

ÅS KOMMUNE

MØTEINNKALLING

Administrasjonsutvalget har møte på

Moer sykehjem, Tunveien 2, Ås, møterom 1 – 3 i første etasje

30.04.2009 kl. 16.00

Møtet er åpent for publikum i alle saker med mindre saken er unntatt offentlighet eller møtet lukkes i henhold til lov. Saksdokumentene ligger til offentlig gjennomsyn på rådmannskontoret. Innkallinger og protokoller legges til gjennomsyn på servicetorget og bibliotekene, og publiseres på www.as.kommune.no.

Saksliste:

- INFORMASJON FRA RÅDMANNEN

Utv.sak nr. 3/09	08/2291		
ÅS KOMMUNES REGLEMENTER - REVIDERING 2009			Side 3
Utv.sak nr. 4/09	09/794		
REVIDERING AV PERMISJONSREGLEMENT			Side 9
Utv.sak nr. 5/09	09/1030	<u>Tilleggssak</u>	Side 24
ÅRSMELDING 2008			

Ås, 21./29.04.2009	Eventuelt forfall eller inhabilitet meldes til Vibeke Berggård, tlf. 64 96 20 04 eller e-post: vibeke.berggard@as.kommune.no (Det sendes personlig svar på at slik e-post er mottatt, dersom svar ikke mottas innen rimelig tid før møtet må telefonbeskjede gis)
Johan Alnes Leder	Varamedlemmer møter etter nærmere avtale.

REFERATSAKER TIL ADMINISTRASJONSUTVALGET 30.04.2009

Rundskriv fra Kommunenes Sentralforbund:

1. B-rundskriv nr. 1/2009 SGS 1010 – Følge av pasient/klient/elev – reforhandling/revisjon.
2. B-rundskriv nr. 2/2009 Revisjon av SGS 1001 – Reiseregulativet, SFS 2404 – Brann- og redningstjeneste, samt ASA 4110 – Om depotstyrken ved statens oljeverndepoter.
3. B-rundskriv nr. 3/2009 Ny revidert utgave av boken "Rettigheter og plikter ved sykdom, svangerskap, fødsel og adopsjon".

Diverse:

4. Økonomisk støtte til sykepleier- og vernepleierutdanning, utskrift av møtebok fra Hovedutvalg for helse og sosial 18.03.2009, HHS-sak 8/09.
5. Søknad om fritak fra kommunale verv – Hanna de Presno – suppleringsvalg, utskrift av møtebok fra kommunestyret 04.02.2009, K-sak 13/09.

ÅS KOMMUNE

Administrasjonsutvalget

Utv.sak nr 3/09

ÅS KOMMUNES REGLEMENTER - REVIDERING 2009

Saksbehandler: Vibeke Berggård	Arkivnr: 033 &00	Saknr.: 08/2291
Utvalg	Utv.sak nr	Møtedato
Formannskapet	21/09	01.04.2009
Ås Eldreråd	8/09	28.04.2009
Kommunalt råd for funksjonshemmede	5/09	28.04.2009
Hovedutvalg for oppvekst og kultur	9/09	29.04.2009
Hovedutvalg for helse og sosial	13/09	29.04.2009
Hovedutvalg for teknikk og miljø	32/09	30.04.2009
Administrasjonsutvalget	3/09	30.04.2009
Formannskapet	/	
Kommunestyret	/	

Formannskapets vedtak 01.04.2009:

1. Forslag til reviderte reglementer for Ås kommune, jf. vedlegg 1, sendes på høring til hovedutvalg, administrasjonsutvalg, eldreråd og råd for funksjonshemmede.
2. Høringsfrist settes til 15. mai med mulighet til forlengelse til 1. juni 2009.

Formannskapets behandling 01.04.2009:

Formannskapet ble enige om å sette en høringsfrist på ca. 2 måneder.

Votering: Rådmannens innstilling med høringsfrist ble enstemmig vedtatt.

Formannskapets vedtak 01.04.2009: Se øverst i dokumentet.

Rådmannens innstilling 25.03.2009:

Forslag til reviderte reglementer for Ås kommune, jf. vedlegg 1, sendes på høring til hovedutvalg, administrasjonsutvalg, eldreråd og råd for funksjonshemmede.

Protokoller og saksfremstillinger til sakene f.o.m. 2007 er publisert her:

www.as.kommune.no (<http://as.custompublish.com/index.php?id=414458#p3>)

Tidligere politisk behandling:

- F-sak 2/07, 10.01.07 Politisk styringsstruktur – Evaluering 2007. Nedsettelse av tverrpolitisk arbeidsgruppe
- K-sak 31/07, 20.06.07 Evaluering av den politiske styringsstrukturen

Avgjørelsesmyndighet: Kommunestyret

Behandlingsrekkefølge:

Formannskapet 1. gang – høring, sendes til:

Ås eldreråd

Kommunalt råd for funksjonshemmede

Hovedutvalgene, administrasjonsutvalget

Formannskap 2. gang – innstilling til kommunestyret

Kommunestyret

Vedlegg som følger saken trykt, 1 og 3 er trykt separat:

1. Forslag til revidert reglement, datert 25.03.2009.

<http://img.custompublish.com/getfile.php/884995.746.wyrbcfsuq/2009+04+01+Vedlegg+1+til+F+sak+21+Reglementsforslag.pdf?return=as.custompublish.com>

2. Utskrift av møtebok m. vedlegg 1 av K-sak 31/07, 20.06.2007: Evaluering av den politiske styringsstrukturen.

<http://img.custompublish.com/getfile.php/906174.746.ctrwutrpg/Vedlegg+2+Vedtak+i+K-sak+31+2007+m.+vedlegg.pdf?return=intranett.as.kommune.no>

3. Ås kommunes reglementer, vedtatt av kommunestyret 06.10.04, k-sak 69/04, sist endret 22.06.06. (tidligere utsendt, sendes i papirform til dem som ber om det).

Publisert her:

<http://web3.custompublish.com/getfile.php/205217.746.pevsvfxue/Ås+kommunes+reglementer.doc?return=www.as.kommune.no>

Vedlegg som ligger i saksmappen:

Dokumenter som følger saken trykt og

4. K-sak 69/04 Revidering av Ås kommunes reglementer.

5. Søknad om at fritidsleder for funksjonshemmede utgår som fast representant i råd for funksjonshemmede (Inr. 14526/08).

6. Ås eldreråds forslag om talerett, drøftingssak i rådet 21.03.2006.

7. Retningslinjer for behandling av søknader om startlån

Utskrift av saken og vedtatt reglement sendes til:

Internett, link sendes medlemmer og varamedlemmer i utvalgene.

Trykt versjon sendes kommunestyrets medlemmer, øvrige får etter forespørsel.

Kontrollutvalget

Referatsak i HTM, HOK, HHS, Ås eldreråd, Kommunalt råd for funksjonshemmede, administrasjonsutvalg.

SAKSUTREDNING:

Fakta i saken:

Bakgrunn:

Kommunestyret vedtok 20.06.07 i K-sak 31/07 "Evaluering av den politiske styringsstrukturen" punkt 9 at Ås kommunes reglementer legges frem som egen sak.

I tillegg er det en bestemmelse i reglement for godtgjørelse for folkevalgte pkt. 11.1.2 som lyder: "Reglementet revideres minst en gang i hver kommunestyreperiode."

Historikk:

Ås kommune har gjennomført omfattende evalueringer og gjennomganger av politisk styringsstruktur, reglementer og folkevalgtopplæring de siste årene:

- K-sak 31/07: Evaluering av den politiske styringsstrukturen.
- K-sak 69/04: Revidering av Ås kommunes reglementer.
- F-sak 105/04: Folkevalgtopplæringen 2004 – 2005. Rapport fra arbeidsgruppe.
- K-sak 36/03: Evaluering av politisk styringsstruktur i Ås – i samarbeid med ekstern konsulent
- K-sak 14/01: Reglement for godtgjørelse til folkevalgte – revidering. Godtgjørelsesreglement – nytt system med fast og variabel godtgjørelse.
- K-sak 80/98: Fremtidig politisk styringsstruktur i Ås kommune.

Reglementene, slik de ble vedtatt i K-sak 69/04, er siden blitt oppdatert i samsvar med vedtak i kommunestyret, jf. oversikten side 56 i vedlegg 1.

Utgangspunkt for inneværende revidering:

I forkant av kommunestyrevalget 2007 ble det nedsatt en tverrpolitisk arbeidsgruppe for en bred gjennomgang av antall utvalg, oppgaver, prosesser, godtgjørelse etc. Arbeidsgruppen besto av ordfører/leder Johan Alnes, Morten Petterson (A), Ingunn Ramsfjell Taksdal (SV), Arne Hillestad (FrP), Hilde Kristin Eide Marås (H), Ellen Syrstad (Sp), Ivar Magne Sæveraas (V) og Sigvalde Neerland (KrF).

På bakgrunn av arbeidsutvalgets flertallsvedtak, rådenes uttalelser og formannskapetets innstilling, fattet kommunestyret slikt vedtak i **K-sak 31/07** (vedlegget som omtales er trykt som vedlegg til utskrift av møteboken):

1. Det opprettes ikke et nytt hovedutvalg med arbeidsoppgaver som foreslått fra utvalgets mindretall (SV, Sp, V), jf. vedlegg 2.
2. Overføring av oppgaver fra dagens Hovedutvalg for teknikk og miljø til formannskapet vedtas, jf. vedlegg 1.
3. Startlån. Avgjørelsesmyndighet opp til maksimalbeløpet delegeres rådmannen. Formannskapet er klageorgan.
4. Nye møtetider.
 - Møter i kommunestyre, formannskap og hovedutvalg starter kl 18.30.
 - Møterytmen beholdes slik at annenhver uke blir møtefri.
 - Formannskapet holdes onsdager, normalt 2 ganger per måned.
 - Kommunestyret og hovedutvalg holder sine møter på torsdager, 1 gang per måned.
5. Eldrerådet reduseres fra 9 til 7 medlemmer og sammensettes slik: 7 medlemmer herav 4 alderspensjonister.
6. Kommunalt råd for funksjonshemmede reduseres fra 9 til 7 medlemmer og sammensettes slik: 3 folkevalgte, 2 fra foreninger og 2 fra administrasjonen.
7. Tilflytnings- og innkvarteringsnemnden nedlegges.
8. Hovedutvalg for oppvekst og kultur anmodes om å vurdere behovet for å opprettholde de underutvalg som fremgår av oversikten "Styrer, råd og utvalg 2003 – 2007" pkt. 3.
9. Reglement for Ås kommune legges frem som egen sak.
10. Ordfører delegeres myndighet til å avgjøre folkevalgtopplæringen i samråd med gruppelederne i partiene.

11. Delegeringsreglementet vurderes av det nye kommunestyret.

Høyres forslag følger saken:

For å skape mer politisk debatt følger nedenforstående rutine ved rullering av planer.

1. Administrasjonen gir kommunestyret en kort informasjon om rullering av plan samt hovedtrekk av innhold i planen.
2. I påfølgende kommunestyremøte gir de ulike politiske partiene signaler og eventuelt føringer for utarbeidelse/rullering av planen.
3. Administrasjonen fremlegger utkast til plan for relevant hovedutvalg
4. Hovedutvalget debatterer utkast til plan og kommer med innspill til administrasjonen
5. Administrasjon ferdigstiller og fremlegger til behandling.

OPPFØLGING AV KOMMUNESTYRETS VEDTAK I K-SAK 31/07:

Det vises til vedlegg 1 "Forslag til revidert reglement." Alle endringer og forslag til endringer er markert med rødt.

Vedtaks punkt	Oppfølging	Forslag til revidert reglement, vedlegg 1
1. Hovedutvalg	Hovedutvalg uendret	
2. HTM-oppgaver	Følges opp i inneværende sak.	Se pkt. 5.2 side 9, kulepkt. 10. *Se kommentarer under.
3. Startlån	Fulgt opp i retningslinjer og praksis.	Formannskapetets generelle myndighet pkt. 5.2 s. 9 og rådmannens myndighet pkt. 7.5.3 s. 28.
4. Møtetider	Utgår. Nytt kommunestyre opprettholdt gamle møtetider, jf. K-sak 68/07, 28.11.07.	
5. Eldreråd	Fulgt opp i praksis	8.2.1.7 s. 46
6. FH-råd	Fulgt opp i praksis.	8.2.1.8 s. 46. I tillegg foreslås fritidsleder for funksjonshemmede strøket som fast medlem i samsvar med søknad (vedlagt i saksmappe)
7. Nemnd	Nedlagt	
8. Underutvalg	HOK-sak 29/07, 26.09.07.	
9. Reglement	Inneværende sak	Vedlegg 1
10. Folkevalgt-opplæring	Fulgt opp delegert myndighet. Følges opp videre.	
11. Delegeringsreglementet	Inngår i Ås kommunes reglementer.	Vedlegg 1, pkt. 2, 3 og 7. s. 3 – 5 og 25 – 37.

***Pkt. 2 HTM-oppgaver:**

Dette betyr at formannskapet heretter skal fatte vedtak i alle saker innen næring, landbruk og miljø, som ikke er delegert til annet folkevalgt organ eller rådmannen. Tidligere sto det "i større saker". Rådmannen anbefaler følgende formulering i reglementet:

Formannskapet skal:

Fatte vedtak i alle saker innen næring og landbruk, samt i større saker innen miljø.

Begrunnelse:

Det er uproblematisk å overføre alle næringssaker og landbrukssaker til formannskapet. I dag har HTM svært få næringssaker. Når det gjelder landbruksaker er dette saker etter jordlov, konsesjonslov, skogbrukslov, odelslov og viltlov. Disse sakene er delegert til landbrukssjefen, men landbrukssjefen har valgt å legge fram til politisk behandling saker som er av prinsipiell karakter eller saker som er kontroversielle. Dette er først og fremst delingssaker som er i strid med kommuneplanen og disse bør uansett legges fram til formannskapet som kommuneplanutvalg.

Når det gjelder miljøraker vil rådmannen anbefale at formannskapet fortsatt kun skal fatte vedtak knyttet til større miljøraker. Strategiske og overordnede miljøraker bør ligge til formannskapet. Mer operative og detaljerte miljøraker bør ligge i HTM.

Eksempler på overordnede og strategiske saker er:

- Vannmiljøprosjektet (PURA)
- Klima- og energiplan
- Avklare om kommunen i samarbeid med UMB skal satse på Biobrenselanlegg
- Avklare avfallshåndteringsmetode i Follo
- Overordna gang- og sykkelveisystem
- Større samferdselstiltak som f eks E 18.

Eksempler på saker som er operative og mer detaljerte og som fortsatt bør ligge i HTM er oppfølging og gjennomføring av de mer strategiske miljørakene som formannskapet har vedtatt

- Bygging av biobrenselanlegg
- Bygging av gang- og sykkelveier

ANDRE ENDRINGER

Endringer som følger av lovverk, politiske vedtak, språkmessige endringer:

Alle endringer etter 22.06.2006 er markert med rødt.

For eksempel er overformynder strøket over i pkt. 11.4.1 fordi ordningen er endret, jf. K-sak 61/07, og overformynderne får godtgjøring over økonomikontorets budsjett.

En rekke lover er endret, hjemler i tilknytning til disse er derfor også endret.

Tilråding:

Rådmannen har ikke lagt inn endringer av politisk karakter, men anbefaler at politikerne vurderer følgende:

1. Eldrerådets vedtak/forslag 21.03.06 for oversendelse til ordfører:
Eldrerådets leder har møterett og talerett i kommunestyre, formannskap og hovedutvalg.

Kommentar:

Dersom eldrerådets leder får en slik rettighet, bør tilsvarende også gis leder for kommunalt råd for funksjonshemmede, begge er lovpålagte utvalg. Også andre utvalgsledere som ikke er medlemmer av kommunestyret, bør vurderes. Se reglementets pkt. 8.1.6 side 39: "Ungdomsrådets representanter kan gis talerett etter avtale med ordfører i samsvar med vedtekter, jf. k-sak 7/06."

Det bør heller vurderes å gi ordfører en generell hjemmel til å gi personer/organisasjoner tilgang til talestolen etter forhåndsavtale. Punktene 8.1.16 og 8.1.18, s. 42 og 43 om innspill, spørsmål, interpellasjoner og sendenemnder bør forenkles.

2. Godtgjørelse til folkevalgte, pkt. 11, herunder:
 - prinsippet for ordførers godtgjørelse
 - telefongodtgjørelse
 - satser for refusjon av utgifter til omsorgsvikar i hjemmetDet gjøres oppmerksom på at alle godtgjørelser og goder, som for eksempel gratis aviser, skal oppgis til skattemyndighetene.
3. Leder og nestleder av HHS blir automatisk medlem og vara til Samarbeidsutvalget for legene. I praksis fungerer det slik.

Vurdering med konklusjon og begrunnelse:

Rådmannen tilrår at forslag til revidert reglement med formannskapets evt. endringer, sendes på høring til hovedutvalg, administrasjonsutvalg, eldreråd og råd for funksjonshemmede. Saken fremmes deretter for formannskapet på nytt for innstilling til kommunestyret.

Utv.sak nr 4/09
REVIDERING AV PERMISJONSREGLEMENT

Saksbehandler: Kirsten Bates

Arkivnr: 460

Saknr.: 09/794

Utvalg

Utv.sak nr

Møtedato

Administrasjonsutvalget

4/09

30.04.2009

Rådmannens innstilling:

1. Forslag til endring av ankeadgang godkjennes.
2. Forslag til norm for velferdspermisjoner godkjennes.
3. Forslag til endringer i punktet knyttet til offentlig tillitsvern/ombud godkjennes.
4. Permisjonsreglene gjelder alle ansatte i Ås kommune.
5. 1998-reglene opphører.
6. Rådmannen har ansvar for å utarbeide *prosess for permisjoner* i Ås kommune ut fra ovennevnte og i tråd med lov/avtaleverk. Administrasjonen har, innenfor ovennevnte rammer, fullmakt til å revidere prosessen ved behov for endringer.

Rådmannen i Ås, 21.04.09

Per A. Kierulf

Avgjørelsesmyndighet:

Administrasjonsutvalget

Behandlingsrekkefølge:

Rådmannens ledergruppe og Arbeidstakerorganisasjonene
Administrasjonsutvalget

Vedlegg som følger saken trykt:

Forslag til prosess for permisjoner

Vedlegg som ligger i saksmappen:

Administrasjonens forslag til prosess (utarbeides endelig i etterkant av behandling i administrasjonsutvalget).

Dagens permisjonsregler – 1998- ligger i saksmappa.

Utskrift av saken sendes til:

Organisasjon og personalavdelingen

SAKSUTREDNING:

Bakgrunn for saken:

Dagens permisjonsreglement ble utarbeidet i 1998 og godkjent av administrasjonsutvalget i mai 1998. På bakgrunn av denne er det laget en retningslinje for permisjoner i Ås kommune som ikke er fullt så omfattende som reglementet i sin tid. Denne retningslinjen som nå er gjenstand for revidering er i dag publisert i kvalitets-systemet under organisasjon og personal.

Bakgrunn for revidering av permisjonsreglementet av 1998 er endringer i lov og avtaleverk, sammenslåing av reglement og retningslinje og bygge permisjonsreglementet inn i ett oppsett som passer inn i kommunens kvalitetssystem.

Andre faktiske forhold:

Normen for velferdspermisjoner:

I dagens 1998-reglement er flere velferdspermisjoner opplistet og da med klare rammer for antall dager det er mulig å få permisjon i forhold til. Dagens velferdsnorm er rettet både mot særskilte velferdsbehov og mot behov knyttet til rent private gjøremål slik som husbygging, flytting, bryllup etc.

Ankemulighet:

Ås kommune har i 1998-reglementet en lokal ordning på ankeadgang i forhold til permisjonssaker. I dag avgjør administrasjonsutvalget anker på administrative permisjonsavgjørelser og behandler også permisjonssøknader som går utover de rammer som er i permisjonsreglene eller der ansatte ikke har fått permisjon knyttet til *permisjon ved overgang til ny stilling og spesielle oppdrag/engasjementet*. Det er få ankesaker per år. Andre permisjonssaker som har vært fremmet administrasjonsutvalget for avgjørelse har vært knyttet til permisjonssøknader som går utover 2 år og da også *permisjon ved overgang til ny stilling og spesielle oppdrag/engasjementet*. Mange kommuner har ikke en slik generell ankeadgang i forhold til permisjonssaker.

Ansatte har for øvrig ekstern ankemulighet knyttet til arbeidsmiljøloven § 10-2 (4) – (reduisert stilling), da slike saker som blir avslått kan ankes til tvisteløsningsnemnda (arbeidstilsynet) jfr. arbeidsmiljøloven § 10-13. Det er svært få saker som ankes inn for tvisteløsningsnemnda, og organisasjon- og personalavdelingen kjenner ikke til noen av kommunens avgjørelser er blitt omgjort av nemnda.

Tillitsvalgte har deltatt i revideringen. I tillegg har forslaget vært oppe til behandling i fellesmøte mellom rådmannens ledergruppe (LG) og arbeidstakerorganisasjonene (ATO) 31.03.2009. Følgende ble berørt i møte:

- Til pkt 3.0 Ansvar, 6. avsnitt:
 - Ønsker presisert hva som menes med punktet.
 - Man ønsker ikke dårligere ankemuligheter enn det man har i dag
- 4.2.1 Norm for velferdspermisjon:
 - Ønsker presisert at spesialisttjenester behandles annerledes da man ikke kan velge å benytte slike tjenester i fritiden.
 - Ønsker uttrykket "må så vidt" i setning om undersøkelse og behandling av lege osv blir mer presist
 - Det oppfattes helt urimelig at fleksitidsordningen skal brukes slik det står. Det må legges til rette for at man kan bruke fleksitid.

- 4.6.1 Offentlig tillitsvern / ombud
Det ønskes tilføyd: Man bør få like mye som en vanligvis ville hatt i lønn.
Kommunen må dekke evt. mellomlegg.

De forhold som ble berørt av LG/ATO i møte 30.03.2009 er i hovedsak korrigert eller det er lagt inn en kommentar der dette fremgår.

FORSLAG TIL NYE REGLER SOM MÅ BEHANDLES OG AVKLARES:

De fleste punktene som er innarbeidet i den nye prosessen er regulert av lov- og avtaleverket.

De forhold som bør drøftes og avklares i kommunen er:

3.0 Det avsnittet som gjelder ankeadgang.

4.2.1 Norm for velferdspermisjon

4.6.1 Offentlig tillitsvern/ombud

Følgende punkter beholdes tilnærmet likt 1998-reglene uten vesentlige endringer:

4.1 Generelt

4.1.3 Budsjettmessige konsekvenser

4.5.4 Bindingstid

4.8 Diverse permisjoner (overgang til ny stilling, spesielle oppdrag/engasjementer)

Øvrige punkter i prosessforslaget følger av lov og avtaleverket.

Avsnitt som gjelder ankeadgang (3.0 i prosessen)

Det er lagt opp til å begrense ankeadgangen kun til pkt. 4.8 *permisjon ved overgang til ny stilling og spesielle oppdrag/engasjementet* da det er dette permisjonsområdet som oftest har vært brukt ved anker. De fleste andre områder er lov eller avtale-regulert. For enkelte er det også ankeadgang til ekstern nemnd (reduert stilling).

Tillitsvalgte ønsker en generell ankeadgang i forhold til permisjonssaker slik som i dag, dvs. anke både på velferdspermisjoner og andre permisjoner.

Norm for velferdspermisjon (4.2. og 4.2.1 i prosessen)

Antall velferdspermisjonsdager med lønn er regulert i hovedtariffavtalens kap. 1, § 14.1.

Når viktige velferdsgrunner foreligger kan en arbeidstaker tilstås velferdspermisjon med lønn i inntil 12 (14) arbeidsdager eller inntil 24 (28) arbeidsdager med halv lønn innen kalenderåret jfr. [Hovedtariffavtalen § 14.1](#)

Velferdsrammen ble utvidet med 2 dager ved hovedtariffrevisjon i 2008.

Permisjonstyper (velferdsnorm) er imidlertid **ikke lov/avtaleregulert** og det er opp til arbeidsgiver og arbeidstakerorganisasjonene å drøfte dette, før arbeidsgiver avgjør hvilke permisjonsordninger som skal gjelde.

Forslag til ny norm for velferdspermisjoner er i større grad rettet mot de ansattes behov knyttet til bistand/mulighet til eldre familiemedlemmers behov for bistand, alvorlig sykdom, dødsfall, tilvenning av barn i barnehage/SFO/første skoledag (første trinn/klasse). Mens andre permisjoner knyttet til private gjøremål er tatt ut. På grunn av at velferdspermisjon anbefales gitt ut i fra behov er det ikke satt inn noen begrensning på permisjon på antall dager i normen.

Arbeidsgiver har erfart at det ofte er ulike behov (antall velferdsdager) fra ansatte som gjelder forhold knyttet til omsorg/bistand til eldre familiemedlemmer, alvorlig sykdom, dødsfall etc. Det støtter opp under behovet for at reglene er mer ramme- preget slik at det i større grad er styrt ut fra velferdsbehovet til den ansatte og da rettet mot de nevnte særskilte velferdsgrunner.

Tidligere har det i en ankesak vært drøftet hvor grensene går/hvem som definerer "nærmeste familie/andre som står en svært nær". Administrasjonsutvalget uttalte den gang at den ansattes vurdering bør vektlegges i slike tvilstilfeller, da det neppe er ansatte som ber om slik velferdspermisjon om det ikke er behov for å benytte permisjonen til det formålet det søkes om.

Ved innføring av en mer rammepreget ordning anbefales at andre typer velferds- permisjoner knyttet til mer private gjøremål utgår som velferdspermisjon med lønn, men det bør legges opp til at disse mer private gjøremål kan gis uten lønn.

Tillitsvalgte støtter en mer rammepreget ordning/norm, men ønsker likevel at velferdspermisjoner til private gjøremål opprettholdes med lønn som i 1998-reglene, dvs.:

- bryllup
- feiring av høytidsdager som ikke er fridager m/lønn etter norsk lov
- flytting som ikke er knyttet til arbeidsforholdet/rekruttering

Og i tillegg ønsker tillitsvalgte å få inn velferdspermisjon med lønn også for

- konfirmasjon
- spesialisttjenester (lege/sykehus)

Arbeidsgiver erfarer at ansatte i større grad burde ha fått muligheten til velferds- permisjon knyttet til separasjon/skilsmiss da det i slike sammenhenger ofte viser seg at permisjon i noen grad kan avverge at ansatte blir sykemeldt. Dersom en velger å ta med slike private forhold som tillitsvalgte anbefaler og gi permisjon med lønn for disse, bør også separasjon/skilsmiss, dåp, ansattes behov for legetime, tannlege- time, fysioterapi etc. også innarbeides med mulighet for lønn.

Arbeidsgiver anbefaler imidlertid ikke å innarbeide ovennevnte private gjøremål i velferdsreglementet som en norm. Imidlertid kan eksempelvis behov knyttet til skilsmiss el vurderes inn under sekkebestemmelsen: "*Velferdspermisjon kan imidlertid også innvilges for andre velferdsformål som har særlig betydning for arbeidstaker, eventuelt ved analogisk anvendelse av foranstående bestemmelser, hvor det finnes rimelig.*"

Offentlig tillitsverv/ombud (4.6.1)

Denne foreslås endret slik at bl.a. ansatte som har verv knyttet til domstolene gis permisjon uten lønn da disse får dekket tapt arbeidsfortjeneste av domstols- administrasjonen. Samme bør gjelde også for vitner etc. Det er rimelig at staten bekoster lønnsutgiftene i slike sammenhenger, og at dette ikke belastes kommunens budsjett. Mange andre kommuner har tilsvarende ordninger med permisjon uten lønn så sant tapt arbeidsfortjeneste dekkes av domstolsadministrasjonen.

KOMMENTARER TIL ANDRE DELER AV REGLENE SOM ER INNTATT I PROSESSEN:

Disse delene av reglene er lov/avtaleregulert og trenger ikke inngå i saksdrøftingen. Noen av reglene er oppdatert ifht lov/avtaleverket eller inntatt som ekstra informasjon.

Pleie av pårørende ihht arbeidsmiljøloven § 12-10 er beskrevet i prosessen. Denne er ikke nevnt i dagens 1998-reglement, men inntas i prosessen.

Permisjon i forbindelse med **svangerskapskontroll** ihht arbeidsmiljøloven § 12-1 er beskrevet i prosessen. Denne er ikke nevnt i dagens 1998-reglement, men inntas i prosessen.

Utvidet foreldrepermisjon ihht arbeidsmiljøloven § 12-5 (2) er beskrevet i prosessen. Denne er ikke nevnt i dagens 1998-reglement, men inntas i prosessen.

Ellers så er det foretatt små endringer/justeringer som samsvarer med endringene i lov og avtaleverk.

Alle linkene til lov og avtaleverk i prosessen er dynamiske og vil sikre at vi til enhver tid har link til gjeldende lov og avtaleverk.

Andre endringer/justeringer som er foretatt i forslag til prosessen:

Kapittel 6 **Lønn under egen sykdom** (også egenmelding/dokumentasjon) utgår i ny prosess for permisjon da dette ikke anses som permisjon. Sykdom og lønn under sykdom er ivaretatt i rutine for sykefraværsoppfølging. Også egenmelding (egen sykdom) fanges opp av sykefraværsrutinene da det ikke anses som permisjon.

Kompetansetiltak/opplæringstiltak er slått sammen til et avsnitt i den nye prosessen. I 1998-reglement er det beskrevet to avsnitt som sier det samme.

Ellers er det foretatt flytting av kapitler/avsnitt og justering/omformulering av tekst.

VURDERING MED KONKLUSJON OG BEGRUNNELSE:

Det vises til vurderinger/kommentarer ovenfor i saksutredningen. Det er ikke foretatt store endringer fra dagens 1998-reglement/retningslinje bortsett fra oppbygningen. Endringene er beskrevet ovenfor og består stort sett av justeringer i forhold til lov og avtaleverk, flytting av tekst/avsnitt og oppbyggingen.

I forslaget er permisjonstypene linket opp mot gjeldende lov/avtaleverk og kommunens KS-personalhånd som finnes i et eget personalinformasjonssystem (KF infoserie). Samtlige ledere, tillitsvalgte og ansatte har tilgang til KF infoserie. Det er linket til lov og avtaleverk. Linkene er dynamiske og vil sikre at vi til enhver tid er linket til gjeldende lov og avtaleverk. Prosessen er felles for alle ansatte i kommunen, den skal publiseres i kommunens kvalitetssystem og vil erstatte permisjonsreglement av 1998 og retningslinje for permisjoner i Ås kommune.

Følgende legges frem for behandling (de med fet skrift bør drøftes og avklares spesielt):

3.0 Det avsnittet som gjelder ankeadgang.

4.1 Generelt (beholdes tilnærmet likt 1998-reglene uten vesentlige endringer)

4.1.3 Budsjettmessige konsekvenser (beholdes tilnærmet likt 1998-reglene uten vesentlige endringer)

4.2.1 Norm for velferdspermisjon

4.5.4 Bindingstid (beholdes tilnærmet likt 1998-reglene uten vesentlige endringer)

4.6.1 Offentlig tillitsverv/ombud

4.8 Diverse permisjoner; overgang til ny stilling, spesielle oppdrag/engasjementer (beholdes tilnærmet likt 1998-reglene uten vesentlige endringer)

Forslag: Prosess for permisjoner i Ås kommune

1.0 FORMÅL

Prosesen sikrer en enhetlig praksis og behandling av permisjonssøknader som er delegert til rådmannen. Prosesen sikrer at behandling av permisjonssøknader skjer i tråd med lov, avtaleverk og Ås kommunes bestemmelser.

2.0 ANVENDELSESOMRÅDE

Prosesen brukes ved behandling av permisjonssøknader som er delegert til administrasjonen. Den gjelder for alle arbeidstakere i et fast forpliktende arbeidsforhold. Jfr. Hovedtariffavtalen § 1. Det er egne permisjonsordninger i tilknytning til attføring/sykefravær, samt lønn under egen sykdom.

3.0 ANSVAR

Ansatte fremmer søknad til leder med begrunnelse, evt. dokumentasjon og henvisning til konkret permisjonsbestemmelse.

Rådmannen/etatssjef/stabsledere/enhetsledere behandler/avgjør følgende permisjon for sine nærmeste ansatte:

- permisjon i inntil 1 år
- permisjon utover 1 år i tilfeller hvor arbeidstaker har rettigheter i henhold til lov og avtaleverk (Hovedtariffavtalen, Arbeidsmiljøloven, Folketrygdloven, herunder AFP)
- utdanningspermisjoner i inntil 4 år

Organisasjons- og personalsjefen behandler/avgjør permisjonssøknader fra 100% frikjøpte hovedtillitsvalgte.

Administrasjonsutvalget avgjør permisjonssøknader som ikke er delegert rådmannen eller permisjoner som er av prinsipiell betydning.

Administrasjonsutvalget behandler/avgjør anker på administrative permisjonsavgjørelser i henhold til pkt. 4.8. (Kommentar: Arbeidstakerorganisasjonenes representanter foreslår anke også ifht 4.7 og for velferdspermisjoner).

Formannskapet behandler/avgjør permisjonssøknad fra rådmannen. Ved behov for rask behandling behandler/avgjør ordfører permisjonssøknaden.

Utfyllende informasjon:

[Delegeringsreglement](http://as.custompublish.com/index.php?id=199692) <http://as.custompublish.com/index.php?id=199692>

4.0 BESKRIVELSE AV GJENNOMFØRING:

4.1 Generelt:

Søknad om permisjon sendes til nærmeste leder i god tid før permisjonen ønskes tatt ut.

Nærmeste leder behandler og avgjør søknaden ut ifra den myndighet leder er delegert. Dersom innvilget permisjon gir endringer i lønn for den ansatte må leder sende melding om endring i lønn til lønningsavdelingen. Retten til sykelønn faller bort under ulønnet permisjon.

Deltidsansatte innvilges permisjon forholdsmessig etter stillingens størrelse.

De som har fleksitidsordning skal bruke denne når det gjelder behov for velferdspermisjon/fri til for eksempel time hos lege, fysioterapeut og øvrige private gjøremål.

I denne prosessen henvises det til aktuelle lover og avtaler. Dersom prosessen og lover/avtaler ikke samsvarer, vil det være lover/avtaler som er gjeldende knyttet til de ulike bestemmelsene i prosessen.

4.1.1 Lønnsansiennitet og pensjonsmedlemskap i permisjonstiden

Fremgår i hovedtariffavtalens bestemmelser og pensjonsordningen i Ås kommune.

Hovedtariffavtalen § 12 Ansiennitet og andre lønnsbestemmelser.

Pensjonsordninger i Ås kommune

Permisjoner og lønnsansiennitet KPS Personalthåndbok

4.1.2 Budsjettmessige konsekvenser

I de tilfeller hvor permisjonsmyndigheten etter eget skjønn innvilger permisjon med lønn, skal det være dekning på enhetens eget budsjett.

4.2 Velferdspermisjon

Når viktige velferdsgrunner foreligger kan en arbeidstaker tilstås velferdspermisjon med lønn i inntil 12 (14) arbeidsdager eller inntil 24 (28) arbeidsdager med halv lønn innen kalenderåret jfr. [Hovedtariffavtalen § 14.1](#)

4.2.1 Norm for velferdspermisjon

Arbeidstakere kan søke om velferdspermisjon.

Den enkelte leder er ansvarlig for å vurdere permisjonssøknader i forhold til driftssituasjonen og arbeidstakers behov.

Arbeidstakere i deltidsstilling innvilges permisjon i forhold til deltidsstillingens størrelse.

Arbeidstakere som begynner midt i kalenderåret, eks. 01. juli kan kun søke om velferdspermisjon m/lønn i inntil 6 (7) arbeidsdager eller 12 (14) arbeidsdager med halv lønn.

Eksempler på velferdspermisjoner som kan gis med lønn:

- tilvenning av barn i barnehage/privat barnepass, 1. skoledag og SFO-start.
- bistå/tilrettelegge/gi omsorg/pleie av syke nære familiemedlemmer for eksempel foreldre eller andre som står en svært nær, evt. med tillegg av nødvendige reisedager.
- alvorlig sykdom i nærmeste familie/andre som står en svært nær, evt. med tillegg av nødvendige reisedager.
- dødsfall i nærmeste familie/andre som står en svært nær, evt. med tillegg av nødvendige reisedager.
- spesialisttjenester (lege/sykehus)

Velferdspermisjon kan imidlertid også innvilges for andre velferdsformål som har særlig betydning for arbeidstaker, eventuelt ved analogisk anvendelse av foranstående bestemmelser, hvor det finnes rimelig.

Eksempler på private gjøremål som det kan innvilges velferdspermisjon uten lønn:

bryllup, konfirmasjon, feiring av høytidsdager som ikke er fridager m/lønn etter norsk lov, flytting som ikke er knyttet til arbeidsforholdet/rekruttering, deltakelse i større idrettsarrangementer.

(Kommentar: Arbeidstakerrepresentantene som har bidratt ved utarbeidelsen anbefalte at eksemplene ble tatt med, og at permisjon for slike forhold gis med lønn).

Undersøkelse og behandling av lege, tannlege, fysioterapeut må legges utenfor arbeidstiden (forutsatt at det er mulig). Leder må tilrettelegge for at fleksitidsordningen kan benyttes.

KS Personalhåndbok 6.6.1 Velferdspermisjon

4.3 Pleie av pårørende

Arbeidstaker som pleier nære pårørende i hjemmet i livets slutfase har rett til permisjon i 20 dager for pleie av den enkelte pårørende.

Jfr. [Arbeidsmiljøloven § 12-10 Pleie av pårørende](#)

4.4 Fødsel, adopsjon, amming og omsorg for barn

Det vises til arbeidsmiljølovens bestemmelser, hovedtariffavtalen, folketrygdloven m.m.

[Hovedtariffavtalen § 8.3 Svangerskap, fødsel og adopsjon](#)

[Arbeidsmiljøloven Kapittel 12 Rett til permisjon](#)

[Folketrygdloven II Foreldrepenger](#)

[KS Personalhåndbok 6.2.4 Svangerskap, fødsel og adopsjon](#)

Arbeidstaker som er gravid har rett til fri fra arbeidet med lønn i forbindelse med svangerskapskontroll dersom slike undersøkelser ikke med rimelighet kan finne sted utenfor arbeidstiden. Jfr. [Arbeidsmiljøloven § 12-1 Svangerskapskontroll](#)

4.4.2 Gradert uttak av fødselspenger

Arbeidstaker og arbeidsgiver kan avtale at permisjonstiden tas ut i form av kortere daglig arbeidstid/kortere arbeidsuke i kombinasjon med forlenget fødselspengeperiode. Slik avtale må inngås før permisjonen tas.

Jfr. [Folketrygdloven § 14-16 Gradert uttak av foreldrepenger](#)

4.4.3 Rett til fødselspermisjon

Det vises til arbeidsmiljølovens bestemmelser og hovedtariffavtalen.

[Arbeidsmiljøloven § 12-4 Fødselspermisjon](#)

[Hovedtariffavtalen § 8.3.2 Rett til fødselspermisjon](#)

Kommentar: Dette er en avtaleregulert rett til fødselspermisjon med lønn som kun gjelder arbeidstakere som ikke har omsorg for barnet, eksempelvis fordi barnet er dødfødt.

4.4.4 Rett til foreldrepermisjon

Det vises til [Arbeidsmiljøloven § 12-5 Foreldrepermisjon](#).

4.4.4 Omsorgspermisjon for foreldre/partnere

I forbindelse med fødsel har faren rett til 2 ukers omsorgspermisjon med full lønn for å bistå mor.

Adoptivforeldre har rett til 2 ukers permisjon med full lønn i forbindelse med omsorgsovertakelse.

Dette gjelder ikke ved stebarnsadopsjon eller hvis barnet er over 15 år.

Arbeidstaker som er omsorgsperson og har en relasjon til barnet uten å være biologisk mor eller far har rett til 2 ukers permisjon med full lønn, hvis vedkommende lever i ekteskap, partnerskap, eller er samboere i ekteskapslignende forhold.

[Hovedtariffavtalen § 8.3.5 Omsorgspermisjon for foreldre/partnere](#)

Fosterforeldre har rett til 2 ukers permisjon uten lønn i forbindelse med omsorgsovertakelse Jfr.

[Arbeidsmiljøloven § 12-3 Omsorgspermisjon](#)

4.4.5 Fri i forbindelse med amming

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

[Hovedtariffavtalen § 8.3.4 Amming](#)

4.4.6 Utvidet foreldrepermisjon

Hver av foreldrene har i tillegg til fødselspermisjon rett til permisjon uten lønn i inntil 12 måneder for hver fødsel/adopsjon/omsorgsovertakelse. Permisjonen må tas ut umiddelbart etter fødselspermisjonen/permisjon for adopsjon/permisjon for omsorgsovertakelse.

Arbeidstaker som er alene om omsorgen for barnet har rett til inntil 2 års permisjon.

Jfr. [Arbeidsmiljøloven § 12-5 Foreldrepermisjon](#)

Delvis permisjon uten lønn kan tas ut etter avtale mellom arbeidsgiver og arbeidstaker. Arbeidstakers ønske om hvordan uttaket av delvis permisjon skal gjennomføres, skal oppfylles med mindre dette medfører vesentlige ulemper for virksomheten. Delvis permisjon må tas ut innenfor en tidsramme på tre år. Jfr.

[Arbeidsmiljøloven § 12-6 Delvis permisjon](#)

4.4.7 Fri ved barn og barnepassers sykdom

Arbeidstaker som har omsorg for barn under 12 år har rett til fri med lønn i inntil 10 dager for nødvendig tilsyn med barnet, når barnet eller barnepasser er syk. Det er særskilte bestemmelser for de som er alene om omsorgen for barnet/barna, de som har flere enn to barn og for de som har barn med funksjonshemming/kronisk sykdom/arvelig sykdom.

Jfr. [Arbeidsmiljøloven § 12-9 Barns og barnepassers sykdom](#)

4.5 Kompetanseheving, eksamen og bindingstid

4.5.1. Rett til utdanningspermisjon

Rett til utdanningspermisjon reguleres av [arbeidsmiljøloven § 12-11 Utdanningspermisjon](#).

4.5.2 Kompetansetiltak/opplæringstiltak

Arbeidstaker som skal oppdatere seg, utvikle seg innenfor nåværende stilling eller kvalifisere seg til annen stilling som følge av behov for omstilling/om plassering gis permisjon som hovedregel med lønn, forutsatt at tiltaket er godkjent av leder og/eller er hjemlet i godkjent opplæringsplan.

Det gis som hovedregel ikke permisjon til arbeidstakers personlig karriereutvikling som faller utenom arbeidsmiljølovens § 12-11, og kommunens opplæringsplan/avtale med leder. Leder kan likevel innvilge slik permisjon. Arbeidstaker kan da ikke påregne og komme tilbake til sin opprinnelige stilling/arbeidssted etter endt permisjon, men eventuelt få tilbud om en annen stilling som er ledig.

4.5.3 Eksamen/fagprøve/prosjekt og lignende

I forbindelse med avleggelse av eksamen jfr. [Hovedtariffavtalen § 14.4 Eksamen/fagprøver/prosjekter o.l.](#)

4.5.4 Bindingstid/Plikttjeneste

Arbeidstaker kan pålegges å gjøre tjeneste i kommunen etter endt utdanning/permisjon med lønn. Plikttjeneste/Bindingstid kan avtales dersom kommunen yter vesentlig økonomisk støtte. Plikttjeneste må begrenses til maksimalt 2 år. Jfr. [Hovedtariffavtalen § 14.3 Bindingstid](#)

4.6 Permisjon for utføring av tillitsverv/ombud

4.6.1. Offentlig tillitsverv/ombud

Medlemmer av for eksempel kommunestyret m.m. kan innvilges permisjon med lønn inntil 10 dager per år for å utføre offentlig tillitsverv. Domsmenn, skjønsmenn, vitner eller lignende innvilges permisjon uten lønn da den ansatte får dette refundert fra domstolsadministrasjonen eller aktuell part i rettssaken. Dersom den ansatte ikke får dekket lønnstapet fullt ut – dekker kommunen dette. Det er en forutsetning at tillitsvervet ikke kan utføres utenfor arbeidstid.

Arbeidstaker som velges til stortingsrepresentant, ordfører eller annet offentlig tillitsverv på heltid, innvilges permisjon uten lønn for valgperioden.

4.6.2. Politisk arbeid - nominasjonsmøter

Valgte utsendinger til nominasjonsmøter ved stortingsvalg, fylkesting eller kommunevalg innvilges permisjon med lønn.

4.6.3. Tillitsvalgte/stillinger i arbeidstakerorganisasjonene.

- Tillitsvalgte har rett til fri fra ordinært arbeid for å utføre oppgaver som tillitsvalgt. Jfr. [Hovedavtalen Del B § 3-4 Rett til fri fra ordinært arbeid](#)
- Tillitsvalgte har rett til opplæring som har betydning for deres funksjon som tillitsvalgt. Ved slik opplæring gis det permisjon med hel eller delvis lønn. For hovedtillitsvalgt/fellestillitsvalgt gis permisjon med full lønn. Jfr. [Hovedavtalen Del B § 3-6 Tillitsvalgtopplæring](#)
- Valgte medlemmer/utvalg som deltar på vegne av arbeidstakerorganisasjonen i lokale og/eller sentrale forhandlinger innvilges permisjon med lønn. Jfr. [Hovedavtalen Del B § 3-5 Permisjon](#)
- Valgte medlemmer av vedtektsfestede sentrale og distrikts/fylkesorganer innvilges permisjon med lønn inntil 12 arbeidsdager per år for å delta i møter. Jfr. [Hovedavtalen Del B § 3-5 Permisjon](#)
- Arbeidstaker som overtar tillitsverv på deltid/heltid har rett til permisjon uten lønn. Jfr. [Hovedavtalen Del B § 3-5 Permisjon](#)

4.6.4 Andre tillitsverv.

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

4.7 Redusert arbeidstid

Det vises til [Arbeidsmiljøloven § 10-2 Arbeidstidsordninger \(4\)](#)

Bestemmelsen har egen ankebestemmelse jfr. [Arbeidsmiljøloven § 10-13 Tvisteløsning](#)

4.8 Diverse permisjoner

Arbeidsgiver skal ved innvilgelse av diverse permisjoner vurdere og evt. ta forbehold om at den ansatte ikke kan påregne og komme tilbake til sin opprinnelige stilling og arbeidssted etter endt permisjon, men må eventuelt ta en stilling som da er ledig ved ett nytt arbeidssted.

Ref. ankeadgang jfr pkt. 3.0.

4.8.1 Ved overgang til ny stilling

Som hovedregel innvilges ikke permisjon ved overgang til ny stilling i eller utenfor kommunen. I særlig tilfeller kan slik permisjon likevel innvilges. Det kan innvilges permisjon for å ta imot et vikariat/engasjement som gir en faglig utvikling som er til nytte for kommunen.

Driftssituasjonen for arbeidsstedet skal vektlegges ved vurderingen. Muligheten for å skaffe vikar kan også vektlegges ved vurderingen.

Se forøvrig avsnitt 4.8.

4.8.2 Spesielle oppdrag/engasjementer

Det kan innvilges permisjon for arbeidstaker som skal tjenestegjøre eller følge ektefelle/registrert partner i spesielle oppdrag/engasjementer i inntil 2 år.

Se forøvrig avsnitt 4.8

4.8.3 Deltakelse i hjelpekorps

Arbeidstakere som er knyttet til hjelpekorps kan innvilges permisjon med lønn i forbindelse med utrykning til hjelp for nødstilte.

5.0 REGISTRERINGER, DISTRIBUSJON OG ARKIVERING

5.1 Registreringer

- Fraværsskjema/permisjon registreres i fraværssystemet (lønnssystemet)
- For permisjoner knyttet til pkt. 4.7 og 4.8: Skriftelige søknader/svar registreres i sak-/arkivsystemet

5.2 Distribusjon

- Avgjørelser informeres til arbeidstaker/leder

5.3 Arkivering

- Elektronisk i sak-/arkivsystemet og/eller i fraværssystemet (lønnssystemet)

6.0 REFERANSER

6.1 Nasjonale styringsdokumenter

- [Arbeidsmiljøloven](http://www.kfinfoserie.no/lovtjeck.aspx?PVNids8U4ZLo9gZqYO9rfQiWkrhM4uHvajenHq86ByAry7aNv5ngpugibzqetGIQDg1P8BNDk%2b62VstwwmrNFg%3d%3d)
<http://www.kfinfoserie.no/lovtjeck.aspx?PVNids8U4ZLo9gZqYO9rfQiWkrhM4uHvajenHq86ByAry7aNv5ngpugibzqetGIQDg1P8BNDk%2b62VstwwmrNFg%3d%3d>

- [Folketrygdløven](http://www.kfinfoserie.no/lovtjeck.aspx?PVNids8U4ZLo9gZqYO9rfVsa9bT3igauLXyCUutDY0zZBJK0GvCv9XFfym8mkV7at%2bia%2fqs1PRxBYce5xtT5oykX%2fwT4ykGs388A7TZIsWs%3d)
- [Hovedavtalen](http://www.kfinfoserie.no/lovtjeck.aspx?PVNids8U4ZLo9gZqYO9rfb0CcssHzgd1J3ilZKOmdlB%2bmV97QwlGS9s3OqNPRV%2bAG4wCwrlkja5HdjdxW6kySw%3d%3d)
- [Hovedtariffavtalen](http://www.kfinfoserie.no/lovtjeck.aspx?PVNids8U4ZLo9gZqYO9rfXSzBwTgPk%2bkdceKcK8JLjAIN7ZesPui1lyXZuW5HUH8CMnsVXC4O2JcYD7unv633A%3d%3d)

6.2 Kommunale styringsdokumenter

- [Delegeringsreglement](http://as.custompublish.com/index.php?id=199692)

6.3 Øvrige aktuelle dokumenter

- [Skjema for varsling av fødsels- eller adopsjonspermisjon](http://img.custompublish.com/getfile.php/362357.746.swcdyvxeup/skjema+for+varsel+om+fødselpermisjon.pdf?return=intranett.as.kommune.no)
- [Fraværsskjema](http://img.custompublish.com/getfile.php/354092.746.edvfwaffb/Fravarsmelding[2].doc?return=intranett.as.kommune.no)

Utv.sak nr 5/09
ÅRSMELDING 2008

Saksbehandler: Ellen Grepperud	Arkivnr: 145 &14	Saknr.: 09/1030
Utvalg	Utv.sak nr	Møtedato
Formannskapet	22/09	29.04.2009
Hovedutvalg for oppvekst og kultur	10/09	29.04.2009
Hovedutvalg for helse og sosial	12/09	29.04.2009
Administrasjonsutvalget	5/09	30.04.2009
Hovedutvalg for teknikk og miljø	31/09	30.04.2009
Kommunestyret	/	

Rådmannens innstilling:

Årsmelding 2008 tas til orientering.

Rådmannen i Ås, 21.04.09

Per A. Kierulf

Avgjørelsesmyndighet:

Kommunestyret

Behandlingsrekkefølge:

Hovedutvalg for oppvekst og kultur
Hovedutvalg for helse og sosial
Hovedutvalg for teknikk og miljø
Administrasjonsutvalget
Formannskapet
Kommunestyret

Vedlegg som følger saken trykt separat: (sendt alle aktuelle utvalg 22.04.2009)

Årsmelding 2008

[http://img.custompublish.com/getfile.php/907641.746.ryetv.xarqu/rsmelding+2008,+versjon+1\[3\].pdf?return=www.as.kommune.no](http://img.custompublish.com/getfile.php/907641.746.ryetv.xarqu/rsmelding+2008,+versjon+1[3].pdf?return=www.as.kommune.no)

Vedlegg som ligger i saksmappen i tillegg til trykte dokumenter:

Ingen

SAKSUTREDNING:

Årsmeldingen er rådmannens tilbakereportering på målsettinger og tiltak i handlingsprogram og økonomiplan 2008 – 2011, vedtatt i kommunestyret 12.12. 2007. Årsmeldingen er bygd opp etter samme struktur som handlingsprogrammet.

I årsmeldingen rapporteres det på følgende:

- Fokusområdene samfunn, brukere, medarbeidere og økonomi
- Oppfølging av vedtak
- Planoversikt

Nedenfor gis et kort sammendrag av det som vurderes å være de viktigste sakene i 2008.

Kommunens økonomiske situasjon

Netto driftsresultat regnes ofte som den viktigste indikatoren for kommunens økonomi. I opprinnelig budsjett for 2008 var netto driftsresultat minus 1,4 prosent. Utover i perioden var det forutsatt en gradvis bedring.

En negativ avkastning på e-verksmidlene er den viktigste årsak til at resultatet for 2008 er blitt svakere enn forutsatt. For 2008 er netto driftsresultat minus 3,2 prosent av driftsinntektene.

Det negative resultatet er dekket inn med bruk av fond. Dette har medført at midler på disposisjonsfond er redusert i betydelig grad i løpet av 2008.

Når det gjelder kommunens driftskostnader viser analysen for 2008 at vi er på rett vei.

Ås kommune har lyktes å gjøre innsparinger, og helhetlig sett er resultatet godt.

Tidligere har utgiftsnivået vært høyere enn for gjennomsnittet av de andre kommunene i Follo og Akershus, men utgiftsnivået er nå litt lavere. Imidlertid har Ås kommune en gjeldsbelastning som er større, og et inntektsnivå som er lavere enn for sammenliknbare kommunegrupper. Inntektene til Ås kommune har ikke har økt så mye som for kommunesektoren generelt fordi skatteinntektene ikke har hatt samme vekst som for landsgjennomsnittet.

Dette betyr at Ås kommune må legge til grunn lavere utgiftsnivå enn andre kommuner i Follo og Akershus også i tiden framover.

Betydelig befolkningsvekst

Ås hadde den største befolkningsveksten i Follo i 2008, med hele 3,5 % vekst eller 539 nye innbyggere. I HP for 2008 ble det lagt til grunn en prognose som viste 3,0 % vekst, så utviklingen stemmer forholdsvis godt med prognosen. Med ferdigstilling av flere store boligprosjekter i Ås sentrum, Granheimtunet og på Nesset er det ikke uventet at veksten ville bli stor. For å møte økningen i folketallet er det en utfordring å legge til rette for tjenestetilbudet. Skolekapasiteten er anstrengt på enkelte skoler, men anses å være tilstrekkelig. Barnehagedekningen er en utfordring.

Veterinærhøgskolen kommer til Ås

Stortinget vedtok i april 2007 å flytte Veterinærhøgskolen og Veterinærinstituttet til Ås. Dette gir Ås nærmere 720 nye arbeidsplasser og 790 nye studenter. Samlokaliseringen av NVH og VI med UMB har et omfang som krever at utbyggingen gjennomføres i medhold av godkjente planer etter plan- og bygningsloven. Ås kommune som planmyndighet samarbeider med Statsbygg som ivaretar byggherrerollen for samlokaliseringen. Avklaring av hvor VI og NVH skal lokaliseres vil være et viktig tema i 2009.

Kommunedelplan for Vinterbro

Kommunestyret vedtok 15.10.08 å legge forslag til kommunedelplan for Vinterbro ut til høring og offentlig ettersyn. Bakgrunnen for planarbeidet er Steen & Strøm sitt ønske om å videreutvikle Vinterbro som handels- og opplevelsesdestinasjon, gjennom en utvikling som knytter handelssenteret nærmere opp mot de aktivitetene som finnes på Tusenfryd. Det er tenkt gjennomført med følgende tiltak på sørsiden av RV 156 via en bro over denne:

- Innendørs skibakke for alpint og skitunnel for langrenn og skiskyting
- Hotell med konferansesenter, SPA-avdeling og badeanlegg
- Utvidet handel med plasskrevende varegrupper

I forbindelse med høringen kom det inn 35 uttalelser til planforslaget. Av statlige og regionale myndigheter var det kun Fylkestinget som var overveiende positiv til planforslaget. Statens vegvesen og fylkesmannens miljøvernavdeling har fremmet innsigelse. Planforslaget er oversendt Riksantikvaren til vurdering.

Interkommunalt samarbeid om å bedre vannkvaliteten i Bunnefjorden, Årungen og Gjersjøen

Gjennom vannforvaltningsforskriften er EU's vannrammedirektiv gjort gjeldende i Norge. PURA-prosjektet er en oppfølging av EU's vannrammedirektiv og omfatter Bunnefjorden med Årungen- og Gjersjøvassdraget. Målsetting med prosjektet er å oppnå god økologisk og kjemisk tilstand innen 2015. Prosjektet er et interkommunalt samarbeid mellom Nesodden, Frogn, Ås, Ski, Oppegård og Oslo kommuner.

PURA har i 2008 utarbeidet en tiltaksanalyse som skal inngå i en forvaltningsplan for hele vannregionen. Forslag til denne forvaltningsplanen legges på høring i 2009. Endelig forvaltningsplan medfører lokale tiltaksplaner for kommunene tilknyttet PURA.

Moer sykehjem er i drift

Sykehjemmet har nå vært i bruk en god stund, og utearealet er opparbeidet. I slutten av 2008 startet 1 års befaringer hvor bygningsmessige feil registreres og utbedres. Kommunestyrets vedtak om salg av 10 plasser i 2008 ble ivarettatt fram til og med 2. tertial. Ski kommune avsluttet sine kjøp i begynnelsen av 3. tertial, og på tross av aktiv markedsføring i Akershus, Oslo og deler av Østfold og Buskerud lykkes det ikke å selge alle plassene.

NAV-Ås etablert

I 2008 ble NAV-leder ansatt og prosjekt om etablering av NAV-kontor i Ås igangsatt. Innenfor en meget kort tidsramme lykkes det å etablere kontoret og i oktober flyttet NAV-Trygd, NAV-arbeid og Ås kommune inn i Moerveien 2, og etablerte den lokale arbeids- og velfedsforvaltningen. Kontoret hadde offisiell åpning i desember.

Barnehagekapasiteten utfordres

Mangel på barnehageplasser har vært en utfordring i 2008. Tunveien barnehage åpnet 1. desember og ble planlagt og ferdigstilt på bakgrunn av mangel på plasser etter hovedopptaket 2008. Med tilbudet i Tunveien har kommunen fått ca. 100 nye barnehageplasser. Ca. 50 barn under 3 år begynte i Tunveien i løpet av desember.

Brannstasjon på Haug Nordre

I januar vedtok kommunestyret å utarbeide intensjonsavtale med eier av Haug gård om leie av lokaler til brannstasjon. Det ble søkt om dispensasjon fra kommuneplanen for etablering av brannstasjonen. Både Fylkesmannen og Fylkesrådmannen frarådet dispensasjon. Etter møte med fylkesmyndighetene ble det gitt aksept for dispensasjon på strenge vilkår. Hovedvilkårene var at området skulle reguleres og at bygningsmassen ikke skulle økes utover det som var vist i foreløpige planer. Området er under regulering.

Det er gitt rammetillatelse til bygget innenfor de rammer som er satt i dispensasjonen fra kommuneplanen. Det er videre gitt igangsettingstillatelse til grunnarbeider og arbeider under grunnen. Disse arbeidene er utført. Kommunen hadde ved årsskiftet ikke mottatt søknad om igangsettingstillatelse for arbeider over grunnen.

Medarbeiderundersøkelse gjennomført

I desember 2008 ble det gjennomført medarbeiderundersøkelse. Dette gjøres hvert annet år. Undersøkelsen viser at ansatte i Ås kommune er fornøyd med arbeidsmiljøet, trives godt med arbeidet og med sine kollegaer. Ansatte har også et godt forhold til sin nærmeste leder, men mange ønsker seg mer tilbakemelding på arbeidet de utfører. De fleste er stolte over jobben, føler den innholdsrik og viktig, men er ikke fullt så fornøyd med lønns- og arbeidstidsordninger. Mange føler også at tida er for knapp til å utføre den jobben de skal.

Det er ingen overraskende funn når det gjelder organisasjonen som helhet, men undersøkelsen har like fullt betydelig verdi på detaljnivå for å avdekke hvor det bør iverksettes tiltak og samtidig lære av enheter med de beste resultatene. Undersøkelsen, som er utarbeidet av KS, gjør at vi kan sammenligne oss med andre kommuner som gjennomfører tilsvarende undersøkelse. Sammenlignet med andre kommuner ligger kommunen i all hovedsak på gjennomsnittsnivået.

Det er verdt å merke seg at ansatte i norske kommuner generelt er meget godt fornøyd med innholdet i jobben. De trives svært godt sammen med kollegaer og de er stolte over arbeidsplassen sin. De har også en opplevelse av at brukerne er fornøyde med den jobben som utføres.

Kvalitetskommuneprogrammet skal bidra til redusert sykefravær

Sykefraværet i 2008 var på 9% og dette er 0,7% høyere enn i 2007. Fraværstatistikken for 2008 er imidlertid usikker og kommunen jobber nå med å analysere tallene. Sykefraværet er likevel bekymringsfullt. Tendensen viser seg imidlertid å være sammenfallende med resten av kommunenorge, noe som kan tyde på at økningen ikke er knyttet til lokale forhold.

Kvalitetskommuneprogrammet har som mål og redusere sykefraværet. Programmet gjennomføres for å fremme god helse blant ansatte og gjennom dette øke nærvær og redusere fravær. Tiltaksområdene er forebyggende tiltak knyttet til arbeidsmiljø og tiltak definert som helsefremmende. Disse er nedfelt i Helseplaner for de enkelte enheter i pleie og omsorg, skole og barnehage som er utarbeidet gjennom prosesser på arbeidsplassene. I tillegg er det utarbeidet en Helseplan for kommunen som helhet. Det er avsatt prosjektmidler til en 50% stilling som prosjektmedarbeider med hovedoppgave å bistå Friskvernombudene og lederne i arbeidet med deres planer og i arbeidet med gjennomføring av den overordnede helseplanen.