

MELDAL KOMMUNE

Formannskapet

Møteinnkalling

Møtested: Formannskapssalen

Møtetid: 17.01.2018 kl. 12:00

Sakliste

Sak nr.	Sakstittel	Arkivsak nr	Gradering
001/18	KS debattheft 2018 - Meldal kommunes uttalelse i forkant av tarifforhandlingene 2018	18/81	
002/18	Søknad om driftsstøtte for 2018	16/1839	
003/18	Søknad om kommunal driftsstøtte for 2018	17/1908	
004/18	Ordførers omsorgs- og foreldrepermisjon, samt valg av midlertidig ny varaordfører	18/34	
005/18	Ettergivelse av lån	18/161	U off. OfI.§13 Fvl.§13
006/18	Delegerte saker	18/164	
007/18	Refererte skriv	18/164	

Drøfting:

- Økonomi- og handlingsplan 2018-2021
- Forvaltning av næringsfond og kraftfond
- Støtte til ladestasjoner for el-biler?

Varamedlemmer møter etter nærmere avtale.

Meldal, 11. januar 2018

Are Hilstad
ordfører

Petter Lindseth
rådmann

MELDAL KOMMUNE

Saksframlegg

Saksgang		
Utvalg/styre:	Møtedato	Saksnummer
Formannskapet	17.01.2018	001/18

Saksbehandler: Jakobsen, Stein Arne	Arkiv: FE - 512	Arkivsaknr: 18/81-1
--	------------------------	----------------------------

KS debattheft 2018 - Meldal kommunes uttalelse i forkant av tarifforhandlingene 2018

Rådmannens forslag til vedtak:

Meldal kommune sine innspill til KS vedtas som framlagt.

Vedlegg i saken:

Debattheft KS 2018

Henvendelse fra:

Kommunenes Sentralforbund

Saksopplysninger:

Våren 2018 er det hovedtariffoppgjør. Det betyr at Hovedtariffavtalen skal reforhandles og at det gjennomføres sentrale lønnsforhandlinger. Kommuner og fylkeskommuner skal levere tjenester av god kvalitet til innbyggerne, og arbeider hele tiden med tjenesteutvikling og nyskaping. Organisering og dimensjonering er viktig, og lønnsoppgjøret og Hovedtariffavtalen er sentrale virkemidler for å beholde og rekruttere arbeidstakere. I forbindelse med tariffoppgjøret har KS bedt alle landets kommuner om uttalelse på utvalgte spørsmål om følgende områder i forkant av tariffforhandlingene :

Arbeidet med fornyet offentlig tjenstepensjon blir viktig i 2018. Partene og staten har gjenopptatt dette arbeidet høsten 2017.

I over 16 år har partene i norsk arbeidsliv vært enige om IA-avtalen. Dagens avtaleperiode løper ut 2018, og det forventes at Regjeringen vil invitere partene i arbeidslivet til drøftinger om det videre arbeidet med et inkluderende arbeidsliv.

Det har de siste årene blitt stilt krav til bemanningsnormer og kompetanse innen flere ulike kommunale og fylkeskommunale tjenester. Hvordan bør KS møte slike statlige krav og forslag?

Saksbehandlers vurdering:

KS har bedt kommunene ta stilling til følgende spørsmål (administrasjonens vurdering er angitt under hvert spørsmål) :

1. *Hvilke elementer i oppgjøret (f.eks generelle tillegg, lokal pott eller andre godtgjøringer) skal prioriteres innenfor den disponible rammen?*

Da overhenget og lønnsglidningen fra 2017 er stor og med det gir et beskjedent økonomisk ramme for 2018 mener Meldal kommune at midlene bør settes av til sentrale tillegg, og der noe bør være øremerket andre godtgjøringer som f.eks. for særskilt arbeidstid (HTA §5).

2. *Er det andre temaer eller målsettinger KS bør ta med seg i det videre arbeidet med ny offentlig tjenstepensjon?*

Meldal kommune mener at KS sine målsettinger på pensjonsområdet er dekkende for å ivareta kommunenes interesser.

3. *Hva skal være KS sin posisjon i drøftinger om videre samarbeid om et inkluderende arbeidsliv?*

a. *Hvordan kan et videre samarbeid mellom myndighetene og partene i arbeidslivet bidra til å stimulere til nytenkning og ny giv i arbeidet med å redusere sykefraværet og inkludere flere i arbeid?*

Meldal kommune mener at partssamarbeidet fortsatt må være utgangspunktet for videre utvikling. Tilretteleggingstankegangen og forpliktelser for både arbeidsgiver og arbeidstaker med å jobbe forebyggende er et viktig og nødvendig grunnlag. Samtidig så mener kommunen at denne fokusen kan bli noe ensidig og lite forpliktende for både arbeidsgiver og arbeidstaker, noe som kommunen mener kan være en av årsakene til manglende resultater på delmål 1 om reduksjon av sykefraværet:

- Nytenkning knyttet til bl.a. dagens sykelønnsordning som stimulerer mer til nærvær og nærværarbeid hos både arbeidsgiver og arbeidstaker kan være en vei å gå i tillegg til eksisterende IA-ordninger.
- Det kan være behov for bedre virkemidler for å fremme karrieremessig mobilitet for de mange som ikke har helse til å stå i den jobben de har i dag.
- Legene har en nøkkelrolle i sykefraværarbeidet, og kommunen mener det er et behov for at deres rolle for å redusere og forebygge sykefravær bør være langt mer synliggjort og forpliktende enn i dagens IA-avtale.

Delmål 2 om økning i pensjonsalder har vist en positiv utvikling, men det er vel mye som tyder på at det er ny pensjonsordning som trådte i kraft for noen år siden som er en direkte årsak til det. Kommunen må selvsagt som arbeidsgiver utøve sin rolle på en tilfredsstillende måte og har et hovedansvar for å skape helsefremmende og interessante arbeidsplasser. Arbeidstakerne har et delansvar for å skape et godt helsefremmende arbeidsmiljø med fokus på sine egne karrieremuligheter og helse gjennom et yrkesliv. Utover dette så ser ikke kommunen noen spesielle tiltak som vil ha en entydig effekt som fører til at folk står lengre i jobb. Utformingen av pensjonsordningene har historisk sett vist å være det eneste som har ført til bedre resultater for delmål 2 slik Meldal kommune erfarer.

Generelt økte kompetansekrav for å være kvalifisert til kommunale stillinger fører også til en høyere terskel for de som står utenfor arbeidslivet. NAV bør kunne tilby vesentlig mer målrettede ordninger for å kvalifisere folk til arbeidslivet og for karrieremessige skifter. Praksisplasser av kortere varighet uten at dette blir fulgt opp av nødvendig formell kvalifisering ser ikke ut til å skape de nødvendige muligheter for å komme inn i et ordinært yrkesliv.

b. *Hvordan bør et videre samarbeid på nasjonalt nivå innrettes for å bidra til økt måloppnåelse i kommunal sektor?*

Meldal kommune har fortsatt tro på at partssamarbeidet må videreføres, men der legene må tillegges en større rolle og ansvar i samarbeidet og de enkelte delmål. I dagens intensjonsavtale er legenes viktige og ofte avgjørende rolle knapt nevnt.

c. *Hvilke andre modeller enn et videre nasjonalt samarbeid kan være nødvendig for å oppnå målet om redusert sykefravær og et mer inkluderende arbeidsliv i*

kommunal sektor?

Meldal kommune har ingen innspill her.

4. *Hvordan bør KS forholde seg til nye forslag til bemanningsnormer og kompetansekrav?*
a. *Bør KS kunne akseptere nye forslag til bindende bemanningsnormer og/eller kompetansekrav under visse forutsetninger? I så fall, hvilke?*

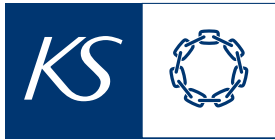
Som arbeidsgiver mener Meldal kommune at bindende bemanningsnormer reduserer fleksibilitet og tilpasningsmuligheter etter lokale forhold. Hvis en skal vurdere økt bruk av bemanningsnormer, så bør dette i hvert fall være knyttet til kommunenivå og ikke enhetsnivå for å sikre at ressursene blir kanalisert dit de gjør mest nytte innenfor den enkelte kommune og ikke undergraver lokalt handlingsrom. Normer som fører til krav om økt bemanning kan også vise seg å bli utfordrende for mindre kommuner for å beholde og tiltrekke seg kompetanse, da dette kan føre til økt etterspørsel etter kompetanse i større og mer sentralt beliggende kommuner.

Innføring av bemanningsnormer vil også være kostnadsdrivende, ikke minst for kommuner som har trange budsjetttrammer. Den forskning som er gjort på bruken av bemanningsnormer er eller ikke entydig på at dette skaper bedre læring hos elevene. Det skal likevel ikke underslås at økt bemanning under visse betingelser *kan* utgjøre et potensiale for bedre læring og med det bedre kommunale tjenester, men dette vil sannsynligvis være betinget av flere faktorer for at en skal oppnå tilfredsstillende resultater. Meldal kommune mener at KS ikke bør akseptere nye forslag til normer såfremt disse ikke er på kommunenivå og er av veiledende art.

Meldal kommune mener at kompetansekravene i skolen kan bli for styrende ift andre hensyn som skoleleder må ta ved rekruttering og disponering av lærere. Innføring av nye kompetansekrav forutsetter at disse er konkretisert tilstrekkelig med tanke på hensikt og resultat for at disse skal kunne være hensiktsmessige virkemidler for utviklingen av skolen. Det bemerkes også her at en slik ordning kan føre til økte utfordringer for kommunene både kostnadsmessig, integreringsmessig og rekrutteringsmessig.

- b. *Bør KS i stedet peke på andre virkemidler for å ivareta de nasjonale hensynene som ligger bak forslag om bemanningsnormer og kompetansekrav? I så fall, hvilke?*

De nasjonale hensynene om å sørge for utvikling av gode kommunale tjenester bør være forankret i virkemidler som stimulerer til kompetanseutvikling i den enkelte kommune og der det utvikles tilpasses lokale/regionale utdanningstilbud på deltid som gjør det enkelt for kommunalt ansatte å ta videreutdanning.



Debatthefte – KS spør

Hovedtariffoppgjøret 2018, IA, pensjon og bemanningsnormer



Innhold

03

LØNNSOPPGJØRENE I NORGE – DET
INNTAKSPOLITISKE SAMARBEIDET

04

HOVEDTARIFFOPPGJØRET 2018
– HVA BØR PRIORITERES?

06

OFFENTLIG TJENESTEPENSJON

08

REFORHANDLING AV IA-AVTALEN
2018?

12

HVORDAN MØTE FORSLAG
OM BEMANNINGSNORMER OG
KOMPETANSEKRAV?

16

FORHANDLINGER I KS-OMRÅDET
– OPPGJØRETS GANG

18

ORD OG UTTRYKK

Kjære medlemmer!



Våren 2018 er det hovedtariffoppgjør. Det betyr at Hovedtariffavtalen skal reforhandles og at det gjennomføres sentrale lønnsforhandlinger.

Kommuner og fylkeskommuner skal levere tjenester av god kvalitet til innbyggerne, og arbeider hele tiden med tjenesteutvikling og nyskaping. Organisering og dimensjonering er viktig, og lønnsoppgjøret og Hovedtariffavtalen er sentrale virkemidler for å beholde og rekruttere arbeidstakere.

Hovedstyret i KS vedtar mandatet for forhandlingene. Debattheftet danner grunnlag for bred forankring av mandatet hos dere som medlemmer. Vi oppfordrer alle kommuner og fylkeskommuner til å behandle debattheftet politisk. Temaene tas også opp på de fylkesvise strategikonferansene som KS arrangerer på nyåret i 2018. Fylkesmøtene vedtar deretter sine uttalelser. Samlet sett gir alle tilbakemeldingene til KS et solid grunnlag

for å lage mandatet vårt og til å finne fram til våre forhandlingsposisjoner.

Arbeidet med fornyet offentlig tjenestepensjon blir viktig i 2018. Partene og staten har gjenopptatt dette arbeidet høsten 2017.

I over 16 år har partene i norsk arbeidsliv vært enige om IA-avtalen. Dagens avtaleperiode løper ut 2018, og det forventes at Regjeringen vil invitere partene i arbeidslivet til drøftinger om det videre arbeidet med et inkluderende arbeidsliv. I debattheftet ber vi om innspill.

Det har de siste årene blitt stilt krav til bemanningsnormer og kompetanse innen flere ulike kommunale og fylkeskommunale tjenester. Hvordan bør KS møte slike statlige krav og forslag? Vi utfordrer medlemmene til å diskutere også dette temaet.

Jeg ønsker lykke til med behandlingen av debattheftet!

Oslo, oktober 2017

Lasse Hansen
Administrerende direktør

Lønnsoppgjørene i Norge – det inntektspolitiske samarbeidet

Partene i arbeidslivet i Norge har lang tradisjon for selv å finne forhandlingsløsninger. Det inntektspolitiske samarbeidet mellom arbeidslivets parter og myndighetene, samt tilslutningen til frontfagsmodellen, bidrar til at lønnsoppgjørene i de store forhandlingsområdene i Norge blir avtalt innenfor om lag samme økonomiske ramme.



VISSTE DU AT...

De sentrale forhandlingene i KS-området omfatter om lag 465 200 ansatte som utfører 370 500 årsverk.

Arbeidslivet i Norge kjennetegnes av sterke og ansvarlige organisasjoner, koordinerte lønnsoppgjør, lojalitet til frontfagsmodellen, en relativt høy organisasjonsgrad og høy yrkesdelaktelse.

I 2016 kom partene i KS-området for første gang i et hovedoppgjør til enighet ved forhandlingsbordet – uten bistand fra mekler. Den økonomiske rammen var på 2,4 prosent og på linje med resultatet i frontfaget. Resultatet innebar en utvidelse av forhandlingsbestemmelsene for ledere. I tillegg ble det gjennomført en modernisering og samordning av lønnskapitlene slik at undervisningspersonalet og andre stillingsgrupper i kapittel 4 nå tilhører ett og samme kapittel, med samme lønnstabell. Innfasingen ble gjort over to år.

Det er KS' vurdering at endringene var gode bidrag til å gjøre kommunene bedre i stand til å rekruttere og beholde kompetente medarbeidere.

I en sektor der over 60 prosent av de løpende utgiftene er lønnsutgifter, og hvor arbeidskraften er en avgjørende innsatsfaktor for å oppnå ønsket kvalitet og tjenesteomfang, er gjennomføring av tariffoppgjør en nøkkelfaktor for at kommunesektoren skal lykkes med sitt oppdrag.

Hovedtariffoppgjøret 2018 – hva bør prioriteres?

Konjunkturbunnen i fastlandsøkonomien er passert. Etter nesten tre år med nedgangs-konjunktur har veksten i norsk økonomi tatt seg noe opp. Lave renter, bedret konkurranseevne og ekspansiv finanspolitikk har bidratt til oppgangen. Det ventes en moderat reallønnsvekst i 2018, men noe høyere enn i 2017. Før partene møtes til forhandlinger er om lag 1,8 prosent av årslønnsveksten allerede disponert.

VISSTE DU AT...



I 2016 var samlet lønnsmasse i kommuner og fylkeskommuner, inklusiv sosiale kostnader, 243 milliarder kroner? 15 prosent av lønns-massen fordeles ved lokale forhandlinger.

Begrenset økonomisk handlingsrom i 2018

Norsk økonomi har snudd fra nedgang til en moderat vekst som forventes å fortsette. Dette vil trolig gi en gradvis høyere lønnsvekst de nærmeste årene. Selv med noe bedrede økonomiske utsikter, forventes likevel ansvarlige og moderate lønnsoppgjør. Lav prisvekst og moderate lønnsoppgjør, vil likevel kunne gi en reallønnsvekst.

KS vil gjennom det inntektspolitiske samarbeidet bidra til at det blir gjennomført et ansvarlig lønnsoppgjør der resultatet i frontfaget legges til grunn for den økonomiske rammen.

Virkningstidspunktene for sentrale tillegg og lokale forhandlinger i 2017 bidrar til et overheng (se «Ord og uttrykk») på om lag 1,6 prosent. Sammen med en anslått lønnsglidning på 0,2 prosent, betyr det at om lag 1,8 prosent av årslønnsveksten er bundet opp før forhandlingene starter. Dette utgjør en forholdsvis stor andel av den forventede årslønnsveksten i 2018. Partene i KS-området har derfor et beskjedent økonomisk handlingsrom (disponibel ramme) i 2018.

I et sentralt lønnsoppgjør kan den disponible rammen brukes til ett eller flere økonomiske elementer. Dette er vanligvis generelt lønnstillegg, midler til lokale forhandlinger og regulering av andre godtgjøringer (eksempelvis helgetillegg). Størrelsen på den forventede disponible rammen er derfor et viktig utgangspunkt for partenes prioriteringer i forhandlingene. Gitt de økonomiske rammevilkårene, taler mye for at den disponible rammen ikke vil være stor nok til å avtale reguleringer av mange elementer.

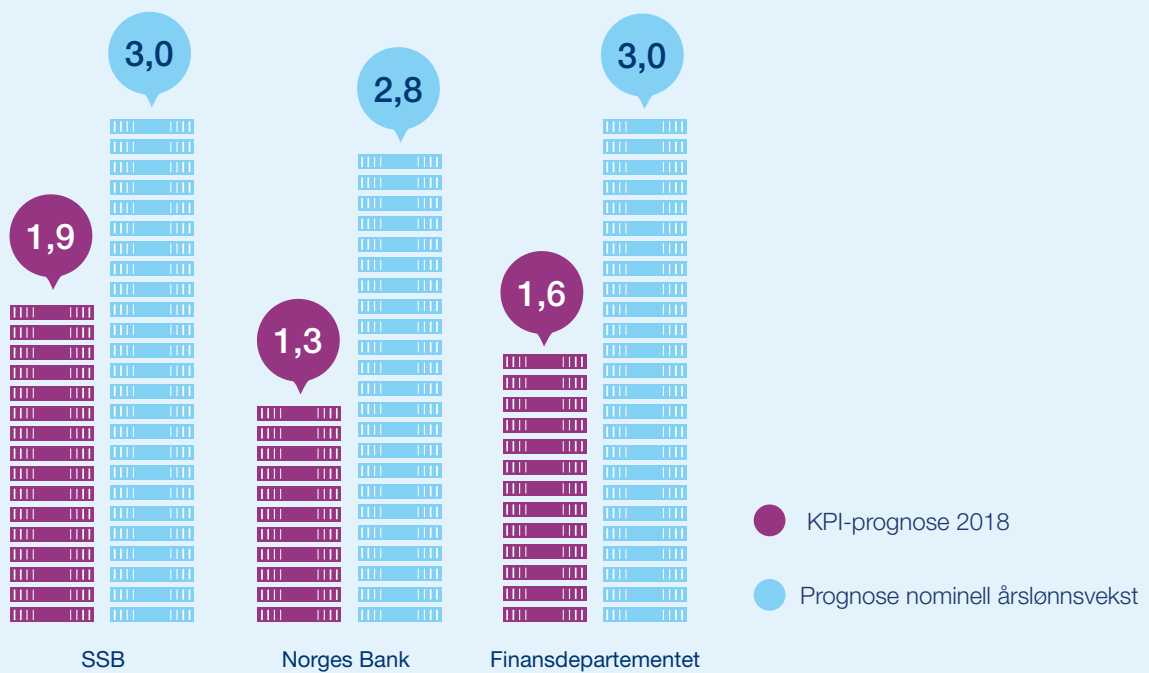


KS SPØR

HOVEDTARIFFOPPGJØRET

1. Hvilke elementer i oppgjøret (f.eks generelle tillegg, lokal pott eller andre godtgjøringer) skal prioriteres innenfor den disponible rammen?

Fortsatt moderat reallønnssvekst



Offentlig tjenestepensjon

Behovet for endringer i offentlig pensjon og AFP (avtalefestet pensjon) er blitt omtalt i debattheftet og på strategikonferansene de siste tre årene. Arbeids- og sosialministeren har høsten 2017 varslet at arbeidet med pensjonsreformen skal gjenopptas. Det forventes derfor at pensjon blir et sentralt tema i 2018.

VISSTE DU AT...



Tjenestepensjonsordningene i Statens pensjonskasse er lovhjemlet, og kan dermed endres av Stortinget. Tjenestepensjonen i KS' tariffområde ligger i Hovedtariffavtalen og må derfor endres gjennom forhandlinger. Kommunesektorens ansatte fordeler seg på begge ordningene, fordi undervisningspersonalet og sykepleierne er medlemmer i lovfestede ordninger.

Pensjonsreglene i stat og kommune har lenge vært tilnærmet like. En overføringsavtale sikrer at arbeidstakere som har vært medlem av flere offentlige tjenestepensjonsordninger, får pensjon som om de hele tiden har vært medlem av en og samme pensjonsordning. Overføringsavtalen fremmer mobilitet av arbeidskraft mellom arbeidsgivere med offentlige tjenestepensjonsordninger. KS mener dette bør videreføres. Samarbeidet med staten i pensjonsspørsmålet er derfor svært viktig.

Etter behandling av spørsmål knyttet til offentlig tjenestepensjon de siste tre årene har tilbakemeldingene vært at pensjonsordningene må oppleves som gode og trygge, og slik bidra til å styrke rekrutteringen.

KS' mål for tilpasningene er at de:

- gir mer forutsigbare pensjonsutgifter for arbeidsgiverne
- bidrar til å begrense kostnadsveksten
- gjør offentlig tjenestepensjon og AFP mer tilpasset arbeidslinjen
- bygger på de samme prinsipper som alderspensjon i folketrygden
- legger bedre til rette for mobilitet mellom offentlig og privat sektor
- sikrer fortsatt gode pensjonsordninger i offentlig sektor

VISSTE DU AT...



I KS' tariffområde er alminnelig aldersgrense 70 år. Om lag 28 prosent av arbeidstakerne er omfattet av særaldersgrenser.

Kommuner og fylkeskommuner har også gitt tilbakemelding om at særaldersgrensene må heves, og at det må vurderes hvilke yrker som fortsatt har behov for slike aldersgrenser. Regjeringens utredningsarbeid om mulige endringer i de offentlige tjenestepensjonsordningene omfatter ikke særaldersgrenser eller endringer i aldersgrenseloven.



KS SPØR

PENSJON

2. Er det andre temaer eller målsettinger KS bør ta med seg i det videre arbeidet med ny offentlig tjenestepensjon?

Reforhandling av IA-avtalen 2018?

Siden 2001 har partene i arbeidslivet og myndighetene gått sammen om avtalen om et inkluderende arbeidsliv (IA-avtalen). Avtalen har blitt reforhandlet hvert fjerde år. Dagens avtaleperiode løper ut 2018. Det forventes at Regjeringen vil invitere partene i arbeidslivet til drøftinger om hvordan arbeidet med et inkluderende arbeidsliv kan tas videre etter at IA-avtalen har løpt ut. KS må ta stilling til hva kommunal sektor er best tjent med for å nå målene om å redusere sykefraværet og å inkludere flere i arbeid.

VISSTE DU AT...



En av ti arbeidstakere i kommunal sektor er borte fra jobben hver dag. Sykefraværet koster kommunesektoren samlet 11 milliarder kroner per år

Vi er ikke i mål

Siden 2001 har det samlede sykefraværet i Norge gått ned. Det er utviklet flere virkemidler og regelendringer på nasjonalt nivå for å bidra til redusert sykefravær. I deler av kommunesektoren har imidlertid fraværet økt i samme periode. Rådmenn oppgir det høye sykefraværet som en av de største arbeidsgiverutfordringene. Sykefraværet er spesielt høyt i enkelte kommunale tjenestekområder, som helse og omsorg og barnehager.

Det er fortsatt for mange som faller ut av – eller ikke kommer inn i – arbeidslivet av helsemessige årsaker. Inkludering var tema i debattheftet i 2017. Dette er fulgt opp i sak om inkludering i arbeidslivet, behandlet i KS' hovedstyre 15. august 2017. KS mener kommunesektoren kan spille en nøkkelrolle i inkluderingsarbeidet, gitt de riktige virkemidlene og rammebetingelsene.



IA-AVTALEN

Den overordnede målsettingen med IA-avtalen er «å bedre arbeidsmiljøet, styrke jobbnærværet, forebygge og redusere sykefraværet og hindre utstøting og frafall fra arbeidslivet.» Avtalen har vært avgrenset til å handle om tilknytning til arbeidslivet knyttet til helseutfordringer. Det overordnede målet er operasjonalisert i tre delmål:

1. Reduksjon i sykefraværet med 20 prosent fra nivået i andre kvartal 2001.
2. Hindre frafall og øke sysselsetting av personer med nedsatt funksjonsevne.
3. Yrkesaktivitet etter fylte 50 år forlenges med tolv måneder (sammenlignet med 2009-tall).



 VISSTE DU AT...

14,5 prosent av de ansatte i kommunal sektor oppgir å ha redusert funksjonsevne

Avgangsalderen i kommunal sektor øker, og gjennomsnittlig avgangsalder fra sektoren er nå 63,9 år

Partssamarbeidet som fundament – den norske modellen

IA-avtalen bygger på en tradisjon for samarbeid og tillit mellom myndighetene og partene i arbeidslivet. Utvikling av virkemidler og regelverk som skal understøtte virksomhetenes arbeid med sykefravær og inkludering, har skjedd gjennom det nasjonale trepartssamarbeidet i IA-avtalen. Samarbeidet er blitt en plattform hvor arbeidslivets parter jobber sammen om felles utfordringer og mål. På lokalt nivå kan kommuner og fylkeskommuner, ved å inngå avtale om å være IA-virksomhet, få tilgang til ulike virkemidler, bl.a. NAV Arbeidslivssenter. Partssamarbeid både på sentralt og lokalt nivå ligger som premiss i IA-arbeidet.

Hvordan kan vi nå målet om et mer inkluderende arbeidsliv?

Det å lykkes med lavere sykefravær og økt inkludering er krevende problemstillinger både for samfunnet og arbeidslivet. Etter 16 år med IA-avtalen, kan det være behov for å tenke nytt. Det er nødvendig å diskutere nye innfallsvinkler for å oppnå bedre resultater i kommunene, særlig i sykefraværsarbeidet. Vi må drøfte hvorvidt et nasjonalt trepartssamarbeid om IA fortsatt er en vei å gå, eller om andre retninger er mer hensiktsmessig for kommunesektoren.

A photograph of two men in a meeting. One man is standing in the foreground, facing right, writing on a whiteboard with a black marker. He is wearing a grey and black striped sweater. The other man is standing behind him, looking at the whiteboard. He is wearing a grey sweater over a blue collared shirt. The whiteboard has some faint writing and a drawing of a person. A blue speech bubble with a white question mark is overlaid on the image.

KS SPØR

IA-AVTALEN

3. Hva skal være KS sin posisjon i drøftinger om videre samarbeid om et inkluderende arbeidsliv?

- a. Hvordan kan et videre samarbeid mellom myndighetene og partene i arbeidslivet bidra til å stimulere til nytenkning og ny giv i arbeidet med å redusere sykefraværet og inkludere flere i arbeid?
- b. Hvordan bør et videre samarbeid på nasjonalt nivå innrettes for å bidra til økt måloppnåelse i kommunal sektor?
- c. Hvilke andre modeller enn et videre nasjonalt samarbeid kan være nødvendig for å oppnå målet om redusert sykefravær og et mer inkluderende arbeidsliv i kommunal sektor?

Hvordan møte forslag om bemanningsnormer og kompetansekrav?

I den politiske debatten er det økt oppmerksomhet om bemanningsnormer som virkemiddel i statens styring av kommuner og fylkeskommuner. Og, vi har de seneste årene sett flere lovkrav knyttet til kompetanse. Begrunnelsen er blant annet rettssikkerhet, kvalitet i tjenestene, likhet og likeverd.

BEMANNINGSNORM

En bindende bemanningsnorm innebærer at kommunen eller fylkeskommunen må bruke ressurser på bestemte fag- eller sektorområder på kommunenivå eller virksomhetsnivå, f.eks. maks antall barn per ansatt i barnehagene.

KS har framholdt at bemanningsnormer og faglige kompetansekrav med videre i kommunesektoren i all hovedsak må være veiledende. Eventuelle bindende normer må være utformet på et så overordnet nivå som mulig, og ikke knyttes til virksomhetsnivå. Slike krav bør ikke begrense lokaldemokratiets og arbeidsgivers handlingsrom, og kommunene/fylkeskommunene må få full kompensasjon for økte utgifter. Dette har vært begrunnet i blant annet følgende¹:

- Bindende bemanningsnormer og kompetansekrav begrenser lokalt handlingsrom til å utforme tjenester i tråd med lokale utfordringer og behov
- Normer og krav begrenser strategisk styring av kompetanse og svekker insentivene og mulighetene til å finne nye innovative løsninger
- I sektorer med arbeidskraftmangel vil bemanningsnormer kunne virke kostnadsdrivende, og bemanningsnormer på ett område får konsekvenser for kommunens tjenester og ressursbruk på andre områder
- Det er store variasjoner i lokale tilbuds- og etterspørselsforhold – en gjennomsnittsnorm vil være dårlig tilpasset situasjonen i den enkelte kommune
- Det er usikkerhet om hvordan en beregner kostnader ved nasjonale bemanningsnormer og hvordan kompensasjonen (bør) fordeles i kommunesektoren
- Bindende bemanningsnormer kan føre til mindre oppmerksomhet på effektiv ressursbruk, og vil i seg selv binde ressurser til kontroll og dokumentasjon og føre til flere statlige tilsyn
- Det er usikkert hvorvidt og hvor sterkt en nasjonal bemanningsnorm øker kvaliteten på tjenesten og har effekt på for eksempel elevens læringsutbytte

Kommunene og fylkeskommunene har ikke vært entydige i høringsuttalelsene til nye forslag om bemanningsnormer og kompetansekrav.



KOMPETANSEKRAV

Kompetansekrav innebærer at kommunen eller fylkeskommunen må ha ansatte som fyller disse formelle utdanningskravene. Det kan kreve nyansettelse/rekruttering, videreutdanning og/eller omrokking.



VISSTE DU AT...

Perspektivmeldingen 2017 understreker behovet for prioritering og effektivisering i offentlig sektor: «Det vil over tid oppstå betydelige utfordringer for finansieringen av det offentlige tjenestetilbudet (...) Behovet for prioritering innebærer at det er uheldig å låse fast fremtidige løsninger i form av øremerking, lovfesting og individuelle rettigheter som fritas fra helhetlige prioriteringer og lokale tilpasninger.

Vedtatte, foreslåtte og andre mulige krav til kompetanse og bemanning

Bemanningsnorm og skjerpet pedagognorm i barnehage

Regjeringen har foreslått en bemanningsnorm på en ansatt per tre barn under tre år og en ansatt per seks barn over tre år. Pedagognormen er foreslått skjerpet; mens det i dag skal være maksimalt 18 barn over tre år per pedagogisk leder, foreslås maksimalt 14 barn. For barn under tre år skal det være maksimalt sju barn per pedagogisk leder, mot dagens ni barn. Forslaget innebærer ingen nye kvalifikasjonskrav til pedagogisk leder. Både pedagog- og bemanningsnorm er foreslått å gjelde for hver enkelt barnehage.

I statsbudsjettet for 2018 er det over kommunenes rammetilskudd bevilget 424 mill. kroner (helårseffekt) til innføring av pedagog- og bemanningsnorm i barnehage. Beregninger fra KS viser at dette ikke dekker kostnadene med tilsetting av barnehagelærere og assistenter i mange kommuner. Konsekvensen er at midler må omprioriteres fra andre tjenestemråder.

Kompetansekrav i helse og omsorg

Fra 2017 er det krav om spesialisering i allmennmedisin for nytilsatte fastleger og fra 2018 nye kompetansekrav for legevakt. Fra 2018 er det krav om at alle kommuner skal ha sykepleier, fysioterapeut, jordmor og helsesøster. Fra 2020 vil det bli stilt krav om at kommunene i tillegg må ha tilgang til ergoterapeut og psykolog.

Kompetansekrav i skolen

Fra 2014 er det innført nye kompetansekrav for å undervise i enkelte fag i grunnopplæringen. Kravet er rettet mot kommu-

nene og fylkeskommunene som er ansvarlige for å ha riktig og nødvendig kompetanse i skolene. Kravene slår først og fremst inn for lærere i grunnskolen. Fram til skoleåret 2025–26 har allmennlærere dispensasjon fra kravet. Dette innebærer at kommunene har tilsvarende frist for å dekke kravet om riktig kompetanse. Strategien Kompetanse for kvalitet skal først og fremst bidra til at flest mulig lærere har kompetanse i tråd med de nye kravene. Innenfor strategien finansierer staten studieplasser i UH-sektoren og vikarmidler eller stipend for lærere. Skoleeierne skal dekke kostnader til reise, opphold, læremidler og liknende for lærerne.

Norskkompetanse i barnehage

Regjeringen har foreslått at alle nyansatte skal ha bestått en standardisert norsktest.

Andre mulige krav

Stortinget har anmodet regjeringen om «å utrede mulige løsninger for, og virkninger av, en bindende minimumsnorm i skolehelsetjenesten, også sett i sammenheng med helsestasjonstjenesten». Stortinget har i kommunerammen lagt inn midler med føring om styrking av tjenesten.

Barne-, ungdoms-, og familiedirektoratet (Bufdir) utreder kompetansekrav til barnevernledere, og har varslet at dette også skal gjøres for øvrige ansatte i barneverntjenesten.

Opplæringsloven har allerede en hjemmel for departementet til å fastsette nærmere forskrifter om forholdstallet mellom antall lærere og elever per skole eller per kommune (oppl § 8-3). Det er ikke laget forskrift om dette. Norm for lærertetthet ble diskutert i valgkampen.



KS SPØR

KOMPETANSEKRAV

4. Hvordan bør KS forholde seg til nye forslag til bemanningsnormer og kompetansekrav?

- a. Bør KS kunne akseptere nye forslag til bindende bemanningsnormer og/eller kompetansekrav under visse forutsetninger? I så fall, hvilke?

- b. Bør KS i stedet peke på andre virkemidler for å ivareta de nasjonale hensynene som ligger bak forslag om bemanningsnormer og kompetansekrav? I så fall, hvilke?

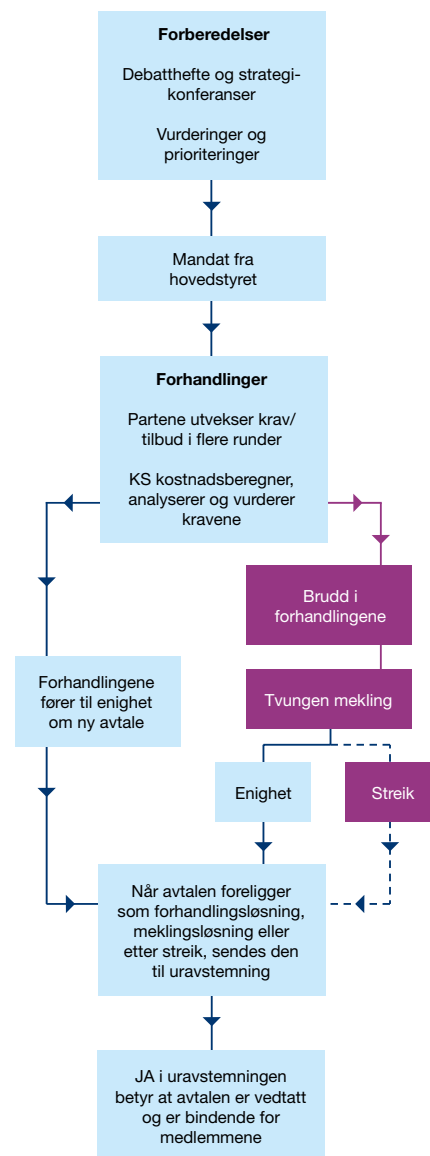
Forhandlinger i KS-området – oppgjørets gang

KS er landets største offentlige arbeidsgiverorganisasjon. KS forhandler som overordnet tariffpart på vegne av medlemmene med fire forhandlingssammenslutninger. Oslo er eget tariffområde, og omfattes ikke av arbeidsgivervirksomheten i KS.

Hovedstyret gir administrasjonen forhandlingsmandat for forhandlinger med LO Kommune, Unio, YS Kommune, og Akademikerne Kommune. Disse fire hovedsammenslutningene representerer 39 arbeidstakerorganisasjoner.

Alle kommuner og fylkeskommuner (unntatt Oslo) har gitt KS fullmakt til å inngå og si opp sentrale tariffavtaler på vegne av medlemmene. I henhold til vedtektene skal Hovedavtalen og Hovedtariffavtalen vedtas gjennom uravstemning. For KS som arbeidsgiverorganisasjon er det derfor viktig at medlemmene faktisk tar stilling til forhandlings- eller meklingsløsningen som sendes til uravstemning. Hvem som avgir stemme på vegne av kommunen eller fylkeskommunen vil normalt fremgå av delegeringsreglementet. Alle medlemmer blir bundet av et uravstemningsresultat når det foreligger. Det samme gjelder hovedstyrevedtak der Hovedstyret fatter vedtak om godkjenning av et forhandlingsforslag i mellomoppgjør og for sentrale særavtaler.

Gjennomføring av tariffoppgjør – i korte trekk



SÆRAVTALER

KS forhandler også sentrale særavtaler på vegne av medlemmene. De aller fleste skal reforhandles innen 1. januar 2019. Dette gjelder tolv særavtaler, blant dem reiseregulativet, brannavtalen og tannhelseavtalene. Fire andre sentrale avtaler (ASA'er) er også oppe til revisjon, f.eks. avtalene for privatpraktiserende fysioterapeuter.

Pr. 1.1. 2018 skal disse særavtalene være forhandlet og/eller prolongert: OU-avtalen (SGS 1020), Barnehage, SFO og assistenter i skolen (SFS 2201), Arbeidstidsavtalen for undervisningspersonale (SFS 2213), Kommunelegeavtalen (SFS 2305) samt Rammeavtalen i fastlegeordningen (ASA 4310)

Det skal også være opprettet ny særavtale for avlastning/besøkshjem.

ORD OG UTTRYKK

Hovedavtalen	Grunnleggende spilleregler, blant annet om forhandlingsordning, partsforhold, medbestemmelse og samarbeid. Også omtalt som arbeidslivets grunnlov.
HTA	HTA er forkortelsen for Hovedtariffavtalen i KS-området. Hovedtariffavtalen er toårig, og er inngått mellom KS og arbeidstakerorganisasjonene med utløp 30. april 2018. Avtalen regulerer lønns- og arbeidsvilkår for alle ansatte.
Hovedtariffoppgjør	HTA inngås for to år. I hovedtariffoppgjør kan det forhandles om hele HTA og det gjennomføres samtidig sentralt lønnsoppgjør.
Lønnsglidning	Lønnsglidning er den delen av lønnsveksten som i sentrale tariffavtaler ikke følger av tariff tillegg. For eksempel ansiennitetsopprykk, endringer i lønn ved skifte av stilling eller at en ny medarbeider får høyere eller lavere lønn enn personen han/hun erstatter.
Overheng	Overheng er en prosentvis beregning som beskriver hvor mye lønnsnivået ved utløpet av et år ligger over gjennomsnittsnivået for hele året. Det forteller dermed hvor stor lønnsveksten fra ett år til det neste vil bli dersom det ikke gis lønnstillegg eller forekommer strukturendringer i det andre året.
Årslønnsvekstramme	Viser hvor mye gjennomsnittlig lønn øker fra ett år til et annet. Dette er et felles språk for alle tariffområdene som gjør det mulig å sammenligne resultatet av oppgjøret.
Disponibel ramme	Er det faktiske handlingsrommet etter at overheng og lønnsglidning er fratrukket den økonomiske rammen for året.
Frontfagmodellen/ forhandlingsmodellen	Frontfagmodellen/forhandlingsmodellen innebærer at lønnsveksten koordineres i hele arbeidslivet. Konkurransetsatt industri (frontfaget) forhandler først, og lønnsveksten her legger premissene for lønnsvekst i skjermede næringer/ sektorer. Profilen på oppgjørene bestemmes innenfor den enkelte sektor.
Særavtaler	Dette er tariffavtaler som inngås i fredsplikt. Det er tre typer særavtaler. Sentrale generelle særavtaler (SGS), sentrale forbundsvise særavtaler (SFS) og lokale særavtaler. Særavtalene regulerer spesifikke lønns- og arbeidsvilkår som gjelder alle (f.eks. reiseregulativet) eller særskilte vilkår for spesifikke yrkesgrupper, som for eksempel leger og undervisningspersonalet. Forhandlingene om SGS skjer mellom KS og forhandlingssammenslutningene, mens SFS forhandles mellom KS og de forbund som har interesser i saken.

REFERANSER – «VISSTE DU AT»

1. Kommunesektorens Arbeidsgivermonitor 2017
2. TBSK-rapport 10.02.2017
3. Hovedtariffavtalen i kommunal sektor, lov om statens pensjonskasse og lov om pensjonsordning for sykepleiere
4. ks.no
5. Kommunesektorens Arbeidsgivermonitor 2017
6. Kommunesektorens Arbeidsgivermonitor 2017
7. Kommunesektorens Arbeidsgivermonitor 2017
8. Perspektivmeldingen 2017

KS
Postadresse: Postboks 1378 Vika, 0114 Oslo
Besøksadresse: Haakon VIIIs gt. 9, 0161 Oslo

Telefon: 24 13 26 00

ks@ks.no
www.ks.no

MELDAL KOMMUNE

Saksframlegg

Saksgang		
Utvalg/styre:	Møtedato	Saksnummer
Formannskapet	17.01.2018	002/18

Saksbehandler: Dombu, Olav	Arkiv: FE - 223	Arkivsaknr: 16/1839-5
-----------------------------------	------------------------	------------------------------

Søknad om driftsstøtte for 2018

Rådmannens forslag til vedtak:

Meldal kommune innvilger Norsk Landbruksrådgiving Trøndelag SA kr 59 000 i driftsstøtte for året 2018.

Støtten belastes kraftfondet.

Vedlegg i saken:

Søknad om driftsstøtte 2018

Henvendelse fra:

Norsk landbruksrådgiving

Saksopplysninger:

Norsk Landbruksrådgiving Trøndelag SA har søkt kommunen om en driftsstøtte på kr 59 000 for 2018. Søker har i årene 2015, 2016 og 2017 fått støtte på kr 59 000. I 2014 var støtten kr 55 000.

For informasjon om Norsk Landbruksrådgiving, vises til vedlagte søknad.

Saksbehandlers vurdering:

Kommunen har støttet Norsk Landbruksrådgiving Trøndelag SA (Tidligere Norsk Landbruksrådgiving Sør-Trøndelag) siden de ble etablert etter en fusjon mellom flere forsøksringer. Vår lokale forsøksring, Orklaringen, var en av de ringene som fusjonerte. Orklaringen mottok kommunal støtte i en årrekke. Kontoret ved Landbruksenteret Midt i Meldal er ett av 17 kontorer i Trøndelag.

Etter saksbehandlers vurdering, er det svært viktig for det lokale jordbruket (dvs. i Meldal og tilgrensende kommuner) at kontoret i Meldal opprettholdes og er bemannet. Dette gjør tjenestene fra landbruksrådgivinga mer tilgjengelig for medlemmene i Meldal. Landbruksrådgivingas tilstedeværelse er også viktig for det faglige miljøet på Landbruksenteret Midt.

Økonomi:

Eventuell innvilget støtte belastes kraftfondet.

Konsekvenser for folkehelse og miljø:

Ingen



Meldal Kommune, Orkla Landbruk

Kvamsveien 2
N-7336 MELDAL

15. desember 2017

Søknad om driftsstøtte 2018

Norsk Landbruksrådgiving Trøndelag SA (NLR Trøndelag SA) vil med dette søke Meldal kommune om økonomisk bidrag for 2018. NLR Trøndelag SA arbeider for å være bondens støttespiller for å optimalisere drifta på gården, slik at det økonomiske resultatet blir best mulig, og slik at bonden driver i tråd med regelverket. Gjennom våre fagmøter (inne og ute på jordet) bidrar vi også til et fagmiljø for landbruksnæringa.

Vi dekker et stort geografisk område og er lokalisert på 17 kontorer rundt om i Trøndelag. Våre 57 ansatte har et stort faglig fellesskap der de kan trekke veksler på hverandre og har mulighet for å tilegne seg spisskompetanse. Vi føler at vi er godt rustet å møte framtida på rådgivingsida. Tilgjengelighet og lokal forankring er et av kjennetegnene for organisasjonen. Gjennom vår paraplyorganisasjon med hovedkontor på Ås, har vi et faglig nettverk der vi utveksler kunnskap og får faglig oppdatering.

NLR Trøndelag SA tilbyr rådgiving innen fagområdene korn- og fôrproduksjon, hagebruk, potet, kulturlandskap, hydroteknikk, maskinteknikk, bygningsplanlegging, fornybar energi, HMS og driftsøkonomi. I tillegg har vi dyktige regnskapsførere som hjelper gårdbrukerne med budsjettering, regnskapsføring og årsoppgjør. Vi gir et variert rådgivningstilbud både innen økologisk og konvensjonell drift. Utarbeidelse av gjødslingsplan og jordprøvetaking er viktige oppgaver. Alle gårdbrukere som søker produksjonstilskudd må ha gjødslingsplan og journalføring i plantevern for å få utbetalt fullt tilskudd. Vårt bidrag i forbindelse med dette, medfører ekstra overføringer til landbruksnæringa i Meldal.

Vi gir også tilbud om autorisasjonskurs i plantevern, funksjonstesting av åkersprøyte, oppsøkende tjeneste (gårdsbesøk), rådgiving i forbindelse med omlegging til økologisk drift (ØFR), oppfølging av økologiske produsenter, samt konsulentbistand for gårdbrukere og kommuner. Vi har i 2017 arrangert mange kurs i varme arbeider og maskinførerkurs. Hvert år gjennomfører vi flere lokale forsøk innen plantekultur. I disse praktiske forsøkene får vi kunnskap om sortsvalg, gjødsling, plantevern m.m., for det enkelte distrikt. Dette er kunnskap som kommer både medlemmer og ikke-medlemmer til gode. Vår rådgiving innen økonomi, maskinteknikk og bygningsplanlegging er også godt etablerte tilbud, som våre medlemmer i Meldal også benytter.

Per i dag er 3800 driftsenheter medlemmer i NLR Trøndelag SA. Av disse holder 84 til i Meldal kommune. NLR Trøndelag har i alt 57 ansatte, hvorav Marit Øien, Lars Uvsløkk og Ragnhild

Borchsenius (ansatt i NLR på Ås) har kontorsted på landbrukscenteret i Meldal. Vi jobber for å finne en erstatting etter Ragnhild som nå er ansatt som grovfôrkoordinator for NLR.

Meldal kommune har vært en av våre viktige støttespillere. Vi takker for godt samarbeid og økonomisk bidrag i tidligere år. På den måten kan vi holde oppe et godt rådgivningstilbud til landbruket i kommunene.

Vi søker med dette Meldal kommune om kr. 59.000,- i driftsstøtte for 2018. Vi håper på velvillig behandling av vår søknad og ønsker et fortsatt godt samarbeid med kommunen!

Med vennlig hilsen

Norvald Berre
Styreleder
sign



Hilde Stokke
Nestleder

MELDAL KOMMUNE

Saksframlegg

Saksgang		
Utvalg/styre:	Møtedato	Saksnummer
Formannskapet	17.01.2018	003/18

Saksbehandler: Dombu, Olav	Arkiv: FE - 223	Arkivsaknr: 17/1908-3
-----------------------------------	------------------------	------------------------------

Søknad om kommunal driftsstøtte for 2018

Rådmannens forslag til vedtak:

Meldal kommune innvilger Orkla Fellesforvaltning kr 46.000 i driftsstøtte for året 2018. Støtten belastes kraftfondet.

Vedlegg i saken:

Søknad om kommunal driftsstøtte for 2018

Henvendelse fra:

Orkla Fellesforvaltning

Saksopplysninger:

Orkla Fellesforvaltning har søkt kommunen om en driftsstøtte på kr 46.000 for 2018. Driftsstøtten i 2017 var på kr 46.000. I årene 2014, 2015 og 2016 var driftsstøtten på kr 45.000. Før den tid var det årlige tilskuddet kr 40.000.

For informasjon om Orkla Fellesforvaltning, vises det til vedlagte søknad.

Saksbehandlers vurdering:

Kommunen har i flere år støttet Orkla Fellesforvaltning med et driftstilskudd fra Kraftfondet.

Orkla Fellesforvaltning representerer alle de 400 rettighetshaverne i den lakseførende delen av Orkla i Orkdal, Meldal og Rennebu. Saksbehandler ser behovet for å gjennomføre de oppgavene som er nevnt i søknaden. Laksefisket har i tillegg til å være betydningsfull for rettighetshaverne, også stor betydning for en del av det øvrige næringslivet i kommunen.

Økonomi:

Eventuell innviget støtte belastes kraftfondet.

Konsekvenser for folkehelse og miljø:

Ingen

Meldal kommune
v/ Sektorsjef UD Siri Eithun
7336 Meldal

MELDAL KOMMUNE	
Arkivsak	17/1908 Doknr. 1
Saksbeh.	SIEI
Dato:	- 3 OKT. 2017
<input checked="" type="checkbox"/> Felles	223 <input type="checkbox"/> Fag
<input type="checkbox"/> Obj.k.	



Meldal 02.10.2017

Søknad om kommunal driftsstøtte for 2018

Orkla Fellesforvaltning søker med dette om kroner 46.000,- i driftsstøtte for 2018.

Orkla Fellesforvaltning representerer alle rettighetshaverne i den lakseførende delen av elva i Orkdal, Meldal og Rennebu, i alt rundt 400. Hovedoppgaven er å forvalte vassdraget slik at laksen og fiskerne kommer tilbake til Orkla år etter år. Oppgaven er omfattende og dekker områder som forvaltning, informasjon, markedsføring, økonomi, tilrettelegging og miljø. Som en overordnet arbeidsplan for dette arbeidet er det utarbeidet en omfattende driftsplan for vassdraget. Årsmøtet vedtar hvert år ny handlingsplan. Orkla Fellesforvaltning fungerer som et bindeledd mellom fiskere, rettighetshavere, kommuner, brukerorganisasjoner, KVO, Miljødirektoratet og fiskeforvalteren hos Fylkesmannen i Sør-Trøndelag.

Behovet for informasjon og tilrettelegging for fiskerne er meget stort. De forventer lett tilgjengelig informasjon om blant annet fiskeregler, fangster, fangststatistikk, vannstand og andre reiselivstilbud i dalføret. Fiskeren har et spesielt informasjonsbehov, i tillegg til vanlige turistspørsmål. Vi har løst dette i hovedsak via Internett, hvor vi daglig oppdaterer med fangster, vannføring, temperaturer og annet som er aktuelt for en fisker.

07.01.2013 ble ny "Lov om laksefisk og innlandsfisk" vedtatt og den nye "lakseloven" legger mye strengere føringer på forvaltningen av et lakse og sjørretvassdrag enn tidligere:

§ 25. Organisering av fiskeforvaltningen i vassdrag

For å fremme en forsvarlig og rasjonell forvaltning av fiskeressursene skal fiskeforvaltningen arbeide for felles organisering.

I vassdrag med selvreproduserende bestander av anadrome laksefisk plikter fiskerettshaverne å gå sammen om felles forvaltning. Fellesforvaltningen skal omfatte regulering av fisket, fiskeoppsyn, informasjon, smitteforebyggende tiltak, fangststatistikk og rapportering, kultiveringstiltak og bestandsovervåking. Departementet kan ved forskrift fastsette nærmere bestemmelser om utøvelsen av fellesforvaltningen. "

I og med at vi rettighetshavere lenge har vært godt organisert i Orkla er vi i stand til å ta oss av dette. Vi er meget fornøyd over å få en slik tillit, men dessverre følger det ikke med økonomiske ressurser til å gjennomføre alle oppgavene. Derfor er vi avhengig av økonomisk støtte, slik at vi fortsatt kan være i stand til å ta oss av felles oppgaver i Orkla.

Med vennlig hilsen
Orkla Fellesforvaltning

Rune Krogdahl
Daglig leder

MELDAL KOMMUNE

Saksframlegg

Saksgang	Møtedato	Saksnummer
Utvalg/styre:	17.01.2018	004/18
Formannskapet		
Kommunestyret		

Saksbehandler: Lindseth, Petter	Arkiv: FE - 080	Arkivsaknr: 18/34-1
---------------------------------	-----------------	---------------------

Ordførers omsorgs- og foreldrepermisjon, samt valg av midlertidig ny varaordfører

Rådmannens forslag til vedtak:

1. Kommunestyret godkjenner at ordfører Are Hilstad gis 2 uker omsorgspermisjon i forbindelse med fødsel, samt foreldrepermisjon i 10 uker.
2. Rådmannen ivaretar teknisk arbeidsgiveransvar i forbindelse med permisjonssøknaden.
3. Som midlertidig ny varaordfører i permisjonstidene når dagens varaordfører fungerer som ordfører velges: _____

Saksopplysninger:

Ordfører Are Hilstad har varslet at han i forbindelse med fødsel ønsker å ta ut 2 uker omsorgspermisjon i løpet av februar måned, samt 10 ukers foreldrepermisjon/ «pappaperm» trolig i desember 2018/ januar 2019. Etter rådmannens oppfatning er det etablert praksis at ordførerstillingen har samme rettigheter knyttet til bl.a fødsel- og foreldrepermisjon som det ansatte i kommunen har. Rådmannen er derfor usikker på om en slik permisjonssøknad formelt må godkjennes av kommunestyret. Da saken likevel utløser behov for å velge midlertidig varaordfører i permisjonstiden, legges også permisjonssøknaden fram for formell godkjenning i kommunestyret.

Rett til omsorgspermisjon i forbindelse med fødsel er hjemlet i Arbeidsmiljølovens §12-3: *«I forbindelse med fødselen har faren rett til to ukers permisjon for å bistå moren.»*
Rett til foreldrepermisjon følger av samme lov i § 12-5.

Kommuneloven §9 andre ledd regulerer hvordan ordførers midlertidige fravær skal løses: *«Trer ordføreren eller fylkesordføreren midlertidig ut av sitt verv, rykker varaordføreren opp som ordfører eller fylkesordfører, og det velges midlertidig ny varaordfører.»*

Saksbehandlers vurdering:

Ansattes rettigheter ved fødsel er regulert i arbeidsmiljøloven og det er klart at dette også må omfatte ordførerstillingen.

Det er på nåværende tidspunkt ikke klart nøyaktig hvilket tidsrom omsorgspermisjonen vil tas ut, det kommer an på når fødselen skjer. Det er følgelig heller ikke fastsatt eksakt tidspunkt for pappaperm. Rådmannen anbefaler derfor at formelt søknadsskjema benyttes som for øvrige ansatte, og at rådmannen ivaretar funksjonen som underskriver og formell godkjenner i tråd med vedtak i denne sak.

Tidsrommet for midlertidig ny varaordfører vil følge tidsrommet for Are Hilstads permisjoner.

MELDAL KOMMUNE

Saksframlegg

Saksgang		
Utvalg/styre:	Møtedato	Saksnummer
Formannskapet	17.01.2018	006/18

Saksbehandler: Ree, Anne Britt	Arkiv: FE - 033	Arkivsaknr: 18/164-1
---------------------------------------	------------------------	-----------------------------

Delegerte saker

Delegerte saker tas til orientering

32T

Saksnummer	Tittel
17/2653	Søknad vedr Skjenkebevilgning Storås Gammeldansklubb.
17/2643	Svar på søknad om startlån og tilskudd til etablering
17/2623	Søknad Skjenkebevilling 28/12/17
17/2623	Søknad Skjenkebevilling 28/12/17
17/2790	Søknad om skjenkebevilling v/Storås samfunnshus 26.12.17

MELDAL KOMMUNE

Saksframlegg

Saksgang		
Utvalg/styre:	Møtedato	Saksnummer
Formannskapet	17.01.2018	007/18

Saksbehandler: Ree, Anne Britt	Arkiv: FE - 033	Arkivsaknr: 18/164-2
---------------------------------------	------------------------	-----------------------------

Refererte skriv

Refererte skriv tas til orientering

32T

Saksnummer	Tittel
17/2755	Høring av planprogram og varsel om oppstart av planarbeid for kommuneplanens samfunnsdel - Rindal kommune.
17/2789	Konseptutvalgutredning for vegtransport i Orkdalsregion - start på utredningsarbeidet