

**Sakskart til møte i
Administrasjonsutvalget 03.06.2015**

— **Møtested** **Galleriet, Schweigaardsgt. 4 Fylkestingssalen**
Møtedato **03.06.2015**
Tid **09:30**

Saksliste

Saksnr	Tittel
	Saker til behandling
4/15	Seniortiltak - Kriterier for bruk av 80/100%-ordningen
5/15	Revisjon av godtgjøringsreglement for folkevalgte i Akershus fylkeskommune - beslutning
6/15	Inntektsrammer og strategier for årsbudsjett 2016 og ØP 2016-2019

Saker til behandling

Saker til behandling

Dato: 07.05.2015
Arkivref: 2015/6347-1

Saksnr	Utvalg	Møtedato
4/15	Administrasjonsutvalget	03.06.2015

Seniortiltak - Kriterier for bruk av 80 - 100%-ordningen

Innstilling

Saken tas til orientering.

Bakgrunn og saksopplysninger

Det vises til sak 11/14 i møte 10.09.2014, der utvalget ber om at kriteriene for seniortiltaket 80% arbeid for 100% lønn klargjøres.

- Redusert arbeidstid med lønnskompensasjon gjelder for ansatte i administrative stillinger i alderen fra fylte 62 år t.o.m. 66 år. Ansatte (som jobber minimum 60% stilling), kan i særlige tilfeller, og etter søknad til nærmeste leder, få innvilget inntil 20% reduksjon i arbeidstiden med full lønnskompensasjon. Ordningen nedfelles i avtale og skal kun gjelde for ett år av gangen. Ny vurdering må foretas før det eventuelt blir aktuelt med nytt tiltak.
- Følgende kriterier er gjeldende:
 - Tiltaket skal bare vurderes der den ansatte ønsker å gå av med AFP, helt eller delvis.
 - Arbeidsgivers ønske om å beholde verdifull kompetanse
 - Arbeidstakers individuelle behov for dette forebyggende tiltaket

Hovedhensikten med AFP-ordningen var opprinnelig å gi eldre arbeidstakere, som av ulike grunner ikke ønsket å stå i arbeid til pensjonsalder, en verdig rettetmulighet. AFP-ordningen har noen bieffekter knyttet til økonomi. Både det bedriftsøkonomiske perspektivet (AFP er en kostbar ordning for den enkelte arbeidsgiver) og det samfunnsøkonomiske perspektivet (AFP medfører en reduksjon både i den tilgjengelige arbeidsstokken og en reduksjon i skattbar inntekt) taler for å redusere bruken av AFP i samfunnet. Fylkeskommunen tar dette på alvor og tilrettelegger i form av seniortiltak for arbeidstakerne, slik at disse kan stå i arbeid lengst mulig. Selv om seniortiltakene er kostbare, vurderes de samlet sett som lønnsomt.

Når en arbeidstaker fyller 67 år er det ikke lenger mulig å ta ut AFP. Behovet for et seniorpolitisk tiltak som det foreliggende er derfor ikke lenger til stede i denne aldersgruppen. AFP-ordningen og begrensningen knyttet til 67 år er avtalt mellom partene i arbeidslivet. Tilbudet om redusert stilling med full lønn gis kun til arbeidstakere i alderen 62 til og med 66 år som har rett til å ta ut AFP. Tiltaket tilbys således eksklusivt for arbeidstakere i målgruppen.

Fra 1. august 2015 gjelder en ny særavtale for undervisningspersonalet, SFS 2213. I denne avtalen er det innført en ny ordning som innebærer at nyutdannede lærere har rett til å få redusert undervisning med inntil 6 % fra skoleårets begynnelse det første yrkesåret etter fullført faglig og pedagogisk utdanning. Det er også gjennomført en justering av retten til redusert undervisning for seniorlærere. Livsfasepolitikk-dokumentet er oppdatert i samsvar med disse endringene, jfr. vedlegg.

I forbindelse med at aldersgrensene i arbeidsmiljøloven blir endret fra 70 til 72 år, er det naturlig for AFK å gå igjennom og se på tilpasninger i sin seniorpolitikk. Dette vil vi komme tilbake til.

Fylkesrådmannens anbefalinger

Saken tas til orientering.

Oslo, 21.05.2015

Tron Bamrud
fylkesrådmann

Saksbehandler: Elin Skårvin/Dag Aga Blokhus

Vedlegg: Livsfasepolitikk



Livsfasepolitikk for Akershus fylkeskommune

Innholdsfortegnelse for dokumentet

Innhold

1 Innledning

2 Livsfasepolitikens rammer; lov- og avtaleverk og retningslinjer

3 Helhetlig presentasjon av livsfasepolitikens rammer, tiltak og muligheter

Livsfasepolitikk i Akershus fylkeskommune

1. Innledning

Vår tid preges av store endringer i arbeidslivet. Norske kommuner og fylkeskommuner står overfor store utfordringer i årene framover med å skaffe tilstrekkelig arbeidskraft og arbeidstakere med rett kompetanse. Endret sammensetning i befolkningen stiller store krav til langsiktig planlegging og kartlegging av kompetansebehov. Knapphet på arbeidskraft vil være en av hovedutfordringene. Det skyldes at vi blir stadig flere eldre og færre i yrkesaktiv alder, samt at en relativt stor andel av arbeidsstokken er eldre ansatte. Utfordringene kan bli spesielt store innen fagområder som helse og omsorg, tannhelsetjeneste og utdanning.

Akershus fylkeskommunes livsfasepolitikk skal, sammen med Strategi for rekruttering, bidra til å rekruttere og beholde attraktiv arbeidskraft. Livsfasepolitikken har som mål å skape åpenhet og aksept for at ulike livsfaser og livssituasjoner innebærer ulike muligheter og begrensninger for å kunne delta i arbeidslivet. Dette er nedfelt i sentralt lovverk, fylkeskommunens egne regler og retningslinjer, og i IA-avtalen. Akershus fylkeskommune har i den overordnede arbeidsgiverpolitikken et tydelig fokus på samhandlingen mellom arbeidsgiver og arbeidstaker for å finne gode løsninger for begge parter.

Fylkeskommunens livsfasepolitikk tar utgangspunkt i vår visjon *ledende og levende* og verdiordene *profesjonalitet, respekt og åpenhet*. Ved praktisering av livsfasepolitikken skal visjonen, verdiordene og de etiske retningslinjene, sammen med mål og intensjon ved de ulike fasene, brukes som veiledning for avgjørelsen.

Følgende områder ble fremhevet da den overordnede arbeidsgiverpolitikken ble utviklet og vedtatt i 2009:

- 1 Omdømmebygging og kvalitet
- 2 Ledelsesutvikling
- 3 Kompetanseutvikling
- 4 Rekruttere og beholde godt kvalifiserte medarbeidere
- 5 God lønnspolitikk
- 6 God livsfasepolitikk

Akershus fylkeskommune vektlegger at alle ansatte skal få en positiv og utviklende arbeidshverdag. En god livsfasepolitikk etableres i praksis gjennom dialog og samhandling. Politikken skal være en viktig del av en helhetlig ramme som både gir fleksibilitet, retningslinjer og konkrete verktøy til å skape et godt, utviklende og helsefremmende arbeidsmiljø.

En individuell og rettferdig behandling krever at det er tydelige rammer. Ansatte kan ha ulike behov for tilrettelegging i ulike faser i livet, som innebærer at den enkelte behandles ut fra sitt ståsted. Et godt redskap for dette er utviklingssamtalen alle ansatte skal ha hvert år. Alle seniorer skal i tillegg ha en seniorsamtale hvert kalenderår som kan tas samtidig med utviklingssamtalen. Et av målene med utviklingssamtalen er at leder og den enkelte arbeidstaker i dialog og samarbeid skal finne gode løsninger som ivaretar både den ansatte og virksomhetens behov.

2. Livsfasepolitikens rammer - lov- og avtaleverk

2.1 Relevant lov- og avtaleverk:

En rekke lovbestemmelser og avtaleverk på sentralt nivå gir arbeidstakere generelle rettigheter knyttet til arbeidsforhold og ulike livsfaser. Disse bestemmelsene er et viktig utgangspunkt og grunnlag for livsfasepolitikken i AFK. De viktigste bestemmelsene finnes i:

- [Hovedavtalen](#)
- [Folketrygdloven](#)
- [Arbeidsmiljøloven](#)
- [Ferie-loven](#)
- [Hovedtariffavtalen](#)

2.2 AFKs reglement og retningslinjer:

Fylkeskommunens egne regler og retningslinjer konkretiserer og supplerer det sentrale regelverket. Hensikten er å utvikle et regelverk som er tilpasset forholdene i fylkeskommunen og legge grunnlag for ensartet praksis ved de ulike virksomhetene. Fylkeskommunale retningslinjer av betydning for livsfasepolitikken er:

- [Arbeidsreglementet](#)
- [Permisjonsreglementet](#)
- [Etiske retningslinjer](#)
- [HMS-håndboka for AFK](#)
- [IA-avtalen](#), med tilhørende mål og handlingsplaner.

Disse dokumentene er tilgjengelige på fylkeskommunens ansattportal.

3. Helhetlig presentasjon av livsfasepolitikens rammer, tiltak og muligheter

3.1 Individuelle forhold/spesielle livssituasjoner

Definisjon: Punktet omhandler livssituasjoner/individuelle forhold ansatte kan komme i.

Mål for individuelle forhold/spesielle livssituasjoner:

- At du som arbeidstaker i AFK opplever respekt og fleksibilitet i arbeidsforholdet.

a) Relevant lov- og avtaleverk:

- Egen sykdom. Utbetaling av sykepenger. (**Folketrygdloven § 8**) og (**Hovedtariffavtalens** fellesbestemmelse § 8.2)
- Pleie av pårørende spesifikt for pleie i terminalfasen permisjon inntil 60 dager for den enkelte. (**Arbeidsmiljøloven § 12-10**).
- Rett til vurdering av fleksibel arbeidstid (**Arbeidsmiljøloven § 10-2 og 3**)
- Rett til redusert arbeidstid på grunn av helsemessige, sosiale eller andre vektige velferdsgrunner (**Arbeidsmiljøloven § 10-2**)
- Rett til tilrettelegging. Tilrettelegging for arbeidstakere med nedsatt funksjonsevne. (**Lov om forbud mot diskriminering på grunn av nedsatt funksjonsevne**)
- Rett til fri på religiøse høytidsdager. Arbeidstaker som ikke hører til Den norske kirke har rett til fri fra arbeidet opp til to dager hvert år i forbindelse med religiøse høgtider etter vedkommende religion (**Lov om trdomssamfunn og ymist anna § 27 a**)
- AFK er tilknyttet **IA-avtalen**
 - Rett til inntil 24 egenmeldingsdager i løpet av 12 måneders periode.
 - Tett oppfølging under sykemeldingsperioden.
- Utdanningspermisjon. (**Arbeidsmiljøloven § 12-11**).
- Permisjon for å ivareta offentlige verv. (**Arbeidsmiljøloven § 12-13**)
- Permisjon for å ivareta tillitsverv. (**Hovedavtalen del B, §§ 3-4 og 3-5 samt, del C § 3-4**)
- Alle har mulighet til å søke om inntil 12 dager velferdspermisjon med lønn per år. **Hovedtariffavtalen** paragraf 14.

b) AFKs reglement og retningslinjer:

- **Arbeidsreglementet** for Akershus fylkeskommune regulerer tilsetting i paragraf 2, arbeidsavtale i paragraf 4 og prøvetid berøres i paragraf 5. Ferie og permisjon berøres i paragrafene 17 og 18. Medlemskap i pensjonskasse i paragraf 19.
- **Permisjonsreglementet** består av to hoveddeler. Første del inneholder permisjonstyper som fylkeskommunen i hovedsak selv bestemmer. Dette er permisjonstyper som ikke er hjemlet i tariffavtaler, og som ikke gir de ansatte noen automatisk rett til permisjon. Andre del omhandler permisjoner som i hovedsak er gitt gjennom hovedtariffavtalen og hovedavtalen samt bestemmelser i arbeidsmiljøloven og lov om folketrygd.
- **HMS-håndboken** er et kvalitetssystem som skal sikre at for helse-, miljø- og sikkerhetssaker praktiseres på en systematisk måte.
- IA-avtalen, med tilhørende mål og handlingsplaner.

c) Praktisering av livsfasepolitikk individuelle forhold/spesielle livssituasjoner:

- **Velferdspermisjon.** Vurderingen om permisjon tar utgangspunkt i hensynet til den ansattes behov og arbeidsgivers mulighet til å imøtekomme dette. Rammen for den lønnede velferdspermisjonen er inntil tolv dager med full lønn. Permisjon vurderes i dialog mellom nærmeste leder og den ansatte. Ved langvarig behandling må imidlertid andre løsninger enn lønnet permisjon vurderes.

Det gis rett til permisjon med lønn for å gå til

- Lege/tannlege
- Fysioterapeut
- Kiropraktor
- Psykolog
- Flyttedag
- For å gå i begravelse til pårørende eller personer man har nære relasjoner til.
- Andre beslektede områder kan vurderes i samtale mellom leder og ansatt.

- **Øvrige permisjoner.** Det er også mulighet for å søke om lønnet eller ulønnet permisjon til;
 - Etter-/videre – utdanning, det er viktig at man avtaler omfang og eventuelle fridager/lese- og eksamensdager med leder på forhånd, før etter-/videreutdanning igangsettes.
 - Omsorgspermisjoner
 - Rett til permisjon for å feire religiøse og nasjonale høytidsdager som ikke er offisielle etter norsk kalender.
 - Annen permisjon uten lønn

Andre muligheter for individuelle tilpasninger/avtaler om ulike forhold:

- AFK har fokus på individuell tilrettelegging. Dette betyr at man ved behov, skal avtale med sin leder.
Eksempler på dette kan være:
 - Organisering av ansattes arbeidshverdag med tanke på å utnytte kompetansen til beste for organisasjonen.
 - Mulighet for hjemmearbeid, etter avtale, i spesielle situasjoner
 - Fleksibel bruk av arbeidstidsavtalen/tilstedeværelse for lærere
 - Kompetanseutviklingstiltak
 - Trening i arbeidstiden.

3.2 Nyansattfasen

Definisjon: Fasen omhandler nyansatte, det vil si det første året en er ansatt på en virksomhet i AFK. En nyansatt kan være en nyutdannet uten, eller med arbeidserfaring.

Mål for fasen er:

- AFK skal framstå som en konkurransedyktig og attraktiv arbeidsplass for å rekruttere og beholde kvalifisert arbeidskraft.
- Alle nytilsatte får tilbakemelding, veiledning og oppfølging det første arbeidsåret, slik at de raskt settes inn i sine arbeidsoppgaver og kan gjøre en god innsats for fylkeskommunen.
- Verdsette og bruke nyansattes kompetanse og tilføring av ny kunnskap i organisasjonen.

a) Relevant lov- og avtaleverk:

- AML og HTA har en del om nyansattes rettigheter (Arbeidsmiljøloven kapittel 14). Ansettelse, arbeidskontrakt, prøvetid mv og Hovedtariffavtalen kapittel 1 § 2.)
- Rett til vurdering av fleksibel arbeidstid (Arbeidsmiljøloven § 10-2)
- Rett til redusert arbeidstid grunnet helsemessige, sosiale eller andre vektige velferdsgrunner (Arbeidsmiljøloven § 10-2)

- Rett til tilrettelegging for arbeidstakere med redusert arbeidsevne (**Arbeidsmiljøloven §4-6**)
- Alle har mulighet til å søke om inntil 12 dager velferdsp permisjon med lønn per år. **Hovedtariffavtalen** paragraf 14.
- **Lærere har rett til å få redusert undervisningen med inntil 6 % fra skoleårets begynnelse det første yrkesåret etter fullført faglig og pedagogisk utdanning. SFS 2213 - Undervisningspersonalet i kommunal og fylkeskommunal grunnsopplæring - for perioden 1.8.2015 - 31.12.2017, pkt 6.**

Formatert: Skrift: Times New Roman, 12 pkt

Formatert: Skrift: Times New Roman

b) AFKs reglement og retningslinjer:

- IA-avtalen, med tilhørende mål og handlingsplaner.
- **Arbeidsreglementet** for Akershus fylkeskommune regulerer tilsetting i paragraf 2, arbeidsavtale i paragraf 4 og prøvetid berøres i paragraf 5. I tillegg omhandles ferie og permisjon i paragrafene 17 og 18.
- **Permisjonsreglementet** består av to hoveddeler. Første del inneholder permisjonstyper som fylkeskommunen i hovedsak selv bestemmer. Dette er permisjonstyper som ikke er hjemlet i tariffavtaler, og som ikke gir de ansatte noen automatisk rett til permisjon. Andre del omhandler permisjoner som i hovedsak er gitt gjennom hovedtariffavtalen og hovedavtalen samt bestemmelser i arbeidsmiljøloven og lov om folketrygd.
- Introduksjonsprogrammet for nyansatte er et felles opplegg for introduksjon av nyansatte i alle virksomhetene.
- Det utarbeides en veiledning som viser hvordan nyansatte nyutdannede lærere skal følges opp. Dette dokumentet vil bli linket **HER** når det kommer i endelig versjon.

c) Praktisering av livsfasepolitikk i nyansattfasen

- Det er utarbeidet et felles introduksjonsprogram for alle nyansatte i AFK. Alle virksomhetene skal i tillegg ha utarbeidet et eget introduksjonsprogram til sin virksomhet.
- Alle nyansatte skal ifølge arbeidsmiljøloven ha oppfølging i prøvetiden hvor arbeidsgiver skal gi den veiledning/opplæring som anses nødvendig og forsvarlig.
- Alle skal ha minst fire oppfølgingssamtaler i løpet av nyfasen.
- **Alle nyansatte skal ha en fadder.**
- **Nyutdannede lærere som får redusert undervisning i henhold til SFS 2213 pkt 6, disponerer den frigjorte tiden til for- og etterarbeid og faglig ajourføring på skolen, dersom man ikke blir enige om noe annet.**

Formatert: Skrift: Kursiv

Formatert: Skrift: Times New Roman, 12 pkt

Formatert: Skrift: Times New Roman, 12 pkt

3.3 Foreldrefasen

Definisjon: Fasen omhandler svangerskap/fødsel/adopsjon, omsorg for barn.

Mål for fasen er:

- At du som arbeidstaker i AFK skal kunne kombinere jobb med omsorgsarbeid i familien

a) Relevant lov- og avtaleverk:

- Svangerskapskontroll (**Arbeidsmiljøloven § 12-2**)
- Svangerskap og fødsel – permisjon (46 uker m/full lønn/56 uker - 80 % lønn), (**Arbeidsmiljøloven §§ 12-2 til 12-6**).
- Rett til fri ved amming (**Arbeidsmiljøloven § 12-8**)
- Fedrekvoten (**Folketrygdloven kapittel 14 Orientering fra NAV**)

- Omsorgspermisjon, det gis det 2 uker permisjon med lønn for far i forbindelse med fødsel (**Arbeidsmiljøloven § 12-3**)
- Adopsjon/fosterbarn (**Arbeidsmiljøloven §§ 12-2 til 12-6**)
- Rett til fri ved barns og barnepassers sykdom (**Arbeidsmiljøloven § 12-9**) og (**Folketrygdloven § 9-6**)
- Rett til vurdering av fleksibel arbeidstid (**Arbeidsmiljøloven § 10-2 og 3**)
- Rett til redusert arbeidstid helsemessige, sosiale eller andre vektige velferdsgrunner (**Arbeidsmiljøloven § 10-2**)
- Rett til tilrettelegging for arbeidstakere med redusert arbeidsevne (**Arbeidsmiljøloven §4-6**)
- Alle har mulighet til å søke om inntil 12 dager velferdspermisjon med lønn per år. Hovedtariffavtalen paragraf 14.

b) AFKs reglement og retningslinjer:

- Arbeidsreglementet for Akershus fylkeskommune regulerer ferie og permisjon i paragrafene 17 og 18.
- Permisjonsreglementet består av to hoveddeler. Første del inneholder permisjonstyper som fylkeskommunen i hovedsak selv bestemmer. Dette er permisjonstyper som ikke er hjemlet i tariffavtaler, og som ikke gir de ansatte noen automatisk rett til permisjon. Andre del omhandler permisjoner som i hovedsak er gitt gjennom hovedtariffavtalen og hovedavtalen samt bestemmelser i arbeidsmiljøloven og lov om folketrygd.
- HMS-håndboken er et kvalitetssystem som skal sikre at for helse-, miljø- og sikkerhetssaker praktiseres på en systematisk måte.
- IA-avtalen, med tilhørende mål og handlingsplaner.

c) Praktisering av livsfasepolitikk i foreldrefasen

- Arbeidsmiljølovens paragraf 12-9 fastsetter antall dager for lønnet permisjon i forbindelse med barn- og barnepassers sykdom. Disse dagene, minimum 10, benyttes før det søkes om velferdspermisjon.
- **AFKs praksis ved søknad om velferdspermisjon:** Vurderingen av om velferdspermisjon skal gis, må ta utgangspunkt i hensynet til den ansattes behov og arbeidsgivers mulighet til å imøtekomme dette. Det må praktiseres slik at man har en smidig håndtering innenfor de fastsatte rammene. Rammen for den lønnede velferdspermisjonen er tolv dager med full lønn. I tillegg kan det søkes om ulike permisjoner med eller uten lønn. Arbeidsgiver har avgjørelsesmyndighet men må praktisere dette så fleksibelt som mulig.
- **Lønnet permisjon.** AFK ønsker like rettigheter til alle ansatte når det gjelder praktiseringen av reglene om tolv dagers lønnet velferdspermisjon. Permisjon vurderes i dialog mellom nærmeste leder og den ansatte. Innenfor rammen av tolv dagers lønnet velferdspermisjon gis det rett til permisjon med lønn
 - For å følge til lege/tannlege
 - For å følge til fysioterapeut
 - For å følge til kiropraktor
 - For å følge til psykolog
 - For første skoledag
 - For å møte til konferansetimer for barn i skolen
 - For tilvenning i ny barnehage gis det inntil tre dager
 - Andre beslektede områder kan vurderes i samtale mellom leder og ansatt.

Permisjonsretten som er knyttet til de ulike behandlingstyper som er nevnt her, må ses i sammenheng med folketrygdlovens og arbeidsmiljølovens bestemmelser rett til fri ved barns eller barnepassers sykdom ([arbeidsmiljøloven § 12-9](#)) og ([folketrygdloven § 9-6](#)). Retten til permisjon gjelder ved følge av barn under tolv år. Akershus fylkeskommune går her lenger enn den lovfestede retten. Ved hyppig behov for permisjon må andre løsninger enn lønnet permisjon vurderes.

- **Andre permisjoner.** Mulighet for å søke om lønnet eller ulønnet permisjon til;
 - Foreldre som har barn som begynner i grunnskolen, behov utover første dag
 - Omsorgspermisjoner
 - Annen permisjon uten lønn

3.4 Pårørendefasen

Definisjon: Fasen omhandler omsorg for nære pårørende, det vil si omsorg for foreldre, ektefelle, voksne barn, samboer eller registrert partner.

Mål for fasen er:

- At du som arbeidstaker i AFK skal kunne kombinere jobb med omsorgsarbeid.

a) Relevant lov- og avtaleverk:

- Rett til vurdering av fleksibel arbeidstid ([Arbeidsmiljøloven § 10-2 og 3](#))
- Rett til redusert arbeidstid helsemessige, sosiale eller andre vektige velferdsgrunner ([Arbeidsmiljøloven § 10-2](#))
- Rett til tilrettelegging for arbeidstakere med redusert arbeidsevne ([Arbeidsmiljøloven §4-6](#))
- Pleie av pårørende generelt, rett til permisjon i inntil 10 dager ([Arbeidsmiljøloven § 12-10](#))
- Pleie av pårørende spesifikt for pleie i terminalfasen permisjon inntil 60 dager for den enkelte. ([Arbeidsmiljøloven § 12-10](#)). Med permisjonsretten følger pleiepenger/lønn [jf. folketrygdloven § 9-6](#)
- Alle har mulighet til å søke om inntil 12 dager velferdspermisjon med lønn per år. [Hovedtariffavtalen](#) paragraf 14.

b) AFKs reglement og retningslinjer:

- [Arbeidsreglementet](#) for Akershus fylkeskommune regulerer ferie og permisjon i paragrafene 17 og 18.
- [Permisjonsreglementet](#) består av to hoveddeler. Første del inneholder permisjonstyper som fylkeskommunen i hovedsak selv bestemmer. Dette er permisjonstyper som ikke er hjemlet i tariffavtaler, og som ikke gir de ansatte noen automatisk rett til permisjon. Andre del omhandler permisjoner som i hovedsak er gitt gjennom hovedtariffavtalen og hovedavtalen samt bestemmelser i arbeidsmiljøloven og lov om folketrygd.
- [HMS-håndboken](#) er et kvalitetssystem som skal sikre at for helse-, miljø- og sikkerhetssaker praktiseres på en systematisk måte.
- IA-avtalen, med tilhørende mål og handlingsplaner.

c) Praktisering av livsfasepolitikk i pårørendefasen

AFKs praksis ved søknad om velferdspermisjon i denne fasen:

I spesielle tilfeller kan lønnet velferdspermisjon vurderes. Lønnet permisjon for å ivareta pårørende skal vurderes i dialog mellom nærmeste leder og den ansatte. Vurderingen av om

velferdspermisjon skal gis, må ta utgangspunkt i hensynet til den ansattes behov og arbeidsgivers mulighet til å imøtekomme dette. Det må praktiseres slik at man har en smidig håndtering innenfor de fastsatte rammene. Rammen for den lønede velferdspermisjonen er inntil tolv dager med full lønn.

I tillegg kan det søkes om ulike permisjoner med eller uten lønn.

3.5 Seniorfasen, erstatter de tidligere seniorpolitiske retningslinjene. Det av seniorpolitikken som videreføres er lagt inn i denne fasen.

Definisjon: Fasen omhandler ansatte fra fylte 55 år.

Mål for seniorfasen er

- Å øke motivasjon og livskvalitet for derigjennom å øke avgangsalderen
- Å sikre tilstrekkelig arbeidskraft.
- Å dra fordel av og beholde seniorennes kompetanse.
- Å forebygge slitasje og utbrenthet blant seniorer.
- Å tilrettelegge arbeidssituasjonen ut fra medarbeiders individuelle behov.

a) Relevant lov- og avtaleverk:

- Rett til vurdering av fleksibel arbeidstid ([Arbeidsmiljøloven § 10-2 og 3](#))
- Rett til redusert arbeidstid helsemessige, sosiale eller andre vektige velferdsgrunner ([Arbeidsmiljøloven § 10-2](#))
- Rett til tilrettelegging for arbeidstakere med redusert arbeidsevne ([Arbeidsmiljøloven § 4-6](#))
- Spesielle krav til oppfølging/seniorpolitiske tiltak ([Hovedtariffavtalen kapittel .3 pkt 3.2.3](#)).
- Ekstra ferieuke fra 60 år ([Ferie-loven § 5 nr 2](#))

Arbeidsbelastningsreduksjon for undervisningspersonalet; ([SFS 2213 pkt 6.4](#)) ~~og skolens lokale arbeidstidsavtale. Tiltaket gjelder for undervisningspersonalet. Lærere har rett til å få redusert undervisningen med inntil 6 % fra skoleårets begynnelse det kalenderåret de fyller 57 år. Lærere har rett til å få redusert undervisningen med inntil 12,5 % fra skoleårets begynnelse det kalenderåret de fyller 60 år.~~

- ~~Reduksjonen av årsrammen utgjør:~~
 - ~~inntil 5,8 prosent fra skoleårets begynnelse det kalenderåret den ansatte fyller 55 år~~
 - ~~inntil 12,5 prosent fra skoleårets begynnelse det kalenderåret den ansatte fyller 60 år~~
- Retrettstillinger for ledere 60, i åremål jf [HTA Kap. 1 § 2.4](#).
- Praktiseringen av den ”fleksible aldersgrensen” mellom 62-75 år (fra 1.januar 2011). [Aldersgrenseloven § 3](#) fastsetter at ansettelsesmyndigheten kan treffe bestemmelse om at en tjenestemann skal kunne fortsette i tjenesten utover stillingens aldersgrense, når arbeidstakeren fyller de krav som stillingen forutsetter. Se mer i punkt under – praktisering i AFK.
- Alle har mulighet til å søke om inntil 12 dager velferdspermisjon med lønn per år. [Hovedtariffavtalen](#) paragraf 14.

b) AFKs reglement og retningslinjer:

- [Arbeidsreglementet](#) for Akershus fylkeskommune regulerer medlemskap i pensjonskasse i paragraf 19, ferie og permisjon i paragrafene 17 og 18.

Formatert: Skrift: Times New Roman, 12 pkt

- Permisjonsreglementet består av to hoveddeler. Første del inneholder permisjonstyper som fylkeskommunen i hovedsak selv bestemmer. Dette er permisjonstyper som ikke er hjemlet i tariffavtaler, og som ikke gir de ansatte noen automatisk rett til permisjon. Andre del omhandler permisjoner som i hovedsak er gitt gjennom hovedtariffavtalen og hovedavtalen samt bestemmelser i arbeidsmiljøloven og lov om folketrygd.
- HMS-håndboken er et kvalitetssystem som skal sikre at for helse-, miljø- og sikkerhetssaker praktiseres på en systematisk måte.
- IA-avtalen, med tilhørende mål og handlingsplaner.
- **Seniortiltakene** retter seg mot seniorer fra fylte 55 år. De seniortiltak som iverksettes graderes i henhold til stillingsbrøk.
 - Alle seniorer har rett til en seniorsamtale per kalenderår
 - ~~I AFK får seniorer som får redusert årsrammen for undervisning også redusert den arbeidsplanfestede tiden. Denne reduseres med det antall klokke timer årsrammen for undervisning reduseres.~~
 - Ansatte over 62 år, som ikke er undervisningspersonale, har rett til én fridag per måned, 11 fridager per år (utgjør ca. 5 prosent). Ved redusert stilling, for eksempel 60 prosent, reduseres antall dager tilsvarende, dvs. til 6,6 dager pr. år.
 - Det presiseres at det skal skrives avtale om tiltak, disse tiltakene gjelder maksimalt for ett år av gangen.
 - Særlig tiltak kan vurderes i noen tilfeller, da følger spesielt rapporteringskrav.

Bruk seniortiltak skal være et tema på de to IA-møtene som skal holdes hvert år på virksomhetene.

- **Seniorledere som sitter i åremålsstillinger.** Retrettstillinger er i følge sentralt avtaleverk knyttet til åremålsstillinger. Dersom vedkommende har fylt 60 år ved åremålets utløp, har stillingsinnehaveren krav på retrettstilling. Som hovedregel inngås det ikke avtale om retrettstilling etter 6 års åremålsstilling. Ved inngåelse av åremålsavtale for periode nr.2 kan det avtales retrettstilling. Regelverk for åremålsstilling av Akershus fylkeskommunes toppledelse og virksomhetsledere, pkt 4.
- Endrede oppgaver kan noen ganger vurderes (ikke det samme som retrettstilling) for ledere 62+ som ikke har åremålsstillinger.

c) **Praktisering av livsfasepolitikk i seniorfasen**

- Lærere over 60 år som får redusert undervisning i henhold til SFS 2213 pkt 6, disponerer den frigjorte tiden til for- og etterarbeid og faglig ajourføring på skolen, dersom man ikke blir enige om noe annet. Lærere under 60 disponerer den frigjorte tiden til annet pedagogisk arbeid.
- **Seniorsamtalen** er grunnlaget for en god seniorfase. Alle seniorer har rett til minimum en seniorsamtale hvert kalenderår, denne kan implementeres som del av utviklingssamtalen. Hensikten med seniorsamtalen er tidligst mulig å bli enige om en ønskelig jobbframtid som er realistisk innenfor virksomhetens rammer for at senioren skal stå i arbeid.
- Seniortiltak som vurderes og eventuelt tilstås, har en maksimumslengde per tiltaksperiode på ett år. Etter endt tiltaksperiode skal tiltaket evalueres før eventuelt nytt tiltak vurderes.
- **Særlig tiltak.**

Formatert: Innrykk: Venstre: 1,27 cm

- Redusert arbeidstid med lønnskompensasjon. Ansatte i aldersgruppen 62+ (som jobber i minimum 60 % stilling) kan i særlige tilfeller få innvilget inntil 20 % reduksjon i arbeidstiden med full lønnskompensasjon. Spesiell rapporteringsplikt gjelder per tiltak.
 - Dersom tiltaket tilstås gjelder dette for maksimalt ett år av gangen. Deretter må det gjøres en ny vurdering før det eventuelt er aktuelt med nytt tiltak.
 - Viktige vurderinger for særlige tiltak. Tiltaket skal bare vurderes der den ansatte over 62 år vurderer å gå av helt eller delvis. De viktigste aspekter ved vurdering av særlige tiltak skal være:
 - På individnivå
 - Arbeidstakers individuelle behov for dette forebyggende tiltaket.
 - Aldersbetingede behov.
 - Sett fra arbeidsgivers ståsted
 - Ønske om å beholde verdifull kompetanse.
 - Økonomiske hensyn.
- **Mulighet for retrettsstilling/tilrettelegging for seniorleder 62+:**
 - Seniorledere som sitter i åremålsstillinger. Retrettsstillinger er i følge sentralt avtaleverk linket til åremålsstillinger. Dersom vedkommende har fylt 60 år ved åremålets utløp, har stillingsinnehaveren krav på retrettsstilling. Som hovedregel inngås det ikke avtale om retrettsstilling etter 6 års åremålsstilling. Ved inngåelse av åremålsavtale for periode nr.2 kan det avtales retrettsstilling.
 - **Tilrettelegging** (ikke det samme som retrettsstilling) for de som er ledere (62 +) som ikke har åremålsstillinger. Ledere (62 +) som ikke sitter i åremålsstillinger og som ønsker eller har behov for å se på arbeidstid eller arbeidsoppgaver, skal kunne ta dette opp behovet med sin leder. Det skal søkes å prøve å finne andre stillinger/oppgaver. Denne muligheten er ikke det samme som en retrettsstilling, men har samme effekt. Dette er ikke en generell rettighet, men er en åpning for å se på seniorlederrollen i et nytt perspektiv.
 - **Praktiseringen av den ”fleksible aldersgrensen” mellom 62-75 år** (fra 1.januar 2011). Aldersgrenseloven § 3 fastsetter at ansettelsesmyndigheten kan treffe bestemmelse om at en tjenestemann skal kunne fortsette i tjenesten utover stillingens aldersgrense når arbeidstakeren fyller de krav som stillingen forutsetter. Tjenesten kan første gang forlenges opp til to år, senere for ett år om gangen, maksimalt til arbeidstakeren fyller 75 år, jf. aldersgrenseloven § 3 første ledd. Det er opp til virksomhetsleder å vurdere om ansatte som ønsker å fortsette i stillingen utover aldersgrensen skal få anledning til dette. Det er viktig å finne en mest mulig smidig og verdig avslutning av arbeidslivet for våre seniorer
 - Virksomhetene oppmuntres til å se på muligheten til å gi tilskudd til organisert fysisk aktivitet for seniorer (55).
 - For at seniorpolitiske tiltak som innebærer redusert arbeidsbelastning for den enkelte skal få den ønskede effekt, må vedkommende arbeidstakers leder ikke pålegge arbeidstakeren som får et slikt tiltak, merarbeid eller overtidsarbeid.
 - Det understrekes at seniortiltak i AFK ikke skal erstatte dagens AFP-ordning eller andre etablerte ordninger gjennom NAV.

Dato: 02.01.2015
Arkivref: 2014/24464-2

Saksnr	Utvalg	Møtedato
53/15	Fylkesting	15.06.2015
	Fylkesutvalg	08.06.2015
5/15	Administrasjonsutvalget	03.06.2015

Revisjon av godtgjøringsreglement for folkevalgte i Akershus fylkeskommune - beslutning

Innstilling

Økonomiske vilkår for folkevalgte i Akershus fylkeskommune vedtas som følger fra og med konstituerende dato for kommende fylkestingsperiode:

1. Innledning

Alle som har et kommunalt tillitsverv, har i henhold til kommuneloven §42, krav på godtgjøring for sitt arbeid som folkevalgt etter nærmere regler fastsatt av fylkestinget.

Fylkestinget i Akershus har lagt til grunn at det skal ytes godtgjøring for politisk arbeid som står i et forsvarlig forhold til den innsats og det ansvar som påhviler de enkelte verv.

I fylkeskommunens godtgjøringsreglement har fylkestinget fastsatt fylkesordførers lønn. Fylkesordførers godtgjøring utgjør til en hver tid 80 % av regjeringsmedlemmers godtgjøring, og reguleres årlig i takt med Stortingets lønnskommisjons fastsettelse av regjeringens medlemmers årgodtgjøring. De øvrige politikere får godtgjøring i form av en prosentsats av fylkesordførers til enhver tid fastsatte lønn. Til ledere og medlemmer av særlig arbeidskrevende utvalg ytes en fast årlig godtgjøring, mens det for ledere og medlemmer av øvrige utvalg utbetales godtgjøring pr.møte.

I kommuneloven § 41 er det fastsatt regler om at folkevalgte skal ytes dekning for tap i arbeidsinntekt begrenset oppad til fastsatte maksimumsbeløp vedtatt av fylkestinget for henholdsvis legitimerede og ulegitimerte tap i forbindelse med verv de utøver.

For hvert møte fyller den folkevalgte ut et skjema for møtegodtgjøring, reiseutgifter og eventuell erstatning for tap i arbeidsinntekt.

Godtgjøringsreglementet er utformet slik at det i stor grad bygger på tillit til at de folkevalgte følger fylkeskommunens etiske retningslinjer. Administrasjonen og fylkesrevisor etablerer vanlige kontrollordninger.

2. Reglementet gjelder for:

Reglementet gjelder for folkevalgte medlemmer i fylkestinget og andre fylkeskommunale organer som er hjemlet i kommuneloven eller særlov og organer hvor medlemmer er oppnevnt av eller etter fullmakt fra fylkestinget.

Ansattes representanter som er frikjøpt i mer enn 50 % stilling for å ivareta dette vervet, godtgjøres ikke etter dette reglementet.

Reglementet gjelder ikke for administrative organer uten folkevalgte medlemmer.

3. Godtgjøringens størrelse/godtgjøringens omfang :

Fylkesordførers godtgjøring settes til 80 % av regjeringsmedlemmenes godtgjøring.

Satsen justeres årlig etter fastsettelse av Stortingets lønnskommisjon.

Prosentsatsene i tabellen refereres til fylkesordførers godtgjøring.

Funksjon	fast årsgodtgjøring	godtgjøring pr.møte
a) Fylkesvaraordfører	85%	0
b) Gruppeledere i partiene	40%	kun i fylkesting, fylkesutvalg, hovedutvalg/kontrollutvalg
c) Fylkestingets medlemmer	3%	0,33%
d) Fylkesutvalgets medlemmer (omfatter også fylkesvalgstyret)	10%	0,33%
e) Medlemmer av hovedutvalg/kontrollutvalg	3%	0,33%
f) Ledere av hovedutvalg/kontrollutvalg	20%	0
g) Varamedlemmer i fylkesting, fylkesutvalg, hovedutvalgene og kontrollutvalget	0	0,33%
h) Ledere av øvrige styrer, råd og utvalg	0	0,28
i) Medlemmer/varamedlemmer av andre styrer, råd og utvalg	0	0,14%

a) Fylkesordfører/fylkesvaraordfører

Godtgjørelse til fylkesordfører og fylkesvaraordfører fastsettes av fylkestinget

Fylkesordfører arbeider med fylkeskommunale saker på heltid.

Fylkestinget tar i begynnelsen av hver periode stilling til om vervet som fylkesvaraordfører skal være heltids- eller deltidsverv.

Fylkesordfører og fylkesvaraordfører kan motta godtgjøring fra andre oppdragsgivere f.eks styreverv i AS, stiftelser mv. For selskaper mv. helt eller delvis eid av Akershus fylkeskommune gjelder det samme.

Dersom fylkesordfører/fylkesvaraordfører oppnevnes til verv av andre, det vil si offentlige, private eller internasjonale organer, kan de motta godtgjøring for slike verv. Ved tvil om godtgjøring kan mottas forelegges spørsmålet for fylkesutvalget.

Tjenestefri i 2 ukers varighet eller mer og spørsmål om godtgjøring i den forbindelse avgjøres

av fylkesutvalget

b) Gruppeledere i partiene

Gruppelederne ytes årsgodtgjøring i fylkesting, fylkesutvalg og hovedutvalg/kontrollutvalg, samt godtgjøring pr.møte i disse utvalgene.

Ledere av hovedutvalg/kontrollutvalg som samtidig er gruppeledere ytes imidlertid ikke godtgjøring pr møte.

Gruppeledere mottar ikke godtgjøring når de er medlemmer av administrasjonsutvalget, fylkesvalgstyret, yrkesopplæringsnemnda, råd for mennesker med nedsatt funksjonsevne, eldrerådet, klagenemnda eller underutvalg og ad hoc-utvalg som tilknyttes de utvalgene de allerede er medlemmer av.

Gruppeledere ytes imidlertid godtgjøring for verv i skoleutvalgene.

c, d, e) Medlemmer av fylkesting, fylkesutvalg og hovedutvalg/kontrollutvalg med fast årsgodtgjøring

Medlemmer av fylkesting, fylkesutvalg og hovedutvalg/kontrollutvalg samt utvalgsledere skal ha en fast periodisert årsgodtgjøring iht. prosentsatsene i tabellen. Godtgjøringen utbetales med 1/12 del pr måned, unntatt i feriemåneden da opptjente feriepenger utbetales. I tillegg ytes godtgjøring pr møte i disse utvalgene. Ordningen skal honorere faktisk oppmøte og stimulere til mindre forfall.

Det ytes ikke godtgjøring for ekstraordinært fylkesutvalg som avholdes på samme dag som fylkestingsmøte. Det ytes ikke dobbel godtgjøring for personidentiske utvalg samme dag.

For medlemmer dekker godtgjøringen alle felles møter, møter i underutvalg, konferanser, befaringer og oppdrag innenfor vedkommende utvalgs ansvars- og arbeidsområde. Dersom enkeltmedlem oppnevnes av utvalget til arbeidskrevende tjenesteoppdrag ut over det som de øvrige medlemmer har, ytes møtegodtgjøring etter sats pr. møte. Dette skal alltid fastsettes gjennom vedtak.

Ev. særskilt godtgjøring må vedtas i forbindelse med oppnevningen til styrer, råd og utvalg.

Hvis det ved årets slutt viser seg at et medlem har fungert som leder i halvdelen eller mer av de avholdte møter, tilkommer vedkommende en forholdsmessig andel av leders godtgjøring beregnet etter antall møter.

Ved sykefravær gjelder reglene om trekk i årsgodtgjøringen i pkt. 11. Ved fravær som ikke skyldes sykdom foretas trekk i årsgodtgjøringen i samsvar med reglene i pkt. 4.

f) Ledere av hovedutvalg/kontrollutvalg

For leder dekker godtgjøringen alle oppdrag innenfor utvalgets arbeidsområde herunder også deltakelse og/eller medlemskap i faste og midlertidige underutvalg, komiteer, intervjugrupper og andre oppdrag som er knyttet til utvalget/komiteen, samt andre oppdrag utvalget oppnevner lederen til og oppdrag lederen selv påtar seg.

Ledere skal ikke ha godtgjøring pr.møte.

g) Varamedlemmer av fylkesting, fylkesutvalg, hovedutvalg/kontrollutvalg med fast årsgodtgjøring

For fungering i enkelte møter ytes møtegodtgjøring pr. møte slik tabellen angir.

For fungering i 3 kalendermåneder eller mer i sammenheng i utvalg med fast årsgodtgjøring tilkommer vararepresentanten godtgjøring som bestemt for medlem i denne tid (forholdsmessig

andel av årsgodtgjøringen).

For personidentiske utvalg som i hovedsak behandler samme saker i påfølgende møter samme dag ytes kun møtegodtgjøring i ett styre/utvalg eller råd.

h) Ledere av øvrige styrer, råd og utvalg

Ledere av styrer, råd, utvalg og komiteer som ikke har fast årsgodtgjøring ytes en godtgjøring pr møte på 0,28% av fylkesordførers godtgjøring.

Godtgjøringen ytes for ordinære møter i vedkommende organ samt felles befaringer eller lignende som organet foretar, samt andre møter og oppdrag som organet pålegger (forutsettes protokollert) medlem(mer) å delta i.

Det ytes ikke godtgjøring pr. møte for deltakelse ved kurs og konferanser.

i) Medlemmer/varamedlemmer av øvrige styrer, råd og utvalg

Medlemmer/varamedlemmer av styrer, råd, utvalg og komiteer som ikke har fast årsgodtgjøring ytes en godtgjøring pr møte på 0,14% av fylkesordførers godtgjøring.

Godtgjøringen ytes for ordinære møter i vedkommende organ samt felles befaringer eller lignende som organet foretar, samt andre møter og oppdrag som organet pålegger (forutsettes protokollert) medlem(mer) å delta i.

Det ytes ikke godtgjøring pr. møte for deltakelse ved kurs og konferanser.

3.1 Øvre grense for godtgjøringer

Samlet godtgjøring i verv i fylkeskommunen inkludert partienes bruk av partistøtten til enkeltmedlemmer, samt erstatning for tap i sivil arbeidsinntekt som vedkommende er oppnevnt til av fylkeskommunen, skal ikke overstige fylkesordførers faste fylkeskommunale godtgjøring.

Ved sammenlikningen skal det regnes med godtgjøring både for verv som medlemmet formelt er oppnevnt til av fylkeskommunen og verv som medlemmet er oppnevnt til på bakgrunn av sine tillitsverv i fylkeskommunen.

Det fylkeskommunale organ som oppnevner eller foreslår medlemmet til et verv, skal også vurdere den betydning dette kan få for medlemmets samlede godtgjøring.

4. Forfall/fravær:

Medlemmene av et folkevalgt organ har plikt til å delta i organets møter med mindre det foreligger gyldig forfall, jf. kommuneloven § 40 nr. 1 og fellesreglement for folkevalgte organer i Akershus fylkeskommune punkt 5.3.

Dersom et medlem med fast årsgodtgjøring er innvilget fritak, tjenestefri fra sitt verv i minst 3 måneder i sammenheng uavhengig av evt. årsskifte, trekkes godtgjøringen forholdsmessig for denne tid.

Trer et medlem endelig ut av vedkommende organ i valgperioden, ytes en forholdsmessig andel av årsgodtgjøringen for den tid vedkommende har fungert i angjeldende kalenderår.

Den folkevalgte har plikt til å tilbakebetale for mye utbetalt godtgjøring, alternativt vil beløpet bli trukket i senere utbetalinger.

5. Godtgjøring til ledsager:

For funksjonshemmede medlemmer i fylkesting, fylkesutvalg og andre styrer, råd og utvalg

som omfattes av dette reglementet som har behov for ledsager til møter gjelder følgende:

Ledsager får dekket utgifter til reise, samt kost og eventuelt overnatting, og eventuelt tap i inntekt etter samme regler som gjelder for fylkeskommunale tillitsvalgte.

6. Tap av arbeidsfortjeneste/dekning av utgifter for stedfortreder e.l:

6.1 Hva kan det ytes erstatning for

- a. For å få erstatning for tap av ordinær inntekt eller dekning av påførte utgifter må vedkommende ha deltatt i slikt fylkeskommunalt arbeid som kvalifiserer til møtegodtgjøring etter tabellen i punkt.3.

Folkevalgte som benytter opparbeidede ferie- og fridager til møtevirksomhet har ikke krav på erstatning, da det ikke medfører tap i arbeidsinntekt.

- b. Erstatning for tap i arbeidsinntekt ytes som hovedregel innenfor normalarbeidstiden (8-16). Erstatningen regnes fra tidspunkt som angis i møteinnkallingen. For folkevalgte som har avvikende arbeidstid, for eksempel skiftarbeid, turnus eller lignende, skal den avvikende tid regnes som normalarbeidstid. Erstatning for tap utenfor vedkommendes normalarbeidstid kan gis når tapet dokumenteres helt konkret. For selvstendig næringsdrivende som krever erstatning for tap utenfor normalarbeidstiden forelegges erstatningskravet for fylkesordfører til avgjørelse.
- c. Utvalgsledere og medlemmer av faste utvalg tilstås erstatning etter punkt 6.1. a for ordinær felles møtevirksomhet. Videre ytes erstatning for oppdrag ut over ordinær felles møtevirksomhet som faller innenfor utvalgets/komiteens arbeidsområde, når dette er godkjent/protokollert av utvalget.
- d. Folkevalgte som er hjemmearbeidende, pensjonister, studenter, mfl. vil kunne kreve erstatning i de tilfeller de har et reelt tap i arbeidsinntekt. Tap som er vanskelig å dokumentere, må sannsynliggjøres i egen skriftlig begrunnelse. Ved tvilstilfeller forelegges spørsmålet for fylkesutvalget til avgjørelse. Erstatning ytes i tilfelle inntil maksimumssatsene i pkt. 6.2.a.
- e. Folkevalgte kan få erstattet det beløp NAV trekker fra dagpenger og arbeidsavklaringspenger som følge av arbeid som folkevalgt.
- f. Folkevalgte som trenger dekning av utgifter til erstattere, vikarer, barnevakt o.l må dokumentere faktiske utgifter til stedfortreder begrenset til vanlige satser for slikt arbeid og innenfor takstene i punkt 6. 2.a.

6.2 Erstatningens størrelse

Det ytes erstatning for reelle tap i arbeidsinntekt eller til dekning av utgifter til stedfortreder, vikar eller lignende som utøvelsen av vervet nødvendiggjør. Erstatningen beregnes i prosent satser av fylkesordførers godtgjøring. Erstatningen beregnes på grunnlag av antall timer i møte pluss reisetid begrenset oppad til følgende maksimumssatser/beløp:

- a. Udokumentert inntektstap eller utgifter til stedfortreder m.v. (her fremlegges kun en erklæring fra arbeidsgiver om hvor stort inntektstapet ved fraværet vil være). inntil 0,0875% av fylkesordførers godtgjøring for møter inkludert reisetid på 4 timer eller

mindre. Inntil 0,175% av fylkesordførers godtgjøring for møter inkludert reisetid som varer over 4 timer.

b. Dokumentert inntektstap (må dokumenteres konkret):

inntil 0,195% av fylkesordførers godtgjøring for møter, inkludert reisetid, på 4 timer eller mindre.

Inntil 0,389% av fylkesordførers godtgjøring for møter, inkludert reisetid; som varer over 4 timer.

Dersom det er tvil om det konkrete erstatningskrav skal godkjennes legges det fram for fylkesutvalget til avgjørelse. Skriftlig begrunnelse for kravet må medfølge til fylkesutvalget.

6.3 Dokumentasjon av inntektstapet/kontroll

For å få erstatning innenfor rammen av de laveste satsene, jf. 6.2.a, må den folkevalgte første gang det fremsettes krav i valgperioden, legge fram en bekreftelse fra arbeidsgiver om at vedkommende blir trukket i lønn ved fravær og oppgi beløpets størrelse pr fraværstime. Erstatning etter de høyeste satser, jf. 6.2 b, forutsettes dokumentert konkret.

Selvstendig næringsdrivende får tapt arbeidsfortjeneste dekket etter egenerklæring og inntil de erstatningsbeløp som er fastsatt for udokumenterte tap, jf. 6.2.a. Alternativt må selvstendig næringsdrivende dokumentere at hans/hennes øvrige inntekter står i et rimelig forhold til den erstatning som kreves for å få erstatning inntil de høyeste satser, dvs. etter 6.2.b.

Administrasjonen etablerer vanlige kontrollordninger og fastsetter krav til dokumentasjon for å sikre at erstatningsreglene følges.

6.4 Erstatningen utbetales til den tillitsvalgtes arbeidsgiver

I stedet for at erstatningen utbetales til den folkevalgte kan den folkevalgte om mulig avtale med sin arbeidsgiver om å få utbetalt lønn under fravær mot at arbeidsgiver får refusjon fra Akershus fylkeskommune begrenset til satsene i punkt 6.2 med tillegg av feriepenge og arbeidsgiveravgift til folketrygden. Refusjonskrav fra arbeidsgiver framsettes 2 ganger pr år, med spesifisering av møtedatoer, navn på utvalg, og spesifisering av erstatningsbeløpene m.v.

6.5 Bruk av skjema ved framsetting av erstatningskrav

Faktiske tap eller utgifter innenfor disse satser dekkes etter regning/utfyllt skjema, for hvert enkelt møte, fra den enkelte. Kravet skal inneholde spesifisert oversikt over erstatningsbeløpet med nødvendig dokumentasjon. Krav framsettes snarest og senest innen 3 måneder fra møtedato.

7. Dekning av utgifter

Til dekning av utgifter til telefon, internettilkobling, aviser m.v. i forbindelse med utførelsen av vervet utbetales følgende:

7.1 Telefoni og internettilkobling

a. Kr. 1.000,- pr. år utbetales til

ledere og medlemmer av fylkestinget, hovedutvalgene og kontrollutvalget.

Fylkesordfører og fylkesvaraordfører får dekket telefoni og internettilkobling av Akershus

fylkeskommune.

7.2 Aviser

Fylkeskommunen betaler følgende abonnemeter:

Fylkesutvalgets medlemmer:	2 lokalaviser
Ledere av hovedutvalgene og kontrollutvalget (dersom de ikke er medlem av fylkesutvalget)	2 lokalaviser
Første vararepresentant i hvert av partiene i Fylkesutvalget:	2 lokalaviser
Fylkesordfører/fylkesvaraordfører:	2 lokalaviser
Partienes gruppeledere i fylkestinget	2 lokalaviser

Fylkestingets og kontrollutvalgets medlemmer: Kommunal Rapport

7.3 Nettbrett

Medlemmer av fylkestinget og hovedutvalgene får tilbud om å lån av nettbrett. Låneforholdet reguleres av «Utlånsavtale for nettbrett».

8. Reiseutgifter og godtgjøring på reiser

Det vises til egne retningslinjer for reisevirksomheten i Afk del I og II vedtatt 11/2-13. Fylkeskommunale ombud får dekket reiseutgifter til og fra bosted/arbeidssted som følger av vervet for reiser innenlands og i Norden.. Ev. reiser utenfor Norden skal være spesielt godkjent av vedkommende utvalg.

Det godtgjøres ikke for deltakelse på kurs/konferanser/studiereiser Det kan imidlertid søkes om erstatning for tap av arbeidsfortjeneste, eller dekning av utgifter i forbindelse med denne type deltakelse.

Folkevalgte som etter eget ønske innvilges deltakelse i kurs/konferanser/studiereiser ,vil få dekket faktiske utgifter etter regning, dvs. normalt reise- og oppholdsutgifter samt dekning av eventuell kursavgift. Tillitsvalgte som deltar på eget initiativ uten behandling i vedkommende utvalg, ytes ingen form for erstatning eller dekning av utgifter.

Dersom vedkommende er anmodet (reell anmodning som forutsettes protokollert i utvalget) om å delta, og reisen er godkjent av fylkesordfører, vil vedkommende også være berettiget til erstatning for tapt arbeidsfortjeneste etter pkt. 5.

9. Pensjon

Folkevalgte med faste periodiserte årsgodtgjøringer inkludert erstatning for tap i arbeidsinntekt, og partienes bruk av partistøtten til enkeltmedlemmer som tilsvarer 50 % eller mer av fylkesordførers faste godtgjøring, har rett til pensjonsordning for folkevalgte etter retningslinjer vedtatt av fylkestinget 25. og 26. april 1995 i sak 21/95.

Godtgjøring fra tilfeldige komiteverv o.l. regnes ikke med i beregningsgrunnlaget for pensjonsmedlemskap. Folkevalgte som på grunn av verv i fylkeskommunen får redusert opptjeningsgrunnlag i egen pensjonsordning, kan tilbys dekning av arbeidsgiverkostnader til opprettholdelse av medlemskap i den aktuelle tjenstepensjonsordningen, dersom representantene ønsker det og ordningen ellers tillater en slik løsning.

Ved kostnadsdekning til egen pensjonsordning legges lønnsnivå og deltidsbrøk i fast stilling til grunn, begrenset oppad til lønnsgrunnlag i fylkesordførers faste godtgjøring.

10. Sykelønn og fødselspenger

Folkevalgte med faste periodiserte godtgjøringer (årgodtgjøringer og godtgjøringer fra møter i faste utvalg, råd og utvalg) som overstiger minimum halvparten av folketrygdens grunnbeløp, har rett til å beholde godtgjøringen (sykelønn) i inntil ett år etter samme regler som gjelder for fylkeskommunens ansatte.

Sykefravær kan meldes ved skriftlig egenmelding 4 ganger pr. år. Utover dette må sykefravær dokumenteres ved legeerklæring. Den folkevalgte sender gjenpart av sykemelding til Akershus fylkeskommune v/utvalgssekretariatet, Schweigaardsgt. 4, 0185 OSLO.

Sykefravær som ikke meldes i samsvar med dette, gir avkorting i godtgjøringen etter reglene i punkt 4.

Sykelønn fra fylkeskommunen faller bort ved valgperiodens utløp eller ved fritak i perioden. Rett til fødselspenger følger folketrygdens bestemmelser.

11. Feriepenger

Folkevalgte med faste periodiserte godtgjøringer ytes feriepenger. Forholdet mellom sykelønn og feriepenger reguleres etter gjeldende bestemmelser i folketrygdloven og ferieloven.

12. Etterlønn

Fylkesordfører, fylkesvaraordfører og folkevalgte med mer enn 50 % av fylkesordførers godtgjøring kan motta etterlønn:

- I 1 ½ måned dersom vedkommende har en jobb å komme tilbake til etter endt tjeneste.
- I 3 måneder dersom vedkommende ikke har jobb å gå tilbake til.

Gjeninntreden i tidligere stilling kommer inn under første kulepunkt.

13. Starttidspunkt for utbetaling av godtgjøring til folkevalgt

Medlemmer i det nye fylkesting og fylkesutvalg ytes godtgjøring fra og med dato for konstitueringsmøtet. Fra samme dato opphører utbetaling til medlemmer av det gamle fylkesutvalg og fylkesting. For medlemmer av øvrige utvalg, råd og utvalg skal utbetaling av godtgjøring foretas fra og med det møtet organene er oppnevnt av fylkestinget.

14. Tidsfrist for innlevering av krav om møtegodtgjøring m.m

Som hovedregel skal skjema for møtegodtgjøring og dekning av reiseutgifter m.v. fylles ut og leveres til utvalgssekretæren i møtet. Krav som ikke leveres i møtet, inkludert krav om erstatning for tap av arbeidsfortjeneste skal fremsettes så raskt det lar seg gjøre.

(Krav som gjelder fra foregående år kan bli avvist av regnskapsmessige grunner.)

15. Kontrollordninger

- Den folkevalgte som krever erstatning for tap av arbeidsinntekt, eller dekning av utgifter til

stedfortreder skal dokumentere dette til administrasjonen første gang krav om dette fremsettes i en valgperiode. Ny dokumentasjon skal fremlegges fortløpende ved endringer i inntektssituasjonen i løpet av valgperioden.

- Revisjonen har mulighet for å etterprøve forvaltningen av godtgjøringsreglementet.
- Administrasjonen etablerer forøvrig vanlige kontrollordninger.

16. Fortolkning/revidering av reglementet.

Fylkesutvalget gis fullmakt til å fortolke og i særlige tilfeller å dispensere fra godtgjøringsreglementet.

Fylkesordfører gis fullmakt til å avgjøre de mer praktiske og skjønnsmessige spørsmål og problemstillinger som måtte oppstå.

Fylkesutvalget gis fullmakt til å revidere reglementet.

Sammendrag

Kommunenes Sentralforbund (KS) anbefaler at sittende kommunestyre eller fylkesting vedtar godtgjøringsreglement for folkevalgte for kommende periode.

Administrasjonen har sammen med politisk referansegruppe (gruppelederne i fylkestingsgruppene) gått gjennom eksisterende reglement for å peke ut erfaringsmessige svakheter og forslag som antas å styrke det kommende reglementet. Bærende elementer i forslag til nytt reglement er:

- Den økonomiske rammen for godtgjøringer til folkevalgte i Akershus fylkeskommune vil være tilnæringsvis den vi kjenner i dag.
- Et reglement blir aldri «vanntett» for mulige misforståelser. Det er derfor viktig at det er høy grad av tillit mellom den folkevalgte som mottar godtgjøring eller ordninger tilknyttet reglementet, og den som skal forvalte reglementet og disse ordningene.
- Opprettholde prinsippet om godtgjøring pr. møte for medlemmer og varamedlemmer av fylkesting, fylkesutvalg, hovedutvalgene og kontrollutvalget.
- Ikke innføre ordninger som byråkratiserer forvaltningen, men likevel sikre forsvarlig kontroll.
- Opprettholde og styrke momentet at hver partigruppe skal ha anledning til å ha en heltidspolitiker.
- Partistøtten integreres ikke til godtgjøringsreglementet. Den gir, som før, handlingsrom for å holde sekretær og understøtte tillitspersoner i gruppene.

Reglementet følger av innstillingen, og foreslås omdøpt til «Økonomiske vilkår for folkevalgte i Akershus fylkeskommune».

I saksframlegget ligger det et alternativt forslag til godtgjøringssatser. Forslaget er basert på diskusjonene i den politiske referansegruppa og ivaretar større andel fast godtgjøring til heltidspolitikere utenom fylkesordførere og fylkesvaraordførere. Som pensjonsgivende grunnlag er dette fordelaktig.

Saksutredning

Bakgrunn og saksopplysninger

I fylkestingssak 119/14 Revisjon av godtgjøringsreglement for folkevalgte i Akershus fylkeskommune – oppstart ble det fattet følgende vedtak:

Fylkestinget iverksetter revisjon av godtgjøringsreglementet for folkevalgte i Akershus fylkeskommune.

Revisjonsarbeidet skal særlig konsentrere seg om følgende områder:

- Sikre at reglementet er i tråd med berørt lovverk
- Definere hvilke politiske oppdrag det gis godtgjøring for
- Godtgjøringsnivået
- Erstatning for tap av arbeidsfortjeneste
- Dekning av utgifter i forbindelse med politiske oppdrag, herunder studiereiser,
- deltakelse på konferanser/seminarer, interkommunale adhoc-utvalg mv.
- Pensjon og sosiale ordninger
- Kontrollordninger
- Det skal i løpet av arbeidet vurderes om partistøtten skal ses i sammenheng med godtgjøringsordningene

Administrasjonen vil fungere som sekretariat under revisjonsarbeidet.

Det nedsettes en politisk referansegruppe bestående av gruppelederne.

Revidert godtgjøringsreglement for folkevalgte i Akershus fylkeskommune legges fram i FT i juni.

Den politiske referansegruppa har hatt tre møter. Mandatet for arbeidet og eksisterende reglementet er blitt drøftet på bakgrunn av framlagte vurderingsnotater fra administrasjonen.

Saken vil ta for seg hvert avsnitt i eksisterende reglement, kommentere de og vurdere endringer. Det gjøres en egen vurdering på hvorfor ikke partistøtten kobles til forslag til nytt reglement.

Problemstillinger og alternativer

Dagens reglements avsnitt med kommentarer/vurderinger:

1. Innledning

Reglementet framstår nærmest uendret. Kun språklige oppdateringer.

2. Reglementet gjelder for

Avsnittet er noe omformulert men tar ikke sikte på å endre personkretsen som faller inn under dagens reglement.

For ordens skyld gjøres det i dette saksframlegget oppmerksom på at medlemmer i skoleutvalgene har rett til godtgjøring, da skoleutvalgene ved de videregående skolene i Akershus er oppnevnt som styrer etter kommuneloven § 11. Det følger av kommuneloven § 42 at medlemmer i institusjonsstyrer og interkommunale selskaper har krav på godtgjøring. I tråd med dette er det i Akershus fylkeskommunes reglement for skoleutvalg § 12 fastsatt at «*det gis godtgjøring til skolevalgets medlemmer, med unntak av rektor. Godtgjøring gis ihht. Fylkeskommunens reglement for godtgjøring til medlemmer av fylkeskommunale organer*».

Rent teknisk sørger sentraladministrasjonen for folkevalgtes godtgjøring, mens skolene selv dekker de andre medlemmenes godtgjøring i skoleutvalgene.

Ansatte representanter i administrasjonsutvalget har også krav på godtgjøring etter kommuneloven § 42. Fylkestinget vedtok 23. oktober 2008 at ansattes representanter som var frikjøpt 50 % eller mer ikke skulle motta godtgjøring etter reglement for folkevalgte. Etter det vi kjenner til er alle ansattes representanter i dette utvalget frikjøpt i større grad enn 50 %. Enten fra fylkeskommunen, via deres egne organisasjoner, eller i en kombinasjon av disse. Når fylkeskommunen er med og finansierer frikjøpet er dette ment å innbefatte godtgjøring for møter i administrasjonsutvalget.

3. Godtgjøringens størrelse/omfang

Omfang

Under arbeidet med saken ble det innhentet sammenliknbare tall for hvor mye ressurser andre fylker og kommuner benyttet til politikk. Akershus fylkeskommune ligger relativt høyt på denne skalaen, men vi er samtidig et av landets største (fylkes-)kommuner med stor ansvarsportefølje. Det er en forståelse for å løse nytt godtgjøringsreglement i størst grad innenfor de økonomiske rammer som vi kjenner i dag.

Godtgjøring for personidentiske utvalg, eller utvalg samme dag

Det gis ikke mer enn én godtgjøring for møter samme dag i møtesettinger som er personidentiske. Eksempler er a) fylkesutvalget og fylkesvalgstyret b) fylkestinget og fylkesvalgstyret (fylkesutvalget og dermed valgstyret velges blant fylkestingets medlemmer) og

ved de tilfellene der det berammes ekstraordinære møter i fylkesutvalget samme dag som fylkestinget, gjerne med bakgrunn i utsatte saker. Det kan forekomme andre eksempler men hensikten framstår som klar.

Prinsipp for godtgjøring

Det er samstemmighet i referansegruppa om at nivået for godtgjøringene bør følge i størrelse etter disse rollene: fylkesordfører – fylkesvaraordfører – gruppeleder/hovedutvalgsleder/fylkesutvalgsmedlem/fylkestings- og hovedutvalgsmedlem – gruppeleder/fylkesutvalgsmedlem/fylkestings- og hovedutvalgsmedlem osv.

Prinsippet om godtgjøring pr. møte

Referansegruppa mener virkemiddelet er godt, ikke minst som et dempende element mot forfall til møter, som også var motivasjonen for å innføre det. Siden denne godtgjøringen er høy er den faste årsgodtgjøringen lav. Det var en faktor for å legge til side prinsippet om etterbetalinger til vararepresentanter som møtte mye, og trekke representanter som møter lite. Prinsippet bidrar til mindre byråkrati og kontroll noe som er en rød tråd i forslag til nytt reglement.

På tross av at prinsippet om godtgjøring pr. møte er foretrukket legges det fram en alternativ modell i denne saken der denne godtgjøringsformen ikke benyttes for de som er gruppeledere. Årsaken er at godtgjøring pr. møte ikke tas inn som grunnlag for f. eks pensjon. Referansegruppa ønsker primært at godtgjøring pr. møte-modellen skal gjelde alle som har fast godtgjøring og som møter som varamedlemmer i fylkestinget, fylkesutvalget, kontrollutvalget eller i hovedutvalgene.

Finansiering når gruppeleder har langtidsfravær

Vår erfaring ved fødselspermisjon eller ved sykefravær hos gruppeleder, er at NAV i disse tilfellene har refundert midler inntil 6 G (kr. 523.968 pr. dato). Refusjon fra NAV ved sykdom, starter etter 16 virkedager. Refusjon vil imidlertid være finansieringskilde for den som måtte erstatte gruppeleder i en fraværperiode.

Vedtak om godtgjøring i ad-hocutvalg og mindre politiske oppdrag

I reglementets § 3 c, d og e, 3. avsnitt beskrives det at fast godtgjøring dekker ad-hocutvalg og mindre politiske oppdrag tilknyttet utvalget man er valgt til. Her erfarer vi spørsmål om ikke slike utvalg likevel skal godtgjøres. Ved oppnevning glemmes ofte momentet om slike oppdrag skal honoreres. Når det ikke er vedtak, skal det heller ikke godtgjøres. Det er likevel gråsoner. Eksempler er folkevalgte som velges inn som våre representanter i samarbeidende organer, som f. eks vannområdeutvalgene. I disse vedtektene sies det ikke noe om godtgjøring. Det ligger uuttalt at hver kommune og fylkeskommune sørger for sine egne. Et annet eksempel er når et annet medlem enn fylkesvarordfører representerer for fylkesordfører. I disse tilfellene har vi innrømmet godtgjøring pr. møte.

Det foreslås at det legges fram en oversikt for fylkesutvalget i august som drøfter tvilstilfeller, med forslag om hvordan det skal løses.

Alternativ godtgjøringsmodell

Den primære modellen som er identisk med dagens modell ligger i innstillingens punkt 3. Utgangspunktet er fylkesordførers godtgjøring som utgjør 80 % av regjeringsmedlems godtgjørelse. Den årlige godtgjøringen reguleres etter vedtak i Stortinget etter Stortingets lønnskommisjons innstilling. All annen godtgjøring hos oss er prosentsatser av fylkesordførers godtgjøring for tiden kr. 987.280 pr. år.

Referansegruppa har drøftet muligheten for å se på godtgjøringsnivået til både fylkesutvalget og ledere av hovedutvalg (se litt senere i saken). Basert på erfaring den siste perioden tilsier at disse vervene har opplevd et større trykk, ikke minst grunnet flere befaringer for fylkesutvalget.

Et annet forhold er at det å være gruppeleder i posisjon og opposisjon gir utslag økonomisk. Referansegruppen mener at avstanden ikke bør være for stor, og at de gruppelederne som får minst godtgjøring bør ha gode forhold. Med gode forhold menes både en konkurransekraftig godtgjørelse sett i forhold til lønninger i det sivile arbeidsliv og godtgjøring i forhold til det arbeid som må påregnes som gruppeleder.

I følgende alternative modell gjøres disse grepene:

- Det settes en høyere sats for å være gruppeleder. Funksjonen innbefatter bl. a vervene i fylkesutvalget, fylkestinget, hovedutvalg og ev. kontrollutvalg. Satsene vil være den samme selv om man kun har to av de nevnte verv, siden prinsippet om egen gruppeledergodtgjøring er det bærende element.
- Satsen for å være hovedutvalgsleder beholdes.
- Gruppeledere og hovedutvalgsledere mister godtgjørings-satsen pr. møte.
- Modellen som følger har identisk økonomisk ramme som dagens modell (avvik kr. 18.000).
- Satsen for å være fylkesutvalgsmedlem er uendret. En økning i denne satsen koster. Pr. i dag kan det oppleves som et stort trykk ved å være fylkesutvalgsmedlem. Ikke minst er det blitt flere befaringer i forbindelse med plansaker. Dette tar minst en halv dag fra de medlemmene som har sivilt arbeid. Et virkemiddel for å bote på dette kan være å benytte erstatningsordninger for tap av arbeidsinntekt.
- Effekten av høyere grad av fast årsgodtgjøring er utslagsgivende for bedre pensjonsgrunnlag.

Funksjon	fast årsgodtgjøring	godtgjøring pr.møte
Fylkesordfører	Kr. 987.280	0
a) Fylkesvaraordfører	85% = kr. 839.188	0
b) Gruppeledere i partiene	55% = kr. 543.004	0
c) Fylkestingets medlemmer	3% = kr. 29.618	0,33% = kr. 3.258 0 for gruppeledere
d) Fylkesutvalgets medlemmer bortsett fra gruppeledere (omfatter også fylkesvalgstyret)	10 % = kr. 98.728	0,33% = kr. 3.258 0 for gruppeledere
e) Medlemmer av hovedutvalg/kontrollutvalg	3% = kr. 29.618	0,33% = kr. 3.258 0 for gruppeledere
f) Ledere av hovedutvalg eller kontrollutvalg	20% = kr. 197.456	0
g) Varamedlemmer i fylkesting, fylkesutvalg, hovedutvalgene og kontrollutvalget	0	0,33% = kr. 3.258
h) Ledere av øvrige styrever, råd og utvalg	0	0,28% = kr. 2.764
i) Medlemmer/varamedlemmer av andre styrever, råd og utvalg	0	0,14% = kr. 1.382

Partistøtten/økonomisk støtte til fylkestingsgruppene

Ut fra vedtaket i fylkestinget i desember skulle det under arbeidet med saken vurderes om partistøtten skulle innlemmes i reglementet. Det er vurdert, men ikke vurdert som aktuelt. Støtten benyttes til bl. a å finansiere sekretærer for gruppene eller understøtte tillitsmenn. Det er det opp til fylkestingsgruppene selv å gjøre. Dersom en fylkestingsgruppe bevilger støtte til sin gruppeleder, vil denne støtten inngå i pensjonsgrunnlaget til vedkommende.

4. Forfall/fravær

Her foreslås det å endre ved å vise til folkevalgtes plikt til å delta i møter etter kommunelovens (kml.) § 40 nr.2. Dette finnes allerede i fellesreglementet for folkevalgte organer i punkt 5.3, og vurderes overflødig i dette reglementet.

5. Godtgjøring til ledsager

Ingen grunn til endring. Dette er en rimelig tilrettelegging slik at medlemmer med funksjonshemninger kan møte.

6. Tap av arbeidsfortjeneste/ dekning av utgifter for stedfortreder e.l

Referansegruppa drøftet nivået for satser for erstatningsordningene, med spørsmål om nivået var høyt nok. Hvis det ikke er høyt nok, ville det ekskludere noen yrkesgrupper man ønsker skal delta i politikken. Gruppa konkluderte med ikke å endre nivået.

I punkt 6.1 d mener fylkesrådmannen det er tilstrekkelig med «Folkevalgte som er hjemmearbeidende, pensjonister, studenter m. fl» er dekkende for hvem som kan kreve erstatning for reelt tap av arbeidsinntekt.

Det foreslås et nytt punkt 6.1 e der praktiske erstatninger jf. NAV-ordninger beskrives. Dette er en erfaring fra siste periode.

Den som skal ha en erstatningsordning må dokumentere og sannsynliggjøre tapte inntekter. Selvstendig næringsdrivende må fremskaffe ligningsattest eller annen dokumentasjon. For ansatte vil det være krav om dokumentasjon fra arbeidsgiver for timesats, tapte feriepenger og ev. tap av feriepengegrunnlag. Tapene som er vanskeligst å dokumentere er ulegitimerte tap. Dette kan være folkevalgte som har oppdragsbasert inntekt, f. eks som skribent, arrangør, håndverksoppdrag etc. Igjen må det understrekes at denne ordningen må baseres på gjensidig tillit.

Erstatningskrav fremsettes kun når det er reelle tap. Den som har politiske oppdrag samtidig som ferie, helger eller fritid har ikke krav på dekning av tap.

Det vises til kontrollordninger i avsnitt 16.

7. Dekning av utgifter

Den politiske referansegruppa hadde ikke særskilte merknader til punktet.

Tilbud om elektronisk årsabonnement til de som har krav på aviser er allerede satt i gang.

En nyhet i reglementet er rettighetene og pliktene forbundet med iPad. Dette mener vi det er riktig å ha med i reglementet, selv om folkevalgte som har iPad skriver kontrakt for bruken særskilt.

8. Reiseutgifter og godtgjøring på reiser

Prinsippene om dekning av reiseutgifter vil videreføres etter reglementet for ansatte og folkevalgte vedtatt i fylkestinget 11. februar 2013.

Tidligere avsnitt 8 og 9 foreslås slått sammen siden de omhandler beslektede tema som reiseutgifter og godtgjøring på reiser.

Det kan ikke kreves godtgjøring for deltakelse på kurs/konferanser/studiereiser. Det er imidlertid adgang til å kreve erstatning for tap av arbeidsinntekt for de som har en slik ordning og når det er aktuelt.

Gruppeledere oppfattes å ha arbeidssted i Galleriet. Det dekkes ikke utgifter for reise til og fra hjemmet. Det kan imidlertid dekkes utgifter når reisen starter fra hjemmet og til et eksternt sted. Likeledes når reise går fra et slikt sted og til hjemmeadressen.

9. Pensjon

I Akershus fylkeskommune tilbys folkevalgte med halvparten eller mer av ordførers godtgjøring pensjonsordning i den fylkeskommunale pensjonskassen. Dette er en såkalt tjenstepensjonsordning (TPO) som er lik den de ansatte har.

Pensjonsgrunnlaget hos oss er fast godtgjøring, avsetninger i partistøtten og erstatning for tap av arbeidsfortjeneste. Variable godtgjøringer medregnes ikke.

Den politiske referansegruppa ønsket at saksframlegget skulle skissere to godtgjøringsmodeller blant annet med bakgrunn i pensjonsgrunnlaget for gruppelederne.

Det er ikke kommet signaler på ev. andre endringer i dette avsnittet.

10. Sykelønn og fødselspenger

Fylkesrådmannen mener det eksisterende reglementet er dekkende, med noen kommentarer i saksframlegget.

Erfaringen viser at NAV likestiller folkevalgte med arbeidstakere i de tilfellene der vervet er av omfattende karakter, og AFK har refundert gruppeleders godtgjøring ved sykdom og fødselspermisjon. Når dette har forekommet er godtgjøringen blitt utbetalt på ordinær måte under sykeperioden /permisjonstiden. Fylkeskommunen betaler i slike tilfeller sykelønn i arbeidsgiverperioden.

Når det ytes fødselspenger dekker NAV ikke den delen av inntektem som overstiger 6 ganger grunnbeløpet i folketrygden. For ansatte utbetaler fylkeskommunen den eventuelle differansen mellom 6 G og ordinær lønn (ev. 80 % av ordinær lønn, avhengig av permisjonstidens lengde). Denne ordningen er fremforhandlet i hovedtariffavtalen pkt. 8.3. Denne ordningen nyter ikke de folkevalgte godt av siden de ikke omfattes av avtalen.

11. Feriepenger

Akershus fylkeskommune har praktisert ordning med feriepenger for folkevalgte i flere perioder. Dette har vi anledning til. Det er ikke registrert signaler på å fjerne ordningen. Ordningen fungerer ved at det blir trukket for 5 uker med fast godtgjøring i juni. Samtidig utbetales opptjent feriepengegrunnlag fra foregående år.

12. Etterlønn

Ordningen fungerer. Den har eksistert i flere perioder og er i tråd med KS' anbefaling.

13. Starttidspunkt for utbetaling av godtgjøring til folkevalgt

Folkevalgte godtgjøres i den faktiske fungeringstiden. Dette er også dagens praksis.

14. Tidsfrist for krav om møtegodtgjøring m.m

Det er ønskelig at det leveres etter møteslutt, sekundært snarest mulig og helst innenfor regnskapsåret.

15. Kontrollordninger

Her foreslås det å moderere første og andre kulepunkt i avsnittet. Oppdatering av dokumentasjon ved erstatningsordninger må sendes administrasjonen ved endringer, ikke nødvendigvis hvert år. Det er imidlertid helt naturlig med dokumentasjon når en ordning skal settes i gang. Som nevnt tidligere skal reglementet tuftes på tillit mellom folkevalgt og administrasjon/forvalter. Det er imidlertid klokt å ha kontrollinstrumenter for å kunne ha en forsvarlig forvaltning og ha tilgjengelig dokumentasjon når kontrollinstanser eller media krever innsyn.

Økonomisk støtte for fylkestingsgruppene (partistøtten)

Den politiske referansegruppa ble gitt i mandat å se om partistøtten skulle se sammenheng med vilkårene for den enkelte folkevalgte.

Riktignok ses det i sammenheng i den forstand at partistøtten kan benyttes for honorere merarbeid for tillitsmenn og sekretærer. Den er et viktig virkemiddel for både posisjon og opposisjon for å styrke grunnlaget for konsentrasjon om politisk arbeid. Det var imidlertid ikke tilstrekkelig grunn til å sammenføre disse to reglementene.

Fylkesrådmannens anbefalinger

Det nåværende fylkesting fastsetter godtgjøringsreglement for det kommende. Når først et organ fastsetter egen godtgjøring, er det naturlig at avtroppende fylkesting vedtar påtroppende fylkestings og andre folkevalgtes økonomiske vilkår. Dette er i tråd med både KS' og ikke minst forfattere av kommuneloven som mye av dette reglementet er hentet fra. Fylkesrådmannen anbefaler framgangsmåten.

Tidligere het det «godtgjøringsreglement for folkevalgte i Akershus fylkeskommune». Siden reglementet omfatter mer enn bare godtgjøring, foreslår fylkesrådmannen å bringe inn termen «økonomiske vilkår for folkevalgte».

Fylkesrådmannen har i saksframlegget synliggjort alternativer som er innenfor den økonomiske rammen vi kjenner i dag. Nivået på godtgjøringen vil følge Stortingets lønnskommisjons årlige utvikling i forhold til regjeringsmedlemmers godtgjøring. Denne utviklingen gjenspeiler et gjennomsnitt av årlig lønnsutvikling i vårt samfunn. Sammenlikner vi oss med andre fylker og kommuner har vi et godt nivå på våre ordninger. Vi er samtidig et stort fylke med stor portefølje. Nivået i Akershus fremstår hverken som lavt eller høyt i et slikt lys.

Fylkesrådmannen anbefaler å holde reglement for partistøtte adskilt fra de økonomiske vilkårene for den enkelte folkevalgte. Partistøtten er imidlertid et viktig virkemiddel for å understøtte sekretær(er) og tillitsmenn i gruppene.

For øvrig fremholder fylkesrådmannen følgende prinsipper:

- Et reglement i overenstemmelse med lover og regler
- Et reglement som gir rimelige rammevilkår for den enkelte folkevalgte, og oppmuntrer til politisk arbeid.
- En gjensidig tillit mellom folkevalgt og den som forvalter forskjellige ordninger.
- Muligheten for alle partier å ha en folkevalgt på heltid.

- Et reglement hvor godtgjøringen gjenspeiler arbeidsbyrden.
- Godtgjøring pr. møte i utvalg med fast godtgjøring for å honorere oppmøte, politisk arbeid og hindre forfall til møter.

Oslo, 11.05.15

Tron Bamrud
fylkesrådmann

Saksbehandler: Ole Kjendlie

Vedlegg

1 eksisterende reglement

Reglement for godtgjøring av fylkeskommunale organer

(Revidert sist av fylkestinget 29/9-11 Endringer iverksatt f.o.m 20/10-11)

1. Innledning

I kommuneloven som trådte i kraft 01.01.93 er det slått fast i §42 at den som har et fylkeskommunalt tillitsverv, har krav på godtgjøring for sitt arbeid etter nærmere regler fastsatt av fylkestinget. Likeså er det i lovens §41 fastsatt regler om at folkevalgte skal ytes dekning av reelle tap i arbeidsinntekt begrenset oppad til fastsatte maksimumsbeløp vedtatt av fylkestinget for henholdsvis legitimerede og ulegitimerede tap i forbindelse med verv de utøver.

Fylkestinget i Akershus har lagt til grunn at det skal ytes godtgjøring for politisk arbeid som står i et forsvarlig forhold til den innsats og det ansvar som påhviler de enkelte verv.

I fylkeskommunens godtgjøringsreglement har fylkestinget fastsatt fylkesordførers lønn. Fylkesordførers godtgjøring utgjør til en hver tid 80 % av regjeringsmedlemmers godtgjøring, og reguleres årlig i takt med Stortingets lønnskommisjons fastsettelse av regjeringens medlemmers årgodtgjøring. De øvrige politikere får godtgjøring i form av en prosentdel av fylkesordførers til enhver tid fastsatte lønn. Til ledere og medlemmer av særlig arbeidskrevende utvalg ytes en fast årlig godtgjøring, mens det for ledere og medlemmer av øvrige utvalg utbetales godtgjøring pr.møte.

For hvert møte fyller den folkevalgte ut et skjema for møtgodtgjøring, reiseutgifter og eventuell erstatning for tap i arbeidsinntekt.

Godtgjøringsreglementet er utformet slik at det i stor grad bygger på tillit til at de folkevalgte følger fylkeskommunens etiske retningslinjer. Administrasjonen og fylkesrevisor etablerer vanlige kontrollordninger.

2. Reglementet gjelder for:

- folkevalgte medlemmer og varamedlemmer i fylkestinget og andre fylkeskommunale utvalg i Akershus fylkeskommune.
- brukerrepresentanter i Eldrerådet, Fylkeskommunalt råd for funksjonshemmede (bortsett fra representant fra fylkesmannen) og Yrkesopplæringsnemnda.

Reglementet gjelder ikke for administrative organer uten folkevalgte medlemmer.

3. Godtgjøringens størrelse/godtgjøringens omfang :

Godtgjøringens størrelse

Fylkesordførers godtgjøring settes til 80 % av regjeringsmedlemmens godtgjøring.

Satsen justeres årlig etter fastsettelse av Stortingets lønnskommisjon.

Prosentdelene i tabellen refereres til fylkesordførers godtgjøring.

Funksjon	fast årsgodtgjøring	godtgjøring pr.møte
a) Fylkesvaraordfører	85%	0
b) Gruppeledere i partiene	40%	kun i fylkesting, fylkesutvalg, hovedutvalg/kontrollutvalg
c) Fylkestingets medlemmer	3%	0,33%
d) Fylkesutvalgets medlemmer (omfatter også fylkesvalgstyret)	10%	0,33%
e) Medlemmer av hovedutvalg/kontrollutvalg	3%	0,33%
f) Ledere av hovedutvalg/kontrollutvalg	20%	0
g) Varamedlemmer i fylkesting, fylkesutvalg, hovedutvalgene og kontrollutvalget	0	0,33%
h) Ledere av øvrige styrer, råd og utvalg	0	0,28
i) Medlemmer/varamedlemmer av andre styrer, råd og utvalg	0	0,14%

a) Fylkesordfører/fylkesvaraordfører

Godtgjørelse til fylkesordfører og fylkesvaraordfører fastsettes av fylkestinget

Fylkesordfører arbeider med fylkeskommunale saker på heltid.

Fylkestinget tar i begynnelsen av hver periode stilling til om vervet som fylkesvaraordfører skal være heltids- eller deltidsverv.

Fylkesordfører og fylkesvaraordfører kan motta godtgjøring fra andre oppdragsgivere f.eks styreverv i AS, stiftelser mv. For selskaper mv. helt eller delvis eid av Akershus fylkeskommune gjelder det samme.

Dersom fylkesordfører/fylkesvaraordfører oppnevnes til verv av andre, det vil si offentlige, private eller internasjonale organer, kan de motta godtgjøring for slike verv. Ved tvil om godtgjøring kan mottas forelegges spørsmålet for fylkesutvalget.

Tjenestefri i 2 ukers varighet eller mer og spørsmål om godtgjøring i den forbindelse avgjøres av fylkesutvalget

b) Gruppeledere i partiene

Gruppelederne ytes årsgodtgjøring i fylkesting, fylkesutvalg og hovedutvalg/kontrollutvalg, samt godtgjøring pr.møte i disse utvalgene.

Ledere av hovedutvalg/kontrollutvalg som samtidig er gruppeledere ytes imidlertid ikke godtgjøring pr møte.

Gruppeledere mottar ikke godtgjøring når de er medlemmer av administrasjonsutvalget, fylkesvalgstyret, yrkesopplæringsnemnda, råd for mennesker med nedsatt funksjonsevne, eldrerådet, klagenemnda eller underutvalg og ad hoc-utvalg som tilknyttes de utvalgene de allerede er medlemmer av.

Gruppeledere ytes imidlertid godtgjøring for verv i skoleutvalgene.

c, d, e) Medlemmer av fylkesting, fylkesutvalg og hovedutvalg/kontrollutvalg med fast årsgodtgjøring

Medlemmer av fylkesting, fylkesutvalg og hovedutvalg/kontrollutvalg samt utvalgsledere skal ha en fast periodisert årsgodtgjøring iht. prosentsetsene i tabellen. Godtgjøringen utbetales med 1/12 del pr måned, unntatt i feriemåneden da opptjente feriepenger utbetales. I tillegg ytes godtgjøring pr møte i disse utvalgene. Ordningen skal honorere faktisk oppmøte og stimulere til mindre forfall.

For medlemmer dekker godtgjøringen alle felles møter, møter i underutvalg, konferanser, befaringer og oppdrag innenfor vedkommende utvalgs ansvars- og arbeidsområde. Dersom enkeltmedlem oppnevnes av utvalget til arbeidskrevende tjenesteoppdrag ut over det som de øvrige medlemmer har, ytes møtegodtgjøring etter sats pr.møte. Dette skal alltid fastsettes gjennom vedtak.

Ev. særskilt godtgjøring må vedtas i forbindelse med oppnevningen til styrer, råd og utvalg.

Hvis det ved årets slutt viser seg at et medlem har fungert som leder i halvdelen eller mer av de avholdte møter, tilkommer vedkommende en forholdsmessig andel av leders godtgjøring beregnet etter antall møter.

Ved sykefravær gjelder reglene om trekk i årsgodtgjøringen i pkt. 11. Ved fravær som ikke skyldes sykdom foretas trekk i årsgodtgjøringen i samsvar med reglene i pkt. 4.

f) Ledere av hovedutvalg/kontrollutvalg

For leder dekker godtgjøringen alle oppdrag innenfor utvalgets arbeidsområde herunder også deltakelse og/eller medlemskap i faste og midlertidige underutvalg, komiteer, intervjugrupper og andre oppdrag som er knyttet til utvalget/komiteen, samt andre oppdrag utvalget oppnevner lederen til og oppdrag lederen selv påtar seg.

Ledere skal ikke ha godtgjøring pr.møte.

g) Varamedlemmer av fylkesting, fylkesutvalg, hovedutvalg/kontrollutvalg med fast årsgodtgjøring

For fungering i enkelte møter ytes møtegodtgjøring pr. møte slik tabellen angir.

For fungering i 3 kalendermåneder eller mer i sammenheng i utvalg med fast årsgodtgjøring tilkommer vararepresentanten godtgjøring som bestemt for medlem i denne tid (forholdsmessig andel av årsgodtgjøringen).

For personidentiske utvalg som i hovedsak behandler samme saker i påfølgende møter samme dag ytes kun møtegodtgjøring i ett styre/utvalg eller råd.

h) Ledere av øvrige styrer, råd og utvalg

Ledere av styrer, råd, utvalg og komiteer som ikke har fast årsgodtgjøring ytes en godtgjøring pr møte på 0,28% av fylkesordførers godtgjøring.

Godtgjøringen ytes for ordinære møter i vedkommende organ samt felles befaringer eller lignende som organet foretar, samt andre møter og oppdrag som organet pålegger (forutsettes protokollert) medlem(mer) å delta i.

Det ytes ikke godtgjøring pr. møte for deltakelse ved kurs og konferanser

i) Medlemmer/varamedlemmer av øvrige styrer, råd og utvalg

Medlemmer/varamedlemmer av styrever, råd, utvalg og komiteer som ikke har fast årsgodtgjøring ytes en godtgjøring pr møte på 0,14% av fylkesordførers godtgjøring.

Godtgjøringen ytes for ordinære møter i vedkommende organ samt felles befaringer eller lignende som organet foretar, samt andre møter og oppdrag som organet pålegger (forutsettes protokollert) medlem(mer) å delta i.

Det ytes ikke godtgjøring pr. møte for deltakelse ved kurs og konferanser

3.1 Øvre grense for godtgjøringer

Samlet godtgjøring i verv i fylkeskommunen inkludert partienes bruk av partistøtten til enkeltmedlemmer, samt erstatning for tap i sivil arbeidsinntekt som vedkommende er oppnevnt til av fylkeskommunen, skal ikke overstige fylkesordførers faste fylkeskommunale godtgjøring.

Ved sammenlikningen skal det regnes med godtgjøring både for verv som medlemmet formelt er oppnevnt til av fylkeskommunen og verv som medlemmet er oppnevnt til på bakgrunn av sine tillitsverv i fylkeskommunen.

Det fylkeskommunale organ som oppnevner eller foreslår medlemmet til et verv, skal også vurdere den betydning dette kan få for medlemmets samlede godtgjøring.

4. Forfall/fravær:

- Gyldig forfallgrunner er: sykdom eller andre tungtveiende grunner.

Dersom et medlem med fast årsgodtgjøring er innvilget fritak, tjenestefri fra sitt verv i minst 3 måneder i sammenheng uavhengig av evt. årsskifte, trekkes godtgjøringen forholdsmessig for denne tid.

Trer et medlem endelig ut av vedkommende organ i valgperioden, ytes en forholdsmessig andel av årsgodtgjøringen for den tid vedkommende har fungert i angjeldende kalenderår.

Den folkevalgte har plikt til å tilbakebetale for mye utbetalt godtgjøring, alternativt vil beløpet bli trukket i senere utbetalinger.

5. Godtgjøring til ledsager:

For funksjonshemmede medlemmer i fylkesting, fylkesutvalg og andre styrever, råd og utvalg som omfattes av dette reglementet som har behov for ledsager til møter gjelder følgende:

Ledsager får dekket utgifter til reise, samt kost og eventuelt overnatting, og eventuelt tap i inntekt etter samme regler som gjelder for fylkeskommunale tillitsvalgte.

6. Tap av arbeidsfortjeneste/dekning av utgifter for stedfortreder e.l:

6.1 Hva kan det ytes erstatning for

- a. For å få erstatning for tap av ordinær inntekt eller dekning av påførte utgifter må vedkommende ha deltatt i slikt fylkeskommunalt arbeid som kvalifiserer til møtegodtgjøring etter tabellen i punkt.3.

Folkevalgte som benytter opparbeidede ferie- og fridager til møtevirksomhet har ikke krav på erstatning, da det ikke medfører tap i arbeidsinntekt.

- b. Erstatning for tap i arbeidsinntekt ytes som hovedregel innenfor normalarbeidstiden (8-16). Erstatningen regnes fra tidspunkt som angis i møteinnkallingen. For folkevalgte som har avvikende arbeidstid, for eksempel skiftarbeid, turnus eller lignende, skal den avvikende tid regnes som normalarbeidstid. Erstatning for tap utenfor vedkommendes normalarbeidstid kan gis når tapet dokumenteres helt konkret. For selvstendig næringsdrivende som krever erstatning for tap utenfor normalarbeidstiden forelegges erstatningskravet for fylkesordfører til avgjørelse.
- c. Utvalgsledere og medlemmer av faste utvalg tilstås erstatning etter punkt 6.1. a for ordinær felles møtevirksomhet. Videre ytes erstatning for oppdrag ut over ordinær felles møtevirksomhet som faller innenfor utvalgets/komiteens arbeidsområde, når dette er godkjent/protokollert av utvalget.
- d. Folkevalgte som er hjemmearbeidende, pensjonister, studenter, arbeidsledige m.fl. vil kunne kreve erstatning i de tilfeller de har et reelt tap i arbeidsinntekt. Tap som er vanskelig å dokumentere, må sannsynliggjøres i egen skriftlig begrunnelse. Ved tvilstilfeller forelegges spørsmålet for fylkesutvalget til avgjørelse. Erstatning ytes i tilfelle inntil maksimumssatsene i pkt. 6.2.a.
- e. Folkevalgte som som trenger dekning av utgifter til erstattere, vikarer, barnevakt o.l må dokumentere faktiske utgifter til stedfortreder begrenset til vanlige satser for slikt arbeid og innenfor takstene i punkt 6. 2.a.

6.2 Erstatningens størrelse

Det ytes erstatning for reelle tap i arbeidsinntekt eller til dekning av utgifter til stedfortreder, vikar eller lignende som utøvelsen av vervet nødvendiggjør. Erstatningen beregnes i prosentsatser av fylkesordførers godtgjøring. Erstatningen beregnes på grunnlag av antall timer i møte pluss reisetid begrenset oppad til følgende maksimumssatser/beløp:

- a. Udokumentert inntektstap eller utgifter til stedfortreder m.v. (her fremlegges kun en erklæring fra arbeidsgiver om hvor stort inntektstapet ved fraværet vil være). inntil 0,0875% av fylkesordførers godtgjøring for møter inkludert reisetid på 4 timer eller mindre. Inntil 0,175% av fylkesordførers godtgjøring for møter inkludert reisetid som varer over 4 timer.
- b. Dokumentert inntektstap (må dokumenteres konkret):
inntil 0,195% av fylkesordførers godtgjøring for møter, inkludert reisetid, på 4 timer eller mindre.
Inntil 0,389% av fylkesordførers godtgjøring for møter, inkludert reisetid; som varer over 4 timer.

Dersom det er tvil om det konkrete erstatningskrav skal godkjennes legges det fram for fylkesutvalget til avgjørelse. Skriftlig begrunnelse for kravet må medfølge til fylkesutvalget.

6.3 Dokumentasjon av inntektstapet/kontroll

For å få erstatning innenfor rammen av de laveste satsene, jfr 6.2.a, må den folkevalgte ved årets begynnelse legge fram en bekreftelse fra arbeidsgiver om at vedkommende blir trukket i lønn ved fravær og oppgi beløpets størrelse pr fraværstime.

Erstatning etter de høyeste satser, jfr 6.2 .b, forutsettes dokumentert konkret.

Selvstendig næringsdrivende får tapt arbeidsfortjeneste dekket etter egenerklæring og inntil de erstatningsbeløp som er fastsatt for udokumenterte tap, jfr 6.2.a. Alternativt må selvstendig næringsdrivende dokumentere at hans/hennes øvrige inntekter står i et rimelig forhold til den erstatning som kreves for å få erstatning inntil de høyeste satser, dvs etter 6.2.b.

Administrasjonen etablerer vanlige kontrollordninger og fastsetter krav til dokumentasjon for å sikre at erstatningsreglene følges.

6.4 Erstatningen utbetales til den tillitsvalgtes arbeidsgiver

I stedet for at erstatningen utbetales til den folkevalgte kan den folkevalgte om mulig avtale med sin arbeidsgiver om å få utbetalt lønn under fravær mot at arbeidsgiver får refusjon fra Akershus fylkeskommune begrenset til satsene i punkt 6.2 med tillegg av feriepenger og arbeidsgiveravgift til folketrygden. Refusjonskrav fra arbeidsgiver framsettes 2 ganger pr år, med spesifisering av møtedatoer, navn på utvalg, og spesifisering av erstatningsbeløpene m.v.

6.5 Bruk av skjema ved framsetting av erstatningskrav

Faktiske tap eller utgifter innenfor disse satser dekkes etter regning/utfylt skjema, for hvert enkelt møte, fra den enkelte. Kravet skal inneholde spesifisert oversikt over erstatningsbeløpet med nødvendig dokumentasjon. Krav fremsettes snarest og senest innen 3 måneder fra møtedato.

7. Dekning av utgifter

Til dekning av utgifter til telefon, internettilkobling, aviser m.v. i forbindelse med utførelsen av vervet utbetales følgende:

7.1 Telefoni og internettilkobling

a. Kr. 1.000,- pr. år utbetales til ledere og medlemmer av fylkestinget, hovedutvalgene og kontrollutvalget.

Fylkesordfører og fylkesvaraordfører får dekket telefoni og internettilkobling av Akershus fylkeskommune.

7.2 Aviser

Fylkeskommunen betaler følgende abonnementer:

Fylkesutvalgets medlemmer: 2 lokalaviser

Ledere av hovedutvalgene og kontrollutvalget (dersom de ikke er medlem av fylkesutvalget)	2 lokalaviser
Første vararepresentant i hvert av partiene i Fylkesutvalget:	2 lokalaviser
Fylkesordfører/fylkesvaraordfører:	2 lokalaviser
Partienes gruppeledere i fylkestinget	2 lokalaviser

Fylkestingets og kontrollutvalgets medlemmer: Kommunal Rapport

8. Reiseutgifter (det henvises til egne retningslinjer for reisevirksomheten i Afk del I og II vedtatt 2/12-03)

Fylkeskommunale ombud får dekket reiseutgifter til og fra bosted/arbeidssted som følger av vervet for reiser innenlands og i Norden.. Ev. reiser utenfor Norden skal være spesielt godkjent av vedkommende utvalg.

9. Godtgjøring på reiser:

Det godtgjøres ikke for deltakelse på kurs/konferanser/studiereiser . Det kan søkes om erstatning for tap av arbeidsfortjeneste, eller dekning av utgifter i forbindelse med denne type deltakelse.

Folkevalgte som etter eget ønske innvilges deltakelse i kurs/konferanser/studiereiser ,vil få dekket faktiske utgifter etter regning, dvs. normalt reise- og oppholdsutgifter samt dekning av eventuell kursavgift. Tillitsvalgte som deltar på eget initiativ uten behandling i vedkommende utvalg, ytes ingen form for erstatning eller dekning av utgifter.

Dersom vedkommende er anmodet (reell anmodning som forutsettes protokollert i utvalget) om å delta, og reisen er godkjent av fylkesordfører, vil vedkommende også være berettiget til erstatning for tapt arbeidsfortjeneste etter pkt. 5.

10. Pensjon

Folkevalgte med faste periodiserte årsgodtgjøringer inkludert erstatning for tap i arbeidsinntekt, og partienes bruk av partistøtten til enkeltmedlemmer som tilsvarende 50 % eller mer av fylkesordførers faste godtgjøring, har rett til pensjonsordning for folkevalgte etter retningslinjer vedtatt av fylkestinget 25. og 26. april 1995 i sak 21/95.

Godtgjøring fra tilfeldige komiteverv o.l. regnes ikke med i beregningsgrunnlaget for pensjonsmedlemskap. Folkevalgte som på grunn av verv i fylkeskommunen får redusert opptjeningsgrunnlag i egen pensjonsordning, kan tilbys dekning av arbeidsgiverkostnader til opprettholdelse av medlemskap i den aktuelle tjenstepensjonsordningen, dersom representantene ønsker det og ordningen ellers tillater en slik løsning.

Ved kostnadsdekning til egen pensjonsordning legges lønnsnivå og deltidsbrøk i fast stilling til grunn, begrenset oppad til lønnsgrunnlag i fylkesordførers faste godtgjøring.

11. Sykelønn og fødselspenger

Folkevalgte med faste periodiserte godtgjøringer (årgodtgjøringer og godtgjøringer fra møter i faste utvalg, råd og utvalg) som overstiger minimum halvparten av folketrygdens grunnbeløp, har rett til å beholde godtgjøringen (sykelønn) i inntil ett år etter samme regler som gjelder for fylkeskommunens ansatte.

Sykefravær kan meldes ved skriftlig egenmelding 4 ganger pr. år. Utover dette må sykefravær dokumenteres ved legeerklæring. Den folkevalgte sender gjenpart av sykemelding til Akershus fylkeskommune v/utvalgssekretariatet, Schweigaardsgt. 4, 0185 OSLO.

Sykefravær som ikke meldes i samsvar med dette, gir avkorting i godtgjøringen etter reglene i punkt 4.

Sykelønn fra fylkeskommunen faller bort ved valgperiodens utløp eller ved fritak i perioden. Rett til fødselspenger følger folketrygdens bestemmelser.

12. Feriepenger

Folkevalgte med faste periodiserte godtgjøringer ytes feriepenger. Forholdet mellom sykelønn og feriepenger reguleres etter gjeldende bestemmelser i folketrygdloven og ferieloven.

13. Etterlønn

Fylkesordfører, fylkesvaraordfører og folkevalgte med mer enn 50 % av fylkesordførers godtgjøring kan motta etterlønn:

- I 1 ½ måned dersom vedkommende har en jobb å komme tilbake til etter endt tjeneste.
- I 3 måneder dersom vedkommende ikke har jobb å gå tilbake til.

Gjeninntreden i tidligere stilling kommer inn under formuleringen "inntreter i ny stilling".

14. Starttidspunkt for utbetaling av godtgjøring til folkevalgt

Medlemmer i det nye fylkesting og fylkesutvalg ytes godtgjøring fra og med dato for konstitueringsmøtet. Fra samme dato opphører utbetaling til medlemmer av det gamle fylkesutvalg og fylkesting. For medlemmer av øvrige utvalg, råd og utvalg skal utbetaling av godtgjøring foretas fra og med det møtet organene er oppnevnt av fylkestinget.

15. Tidsfrist for innlevering av krav om møtegodtgjøring m.m

Som hovedregel skal skjema for møtegodtgjøring og dekning av reiseutgifter m.v. fylles ut og leveres til utvalgssekretæren i møtet. Krav som ikke leveres i møtet, inkludert krav om erstatning for tap av arbeidsfortjeneste skal fremsettes så raskt det lar seg gjøre.

(Krav som gjelder fra foregående år kan bli avvist av regnskapsmessige grunner.)

16. Kontrollordninger

- den folkevalgte som krever erstatning av tap av arbeidsinntekt, eller dekning av utgifter til stedfortreder skal dokumentere dette til administrasjonen ved årets begynnelse. Det vil

ikke bli foretatt utbetalinger til den det gjelder før dokumentasjonen er i orden og godkjent. Fylkesrådmannen forutsetter krav til dokumentasjon.

- den folkevalgte plikter ved årets begynnelse å fremlegge dokumentasjon for administrasjonen fra sin arbeidsgiver som viser hva denne faktisk er trukket for i lønn ved ordningen erstatning for tap av arbeidsfortjeneste fra forutgående år. Administrasjonen kontrollerer dette mot faktisk utbetaling av erstatning for tap av arbeidsfortjeneste til den folkevalgte for det angjeldende år. Eventuelle avvik håndteres ved enten etterbetaling til den folkevalgte, eller trekk eller tilbakebetaling av den folkevalgte.
- Revisjonen har mulighet for å etterprøve forvaltningen av godtgjøringsreglementet.
- administrasjonen etablerer forøvrig vanlige kontrollordninger.

17. Fortolkning/revidering av reglementet.

Fylkesutvalget gis fullmakt til å fortolke og i særlige tilfeller å dispensere fra godtgjøringsreglementet.

Fylkesordfører gis fullmakt til å avgjøre de mer praktiske og skjønsmessige spørsmål og problemstillinger som måtte oppstå.

Fylkesutvalget gis fullmakt til å revidere reglementet.

Dato: 21.01.2015
Arkivref: 2015/944-1

Saksnr	Utvalg	Møtedato
51/15	Fylkesting	15.06.2015
	Fylkesutvalg	08.06.2015
6/15	Administrasjonsutvalget	03.06.2015
11/15	Eldrerådet	01.06.2015
10/15	Rådet for mennesker med nedsatt funksjonsevne	01.06.2015

Inntektsrammer og strategier for årsbudsjett 2016 og ØP 2016-2019

Innstilling

Fylkeskommunens hovedmål videreføres i økonomiplanperioden 2016 – 19:

Akershus fylkeskommune skal

- 1. bidra til økt verdiskaping, bærekraftig utvikling og god folkehelse*
- 2. gi barn og ungdom en kompetanse som gjør dem godt kvalifisert for videre studier og arbeidslivet*
- 3. bidra til at Akershus er et foregangsfylke innen klima og miljø*
- 4. sikre bedre framkommelighet og sikkerhet i trafikken*
- 5. bidra til at veksten skjer i byer og tettsteder i tilknytning til kollektivknutepunkter*
- 6. bidra til et internasjonalt konkurransedyktig næringsliv*
- 7. stimulere til et mangfoldig kultur-, idretts- og friluftsliv med bred deltakelse*
- 8. levere gode og effektive tjenester*

Som følge av befolkningsveksten vil Akershus fylkeskommune ha store investeringsbehov frem mot 2030, med derav tilhørende driftsutgifter. De økonomiske prioriteringene i perioden 2016 – 19 innrettes slik at fylkeskommunen blir i stand til å finansiere disse utgiftene.

I det videre budsjettarbeidet arbeides det med å skape rom for egenfinansiering av investeringene, slik at fylkeskommunens økonomi blir bærekraftig på lengre sikt, samt å skape økonomisk handlingsrom gjennom omprioritering innenfor eksisterende driftsbudsjettammer.

Sammendrag

Saken gir en oversikt over de økonomiske rammene fylkeskommunen står overfor som følge av Revidert nasjonalbudsjett 2015 og Kommuneproposisjonen for 2016. I tillegg presenteres Akershus fylkeskommunes (AFKs) hovedutfordringer i kommende 4-års periode. Omtalen danner grunnlaget for fylkesrådmannens forslag til prioriteringer for den kommende økonomiplanen for perioden 2016-2019.

Fylkesrådmannen foreslår at dagens målstruktur for fylkeskommunen med åtte hovedmål videreføres.

Oppdaterte anslag for Akershus fylkeskommunes inntekter i 2015 er om lag som budsjettet. Bak disse tallene ligger det imidlertid at fylkeskommunen får noe mindre i frie inntekter (skatt og rammetilskudd) fra staten enn tidligere anslått i gjeldende økonomiplan, og at forventet utbytte fra Akershus Energi i 2015 forventes økt med om lag tilsvarende beløp fra budsjettet nivå på 120 mill.kr til 130 mill. kr. Renteanslagene for 2015 er justert noe ned, slik at det pr. i dag anslås noe redusert netto utgiftsnivå på finansområdet for 2015 og utover.

For perioden 2016 -19 anslås om lag uendrede inntekter i forhold til vedtatt økonomiplan 2016 – 19.

Hovedutfordringene for Akershus fylkeskommune i årene fremover er håndtering av befolkningsveksten og egenkapitalfinansiering av investeringer. I denne situasjonen er det derfor viktig for AFK med et økonomisk opplegg som er langsiktig og bærekraftig. På denne måten kan fylkeskommunen sikre seg nødvendig økonomisk rom til å kunne finansiere store utgifter som kommer om få år, men som i dag ikke belaster de fylkeskommunale budsjettene. Dette gjelder både drifts- og investeringsutgifter knyttet til videregående opplæring, og samferdsel gjennom økt kollektivtrafikk og trafikkbelastning på fylkesveiene.

Fylkesrådmannen presenterer sitt endelige forslag til saldering av budsjettet i ØP 2016-2019, som legges frem i slutten av oktober.

Saksutredning

Bakgrunn og saksopplysninger

Saken gir en oversikt over de økonomiske rammene fylkeskommunen står overfor som følge av Revidert nasjonalbudsjett 2015 og Kommuneproposisjonen for 2016. I tillegg presenteres AFKs hovedutfordringer i kommende 4-års periode og fylkeskommunens gjeldende hovedmål. Omtalen danner grunnlaget for fylkesrådmannens forslag til prioriteringer for den kommende økonomiplanen for perioden 2016-2019.

Problemstillinger og alternativer

Fylkeskommunens mål

I årsbudsjett og økonomiplan 2015-2018 har fylkestinget lagt til grunn fylkeskommunens åtte vedtatte hovedmål:

Akershus fylkeskommune skal

1. bidra til økt verdiskaping, bærekraftig utvikling og god folkehelse
2. gi barn og ungdom en kompetanse som gjør dem godt kvalifisert for videre studier og arbeidslivet
3. bidra til at Akershus er et foregangsfylke innen klima og miljø
4. sikre bedre framkommelighet og sikkerhet i trafikken
5. bidra til at veksten skjer i byer og tettsteder i tilknytning til kollektivknutepunkter
6. bidra til et internasjonalt konkurransedyktig næringsliv
7. stimulere til et mangfoldig kultur-, idretts- og friluftsliv med bred deltakelse
8. levere gode og effektive tjenester

Fylkesrådmannen foreslår å videreføre de gjeldende hovedmålene i den kommende økonomiplanen.

Fylkeskommunens frie inntekter i 2015 og 2016 - 2019

For inneværende budsjettår anslår regjeringen i Revidert nasjonalbudsjett 2015 en skattesvikt i 2015 for kommunesektoren på 1,6 mrd. kroner, jfr. omtale i FT-sak om 1. tertialrapport 2015. Det er knyttet usikkerhet til størrelsen på skattesvikten for det enkelte fylke, men dersom man legger til grunn regjeringens gjennomsnittlige anslag for landet, vil Akershus fylkeskommune få en inntektssvikt i 2015 knyttet til frie inntekter (samlede inntekter fra skatt og rammetilskudd) på om lag 30 mill. kr. I Revidert nasjonalbudsjett for 2015 foreslår regjeringen å kompensere fylkeskommunenes skattesvikt med 192 mill. kr, av dette får Akershus 22,7 mill. kr i kompensasjon. Totalt sett anslås dermed Akershus fylkeskommunes totale frie inntekter (skatt og rammetilskudd) i 2015 til å være om lag 8 mill. kr lavere enn i vedtatt budsjett.

Fylkeskommunens netto finansutgifter (renteutgifter minus renteinntekter), anslås imidlertid å bli 9 mill. kr lavere i 2015 enn i vedtatt budsjett, som følge av noe lavere rentenivå enn forutsatt i budsjettet.

I kommuneproposisjonen 2016 signaliserer regjeringen en samlet realvekst i frie inntekter i 2016 for kommunesektoren på mellom 4,5- 5 mrd. kr. Av dette får fylkeskommunene en realvekst på 500 mill. kr, hvorav 200 mill. kr er begrunnet i behovet for opprusting av fylkesveiene. 200 mill. kr knyttet til fylkesveier gir om lag 11 mill. kr til Akershus. Sammenlignet med vedtatt inntektsnivå i vedtatt økonomiplan for 2016, vil regjeringens forslag til inntekter for fylkeskommunene bety at AFKs inntekter i 2016 ligger om lag uendret i forhold til vedtatt ØP.

Endringer i inntektssystemet

Regjeringen foreslår ikke endringer i inntektssystemet for fylkeskommunene med virkning fra 2016.

Kommunal- og moderniseringsdepartementet har i det siste året arbeidet med utformingen av delkostnadsnøkkelen for båt og ferje, og analysearbeidet knyttet til dette vil fortsette fram mot neste års kommuneproposisjon.

Etter at regjeringen i 2014 foreslo endringer i kostnadsnøklene for fylkeskommunene, har Akershus fylkeskommune overfor departementet påpekt endringsbehov knyttet til delkostnadsnøkkelen for buss og bane, fordi vi mener at den gjeldende delkostnadsnøkkelen ikke fanger opp fylkets økte finansieringsbehov knyttet til veksten i kollektivtrafikken med buss. Delkostnadsnøkkelen for buss og bane er imidlertid ikke omtalt i årets proposisjon.

Fylkeskommunens frie inntekter fra 2017

Staten gir ikke føringer for inntektene ut over 2016 i kommuneproposisjonen. Det er følgelig usikkerhet for perioden 2017 – 2019. I gjeldende ØP er det forutsatt en realvekst i frie inntekter (uten statlige føringer på bruken av midlene) på 350 mill. kroner årlig i perioden 2016-2017 for fylkeskommunene samlet. Det foreslås ingen endringer i denne forutsetningen. Dette gir om lag uendrede inntekter i forhold til vedtatt økonomiplan 2015 - 18.

Utbytte fra Akershus Energi (AE)

Styrets forslag til utbytte fra Akershus Energi ligger 10 mill. kr over budsjettert nivå på 120 mill. kr i 2015, men utbyttet forventes deretter å ligge noe under budsjettert nivå de påfølgende årene. Synkende energipriser gir imidlertid stor usikkerhet mht. bedriftens resultater.

I hht. vedtatt utbyttmodell er 80 mill. kr minimumsnivå på utbytte. Fylkesrådmannen tilrår at midler fra AE-utbyttet disponeres til egenkapitalfinansiering av investeringer.

Oppsummering økonomiske rammer

Tabellen nedenfor oppsummerer endringer i fylkeskommunens inntekter regnet fra nivået i vedtatt ØP 2015-2019:

	2015	2016	2017	2018	
Endring i frie inntekter	-8	ca uendret	ca uendret	ca uendret	
Endring i netto finansutgifter	9	*	*	*	* ikke oppdaterte anslag
Endring i utbytte AE	10	reduksjon	reduksjon	reduksjon	
Sum anslag inntektsendring	11	reduksjon	reduksjon	reduksjon	

Tabellen viser at budsjetterte totalinntekter i 2015 ligger 11 mill. kr høyere enn budsjettert i gjeldende ØP. Netto finansutgifter er om lag 9 mill. kr lavere i 2015 enn budsjettert. Det er ikke foretatt oppdaterte beregninger av netto finansutgifter for årene etter 2015. Utbytte fra Akershus Energi ligger på et høyere nivå i 2015 enn i vedtatt ØP, men deretter legges det til grunn at utbyttensnivået vil være lavere enn budsjettert nivå i ØP 2015-2018 for årene etter 2015. På grunnlag av dette anslås fra 2016 et lavere nivå på fylkeskommunens totalinntekter enn det som er budsjettert i gjeldende vedtatte økonomiplan.

Fond

Akershus fylkeskommune har i 2015 noe ubrukte midler på disposisjonsfond og andre fond.

Fond	Udisponerte midler
Disposisjonsfond og ubundet investeringsfond pr. 31.12.2014 (tall i mill. kr)	
Disposisjonsfond	271,5
Klima- og miljøfond	39,3
Fond til dekning av premieavvik	332,1
Infrastrukturfond samferdsel vedlikehold	104,8
Sum disposisjonsfond	747,7
Sum ubundet investeringsfond	28,1

Disposisjonsfond inkl. infrastruktur- og klima- og miljøfond utgjør ca. 415 mill. kr pr. utgangen av 2014.

Fra disposisjonsfondet er det vedtatt brukt ca. 75 mill. kr til ulike tiltak i økonomiplanperioden 2015-2018 (herav 10 mill.kr årlig til klima og miljøfondet til og med 2018), slik at det er 196 mill. kr udisponert. Klima- og miljøfondet på ca. 39 mill. kr er tidligere vedtatt disponert til diverse tiltak, men 23 mill. kr er udisponerte midler.

Fra ubundet investeringsfond gjenstår ca. 28 mill. kr i frie midler.

Fylkesrådmannen understreker at det er behov for å ha en udisponert fondsreserve tilgjengelig i tilfelle uforutsette utgifter. Udisponerte fondsreserver utgjør knapt 2 prosent av fylkeskommunens driftsinntekter.

2 Hovedutfordringer i ØP 2016-2019

Hovedutfordringer

Fylkesrådmannen vil peke på to hovedutfordringer for Akershus fylkeskommune i den kommende tiårsperioden: Hovedutfordringene er nært knyttet til hverandre fordi den ene utfordringen er en følge av den andre. Dette er knyttet til fylkeskommunens håndtering av:

- befolkningsveksten
- økonomisk bærekraftig finansiering av investeringer

Befolkningsvekst

For Akershus fylkeskommune er den overordnede rammebetingelsen at befolkningsveksten i Oslo- og Akershusregionen har vært høy i mange år. Den årlige befolkningsveksten i Akershus har de siste tre årene vært mellom 1,7-1,9 prosent. SSBs befolkningsframskriving fra 2012 viser at det vil bli slik også i årene fremover. I 2030 kan Akershus ha ca. 700 000 innbyggere. Ny befolkningsframskriving fra SSB blir lagt fram i juli 2016. Akershus fylkeskommunes egne befolkningsframskrivninger som ble publisert i oktober 2014 forutsetter høyere innvandring og innflytting enn det SSB legger til grunn. Fylkeskommunens befolkningsprognoser tilsier et innbyggertall på 750 000 i 2030.

Finansiering av investeringer

Økte driftsutgifter som følge av elevtallsveksten er pr. i dag finansiert i gjeldende ØP-periode, men utfordringen for AFK framover er å finansiere framtidige investeringer i eksisterende og nye videregående skoler. I prosjektet «Skolestruktur i et 20 års perspektiv» er det foreløpig anslått at et relativt nærliggende investeringsbehov knyttet til videregående skoler utgjør opptil 3,6 mrd. kroner i perioden 2018 - 2026.

På samferdselsområdet forutsetter bymiljøavtalene at staten skal bidra økonomisk med 50 prosent av kostnaden til kollektivtiltak som har nasjonal betydning, men det er forutsatt at den resterende 50 prosent av kostnaden skal finansieres av lokale myndigheter og eventuelt private. Framtidige investeringsbehov på samferdselsområdet framstår som er svært store i forhold til fylkeskommunens finansieringsevne. Det er også identifisert behov for investeringer i gang- og sykkelveier på 2,3 mrd. kroner fram til 2024.

Finansieringsutfordringene på områdene videregående opplæring og samferdsel underbygger behovet i fylkeskommunen for å satse på strategi med oppbygging av egenkapitalfinansiering. Det anbefales å prioritere dette sterkt i ØP 2016-2019, gjennom bruk av egne inntekter til egenkapitalfinansiering, bruk av utbytteinntekter fra Akershus Energi, samt disponering av eventuelle framtidige regnskapsoverskudd.

Det viktigste målet for økonomisk balanse, netto driftsresultat, viser hva fylkeskommunen har disponibelt når driftsutgifter og netto finansresultat (finansutgifter minus inntekter) trekkes fra driftsinntektene. Netto driftsresultatet må være stort nok til å dekke nødvendig egenfinansiering av nye investeringer, fondsavsetninger og eventuelt inndekning av underskudd fra tidligere år. Fra 2014 er anbefalingen endret fra 3 til 4 prosent for fylkeskommunene som et gjennomsnitt over tid.

I perioden 2011 – 2013 har Akershus fylkeskommune hatt netto driftsresultat på 4 til 5 prosent. Det budsjetterte netto driftsresultatet har vært lavere, men på grunn av at fylkeskommunen har hatt overskudd, har dette økt det regnskapsmessige netto driftsresultatet. I 2014 var netto driftsresultat på 2,6 prosent. I henhold til gjeldende regelverk ble hoveddelen av netto driftsresultat overført til bruk i 2015, ettersom dette var knyttet til mindreforbruk på programområdene.

Dersom AFK skal budsjettere med et netto driftsresultat på 4 prosent i 2016, vil dette utgjøre 190 mill. kr i redusert økonomisk handlingsrom sammenlignet med det som ligger inne for 2016 i vedtatt økonomiplan, dvs. 190 mill. kr i reduserte utgifter. Det økonomiske handlingsrommet kan selvsagt også forbedres ved å øke fylkeskommunens inntekter med det tilsvarende beløpet. Det er imidlertid begrensede muligheter for å øke AFKs inntekter.

AFKs egenfinansieringsandel av investeringene

AFK har i tidligere år hatt en relativt høy andel av investeringene som finansieres med egenkapital (egenfinansieringsandel). I 2012 og 2013 ble det avsatt overskudd fra driftsregnskapet til egenkapitalfinansiering av investeringer, slik at egenfinansieringsandelen kom opp i henholdsvis 39 prosent og 25 prosent. I 2014 ble det ikke avsatt overskudd fra driftsregnskapet, slik at egenfinansieringsandelen ble på ca. 11 prosent. Fylkeskommunens budsjetterte egenfinansieringsandel av vedtatte investeringer i 2015 er på ca. 14 prosent.

Bruken av midler fra et regnskapsoverskudd er imidlertid ikke noe man kan basere seg på som en fast kilde til egenkapitalfinansiering. Det er derfor viktig å avsette egenkapital i de årlige budsjettene for å sikre en bærekraftig og langsiktig finansiering av framtidige investeringer.

Fylkesrådmannens vurdering er at AFK har en for lav egenkapitalandel finansiert av egne midler. Lånerenten er også for tiden svært lav, og dette kan også gi inntrykk av at AFK har et større framtidig økonomisk handlingsrom enn det som kan forventes. Det er viktig at AFK innretter seg slik at fylkeskommunen også er i stand til å håndtere høyere rentesatser.

Fylkesrådmannens anbefalinger

Fylkeskommunens økonomiske situasjon er endret. Det var skattesvikt i 2014 som fortsetter i 2015 i samsvar med endrede utsikter for nasjonaløkonomien. Selv om skattesvikten i 2015 delvis kompenseres, er det likevel en økonomisk usikkerhet. Det er derfor viktig at man i det videre budsjettarbeidet legger til grunn at en ikke tar det for gitt at økte finansieringsbehov dekkes av økte inntekter. I denne situasjonen foreslår fylkesrådmannen følgende finansielle grep:

- *Økt egenkapitalfinansiering av investeringer vektlegges*
Det er behov for å prioritere å budsjettere med mer midler til egenkapitalfinansiering i økonomiplanen.
- Utbyttet fra Akershus Energi forventes å variere i den kommende 4-års perioden, med en trend som indikerer reduserte utbytteneivåer. Inntekter fra AE-utbyttet egner seg i så måte ikke til å finansiere varige og stabile driftsutgifter. AE-utbytte bør brukes til egenkapitalfinansiering av investeringer. Økt utbytte i 2015 disponeres til egenkapitalfinansiering av investeringer.

I tillegg er det fortsatt viktig for AFK å disponere eventuelle framtidige regnskapsoverskudd til egenkapitalfinansiering av investeringer. Bruken av midler fra et regnskapsoverskudd er imidlertid en for usikker framtidig størrelse til at man kan basere seg på dette som en fast kilde til egenkapitalfinansiering.

- *Omdisponeringer innenfor gjeldende budsjetttrammer for å finansiere nye tiltak*
Vektlegging av egenkapitalfinansiering av investeringer og økte finansieringsbehov for 2016 medfører at det er behov for å arbeide med å se på programområdenes budsjetttrammer.

Det er derfor også viktig at det ikke gjøres økonomiske disposisjoner i 2015 som innebærer økte budsjetttrammer for 2016. Dette vil vanskeliggjøre budsjettarbeidet for 2016.

Fylkesrådmannen har ikke grunnlag for å tallfeste nødvendig omprioritering nå, men vil presentere sitt endelige forslag til saldering av budsjettet i årsbudsjett 2016 og økonomiplan 2016-2019, som legges fram i slutten av oktober.

Oslo, 22. mai 2015

Tron Bamrud
fylkesrådmann

Saksbehandler: Grethe Hjelle

Vedlegg:

1 Saksprotokoll: HAMU-sak 5/15 Innspill til økonomiplan 2016-2019

Saksprotokoll: HAMU-sak 5/15 Innspill til økonomiplan 2016-2019

Vedlegg 1

Saksprotokoll: HAMU-sak 5/15 Innspill til økonomiplan 2016-2019

Fylkesrådmannen legger saken fram til drøfting i hovedarbeidsmiljøutvalget uten innstilling.

Utvalgets behandling:

Innspill fra Norsk lektorlag

Forutsetter at arbeid som er lovpålagt i forhold til HMS sikkerhet/inneklime blir gjennomført. Akershus fylkeskommune kan vise til positiv utvikling innenfor sykefravær, likeså med opprettelse av arbeidspraksisplasser. På målet i IA-avtalen om å stå lengre i arbeid ønsker Norsk lektorlag at det satses mer på seniorenene, både med tanke på gunstige arbeidstidsavtaler, metodefrihet og tilrettelegging generelt.

Innspill fra Utdanningsforbundet

Det signaliseres fra arbeidsgiver at aktiviteten må ned for å redusere utgiftene. Utdanningsforbundet ønsker ikke at sammenslåing av klasser blir brukt som et innsparingstiltak.

Utvalgets vedtak:

Hovedarbeidsmiljøutvalget tar innspillene til økonomiplan 2016-2019 til orientering.