

Møteinnkalling

Utvalg: Fellesnemnda - Ørland og Bjugn kommuner
Møtested: Yrjar/Skarven, Ørland rådhus
Møtedato: 29.08.2019
Tid: 09:00 – 11:00

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

NB! Da dette er siste møte i Fellesnemnda vil det bli bilde taking av ei samlet Fellesnemnd kl. 11.00 v/Ørland rådhus

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
Trond Magnus Brekstad	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 Fellesnemnda

Saksnr	Innhold	Lukket
PS 19/43	Arbeidsreglement for Nye Ørland kommune	
PS 19/44	Permisjonsreglement for Nye Ørland kommune	
PS 19/45	Helseundersøkelsen i Trøndelag (HUNT)	
PS 19/46	Forholdet mellom ny og gammel kommune	
PS 19/47	Borgerlig vielse i nye Ørland kommune - organisering og reglement	
PS 19/48	Prosess for vedtak av lokale forskrifter nye Ørland kommune	

Orientering

- Orienteringer ved prosjektleder nye Ørland
- Orientering om avvikling av Valgting

SAKSFRAMLEGG

Saksnr	Utvalg	Møtedato
19/1	Partssammensatt utvalg Ørland og Bjugn	20.08.2019
19/43	Fellesnemnda - Ørland og Bjugn kommuner	29.08.2019

ARBEIDSREGLEMENT FOR NYE ØRLAND KOMMUNE

Partssammensatt utvalg sin innstilling

Sakens bakgrunn og innhold

Vedlagt følger forslag til arbeidsreglement. Forslaget er utarbeidet av personaltjenestene i Bjugn og Ørland. Forut for dette forslaget har et utkast til reglement vært drøftet i hovedtillitsvalgtforum 18.06.19 og det ble i etterkant av møtet gitt anledning til å supplere med skriftlige innspill før personaltjenesten laget et endelig forslag. Referat fra drøftingsmøtet er vedlagt.

Videre saksgang:

Vedlagte forslag er sendt ut på høring til de hovedtillitsvalgte og ledergruppene i de to kommunene den 24.07 med høringsfrist 15. 08. Forslag til permisjonsreglement oversendes nå til behandling i partssammensatt utvalg den 20.08 og endelig vedtak i fellesnemnda den 29.08. Skriftlige høringsuttalelser mottatt etter 15.08 ettersendes til partssammensatt utvalg.

Administrasjonens vurdering

Ingen av kommunene Bjugn og Ørland har eget arbeidsreglement. Det er ikke noe formkrav til et arbeidsreglement, noe som betyr at det ikke stilles konkrete krav til form og innhold. Arbeidsreglementet må ikke nødvendigvis være nedfelt i et eget dokument og det kan for eksempel også fremgå i en personalhåndbok eller lignende. Bestemmelser om arbeidsreglement følger av arbeidsmiljøloven § 16-20.

Prosjektledelsen og personaltjenesten i de to kommunene anser det som hensiktsmessig at det vedtas et arbeidsreglement. Dette vil være et godt utgangspunkt for introduksjon av nyansatte. I nye Ørland kommune vil alle bli nyansatte. Vi ønsker derfor at alle ansatte som får overført sitt arbeidsforhold til nye Ørland kommune gjennomgår et introduksjonskurs som lages med utgangspunkt i arbeidsreglementet. Kurset skal tas digitalt gjennom læringsplattformen KS-læring som vi har som mål å introdusere for ansatte høsten/vinteren 2019/2020.

Hva skal et arbeidsreglement inneholde?



Et arbeidsreglement skal først og fremst ha betydning som informasjon til **arbeidstakerne** om hvilke regler som gjelder i virksomheten i form av rettigheter og plikter.

Hensikten bak bestemmelsen er at det skal være forutsigbarhet for arbeidstakerne, og at arbeidstakerne ikke skal bli utsatt for urimelige ordensregler.

Det meste av det som framgår i Arbeidsreglementet er plikter og rettigheter nedfelt i lov, avtaleverk eller andre personalreglement for nye Ørland kommune. Det henvises til rutinebeskrivelser/reglement som vil bli utarbeidet i løpet av høsten. Eks. retningslinjer/rutiner for varsling, etiske retningslinjer, rutiner for oppfølging sykmeldte m.m. Av hensyn til det videre arbeidet med introduksjonskurs for kommunens ansatte velger vi allikevel å vedta arbeidsreglementet først. De øvrige reglement det henvises til utarbeides fortløpende utover høsten.

Vedlegg:

- 1 Referat fra drøftingsmøte med hovedtillitsvalgte i Ørland og Bjugn kommuner 18.06.19.
- 2 Forslag til arbeidsreglement for Nye Ørland kommune - til behandling i partssammensatt utvalg og fellesnemnda

Saksprotokoll i Partssammensatt utvalg Ørland og Bjugn - 20.08.2019

Behandling:

Et enstemmig partssammensatt utvalg foreslår at reglementet endres i følgende punkter:

Pkt. 1 Innledning - tillegg

Formålet med arbeidsreglementet er å gi informasjon til arbeidstakerne om hvilke regler som gjelder i virksomheten i form av rettigheter og plikter.

Pkt 4. Arbeidstid – 2. strekpunkt – endres til:

- Søkes utnyttet og tilrettelagt så effektivt og forsvarlig som mulig.

Votering

Et enstemmig partssammensatt utvalg foreslår at vedlagte arbeidsreglement med de vedtatte endringene vedtas av Fellesnemnda

Vedtak:

Arbeidsreglement for Nye Ørland kommune vedtas med følgende endringer:

Pkt. 1 Innledning - tillegg

Formålet med arbeidsreglementet er å gi informasjon til arbeidstakerne om hvilke regler som gjelder i virksomheten i form av rettigheter og plikter.

Pkt. 4. Arbeidstid – 2. kulepunkt endres til:

- Søkes utnyttet og tilrettelagt så effektivt og forsvarlig som mulig.

Referat fra møte i hovedtillitsvalgtforum for Bjugn og Ørland kommuner 18.06.19 – drøfting av personalpolitiske retningslinjer for Nye Ørland kommune

Sted og tid: Ungdomsklubben Botngård kl. 12.00 til 14.45.

Tilstede:

Ann-Berit Nervik Fagforbundet Ørland, Øyvind Wiger-Haraldsvik Fagforbundet Bjugn, Roar Olden Utdanningsforbundet Bjugn, Helge Olden NITO Ørland, Rita Sundet Samfunnsviterne Bjugn, Unn-Kristin Sundet Fysioterapeutforbundet Bjugn, Melanie Degen Fysioterapeutforbundet Ørland, Kirsten Aune Delta Ørland, Toril Valstad Delta Bjugn, Wenche Runde Sykepleierforbundet Ørland, Silje Haave Hernes Sykepleierforbundet Bjugn, Ida Helen Pedersen Bibliotekarforbundet Bjugn.

Personal- og organisasjonssjef Arild Risvik (til kl. 13.00), personalrådgiver Gunn Karin Olsen Bjugn, personalrådgiver Marianne Fjellheim-Adsen Bjugn, personalsjef Per Erik Lyngstad Ørland.

Til drøfting:

I henhold til tidligere avtale ble følgende reglement lagt fram til drøfting; Forslag til Arbeidsreglement med notat, Permisjonsreglement med personaltjenestens kommentarer, Rutiner og metodikk for oppfølging sykmeldte, herunder sjekk liste for ansatt og leder. Forslagene oversendt på epost den 11.06.19 (Ansettelsesreglement), 13.06.19 (Rutiner og metodikk for oppfølging av sykmeldte) og 14.06.19 Permisjonsreglement med personaltjenestens merknader).

Videre saksgang:

Det var enighet om følgende:

Med utgangspunkt i de innspill/kommentarer som ble gitt i møtet og skriftlige innspill oversendt i løpet av uke 26, lager personaltjenesten endelige forslag. Ansettelsesreglement og permisjonsreglement sendes på høring med høringsfrist 15 august. Mulig å levere senere uttalelser men disse må da ettersendes til partssammensatt utvalg. Ansettelsesreglement og permisjonsreglement går til behandling i partssammensatt utvalg tirsdag 20. august før de vedtas av Fellesnemnda 29.august.

Rutiner og metodikk for oppfølging sykmeldt vedtas av prosjektleder etter behandling i AMU i begge kommunene.

Innspill arbeidsreglement gitt i møtet:

Innledningsvis refererte Per Erik til innspill fra ledere/andre ansatte i personaltjenesten som også er gitt anledning til å komme med innspill:

- Ønske å ta inn noe om taushetsplikt og krav til politiattest.
- Framheve nulltoleranse for trakassering og mobbing og ansattes plikt til å bruke arbeidstøy og verneutstyr når dette er pålagt.
- Under Punkt 8 Etikk – bokstav b arbeidsmiljø
...alle ansatte i Ørland kommune har ansvar for å bidra til et godt og sikkert arbeidsmiljø...jmf. Aml § 2.3
- Under bokstav c jobbutførelse/ eller et nytt punkt d som omhandler kompetanse
Kompetanse
Ansatte har en plikt til å delta i opplæring som blir igangsatt av arbeidsgiver og har et eget ansvar for å holde seg faglig oppdatert og ivareta kompetanseutviklingen....
Ansatte har nødvendig kompetanse og yter sitt arbeid så effektivt som mulig.

Innspill fra de tillitsvalgte til arbeidsreglementet gitt i møte:

Punkt 2: Tilsetting – alle stillinger skal drøftes med tillitsvalgte.

Habilitet, henvising til etiske retningslinjer?

Punkt 3: Utbetaling – mer spesifisert lønnslipp (et ønske ikke noe som skal inn i reglement)

Pkt. 3: For ansatte som ikke er medlem i en fagforening ~~fastsettes lønn av arbeidsgiver~~ gis kun sentral bestemte tillegg.

Pkt. 3d) OU fond = organisasjonsutviklingsfondet. Skriv ut alle forkortelser som står i reglementet.

HR kontor = personaltjenesten. Bruk begreper som er gjenkjennbare.

Punkt 4 innledning: «ikke forlater arbeidsstedet i arbeidstiden.» Skal det defineres/tydeliggjøres at mange ansatte har ikke har spisepausen som del av arbeidstiden (ubetalt) og kan derfor forlate arbeidsstedet i pausen? Forslag på endret setning: Utføre sitt arbeid så effektivt og forsvarlig som mulig.

Pkt. 4a: Flexitid. Forslag til endring av setning; «På arbeidssteder hvor det er innført fleksitidsordning gjelder eget reglement.»

Pkt. 4b: Overtid; Overtid – selvpålagt overtid. Må åpne for overtid f.eks. når foreldre er forsinket i barnehage, pasienter som trenger bistand til sykehus. Situasjoner hvor du ikke kan forlate arbeidsplass/ avslutte tjeneste.

Pkt. 5 b) Forslag til endring; «Det forventes at både ledere, verneombud, **tillitsvalgte** og øvrige ansatte tar tak i eventuelle konflikter på et tidlig stadium, for å sikre et best mulig arbeidsmiljø»

Spørsmål om pkt. 5 c) Hva vil dette si i praksis. Fra arbeidsgiver understreket at dette ikke begrenser arbeidstakers ytringsfrihet, se reglementets pkt. 7.

Pkt. 7 varsling; Ved avvik skal det meldes inn i avvikssystemet, kan dette føyes inn? Setning fjernes: «Ansatte plikter ikke å varsle ethvert tilfelle....

Punkt 8: Overføring av ferie – krav til avvikling av ferie men også noe om nyansatte som ikke har opptjent feriepengar. Få med noe om ferie som ikke er avviklet, for eksempel pga sykdom . Overføres uten avtale, jfr. Ferieloven.

Punkt 9: Endring/omskrivning av første setning.

Punkt 12: Tobakk og snus. Vedtak i kommunene om røykfri kommune og at det ikke er anledning til å røyke i arbeidstiden.

Innspill fra de tillitsvalgte til permisjonsreglementet gitt i møte:

Permisjon – turnus. Hvordan kan dette løses.

Velferdspermisjon:

- Ønske om å videreføre Bjugns reglement i forhold til permisjon idrett/kultur.
- Ønske om at det skal innvilges permisjon med mammografi, med bakgrunn i at det ikke va like enkelt å få timer om ettermiddag kveld som tidligere. Med tekst om at hvis mulig skal det legges utenom arbeidstid.

Religiøse høytidsdager – dette er regulert i arbeidsmiljøloven §12-15.

Permisjon 2 år etter maksdato? Stemmer dette? 1 år og en 1 til vurdering?

Oppfølging: reglement standarder for bindingstid.

Det var enighet om at Ann-Berit på vegne av de hovedtillitsvalgte tar ansvar for å sende over skriftlige innspill til permisjonsreglementet i løpet av uke 26, slik at personaltjenesten har de før det utarbeides et forslag som går ut på høring og behandling i partssammensatt utvalg.

Per Erik Lyngstad
Referent

1. Innledning

Reglementet gjelder alle arbeidstakere i Ørland kommune, jf. Arbeidsmiljøloven (aml) § 14-16 og Hovedtariffavtalens (HTA) § 1.

Den enkelte arbeidstaker gjennomgår Arbeidsreglementet ved tilsettingen og plikter å gjøre seg kjent med det. Reglementet inngår som del av introduksjonskurs for nyansatte. Reglementet er en del av den tilsattes arbeidskontrakt.

Spørsmål om tolkningen av dette reglement rettes til nærmeste leder. Med benevnelsen leder menes leder med samlet personal-, økonomi- og resultatansvar for sin enhet. Kommunalsjef for organisasjon og utvikling avgjør tvister om reglementets forståelse.

Tjenestevei starter ved nærmeste leder. Med tjenestevei menes den kommunikasjonslinje som gjelder på arbeidsplassen i forholdet arbeidsgiver – arbeidstaker.

De øvrige reglementer og retningslinjer som det vises til her finnes i elektronisk utgave på kommunens intranett.

2. Ved tilsettingen

a) Arbeidsplass

Arbeidstakeren tilsettes i Ørland kommune og ikke på den enkelte arbeidsplass. Arbeidsplassen ved tilsettingen går fram av tilsettingsdokumentene. Arbeidsgiver kan foreta endringer i de ansattes arbeidsoppgaver og arbeidsplass når dette er saklig begrunnet.

b) Arbeidsavtale

Ved tilsettingen skal det inngås skriftlig arbeidsavtale i samsvar med aml § 14-6. Av arbeidsavtalen skal det fremgå hvilke vilkår og forpliktelser som gjelder for stillingen. Tilsettingen skjer på de lønns- og arbeidsvilkår som framgår av gjeldende lover, tariffavtaler, reglementer og tilsettingsdokumenter. Arbeidsavtalen utstedes i to eksemplarer, hvorav begge undertegnes av begge parter. Hver av partene beholder hvert sitt eksemplar. Midlertidige arbeidsavtaler kan bare inngås i de tilfeller som er nevnt i aml § 14-9.

c) Taushetsplikt

Arbeidstaker skal underskrive taushetserklæring, se Forvaltningsloven § 13. Taushetsplikten gjelder også etter at arbeidstaker har sluttet i tjenesten.

Arbeidstaker skal ikke lese, søke eller på annen måte tilegne seg taushetsbelagte opplysninger uten at det er nødvendig i eget arbeid for Ørland kommune.

d) Prøvetid

Ved første gangs ansettelse gjelder en prøvetid på 6 måneder dersom ikke annet er skriftlig avtalt, jf. aml § 14-6.

Det fastsettes ikke prøvetid ved direkte overgang til annen stilling i kommunen, med mindre det dreier seg om stillinger med klart forskjellige arbeidsoppgaver.

Dersom arbeidstakeren har hatt fravær fra arbeidet i prøvetiden kan kommunen forlenge den avtalte prøvetid tilsvarende lengden av fraværet. Denne adgangen må være skriftlig nedfelt i arbeidsavtalen ved tiltredelse.

I prøvetiden gjelder 14 dagers gjensidig oppsigelsesfrist, jf. aml § 15-3 nr.7. I prøvetiden skal den ansatte følges opp av sin leder. Oppfølgingen skal dokumenteres.

e) Pensjon

Pensjonsordningen omfatter alle ansatte (faste og midlertidige). Kommunen har sine pensjonsavtaler i Kommunal landspensjonskasse (KLP) og Statens pensjonskasse (SPK).

f) Forsikring

Ansatte i Ørland kommune er forsikret slik:

- Gruppelivsforsikring: I henhold til Hovedtariffavtalen § 10.
- Yrkesskade/sykdomsforsikring: I henhold til Hovedtariffavtalen § 11 og lov om yrkesskadeforsikring av 16.juni 1989 nr. 65.
- Ulykke/fritidsforsikring: En kollektiv forsikring, de ansatte betaler denne selv ved å bli trukket i lønn. Ansatte i ulønnet permisjon er ikke omfattet av ulykke/fritidsforsikringen.
- Tjenestereiseforsikring: Reiseforsikring som gjelder på alle tjenestereiser både innenfor og utenfor kommunen.

g) Bierverv

En ansatt i Ørland kommune kan ikke ha biarbeid, verv eller annet lønnet oppdrag som er uforenlig med kommunens interesser, eller som er egnet til å svekke tilliten til kommunen.

Arbeidstaker og kandidat til ledig stilling skal informere kommunen om biarbeid, verv og/eller annet lønnet oppdrag m.v. som vedkommende bør forstå kan ha betydning for tjenesteutøvelsen.

Kommunen avgjør om stillingene og/eller verv er forenlige. Dersom kommunen finner at bistillingen eller vervet ikke kan forenes med den kommunale stillingen må arbeidstaker (eller kandidat til ledig stilling) foreta et valg mellom den kommunale stillingen og biarbeidet/vervet. For det tilfelle at arbeidstaker/kandidat til ledig stilling ikke vil foreta slikt valg, kan kommunen ha saklig grunn for oppsigelse fra den kommunale stillingen, alternativt saklig grunn for å fravike kvalifikasjonsprinsippet ved tilsetning.

h) Tillitsvervregister

Ørland kommune benytter seg av Kommunenes Sentralforbunds tillitsvervregister.

Det er forventet at ansatte i ledende stillinger, samt ansatte som saksbehandler for politiske organ registrerer sine eventuelle tillitsverv i registeret. Registeret er for øvrig åpent for registrering for alle ansatte.

3. Lønn

a) Lønnsfastsettelse

Lønn fastsettes første gang ved tiltredelse, ved forhandling mellom arbeidsgiver og søker. Lønnsjustering under tjenesten fastsettes på en av følgende måter:

- Etter sentralt bestemte minstelønnsatser beskrevet i HTA.
- For ansatte som er medlem i en fagforening fastsettes lønn i forhandlinger mellom arbeidsgiver og fagforening. For ansatte som ikke er medlem i en fagforening fast settes lønn av arbeidsgiver.

Fastsetting av lønn ut over Hovedtariffavtalens bestemmelser foretas av leder i samråd med personalkontoret.

b) Utbetaling

Lønn utbetales den 12. i hver måned (eller nærmeste foregående virkedag) for innværende måned for ansatte i fast stillingsprosent. Utbetalingen skjer etterskuddsvis til ansatte på timeskontrakter.

Variabel lønn opptjent til og med den 20. i måneden utbetales den 12. i påfølgende måned etter innlevering av timelister.

Den enkelte arbeidstaker skal kontrollere at det er utbetalt riktig beløp. Eventuelle feil må meddeles arbeidsgiveren snarest mulig. Feilaktig utbetalt lønn kan trekkes i fremtidige lønnsutbetalinger etter avtale med arbeidstakeren jf. aml § 14-15.

c) Forskudd

Som hovedregel utbetales ikke forskudd på lønn. Unntak gjøres når arbeidsgiver ikke har sendt lønnsmelding eller det er feil i lønnsmeldinga fra arbeidsgiver.

d) Trekk i lønn / feriepenger

Fradrag i lønn / feriepenger kan ikke gjøres unntatt i følgende tilfeller:

- Lovbestemt trekk.
- Pensjonsinnskudd og avgift til OU-fondet.
- Beløp som på forhånd er skriftlig avtalt mellom arbeidsgiveren og arbeidstakeren.
- Fagforeningskontingent dersom foreningen ber om det.
- Erstatning for skade eller tap arbeidstakeren forsettlig eller grovt uaktsomt har påført arbeidsgiver. Betingelsen for slikt trekk er at arbeidstakeren skriftlig erkjenner erstatningsansvar, eller det er fastslått ved dom.
- Avtaler som følger av fleksitidsreglementet.
- Ikke dokumentert fravær.
- Overskridelse av tillatt antall egenmeldinger.

Retten til å trekke i lønn begrenses av dekningsloven § 2-7. Se forøvrig arbeidsmiljøloven § 14-15.

4. Arbeidstid

Arbeidstiden skal:

- være i samsvar med aml kap. 10 og kollektiv avtale eller annen ordning som er gjort gjeldende.
- søkes utnyttet så effektivt og forsvarlig som mulig.

Det forutsettes at arbeidstakerne møter punktlig på arbeid og ikke forlater arbeidsstedet i arbeidstiden. Med arbeidstiden menes det tidspunkt arbeidsgiver betaler lønn for.

a) Fleksitid

På arbeidssteder hvor det er innført fleksitidsordning gjelder eget reglement.

b) Overtid

Overtid er arbeid ut over ordinær arbeidstid for ansatte i hel stilling. For deltidsansatte vil arbeid ut over ordinær og avtalt arbeidstid være merarbeid inntil hel stilling.

Ansatte kan ikke jobbe overtid uten at det er pålagt av nærmeste leder eller den som leder har delegert myndighet. Arbeidstaker kan arbeide selvpålagt overtid i akutsituasjoner når det er fare for liv og helse eller fare for store skader på bygg/gjenstander.

Overtid må ikke forveksles med fleksitid og kan ikke avspaseres etter reglene i fleksitidsordningen. Det kan likevel inngås avtale om avspasering av overtid time mot time, men i tillegg skal det kronebeløp som overtidstillegget utgjør utbetales. Om overtid og merarbeid henvises for øvrig til Hovedtariffavtalens fellesbestemmelser og aml § 10-6.

5. Etikk

Ørland kommune legger stor vekt på kvalitet, service og åpenhet i all sin virksomhet. Som forvalter av samfunnets fellesgoder stilles det høye krav til den enkelte medarbeiders etiske holdninger og arbeidsmoral. De ansatte må være bevisst at de med sin opptreden påvirker innbyggernes tillit til og holdning til kommunen.

a) Publikum

Ansatte i Ørland kommune forutsettes å utvise god service og å opptre respektfullt i sin kontakt med publikum og brukere

b) Arbeidsmiljø

Alle ansatte har et ansvar for å bidra til et godt og sikkert arbeidsmiljø, jf, aml § 2.3.

Ansatte bør bestrebe seg på samarbeid og toleranse, og søke å bidra til at konflikter som oppstår på arbeidsplassen blir håndtert på en god måte. Det forventes at både ledere, tillitsvalgte, verneombud og øvrige ansatte tar tak i eventuelle konflikter på et tidlig stadium, for å sikre et best mulig arbeidsmiljø.

I Ørland kommune er det nulltoleranse for mobbing og trakassering.

c) Jobbutførelse

De ansatte plikter å utvise lojalitet overfor arbeidsgiver, etterkomme instruksjoner og pålegg, etterleve politiske vedtak og søke å tjene innbyggerne på beste måte.

Enhver plikter å utøve sitt arbeid etter beste evne og i samsvar med gjeldende yrkesetikk for sitt yrke. De ansatte forutsettes å ivareta etisk forvaltningspraksis, og at de utfører sitt arbeid så forsvarlig og effektivt som mulig.

Ansatte har plikt til å delta i opplæring som blir igangsatt av arbeidsgiver og har et eget ansvar for

å holde seg faglig oppdatert og ivareta kompetanseutviklinga.

d) Sosiale medier

Det forventes at den enkelte arbeidstaker opptre etisk reflektert og varsomt på sosiale medier.

Det vises for øvrig til Etiske retningslinjer tilgjengelig på kommunens intranett.

6. Pressekontakt

a) Ørland kommune skal utøve åpenhet og aktivt informere gjennom media saker som er av interesse for befolkningen i Ørland og offentligheten for øvrig.

b) Det skal i alle saker tilstrebes meroffentlighet, i tråd med intensjonene i offentlighetslovgivningen.

c) Det øverste informasjonsansvaret ligger hos ordfører og rådmann.

d) Ordfører og rådmann uttaler seg til media på vegne av Ørland kommune i politiske saker. Rådmannen eller den han bemyndiger uttaler seg på vegne av administrasjonen angående administrasjonens vurderinger og kommentarer i enkeltsaker av prinsipiell eller strategisk karakter. Ansatte som også er politisk valgte representanter kan uttale seg om politiske saker etter eget partis presseregler.

e) Enhetsledere har rett og plikt til å gi ut faktaopplysninger som ikke skal unntas offentlighet innenfor sin virksomhets område. Enhetsledere gir faglige vurderinger på vegne av sin virksomhet.

f) Alle ansatte kan gi faktaopplysninger om eget arbeidsfelt, så lenge disse ikke omfattes av lovbestemt taushetsplikt.

g) Tillitsvalgte har selv ansvar for å klargjøre ovenfor mediene at de uttaler seg som representant for en fagforening. Rollene som tillitsvalgt og enkeltstående ansatt må holdes adskilt.

h) Personalsaker skal ikke kommenteres i media.

7. Ansattes ytringsfrihet

Alle ansatte i kommunen har full ytringsfrihet. Ytringsfrihet er en grunnleggende rettighet, og en

forutsetning for en opplyst samfunnsdebatt og et velfungerende lokaldemokrati. Ørland kommune ser det som positivt at ansatte gir uttrykk for sine meninger om eget arbeidsområde og egen arbeidsplass. Ytringsfriheten gjelder også omstridte temaer og kritikk.

Ansatte kan også etter at vedtak er fattet fritt påpeke kritikkverdige forhold eller utilsiktede virkninger.

Ytringsfriheten kan være begrenset av lovfestet eller lovlig avtalt taushetsplikt.

Det er den ansattes rett til å ytre seg på egne vegne som er omfattet av ytringsfriheten.

Arbeidsgiver bestemmer hvem som kan uttale seg på vegne av Ørland kommune.

Den enkelte arbeidstaker som uttaler seg offentlig har ansvar for å gjøre det klart om vedkommende uttaler seg på vegne av Ørland kommune eller på egne vegne.

Dersom arbeidstaker uttaler seg på vegne av Ørland kommune gjelder de regler som er presisert i pkt. 6 bokstav d og e.

Varsling iht. arbeidsmiljøloven kapittel 2A

Ørland kommune ønsker at alle ansatte skal si fra om kritikkverdige forhold.

Ansatte har rett til å varsle om kritikkverdige forhold, jfr. arbeidsmiljøloven § 2 A-1. Varsling av kritikkverdige forhold skal skje på en forsvarlig måte. Varsling i samsvar med kommunens rutine for varsling, vil alltid være forsvarlig.

Ekstern varsling kan benyttes når dette må anses som mer hensiktsmessig, for eksempel ved kriminelle forhold, når det er grunn til å frykte gjengjeldelser, eller av hensynet til allmenn interesse.

Ansatte som varsler i samsvar med reglene i arbeidsmiljøloven er vernet mot gjengjeldelse, jfr. Arbeidsmiljøloven § 2 A-2.

Det vises forøvrig til kommunens rutine for varsling tilgjengelig på kommunens intranett.

8 Ferie

Retten til feriefritid er uavhengig av opparbeidet rett til feriepenger.

a) Feriefritid

Ferieåret følger kalenderåret. Ferie ordnes etter bestemmelsene i ferieloven og Hovedtariffavtalen. Hovedregelen er at arbeidstaker ikke bare har rett, men også plikt til å ta ferie. Unntak gjelder for ansatte uten full opptjening, se ferieloven § 5, 5. ledd.

Etter drøftinger med arbeidstakerne eller tillitsvalgte, fastsettes tiden for ferie av leder. Arbeidstaker kan kreve å få underretning om feriefastsettingen tidligst mulig og senest 2 måneder før hovedferien tar til, såfremt ikke særlige grunner er til hinder for dette.

Ferie skal som hovedregel avvikles i ferieåret.

I spesielle tilfeller kan overføring av ferie inntil 17 virkedager avtales skriftlig innen utgangen av november. Er ferie ikke avviklet i løpet av ferieåret i strid med ferielovens bestemmelser, blir ferien automatisk overført til påfølgende ferieår. Her finnes ingen grense for overføringsadgangen.

b) Feriepenger

Opptjeningsåret for feriepenger er det forutgående kalenderår.

Opptjente feriepenger utbetales i forbindelse med ferieavviklingen, det vil si den

12.juni for Ørland kommune. Ved fratreden utbetales feriepenger for forrige og inneværende år ved første lønnsutbetaling etter fratredelse.

9. Sykefravær

Ørland kommune ønsker vi å være tidlig tett på om ansatte står i fare for sykmelding. Tidligere aktivitet gir tidligere avklaring og ofte tidligere friskmelding, samt bidrar til forebygging. Vi skal derfor invitere til dialog før sykemelding. Se rutiner for oppfølging av sykmeldte og skjema "Leder før lege".

Folketrygdloven og kommunens rutiner for oppfølging av sykmeldte stiller krav til at arbeidstaker bidrar til å forebygge sykefravær, medvirker til en kartlegging av egen funksjonsevne ved sykefravær og bidrar til å finne løsninger for å komme tilbake i arbeid så raskt som mulig. Innen fire ukers sykefravær plikter arbeidstaker å medvirke til at det lages en oppfølgingsplan i samarbeid med nærmeste leder. Planen har til formål å bidra til at den ansatte kommer raskt tilbake i jobb, helt eller delvis. Arbeidstaker har plikt til å bidra til å finne løsninger, herunder forsøke seg på alternative arbeidsoppgaver, være i arbeidsrelatert aktivitet og opprettholde kontakten med arbeidsplassen i sykeperioden. Fravær som skyldes sykdom skal uten ugrunnet opphold varsles til nærmeste leder. Fraværet skal dokumenteres. Manglende dokumentasjon gir arbeidsgiver rett til å foreta trekk i lønn. Gyldig dokumentasjon er:

a) Legeerklæring

Kan benyttes fra første fraværsdag. Er påkrevd fra første dag etter at retten til egenmeldinger er brukt opp, se nedenfor.

b) Egenmelding for egen sykdom

Kan ikke benyttes før den ansatte har vært i tjeneste i 2 måneder. Kan benyttes i opptil 24 arbeidsdager siste 12 måneder, men ikke for lengre tid enn 8 dager i strekk. Arbeidsfrie dager telles med i antall egenmeldingsdager pr. sykdomstilfelle ved fravær umiddelbart før og etter de arbeidsfrie dagene.

c) Egenmelding for barns / barnepassers sykdom

Kan benyttes ut det kalenderåret barnet fyller 12 år, eller ut det kalenderåret barnet fyller 18 år dersom barnet har NAV-dokumentert funksjonshemming eller kronisk sykdom. Arbeidstaker som ikke er alene om omsorgen for barn kan benytte egenmelding inntil 10 dager tilsammen pr. kalenderår, og inntil 15 dager til sammen dersom arbeidstaker har flere enn to barn. Arbeidstaker som er alene om omsorgen for barnet kan benytte egenmelding inntil 20 dager tilsammen, og inntil 30 dager til sammen dersom arbeidstaker er alene med omsorgen for flere enn to barn. Ved kronisk sykt eller barn med nedsatt funksjonsevne gjelder spesielle bestemmelser for bruk av egenmelding, NAV trygd kan gi nærmere informasjon om de til en hver tid gjeldende regler på dette området. Egenmelding for barn/barnepassers sykdom kan benyttes inntil tre dager sammenhengende. Fra og med fjerde, kalenderdag må arbeidstakeren legge fram legeerklæring for barnet eller barnepasseren. Misbruk av retten til å benytte egenmelding kan medføre at retten inndras, eller til oppsigelse eller avskjed.

Når 1 år med sykepenges fra arbeidsgiver opphører, må ansatt og leder vurdere om ansettelsesforholdet skal avsluttes. Ansatte som ikke er friskmeldt kan gis permisjon i inntil 1 år etter maksdato for sykepenges. Forutsetningen for permisjon er at det foregår målrettet behandling, utredning eller arbeidsutprøving for å få den ansatte tilbake i arbeid helt eller delvis. Se også kommunens permisjonsbestemmelser og rutiner for oppfølging av sykmeldte.

10. Opphør av arbeidsforhold

a) Oppsigelse

I Ørland kommune gjelder en gjensidig oppsigelsesfrist på 3 måneder, jf.

arbeidsmiljøloven § 15-3, og Hovedtariffavtalens fellesbestemmelser § 3. Fristen løper fra det tidspunkt oppsigelsen er kommet frem til adressaten.

Ved arbeidsgivers oppsigelse av eldre arbeidstakere gjelder egne frister, jf. arbeidsmiljøloven § 15-3 (3).

1. Arbeidstakers oppsigelse

Oppsigelse skal være skriftlig, og leveres nærmeste leder.

Dersom en arbeidstaker unnlater å møte på arbeid etter endt permisjon uten at særskilt tillatelse foreligger, anses arbeidsforholdet som opphørt. Opphøret skal av arbeidsgiver formaliseres ved formelt oppsigelsesskriv.

2. Arbeidsgivers oppsigelse

A) Oppsigelse

Oppsigelse skal skje skriftlig, og arbeidsgiver plikter å begrunne oppsigelse. Ved oppsigelse fra arbeidsgiver skal denne inneholde opplysninger om arbeidstakerens rett til å kreve forhandlinger, reise søksmål, og hvilke frister som gjelder. Før arbeidsgiver fatter beslutning om oppsigelse, skal spørsmålet så langt det er praktisk mulig, drøftes med arbeidstakeren og dennes tillitsvalgte med mindre arbeidstakeren selv ikke ønsker det. Om arbeidstakerens rettigheter ved oppsigelse, vises forøvrig til bestemmelsene i arbeidsmiljøloven og forvaltningsloven.

a) Avskjed

Arbeidsgiver kan avskjedige en arbeidstaker med påbud om øyeblikkelig fratreden dersom denne har gjort seg skyldig i grovt pliktbrudd eller annet vesentlig mislighold av arbeidsavtalen.

Avskjed betyr at arbeidsavtalen opphører med øyeblikkelig virkning, og arbeidsplikt og lønnsplikt opphører.

Avskjed skal meddeles skriftlig. I spørsmål om avskjed vises også til aml § 15-14.

c) Suspensjon

Ansatt kan suspenderes med umiddelbar virkning fra sin stilling dersom arbeidsgiver har rimelig grunn til å tro at det foreligger avskjedsgrunn, og ikke finner det forsvarlig at den ansatte er i tjeneste mens forholdet undersøkes. Den ansatte beholder sin lønn, men fritas fra arbeidsplikt.

Suspensjon skal ikke benyttes for et lengre tidsrom enn det som anses som nødvendig.

d) Advarsel

Arbeidstaker kan gis advarsel dersom arbeidsreglementet brytes, eller andre forhold foreligger som gjør at arbeidsgiver finner grunn til å kreve endring i atferd hos arbeidstakeren, med varsel om at oppsigelse vil bli vurdert dersom den uønskede atferden fortsetter.

e) Bortvisning fra arbeidsplassen

Arbeidsgiver kan anmode en ansatt om å forlate arbeidsplassen midlertidig dersom det oppstår en situasjon som er uforenlig med at arbeidstaker oppholder seg på arbeidsstedet.

11. Permisjon

For permisjoner gjelder bestemmelser i Arbeidsmiljøloven, Hovedtariffavtalen, Hovedavtalen, Folketrygdloven og Ørland kommunes permisjonsreglement. Søknad om permisjon skal fremmes til nærmeste leder snarest mulig.

Det vises for øvrig til Permisjonsreglement for "Ørland kommune", se kommunens intranett.

12. Rus og tobakk

Ørland kommune aksepterer ikke rus i tjenesten, og har en absolutt nulltoleranse på dette punktet. Dette betyr at det stilles de samme krav for tjenestedyktighet hos oss som for bilkjøring. Det vises også til Helsepersonelloven § 8. Det er den ansattes ansvar å forholde seg slik at vedkommende er skikket til å utføre sine arbeidsoppgaver.

Besittelse og bruk av ulovlige rusmidler, også i fritiden, aksepteres ikke, og kan gi grunnlag for avslutning av arbeidsforholdet.

Kommunen har inngått AKAN-avtale. AKAN står for Arbeidslivets Komite mot Alkoholisme og narkomani. En tvungen AKAN-avtale er et alternativ til oppsigelse. Gjennom avtalen forplikter kommunen seg til å gi bistand til ansatte med rusproblemer. Den ansatte på sin side forplikte seg til å søke og ta i mot nødvendig hjelp for å komme ut av rusmisbruket, samt følge AKAN-avtalens bestemmelser og innhold.

Det forutsettes at kolleger tar ansvar og utviser den omsorg og kollegiale ånd som er påkrevd ved mistanke om rus i tjenesten slik at den som er rammet kan få hjelp for sitt rusmisbruk. Ledere skal medvirke til at nødvendige tiltak blir iverksatt uten ugrunnet opphold, og at ansatte under tiltak får den nødvendige oppfølging.

Bedriftshelsetjenesten kan bistå i rusrelaterte saker.

Ørland kommune er en røykfri kommune. Med røykfri menes at ansatte i kommunen ikke skal røyke i arbeidstiden. Det er også røykeforbud innendørs og i utendørs inngangspartier, se egne retningslinjer for en røykfri kommune.

13. Helse- Miljø og Sikkerhetsarbeid

Det er arbeidsgiver som har ansvaret for det finnes et hensiktsmessig HMS system og at arbeidet gjennomføres. På overordnet nivå utvikles og vedlikeholdes Ørland kommunes HMS-system og det utarbeides styringsdokumenter og overordnede prosedyrer.

Enhetsleder har ansvaret for at systemet virker etter formålet og at arbeidet utføres. Det skal legges til rette for at arbeidstakerne medvirker.

Alle arbeidstakere har medvirkningsplikt. Dette innebærer at de skal delta aktivt i risikovurdering og i å iverksette og gjennomføre tiltak for å redusere risiko.

Ansatte er pliktig til å bruke vernutstyr og arbeidsantrekk der dette er regulert i lov og forskrift.

Ansatte plikter å melde fra dersom det er forhold som bryter med HMS-lovgivningen, og avbryte arbeidet dersom det kan medføre fare for liv og helse. De skal melde avvik og uønskede hendelser og medvirke i behandling og lukking av disse.

14. Generelt

Brudd på reglementet kan medføre oppsigelse eller avskjed.

Arbeidstaker har rett til å la seg bistå av tillitsvalgt eller en annen person i samhandlingen med arbeidsgiver.

Reglementet gjelder ikke dersom det strider mot lov, tariffavtaler eller andre bestemmelser som er bindende for kommunen.

Kommunalsjef for organisasjon og utvikling har ansvaret for vedlikehold, oppdatering og revisjon av dette reglementet.

SAKSFRAMLEGG

Saksnr	Utvalg	Møtedato
19/2	Partssammensatt utvalg Ørland og Bjugn	20.08.2019
19/44	Fellesnemnda - Ørland og Bjugn kommuner	29.08.2019

PERMISJONSREGLEMENT FOR NYE ØRLAND KOMMUNE

Partssammensatt utvalg sin innstilling

Sakens bakgrunn og innhold

Vedlagt følger forslag til permisjonsreglement. Forslaget er utarbeidet av personaltjenestene i Bjugn og Ørland. Forut for dette forslaget har et utkast til reglement vært drøftet i hovedtillitsvalgtforum 18.06.19 og det ble i etterkant av møtet gitt anledning til å supplere med skriftlige innspill før personaltjenesten laget et endelig forslag. Referat fra drøftingsmøte den 18.06.19 er vedlagt.

Videre saksgang:

Vedlagte forslag er sendt ut på høring til de hovedtillitsvalgte og ledergruppene i de to kommunene den 24.07 med høringsfrist 15. 08. Forslag til permisjonsreglement oversendes nå til behandling i partssammensatt utvalg den 20.08 og endelig vedtak i fellesnemnda den 29.08. Skriftlige høringsuttalelser mottatt etter 15.08 ettersendes til partssammensatt utvalg.

Administrasjonens vurdering

Merknader til forslaget

Det er tatt utgangspunkt i de gjeldende permisjonsreglement i de to kommunene. På de fleste områdene hadde de to kommunene tilnærmet likelydende bestemmelser men noen forskjeller var det.

Nedenfor er det kommentert hvilke punkter i permisjonsreglementet hvor arbeidstakerorganisasjonene og arbeidsgiver har ulike syn.

Pkt. 2.4 Idretts-/kulturarrangement

Arbeidsgiver har ikke endret sitt forslag. Arbeidstakerorganisasjonene ønsker å videreføre ordlyden i Bjugn kommunes permisjonsreglement:

Internasjonale idrettsarrangement, landskamper o.l.: inntil 5 dager.

Finale i norgesmesterskap: Inntil 2 dager. Ordningen praktiseres også for ledere.



Pkt. 2.10 Permisjon i forbindelse med sykmelding

I det forslaget som ble drøftet med de hovedtillitsvalgte ble det foreslått permisjon inntil 2 år etter maksdato for sykmelding. I forslaget som nå går til behandling er dette endret til 1 år. Dette for at det skal være samsvar mellom permisjonsreglement og «Rutiner og metodikk for oppfølging av sykmeldte». Som det fremgår av forslaget kan permisjonen forlenges i særlige tilfeller, f.eks. når dette begrunnes med behov for videre behandling eller utprøving.

2.11 Overgang til stilling utenfor kommunen

Arbeidsgiver har ikke endret sitt forslag. Arbeidstakerorganisasjonene ønsker en åpnere formulering;

Permisjoner kan gis i inntil et år der arbeidstaker står fritt til å disponere tiden, herunder ny stilling i eller utenfor kommunen. Det forutsettes at permisjonen ikke fører til vesentlige ulemper for arbeidsgiver.

Arbeidsgiver mener at reglementets pkt. 2.9 til 2.13 gir den ansatte mulighet for permisjon uten lønn til en rekke formål/behov. Dersom ansatte i tillegg skal permisjon ved overgang til ny stilling utenfor kommunen, kan omfanget på permisjoner og vikariat bli for stort. Erfaringsvis er det vanskeligere å rekruttere kvalifisert personell til vikariat enn til faste stillinger. Dette kan gå på bekostning av tjenestekvaliteten.

Pkt. 3.1.3 Utfyllende bestemmelser – gruppeeksamen/hjemmeeksamen eller annen eksamensform

Arbeidsgiver har ikke endret sitt forslag. Arbeidstakerorganisasjonene foreslår et tillegg; *Eksamens-/lesedager skal benyttes enten til eksamensdager eller forberedelse i tilknytning til eksamen, f.eks. ved skoleeksamen, hjemmeeksamen eller gruppeeksamen/ mappeinnleveringer som dokumenteres på vitnemålet.*

Vedlegg:

- 1 Forslag til permisjonsreglement for Nye Ørland kommune - til behandling i partssammensatt utvalg og fellesnemnda
- 2 Referat fra drøftingsmøte med hovedtillitsvalgte i Ørland og Bjugn kommuner 18.06.19.

Saksprotokoll i Partssammensatt utvalg Ørland og Bjugn - 20.08.2019

Behandling:

Et enstemmig partssammensatt utvalg foreslår at foreslått reglement endres i følgende punkter:

Pkt. 1.7 c) – endres til

Alle skriftlige søknader og svar registreres i sak/arkiv systemet.

Pkt. 2.4 Idretts-/kulturarrangement – endres til:

Internasjonale arrangement, landskamper o.l.: inntil 5 dager

Finale i norgesmesterskap: Inntil 2 dager. Ordningen praktiseres også for ledere.

Votering

Et enstemmig partssammensatt utvalg foreslår at vedlagte permisjonsreglement med de vedtatte endringene vedtas av Fellesnemnda.

Vedtak:

Permisjonsreglement for Nye Ørland kommune vedtas med følgende endringer:

Pkt. 1.7 c) – endres til

Alle skriftlige søknader og svar registreres i sak/arkiv systemet.

Pkt. 2.4 Idretts-/kulturarrangement – endres til:

Internasjonale arrangement, landskamper o.l.: inntil 5 dager

Finale i norgesmesterskap: Inntil 2 dager. Ordningen praktiseres også for ledere.

1 Generelle bestemmelser

1.1 Reglementets omfang

Reglementet gjelder alle kommunale arbeidstakere i et fast forpliktende arbeidsforhold, jf. Hovedtariffavtalens § 1. Deltidsansatte innvilges permisjon forholdsmessig etter stillingens størrelse.

Reglementet kommer ikke til anvendelse dersom det kommer i strid med gjeldende lov, forskrifter gitt i medhold av lov eller avtaler som er bindende for kommunen. Reglementet skal være retningsgivende for behandling av permisjonssaker. Ved utøvelse av skjønn skal ansatte behandles likeverdig, men individuelt. I enkeltsaker kan reglene i permisjonsreglementet fravikes dersom spesielle grunner tilsier dette, se pkt. 1.6 i dette reglement.

1.2 Arbeidstaker som har flere stillinger i kommunen

Dersom en arbeidstaker har to eller flere deltidsstillinger som hver for seg gir rett til permisjon, har vedkommende likevel ikke krav på flere dager permisjon til sammen pr. år enn det en arbeidstaker i hel stilling har.

1.3 Lønnsansiennitet

Permisjon med hel eller delvis lønn avbryter ikke opptjening av lønnsansiennitet. Det samme gjelder sykepermisjon i ett år og foreldrepermisjon i inntil to år og militærtjeneste. Ulønnet utdanningspermisjon medregnes med inntil ett år når utdanningen har betydning for vedkommende sitt arbeid i kommunen.

1.4 Beregning av feriepenger

Det vises til ferielovens § 10 vedrørende beregning av feriepenger.

1.5 Pensjonsmedlemskap

- a) Arbeidstaker som er innvilget permisjon med lønn opprettholder sitt pensjonsmedlemskap.
- b) Arbeidstaker som innvilges permisjon uten lønn for lengre tidsrom enn en måned, meldes ut av pensjonsordningen. Arbeidstaker kan opprettholde frivillig medlemskap etter de reglene som gjelder i de respektive pensjonsordningene.

1.6 Avgjørelsesmyndighet

Avgjørelsesmyndighet i permisjonssaker er i henhold til "Delegasjonsreglement for Ørland kommune" delegert til rådmannen eller den rådmannen bemyndiger. Dersom det etter dette reglement ikke er hjemmel for permisjon med eller uten lønn, men leder allikevel anbefaler permisjon, oversendes saken til avgjørelse hos kommunalsjef for organisasjon og utvikling.

1.7 Generelt om saksbehandling i permisjonssaker

- a) Alle søknader om permisjon sendes/overleveres til enhetsleder så snart den ansatte kjenner tidspunktet for ønsket permisjon.

- b) Det skal foreligge en skriftlig vurdering fra enhetsleder når kommunalsjef for organisasjon og utvikling skal avgjøre saken. Alle nødvendige vedlegg skal legges med søknaden for ikke å forsinke saksbehandlingen.
- c) Alle skriftlige søknader og svar registreres i ePhorte.
- d) Alle velferdspermisjoner registreres i elektronisk personalsystem.
- e) Medarbeider må innen tre måneder før permisjonens utløp gjøre avtale med enhetsleder om møte for gjeninntreden/permisjon/opsigelse av stillingen.
- f) I en rekke permisjonstilfeller er det ikke nødvendig å bruke heldager. Det forutsettes at permisjonen brukes til formålet. Dvs er det nødvendig at ansatt er fraværende f.eks. i en til to timer skal arbeidstaker møte på arbeidsplassen etter at «(permisjonsoppdraget)» er ferdig
- g) Det forventes at ansatte forsøker å legge private gjøremål til fritiden. Også gjøremål som i henhold til dette reglement gir rett til permisjon med eller uten lønn. Men når dette ikke er mulig innvilges permisjoner iht. bestemmelsene i dette reglement.
- h) Kopi av innkalling/henvisning kan bli krevd.

1.8 Ny behandling

Kommunalsjef for organisasjon og utvikling kan foreta ny behandling av søknaden dersom ansatte eller tillitsvalgt mener at avgjørelsen er i strid med reglementet.

1.9 Endringer i reglementet

Endringer som følge av endret lov/avtaleverk foretas av kommunalsjef for organisasjon og utvikling.

2 Velferdspermisjoner

Velferdspermisjoner med lønn kan innvilges for inntil 12 dager i løpet av kalenderåret. Det kan avtales flekibelt uttak av permisjonsdagene, jfr. Hovedtariffavtalens fellesbestemmelser § 14-1. Andre velferdspermisjoner utover denne grensen kan innvilges som ulønnet permisjon, se også pkt. 3.2 i dette reglement.

Ved avgjørelse av søknad om velferdspermisjon med lønn skal det tas hensyn til følgende:

- De anførte permisjonsgrunner
- Arbeidstakerens individuelle behov for slik permisjon
- Driftssituasjonen ved enheten/avdelingen
- For turnusansatte med nattarbeid kan det etter en skjønnsmessig vurdering gis permisjon før eller etter vakt hvis dette anses nødvendig av hensyn til søvn/hviletid

Velferdspermisjon gitt i henhold til punkt 2.1 til 2.3 innvilges innenfor rammen på 12 dager. .

2.1 Alvorlig sykdom

Ved alvorlig sykdom i nærmeste familie, eller andre som står arbeidstakeren nær.

2.2 Dødsfall og begravelse

Ved dødsfall og begravelse i nærmeste familie og andre som har stått arbeidstakeren nær.

2.3 Undersøkelse og behandling hos lege, tannlege mm

Undersøkelse og behandling hos lege, tannlege, fysioterapeut og annet autorisert helsepersonell, skal hvis mulig legges utenom arbeidstid eller på tidspunkt som er til minst mulig ulempe for tjenesten. Dersom dette ikke lar seg gjøre gis permisjon med lønn for nødvendig tid (reise + behandling)

Forannevnte gjelder også ved innkalling til frivillig mammografiundersøkelse og for foreldre som innkalles til foreldresamtaler eller møter med annet fagpersonell i oppvekst.

2.4 Idretts-/kulturarrangement

Ved egen deltakelse i nasjonale og internasjonale mesterskap for aktive utøvere på elitenivå.

2.5 Tilvenning av barn i barnehage og skole

- For tilvenning av barn i barnehage gis permisjon med lønn i inntil tre dager hvis det er nødvendig å være tilstede hos barnet.
- Første skoledag gis fri med lønn nødvendig antall timer.
- For foreldre til funksjonshemmet barn vurderes behovet for permisjon individuelt.

2.6 Bryllup, barnedåp, navnedag og konfirmasjon

For eget bryllup, dåp, navnedag og konfirmasjon av egne barn gis permisjon med lønn en dag dersom disse finner sted på den ansattes arbeidsdag.

2.7 Religiøse og nasjonale høytidsdager

Det kan innvilges permisjon med lønn i inntil to dager pr. år i forbindelse med feiring av religiøse og nasjonale høytidsdager som ikke er offisielle etter norsk kalender. Bestemmelsen gjelder for både norske og utenlandske statsborgere. Det vises forlvrig til Lov om trdomssamfunn og ymist anna.

2.8 Deltakelse i hjelpekorps og beredskap

Arbeidstakere som er knyttet til hjelpekorps eller beredskap innvilges permisjon med lønn i forbindelse med utrykning.

2.9 Velferdspermisjon uten lønn

Velferdspermisjon uten lønn kan innvilges for inntil 2 år når:

- a) Ansatt skal følge ektefelle/samboer i forbindelse med beordring til arbeid/oppdrag i utlandet. Permisjonen kan forlenges hvis nødvendig og det ikke er til vesentlig ulempe for tjenesten.
- b) Det foreligger andre sterke sosiale, helsemessige eller samfunnsmessige grunner. Permisjon kan gjøres betinget av at kvalifisert vikar kan skaffes eller at arbeidet dekkes på annen måte.

- c) Permisjonen er et tiltak i nedbemanningsprosess, omplassering av sykmeldt arbeidstaker eller det bidrar til å løse andre særskilte arbeidsmessige forhold.

2.10 Permisjon i forbindelse med sykmelding

Ansatt som ikke er friskmeldt kan gis permisjon i inntil 1 år etter maksdato for sykepengen. Forutsetningen for permisjon er at det foregår målrettet behandling, utredning eller arbeidsutprøving for å få den ansatte tilbake i arbeid helt eller delvis. I særlige tilfeller kan permisjonen forlenges ut over 1 år.

2.11 Overgang til ny stilling utenfor kommunen

Det gis som hovedregel ikke permisjon ved overgang til annen fast stilling utenfor kommunen. Det kan allikevel innvilges. Det kan etter søknad vurderes å gi permisjon uten lønn i inntil ett år i henhold til følgende kriterier:

- a) Stillingen er et vikariat, engasjement eller prosjekt som gir arbeidstakeren en faglig utvikling som er til nytte for kommunen.
- b) Er målet kompetanseheving hvor hensikten er å komme tilbake til kommunen, kan dette innvilges dersom det ikke er til ulempe for arbeidsgiver.
- c) Permisjon er et tiltak i nedbemanningsprosess, omplassering av sykmeldt arbeidstaker eller det bidrar til å løse andre særskilte arbeidsmessige forhold.

Det skal foretas en konkret vurdering med hensyn til fordeler og ulemper for kommunen, herunder muligheten for å skaffe kvalifisert vikar i permisjonsperioden.

2.12 Overgang til ny stilling innen kommunen

Det er ikke knyttet noen bestemte vilkår til ansettelsestid i Ørland kommune for søknader som kommer inn under denne kategorien. Det kan etter søknad vurderes å gi permisjon uten lønn i inntil ett år i forbindelse med overgang til annen stilling innen Ørland kommune.

Følgende kriterier legges til grunn:

- a) Det skal foretas en konkret vurdering med hensyn til fordeler og ulemper for kommunen, herunder muligheten for å skaffe kvalifisert vikar i permisjonsperioden.
- b) Ved søknad om permisjon for å gå over i større stillingsbrøk (vikariat) innen enheten bør dette innvilges.
- c) Permisjon er et tiltak i nedbemanningsprosess, omplassering av sykmeldt arbeidstaker eller det bidrar til å løse andre særskilte arbeidsmessige forhold.

2.13 Spesielle oppdrag og engasjementer

Det er ikke knyttet noen bestemte vilkår til ansettelsestid i Ørland kommune for oppdrag og engasjementer som kommer inn under denne kategorien.

Det kan etter søknad gis permisjon uten lønn i inntil 2 år etter følgende kriterier:

- (a) Permisjon for arbeidstakere som tjenestegjør som dommerfullmektig.
- (b) Det kan gis begrenset permisjon for å arbeide med forskning innen sitt fagområde. Det er en forutsetning at forskningen skjer i tilknytning til en forskningsinstitusjon.

- (c) Permisjon i forbindelse med avtale om utveksling av arbeidstaker mellom kommuner/fylkeskommuner.
- (d) Permisjon kan innvilges for arbeidstaker som skal arbeide i norske hjelpetiltak i offentlig regi i utviklingsland.

3 Andre lov eller avtalefestede permisjoner

3.1 Utdanningspermisjon

- Hovedtariffavtalens fellesbestemmelser
 - § 14.2 (permisjon med hel eller delvis lønn, dekning utgifter)
 - 14.3 (bindingstid)
 - 14.4 (eksamen/fagprøver/prosjekt o.l.)
- Arbeidsmiljølovens § 12-11 (permisjon uten lønn)

3.1.1 Utfyllende bestemmelser – lønn og støtte til utgifter:

Støtte til dekning av utgifter (lærebøker, studieavgift, reise/opphold).

Ved pålagt utdanning dekkes alle utgifter. Ved utdanning som er initiert av ansatt, kan det etter søknad til nærmeste leder gis støtte. Muligheten for støtte vurderes opp mot hvor viktig /relevant utdanninga er og avdelingas økonomiske ramme, herunder om det gis ekstern støtte gjennom tilskott.

3.1.2 Utfyllende bestemmelser - bindingstid:

Det skal avtales bindingstid dersom arbeidsgiver yter økonomisk støtte til den ansattes videreutdanning, herunder studieavgift, bøker, reise- og oppholdsutgifter, permisjon med lønn etc.

Eksempler på videreutdanning som forutsetter bindingstid:

- Gjennomføring av ulike spesialiseringer
- Påbygging av tidligere utdanning
- Mastergradsstudier

Slutter arbeidstakeren før bindingstiden er utløpt, skal en forholdsmessig del av den økonomiske støtten tilbakebetales.

Avtale om bindingstid skal være skriftlig og undertegnet før permisjon innvilges. Som skriftlig avtale benyttes kommunens mal for avtale om bindingstid.

3.1.3 Utfyllende bestemmelser - Gruppeeksamen/hjemmeeksamen eller annen eksamensform

Ved gruppeeksamen/hjemmeeksamen som går over 3 dager, kan det tilrettelegges for fri ved avspasering eller bruk av fridager.

3.2 Permisjon for tillitsvalgte og valgte medlemmer i forhandlingsutvalg og styrende organer på lands/distrikts/fylkes nivå - jfr. Hovedavtalens del B

- § 3-3 – Tillitsvalgtordning og frikjøp
- § 3-4 – Fri for tillitsvalgt for å utføre sine oppgaver

- § 3-5 – Permisjon ved lokale/sentrale forhandlinger, valgte medlemmer i styrende (vedtektsfestede) organ på landsnivå/distrikts eller fylkesnivå og tillitsverv på heltid/deltid.
- § 3-6 - Tillitsvalgtopplæring

Merknad til § 3-4, § 3-5 og § 3-6:

Med tillitsvalgt med rett til permisjon etter § 3-4 og § 3-6 menes hovedtillitsvalgt eller plasstillitsvalg. Andre funksjoner i arbeidstakerorganisasjonen defineres ikke som tillitsvalgt iht. Hovedavtalens bestemmelser. Ansatte som ikke er tillitsvalgt eller hovedtillitsvalgt kan allikevel ha permisjonsrett etter bokstav § 3-5.

Tillitsvalgte eller andre med verv/oppdrag for arbeidstakerorganisasjonen, og som får dekt tappt arbeidsfortjenesten av sin organisasjon, kan beholde sin lønn mot at kommunen får refundert lønnsutgiftene.

3.3 Permisjon offentlige tillitsverv

- Hovedtariffavtalens fellesbestemmelser § 14.1
- Kommunelovens § 40
- Arbeidsmiljølovens § 12-13

3.3.1 Utfyllende bestemmelser:

Med offentlige verv forstås ombud som er opprettet ved lov eller med hjemmel i lov, herunder blant annet domsmenn, skjønnsmenn og rettsvitne.

For ombudsmenn som ikke får dekt tappt arbeidsinntekt gis inntil 12 dager permisjon med lønn for deltakelse i møter.

Ansatte som får dekt tappt arbeidsinntekt, kan alternativt beholde sin lønn i kommunen mot at kommunen får refundert lønnsutgifter for møtevirksomhet i arbeidstiden. Arbeidstakeren plikter på forhånd å gjøre henvendelse til nærmeste overordnede om permisjon, og gjøre avtale om hvordan ordningen skal praktiseres/administreres.

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

3.4 Lønn under avtjening av verneplikt

- Hovedtariffavtalens fellesbestemmelser § 9
- Arbeidsmiljølovens § 12-12-

3.5 Permisjon ved fødsel, adopsjon amming

- Hovedtariffavtalens fellesbestemmelser § 8.3
- Folketrygdlovens kap. 14
- Arbeidsmiljølovens § 12-1 til § 12-8

3.6 Barn og barnepassers sykdom

- Hovedtariffavtalens fellesbestemmelser § 8.4
- Folketrygdlovens kap. 9
- Arbeidsmiljølovens § 12-9

Merknad til Hovedtariffavtalens § 8.4:

Med «fri for nødvendig tilsyn ved barns/barnepassers sykdom» menes også følge egne barn (reise + behandling) til lege, spesialistlege og til sykehus.

3.7 Andre omsorgspermisjoner og rett til redusert arbeidstid

- Folketrygdlovens § 9-12 (pleie av nærstående i livets slutfase)
- Arbeidsmiljølovens § 12-10 (omsorg for pleie av nære pårørende)
- Arbeidsmiljølovens § 10-2 (4) – (redusert stilling pga. alder, helse. Eller andre sosiale/velferdsmessige grunner).

3.8 Tvist om forståelse av permisjonsbestemmelser i lov og avtaleverk

Tvist om forståelse av arbeidsmiljølovens bestemmelser avgjøres iht. tvisteløsningsbestemmelsene i arbeidsmiljøloven.

Tvist om forståelse av tariffavtaler avgjøres iht. tvisteløsningsbestemmelsene i Hovedavtalen.

Referat fra møte i hovedtillitsvalgtforum for Bjugn og Ørland kommuner 18.06.19 – drøfting av personalpolitiske retningslinjer for Nye Ørland kommune

Sted og tid: Ungdomsklubben Botngård kl. 12.00 til 14.45.

Tilstede:

Ann-Berit Nervik Fagforbundet Ørland, Øyvind Wiger-Haraldsvik Fagforbundet Bjugn, Roar Olden Utdanningsforbundet Bjugn, Helge Olden NITO Ørland, Rita Sundet Samfunnsviterne Bjugn, Unn-Kristin Sundet Fysioterapeutforbundet Bjugn, Melanie Degen Fysioterapeutforbundet Ørland, Kirsten Aune Delta Ørland, Toril Valstad Delta Bjugn, Wenche Runde Sykepleierforbundet Ørland, Silje Haave Hernes Sykepleierforbundet Bjugn, Ida Helen Pedersen Bibliotekarforbundet Bjugn.

Personal- og organisasjonssjef Arild Risvik (til kl. 13.00), personalrådgiver Gunn Karin Olsen Bjugn, personalrådgiver Marianne Fjellheim-Adsen Bjugn, personalsjef Per Erik Lyngstad Ørland.

Til drøfting:

I henhold til tidligere avtale ble følgende reglement lagt fram til drøfting; Forslag til Arbeidsreglement med notat, Permisjonsreglement med personaltjenestens kommentarer, Rutiner og metodikk for oppfølging sykmeldte, herunder sjekk liste for ansatt og leder. Forslagene oversendt på epost den 11.06.19 (Ansettelsesreglement), 13.06.19 (Rutiner og metodikk for oppfølging av sykmeldte) og 14.06.19 Permisjonsreglement med personaltjenestens merknader).

Videre saksgang:

Det var enighet om følgende:

Med utgangspunkt i de innspill/kommentarer som ble gitt i møtet og skriftlige innspill oversendt i løpet av uke 26, lager personaltjenesten endelige forslag. Ansettelsesreglement og permisjonsreglement sendes på høring med høringsfrist 15 august. Mulig å levere senere uttalelser men disse må da ettersendes til partssammensatt utvalg. Ansettelsesreglement og permisjonsreglement går til behandling i partssammensatt utvalg tirsdag 20. august før de vedtas av Fellesnemnda 29.august.

Rutiner og metodikk for oppfølging sykmeldt vedtas av prosjektleder etter behandling i AMU i begge kommunene.

Innspill arbeidsreglement gitt i møtet:

Innledningsvis refererte Per Erik til innspill fra ledere/andre ansatte i personaltjenesten som også er gitt anledning til å komme med innspill:

- Ønske å ta inn noe om taushetsplikt og krav til politiattest.
- Framheve nulltoleranse for trakassering og mobbing og ansattes plikt til å bruke arbeidstøy og verneutstyr når dette er pålagt.
- Under Punkt 8 Etikk – bokstav b arbeidsmiljø
...alle ansatte i Ørland kommune har ansvar for å bidra til et godt og sikkert arbeidsmiljø...jmf. Aml § 2.3
- Under bokstav c jobbutførelse/ eller et nytt punkt d som omhandler kompetanse
Kompetanse
Ansatte har en plikt til å delta i opplæring som blir igangsatt av arbeidsgiver og har et eget ansvar for å holde seg faglig oppdatert og ivareta kompetanseutviklingen....
Ansatte har nødvendig kompetanse og yter sitt arbeid så effektivt som mulig.

Innspill fra de tillitsvalgte til arbeidsreglementet gitt i møte:

Punkt 2: Tilsetting – alle stillinger skal drøftes med tillitsvalgte.

Habilitet, henvising til etiske retningslinjer?

Punkt 3: Utbetaling – mer spesifisert lønnslipp (et ønske ikke noe som skal inn i reglement)

Pkt. 3: For ansatte som ikke er medlem i en fagforening ~~fastsettes lønn av arbeidsgiver~~ gis kun sentral bestemte tillegg.

Pkt. 3d) OU fond = organisasjonsutviklingsfondet. Skriv ut alle forkortelser som står i reglementet.

HR kontor = personaltjenesten. Bruk begreper som er gjenkjennbare.

Punkt 4 innledning: «ikke forlater arbeidsstedet i arbeidstiden.» Skal det defineres/tydeliggjøres at mange ansatte har ikke har spisepausen som del av arbeidstiden (ubetalt) og kan derfor forlate arbeidsstedet i pausen? Forslag på endret setning: Utføre sitt arbeid så effektivt og forsvarlig som mulig.

Pkt. 4a: Flexitid. Forslag til endring av setning; «På arbeidssteder hvor det er innført fleksitidsordning gjelder eget reglement.»

Pkt. 4b: Overtid; Overtid – selvpålagt overtid. Må åpne for overtid f.eks. når foreldre er forsinket i barnehage, pasienter som trenger bistand til sykehus. Situasjoner hvor du ikke kan forlate arbeidsplass/ avslutte tjeneste.

Pkt. 5 b) Forslag til endring; «Det forventes at både ledere, verneombud, **tillitsvalgte** og øvrige ansatte tar tak i eventuelle konflikter på et tidlig stadium, for å sikre et best mulig arbeidsmiljø»

Spørsmål om pkt. 5 c) Hva vil dette si i praksis. Fra arbeidsgiver understreket at dette ikke begrenser arbeidstakers ytringsfrihet, se reglementets pkt. 7.

Pkt. 7 varsling; Ved avvik skal det meldes inn i avvikssystemet, kan dette føyes inn? Setning fjernes: «Ansatte plikter ikke å varsle ethvert tilfelle....

Punkt 8: Overføring av ferie – krav til avvikling av ferie men også noe om nyansatte som ikke har opptjent feriepengar. Få med noe om ferie som ikke er avviklet, for eksempel pga sykdom . Overføres uten avtale, jfr. Ferieloven.

Punkt 9: Endring/omskrivning av første setning.

Punkt 12: Tobakk og snus. Vedtak i kommunene om røykfri kommune og at det ikke er anledning til å røyke i arbeidstiden.

Innspill fra de tillitsvalgte til permisjonsreglementet gitt i møte:

Permisjon – turnus. Hvordan kan dette løses.

Velferdspermisjon:

- Ønske om å videreføre Bjugns reglement i forhold til permisjon idrett/kultur.
- Ønske om at det skal innvilges permisjon med mammografi, med bakgrunn i at det ikke va like enkelt å få timer om ettermiddag kveld som tidligere. Med tekst om at hvis mulig skal det legges utenom arbeidstid.

Religiøse høytidsdager – dette er regulert i arbeidsmiljøloven §12-15.

Permisjon 2 år etter maksdato? Stemmer dette? 1 år og en 1 til vurdering?

Oppfølging: reglement standarder for bindingstid.

Det var enighet om at Ann-Berit på vegne av de hovedtillitsvalgte tar ansvar for å sende over skriftlige innspill til permisjonsreglementet i løpet av uke 26, slik at personaltjenesten har de før det utarbeides et forslag som går ut på høring og behandling i partssammensatt utvalg.

Per Erik Lyngstad
Referent

SAKSFRAMLEGG

Saksnr	Utvalg	Møtedato
19/45	Fellesnemnda - Ørland og Bjugn kommuner	29.08.2019

HELSEUNDERSØKELSEN I TRØNDELAG (HUNT)

Prosjektleders innstilling

Nye Ørland kommune ønsker å delta som samarbeidspartner i Helseundersøkelsen i Trøndelag (HUNT) og ber om at prosjektleder inngår avtale med HUNT.

Sakens bakgrunn og innhold

Helseundersøkelsen i Nord-Trøndelag (HUNT) utvider høsten 2019 til å favne om hele Trøndelag og ønsker kommunene velkommen som samarbeidspartnere i det som skal hete Helseundersøkelsen i Trøndelag.

Helseundersøkelsen skal gjennomføres i oktober/november i 2019 og den skal foregå digitalt (mobil, nettbrett, PC) for alle mellom 18 og 75 år. De som er over 75 år får skjemaet tilsendt med vanlig post.

Folkehelsevurdering

Å fremskaffe gode helsedata er viktig for folkehelsearbeidet og for å få oversikt over faktorer som påvirker helsetilstanden i befolkningen.

Administrasjonens vurdering

Data fra Helseundersøkelsen dekker lovkravet i Folkehelseloven om oversikt over helsetilstanden til innbyggerne og vil være et grunnlagsdokument i kommuneplanarbeidet for nye Ørland kommune.

Informasjon om Helseundersøkelsen gis på kommunenes hjemmesider. Det tilbys hjelp til utfyllingen av spørreskjemaet for de som trenger det.

Vedlegg:

- 1 Brev til kommunene om Helseundersøkelsen i Trøndelag (HUNT)



Til

kommunene sør i Trøndelag ved ordførere og rådmenn

Helseundersøkelsen i Nord-Trøndelag (HUNT) utvider i høst til å favne om *hele Trøndelag* og ønsker kommunene velkommen som samarbeidspartnere i det som skal hete *Helseundersøkelsen i Trøndelag*.

Enestående HUNT og menneskene som har deltatt

Helseundersøkelsen i Nord-Trøndelag er unik i verdenssammenheng. Å innhente helseopplysninger fra en hel befolkning voksne i en region har gitt forskere verden over, inkludert NTNU, materiale til en lang rekke avgjørende funn og publikasjoner.

Dataene kommer fra:

HUNT1 (1984-86)

HUNT2 (1995-97)

HUNT3 (2006-08)

HUNT4 (2017-19)

Til sammen har over 130 000 personer i alderen 13-100 år deltatt. HUNT4 ble nylig gjennomført i alle kommunene i Nord-Trøndelag fra september 2017 til februar 2019. Over 60.000 deltok, og de ferske helseopplysningene skal vi dele med forskere og offentlige myndigheter så fort de er klare.

Hva skal skje i sørdelen av Trøndelag?

Å fremskaffe gode helsedata for hele Trøndelag er viktig av flere grunner. Til forskning, folkehelsearbeid, og slik at kommunene dekker lovkravet i Folkehelseloven om oversikt over helsetilstanden. Derfor er det naturlig for oss å utvide HUNT til å gjelde hele Trøndelag. Vi starter nå i høst med en spørreundersøkelse for alle voksne i alderen 18-100+ bosatt i sørdelen av Trøndelag.

Den nye utvidelsen av **HUNT, Helseundersøkelsen i Trøndelag**, gjennomføres i oktober/november i år og den skal foregå digitalt (mobil, nettbrett, PC) for alle mellom 18 og 75 år. De som er over 75 år får skjemaet tilsendt med vanlig post, slik at de kan ha mulighet til å fylle ut og sende inn skjemaet på papir.

Jo flere som svarer, jo bedre helsedata får vi. Derfor er en kollektiv mobilisering svært viktig. Vi ser fra arbeidet i Nord-Trøndelag at dere i kommuneledelsen spiller en helt avgjørende rolle for å få befolkningen til å delta. Det har rett og slett vært imponerende å se hvordan politisk og administrativ ledelse i kommunene har jobbet for å få folk med.

Prosjektet er så langt et samarbeid mellom HUNT/NTNU, Trøndelag fylkeskommune, Trondheim kommune og KS.

Hvorfor skal kommunene engasjere seg i HUNT?

- ✓ HUNT gir oss ny kunnskap om utviklingen i folkehelsen, helsefremmende forhold og årsaker til sykdommer. Den sørger for et datagrunnlag for utvikling av bedre og mer målrettet folkehelsepolitikk nasjonalt, i



Trøndelag fylkeskommune og i kommunene. Forskning bidrar til bedre behandling av sykdommer og helseplager.

- ✓ Data fra HUNT4/HUNT - Helseundersøkelsen i Trøndelag betyr sammen med nasjonal helsestatistikk at kommunene har tilstrekkelig oversikt over helsa i befolkningen og dermed tilfredsstiller kravene i Folkehelseoven. Folkehelsestatistikk for kommunen blir publisert på HUNTs nettsider, og er tilgjengelig for kommunal planlegging av målrettede forebyggende og helsefremmende tiltak. HUNT kan, i samarbeid med fylkeskommunen og kommunene, bidra med råd og veiledning for tolking av data og kunnskap om forebyggende og helsefremmende tiltak.
- ✓ HUNT er et gratis tilbud til befolkningen om å bidra til et kunnskapsgrunnlag for bedre folkehelsepolitikk og videreutvikling av helse- og omsorgstjenester.
- ✓ HUNT gir innbyggerne sør i fylket muligheten til å bidra til helseforskning som har stor betydning for NTNU og andre institutter og universiteter verden rundt.

Hva ønsker vi fra din kommune?

Vi trenger å ha dere med på laget. Derfor ønsker vi forankre samarbeidet med kommunene gjennom en avtale. Det vi forventer av kommunene er ikke penger, men et glødende engasjement for å få innbyggerne til å delta i spørreundersøkelsen. Det kan være: informasjon gjennom kommunens informasjonskanaler (inkludert sosiale medier), plakater, distribuere flyers, skaffe ivrige ambassadører, stå fram i lokalaviser og oppfordre folk til å delta osv. Det er viktig at kommunene også kan tilby hjelp i forbindelse med utfyllingen av spørreskjemaet på f.eks. bibliotek, frivillighetssentral eller andre offentlige steder i kommunen.

HUNT kommer til å ta kontakt med hver enkelt kommune for å skissere det videre samarbeidet om prosjektet, og håper på positiv respons. Vi håper dere allerede nå begynner å snakke om HUNT med hverandre og innbyggerne. Ta gjerne kontakt om dere har spørsmål.

Levanger/Trondheim 26.06.2019

Med beste hilsen

Steinar Krokstad
Professor, daglig leder
HUNT NTNU

Gunnar Bovim
Rektor
NTNU

Rita Ottervik
Ordfører
Trondheim kommune

Tore O. Sandvik
Fylkesordfører
Trøndelag fylkeskommune

Karen Espelund
Fylkesdirektør
Trøndelag Fylkeskommune

SAKSFRAMLEGG

Saksnr	Utvalg	Møtedato
19/46	Fellesnemnda - Ørland og Bjugn kommuner	29.08.2019

FORHOLDET MELLOM NY OG GAMMEL KOMMUNE

Prosjektleders innstilling

Fellesnemnda vedtar at de eksisterende kommunestyrene og øvrige politiske organer i dagens Ørland og Bjugn kommuner, i perioden fra konstituering til 1.1.2020, kun skal behandle saker som er nødvendige for å sikre daglig drift ut året og for å avslutte arbeidet i de to kommunene.

Fellesnemnda vedtar at eksisterende kommunestyre skal unngå å fatte inngripende vedtak som binder ny kommune i unødvendig grad. Det må være et objektivt behov for å fatte vedtak, som del av drift eller avvikling av kommunen, for at det avtroppende kommunestyret kan fatte vedtak.

Fellesnemnda vedtar at det nye kommunestyret, inkludert alle andre valgte politiske organer og valgte ordfører/varaordfører i nye Ørland kommune, skal behandle alle saker som går ut over 1.1.2020. Det nye kommunestyret behandler saker i tråd med departementets tolkning av inndelingsloven § 27 andre ledd i uttalelse av 28.juni 2019.

Fellesnemnda vedtar at dersom det oppstår tvil om hvor saken skal behandles drøftes dette av dagens rådmenn og prosjektleder som foreslår politisk behandling. Dersom det oppstår uenighet om hvor saker skal behandles vil administrasjonen be fylkesmannen i Trøndelag om råd for hvor saken skal behandles og legge rådet til grunn for videre politisk behandling.

Sakens bakgrunn og innhold

Kommunestyrene i de nye, sammenslåtte kommunene skal ha konstituerende møte innen utgangen av oktober 2019. Samtidig varer funksjonstiden til de eksisterende kommunestyrene i kommunene som skal slås sammen fram til og med 31.12.2019, men deres fullmakter og oppgaver er begrenset til det som er nødvendig for å avslutte virksomheten i de eksisterende kommunene.

Ifølge lov om kommuner og fylkeskommuner (kommuneloven) § 7-1 skal nytt kommunestyre i nye Ørland kommune konstitueres innen utgangen av oktober måned i 2019. På konstituerende kommunestyremøte velges formannskap, ordfører, varaordfører og kontrollutvalg for den nye valgperioden. Øvrige organer, herunder styrer, råd og utvalg, velges enten i samme møte eller på førstkommende møte i kommunestyret og formannskapet. Organene trer i funksjon fra de blir valgt. Ifølge dette skal de nye organene overta ansvar og myndighet fra det øyeblikket de velges. Imidlertid er vi i en sammenslåingsprosess som gjør at vi er nødt til å følge reglene i inndelingsloven.



Flere organer vil eksistere parallelt høsten 2019. Inndelingsloven § 27 andre ledd slår fast at de eksisterende kommunestyrene fortsetter sin funksjonstid også etter konstitueringen av kommunestyret i ny kommune og frem til sammenslåingstidspunktet, men myndigheten er begrenset til det som er nødvendig for å avslutte virksomheten i de eksisterende kommunene. Departementet har i tolkningsuttalelse av 17. oktober 2018 gitt noen rammer for hvordan inndelingsloven § 27 andre ledd skal forstås.

Hentet fra departementets tolkningsuttalelse 17.oktober 2018 (uttalelsen ligger vedlagt i sin helhet);

«Inndelingsloven § 27 gir ikke nærmere veiledning om hva det innebærer at ansvar og myndighet er begrenset til det som er nødvendig for å avslutte virksomheten i de eksisterende kommunene. Inndelingsloven § 27 andre ledd kan ut fra en ren språklig forståelse, gis noe ulikt meningsinnhold. Bestemmelsen kan forstås enten slik at eksisterende kommuner bare skal drive med "avviklingsaktiviteter", som å avslutte og avlevere arkiv til depot, eller at kommunene denne perioden fortsatt skal sørge for å opprettholde den daglige driften i eksisterende kommuner i tillegg til avviklingsaktiviteter. Hvilken forståelse som skal legges til grunn er ikke tydeliggjort i lovens forarbeider eller veiledningsmaterieell utarbeidet av departementet. Det er heller ikke mye praksis på området siden det tidligere har vært et begrenset antall kommunesammenslåinger. Hva som er "nødvendig for å avslutte verksemda" må derfor bero på en helhetlig tolkning av bestemmelsen, og tilpasses forholdene i det konkrete tilfellet.

De eksisterende kommunene vil frem til årsskiftet fortsatt bestå som selvstendige rettssubjekter. Dette innebærer at kommunene fortsatt står ansvarlige overfor innbyggerne i kommunen, og for å oppfylle plikter de har som forvaltningsorganer. Slik departementet ser det, må dette bety at de eksisterende kommunestyrene fortsatt må være ansvarlige for den daglige driften i kommunen og for tjenestetilbudet til innbyggerne frem til iverksettingen av sammenslåingen ved årsskifte. De eksisterende kommunene må kunne fatte både administrative og politiske vedtak som er nødvendige for å holde driften i kommunene i gang. Samtidig er kommunene i en avslutningsfase, og når inndelingsloven § 27 andre ledd sier at ansvar og fullmakter til eksisterende kommuner er avgrenset til det som er "nødvendig for å avslutte verksemda", taler det for at det må legges til grunn en lojalitetsplikt mellom eksisterende kommuner og ny kommune. Eksisterende kommuner må derfor i denne perioden unngå å fatte inngripende vedtak som binder ny kommune i unødvendig grad.

Departementet tror det vil være hensiktsmessig at det foretas en nærmere avgrensning av ansvar og fullmakter i denne perioden, der det også gjøres en vurdering av ulike vedtak det kan være aktuelt for kommunen å fatte i denne perioden. En slik avgrensning må gjøres lokalt av sammenslåingskommunene. Sammenslåingskommunene bør derfor aktivt ta stilling til hvilke saker som bør behandles i hvilket kommunestyre de to siste månedene før sammenslåingstidspunktet. Dette for å unngå at det blir en periode hvor det ikke er klart hvilken beslutningskompetanse de respektive kommunestyrene faktisk har.»

Etter denne tolkningsuttalelsen av 17. oktober 2018 har lederne i fellesnemndene for nye Indre Østfold kommune og nye Nordre Follo kommune og ordføreren i Drammen kommune bedt departementet om

ytterligere avklaringer om hvilke saker som skal behandles hvor. Departementet har som svar på denne henvendelsen kommet med en ny tolkningsuttalelse 28. juni 2019, som presiserer ytterligere hvilke saker som skal behandles hvor etter konstituerende møte.

Hentet fra departementets tolkningsuttalelse 28.juni 2019 (uttalelsen ligger vedlagt i sin helhet);

«Hva er "nødvendig for å avslutte virksomheten", jf. inndelingsloven § 27 andre ledd.

Etter at kommunestyret i den nye kommunen er konstituert, er myndigheten til de avtroppende kommunestyrene betydelig begrenset. Som departementet tidligere har gitt uttrykk for, har det avtroppende kommunestyret myndighet til å avslutte virksomheten i kommunen samt ansvar for den daglige driften av kommunen fram til årsskiftet. Det innebærer at kommunestyret skal fatte vedtak som er nødvendig for å ivareta dette ansvaret, mens all annen myndighet ligger til det nye kommunestyret.

Et kommunestyre i en kommune som skal avvikles, kan argumentere for at det som del av alminnelig drift av kommunen er behov for å fatte en hel rekke vedtak som gjelder den eksisterende kommunen i de siste to-tre månedene. Departementet mener inndelingsloven § 27 andre ledd må tolkes slik at det må være et objektivt behov for å fatte vedtak som del av drift eller avvikling av kommunen for at det avtroppende kommunestyret kan fatte vedtak. Det ligger i lojalitetsplikten til den nye kommunen, som departementet mener ligger i lovbestemmelsen, at det avtroppende kommunestyret kun har myndighet til å fatte vedtak som er strengt nødvendige for å drifte kommunen fram til årsskiftet.

Det nye kommunestyret trenger ikke vente til etter årsskiftet med å fatte vedtak, det kan fatte vedtak etter at det er konstituert. Da kan det nye kommunestyret blant annet vedta høringsuttalelser på vegne av den nye kommunen, og representere den nye kommunen i ulike fora. Det følger av kommuneloven at det nye kommunestyret skal vedta budsjett for det første året i den nye kommunen før årsskiftet. På www.kommunereform.no er det en liste over hvilke vedtak det nye kommunestyret i tillegg bør ha vedtatt innen utgangen av 2019.

Begrensningen i det nye kommunestyrets myndighet ligger i at den nye kommunen først trer i kraft fra årsskiftet, og at det nye kommunestyret ikke kan binde de eksisterende kommunene i deres siste driftsår. Denne begrensningen er noe omtalt i forarbeidene til loven, i merknader til § 27 i Ot.prp.nr 41 (2000–2001). Vedtak som gjelder den eksisterende kommunen, og vedtak som må/skal settes i verk før årsskiftet, vil derfor høre under det avtroppende kommunestyrets myndighet. Det kan her være tale om vedtak i forbindelse med løpende drift og avvikling av kommunen, samt behandling av saker der private parter har krav på svar innen utgangen av året. Det sistnevnte inkluderer også behandling av klagesaker.

Kommunene angir i brevene en liste over typer av saker som de ber om departementets vurdering av om hører under de eksisterende kommunenes kommunestyre. Dette er:

- reguleringsplaner
- utbyggingsavtaler
- kommunale utbyggingsprosjekter
- høringsuttalelser

- skjenkebevillinger
- endringer i vedtekter/forskrifter
- samarbeidsavtaler og samhandlingsplaner med eksterne samarbeidspartnere
- dispensasjonsvedtak etter plan- og bygningsloven

Departementet mener dette i all hovedsak er type saker de eksisterende kommunestyrene ikke kan fatte vedtak i, da vi ikke kan se at de hører under "det som er nødvendig for å avslutte virksomheten". Sakene gjelder forhold fremover i tid, de gjelder ikke avslutning av virksomheten og det vil i de fleste tilfeller ikke være naturlig å vurdere vedtakene som en del av ordinær drift av kommunen de siste månedene. Vedtakene bør derfor i hovedsak treffes av det nye kommunestyret.

Det kan stille seg annerledes der det er tale om saker som innbyggere eller andre parter har krav på å få behandlet innen en tidsfrist som er før 1. januar. Da må saken vurderes som drift av kommunen, og saken hører under det avtroppende kommunestyret. Tilsvarende stiller det seg i saker der det er reelt behov for å fatte vedtak som kan settes i verk før 1. januar; da må det også høre under det avtroppende kommunestyrets myndighet. Av typene vedtak som er nevnt over, tror departementet det særlig i noen tilfeller kan være behov for at vedtak om skjenkebevilling og dispensasjonsvedtak etter plan- og bygningsloven kan settes i verk før årsskiftet, og dermed hører under kategorien "alminnelig drift" av kommunen. Det kan for eksempel være tale om vedtak om skjenkebevilling til et arrangement som skal være i desember 2019.»

Folkehelsevurdering

Administrasjonens vurdering

Fra konstituerende møte og fram til 1.1.2020 vil det eksistere ett kommunestyre i Ørland, ett i Bjugn og ett for «nye» Ørland.

Det betyr også at de eksisterende øvrige politiske organene i de to kommunene formelt vil ha et ansvar fram til 1.1.2020 - samtidig som nye Ørland kommune har valgt politiske organer for den nye kommunen. Det vil også være en ordfører og varaordfører i Ørland, en ordfører og varaordfører i Bjugn og en nyvalgt ordfører og varaordfører for nye Ørland.

Både Ørland kommune og Bjugn kommune eksisterer som egne juridiske og organisatoriske enheter fram til 1.1.2020 - selv om det er valgt nytt kommunestyre, ordfører, varaordfører og andre politiske organer for den nye kommunen.

Departementet anbefaler at kommunene foretar en nærmere avgrensning av ansvar og fullmakter. Prosjektleder anbefaler at vi legger departementets tolkningsuttalelse fra 28.juni til grunn for fordeling av hvor saker skal behandles.

Dersom det oppstår tvil om hvor saker skal behandles drøftes dette mellom prosjektleder og dagens to rådmenn. Dersom det oppstår uenighet om hvor en skal behandles vil vi be fylkesmannen gi sitt råd for hvor saken bør behandles. Prosjektleder og rådmenn vil da legge fylkesmannens råd til grunn for videre politisk behandling.

Departementets tolkning av hvor saker skal behandles vil føre til at det vil være få saker som vil gå til de eksisterende kommunestyrene, og at saker som tradisjonelt får størst politisk oppmerksomhet vil behandles i det nye kommunestyret. Det bør derfor vurderes om kommunestyremøtene i de eksisterende kommunene bør avholdes i tilknytning til det nye kommunestyret. Ved å legge oss på sistnevnte praksis vil vi lette møte –og arbeidsbelastningen for administrasjonen og for politikere som har roller i eksisterende og det nye kommunestyret. De eksisterende kommunestyrene kalles inn ved behov.

Konkret forstår administrasjonen inndelingsloven og departementets tolkningsuttalelser slik at:

- de eksisterende kommunestyrene i Ørland og Bjugn kommuner, inkludert alle andre eksisterende politiske organer og nåværende ordførere/varaordførere, i perioden fra konstituering til 1.1.2020, kun kan behandle saker som er nødvendige for å sikre daglig drift og å avslutte arbeidet i de to kommunene.
- eksisterende kommunestyre skal unngå å fatte inngripende vedtak som binder ny kommune i unødvendig grad.
- det nye kommunestyret, inkludert alle andre valgte politiske organer og valgte ordfører/varaordfører i nye Ørland kommune, skal behandle alle saker som går ut over 1.1.2020
- Det nye kommunestyret behandler saker i tråd med departementets tolkningsuttalelse av 28.juni 2019 og i tråd med anbefalt praksis i uttalelsen.
- Det nye kommunestyret behandler budsjett 2020 og økonomiplan for 2020-2023
- Dersom det er tvil om hvor saken skal behandles drøftes dette av dagens rådmenn og prosjektleder som foreslår politisk behandling. Dersom det oppstår politisk uenighet om hvor saker skal behandles ber vi fylkesmannen i Trøndelag om råd for politisk behandling.

Vedlegg:

- 1 § 27_ Henvendelse om inndelingsloven § 27 andre ledd - regjeringen.no
- 2 Brev KMD 28.juni 2019 Inndelingslovens § 27 tolkning



Regjeringen.no

§ 27: Henvendelse om inndelingsloven § 27 andre ledd

Tolkningsuttalelse | Dato: 19.11.2018 | [Kommunal- og moderniseringsdepartementet](#)
(<http://www.regjeringen.no/no/dep/kmd/id504/>)

Mottager: Oppegård kommune

Vår referanse: 18/3835-2

Kommunal- og moderniseringsdepartementet viser til henvendelse 5. september 2018 fra Oppegård kommune.

Dato: 17. oktober 2018

Oppegård og Ski kommuner skal slå seg sammen til Nordre Follo kommune fra 1. januar 2020. Henvendelsen gjelder spørsmål om fordelingen av ansvar og fullmakter mellom Nordre Follo kommune og Oppegård og Ski kommuner i perioden fra det nyvalgte kommunestyret i Nordre Follo konstituerer seg i oktober 2019 og frem til iverksetting av sammenslåingen 1. januar 2020. Kommunene ber om en tolkning av inndelingsloven § 27 andre ledd, og om denne bestemmelsen begrenser eksisterende kommuners vedtaksmyndighet i perioden mellom konstituering og iverksetting av sammenslåingen, og i så fall for hvilke type saker.

Det følger av inndelingsloven § 27 første ledd, jf. kommuneloven § 17, at det nyvalgte kommunestyret for Norde Follo kommune skal konstituere seg og dermed tre i funksjon innen utgangen av oktober måned 2019. Av inndelingsloven § 27 andre ledd fremgår det at funksjonsperioden for kommunestyrene i de kommunene som skal slås sammen varer inntil tidspunktet for iverksetting av sammenslåing, men at deres ansvar og fullmakter i perioden etter konstituering av nytt kommunestyre er "avgrensa til det som er nødvendig for å avslutte verksemda i dei eksisterande einingane". Inndelingsloven § 27 andre ledd slår altså fast at de eksisterende kommunestyrene fortsetter sin funksjonstid også etter konstitueringen av kommunestyret i ny kommune og frem til sammenslåingstidspunktet, men at myndigheten er begrenset til hva som er nødvendig for å avslutte virksomheten i de eksisterende kommunene.

Inndelingsloven § 27 gir ikke nærmere veiledning om hva det innebærer at ansvar og myndighet er begrenset til det som er nødvendig for å avslutte virksomheten i de eksisterende kommunene. Inndelingsloven § 27 andre ledd kan ut fra en ren språklig forståelse, gis noe ulikt meningsinnhold. Bestemmelsen kan forstås enten slik at eksisterende kommuner bare skal drive med "avviklingsaktiviteter", som å avslutte og avlevere arkiv til depot, eller at kommunene denne perioden fortsatt skal sørge for å opprettholde den daglige driften i eksisterende kommuner i tillegg til avviklingsaktiviteter. Hvilken forståelse som skal legges til grunn er ikke tydeliggjort i lovens forarbeider eller veiledningsmateriell utarbeidet av departementet. Det er heller ikke mye praksis på området siden det tidligere har vært et begrenset antall kommunesammenslåinger. Hva som er "nødvendig for å avslutte verksemda" må derfor bero på en helhetlig tolkning av bestemmelsen, og tilpasses forholdene i det konkrete tilfellet.

De eksisterende kommunene vil frem til årsskiftet fortsatt bestå som selvstendige rettssubjekter. Dette innebærer at kommunene fortsatt står ansvarlige overfor innbyggerne i kommunen, og for å oppfylle plikter de har som forvaltningsorganer. Slik departementet ser det, må dette bety at de eksisterende kommunestyrene fortsatt må være ansvarlige for den daglige driften i kommunen og for tjenestetilbudet til innbyggerne frem til iverksettingen av sammenslåingen ved årsskifte. De eksisterende kommunene må kunne fatte både administrative og politiske vedtak som er nødvendige for å holde driften i kommunene i gang. Samtidig er kommunene i en avslutningsfase, og når inndelingsloven § 27 andre ledd sier at ansvar og fullmakter til eksisterende kommuner er avgrenset til det som er "nødvendig for å avslutte verksemda", taler det for at det må legges til grunn en lojalitetsplikt mellom eksisterende kommuner og ny kommune. Eksisterende kommuner må derfor i denne perioden unngå å fatte inngripende vedtak som binder ny kommune i unødvendig grad.

Departementet tror det vil være hensiktsmessig at det foretas en nærmere avgrensning av ansvar og fullmakter i denne perioden, der det også gjøres en vurdering av ulike vedtak det kan være aktuelt for kommunen å fatte i denne perioden. En slik avgrensning må gjøres lokalt av sammenslåingskommunene. Sammenslåingskommunene bør derfor aktivt ta stilling til hvilke saker som bør behandles i hvilket kommunestyre de to siste månedene før sammenslåingstidspunktet. Dette for å unngå at det blir en periode hvor det ikke er klart hvilken beslutningskompetanse de respektive kommunestyrene faktisk har. At det gjøres en slik avklaring er for øvrig også anbefalt i rapporten [Erfaringer og lærdom fra sammenslåingsprosessen mellom Sandefjord, Andebu og Stokke](https://www.telemarksforsking.no/publikasjoner/detalj.asp?r_ID=3132) (https://www.telemarksforsking.no/publikasjoner/detalj.asp?r_ID=3132).

Med hilsen

Siri Halvorsen (e.f.)
avdelingsdirektør

Jan Gabriel Gabriel
seniorrådgiver

Kommunal- og moderniseringsdepartementet

TEMA

Kommunalrett og kommunal inndeling

TILHØRENDE LOV

➤ [Inndelingslova](http://www.regjeringen.no/no/dokumenter/inndelingslova/id439599/) (<http://www.regjeringen.no/no/dokumenter/inndelingslova/id439599/>)

^ Til toppen



Ansvarlig for Kommunal- og moderniseringsdepartementets sider:

Ansvarlig redaktør: Kjersti Bjørgo

Nettredaktør: Ann Kristin Lindaas

Tlf. 22 24 90 90

E-post: postmottak@kmd.dep.no

Ansatte i KMD: Depkatalog

Organisasjonsnummer: 972 417 858

I følge liste

Deres ref

Vår ref
19/3319-2

Dato
28. juni 2019

Spørsmål om tolkning av inndelingsloven § 27 andre ledd

Innledning

Det vises til brev 17.06.19 fra lederne i fellesnemndene for nye Indre Østfold kommune og nye Nordre Follo kommune og brev 20.06.19 fra ordføreren i Drammen kommune. Begge henvendelsene omhandler overgangen mellom eksisterende og nye kommunestyrer i kommuner som skal slå sammen, og det anmodes om departementets tolkning av inndelingsloven § 27 andre ledd. Departementet har gitt en tolkningsuttalelse om dette tidligere, men nå etterlyses det blant annet at departementet uttaler seg mer konkret om begrensingene i de eksisterende kommunenes vedtaksmyndighet, knyttet til ulike type saker. Siden departementet allerede har gitt tolkning av og veiledning om temaet, må det vi uttaler her, og det som allerede finnes av veiledning, leses i sammenheng.

Svaret her sendes kommunene i disse tre sammenslåingene og legges på www.kommunereform.no. Svaret sendes også til fylkesmannsembetene, siden fylkesmannen har i oppgave å veilede kommunene. Det følger av økonomi- og virksomhetsinstruksen til fylkesmannen at de skal veilede kommuner, folkevalgte og private i spørsmål etter inndelingsloven og prosessene ved grenseendring og grensefastsettelse, tolke loven i aktuelle saker og bistå kommuner som har vedtatt å slå seg sammen blant annet ved veiledning om kommuneloven og annet relevant regelverk. Har dere konkrete spørsmål knyttet til tolkningen av regelverk i forbindelse med kommunesammenslåing, bør spørsmålene derfor rettes til fylkesmannen.

Tidligere uttalelser fra departementet

Det følger av inndelingsloven § 27 første ledd at når det er gjennomført valg til kommunestyre i løpet av september måned året før en sammenslåing, skal det nyvalgte kommunestyret kalles sammen til konstituerende møte innen utgangen av oktober.

Funksjonsperioden for kommunestyrene i kommunene som skal slås sammen varer inntil tidspunktet for sammenslåingen, men deres ansvar og fullmakter er likevel begrenset til det som er nødvendig for å avslutte virksomheten i de eksisterende enhetene, jf. § 27 andre ledd. Det følger av § 26 åttende ledd at funksjonsperioden for fellesnemnda går ut når det nye kommunestyret eller fylkestinget er konstituert.

Departementet har tidligere gitt en uttalelse om tolkningen av inndelingsloven § 27 andre ledd. Videre la departementet den 06.06.19 ut veiledning i form av spørsmål og svar på aktuelle problemstillinger knyttet til den siste tiden før kommunesammenslåingen trer i kraft. Begge deler finnes på www.kommunereform.no.

Det fremgår av uttalelsen fra departementet blant annet at kommunestyrene i de eksisterende kommunene i tiden etter at kommunestyret i den nye kommunen er konstituert, i tillegg til å sørge for avslutning av virksomheten i kommunen, fortsatt er ansvarlig for den daglige driften i kommunen og for tjenestetilbudet til innbyggerne frem til iverksettingen av sammenslåingen. De eksisterende kommunene må kunne fatte både administrative og politiske vedtak som er nødvendige for å holde driften i kommunene i gang. Samtidig er kommunene i en avslutningsfase, og når inndelingsloven § 27 andre ledd sier at ansvar og fullmakter til eksisterende kommuner er avgrenset til det som er "nødvendig for å avslutte verksemda", taler det for at det må legges til grunn en lojalitetsplikt mellom eksisterende kommuner og ny kommune. Eksisterende kommuner må derfor i denne perioden unngå å fatte inngripende vedtak som binder ny kommune i unødvendig grad, og prinsipielle avgjørelser bør overlates til det nye kommunestyret.

Hva er "nødvendig for å avslutte virksomheten", jf. inndelingsloven § 27 andre ledd

Etter at kommunestyret i den nye kommunen er konstituert, er myndigheten til de avtroppende kommunestyrene betydelig begrenset. Som departementet tidligere har gitt uttrykk for, har det avtroppende kommunestyret myndighet til å avslutte virksomheten i kommunen samt ansvar for den daglige driften av kommunen fram til årsskiftet. Det innebærer at kommunestyret skal fatte vedtak som er nødvendig for å ivareta dette ansvaret, mens all annen myndighet ligger til det nye kommunestyret.

Et kommunestyre i en kommune som skal avvikles, kan argumentere for at det som del av alminnelig drift av kommunen er behov for å fatte en hel rekke vedtak som gjelder den eksisterende kommunen i de siste to-tre månedene. Departementet mener inndelingsloven § 27 andre ledd må tolkes slik at det må være et objektivt behov for å fatte vedtak som del av drift eller avvikling av kommunen for at det avtroppende kommunestyret kan fatte vedtak. Det ligger i lojalitetsplikten til den nye kommunen, som departementet mener ligger i lovbestemmelsen, at det avtroppende kommunestyret kun har myndighet til å fatte vedtak som er strengt nødvendige for å drifte kommunen fram til årsskiftet.

Det nye kommunestyret trenger ikke vente til etter årsskiftet med å fatte vedtak, det kan fatte vedtak etter at det er konstituert. Da kan det nye kommunestyret blant annet vedta høringsuttalelser på vegne av den nye kommunen, og representere den nye kommunen i

ulike fora. Det følger av kommuneloven at det nye kommunestyret skal vedta budsjett for det første året i den nye kommunen før årsskiftet. På www.kommunereform.no er det en liste over hvilke vedtak det nye kommunestyret i tillegg bør ha vedtatt innen utgangen av 2019.

Begrensningen i det nye kommunestyrets myndighet ligger i at den nye kommunen først trer i kraft fra årsskiftet, og at det nye kommunestyret ikke kan binde de eksisterende kommunene i deres siste driftsår. Denne begrensningen er noe omtalt i forarbeidene til loven, i merknader til § 27 i Ot.prp.nr 41 (2000–2001). Vedtak som gjelder den eksisterende kommunen, og vedtak som må/skal *settes i verk* før årsskiftet, vil derfor høre under det avtroppende kommunestyrets myndighet. Det kan her være tale om vedtak i forbindelse med løpende drift og avvikling av kommunen, samt behandling av saker der private parter har krav på svar innen utgangen av året. Det sistnevnte inkluderer også behandling av klagesaker.

Kommunene angir i brevene en liste over typer av saker som de ber om departementets vurdering av om hører under de eksisterende kommunenes kommunestyre. Dette er:

- reguleringsplaner
- utbyggingsavtaler
- kommunale utbyggingsprosjekter
- høringsuttalelser
- skjenkebevillinger
- endringer i vedtekter/forskrifter
- samarbeidsavtaler og samhandlingsplaner med eksterne samarbeidspartnere
- dispensasjonsvedtak etter plan- og bygningsloven

Departementet mener dette i all hovedsak er type saker de eksisterende kommunestyrene ikke kan fatte vedtak i, da vi ikke kan se at de hører under "det som er nødvendig for å avslutte virksomheten". Sakene gjelder forhold fremover i tid, de gjelder ikke avslutning av virksomheten og det vil i de fleste tilfeller ikke være naturlig å vurdere vedtakene som en del av ordinær drift av kommunen de siste månedene. Vedtakene bør derfor i hovedsak treffes av det nye kommunestyret.

Dette kan stille seg annerledes der det er tale om saker som innbyggere eller andre parter har krav på å få behandlet innen en tidsfrist som er før 1. januar. Da må saken vurderes som drift av kommunen, og saken hører under det avtroppende kommunestyret. Tilsvarende stiller det seg i saker der det er reelt behov for å fatte vedtak som kan settes i verk før 1. januar; da må det også høre under det avtroppende kommunestyrets myndighet. Av typene vedtak som er nevnt over, tror departementet det særlig i noen tilfeller kan være behov for at vedtak om skjenkebevilling og dispensasjonsvedtak etter plan- og bygningsloven kan settes i verk før årsskiftet, og dermed hører under kategorien "alminnelig drift" av kommunen. Det kan for eksempel være tale om vedtak om skjenkebevilling til et arrangement som skal være i desember 2019.

Departementet har tidligere uttalt at sammenslåingskommunene bør søke å avklare hvilke typer saker som kan være aktuelle å behandle i denne perioden, og hvilket kommunestyre som skal ha myndighet til å behandle dem. Kommunesammenslåingene er ulike, og etter departementets syn gir regelen i inndelingsloven § 27 andre ledd noe rom for tilpasning til lokale forhold, og å lage avtaler mellom det nye og de avtroppende kommunestyrene om en hensiktsmessig fordeling av saker. Departementet kjenner til at flere sammenslåingskommuner (Stavanger, Sandnes, Asker, Trondheim, Ålesund, m.fl.) har fattet vedtak om behandling av ulike type saker de siste månedene før sammenslåingen, og mener de øvrige sammenslåingskommunene også bør gjøre en slik avklaring.

Departementet sender i dag også ut veileder om ikrafttredelses- og overgangsbestemmelser til ny kommunelov og rundskriv om konstituerende møte i kommunestyre og fylkesting, med veiledning om valg til folkevalgte organ mv. Disse veilederne omtaler forhold som også er relevante for overgangen mellom ny, sammenslått kommunene og kommunene som skal slås sammen.

Fellesnemndslederen for Indre Østfold og Nordre Follo har anmodet om møte med departementet for å drøfte forholdet mellom kommunestyrene i sammenslåingskommunene og nye kommunestyre høsten 2019. Hvis det fortsatt er ønske om møte etter at denne veiledningen er gitt, kan departementet redegjøre for regelverket i et møte, men vi vil ikke kunne gi konkrete svar på spørsmål om lokale forhold.

Med hilsen

Siri Halvorsen (e.f.)
avdelingsdirektør

Tonje Areng Skaara
utredningsleder

Dokumentet er elektronisk signert og har derfor ikke håndskrevne signaturer

Mottakere:

Askim kommune

Ski kommune

Oppegård kommune

Eidsberg kommune

Drammen kommune

Nedre Eiker kommune

Svelvik kommune

Spydeberg kommune

Trøgstad kommune

Hobøl kommune

Kopi:

Fylkesmannsembetene

KOP1

SAKSFRAMLEGG

Saksnr	Utvalg	Møtedato
19/47	Fellesnemnda - Ørland og Bjugn kommuner	29.08.2019

BORGERLIG VIELSE I NYE ØRLAND KOMMUNE - ORGANISERING OG REGLEMENT

Prosjektleders innstilling

- Fellesnemnda vedtar fremlagte reglement for borgerlig vigsel i nye Ørland kommune, gjeldende fra 01.01.2020

Sakens bakgrunn og innhold

Ørland og Bjugn kommuner slås sammen fra 01.01.2020 og reglement for borgerlig vigsel må vedtas for nye Ørland kommune.

Fra 1. januar 2018 overtok kommunene ansvaret for borgerlige vigsler. Ordfører, varaordførere, kommunalt ansatte eller folkevalgte kan utføre vigslene. Ordfører og varaordfører er gitt vigselmyndighet direkte i loven. Andre folkevalgte eller ansatte i kommunen kan innvilges samme myndighet av kommunestyret. Kommunen må selv vurdere hvem som er egnet for oppgaven.

Lovgiver forutsetter at kommunens tilbud skal være godt og tilgjengelig. Det er også uttalt at det er viktig at kommunen legger til rette for vigselens seremonielle karakter. Bruk av egnede lokaler vil være av betydning for hvordan vigselsseremonien oppfattes. Det er en lovfestet plikt til å ha et kommunalt vigselstilbud for egne innbyggere og for personer som ikke er bosatt i Norge. Av lovproposisjonen følger det at det er tilstrekkelig at én av paret som ønsker å gifte seg er bosatt i kommunen for at plikten gjelder. Kommunen kan imidlertid velge å tilby vigsler også for innbyggere i andre kommuner.

Et viktig prinsipp er at kommunens alminnelige vigselstilbud skal være gratis for kommunens egne innbyggere og for personer som ikke er bosatt i Norge.

Dersom kommunen åpner for at vigsler kan skje utenfor kommunen ordinære lokaler, utover ordinær åpningstid eller for folk som ikke er bosatt i kommunen, kan kommunen kreve å få dekket merkostnader ved dette.

Kommunen regulerer hvilke kostnader som kreves dekket, og dekning av kostnader avtales med paret som skal gifte seg på forhånd. Det vil ikke være anledning for kommunen til å ta betaling for gjennomføring av vigsler ut over dekning av nødvendige, påregnelige, merkostnader.

Vigselformularet som skal brukes er fastsatt jf. ekteskapsloven § 15. Det er rom for å tilpasse seremonien med tekst og musikk utover dette, dersom brudeparet ønsker det. En vigsel tar ca 15 minutter.



Kommunale vigsler vil ikke ha direkte økonomiske konsekvenser for kommunen, dersom vigslene foregår innenfor kommunens normalarbeidstid.

Indirekte vil det for kommunen være kostnader knyttet til denne oppgaven, både fordi det er ytterligere en oppgave som medfører en viss grad av administrasjon og fordi bruk av lokaler og klargjøring kan medføre utgifter.

Dersom det er behov for administrativ bistand utenfor kommunens normalarbeidstid, vil det kunne medføre utbetaling av overtid for kommunens ansatte i henhold til arbeidsmiljølovens regler.

Det forutsettes at vielser med den nye lovendringen inngår i ordførers/varaordførers plikter og at godtgjøringen for disse også dekker denne oppgaven.

Vigslar har ansvaret for at brudepar og gjester tas imot, forbereder og organiserer papirer for at vigsel skal kunne gjennomføres. Paret som skal vies får på forhånd beskjed om å møte med sine vitner (forlovere) ett kvarter før tildelt vigselstidspunkt, under den tiden sjekkes legitimasjon til begge slik at det er samsvar med på forhånd foreliggende prøvingsattest. Prøvingsattest har gyldighet i kun fire måneder og utstedes av skatteetaten/folkeregisteret. For at vigsel skal gjennomføres må prøvingsattest foreligge. Etter vielsen blir melding om foretatt vigsel underskrevet av ektepar og to vitner, samt den som utfører vielsen. Brudeparet får, før de forlater lokalet, med seg en kopi av signert vigselsattest. Original vigselsattest blir i ettertid utstedt av Skatteetaten.

Ørland kommune åpner for tilbud om vigsel en dag pr uke, fortrinnsvis på fredager og innenfor kommunens normale åpningstider. Ved spesielle behov eller ønske om andre dager enn fredag eller utenfor normalåpningstiden, kan vigsler selv vurdere om det er mulig å imøtekomme parets ønsker. Kostnader som eventuelt påløper utover kommunens normaltilbud for vigsler dekkes av paret selv.

En vigsel er en formell handling. Dette krever at den som vigsler og andre ressurser som deltar under seremonien er pent kledd. Ved valg av antrekk vektlegges det å velge nøytralt og pent hvor en har respekt for at brudefolk er hovedpersonene. Når ordfører eller varaordfører vier, bæres ordførerkjede. Øvrige vigslere bærer kommunevåpenet på jakkeslaget/kjolen.

Administrasjonens vurdering

Vigselsmyndighet bør i tillegg til lovens § 12, der det fremgår at vigsel kan foretas av ordfører eller varaordfører, også delegeres til andre egnede folkevalgte og personer innen administrasjon i kommunen.

I tillegg til reglement som legges frem i forbindelse med saken, utarbeides det en rutine/tjenestebeskrivelse for praktisk gjennomføring av vielsene.

Rutinen vil i hovedsak bestå av praktiske forhold og det anbefales at administrasjonen får anledning til å utforme rutinene og revidere dem i forhold til behov.

Kommunestyret/fellesnemnda må også ta stilling til om man skal åpne for å vigsle par der ingen av brudefolkene er bosatt i Ørland kommune. Det er ikke utenkelig at det vil være et tilbud som hyttefolk, besøkende m.v. ønsker å benytte seg av.

Offisielt lokale for borgerlige velser i nye Ørland foreslås å være seremonirommet i Ørland Kultursenter.

Det kan ikke utelukkes at enkelte brudepar ønsker å ha vielsen i andre lokaler eller utendørs. Administrasjonen mener det bør åpnes for dette, men at vigsler må godkjenne vigselstedet og opplegget for vigselen på forhånd. Praktiske forhold må her avklares.

Administrasjonens vurdering er at man i størst mulig grad bør konsentrere vigslene, og foreslår å åpne for at en dag i uken kan brukes til borgerlige vigsler, fortrinnsvis fredager innenfor normalarbeidstiden. Det anbefales i tillegg at vigsler selv får anledning til å gjøre justeringer i planene, da etterspørsel i forhold til årstid og eventuelle spesielle ønsker i forhold til tid og sted antagelig vil variere.

Når det gjelder gjennomføringen av vigselen bør kommunens oppgaver avgrenses til selve vigselsritualet og standard oppsett av offisielt seremonirom. Øvrige rammer for vielsen må besørges av brudeparet selv: pynt, dekorasjoner, musikk eller andre kunstneriske innslag. Selve vigselen skal i utgangspunktet være gratis, og det skal kun være merkostnader knyttet til vielsen som kommunen eventuelt kan kreve at brudeparet betaler for.

Vigsel og bruk av kommunale lokaler/eiendom skal ikke koste noe (jf. lovgivers intensjon), heller ikke for brudepar som ikke er bosatt i Ørland, men at alle andre kostnader dekkes av brudeparet selv. Dette omfatter eventuell leie av andre lokaler, pynt, dekorasjoner, musikalske innslag m.m.

Dersom vigslene foregår utenfor normalarbeidstiden eller i helgene, kan det medføre overtid for administrasjonen, dersom det er behov for administrativ bistand. Inndekning av denne utgiften vil være innenfor hva lovgiver mener man kan kreve dekket av brudeparet.

Administrasjonen anbefaler at man foreløpig ikke reglementsfører at brudeparet dekker eventuell overtid, da det ikke legges opp til velser utenfor normalarbeidstiden/i helgene, og at det også er uklart hvorvidt det er behov for administrativ bistand.

Hvis det åpnes for at den/de som foretar vigsler også kan vigsle brudepar utenfor kommunens grenser (ikke utenfor Norges grenser), må dette organiseres av brudeparet selv i tillegg til at brudeparet også må dekke merkostnader kommunen får på grunn av dette.

Nye Ørland kommunes innbyggere informeres om det nye reglementet og tilbudet rundt borgerlig vigsel som gjelder fra 01.01.2020 via kommunens hjemmesider og sosiale medier.

Vedlegg:

- 1 Reglement for borgerlig vielse for nye Ørland kommune

Reglement – borgerlig vigsel Ørland kommune

Gjeldende fra 01.01.2020



Reglement

Reglement vedtatt av Fellesnemnda Ørland/Bjugn i sak 19/?? den 29.08.2019.

Fra 1. januar 2018 ble ansvaret for gjennomføring av borgerlige vigsler fra tingretten til kommunene overført. Lovendringen innebærer at vigselsmyndigheten overføres fra tingretten til ordførere, varaordførere og kommunalt ansatte eller folkevalgte som kommunestyret selv gir slik myndighet.

1. Vigselsmyndighet

Personer med vigselsmyndighet må enten ha et ansettelsesforhold eller være folkevalgt i kommunen. Vigselsmyndigheten vil opphøre dersom en folkevalgt ikke lenger er folkevalgt eller vigslerens ansettelsesforhold i kommunen avsluttes. Vigselsmyndigheten vil også opphøre dersom kommunestyret trekker tilbake tildelingen

- Vigsler foretas primært av ordfører eller varaordfører
- Vigselsmyndighet delegeres også til rådmann, kommunalsjefene og formannskapets medlemmer
- Kommunale vigslere har anledning til å vie brudepar i hele Norge, inkludert Svalbard. Det er *ikke* anledning til å vie brudepar i utlandet
- Kommunale vigslere har ikke grunnlag for å nekte å gjennomføre en vigsel når brudeparet oppfyller vilkårene for vigsel og det foreligger prøvingsattest

2. Taushetsplikt

Søknad om vigsel og gjennomføring av vigsel er underlagt taushetsplikt inntil vigsel er gjennomført

3. Hvem kan vigsles

- Alle kan vigsles i Ørland kommune, uansett bosted
- Par som oppfyller vilkårene for inngåelse av ekteskap, og kravene til prøving, har krav på vigsel i Norge

4. Søknad om vigsel

- Søknadsskjema finnes på kommunens hjemmeside
- Original prøvingsattest fra folkeregisteret (skatteetaten) og kopi av brudeparets legitimasjon vedlegges
- Søknad, kopi av gyldig legitimasjon og prøvingsattest må være sendt kommunen senest 2 uker før vielsesdato

5. Gyldig legitimasjon

Pass eller norsk førerkort med bilde og personnummer

6. Sted for vigsel

- Seremonirommet ved Ørland Kultursenter eller annet egnet lokale
- Vigselen kan også foretas på sted som paret selv har valgt. Ørland kommune (vigsleren) forbeholder seg retten til å godkjenne sted for vigselen

7. Tidspunkt for vigsel

Ørland kommune åpner for vigsel *en dag pr uke*, primært på fredager innenfor kommunens normalåpningstid. Vigsleren selv har myndighet til å vurdere vigsel på andre dager eller tidspunkt for å imøtekomme paret som skal gifte seg

8. Rammer for vigselen

Ørland kommune har ansvaret for selve vigselsseremonien og standard tilrettelegging av egnet og høytidelig innredet seremonirom. Pynt, dekorasjoner, musikk eller andre kunstneriske innslag organiseres og bestilles av paret selv.

9. Kostnader

- Vielsen er gratis
- Bruk av kommunale lokaler/eiendom er gratis. Eventuell leie av andre lokaler bestilles og dekkes av paret selv
- Kostnader til pynt, dekorasjoner, musikk og øvrige innslag ved vielsen dekkes av paret selv
- Dersom paret ønsker å vigsles utenfor fastsatt vigselstilbud eller kommunens grenser (vigsel kan ikke foregå utenfor Norges grenser av kommunale vigslere), men at vigsleren skal være fra Ørland kommune, må dette organiseres av paret selv. Paret må dekke reiseutgifter for vigsleren og andre merutgifter dette medfører for kommunen
- Påløper det utgifter som må dekkes av paret selv, skal dette kommuniseres ut godt på forhånd

10. Rutine for gjennomføring av vigsel

- Brudeparet møter opp til avtalt tid og sted
- Vigsler gjennomfører vielsen
- Vigselsformularet** setter et minimumskrav til innhold i vigselen, er fastsatt ved kongelig resolusjon og **skal** benyttes ved borgerlig vigsel. Det er rom for å tilpasse seremonien med eksempelvis sang, musikk, utveksling av ringer, tekstlesing e.l.
- Det settes av 15 minutter pr. vigsel. Selve vigselsformularet tar ca 5 minutter. Paret selv har da 10 minutter tilgjengelig for egne aktiviteter i forbindelse med seremonien
- Vigselen kan foregå på både norsk og engelsk. Dersom en av partene ikke forstår et av disse språkene, plikter disse selv å stille med kvalifisert tolk og dekke utgiftene forbundet med dette
- Det skal være 2 vitner tilstede under seremonien. Dette er vanligvis forloverne, men det kan også være to andre myndige personer
- Til slutt **signerer** ekteparet, vitner og vigsler **vigselsprotokollen**
- Ekteparet får med seg en *kopi* av *signert* vigselsprotokoll
- Endelig vigselattest* kommer tilsendt ekteparet fra folkeregisteret etter at kommunen og folkeregisteret har ferdigbehandlet saken

Rådmannen har myndighet til å fastsette rutiner for gjennomføring av vigsler i Ørland kommune.

11. Informasjon om reglement og rutiner

Reglement og rutiner for vigsler i Ørland kommune kunngjøres på kommunens hjemmesider og sosiale medier



ØRLAND
KOMMUNE

SAKSFRAMLEGG

Saksnr	Utvalg	Møtedato
19/48	Fellesnemnda - Ørland og Bjugn kommuner	29.08.2019

PROSESS FOR VEDTAK AV LOKALE FORSKRIFTER NYE ØRLAND KOMMUNE

Arbeidsutvalget Ørland/Bjugn - Prosjektleders innstilling

Fellesnemnda tar saken til orientering

Sakens bakgrunn og innhold

I forbindelse med den vedtatte sammenslåingen av Ørland og Bjugn kommune er det behov for å vedta lokale forskrifter og gebyr/betalingsregulativ for den nye kommunen. De gamle lokale forskriftene for Bjugn og Ørland vil ikke lenger være gjeldende.

Lokal forskrift utarbeides administrativt og vedtas av kommunestyret. De regulerer blant annet adgangen kommunen har til å kreve gebyr og hvilke tjenester som det kan kreves gebyr for. De publiseres i Norsk Lovtidend og Lovdata. Lokal forskrift må være hjemlet lover eller sentrale forskrifter.

Kommunen plikter å påse at de lokalforskrift er forsvarlig utredet jfr. Forvaltningsloven §37. Dette innebærer krav om høring før behandling i kommunestyret.

Administrasjonens vurdering

Administrasjonen jobber med flere lokale forskrifter som må vedtas av det nye kommunestyret. Forskriftene må vedtas før budsjett og prispoka. Fremdriften som planlegges er:

- Uke 36: Utsending av forskrifter på høring
- Uke 44 – 46: Behandling i kommunestyre og eventuelt i utvalg dersom disse er fastlagt på møtetidspunkt
- Uke 48 – 51: Behandling budsjett med prispok i utvalg, formannskap og kommunestyre



De Lokale forskrifter som ikke tidligere er behandlet planlegges sendt på høring i september:

Lokal forskrift	Hjemmel
Lokal forskrift for reguleringsplan, bygge- og delesaksbehandling, oppmåling og eierseksjonering	• Plan- og bygningsloven § 33-1, jf. også byggesaksforskriften • Matrikkelloven § 32, jf. også matrikkelforskriften • Eierseksjonsloven § 15
Forskrift om gebyrer for saksbehandling, kontroll og tilsyn etter forurensningsregelverket	• Forurensningsloven § 52a • Forurensningsforskriftens kapittel 2, 12, 13, 15 og 15A
Forskrift om vann- og avløpsgebyr, Ørland kommune	• Vass- og avløpsanleggslova § 3 • Forurensningsforskriften § 16-1 annet ledd.
Kommunal forskrift for innsamling og behandling av husholdningsavfall m.v. og for gebyr av denne tjenesten	• Forurensningsloven kap. 5, 10 og 11
Kommunal forskrift for tømming av slamavskillere, privét, tette tanker m.v. og for gebyr av denne tjenesten	• Forurensningsloven §26, §31, §34.
Forskrift om feiing og tilsyn med fyringsanlegg og om regulering av gebyr gjeldende for Ørland kommune og Åfjord kommune	• Brann- og eksplosjonsvernloven § 28 andre ledd • Forskrift om brannforebygging § 6 og § 17
Forskrift om rett til opphold i sykehjem eller tilsvarende bolig særskilt tilrettelagt for heldøgns tjenester Kriterier og ventelister	• Kommuneloven §6 • Helse- og omsorgstjenesteloven §2-2, §3-2a • Pasient- og brukerrettighetsloven §2-1e • Forvaltningsloven