

Møteinnkalling

Utvalg: **Kvæningen kommunestyre**
Møtested: Kommunehuset
Dato: 22.09.2010
Tidspunkt: 10:00

Eventuelt forfall må meldes snarest på tlf. 77778800. Vararepresentanter møter etter nærmere beskjed.

Det vil bli orientert om regnskapssituasjonen hittil i år og budsjettprosessen for 2011.

Burfjord 09.09.2010

John Helland
ordfører

Saksliste

Utv.saksnr	Sakstittel	U.Off	Arkivsaksnr
PS 2010/34	Vindkraft i Kvæningen kommune	X	2010/4212
PS 2010/35	Forslag til landskapsverneområder i Kvæningen		2010/1659
PS 2010/36	Delegering av legalpanteretten for innføring av forfalte renovasjonsgebyr/slamgebyr til Avfallsservice AS		2010/2007
PS 2010/37	Budsjettregulering vaktmestertjenesten for eldre og uføre		2010/4237
PS 2010/38	Søknad om utvidelse av tomt til Coop i Burfjord		2010/4030
PS 2010/39	Valg av vararepresentanter til Forhandlingsutvalget		2010/4151
PS 2010/40	Valg av pensjonsleverandør		2010/4223
PS 2010/41	Lønnspolitisk plan 2010 - 2012		2010/2011
PS 2010/42	Søknad om fritak fra politiske verv		2009/7482
PS 2010/43	Søknad om fritak fra politiske verv		2010/2345



Saksfremlegg

Utvalgssak	Utvalgsnavn	Møtedato
2010/42	Kvæningen Formannskap	08.09.2010
2010/35	Kvæningen kommunestyre	22.09.2010

Delegering av legalpanteretten for innføring av forfalte renovasjonsgebyr/slamgebyr til Avfallsservice AS

Henvising til lovverk:

Lov om vern mot forurensninger og om avfall (Forurensningsloven) av 13.03.1981

Lov om pant (Panteloven) av 08.02.1980

Lov om eideomsskatt til kommunane (Eideomsskattelova) av 06.06.1975

Saksprotokoll i Kvæningen Formannskap - 08.09.2010

Behandling:

Rådmannens innstilling ble enstemmig vedtatt.

Vedtak:

Kvæningen formannskap anbefaler at Kvæningen kommunestyre fatter følgende vedtak:
Kvæningen kommunestyre delegerer legalpanteretten til Avfallsservice AS for innføring av forfalte renovasjonsgebyr/slamgebyr.

Rådmannens innstilling

Kvæningen kommunestyre delegerer legalpanteretten til Avfallsservice AS for innføring av forfalte renovasjonsgebyr/slamgebyr.

Saksopplysninger

Avfallsservice AS er et interkommunalt selskap som på vegne av kommunen sørger for nødvendig innsamling av søppel og slam. Fakturering for denne tjenesten skjer på hensiktsmessig måte fra Avfallsservice AS.

Siden Avfallsservice AS har fått delegert renovasjonsoppgaven, ber de også om å få overført legalpanteretten etter forurensningsloven § 34 femte ledd jf. panteloven § 6-1 slik at de kan inndrive forfalte krav på en effektiv og hensiktsmessig måte etter reglene i eigedomsskattelova §§ 26 og 27.

Vurdering

På regjeringens nettsider finnes en prinsipputtalelse/fortolkning fra Lovavdelingen av 04.11.2004 angående forurensningsloven § 34 hvor Stange kommune i brev av 23.08.2004 har reist samme spørsmål angående ovennevnte problemstilling.

Utdrag:

Lovavdelingen nevner innledningsvis at de ikke kan finne noen holdepunkter i forurensningsloven § 34 eller lovens forarbeider for at adgangen til å overdra avfallsgebyrene eller legalpanteretten skal være begrenset.

Den alminnelige bestemmelse om avhendelse av panterett i panteloven § 1-10 første ledd fastslår som hovedregel at panteretter fritt kan overdras. Lovavdelingen legger til grunn at dette også gjelder legalpant etter § 6-1. En forutsetning for slik overdragelse er at legalpanteretten har vært aktuell på kommunens hånd, det vil si at den er oppstått før overdragelsen. Legalpanteretten oppstår først når det underliggende kravet er forfalt.

Når det ikke kan utledes begrensninger i adgangen til avhendelse av gebyrkravet eller legalpanteretten av forurensningsloven § 34, kan heller ikke unntakene fra avhendelsesadgangen i panteloven § 1-10 annet ledd eller § 1-10 første ledd i.f. komme til anvendelse.

Lovavdelingen antar derfor at en kommune kan overdra sin legalpanterett etter forurensningsloven § 34 til et interkommunalt renovasjonsselskap sammen med gebyrkravet når gebyrkravet er forfalt.

På denne bakgrunn er det å anbefale at kommunestyret vedtar å overdra legalpanteretten til Avfallsservice AS for innkreving av forfalte renovasjonsgebyr/slamgebyr.



Saksfremlegg

Utvalgssak	Utvalgsnavn	Møtedato
2010/43	Kvæningen Formannskap	08.09.2010
2010/36	Kvæningen kommunestyre	22.09.2010

Budsjettregulering vaktmestertjenesten for eldre og uføre

Henvising til lovverk:

Lov om sosiale tjenester omhandler i § 4-3 Hjelp til dem som ikke kan dra omsorg for seg selv. Her heter det: "De som ikke kan dra omsorg for seg selv, eller som er helt avhengig av praktisk eller personlig hjelp til å klare dagliglivets gjøremål, har krav på hjelp etter 4-2, bokstav a-d"

I §4-2, bokstav a, heter det:

De sosiale tjenester skal omfatte:

- a) praktisk bistand og opplæring til dem som har et særlig hjelpebehov pga. sykdom, funksjonshemming, alder eller av andre årsaker.

Praktisk bistand som denne kvalitetsstandard omfatter, er en betegnelse for hjemmehjelp og annen hjelpevirksomhet for eldre, funksjonshemmede, barnefamilier og andre personer som trenger slik hjelp. Formålet er først og fremst å gi hjelp til praktiske gjøremål og til personlig stell.

Hjelpemidler:

Kommunen har ansvar for utlån av hjelpemidler ved midlertidig behov (under to år).

Habilitering og rehabilitering er en av kommunens oppgaver, og ansvaret er utdypet i forskrift.

Kommunens faglige ansvar for formidling av hjelpemidler gjelder både ved midlertidige og varige behov.

Lov om helsetjenesten i kommunen § 1.3 1.ledd pkt.3, der det heter:

§ 1-3. (Oppgaver under helsetjenesten)

Kommunens helsetjeneste skal omfatte følgende oppgaver:

Medisinsk habilitering og rehabilitering

Dette utdypes i Forskrift om habilitering og rehabilitering, der det heter at:

Hjelpemidler er et av virkemidlene innen (re)habilitering. Kommunene og spesialisthelsetjenestens oppgaver og ansvar er beskrevet i forskriften.

§ 1 Formål

Formålet med forskriften er å sikre at personer som har behov for habilitering og rehabilitering tilbys og ytes tjenester som kan bidra til stimulering av egen læring, motivasjon, økt funksjons- og mestringsevne, likeverdighet og deltakelse.

Forskriften skal videre sikre at tjenestene tilbys og ytes ut fra et brukerperspektiv, samordnet, tverrfaglig og planmessig i eller nærmest mulig brukerens vante miljø, og i en for brukeren meningsfylt sammenheng.

§ 11 Hjelpemidler og ergonomiske tiltak

Kommunen skal sørge for formidling av nødvendige hjelpemidler og for å tilrettelegge miljøet rundt den enkelte. Kommunen skal vurdere hjelpemidler som ett av flere alternative tiltak på grunnlag av brukerens samlede behov. Om nødvendig skal kommunen be om bistand fra hjelpemiddelsentralen eller fra andre relevante instanser.”

Lov om folketrygd regulerer NAVs ansvar for tildeling av hjelpemidler til den enkelte, som distribueres av kommunen.

Saksprotokoll i Kvæningen Formannskap - 08.09.2010

Behandling:

Rådmannens innstilling ble enstemmig vedtatt.

Vedtak:

Budsjett for vaktmestertjeneste økes med kr. 80.000,- for budsjettåret 2010. Beløpet belastes konto 11990 000 4900 Reserverte tilleggsbevilgninger.

Rådmannens innstilling

Budsjett for vaktmestertjeneste økes med kr. 80.000,- for budsjettåret 2010. Beløpet belastes

Saksopplysninger

Kvæningen kommune vedtok i 8.2.2005 gjeldende instruks for vaktmestertjeneste. Vaktmestertjenesten er en kjøpt tjeneste utover den bistand som kommunalt ansatte yter. Denne tjenesten er budsjettmessig avgrenset til å gjelde 600 timers ytelse eller inntil kr.100.000,- per år. Kommunen har ansvar bistand til den enkelte og for distribusjon og enkelt vedlikehold av hjelpemidler, mens NAV for hjelpemidler har ansvar for vedtak om tildeling av hjelpemidler til den enkelte i tråd med lov om folketrygd.

Fra oppstart har timetallet gradvis økt på grunn av økt etterspørsel etter hjelpemidler til brukere.

Leverandør av tjenesten har informert kommunen at budsjettet per i dag er oppbrukt og at det i hovedsak går til hjelpemidler og kun i svært liten grad til andre hjelpetiltak.

Vurdering

Ut fra lovverket har kommunen et klart selvstendig ansvar for å bistå brukere med tjenester og hjelpemidler. Behov skal vurderes på bakgrunn av gjeldende regelverk som lov om sosiale tjenester, lov om kommunehelse og forskrift om habilitering og rehabilitering, og for hjelpemidler også vedtak fra NAV hjelpemiddelsentralen..

Det har vært en dobling av kostnader knyttet til hjelpemidler i 2010 fra 2008, uten at dette har vært fulgt opp på budsjettsiden i samme grad. Dette har medført at ytelser ut over hjelpemidler og vaktmestertjenester som er ikke er hjemlet i lov, eksempelvis snømåking, enkelt vedlikehold ikke har blitt utført. Dagens situasjon er slik at også lovhjemlet bistand vil føre til budsjettoverskridelser.

Instruks for vaktmestertjenesten for praktisk bistand i hjemmet

1. Vaktmestertjenesten er et ledd i omsorg for mennesker med særlige behov i kommunen.

- a) Mottakere av tjenesten er de som kommunen etter lov om kommunehelsetjenesten, lov om sosiale tjenester.
- b) Omfanget av tjenesten er behovsprøvd og begrenses av regelverk og vedtatt budsjett.
- c) Vederlag for tjenesten følger vedtatte satser for bistand i hjemmet og regelverk for øvrig.

2. Tjenesten er administrert av Kvæningen kommune og utføres av ekstern leverandør.

3. Tjenesten utføres i utgangspunktet på hverdager mellom kl.08-15 hele året, dersom ikke annet er avtalt med Kvæningen kommune.

4. Ekstern leverandør har ansvar for at alle som utfører tjenester for brukere undertegner taushetserklæring om alle forhold av privat karakter som vedkommende får kunnskap om gjennom tjenesten, og at alle ansatte hos ekstern leverandør etterlever taushetsplikt. Ethvert brudd på taushetsplikt medfører eksklusjon av vedkommende arbeidstaker.

5. Tjenesteyter må opptre hensynsfullt i tjenesten, og har ikke adgang til å ta imot vederlag for utførte tjenester, herunder kontanter, gaver eller andre godtgjørelser for utførte oppdrag som skjer på vegne av Kvæningen kommune.

6. Tjenester som skal utføres:

Enkel bistand i hjemmet i tråd med vedtak i kommunen.

Transport, montering og enkelt vedlikehold av tildelte hjelpemidler.

Montering og tilsyn av trygghetsalarm.

Følgende tjenester utføres ikke:

Snømåking av tak og vei, saging og hogging av ved.

7. Kommunale tjenester faktureres løpende.

Tjenesteleverandør kan på eget initiativ tilby egne tjenester utover de kommunale tjenester, og står selv ansvarlig for informasjon om og fakturering av disse.



Saksfremlegg

Utvalgssak	Utvalgsnavn	Møtedato
2010/45	Kvæningen Formannskap	08.09.2010
2010/37	Kvæningen kommunestyre	22.09.2010

Søknad om utvidelse av tomt til Coop i Burfjord

Vedlegg

- 1 Søknad om utvidelse av Coop i Burfjord.
- 2 Kart og tegninger.

Saksprotokoll i Kvæningen Formannskap - 08.09.2010

Behandling:

Siste setning i rådmannens innstilling endres til:
Salgssummen avsettes til kapitalfondet i tråd med regelverket.

Rådmannens endrede innstilling ble enstemmig vedtatt.

Vedtak:

Kvæningen kommune selger til Coop Finnmark SA omsøkte areal i forbindelse med utbygging av butikken til en pris av kr.30 pr. kvm. I tillegg kommer omkostninger i forbindelse med kart og oppmålingsforretning.

Salgssummen avsettes til kapitalfondet i tråd med regelverket.

Rådmannens innstilling

Kvæningen kommune selger til Coop Finnmark SA omsøkte areal i forbindelse med utbygging av butikken til en pris av kr.30 pr. kvm. I tillegg kommer omkostninger i forbindelse med kart og oppmålingsforretning.

Salgssummen avsettes til kapitalfondet.

Saksopplysninger

Fra Coop Finnmark har vi fått søknad av 3.8.2010 om utvidelse av tomt i forbindelse med plan om utvidelse av butikken. Kommunen har ikke fastsatt pris tomtepris på forretningsområdet i Burfjord sentrum og vi ba derfor om et pristilbud fra Coop. Deres tilbud er på kr.30,- pr. kvm noe som gir en total pris på ca. kr.25.000 for tomta.

Vurdering

Arealet som søkes ervervet ligger mellom dagens tomt til butikken og E6 og den kan vanskelig benyttes til andre formål. Kommunen er positiv til salget og forutsetter at hele kommunens areal som er mellom tomta til Coop og E6 blir med i salget. Siden vi ikke har bestemt tomtepris for dette område brukes tilbudet fra Coop som pris selv om den anses å være veldig lav.

Kvæningen kommune
V/ Kjell Ove Lehne
Rådhuset

03.08.2010

9161 Burfjord

Søknad om utvidelse av Coop i Burfjord

Søker dette med disposisjon for utvidelse av Coop butikken i Burfjord. Planlagt utvidelse kan ses på vedlagte tegning(vedlegg nummer 1 og 2).

Regner med at areal økningen av vår tomt, kan ses på samtidig. Vi ønsker å erverve nødvendig tomteareal i forbindelse med utbyggingen(vedlegg nummer 3).

Det er GEO Finnmark(Rambøl) som har foretatt innmålinger av bygg, vei etc. Som dere ser av vedlagte tegninger kommer ikke utvidelsen i konflikt med siktelinje.

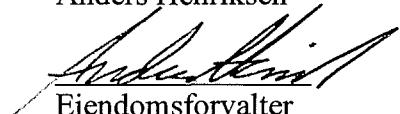
Når vi har fått ett positivt svar fra dere vil vi få tegnet inn utvidelsen og sende inn byggesøknad.


Vi håper på en rask og positiv behandling av søknaden.

Coop Finnmark ser frem til å kunne tilby befolkningen i Kvæningen kommune en ny og flott butikk.

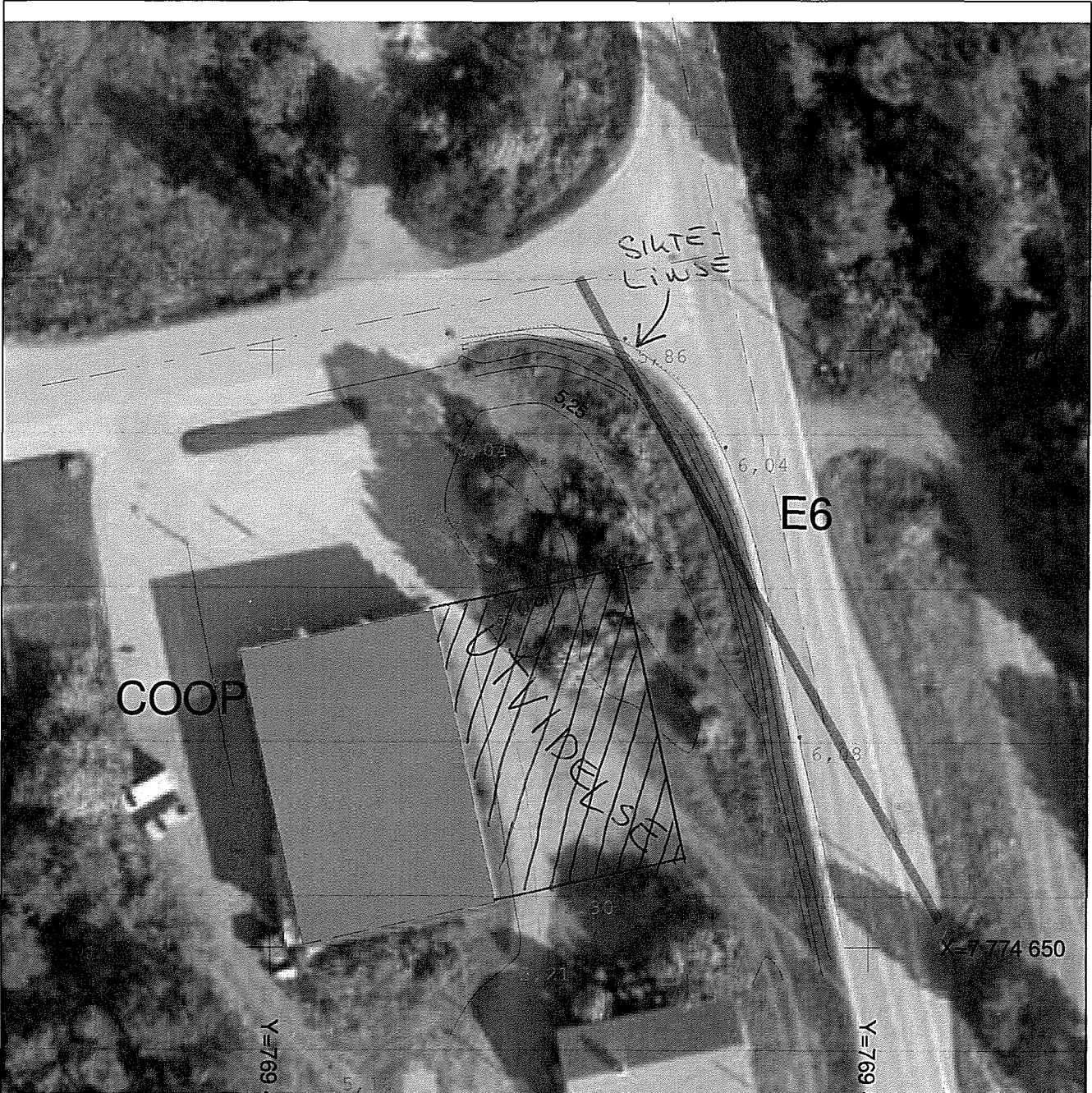
Med vennlig hilsen
Coop Finnmark SA

Anders Henriksen


Eiendomsforvalter

 KVÆNINGEN KOMMUNE POSTMOTTAK
15 AUG 2010
Til behandling:
Saksbehandler: <i>Kjell Ove</i>
Til orientering:
Gradering:

Vedlegg



www.GeoFinnmark.no
survey team

Kongleveien 45, 9510 Alta
Tlf: 78 43 58 48, firmapost@geofinnmark.no

COOP Burfjord
Innmålt situasjon

Grunnlag: Euref 89 Sone 35, HREF2008a

DRAWN/DESIGNED BY
PEKjellmann

WORK NO.
7100501

22/7-2010

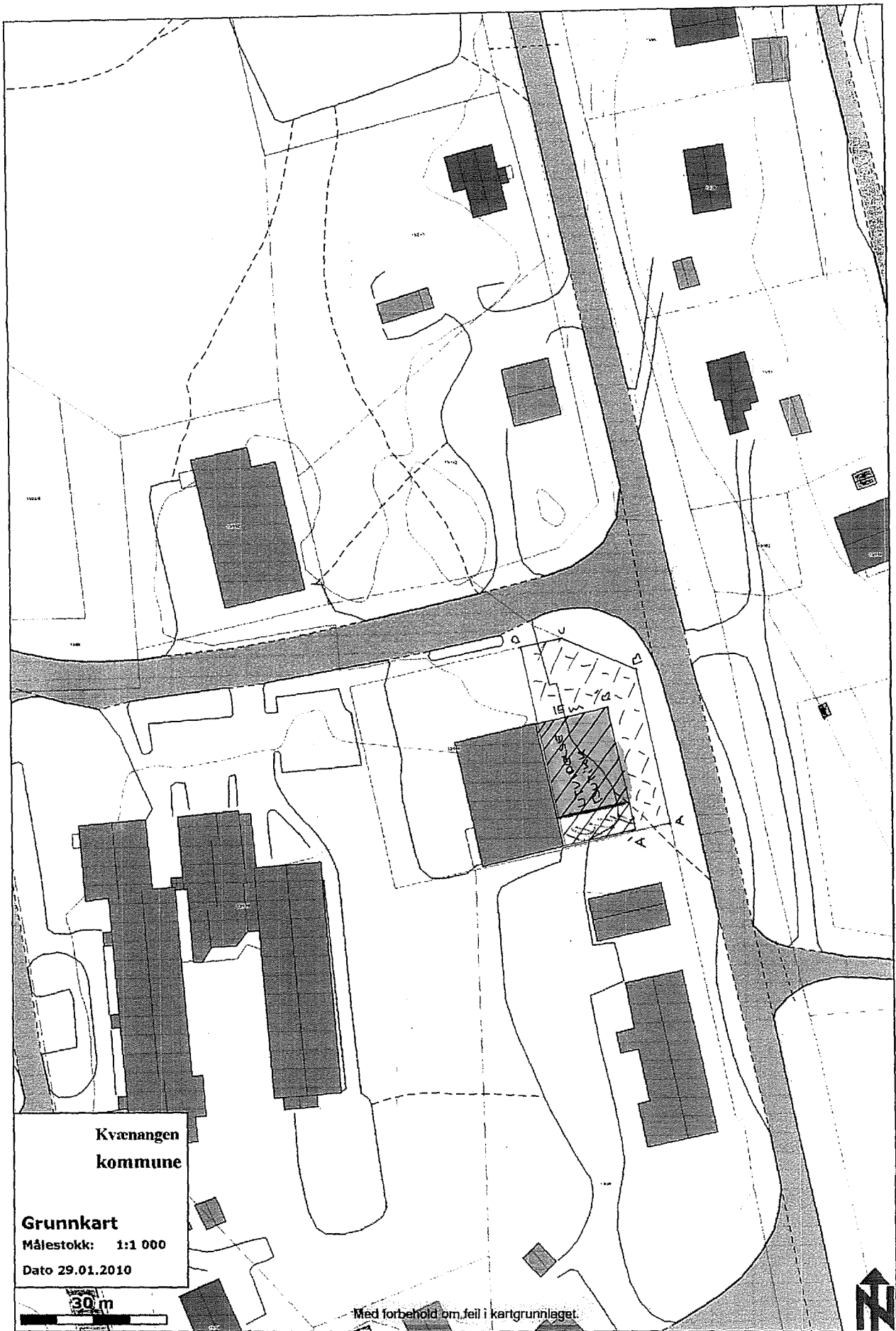
SCALE
1:500

HEIGHT SCALE

DRAWING NO.

1

REV



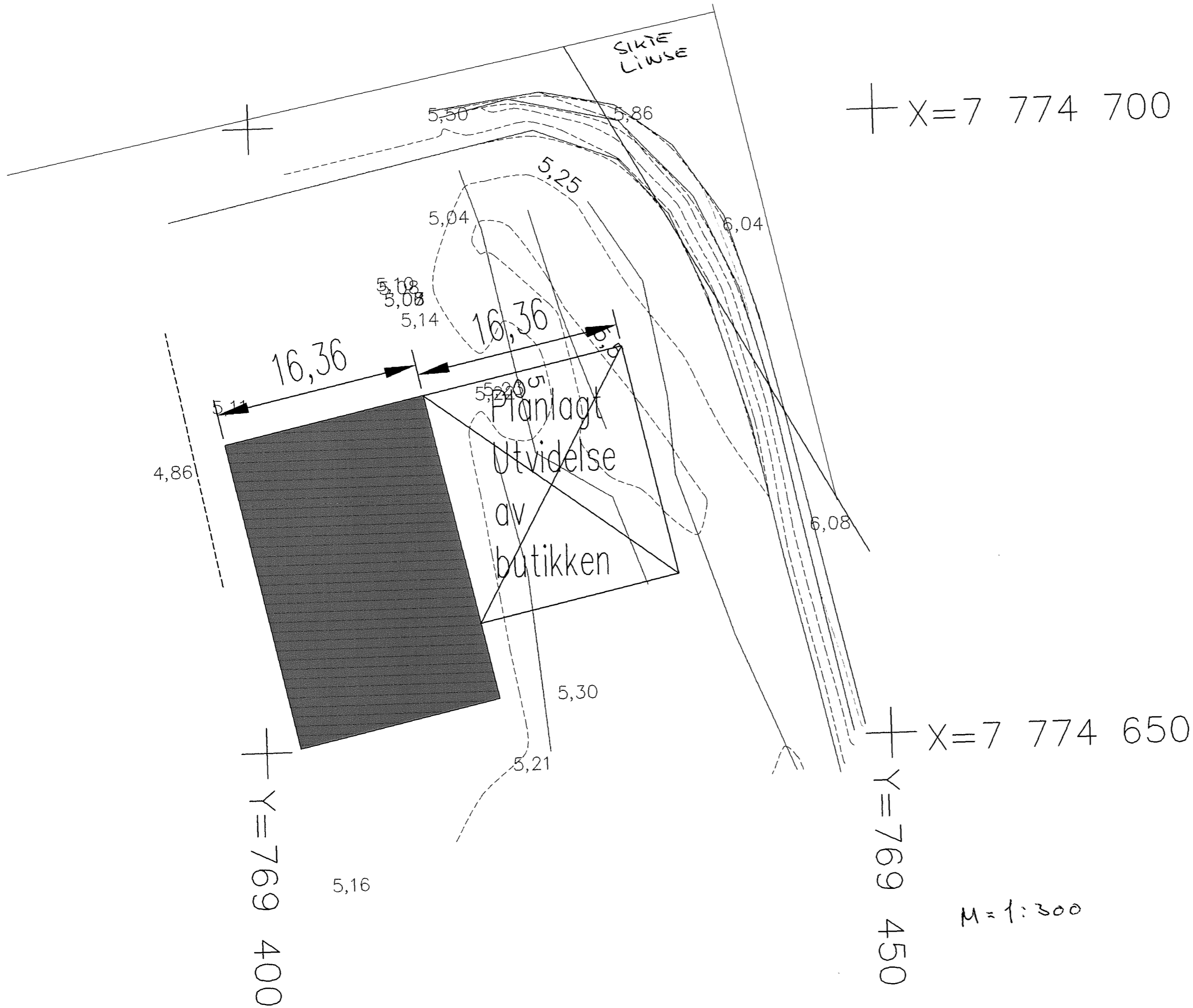
**Kvænangen
kommune**

Grunnkart
Målestokk: 1:1 000
Dato 29.01.2010



Med forbehold om feil i kartgrunnlaget.







Saksfremlegg

Utvalgssak	Utvalgsnavn	Møtedato
2010/38	Kvæningen kommunestyre	22.09.2010

Valg av vararepresentanter til Forhandlingsutvalget

Rådmannens innstilling

Uten innstilling.

Saksopplysninger

Dagens forhandlingsutvalg er satt sammen av ordfører, varaordfører og Ann Sissel Emaus. Det er ikke valgt vararepresentanter til utvalget. På 90-tallet var det valgt vararepresentanter til dette utvalget, men dette ble tatt bort etter valget i 1999.

Vurdering

Forhandlingsutvalget er sårbart. I en liten kommune som Kvæningen vil man fort bli inhabil. I inneværende valgperiode har det vært en del saker der kun 1 person har kunnet være med på forhandlingene grunnet inhabilitet eller annen type fravær. Dette har skjedd selv om man i denne perioden har fått en delegasjon der "mindre endringer" delegeres til rådmannen. Av denne grunn ser vi nødvendigheten av at man går tilbake til den gamle ordningen med vararepresentanter.

Valg til faste utvalg og komitèer reguleres av Kommunelovens § 10, der det bl.a heter at kommunestyret velger medlemmer og varamedlemmer. Videre må vi ta hensyn til Likestillingslovens § 21 om at i et offentlig utvalg på 3 personer skal begge kjønn være representert.



Saksfremlegg

Utvalgssak	Utvalgsnavn	Møtedato
2010/48	Kvæningen Formannskap	08.09.2010
2010/39	Kvæningen kommunestyre	22.09.2010

Saksprotokoll i Kvæningen Formannskap - 08.09.2010

Behandling:

Rådmannens innstilling ble enstemmig vedtatt.

Vedtak:

Det gjennomføres ikke anbudsprosess for valg av pensjonsleverandør i 2010.

Valg av pensjonsleverandør

Rådmannens innstilling

Det gjennomføres ikke anbudsprosess for valg av pensjonsleverandør i 2010.

Saksopplysninger

Som en del av budsjettet for 2010 ble det budsjettert med kr 300 000 i innsparing ifb med skifte av pensjonsleverandør. I tariffrevisjonen våren 2010 ble det i protokollen fra meglingsmannen bl.a skrevet ”b) **Skifte av selskap/leverandører.** På bakgrunn av usikkerhet om ytelsene i tjenstepensjonsordningen og i påvente av enighet mellom leverandørene om bransjenorm for grunnlaget for premieberegningen, vil partene sentralt anbefale at arbeidsgiver er varsom med å igangsette nye prosesser som har til siktemål å skifte selskap/leverandører i tariffperioden. Pensjonskontorets styre har adgang til å avgi uttalelse i flyttesaker før endelig vedtak fattes. Uttalelsen skal følge saken.”

Vurdering

Dette er senere understreket av KS som ber oss vente med dette til Stortinget har fattet beslutninger om de manglende leddene i den nye pensjonsreformen. Det som ikke er klarlagt i

pensjonsreformen er i hovedsak hvordan pensjonen skal være for årskullene for de som er født etter 1954. Det er mange andre kommuner som allerede har besluttet å stille slike anbudsprosesser i bero.



Saksfremlegg

Utvalgssak	Utvalgsnavn	Møtedato
2010/3	Kvæningen administrasjonutvalg	08.09.2010
2010/40	Kvæningen kommunestyre	22.09.2010

Saksprotokoll i Kvæningen administrasjonutvalg - 08.09.2010

Behandling:

Rådmannens innstilling ble enstemmig vedtatt.

Vedtak:

Lønnspolitisk plan 2010 – 2012 vedtas.

Lønnspolitisk plan 2010 - 2012

Rådmannens innstilling

Lønnspolitisk plan 2010 – 2012 vedtas.

Saksopplysninger

Kommunens lønnspolitiske plan rulleres annet hvert år ifb med hovedtariffoppgjørene. Grunnen til dette er at vi må fange opp de endringene som kommer i oppgjørene.

I år kommer den største endringen som følge av at kommunestyret ved forrige korsvei ønsket inn et nytt punkt om at det skal legges vekt på oppnådde resultater og god jobbutførelse i tilfeller der disse er ut over det en normalt kan forvente i stillingen. Det ble enighet med fagforeningene i drøftingsmøte den 16.04.10 om slike kriterier og de er tatt inn i det nye planforslagets punkt 4.11.

Etter- og videreutdanning. I det sentrale oppgjøret ble det gjort presiseringer vedrørende tillegg for dette, og de sentrale bestemmelsene er tatt inn i pkt 3, 5. strekpunkt. For øvrig legger det sentrale oppgjøret klare føringer der vi skal ”... gi kvinner en andel av den avsatte potten som er større enn fordelingen av antall årsverk mellom kvinner og menn tilsier. Lokale lønnstillegg kan avtales individuelt, fordeles til grupper med høy kvinneandel eller brukes til andre lønsmessige tiltak som fremmer likestilling i virksomheten. Kvinner i lederstillinger skal prioriteres. Lønns-

relasjoner mellom ledere og dem de er satt til å lede hensyntas.” Hensynet til likelønn mener vi er godt nok dekket gjennom dagens formulering av planen.

Planforslaget ble sendt på høring til fagforeningene og vi mottok kun én høringsuttalelse, fra Utdanningsforbundet. Det eneste de tar opp er det siste strekpunktet i pkt 4.11 i høringsuttalelsen ”*utvikle enheten, bidra til dette*”. Dette punktet kom inn ved en feiltakelse. Meningen var at punkt 4.11 skulle være likelydende med det vi ble enige om på drøftingsmøtet.

Vurdering

Etter denne revisjonen mener vi at vi har kommet fram til en god plan som både hensyntar at lønnspolitikken skal være rettferdig, følge tariff/regleverk, være lett å forstå/bruke, samt gi uttelling for de som yter en ekstra innsats.

Vedlegg

- Ny lønnspolitisk plan.
- Uttalelse fra Utdanningsforbundet.

LØNNSPOLITISK PLAN FOR KVÆNANGEN KOMMUNE 2010 - 2012

1. Innledning

Planen skal sørge for at kommunen er i stand til å møte de lønnspolitiske utfordringene på en offensiv måte. Dette gjør vi ved at vi har tatt en grundig gjennomgang av hvor vi står i dag, hvilke problemer vi sliter med og hvilken vei vi må gå for å sikre tilstrekkelig kompetanse til å løse våre oppgaver også i fremtiden. Den største utfordringen vår er å rekruttere og beholde høyt kvalifisert arbeidskraft. Dette har etter hvert medført at vi har måttet ta mer hensyn til markedet, noe som har skapt større lønnsforskjeller innad i organisasjonen. Dette blir det viktigste punktet i planen. Avtaleverket legger opp stor frihet for lokal lønnsdannelse nettopp for å ta hensyn til dette. Slik lønnsystemet i kommunesektoren nå er lagt opp med minimumslønn knyttet til utdanningsnivåer, vil man i kjølvannet av sentrale oppgjør få som konsekvens at ledere og andre som er plassert godt over minimumsnivåene ikke vil få full nytte av det sentrale oppjøret. En annen viktig ting med planen er at dette misforholdet rettes opp.

2. Målsetting

- ❖ Det klart viktigste målet er å ha en lønnspolitikk som sikrer rekrutteringen og at vi beholder kvalifisert arbeidskraft.
- ❖ Tilstrebe en avlønning av de tilsatte som føles rettferdig. Det skal legges vekt på oppnådde resultater og god jobutførelse i tilfeller der disse er ut over det en normalt kan forvente i stillingen, jfr kriteriene i pkt 4.11.
- ❖ Avlønningen av tilsatte i Kvæningen kommune skal normalt ikke avvike vesentlig fra tilsvarende stillinger i sammenlignbare kommuner.
- ❖ Økt tilrettelegging for inntak av lærlinger.
- ❖ Lik lønn for likt arbeid skal vektlegges ved fastsetting av lønn.
- ❖ Ledelsesfunksjoner avlønnes slik at en kan rekruttere ledere på alle nivå i organisasjonen.

3. Gjennomgående retningslinjer

- ❖ Alle stillinger i Kvæningen kommune avlønnes normalt etter Hovedtariffavtalens (HTA) minimumsplassering. Plasseringer utover dette gjøres gjennom lokale forhandlinger eller ved tilsetting.
- ❖ Lønnsfastsettelsen skjer på bakgrunn av bestemmelsene HTA.
- ❖ Det skal tas særlig hensyn der det er problemer med å rekruttere og beholde folk i stillingen, samt tilpasning til arbeidsmarkedet for øvrig.
- ❖ Kvinner og menn skal likebehandles i vurdering av lønn og avansement, men tradisjonelle kvinneyrker og kvinnedominerte yrkes skal vurderes spesielt.
- ❖ Ved kompetansegivende videre-/etterutdanning som er relevant for stillingen skal det gis kr 20 000 for 1 års relevant videre-/etterutdanning og/eller vurdert realkompetanse. For relevant videre-/etterutdanning av kortere varighet enn 1 år, dog begrenset nedad til 3 måneder, benyttes lønnsrelasjonen forholdsmessig.
- ❖ Avansementsstilling skal som hovedregel avlønnes høyere enn kategoriens minimumsplassering.
- ❖ Planen har ikke status som lokal særavtale, og alle lønns plasseringer ut over minimumsavlønning i.h.t. HTA må fastsettes gjennom egne forhandlinger.

4. Spesielle retningslinjer for de enkelte kategorier

- 4.1 Assistentene, renholdere, vaktmestere, m.v.** Stillingene tilhører de tradisjonelle lavtlønnsyrker, er kvinnedominerte og bør vurderes spesielt i denne sammenheng. Det rekrutteres fortrinnsvis personer med formell fagkompetanse. Viser for øvrig til bestemmelsen i pkt 3 om avansementsstillinger.
- 4.2 Hjelpepleiere, omsorgs-/helsearbeidere og fagarbeidere.** Stillingene tilhører de tradisjonelle lavtlønnsyrker, er kvinnedominerte og bør vurderes spesielt i denne sammenheng. Viser for øvrig til bestemmelsene i pkt 3 om videreutdanning og avansementsstillinger.
- 4.3 Kontorpersonalet.** Stillingene tilhører de tradisjonelle lavtlønnsyrker, er kvinnedominerte og bør vurderes spesielt i denne sammenheng. Nivåinndeling og individuell vurdering. Det tas hensyn til utdanningskrav/stillingshavers kompetanse, ansvarsområde, oppgavens kompleksitet og relasjon mellom stillingene ved lønnsfast- settingen. Se for øvrig oversikt over lønns plasseringene.
- 4.4 Høyskolegruppene (sykepleiere, vernepleiere, ingeniører, sosionomer/barnevernpedagoger, m.v.).** Det tas særlig hensyn til arbeidsmarkedet ved rekruttering da det for enkelte grupper er vanskelig å få tak i personer med riktig utdanning. Se for øvrig oversikt over lønns plasseringene.

- 4.5 Konsulenter og ledende personell.** Det gjøres individuell vurdering og tas særlig hensyn til arbeidsmarkedet ved rekruttering i tillegg til hensyn til utdanningskrav/stillingshavers kompetanse, ansvarsområde, oppgavenes kompleksitet og relasjon mellom stillingene ved lønnsfastsettingen. Selvstendig ansvarsområde og personalansvar skal gi uttelling. Se for øvrig oversikt over lønsplasseringene.
- 4.6 Mellomledere (avdelingssykepleiere, avdelingsledere og barnehagestyrere).** Det gjøres individuell vurdering og tas særlig hensyn til arbeidsmarkedet ved rekruttering. Gi en avlønning som skal vise at det lønner seg å påta seg lederoppgaver. Ved lønnsfastsettelsen skal det legges vekt på utdanningskrav/stillingshavers kompetanse, ansvar/oppgaver og avdelingens størrelse/kompleksitet. Ledere skal ha høyere lønn enn dem de er satt til å lede, unntatt tilfeller med særskilt spisskompetanse, retrettstilling eller andre særskilte forhold. Se for øvrig oversikt over lønsplasseringene.
- 4.7 Undervisningspersonalet.** Undervisningspersonalet inkludert rektorene. Viser til HTA kap 4 og særavtale SFS 2213. Det tas hensyn til utdanning og funksjoner ved lønnsfastsettelsen, jfr vedleggsprotokoll til de sentrale forhandlingene. Se for øvrig oversikt over lønsplasseringene.
- 4.8 Toppledergruppa.** Vurdering av topplederlønningene foretas én gang pr år, og grunnlaget for vurderingene er ett eller flere av følgende kriterier (jfr. HTA kap 3.4.1):
- ❖ Oppnådde resultater i forhold til virksomhetens mål.
 - ❖ Utøvelse av lederskap.
 - ❖ Betydelige organisatoriske endringer.
 - ❖ Behov for å beholde kvalifisert arbeidskraft.
 - ❖ Endret ansvarsområde.
- Se for øvrig oversikt over lønsplasseringene. Forhandlinger etter HTA kap 3.4.1 omfatter rådmann, kontorsjef, avdelingsleder oppvekst og kultur, økonomileder, rådgiver teknisk og kommunelege I.
- 4.9 Lønnsfastsetting for vikarer.** Vikarer gis lønnsfastsetting uavhengig av den personlige lønnsvurdering til stillingsinnehaveren. Dette kan bety at vikaren kan avlønnes bedre eller dårligere enn den han/hun vikarierer for. Det må tas spesielt hensyn til lengden av vikariatet og kommunens behov for å få vikariatet besatt.
- 4.10 Seniorpolitikk.** Lønnsstimulering for å beholde eldre lengst mulig i jobb, bl.a. p.g.a. at AFP er en kostbar ordning. Viser til seniorpolitisk plan som bl.a inneholder tilpasset arbeidstid, tilrettelegging av arbeidsoppgaver, tjenestefri med lønn, kronetillegg og kontantutbetaling.
- 4.11 Kriterier for oppnådde resultater og god jobbutførelse.**
- ❖ Økning av relevant kompetanse. Legge mer vekt på ½-års- og ¼-årsenheter, samt ta inn kompetansedeling/kompetanseoverføring til andre i avdelingen.
 - ❖ Seniorpolitikk, satse på eldre arbeidstakere og belønne deres erfaring, legge vekt på ansiennitet på 20-30 år.
 - ❖ Stillingens kompleksitet, herunder legge vekt på betydelige endringer av oppgaver og ansvar.
 - ❖ Funksjonstillegg, mer bruk av dette ved ekstraoppgaver.
 - ❖ Veiledning, særlig vektlegge flerfaglig samarbeid og kollegaveiledning.

5. Gjennomføring

Planen gjelder for perioden 2010-2012 og rulleres i etterkant av det sentrale tariffoppgjøret i 2012. Utjevning og måloppnåelse må i noen tilfeller tas over tid fordi ujevnheten i dag er store.

6. Andre bestemmelser

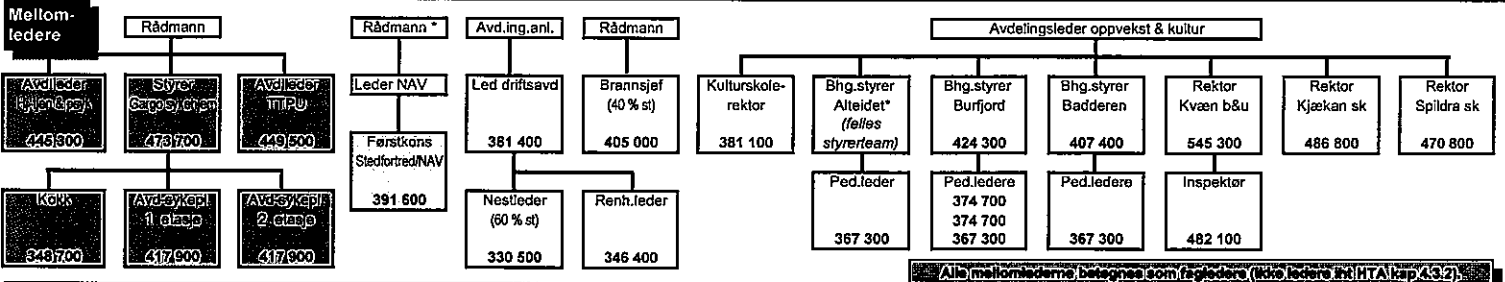
- ❖ Myndigheten til å fastsette lønn i Kvæningen kommune er slik: Myndigheten til å fastsette lønn i Kvæningen kommune er tillagt forhandlingsutvalget. Ved mindre endringer i lønn delegeres myndigheten til rådmannen.
- ❖ Årlige 3.4.1 forhandlinger (topplederlønninger) gjennomføres etter de ordinære forhandlinger.
- ❖ Årlige lønnspolitiske drøftinger (HTA kap 3.2.1) gjennomføres i september med ett felles møte både for kap 4- og kap 5-stillingene.
- ❖ Forhandlinger etter HTA kap 4.A.2 (ansvars- og oppgaveendringer) og kap 4.A.3 (rekruttering) gjennomføres fortløpende.
- ❖ Vi innfører ikke ordning med bonusavlønning (jfr. HTA pkt 3.6).
- ❖ Lønnsamtaler (jfr. HTA pkt 3.2.2) innføres ikke som en fast ordning, men kan gjennomføres dersom den ansatte i løpet av 2 år har oppnådd vesentlig lavere lønnsutvikling enn sammenlignbare stillinger i virksomheten.

LØNNSPOLITISK PLAN - STILLINGSOVERSIKT

Ledergruppe, HTA 3.4.1		Avd. led. O&K (6000) 501 000	Økonomiled. (6000) 492 000	Kom.liegell (104 000) 577 000	Rådgiver teknisk (10 000) 584 700	Rådmannen skal være den høyest avinnede i virksomheten. De øvrige lederstillingene skal sikres minst samme lønnsutvikling som mellomledere/konsulentene og av innvingen skal ikke utvikle vesentlig fra tilsvarende stillinger i sammenlignbare kommuner. I tillegg tas det hensyn til kriteriene i pkt 4.6.	Følgende personer er plassert i kategori 3.4.1: Kjetil Ove L. Berg, Asmund F. Berni, M. Svein B. Arne R. Britz, R. og S. N. Brannsjef.
-------------------------------	--	---	---	--	--	---	--

Konsert ledende personell	Kom.liegell 520 000 485 000	Rådgiv. PLO 451 000	Kommunalege II: Sikres minst samme lønnsutvikling som de andre konsulentene og sammenlignbare stillinger. Rådgiver, PLO: Skal ha en lønnsutvikling som er minimum tilsvarende det som er den generelle lønnsutviklingen innen det kommunale avtaleområdet (KS-området).	Ledende helsepersonell (helseøster, fysio- og ergoterapeut), ingeniører, forbruker- og IT konsulenter: Avvikling på nivå med mellomledere. Det tas hensyn til utdanningskrav, stillingshavers kompetanse, ansvarsområde og oppgavens kompleksitet ved lønnssettelsen. Det tas særlig hensyn til markedet m.t.p. å beholde og rekruttere personell.
----------------------------------	--	-------------------------------	--	---

Helseøster 402 100	Fysioterap 378 300	Ergoterapeut 369 200	Jordbr.sjef (6000) 397 900	Avd.ing bygg 390 000	Avd.ing anl 379 000	Avd.ing plan 365 000													
				Regnskaps- sjef 400 600	Rådgiver/lan 356 000	Lønnskere Kjæssa 260 100	Konsulent Lønn PLO 363 200	Rådgiver Lønn andre 354 000		Biblioteksjef 365 300	Ungd-leder 313 700	Konsulent NAV (vakant)							



Allt mellomledere (unntatt rektorene) bør avinnes på tilsvarende samme nivå. Ved lønnssettelsen skal det legges vekt på utdanningskrav, stillingshavers kompetanse, ansvarsområde og oppgavens kompleksitet ved lønnssettelsen. Leder skal som hovedregel ha høyere lønn enn sine underordnede. Pedagogiske ledere skal ha høyere lønn enn minimumslønn for årskoleleere. Det tas særlig hensyn til markedet m.t.p. å beholde og rekruttere personell.

Rektorene i Viser til HTA kap 4 og særavtalene. Lønnsutviklingen skal minimum være på tilsvarende nivå som resten av undervisningspersonellet. Leder skal som hovedregel ha høyere lønn enn sine underordnede. Lønns plassering sees også i sammenheng med øvrige kommunale ledere.


Høyskole- gruppene	Viser til HTA kap 4 og særavtalene. Lønnsutviklingen skal minimum være på tilsvarende nivå som resten av undervisningspersonellet. Leder skal som hovedregel ha høyere lønn enn sine underordnede. Lønns plassering sees også i sammenheng med øvrige kommunale ledere.	Undervisnings- personale	Viser til HTA kap 4 og særavtalene. Det tas hensyn til utdanning og funksjon ved lønnssettelsen.
Tumuslege 370 000 Tumuslege 289 900	Sykepleiere Verneplassere 324 800 - 374 500	Spesial- sykepleiere 340 400 - 396 000	Kulturskole- lærere (lik lønn som hovedstilling)
			Lektorer 395 700 - 518 000
			Adj m/tillegg 377 900 - 462 000
			Adjunkerter 361 400 - 439 000
			Lærere 328 300 - 414 000

Kontor- personale	Led. H.sakr Legeskr 331 600	NVA 1: Ledende kontor- stillinger. Avvikles merført overfor arbeidende nivå.
Helsesek Legeskr 324 600	Fagarbeider Legeskr 324 600	NVA 2: Fagarbeidernivå avvikles etter fagarbeider- sgr-nivå.
Sekretær Cargo (sy-hj) 323 600	Sekretær Legeskr 324 600	NVA 3: Nivå uten særskil- krav om utdanning. Fagfor- stigning HTA.
	Sekretær Kv b&u-skole 324 600	

Hjelpepleiere, fagarbeidere	Hjelpepleiere 279 200 - 335 900	Fagarb'ere omsorg 279 200 - 335 900	Fagarb'ere barn & ungd 279 200 - 335 300	Fagarb'ere teknisk 279 200 - 335 300	Viser til HTA kap 4. Kompetanse og videreutdanning skal avvikles høyere enn kategoriens minimumsplassering. Avansert stilling skal avvikles høyere enn kategoriens minimumsplassering.
------------------------------------	--	--	---	---	---

Assisterer, renholdere, vaktmestere	Assisterer Omsorg 239 800 - 306 000	Assisterer barn & ungd 239 800 - 306 000	Renholdere 239 800 - 306 000	Vaktmestere Spes. arb'ere 239 800 - 306 000	Viser til HTA kap 4. Personer med fagbrev skal avvikles som fagarbeidere når de har fagbrev og berytter seg av disse funksjonene i jobben. Avansert stilling skal avvikles høyere enn kategoriens minimumsplassering.
--	---	--	---	---	--

Kvænanngen kommune
Rådmannens stab.

	KVÆNANGEN KOMMUNE POSTMOTTAK
25 AUG 2010	
Til behandling:	
Saksbehandler:	<i>J. Karl</i>
Til behandling:	
Gradoring:	

Høringsuttalelse på lønnspolitisk plan for Kvænanngen kommune 2010-2012

Utdanningsforbundet har følgende merknad til punkt 4.11 i lønnspolitisk plan, siste punkt: *utvikle enheten og bidra til dette*. Under drøftingsmøtet 16.04.10 om objektive kriterier for lønnsfastsettelse er det ikke kommet til enighet mellom arbeidsgiver og fagforeningene på dette punktet (se kopi av underskrevet referat).

Dette punktet ble diskutert på drøftingsmøtet, etter ønske fra arbeidsgiver. Fagforeningene kunne ikke se at dette var et objektivt kriterie for lønnsfastsettelse. Hvem skal vurdere den enkelte arbeidstaker, hvilke kriterier skal ligge til grunn og hvem er det som skal lage disse kriteriene? Arbeidsgivers momenter på dette punktet fikk ikke gjennomslag hos fagforeningene. Utdanningsforbundet ønsker ikke å ha med et kriterie for god jobbutførelse som vil være vanskelig å vurdere i praksis. Vi ber om at dette punktet ikke blir tatt med i den lønnspolitiske planen for Kvænanngen kommune.

Med vennlig hilsen
For Utdanningsforbundet Kvænanngen


Elin Oppheim Paulsen
Leder


Brit Anne Engebretsen
HTV

Kopi: Forhandlingsutvalget v/ John Helland
Fagforbundet v/ Eva Jonassen
Sykepleierforbundet Gunn Anita Jacobsen
Ergoterapautforbundet v/ Lisbeth Sollund
Fysioterapautforbundet v/ Solvi Martinsen



Saksfremlegg

Utvalgssak	Utvalgsnavn	Møtedato
2010/41	Kvæningen kommunestyre	22.09.2010

Søknad om fritak fra politiske verv

Rådmannens innstilling

Kristin Livesey innvilges fritak fra politiske verv fra 22.09.10 og for den resterende del av inneværende kommunestyreperiode.

Som nytt medlem av utvalg for oppvekst og omsorg rykker Børre Solheim opp fra varamedlemsplass.

Saksopplysninger

Kommunelovens § 15.2 sier at *"Kommunestyret og fylkestinget kan etter søknad fritta, for et kortere tidsrom eller resten av valgperioden, den som ikke uten uforholdsmessig vanskelighet eller belastning kan skjømte sine plikter i vervet."*

Viser til vedlagte søknad fra Kristin Livesey. Hun søker om fritak ifb med flytting til Alta. Vi ser det som rimelig at hun innvilges fritak som omsøkt.

Kristin Livesey har følgende kommunale verv: Medlem i utvalg for oppvekst og omsorg og varamedlem i kommunestyret.

Vedlegg:

Søknad fra Kristin Livesey datert 19.08.10.

Hei

Jeg prøver å sende på nytt.)

Jeg Kristin Livesey født 210270, søker om fritak fra mine politiske verv i Kvæningen kommune. Jeg har flyttet til Alta fra 1 august 2010, så i forbindelse med det ønsker jeg å bli fritatt fra mine politiske verv. Jeg ønsker en attest som viser at jeg har vært politisk aktiv i kommunen. På forhånd takk.

Min nåværende adresse:

Kristin Livesey
Tollevikveien 22 A
9511 Alta.

Hilsen Kristin Livesey.



Saksfremlegg

Utvalgssak	Utvalgsnavn	Møtedato
2010/42	Kvæningen kommunestyre	22.09.2010

Søknad om fritak fra politiske verv

Rådmannens innstilling

Astrid Kvangarsnes innvilges fritak fra politiske verv fra 22.09.10 og for den resterende del av inneværende kommunestyreperiode.

Som nytt medlem av kommunestyret rykker Jan Gunnar T Kaino opp fra varamedlemsplass

Som nytt medlem av Teknisk utvalg rykker Liv Karin Olset opp fra varamedlemsplass.

Som nytt styremedlem til Kvæningen kulturhus AL rykker Geir Skåre opp fra varamedlemsplass.

Saksopplysninger

Kommunelovens § 15.2 sier at *"Kommunestyret og fylkestinget kan etter søknad fritta, for et kortere tidsrom eller resten av valgperioden, den som ikke uten uforholdsmessig vanskelighet eller belastning kan skjøtte sine plikter i vervet."*

Viser til vedlagte søknad fra Astrid Kvangarsnes. Hun søker om fritak ifb med flytting til Alta. Vi ser det som rimelig at hun innvilges fritak som omsøkt.

Astrid Kvangarsnes har følgende kommunale verv: Medlem i kommunestyret, medlem i teknisk utvalg, varamedlem i formannskapet og styremedlem til Kvæningen kulturhus AL.

Vedlegg:

Søknad fra Astrid Kvangarsnes datert 06.08.10.

Astrid Kvangarsnes,
9161 Burfjord

Kvæningen kommune
v/ ordføreren,
9161 Burfjord

SØKNAD OM FRITAK FRÅ POLITISKE VERV

Sidan eg har sagt opp stillinga mi i Kvæningen, og flyttar til Alta i løpet av august månad, ynskjer eg å søkje om fritak frå alle mine politiske verv i Kvæningen kommune f.o.m. 01.09.10, og ut valperioden.

Vil også minne dykk på at det må veljast nytt hovudverneombod i kommunen.

Takk for fine og lærerike år i Kvæningen kommune!

Takk for meg!

Sætra, 06.08.10

Beste helsing

Astrid Kvangarsnes
Astrid Kvangarsnes