

Møteinnkalling

Utvalg: Administrasjonsutvalg
Møtested: Kommunehuset
Dato: 08.06.2016
Tidspunkt: 09:30

Eventuelt forfall må meldes snarest på tlf. 77 77 88 00. Vararepresentanter møter etter nærmere beskjed.

Burfjord 30.05.2016


Eirik Losnegaard Mevik
ordfører

Saksliste

Utv.saksnr	Sakstittel	U.Off	Arkivsaksnr
PS 9/16	Ordning med fratreden ved oppnådd aldersgrense		2016/175
PS 10/16	Årlig gjennomgang av ordning med rekrutteringsstipend 2016		2015/389
PS 11/16	Innspill fra Administrasjonsutvalget til rullering av delegasjonsreglementet		2016/146
PS 12/16	Referatsaker		
RS 56/16	Forlenget permisjon t.o.m. 30.06.16.	X	2016/72
RS 57/16	Avslutning av lærekontrakt som helsefagarbeider	X	2015/618
RS 58/16	Skriftlig advarsel i arbeidsforhold	X	2016/183
RS 59/16	Hel permisjon fra stilling i TU mai 2016.	X	2015/426
RS 60/16	Tilsetting av rektor ved Kjækan skole, midlertidig for perioden 02.05.16 - 01.08.16.		2016/6
RS 61/16	Forlengelse av 10 % midlertidig stilling som beredskapsleder brann til 31.05.17.		2016/10
RS 62/16	Midlertidig tilsetting av lærer i 50 % på Voksenopplæringen		2016/6
RS 63/16	Inntak av vikar på IT-avdelingen		2016/10
RS 64/16	Tilsetting i 20,66 % stilling i Hjemmesykepleien		2016/5
RS 65/16	Forlengelse av permisjon videre til 30.06.16, med mulighet til ytterligere forlengelse.		2016/77
RS 66/16	Søknad om permisjon fra 30 % av stilling fram til 31.08.16.		2015/426
RS 67/16	Oppsigelse av stilling som lærer ved Kvænangen b&u-skole		2015/259
RS 68/16	Forlengelse av permisjon fram til 14.11.16.		2015/110
RS 69/16	Oppsigelse av stilling som assistent i TU		2015/595



Kvæningen kommune

Arkivsaknr: 2016/175 -1

Arkiv: 571

Saksbehandler: Bjørn Ellefsæter

Dato: 21.04.2016

Saksfremlegg

Utvalgssak	Utvalgsnavn	Møtedato
4/16	Administrasjonsutvalg	04.05.2016
7/16	Administrasjonsutvalg	09.05.2016
9/16	Administrasjonsutvalg	08.06.2016

Saksprotokoll i Administrasjonsutvalg - 09.05.2016

Behandling:

Forslag fra Vera Eilertsen-Wassnes: Møtet utsettes til juni.

Forslaget ble enstemmig vedtatt.

Vedtak:

Møtet utsettes til juni.

Saksprotokoll i Administrasjonsutvalg - 04.05.2016

Behandling:

Forslag: Møtet utsettes.

Ingen stemte imot.

Vedtak:

Møtet utsettes

Ordning med fratreden ved oppnådd aldersgrense

Administrasjonssjefens innstilling

Det innføres som fast ordning at Kvæningen kommune bringer til opphør arbeidsforhold ved oppnådd aldersgrense iht Arbeidsmiljøloven og Hovedtariffavtalen. Ved behov kan det gjøres avtale om fortsatt arbeid etter oppnådd aldersgrense.

Saksopplysninger

Vi bør få på plass klare rutiner med å følge bestemmelsene i Arbeidsmiljøloven og Hovedtariffavtalen om opphør av arbeidsforhold ved fylte 70 år. Viser til Arbeidsmiljøloven (AML) § 15-13 a, jfr Hovedtariffavtalen (HTA) kapittel 2 punkt 2.1.5. Det følger av overgangsbestemmelsen til siste lovendring i AML at tariffavtalt aldersgrense (70 år) gjelder inntil tariffavtalen utløper selv om aldersgrensen i AML er hevet til 72 år (se vedlegg).

På medbestemmelsesmøte med fagforeningene den 16.03.16 ble denne saken (sammen med andre saker) tatt opp og følgende ble skrevet i referatet:

Ordning for opphør av arbeidsforhold grunnet alder.

- *Dersom vi først må gå til dette skrittet med en arbeidstaker, ønsker vi å legge opp til en fast ordning pga likebehandling.*
- *Det skal tas en samtale med den enkelte før prosessen iverksettes.*
- *Fagforbundet presiserte at det er viktig at prosessen gjøres riktig. Videre er det en del ansatte som tror at grensen er hevet til 72 år også for ansatte i kommunene.*

Det er i dag 2 fast ansatte som er over 70 år, mens 3 fast ansatte fyller 70 år i løpet av 2016.

Ved fratreden gjelder 6 måneders oppsigelse fra første dag i måneden etter at varselet er mottatt.

Ved behov for vedkommende fortsetter videre kan det gjøres avtale om fortsatt arbeid etter fylte 70 år, midlertidig tilsetting med 1 måneds gjensidig oppsigelsesfrist.

Vurdering

Den viktigste grunnen til å gjøre dette er at vi får orden og ryddighet rundt dette punktet der alle som fyller 70 år behandles likt og i samsvar med lov og avtaleverk. Videre er det behov for nedbemanning i deler av kommunens organisasjon som gjør at det er en fordel å få på plass en slik ordning. For å nå kommunestyrets budsjettmessige mål om innsparing må vi noen steder redusere mer enn det vi klarer å ta ved naturlig avgang eller omplassering.

En slik ordning som vi nå innfører er helt vanlig i mange andre organisasjoner, både kommune, stat og privat.

Dette må ikke blandes sammen med tidligere snakk om sluttpakker. Det er tiltak man bruker for å få til frivillig avgang for ansatte under 70 år, vanligvis fra 62 år og opp.

Vedlagt følger artikkel fra KS om dette.



Opphør av arbeidsforhold grunnet alder

Når arbeidstaker fyller 70 år, eller ved en tidligere fastsatt særaldersgrense, kan arbeidsforholdet bringes til opphør.

Publisert 21.10.2015

Artikkelen er en oppdatering av tidligere artikkel som omhandlet fremgangsmåten for å avslutte og forlenge arbeidsforholdet ved nådd aldersgrense. Oppdateringen er nødvendig som følge av endringer i sykepengerettigheter for eldre arbeidstakere og endringer i arbeidsmiljøloven § 15-13 a som trådte i kraft 1. juli 2015.

Nærmere om innholdet i bestemmelsen

Adgangen til å bringe arbeidsforholdet til opphør etter arbeidsmiljøloven § 15-13 a gjelder der arbeidstaker har fylt 72 år eller ved lavere fastsatt aldersgrense der det er nødvendig av hensyn til helse og sikkerhet. I tillegg åpner bestemmelsens tredje ledd for at det på nærmere vilkår kan fastsettes en aldersgrense på 70 år.. Lavere aldersgrense enn 72 år må være saklig begrunnet og ikke uforholdsmessig inngripende.

Det må legges til grunn at 70 årsgrensen i kommunal sektor er tariffestet gjennom Hovedtariffavtalen (HTA) kapittel 2 punkt 2.1.5. Det følger av overgangsbestemmelsen til sist lovendring at tariffavtalt aldersgrense gjelder inntil tariffavtalen utløper.

Videre må det legges til grunn at særaldersgrensene i kommunal sektor er begrunnet i helse og sikkerhet. Det er uansett presisert i forarbeidene til siste lovendring at særaldersgrensene i kommunal sektor som er tilsvarende begrunnet som aldersgrenseloven § 2, gjelder inntil annet er bestemt. Det er viktig å merke seg at de uten full opptjening av tjenstepensjon likevel har rett til å fortsette i arbeidet frem til fylte 67 år, jf. HTA kap. 2 pkt. 2.4. Dvs. at bestemmelsen gjelder de som har nådd særaldersgrense med full opptjening eller de som ikke har full opptjening, men har fylt 67 år.

Varsling erstatter oppsigelse

Bestemmelsen inneholder en varslingsbestemmelse som vil komme istedenfor en ordinær oppsigelse. Det gjelder ingen formkrav til varselet utover at det må være skriftlig. Fratreden kan tidligst kreves seks måneder etter at slikt varsel er gitt. Fristen på seks måneder regnes fra første dag i måneden etter at slikt varsel er kommet frem til arbeidstaker.

Et slikt varsel om opphør av arbeidsforhold vil verken være et enkeltvedtak etter forvaltningsloven eller en oppsigelse etter arbeidsmiljøloven. Det gjelder derfor ikke krav om forhåndsvarsel eller drøftingsmøte etter arbeidsmiljøloven § 15-1 før varsel gis. Det følger imidlertid av bestemmelsens sjette ledd at arbeidsgiver skal - så langt det er mulig - innkalle arbeidstaker til en samtale før varsel gis.

Det innebærer at arbeidsgiver som ønsker at arbeidsforholdet skal opphøre når arbeidstaker fyller 70 år eller ved en lavere fastsatt særaldersgrense/67 år, bør innkalle arbeidstaker til en samtale drøye seks måneder før dette tidspunktet. Hensikten med en slik samtale er å orientere arbeidstaker om at arbeidsforholdet vil bli avsluttet ved oppnådd aldersgrense slik at arbeidstaker er forberedt på dette før varselet sendes. Deretter kan arbeidsgiver sende et skriftlig varsel om at arbeidsforholdet opphører om seks måneder. Konsekvensen av at varsel ikke er gitt i tide, vil være at arbeidstaker ikke plikter å fratre før seks månedersfristen er utløpt. Kravet om en samtale før varsel gis må imidlertid ses på som en ordensforskrift som ikke får noen direkte konsekvenser dersom det er uteglemt. Alminnelig hensynsfullhet tilsier imidlertid at det bør innkalles til en slik samtale i forkant av at varsel sendes ut.

Varsling ved fortsettelse av arbeidsforholdet

Dersom det er ønskelig at arbeidsforholdet fortsetter uforandret etter oppnådd aldersgrense, er det ikke nødvendig å foreta seg noe når aldersgrensen nås. Ovennevnte fremgangsmåte følges på det tidspunkt det er ønskelig at arbeidsforholdet opphører. Alternativt kan varsel sendes seks måneder før oppnådd aldersgrense og ny avtale som regulerer det videre arbeidsforholdet inngås ved oppnådd aldersgrense. Det siste alternativet kan være hensiktsmessig dersom det er ønskelig å gjøre endringer i det videre arbeidsforholdet eller avtale en kortere varslingsfrist enn seks måneder.

Arbeidstaker kan når som helst - med en måneds varslingsfrist - avslutte arbeidsforholdet, jf. § 15-13 a syvende ledd. Det kan da i avtalen som regulerer det videre arbeidsforholdet, settes en varslingsfrist på for eksempel en måned tilsvarende den som gjelder for arbeidstaker. På denne måten får arbeidsgiver en større fleksibilitet og kan avslutte arbeidsforholdet raskere.

Både i de tilfeller der arbeidsforholdet fortsetter etter oppnådd aldersgrense uten at arbeidsgiver foretar seg noe og i de tilfeller der arbeidsgiver velger å inngå en ny avtale etter dette tidspunktet, oppstår spørsmålet om hva som gjelder for det videre arbeidsforholdet. Tilsvarende vil også gjelde der kommunen velger å ansette en som har nådd aldersgrensen og som ikke allerede har et arbeidsforhold i kommunen.

Ikke stillingsvern for arbeidstaker over aldersgrensen

Det er helt klart og følger av ovennevnte at vedkommende arbeidstaker ikke har noe stillingsvern. Arbeidsgiver kan derfor når som helst avslutte arbeidsforholdet ved å varsle i tråd med § 15-13 a eller i tråd med det som er avtalt i forbindelse med reengasjement/ny ansettelse. Arbeidstaker plikter da å fratre etter utløpet av varslingsfristen. Arbeidsmiljøloven kap. 15 kommer ikke til anvendelse. Det innebærer blant annet at det ikke er krav om drøftingsmøte, arbeidstaker har ikke rett til å kreve forhandlinger og har heller ikke rett til å stå i stillingen etter utløpet av varslingsfristen.

For øvrig vil vedkommende fremdeles være en arbeidstaker og de øvrige reglene i arbeidsmiljøloven, ferieloven og hovedtariffavtalen vil komme til anvendelse. Det innebærer blant annet at arbeidsgiver skal tilrettelegge etter arbeidsmiljøloven § 4-6 dersom arbeidstaker blir syk. Samtidig vil ikke sykdom hos arbeidstaker innebære noen begrensning i adgangen til å bringe arbeidsforholdet til opphør.

Om rett til sykkelønn

Som følge av at KS ble stevnet for Arbeidsretten av LO/Fagforbundet om fortolkningen av HTA kapittel 1 § 8 punkt 8.2.2.1 er det blitt inngått en enighetsprotokoll. Protokollen innebærer at arbeidstakere som fortsetter i tjeneste etter fylte 67 år har samme rettigheter til lønn ved sykdom eller skade som arbeidstakere yngre enn 67 år. HTA kapittel 1 § 8 punkt 8.2.2.1 gir således en bedre rett enn det arbeidstakere over 67 år har etter folketrygdloven § 8-51.

Det medfører at begrensningene i loven ikke kommer til anvendelse for arbeidstakere som omfattes av HTA kap. 1 § 1. I de tilfeller arbeidsgiver velger å avslutte arbeidsforholdet ved nådd aldersgrense for deretter å inngå en tilkallingsavtale, gir det ikke rett til sykelønn etter HTA. Dette gjelder tilsvarende som for arbeidstakere under 67 år. Arbeidsgiver kan ha plikt til å utbetale sykepenger i arbeidsgiverperioden etter folketrygdlovens regler for arbeidstakere opp til 70 år i slike tilfeller. Dersom det inngås en ny avtale om videre arbeid som ikke er en tilkallingsavtale, vil arbeidstaker ha rett til sykelønn etter § 1.

For arbeidstakere over 70 år foreligger det ingen rett til sykepenger etter folketrygdlovens regler. Det innebærer at arbeidsgiver kun har plikt til å utbetale lønn under sykdom i de tilfeller arbeidstaker har et arbeidsforhold som faller inn under HTA kap. 1 § 1.

Retten til å dokumentere sykefraværet med egenmelding henger sammen med retten til arbeidsgiverperioder, jfr folketrygdloven § 8-23. Det innebærer at i de tilfellene en arbeidstaker over 67 år ikke fyller vilkårene for rett til arbeidsgiverperiode etter folketrygdlovens § 8-51 jfr § 8-18 og § 8-19, må fraværet dokumenteres med legeerklæring.

Særskilt avtale om fortsettelse

Dersom det inngås ny avtale om videre arbeid etter oppnådd aldersgrense, vil denne avtalen ikke være en ordinær arbeidsavtale. En slik avtale vil heller ikke være en midlertidig arbeidsavtale etter arbeidsmiljøloven § 14-9. Avtalen står således i en særstilling i forhold til ordinære arbeidsavtaler. Fordi arbeidsgiver kan velge å avslutte arbeidsforholdet, vil arbeidsgiver også stå fritt til å gjøre endringer i det tidligere avtalte arbeidsforholdet blant annet hva gjelder arbeidsoppgaver.

Hvorvidt det er ønskelig å fortsette arbeidsforholdet etter oppnådd aldersgrense må vurderes konkret i forhold til den enkelte arbeidstaker. Når det gjelder valg av fremgangsmåte der arbeidsforholdet skal fortsette, anbefales det å varsle i tråd med § 15-13 a og deretter inngå ny avtale i de tilfeller det er behov for å gjøre endringer i arbeidsforholdet og/eller det er ønskelig med en kortere varslingsfrist enn seks måneder. Alternativt kan arbeidsforholdet bare fortsette inntil videre og deretter innkalle til en samtale og varsle i tråd med § 15-13 a når det er ønskelig å bringe arbeidsforholdet til opphør.

Vedlagt følger link til forslag til avtale som kan inngås i de tilfeller det er ønskelig.

Cecilie R Sæther

Advokat

✉ [Send e-post](#)

☎ [+4724136424](#)



Saksfremlegg

Utvalgssak	Utvalgsnavn	Møtedato
10/16	Administrasjonsutvalg	08.06.2016

Årlig gjennomgang av ordning med rekrutteringsstipend 2016

Administrasjonssjefens innstilling

Rekrutteringsstipend lyses ledig etter årlig gjennomgang av behovet foretatt av administrasjonssjef. Tildeling av stipend gjøres av administrasjonssjef.

Saksopplysninger

Ordning med rekrutteringsstipend ble opprettet i 2009 og skal vurderes av administrasjonsutvalget hvert år. I fjor var det slik:

- Stipend videregående nivå. Ved linjevalg 2. året på videregående skole gis stipend på kr 10 000 til søkere som velger helsefagarbeider. Andre utdanningsretninger kan bli vurdert på senere tidspunkt avhengig av kommunens rekrutteringsbehov. Stipendet er uten bindingstid.
- I tillegg gis oppstartstilskudd på kr.10.000,- til de som tegner lærlingkontrakt som helsefagarbeider i Kvæningen. Om kontrakt brytes må oppstartstilskuddet tilbakebetales. Stipend kan kun søkes av personer som er hjemmehørende i Kvæningen kommune.
- Stipend høyskolenivå. Kommunen lyser ledig 2 stipender hvert år. Ved stor søkning prioriteres søkerne ut fra studieretning og kommunens behov. Stipendet utdeles for de 2 siste år av fagutdanningen med kr.20.000,- for det nest siste og kr.30.000,- for siste år. Kommunen tegner en skriftlig avtale med stipendmottaker. Bindingstiden settes til 2 år.

I budsjettet for 2016 er rekrutteringsmidlene budsjettet med kr 30 000.

Vurdering

Stipendordningen på høyskolenivå har fungert greit ved at vi har sikret oss rekruttering av sykepleiere. Vi anser at det er tilstrekkelig å kun gi stipend for siste året på utdanningen. Det ser ut til at det er få studenter som allerede på dette tidspunktet har valgt jobb og vi er tidlig nok ute om vi kommer inn med stipendet ett år før studentene er ferdig med utdanningen. Det er sykepleiere som er- og har vært den store mangelen. Pr dags dato har vi flere vakante stillinger. Selv om situasjonen i perioder har sett lys ut, har det vist seg at vi holde trykket opp fordi det kan svinge ganske fort.

Stipendordningen på videregåendenivå har ikke fungert etter hensikten når det gjelder helsefag. Vi har vanligvis hatt få søkere til lærlingeplasser hos oss, med ett unntak. I år det en søker dit. Vanligvis er det få elever fra kommunen som tar denne utdanningsretningen.

Med budsjettreduksjonene i år og den stramme økonomien framover bør vi ha en streng vurdering på bruken av våre ressurser og kun bruke slike stipender der vi er sikre på at vi får effekt av det.



Saksfremlegg

Utvalgssak	Utvalgsnavn	Møtedato
8/16	Administrasjonsutvalg	09.05.2016
11/16	Administrasjonsutvalg	08.06.2016

Saksprotokoll i Administrasjonsutvalg - 09.05.2016

Behandling:

Forslag fra Vera Eilertsen-Wassnes: Møtet utsettes til juni.

Forslaget ble enstemmig vedtatt.

Vedtak:

Møtet utsettes til juni.

Innspill fra Administrasjonsutvalget til rullering av delegasjonsreglementet

Administrasjonssjefens innstilling

Saken legges fram til diskusjon.

Saksopplysninger

Saken legges fram til diskusjon på bakgrunn av henvendelse fra Fagforbundet som omhandler rapportering av delegerte vedtak i administrasjonsutvalget.

Vurdering

Hvilke ønsker har administrasjonsutvalget til endringer i Delegasjonsreglementets punkter 22.1.6 – 22.1.6.10.

Utdrag fra Delegasjonsreglementet, punkt 22 Kommune-loven, den delen som går på personal- og tilsettingssaker (nummereringen er feil pga kopiering, det første tallet 1 skal byttes ut med 22).

1.1 *Kommunestyret*

Myndigheten på saksområder som ikke er tillagt andre etter loven eller er delegert til andre, må utøves av kommunestyret, jfr. kommune-loven § 6.

1.2 Formannskapet

Formannskapet gis myndighet innen følgende saksområder (Jfr. § 8 nr. 3):

- Alle saker som ikke er av prinsipiell betydning og som etter loven ikke må fattes av kommunestyret.
- Uttale seg på vegne av kommunen i saker hvor andre organ enn kommunen skal treffe avgjørelse.
- Uttalelsen skal først behandles av den eller de aktuelle utvalg med mindre det ikke er tidsmessig mulig.
- Erverve, avhende og bortfeste eiendommer eller rettighet i eiendommer uavhengig av verdi når dette skjer som ledd i en iverksettelse eller gjennomføre av et vedtak kommunestyret har gjort. Dette omfatter også gjennomføring av tiltak i henhold til plan vedtatt av kommunestyret.
- Inngå avtaler om leveranser, bruksrettigheter eller servitutter som ikke binder kommunen for lengre tid enn 5 år når avtalen gjelder verdier mindre enn kr 2 millioner.
- Opptak av lån innen de rammer og til de formål som går fram av kommunestyrets budsjettvedtak.
- Bevilgning av midler på de poster som ved budsjettvedtak er stilt til disposisjon for formannskapet.
- Avgi stemme ved uravstemming over forslag til avtale ved forhandlinger mellom Kommunenes Sentralforbund og arbeidstakerorganisasjonene, samt organisasjoner som representerer privatpraktiserende yrkesgrupper med kommunale driftsavtaler.
- Godkjenning av sentralt inngåtte avtaler mellom Kommunenes Sentralforbund og arbeidstakerorganisasjonene.

1.3 Ordfører

Representere Kvæningen kommune som aksjeeier i forhold til aksjeselskap kommunen eier aksjer i. Dette griper ikke inn i tidligere valg til konkrete verv i selskaper. Ta stilling til om klage på vedtak skal gis oppsettende virkning når vedtaket er fattet av politisk organ. Tildeling av gratis tomter.

1.4 Myndighet til rådmannen i enkeltsaker

I medhold av Kommuneloven § 23 nr.4 gis rådmannen myndighet til å treffe vedtak i enkeltsaker eller typer av saker som ikke er av prinsipiell betydning. Delegering til administrasjonen er, med mindre annet er lovbestemt, delegering til administrasjonssjef.

1.5 Administrasjonssjefs underskriftskompetanse

Underskriftskompetanse etter Kommuneloven § 9 delegeres ikke.

1.6 Myndighet til administrasjonssjef på personalområdet

1.6.1 Generelt

Delegasjon etter bestemmelsene i Arbeidsmiljøloven (AML), Hovedtariffavtalen (HTA) og Hovedavtalen (HA) som går på personaladministrasjonen i kommunen. Flere av bestemmelsene i avtaleverket medfører at tillitsvalgte skal være med på prosessene og/eller avgjørelsene og slik slike saker må avgjøres administrativt sammen med fagforening eller behandles i administrasjonsutvalget dersom de ikke er delegert til administrasjonssjef.

1.6.2 Lønn

Delegasjonen framgår av lønnspolitisk plan, pkt 6: Myndigheten til å fastsette lønn i Kvæningen kommune er tillagt forhandlingsutvalget. Ved mindre endringer i lønn delegeres myndigheten til administrasjonssjef. Dette gjelder fastsettelse ut over det som er minimumslønn iht HTA.

1.6.3 Permisjoner

Delegasjonen framgår av personalreglementet pkt 2.05 - 2.26: Rådmannen gis myndighet til å innvilge alle permisjoner som er hjemlet i punktene 2.05 - 2.26. Administrasjonsutvalget skal informeres om de permisjoner som blir gitt av rådmannen.

1.6.4 Ansettelser

Tilsetting av administrasjonssjef gjøres av kommunestyret (§ 22). Tilsetting av etatsleder,

kontorsjef, økonomileder og kommunelege 1 delegeres til Administrasjonsutvalget (§ 24).
Øvrige ansettelser delegeres til administrasjonssjef (§ 24).

1.6.5 *Oppsigelser*

Delegasjon framgår ikke av reglement, men hovedregel er at den som har myndighet til å tilsette også sier opp.

1.6.6 *Omplassering*

Delegasjonen framgår av personalreglementet pkt 1.5: Omplassering til annen stillingskategori foretas administrativt.

1.6.7 *Stillingsbeskrivelser*

Delegert til administrasjonssjef.

1.6.8 *Opprettelse og nedleggelse av stillinger.*

Myndigheten til å opprette stillinger tillegges kommunestyret. Myndigheten til å nedlegge stillinger tillegges formannskapet. Ved oppsigelser/permisjoner skal alle stillinger, utenom turnusstillinger behandles i formannskapet før evt. utlysning.

1.6.9 *Omgjøring av stilling*

Vedtak om omgjøring av stilling tillegges administrasjonssjef innenfor budsjettets rammer. Myndigheten kan ikke videredelegeres. Arbeidstakerorganisasjonene kan anke vedtaket inn for administrasjonsutvalget

1.6.10 *Rapportering*

Vedtak fattet av administrasjonssjefen på delegert myndighet skal rapporteres til følgende organ:

- Personalsaker skal rapporteres til administrasjonsutvalget
- Saker vedrørende kommunale eiendommer og andre saker skal rapporteres til teknisk utvalg samt formannskapet.
- Innkjøpsavtaler vedrørende drift og gjennomføring av låneopptak rapporteres ikke.
- Vedtak etter §§ 41 og 42 rapporteres ikke.
- Vedtak fattet av formannskapet på delegert myndighet kan rapporteres til kommunestyret så langt formannskapet finner dette nødvendig eller kommunestyret/loven har bestemt.
- Vedtak etter §§ 41 og 42 kan ikke påklages.

PS 12/16 Referatsaker