeidstaker plikter på forhånd å gjøre henvendelse til nærmeste overordnede om permisjon”.

§ 7.2 Nominasjonsmøter

a) Gjelder politisk arbeid – nominasjonsmøter

b) Arbeidstaker som blir valgt som utsending til nominasjonsmøter ved stortingsvalg, fylkestingsvalg eller kommunevalg innvilges permisjon med lønn.

§ 7.3 Arbeidstakerorganisasjoner

a) Gjelder tillitsverv/stilling i arbeidstakerorganisasjoner.

Slettet:

b) Arbeidstaker som velges/tilsettes til fastlønnet tillitsverv i organisasjonens sentrale eller distrikts-/fylkesorganer, eller tilsettes som funksjonær i sin organisasjon, innvilges permisjon uten lønn i inntil 4 år.

c) Vedrørende heltids tillitsverv i arbeidstakerorganisasjoner vises til Hovedavtalen.

Rett til permisjon i forbindelse med ordinære ulønnede tillitsverv i arbeidstakerorganisasjonene er regulert i Hovedavtalen.

Imidlertid regulerer permisjonsreglementet fremdeles det forhold at arbeidstaker som velges til fastlønnet tillitsvalgt eller tilsettes som funksjonær i sin organisasjon innvilges permisjon i inntil 4 år.

§ 7.4 Andre tillitsverv

a) Ansatte med tillitsverv i de funksjonshemmedes interesseorganisasjoner kan innvilges permisjon med hjemmel i dette punkt. Dette kan også omfatte kurs når kurset har betydning for vedkommendes arbeid med å fremme funksjonshemmedes interesser.

b) Kommunen kan etter en konkret vurdering innvilge permisjon for utførelse av andre tillitsverv.

c) Kommunen kan etter vurdering innvilge permisjon med og uten lønn for å utøve andre tillitsverv. Dette kan være deltaking i humanitære, religiøse eller andre organisasjoner. Det understrekes at også kurs kan gi rett til permisjon etter dette punktet, forutsatt at kurset har betydning for arbeidstakerens arbeid med å fremme funksjonshemmedes interesser.

§ 8 Utdanningspermisjon

Det vises til Arbeidsmiljølovens kap.12 § 12-11 og HTA § 14

§ 8.1 Eksamen

a) Se Hovedavtalen del B § 7-4.

b) I forbindelse med avleggelse av eksamen gis permisjon med lønn for eksamensdagen(e) samt 2 lesedager for hver eksamen. Ved eksamensformer som varer 3 sammenhengende dager eller mer, skal det drøftes en ytterligere tilrettelegging.
Det er en forutsetning at vedkommende ville hatt ordinært arbeid de to dagene umiddelbart før eksamen, og at faget har betydning for kommunen, ifr HTA § 14.4

c) Lønn under slik permisjon skal gis selv om utdanningen/eksamen ikke er direkte til nytte for stillingen/arbeidet vedkommende arbeidstaker har, eller kommunen i alminnelighet.

§ 8.2 Plikttjeneste – refusjon

Plikttjeneste betyr at arbeidsgiver kan binde arbeidstaker en viss tid etter endt utdanning. Plikttjenesten skal normalt påbegynnes straks utdanningen er avsluttet. Plikttjenesten omfatter bare arbeidsstaker som under utdanning er tilstått lønn som tilsvarer minst 3 måneders lønn. Plikttjenesten settes til det dobbelte av permisjonstiden når full lønn er innvilget og lik permisjonstiden når halv lønn er innvilget. Ved annen lønnsfastsettelse eller stillingsandel forutsettes at en forholdsmessig del av lønn under utdanning betales tilbake. Dersom en arbeidsstaker som er tilstått utdanningspermisjon med lønn avbryter utdanningen skal vedkommende arbeidstaker enten tilbakebetale lønnen eller pålegges plikttjeneste som nevnt foran. Rådmannen kan helt eller delvis frafalle krav om plikttjeneste og refusjon dersom forhold som vedkommende arbeidsstaker ikke rår over selv, gjør at plikttjeneste ikke kan utføres innen rimelig tid.

Det samme gjelder dersom vesentlige velferdshensyn tilsier at krav om plikttjeneste bør frafalles Krav om plikttjeneste og refusjon skal uttrykkes klart i den melding som arbeidstaker får av arbeidsgiver vedr. utdanningspermisjonen.

§ 9 Diverse permisjonsbestemmelser

§ 9.1 Overgang til ny stilling

Når tjenesten tillater det og det er ønskelig å opparbeide seg kompetanse/erfaring innenfor felter av betydning for kommunen, kan permisjon gis inntil 2 år for å ha engasjement i annen stilling. Det forutsettes at arbeidstaker har minst 2 års sammenhengende tjeneste i kommunen. Permisjon kan også gis dersom det foreligger tungtveiende sosiale årsaker.

§ 9.2 Spesielle oppdrag og engasjementer

a) Det kan innvilges permisjon inntil 2 år for arbeidstaker som tjenestegjør som dommerfullmektig.

b) Rådmannen eller den han bemyndiger kan innvilge permisjon utover dette reglement etter særskilt vurdering og i samsvar med personalpolitiske retningslinjer.

§ 9.3 Deltakelse i hjelpekorps

a) Arbeidstaker som er knyttet til hjelpekorps, innvilges permisjon med lønn i forbindelse med utrykning til hjelp for nødstilte, innenfor kommunens grenser.

b) Det kan gis permisjon uten lønn i inntil 2 år for ansatt som skal arbeide i norske hjelpetiltak i utviklingsland, eller følger ektefelle/samboer på slikt oppdrag.

§ 9.4 Fravær p.g.a uvær

Ansatt som er forhindret fra å møte på arbeidsstedet til rett tid på grunn av uvær og fordi offentlig vei er stengt, kan få fraværet godkjent som permisjon med lønn.

Straks værforholdene bedrer seg, og veien er åpnet, plikter den ansatte å møte på arbeidsplassen.

§ 10 Permisjoner hjemlet i arbeidsmiljøloven og hovedavtalen

§ 10.1 Opplæring

Hovedavtalen del B § 3-6 og del C § 6 omhandler ulike opplæringskategorier.

Slettet: Del B § 7-1 regulerer permisjonsretten

§ 10.2 Permisjonsregler for tillitsvalgte

Hovedtariffavtalen Del B § 3-5: Ved deltakelse i lokale og sentrale forhandlinger innvilges permisjon med lønn.

Det innvilges permisjon med lønn i inntil 12 arbeidsdager pr. år for valgte, faste medlemmer som skal møte i en arbeidstakerorganisasjons:

-styrende (vedtektsfestede) sentrale organer -styrende (vedtektsfestede) distrikts-/fylkesorganer -øverste (vedtektsfestede) organ på distrikts/fylkesplan -og dessuten til valgte medlemmer og delegater for å møte i den enkelte arbeidstakerorganisasjons høyeste organ (landsmøter o.l.)

Slettet: Søknad om permisjon if. Hovedavtalens Del B § 7-2.

Permisjonsretten gjelder for møter i organet og ikke for annet arbeid i organisasjonen.

Saksfremlegg

Utvalg	Utvalgssak	Møtedato
Administrasjonsutvalget	5/2013	04.04.2013
Formannskapet	36/2013	04.04.2013
Kommunestyret	20/2013	15.05.2013

Revisjon av seniorplan for Tana kommune

Vedlegg
1 Forslag til seniorpolitisk plan - 22.03.13

Saksprotokoll saksnr. 36/2013 i Formannskapet - 04.04.2013

Behandling

Rådmannens forslag til vedtak:

Det fremlagte forslag til seniorpolitisk plan vedtas.

Ordfører Frank M. Ingilæ (AP) fremmet Administrasjonsutvalgets innstilling som formannskapets innstilling:

Det fremlagte forslag til seniorpolitisk plan vedtas med følgende endring:

Side 8:
Kulepunkt 3 strykes
Kulepunkt 2 endres til: 62 år: Nedsatt arbeidstid til 80 % med full lønnskompensasjon

Votering

Rådmannens forslag til vedtak ble satt opp mot formannskapets innstilling: Formannskapets innstilling enstemmig vedtatt.

Vedtak: Innstilling til kommunestyret

Det fremlagte forslag til seniorpolitisk plan vedtas med følgende endring:

Side 8:
Kulepunkt 3 strykes
Kulepunkt 2 endres til: 62 år: Nedsatt arbeidstid til 80 % med full lønnskompensasjon

Saksprotokoll saksnr. 5/2013 i Administrasjonsutvalget - 04.04.2013

Behandling

Fagforbundet v/Viktoria Nilsen fremmet følgende endringsforslag:

Side 3
Leder ordning

Redusert arbeidstid: gå ned i 80 % stilling uten reduksjon av lønn.

Fe/Ol v/Hartvik Hansen fremmet følgende endringsforslag:

Side 8:
Kulepunkt 3 strykes
Kulepunkt 2 endres til: 62 år: Nedsatt arbeidstid til 80 % med full lønnskompensasjon

Leder Frank M. Ingilæ (AP) fremmet rådmannens forslag til vedtak som vedtak i saken:

Det fremlagte forslag til seniorpolitisk plan vedtas.

Votering

Forslag fra Fagforbundet: Falt med 1 mot 7 stemmer
Forslag fra Fe/Ol: Enstemmig vedtatt.
Forslag fra leder: Enstemmig vedtatt.

Vedtak

Det fremlagte forslag til seniorpolitisk plan vedtas med følgende endring:

Side 8:
Kulepunkt 3 strykes
Kulepunkt 2 endres til: 62 år: Nedsatt arbeidstid til 80 % med full lønnskompensasjon

Rådmannens forslag til vedtak

Det fremlagte forslag til seniorpolitisk plan vedtas.

Saksopplysninger

Dagens seniorpolitiske plan ble vedtatt av KST 20.11.2008. Det ble også vedtatt at planen skulle rulleres etter 2 år.

Planen legges derfor frem for rullering med nye oppdaterte oversikter over fremtidige og nåværende AFP pensjonister i kommunen . (Tana kommune som arbeidsgiver).

Endringer som er foreslått fra rådmannens side er :

Lederordning:

Ledere som ønsker det kan velge følgende:
-2 ekstra uker ferie (fri)
Redusert arbeidstid; gå ned i 80% stilling og reduksjon av lønn.

Dette er endring i forhold til dagens ordning der også lederne er omfattet av dette tiltaket.

Videre er det foreslått at Tiltak 4, der ansatte kan få innvilget redusert stillingsstørrelse med full lønnsutbetaling, settes et tak på stillingen til minimum 80 % stilling for å benytte seg av dette tiltaket. I gjeldende permisjonsreglement gjelder dette alle arbeidstaker, reduksjonen er da regnet forholdsmessig ut fra stillingsprosenten.

Dette er de eneste endringer som er foreslått fra rådmannens side.
Planen har vært på høring hos arbeidstakerorganisasjonene og diskutert i ledermøtene.

Følgende uttalelser er kommet inn:

Utdanningsforbundet:

Utdanningsforbundet har i klubbmøter og styremøter kommet frem til følgende punkter vi ønsker tatt med i revidering av seniorpolitisk plan:

Pedagogisk personale i skolen:

- ≠ Jeg regner med det bare er en skrivefeil på side 2, under Redusert leseplikt for lærere, virkningstid, at det skal være ”henholdsvis *55* og 60 år”.
- ≠ Side 9, Tiltak 4: Dette må være gjeldende også for ansatte i undervisningsstillinger. Alle må gis lik mulighet for å jobbe 80% med 100% lønn (veksle inn sentral avtale). Tidligere HT i Utdanningsforbundet Tana mener at avtalen som ble underskrevet i 2008 ikke ekskluderte undervisningspersonalet fra denne ordningen. Vi vet at undervisningspersonale har hatt denne ordningen de siste årene, og vi ønsker at dette videreføres..
- ≠ Redusert leseplikt er ikke et tiltak fra kommunen, men en sentral særavtale som regulerer dette. Innebærer ingen redusert tilstedeværelse for lærerne.

Ledere:

- Kulepunkt 2, side 2; lederordning endres til: Redusert arbeidstid; gå ned i 80% stilling *uten* reduksjon av lønn.

Generelt:

- Seniorpolitisk plan revideres annen hvert år.

Fagforbundet:

Fagforbundet Tana mener at det er veldig viktig å ta vare på alle arbeidstakere i kommunen. Vi mener at det skal ikke gjøres forskjell på ulike arbeidsgrupper. Derfor stiller vi i mot at det skal vare egen ordning for ledere. Viser blant annet til "Samarbeidsavtale om et mer inkluderende arbeidsliv". Heller ikke i den avtalen gjøres noe forskjell på ulike arbeidsgrupper. Derfor stiller vi oss også negativt til unntak som fremkommer i tiltak 4 – at tiltak gjelder for stillinger hvor det ikke kreves vikarer.

Norsk sykepleierforbund:

"Det bli urettferdig med hensyn til lederne, redusert stillingstörrelse med full lönnsutbetaling må også gjelde for lederne."

Uttalelser fra lederne:

"Målgruppe :

- Jeg tenker i tiltak 4- full lønn med redusert stilling : grensen her kunne godt vært for eksempel 80% stilling. Begynne å redusere fra små stillinger , som ofte enda er helgestillinger, blir det vanskelig i hvert fall turnusmessig .

Lederordning:

- Rådmann sa i ledermøte tidligere at lederne faller uten om denne ordning siden det er så vanskelig å gi fri til lederne. Han brukte som eksempel en leder som per dags dato har senioravtale, og hvordan det utgjør ekstra arbeide for andre da han er borte. Han nevnte også at det er vanskelig å skaffe vikar for så små stillinger. Han nevnte også at lederne må være i 100% stillinger . Likevel har vi flere ledere innen plo som ikke er i 100% stilling per dags dato.
- Nu foreslås det likevel at ledere kunne få avtale, MEN med tilsvarende reduksjon av lønn. Jeg skjønner ikke hvordan det å redusere lønn kan da virke sånt at da er mulig å ha avtale… leder blir jo borte da, og det var det han sa at ledere ikke kan være borte.
- Jeg tenker at senioravtale må gjelde også ledere, akkurat i lik linje som " vanlige ansatte" uten noe reduksjon i lønn . "

- "Arbeidsgiver bør tilrettelegge slik at det gis insentiver til at ledere står lengre i jobben, det blir feil å fjerne rettigheter uten at det erstattes med andre mer tilpassede ordninger. Det har vært eksempler der ledere går over i individuelt opprettede seniorkonsulentstillinger på tampen av sin arbeidskarriere, det vil vel som oftest være en fordel for arbeidsgiver at de lederne som

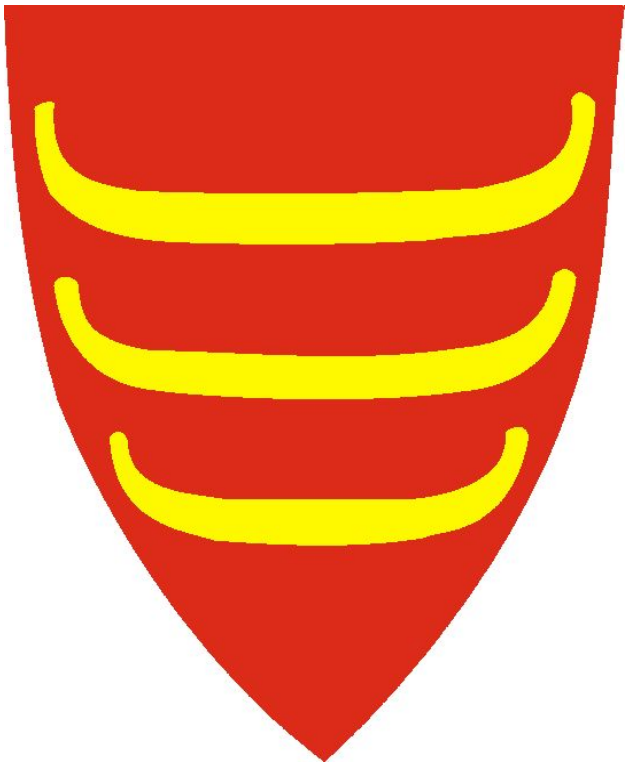
ønsker det står i sine stillinger til de går av. Tilrettelegginger som mer fritid kan gjøre at flere velger å jobbe lenger. Det bør også være allmenngyldige ordninger som ledere kan vurdere."

Vurdering:

Rådmannen er av den oppfatning at ledere ikke kan gå i reduserte stillinger, men heller kompensere med ekstra feriedager/fridager.
Forslaget om denne begrensningen fra dagens ordning opprettholdes.
Videre foreslås det en begrensning på minimum 80% stilling for øvrige arbeidstakere for denne ordningen (tiltak 4).

Disse endringene med små justeringer i forhold til undervisningspersonell er rettet opp. De øvrige bestemmelser beholdes som i dag.

Deanu gielda – Tana kommune



Seniorpolitisk plan

BEHOV FOR SENIORPOLITIKK I TANA KOMMUNE

Behovet for av en seniorpolitisk plan for kommunen er berørt en rekke ganger de senere år, Kommunen har vedtatt en del enkelt individrettede tiltak mot seniorer, men mangler en enhetlig politikk på dette området.

Det ble utarbeid seniorpolitisk plan i august 2008 som skulle rulleres etter 2 år.

Planen har medført at Tana kommune har behold kompetanse og ansatte i organisasjonen samt spart penger.

Hovedtariffavtalen kap.3 § 3.2.3 Seniorpolitiske tiltak:

"Kommunen skal utvikle virkemiddel for å motivere arbeidstakere til å stå lenger i arbeid. Slike virkemiddel kan være tilpasset arbeidstid, tilrettelegging av arbeidsoppgaver, tjenestefri med lønn, kronetillegg, kontantutbetaling e.l.
Arbeidsgiver kan avtale virkemiddelbruk med den enkelte arbeidstakere..
Arbeidsgiver drøfter med de tillitsvalgte alternative virkemidler og orienterer om avtaler som er inngått."

Bakgrunnen og begrunnelse for å utarbeide en slik plan kan kort sammenfattes slik:

- ≠ Gjennomsnittlig pensjoneringsalder (alder for når ansatte slutter i arbeidslivet) har de siste årene gått stadig ned og er i kommunesektoren nå nede i 55 – 56 år
- ≠ Den *generelle* etterspørselen etter arbeidskraft og det *spesielle* behovet for arbeidskraft, bl.a. innenfor omsorgssektoren, vil øke betydelig i tiden fremover.
- ≠ Sentrale pålegg/avtaler (jfr. IA-avtalen, pensjonskommisjonen/pensjonsforliket) påpeker viktigheten av å "ta vare på seniorene" og å øke den reelle pensjoneringsalderen.
- ≠ Arbeidstakere som tar ut AFP er en dyr ordning for kommunen. Det er ønskelig å begrense uttaket av AFP ved å utarbeide stimuleringstiltak for å fortsette lengst mulig i stilling.

SENIORBESTEMMELSER INNTATT I LOV OG AVTALEVERK

Ekstra ferieuke

I henhold til ferielovens § 5 nr. 3 skal arbeidstaker som fyller 60 år i ferieåret gis en ekstraferie på 6 virkedager (en uke). Deles ekstraferien, kan arbeidstaker bare kreve å få fri så mange arbeidsdager som vedkommende normalt har i løpet av en uke.

Redusert leseplikt for pedagogisk personale

Ansatte innenfor undervisningssektoren (pedagogisk personale i skoleverket) har innebygd tilrettelegging av seniorpolitiske tiltak i sitt avtaleverk. I korte trekk innebærer dette at en lærer som ønsker det, har rett til å få redusert sin leseplikt (undervisningstid) slik:

≠ Ved fylte 55 år: Reduksjon med inntil 5,8 %
≠ Ved fylte 60 år: Reduksjon med inntil 12,5 %

Virkningstidspunkt: Fra skoleårets begynnelse det året lærerne fyller henholdsvis 55 og 60 år.

Denne rettighet innebærer ingen generell stillingsreduksjon (årstimetallet opprettholdes), men en omfordeling av arbeidsoppgaver innenfor det ordinære årsverket.

Avtaleverket inneholder ikke tilsvarende bestemmelser for andre grupper arbeidstakere.

For et betydelig antall stillinger innenfor kommunesektoren er det fastsatt særaldersgrenser (60 eller 65 år). Arbeidstakere i slike stillinger kan fratre med vanlig pensjon når de oppnår den alder som er fastsatt som særaldersgrense for vedkommende stilling.

Leder ordning

Ledere som ønsker det, kan velge følgende:

≠ 2 ekstra uker ferie.
≠ Redusert arbeidstid: gå ned i 80 % stilling med tilsvarende reduksjon av lønn.

FORHOLDET TIL AVTALEN OM ET MER INKLUDERENDE ARBEIDSLIV

Tana kommune er IA-bedrift gjennom at kommunene har inngått ”Samarbeidsavtale om et mer inkluderende arbeidsliv”. Et av samarbeidsavtalens tre mål er å **øke den reelle pensjoneringsalder**, dvs. den gjennomsnittlige pensjoneringsalderen. I denne planen er derfor innarbeidet mål og tiltak som skal bidra bl.a. til å nå det mål som er satt i samarbeidsavtalen.

KOSTNADER OG FINANSIERING

Tiltakene f.o.m. 62 år er individrettet med økonomiske konsekvenser, jfr. tiltaksrekken.

Personer som velger å ta ut AFP representerer en betydelig utgift. Derfor blir tiltak som bidrar til å beholde ansatte i jobb lengst mulig i de aller fleste tilfeller en økonomisk besparelse for kommunen. Planen/tiltakene bidrar til:

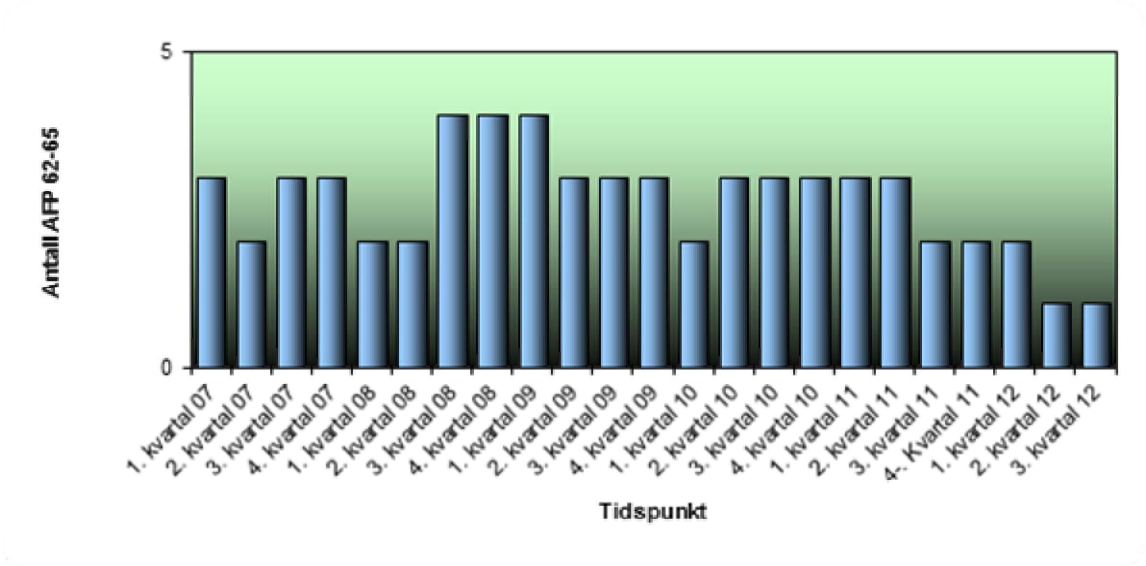
≠ reduserte AFP/pensjonsutgifter
≠ sannsynligvis redusert sykefravær
≠ ivaretakelse av kompetanse i kommunen

Innsparingspotensialet som ligger i å ha seniorpolitiske virkemidler forventes å finansiere utgiftene forbundet med tiltakene.

Beregninger viser at med en antatt gjennomsnittlig årslønn på kr. 300.000 vil arbeidsgiver betale ca. kr 200.000 årlig for hver AFP-pensjonist.

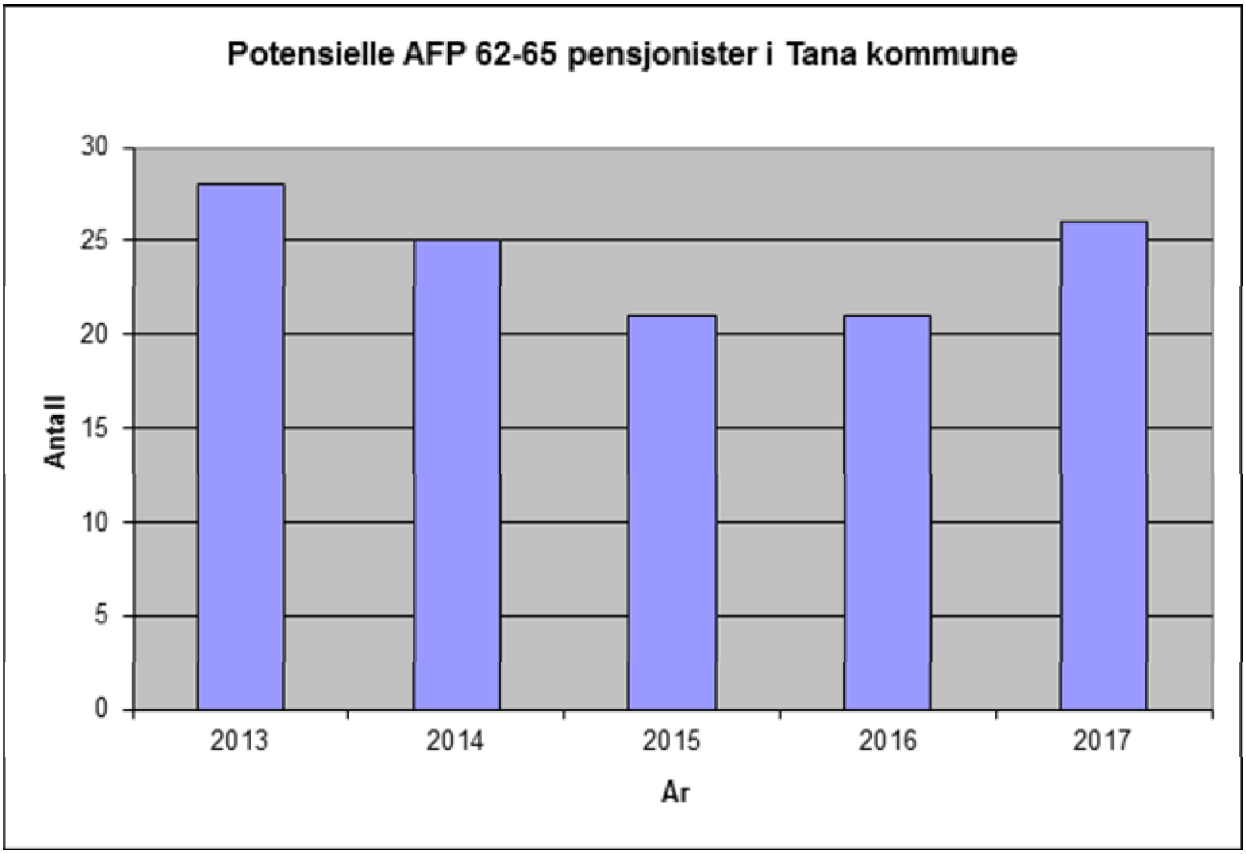
Med bakgrunn i erfaringstall ble gjennomsnittlige kostnader/kommunal egenandel ved uttak av AFP beregnet til *kr. 225.727,- pr. uttak.*

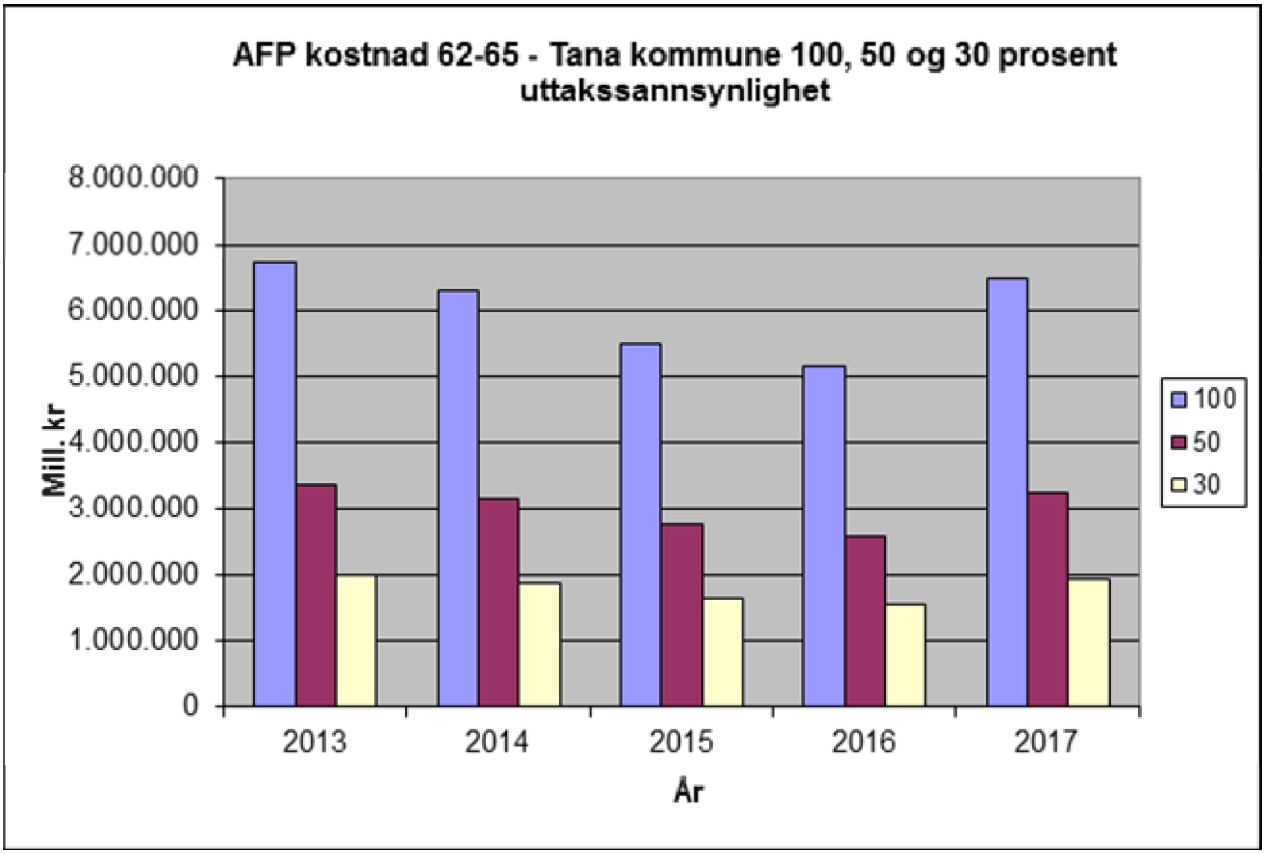
Oversikt fra DNB Liv pr. september 2012 viser at Tana kommune i perioden 2007-30.9.2012 har en samlet utbetaling AFP på ***3.385.908- kr.***
Diagrammet viser hvor mange som har tatt ut AFP 62 – 65 i årene 2007 til og med 3.kvartal 2012



Når det gjelder nye uttak i 2013, så er det 6 nye som har muligheter til å ta ut AFP 62-65, de som er født i 1951. Samlet utgift vil være ca.1.354.362-kr. Hvis man bruker gjennonsnitts utbetalingen på kr 225.727- som grunn. DNB Liv bruker 30 % uttak i sine prognoser

I 2014 er det 1 nye muligheter, 2015-2017 er det ytterligere 29 stykker som har mulighet til å ta ut AFP 62-65. Med en gjennomsnittsutgift på kr. 225.727- kr. vil dette utgjøre kr. 6.771.810-.
I tillegg er det verd å merke seg at de som er 63 eller 64 også kan bestemme seg til å ta ut AFP 62-65, selv om de har passert 62.





Tana kommune har per 30.9.2012 et AFP 62-65 fond på kr. 2.209.157-

På bakgrunn av dette er det viktig å iverksette tiltak for å redusere/begrense disse utgiftene.

I tillegg til disse utgiftene må kommunen i tillegg tilsette ny medarbeider for en person som har gått av med AFP. I en lengre periode kan det derfor påløpe både AFP kostnader og ordinære lønnsutgifter for samme stilling.

Enhver "senior" som fortsetter fram mot ordinær pensjonsalder representerer en betydelig økonomisk gevinst, eller besparelse, for kommunen, i tillegg til den kompetanse- og tjenesteverdien som videreføres. De fleste seniortiltak vil nesten uten forbehold være "god butikk" for kommunen. Det kan være en ulempe hvis en enhet/seksjon består av mange "seniorer" som for eksempel skal ha seniortiltak i form av ekstra fritid i løpet av et år. Dette kan bli belastende for enheter som ikke tar inn vikarer. Det kan også være vanskelig å skaffe vikarer for enheter som *må* ta inn vikar umiddelbart (turnustjenester/undervisningspersonale). Fordelene med å *beholde* senioren(e) lengst mulig oppveier denne evt. ulempen i de aller fleste tilfeller.

HVEM ER MÅLGRUPPEN FOR TILBUDENE OM TILTAK?

Avtalen gjelder alle ***fast ansatte*** i kommunen. Kravet er at alle må være innmeldt i DNB Liv/KLP / SPK og ha minimum 14 timers arbeidsuke dvs. 37.33 / 35 % stilling.

SENIORAVTALE:

Det innføres en egen ***senioravtale*** mellom den enkelte senior og arbeidsgiver. En slik avtale inngås for hvert år f.o.m. det året/måneden en ansatt fyller 62 år (for ett år om gangen fram til evt. fylte 67 år). Det er virksomhetslederes ansvar å sørge for at avtalen blir inngått ved å informere aktuell(e) ansatt(e) og drøfte tiltakene. Personalavdelingen kan bistå. Det skal gå fram av avtalen om arbeidstakeren ønsker kompensasjon i form av *fritid* eller *økonomisk* kompensasjon jfr. tiltak 1 og 2. Avtalen gjelder fra fødselsdato til fødselsdato.

EVALUERING - REVISJON

Seniorplanen/tiltakene evalueres 2 år etter innføringen. Dersom det skjer vesentlige endringer i lov og avtaleverk som vil ha innvirkning på tiltakene, tas planen opp til ny revisjon. Resultatet av evalueringen forelegges arbeidsmiljøutvalget (AMU) og administrasjonsutvalget (ADU). AMU/ADU kan vedta endringer i planen.
Budsjettmessige konsekvenser av evt. endringer innarbeides i budsjett-/økonomiplanen på virksomhetsnivå på vanlig måte.

SENIORPLAN/-TILTAK FOR TANA KOMMUNE
Gjeldende fra ……...2013

MÅL FOR KOMMUNENS PERSONALPOLITIKK OVERFOR ELDRE ARBEIDSTAKERE:

1. *Legge til rette for at medarbeidere i kommunen har muligheter for det velger å fortsette i jobb, helt eller delvis, utover 62 år – og frem mot pensjonsalder 67-70 år.*

2. *Legge til rette for at eldre arbeidstakere i Tana kommune oppdaterer og utvikler seg faglig innenfor sine arbeidsområder på lik linje med andre arbeidstakere*

3. *Legge til rette for en personalpolitikk som eldre arbeidstakere oppfatter som motiverende for fortsatt arbeid i kommunen etter fylte 62 år*

Den enkelte virksomhet skal selv bestemme hvordan de vil synliggjøre sin seniorpolitikk for å nå de seniorpolitiske mål.

SENIORPOLITISKE TILTAK FOR TANA KOMMUNE:

DET PRESISERES I FORHOLD TIL LIKEVERDIGHET;

UNDERVISNINGSPERSONALET HAR SÆRSKILTE SENIORTILTAK REGULERT I SENTRAL SÆRAVTALE. DISSE TILTAKENE KAN "VEKSLES INN" VED INNGÅELSE AV INDIVIDUELLE AVTALER MED ARBEIDSGIVER DERSOM DETTE ER ØNSKELIG.

Tiltak 1 – *Seniorbonus (ikke pensjonsgivende)*

Målgruppe: Ansatte i aldersgruppen 62 - 66 år

· Ansatte over 62 år får etterbetalt **årlig** bonus på kr 20.000,- for 100 % stilling. Bonusen utbetales t.o.m 67 år. Bonusen beregnes iht. stillingsstørrelse.

· Bonusen kan etter avtale med nærmeste leder tas ut som seniortilskudd. (se tiltak 2)

· For ansatte som ikke benytter seg av seniortilskuddet eller tilbudet om redusert arbeidstid (se tiltak 3) kan det avtales tilleggsbonus på kr 5.000 pr,-/år iht. stillingsstørrelse.

Tiltak 2 - *Seniortilskudd*

Målgruppe: Ansatte i aldersgruppen 62 – 66 år.

· Ansatte som fortsetter i arbeidet ut over fylte 62 år kan inngå avtale om tilrettelegging av arbeidet innenfor en kostnadsramme på kr 35.000,-/år. Tilskuddet beregnes iht.

stillingsstørrelse.

· For ansatte som ikke benytter seg av tilbudet om seniorbonus, kan det gjennomføres tilrettelegging for totalt kr 50.000,- pr år.

· Disponeringen av seniortilskuddet skal drøftes med nærmeste leder, og tiltakene skal legges inn i utarbeidet skjema (link). Den enkelte senior og leder står fritt til å utforme tiltak

Tiltak 3 - *Pensjonsgivende lønnstillegg- seniorvederlag*

Målgruppe: 62 – 67 år. Beløpet er pensjonsgivende og inngår i feriepengegrunnlaget. Beløpet regnes som skattbar inntekt. Ved sykemelding utover 3 mndr blir utbetaling av seniorvederlaget stanset**.**

Det tilbys kr. 10.000 pr år til alle som har 100 % stilling og som er i jobb det året de fyller 62, 63, 64 år. Medarbeidere som går i redusert stilling får forholdsmessig utbetaling.

Ordningen kan ikke kombineres med tiltak 4.

Tiltak 4 - *Redusert stillingstørrelse med full lønnsutbetaling*

Målgruppe: Ansatte i aldersgruppen 62 – 66 år med unntak av undervisningspersonalet og ledere.

Ansatte som ikke ønsker å benytte seg av ordningen med seniorbonus eller seniortilskudd, kan etter avtale med leder redusere sin stillingstørrelse med full lønnskompensasjon påfølgende vilkår:

- ≠ 62 år: 3 uker ekstra fri etter 12 mndr i aktiv stilling (15 virkedager forholdsmessig etter stillingsstørrelse)
- ≠ 62år: Nedsatt arbeidstid til 80 % med full lønnskompensasjon

- ≠ Ansatte innenfor pleie- og omsorg (omsorgssonene og sykeavdeling) kan innenfor sin stillingshjemmel redusere arbeidstiden med inntil 20 % av nominert arbeidstid innenfor stillingshjemmelen (kreves minimum 80 % stilling) fra og med fylte 62 år.

- ≠ Gjelder også for renholdere, og i stillinger hvor det ikke kreves vikarer.

Ordningen tas som hovedregel ut som fast ukentlig redusert arbeidstid, gjelder som en fast ordning til arbeidsforholdet avsluttes og kan ikke kombineres med andre tiltak..

Tiltak 5 - Tiltak 1,2 eller 3 kan kombineres halvt om halvt med tiltak 4.

Senioravtale – avtale om utsatt pensjon Tana kommune

Navn:…….. Født ……..

Stillingskode……...

Stillingsprosent:…….

Stillingsbenevnelse/tittel ……...

Virksomhet/tjenestested: ……..

Det er inngått avtale med arbeidsgiver Tana kommune

(enhet/enhetsleder)……..…….

som omfatter følgende "seniortiltak":

Tiltak 1: (valg av alternativ må fremgå)……..….

Tiltak 2: (valg av alternativ må fremgå) …….……..

Tiltak 3(valg av alternativ må fremgå)……..

Tiltak 4 (valg av alternativ må fremgå)……..…….

Tiltak 5 (valg av alternativ må fremgå)……..……...

Avtalen er forpliktende for arbeidstaker om ikke å ta ut AFP/tidligpensjonering i det tidsrommet avtalen gjelder:

Avtalen gjelder for ½ år om gangen (62 –65 år): f.o.m. …… t.o.m.

Gjelder tiltak nr:……..

Underskrift: …….

Avtalen prolongers for år/perioden (62-65 år): f.o.m. …… t.o.m.

Gjelder tiltak nr:……..

Underskrift: …….

Saksfremlegg

Utvalg	Utvalgssak	Møtedato
Administrasjonsutvalget	6/2013	04.04.2013
Formannskapet	38/2013	04.04.2013
Kommunestyret	21/2013	15.05.2013

Prosjekt "God fot"

Vedlegg
1 Saksprotokoll sak 11-2012 i Amu - Godfot

Saksprotokoll saksnr. 38/2013 i Formannskapet - 04.04.2013

Behandling

Rådmannens forslag til vedtak:

Det avsettes kr. 200.000 til prosjekt god fot. Prosjektet finansieres ved bruk av regnskapsmessig overskudd 2012.

Ordfører Frank M. Ingilæ (AP) fremmet Administrasjonsutvalgets innstilling som formannskapets innstilling:

Det avsettes kr. 200.000 til prosjekt god fot. Prosjektet finansieres ved bruk av disposisjonsfondet.

Votering

Rådmannens forslag til vedtak ble satt opp mot formannskapets innstilling: Formannskapets innstilling enstemmig vedtatt.

Vedtak: Innstilling til kommunestyret

Det avsettes kr. 200.000 til prosjekt god fot. Prosjektet finansieres ved bruk av disposisjonsfondet.

Saksprotokoll saksnr.6/2013 i Administrasjonsutvalget - 04.04.2013

Behandling

Rådmannens forslag til vedtak som vedtak i saken:

Det avsettes kr. 200.000 til prosjekt god fot. Prosjektet finansieres ved bruk av regnskapsmessig overskudd 2012.

Leder Frank M. Ingilæ (AP) fremmet følgende forslag:

Det avsettes kr. 200.000 til prosjekt god fot. Prosjektet finansieres ved bruk av disposisjonsfondet.

Votering

Rådmannens forslag til vedtak ble satt opp mot forslag fra leder: Leders forslag enstemmig vedtatt.

Vedtak

Det avsettes kr. 200.000 til prosjekt god fot. Prosjektet finansieres ved bruk av disposisjonsfondet.

Rådmannens forslag til vedtak

Det avsettes kr. 200.000 til prosjekt god fot. Prosjektet finansieres ved bruk av regnskapsmessig overskudd 2012.

Saksopplysninger

Arbeidsmiljøutvalget vedtok i sak 11/2012 et ergonomiprogram ”Godfot” som på sikt skulle gjennomføres i alle kommunale virksomheter. Det ble oppstart med to piloter, en på sykeavdelingen og etter hvert skulle det videreføres i renhold og videre igjen i hele organisasjonen innenfor målgruppen.

Prosjekt «Godfot» er et ergonomisk program i forebygging av tungt fysisk ensidig arbeid for fot, bein og rygg, ved arbeid på hardt underlag.

Tana kommune har i vel 2 år brukt Helsehuset SALIS som bedriftshelsetjeneste. I kommunen har det i flere år vært fokus på forebyggende tiltak for å forhindre muskel/skjelettplager og sykefravær blant de ansatte.

Det har vært gjennomført tiltak/kartlegging/riskikovurdering og helsekartlegging der det kom frem et behov og ønske om tiltak innenfor fotanalyse og muligheter for eventuelle tiltak innen spesialtilpassede fotsenger og sko. Det er en kjennsgjerning at arbeidet i pleie og omsorg skaper plager relatert til tungt og ensidig arbeid på hardt underlag.

Vi vurderte derfor behovet for å iverksette et systematisk forebyggende tiltak/prosjekt; «prosjekt «god fot «.
Dette prosjektet inneholder de elementer som kommunen trenger i forhold til sine utfordringer. Inngående risikovurdering/karlegging, med eventuelt påfølgende forebyggende tiltak rettet mot denne type helseplager.

På bakgrunn av dette arbeidet på sykeavdelingen ble det bestilt 15 fotsenger og 25 venter på sko.
Hver fotseng kostet ca. 2360. Dette betyr en utgift på fotsenger på totalt 35400.(ekskl mva).

I tillegg til fotsenger er det behov for arbeidssko som tilfredsstiller visse spesifikasjonskrav. Disse må bl.a. kunne tåle vann, blod og andre væsker. De må være lette å holde ren, rense og eventuelt tåle maskinvask. Skoene må også han en viss demping. Dette er for øvrig drøftet med ledelsen /tillitsvalgte/BHT).

Det har vært innhentet tilbud fra lokale og eksterne leverandører i forhold til kravspesifikasjonene. Tilbud fra lokal leverandør er 1200 kr pr par. Dette betyr samlet utgifter for sko på kr. 30.000 for alle ansatte på sykeavdelingen.

AMU's vedtak innebærer også at renholdere skal være omfattet av prosjektet i startfasen.
Vi har totalt 18 renholdere i kommunen. Dersom man antar at minst halvparten trenger fotsenger vil det bli en utgift på ca 22.000. I tillegg kommer sko til 18 renholdere , som til sammen vil utgjøre ca. kr 22.000.

Finansiering:

Det er søkt om midler fra Arbeidslivssentret og vi har fått løfter om innvilgelse av tilretteleggingstilskudd og BHT refusjoner som vi har søkt om.
Imidlertid vil ikke dette finansiere mer en del av utgiftene, og det er derfor behov for annen finansiering utover dette.

Vurdering

For å kunne følge opp AMU's vedtak om videreføring av prosjektet slik at alle ansatte på sykeavdelingen og renholdere og etter hvert alle i denne målgruppen i hele organisasjonen kan få dette tilbudet, må dette finansieres ved midler utenom vanlig driftsbudsjett.

Regnskapsresultatet for 2012 viser et overskudd og en vil derfor foreslå at det avsettes kr. 200.000 til finansiering av sko prosjektet. Dette innebærer kjøp av fotsenger, kjøp av sko, samt oppfølging av fysioterapeut slik at vi har kontroll på at øvelser og andre tiltak fungerer for alle.

Saksprotokoll saksnr. 11/2012 i Arbeidsmiljøutvalget - 14.05.2012

Behandling

Leder Viktoria Nilsen fremmet følgende forslag:

Helsehuset SALIS gjennomfører ergonomiprogrammet Godfot i alle de kommunale virksomhetene. Oppstart med to piloter på Sykehjemmet og Renhold og prosjektet startes opp i september 2012. Vigdis Blien og Anu Saari vil sammen med SALIS koordinere dette arbeidet.

Votering

Enstemmig vedtatt.

Vedtak

Helsehuset SALIS gjennomfører ergonomiprogrammet Godfot i alle de kommunale virksomhetene. Oppstart med to piloter på Sykehjemmet og Renhold og prosjektet startes opp i september 2012. Vigdis Blien og Anu Saari vil sammen med SALIS koordinere dette arbeidet.

Saksfremlegg

Utvalg	Utvalgssak	Møtedato
Eldrerådet	17/2013	12.03.2013
Kommunestyret	22/2013	15.05.2013

Årsmelding 2012 for Eldrerådet

Saksprotokoll saksnr. 17/2013 i Eldrerådet - 12.03.2013

Behandling

Leder Olav Johansen fremmet følgende forslag:

Årsmeldinga vedtas med følgende endring:

Under punktet konferanse føres det opp at sekretær Aslaug Iversen deltok på eldrerådskonferansen.

Votering

Enstemmig vedtatt.

Vedtak

Årsmeldinga vedtas med følgende endring:

Under punktet konferanse føres det opp at sekretær Aslaug Iversen deltok på eldrerådskonferansen.

Rådmannens forslag til vedtak

Saken legges frem uten forslag til vedtak.

Saksopplysninger

I flg. Reglement for eldrerådet skal rådet legge frem årsmelding for sin virksomhet, jfr. § 5.

Vurdering

ÅRSMELDING 2012 FOR TANA ELDRERÅD

Faste representanter	**Personlige varamedlemmer**
Fra Tana pensjonistforening	*Fra Tana pensjonistforening*
Olav Johansen, leder	Hjørdis Pedersen
Gerd Åse Dervo	Knut Hildonen
Johanne Løvoll Smette	Erna Fjelldahl
Politisk valgt	*Politisk valgt*
Ruth M. Johansen	Eli Søderstrøm Johansen
Per Holm Varsi	Birger Dervo

Økonomi:

Art	**Budsjett 2012**	**Regnskap**
Godtgjøring heltidspolitikere		3.469,16
Godtgjøring folkevalgte	15.000	
Møtegodtgjørelse	15.000	12.600
Tapt arbeidsfortjenste	5.000	
Kontormateriell	3.000	529,-
Matvarer	8.000	12.932,27
Hotellutgifter, møter med mer	5.000	
Annonse	6.000	1.752,10
Kursholder/foreleser – eksternt	10.000	
Kursavgifter	20.000	
Hotellutgifter opplæring/kurs	6.000	
Diett/kostgodtgjørelse		170,00
Km. godtgjørelse	10.500	9.777,30
Ikke oppgave pl riseutgifter		110,00
Annen transport	4.000	
Lisenser på dataprogram		510,00
Kjøp fra andre (private)		1.500,00
Mva. kompensasjon - full sats		878,06
Sum	107.500	43.349,83

Saker som eldrerådet behandlet i 2012:

Det ble avholdt 9 møter, og behandlet 77 saker.

Saker som ble behandlet var bla.:

- KID – prosjekt 2012 – Transportprosjekt ”Over dørstokken” (Seniorskyssen).
- Aldersdiskriminering
- Kommuneplan for idrett og fysisk aktivitet og kulturbygg 2013-2016
- Avviksmedlinger i pleie- og omsorgstjensten
- Samhandlingsreformen
- Aktivitetsplan 2012
- Budsjett 2013 - uttalelse
- Eldre og dataalderen
- Aldersdiskriminering
- Uttalelse om mammografi for folk over 70 år
- Brukerråd
- Kollektive rutetjenester
- Vannforsyning til eldre
- Frivilligsentral
- Prosjektet «Bolyst»
- Den kulturelle spaserstokken
- Plan for fortetting av sentrum- høringsuttalelse
- Rullering av kommuneplanens handlingsdel
- Fremkommelighet for bevegelseshemmede
- Høyttaleranlegg i Galleri Martin

Konferanse

På eldrerådskonferansen i Lakselv deltok sekretær Aslaug Iversen.

Hovedtemaene på konferansen var:

- Samhandlingsreformen – hvorfor og hvordan går det?
- Nasjonalt utviklingssenter for sykehjemstjenester til den samiske befolkningen
- Den kulturelle spaserstokk

Kurs for eldrerådene: Alle medlemmer i eldrerådet deltok på kurs i Vadsø.

Saksfremlegg

Utvalg	Utvalgssak	Møtedato
Kommunestyret	23/2013	15.05.2013

Kontrollutvalgets årsrapport - 2012

Vedlegg
1 Kontrollutvalgets årsrapport 2012

Kontrollutvalgets innstilling

Kommunestyret tar Kontrollutvalgets årsrapport for 2012 til orientering.

Saksopplysninger

Kontrollutvalget har i møte den 12. april 2013 fattet følgende enstemmig vedtak i sak 06/13 Kontrollutvalgets årsrapport for 2012:

- ≠ Den fremlagte forslag til Kontrollutvalgets årsrapport for 2012 vedtas.
- ≠ Årsrapporten oversendes kommunestyret.
- ≠ Kontrollutvalget anbefaler at kommunestyret gjør slikt vedtak:
  Kommunestyret tar Kontrollutvalgets årsrapport for 2012 til orientering

Vurdering

Kontrollutvalgan IS

Vår dato: 19. april 2013
Vår saksbehandler: Mette Rushfeldt
mette.rushfeldt@ffk.no

Tana kommune
Kommunestyret
Rådhusvn. 3
9845 TANA

Kontrollutvalgets årsrapport 2012

Kontrollutvalget har i møte den 12. april 2013 fattet følgende enstemmig vedtak i sak 06/13 Kontrollutvalgets årsrapport for 2012:

- Den fremlagte forslag til Kontrollutvalgets årsrapport for 2012 vedtas.
- Årsrapporten oversendes kommunestyret.
- Kontrollutvalget anbefaler at kommunestyret gjør slikt vedtak:
  Kommunestyret tar Kontrollutvalgets årsrapport for 2012 til orientering

Kåre Breivik(sign)
kontrollutvalgsleder

Vedlegg: Kontrollutvalgets årsrapport 2012

Adresse
Kontrollutvalgan IS
Henry Karlsensplass 1
9815 Vadsø

E-postadresse
kontrollutvalgan@ffk.no

Telefon
78 96 30 90

ÅRSRAPPORT
2012

KONTROLLUTVALGET DEANU GIELDA/TANA KOMMUNE

1. INNLEDNING

Årsmeldingen er kontrollutvalgets rapport til kommunestyret om kontrollutvalgets virksomhet i året som gikk. Årsmeldingen til kontrollutvalget behandler ikke den revisjonsmessige behandlingen av kommunens regnskaper. Dette blir konkludert i revisors beretning.

Kontrollutvalgets årsmelding er innrettet i tråd med bestemmelsene og forskrift om kontrollutvalg og er også basert på årsplanen for kontrollutvalget.
Fra og med 2009 følger tilsyns- og rapporteringsåret for kontrollutvalget kalenderåret.

2. KONTROLLUTVALGETS MEDLEMMER

Det er kommunestyret som selv velger et kontrollutvalg som skal forestå det løpende tilsyn med den kommunale forvaltning på sine vegne. Kontrollutvalg må ha minst tre medlemmer, og kommunestyret velger selv medlemmer, varamedlemmer, leder og nestleder.
Følgende medlemmer og varamedlemmer er valgt av kommunestyret i konstituerende møte etter valget:

Medlemmer	Personlige varamedlemmer
Kåre Breivik – leder	Oddvar Pedersen
Leif Kristian Sundelin - nestleder	Hege Persen
Anja Aslaksen - medlem	Ole Jakob Tapio

Etter valget høsten 2011 søkte den nyvalgte leder om fritak fra vervet og det ble avklart at et medlem ikke var valgbar pga ansettelsesforhold til kommunen.

På kommunestyrets møte 23. februar 2012 ble det valgt nytt utvalg bestående av ovennevnte.

Hvem kan møte i kontrollutvalgets møter

I tillegg til utvalgets faste medlemmer har følgende møte – og talerett i møtene:

- Ordfører
- Oppdragsansvarlig revisor. Det er selvsagt viktig at revisor er tilstede på møtene slik at revisor kan delta i drøftingene og bidra til avklaring av de spørsmål som kontrollutvalget stiller.

Kontrollutvalget kan innkalle administrasjonssjefen eller andre fra administrasjonen i forbindelse med utvalgets behandling av saker i møtet. Det kan også være aktuelt å innkalle Administrasjonen dersom utvalget ønsker større kjennskap til virksomheten.

I løpet av 2012 har kontrollutvalget hatt 5 møter og behandlet 33 saker. Hvilke saker som er behandlet går frem av saksoversikten i årsrapporten. Samtlige møter har vært avholdt på rådhuset i Tana.

3. KONTROLLUTVALGETS SAKER

Saker behandlet i kontrollutvalget i 2012 ligger sist i dokumentet.

4. KONTROLLUTVALGETS MØTE R MED ADMINISTRASJONEN

Følgende har deltatt på kontrollutvalgets møter i 2012:
Rådmann Jørn Aslaksen, Ass. Rådmann Kjell Nilsen, avdelingsleder Jakob Lanto og Marina Ingilæ fra NAV deltok på møte 22. mars hvor det ble orientert om nye kontrolltiltak, nytt kvalitetssikringssystem, helsetilsynet og fylkesmannens tilsyn
Ordfører Frank Ingilæ deltok også på orienteringene, om orienteringen om regnskapsrevisjonen 2011 og om arbeidet med overordnet analyse.
Rådmann, ass. rådmann, avdelingsleder bygg og anlegg, soneleder Tana sykeavdeling og undervisningsleder deltok på møte 8. mai. Dette var et arbeids. Og informasjonsmøte i prosessen med utarbeidelse av overordnet analyse
Rådmannen og konsulent økonomi deltok på møte 1. juni ved utvalgets behandling av årsregnskapene.

Ordfører deltok i møte 20. november under utvalgets behandling av sak vedr. revisjonsordningen.

I tillegg har revisor deltatt på alle møtene i 2012.

Kontrollutvalget vedtok i sak 21/12 at utvalgets møter går for åpne dører. Dette har hatt virkning fra møtet 20. november 2012.
Innkalling, saksliste og protokoll fra møtet offentliggjøres på kommunens hjemmeside.
Krav om innsyn i utvalgets saker/dokumenter må rettes til sekretariatets kontor i Vadsø.

Møte Dato 2012	Sak nr	Sak tittel	Vedtak	Sendt	Behandling/ oppfølging	Ferdig
22.03	01/12	Godkjenning av innkalling og saksliste	Enstemmig vedtatt m/tillegg : Innkalling, saksliste og sakspapirer sendes ordfører. Det fremkommer av innkallingen om det er ønskelig at ordfører er til stede og om det er spesielle saker utvalget ønsker å drøfte med ordfører. Ordfører anmodet utvalget om å innføre åpne møter			Ok
	02/12	Godkjenning protokoll	Protokoll fra møte 30.11.2011 Enstemmig vedtatt	Medl./vara/ordfører, rådmann, revisor og web-redaktør		Ok
	03/12	Referater	Tatt til orientering – enstemmig			Ok
	04/12	Orientering fra revisor om regnskapsrevisjonen	Orienteringen tas til etterretning			Ok
	05/12	Orientering fra revisor om arbeidet med overordnet analyse	Orienteringen tas til etterretning. Det settes av et eget møte til arbeidet med overordnet analyse. Til dette møtet innkalles rådmannen og hans stab for å komme med innspill på områder der det bør gjennomføres forvaltningsrevisjon	Sendt revisor og rådmannen via protokollen	Se protokoll 8. mai	OK
	06/12	Årsmelding kontrollutvalget 2011	Årsrapporten oversendes kommunestyret for endelig behandling. Kontrollutvalget anbefaler kommunestyret å gjøre følgende vedtak: Kontrollutvalgets årsrapport for 2011 as til orientering.	Kommune styret i brev av 26.03.2012	Kommunestyret 24.05.12 sak 37/12	Ok
	07/12	Kontrollutvalgets årsplan 2012	1. Kontrollutvalget vedtar det fremlagte forslag til *Kontrollutvalgets årsplan for 2012,* for sin virksomhet i 2012 i Tana kommune. 2. Kontrollutvalgets årsplan for 2012 sendes kommunestyret til orientering	Kommunestyret i brev av 26.03.2012	Kommunestyret 24.05.12 ref. sak 8/12	Ok
	08/12	Rapport om eierskapskontroll Indre Finnmark Utviklingsselskap	Behandlingen utsatt		Behandlet i KU møte 28. august 2012	OK
	09/12	Skatteoppkreverens årsrapport 2011	Saken oversendes KOS med følgende anbefaling til vedtak: Skattekontoret har gjennom sine kontrollhandlinger i 2011 gitt pålegg og anbefalinger som er meddelt skatteoppkreveren i brev av 29. mars og 10. og 12. jan.2012. KU ber om at KOS pålegger rådmannen å sørge for at de pålegg og anbefalinger som	Kommune styret i brev av 26.03.2012	Kommunestyret 24.05.12 sak 38/12	OK

			kommer fra skattekontoret rettes opp så snart som mulig, herunder at antall arbeidsgiverkontroller gjennomføres i hht regelverkets krav.			
	10/12	Orienteringer/ nye saker	1. Sammensetningen og rekkefølgen av varamedlemmer må avklares 2. Samlet oversikt over selskaper og virksomheter som kommunen er medeier i må fremskaffes 3. Gjennomgang av Husbankens støtte- og låneordninger som kommunen forvalter for videre utlån og tilskudd. Revisoren som var tilstede fikk i oppdrag å utforme en oversikt 4. regionalt fagseminar i samarbeid med FKT avholdes i Tana inneværende år. 5.		1, 2 og 3 følges opp i 2013 4 .Gjennomført 18. og 19. februar 2013 i Tana	OK
08.05		Arbeids og informasjonsmøte	Ingen saksliste eller vedtak. Møtet i sin helhet viet arbeidet med overordnet analyse. Deltakere var KU, Rådmannen, ass. Rådmann, avdelingsleder bygg og anlegg, soneleder tana sykeavdeling og undervisningsleder.		Sak 14/12, 23/12 og arbeidsmøte 27. september 2012.	OK
01.06	11/12	Godkjenning av innkalling og saksliste	Enstemmig godkjent			OK
	12/12	Årsregnskap 2011 Tana kommune	Kontrollutvalget uttalelse til regnskapet med følgende merknader: FOS forslag til KOS skal angi hvordan årets overskudd skal disponerer, Kommunens lånegjeld er urovekkende høy, selvkostregnskapet inneholder ikke den kommunale feie -tjenesten og kommunens driftsfond bør gjennomgås for å konstatere om relativt gamle tilskudd kan omdisponeres.	Kommune styret i brev av 4. juni 2012	Kommunestyret 21.06.12 sak 51/12	OK
	13/12	Årsregnskap 2011 Tana kommunale eiendomsselskap	Kontrollutvalgets uttalelse til regnskapet med følgende merknader: TKE pålegges å sette opp regnskapet etter rett forskrift og TKE pålegges å avlegge regnskap som viser både regnskaps – og budsjett tall.	Kommunestyr et i brev av 4. juni 2012	Kommunestyret 21.06.12 sak 50/12	OK
	14/12	Revisors orientering om arbeidet med overordnet analyse	Tas til orientering. KU konstaterer at fristen for ferdigstillelse neppe kan overholdes, men det er et mål å få overordnet analyse/ plan for forvaltningsrevisjon klar i november.		Se sak 28/12	OK
28.08	18/12	Godkjenning av innkalling og saksliste	Enstemmig godkjent vedtatt med følgende tillegg under sak 23: B- Byggeregnskap/prosjektregnskap flerbrukshallen c- Prosjektregnskap havneutbygginger i kommunen d- Gjennomføring av KOS – vedtak			OK

			om gatelys i Austertana			
	19/12	Godkjenning av protokoll	Protokoll 1. juni enstemmig vedtatt	Medl./vara/ordfører, rådmann ,revisor og web redaktør		OK
	20/12	Referater	Administrasjonen bes gi skriftlig tilbakemelding til kontrollutvalget på fylkesmannens tilsynsrapport vedr. kommunens arbeid med elevenes psykososiale miljø – Seida skole, pkt. 4 – skolens individuelt rettet arbeid §9 a – 3 andre ledd og brukermedvirkning §§ 9 a – 5, 9 a – 6 og kap.11. Erklæring om at lovbruddene er rettet og dokumentasjon på utarbeide tiltak i hht påleggene er gitt en frist til 1. mai 2012 fra fylkesmannens side. Øvrige referat tas til orientering.	Brev til rådmannen 4. september 2012	Mottatt kopi av brev av 14.05.2012 fra fylkesmannen. Kommunen har gitt tilbakemelding på pålegg og fylkesmannen anser tilsynet som lukket	OK
	8/12	**Utsatt sak** Eierskapskontroll IFU	Deanu gielda/ Tana kommune bør utarbeide eierskapsstrategier som fremkommer i anbefalingene fra KS Eierforum, herunder: Eierskapsmelding, som kommunens overordnede styringsinstrument for utskilte virksomheter/selskap. En klar og presis eierstrategi for oppfølging av selskapene hvor eiers forventninger til det enkelte selskap formuleres. Gjennomføre, som en del av folkevalgtopplæringen, obligatoriske kurs og/eller eierskapsseminarer for samtlige folkevalgte i de ulike aspekter knyttet til eierstyring av utskilt virksomhet.	Kommunestyret i brev av 30. august 2012	Kommunestyret 20.09.12 sak 62/12	OK
	21/12	Åpne møter i kontrollutvalget	1. Kontrollutvalget innfører åpne møter fra og med neste møte i 2012 2. Møtene vil fortsatt være lukket når det behandles saker eller orienteringer der lov- og regelverk tilsier taushetsplikt.	Kommune-styret i brev av 30. august 2012	Kommunestyret 20.09.12, ref. sak 13/12	OK
	22/12	Plan for selskapskontroll 2012 - 2015	Kommunestyret slutter seg til Plan for selskapskontroll for 2012 – 2015 og til kontrollutvalgets prioriteringsliste. Kontrollutvalget gis myndighet til å foreta endringer i planen i planperioden.	Kommunestyret i brev av 30. august 2012	Kommunestyret 20.09.12 sak 61/12	OK
	23/12	Orienteringer/ nye saker	A. Overordnet analyse endelig behandling neste møte B. Byggeregnskap flerbrukshall C. Havneutbygging i kommunen D. Gatelys Austertana	B og D. Brev til KOS 4. sept. 2012	Følges opp i 2013	a) OK b) Svar foreligger ikke. c) Svar foreligger ikke d) Svar foreligger

						ikke
27.09		Arbeids og informasjonsmøte	Tema: overordnet analyse som utgangspunkt for Plan for forvaltningsrevisjon. Tilstede utvalget, gruppeledere, sekretariatet og revisjonen. Diverse innspill tas med ved utarbeidelse av ovennevnte plan.	Protokoll sendt deltakerne		
20.11 Åpent møte	24/12	Godkjenning av innkalling og saksliste	godkjennes med følgende tillegg under sak 33: B -Oppfølging av kommunestyresak 72/10 Kommunal overtakelse av veg til Tanahus C -Tilbakemelding på KU's sak 23/12 Prosjektregnskap for flerbrukshall og havneutbygginger i kommunen og oppfølging av kommunestyrevedtak om gatelys i Austertana purres på		Se sak 33/12	OK
	25/12	Godkjenning av protokoller	Protokollene fra kontrollutvalgets møter 28. august og 27. september 2012 godkjennes.	Medl./vara/ordfører, rådmann ,revisor og web redaktør		OK
	26/12	Referater	Til orientering med følgende tillegg: e-info nr. 11/12 og tilsynsrapport fra Fylkesmannen ang. beredskap vedlegges protokollen til kommunestyret.	Kommunstyret elektronisk 4. desember 2012		
	27/12	Overordnet analyse	Kontrollutvalget tar den fremlagte overordnede analysen til orientering. Analysen oppdateres med de endringer som fremkom under møtet og oversendes sekretariatet. Sekretariatet videresender analysen til kommunestyrets gruppeledere som inviteres til å komme med innspill til kontrollutvalget. Analysens prioriterte områder inntas i Plan for forvaltningsrevisjon som legges frem på utvalgets neste møte.		Kommunestyret 18.12.12 ref.sak 23/12 Plan for forvaltningsrevisjon behandles i møte 12. april 2013	Ingen innspill fra kommune-styrets partigrupper er mottatt
	28/12	Overordnet revisjonstrategi 2012	Informasjonen tas til orientering			OK
	29/12	Revisors uavhengighetserklæring	Tas til orientering			OK
	30/12	Engasjementsbrev / vilkår for oppdraget	KU godkjennes forslag til engasjementsbrev mellom Tana kommune og Finnmark kommunerevisjon IKS	Kopi sendt rådmannen på e – post 4. desember		OK
	31/12	Budsjett for kontroll og tilsyn 2013	**1** Det foreslåtte budsjett for kontroll og tilsynsordningen for Tana kommune vedtas og oversendes kommunen som kontrollutvalgets forslag for 2013. **2** Forslaget følger formannskapets	Kommunestyret i brev av 4. desember 2012	Kommunestyret 18.12.12 sak 95/12 pkt. 7	OK

			innstilling til kommunestyret vedrørende budsjettet for Tana kommune 2013. 3 Særutskrift av kommunestyrets behandling, med spesifisering av bevilgede beløp for kontroll og tilsynsarbeidet sendes kontrollutvalget, Finnmark kommunerevisjon IKS og Kontrollutvalgan IS 4			
	32/12	Kontrollutvalgets årsplan for 2013	Kontrollutvalget vedtar det fremlagte forslag til *Kontrollutvalgets årsplan for 2013*. Kontrollutvalgets årsplan for 2013 sendes kommunestyret til orientering	Kommunestyret i brev av 4. desember 2012	Kommunestyret 18.12.2012 ref. sak 22/12	OK
	33/12	Orienteringer/nye saker	• Henvendelse fra ordfører vedrørende alternative revisjonsordning med bakgrunn i fylkeskommunens og Båtsfjord kommunens utmelding av selskapet. Ordfører orienterte utvalget om bakgrunnen for hans henvendelse. Orienterte også fra eiermøte i revisjonsselskapet som ble avviklet den 19. november. Enighet om at kontrollutvalget har saken under oppsyn, men avventer hvilke tiltak styret i revisjonsselskapet iverksetter for å rette opp tilliten til selskapet. Kontrollutvalget er klar til å møtes for å behandle eventuell sak om utmelding etter at de styrende organer i revisjonsselskapet har avklart hva som skal skje. • Oppfølging av kommunestyrets sak 72/10. (Kommunal overtakelse av veg til Tanahus . Sekretariatet får i oppdrag å følge opp saken og legge den frem på neste møte. Oppfølging av utvalgets sak 23/12 - Orienteringer/ Nye saker fra forrige møte. Sekretariatet har ikke fått svar fra kommunen på krav om: • Prosjektregnskap for flerbrukshallen som grunnlag for utbetaling av resterende spillemidler. • Prosjektregnskap for havneutbygginger i kommunen og oppfølging av kommunestyrevedtak om gatelys i Austertana Sekretariatet får i oppdrag etterlyse tidligere henvendelser i saken og legge den frem på utvalgets neste møte.	Brev til rådmannen 4. des. 2012 Rådmannen innkalt til møte 12. april for å orienter om sakene	Det jobbes med saken i 2013	

Saksfremlegg

Utvalg	Utvalgssak	Møtedato
Kommunestyret	24/2013	15.05.2013

Plan for forvaltningsrevisjon 2013 - 2016

Vedlegg
1 Plan for forvaltningsrevisjon 2013-2016

Kontrollutvalgets innstilling

1. Kommunestyret slutter seg til det fremlagte forslag til plan for forvaltningsrevisjon for perioden 2013 - 2016.
2. Kommunestyret vedtar slik prioritering av forvaltningsrevisjonsprosjekter for perioden 2013 -2016:
   a. Elevenes psykososiale miljø, grunnskolen
   b. Institusjonsbasert omsorg (avviksmelding og internkontroll)
   c. Offentlige anskaffelser
   d. Samhandlingsreformen, rekruttering fagpersonell
   e. Bygg og anlegg, utviklingsavdelingen (bygge- og prosjekt regnskap)
3. Kommunestyret gir kontrollutvalget myndighet til å foreta endringer og omprioriteringer i planen i planperioden.

Saksopplysninger

Kontrollutvalget har i møte den 12. april 2013 fattet følgende enstemmig vedtak i sak 08/13 Plan for forvaltningsrevisjon 2013 – 2016.

Vurdering

Kontrollutvalgan IS

Vår dato: 19. april 2013
Vår saksbehandler: Mette Rushfeldt
mette.rushfeldt@ffk.no

Tana kommune
Kommunestyret
Rådhusvn. 3
9845 TANA

Plan for forvaltningsrevisjon 2013 - 2016

Kontrollutvalget har i møte den 12. april 2013 fattet følgende enstemmig vedtak i sak 08/13 Plan for forvaltningsrevisjon 2013 - 2016:

1. Kommunestyret slutter seg til det fremlagte forslag til plan for forvaltningsrevisjon for perioden 2013 - 2016.
2. Kommunestyret vedtar slik prioritering av forvaltningsrevisjonsprosjekter for perioden 2013 – 2016:
    a. Elevenes psykososiale miljø, grunnskolen
    b. Institusjonsbasert omsorg (avviksmelding og internkontroll)
    c. Offentlige anskaffelser
    d. Samhandlingsreformen, rekruttering fagpersonell
    e. Bygg og anlegg, utviklingsavdelingen (bygge- og prosjekt regnskap)
3. Kommunestyret gir kontrollutvalget myndighet til å foreta endringer og omprioriteringer i planen i planperioden.

Kåre Breivik(sign)
kontrollutvalgsleder

Vedlegg: Plan for forvaltningsrevisjon 2013 - 2016

Adresse
Kontrollutvalgan IS
Henry Karlsensplass 1
9815 Vadsø

E-postadresse
kontrollutvalgan@ffk.no

Telefon
78 96 30 90

Sak 8/13 Plan for forvaltningsrevisjon 2013 - 2016

Saksbehandlers forslag til vedtak:

1. Kontrollutvalget slutter seg til det fremlagte forslag til Plan for forvaltningsrevisjon for perioden 2013 – 2016.
2. Forslaget til plan for forvaltningsrevisjon for perioden 2013 – 2016 oversendes kommunestyret for videre behandling.

Saksbehandlers forslag til anbefaling til kommunestyret:

1. Kommunestyret slutter seg til det fremlagte forslag til plan for forvaltningsrevisjon for perioden 2013 - 2016.
2. Kommunestyret vedtar slik prioritering av forvaltningsrevisjonsprosjekter for perioden 2013 – 2016:
   a. .....
   b. .....
   c. .....
   d. ....
3. Kommunestyret gir kontrollutvalget myndighet til å foreta endringer og omprioriteringer i planen i planperioden.

Vedlegg (til kontrollutvalgets faste medlemmer)
Forslag til plan for forvaltningsrevisjonsprosjekt 2013 – 2015, utarbeidet av Kontrollutvalgan IS, i samarbeid med Finnmark kommunerevisjon IKS.

Andre saksdokumenter – ikke vedlagt

1. Kontrollutvalgets sak 25/11, 5/12,14/12 og 27/12
2. Forskrift om kontrollutvalg
3. Forskrift om revisjon i kommuner og fylkeskommuner
4. kommuneloven

Saksopplysninger
Kontrollutvalget skal i henhold til kommunelovens § 77 4. ledd påse at det blir gjennomført forvaltningsrevisjon i kommunen. Forvaltningsrevisjon er systematiske undersøkelser for å avdekke hvorvidt, og i hvilken grad lov og kommunale vedtak blir etterlevd. Evalueringer av måloppnåelse, kommunens organisering og/eller hvor godt de tilgjengelige ressursene utnyttes kan også gjennomføres som forvaltningsrevisjon.
Det kan også vurderes i hvilken grad tjenestene treffer målgruppene, hvordan brukerne opplever tjenestene, hvorvidt de kommunale tjenestene tilfredsstiller gitte krav til omfang og kvalitet og omfanget av tjenesteproduksjon mot medgåtte ressurser. I tillegg kan det vurderes hvilke muligheter og begrensninger som ligger innen kommunens nåværende organisasjon og organisasjonskultur.

Forvaltningsrevisjon kan også være viktig grunnlagsinformasjon ved kommunestyrets evalueringer av tidligere og eventuelle nye vedtak.

Forvaltningsrevisjon skal gjennomføres etter en plan vedtatt av kommunestyret selv. Det vises her til kontrollutvalgsforskriften §§ 9 og 10, hvor det bl.a. heter:

> *«Kontrollutvalget skal minst en gang i valgperioden og senest innen utgangen av året etter at kommunestyret eller fylkestinget er konstituert, utarbeide en plan for gjennomføring av forvaltningsrevisjon. Planen vedtas av kommunestyret eller fylkestinget selv som kan delegere til kontrollutvalget å foreta endringer i planperioden»* og

«Planen skal baseres på en overordnet analyse av kommunens eller fylkeskommunens virksomhet ut fra risiko- og vesentlighetsvurderinger, med sikte på å identifisere behovet for forvaltningsrevisjon på de ulike sektorer og virksomheter.»

Den overordnede analysen skal gi svar på hvilke områder det er knyttet størst risiko til og hvilke områder det er mest vesentlig for kontrollutvalget å undersøke. Hensikten med den overordnede analysen er å fremskaffe relevant informasjon om kommunens virksomhetsområder.

For å kunne prioritere mellom områder i kommunen hvor det identifiseres risiko for avvik, må en først ta stilling til hvilke perspektiver en velger å se kommunen fra. Da dette er verdivalg som ikke kan avgjøres på faglig grunnlag er det derfor viktig at forvaltningsrevisjon er godt forankret i kommunestyret. Listen nedenfor er eksempler på perspektiver som kan benyttes for å bedømme vesentlighet:

- Brukerperspektiv
- Politisk perspektiv
- Samfunnsperspektiv
- Økonomisk perspektiv
- Medarbeidernes perspektiv
- Omdømmeperspektiv
- Miljøperspektiv

Kontrollutvalget ba i sak 25/11 i møte 24.august 2011 revisor igangsette arbeidet med overordnet analyse. Fram til siste behandling har saken vært på sakskartet til kontrollutvalget i tre møter og det har vært avholdt to arbeidsmøter i arbeidet.
I kontrollutvalgsmøte 20. november 2012 fikk kontrollutvalget fremlagt dokumentet «Overordnet analyse» som diskusjonsgrunnlag, hvor revisor presenterte sine resultater fra analysearbeidet. På bakgrunn av dette dokumentet ga kontrollutvalgsmedlemmene sin vurdering av hva de mener er mest relevante prosjekter denne planperioden.

Saksbehandlers planforslag
Kontrollutvalgan IS har utarbeidet et forslag til plan for forvaltningsrevisjon.
Liste over aktuelle temaer med problemstillinger i uprioritert rekkefølge er gitt i vedlegg til planforslaget.

Revisor har, gjennom arbeidet med overordnet analyse, foretatt en vurdering av hvilke områder det er knyttet risiko til og hvilke områder det er mest vesentlig for kontrollutvalget å undersøke nærmere.
Sekretariatet har innarbeidet revisors vurderinger i planen.
Eksempler på risiko som er lagt til grunn ved revisors vurderinger:

- Risiko for at kvaliteten på en tjeneste ikke er god nok
- Risiko for at lovpålagte krav ikke blir oppfylt
- Risiko for at ressursene ikke utnyttes godt
- Risiko for at kommunen ikke oppfyller mål fastsatt av kommunestyret
- Risiko for at økonomistyringen ikke er tilfredsstillende
- Risiko for at kommunens eierinteresser ikke forvaltes på en god måte (denne type risiko kan også gi grunnlag til forslag om selskapskontroller)

I dette arbeidet har revisor bl.a. analysert og sammenlignet KOSTRA – tall med andre kommuner. I tillegg har revisor foretatt en gjennomgang av sentrale dokumenter og har tatt i betraktning erfaringer fra tidligere forvaltningsrevisjoner og tilsynsrapporter fra fylkesmannen.

Det er ikke oppgitt hvor mange timer som er satt av til forvaltningsrevisjon for kommunen, men det antydes ett prosjekt pr. år i løpet av planperioden. Det vises for øvrig til forslag til plan for forvaltningsrevisjon 2013 – 2016, med liste over aktuelle prosjekter.

I tillegg til plan for forvaltningsrevisjon, kan også plan for selskapskontroll ha innvirkning på den totale tildelte ressursbruk.

Vurdering
Det er kommunestyret som gjør det endelige vedtak med hensyn til prioritering av forvaltnings – revisjonsprosjekt. Ut fra tilgjengelige ressurser vil det ikke være mulig å få gjennomført alle prosjektene i planperioden og kontrollutvalget må derfor foreta en prioritering før saken oversendes kommunestyret.
Det kan gjøres mindre endringer og tilføyelser i planforslaget. Planforslaget bør imidlertid sendes tilbake for en ny gjennomgang dersom kontrollutvalget finner at et eller flere av perspektivene som nevnt ovenfor ikke er tilstrekkelig ivaretatt.

Det bør tas høyde for at det vil kunne oppstå et endret behov for forvaltningsrevisjon på et eller flere områder. Det anbefales derfor at kommunestyret gir kontrollutvalget myndighet til å foreta endringer og omprioriteringer i planen i planperioden.

Arkiv: 033
Arkivsaksnr: 2013/96-10
Saksbehandler: Frode Gundersen

Saksfremlegg

Utvalg	Utvalgssak	Møtedato
Kommunestyret	25/2013	15.05.2013

Referatsaker / Orienteringer - KST

Rådmannens forslag til vedtak

Saken tas til orientering.

Saksopplysninger

Det kan i møte bli gitt orienteringer.

Vurdering

RS 2/2013 Kontrollrapport 2012 vedrørende skatteoppkreverfunksjonen for Tana kommune

RS 3/2013 Opprykk til fast representant i kommunestyret

RS 4/2013 Revidering av kontrollutvalgets møteplan

RS 5/2013 Møteprotokoll Kontrollutvalget - 12.4.2013