

Møteinnkalling

Utvalg: Fellesnemnda - Ørland og Bjugn kommuner
Møtested: Store Sal, Ørland Kultursenter
Møtedato: 21.06.2018
Tid: 13:00

Forfall meldes til postmottak@orland.kommune.no eller på telefon 72 51 40 00, for innkalling av varamedlemmer. Varamedlemmer møter kun ved spesiell innkalling.

Innkalling er sendt til:

Navn	Funksjon	Representerer
Tom Myrvold	Leder	OK-H
Therese Eidsaune	Medlem	OK-H
Marit Sletten	Medlem	OK-H
Hilde-Kristin Sandvik	Medlem	OK-H
Thor Bretting	Medlem	OK-H
Birger Austad	Medlem	OK-H
Ole Martin Hågård	Medlem	OK-H
Bjørnar Dahlberg	Medlem	OK-FRP
Stian Tyskø	Medlem	OK-V
Finn Olav Odde	Medlem	OK-SP
Roy Høen	Medlem	OK-SP
Bjørn Henrik Solbue	Medlem	OK-SP
Thomas Hovde	Medlem	OK-SP
Nina M. Brækstad Sandvik	Medlem	OK-SP
Hanne Koksvik Høysæter	Medlem	OK-SP
Øyvind Næss	Medlem	OK-SV
Gunnhild Tettli	Medlem	OK-AP
Knut Morten Ring	Medlem	OK-AP
Tonje Iren Sakariassen	Medlem	OK-AP
Sundet		
Irja Helen Hammern Døsvik	Medlem	OK-AP
Ogne Undertun	Nestleder	BK-AP
Sissel Eide Fremstad	Medlem	BK-AP
Anne Torill Rødsjø	Medlem	BK-AP
Lene Kotte	Medlem	BK-AP
Fredrik Sandness	Medlem	BK-AP
Kristin Skilleås	Medlem	BK-AP
Hans Jørgen Lysø	Medlem	BK-AP
Hugo Solheim	Medlem	BK-AP
Jan Otto Olden	Medlem	BK-AP
Einar Aaland	Medlem	BK-H
Jan Vollan	Medlem	BK-H

Tore Melhuus	Medlem	BK-H
Anne M. Bjørnerud	Medlem	BK-H
Hans Eide	Medlem	BK-SP
Laila Iren Veie	Medlem	BK-SP
Ole Graneng	Medlem	BK-SP
Jan Inge Standahl	Medlem	BK-SP
Walter Braa	Medlem	BK-FRP
Per Odd Solberg	Medlem	BK-B
Marthe Rødsjø	Medlem	BK-SV

Vel møtt!

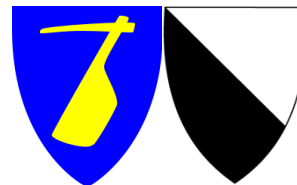
Tom Myrvold
Leder

Saksnr	Innhold	Lukket
PS 18/8	Årsberetning 2017 - fellesnemnda Ørland og Bjugn	
PS 18/9	Omstillingsavtale - kommunesammenslåing Ørland og Bjugn	
PS 18/10	Regionsentertilskuddet	
PS 18/11	Fellesnemndas uttalelse om økonomiplan 2019 - 2022 i Ørland og Bjugn kommuner	
PS 18/12	Oppnevning av politiske representanter i administrative arbeidsgrupper	
PS 18/13	Oppvekståret 2018/2019 - Mulighet for forskuttering av kommunesammenslåing mellom Ørland og Bjugn	

Orientering

- Orientering ved leder fellesnemnda/prosjektleder
- Ledere i politiske delprosjektgrupper gis anledning til å orientere fra sitt prosjektarbeid

Arkiv: 033-7781/2018
Dato: 05.06.2018
Saksbehandler: Emil Raaen



SAKSFRAMLEGG

Saksnr	Utvalg	Møtedato
18/8	Fellesnemnda - Ørland og Bjugn kommuner	21.06.2018

ÅRSBERETNING 2017 - FELLESNEMNDA ØRLAND OG BJUGN

Arbeidsutvalgets innstilling

Sakens bakgrunn og innhold

Stortinget vedtok 8/6 - 2017 tvangs sammenslåing av kommunene Bjugn og Ørland. Fellesnemnda hadde sitt første møte 15/9-2017 med konstituering og valg av leder, nestleder og arbeidsutvalg.

Det er totalt 40 medlemmer i fellesnemnda med 20 fra hver kommune. Ordfører Tom Myrvold i Ørland kommune ble valgt til leder med ordfører i Bjugn kommune - Ogne Undertun som nestleder.

Som saksforberedende organ ble det valgt et arbeidsutvalg med åtte medlemmer. Ordfører i Bjugn – Ogne Undertun ble valgt som leder med ordfører Tom Myrvold i Ørland som nestleder. I tillegg sitter varaordførerne, leder for posisjonen og leder for opposisjonen i begge kommunene i arbeidsutvalget.

Fellesnemnda har i 2017 vedtatt ulike reglement, prosjektplan og budsjett. Regnskapet viser at det er benyttet av 0,4 mill kroner av de 20,5 mill kroner som kommunene har mottatt fra staten for å gjennomføre sammenslåingen. Det er i tillegg mottatt 4,0 mill kroner som skal benyttes til infrastrukturtiltak i de to kommunene. Det var søkt om midler til forbedring av veier/infrastruktur og i tillegg et digitaliseringsprosjekt.

Det ble på slutten av 2017 satt i gang arbeid med ansettelse av prosjektleder.

Regnskap:

	<i>Regnskap</i> 2017	<i>Budsjett</i> 2017	
Møtegodtgjørelse	107 251,20	125 000,00	
Møtekostnader	14 513,00	25 000,00	
Ansettelse prosjektleder	163 574,00	-	
Møtesekretær	14 650,00	-	
Prosjektmedarbeidere	103 867,00	50 000,00	
	403 855,20	200 000,00	403 855,20
Bruk av bundne driftsfond	-403 855,20	-200000,00	
Resultat	-	-	
Engangstilskudd kommunesammenslåing mottatt			20 500 000,00
Rest til bruk i 2018 og 2019			20 096 144,80

Noter:

Note 1 Engangstilskudd:

I tråd med inndelingslovens § 15 har kommunene mottatt tilskudd til dekning av engangskostnader etter en standardisert modell. Støtten gis for å dekke kommunenes kostnader ved den forestående sammenslåingen, men det er ikke spesifisert ytterligere krav til bruk av midlene

Note 2 Regnskapsprinsipp

Kommuneregnskapet er finansielt orientert, og skal vise alle økonomiske midler som er tilgjengelige i året, og anvendelsen av disse. Inntektene og utgiftene skal tidsmessig plasseres i det året som følger av anordningsprinsippet. Anordningsprinsippet betyr at alle kjente utgifter, utbetalinger, inntekter og utbetalinger i løpet av året som vedrører kommunens virksomhet skal fremgå av drifts- eller investeringsregnskapet i året enten de er betalt eller ikke.

Regnskapet er avlagt i henhold til god kommunal regnskapsskikk, herunder kommunale Regnskapsstandarder (KRS) utgitt av Foreningen for god kommunal regnskapsskikk (GKRS). Regnskapet er ført sammen med Bjugn kommunes regnskap og har ingen separat balanse. Det er bokført på eget ansvar og gjestående midler står på separate balansekonti.

Note 3 Infrastrukturmidler

Det er mottatt infrastrukturmidler på kr 4.000.000 for begge kommunene. Beløpet er avsatt på fond. Kommunene søkte om støtte til etablering eller forbedring av veier og digitaliseringstiltak

Vedlegg:

1 Revisors beretning til prosjektrekskap for Fellesnemnda Ørland og Bjugn

FOSEN KOMMUNEREVISJON IKS

Bjugn, Indre Fosen, Osen, Roan, Ørland og Åfjord

Saksbehandler/telefon/mail:

Vår dato:

06.06.2018

Deres dato:

Vår ref:

Deres ref:

Til
Fellesnemnda Bjugn/Ørland kommune

Kopi: Kommunestyret i Bjugn
Kommunestyret i Ørland
Kontrollutvalget i Bjugn
Kontrollutvalget i Ørland

UAVHENGIG REVISORS BERETNING TIL PROSJEKTREGNSKAP FOR FELLESNEMNDA FOR SAMMENSLÅING AV BJUGN OG ØRLAND KOMMUNER

Konklusjon

Vi har revidert prosjektrengskapet for fellesnemnda i Bjugn og Ørland kommuner for perioden 01.01.17-31.12.17. Prosjektrengskapet består av regnskapsoppstilling og noteopplysninger. Regnskapsoppstillingen viser regnskap og budsjett for mottatte engangstilskudd kommunesammenslåing. Regnskapsoppstillingen vedrørende kommunesammenslåing viser et forbruk i 2017 på kr 403.855,20. Prosjektrengskapet er utarbeidet av fellesnemnda.

Etter vår mening er prosjektrengskapet for fellesnemnda i Bjugn og Ørland kommuner for perioden 01.01.17 – 31.12.17, i det alt vesentlige et uttrykk for fellesnemndas resultat og stilling i samsvar med lov, forskrift og god kommunal regnskapsskikk.

Grunnlag for konklusjonen

Vi har gjennomført revisjonen i samsvar med lov, forskrift og god kommunal revisjonsskikk i Norge, herunder de internasjonale revisjonsstandardene International Standards on Auditing (ISA-ene). Våre oppgaver og plikter i henhold til disse standardene er beskrevet i *Revisors oppgaver og plikter ved revisjon av prosjektrengskapet*. Vi er uavhengige av fellesnemnda og kommunene slik det kreves i lov og forskrift, og har overholdt våre etiske forpliktelser i samsvar med disse kravene. Etter vår oppfatning er innhentet revisjonsbevis tilstrekkelig og hensiktsmessig som grunnlag for vår konklusjon.

Presisering - grunnlag for regnskapsavleggelse

Vi gjør oppmerksom på notene til regnskapet som beskriver grunnlaget for regnskapsavleggelsen. Prosjektrengskapet er utarbeidet for å gi informasjon til fellesnemnda og kommunene Bjugn og Ørland. Prosjektrengskapet er derfor ikke nødvendigvis egnet for andre formål.

Fellesnemndas ansvar for prosjektrengskapet

Fellesnemnda er ansvarlig for utarbeidelsen av prosjektrengskapet, og for slik intern kontroll som fellesnemnda finner nødvendig for å muliggjøre utarbeidelsen av et prosjektrengskap som ikke inneholder vesentlig feilinformasjon, verken som følge av misligheter eller utilsiktede feil.

Revisors oppgaver og plikter ved revisjon av prosjektrengskapet

Vårt mål er å oppnå betryggende sikkerhet for at prosjektrengskapet som helhet ikke inneholder vesentlig feilinformasjon, verken som følge av misligheter eller utilsiktede feil, og å avgi en revisjonsberetning som inneholder vår konklusjon. Betryggende sikkerhet er en høy grad av sikkerhet, men det er ingen garanti for at en revisjon utført i samsvar med lov, forskrift og god kommunal revisjonsskikk i Norge, herunder ISA-ene alltid vil avdekke vesentlig feilinformasjon som eksisterer. Feilinformasjon kan oppstå som følge av misligheter eller utilsiktede feil. Feilinformasjon blir vurdert som vesentlig dersom den enkeltvis eller samlet med rimelighet kan forventes å påvirke de økonomiske beslutningene som brukerne foretar basert på prosjektrengskapet.

Som del av en revisjon i samsvar med lov, forskrift og god kommunal revisjonsskikk i Norge, herunder ISA-ene, utøver vi profesjonelt skjønn og utviser profesjonell skepsis gjennom hele revisjonen. I tillegg:

- identifiserer og anslår vi risikoen for vesentlig feilinformasjon i prosjektrengskapet, enten det skyldes misligheter eller utilsiktede feil. Vi utformer og gjennomfører revisjonshandlinger for å håndtere slike risikoer, og innhenter revisjonsbevis som er tilstrekkelig og hensiktsmessig som grunnlag for vår konklusjon. Risikoen for at vesentlig feilinformasjon som følge av misligheter ikke blir avdekket, er høyere enn for feilinformasjon som skyldes utilsiktede feil, siden misligheter kan innebære samarbeid, forfalskning, bevisste utelatelser, uriktige fremstillinger eller overstyring av intern kontroll.
- opparbeider vi oss en forståelse av den interne kontroll som er relevant for revisjonen, for å utforme revisjonshandlinger som er hensiktsmessige etter omstendighetene, men ikke for å gi uttrykk for en mening om effektiviteten av selskapets interne kontroll.
- evaluerer vi om de anvendte regnskapsprinsippene er hensiktsmessige og om regnskapsestimatene og tilhørende noteopplysninger utarbeidet av ledelsen er rimelige

Vi kommuniserer med ledelsen blant annet om det planlagte omfanget av revisjonen og til hvilken tid revisjonsarbeidet skal utføres. Vi utveksler også informasjon om forhold av betydning som vi har avdekket i løpet av revisjonen, herunder om eventuelle svakheter av betydning i den interne kontrollen.

Uttalelse om budsjett

Basert på vår revisjon av prosjektrengskapet som beskrevet ovenfor, mener vi at de disposisjoner som ligger til grunn for prosjektrengskapet i det alt vesentlige er i samsvar med budsjettvedtak, og at budsjettbeløpene i prosjektrengskapet stemmer med regulert budsjett.

Uttalelse om årsberetning

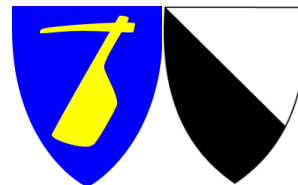
Basert på vår revisjon av prosjektrengskapet som beskrevet ovenfor, mener vi at opplysningene i årsberetningen om prosjektrengskapet er konsistente med prosjektrengskapet.

Bjugn, 06.06.2018


Monica Larsen Torvik

Revisjonssjef / oppdragsansvarlig revisor

Arkiv: 030-7806/2018
Dato: 06.06.2018
Saksbehandler: Emil Raaen



SAKSFRAMLEGG

Saksnr	Utvalg	Møtedato
18/1	Partssammensatt utvalg Ørland og Bjugn	12.06.2018
18/9	Fellesnemnda - Ørland og Bjugn kommuner	21.06.2018

OMSTILLINGSAVTALE - KOMMUNESAMMENSLÅING ØRLAND OG BJUGN

Prosjektleders innstilling

Sakens bakgrunn og innhold

Alle kommunene som arbeider med kommunesammenslåing har utarbeidet et omstillingsdokument/omstillingsavtale. Formålet med et slikt dokument er, jfr. pkt 1.2 i vedlagte forslag:

«Denne avtalen har som formål å sikre en forutsigbar omstillingsprosess for alle kommunenes ansatte. Denne prosessen kjennetegnes av god medvirkning fra ansattes representanter og samhandling mellom partene.

Avtalen skal sikre kapasitet og kompetanse for å kunne levere gode tjenester til innbyggerne i de to kommunene i omstillingsperioden, og tilrettelegge for bemanning og kompetanse i Nye Ørland kommune etter 1. januar 2020.»

Omstillingsavtalen er altså et viktig dokument som skal sikre at Bjugn og Ørland kommune ivaretar alle formaliteter knyttet til en sammenslåing til Nye Ørland kommune. Avtalen har som intensjon å gjøre ting i riktig rekkefølge, samt påse at det er god involvering av alle parter i prosessen.

Vedlagte utkast til omstillingsavtale er utarbeidet av en arbeidsgruppe bestående av prosjektleder nye Ørland, personaltjenestene og hovedtillitsvalgt fra Fagforbundet i begge kommunene.

Arbeidsgruppen har støttet seg til arbeid andre sammenslåingsprosesser har gjort, samt dokumenter som er utarbeidet i forbindelse med sammenslåingsprosesser. Vi har også benyttet regelverk som omhandler slike prosesser. Eks på slike dokument er;

- Kommunesektorens organisasjon (KS) – Arbeidsrettslige spørsmål som oppstår ved kommunesammenslåinger (2015)
- KS-Arbeidsgiverpolitikk i kommunesammenslåingsprosesser.

- Kommunal og moderniseringsdepartementet (KMD) – Å bygge en ny kommune – råd fra tidligere sammenslåinger
- Intensjonsavtalen
- Styringsdokument for kommunesammenslåingsprosessen
- Arbeidsmiljøloven, Hovedavtalen, Hovedtariffavtalen

Dokumentet er sendt på høring og høringsperiode varer fram til 10.6.18 kl. 15.00. Behandling i partssammensatt utvalg 12. juni og eventuelt 19. juni og endelig vedtak Fellesnemnda 21.6.18.

Administrasjonens vurdering

Høringsfrist 10. juni kl. 15.00.

Prosjektleder vil med bakgrunn i eventuelle høringssvar endre innholdet i omstillingsdokumentet. Forslag til vedtak fremmes derfor i møte.

Vedlegg:

- 1 Omstillingsavtale - høringsutkast
- 2 Følgeskriv omstillingsavtale
- 3 Omstillingsavtale - kommunesammenslåing Ørland og Bjugn - korrigert forslag etter behandling i Partssammensatt utvalg 12.06.18
- 4 Protokoll fra Partssammensatt utvalg sitt møte 12.06.18

Saksprotokoll i Partssammensatt utvalg Ørland og Bjugn - 12.06.2018

Behandling:

Votering

Partssammensatt forslag til endringer i omstillingsavtalen ble enstemmig vedtatt.

Vedtak:

Omstillingsavtalen ble den 29.05.18 sendt ut på høring til de hovedtillitsvalgte og rådmennene i begge kommune. Det har kommet inn tre høringssvar. Høringssvar fra Utdanningsforbundet i Bjugn og Ørland, Delta Ørland og Fagforbundet Bjugn ble utdelt.

Partssammensatt utvalget var enstemmig enig om følgende endringer:

Pkt. 3.2:

«De to kommunene skal ikke utlyse ledige ~~nøkkel-/lederstillinger og administrative stillinger~~ i de to kommunen før det er drøftet i omstillingsutvalget. ~~Med administrative stillinger menes~~

~~stillinger i fellestjenestene i rådmannens stab og administrative fellestjenester i sektorene.~~
Hensikten med drøfting i omstillingsutvalget er bl.a. å unngå at vi rekrutterer til stillinger der det kan oppstå duplisering i ny kommune. Med duplisering menes f.eks. ~~at to~~ **i de tilfellene** personalsjef stillinger skal bli til en stilling. Ledige stillinger må også vurderes ift. den fortløpende kartlegging av personell som skal tilbys annet passende arbeid etter 01.01.20, jfr kap 5.»

Siste avsnitt står uendret.

Pkt. 7:

Første avsnitt står uendret. De to siste avsnittene utgår og erstattes med:

«Som grunnlag for harmonisering av lønn skal partene:

- Kartlegge utilsiktede lønnskjevheter
- Utarbeide en plan for utjevning av lønnskjevheter på kort og lang sikt
- Utarbeide lønnspolitikk for den nye kommunen

Grunnlaget for harmonisering av lønn blir tjenestestruktur, ansvar og arbeidsoppgaver lagt til de enkelte stillinger i Nye Ørland kommune.»

Partssammensatt utvalg hadde ikke forslag til endring av øvrige punkt i Omstillingsavtalen. Partssammensatt utvalg innstiller enstemmig at vedlagte korrigerte omstillingsavtale vedtas av Fellesnemnda.

Nye Ørland

Omstillingsavtale for *Nye Ørland*



Innhold

1. Generelt	3
1.1 Avtalens parter	3
1.2 Formål	3
2. Informasjon	3
3. Omstillingsutvalg og behandling av ledige stillinger og permisjoner	3
3.1 Omstillingsutvalg og behandling av ledige stillinger	3
3.2 Behandling av ledige stillinger	4
3.3 Midlertidige ansettelser	4
3.4 Nye stillinger	4
3.5 Permisjoner	4
4. Ny administrativ struktur/bemanningsplan og ansettelse av ledere i Nye Ørland kommune	4
4.1 Administrativ struktur og ansettelse av rådmannens ledergruppe	4
4.2 Ansettelser	5
5. Virksomhetsoverdragelse, overtallighet, rettskrav/fortrinnsrett	5
5.1 Virksomhetsoverdragelse	5
5.2 Overtallighet	5
5.3 Rettskrav/fortrinnsrett	6
5.6 Kompensasjon for skifte av arbeidssted	6
5.7 Kompetansetiltak	6
5.8 Sluttvederlag	6
6. Særavtaler	7
7. Felles arbeidsmarked/lønns- og arbeidsvilkår	7
8. Varighet	7
9. Kilder og dokumenter som skal utarbeides	7



1. Generelt

1.1 Avtalens parter

Følgende avtale er inngått mellom: Arbeidsgiver i Ørland kommune og Bjugn kommune; representert ved de to rådmennene, prosjektleder nye Ørland og ansattes representanter i de to kommuner;

1.2 Formål

Ørland og Bjugn kommune ble i Stortinget juni 2017 vedtatt sammenslått.

Denne avtalen har som formål å sikre en forutsigbar omstillingsprosess for alle kommunenes ansatte. Denne prosessen kjennetegnes av god medvirkning fra ansattes representanter og samhandling mellom partene.

Avtalen skal sikre kapasitet og kompetanse for å kunne levere gode tjenester til innbyggerne i de to kommunene i omstillingsperioden, og tilrettelegge for bemanning og kompetanse i Nye Ørland kommune etter 1. januar 2020.

Omstillingsarbeidet skal gjennomføres i samsvar med de forpliktelser partene har etter [arbeidsmiljøloven](#), [hovedavtalen](#), [hovedtariffavtalen](#) og andre overordnede føringer. Dette innebærer at disse overordnede føringene vil supplere denne avtalen og gis forrang ved eventuell motstrid.

2. Informasjon

Ansatte skal gjennom hele omstillingsprosessen gis den informasjon som er nødvendig for å sikre et fullt forsvarlig arbeidsmiljø jf. arbeidsmiljøloven § 4-2 (3).

Ansatte som blir direkte berørt av omstillingsprosessen skal gis spesiell informasjon.

I forbindelse med alle prosjekter som er vedtatt gjennomført, skal informasjon til berørte ansatte vies spesiell oppmerksomhet.

For øvrig vises til vedtatt kommunikasjonsstrategi og tiltaksplan for sammenslåingen.

Tillitsvalgte informeres fortløpende og involveres i prosjektgruppen(e) satt ned av prosjektleder.

3. Omstillingsutvalg og behandling av ledige stillinger og permisjoner

3.1 Omstillingsutvalg og behandling av ledige stillinger

Ved tiltredelse av denne omstillingsavtalen, skal det etableres et omstillingsutvalg for de to kommunene bestående av prosjektleder, en representant fra arbeidsgiver fra hver kommune og en representant fra arbeidstakerorganisasjonene fra hver kommune. Rådmannen i den respektive kommunen utpeker kommunens arbeidsgiverrepresentant og de hovedtillitsvalgte velger sine representanter.

Omstillingsutvalget skal **drøfte** ledige stillinger (se pkt. 3.2) og omplassering av overtallige som følge av sammenslåingen (se også kap 5). Hvilke stillinger som skal drøftes i omstillingsutvalget framgår av pkt. 3.2.



3.2 Behandling av ledige stillinger

De to kommunene skal ikke utlyse ledige nøkkel-/lederstillinger og administrative stillinger i de to kommunen før det er drøftet i omstillingsutvalget. Med administrative stillinger menes stillinger i fellestjenestene i rådmannens stab og administrative fellestjenester i sektorene. Hensikten med drøfting i omstillingsutvalget er bl.a. å unngå at vi rekrutterer til stillinger der det kan oppstå duplisering i ny kommune. Med duplisering menes f.eks. at to personalsjefstillinger skal bli til en stilling. Ledige stillinger må også vurderes ift. den fortløpende kartlegging av personell som skal tilbys annet passende arbeid etter 01.01.20, jfr kap 5.

Omstillingsutvalget skal vurdere, og komme med en innstilling til hvordan ledighet i disse stillingene skal løses i omstillingsperioden. Ut over dette følger ansettelsesmyndigheten av den enkelte kommunes delegeringsreglement. Felles omstillingsutvalg innstiller til rådmannen hvor ledighet oppstår.

3.3 Midlertidige ansettelser

Den enkelte kommune kan ansette midlertidig for et tidspunkt frem til 31. desember 2019 innenfor begrensningene som er gitt av Arbeidsmiljøloven § 14-9. Midlertidige avtaler som har en varighet utover dette tidspunktet, og som omfattes av pkt. 3.2, skal behandles i omstillingsutvalget, jf. punkt 3.1.

3.4 Nye stillinger

Det skal også utarbeides stillingsprofiler med kompetansekrav i de tilfeller ny organisasjonsstruktur inneholder stillinger som ikke eksisterer i dagens to kommuner. Opprettelse av nye stillinger drøftes i omstillingsutvalget.

3.5 Permisjoner

Dette punktet omfatter ikke lovbestemte permisjoner, som for eksempel foreldrepermisjoner.

I avtaleperioden tilstås eventuell permisjon fra den respektive kommune og ikke den enkelte stilling. Ansatte som får innvilget permisjon kan ikke påregne å komme tilbake til samme stilling. Permisjon ut over 1. januar 2020 kan ikke påregnes og slike søknader skal behandles i omstillingsutvalget. Ansatte i permisjon har samme rettigheter i omstillingsprosessen som andre ansatte.

4. Ny administrativ struktur/bemanningsplan og ansettelse av ledere i Nye Ørland kommune

4.1 Administrativ struktur og ansettelse av rådmannens ledergruppe

Ny administrativ struktur vil være en prioritert oppgave og skal ferdigstilles så raskt som mulig. Administrativ hovedstruktur legges fram til politisk behandling i fellesnemnda.

Prosjektleder vil komme med forslag til ny administrativ hovedstruktur og kompetansekrav for rådmannens ledergruppe, inkludert behovet for rådgiverfunksjoner og stab- / støttefunksjoner som skal etableres (økonomi, personal, innkjøp, IKT m.m.).

Ny organisasjons- og bemanningsplan bygges trinnvis fra toppen. Øvrig struktur fastsettes for organisasjon og tjenesteproduksjon i god tid før 1. januar 2020. Ivaretas av prosjektleder/rådmannen i nye Ørland kommune sammen med rådmannens øverste ledergruppe i nye Ørland kommune.



Prosessene rundt den administrative organiseringen skal gjennomføres i nært samarbeid med arbeidstakerorganisasjonene, i samsvar med lov og avtaleverk, bl.a. Hovedavtalens Del B § 3-1 c) og d).

4.2 Ansettelser

Ansettelse av rådmannens ledergruppe skal skje så raskt som mulig etter at ny administrativ hovedstruktur er vedtatt. Prosjektleder/rådmannen i nye Ørland kommune er delegert tilsettingsmyndighet, jfr.vedtak i fellesnemnda.. Tilsetting skjer etter forutgående drøfting med berørte tillitsvalgte, jfr. Hovedavtalens bestemmelser og etter de prosedyreregler som framgår av pkt. 3.

Tilsettinger i andre leder/nøkkelstillinger skal i hovedsak først finne sted etter at nødvendige reglementer, prosedyrer og dokumenter (jfr. kap 9.) er etablert og ny organisasjonsstruktur er på plass.

Før tilsetting:

- Utarbeide stillingsbeskrivelser med kompetansekrav.
- Kartlegge doble funksjoner på ledernivå basert på ny administrativ struktur.
- Det gjennomføres kartleggings-/avklaringssamtaler med ledere i begge kommunene. Trinn I i prosessen blir kartleggingssamtaler med toppledergruppen i de to kommunene. Kartleggingen omfatter også kompetansekartlegging.
- Avklare om noen har rettskrav på stilling eller har krav på tilbud om annet passende arbeid.

Alle ansatte som blir direkte berørt får en særskilt kartleggingssamtale. Kartleggingssamtalen skal ha som siktemål å styrke leders eller ansattes gjensidige kunnskap om individuelle forhold som har betydning for den ansatte i tilknytning til den aktuelle endring.

5. Virksomhetsoverdragelse, overtallighet, rettskrav/fortrinnsrett

5.1 Virksomhetsoverdragelse

En kommunesammenslåing er å regne som en virksomhetsoverdragelse etter arbeidsmiljølovens regler. De «gamle» kommunene opphører og det etableres en ny felles kommune. Ved etableringen av den nye kommunen, skjer det en virksomhetsoverdragelse hvor alle ansatte i de tidligere kommunene overføres til den nye kommunen. Ingen ansatte blir sagt opp som direkte følge av kommunesammenslåingen med mindre man avslår tilbud om ny stilling. De ansatte beholder sine lønns- og arbeidsvilkår.

5.2 Overtallighet

Ingen ansatte skal sies opp som følge av kommunesammenslåingen, jfr. intensjonsavtalens pkt. Eventuelle overtallige skal tilbys nye oppgaver i den nye kommunen. Endring av arbeidssted kan være aktuelt.

Overtallighet eksisterer i realiteten ikke før etter 1. januar 2020, med mindre en ny organisasjons – og bemanningsplan for aktuell virksomhet er implementert før dette tidspunktet. Det forutsettes at det foreligger en bemanningsplan før det er snakk om overtallighet.

Straks en bemanningsplan foreligger og det er kjent at en ansatt vil være definert som overtallig etter



1. januar 2020, skal det gjennomføres en ny kartleggingssamtale med vedkommende. Formålet med kartleggingssamtalen er å identifisere annet egnet arbeid, basert på vedkommende kompetanse og erfaring. Den ansatte kan la seg bistå av en tillitsperson ved gjennomføringen av samtalen.

I de tilfeller hvor bemanningsplanen medfører ”dubletter” sammenlignet med gjeldende organisasjonsstruktur (for eksempel to personalsjefer) utarbeides det stillingsprofiler med kompetansekrav. Kartleggingssamtaler skal benyttes for å kartlegge kompetanse som påvirker valg av hvem som er overtallig. Alle overtallige skal sikres tilbud om annet egnet arbeid i den nye kommunen.

5.3 Rettskrav/fortrinnsrett

Rettskrav på stilling er ikke et begrep som benyttes i arbeidsmiljøloven.

Eventuelle rettskrav må konkret vurderes i forhold til innhold i stillingen før og etter sammenslåingen.

Dersom innhold i tjenesten og ansvarsområde i stillingen før og etter kommunesammenslåingen er tilnærmet identiske, kan en arbeidstaker ha rettskrav til stilling. For eksempel hvis en enhet / avdeling videreføres med identisk samme omfang, innhold og ansvarsområde, kan leder ha rettskrav på stillingen.

Det følger imidlertid av rettspraksis at dersom en nyopprettet stilling medfører en vesentlig grad av videreføring av en nedlagt/bortfalt stilling, vil ikke arbeidsgiver stå fritt til å bytte ut vedkommende med en ny.

Når det gjelder rådmannens ledergruppe og lederstillinger innenfor administrasjon og ledelse følges ordinære rettskravprinsipper.

Kompetanse og personlig egnethet legges til grunn i de tilfellene det er flere ansatte som konkurrerer/vurderes opp mot om ledige stillinger. Ansiennitet er avgjørende kun under ellers like vilkår. Jfr. Hovedtariffavtalens § 2.2.

5.6 Kompensasjon for skifte av arbeidssted

Ingen ansatte har i utgangspunktet krav på kompensasjon for å flytte arbeidssted. Ansatte som får betydelig økt arbeidsreise, det vil si at arbeidsreisen øker med minimum 40 minutter hver vei, kan innvilges særskilte tilrettelegginger eller kompensasjoner i en overgangsfase. Særskilte tilrettelegginger tilpasses individuelt. Overgangsfasen er begrenset til utgangen av 2022.

5.7 Kompetansetiltak

Kompetansetiltak kan tilbys til ansatte som er definert som overtallige.

5.8 Sluttvederlag

Dersom alle øvrige virkemidler er prøvd, uten at man har funnet en løsning for en ansatt som er definert som overtallig, og arbeidsgiver vurderer det som formålstjenlig, kan det tilbys sluttvederlag for å stimulere til bemanningsmessige tilpasninger. Sluttvederlag kan gis med et beløp som tilsvarer 6 måneders lønn inkludert oppsigelsestid. I spesielle tilfeller inntil 12 måneder. Sluttvederlag er betinget av at den ansatte selv sier opp sin stilling.

Som alternativ til sluttvederlag kan tilbys støtte til studier/videreutdanning. Beslutning fattes av rådmannen.



6. Særavtaler

Alle særavtaler i de to kommunene kartlegges. Utløpstidspunkt må harmoniseres og nye felles avtaler inngås i god tid før 1. januar 2020.

7. Felles arbeidsmarked/lønns- og arbeidsvilkår

De to kommunene sees på som et felles arbeidsmarked med virkning fra 1. august 2018. Dette innebærer i praksis at kommunene ikke bør konkurrere unødig om arbeidskraften. Lønn og andre goder bør så snart som praktisk mulig harmoniseres.

De to kommunene har allerede fra og med tariffoppgjøret 2019 harmonisert sine tariffpolitiske synspunkter overfor KS. I avtaleperioden vil kommunene samarbeide om lokale forhandlinger på en måte som gjør at lønns- og arbeidsvilkår for normerte stillinger (kapittel 4), kan harmoniseres så snart som praktisk mulig etter 1. januar 2020.

Lønnsbetingelser i kommunene må kartlegges før 1/3-2019 og fortløpende for å tilstrebe likhet.

8. Varighet

Avtalen gjelder fra 1. august 2018 til og med 31. desember 2019.

9. Kilder og dokumenter som skal utarbeides

Kilder:

- Kommunesektorens organisasjon (KS) – Arbeidsrettslige spørsmål som oppstår ved kommunesammenslåinger (2015)
- KS-Arbeidsgiverpolitikk i kommunesammenslåingsprosesser.
- Kommunal og moderniseringsdepartementet (KMD) – Å bygge en ny kommune – råd fra tidligere sammenslåinger
- Intensjonsavtalen
- Styringsdokument for kommunesammenslåingsprosessen
- Arbeidsmiljøloven
- Hovedavtalen
- Hovedtariffavtalen

Dokumenter som skal utarbeides:

- Organisasjonskart
- Bemanningsplaner
- Delegasjonsreglement for ledere/arbeidsgiver
- Ansettelsesreglement
- Prosedyre for innplassering av ansatte ved overtallighet
- Mal for kartleggingssamtale



+

Omstillingsavtale - sakens bakgrunn og innhold

Alle kommunene som arbeider med kommunesammenslåing har utarbeidet et omstillingsdokument/omstillingsavtale. Formålet med et slikt dokument er, jfr. pkt 1.2 i vedlagte forslag:

«Denne avtalen har som formål å sikre en forutsigbar omstillingsprosess for alle kommunenes ansatte. Denne prosessen kjennetegnes av god medvirkning fra ansattes representanter og samhandling mellom partene.

Avtalen skal sikre kapasitet og kompetanse for å kunne levere gode tjenester til innbyggerne i de to kommunene i omstillingsperioden, og tilrettelegge for bemanning og kompetanse i Nye Ørland kommune etter 1. januar 2020.»

Omstillingsavtalen er altså et viktig dokument som skal sikre at Bjugn og Ørland kommune ivaretar alle formaliteter knyttet til en sammenslåing til Nye Ørland kommune. Avtalen har som intensjon å gjør ting i riktig rekkefølge, samt påse at det er god involvering av alle parter i prosessen.

Vedlagte utkast til omstillingsavtale er utarbeidet av en arbeidsgruppe bestående av prosjektleder nye Ørland, personaltjenestene og hovedtillitsvalgt fra Fagforbundet i begge kommunene.

Arbeidsgruppen har støttet seg til arbeid andre sammenslåingsprosesser har gjort, samt dokumenter som er utarbeidet i forbindelse med sammenslåingsprosesser. Vi har også benyttet regelverk som omhandler slike prosesser. Eks på slike dokument er;

- Kommunesektorens organisasjon (KS) – Arbeidsrettslige spørsmål som oppstår ved kommunesammenslåinger (2015)
- KS-Arbeidsgiverpolitikk i kommunesammenslåingsprosesser.
- Kommunal og moderniseringsdepartementet (KMD) – Å bygge en ny kommune – råd fra tidligere sammenslåinger
- Intensjonsavtalen
- Styringsdokument for kommunesammenslåingsprosessen
- Arbeidsmiljøloven, Hovedavtalen, Hovedtariffavtalen

Forslag er lagt fram for arbeidsutvalget som har godkjent følgende saksgang:

- Høringsperiode fram til 10.6.18 kl. 15.00. Høringsutkastet sendes Hovedtillitsvalgte i begge kommunene og rådmennene. Eventuelle uttalelser til forslaget sendes innen kl. 15.00 den 10. juni til per.erik.lyngstad@orland.kommune.no
- Behandling i partssammensatt utvalg 12. juni og eventuelt 19. juni
- Endelig vedtak Fellesnemnda 21.6.18.

Hilsen

Emil Raaen
Prosjektleder Nye Ørland



Nye Ørland

Omstillingsavtale for *Nye Ørland*



Innhold

1. Generelt	3
1.1 Avtalens parter	3
1.2 Formål	3
2. Informasjon	3
3. Omstillingsutvalg og behandling av ledige stillinger og permisjoner	3
3.1 Omstillingsutvalg og behandling av ledige stillinger	3
3.2 Behandling av ledige stillinger	4
3.3 Midlertidige ansettelser	4
3.4 Nye stillinger	4
3.5 Permisjoner	4
4. Ny administrativ struktur/bemanningsplan og ansettelse av ledere i Nye Ørland kommune	4
4.1 Administrativ struktur og ansettelse av rådmannens ledergruppe	4
4.2 Ansettelser	5
5. Virksomhetsoverdragelse, overtallighet, rettskrav/fortrinnsrett	5
5.1 Virksomhetsoverdragelse	5
5.2 Overtallighet	5
5.3 Rettskrav/fortrinnsrett	6
5.6 Kompensasjon for skifte av arbeidssted	6
5.7 Kompetansetiltak	6
5.8 Sluttvederlag	6
6. Særavtaler	7
7. Felles arbeidsmarked/lønns- og arbeidsvilkår	7
8. Varighet	7
9. Kilder og dokumenter som skal utarbeides	7



1. Generelt

1.1 Avtalens parter

Følgende avtale er inngått mellom: Arbeidsgiver i Ørland kommune og Bjugn kommune; representert ved de to rådmennene, prosjektleder nye Ørland og ansattes representanter i de to kommuner;

1.2 Formål

Ørland og Bjugn kommune ble i Stortinget juni 2017 vedtatt sammenslått.

Denne avtalen har som formål å sikre en forutsigbar omstillingsprosess for alle kommunenes ansatte. Denne prosessen kjennetegnes av god medvirkning fra ansattes representanter og samhandling mellom partene.

Avtalen skal sikre kapasitet og kompetanse for å kunne levere gode tjenester til innbyggerne i de to kommunene i omstillingsperioden, og tilrettelegge for bemanning og kompetanse i Nye Ørland kommune etter 1. januar 2020.

Omstillingsarbeidet skal gjennomføres i samsvar med de forpliktelser partene har etter [arbeidsmiljøloven](#), [hovedavtalen](#), [hovedtariffavtalen](#) og andre overordnede føringer. Dette innebærer at disse overordnede føringene vil supplere denne avtalen og gis forrang ved eventuell motstrid.

2. Informasjon

Ansatte skal gjennom hele omstillingsprosessen gis den informasjon som er nødvendig for å sikre et fullt forsvarlig arbeidsmiljø jf. arbeidsmiljøloven § 4-2 (3).

Ansatte som blir direkte berørt av omstillingsprosessen skal gis spesiell informasjon.

I forbindelse med alle prosjekter som er vedtatt gjennomført, skal informasjon til berørte ansatte vies spesiell oppmerksomhet.

For øvrig vises til vedtatt kommunikasjonsstrategi og tiltaksplan for sammenslåingen.

Tillitsvalgte informeres fortløpende og involveres i prosjektgruppen(e) satt ned av prosjektleder.

3. Omstillingsutvalg og behandling av ledige stillinger og permisjoner

3.1 Omstillingsutvalg og behandling av ledige stillinger

Ved tiltredelse av denne omstillingsavtalen, skal det etableres et omstillingsutvalg for de to kommunene bestående av prosjektleder, en representant fra arbeidsgiver fra hver kommune og en representant fra arbeidstakerorganisasjonene fra hver kommune. Rådmannen i den respektive kommunen utpeker kommunens arbeidsgiverrepresentant og de hovedtillitsvalgte velger sine representanter.

Omstillingsutvalget skal **drøfte** ledige stillinger (se pkt. 3.2) og omplassering av overtallige som følge av sammenslåingen (se også kap 5). Hvilke stillinger som skal drøftes i omstillingsutvalget framgår av pkt. 3.2.



3.2 Behandling av ledige stillinger

De to kommunene skal ikke utlyse ledige stillinger i de to kommunen før det er drøftet i omstillingsutvalget. Hensikten med drøfting i omstillingsutvalget er bl.a. å unngå at vi rekrutterer til stillinger der det kan oppstå duplisering i ny kommune. Med duplisering menes f.eks. at i de tilfellene to stillinger skal bli til en stilling. Ledige stillinger må også vurderes ift. den fortløpende kartlegging av personell som skal tilbys annet passende arbeid etter 01.01.20, jfr kap 5.

Omstillingsutvalget skal vurdere, og komme med en innstilling til hvordan ledighet i disse stillingene skal løses i omstillingsperioden. Ut over dette følger ansettelsesmyndigheten av den enkelte kommunes delegeringsreglement. Felles omstillingsutvalg innstiller til rådmannen hvor ledighet oppstår.

3.3 Midlertidige ansettelser

Den enkelte kommune kan ansette midlertidig for et tidspunkt frem til 31. desember 2019 innenfor begrensingene som er gitt av Arbeidsmiljøloven § 14-9. Midlertidige avtaler som har en varighet utover dette tidspunktet, og som omfattes av pkt. 3.2, skal behandles i omstillingsutvalget, jf. punkt 3.1.

3.4 Nye stillinger

Det skal også utarbeides stillingsprofiler med kompetansekrav i de tilfeller ny organisasjonsstruktur inneholder stillinger som ikke eksisterer i dagens to kommuner. Opprettelse av nye stillinger drøftes i omstillingsutvalget.

3.5 Permisjoner

Dette punktet omfatter ikke lovbestemte permisjoner, som for eksempel foreldrepermisjoner.

I avtaleperioden tilstås eventuell permisjon fra den respektive kommune og ikke den enkelte stilling. Ansatte som får innvilget permisjon kan ikke påregne å komme tilbake til samme stilling. Permisjon ut over 1. januar 2020 kan ikke påregnes og slike søknader skal behandles i omstillingsutvalget. Ansatte i permisjon har samme rettigheter i omstillingsprosessen som andre ansatte.

4. Ny administrativ struktur/bemanningsplan og ansettelse av ledere i Nye Ørland kommune

4.1 Administrativ struktur og ansettelse av rådmannens ledergruppe

Ny administrativ struktur vil være en prioritert oppgave og skal ferdigstilles så raskt som mulig. Administrativ hovedstruktur legges fram til politisk behandling i fellesnemnda.

Prosjektleder vil komme med forslag til ny administrativ hovedstruktur og kompetansekrav for rådmannens ledergruppe, inkludert behovet for rådgiverfunksjoner og stab- / støttefunksjoner som skal etableres (økonomi, personal, innkjøp, IKT m.m.).

Ny organisasjons- og bemanningsplan bygges trinnvis fra toppen. Øvrig struktur fastsettes for organisasjon og tjenesteproduksjon i god tid før 1. januar 2020. Ivaretas av prosjektleder/rådmannen i nye Ørland kommune sammen med rådmannens øverste ledergruppe i nye Ørland kommune.



Prosessene rundt den administrative organiseringen skal gjennomføres i nært samarbeid med arbeidstakerorganisasjonene, i samsvar med lov og avtaleverk, bl.a. Hovedavtalens Del B § 3-1 c) og d).

4.2 Ansettelser

Ansettelse av rådmannens ledergruppe skal skje så raskt som mulig etter at ny administrativ hovedstruktur er vedtatt. Prosjektleder/rådmannen i nye Ørland kommune er delegert tilsettingsmyndighet, jfr. vedtak i fellesnemnda. Tilsetting skjer etter forutgående drøfting med berørte tillitsvalgte, jfr. Hovedavtalens bestemmelser og etter de prosedyreregler som framgår av pkt. 3.

Tilsettinger i andre leder/nøkkelstillinger skal i hovedsak først finne sted etter at nødvendige reglementer, prosedyrer og dokumenter (jfr. kap 9.) er etablert og ny organisasjonsstruktur er på plass.

Før tilsetting:

- Utarbeide stillingsbeskrivelser med kompetansekrav.
- Kartlegge doble funksjoner på ledernivå basert på ny administrativ struktur.
- Det gjennomføres kartleggings-/avklaringssamtaler med ledere i begge kommunene. Trinn I i prosessen blir kartleggingssamtaler med toppledergruppen i de to kommunene. Kartleggingen omfatter også kompetansekartlegging.
- Avklare om noen har rettskrav på stilling eller har krav på tilbud om annet passende arbeid.

Alle ansatte som blir direkte berørt får en særskilt kartleggingssamtale. Kartleggingssamtalen skal ha som siktemål å styrke leders eller ansattes gjensidige kunnskap om individuelle forhold som har betydning for den ansatte i tilknytning til den aktuelle endring.

5. Virksomhetsoverdragelse, overtallighet, rettskrav/fortrinnsrett

5.1 Virksomhetsoverdragelse

En kommunesammenslåing er å regne som en virksomhetsoverdragelse etter arbeidsmiljølovens regler. De «gamle» kommunene opphører og det etableres en ny felles kommune. Ved etableringen av den nye kommunen, skjer det en virksomhetsoverdragelse hvor alle ansatte i de tidligere kommunene overføres til den nye kommunen. Ingen ansatte blir sagt opp som direkte følge av kommunesammenslåingen med mindre man avslår tilbud om ny stilling. De ansatte beholder sine lønns- og arbeidsvilkår.

5.2 Overtallighet

Ingen ansatte skal sies opp som følge av kommunesammenslåingen, jfr. intensjonsavtalens pkt. Eventuelle overtallige skal tilbys nye oppgaver i den nye kommunen. Endring av arbeidssted kan være aktuelt.

Overtallighet eksisterer i realiteten ikke før etter 1. januar 2020, med mindre en ny organisasjons – og bemanningsplan for aktuell virksomhet er implementert før dette tidspunktet. Det forutsettes at det foreligger en bemanningsplan før det er snakk om overtallighet.

Straks en bemanningsplan foreligger og det er kjent at en ansatt vil være definert som overtallig etter 1. januar 2020, skal det gjennomføres en ny kartleggingssamtale med vedkommende. Formålet med kartleggingssamtalen er å identifisere annet egnet arbeid, basert på vedkommende kompetanse og



erfaring. Den ansatte kan la seg bistå av en tillitsperson ved gjennomføringen av samtalen.

I de tilfeller hvor bemanningsplanen medfører ”dubletter” sammenlignet med gjeldende organisasjonsstruktur (for eksempel to personalsjefer) utarbeides det stillingsprofiler med kompetansekrav. Kartleggingssamtaler skal benyttes for å kartlegge kompetanse som påvirker valg av hvem som er overtallig. Alle overtallige skal sikres tilbud om annet egnet arbeid i den nye kommunen.

5.3 Rettskrav/fortrinnsrett

Rettskrav på stilling er ikke et begrep som benyttes i arbeidsmiljøloven.

Eventuelle rettskrav må konkret vurderes i forhold til innhold i stillingen før og etter sammenslåingen. Dersom innhold i tjenesten og ansvarsområde i stillingen før og etter kommunesammenslåingen er tilnærmet identiske, kan en arbeidstaker ha rettskrav til stilling. For eksempel hvis en enhet / avdeling videreføres med identisk samme omfang, innhold og ansvarsområde, kan leder ha rettskrav på stillingen. Det følger imidlertid av rettspraksis at dersom en nyopprettet stilling medfører en vesentlig grad av videreføring av en nedlagt/bortfalt stilling, vil ikke arbeidsgiver stå fritt til å bytte ut vedkommende med en ny.

Når det gjelder rådmannens ledergruppe og lederstillinger innenfor administrasjon og ledelse følges ordinære rettskravprinsipper.

Kompetanse og personlig egnethet legges til grunn i de tilfellene det er flere ansatte som konkurrerer/vurderes opp mot om ledige stillinger. Ansiennitet er avgjørende kun under ellers like vilkår. Jfr. Hovedtariffavtalens § 2.2.

5.6 Kompensasjon for skifte av arbeidssted

Ingen ansatte har i utgangspunktet krav på kompensasjon for å flytte arbeidssted. Ansatte som får betydelig økt arbeidsreise, det vil si at arbeidsreisen øker med minimum 40 minutter hver vei, kan innvilges særskilte tilrettelegginger eller kompensasjoner i en overgangsfase. Særskilte tilrettelegginger tilpasses individuelt. Overgangsfasen er begrenset til utgangen av 2022.

5.7 Kompetansetiltak

Kompetansetiltak kan tilbys til ansatte som er definert som overtallige.

5.8 Sluttvederlag

Dersom alle øvrige virkemidler er prøvd, uten at man har funnet en løsning for en ansatt som er definert som overtallig, og arbeidsgiver vurderer det som formålstjenlig, kan det tilbys sluttvederlag for å stimulere til bemanningsmessige tilpasninger. Sluttvederlag kan gis med et beløp som tilsvarer 6 måneders lønn inkludert oppsigelsestid. I spesielle tilfeller inntil 12 måneder. Sluttvederlag er betinget av at den ansatte selv sier opp sin stilling. Som alternativ til sluttvederlag kan tilbys støtte til studier/videreutdanning. Beslutning fattes av rådmannen.



6. Særavtaler

Alle særavtaler i de to kommunene kartlegges. Utløpstidspunkt må harmoniseres og nye felles avtaler inngås i god tid før 1. januar 2020.

7. Felles arbeidsmarked/lønns- og arbeidsvilkår

De to kommunene sees på som et felles arbeidsmarked med virkning fra 1. august 2018. Dette innebærer i praksis at kommunene ikke bør konkurrere unødig om arbeidskraften. Lønn og andre goder bør så snart som praktisk mulig harmoniseres.

Som grunnlag for harmonisering av lønn skal partene:

- Kartlegge utilsiktede lønnskjevheter
- Utarbeide en plan for utjevning av lønnskjevheter på kort og lang sikt
- Utarbeide lønnspolitikk for den nye kommunen

Grunnlaget for harmonisering av lønn blir tjenestestruktur, ansvar og arbeidsoppgaver lagt til de enkelte stillinger i Nye Ørland kommune.

8. Varighet

Avtalen gjelder fra 1. august 2018 til og med 31. desember 2019.

9. Kilder og dokumenter som skal utarbeides

Kilder:

- Kommunesektorens organisasjon (KS) – Arbeidsrettslige spørsmål som oppstår ved kommunesammenslåinger (2015)
- KS-Arbeidsgiverpolitikk i kommunesammenslåingsprosesser.
- Kommunal og moderniseringsdepartementet (KMD) – Å bygge en ny kommune – råd fra tidligere sammenslåinger
- Intensjonsavtalen
- Styringsdokument for kommunesammenslåingsprosessen
- Arbeidsmiljøloven
- Hovedavtalen
- Hovedtariffavtalen

Dokumenter som skal utarbeides:

- Organisasjonskart
- Bemanningsplaner
- Delegasjonsreglement for ledere/arbeidsgiver
- Ansettelsesreglement
- Prosedyre for innplassering av ansatte ved overtallighet
- Mal for kartleggingssamtale



+

Møteprotokoll

Utvalg: Partssammensatt utvalg Ørland og Bjugn
Møtested: Kommunestyresalen, Statens Hus, Bjugn
Dato: 12.06.2018
Tid: 16:00 – 16:30

Faste medlemmer som møtte:

Navn	Funksjon	Representerer
Ogne Undertun	Medlem	BK-AP
Tom Myrvold	Medlem	OK-H
Hans Eide	Medlem	BK-SP
Anne Torill Rødsjø	Medlem	BK-AP
Hilde-Kristin Sandvik	Medlem	OK-H
Ann-Berit Nervik	Medlem	OK-FAGF
Heidi Sæther	Medlem	OK-NSF
Helge Olden	Medlem	OK-NITO
Øyvind Haraldsvik	Medlem	BK-FAGF
Roar Olden	Medlem	BK-UTDF

Faste medlemmer som ikke møtte:

Navn	Funksjon	Representerer
Finn Olav Odde	MEDL	OK-SP
Knut Morten Ring	MEDL	OK-AP
Per Bjørn Eggen	MEDL	BK-DELTA
Guro Kristin Sakariassen	MEDL	OK-UTDF
Einar Aaland	MEDL	BK-H
Linda Johansen	MEDL	BK-SYKE

Varamedlemmer som møtte:

Navn	Møtte for	Representerer
Gunnhild Tettli		OK-AP
Gunn Karin Olsen		
Magnar Magnussen		

Fra administrasjonen møtte:

Navn	Stilling
Emil Raaen	Prosjektleder
Ådne Røkkum	Rådmann Bjugn
Arild Risvik	Personal- og organisasjonssjef Bjugn
Per Erik Lyngstad	Personalsjef Ørland + referent i møte

Merknader:

Innkalling og saksliste godkjent.

Saksnr	Innhold	Lukket
	(Ingen tittel)	
PS 18/1	Omstillingsavtale - kommunesammenslåing Ørland og Bjugn	

Konstituering av utvalget - leder

Det var enighet om at tillitsvalgte velger leder for partssammensatt utvalg. De tillitsvalgte gir beskjed til administrasjonen når valg er foretatt.

Det var enighet om at prosjektleder Emil Raaen ledet det første møtet.

PS 18/1 Omstillingsavtale - kommunesammenslåing Ørland og Bjugn

Saksprotokoll i Partssammensatt utvalg Ørland og Bjugn - 12.06.2018

Behandling:

Votering

Partssammensatt forslag til endringer i omstillingsavtalen ble enstemmig vedtatt.

Vedtak:

Omstillingsavtalen ble den 29.05.18 sendt ut på høring til de hovedtillitsvalgte og rådmennene i begge kommune. Det har kommet inn tre høringssvar. Høringssvar fra Utdanningsforbundet i Bjugn og Ørland, Delta Ørland og Fagforbundet Bjugn ble utdelt.

Partssammensatt utvalget var enstemmig enig om følgende endringer:

Pkt. 3.2:

~~«De to kommunene skal ikke utlyse ledige nøkkel-/lederstillinger og administrative stillinger i de to kommunen før det er drøftet i omstillingsutvalget. Med administrative stillinger menes stillinger i fellestjenestene i rådmannens stab og administrative fellestjenester i sektorene. Hensikten med drøfting i omstillingsutvalget er bl.a. å unngå at vi rekrutterer til stillinger der det kan oppstå duplisering i ny kommune. Med duplisering menes f.eks. at to i de tilfellene~~
personalsjef stillinger skal bli til en stilling. Ledige stillinger må også vurderes ift. den fortløpende kartlegging av personell som skal tilbys annet passende arbeid etter 01.01.20, jfr kap 5.»

Siste avsnitt står uendret.

Pkt. 7:

Første avsnitt står uendret. De to siste avsnittene utgår og erstattes med:

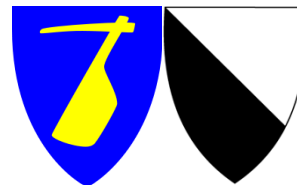
«Som grunnlag for harmonisering av lønn skal partene:

- Kartlegge utilsiktede lønnskjevheter*
- Utarbeide en plan for utjevning av lønnskjevheter på kort og lang sikt*
- Utarbeide lønnspolitikk for den nye kommunen*

Grunnlaget for harmonisering av lønn blir tjenestestruktur, ansvar og arbeidsoppgaver lagt til de enkelte stillinger i Nye Ørland kommune.»

Partssammensatt utvalg hadde ikke forslag til endring av øvrige punkt i Omstillingsavtalen. Partssammensatt utvalg innstiller enstemmig at vedlagte korrigererte omstillingsavtale vedtas av Fellesnemnda.

Arkiv: 243-8166/2018
Dato: 14.06.2018
Saksbehandler: Emil Raaen



SAKSFRAMLEGG

Saksnr	Utvalg	Møtedato
18/10	Fellesnemnda - Ørland og Bjugn kommuner	21.06.2018

REGIONSENTERTILSKUDET

Prosjektleders innstilling

1) Regionsentertilskuddet for 2018 disponeres slik;

Formål	Kroner
Tre politiske delprosjekt/ 3* 0,5 mill	1,5 mill
Fellesnemnd og AU	0,5 mill
Styrking administrasjon 2* 0,75 mill	1,5 mill
Administrative grupper kultur	0,3 mill
Totalt	3,8 mill

Sakens bakgrunn og innhold

Regionsentertilskuddet er bevilget i statsbudsjettet for 2018 og beskrevet i grønt hefte - Kap. 571, post 65 Regionsentertilskot:

Regionsentertilskotet blir tildelt kommunar der det er fatta eit nasjonalt vedtak om samanslåing i perioden for kommunereforma, og som etter samanslåinga får over om lag 8 000 innbyggjarar. Satsane er sett slik at 40 pst. av det samla tilskotet blir fordelt med ein lik sats per innbyggjar, medan 60 pst. blir fordelt med ein lik sats per samanslåing. Tilskotet blir tildelt dels med ein sats per innbyggjar på 66 kroner og ein sats per samanslåing. Sats per innbyggjar blir 66 kroner og sats per samanslåing er 3,158 mill. kroner i 2018. Kommunar som mottok storbytilskot kan ikkje motta regionsentertilskot. Regionsentertilskotet blir fordelt til dei nye kommunane.

For kommunar som blir slått saman etter 2018 blir tilskotet utbetalt til den einskilde kommune i samanslåinga etter den einskilde kommune sin del av innbyggjarane i den nye kommunen.

Midlane bør bli brukte til felles tiltak for den nye, samanslåtte kommunen.

Tilskuddet for Ørland og Bjugn er for 2018 medtatt i kommunenes frie inntekter med følgende beløp:

Ørland	2,0 mill
Bjugn	1,8 mill
Sum	3,8 mill

Det ligger videre inne i kommuneproposisjonen for 2019 at det vil bli gitt et tilsvarende beløp for 2019, og at dette videreføres i den nye kommunen etter 2020.

Administrasjonens vurdering

Regjeringen har ikke nærmere beskrevet kriterier for hvordan regionsentertilskuddet skal disponeres, men sier at dette «bør brukes til felles tiltak for den nye sammenslåtte kommunen.»

Det vil derfor være naturlig at fellesnemda drøfter hvordan disse midlene skal disponeres.

Prosjektleder mener vi har noen spesielle behov i overgangsfasen fra en til to kommuner og ønsker primært å benytte midlene til å styrke arbeidet med kommunesammenslåing, men fremfor alt styrke forutsetningene for at Nye Ørland skal få et best mulig utgangspunkt. Det er avgjørende for Nye Ørland at vi bygger tillit på tvers av kommunegrensen som nå opphører.

Prosjektleder foreslår at midlene disponeres på følgende måte

En andel av regionsentertilskuddet går til hvert av de politiske delprosjektene. Det er naturlig at deltagelse i de politiske delprosjektene skjer på samme vilkår som øvrig politisk arbeid med de frikjøp og godtgjøringsregler som gjelder for øvrig. De politiske delprosjektene vil dermed gi ekstra utgifter til frikjøp og godtgjøring som i utgangspunktet ikke var budsjettert hverken i kommunene eller i fellesnemdas budsjett. Ved å i tillegg dedikere en sum til arbeidet gir man rom til at delprosjektene kan organisere arbeidet slik de ønsker og eksempelvis legge til rette for studieturer, innbyggerinvolvering, utredninger mm. Dette er klokt både med tanke på å legge forholdene bedre til rette for politisk arbeid og for samfunnsutviklingen, men også med tanke på å legge forholdene til rette for godt arbeid i delprosjektene med den kulturutviklende effekten det også har.

Prosjektleder foreslår derfor 500 000 til hvert av de politiske delprosjektene. Midlene skal gå til godtgjøring og frikjøp etter ordinære regler for politisk arbeid, studietur, eventuelle utredninger og innbyggerdialog.

Totalt 1,5 mill

Prosjektleder foreslår 0,5 mill avsettes til fellesnemda og au til egne kulturbyggende aktiviteter, foredragsholdere, studietur og eventuelt andre tiltak som kan styrke fellesnemdas og arbeidsutvalgets arbeid.

Prosjektleder foreslår at de midler som ikke disponeres direkte til politisk arbeid disponeres til andre kulturbyggende aktiviteter i samfunnet.

Totalt 0,5 mill

Sammenslåingsprosessen utfordrer organisasjonene. Mye oppmerksomhet rettes mot å bygge en ny organisasjon samtidig som man skal drifte dagens tjenester. Dagens administrasjoner kan også bli nødt til å avse nøkkelpersonell i deler av stillinger. For å kompensere for de

merutfordringer prosjektet påfører administrasjonene mener prosjektleder at 750 000 settes av til hver av administrasjonene for å kompensere for merbelastningen som kommunesammenslåingen påfører kommunene. Administrasjonene vurderer selv hvordan midlene kan best benyttes i denne overgangsfasen.

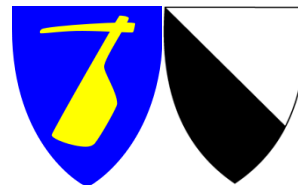
Totalt 1,5 mill

Prosjektleder foreslår at 300 000 går til styrket kulturarbeid i administrative grupper og ses i sammenheng med midler gitt av fylkesmannen. Dersom vi innvilges Ou midler fra KS til tilsvarende formål vil vi vurdere tiltaket på nytt

Totalt 0,3 mill

Totalt disponert 3,8 millioner for 2018.

Arkiv: 240-8174/2018
Dato: 14.06.2018
Saksbehandler: Emil Raaen



SAKSFRAMLEGG

Saksnr	Utvalg	Møtedato
18/11	Fellesnemnda - Ørland og Bjugn kommuner	21.06.2018

FELLESNEMNDAS UTTALELSE OM ØKONOMIPLAN 2019 - 2022 I ØRLAND OG BJUGN KOMMUNER

Prosjektleders innstilling

1. Forutsetninger og krav til økonomiplanene for 2019-2022 må samordnes slik at disse planene danner grunnlag for arbeidet med en felles økonomiplan for 2020-2023.
2. Økonomiplanene utarbeides på bakgrunn av likelydende forutsetninger
3. Disposisjonsfondets størrelse skal være minst tilsvarende som ved utløpet av 2017 pluss mindreforbruket i 2017. Det bør i tillegg innarbeides avsetninger i det enkelte år.
4. Låneopptak:
 - a. Begge kommunene kan for budsjett 2019 vedta låneopptak i hht budsjettet årlig avdrag på lån
 - b. Låneopptak ut over dette bør legges frem og diskuteres i fellesnemnda
 - c. Vedtak om nye låneopptak ut over opprinnelig budsjett skal fra og med andre halvår 2018 legges frem for fellesnemnda før vedtak i den enkelte kommune.
 - d. I tillegg til dette kan det tas opp lån til:
 - i. Startlån
 - ii. VAR-sektoren
5. Det skal legges opp til at en åpenhet om økonomi i begge kommuner, og at gjensidig forståelse av likheter og ulikheter danner grunnlaget for arbeidet med felles økonomiplan for 2020 – 2023. Kommunene skal orientere fellesnemnda fremover om økonomisk status ifm tertialrapporter.
6. Det må lages en egen utredning om den sammenslåtte kommunen skal ha eiendomsskatt
7. Det skal utarbeides finansielle måltall i hht ny kommunelovs § 14 – 2c

Sakens bakgrunn og innhold

I inndelingslovens § 26 om fellesnemndas oppgaver fremgår det av pkt 3 om fellesnemndas oppgaver med budsjett og økonomiplan:

«Fellesnemnda skal ta hand om det førebuande arbeidet med økonomiplanen og med budsjettet for det første driftsåret etter at samanslåinga eller delinga som nemnt i § 3 andre ledd bokstav b, er sett i verk. Nemnda skal i sin verkeperiode gi fråsegn til departementet om årsbudsjetta og økonomiplanen for dei kommunane eller fylkeskommunane saka gjeld.»

Denne saken omhandler siste punktum i § 26.3 som sier at fellesnemnda skal gi en uttalelse til departementet om årsbudsjettet og økonomiplanen for de kommuner som skal slås sammen. Det vil si at fellesnemnda skal gi en uttalelse om budsjettet for Ørland og Bjugn for 2018 og 2019.

Fylkesmannen har i mail av 22.11.17 gitt noen føringer i forhold til Fellesnemndas uttalelse: Fylkesmannen viser til tidligere informasjon omkring kravene i inndelingsloven § 26. **En av fellesnemndens viktige oppgave er å påse en ansvarlig økonomisk inngang til den nye kommunen fra 1.1.2020.** For å sikre dette sier inndelingsloven at fellesnemnda skal gi uttalelser om budsjett og økonomiplanene til den enkelte sammenslåingskommune i årene fram til sammenslåingen. Uttalelsene skal sendes departementet (som har delegert oppgaven til Fylkesmannen).

Vi ber om at fellesnemnda f.eks. tar stilling til:

- Om enkeltkommunens driftsbudsjett/ økonomiplan (tiltak/investeringer) er i samsvar med politiske prioriteringer og innenfor det handlingsrommet den nye kommunen vil få.
- I hvilken grad er de tiltakene og de vedtatte investeringer i samsvar med de fremtidige behov i den nye kommunene.

Fylkesmannen ser det formålstjenlig at fellesnemndas sin uttalelse er kjent **før** de formelle vedtak i de enkelte kommunestyrene. Da kan enkeltkommuner ha mulighet til å gjøre eventuelle tilpasninger. Følgelig anbefales det dialog mellom fellesnemnda og enkeltkommunene i prosessen fram til vedtak.

Fylkesmannen anbefaler kommunene å samarbeide tett om økonomiplanene allerede fra 2018-2021 og i senere år. Dette ut fra:

- Kravet om realisme og bærekraft som er stilt i kommuneloven
- synliggjøring av mulige samordningsgevinster
- rigging av ny organisasjon
- samordning av øvrige styringsdokumenter (plansiden).

Gjennom denne dialogen vil fellesnemnda tidlig kunne være i stand til å lage «et skyggebudsjett» for den nye kommunen. Fellesnemnda vil således være godt forberedt når nemnden høsten 2019 skal utarbeide sitt fremlegg til budsjett for perioden 2020 -2023 (jf. inndelingslovens § 26).

Fylkesmannen i Sør-Trøndelag og Fylkesmannen i Nord-Trøndelag er omforent om dette oppdraget til fellesnemndene.

Vedtak om sammenslåing mellom Ørland og Bjugn kommuner ble vedtatt 08.06.17, og første møte i fellesnemnda ble avholdt den 15.09.2017.

Sammenslåing av Ørland og Bjugn er ikke et resultat av frivillig sammenslåing, og både arbeidsutvalget og fellesnemda var under etablering høsten 2017. Dette medførte at begge kommunene utarbeidet sine egne budsjetter for 2018, hver for seg i tråd med tidligere politiske føringer og utfordringsbilde i den enkelte kommune. Fellesnemda har derfor for budsjett 2018 gitt kun en mere generell uttalelse om budsjettene i de to kommunene.

I forbindelse med økonomiplan for 2019-2022 og budsjett for 2019 bør fellesnemda i langt større grad sørge for at det foregår en samordning av budsjettprosessene i de to kommunene, og at det legges noen felles kriterier til grunn for budsjettarbeidet. Dette arbeidet vil legge grunnlaget for ett budsjett i 2020.

Administrasjonens vurdering

Som et første ledd i en slik samordning av økonomien i de to kommunene har fellesnemda i møte den 24. mai fått presentert utvalgte KOSTRA-tall basert på foreløpig regnskap for 2017 og tidligere regnskapsår. Det er utarbeidet en egen rapport som er sendt ut til fellesnemdas medlemmer.

Regnskapsanalysen som er utført av KS-konsulent viser følgende hovedpunkter:

- To lavinntektskommuner
 - Både Ørland og Bjugn er i utgangspunktet skattesvake kommuner med små inntekter ut over rammetilskudd.
 - Bjugn kommer bedre ut p.g.a eiendomsskatten. Om lag 2/3 kommer fra bolig/fritidsbolig, er benyttet til dekning av akkumulert merforbruk og faller bort fra og med 2019
- Høy gjeld
 - Begge kommuner har høy netto lånegjeld målt i forhold til omsetning
 - Dersom alle vedtatte låneopptak i perioden (Budsjett 2018 og vedtatt øk.plan 2019) tas opp, vil Nye Ørland kommune være en av de kommunene i landet som har høyest gjeld.
 - Dette er også en faktor som er beskrevet i kommunebarometeret
 - Rentenivået har de siste årene vært lavt, og det må forventes en renteøkning på 1-2 % i økonomiplanperioden.
- Netto driftsresultat
 - Begge kommuner har over tid hatt et lavt netto driftsresultat
 - Begge kommuner har i 2016 og 2017 hatt netto driftsresultat over anbefalt minimumsresultat på 1,8 %. (Dette begrunnes med at økt skatteinngang og lave renter at gitt gode resultater i kommunenorge i disse to årene.)
 - Bjugn har i tillegg økt sitt netto driftsresultat i de to siste årene p.g.a eiendomsskatt og for 2017 mottak av tilskudd til kommunesammenslåingen.
- Disposisjonsfond
 - Begge kommuner har historisk sett ikke avsatt vesentlige midler på disposisjonsfond.

- Men begge kommuner har i løpet av 2016 og 2017 bygget opp disposisjonsfond, slik at dette nå er til sammen på ca kr 30,0 mill.
- Det legges til grunn at kommuner bør ha ca 10% av brutto driftsinntekter på disposisjonsfond. D.v.s at Nye Ørland kommune bør ha ca kr 95,0 mill i disposisjonsfond.
- Begge kommuner driver kostnadseffektivt – men med en del forskjeller i prioritering:
 - Bjugn driver effektivt på pleie og omsorg – mens Ørland drives enda mere effektivt og er av de billigste i landet.
 - Ørland ligger over landsgjennomsnittet i kostnader på skole – mens Bjugn ligger under.
 - Både Ørland og Bjugn ligger under landsgjennomsnittet på kostnader i barnehager, men Ørland ligger høyere enn Bjugn.
 - Barnevern er unntaket hvor begge kommuner ligger over landsgjennomsnittet

KS-konsulenten oppsummerer rapporten slik:

«Rapporten viser at det er til dels store forskjeller på mange områder når det gjelder produktivitet, prioriteringer og dekningsgrader. Rapporten viser blant annet at Ørland har lave kostnader i pleie og omsorgstjenesten, har høyere nettokostnader til grunnskole, kultur og barnevern, Bjugn utmerker seg blant lave kostnader på skole, barnehage og sosialtjenesten og høye kostnader til SFO, barnevern, næring og samferdsel.»

Begge kommunene har (relativt) svake driftsresultater de siste 10 årene og ingen av de har disposisjonsfond av noen størrelse. Begge kommunene har i tillegg svært høy gjeld og generelt lave driftsinntekter, så kommuneøkonomien er allerede i dag presset i begge kommuner. Når begge kommunene (men aller mest Ørland) planlegger å øke gjelden betydelig frem mot 2020, så skal man være svært oppmerksom på de utfordringene dette vil gi.

Realiseres alle de vedtatte investeringene i dagens to kommuner før etableringen av ny kommune - samt at de varslede renteøkningene iverksettes - så vil kommuneøkonomien i nye Ørland være ekstremt presset ved etableringstidspunktet i 2020. Veien til statlig overstyring (ROBEK) vil potensielt da kunne være svært kort.»

Fellesnemdas arbeid med økonomiplan 2019-2020 og budsjett 2019

Regnskapsgjennomgangen viser at den nye kommunen vil få et begrenset økonomisk handlingsrom til å ta ut potensialet med en ny felles kommune. Og derfor er det allerede nå behov for å starte jobben med å gjøre nødvendige og viktige prioriteringer i fellesskap.

Det er foreslått derfor at fellesnemda allerede nå starter arbeidet mot et felles budsjett for 2020 og økonomiplan 2020 – 2024.

Handlingsregler – ny kommunelov

Ny kommunelov inneholder krav om at kommunestyret skal utarbeide finansielle måltall for kommunenes økonomi (§14-2 bokstav c). I utredningen som ligger til grunn for lovforslaget uttaler utvalget følgende:

Utvalget viser til at det har blitt vanligere at kommuner benytter finansielle måltall i sin økonomistyring.

Med finansielle måltall siktes det til politiske mål for økonomisk utvikling, eksempelvis mål for utvikling i netto driftsresultat, gjeldsgrad og driftsreserver. Måltallene må fastsettes slik at de gjenspeiler hva som skal til for å oppnå en forsvarlig langsiktig økonomisk utvikling

Nedenfor er det listet opp en del punkter som prosjektleder mener bør legges til grunn i arbeidet frem mot felles budsjett for 2020.

Forutsetninger for økonomiplanarbeidet i kommunene for 2019-2022

Begge kommuner må i hovedsak bygge på de samme forutsetninger i økonomiplanarbeidet:

Noen forutsetninger må avklares nærmere i samarbeid mellom administrasjonene, men følgende bør være likt:

- Rentenivå i planperioden legges inn i hht kommunalbankens prognoser
- Utbytte fra Trønderenergi – settes i kroner til utbetalt utbytte for 2016 som ble utbetalt i 2017
- Utbytte Fosenkraft – settes til null
- Frie inntekter settes i hht kommuneproposisjonen / KS modell
- Det legges ikke inn lønn- og prisvekst for årene i økonomiplanen – slik at alle tallstørrelser er direkte sammenlignbare.
- Det bør avsettes til disposisjonsfond

Det bør videre settes følgende krav til økonomiplanen:

- Økonomiplan bør settes opp i balanse uten bruk av disposisjonsfond til dekning av løpende driftsutgifter.
- Handlingsregel disposisjonsfond
 - Fondet bør være på minst samme kronenivå pr 31.12.2019 – som ved utgangen av 2017 inklusiv mindreforbruk i 2017.
 - Fra og med 2020, i en samlet økonomiplanoppstilling budsjetteres det med en avsetning på 1,8% av frie inntekter (skatt/ramme)
- Eiendomsskatt
 - Bjugn vil få inn ca 5-6 mill i 2019
 - Verk og bruk forsvinner som begrep og objektene (uten maskindelen) legges inn i næringsbegrepet.
 - Det vil være en overgangsperiode på syv år og tapet vil bli kompensert fra staten
 - Det må lages en egen utredning om den sammenslåtte kommunen skal ha eiendomsskatt

Vedtak om nye låneopptak før sammenslåing

- Ingen av kommunene bør ensidig kunne øke den nye kommunens totale langsiktige gjeldsforpliktelser ut over opprinnelig budsjett i 2018.
 - Vedtak om nye låneopptak i andre halvår i 2018 ut over opprinnelig budsjett, bør legges frem for fellesnemda før vedtak i den enkelte kommune.
 - Begge kommunene kan for budsjett 2019 vedta låneopptak i hht budsjettert årlig avdrag på lån

- Låneopptak ut over dette bør legges frem og diskuteres i fellesnemda
- I tillegg til dette kan det tas opp lån til:
 - Startlån
 - VAR-sektoren

Rapportering til fellesnemda

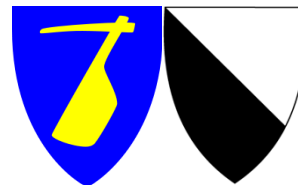
- Det bør legges opp til at en åpenhet om økonomi i begge kommuner, og at gjensidig forståelse av likheter og ulikheter danner grunnlaget for arbeidet med felles økonomiplan for 2020 – 2024.
 - kommunene bør orientere fellesnemda fremover om økonomisk status ifm tertialrapporter.

Implementering av flere handlingsregler:

I tillegg til disposisjonsfond og total lånegjeld bør det fram mot sammenslåingen iverksettes flere handlingsregler:

- likviditet
- renteeksponering
- egenfinansiering av investeringer

Arkiv: 033-7782/2018
Dato: 05.06.2018
Saksbehandler: Emil Raaen



SAKSFRAMLEGG

Saksnr	Utvalg	Møtedato
18/12	Fellesnemnda - Ørland og Bjugn kommuner	21.06.2018

OPPNEVNING AV POLITISKE REPRESENTANTER I ADMINISTRATIVE ARBEIDSGRUPPER

Prosjektleders innstilling

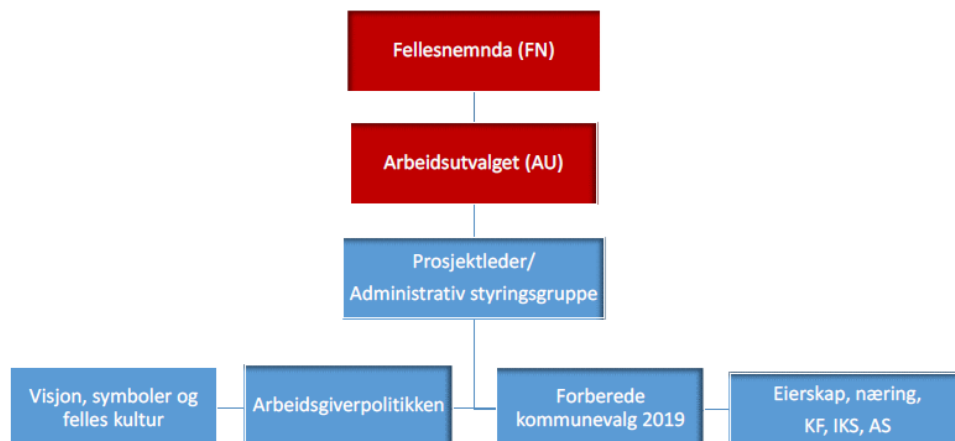
Sakens bakgrunn og innhold

I prosjektplanen er det vedtatt å opprette fire arbeidsgrupper som skal ha politisk representasjon jmf illustrasjonen under.

Prosjektleder mener det er naturlig at Fellesnemnda selv velger den politiske representasjonen, men har valgt å foreslå deltagere ut fra de kriterier fellesnemnda har bestemt.

Prosjektleder berammer første oppstartsmøte for de administrative arbeidsgruppene til fredag 22. juni på møterommet Lerbern, Ørland rådhus, som følger for den enkelte gruppe;

- Visjon, symboler og felles kultur kl 0930 -1030
- Arbeidsgiverpolitikken kl 1100 - 1200
- Forberede kommunevalg kl 1230 -1330
- Eierskap, næring KF, IKS, AS kl 1400 -1500



ADMINISTRATIVE GRUPPER	Visjon, symboler og felles kultur	Arbeidsgiverpolitikken	Forberede kommunevalg 2019	Eierskap, næring, KF, IKS, AS
Administrative representanter	Velges av prosjektleder/rådmenn. Administrativ leder for gruppen. Tillitsvalgte deltar.	Velges av prosjektleder/rådmenn. Administrativ leder for gruppen. Tillitsvalgte deltar.	Velges av prosjektleder/rådmenn. Administrativ leder for gruppen. Tillitsvalgte deltar.	Velges av prosjektleder/rådmenn. Administrativ leder for gruppen. Tillitsvalgte deltar.
Politiske representanter	Administrasjonen inviterer inn politiske representanter som har lignende politisk deltakelse i dag gjennom komiteer og utvalg. Politikerne velger selv representanter.	Administrasjonen inviterer inn politiske representanter som har lignende politisk deltakelse i dag gjennom komiteer og utvalg. Politikerne velger selv representanter.	Administrasjonen inviterer inn politiske representanter som har lignende politisk deltakelse i dag gjennom komiteer og utvalg. Politikerne velger selv representanter.	Administrasjonen inviterer inn politiske representanter som har lignende politisk deltakelse i dag gjennom komiteer og utvalg. Politikerne velger selv representanter.

Visjon, symboler og felles kultur

I prosjektplanen står følgende omtale av arbeidsgruppen Visjon, symboler og felles kultur:

Oppgavene som skal gjennomføres i dette prosjektet er svært viktige for nye Ørland kommunes innbyggere, ansatte og omverden rundt. Hvordan den nye kommunen skal fremstå i symbol og handling er med på å skape samhold og identitet.

Prioriterte oppgaver for dette delprosjektet:

- Utarbeide forslag til aktiviteter, markeringer og utvikling av arenaer som kan bidra til å bygge ny, felles kultur.
- Kartlegge og beskrive bakgrunn for dagens visjon, kommunevåpen, ordførerkjede og andre symboler for Bjugn og Ørland kommuner.
- Utarbeide forslag til visjon.
- Utarbeide forslag til kommunevåpen.
- Utarbeide forslag til ordførerkjede og andre symboler for den nye kommunen.
I arbeidet med kommunevåpen og ordførerkjede kan det være aktuelt å knytte til seg ekspertkompetanse innen heraldikk (våpenmerker) og design.

- Kartlegge og beskrive dagens grafiske profil for kommunene Bjugn og Ørland kommuner.
- Utarbeide forslag til grafisk profil.

Vurdering av sammensetning av arbeidsgruppen Visjon, symboler og felles kultur.

Å bygge felles kultur mellom Ørland og Bjugn kan forstås i ulike perspektiv. Det kan innebære å stake ut kursen for samfunnsutviklingen, sette mål for hvor vi vil, fremme verdier vi ønsker å forenes om og legge til rette for (kulturelle) aktiviteter som bygger opp om våre veivalg.

Prosjektleder mener dette er en arbeidsgruppe som skal jobbe med å bygge sammen samfunnskulturen vår og legge til rette for at vi får kulturelle manifestasjoner som bekrefter dette. Prosjektleder foreslår imidlertid at utmeisling av mål, visjoner og planer tillegges politisk delprosjekt for samfunnsutvikling. Denne arbeidsgruppen må lage prosesser for å utvikle symbolikk, våpenskjold, grafisk design etc. for den nye kommunen. I tillegg bør kultursektorene i Ørland og Bjugn gå sammen om å skape en felles aktivitetskalender fram mot sammenslåingen som viser fram hvem vi er og hvor vi vil.

Prosjektorganisasjonen deltar i arbeidet.

Forslag til sammensetning fra administrasjonen;

Kulturhistorisk kompetanse

Ledere kultursektor

Grafisk kompetanse

Forslag til representasjon fra politisk hold; en representant fra formannskapene i hver av kommunene

Arbeidsgiverpolitikken

I prosjektplanen står følgende omtale av arbeidsgruppen Arbeidsgiverpolitikk:

En god og fremtidsrettet arbeidsgiverpolitikk vil være en god plattform for folkevalgte, ledere, medarbeidere og tillitsvalgte for de omstillingsprosesser som vil finne sted i arbeidet med å bygge nye Ørland kommune. Å få plattformen på plass tidlig i sammenslåingsprosessen, vil skape bedre forutsigbarhet for ledere og medarbeidere, for de tilsammen 900 ansatte, som blir berørt.

Oppgaver:

- Utarbeide grunnlaget for en plattform for arbeidsgiverpolitikk for den nye kommunen.

Vurdering av sammensetning av arbeidsgruppen Arbeidsgiverpolitikk

I dette arbeidet er det naturlig at personalsjefer og hovedtillitsvalgte deltar. I tillegg deltar prosjektledelsen. Prosjektleder mener det er naturlig å invitere inn et medlem fra hver av administrasjonsutvalget fra kommunene.

Forslag til sammensetning fra administrasjonen

Ledere for personal og organisasjon

Hovedtillitsvalgte

Prosjektorganisasjonen

Forslag til representasjon fra politisk hold; Ett medlem fra administrasjonsutvalgene i begge kommunene

Forberede kommunevalg

I prosjektplanen står følgende omtale av arbeidsgruppen Forberede kommunevalg 2019: Valget 2019 blir historisk og spesielt for den nye kommunen. Partiene skal gjøre forberedelser på tvers av kommunegrensene i forhold til nominasjoner. Gjennomføring av kommunevalget 2019 vil kreve god planlegging fra valgorganene og et koordinert politisk sekretariat. Det er både kommunenes og partiorganisasjonenes interesse at valget i 2019 gjennomføres på en samlet måte, slik at kommunegrensene i minst mulig grad blir brukt som skillelinjer i valgkampen.

Oppgaver for delprosjektet:

Delprosjektet skal foreslå en prosess for tilrettelegging og gjennomføring av kommune- og fylkesvalget 2019. Utvalget må sørge for at lover og forskrifter som regulerer valget er ivarettatt i forslaget. Prosessen skal beskrive:

- Gjennomføringsplan med viktige milepæler.
- Ivaretagelse av lover og forskrifter som regulerer valget.
- Forslag til informasjonsstrategi for å sikre en høyest mulig valgdetakelse.
- Prinsipper for forhåndsstemmegivning.
- Utarbeide prinsipper for inndeling av valgkretser.
- Prinsipper for hensiktsmessige valglokaler.

Vurdering av sammensetning i arbeidsgruppen Forberede kommunevalg 2019

I dette arbeidet vil det være naturlig at valgansvarlig i de respektive kommunene sitter. I tillegg vil prosjektorganisasjonen være representert. Prosjektleder mener det er naturlig at det er representanter fra valgnemndene/valgstyrene fra begge kommunene med i arbeidsgruppen

Forslag til sammensetning fra administrasjonen

Ledere for valg i hver av kommunene

Prosjektorganisasjonen

Forslag til representasjon fra politisk hold; Et medlem fra i valgstyre/nemd i begge kommunene

Eierskap, Næring, IKS, KF, AS

I prosjektplanen står følgende omtale av arbeidsgruppen Eierskap, næring, IKS, KF, AS: Bjugn og Ørland kommuner er i dag en del av interkommunale samarbeid for å løse flere lovpålagte oppgaver. Omfanget av de interkommunale samarbeidene viser at det er behov for en gjennomgang for å kartlegge hva samarbeidsavtalene dekker, samt vurdere hvilke behov den nye kommunen har og hvilke samarbeid som bør videreføres og eventuelt hvilke som bør avsluttes. Dette arbeidet må ses i lys av hvordan det kommunale eierskapet skal ivaretas i nye Ørland kommune og prinsipper knyttet til nye Ørland sin rolle som eier av kommunale virksomheter.

Oppgaver – i prioritert rekkefølge:

- Kartlegge hva dagens samarbeidsavtaler dekker, samt vurdere og avklare hvilke samarbeid som bør videreføres i dagens form, og hvilke samarbeid som bør evalueres eller endres.
- Utarbeide forslag til strategi for interkommunalt samarbeid.
- Gjennomføre detaljerte risiko- og sårbarhetsanalyser.
- Utarbeide forslag til en felles eierskapspolitikk.
- Utarbeide eierskapsmelding.
- Utarbeide forslag til organisatorisk tilknytning for kirke- og trossamfunn.

Vurdering av sammensetning i arbeidsgruppen Eierskap, næring IKS, KF, AS

Dette er en arbeidsgruppe som krever stor oversikt over dagens strukturer og innsikt i hvordan ulike organisasjoner kan organiseres framover. Her anbefaler prosjektleder at rådmenn deltar selv og at arbeidsgruppen ber om assistanse i de ulike sakene fra relevante fagmyndigheter. Prosjektleder mener det er naturlig at dagens ordførere tiltrer gruppen. Prosjektorganisasjonen tiltrer gruppen. Det kan være aktuelt at personal og organisasjon tiltrer gruppen.

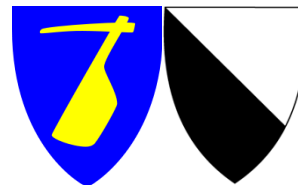
Forslag til sammensetning fra administrasjonen;

Rådmenn i begge kommunene

Aktuell fagkompetanse inkludert personal og organisasjonsressurser

Forsag til representasjon fra politisk hold; Ordføreren i begge kommunene

Arkiv: A05-8169/2018
Dato: 14.06.2018
Saksbehandler: Emil Raaen



SAKSFRAMLEGG

Saksnr	Utvalg	Møtedato
18/13	Fellesnemnda - Ørland og Bjugn kommuner	21.06.2018

OPPVEKSTÅRET 2018/2019 - MULIGHET FOR FORSKUTTERING AV KOMMUNESAMMENSLÅING MELLOM ØRLAND OG BJUGN

Prosjektleders innstilling

- 1) Foreldre kan søke sine barn inn i kommunale barnehager mellom kommunene på lik linje med ordningen for å søke privat barnehageplass i nabokommunen. Dette forutsetter imidlertid at det er ledig kapasitet i kommunen og barnehagen det søkes plass i. Fakturering kan skje i forhold til reelle utgifter for barnehageplass og med nasjonal tilskuddssats som maksimalpris.
- 2) Foreldre kan søke om skolested på tvers av kommunegrenser
 - Søknad kan innvilges som følge av ønske om å fortsette skolegang på samme skole som skoleåret 2017/2018 selv om familien har flyttet kommune.
 - Øvrige søknader behandles individuelt og vurderes ut fra begrunnelse i den enkelte søknad.

Følgende forutsettes;

- a. Foreldre må selv ivareta skoleskyss dersom det ut fra eksisterende skolestruktur eller dagens skolekretsgrenser ikke er lagt opp til skyssordning.
- b. Det må være ledig kapasitet ved den skolen eleven søkes til.

Skoleplass på tvers av kommunegrenser faktureres ikke nabokommune.

- 3) Kommunene samordner grunnskoletilbudet for voksne og fordeler kostnader i forhold til antall brukere av tilbudet.

Sakens bakgrunn og innhold

I møte i fellesnemnda 24.05.2018 ble det bedt om at prosjektleder utarbeider sak vedrørende mulighet for å forskuttere kommunesammenslåingen i oppvekst for «Nye Ørland» med bakgrunn i følgende sak fremmet av Finn Olav Odde (ØSP):

Det legges fram forslag om at oppvekstsektoren i Bjugn og Ørland forskutterer den kommende kommunesammenslåingen ved at det fra høsten 2018 legges opp til et utvidet samarbeid om drift av barnehage, grunnskole og grunnskoleopplæring for voksne.

På barnehageområdet legges det til rette for at foreldre kan søke om kommunal barnehageplass på linje med dagens ordning for å søke privat barnehageplass på tvers av kommunegrensene.

Bostedskommune faktureres i henhold til faktiske utgifter for den enkelte søknad, og ikke etter fast takst.

For grunnskole gis det også mulighet for å søke skolested på tvers av kommunegrenser, men her må det tas forbehold om at foreldre må ta ansvar for skyss hvis det ut fra dagens skolestruktur ikke ligger til rette for kommunale skyssordninger.

Det foreslås at skoleplass på tvers av kommunegrenser ikke faktureres nabokommune.

Grunnskoletilbud for voksne. Det foreslås et samarbeid om grunnskoletilbud for voksne i Bjugn og Ørland ved å bygge videre på et allerede etablert tilbud i Bjugn. Det foreslås også her at skoletilbud i nabokommune ikke faktureres.

Administrasjonens vurdering

Vurderingene i saken knyttes i sin helhet opp mot spørsmålstillingene fra fellesnemdas møte, og det ses dermed bort fra framtidige valg og vurderinger som må gjøres i forhold til barnehagestruktur, skolestruktur, skolekretsgrenser/nærskoleprinsipp og eventuelt fritt skolevalg i «Nye Ørland» kommune. Dette er forhold som må forberedes og behandles i egne saker frem mot kommunesammenslåingen i 2020.

Samarbeid med tilbud om **barnehageplasser** på tvers av kommunene fra høsten 2018:

Det legges fram forslag om å legge til rette for at foreldre kan søke om kommunal barnehageplass på linje med dagens ordning for å søke privat barnehageplass på tvers av kommunegrensene. Bostedskommune faktureres i henhold til faktiske utgifter, og ikke etter fast takst.

Rett til plass i barnehage reguleres av Lov om barnehager § 12 a. «Barn som fyller ett år senest innen utgangen av august det året det søkes om barnehageplass, har etter søknad rett til å få plass i barnehage fra august i samsvar med denne loven med forskrifter.

Barn som fyller ett år i september, oktober eller november det året det søkes om barnehageplass, har etter søknad rett til å få plass i barnehage innen utgangen av den måneden barnet fyller ett år i samsvar med denne loven med forskrifter. Barnet har rett til plass i barnehage i den kommunen der det er bosatt.»

Barnehageloven gir barnet rett til barnehageplass i den kommunen barnet er bosatt. Loven gir ikke barnet rett til barnehageplass i den nærmeste barnehagen eller en bestemt barnehage i kommunen.

Forskrift om tildeling av tilskudd til private barnehager legger føringer for refusjonsordninger for barnehageplass i privat barnehage for barn i andre kommuner.

«§ 15. Refusjon for barn fra andre kommuner. Kommuner som har private barnehager med barn som er folkeregistrert i en annen kommune, har rett til refusjon for barnehageplassen fra kommunen der barnet er folkeregistrert.»

Som både forskriften og forslaget viser, er det i dag fullt mulig å være bosatt i Bjugn og søke privat barnehageplass i Ørland og motsatt. Kommunen som har rett til refusjon for barnehageplassen fakturerer da i henhold til nasjonal tilskuddssats for 2018. Den er på kr. 209 200,- (for heltidsplass) for barn 0 – 2 år og kr. 100 600,- (for heltidsplass) for barn 3 – 6 år.

Prosjektleder mener at det vil kunne være mulig å gjennomføre en praksis der foreldre kan søke sine barn inn i kommunale barnehager mellom kommunene på lik linje med ordningen for å søke privat barnehageplass i nabokommunen. Dette forutsetter imidlertid at det er ledig kapasitet i kommunen og barnehagen det søkes plass i.

En oversikt pr. 1. juni 2018 viser at det er ved oppstart av nytt barnehageår i august 2018 er ca. 110 ledige plasser (storbarn) i Ørland kommune og 44 ledige plasser (storbarn) i Bjugn kommune.

Fakturering kan skje i forhold til reelle utgifter for barnehageplass og med nasjonal tilskuddssats som maksimalpris.

Samarbeid med mulighet for **grunnskoletilbud** på tvers av kommunene fra høsten 2018:

Nærskole eller skolekretsgrenser defineres av § 8-1 i Opplæringsloven. «*Grunnskoleelevane har rett til å gå på den skolen som ligg nærast eller ved den skolen i nærmiljøet som dei soknar til. Kommunen kan gi forskrifter om kva for skole dei ulike områda i kommunen soknar til.*»

Det legges her fram forslag om å legge til rette for at det kan søkes om skolested på tvers av kommunegrenser med forbehold om at foreldre selv må ivareta skyss dersom det ut fra eksisterende skolestruktur eller dagens skolekretsgrenser ikke er lagt opp til skyssordning. Det foreslås at skoleplass på tvers av kommunegrenser ikke faktureres nabokommune.

Prosjektleder mener at det vil kunne være mulig å gjennomføre en praksis der foreldre kan søke om skolested på tvers av kommunegrensene ut fra følgende forutsetninger for skoleåret 2018/2019:

- Søknad kan innvilges som følge av ønske om å fortsette skolegang på samme skole som skoleåret 2017/2018 selv om familien har flyttet kommune.
- Øvrige søknader behandles individuelt og vurderes ut fra begrunnelse i den enkelte søknad.

Det bør derfor være mulig å innvilge slike søknader uten at de blir fakturert bostedskommune. En viktig forutsetning vil likevel være at det er ledig kapasitet ved den skolen eleven søkes til.

Samarbeid om felles **grunnskoletilbud for voksne** i Bjugn og Ørland fra høsten 2018:

I forhold til grunnskoletilbud for voksne foreslås et samarbeid om grunnskoletilbud for voksne i Bjugn og Ørland ved å bygge videre på et allerede etablert tilbud i Bjugn. Det foreslås også her at skoletilbud i nabokommune ikke faktureres.

Rett til grunnskoleopplæring for voksne reguleres av Opplæringsloven § 4A-1. «*Dei som er over opplæringspliktig alder, og som treng grunnskoleopplæring, har rett til slik opplæring, så langt dei ikkje har rett til vidaregåande opplæring etter § 3-1. Retten til opplæring omfattar til vanleg dei faga ein treng for å få vitnemål for fullført grunnskoleopplæring for voksne. Opplæringa skal tilpassast behovet til den enkelte.*»

I kommunene Bjugn og Ørland vil det for skoleåret 2018/2019 kunne være ca. 10 elever som har rett på et grunnskoletilbud i forhold til 4A-1.

Det anbefales her å legge opp til et samarbeid ut fra et allerede etablert grunnskoletilbud i Bjugn. Det anbefales at de to kommunene deler på kostnader til lærere i forhold til antall elever som deltar fra hver kommune.

Prosjektleder mener at en samordning av grunnskoletilbudet for voksne vil gi et godt tilbud i begge kommuner uten store utfordringer, og at kostnadene må deles mellom kommunene i forhold til antall brukere.