

# Møteprotokoll

**Utvalg:** Kvæningen formannskap

**Møtested:** Kommunehuset

**Dato:** 29.01.2018

**Tidspunkt:** 08:30-11:50

## Følgende faste medlemmer møtte:

Navn	Funksjon	Reprenterer
Ronald Jensen	MEDL	H
Jan Helge Jensen	MEDL	SP/KP
Eirik Losnegaard Mevik	LEDER	AP
Vera Marie Eilertsen-Wassnes	MEDL	AP
Mariann Larsen	MEDL	SP/KP

## Følgende medlemmer hadde meldt forfall:

Navn	Funksjon	Reprenterer
------	----------	-------------

## Følgende varamedlemmer møtte:

Navn	Møtte for	Reprenterer
------	-----------	-------------

## Merknader

- Administrasjonen orienterte om situasjonen i barnevernet. Det gis en skriftlig sak til neste møte i formannskapet.
- Det ble kort orientert om en pågående sak.

## Fra administrasjonen møtte:

Navn	Stilling
Frank Pedersen	Administrasjonssjef
Unni Edvardsen	Etatsleder helse og omsorg (deler av møtet)
Alf Bjørnar Eriksen	Etatsleder oppvekst og kultur (deler av møtet)

## Underskrift:

Vi bekrefter med underskriftene våre at det som er ført på de sidene vi har signert i møteboka, er i samsvar med det som ble vedtatt på møtet. Dokumentet er godkjent elektronisk og inneholder derfor ikke originalunderskrifter.

\_\_\_\_\_  
Vera Eilertsen-Wassnes

\_\_\_\_\_  
Jan Helge Jensen

# Saksliste

Utv.saksnr	Sakstittel	U.Off	Arkivsaksnr
PS 1/18	Innspill til hovedtariffoppgjøret 2018		2016/28
PS 2/18	Vedtak om høring av Planprogram		2018/1
PS 3/18	Kommunale vigsler		2018/38
PS 4/18	Årsmelding 2016		2016/478
PS 5/18	Tilskudd til psykologstilling		2018/50
PS 6/18	Referatsaker		
RS 1/18	Samarbeidsavtale		2017/338
RS 2/18	Skjenkebevilling enkeltanledning, Kvænangsbotn grendehus den 09.12.17		2017/2
RS 3/18	Midler til juleverksted-Kvænangsbotn grendehus		2015/548

## PS 1/18 Innspill til hovedtariffoppgjøret 2018

### Saksprotokoll i Kvæningen formannskap - 29.01.2018

#### Behandling:

Administrasjonssjefens innstilling ble enstemmig vedtatt

#### Vedtak:

##### *Elementer i oppjøret:*

- 1) Det bør settes av et beløp på 0,7 – 1 % av lønnsøkningen til lokal pott slik at vi har rom for å ivareta lokal lønnspolitisk plan.
- 2) Det må bli større avstand mellom lønnsstigen til de ufaglærte og fagarbeiderne. Gi ufaglærte større stimulans til å ta fagbrev, vise at dette lønner seg.
- 3) Løft i de laveste trinnene på høyskolestigen. Gjøre det enklere å rekruttere høyskoleutdannede i konkurranse med andre.
- 4) Øke helgetilleggene. Vil stimulere til at flere kan tenke seg å jobbe i helgene. Dette er viktig for å komme et steg videre i å løse deltidsproblematikken.

**Pensjon:** De ansattes trekk bør økes fra dagens 2 %. I dag betaler ansatte 2 % og arbeidsgiver ca 15 %. Sent på 90-tallet var fordelingen 2 % på arbeidstaker og 7 % på arbeidsgiver, og den var lavere før det. I denne kostnadsutviklingen burde arbeidstaker betalt en større andel, offentlig tjenestepensjon er et stort gode.

**Inkluderende arbeidsliv:** Lokalt tettere samarbeid mellom arbeidsgiver, NAV og lege og at dette blir pålagt. Et slikt samarbeid er viktig, men det er vanskelig å få det til å fungere når det kun er lokal arbeidsgiver som tar initiativet. Ellers er det nære samarbeidet med NAV godt.

##### **Bemanningsnormer og kompetansekrav:**

- 1) Samfunnsendringene krever kvalitetsøkning slik at dette prinsipielt sett et gode. Vi må hele tiden utvikle oss og øke kvaliteten på tjenestene. Kravene som kommer til dette oppfattes som nødvendige og det er stort sett greit for oss at det stilles større krav som vi må strekke oss etter.

- 2) Reformen må være fullfinansiert. Særlig reformene som går på kvalitetsøkning er kostbare for kommunen. Det oppleves gjentatt ganger at tjenestene blir dyrere pga slike krav uten at vi får ekstra midler å drive for. Dette betyr at kvalitetsøkning i noen tjenester vil gi mindre tjenester på andre områder for å dekke opp for dette.
- 3) Det bør være følgeforskning og evaluering av de kravene som innføres. Kostbare reformer i det offentlige bør ha en effekt som rettferdiggjør innsatsen. Noen ganger sitter man igjen med en følelse etterpå om dyre reformer i det hele tatt har gjort det noe bedre, og slik bør det ikke være.
- 4) Innføring av minstestandarder kan gi lavere tjenestenivå dersom vi fra før ligger på et høyere nivå. Hvis det i f.eks en budsjetttrunde etter innføring av minstestandard framkommer at vi er for høyt bemannet i forhold til dette, er det raskt å ty til kutt på dette området.
- 5) Innføring av bemanningsnormer kan gi utilsiktede effekter for mindre kommuner. I tilfeller der vi er godt bemannet og store kommuner sliter, vil en del bli en dreining av fordeling av midlene til store kommuner slik at de kommer seg opp til normen. Krav om lærertetthet er et typisk eksempel på dette. De store kommunene vil da også trenge flere ansatte til dette og de små kommunene kommer fort dårligere ut i den konkurransen.
- 6) Ved krav om mer kompetanse til ansatte kan det bli vanskeligere for små kommuner å rekruttere. De som tar utdanning blir lengre borte før de kommer tilbake og da blir muligheten for å få dem tilbake mindre.

## **Administrasjonssjefens innstilling**

### ***Elementer i oppgjøret:***

- 5) Det bør settes av et beløp på 0,7 – 1 % av lønnsøkningen til lokal pott slik at vi har rom for å ivareta lokal lønnspolitisk plan.
- 6) Det må bli større avstand mellom lønnsstigen til de ufaglærte og fagarbeiderne. Gi ufaglærte større stimulans til å ta fagbrev, vise at dette lønner seg.
- 7) Løft i de laveste trinnene på høyskolestigene. Gjøre det enklere å rekruttere høyskoleutdannede i konkurranse med andre.
- 8) Øke helgetilleggene. Vil stimulere til at flere kan tenke seg å jobbe i helgene. Dette er viktig for å komme et steg videre i å løse deltidspromatikken.

***Pensjon:*** De ansattes trekk bør økes fra dagens 2 %. I dag betaler ansatte 2 % og arbeidsgiver ca 15 %. Sent på 90-tallet var fordelingen 2 % på arbeidstaker og 7 % på arbeidsgiver, og den var lavere før det. I denne kostnadsutviklingen burde arbeidstaker betalt en større andel, offentlig tjenestepensjon er et stort gode.

***Inkluderende arbeidsliv:*** Lokalt tettere samarbeid mellom arbeidsgiver, NAV og lege og at dette blir pålagt. Et slikt samarbeid er viktig, men det er vanskelig å få det til å fungere når det kun er lokal arbeidsgiver som tar initiativet. Ellers er det nære samarbeidet med NAV godt.

### ***Bemanningsnormer og kompetansekrav:***

- 7) Samfunnsendringene krever kvalitetsøkning slik at dette prinsipielt sett er et gode. Vi må hele tiden utvikle oss og øke kvaliteten på tjenestene. Kravene som kommer til dette oppfattes som nødvendige og det er stort sett greit for oss at det stilles større krav som vi må strekke oss etter.
- 8) Reformen må være fullfinansiert. Særlig reformene som går på kvalitetsøkning er kostbare for kommunen. Det oppleves gjentatt ganger at tjenestene blir dyrere pga slike krav uten at vi får ekstra midler å drive for. Dette betyr at kvalitetsøkning i noen tjenester vil gi mindre tjenester på andre områder for å dekke opp for dette.
- 9) Det bør være følgeforskning og evaluering av de kravene som innføres. Kostbare reformer i det offentlige bør ha en effekt som rettferdiggjør innsatsen. Noen ganger sitter man igjen

med en følelse etterpå om dyre reformer i det hele tatt har gjort det noe bedre, og slik bør det ikke være.

- 10) Innføring av minstestandarder kan gi lavere tjenestenivå dersom vi fra før ligger på et høyere nivå. Hvis det i f.eks en budsjetrunde etter innføring av minstestandard framkommer at vi er for høyt bemannet i forhold til dette, er det raskt å ty til kutt på dette området.
- 11) Innføring av bemanningsnormer kan gi utilsiktede effekter for mindre kommuner. I tilfeller der vi er godt bemannet og store kommuner sliter, vil en det bli en dreining av fordeling av midlene til store kommuner slik at de kommer seg opp til normen. Krav om lærertetthet er et typisk eksempel på dette. De store kommunene vil da også trenge flere ansatte til dette og de små kommunene kommer fort dårligere ut i den konkurransen.
- 12) Ved krav om mer kompetanse til ansatte kan det bli vanskeligere for små kommuner å rekruttere. De som tar utdanning blir lengre borte før de kommer tilbake og da blir muligheten for å få dem tilbake mindre.

## **PS 2/18 Vedtak om høring av Planprogram**

### **Saksprotokoll i Kvæningen formannskap - 29.01.2018**

#### **Behandling:**

Administrasjonssjefens innstilling ble enstemmig vedtatt

#### **Vedtak:**

Planprogrammet for Kommunedelplan for idrett, friluftsliv og kultur legges ut til offentlig ettersyn og høring i 6 uker jamfør § 11 – 13.

#### **Administrasjonssjefens innstilling**

Planprogrammet for Kommunedelplan for idrett, friluftsliv og kultur legges ut til offentlig ettersyn og høring i 6 uker jamfør § 11 – 13.

## **PS 3/18 Kommunale vigslar**

### **Saksprotokoll i Kvæningen formannskap - 29.01.2018**

#### **Behandling:**

Endringsforslag fra formannskapet: Pkt 1 endres til: Ordfører og varaordfører er etter lov tillagt vigselsmyndighet. I tillegg til disse gis vigselsmyndighet til valgte medlemmer av formannskapet, Vera Eilertsen-Wassnes, Mariann Larsen og Jan Helge Jensen. Administrasjonen utpeker representant i innkallingen til kommunestyremøtet 06.03.2018.

Pkt 2 endres til: Kommunestyresalen stilles til disposisjon som vigselsrom.

Nytt pkt. 6: Administrasjonen legger fram detaljerte rutiner til orientering for formannskapet innen utgangen av april 2018.

Administrasjonssjefens innstilling med endringer/tillegg ble enstemmig vedtatt.

**Vedtak:**

1. Ordfører og varaordfører er etter lov tillagt vigselfmyndighet. I tillegg til disse gis vigselfmyndighet til valgte medlemmer av formannskapet, Vera Eilertsen-Wassnes, Mariann Larsen og Jan Helge Jensen. Administrasjonen utpeker representant i innkallingen til kommunestyremøtet 06.03.2018.
2. Kommunestyresalen stilles til disposisjon som vigselfrom.
3. Tilbudet om vigself er gratis innenfor tidsrammen mandag – fredag kl 10.00 til 15.00.
4. Ekstra kostnader som følge av at vigself legges til andre lokaliteter eller tidspunkt enn de fastsatte vil bli fakturert.
5. Vigselfmyndigheten gis for valgperioden.
6. Administrasjonen legger fram detaljerte rutiner til orientering for formannskapet innen utgangen av april 2018.

**Administrasjonssjefens innstilling**

1. Ordfører og varaordfører er etter lov tillagt vigselfmyndighet. I tillegg til disse gis vigselfmyndighet til valgte medlemmer av formannskapet.
2. Kommunestyresalen og ordførers kontor stilles til disposisjon som vigselfrom.
3. Tilbudet om vigself er gratis innenfor tidsrammen mandag – fredag kl 10.00 til 15.00.
4. Ekstra kostnader som følge av at vigself legges til andre lokaliteter eller tidspunkt enn de fastsatte vil bli fakturert.
5. Vigselfmyndigheten gis for valgperioden

**PS 4/18 Årsmelding 2016**

**Saksprotokoll i Kvæningen formannskap - 29.01.2018**

**Behandling:**

Jan Helge Jensen fremmet forslag til protokolltilførsel:

Formannskapet er svært kritisk til at årsmelding ikke leveres til politisk behandling til riktig tid. Slik formannskapet ser det, skaper dette uholdbare tilstander for blant annet utarbeidelse av budsjett og økonomiplan. Årsmeldingen danner et viktig fundament i dette arbeidet. Det at årsmeldingen ikke blir levert gir oss også utfordringer i forhold til at vi som politikere ikke har kjennskap til kommunens status etter endt år, noe som skapte utfordringer under fylkesmannens besøk i kommunen i januar 2018.

Formannskapet noterer at administrasjonssjefen har datert dokumentet oktober 2017, likevel får vi ikke dokumentet til behandling før i januar.

Med bakgrunn i dette ber formannskapet kommunestyret ta årsmeldingen til em mer grundig behandling og debatt, der en blant annet tar for seg årsaker til sen levering, frister, prosedyrer, innhold og konsekvenser.

Vera E-Wassnes AP (sign.)

Ronald Jensen H (sign.)

Jan Helge Jensen SP/KP (sign.)

Forslaget fikk enstemmig tilslutning.

### **Vedtak:**

Formannskapet er svært kritisk til at årsmelding ikke leveres til politisk behandling til riktig tid. Slik formannskapet ser det, skaper dette uholdbare tilstander for blant annet utarbeidelse av budsjett og økonomiplan. Årsmeldingen danner et viktig fundament i dette arbeidet. Det at årsmeldingen ikke blir levert gir oss også utfordringer i forhold til at vi som politikere ikke har kjennskap til kommunens status etter endt år, noe som skapte utfordringer under fylkesmannens besøk i kommunen i januar 2018.

Formannskapet noterer at administrasjonssjefen har datert dokumentet oktober 2017, likevel får vi ikke dokumentet til behandling før i januar.

Med bakgrunn i dette ber formannskapet kommunestyret ta årsmeldingen til em mer grundig behandling og debatt, der en blant annet tar for seg årsaker til sen levering, frister, prosedyrer, innhold og konsekvenser.

Vera E-Wassnes AP (sign.)

Ronald Jensen H (sign.)

Jan Helge Jensen SP/KP (sign.)

### **Administrasjonssjefens innstilling**

Uten innstilling

## **PS 5/18 Tilskudd til psykologstilling**

### **Saksprotokoll i Kvæningen formannskap - 29.01.2018**

#### **Behandling:**

Endringsforslag fra formannskapet: Formannskapet ber om at det søkes om midler til psykologstilling og at det legges fram sak til formannskapet den 14.02. og til kommunestyret den 06.03.18.

Endringsforslaget fra formannskapet ble enstemmig vedtatt.

**Vedtak:**

Formannskapet ber om at det søkes om midler til psykologstilling og at det legges fram sak til formannskapet den 14.02. og til kommunestyret den 06.03.18.

**Administrasjonssjefens innstilling**

Det søkes om tilskudd til psykolog i helse og omsorg innen søknadsfristen 01.02.18.

**PS 6/18 Referatsaker**

**Saksprotokoll i Kvæningen formannskap - 29.01.2018**

**Behandling:**

Referatsakene tas til orientering.

**Vedtak:**

Referatsakene tas til orientering.

**RS 1/18 Samarbeidsavtale**

**RS 2/18 Skjenkebevilling enkeltanledning, Kvæningsbotn grendehus den 09.12.17**

**RS 3/18 Midler til juleverksted-Kvæningsbotn grendehus**