

Møteinnkalling

Utvalg: **Kvæningen Formannskap**
Møtested: Kommunehuset
Dato: 18.01.2012
Tidspunkt: 09:00

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

Burfjord 09.01.12

Jan Helge Jensen
ordfører

Saksliste

Utv.saksnr	Sakstittel	U.Off	Arkivsaksnr
PS 2012/1	Innspill tariff 2012		2011/4846
PS 2012/2	Søknad om utgiftsdekning - Burfjord idrettslag		2011/120
PS 2012/3	Fjerning av gammelt gjerde i Sætra, Badderren.		2011/4546
PS 2012/4	Referatsaker		
RS 2012/1	Skjenkebevilling enkeltanledning Jøkelfjord samfunnshus den 25.11.11.		2011/3
RS 2012/2	Svar oversendelse av rapport fra tilsyn med brannvesenet i Kvænangen kommune.		2010/1480
RS 2012/3	Skjenkebevilling enkeltanledning, Kvænangsbotn Grendehus den 17.12.11.		2011/3
RS 2012/4	Skjenkebevilling enkeltanledning, Kvænangen Flerbrukshus den 28.12.11.		2011/3



Saksfremlegg

Utvalgssak	Utvalgsnavn	Møtedato
2012/1	Kvæningen Formannskap	18.01.2012

Innspill tariff 2012

Rådmannens innstilling

Det viktigste innspillet i tariffspørsmålet er at vi går inn for at en stor del av lønnsøkningen skal gis som en betydelig økning av lør-/søndagstilleggene.

Det nest viktigste er en justering med å gi løft til høyskolegruppene og harmonere dem med lærerstigen, både i kroner og sette inn 16 års ansiennitet.

Lokal pott. Det bør settes av minimum ca 1 % til lokal pott.

Beregning av arbeidstid i turnus. Dagens flytende ordning der det beregnes uketimetall mellom 35,5 og 33,6 timers uke ut fra vaktbelastning må endres slik at dette blir et fast uketimetall.

Saksopplysninger

Viser til KS-heftet Strategikonferansene 2012 – debattnotat til tariffoppgjøret 2012 som følger vedlagt. KS stiller spørsmål på side 6, 8 og 10 som de ønsker innspill på. Dette danner grunnlag for fylkesvise strategikonferanser i februar med innspill som går videre til tariffoppgjøret.

Vurdering

Det viktigste innspillet i tariffspørsmålet er at vi går inn for at en stor del av lønnsøkningen skal gis som en betydelig økning av lør-/søndagstilleggene (svar på spørsmålene 2, 3 og 7 i debatt-heftet). Grunnen til det er:

- Deltidsdilemmaet. Dilemmaet kommer av at for få ønsker å jobbe tettere i helgene enn hver 3. eller hver 4. helg. Dersom man hadde stimulert flere til å jobbe 2. hver helg eller 2 av 5 helger, vil mange små stillinger kunne slås sammen og mye av problemet vil være borte. Incitamentet for å få flere til å jobbe slik er kun en kraftig økning av lør-/søndagstilleggene. Vi må få et lønssystem som er slik at ulempetilleggene er så gode at folk ser det bryet verdt å ta på seg ulempene. Slik er det ikke i dag. Lør-/søndagstilleggene er så lave at ingen ser fordelene av å jobbe tettere i helgene enn de må. Dersom det ikke blir gjennomslag sentralt for en slik løsning, bør man subsidiært åpne for at kommunene kan bruke deler av lokal pott til en slik ordning.
- Differensiering av lør-/søndagstilleggene kan være gunstig. Dersom det blir et system der de som jobber hver 2. helg har høyere sats enn den som kun jobber hver 3. helg så vil det være sterkere incitament for å få flere over til å jobbe hver 2. helg enn om tillegget var flatt.

- Rekruttering. Dersom vi ikke får noen løsning på deltidsproblematikken får vi etter hvert store problemer med rekrutteringen på fagarbeidernivå til pleieyrkene. Dette vil gjelde hele kommunesektoren.
- Likelønn. I og med at det er overveiende kvinner som jobber turnus i kommunesektoren vil dette vær et viktig ledd i likelønnskampen.
- Lavtlønn. I og med at det er mange lavtlønnede som jobber turnus i kommunesektoren vil dette vær et viktig ledd i lavtlønnskampen.

Det nest viktigste er en justering med å gi løft til høyskolegruppene og harmonere dem med lærerstigen, både i kroner og sette inn 16 års ansiennitet (svar på spørsmål 3 og 4 i debattheftet). Det er blant høyskolegruppene vi har de største rekrutteringsproblemene, og dette vil lette litt på det i den grad vi konkurrerer med andre enn de andre kommunene. I tillegg er det viktig å viske ut forskjellen mellom lærerne og de øvrige høyskolegruppene i kommunesektoren.

Beregning av arbeidstid i turnus. Dagens flytende ordning som ble innført ved forrige tariff-revisjon der det beregnes uketimetall mellom 35,5 og 33,6 timers uke ut fra vaktbelastning er tungvind og uforutsigbar å bruke. Det brukes forholdsvis mye ressurser til å beregne dette og stillingsstørrelser blir endret ved endret sammensetning av vaktene (mange helge- og nattvakter gir lavere uketimetall). Det bør endres slik at dette blir et fast uketimetall, enten at alle i turnus får et uketimetall på 33,6 timer pr uke eller det fastsettes et tall mellom 35,5 og 33,6 timer pr uke for alle som jobber i turnus.

Lokal pott (svar på spørsmål 6 i debattheftet). Det bør settes av minimum ca 1 % til lokal pott. Vi må få tilført tilstrekkelige midler til å gjennomføre lokal lønnspolitikk. Det er mange lønsmessige forhold som det ikke lar seg gjøre å ordne opp gjennom et sentralt oppgjør og vi må sitte igjen med tilstrekkelige midler til dette arbeidet.

Den totale rammen vil falle på plass av seg selv ut fra "frontfagsmodellen", og det viktigste er at det blir en målrettet bruk av "det vi allikevel må ut med" (svar på spørsmålet på side 6 i strategiheftet).

Vedlegg

KS Strategihefte 2012

KS



TIL DEBATT

Strategikonferansene 2012

TARIFFOPPGJØRET 2012 DEBATTNOTAT

Forord

Til kommuner, fylkeskommuner og bedriftsmedlemmer

Kjære medlem av KS!

I 2012 står vi foran et hovedtariffoppgjør. Det betyr at hele Hovedtariffavtalen (HTA) åpnes for revisjon og at det skal føres sentrale lønnsforhandlinger. Vi har utarbeidet dette heftet for å få svar på kjernespørsmål foran vårens tariffoppgjør. Som arbeidsgiverorganisasjon forvalter KS fullmakt til å inngå sentrale tariffavtaler på medlemmenes vegne. God dialog er en forutsetning for å lykkes. En samlet kommunesektor bak behov og prioriteringer, gir KS et solid grunnlag for å oppnå gode resultater gjennom forhandlingene.

Debattheftet som utarbeides før strategikonferansene er i år avløst av dette tariffnotatet. Notatet beskriver problemstillinger som er relevante for arbeidet med tariff og arbeidsgiverpolitiske utfordringer. Foran et lønnsoppgjør er det viktig at vi får klare signaler på hva våre medlemmer forventer. I en sektor der vesentlig del av løpende utgifter er lønn og der arbeidskraften er av avgjørende betydning for tjenestekvalitet og omfang, er gjennomføring av tariffoppgjør en nøkkelfaktor dersom kommunesektoren skal lykkes.

Spørsmålene som reises kan av den enkelte kommune/fylkeskommune/bedrift behandles i forkant av strategikonferanser og fylkesmøtene. Medlemmenes uttalelser sendes KS i fylket og det bør være fylkesmøtet som behandler uttalelsene i de respektive fylkene. KS i fylkene inviterer til strategikonferanser og fylkesmøter mellom januar og mars 2012. Her vil det presenteres mer utfyllende og oppdatert informasjon som grunnlag for debatt.

Etter behandlingen på strategikonferansene, inngår fylkesvisse oppsummeringer som en viktig del av grunnlaget for KS' forhandlingsmandat.

God lesing og debatt!

Oslo, november 2011

Sigrun Vågeng
administrerende direktør

Innhold:

1. Rammer og utfordringer.....	5
Det inntektspolitiske samarbeidet og frontfaget.....	5
Økonomiske anslag og forutsetninger for 2012.....	6
Arbeidsgiverpolitiske utfordringer.....	7
2. Løsninger i et fremtidsrettet perspektiv.....	7
Hovedtariffoppjøret som bidrag til en mer attraktiv kommunesektor!.....	7
Heltid/deltid – arbeidstid som virkemiddel.....	9
Mer heltid og økte stillingsstørrelser.....	9
Helgearbeid som virkemiddel.....	9

1. Rammer og utfordringer

Det inntektspolitiske samarbeidet og frontfaget

Arbeidslivet i Norge kjennetegnes ved et utstrakt trepartssamarbeid, sterke og ansvarlige organisasjoner, koordinerte lønnsoppgjør, partenes tilslutning til frontfagmodellen, en relativt høy organisasjonsgrad og høy yrkesdeltakelse. Partene i arbeidslivet har tradisjonelt sett tatt ansvar for å finne løsninger gjennom forhandlinger.

Det inntektspolitiske samarbeidet dreier seg i utgangspunktet om å få organisasjonene til å ta ansvar gjennom å koordinere frem helhetlige løsninger på tvers av avtaleområdene i Norge. Til grunn for dette ligger forståelsen av at utviklingen i norsk industris konkurranseevne ikke skal svekkes sammenlignet med landets handelspartnere. Det inntektspolitiske samarbeidet har stort sett virket forpliktende på arbeidslivets parter, og gir grunnlag for felles forståelse av de økonomiske rammebetingelsene landet står overfor til enhver tid. Koordineringen bidrar til å dempe interesse-motsetninger mellom sektorene og avtaleområdene.

Hovedavtalen. Avtale mellom KS og arbeidstaker-organisasjonene om grunnleggende spilleregler bl.a. om samarbeid i arbeidslivet. Hovedavtalen regulerer ikke lønn.

HTA er forkortelsen for Hovedtariffavtalen i KS området. Hovedtariffavtalen er 2-årig, inngått mellom KS og arbeidstakerorganisasjonene med utløp 30. april 2012 og regulerer lønns- og arbeidsvilkår i kommunene/fylkeskommunene/bedriftene.

Lønnsglidning er den delen av lønnsveksten som i sentrale tariffavtaler ikke kan tilskrives tariffmessige tillegg. Eksempelvis ansiennitetsopprykk og endringer i lønn ved skifte av stilling. Glidningen regnes inn i den økonomiske rammen for lønnsoppgjøret.

Overheng er en prosentvis beregning som beskriver hvor mye lønnsnivået ved utløpet av et år ligger over gjennomsnittsnivået for hele året. Lønnstillegg som gis sent i året, fører til større overheng til neste år enn tilsvarende tillegg gitt tidlig i året. Overhenget regnes inn i den økonomiske rammen for lønnsoppgjøret.

Pott. Sentralt avtalt beløp til rådighet for lokale forhandlinger om lønnstillegg (hjemlet i HTA pkt 4.A.1).

Frontfagmodellen/forhandlingsmodellen innebærer at lønnsveksten koordineres i hele arbeidslivet. Lønnsveksten for industrien (frontfaget) brukes som "normalutvikling" og legger premisene for lønnsvekst i skjermede næringer/sektorer. Profilen på oppgjørene bestemmes innenfor den enkelte sektor.

Fakta om lønn for noen store forhandlingsområder (kilde TBU-rapport «Etter inntektsoppgjørene 2011»).

Gjennomsnittlig årslønn
pr årsverk

466 700 Industri i alt

378 600 Industriarbeidere

580 000 Industrifunksjonærer

450 300 Statsansatte

398 500 Kommuneansatte i alt

445 700 Undervisningspersonale

445 700 Helseforetakene

Økonomiske anslag og forutsetninger for 2012

KS legger til grunn at partene i kommunal sektor på tradisjonelt vis forholder seg til den økonomiske rammen i frontfaget ved lønnsoppgjøret i 2012. Regjeringen anslår i nasjonalbudsjettet lønnsveksten til om lag 4 prosent i 2012. Anslaget for prisveksten i 2012 er 1,6 prosent. SSBs prognoser for lønnsveksten viser 3,6 prosent. Norge vil ikke være uberørt av den økonomiske nedgangen i den vestlige verden. Det er all grunn til å anta at den store finansielle og realøkonomiske usikkerheten i Europa sammen med lav prisstigning og relativt høy lønnsvekst i Norge de senere år vil sette sitt preg på frontfagoppgjøret i mars 2012. KS vil gjennom det inntektspolitiske samarbeidet arbeide for at det i 2012 blir gjennomført et moderat lønnsoppgjør.

KS spør:

1. Hva vurderes som en realistisk og forsvarlig økonomisk ramme for hovedoppgjøret i 2012?



Arbeidsgiverpolitiske utfordringer

Norges økte rikdom gir forventninger i befolkningen, og skaper grobunn for politiske løfter om gode velferdstjenester. Mulighetene til å oppfylle løftene vil lett tape kappløpet med forventningene. Det er godt kjent at økt levealder fører til at Norge vil få betydelige utfordringer knyttet til den demografiske utviklingen de nærmeste tiårene, med flere gamle og relativt færre i yrkesaktiv alder. Antall personer over 80 år kan komme til å øke fra 190 000 i 2000, til 320 000 i 2030, og 500 000 i 2050. I 2000 var det 4,7 personer i yrkesaktiv alder pr eldre, mens antallet reduseres til 3,5 i 2030 og 2,9 i 2050. Samtidig ser vi en utvikling som går i retning av at en stadig større andel av brukerne av pleie- og omsorgstjenester er under 67 år. Det blir enda viktigere at kommunesektoren vinner kampen om arbeidskraften!

Vi har fortsatt et stort arbeidskraftpotensiale i de mange deltidsansatte i kommunesektoren. Det store omfanget av deltidsarbeid er en utfordring, og det må være en prioritert oppgave å redusere omfanget av deltid. Samtidig må det jobbes for en bedre ressursutnyttelse av arbeidskraften, ved blant annet en mer strategisk

kompetansestyring, og for økt nærvær gjennom et godt og inkluderende arbeidsliv.

2. Løsninger i et fremtidsrettet perspektiv

Hovedtariffoppgjøret som bidrag til en mer attraktiv kommunesektor!

I 2012 er det 10 år siden lønns-systemet i kommunal sektor ble lagt om med en klar dreining fra sentral mot lokal lønnsdannelse. Hovedtariffavtalens minstelønns-system, som i dag omfatter over 90 prosent av arbeidstakerne, legger til rette for at de sentrale parter kan heve store stillingsgrupper lønnsmessig, samtidig som systemet gir lokal fleksibilitet gjennom bestemmelser om lokale forhandlinger. Beregninger viser dog at den største delen av lønnsveksten for disse gruppene fortsatt gis gjennom sentrale tariff tillegg.

Om lag 9 prosent av arbeidstakerne har i dag kun lokal lønnsdannelse. Ordningen, som i hovedsak omfatter ledere og grupper med høyere akademisk utdanning, oppfattes å ha stor legitimitet og det oppstår få lønnsvister. Det legges til grunn at det over tid må være en balanse mellom lønnsveksten for arbeidstakere med hhv. sentral og lokal lønnsdannelse. Arbeids-

takere med kun lokal lønnsdanning har de senere år hatt en noe høyere lønnsvekst enn tariffområdet for øvrig.

Kommunene/fylkeskommunene/bedriftene videreutvikler aktivt sin lokale lønnspolitikk, for å være konkurransedyktig og tilpasset et lokalt arbeidsmarked og lokale arbeidskraftutfordringer. KS mener dette representerer en positiv utvikling som også har betydning for å gi lokale forhandlinger forutsigbarhet og legitimitet.

Før tariffoppgjøret 2012 skal de sentrale parter gjennom et utvalgsarbeid vurdere endringer i hovedtariffavtalens lønnsbestemmelser/minstelønns-system.

Det er en målsetting for KS å arbeide for endringer i minstelønnsystemet slik at det blir et bedre verktøy for sentral og særlig for lokal lønnsfastsettelse. KS har som utgangspunkt at et framtidig system med minstelønn blant annet fortsatt bør bygge på krav til kompetanse og må hensynta lokale lønnstillegg og lønnsrelasjoner ved heving av sentral minstelønn.

Medlemmenes eventuelle behov for en omfangsutvidelse av stillingsgrupper med lokal lønnsdanning må også ivaretas.

KS spør:

2. Hvilke elementer i oppgjøret (f.eks. lokal pott, sentrale lønnstillegg) skal prioriteres?
3. Hvilken profil på eventuelle sentrale lønnstiltak vil best ivareta lokale behov?
4. Hvilke endringer ved dagens minstelønnsystem vil være det beste bidraget for å bedre rekrutteringssituasjonen framover?
5. Kan det prioriteres å bruke deler av rammen for å gjennomføre endringer i minstelønntabellen?
6. Hvordan ser dere på eget omfang av arbeidstakere med kun lokal lønnsdanning?



Heltid/deltid – arbeidstid som virkemiddel

Fakta om arbeidstid

(kilde: PAI statistikk)

Gjennomsnittlig stillingsstørrelse* for turnusarbeidere (35,5 t uke i full stilling) er 72 %

Gjennomsnittlig stillingsstørrelse* for dagarbeidstakere (37,5 uke i full stilling) er 86 %

*Inkluderer hovedstilling, bistilling og merarbeid

Mer heltid og økte stillingsstørrelser

KS har, i likhet med arbeidstakerorganisasjonene, i lang tid vært opptatt av å redusere omfanget av små stillingsbrøker. Etter Hovedtariffavtalen skal det som hovedregel ansettes i full stilling, og det skal utarbeides retningslinjer med formål å øke antall heltidsansatte. Mange kommuner arbeider aktivt for å få flere ansatte i større og hele stillinger. Det har likevel ikke skjedd noen vesentlig endring i andelen deltidsansatte på landsbasis. Innen helse- og omsorgssektoren ser uønsket deltid til i hovedsak å være knyttet til bemanning av helgevakter. Det er derfor nødvendig å se nærmere på

organisering av helgearbeidet som et virkemiddel for å redusere omfanget av uønsket deltid.

Helgearbeid som virkemiddel

KS og andre har lenge hevdet at økt hyppighet av helgearbeid vil medføre at mange deltidsansatte vil få øket stillingen sin. Dersom de ansatte jobber to til fire helger ekstra pr. år, vil den gjennomsnittlige stillingsstørrelsen på arbeidsplassen kunne øke med ca. 20 prosent. Alternativt kan vaktlengden økes i helgene. Dette fører til at den enkelte bruker får færre ansatte å forholde seg til, noe KS mener i seg selv øker kvaliteten på tjenestene. Det kan etter arbeidsmiljøloven som hovedregel jobbes annenhver søn- og helgedag. Imidlertid har det i lang tid vært vanlig praksis i kommunal sektor at arbeidstakerne i pleie- og omsorgssektoren jobber hver tredje helg. Dersom det skal gjøres noen vesentlige grep for å redusere omfanget av deltid, må denne praksisen endres.

Fagforeningene har til nå vært avvisende til å endre praksisen, og det har vært vanskelig å få til en slik endring fordi de fleste turnusordninger krever avtale med tillitsvalgte. LO ønsker nå å bidra til at praksisen endres, mens Unio fortsatt er avvisende. Samtidig reises spørsmålet om å

øke kompensasjonen for helgearbeidet. Gjeldende lørdags- og søndagstillegg er minst kr 35, hvilket betyr at det er anledning til å fastsette et høyere beløp lokalt.

KS er opptatt av at en eventuell økt kompensasjon må målrettes mot endret organisering av helgearbeidet. Dersom det skal foretas sentrale endringer kan dette gjøres på ulike måter. F.eks.:

1. Et flatt beløp for lørdags- og søndagstillegget, med mulighet for lokal justering – det kan som i dag være et flatt minstebeløp, dvs. at tillegget er like stort uavhengig av hvor mange helger en arbeider.
2. Høyere tillegg for de som jobber hyppigere helg – det kan tenkes en skala bestående av f.eks. fire trinn der det er ulike satser for antall helger pr år.
3. Et sentralt fastsatt beløp i form av stimuleringstilskudd/bonus for hyppigere helg – f.eks. at det gis et tilskudd for helgearbeid utover dagens praksis.

KS spør:

7. Hvordan kan tariffoppgjøret bidra til å løse dilemmaene knyttet til helgearbeidet?



Kurs i avtaleverket ved KS Forhandling

KS Forhandling arrangerer den 15. og 16. mars 2012 et todagers innføringskurs, i sentrale deler av avtaleverket i KS' tariffområde, på Thon Hotel Oslo Airport. Kurset er tilpasset nye ledere og personalmedarbeidere, men vil også kunne være aktuelt for ledere som ønsker en oppdatering i avtalene.

Rammebeskrivelse av kurset:

Kurset består av to deler.

Del 1: Felles del for alle deltakerne.

Hovedtariffavtalen; kap, 1, 3, 4 og 5.

Hovedavtalen; Forhandlingsordningen, avtalestruktur, formål og intensjon.

Arbeidsgivers og tillitsvalgtes rettigheter og plikter.

Del 2: Parallellsesjoner med valgfrie temaer.

Det blir flere valgfrie temaer med problemstillinger knyttet til temaene arbeidstid, sykelønn, lønnsfastsetting og lokale forhandlinger og forhandlingsøkonomi.

Kurset er under utvikling og det tas forbehold om endringer.

Ytterligere informasjon om kurset vil bli lagt ut på www.ks.no når programmet er ferdig.



Postadresse:
Besøksadresse:

Postboks 1378 Vika, 0114 Oslo
Haakon VII's gate 9, 0161 Oslo

Telefon:
Telefaks:

24 13 26 00
22 83 22 22

ks@ks.no
www.ks.no



Saksfremlegg

Utvalgssak	Utvalgsnavn	Møtedato
2012/2	Kvæningen Formannskap	18.01.2012

Søknad om utgiftsdekning - Burfjord idrettslag

Vedlegg

- 1 Søknad fra Burfjord idrettslag.

Rådmannens innstilling

Burfjord idrettslag, fotballgruppa tildeles kr. 8.125,- til dekning av utgifter for påtrykk av kommunal Logo på sine klubbdresser.

Saksopplysninger

Burfjord idrettslag, fotballgruppa, gikk sommeren 2011 til anskaffelse av nye klubbdresser til sine fotballspillere (aldersbestemt) og ledere.

Dressene er påtrykket kommunens Logo. Tillatelse til dette var innhentet, men det hersker tvil om klubben også var lovet utgiftsdekning av dette.

Klubben søker i brev av 23.08.2011. og tilskudd til dette.

Vurdering

Klubben har solgt 150 av disse dressene og de er flittig i bruk ved deltakelse i kamper, turneringer o.l.

Kommunens logo viser at Kvæningen støtter denne positive aktivitet og profilerer kommunen på en positiv måte i regionen.

Tilskuddspost til idrettsaktiviteter på kulturområdet har ikke rom fro å dekke dette.

Formannskapet oppfordres derfor til å finne en passende post for dekning av utgifter til slik positiv profilering.

Burfjord idrettslag - Fotball

Burfjord idrettslag – fotball

Badderen

9162 Sørstraumen

Badderen 23.08.2011

Kvæningen kommune

Hans Jørgen Emaus

9161 Burfjord

Søknad om støtte til trykking av kommunelogo på klubbdresser.

Burfjord idrettslag – fotball har gått til anskaffelse av ny klubbdresser. Vi fikk tillatelse til å trykke på kommunelogoen.

Søker herved Kvæningen kommune om økonomisk støtte til denne trykkinga.

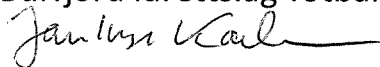
Kostnadene ble på kr 8125,-

Vi har solgt 125 klubbdresser, så interessen har vært stor. Det er også flere som har ønsket å kjøpe dressen i ettetid. Vi ser på det som en fin idrettslig profilering av kommunen.

Med hilsen

Jan Inge Karlsen

Burfjord idrettslag-fotball



Vedlegg: Betalt faktura.



Flortex Klær as

Flortex Klær as
Båtnesvn 7

9151 STORSLETT

Org.nr. : NO 988607401MVA
Telefon : 77765144--97029009
Telefax : 77767108

FAKTURA

Nummer : 20439 Side 1 Mottaker
Dato : 09.08.2011

Forfall : 24.08.2011

Ref : Ordrenr: 339

Kunde 118
Burfjord IL
V/Jan Karlsen
Badderer
9162 SØRSTRAUMEN

Ref :

Varenummer	Tekst	Antall	Enhet	Pris		Sum
100	Overtrekk	53	Stk	799,00	30,0%	29642,90
100	Overtrekk voksen	73	Stk	999,00	30,0%	51048,90
100	trykking navn	113	Stk	75,00		8475,00
100	trykking logo	125	Stk	60,00		7500,00
100	trykking logo kommune	125	Stk	65,00		8125,00
	Kredit omkostninger	1		25,00		25,00

Vi takker for en hyggelig handel.

Netto 83 853,44	25,0% mva 20 963,36	Beløp å betale 104 817,00
---------------------------	-------------------------------	-------------------------------------

Kvittering

Innbetalt til konto

Beløp

Betalerens kontonummer

Blankettnummer

4740 07 10100

104817,00

6366754452

Betalingsinformasjon

GIRO

Betalings-
frist

24.08.2011

KUNDENUMMER : 118

Underskrift ved girering

FAKTURANUMMER : 20439

Betalt av

Burfjord IL
V/Jan Karlsen
Badderer
9162 SØRSTRAUMEN

Betalt til

Flortex Klær as
Båtnesvn 7
9151 STORSLETT

Belast
konto

Kvittering
tilbake

Kundeidentifikasjon (KID)

Kroner

Øre

Til konto

Blankettnummer

104817 00 < > 4740 07 10100 <6366754452>



Saksfremlegg

Utvalgssak	Utvalgsnavn	Møtedato
2012/3	Kvæningen Formannskap	18.01.2012

Fjerning av gammelt gjerde i Sætra, Badderen.

Henvising til lovverk:

Rådmannens innstilling

Det bevilges kr.20.000 fra posten reservert til tilleggsbevilgninger og nye bevilgninger til fjerning av gammelt gjerde mellom Badderelva og boligfeltet i Sætra.

Saksopplysninger

På kommunens eiendom i Sætra i Badderen er det et gammelt gjerde som går mellom Badderelva og boligfeltet. Gjerdet ligger delvis nede og er til fare for mennesker og dyr som bruker området daglig.

Fra Veronika Olsen har vi fått følgende henvendelse av 15.11.11:

Kvæningen Kommune

9161 Burfjord

EIER- OG ANSVARFORHOLD I SÆTRA

Undertegnede lurer på hvem som er eier i Sætra? Fra Badderelva og nordover, bak Kvæningen Produkter og videre. Og hvem som har ansvar for å fjerne det gamle gjerdet som ligger nedgrodd der?

Grunnen til at jeg spør, er fordi hesten min satte seg fast i det gjerdet på en ridetur og skadet seg så mye at den måtte avlives 21.10.11

Håper jeg får et svar fra dere om dette.

Hilsen

Veronica Olsen

Kommunen er eier av området og har også ansvaret for gjerdet som ble oppsatt i forbindelse med tidligere bruk av område til beite.

Vi har vært i kontakt med rideklubben i Badderen som har sagt seg villig til å fjerne gjerdet for kr.20.000.

Vurdering

Siden kommunen som grunneier har ansvaret for gjerdet, og det til fare for ferdsel og bruk av området, anbefales det å bevilge nødvendige midler slik at gjerdet kan fjernes.

PS 2012/4 Referatsaker



Kvæningen kommune

Rådmannens stab

**Jøkelfjord Samfunnshus AL
v/Jorunn Hansen
9163 JØKELFJORD**

Delegert vedtak Kvæningen Delegert Formannskap - nr. 31/11

Deres ref:	Vår ref:	Løpenr.	Arkivkode	Dato
	2011/3-69	42184/2011	U63	15.11.2011

Skjenkebevilling enkeltanledning Jøkelfjord Samfunnshus den 25.11.11.

Saksutredning:

Viser til søknad fra Jøkelfjord Samfunnshus AL der de søker om skjenkebevilling til PUB-kveld på Jøkelfjord samfunnshus den 25.11.11. Ved vurderingen av en bevilling skal det legges vekt på antallet salgs- og skjenkesteder, stedets karakter, beliggenhet, målgruppe, trafikk- og ordensmessige forhold, næringspolitiske hensyn, hensynet til lokalmiljøet for øvrig og kommunens rusmiddelpolitiske plan. Ut fra disse momentene er det ingen ting i veien for å innvilge en slik søknad. Vi har fra tidligere praksis ansett slike søknader som kurante dersom det ikke har vært konkrete ting å sette fingeren på. De har tidligere avholdt arrangementer med alkoholserving uten at det har medført problemer av nevneverdig art. Vi gjør derfor slikt

Vedtak:

Jøkelfjord Samfunnshus AL gis skjenkebevilling for alkohol gruppe 1, 2 og 3 (tidligere øl, vin og brennevin) for enkeltanledning til PUB-kveld på Jøkelfjord samfunnshus den 25.11.11.

Skjenketiden settes til kl 0200 for alkohol gruppe 1 og 2 og til kl 0100 for alkohol gruppe 3.

Skjenkestyrer er Svein Nilsen.

Skjenkeavgiften settes til kr 250.

Bevillingen er gyldig under forutsetning av at skjenkeavgiften er betalt.

Med hilsen

Bjørn Ellefsæter
Kontorsjef
Tlf direkte 77 77 88 12

Kopi til Politiet v/Bodil Nyskog Berg (inngående søknad følger vedlagt).



Kvæningen kommune
Kvæningen brannvesen

Direktoratet for samfunnssikkerhet og beredskap
Postboks 2014
3103 TØNSBERG

Deres ref:	Vår ref: 2010/1480-7	Løpenr: 618/2012	Arkivkode M79	Dato 05.01.2012
-------------------	--------------------------------	----------------------------	-------------------------	---------------------------

Svar oversendelse av rapport fra tilsyn med brannvesenet i Kvæningen kommune.

Tilsynsrapport av 18.10.11

Avvik 1

Kommunens internkontrollsystem, som skal sikre at krav til brannforebyggende oppgaver fastsatt i eller i medhold av brann- og eksplosjonsvernloven, er ikke tilfredsstillende.

Avvik fra

Forskrift om helse-, miljø- og sikkerhetsarbeidet i virksomheter (internkontrollforskriften) § 5 Innholdet i det systematiske helse-, miljø-, og sikkerhetsarbeidet. Krav til dokumentasjon.

Kommentar

Kommunens internkontrollsystem må sikre at kravene til brannvesenets forebyggende oppgaver til enhver tid blir tilfredsstillt. Kommunen må systematisk kartlegge lov- og forskriftskrav, samt egen risiko og sårbarhet, og iverksette nødvendige tiltak på grunnlag av dette. Dette arbeidet skal dokumenteres.

Dersom kommunen ikke har kompetanse eller ressurser til å utføre dette arbeidet selv må denne tjenesten kjøpes av kompetent personell.

Tilsynet avdekket blant annet funn på følgende områder:

- ikke tilfredsstillende risiko- og sårbarhetsanalyse
- ikke tilfredsstillende myndighetsutøvelse av tilsyn
- liten grad av samarbeid med andre kommuner om brannvesenets forebyggende oppgaver

Dersom kommunen skal kunne tilfredsstillende krav fastsatt i eller i medhold av brann- og eksplosjonsvernloven er det en forutsetning at brannvesenet har tilstrekkelig med personell, og at personellet har de kvalifikasjoner som er nødvendig for å kunne ivareta brannvesenets forebyggende oppgaver på en forsvarlig måte. Hvis kommunen ikke disponerer dette personellet selv, må tjenesten kjøpes eller det må etableres interkommunalt samarbeid. DSB har god erfaring med at fullt interkommunalt samarbeid sikrer kvalitet og stabilitet i det brannforebyggende arbeidet.

Fremdriftsplan 2012

- Risiko- og sårbarhetsanalyse oppdateres med frist 31.12.12.
- Internkontrollsystemet forbedres, med tanke på dokumentasjon, spesielt med tanke på Komtek - feiing og tilsyn med frist 31.12.12
- Søke samarbeid med andre kommuner, eller selv å tilføre ressurser for økt satsning på forebyggende oppgaver med frist 31.12.12

Med hilsen

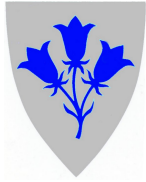
Nils Arnold Nilsen
Brannsjef
Direkte innvalg: 77778847

Intern kopi:
Liv-Wigdis Smith
Jan Helge Jensen

MÅL OG PRIORITERINGSPLAN FOR FOREBYGGENDE AVDELING 2012

Oppstart dato	Navn på aktivitet: (arbeid, prosjekt)	1: Ansvarlig 2: Del – ans.	Antatt ferdig	Evaluering
Vår / sommer	Brannforebyggende aktivitet/informasjon til våre innbyggere: - bråtebrenning - grilling/engangsgrill - St. Hans feiring / bål - brannvernuka 2012 - røykvarslerens dag 1. desember - aksjon boligbrann (første uka av desember) - advent/levende lys – informasjon ut til våre innbyggere (52.50 timer)	1. Nils-Arnold Nilsen	2012	
Januar 2012	Kompetanseutvikling av ansatte på avdelingen spesielt innen: Brannberedskap. (Øvelse, planlegging 8 stk øvelser / 60 timer)	1. Nils-Arnold Nilsen	2012	
April	Tilsyn i § 13 objekter i Kvæningen kommune; - Ordinære tilsyn (20 stk/ 150timer) - Grunnokumentasjon for bygningsmassen ihht § 2-1 (FOBTOT)	1. Nils-Arnold Nilsen	2012	
Januar 2012	Vedlikehold, kontroll og ettersyn av brannmateriell (360 timer i året)	1. Nils-Arnold Nilsen	2012	
Høst	Tilsyn av fyringsanlegg i Kvæningen kommune (7.5 timer)	1. Nils-Arnold Nilsen 2. IKS -feing	2012	
Høst	Feing i Kvæningen kommune: Fastlandet (14 timer / info feing)	1. Nils-Arnold Nilsen 2. IKS -feing	2012	
Høst	Feing i Kvæningen kommune: Rein fjord, Spildra, Segelvik (14 timer / info feing)	1. Nils-Arnold Nilsen 2. IKS -feing	2012	
Januar 2012	Kvalitetssikre saksbehandling/oppfølging etter utført feing og tilsyn (150t + 75t = 225timer)	1. Nils-Arnold Nilsen	2012	
Sommer	Revidering av vår database i KOM - TEK / vasking av dagens tilsynslistene. (10 dager / 75 timer)	1. Nils-Arnold Nilsen	2012	
Vinter	Ekstern undervisning evalueres årlig Norsk luftambulans	1. Nils-Arnold Nilsen	2012	
Høst	Forebyggende informasjon i barnehager og småskolen (14 timer)	1. Nils-Arnold Nilsen	2012	
Vår	Fyrverkeri: Søknadsfrist for nye tillatelser er satt til innen 1. mai det enkelte salgsåret. (30 timer / med tilsyn av utsalgssted)	1. Nils-Arnold Nilsen	2012	
Januar 2012	Tilsynsrapport av 18.10.11, DSB/2011-avvik, Risiko- og sårbarhetsanalyse	1. Nils-Arnold Nilsen	2012	

Jfr. Brann- og eksplosjonsvernloven §11 Brannvesenets oppgaver. Totalt års forbruk Forebyggende / beredskap. estimert til 1002 timer.



Kvænanngens kommune

Rådmannens stab

**Kvænanngensbotn Grendehus
v/ Oddvar Seppola
9162 Sørstraumen**

Delegert vedtak Kvænanngens Delegert Formannskap - nr. 32/11

Deres ref:	Vår ref: 2011/3-72	Løpenr.: 44805/2011	Arkivkode U63	Dato 05.12.2011
-------------------	------------------------------	-------------------------------	-------------------------	---------------------------

Skjenkebevilling enkeltanledning, Kvænanngensbotn Grendehus den 17.12.11.

Saksutredning:

Viser til søknad fra Kvænanngensbotn Grendehus der de søker om skjenkebevilling til bygdejulebord på Kvænanngensbotn grendehus den 17.12.11. Ved vurderingen av en bevilling skal det legges vekt på antallet salgs- og skjenkesteder, stedets karakter, beliggenhet, målgruppe, trafikk- og ordensmessige forhold, næringspolitiske hensyn, hensynet til lokalmiljøet for øvrig og kommunens rusmiddelpolitiske plan. Ut fra disse momentene er det ingen ting i veien for å innvilge en slik søknad. Vi har fra tidligere praksis ansett slike søknader som kurante dersom det ikke har vært konkrete ting å sette fingeren på. De har tidligere avholdt arrangementer med alkoholserving uten at det har medført problemer av nevneverdig art. Vi gjør derfor slikt

Vedtak:

Kvænanngensbotn Grendehus gis skjenkebevilling for alkohol gruppe 1, 2 og 3 (tidligere øl, vin og brennevin) for enkeltanledning til bygdejulebord på Kvænanngensbotn grendehus den 17.12.11.

Skjenketiden settes til kl 0200 for alkohol gruppe 1 og 2 og til kl 0100 for alkohol gruppe 3.

Skjenkestyrer er Eirin Johansen.

Skjenkeavgiften settes til kr 250.

Bevillingen er gyldig under forutsetning av at skjenkeavgiften er betalt.

Med hilsen

Bjørn Ellefsæter
Kontorsjef
Tlf direkte 77 77 88 12

Kopi til Politiet v/Bodil Nyskog Berg (inngående søknad følger vedlagt).

