

Møteinnkalling

Utvalg: Administrasjonsutvalg
Møtested: Kommunehuset
Dato: 12.09.2018
Tidspunkt: 09:00

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

Burfjord 06.09.2018

Eirik Losnegaard Mevik
Ordfører

Dokumentet er elektronisk godkjent og har derfor ikke originalunderskrift.

Saksliste

Utv.saksnr	Sakstittel	U.Off	Arkivsaksnr
PS 10/18	Lønnspolitisk plan 2018 - 2020		2016/325
PS 11/18	Referatsaker		
RS 53/18	Permisjon fra stilling som lærling i perioden 18.06.18 - 01.08.19.	X	2017/111
RS 54/18	Oppsigelse fra stilling som leder SFO	X	2015/284
RS 55/18	Søknad om forlengelse av permisjon	X	2015/222
RS 56/18	Tilsetting i 50% stilling som ledende helsesekretær		2018/133
RS 57/18	Vedtak søknad om permisjon		2016/302
RS 58/18	Tilsetting i stilling som byggesaksbehandler		2018/96
RS 59/18	Tilsetting som rektor ved voksenopplæringa		2018/154
RS 60/18	Oppsigelse av arbeidsforhold		2016/224
RS 61/18	Tilsetting prosjektarbeider nye KVBU		2018/154
RS 62/18	Vedrørende søknad om permisjon		2016/302
RS 63/18	Forlengelse av permisjon		2016/339
RS 64/18	Tilsetting av helsefagarbeidere på Gargo sykehjem juni 2018.		2018/36
RS 65/18	Forlengelse av midlertidig økt stilling		2018/181
RS 66/18	Tilsetting av legevikar i perioden 01.09.18 - 01.12.18 med mulighet til forlengelse		2018/133
RS 67/18	Oppsigelse av stilling som kommunelege/fastlege		2018/135
RS 68/18	Oppsigelse av stilling som avdelingssykepleier på Gargo sykehjem		2016/412
RS 69/18	Midlertidig økt stilling - velferdsteknologi		2018/62
RS 70/18	Tilbud om forlengelse av vikariat som Planlegger		2017/285
RS 71/18	Innvilgelse av søknad om permisjon skoleåret 2018/-19		2015/528
RS 72/18	Innvilgelse av permisjon fra stilling ved Voksenopplæringa		2016/316
RS 73/18	Oppsigelse av 25,35 % stilling som miljøarbeider i TU		2015/25
RS 74/18	Tilsetting av assistent i midlertidig 60 % stilling fram til 31.07.19		2018/148
RS 75/18	Tilsetting av miljøterapeut og miljøarbeider i TU, august 2018.		2018/225
RS 76/18	Innvilget 10% permisjon		2016/120



Saksfremlegg

Utvalgssak	Utvalgsnavn	Møtedato
10/18	Administrasjonsutvalg	12.09.2018
	Kvæningen kommunestyre	

Lønnspolitisk plan 2018 - 2020

Administrasjonssjefens innstilling

Foreliggende utkast til lønnspolitisk plan 2018 – 2020 vedtas.

Saksopplysninger

Utkast til lønnspolitisk plan 2018 – 2020 ble utarbeidet i ledergruppa og sendt på høring til alle fagforeningene og formannskapet og kopi til enhetslederne med høringsfrist 31.08.18.

Årets sentrale oppgjør er helt kurant og går mest på kronebeløp uten å gjøre andre endringer i lønssystemet. Vi trenger dermed ikke gjøre noen grep i lønnspolitisk plan som følge av sentrale bestemmelser.

Planforslaget har slike forslag til endringer fra forrige plan:

- Våren 2017 valgte kommunestyret å ta bort forhandlingsutvalget og gi dennes myndighet til formannskapet. Dette er justert inn i planen.
- Det var ønske fra fagforeninger høsten 2017 om å ta inn enhetslederne i kapittel 3. Vi foreslår ikke enhetslederne inn i kapittel 3 og de forblir dermed i kapittel 4. Grunnen til dette er at saken ikke er tatt opp de enkelte lederne som dette berører, det er økonomisk gunstigere for arbeidsgiver å ha det slik (enhetslederne har stort sett i kapittel 4-forhandlingene har fått en større andel enn pro-rata skulle tilsi) og det er ingen sentrale føringer på at flere ledere bør plasseres i kapittel 3, dette er helt opp til kommunen.
- Det gjøres noen andre små justeringer.

Det kom kun inn to høringsforslag, fra Fagforbundet og fra Brannsjefen i Nord-Troms.

Vurdering

Kommentarer til Fagforbundets innspill:

- Enhetsledere i kap 3 eller kap 4. Vi opprettholder forslaget om at enhetslederne er i kap 4 inntil videre. Hovedgrunnen er at dette ikke er tatt opp med enhetslederne, men også pga at det er økonomisk gunstigere for arbeidsgiver at der forblir i kap 4.
- Om funksjonstillegg. Teksten slim den står i forslaget bør være grei. I praksis kommer vi til å legge mer opp til at alt av slike oppgaver som kan bli flyttet fra en ansatte til en annen gis som funksjonstillegg. Som eksempel på dette er hjelpepleier I-stillingene i helse og omsorg.
- Om kompetanseplan tar vi inn at denne skal revideres årlig.
- Om myndighet til å gjennomføre forhandlinger. Vi opprettholder forslaget om at formannskapet fastsetter lønn til hele ledergruppa i kap 3. Grunnen til dette er at vurderinger som gjøres i lønnsfastsettelse bør gjøres av flere personer. Ved fastsettelse av lønn i

Kvæningen kommune er ledergruppa de eneste der resultatvurdering skal legges til grunn, og da er det særlig viktig at det er flere enn en som gjør denne vurderingen.

Kommentarer til Brannsjefens innspill:

- Kommentarene går på punkt 3, kulepunkt 15 om at det skal lønne seg å delta i interkommunalt samarbeid og punkt 6 hvem som er forhandlingsmotpart.
- Om forhandlinger og plassering i organisasjonen. Interkommunalt brannvernsamarbeid er ikke en del av kommunens organisasjon, men i og med at vi er vertskommune så har de formelt sett ansettelsesforhold hos oss. Når det gjelder deres lønsplasseringer er dette et ansvar som er tillagt styret for samarbeidet. Det blir derfor ikke riktig at NT-brannvesen blir en del av vår lønnspolitiske plan.
- I og med at de har ansettelsesforhold her har de fram til nå vært tatt med i lønnsoversikter. For ryddighetens skyld tas dette nå bort.

Vedlagt følger:

- Utkast til plan.
- Høringsuttalelser fra Fagforbundet og brannsjefen.
- Høringsforslag på planen.
- Oversikt lønn i stillinger.

LØNSPOLITISK PLAN FOR KVÆNANGEN KOMMUNE

2018 - 2020

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 kvalifisert arbeidskraft, særlig ledere, men også ansatte på høyskole- og fagarbeidernivå. Dette har etter hvert medført at vi har måttet ta mer hensyn til markedet, noe som har skapt større lønnsforskjeller innad i organisasjonen. Avtaleverket legger opp stor frihet for lokal lønnsdannelse nettopp for å ta hensyn til dette. Slik lønnsystemet i kommuneskoren 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 oppgjøret.

2. Målsetting

- ❖ Lønnspolitikken skal benyttes som et personalpolitisk virkemiddel og skal bidra til å motivere til kompetanseutvikling, motivere til mer heltid, beholde, utvikle og rekruttere arbeidskraft og sikre kvalitativt gode tjenester.
- ❖ 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 rettfærdig.
- ❖ Avlønningen av tilsatte i Kvæningen kommune skal normalt ikke avvike vesentlig fra tilsvarende stillinger i sammenlignbare kommuner.
- ❖ Lik lønn for likt arbeid skal vektlegges ved fastsetting av lønn.
- ❖ Ledelsesfunksjoner avlønnes slik at en kan rekruttere dyktige 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 kvinne-dominerte yrkes skal vurderes spesielt.
- ❖ Kompetansegivende videre-/etterutdanning som er relevant for stillingen skal gi uttelling. Legge mer vekt på 1 års- 1/2-års- og 1/4-årsenheter, samt ta inn kompetansedeling/kompetanseoverføring til andre i avdelingen.
- ❖ Det skal gis uttelling for ansatte som tar på seg veilederansvar for lærlinger.
- ❖ Avansementsstilling skal som hovedregel avlønnes høyere enn kategoriens minimumsplassering.
- ❖ Planen har ikke status som lokal særavtale, og alle lønsplasseringer ut over minimumsavlønning i.h.t. HTA må fastsettes gjennom egne forhandlinger.
- ❖ Stillings kompleksitet, herunder legge vekt på betydelige endringer av oppgaver og ansvar.
- ❖ Funksjonstillegg, mer bruk av dette der dette er mest hensiktsmessig.
- ❖ Veiledning, særlig vektlegge flerfaglig samarbeid og kollegaveiledning.
- ❖ Kompetanseplan utarbeides på arbeidsplassene og ajourføres årlig.
- ❖ Formalkompetanse relevant for kommunens satsingsområder skal gi uttelling.
- ❖ Det skal lønne seg å delta i interkommunalt samarbeid.

4. Spesielle retningslinjer for de enkelte kategorier

- 4.1 Assistent, renholdere, vaktmestere, m.v.** Stillingene tilhører de tradisjonelle lavtlønnsyrker, er kvinne-dominerte og bør vurderes spesielt i denne sammenheng. Det rekrutteres fortrinnsvis personer med formell fagkompetanse.
- 4.2 Hjelpepleiere, helsefagarbeidere.** Stillingene tilhører de tradisjonelle lavtlønnsyrker, er kvinne-dominerte og bør vurderes spesielt i denne sammenheng. Viser for øvrig til bestemmelsene i pkt 3 om videreutdanning og avansementsstillinger.
- 4.3 Merkantile stillinger.** Stillingene tilhører de tradisjonelle lavtlønnsyrker, er kvinne-dominerte og bør vurderes spesielt i denne sammenheng. Det rekrutteres fortrinnsvis personer med formell

fagkompetanse. Individuell vurdering. Det tas hensyn til utdanningskrav/stillingshavers kompetanse, ansvarsområde, oppgavenes kompleksitet og relasjon mellom stillingene ved lønnsfastsettingen. 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. Det vurderes bonusordninger for grupper som er særlig vanskelig å rekruttere.
- 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 lønns plasseringene. For legestillingene gjelder egen ordning, jf kommunestyrets vedtak i sak 79/17.
- 4.6 Undervisningspersonalet.** Undervisningspersonalet inkludert rektorene. Viser til HTA kap 4 og særavtale SFS 2213. Det tas hensyn til utdanning og funksjoner ved lønnsfastsettelsen. Se for øvrig oversikt over lønns plasseringene.
- 4.7 Enhetsledere.** 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 og det store spennet i ansvar (budsjett, personal, fag) skal reflekteres i lønns plasseringen. 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 lønns plasseringene.
- 4.8 Ledergruppe.** Vurdering av lederlønnene 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 lønns plasseringene. Forhandlinger etter HTA kap 3.4.1 omfatter administrasjonssjef, seniorrådgiver, etatsjef oppvekst og kultur, etatsjef helse og omsorg, etatsjef næring/utvikling/teknisk og økonomileder.
- 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. Satse på eldre arbeidstakere og belønne deres erfaring, legge vekt på ansiennitet på 20-30 år.

5. Gjennomføring

Planen gjelder for perioden 2018-2020 og rulleres i etterkant av det sentrale tariffoppgjøret i 2020. Utjevning og måloppnåelse må i noen tilfeller tas over tid fordi ujevnheter i dag er store.

6. Andre bestemmelser

- ❖ Myndigheten til å fastsette lønn i Kvæangen kommune er tillagt administrasjonssjef, med unntak av lønnsfastsettelse for ledergruppa som gjøres av formannskapet. Prinsipielle lønns spørsmål legges fram for formannskapet.
- ❖ Årlige 3.4.1-forhandlinger (lederlønninger) gjennomføres etter de ordinære forhandlinger.
- ❖ Årlige lønnspolitiske drøftinger (HTA kap 3.2.1) gjennomføres i september med ett felles møte både for kap 3-, kap 4- og kap 5-stillingene.
- ❖ Forhandlinger etter HTA kap 4.A.2 (ansvars- og oppgaveendringer), kap 4.A.3 (rekruttering) og kap 4.A.4 (kompetanseheving) gjennomføres fortløpende.
- ❖ I henhold til HTA 3.2.2. gjennomføres lønnsamtale mellom arbeidstaker og arbeidsgiver hvis arbeidstaker ønsker det.

LØNSPOLITISK PLAN FOR KVÆNANGEN KOMMUNE

2018 – 2020 (HØRINGSUTKAST)

(Gjennomstreket skrift er ting som skal tas ut, understreket skrift er nye momenter)

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 kvalifisert arbeidskraft, særlig ledere, men også ansatte på høyskole- og fagarbeidernivå. Dette har etter hvert medført at vi har måttet ta mer hensyn til markedet, noe som har skapt større lønnsforskjeller innad i organisasjonen. 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 oppgjøret.

2. Målsetting

- ❖ Lønnspolitikken skal benyttes som et personalpolitisk virkemiddel og skal bidra til å motivere til kompetanseutvikling, motivere til mer heltid, beholde, utvikle og rekruttere arbeidskraft og sikre kvalitativt gode tjenester.
- ❖ 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.
- ❖ Avlønningen av tilsatte i Kvæningen kommune skal normalt ikke avvike vesentlig fra tilsvarende stillinger i sammenlignbare kommuner.
- ❖ Lik lønn for likt arbeid skal vektlegges ved fastsetting av lønn.
- ❖ Ledelsesfunksjoner avlønnes slik at en kan rekruttere dyktige 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 kvinne-dominerte yrkes skal vurderes spesielt.
- ❖ Kompetansegivende videre-/etterutdanning som er relevant for stillingen skal gi uttelling. Legge mer vekt på 1 års- ½-års- og ¼-årsenheter, samt ta inn kompetansedeling/kompetanseoverføring til andre i avdelingen.
- ❖ Det skal gis uttelling for ansatte som tar på seg veilederansvar for lærlinger.
- ❖ Avansementsstilling skal som hovedregel avlønnes høyere enn kategoriens minimumsplassering.
- ❖ Planen har ikke status som lokal særavtale, og alle lønsplasseringer ut over minimumsavlønning i.h.t. HTA må fastsettes gjennom egne forhandlinger.
- ❖ Stillingens kompleksitet, herunder legge vekt på betydelige endringer av oppgaver og ansvar.
- ❖ Funksjonstillegg, mer bruk av dette ved ~~ekstraoppgaver~~ der dette er mest hensiktsmessig.
- ❖ Veiledning, særlig vektlegge flerfaglig samarbeid og kollegaveiledning.
- ❖ Kompetanseplan utarbeides årlig på arbeidsplassene og ajourføres for hver avdeling.
- ❖ Formalkompetanse relevant for kommunens satsingsområder skal gi uttelling.
- ❖ Det skal lønne seg å delta i interkommunalt samarbeid.

4. Spesielle retningslinjer for de enkelte kategorier

- 4.1 Assistenter, renholdere, vaktmestere, m.v.** Stillingene tilhører de tradisjonelle lavtlønnsyrker, er kvinne-dominerte og bør vurderes spesielt i denne sammenheng. Det rekrutteres fortrinnsvis personer med formell fagkompetanse.
- 4.2 Hjelpepleiere, helsefagarbeidere.** Stillingene tilhører de tradisjonelle lavtlønnsyrker, er kvinne-dominerte og bør vurderes spesielt i denne sammenheng. Viser for øvrig til bestemmelsene i pkt 3 om videreutdanning og avansementsstillinger.

- 4.3 Merkantile stillinger.** Stillingene tilhører de tradisjonelle lavtlønnsyrker, er kvinnedominerte og bør vurderes spesielt i denne sammenheng. Det rekrutteres fortrinnsvis personer med formell fagkompetanse. Individuell vurdering. Det tas hensyn til utdanningskrav/stillingshavers kompetanse, ansvarsområde, oppgavens kompleksitet og relasjon mellom stillingene ved lønnsfastsettingen. 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. [Det vurderes bonusordninger for grupper som er særlig vanskelig å rekruttere.](#)
- 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, oppgavens kompleksitet og relasjon mellom stillingene ved lønnsfastsettingen. Selvstendig ansvarsområde og personalansvar skal gi uttelling. Se for øvrig oversikt over lønns plasseringene. [For legestillingene gjelder egen ordning, jf kommunestyrets vedtak i sak 79/17.](#)
- 4.6 Undervisningspersonalet.** Undervisningspersonalet inkludert rektorene. Viser til HTA kap 4 og særavtale SFS 2213. Det tas hensyn til utdanning og funksjoner ved lønnsfastsettelsen. Se for øvrig oversikt over lønns plasseringene.
- 4.7 Enhetsledere.** 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 og det store spennet i ansvar (budsjett, personal, fag) skal reflekteres i lønns plasseringen. 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 lønns plasseringene.
- 4.8 Ledergruppa.** Vurdering av lederlønningene 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 lønns plasseringene. Forhandlinger etter HTA kap 3.4.1 omfatter administrasjonssjef, kontorsjef, etatsjef oppvekst og kultur, etatsjef helse og omsorg, etatsjef næring/utvikling/teknisk og økonomileder.
- 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. Satse på eldre arbeidstakere og belønne deres erfaring, legge vekt på ansiennitet på 20-30 år.

5. Gjennomføring

Planen gjelder for perioden [2018-2020](#) og rulleres i etterkant av det sentrale tariffoppgjøret i [2020](#). Utjevning og måloppnåelse må i noen tilfeller tas over tid fordi ujevnheter i dag er store.

6. Andre bestemmelser

- ❖ Myndigheten til å fastsette lønn i Kvæningen kommune er tillagt administrasjonssjef, med unntak av lønnsfastsettelse for ledergruppa som gjøres av [formannskapet](#). Prinsipielle lønsspørsmål legges fram for [formannskapet](#).
- ❖ [Årlige 3.4.1-forhandlinger](#) (lederlønninger) gjennomføres etter de ordinære forhandlinger.
- ❖ Årlige lønnspolitiske drøftinger (HTA kap 3.2.1) gjennomføres i september med ett felles møte både for [kap 3-](#), kap 4- og kap 5-stillingene.
- ❖ Forhandlinger etter HTA kap 4.A.2 (ansvars- og oppgaveendringer), kap 4.A.3 (rekruttering) og kap 4.A.4 (kompetanseheving) gjennomføres fortløpende.
- ❖ I henhold til HTA 3.2.2. gjennomføres lønnsamtale mellom arbeidstaker og arbeidsgiver hvis arbeidstaker ønsker det.

LØNSPOLITISK PLAN - STILLINGSOVERSIKT

Stillinger med stiplede kant er plassert i kap 5.

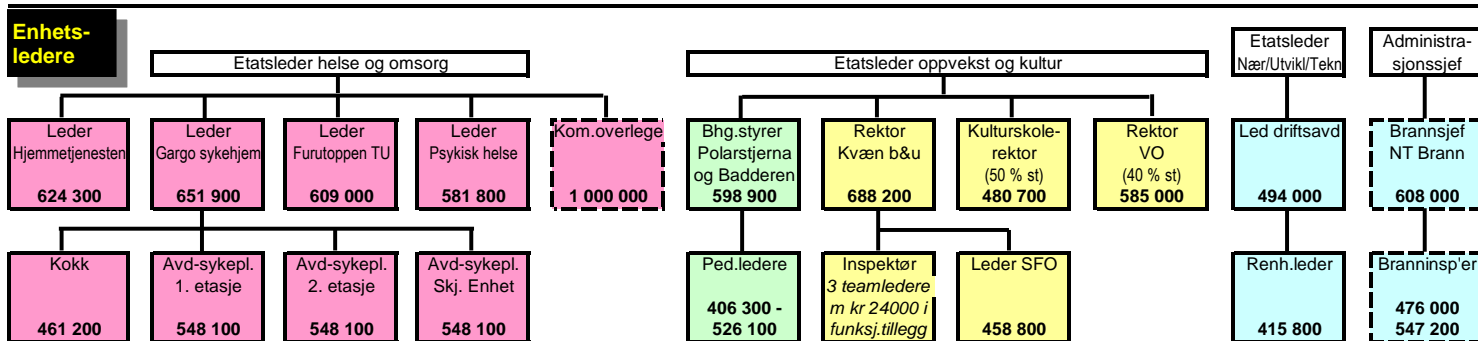
Leder-gruppa, HTA 3.4.1	Administrasjonssjef 855 000	Seniorrådgiv 698 000	Etatsleder helse&omsorg 698 000	Etatsleder oppvekst&kultur 695 000	Etatsleder nær/utvik/tekn 695 000	Økonimileder 665 000	Administrasjonssjef skal være den høyest avlønnede i virksomheten. De øvrige lederstillingene skal sikres minst samme lønnsutvikling som enhetslederne/ konsulentene og avlønningen skal ikke avvike vesentlig fra tilsvarende stillinger i sammenlignbare kommuner. I tillegg tas det hensyn til kriteriene i
--------------------------------	--------------------------------	-------------------------	------------------------------------	---------------------------------------	--------------------------------------	-------------------------	--

Konsulenter og ledende personell	Kom.lege 1 000 000 900 000	Helsesøster 503 800	Fysioterap 508 800 (vakant)	Ergoterap 467 800	Saksbehandl helse-oms (50 % st) 521 800	Konsulent skog/jord/utmark 556 000	Byggesaksb 530 000	Avd.ing anl 545 000	Avd.ing plan 510 000	Næringskons 549 300
---	----------------------------------	------------------------	-----------------------------------	----------------------	---	---------------------------------------	-----------------------	------------------------	-------------------------	------------------------

IT-konsulent (ledende) 479 900	Leder Service-ktr 494 000	Førstkons Stedfor/NAV 512 300	Intro-koord 541 800	Spr-kons sam Spr-kons kve 588 800 (vakant)	Ledende helsepersonell (helsesøster, fysio-, ergoterapeut og saksbehandler helse/ omsorg), ingeniørene, konsulent skog/jord/ utmark, leder service-ktr, og IT konsulent. Avlønning på nivå med enhetslederne. Det tas hensyn til utdanningskrav, stillingshavers kompetanse, ansvarsområde og oppgavens kompleksitet ved lønnsfastsettelsen. Det tas særlig hensyn til markedet m.t.p. å beholde og rekruttere personalet. Kommunelegene: Sikres minst samme lønnsutvikling som de andre konsulentene og sammenlignbare stillinger.					
-----------------------------------	------------------------------	----------------------------------	------------------------	--	---	--	--	--	--	--

Rådgiver lån, lønnskonsulent/rådgiver, biblioteksjef, 50% IT-konsulent, biblioteksjef og ungdomsleder. Avlønnes på nivå mellom fagarbeiderstigen og høyskolestigen. Det tas hensyn til utdanningskrav, stillingshavers kompetanse, ansvarsområde og oppgavens kompleksitet ved lønnsfastsettelsen. Det tas særlig hensyn til markedet m.t.p. å beholde og rekruttere personalet.

Kons lån 484 800	Kons lønn Øk.avd 479 000	IT-konsulent (50 % st) 444 200	Konsulent Service-ktr (50 % st) 444 600	Konsulent Oppv-kultur (vakant*)	Biblioteksjef (50 % st) 482 200	Ungd-leder (50 % st) 414 600	Sekr Kvbu (50 % st) 467 900	Kons lønn Helse-oms 489 500	Sekr Gargo (50 % st) 401 200	Systemansv lp/Pro/E-hel (60 % st) 444 500
---------------------	-----------------------------	-----------------------------------	--	---------------------------------	------------------------------------	---------------------------------	--------------------------------	--------------------------------	---------------------------------	--



Alle mellomledere unntatt rektorene bør avlønnes på tilsvarende samme nivå. Ved lønnsfastsettelsen skal det legges vekt på utdanningskrav/stillingshavers kompetanse, ansvar/oppgaver og avdelingens størrelse/kompleksitet. Leder skal som hovedregel ha høyere lønn enn sine underordnede. Pedagogiske ledere skal ha høyere lønn enn minimumslønn for førskolelærer. Det tas særlig hensyn til markedet m.t.p. å beholde og rekruttere personalet.

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

Oversikt over ledende personell i helseavdelingene og renhold:
Hjelpeleier I: 1. etg Gargo, 2. etg Gargo, Skjermet enhet og Hjemmesykepleien.
Stedfortrere: TU, Renhold og Kjøkken Gargo.

Høyskole-gruppene Viser til HTA kap 4. Ta særlig hensyn til markedet ved rekruttering da det for enkelte grupper er vanskelig å få tak i personer med riktig utdanning.

Undervisnings-personale **Lærere:** Viser til HTA kap 4 og særavtalene. Det tas hensyn til utdanning og funksjoner ved lønnsfastsettelsen.

Turnus/lege 522 500 Turnus/fysio vakant	Sykepleiere Vernepleiere 393 700 - 465 300	Spesial-sykepleiere 434 200 - 496 500	Kulturskole-lærere (lik lønn som hovedstilling)	Lektorer 498 600 - 631 000	Adj m/tillegg 484 400 - 559 900	Adjunkerter 434 200 - 496 500	Lærere 393 700 - 465 300
--	---	--	---	-------------------------------	------------------------------------	----------------------------------	-----------------------------

Kontor-personale Ledende kontorstillinger avlønnes markert over fagarbeidernivå. Det tas hensyn til utdanningskrav, stillingshavers kompetanse, ansvarsområde og oppgavens kompleksitet ved lønnsfastsettelsen

Oversikt over kompetansetillegg til ansatte som omfattes av denne oversikten (ligger inkludert i lønns plasseringen):
Tom Hugo Pedersen, kr 10 000.
Bernt Mathiassen, kr 10 000.
Jorunn Farstad, kr 20 000.
Kathrine Pedersen, kr 20 000.
Gøril Severinsen, kr 15 000.
Anne Berit Bæhr, kr 30 000.

Hjelpepleiere, fagarbeidere	Fagarbeidere 345 200 - 409 200	Fagarb m/vid 366 200 - 429 700	Viser til HTA kap 4. Kompetansgivende videreutdanning skal avlønnes høyere enn kategoriens minimumsplassering. Avansementsstilling skal avlønnes høyere enn kategoriens minimumsplassering.
------------------------------------	-----------------------------------	-----------------------------------	---

Assistenter, renholdere, vaktmestere	Assistenter 299 000 - 396 200	Viser til HTA kap 4. Personer med fagbrev skal avlønnes som fagarbeidere når de har fagbrev og benytter seg av disse kunnskapene i jobben. Avansementsstilling skal skal avlønnes høyere enn kategoriens minimumsplassering.
---	----------------------------------	--

Post Kvæningen

Fra: Bjørn Ellefsæter
Sendt: 3. september 2018 10:21
Til: Post Kvæningen
Emne: FW: Høringsuttalelse
Vedlegg: høringsuttalelse lønnspolitisk plan fra Fagforbundet.docx

SCANNED
12.09.2018 10:21

Vedlegges legges inn på sak 16/325, «Uttalelse fra Fagforbundet».

From: Hanne Wiesener
Sent: Friday, August 31, 2018 12:27 PM
To: Bjørn Ellefsæter <Bjorn.Ellefsater@kvanangen.kommune.no>
Subject: Fwd: Høringsuttalelse

Vedlagt høringsuttalelse til lønnspolitikk plan for Kvæningen kommune fra Fagforbundet.

God helg ☺

Hanne Wiesener

Få [Outlook for Android](#)

----- Forwarded message -----

From: "Hanne Ingeborg Wiesener" <hiwsen@online.no>
Date: Fri, Aug 31, 2018 at 12:14 PM +0200
Subject: (intet emne)
To: "Hanne Wiesener" <Hanne.Wiesener@kvanangen.kommune.no>



Fagforbundet, avd 038
Kvæningen kommune

Burfjord 31.08.18

Kvæningen kommune
v/Bjørn Ellefsæter
Gargu 8
9161 BURFJORD

HØRINGSUTTALELSE REVIDERING AV LØNNSPOLITISK PLAN 2018 – 2020

Fagforbundet har følgende kommentarer og forslag å komme med til revideringen av den lønnspolitiske planen:

- Viser til kulepunkt 2 i innledningen under planforslaget har slike forslag til endringer:
Det er fortsatt et ønske fra Fagforbundet at enhetslederne legges inn under kapittel 3, nettopp av den grunn arbeidsgiver skisserer i sitt innlegg. Enhetsledere tar uforholdsmessig mye av kap. 4-potten – som er liten nok som den er. Vi har ofte – både fra organisasjonenes side og fra arbeidsgiversiden – hatt ønske om å gi et løft til grupper. Det har vist seg umulig med det lille vi har å rutte med under kap. 4-forhandlinger. Hvis enhetsledere kommer inn under kap. 3, vil vi kunne frigjøre mer av potten til slike gruppeløft.
- Fagforbundet godtar forklaringen om at det kan være små feil ved nye lønninger i vedlegget. Regner med at vi får de korrekte opplysningene så snart det lar seg gjøre.

Så til selve planen....

- Punkt 3, kulepunkt 10:
Fagforbundets forslag: Funksjonstillegg; mer bruk av dette til oppgaver der det er hensiktsmessig.
- Punkt 3, kulepunkt 12:
Fagforbundets forslag: Kompetanseplan utarbeides på arbeidsplassene. De skal revideres jevnlig/ved behov, minst annenhvert år.
- Punkt 4, 4.4: Fagforbundet har ingen innsigelser til endringen.
- Punkt 4, 4.5.: Fagforbundet har ingen innsigelser til endringen.
- Punkt 5: Fagforbundet har ingen innsigelser til endringen.
- Punkt 6, kulepunkt 1:
Fagforbundet ønsker endringer i dette punkt til;

Myndigheten til å fastsette lønn i Kvæningen kommune er tillagt administrasjonssjef. Administrasjonssjefens lønnsfastsettelse administreres av Formannskapet. Prinsipielle lønsspørsmål legges frem til politisk drøftelse i Formannskapet.

Punkt 6, kulepunkt 2: Fagforbundet har ingen innsigelser til endringen.

Punkt 6, kulepunkt 3: Fagforbundet støtter endringen.

Fagforbundet krever at følgende tilføyes:

Alle involverte forhandlingsparter møter til drøftinger.

Med vennlig hilsen

Hanne Wiesener

Hovedtillitsvalgt for Fagforbundet

(for Fagforbundet Kvæningens styre)

(Sign.)

Post Kvæningen

Fra: Bjørn Ellefsæter
Sendt: 3. september 2018 10:23
Til: Post Kvæningen
Emne: FW: Lønnspolitisk plan 2018- 2020, høring
Vedlegg: FORSLAG Vedl lønnpol plan 2018-2020.xls



Til sak 16/325, «Innspill fra NT Brannsjef».

From: Nils Arnold Nilsen
Sent: Thursday, August 16, 2018 3:02 PM
To: Bjørn Ellefsæter <Bjorn.Ellefsater@kvanangen.kommune.no>
Subject: RE: Lønnspolitisk plan 2018- 2020, høring

Innspill til lønnspolitisk plan.

Nord Troms brannvesen bør tas ut i egen gruppe fordi det er et interkommunalt selskap. Se vedlegg.

Endring pkt. 3.15:

Det skal lønne seg å delta i interkommunale samarbeid.

Det skal lønne seg å delta i interkommunale samarbeid. Ved lønnsfastsettelse skal det tas hensyn til lønnsnivå, ansvar, oppgaver, avdelingsstørrelse, kompleksitet i regionen.

Nytt punkt under 6:

Styreleder og daglig leder er forhandlingsutvalg i brannsamarbeidet.

Nils-Arnold Nilsen

Brannsjef IKS

Tlf.: +47 96 09 77 50 / +47 77 71 94 80

Epost: nils.nilsen@kvanangen.kommune.no

Web: www.nordtromsbrannvesen.no

Nord-Troms Brannvesen



Tenk miljø - ikke skriv ut denne e-posten med mindre det er nødvendig

From: Bjørn Ellefsæter

Sent: Friday, June 29, 2018 11:49 AM

To: FO <marianne.sollund@nav.no>; Fysioterapeutforbundet <solvi.martinsen@kvanangen.nhn.no>; Hanne Wiesener <Hanne.Wiesener@kvanangen.kommune.no>; Jorunn Farstad <Jorunn.Farstad@kvanangen.kommune.no>; NHN Kjell Nysveen <kjell.nysveen@kvanangen.nhn.no>; Åsmund Austarheim <Asmund.Austarheim@kvanangen.kommune.no>; Unni Edvardsen <Unni.Edvardsen@kvanangen.kommune.no>; Madeleine strand <Madeleine.strand@kvanangen.kommune.no>; Utdanningsforbundet <inger.nygaard@hotmail.com>; Eirik Losnegaard Mevik <Eirik.Mevik@kvanangen.kommune.no>; Jan Helge Jensen <jah-jen@online.no>; Mariann Larsen <marial188@live.no>; Ronald Jenssen <Ronald.Jenssen@kvanangen.kommune.no>; Vera M Wassnes-Eilertsen <veramw@outlook.com>

Cc: Alf Bjørnar Eriksen <Alf.Eriksen@kvanangen.kommune.no>; Benedicte Lillås

<Benedicte.Lillas@kvanangen.kommune.no>; Bjørn Ellefsæter <Bjorn.Ellefsater@kvanangen.kommune.no>; Frank

Pedersen <Frank.Pedersen@kvanangen.kommune.no>; Hege-Mari Karlsen <Hege.Karlsen@kvanangen.kommune.no>; Hilde Kjellmann <hilde.kjellmann@kvanangen.kommune.no>; Jan Inge Karlsen <Jan.Inge.Karlsen@kvanangen.kommune.no>; Jim Magne Harr Hansen <Jim.Hansen@kvanangen.kommune.no>; Jorunn Farstad <Jorunn.Farstad@kvanangen.kommune.no>; Kjell Nysveen <Kjell.Nysveen@kvanangen.kommune.no>; Lena Larsen <Lena.Larsen@kvanangen.kommune.no>; Lillian Kaasen Soleng <Lillian.Soleng@kvanangen.kommune.no>; Marianne Sollund <Marianne.Sollund@kvanangen.kommune.no>; Marit Boberg <Marit.Boberg@kvanangen.kommune.no>; Matthias Welz <mw@kvanangen.kommune.no>; Nils Arnold Nilsen <Nils.Nilsen@kvanangen.kommune.no>; Oddrun M. Johansen <oddrun.johansen@kvanangen.kommune.no>; Rita Boberg Pedersen <Rita.B.Pedersen@kvanangen.kommune.no>; Rolf Bjarne Jørgensen <Rolf.Jorgensen@kvanangen.kommune.no>; Solvi Martinsen <Solvi.Martinsen@kvanangen.kommune.no>; Terje Soleng <Terje.Soleng@kvanangen.kommune.no>; Tore Li <Tore.Li@kvanangen.kommune.no>; Tryggve Enoksen <Tryggve.Enoksen@kvanangen.kommune.no>; Unni Edvardsen <Unni.Edvardsen@kvanangen.kommune.no>; Valter Olsen <Valter.Olsen@kvanangen.kommune.no>; Åge Jørgensen <age.jorgensen@nav.no>
Subject: Lønnspolitisk plan 2018- 2020, høring

Vedlagt følger utkast til lønnspolitisk plan 2018 – 2020 til høring. Planen sendes til alle fagforeningene og formannskapet.

Høringsfrist settes til 31.08.18. Saken behandles i administrasjonsutvalget den 12.09.18 og vedtas i kommunestyret den 26.09.18.

Årets sentrale oppgjør er helt kurant og går mest på kronebeløp uten å gjøre andre endringer i lønssystemet. Vi trenger dermed ikke gjøre noen grep i lønnspolitisk plan som følge av sentrale bestemmelser.

Planforslaget har slike forslag til endringer:

- Våren 2017 valgte kommunestyret å ta bort forhandlingsutvalget og gi dennes myndighet til formannskapet. Dette er justert inn i planen.
- Det var ønske fra fagforeninger høsten 2017 om å ta inn enhetslederne i kapittel 3. Vi foreslår ikke enhetslederne inn i kapittel 3 og de forblir dermed i kapittel 4. Grunnen til dette er at saken er ikke tatt opp de enkelte lederne som dette berører, det er økonomisk gunstigere for arbeidsgiver å ha det slik (enhetslederne har stort sett i kapittel 4-forhandlingene har fått en større andel enn pro-rata skulle tilsi) og det er ingen sentrale føringer på at flere ledere bør plasseres i kapittel 3, dette er helt opp til kommunen.
- Det gjøres noen andre små justeringer.
- Alle endringene er merket med rød tekst.
- I vedlegget over lønsplasseringer kan det være noen mindre feil ved nye lønninger i og med at de er beregnet manuelt (vi får det sentrale oppgjøret automatisk beregnet i Agresso, men det er ikke klart før i august eller september).

Med vennlig hilsen

Bjørn Ellefsæter

Seniorrådgiver

☎ 77 77 88 12 / 971 44 188

✉ be@kvanangen.kommune.no

✉ Kommunehuset, Gargu 8, 9161 Burfjord



Ta miljøhensyn – vurder om du virkelig må skrive ut denne e-posten!

PS 11/18 Referatsaker



Kvæningen kommune

Helse og omsorg

Hanne Ingeborg Wiesener
Hamnebuktveien 35

9163 Jøkelfjord

Delegert vedtak Delegert Administrasjonsutvalg - nr. 54/18

Deres ref:	Vår ref:	Løpenr.	Arkivkode	Dato
	2018/133-12	1456/2018	410	04.06.2018

Tilsetting i 50% stilling som ledende helsesekretær

Saksopplysninger:

Fast stilling som 50 % ledende helsesekretær ble lyst ledig med søknadsfrist 12.04.18 og vi mottok 5 søknader. I tilsetningsmøte med Sykepleierforbundet (Fagforbundet overlot plassen til NSF pga. inhabilitet), ble det enighet om å gjøre slikt

Vedtak:

Hanne Wiesener tilsettes i 50 % fast stilling som ledende helsesekretær.

Klageadgang

Vedtaket kan påklages, jf. personalreglementet punkt 1.2.4 underpunkt 7. Klagefristen er 1 uke regnet fra den dagen da brevet kom fram til adressat. Klagen skal sendes skriftlig til den som har truffet vedtaket. Angi hvilket vedtak det klages over, den eller de endringer som ønskes, og de grunner du vil anføre for klagen. Dersom du klager så sent at det kan være uklart for oss om du har klaget i rett tid, bes du også oppgi når du mottok denne meldingen. Utsatt iverksettelse i påvente av eventuell klage, jf. forvaltningsloven §42.

Med vennlig hilsen

Unni Edvardsen
Etatsleder helse og omsorg

Dokumentet er elektronisk godkjent og inneholder derfor ikke håndskrevet signatur

Kopi: Kjell N, Rolf B, Tom H, Lillian, Jim og øvrige søkere



Kvæningen kommune

Personalavdeling

Anne Berit Bæhr
Kvænangsbotnveien 863
9162 Sørstraumen

Delegert vedtak Delegert Administrasjonsutvalg - nr. 55/18

Deres ref:	Vår ref:	Løpenr.	Arkivkode	Dato
	2016/302-8	1481/2018	10027043661	05.06.2018

Vedtak søknad om permisjon

Saksopplysninger:

Anne Berit Bæhr søker om permisjon uten lønn. Dette i fra sin 100% stilling på NUT (næringskonsulent, plan og utvikling) Det søkes om permisjon uten lønn for totalt 20 dager. Dette i perioden 15 juli- 15 august. Bakgrunn for søknaden er ønske om fri i forbindelse med egen næringsvirksomhet, jordbærhøsting.

Vurderinger:

En innvilgelse for en så kort periode, vil ikke medføre vikarbehov. Videre vil det ikke gi økt arbeidsmengde for andre personer på NUT, eller utsettelse på saker som skal behandles. Kvæningen kommunes personalreglement pkt. 2.21 gir adgang til å innvilge permisjonen.

Vedtak:

Anne Berit Bæhr innvilges permisjon i fra sin 100% stilling på NUT, i perioden 15 juli-15 august 2018. Totalt 20 dager. Permisjonen innvilges uten lønn.

Klageadgang

*Vedtaket kan påklages til **Kvæningen kommune**. Klagefristen er 3 uker regnet fra den dagen da brevet kom fram til påført adressat. Det er tilstrekkelig at klagen er postlagt innen fristens utløp.*

Klagen skal sendes skriftlig til den som har truffet vedtaket, angi vedtaket det klages over, den eller de endringer som ønskes, og de grunner du vil anføre for klagen. Dersom du klager så sent at det kan være uklart for oss om du har klaget i rett tid, bes du også oppgi når denne melding kommer frem.

Med vennlig hilsen

Jan Inge Karlsen

Etatsleder Næring, utvikling og teknisk

Direkte innvalg: 77778841jan.inge.karlsen@kvanangen.kommune.no

Kopi Tom HP, økonomiavdelingen



Kvæningen kommune

Næring, utvikling og teknisk

Jakob Sigvart Jakobsen Bæhr
Skarpsno 6
9151 STORSLETT

Delegert vedtak Delegert Administrasjonsutvalg - nr. 56/18

Deres ref:	Vår ref:	Løpenr.	Arkivkode	Dato
	2018/96-8	1532/2018	410	12.06.2018

Tilsetting i stilling som byggesaksbehandler

Saksopplysninger:

Fast 100% stilling som byggesaksbehandler ble lyst ledig 2 ganger, med siste søknadsfrist 20.05.2018. Ved siste søknadsrunde fikk vi inn 1 søknad.

Etter vurderinger, intervju og referanseinnhenting, ble det i tilsetningsmøte den 11.06.2018 med HTV Fagforbundet og Konsulent for landbruk og utmark og etatsleder NUT, enighet om å gjøre slik;

Vedtak:

Jakob Bæhr tilsettes som byggesaksbehandler.100% fast stilling.

Klageadgang

Vedtaket kan påklages, jf. personalreglementet punkt 1.2.4 underpunkt 7. Klagefristen er 1 uke regnet fra den dagen da brevet kom fram til adressat. Klagen skal sendes skriftlig til den som har truffet vedtaket. Angi hvilket vedtak det klages over, den eller de endringer som ønskes, og de grunner du vil anføre for klagen. Dersom du klager så sent at det kan være uklart for oss om du har klaget i rett tid, bes du også oppgi når du mottok denne meldingen.

Utsatt iverksettelse i påvente av eventuell klage, jf. forvaltningsloven §42.

Med vennlig hilsen

Jan Inge Karlsen
Leder næring, utvikling og teknisk
Direkte innvalg: 77778841 Mobil: 40405620
jan.inge.karlsen@kvanangen.kommune.no

Dokumentet er elektronisk godkjent og inneholder derfor ikke håndskrevet signatur



Kvæningen kommune

Oppvekst og kultur

Charlotte Skum
Stormoveien 63
9161 Burfjord

Delegert vedtak Delegert Administrasjonsutvalg - nr. 60/18

Deres ref:	Vår ref:	Løpenr.	Arkivkode	Dato
	2018/154-23	1613/2018	410	22.06.2018

Tilsetting som rektor ved voksenopplæringa

Saksopplysninger:

Stillingene ble lyst ledig med søknadsfrist 31.mai 2018. Vi mottok to søknader til stillinga. I tilsettingsmøte med Utdanningsforbundet ble det enighet om å gjøre slik:

Vedtak:

Charlotte Skum tilsettes i 40 % midlertidig stilling som rektor ved Voksenopplæringa fra 1.august 2018 til 31.juli 2019.

Klageadgang:

Vedtaket kan påklages, jf. personalreglementet punkt 1.2.4 underpunkt 7. Klagefristen er 1 uke regnet fra den dagen da brevet kom fram til adressat. Klagen skal sendes skriftlig til den som har truffet vedtaket. Angi hvilket vedtak det klages over, den eller de endringer som ønskes, og de grunner du vil anføre for klagen. Dersom du klager så sent at det kan være uklart for oss om du har klaget i rett tid, bes du også oppgi når du mottok denne meldingen. Dette vedtaket har utsatt iverksettelse i påvente av eventuell klage, jf. forvaltningsloven §42.

Med vennlig hilsen

Alf Bjørnar Eriksen

Direkte innvalg: 902 96 758

E-post: alf.eriksen@kvanangen.kommune.no

Dokumentet er elektronisk godkjent og inneholder derfor ikke håndskrevet signatur

Kopi til:

Jørgen Torvund Skoleveien 17 9161 Burfjord

Tom Hugo Pedersen

Tryggve Enoksen

Rolf Bjarne Jørgensen

Lillian Kaasen Soleng

Svein Winther

Bogstrand



Kvæningen kommune

Personalavdeling

Phonthip Nordgaard
Kvæningsveien 3511
9161 Burfjord

Delegert vedtak Delegert Administrasjonsutvalg - nr. 57/18

Deres ref:	Vår ref:	Løpenr.	Arkivkode	Dato
	2016/224-4	1586/2018	03067424661	19.06.2018

Oppsigelse av arbeidsforhold

Saksopplysninger:

Phontip Nordgård har sagt opp sin stilling som vikarierende renholder på Råd/helsehus og i Polarstjerna barnehage. Stillingsstørrelse 50%

Vurderinger:

Oppsigelsen er med bakgrunn i overgang til renholdsstilling på Gargo og fysioterapien. 50% stilling fast. Disse 2 stillingene lar seg ikke kombinere.
Vi har ingen innvendinger til dette.

Vedtak:

Oppsigelsen innvilges med virkning fra 01.06.2018.

Klageadgang

*Vedtaket kan påklages til **Kvæningen kommune**. Klagefristen er 3 uker regnet fra den dagen da brevet kom fram til påført adressat. Det er tilstrekkelig at klagen er postlagt innen fristens utløp.*

Klagen skal sendes skriftlig til den som har truffet vedtaket, angi vedtaket det klages over, den eller de endringer som ønskes, og de grunner du vil anføre for klagen. Dersom du klager så sent at det kan være uklart for oss om du har klaget i rett tid, bes du også oppgi når denne melding kommer frem.

Med vennlig hilsen

Jan Inge Karlsen
Etatsleder Næring, utvikling og teknisk
Direkte innvalg: 77778841 Mobil: 40405620
jan.inge.karlsen@kvanangen.kommune.no

Dokumentet er elektronisk godkjent og inneholder derfor ikke håndskrevet signatur

Kopi: Rolf Bjarne, Tom Hugo



Kvæningen kommune

Oppvekst og kultur

«MOTTAKERNAVN»
«ADRESSE»
«POSTNR» «POSTSTED»

«KONTAKT»

Delegert vedtak Delegert Administrasjonsutvalg - nr. 61/18

Deres ref: «REF»	Vår ref: 2018/154-24	Løpenr. 1617/2018	Arkivkode 410	Dato 22.06.2018
----------------------------	--------------------------------	-----------------------------	-------------------------	---------------------------

Tilsetting prosjektleder nye KVBU

Saksopplysninger:

Stillinga ble utlyst med søknadsfrist 31.mai 2018. Vi fikk fire søkere til stillinga. I tilsetningsmøte med Utdanningsforbundet ble det bestemt å gjøre slik:

Vedtaket:

Liss Heitmann tilsettes som prosjektleder nye KVBU i 60% midlertidig stilling fra snarest mulig til 31.august 2019. Stillinga kan kombineres med eventuelt ledig stilling ved oppvekst- og kulturkontoret. Charlotte Skum innstilles som nummer to, og Jon Arne Solheim som nummer tre.

Klageadgang

Vedtaket kan påklages, jf. personalreglementet punkt 1.2.4 underpunkt 7. Klagefristen er 1 uke regnet fra den dagen da brevet kom fram til adressat. Klagen skal sendes skriftlig til den som har truffet vedtaket. Angi hvilket vedtak det klages over, den eller de endringer som ønskes, og de grunner du vil anføre for klagen. Dersom du klager så sent at det kan være uklart for oss om du har klaget i rett tid, bes du også oppgi når du mottok denne meldingen. Dette vedtaket har utsatt iverksettelse i påvente av eventuell klage, jf. forvaltningsloven §42.

Med vennlig hilsen

Alf Bjørnar Eriksen

Direkte innvalg: 902 96 758

E-post: alf.eriksen@kvanangen.kommune.no

Dokumentet er elektronisk godkjent og inneholder derfor ikke håndskrevet signatur

Kopi til:

Tom Hugo Pedersen

Lillian Kaasen Soleng

Rolf Bjarne Jørgensen

Svein Winther Bogstrand

Valter Olsen



Kvæningen kommune

Personalavdeling

Anne Berit Bæhr
Kvænangsbotnveien 863
9162 Sørstraumen

Delegert vedtak Delegert Administrasjonsutvalg - nr. 65/18

Deres ref:	Vår ref:	Løpenr.	Arkivkode	Dato
	2016/302-11	1686/2018	10027043661	02.07.2018

Vedrørende søknad om permisjon

Saksopplysninger:

Anne Berit Bæhr søker om permisjon uten lønn i fra sin 100% stilling, som næringskonsulent. Det søkes om permisjon i tiden 17.09.2018 tom. 01.06.2019. Bakgrunn for søknaden er at hun og familien skal ta et «friår», og bo i Spania en periode.

Vurderinger:

Kvæningen kommunes personalreglement Pkt 2.21, omhandler permisjoner utover avtale – eller lovfestede permisjoner. Jf. 2.21, så kan en slik typer permisjon innvilges i inntil 1 år. Det er her snakk om en permisjonstid på ca. 8,5 måneder. Det optimale for avdelingen vil være å ha en vikar på plass i denne perioden. Av erfaring, så vil nok dette by på utfordringer. Søker har sagt seg villig til å utføre enkelte oppgaver (ca. 50%), som ikke krever tilstedeværelse i kommunen. Dette vil da eventuelt bli på timebasert tid. Vi har blant annet en påbegynt boligplan og oppstarten av kommuneplanens samfunnsdel til høsten. Søknadsbehandling kan også ivaretas.

Vedtak:

Med bakgrunn i Kvæningen kommunes personalreglement PKT. 2.21 så innvilges Anne Berit Bæhr permisjon uten lønn fom 17.09.2018 tom 01.06.2019

Merknader/Vilkår:

Skulle det bli aktuelt, så påtar søker seg å arbeide med hensiktsmessige oppgaver for næring, utvikling og teknisk. Det blir en avtale basert på timeforbruk, med dagens lønnsnivå. Omfanget/oppgaver avtales nærmere med etatsleder NUT. Å kunne påta seg oppgaver er et vilkår for gitt permisjonen.

Klageadgang

*Vedtaket kan påklages til **Kvæningen kommune**. Klagefristen er 3 uker regnet fra den dagen da brevet kom fram til påført adressat. Det er tilstrekkelig at klagen er postlagt innen fristens utløp.*

Klagen skal sendes skriftlig til den som har truffet vedtaket, angi vedtaket det klages over, den eller de endringer som ønskes, og de grunner du vil anføre for klagen. Dersom du klager så sent at det kan være uklart for oss om du har klaget i rett tid, bes du også oppgi når denne melding kommer frem.

Med vennlig hilsen

Jan Inge Karlsen
Etatsleder Næring, Utvikling og teknisk
Direkte innvalg: 77778841 Mobil:40405620
jan.inge.karlsen@kvanangen.kommune.no

Dokumentet er elektronisk godkjent og inneholder derfor ikke håndskrevet signatur

Kopi til:
Tom Hugo Pedersen
Rolf Bjarne Jørgensen
Bjørn Ellefsæter



Kvæningen kommune

Personalavdeling

Silje-Marie Johansen
Kvænangsbotnveien 632
9162 SØRSTRAUMEN

Delegert vedtak Delegert Administrasjonsutvalg - nr. 58/18

Deres ref:	Vår ref:	Løpenr.	Arkivkode	Dato
	2016/339-4	1603/2018	02068334430	19.06.2018

Forlengelse av permisjon

Saksopplysninger:

Vi viser til din søknad om forlenget permisjon fra 100% stilling som vernepleier/miljøterapeut i TU på grunn av jobb utenfor kommunen. Din nåværende permisjon utløper 22.08.18.

Saken skal behandles etter personalreglementet punkt 2.17 som omhandler permisjon i forbindelse med overgang til ny stilling. Bestemmelsen ble endret 25.04.18, jf. kommunestyrets vedtak i sak 32/18. Vi mottok imidlertid din permisjonssøknad i mars, og den skal derfor behandles etter personalreglementet som var gjeldende før endringen ble foretatt. Punkt 2.17 lød før endringen: «Hvis en ansatt søker om permisjon ved overgang til ny stilling i eller utenfor organisasjonen, gis permisjon i 1 år, inntil 2 år i særskilte tilfeller.»

Bakgrunnen for ditt ønske om forlenget permisjon er at du ønsker å fortsette i stilling ved miljøtjenesten i annen kommune, samtidig som du tar videreutdanning innen relevant fagfelt. Du gir uttrykk for at du fortsatt tar vakter innimellom på TU og at sjansen for at du kommer tilbake er stor.

Vurderinger:

Du har jobbet i kommunen i mange år og utvikler deg nå faglig innen relevant fagområde. Det er av stor verdi for Kvæningen kommune hvis du kommer tilbake for å jobbe i stilling på TU. En forlengelse av permisjonen kan bidra til at kontakten med oss opprettholdes, slik at du kommer tilbake. Vi fatter derfor slikt

Vedtak:

Silje-Marie Johansen innvilges forlenget permisjon fra sin 100% stilling som miljøterapeut i TU i et år fra 22.08.18.

Med vennlig hilsen

Unni Edvardsen

Etatsleder helse og omsorg
Direkte innvalg: 40450114
E-post: unni.edwardsen@kvanangen.kommune.no

Dokumentet er elektronisk godkjent og inneholder derfor ikke håndskrevet signatur

Kopi: Marianne/Gøril, Rolf Bj., Tom H, Lillian og Jim



Kvæningen kommune

Helse og omsorg

**Nina Arnus.
Reidun Dahl
Rutchell Postrano
Restifred Lagrimas
Anne Lise Veibakken
Ingrid Haug
Maria Nygård Jonassen**

Delegert vedtak

Delegert Administrasjonsutvalg - nr. 63/18

Deres ref:	Vår ref:	Løpenr.	Arkivkode	Dato
«REF»	2018/36-53	1676/2018	411	28.06.2018

Tilsetting av helsefagarbeidere på Gargo sykehjem juni 2018.

Saksopplysninger:

Stillingene ble lyst ledig med søknadsfrist 26.04.18 og vi mottok 27 søknader. I tilsetningsmøte med Fagforbundet den 25.06.18 ble det enighet om å gjøre slikt

Vedtak:

Nina Arnus tilsettes i 100 % fast stilling som hjelpepleier.

Reidun Dahl tilsettes i 100 % vikariat som hjelpepleier fram til 28.02.19. Hun har fast 70 % stilling å gå tilbake til etter utløpet av vikariatet.

Rutchell Postrano tilsettes i 70 % fast stilling som helsefagarbeider.

Restifred Lagrimas tilsettes i 70 % fast stilling som helsefagarbeider.

Anne Lise Veibakken tilsettes i 20,89 % fast stilling som assistent.

Ingrid Haug tilsettes i 20,89 % fast stilling som assistent.

Maria Nygård Jonassen tilsettes i 70 % vikariat som assistent fram til 28.02.19. Hun har fast 20,89 % stilling å gå tilbake til etter utløpet av vikariatet.

Klageadgang

Vedtaket kan påklages, jf. personalreglementet punkt 1.2.4 underpunkt 7. Klagefristen er 1 uke regnet fra den dagen da brevet kom fram til adressat. Klagen skal sendes skriftlig til den som har truffet vedtaket. Angi hvilket vedtak det klages over, den eller de endringer som ønskes, og de grunner du vil anføre for klagen. Dersom du klager så sent at det kan være uklart for oss om du har klaget i rett tid, bes du også oppgi når du mottok denne meldingen. Utsatt iverksettelse i påvente av eventuell klage, jf. forvaltningsloven § 42.

Med vennlig hilsen

Bjørn Ellefsæter
Seniorrådgiver
Tlf 77 77 88 12
E-post: be@kvanangen.kommune.no

Dokumentet er elektronisk godkjent og inneholder derfor ikke håndskrevet signatur

Kopi: Unni E, Matthias W, Rolf Bjarne J, Tom Hugo P, Lillian K S, Jim H og øvrige søkere.



Kvænanngen kommune

Helse og omsorg

Vera Eilertsen Wassnes
Stajordveien 298

9161 BURFJORD

Delegert vedtak **Delegert Administrasjonsutvalg - nr. 66/18**

Deres ref:	Vår ref:	Løpenr.	Arkivkode	Dato
	2018/181-2	1752/2018	410	06.07.2018

Midlertidig økt stilling

Saksopplysninger:

Kommunen har fått tilsagn om tilskuddsmidler til en styrking av det samlede kommunale tilbudet til personer med rusproblemer. Ordningen skal bidra til en varig kapasitetsvekst, og hel fast stilling som ruskonsulent vil bli utlyst. I tillegg er det innenfor rammene av årets tilskudd, mulig å ansette en til midlertidig ut året.

Vera har fra før 75% fast stilling ved psykisk helse. Hun er kjent med lokale forhold og brukere, og kan komme raskt i gang med arbeidet. Vi gjør derfor slikt

Vedtak:

Vera Eilertsen Wassnes får utvidet sin stilling som miljøterapeut i psykisk helse med 25% til 100% i perioden 01.08.18-31.12.18.

Med vennlig hilsen

Unni Edvardsen
Etatsleder helse og omsorg

Dokumentet er elektronisk godkjent og inneholder derfor ikke håndskrevet signatur

Kopi: Oddrun, Rolf B, Tom H og Lillian



Kvæningen kommune

Helse og omsorg

Mari Elisabeth Bøe
Stormoveien 19

9161 BURFJORD

Delegert vedtak Delegert Administrasjonsutvalg - nr. 75/18

Deres ref:	Vår ref:	Løpenr.	Arkivkode	Dato
	2018/133-13	1950/2018	410	14.08.2018

Tilsetting av legevikar i perioden 01.09.18 - 01.12.18 med mulighet til forlengelse

Saksopplysninger:

En av kommunelegene har sagt opp sin stilling. Mari E. Bøe har jobbet som turnuslege i Kvæningen det siste halve året. Hun er positiv til å vikariere som lege i kommunen en periode. I påvente av rekruttering til fast stilling og tilsettingsprosess, treffer vi slikt

Vedtak:

Mari Elisabeth Bøe tilsettes i 100% vikariat som kommunelege/fastlege.

Med vennlig hilsen

Unni Edvardsen
Etatsleder helse og omsorg
Direkte innvalg: 40450114
E-post: unni.edvardsen@kvanangen.kommune.no

Dokumentet er elektronisk godkjent og inneholder derfor ikke håndskrevet signatur

Kopi: Kjell N, Rolf B, Tom H, Lillian, Jim og Hanne W.



Kvæningen kommune

Personalavdeling

Knut Berglund
Skoleveien 40

9161 BURFJORD

Delegert vedtak Delegert Administrasjonsutvalg - nr. 76/18

Deres ref:	Vår ref:	Løpenr.	Arkivkode	Dato
	2018/135-2	1959/2018	19066948318	14.08.2018

Oppsigelse av stilling som kommunelege/fastlege

Saksopplysninger:

Vi viser til ditt brev datert 23.07.18 der du sier opp din stilling som fastlege i Kvæningen kommune med virkning fra 31.08.18. Det er 14 dagers oppsigelsesfrist i prøvetiden i henhold til inngått arbeidsavtale (jf. hovedtariffavtalens bestemmelser). Vi har ingen formelle innvendinger mot oppsigelsen og gjør derfor slikt

Vedtak:

Oppsigelsen innvilges med virkning fra 31.08.18. Etter eget ønske avvikler du ferie og opparbeidet friuke i oppsigelsestiden. Siste arbeidsdag blir dermed 17.08.18.

Vi takker for tiden du har jobbet hos oss og ønsker deg lykke til videre.

Med vennlig hilsen

Unni Edvardsen

Direkte innvalg: 40450114

E-post: unni.edvardsen@kvanangen.kommune.no

Dokumentet er elektronisk godkjent og inneholder derfor ikke håndskrevet signatur

Kopi: Kjell N, Rolf B, Tom H, Lillian, Jim og Hanne



Kvæningen kommune

Personalavdeling

Kari Eva Eide
Sætra 13
9162 SØRSTRAUMEN

Delegert vedtak **Delegert Administrasjonsutvalg - nr. 78/18**

Deres ref:	Vår ref:	Løpenr.	Arkivkode	Dato
	2016/412-5	1993/2018	28016841058	16.08.2018

Oppsigelse av stilling som avdelingssykepleier på Gargo sykehjem

Saksopplysninger:

Vi viser til ditt brev datert 30.04.18 der du sier opp din stilling som avdelingssykepleier på Gargo sykestue og sykehjem. I tillegg har du hatt en 10% stilling som demenskoordinator, som du også sier opp.

Det er 3 måneders oppsigelsesfrist fra oppsigelsestidspunktet, jf. hovedtariffavtalen § 3. Du fratradte stillingen 12.08.18. Vi har ingen formelle innvendinger mot din oppsigelse og gjør derfor slikt

Vedtak:

Oppsigelsen innvilges med virkning fra 12.08.18, da du hadde din siste arbeidsdag hos oss.

Vi takker for tiden du jobbet hos oss og ønsker deg lykke til videre.

Med vennlig hilsen

Unni Edvardsen

Direkte innvalg: 40450114

E-post: unni.edvardsen@kvanangen.kommune.no

Dokumentet er elektronisk godkjent og inneholder derfor ikke håndskrevet signatur

Kopi: Matthias, Rolf B, Tom H, Lillian og Jim



Kvænanen kommune

Helse og omsorg

Anne-Sofie Pedersen
Sekkemoveien 56

9162 SØRSTRAUMEN

Delegert vedtak **Delegert Administrasjonsutvalg - nr. 67/18**

Deres ref:	Vår ref:	Løpenr.	Arkivkode	Dato
	2018/62-3	1753/2018	410	07.07.2018

Midlertidig økt stilling - velferdsteknologi

Saksopplysninger:

Helse og omsorg i Kvænanen kommune er med i et interkommunalt prosjekt i NT6 for innføring av velferdsteknologi. Velferdsteknologi er nært knyttet til hverdagsrehabilitering, som helse- og omsorgsetaten nå også er i ferd med å innføre, da bruk av velferdsteknologi kan bidra til større grad av egenmestring. Det er rom innenfor tildelte tilskuddsmidler til hverdagsrehabilitering («Nytt fokus»-prosjektet), til en midlertidig 20% stilling knyttet til utprøving og innføring av velferdsteknologiske hjelpemidler.

Anne-Marie er tilsatt i 60% vikariat som systemansvarlig i helse og omsorg. Ved å øke stillingen midlertidig med 20%, kan hun jobbe tett mot hjemmetjenesten og andre enheter med innføring av velferdsteknologiske hjelpemidler. På denne bakgrunn treffes følgende

Vedtak:

Anne-Sofie Pedersen får utvidet sitt vikariat midlertidig med 20% til 80% stilling som systemansvarlig i helse og omsorg i perioden 01.08.18-31.01.19.

Med vennlig hilsen

Unni Edvardsen
Etatsleder helse og omsorg

Dokumentet er elektronisk godkjent og inneholder derfor ikke håndskrevet signatur

Kopi: Hege, Rolf Bj, Tom H og Lillian



Kvænanen kommune

Personalavdeling

Silje Kristin Nygård
Reistadlia 55
9513 ALTA

Delegert vedtak Delegert Administrasjonsutvalg - nr. 68/18

Deres ref:	Vår ref:	Løpenr.	Arkivkode	Dato
	2017/285-3	1776/2018	31108334099	13.07.2018

Tilbud om forlengelse av vikariat som Planlegger

Saksopplysninger:

Silje Kristin Nygård ble ansatt i et vikariat som Planlegger den 10.10.2017. Dette var for en periode fram tom 10.10.2018. Å få ansatt en vikar i stillingen var en vanskelig prosess, det måtte 2 utlysingsrunder til.

Situasjonen er slik at det fortsatt vil være behov for en person i stillingen, også etter at denne vikarperioden går ut. Derfor tilbys nåværende vikar en forlengelse av avtalen med 1 år. Etter møte med HTV Fagforbundet den 20.06.2018, ble det enighet om å gjøre slik:

Vedtak:

Silje Kristin Nygård ansattes i 1 års vikariat som Planlegger. Dette i perioden 11.10.2018-11.10.2019. Dette med mulighet for forlengelse.

Klageadgang

Vedtaket kan påklages, jf. personalreglementet punkt 1.2.4 underpunkt 7. Klagefristen er 1 uke regnet fra den dagen da brevet kom fram til adressat. Klagen skal sendes skriftlig til den som har truffet vedtaket. Angi hvilket vedtak det klages over, den eller de endringer som ønskes, og de grunner du vil anføre for klagen. Dersom du klager så sent at det kan være uklart for oss om du har klaget i rett tid, bes du også oppgi når du mottok denne meldingen.

Utsatt iverksettelse i påvente av eventuell klage, jf. forvaltningsloven §42.

Med vennlig hilsen

Jan Inge Karlsen
Etatsleder Næring, utvikling og teknisk
Direkte innvalg: 77778841 Mobil:40405620
jan.inge.karlsen@kvanangen.kommune.no

Dokumentet er elektronisk godkjent og inneholder derfor ikke håndskrevet signatur



Kvæningen kommune

Personalavdeling

Katarina Walther
Tappeluftveien 3
9545 Langfjordbotn

Delegert vedtak Delegert Administrasjonsutvalg - nr. 71/18

Deres ref:	Vår ref: 2015/528-6	Løpenr.: 1876/2018	Arkivkode: 11028229668	Dato: 31.07.2018
-------------------	-------------------------------	------------------------------	----------------------------------	----------------------------

Innvilgelse av søknad om permisjon skoleåret 2018/-19

Saksopplysninger:

Du søker ulønnet velferdspermisjon for skoleåret 2018/-19 hvor du for perioden 01.08.18-31.12.18 søker 100% permisjon, og perioden 01.01.19-31.07.19 søker 40% permisjon.

Vurderinger:

Din nærmeste leder ved KVBU har ingen innvendinger på søknaden og anbefaler at den innvilges som omsøkt. I henhold til permisjonsreglementet kap. 2.21 kan permisjon utover avtale- eller lovfestede permisjoner innvilges uten lønn i inntil 1 år.

Vedtak:

I henhold til permisjonsreglementet bestemmelser, kap. 2.21, innvilges du 100% ulønnet permisjon for perioden 01.08.18-31.12.18, og 40% ulønnet permisjon for perioden 01.01.19-31.07.19.

Klageadgang

*Vedtaket kan påklages til **Etat for oppvekst og kultur**. Klagefristen er 3 uker regnet fra den dagen da brevet kom fram til påført adressat. Det er tilstrekkelig at klagen er postlagt innen fristens utløp.*

Klagen skal sendes skriftlig til den som har truffet vedtaket, angi vedtaket det klages over, den eller de endringer som ønskes, og de grunner du vil anføre for klagen. Dersom du klager så sent at det kan være uklart for oss om du har klaget i rett tid, bes du også oppgi når denne melding kommer frem.

Med vennlig hilsen

Alf Bjørnar Eriksen

Direkte innvalg: 902 96 758

E-post: alf.eriksen@kvanangen.kommune.no

Dokumentet er elektronisk godkjent og inneholder derfor ikke håndskrevet signatur

Kopi til:

Tom Hugo Pedersen

Valter Olsen



Kvæningen kommune

Personalavdeling

Jørgen Torvund
Skoleveien 17
9161 BURFJORD

Delegert vedtak Delegert Administrasjonsutvalg - nr. 72/18

Deres ref:	Vår ref: 2016/316-4	Løpenr. 1877/2018	Arkivkode 18107234566	Dato 01.08.2018
-------------------	-------------------------------	-----------------------------	---------------------------------	---------------------------

Innvilgelse av permisjon fra stilling ved Voksenopplæringa

Saksopplysninger:

Du er tilsatt som 60 % lærer ved Voksenopplæringa (VO) i Kvæningen kommune. Du har fått tilbud som midlertidig 100 % stilling for skoleåret 2018/-19 ved KVBU, og ønsker permisjon fra din stilling ved VO for å kunne tiltre ved KVBU.

Vurderinger:

Personalreglementet kap. 2.17 gir anledning til å gi permisjon ved overgang til ny stilling. Hovedregelen ved skifte internt i kommune er at overgangen er fra fast til midlertidig stilling - noe som gjelder i din sak. Saken er også drøftet med enhetsleder for VO, som kan anbefale at permisjonen gis. Etter endt permisjon vil du kunne tiltre i din stilling ved VO igjen.

Vedtak:

Med bakgrunn i personalreglementet kap. 2.17 innvilges du permisjon fra din 60 % stilling ved VO grunnet overgang til ny midlertidig 100 % stilling internt i kommunen. Permisjonen gjelder fra 01.08.18 til 31.07.19.

Klageadgang

*Vedtaket kan påklages til **Etat for oppvekst og kultur**. Klagefristen er 3 uker regnet fra den dagen da brevet kom fram til påført adressat. Det er tilstrekkelig at klagen er postlagt innen fristens utløp.*

Klagen skal sendes skriftlig til den som har truffet vedtaket, angi vedtaket det klages over, den eller de endringer som ønskes, og de grunner du vil anføre for klagen. Dersom du klager så sent at det kan være uklart for oss om du har klaget i rett tid, bes du også oppgi når denne melding kommer frem.

Med vennlig hilsen

Alf Bjørnar Eriksen

Direkte innvalg: 902 96 758

E-post: alf.eriksen@kvanangen.kommune.no

Dokumentet er elektronisk godkjent og inneholder derfor ikke håndskrevet signatur

Kopi til:

Tom Hugo Pedersen

Tryggve Enoksen



Kvæningen kommune

Personalavdeling

Sunniva Ulvatne
Hamnebuktveien 16
9163 Jøkelfjord

Delegert vedtak **Delegert Administrasjonsutvalg - nr. 73/18**

Deres ref:	Vår ref:	Løpenr.	Arkivkode	Dato
	2015/25-10	1879/2018	09069037426	01.08.2018

Oppsigelse av 25,35 % stilling som miljøarbeider i TU

Saksutredning:

Viser til oppsigelse datert 28.05.18 der du sier opp din stilling som miljøarbeider i TU i 25,35 % med virkning fra 01.09.18. Ut over gjensidig oppsigelsesfrist på 3 måneder har vi ingen innvendinger til dette. Vi gjør derfor slikt

Vedtak:

Oppsigelsen innvilges med virkning fra 01.09.18.

Feriepenger opptjent inneværende år utbetales ved opphør av stillingen.

Vi vil benytte anledningen til å takke deg for den tiden du har arbeidet hos oss og vi ønsker deg lykke til videre.

Med vennlig hilsen

Bjørn Ellefsæter
Direkte innvalg: 77778812
E-post: be@kvanangen.kommune.no

Dokumentet er elektronisk godkjent og inneholder derfor ikke håndskrevet signatur

Kopi til Unni E, Marianne S, Gøril S, Rolf Bjarne J, Jim H, Lillian K S og Tom Hugo P.



Kvæningen kommune

Rådmannen

Trude Elisabeth Falch
Kvænangsveien 5262
9161 Burfjord

Delegert vedtak Delegert Administrasjonsutvalg - nr. 77/18

Deres ref:	Vår ref:	Løpenr.	Arkivkode	Dato
	2018/148-16	1963/2018	410	15.08.2018

Tilsetting av assistent i midlertidig 60 % stilling fram til 31.07.19

Saksopplysninger:

Det er hastebehov i Polarstjerna barnehage ifm ekstrabehov for et barn. I samråd med Fagforbundet har vi blitt enige om å gjøre slikt

Vedtak:

Trude E Falch tilsettes midlertidig i 60 % stilling som assistent i perioden 13.08.18 – 31.07.19 i Polarstjerna barnehage.

Med vennlig hilsen

Bjørn Ellefsæter
Seniorrådgiver
Direkte innvalg: 77778812
E-post: bjorn.ellefsater@kvanangen.kommune.no

Dokumentet er elektronisk godkjent og inneholder derfor ikke håndskrevet signatur

Kopi til:
Alf Bjørnar Eriksen
Tom Hugo Pedersen
Lillian Kaasen Soleng
Jim Magne Harr Hansen
Jorunn Farstad



Kvæningen kommune

Helse og omsorg

Sara Merethe Hætta, Skoarraloudda, 9520 Kautokeino

Karoline Østby, Løkenveien 202, 1860 Trøgstad

Delegert vedtak

Delegert Administrasjonsutvalg - nr. 79/18

Deres ref:	Vår ref:	Løpenr.	Arkivkode	Dato
«REF»	2018/225-10	2081/2018	410	30.08.2018

Tilsetting av miljøterapeut og miljøarbeider i TU, august 2018.

Saksopplysninger:

5 ledige stillinger som miljøarbeider i TU ble lyst ledig med søknadsfrist 15.08.18. Vi mottok kun en søknad på stillingene. Et 40 %- og et 100 % vikariat som miljøterapeut ble lyst ledig med søknadsfrist 10.08.18 og vi mottok 4 søknader til 100 % vikariatet. To av søkerne trakk seg. Det ble gjennomført referanseinnhenting og intervjuer med aktuelle søkere. I tilsetningsmøte med Fagforbundet er det enighet om å gjøre slikt

Vedtak:

Sara Merethe Hætta tilsettes i 100 % vikariat som miljøterapeut i TU fram til 22.08.19, med mulighet for fast tilsetting.

Karoline Østbøl tilsettes i 25 % fast stilling som miljøarbeider i TU.

Klageadgang

Vedtaket kan påklages, jf. personalreglementet punkt 1.2.4 underpunkt 7. Klagefristen er 1 uke regnet fra den dagen da brevet kom fram til adressat. Klagen skal sendes skriftlig til den som har truffet vedtaket. Angi hvilket vedtak det klages over, den eller de endringer som ønskes, og de grunner du vil anføre for klagen. Dersom du klager så sent at det kan være uklart for oss om du har klaget i rett tid, bes du også oppgi når du mottok denne meldingen. Utsatt iverksettelse i påvente av eventuell klage, jf. forvaltningsloven § 42.

Med vennlig hilsen

Bjørn Ellefsæter
Seniorrådgiver
Direkte innvalg: 77778812
E-post: be@kvanangen.kommune.no

Dokumentet er elektronisk godkjent og inneholder derfor ikke håndskrevet signatur

Kopi: Unni E, Marianne S/Gøril S, Rolf Bjarne J, Lillian K S, Jim H og øvrige søkere.



Kvæningen kommune

Personalavdeling

Elisabeth Berg
Langbergveien 31

9161 BURFJORD

Delegert vedtak Delegert Administrasjonsutvalg - nr. 81/18

Deres ref:	Vår ref:	Løpenr.	Arkivkode	Dato
	2016/120-4	2124/2018	06058645034	04.09.2018

Innvilget 10% permisjon

Saksopplysninger:

Vi viser til din søknad om redusert stilling datert 08.08.18. Du søker om 10% permisjon i perioden 01.10.18-01.03.19 begrunnet i at du vil være mer hjemme med barna.

Arbeidsmiljøloven § 10-2 punkt 4 fastsetter at arbeidstaker som av sosiale eller andre vektige velferdsgrunner har behov for det, har rett til å få redusert sin arbeidstid dersom arbeidstidsreduksjonen kan gjennomføres uten vesentlig ulempe for virksomheten.

Kommunen har etablert en praksis med å tilstå permisjon til ansatte med små barn som i en periode ønsker mer tid med barna, så fremt dette ikke medfører vesentlig ulempe for arbeidsgiver.

Vi gjør derfor slikt

Vedtak:

Elisabeth Berg innvilges 10% permisjon i perioden 01.10.18 – 01.03.19. Gjenværende stillingsstørrelse i denne perioden blir 90%.

Med vennlig hilsen

Unni Edvardsen

Direkte innvalg: 40450114
E-post: unni.edvardsen@kvanangen.kommune.no

Dokumentet er elektronisk godkjent og inneholder derfor ikke håndskrevet signatur.

Kopi: Matthias W., Rolf B.