

Møteinnkalling

Utvalg: Kvæningen kommunestyre
Møtested: Kommunehuset
Dato: 17.12.2014
Tidspunkt: 09:30

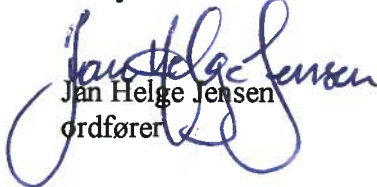
Eventuelt forfall må meldes snarest på tlf. 77778800. Vararepresentanter møter etter nærmere beskjed.

Kl. 09:30: Orientering vedr. arbeidet med arealplan.

Orientering vedr. IKT samarbeidet i Nord Troms.

Juletallerken på E6 kl. 12.00.

Burfjord 04.12.14


Jan Helge Jensen
ordfører

Saksliste

Utv.saksnr	Sakstittel	U.Off	Arkivsaksnr
PS 2014/69	Brannvernssamarbeid i Nord-Troms, samarbeidsavtale		2012/2407
PS 2014/70	Godkjenning søknad om opptak av startlån for 2015		2014/3801
PS 2014/71	Rebudsjettering investeringer 2014		2013/2030
PS 2014/72	Opphør av ordning med forskudd lønn		2014/3912
PS 2014/73	Helse, miljø og sikkerhet - rutiner og plan for systematisk HMS-arbeid.		2014/3921
PS 2014/74	Tilstandsrapporter kommunale formålsbygg		2014/3922
PS 2014/75	Retningslinjer for omstilling		2014/3925
PS 2014/76	Fastsetting av valgdag for Kommunestyre- og Fylkestingsvalget 2015		2012/3990
PS 2014/77	Møteplan for politiske møter 2015		2013/6
PS 2014/78	DELPROSJEKT A: 6-16 ÅR - GRUNNSKOLE - UNGT ENTREPENØRSKAP		2014/1092
PS 2014/79	Budsjett og økonomiplan 2015-2018		2014/3526



Saksfremlegg

Utvalgssak	Utvalgsnavn	Møtedato
2014/22	Kvæningen administrasjonutvalg	15.10.2014
2014/66	Kvæningen kommunestyre	05.11.2014
2014/44	Kvæningen Teknisk utvalg	26.11.2014
2014/69	Kvæningen kommunestyre	17.12.2014

Saksprotokoll i Kvæningen Teknisk utvalg - 26.11.2014

Behandling:

Tilleggsforslag fra teknisk utvalg: Avtalen tilføyes et nytt punkt 8: Oppsigelse: Frist for oppsigelse av samarbeidsavtalen er et år.

Administrasjonsutvalgets innstilling med tilleggsforslaget fra teknisk utvalg ble enstemmig vedtatt.

Vedtak:

Kvæningen kommune skal fra og med 1.1.2015 inngå i et formalisert interkommunalt samarbeid med kommunene Skjervøy, Nordreisa og Kåfjord. Samarbeidet blir regulert av egen samarbeidsavtale.

Kvæningen kommunestyre godkjenner samarbeidsavtalen slik den foreligger.

Samarbeidet omfatter følgende stillinger: Brannsjef, forebyggende tjenester, tilsyn og feiertjenester.

Leder for det lokale brannkorpset har rollen som leder beredskap i hver enkelt kommune og er fortsatt kommunalt ansatt.

Kvæningen kommune gir administrasjonssjefen fullmakt til sammen med rådmennene i de øvrige samarbeidskommunene å utarbeide forslag til felles feierforskrift. Forskriften forutsettes iverksatt fra og med 1.1. 2015.

Avtalen tilføyes et nytt punkt 8: Oppsigelse: Frist for oppsigelse av samarbeidsavtalen er et år.

Saksprotokoll i Kvæningen kommunestyre - 05.11.2014

Behandling:

Liv Reidun Olsen ble innvilget permisjon fra kl 1400 og fratradte møtet før behandlingen av saken. Hanne Wiesener kom inn som vararepresentant og tiltrådte møtet.

Forslag fra H/FrP: Saken utsettes i påvente av vedtak i teknisk utvalg.

Forslaget fra H/FrP ble enstemmig vedtatt.

Vedtak:

Saken utsettes i påvente av vedtak i teknisk utvalg.

Saksprotokoll i Kvæningen administrasjonutvalg - 15.10.2014

Behandling:

Administrasjonssjefens innstilling ble enstemmig vedtatt.

Vedtak:

Kvæningen kommune skal fra og med 1.1.2015 inngå i et formalisert interkommunalt samarbeid med kommunene Skjervøy, Nordreisa og Kåfjord. Samarbeidet blir regulert av egen samarbeidsavtale.

Kvæningen kommunestyre godkjenner samarbeidsavtalen slik den foreligger.

Samarbeidet omfatter følgende stillinger: Brannsjef, forebyggende tjenester, tilsyn og feiertjenester.

Leder for det lokale brannkorpset har rollen som leder beredskap i hver enkelt kommune og er fortsatt kommunalt ansatt.

Kvæningen kommune gir administrasjonssjefen fullmakt til sammen med rådmennene i de øvrige samarbeidskommunene å utarbeide forslag til felles feierforskrift. Forskriften forutsettes iverksatt fra og med 1.1. 2015.

Brannvernssamarbeid i Nord-Troms, samarbeidsavtale

Administrasjonssjefens innstilling

Kvæningen kommune skal fra og med 1.1.2015 inngå i et formalisert interkommunalt samarbeid med kommunene Skjervøy, Nordreisa og Kåfjord. Samarbeidet blir regulert av egen samarbeidsavtale.

Kvæningen kommunestyre godkjenner samarbeidsavtalen slik den foreligger.

Samarbeidet omfatter følgende stillinger: Brannsjef, forebyggende tjenester, tilsyn og feiertjenester.

Leder for det lokale brannkorpset har rollen som leder beredskap i hver enkelt kommune og er fortsatt kommunalt ansatt.

Kvæningen kommune gir administrasjonssjefen fullmakt til sammen med rådmennene i de øvrige samarbeidskommunene å utarbeide forslag til felles feierforskrift. Forskriften forutsettes iverksatt fra og med 1.1. 2015.

Saksopplysninger

Framstillingen i denne saken bygger i stor grad på et framlegg utarbeidet av rådmannen i Kåfjord kommune og det var herfra initiativet til dette arbeidet kom i sin tid. Det er gjort noen mindre rettelser i framlegget og forslaget til vedtak er samsvarende.

Rådmennene i Kåfjord, Nordreisa og Skjervøy og administrasjonssjefen i Kvæningen har gjennom samarbeid med brannsjefene i samarbeidskommunene med deltakelse fra ansattes organisasjoner konkludert med at det er viktig å få på plass ett brannvernssamarbeid i regionen. Dette for å utnytte de eksisterende ressursene på området bedre og gjøre tjenesten samlet sett mer robust.

Det har også vært en viktig side ved tenkingen bak samarbeidet å få til heltidsstillinger for å sikre stabilitet i tjenesteutførelsen, jevn kvalitet i det forebyggende arbeidet, robust fagmiljø og større profesjonalitet. Vedrørende formål, målsettinger mv vises til vedlagte forslag til samarbeidsavtale.

Med bakgrunn i forskriftsmessige krav legges det opp til følgende heltidsstillinger:

100 % brannsjef

100 % leder forebyggende/ tilsynspersonell (varabrannsjef)

100 % forebyggende personell

300 % feier stillinger

Det må gjøres kjent at i henhold til forskrift om dimensjonering fordrer samarbeidet formelt sett ikke mer enn 0,75 % stilling som brannsjef. Administrasjonssjefen mener likevel at brannsjefsstillingen er en nøkkelfunksjon som ikke er særlig egnet for deltidsstilling. De resterende 25 % vil kunne utnyttes i et eventuelt interkommunalt samarbeid om rullering / samordning av beredskapsplanene i de respektive kommunene.

For øvrig gir den foreslåtte samarbeidsavtale en god oversikt over alle sider ved samarbeidet inklusive dimensjonerende krav.

Kostnader/ stilling

Når det gjelder økonomien i dette gir rådmennene/administrasjonssjefen sin tilslutning til prinsippet at 40 % deles likt på 4 kommuner og 60 % deles på innbyggertall u/beredskap. Dette er et prinsipp som er benyttet i stor utstrekning i øvrige samarbeidstiltak i regionen.

Rådmenn/administrasjonssjef i samarbeidskommunene har justert ned forslaget til avlønning av de aktuelle stillingskategoriene som samarbeidet omfatter. Samlet utgjør dette en reduksjon på knapt kr 200.000 i forhold til forslaget fra arbeidsgruppen. I samme anledning må det påpekes at dette er forslag til lønn. En endelig fastsetting må skje gjennom forhandlinger.

Nedenfor følger kostnadskalkylen med arbeidsgivers anslag for avlønning. Som nevnt er kostnaden knapt kr. 200.000 lavere enn forslaget fra arbeidsgruppen, jfr vedlagte dokument kostnadskalkyler, side 6.

KOMMUNE	BRANNSJEF	LEDER FOREBYGGENDE	TILSYNSPERSONELL FOREBYGGENDE	FEIER TJENESTEN	TOTAL KOSTNAD
KVÆNANGEN 1245	39x1245= 46 832 69 200	34,8x1245= 39 143 58 400	32,4x1245= 36 495 54 450	80,7x1245= 97 321 145 200	219 341 327 250 546 591
NORDREISA 4800	39x4800= 178 821 69 200	34,8x4800= 150 913 58 400	32,4x4800= 140 705 54 450	80,7x4800= 375 214 145 200	845 653 327 250

					1 172 903
SKJERVØY 2900	39x2900= 108 038 69 200	34,8x2900= 91 176 58 400	32,4x2900= 85 009 54 450	80,7x2900= 226 692 145 200	510 915 327 250 838 165
KÅFJORD 2200	39x2200= 81 960 69 200	34,8x2200= 69 168 58 400	32,4x2200= 64 490 54 450	80,7x2200= 171 973 149 940	387 591 327 250 714 841
TOTAL	692 000	584 000	544 500	1 452 000	3 272 500
40 %	276 800	233 600	217 800	580 800	1 309 000
60 %	415 200	350 400	326 700	871 200	1 963 500

- Brannsjef, leder forebyggende, tilsynspersonell og feiertjenesten fordeles med: 40 % fast / 60 % etter innbyggertall for hver kommune.
- Den enkelte kommune står for kontorkostnadene for stillinger som er lokalisert i kommunen.
- Lønn i faste stillinger, fakturering og gebyr bør administreres av vertskommunen.
- Reiseutgifter og IKT fordeles etter 40/60 prinsippet.
- Feiertjenesten fordeles 40/60 både på utgifter og inntekter. Vertskommunen står for betaling av utgifter og innkreving av gebyrer. Tjenesten blir da som tidligere selvfinansierende i den enkelte kommune.

Kvæningen har i dag en stilling som brannsjef med 20 pst, leder forebyggende med 10 pst og tilsyn med 20 pst stillingsandel samlet i en 40 pst stilling. Med bakgrunn i samarbeidet vil netto utgifter til brannvern for Kvæningen kommune bli på nivå som nå og antakelig noe lavere med inntil 20 000 kroner pr år.

Vurdering

Samarbeidet skal sikre et framtidsrettet regionalt brannvern med felles mål.

Vi ser det som viktig å bevare arbeidsplasser og lokalkunnskap i regionen, samt å utnytte felles kunnskap. Dette vil gi oss forutsigbarhet og økonomisk gevinst også i framtiden.

Fordelene med et brannvernsamarbeid er flere:

- Stabilitet i tjenesteutførelse
- Jevn og god kvalitet på forebyggende arbeid
- Jobben utføres i et fagmiljø – ikke av enkeltpersoner
- Økonomiske fordeler
- Bistand ved øvelser
- Større profesjonalitet.

Administrasjonssjefen konstaterer at det pr i dag er en forholdsvis god situasjon i brannvernet i kommunen, men som andre små kommuner er også Kvæningen sårbar som følge av endringer i personalsammensetning, uforutsette situasjoner eller endringer av lov og forskrift som stiller andre krav enn dagens.

En god og stabil situasjon i forhold til kompetanse og kapasitet kan endres svært fort i en liten kommune hvor stillingene bemannes av personell på deltid. Behovet for samarbeidet er å redusere sårbarhet i forhold til vesentlige funksjoner som:

- Brannsjeffunksjonen
- Forebyggende brannvern
- Branntilsyn
- Feiing og tilsyn med fyringsanlegg

- Oppfyllelse av informasjonsplikten
- Brannteknisk bistand i byggesaker

Vedlegg:

- Forslag til avtale om brannvernssamarbeid mellom kommunene Kvæningen, Kåfjord, Skjervøy og Nordreisa.
- Kostnadskalkyler
- Organisasjonskart

Nord-Troms Interkommunale Brannvernssamarbeid





Avtale om brannvernssamarbeid

mellom

kommunene Kvænanngen, Kåfjord, Skjervøy og Nordreisa

1 Intensjon

Kommunene er i henhold til Brann- og eksplosjonsvernloven § 9 samt Forskrift om organisering og dimensjonering av brannvesen, pålagt å ha et brannvesen som skal ivareta brannforebyggende og beredskapsmessige oppgaver. Kommunens oppgaver etter brannvernlovens § 11 kan helt eller delvis overtas av et annet brannvesen, jf. § 15. Kommunene skal sikre at brannvesenet er organisert og bemannet med personell som har tilstrekkelig kompetanse i forhold til de oppgaver de er tillagt.

2 Formål

Samarbeidsavtalen skal sikre at samarbeidskommunene har en tilfredsstillende brannordning (dokumentasjon ihht Brann og eksplosjonsvernlovens § 10). Avtalen er basert på de krav som følger av dagens Brann- og eksplosjonsvernlov. Brannordningen skal ta utgangspunkt i kartlagte risikoer i den enkelte kommune og dimensjoneres deretter.

3 Målsetting

Hovedmålsettingen for denne samarbeidsavtalen vil være å få en optimal utnyttelse av brannvernressursene. Dette vil medføre økt kompetanse og kapasitet for de lovpålagte brannvernoppgavene i samarbeidskommunene og vil gjøre seg gjeldende innenfor forebyggende og beredskapsrelaterte arbeidsoppgaver. Samarbeidet vil kunne stille med fagkompetanse og erfaring innen brannfaglige oppgaver.

4 Organisering og administrativ plassering

Kommunestyret er det øverste organet i kommunen, kommunestyrets myndighet delegeres til administrasjonssjef (rådmann) og videre til brannsjefen etter kommunelovens system, jf. kommunelovens § 6.

Beslutningsmyndigheten har også betydning ved eventuell klagesaksbehandling, jf. Forskrift om brannforebyggende tiltak og tilsyn § 10-2.

Gjennom delegasjonsfullmakt gitt av den enkelte kommune vil brannsjefen utøve sine arbeidsoppgaver og plikter etter gitt lovverk.

Samarbeidet organiseres som et vertskommunesamarbeid etter kommuneloven § 28-1a / § 28-1 e. *Samarbeidsavtalen*



Nord-Troms Interkommunale Brannvernsamarbeid

- Styret i samarbeidstiltaket utgjøres av rådmennene/administrasjonssjefene i samarbeidskommunene. Styreleder er rådmannen/administrasjonssjefen i samme kommune som brannsjefen er tilsatt.
- Samarbeidstiltaket er ikke ett eget rettssubjekt, arbeidsgiverkommunen for brannsjefen har det juridiske ansvaret.
Arbeidsgiveransvaret for de ansatte ivaretas av den kommunen som brannsjefen er tilsatt i. Nødvendige fysiske lokaliteter for samarbeidet lokaliseres til hjemme kommunene. Og nødvendig samling organiseres av brannsjefen. Brannsjefen er daglig leder og rapporterer til styret.

Antallet ansatte fremkommer gjennom punkt 5 og 6 i avtalen. Det samlede personellbehovet knyttet til samarbeidet bør være heltidsstillinger.

4.1 Delegert myndighet i samarbeidskommunene

- Kommunestyret i Kvænangen, Kåfjord, Skjervøy og Nordreisa delegerer med denne avtalen oppgaver etter Brann- og eksplosjonsvernloven til rådmannen.
- Rådmannen/Administrasjonssjefen videredelegerer sin myndighet til brannsjefen.

5 Samarbeidsområder

Forskrift om organisering og dimensjonering av brannvesen åpner for utstrakte samarbeidsformer på samtlige områder innen brannfaglige arbeidsoppgaver. Samarbeidsområder som følger av denne avtale er basert på de lovpålagte oppgavene som følger av Brann- og eksplosjonsvernloven med tilhørende forskrifter.

5.1 Brannsjef

Kommunene i samarbeidet inngår avtale om felles brannsjef for de fire kommunene. Brannsjefen har ansvaret for å gjennomføre brannvesenets oppgaver etter brannvernlovgivningen i forhold til tilgjengelige ressurser. Brannsjefen skal legge til rette for at de lovbestemte arbeidsoppgavene, jf. Brann- og eksplosjonsvernlovens § 11, planlegges og utføres på en tilfredstillende måte. Brannsjefens ansvar og plikter i forbindelse med forebyggende oppgaver fremgår av Brann- og eksplosjonsvernloven. Brannsjefen har rett til å uttale seg i brannfaglige spørsmål, og uttalelsen skal følge saken til beslutende organ, jf. Forskrift om organisering og dimensjonering av brannvesen § 2-2. Brannsjefen skal ha et delegert ansvarsområde gitt av kommunestyrene. Delegasjonsfullmaktene må herunder klart definere hvilke områder som er delegert.

5.2 Dimensjonering

I samarbeidet skal det være følgende stillingshjemler:

- 100 % brannsjef
- 100 % leder forebyggende/ tilsynspersonell (varabranssjef)
- 100 % forebyggende personell
- 300 % feier stillinger



Stillingshjemler som den enkelte kommunene har, tilknyttes samarbeidet. Ved endring av grunnlag (Forskrift, tilsynsobjekt, antall piper/ildsted, feierfrekvens, mv) kan antall stillinger måtte endres.

5.3 Brannsjefens stedfortreder

Brannsjefens stedfortreder har den samme myndighet som brannsjefen og skal til enhver tid kunne løse de samme arbeidsoppgavene når brannsjefen ikke er tilstede.

5.4 Alarmering/radiosamband

Samarbeidskommunene har inngått avtale med Tromsø kommune om varsling av brann og ulykker. Denne avtale forutsettes videreført og tilpasset de forhold som følger av ny brannordning og forhold nevnt i denne avtale.

5.5 Forebyggende brannvern

Arbeidsoppgavene i den enkelte kommune i forbindelse med forebyggende brannvern inngår i forebyggende avdeling i samarbeidet.

Denne avdeling vil stå ansvarlig for planlegging, gjennomføring og evaluering av brannforebyggende arbeidsoppgaver i den enkelte samarbeidskommune. Forebyggende avdeling skal utføre brannteknisk saksbehandling for brannsjefen etter Brann- og eksplosjonsvernloven med tilhørende forskrifter.

5.5.1 Arbeidsplan

Før utløpet av hvert kalenderår skal brannsjefen, sammen med forebyggende avdeling, utarbeide nødvendige planer for aktivitet innenfor lovpålagte forebyggende og beredskapsrelaterte oppgaver i de enkelte kommunene og forelegges styret for godkjenning.

5.5.2 Tilsyn av særskilte brannobjekt § 13

Forebyggende avdeling i samarbeidet skal utføre tilsyn for den enkelte kommune i henhold til Brann- og eksplosjonsvernlovens § 13.

5.5.3 Informasjonsvirksomhet

Informasjonsplikten ihht. Brannvernloven § 11 og forskrift om brannforebyggende tiltak og tilsyn § 5-3 ivaretas av samarbeidet og deles mellom brannsjefen og forebyggende avdeling.

5.5.4 Feiing og tilsyn med fyringsanlegg

Samarbeidet skal utføre de arbeidsoppgaver som den enkelte kommune er pliktet til gjennom kap. 7 i Forskrift om brannforebyggende tiltak og tilsyn. Tjenesten skal utføres i henhold til de faglige normer/standarder som til enhver tid gjelder.

Feiertjenesten ligger under forebyggende avdeling og rapporterer til leder forebyggende. Samarbeidet skal jobbe etter felles feieforskrift.



5.6 Beredskap

Samarbeidet har intensjon om felles leder beredskap. Brannsjefen utreder og forbereder gjennomføring av felles leder beredskap etter at første evaluering er utført.

5.6.1 Øvelse/opplæring av beredskap

Leder beredskap, beredskapsavdelingen er ansvarlig for øvelser og opplæring i den enkelte kommune. Opplæringene koordineres av leder beredskap.

5.7 Felles innkjøpsordninger

Driften av et brannvesen er avhengig av en del teknisk materiell og verneutstyr. Innkjøp av slikt materiell er veldig tidkrevende med hensyn på kvalitet og funksjon. Gjennom denne avtalen vil den enkelte kommune i samarbeidet forplikte seg til å inngå felles rammeavtaler for innkjøp av brannmateriell. Rammeavtalene er forhandlet frem for å ivareta kvalitet, pris, betalingsbetingelser og lignende.

6 Fordeling av kostnader

Kostnader etter denne avtalen fordeles ihht. Regnskap og fordelingsnøkkel 40/60

40 % av totalkostnaden fordeles fast mellom samarbeidskommunene.

60 % fordeles etter innbyggertall i den enkelte samarbeidskommune pr. 01.01 hvert år.

Den enkelte kommune står for kontorkostnadene for stillinger som er lokalisert i egen kommune.

Lønn i faste stillinger, fakturering og gebyr administreres av vertskommunen.

Reiseutgifter og IKT fordeles etter 40/60 prinsippet.

6.1 Feiing og tilsyn med fyringsanlegg

Kostnader etter denne avtalen fordeles ihht. Antall piper 01.01. hvert år i den enkelte kommune. Feiertjenesten skal være selvfinansierende og gebyrgrunnet likt.

Feiertjenesten fordeles etter selvkost prinsippet. Vertskommunen administrerer betaling av utgifter og innkreving av gebyrer.

7 Evaluering

Det skal årlig avholdes ett evalueringsmøte for eventuelt å forbedre avtalen. Brannsjefen samordner evalueringen.



8 Ikrafttreden

Avtalen gjelder fra 01.01.15 og er vedtatt i:

- | | |
|--------------------------|------------|
| ➤ Kåfjord kommunestyre | sak 000000 |
| ➤ Nordreisa kommunestyre | sak 000000 |
| ➤ Skjervøy kommunestyre | sak 000000 |
| ➤ Kvæningen kommunestyre | sak 000000 |

Kåfjord kommune, den 00.00.00

Nordreisa kommune, den 00.00.00

Skjervøy kommune, den 00.00.00

Kvæningen kommune, den 00.00.00

Rådmann i Kåfjord kommune

Rådmann i Kvæningen kommune

Rådmann i Nordreisa kommune

Rådmann i Skjervøy kommune



Kostnadskalkyle

For brannsam arbeidet Kvænangen, Kåfjord, Skjervøy og Nordreisa

Dagens situasjon/ med beredskap

KOMMUNE	BRANNSJEF	FOREBYGGENDE	LEDER BEREDSKAP	FEIER TJENESTEN	BEREDSKAP	TOTALT
KVÆNANGEN	20 %	10 %	10 %	60 %	20X2= 40 %	
NORDREISA	25 %	75 %	25 %	100 %	20X2= 40 %	
SKJERVØY	15 %	50 %	20 %	80 %	20X2= 40 %	
KÅFJORD	15 %	11 %	15 %	100 %	20X2= 40 %	
TOTAL	75 %	146 %	70 %	340 %	160 %	791 %

Dagens situasjon/ uten beredskap

KOMMUNE	BRANNSJEF	FOREBYGGENDE	FEIER TJENESTEN	TOTALT
KVÆNANGEN	20 %	10 %	60 %	
NORDREISA	25 %	75 %	100 %	
SKJERVØY	15 %	50 %	80 %	
KÅFJORD	15 %	11 %	100 %	
TOTAL	75 %	146 %	340 %	561 %

Dagens situasjon/ grunnlag

KOMMUNE	INNBYGGER	SÆRSKILTE BYGG	BEREDSKAP	ANTALL PIPER
KVÆNANGEN	1 245	20	20 stk.	1200
NORDREISA	4 800	50	20 stk.	2000
SKJERVØY	2 900	30	20 stk.	1000
KÅFJORD	2 200	30	20 stk.	900
TOTAL	11 145	130	80 stk.	5100

Årsverk ihht dimensjoneringsforskriften og erfaringstall (feing)

- 1/årsverk/Brannsjef/ 20 000 innbyggere
- 1/årsverk/Leder forebyggende/ 20 000 innbyggere (*Varabranssjef*)
- 1/årsverk/Feier/ 2000 røyk løp/ildsted
- Felles feierforskrift m/- Behovsprovet Feing minst hvert 4. år/ Ildstedstilsyn
- 1/årsverk/ forebyggende/tilsyn/ 10 000 innbyggere/ ca. 70-80 særskilte brannobjekter
- § 5-1 Dimensjonering og lokalisering



Situasjon / Samarbeidstiltaket/ med beredskap

KOMMUNE	BRANNSJEF	LEDER FOREBYGGENDE	LEDER BEREDSKAP	TILSYN § 13 FOREBYGG	FEIER TJENESTEN	BEREDSKAP PERSONELL	TOTALT
KVÆNANGEN							
NORDREISA							
SKJERVØY							
KÅFJORD							
TOTAL	100 %	100 %	100 %	100 %	300 %	160 %	860 %

Situasjon / Samarbeidstiltaket/ uten beredskap

KOMMUNE	BRANNSJEF	LEDER FOREBYGGENDE	TILSYN § 13 FOREBYGGENDE	FEIER TJENESTEN	TOTALT
KVÆNANGEN					
NORDREISA					
SKJERVØY					
KÅFJORD					
TOTAL	100 %	100 %	100 %	300 %	600 %

Kommentar

Vi bør samarbeide om en helhetlig vertskommune der alle er ansatt, og kommunene betaler inn til felles pott etter 40/60 prinsippet. Eller pr. innbyggertall og antallet piper for feiertjenesten. Vi må jobbe for økt kvalitet og best mulig utnytting av alle resursene i regionen.

Jfr. Justis- og beredskapsdepartementet (JD) ga 5. oktober 2012 Direktoratet for samfunnssikkerhet og beredskap (DSB) i oppdrag å opprette og lede en arbeidsgruppe som skulle se på brann- og redningsvesenets organisering og ressurser. Oppdraget er forankret i Meld. St. 29 (2011-2012) Samfunnssikkerhet og tilhørende Innst. 426 S (2012-2013).



Kostnader/ stilling / etter dim. Forskrift / selvkostområdet (feing)/ med beredskap

KOMMUNE	BRANNSJEF	LEDER FOREBYGGENDE	TILSYNSPERSONELL FOREBYGGENDE	LEDER BEREDSKAP	FEIER TJENESTEN	BEREDSKAP PERSONELL	TOTAL KOSTNAD
KVÆNANGEN 1245	65x1245= 80 925	58x1245= 72 210	54x1245= 67 230	58x1245= 72 210	294x1200= 352 800	72x1245= 89 640	735 015
NORDREISA 4800	65x4800= 312 000	58x4800= 278 400	54x4800= 259 200	58x4800= 278 400	294x2000= 588 000	72x4800= 345 600	2 061 600
SKJERVØY 2900	65x2900= 188 500	58x2900= 168 200	54x2900= 156 600	58x2900= 168 200	294x1000= 294 000	72x2900= 208 800	1 184 300
KÅFJORD 2200	65x2200= 143 000	58x2200= 127 600	54x2200= 118 800	58x2200= 127 600	294x900= 264 600	72x2200= 158 400	940 000
TOTAL	724 425	646 410	601 830	646 410	1 499 400	802 440	4 920 915

100 % stillingsandel brannsjef	lønn + sosiale kostnader	kr 724 425,-
100 % stillingsandel leder forebyggende	lønn + sosiale kostnader	kr 646 410,-
100 % stillingsandel leder beredskap	lønn + sosiale kostnader	kr 646 410,-
100 % stillingsandel tilsynspersonell	lønn + sosiale kostnader	kr 601 830,-
300 % stillingsandel feiertjenesten	lønn + sosiale kostnader	kr 1 499 400,-
160 % stillingsandel brannpersonell(80x2)	lønn + sosiale kostnader	kr 802 440,-
Sum	lønn + sosiale kostnader	kr 4 920 915,-

Sosiale utgifter utgjør ca. 15 % (750 000)

- Brannsjef, leder forebyggende, tilsynspersonell, leder beredskap, beredskapspersonell. Fordeles etter innbyggertallet i hver kommune.
- Feiertjenesten, 300 % stilling fordeles etter antallet piper i samarbeidet og drives etter selvkostprinsippet. Det forutsettes felles feier/gebyr forskrift.
Eks. Gebyr grunnlag på $500 \times 5100 = 2\,550\,000 - 1\,499\,400 = 1\,050\,600$ til drift
- Den enkelte kommune står for kontor kostnadene for stillinger som er lokalisert i kommunen.
- Lønn i faste stillinger, fakturering og gebyr bør administreres av vertskommunen.
- Vakt tillegg og utrykninger belastes den enkelte kommune, basert på dimensjoneringsforskriften og faktiske utgifter.



Kostnader/ stilling / etter dim. Forskrift / selvkostområdet (feiring)/ uten beredskap

KOMMUNE	BRANNSJEF	LEDER FOREBYGGENDE	TILSYNSPERSONELL FOREBYGGENDE	FEIER TJENESTEN	TOTAL KOSTNAD
KVÆNANGEN 1245	65x1245= 80 925	58x1245= 72 210	54x1245= 67 230	294x1200= 352 800	573 165
NORDREISA 4800	65x4800= 312 000	58x4800= 278 400	54x4800= 259 200	294x2000= 588 000	1 437 600
SKJERVØY 2900	65x2900= 188 500	58x2900= 168 200	54x2900= 156 600	294x1000= 294 000	807 300
KÅFJORD 2200	65x2200= 143 000	58x2200= 127 600	54x2200= 118 800	294x900= 264 600	654 000
TOTAL	724 425	646 410	601 830	1 499 400	3 472 065

100 % stillingsandel brannsjef	lønn + sosiale kostnader	kr 724 425,-
100 % stillingsandel leder forebyggende	lønn + sosiale kostnader	kr 646 410,-
100 % stillingsandel tilsynspersonell	lønn + sosiale kostnader	kr 601 830,-
300 % stillingsandel feiertjenesten	lønn + sosiale kostnader	kr 1 499 400,-
Sum	lønn + sosiale kostnader	kr 3 472 065,-

Sosiale utgifter utgjør ca. 15 % (520 810)

- Brannsjef, leder forebyggende, tilsynspersonell, fordeles etter innbyggertallet i hver kommune.
- Feiertjenesten, 300 % stilling fordeles etter antallet piper i samarbeidet og drives etter selvkostprinsippet. Det forutsettes felles feier/gebyr forskrift.
Eks. Gebyr grunnlag på $500 \times 5100 = 2\,550\,000 - 1\,499\,400 = 1\,050\,600$ til drift
- Den enkelte kommune står for kontor kostnadene for stillinger som er lokalisert i kommunen.
- Lønn i faste stillinger, fakturering og gebyr bør administreres av vertskommunen.



Kostnader/ stilling

40 % deles likt på 4 kommuner/ 60 % deles på innbyggertall m/Beredskap

KOMMUNE	BRANNSJEF	LEDER FOREBYGGENDE	TILSYNSPERSONELL FOREBYGGENDE	LEDER BEREDSKAP	FEIER TJENESTEN	BEREDSKAP PERSONELL	TOTAL KOSTNAD
KVÆNANGEN 1245	39x1245= 48 555 72 356,25	34,8x1245= 43 325 64 641	32,4x1245= 40 338 60 183	34,8x1245= 43 325 64 641	80,7x1245= 100 472 149 940	43,2x1245= 53 784 80 244	329 799 492 005 821 804
NORDREISA 4800	39x4800= 187 200 72 356,25	34,8x4800= 167 040 64 641	32,4x4800= 155 520 60 183	34,8x4800= 167 040 64 641	80,7x4800= 387 360 149 940	43,2x4800= 207 360 80 244	1 271 520 492 005 1 763 525
SKJERVØY 2900	39x2900= 113 100 72 356,25	34,8x2900= 100 920 64 641	32,4x2900= 93 960 60 183	34,4x2900= 100 920 64 641	80,7x2900= 234 030 149 940	43,2x2900= 125 280 80 244	768 210 492 005 1 260 215
KÅFJORD 2200	39x2200= 85 800 72 356,25	34,8x2200= 76 560 64 641	32,4x2200= 71 280 60 183	34,8x2200= 76 560 64 641	80,7x2200= 177 540 149 940	43,2x2200= 95 040 80 244	582 780 492 005 1 074 785
TOTAL	724 425	646 410	601 830	646 410	1 499 400	802 440	4 920 915
40 %	289 770	258 564	240 732	258 564	599 760	320 976	1 968 366
60 %	434 655	387 846	361 098	387 846	899 640	481 464	2 952 549

- Brannsjef, leder forebyggende, tilsynspersonell, leder beredskap, beredskapspersonell og feiertjenesten fordeles med: 40 % fast / 60 % etter innbyggertall for hver kommune.
- Den enkelte kommune står for kontor kostnadene for stillinger som er lokalisert i kommunen.
- Lønn i faste stillinger, fakturering og gebyr bør administreres av vertskommunen.
- Vakt tillegg og utrykninger belastes den enkelte kommune, basert på dimensjoneringsforskriften og faktiske utgifter.
- Reiseutgifter og IKT fordeles etter 40/60 prinsippet.
- Feiertjenesten fordeles 40/60 både på utgifter og inntekter. Vertskommunen står for betaling av utgifter og innkreving av gebyrer, tjenesten blir da som tidligere selvfinansierende i den enkelte kommune.



Kostnader/ stilling

40 % deles likt på 4 kommuner/ 60 % deles på innbyggertall u/Beredskap

KOMMUNE	BRANNSJEF	LEDER FOREBYGGENDE	TILSYNSPERSONELL FOREBYGGENDE	FEIER TJENESTEN	TOTAL KOSTNAD
KVÆNANGEN 1245	39x1245= 48 555 72 443	34,8x1245= 43 326 64 641	32,4x1245= 40 338 60 183	80,7x1245= 100 472 149 940	232 691 347 120 579 811
NORDREISA 4800	39x4800= 187 200 72 443	34,8x4800= 167 040 64 641	32,4x4800= 155 520 60 183	80,7x4800= 387 360 149 940	897 120 347 120 1 244 240
SKJERVØY 2900	39x2900= 113 100 72 443	34,8x2900= 100 920 64 641	32,4x2900= 93 960 60 183	80,7x2900= 234 030 149 940	542 010 347 120 889 130
KÅFJORD 2200	39x2200= 85 800 72 443	34,8x2200= 76 560 64 641	32,4x2200= 71 280 60 183	80,7x2200= 177 540 149 940	411 180 347 120 758 300
TOTAL	724 425	646 410	601 830	1 499 400	3 472 065
40 %	289 770	258 564	240 732	599 760	1 388 826
60 %	434 655	387 846	361 098	899 640	2 083 239

- Brannsjef, leder forebyggende, tilsynspersonell og feiertjenesten fordeles med: 40 % fast / 60 % etter innbyggertall for hver kommune.
- Den enkelte kommune står for kontor kostnadene for stillinger som er lokalisert i kommunen.
- Lønn i faste stillinger, fakturering og gebyr bør administreres av vertskommunen.
- Reiseutgifter og IKT fordeles etter 40/60 prinsippet.
- Feiertjenesten fordeles 40/60 både på utgifter og inntekter. Vertskommunen står for betaling av utgifter og innkreving av gebyrer, tjenesten blir da som tidligere selvfinansierende i den enkelte kommune.



Nord-Troms Interkommunale Brannvernssamarbeid

Kostnader/ stilling 40/60 - Selvkost

40 % deles likt på 4 kommuner/ 60 % deles på innbyggertall u/Beredskap

Feiertjenesten fordeles etter antall piper / Selvkost

KOMMUNE	BRANNSJEF	LEDER FOREBYGGENDE	TILSYNSPERSONELL FOREBYGGENDE	FEIER TJENESTEN	TOTAL KOSTNAD
KVÆNANGEN 1245	39x1245= 48 555 72 443	34,8x1245= 43 326 64 641	32,4x1245= 40 338 60 183	294x1200= 352 800	0 485 019 0 197 267 0 682 286
NORDREISA 4800	39x4800= 187 200 72 443	34,8x4800= 167 040 64 641	32,4x4800= 155 520 60 183	294x2000= 588 000	1 097 760 0 197 267 1 295 027
SKJERVØY 2900	39x2900= 113 100 72 443	34,8x2900= 100 920 64 641	32,4x2900= 93 960 60 183	294x1000= 294 000	0 601 980 0 197 267 0 799 247
KÅFJORD 2200	39x2200= 85 800 72 443	34,8x2200= 76 560 64 641	32,4x2200= 71 280 60 183	294x900= 264 600	0 498 240 0 197 267 0 695 507
TOTAL	724 425	646 410	601 830	1 499 400	3 472 065
40 %	289 770	258 564	240 732		0 789 066
60 %	434 655	387 846	361 098		1 183 599

- Brannsjef, leder forebyggende, tilsynspersonell fordeles med: 40 % fast / 60 % etter innbyggertall for hver kommune.
- Feiertjenesten fordeles etter selvkost/ antall piper i hver kommune.
- Feiertjenesten fordeles etter selvkost/ antall piper i hver kommune. Vertskommunen står for betaling av utgifter og innkreving av gebyrer, tjenesten blir da som tidligere selvfinansierende i den enkelte kommune.
- Den enkelte kommune står for kontor kostnadene for stillinger som er lokalisert i egen kommunen.
- Lønn i faste stillinger, fakturering og gebyr bør administreres av vertskommunen.
- Andre utgifter fordeles etter 40/60 prinsippet.



Saksfremlegg

Utvalgssak	Utvalgsnavn	Møtedato
2014/70	Kvæningen kommunestyre	17.12.2014

Godkjenning søknad om opptak av startlån for 2015

Henvisning til lovverk:

Fastsatt av Kommunal- og moderniseringsdepartementet 12. mars 2014 med hjemmel i lov 29. mai 2009 nr. 30 om Husbanken § 1 fjerde ledd.

Rådmannens innstilling

Kvæningen kommunestyre godkjenner hovedopptak av startlån i Husbanken for 2015 med kr. 10.000.000.-.

Saksopplysninger

Kommunestyret vedtok 04.07.14 godkjenning av opptak tillegglån på kr. 10.000.000.-. Pga. at Husbanken fikk inn lite tilleggsmidler høsten-14, anså saksbehandler det bortkastet å forsøke å sende inn søknaden. Dette etter samtaler med saksbehandler i Husbanken i Hammerfest; A. Vargas. Innkomne midler var allerede forhåndstildelt.

Vurdering

Kvæningen kommune søkte i 2014 om 10.000.000.- i startlån til videreutlån. Av omsøkte midler fikk ble kommunen tildelt 8", som ble mottatt 14.04.14. Pga. forhåndstilsagn på lån var det da på nevnte tidspunkt ca 2,2" tilgjengelig igjen for videreutlån.

I midten av mai var det tomt for ordinære utlånsmidler. Mindre lån er etter denne tid er forhåndstildelt for 2015-kvote.

17 lån er innvilget og utbetalt i 2014 – herav 1 lån innvilget i 2013. Pr. 18.11.14 er det forbrukt ca 8,6". Se for øvrig vedlegg utlån – unntatt offentlighet.

For å unngå store forsinkelser i lånebehandlingen pga. manglende utlånsmidler, fremmes saken i innværende år for låneopptak i 2015. Søknad om hovedopptak av startlån fra Husbanken vil skje i januar -15.



Saksfremlegg

Utvalgssak	Utvalgsnavn	Møtedato
2014/64	Kvæningen Formannskap	03.12.2014
2014/71	Kvæningen kommunestyre	17.12.2014

Rebudsjettering investeringer 2014

Henvisning til lovverk:
Kommuneloven §§ 44 og 50.

Vedlegg
1 Budsjettskjema 2B - Investeringer 2014

Saksprotokoll i Kvæningen Formannskap - 03.12.2014

Behandling:

Administrasjonssjefens innstilling ble enstemmig vedtatt med følgende presisering:

Vedtak om budsjett og økonomiplan er å forstå som bindende for total utgiftsramme i 2015.
Plan for vann justeres i forhold til budsjettvedtak 17.12.2015.

Vedtak:

Forslag til rebudsjettering investeringer 2014 jfr vedlagte skjema 2B vedtas. Lånebehovet økes fra 3 750 000,- til 5 050 000,-.

Vedtak om budsjett og økonomiplan er å forstå som bindende for total utgiftsramme i 2015.
Plan for vann justeres i forhold til budsjettvedtak 17.12.2015.

Rådmannens innstilling

Forslag til rebudsjettering investeringer 2014 jfr vedlagte skjema 2B vedtas. Lånebehovet økes fra 3 750 000,- til 5 050 000,-.

Saksopplysninger

Investeringsbudsjettet er ettårig, og årsavhengig. Dette gjelder også bevilgningene slik de er fordelt i budsjettkjema 2B. Formålet med årsbudsjettet er å gi bevilgninger og vedta finansiering. Investeringsbudsjettet skal da reguleres ved behov for å tilfredsstille krav til balanse og realisme. Det må derfor foretas nødvendige endringer i budsjettet gjennom året, også når avvik skyldes tidsforskyvelse i prosjekter.

Økningen på lånebehovet skyldes oppstart av prosjekt utleiebolig i Badderer som ble vedtatt fremskyndet fra 2015 til 2014.

Investeringsprosjekter følges opp løpende gjennom året og ved årsslutt, og gir grunnlag for å vurdere utgiftene opp mot vedtatt kostnadsramme, som gir grunnlag for budsjettoppfølgingen.

Vurdering

Pågående prosjekter er gjennomgått med prosjektansvarlig og på denne bakgrunn er budsjettkjema 2B satt opp med forventede ferdigstilte prosjekter 2014 som gir grunnlag for et reelt lånebehov for budsjettåret 2014 med kroner 5 050 000,-.

På samme måte må da finansiering av tidsforskyvede prosjekter vedtas lånefinansiert i investeringsbudsettet 2015 eller senere med resterende 4 590 000,-. Alternativ finansiering kan også være å benytte disposisjonsfond.

Budsjettkjema 2B - investering					
Ansvar	Ansvar(T)		Opprinnelig budsjett 2014	Forventede ferdigstilte prosjekter 2014	Utsatt til 2015
123	It-avdeling		110 000,00	110 000,00	0,00
620	Vannverk		2 000 000,00	550 000,00	1 450 000,00
680	KOMMUNALE VEGER		500 000,00	0,00	500 000,00
683	Alteidet/Låvan kommunale veier		1 465 000,00	1 465 000,00	0,00
689	Egenandel Støjordveien		500 000,00	0,00	500 000,00
705	KVÆNANGEN RÅDHUS		150 000,00	250 000,00	0,00
710	Tilstandsrapport kommunale formålsbygg		500 000,00	250 000,00	0,00
721	BURFJORD BARNEHAGE		0,00	450 000,00	0,00
722	Alteidet barnehage		-500 000,00	-500 000,00	0,00
741	Omsorgsboliger		1 125 000,00	1 625 000,00	0,00
742	ANDRE UTLEIEBYGG		2 500 000,00	4 000 000,00	1 000 000,00
745	TU - Tjenester for utviklingshemmede		1 500 000,00	0,00	0,00
755	SEGLVIK FISKEMOTTAKSTASJON		200 000,00	330 000,00	0,00
756	Burfjord industriutleiebygg		0,00	500 000,00	0,00
760	KAI BURFJORD		1 500 000,00	360 000,00	1 140 000,00
774	Industriområdet i Badderen		500 000,00	500 000,00	0,00
			12 050 000,00	9 890 000,00	4 590 000,00
	Vedtatt bruk av fond		8 300 000,00	4 840 000,00	
	Lånebehov 2014		3 750 000,00	5 050 000,00	



Saksfremlegg

Utvalgssak	Utvalgsnavn	Møtedato
2014/32	Kvæningen administrasjonutvalg	03.12.2014
2014/72	Kvæningen kommunestyre	17.12.2014

Saksprotokoll i Kvæningen administrasjonutvalg - 03.12.2014

Behandling:

Administrasjonssjefens innstilling ble enstemmig vedtatt.

Vedtak:

Personalreglementets punkt 3.08, andre og tredje avsnitt endres til «*Det utbetales som hovedregel ikke forskudd på lønn ut over ordinær lønnsutbetaling den 12. i hver måned.*»

Opphør av fast ordning med forskudd lønn

Administrasjonssjefens innstilling

Personalreglementets punkt 3.08, andre og tredje avsnitt endres til «*Det utbetales som hovedregel ikke forskudd på lønn ut over ordinær lønnsutbetaling den 12. i hver måned.*»

Saksopplysninger

I fbm overgang til nytt system med A-melding fra 01.01.15 blir det vanskeligere å håndtere forskudd lønn. Det må kjøres full lønnskjøring for hver gang forskudd skal utbetales og dette er en tidkrevende prosess. Endringen skyldes en lovendring der alle arbeidsgivere forløpende skal melde inn all lønn fullstendig og helt korrekt til statlig myndighet (Skatteetaten, SSB, NAV's AA-register, mm). Tidligere var det slik at vi kun en gang i måneden leverte inn disse opplysningene.

Vi vurderer derfor å avvike muligheten for ordinært forskudd. Det er ingen sentrale regler eller avtaleverk som regulerer dette, men lokalt har vi følgende bestemmelser i personalreglementets punkt 3.08, andre og tredje avsnitt: «*Arbeidstakeren kan unntaksvis kreve forskudd en gang i måneden med inntil halvparten av ordinær nettolønn. Slikt forskudd kan ikke utbetales før den 1. i hver måned. Time-, dag-, og ukelønnet utbetales lønn den 12. i hver måned. Det utbetales da det beløp som er opptjent til og med siste dag i foregående måned. Disse kan imidlertid be om forskudd 1 gang i uken mot å levere anvist timeliste.*»

Saken ble lagt fram i drøftingsmøte med fagforeningene den 26.11.14 og det var ingen av dem som hadde innvendinger mot forslaget.

Vurdering

Det kan bli størst problemer for ansatte som skriver timelister. Her glipper det noen ganger med at timelista ikke kommer med til ordinær lønnskjøring. Vi legger opp til å kjøre 2 lønnskjøringer pr måned - en ifb med ordinær lønn den 12. og en litt senere i måneden (ca 20.-25.) for å fange opp bl.a for sent innkomne timelister og annet uforutsett. I denne forbindelse kommer vi til å sørge for at avdelingslederne skjerper rutinene med at alle timelister skal leveres inn hver måned og de må sørge for at listene blir raskt ekspedert videre til anvisning og punching.

Det har ikke vært så mye bruk av forskudd lønn, men det har i perioder vært gjengangere som har tatt ut hver måned. Det er ikke heldig å komme på ut slik at man til stadighet må ta ut forskudd. Ved økonomiske problemer kan man få økonomisk rådgivning på NAV, få til private ordninger eller ordne seg kredittkort.



Saksfremlegg

Utvalgssak	Utvalgsnavn	Møtedato
2014/13	Kvæningen arbeidsmiljø utvalg	10.12.2014
2014/73	Kvæningen kommunestyre	17.12.2014

Helse, miljø og sikkerhet - rutiner og plan for systematisk HMS-arbeid.

Administrasjonssjefens innstilling

Plan for systematisk helse, miljø og sikkerhetsarbeid vedtas.

Saksopplysninger

Vi har fått pålegg fra Arbeidstilsynet om manglende rutiner i HMS-arbeidet og om å innføre-, og utøve systematisk arbeid med helse, miljø og sikkerhet. For alle påleggene (unntatt det om rutiner) er fristen satt til 15.01.15. For det første pålegget (som hadde frist 30.09.14) har vi svart Arbeidstilsynet at dette tas som en del av arbeidet med å få resten av HMS-systemet på plass.

Prosessen med planen har vært slik. Den har vært tatt opp som sak på verneombudsmøtet den 19/11, den ble tatt opp som sak på mellomledermøtet den 20/11 og lagt fram på drøftingsmøte med fagforeningene den 26/11. På ingen av møtene framkom det merknader til den.

Vurdering

Vi har hentet plan for systematisk helse, miljø og sikkerhetsarbeid fra Nordreisa kommune. De har gjort et bra arbeid med dette og har gode planer og rutiner. Vi har kun gjort noen få endringer i dokumentet og tilpasset den til vår organisasjon. Vi kan ikke se at det er særskilte momenter i vår organisasjon som skulle tilsi større endringer.

Planen for systematisk HMS-arbeid gir en grei oversikt dette området. Når denne planen blir vedtatt vil de enkelte avdelingenes internkontrollpermer bli justert for å tilpasses planen. Klarer vi å følge opp planen vil vi få et godt HMS-arbeid.

Det er viktig med bred involvering i dette arbeidet. Derfor er vernetjenesten, fagforeningene og avdelingene tatt med i arbeidet.

Vedlagt følger

- Brev fra Arbeidstilsynet av 11.06.14 og 16.06.14 om påleggene.
- Utkast til plan for systematisk helse, miljø og sikkerhetsarbeid.

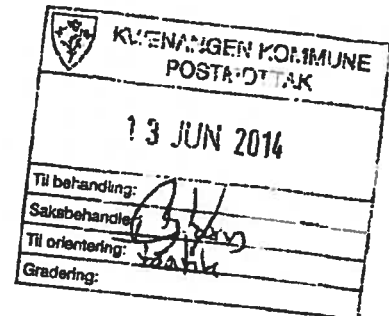


11.06.2014
DERES DATO

2013/13867
DERES REFERANSE

VÅR SAKSBEHANDLER
Marit Bryggjell, tlf. 99114435

KVÆNANGEN KOMMUNE SENTRALADMINISTRASJON
VED RÅDMANN FRANK PEDERSEN
RÅDHUSET
9161 BURFJORD



Tilsyn - KVÆNANGEN KOMMUNE SENTRALADMINISTRASJON

Vi viser til tilsynet hos virksomheten den 29.05.2013.

Vi gjør oppmerksom på at dette brevet fra oss er bygd opp på følgende måte:

1. Varsel om et nytt pålegg. Fristen for å komme med kommentarer til det pålegget og den fristen som varsles, er satt til 1.juli 2014. Fristen for gjennomføring av pålegget er satt til 15.januar 2015
2. Lukking av et oppfylt pålegg
3. Utsatt frist for gjennomføring av to pålegg, til den 15.januar 2015

Varsel om pålegg

Dette er et varsel om at vi vurderer å gi pålegg til virksomheten. Hvis dere mener at beskrivelsen ikke er korrekt eller har kommentarer til de pålegg og frister som er varslet, ber vi om skriftlig tilbakemelding senest **01.07.2014**. Dere vil deretter motta et eget brev om den videre oppfølgingen.

Pålegg - HMS-arbeid - innføre systematisk arbeid med helse, miljø og sikkerhet

Arbeidsgiver skal sørge for å innføre et systematisk helse-, miljø- og sikkerhetsarbeid (internkontroll) på alle plan i virksomheten, slik at hensynet til arbeidstakernes helse, miljø og sikkerhet blir ivaretatt. Dette skal gjøres i samarbeid med arbeidstakerne og deres tillitsvalgte.

Vilkår:

For å kunne vurdere om pålegget er oppfylt, må vi innen fristen ha mottatt:

- Bekreftelse på at arbeidsgiver har innført internkontroll
- Oversikt/kort beskrivelse over innholdet i virksomhetens internkontroll
- Beskrivelse av hvordan ansatte og deres tillitsvalgte har medvirket i å innføre internkontroll

POSTADRESSE
Postboks 4720 Sluppen
7468 Trondheim
Norge

E-POST
post@arbeidstilsynet.no
INTERNETT
www.arbeidstilsynet.no

TELEFON
815 48 222
TELEFAKS
73 19 97 01

ORGANISASJONSNR
974761211



00000105733



Hjemmel: arbeidsmiljøloven § 3-1 første ledd og forskrift om systematisk helse-, miljø- og sikkerhetsarbeid i virksomheter (internkontrollforskriften) §§ 4 og 5 andre ledd nr. 5

Dersom vi gir pålegg, vil vi sette fristen til: **15.01.2015**

Begrunnelse:

Arbeidsgiver skal sørge for å innføre et systematisk helse-, miljø- og sikkerhetsarbeid (internkontroll) på alle plan i virksomheten. Hensikten er å sikre at hensynet til arbeidstakernes helse, miljø og sikkerhet blir ivaretatt. Arbeidsgiver skal innføre internkontroll i samarbeid med arbeidstakerne og deres tillitsvalgte. Dette følger av arbeidsmiljøloven § 3-1 første ledd og forskrift om systematisk helse-, miljø- og sikkerhetsarbeid i virksomheter (internkontrollforskriften) § 4.

Systematisk helse-, miljø- og sikkerhetsarbeid er det sentrale virkemiddelet for å sikre et fullt forsvarlig arbeidsmiljø. Hva det systematiske helse-, miljø- og sikkerhetsarbeidet skal omfatte, fremgår av arbeidsmiljøloven § 3-1 andre ledd og internkontrollforskriften § 5. Forskriften stiller også krav om at arbeidsgiver skal dokumentere arbeidet. Arbeidsgiver skal tilpasse det systematiske helse-, miljø- og sikkerhetsarbeidet til virksomhetens art, aktiviteter, risikoforhold og størrelse, og være i det omfang som er nødvendig for å oppfylle arbeidsmiljølovens krav.

Arbeidsgiver skal prioritere arbeidsmiljøkravene høyt slik at de inngår i virksomhetens målsetting og struktur. Arbeidsgiver skal se hele virksomheten i sammenheng med kravet til et fullt forsvarlig arbeidsmiljø. Internkontroll er verktøyet som skal sikre at daglige arbeidsoppgaver blir utført i samsvar med lovens krav. Internkontroll dreier seg først og fremst om tiltak for å sikre en oppfølging og forbedring av arbeidsmiljøet.

Plikten til å innføre internkontroll påligger den øverste ledelsen. Den praktiske gjennomføringen kan arbeidsgiver overlate til andre, men det fritar ikke arbeidsgiveren for ansvaret etter loven. Det er arbeidsgivers ansvar at organiseringen av helse-, miljø- og sikkerhetsarbeidet er tydelig, og arbeidsgiver må sikre at den som eventuelt blir tildelt ansvar, er kvalifisert.

Arbeidsgiver skal innføre helse-, miljø- og sikkerhetsarbeidet i samarbeid med arbeidstakerne, verneombud og tillitsvalgte. Medvirkning fra arbeidstakerne er en viktig motivasjonsfaktor og skaper større trygghet for at de etterlever helse-, miljø- og sikkerhetsrutinene. Arbeidstakernes medvirkning vil også bidra til bedre løsninger på de arbeidsmiljøutfordringene som virksomheten står ovenfor. Arbeidstakerne har både en plikt og en rett til å medvirke.

Under tilsynet forsto vi det slik at kommunen hadde et internkontrollsystem. Underveis i saksbehandlingen har det kommet frem at kommunen ikke har et tilfredsstillende internkontrollsystem. I den skriftlige tilbakemeldingen som er datert hos dere den 30.mai 2014 skriver dere at dere vil utarbeide egne retningslinjer for systematisk HMS-arbeid på samme måte som det har blitt gjort i Nordreisa kommune.

På bakgrunn av at dere ikke har et system for systematisk helse-, miljø- og sikkerhetsarbeid og internkontroll, varsler vi pålegg om at Kvænangen kommune må innføre et internkontrollsystem.



Dere kan ta utgangspunkt i de retningslinjene som Nordreisa kommune har utarbeidet, men dere må tilpasse deres rutiner til Kvæningen kommune.

For at pålegget skal ansees som oppfylt, må dere ha oppfylt de vilkårene vi har stilt.

Oppfylte pålegg

Pålegg - HMS-arbeid - utøve systematisk arbeid med helse, miljø og sikkerhet

For at dette pålegget skal ansees som oppfylt har vi stilt som vilkår at vi må ha mottatt bekreftelse på at arbeidsgiver utøver internkontroll, en oversikt/beskrivelse av hvordan arbeidsgiver har gjennomgått internkontrollen for å sikre at den fungerer som forutsatt, samt en beskrivelse av hvordan ansatte og deres tillitsvalgte medvirker i utøvelsen av internkontroll.

Til pålegget HMS arbeid - utøve systematisk arbeid med helse, miljø og sikkerhet skriver dere at dere vil lage nye rutiner for internkontroll etter samme modell som Nordreisa kommune.

Slik vi forstår det så har dere kommet fram til at dere ikke har hatt et fullgodt internkontrollsystem, og at dere nå vil bygge opp et internkontrollsystem i tida framover.

Av dette ser vi at det pålegget vi har gitt dere, ikke stemmer overens med de faktiske forholdene hos dere. På bakgrunn av dette lukker vi pålegget, og varsler nytt pålegg til dere om innføring av internkontrollsystem, og ber dere merke dere de vilkårene som varsles for det nye pålegget.

Fristutsettelse

Dere har tidligere fått frist for gjennomføring av pålegget om plan for bistand, til den 15.januar 2015. Vi tar likevel med dette pålegget for oversiktens skyld.

I tillegg får dere med dette brevet en utsatt frist for gjennomføring av pålegget om at dere må lage rutiner for planlegging og gjennomføring av endringer og omstillinger.

Til pålegget om rutiner for endring og omstilling har vi mottatt en skriftlig tilbakemelding som er datert hos dere den 30.mai 2014, hvor dere skriver at dere vil utarbeide egne retningslinjer for omstilling etter samme modell som har blitt brukt i Nordreisa kommune. Dere skriver at dere tar sikte på å ha utarbeidet egne rutiner som er tilpasset Kvæningen kommune innen den 30.desember 2014.

For at pålegget om rutiner for endring og omstilling skal ansees som oppfylt, har vi stilt som vilkår at vi må ha mottatt kopi av den utarbeidede rutinen, beskrivelse av hvordan rutinen er iverksatt, samt en beskrivelse av hvordan verneombud/ ansattes representant har medvirket i prosessen. Den tilbakemeldingen vi har mottatt fra dere oppfyller ikke de vilkårene vi har stilt.





Pålegget opprettholdes til vi har mottatt dokumentasjon som oppfyller de vilkårene vi har stilt. Ettersom dere har en plan om å utarbeide slike rutiner i løpet av 2014, gir vi dere utsatt frist for gjennomføring av pålegget til den 15.januar 2015.

Fristutsettelsen gjelder følgende:

Pålegg - Bedriftshelsetjeneste - plan for bistand

Arbeidsgiver skal i samarbeid med bedriftshelsetjenesten utarbeide en plan for bedriftshelsetjenestens bistand i virksomheten.

Vilkår:

For å kunne vurdere om pålegget er oppfylt, må vi innen fristen ha mottatt:

- Kopi av planen for bedriftshelsetjenestens bistand til virksomheten hvor det framkommer *når* og *hvordan* den enkelte kommunale virksomhet/avdeling/enhet skal få bistand fra bedriftshelsetjenesten i sitt helse-, miljø- og sikkerhetsarbeid.

Hjemmel: arbeidsmiljøloven § 3-3 andre ledd og forskrift om organisering, ledelse og medvirkning § 13-3 bokstav a

Ny frist settes til: **15.01.2015**

Pålegg - Endring og omstilling - rutine

Arbeidsgiver skal iverksette rutine som sikrer at det under planlegging og gjennomføring av endringer i virksomheten, vurderes om arbeidsmiljøet vil være fullt forsvarlig, og at det iverksettes de nødvendige tiltak. Rutinen skal utarbeides i samarbeid med verneombud/ansattes representant.

Vilkår:

For å kunne vurdere om pålegget er oppfylt, må vi innen fristen ha mottatt:

- Kopi av rutinen
- Beskrivelse av hvordan rutinen er iverksatt
- Beskrivelse av hvordan verneombud/ansattes representant har medvirket

Hjemmel: arbeidsmiljøloven § 3-1 første ledd, andre ledd bokstav d og andre ledd bokstav e og forskrift om systematisk helse-, miljø- og sikkerhetsarbeid i virksomheter (internkontrollforskriften) § 5 andre ledd nr. 7

Ny frist settes til: **15.01.2015**

**Hva må dere gjøre?**

Dere må sende oss en skriftlig tilbakemelding for hvert enkelt punkt innen fristen. Tilbakemeldingen skal undertegnes av arbeidsgiver eller en stedfortreder. Tilbakemeldingen kan også undertegnes av verneombudet eller en representant for de ansatte.

Informasjon til verneombudet

Verneombudet skal gjøres kjent med vedtak fra Arbeidstilsynet, jmfør arbeidsmiljøloven §§ 6-2 sjetten ledd og 18-6 åttende ledd. Vi har sendt en egen kopi av dette brevet til verneombudet.

Har dere behov for mer informasjon?

Dere finner mer informasjon om Arbeidstilsynet og om regelverket på www.arbeidstilsynet.no, eller dere kan kontakte oss på telefon 815 48 222. Dersom dere har spørsmål til saken, kontakt saksbehandler, oppgi referansenummer 2013/13867.

Med hilsen
Arbeidstilsynet

Angela Westphal
tilsynsleder
(sign.)

Marit Brygffjell
seniorinspektør
(sign.)

Dette brevet er godkjent elektronisk i Arbeidstilsynet og har derfor ingen signatur.

Kopi til:
Kvænangen kommune sentraladministrasjonen ved verneombudet, 9161 BURFJORD



001000106754

**KVÆNANGEN KOMMUNE SENTRALADMINISTRASJON
v/LEGESTASJONEN VED RÅDMANN FRANK PEDERSEN
RÅDHUSET
9161 BURFJORD**

Tilsyn - KVÆNANGEN KOMMUNE SENTRALADMINISTRASJON

Vi viser til tilsynet hos virksomheten den 29.05.2013.

Dette oppfølgingsbrevet fra oss gjelder Legestasjonen. Fristen for gjennomføring av de fleste påleggene gikk ut den 30.april 2014, og vi beklager at dere ikke har mottatt noe oppfølgingsbrev fra oss tidligere.

Vi har ikke mottatt noe eget brev fra dere i denne saken, men vi har fått svar på noen av påleggene i samlebrev fra kommunen datert hos dere den 25.april 2014 og den 30.mai s.å.

Vi gjør oppmerksom på at dere har fått en ny saksbehandler på denne saken fra nå.

Oppfylte pålegg

Pålegg - Verneombud - valg

For at dette pålegget skal ansees som oppfylt har vi stilt som vilkår at vi må ha mottatt en skriftlig bekreftelse på hvem som er valgt som verneombud.

Til dette pålegget har vi mottatt opplysninger om at det ble valgt verneombud for Legestasjonen den 19.februar i år, og navnet på vedkommende som ble valgt.

På bakgrunn av tilbakemeldingen anser vi dette pålegget som oppfylt.

Pålegg - HMS-arbeid - kartlegging og risikovurdering

For at dette pålegget skal ansees som oppfylt har vi stilt som vilkår at vi må ha mottatt kopi av kartlegging og risikovurdering, og en beskrivelse av hvordan verneombudet har medvirket i prosessen med kartlegging og risikovurdering.

Til dette pålegget har vi mottatt ROS-analyse, møtereferat fra et personalmøte og opplysninger om at bedriftshelsetjenesten var med under gjennomføringen av ROS-analysen. Det framgår av



000000641067

477788-2-4



mottatt dokumentasjon at verneombudet har deltatt i den gjennomførte kartleggingen og risikoanalysen.

På bakgrunn av mottatt tilbakemelding anser vi dette pålegget som oppfylt.

Pålegg - HMS-arbeid - tiltak og plan

For at dette pålegget skal ansees som oppfylt har vi stilt som vilkår at vi må ha mottatt en oversikt over gjennomførte tiltak og/eller en plan med frist for gjennomføring av tiltak, og en beskrivelse av hvordan verneombudet har medvirket i prosessen.

Til dette pålegget har vi mottatt en utarbeidet handlingsplan. Av handlingsplanen framgår det at dere har brukt bedriftshelsetjenesten i denne prosessen, og at verneombudet har deltatt i utarbeidelsen av handlingsplanen.

På bakgrunn av mottatt tilbakemelding anser vi dette pålegget som oppfylt.

Pålegg - Bedriftshelsetjeneste - bistand til påleggsgjennomføring

For at dette pålegget skal ansees som oppfylt har vi stilt som vilkår at vi må ha mottatt en beskrivelse av hvordan bedriftshelsetjenesten har bistått arbeidsgiver ved gjennomføring av pålegg nr. 6 og 7 som omhandler kartlegging, risikovurdering og utarbeidelse av handlingsplan med risikoreducerende tiltak.

Til dette pålegget har vi mottatt dokumentasjon på at bedriftshelsetjenesten har bistått arbeidsgiver med gjennomføring av de nevnte påleggene.

På bakgrunn av mottatt tilbakemelding anser vi dette pålegget som oppfylt.

Fristutsettelse

For de påleggene som ikke ansees som oppfylt, får dere en ny frist for gjennomføring.

Fristutsettelsen gjelder følgende:

Pålegg - Verneombud - opplæring

Arbeidsgiver skal sørge for at verneombudet får den opplæring som er nødvendig for å ivareta vervet på en forsvarlig måte.

Vilkår:



For å kunne vurdere om pålegget er oppfylt, må vi innen fristen ha mottatt:

- Kopi av kurs-/kompetansebevis som angir innhold og omfang av opplæringen

Hjemmel: arbeidsmiljøloven § 6-5 første ledd og forskrift om organisering, ledelse og medvirkning § 3-18

Ny frist settes til: **30.09.2014**

For dette pålegget har dere allerede fått utsatt frist for gjennomføring til den 30. september 2014.

Pålegget opprettholdes til vi har mottatt dokumentasjon som oppfyller dret vilkåret vi har stilt.

Pålegg - HMS arbeid - rutiner

Arbeidsgiver skal iverksette rutiner for å avdekke, rette opp og forebygge overtredelser av krav fastsatt i arbeidsmiljøloven. Verneombudet/ansattes representant skal medvirke i utarbeidelsen av rutinen(e).

Vilkår:

For å kunne vurdere om pålegget er oppfylt, må vi innen fristen ha mottatt:

- Kopi av rutinene
- Beskrivelse av hvordan rutinene er iverksatt
- Beskrivelse av hvordan verneombud/ansattes representant har medvirket
- Beskrive hvordan de ansatte er informert om rutinene

Hjemmel: arbeidsmiljøloven §§ 3-1 første ledd og andre ledd bokstav e og 4-1 første ledd og forskrift om systematisk helse-, miljø- og sikkerhetsarbeid i virksomheter (internkontrollforskriften) § 5 andre ledd nr. 7

Ny frist settes til: **30.09.2014**

Av opplysninger som kan knyttes til dette pålegget skriver dere i tilbakemeldingen som er datert den 30.mai i år, at dere vil utarbeide retningslinjer for å sikre faste, jevnlig møter hvor rutiner skal gjennomgås for å sikre at de systematiske rutinene fungerer. Dere skriver videre at dere skal lage retningslinjer som sikrer medvirkning fra verneombud og tillitsvalgte. Retningslinjene som skal utarbeides skal sikre jevnlig kartlegging, eventuelt ROS-analyser, utarbeidelse av handlingsplaner. Retningslinjene skal sikre at avvikssystemet fungerer.



000000641074



For at dette pålegget skal ansees som oppfylt har vi stilt som vilkår at vi må ha mottatt kopi av de utarbeidede rutinene, en beskrivelse av hvordan rutinene er iverksatt, en beskrivelse av hvordan verneombudet har medvirket i prosessen med å utarbeide rutiner, og en beskrivelse av hvordan alle ansatte på Legestasjonen har blitt informert om rutinene.

Dette innebærer at dere må sende oss de utarbeidede helse-, miljø- og sikkerhetsrutinene/ retningslinjene for at pålegget skal ansees som oppfylt.

Pålegget opprettholdes til vi har mottatt en skriftlig tilbakemelding som oppfylder de vilkårene vi har stilt. Vi ber dere være oppmerksom på hvilke rutiner som er beskrevet i begrunnelsen for at vi har gitt dette pålegget.

Hva må dere gjøre?

Dere må sende oss en skriftlig tilbakemelding for hvert enkelt punkt innen fristen. Tilbakemeldingen skal undertegnes av arbeidsgiver eller en stedfortreder. Tilbakemeldingen kan også undertegnes av verneombudet eller en representant for de ansatte.

Informasjon til verneombudet

Verneombudet skal gjøres kjent med vedtak fra Arbeidstilsynet, jf. arbeidsmiljøloven §§ 6-2 sjettede ledd og 18-6 åttende ledd. Vi har sendt en egen kopi av dette brevet til verneombudet.

Har dere behov for mer informasjon?

Dere finner mer informasjon om Arbeidstilsynet og om regelverket på www.arbeidstilsynet.no, eller dere kan kontakte oss på telefon 815 48 222. Dersom dere har spørsmål til saken, kontakt saksbehandler, oppgi referansennummer 2013/13376.

Med hilsen
Arbeidstilsynet

Angela Westphal
tilsynsleder
(sign.)

Marit Brygfjell
seniorinspektør
(sign.)

Dette brevet er godkjent elektronisk i Arbeidstilsynet og har derfor ingen signatur.

PLAN FOR SYSTEMATISK HELSE, MILJØ OG SIKKERHETSARBEID



KVÆNANGEN KOMMUNE

Behandling	Dato
Utkast	24.10.14
Gjennomgang på verneombudsmøtet	19.11.14
Gjennomgang på mellomledermøtet	20.11.14
Drøftingsmøte med fagforeningene	26.11.14
Arbeidsmiljøutvalget	
Kommunestyret	
Revidert	
Revidert	

Innholdsfortegnelse

1	Innledning	2
2	Målsetting for Kvæningen kommune.....	2
3	Målsetting for alle enheter/verne- og brannvernområder	2
4	Organisering av HMS – og brannvernarbeidet	2
5	HMS-og brannvernarbeidet	2
5.1	Normal saksgang	3
5.2	Vernerunder	3
5.3	Brannvern	4
5.4	Risikoanalyser	4
5.5	Uønskede hendelser	4
5.6	Beskrivelse av tiltak.....	5
5.7	Avgjørelse av tiltak.....	5
5.9	Gjennomføring av tiltak.....	5
6.0	Revidering av planen.....	5

Vedlegg

- Vedlegg A Organisering av HMS og brannvernarbeidet
- Vedlegg B Temaliste for vernerunder
- Vedlegg C Skjema for risikoanalyse
- Vedlegg D Skjema for beskrivelse av tiltak
- Vedlegg E Melding om uønsket hendelse
- Vedlegg F Rolleavklaring
- Vedlegg G Oppfølging av sykemeldte

1 Innledning

Kvænangen kommune ønsker å ha et arbeidsmiljø som motvirker fysiske og psykiske skadevirkninger, og med standard er i samsvar med den teknologiske og sosiale utvikling i samfunnet, gode arbeidsplasser der forholdene er lagt til rette for den enkelte arbeidstager der arbeidsgiver og arbeidstakerne i virksomhetene selv kan ivareta og utvikle sitt arbeidsmiljø samt å bidra til et inkluderende arbeidsliv.

2 Målsetting for Kvænangen kommune

Målsettingene for Kvænangen kommune er todelt, på overordnet nivå og for enhetene/verneområdene. Overordnede mål for Kvænangen kommune er:

- Ha vedtatt plan for systematisk HMS-arbeid i løpet av 2014.
- Få egne ressurser til HMS-arbeidet gjennom den årlige budsjettprosessen.
- Revidere planen årlig.

3 Målsetting for alle enheter/verne- og brannvernomsråder

Enhetene / verne- og brannvernomsrådene skal:

- Gjennomføre risikovurdering i alle enheter/verneomsråder.
- Bruke malen og vedleggene i denne planen for eget HMS-arbeidet.
- Utarbeide egen HMS-plan, der følgende er dokumentert.
 - Avdelingens-/enhetens mål.
 - Organisasjon.
 - Risikoanalyse.
 - Tiltaksbeskrivelse.
 - Revidere egen HMS-plan årlig.
- Utarbeide egen brannvern-plan i samarbeid med brannvesenet og branntekniske medhjelpere

4 Miljøsmål

Våre overordna mål er:

- Kvænangen med styrket og bedret omdømme som bosted og reisemål.
- Bedret bo-lyst for innbyggere (bomiljø, fritid, arbeid, miljø).
- Bedre vilkår for kreativitet og næringsutvikling.

Videre har kommunen satt følgende målsettinger:

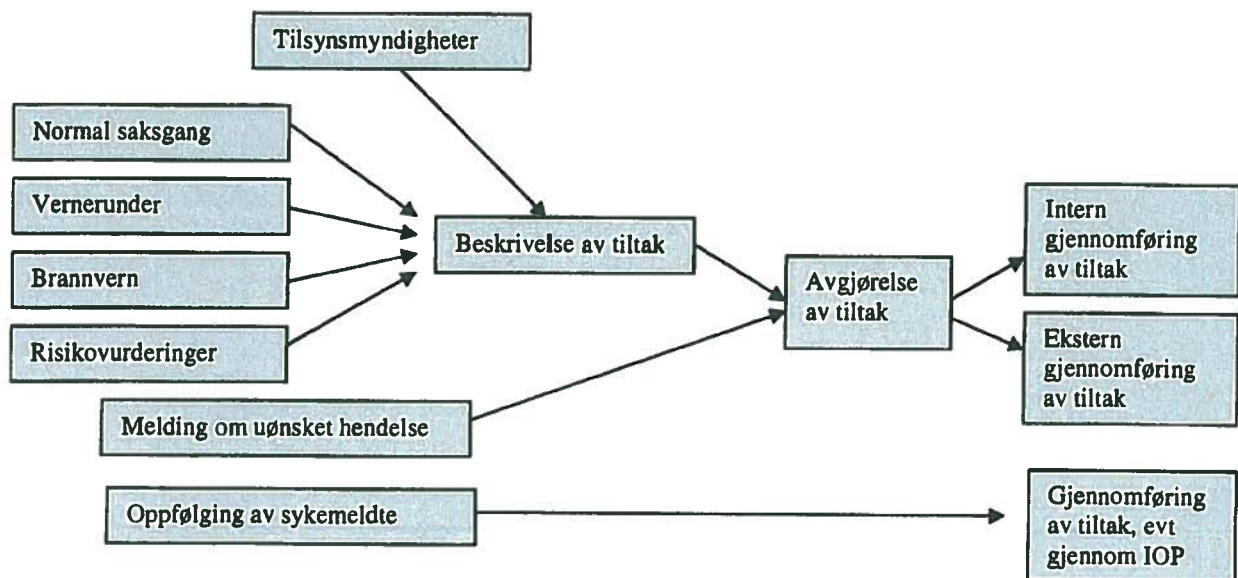
- Om å øke andelen ansatte som sykler og går til jobben.
- Gjennomføre kildesortering.
- Øke andelen avfall som blir gjenvunnet.
- Stabilisere de totale klimagassutslippene.
- Redusere energiforbruket i den kommunale bygningsmassen.

4 Organisering av HMS – og brannvernarbeidet

HMS-arbeidet skal skje i de ulike verneområdene. Det er nærmeste leder som har ansvaret for at HMS og brannvern-arbeidet skjer innenfor de ulike arbeidsplassene. I hvert verneområde skal det være en ansvarlig leder og verneombud. For ethvert særskilt brannobjekt skal det være en brannvernleder. Enhetene kan selv ha branntekniske medhjelpere. Vaktmestrene og renholderne vil være del av det fysiske verneområdet når de er det arbeidsstedet, i tillegg vil de inngå i sitt eget verneområde. Oversikt over ansvarlige, se vedlegg A.

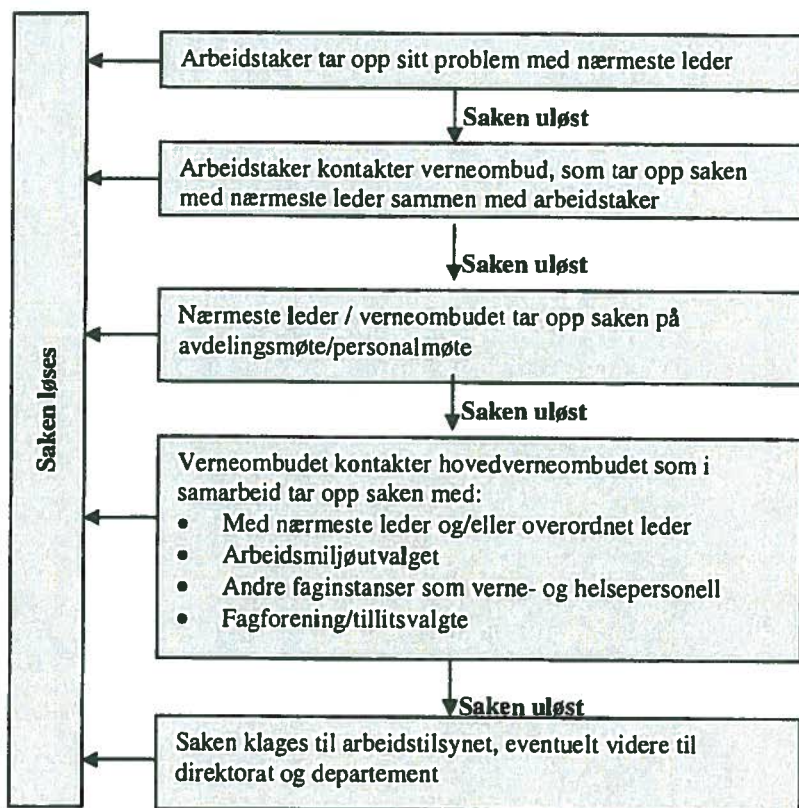
5 HMS- og brannvernarbeidet

Innenfor hvert verneområde skal det utarbeides tiltaksplaner for HMS-arbeidet. Tiltakene kan komme gjennom pålegg fra tilsynsmyndigheter, normal saksgang, vernerunder, brannvern eller risikovurderinger. I tillegg kan tiltak komme gjennom uønskede hendelser eller oppfølging av sykemeldte.



5.1 Normal saksgang

Normal saksgang nyttes når en eller flere arbeidstakere kommer med forslag til å bedre arbeidsmiljøet eller tar opp et arbeidsmiljøproblem. Prinsippet er at saken skal løses på lavest mulig nivå.



5.2 Verneunder

Tiltakene kan gjennomføres som verneunder som gjennomføres av nærmeste leder og verneombud i fellesskap. Verneunderen kan ha med flere deltagere, avhengig av hvilket tema verneunderen skal fokusere på. Verneunderene kan og bør være temabasert, da ulike enheter har ulike behov.

Temaene kan være:

- A. Arbeidssituasjon
- B. Fysiske forhold
- C. Lokaler og utstyr
- D. Kjemiske forhold
- E. Trusler og vold
- F. Forurensningsfare
- G. Produktansvar
- H. Brannvern
- I. Oppfølging av medarbeidere
- J. Annet

Det er nærmeste leder som har ansvaret for å planlegge og iverksette vernerunder i samarbeid med verneombudet.

5.3 Brannvern

For ethvert særskilt brannobjekt skal det være en brannvernleder som skal ivareta brannvernet, og som tilsynsmyndigheten kan forholde seg til.

Brannvernleder er et ledelsesansvar, men enhetene kan selv ha branntekniske medhjelpere som ivaretar det tekniske brannvernet.

Brannvernleder skal delta på under varslet tilsyn og ha tilstrekkelig kunnskap om brannvernlovgivningen og om de branntekniske og organisatoriske forhold i objektet/bygningen, samt brannvesenets innsatsmuligheter.

Brannvernledere skal årlig oppdateres innenfor brannvern.

Branntilsyn skal planlegges og alle involverte skal ha kjennskap til planen.

Brannvernleder skal:

- Ivareta brannsikkerhetsarbeidet
- Koordinere og tilrettelegge praktiske og økonomiske tiltak for å imøtekomme brannforebyggende organisatoriske og tekniske krav
- Kunne kommunisere med brannvesenets tilsynspersonell, gjerne med bistand av personer (brannteknisk medhjelper) som har kunnskaper i brannvernsspørsmål

5.4 Risikoanalyser

Enheten/verneområdet gjennomfører en enkel risikoanalyse som består av tre spørsmål:

1. Hva kan forbedres/gå galt?
2. Hva er sannsynligheten for at det kan skje?
3. Hva er konsekvensen dersom det skjer

Tallene fra sannsynlighet og konsekvens multipliseres og blir produkt. Risiko vurderes ut fra produktallet og prioriteres.

Hvilken arbeidsoppgave eller hendelse som kan medføre risiko vil variere fra enhet til enhet. Det kan dreie seg om belastningslidelser, støy, konflikter, kjemikalier, farlige maskiner, risikofylt arbeid osv.

5.5 Uønskede hendelser/kritikkverdige forhold

Arbeidstakere skal straks underrette arbeidsgiver og verneombud og i nødvendig utstrekning andre arbeidstakere når arbeidstakeren blir oppmerksom på feil eller mangler som kan medføre fare for liv eller helse, og vedkommende ikke selv kan rette på forholdet

En uønsket hendelse er en hendelse/forhold/handlemåte som har ført til, eller kunne ført til

- Personskade
- Materiellskade
- Brann/eksplosjon
- Utslipp til ytre miljø
- Arbeidsbetinget sykdom, plage etc

Med andre ord, forhold som kunne gått galt dersom situasjonen hadde vært litt annerledes (utstyr, personell, tid, sted, etc). Ved å rapportere uønskede hendelser blir arbeidsplassen tryggere, både for en selv og sine kollegaer

Nærmeste leder skal gi verneombudet svar på henvendelsen, blir ikke det gjort innen rimelig tid, skal verneombudet underrette hovedverneombudet og administrasjonssjef.

Nærmeste leder skal straks sende rapporten til administrasjonssjef.

Gjengjeldelse mot arbeidstaker som varsler **skal ikke skje og er forbudt**.

5.6 Beskrivelse av tiltak

Hvert tiltak skal beskrives, ett tiltak for hvert ark. Det skal fremgå av tiltaksbeskrivelsen hva som skal gjøres, hvem som skal gjøre det og når det skal være gjort.

Utgangspunktet er at flest mulig av tiltakene bør løses innenfor egen enhet. Dersom tiltaket krever ressurser av byggeteknisk art skal det føres på skjemaer.

Tiltak av byggeteknisk art skal sendes til teknisk avdeling. Tiltak som kan defineres som vedlikehold og kan løses innenfor gjeldende års budsjett, løses fortløpende. Teknisk avdeling gir tilbakemelding til enheten om når tiltaket blir gjennomført.

Tiltak som krever tilførte ressurser kan

- Omprioriteres administrativt av teknisk avdeling
- Behandles politisk slik at det kan iverksettes
- Behandles politisk slik at det kommer med i neste års budsjett/økonomiplan

5.7 Avgjørelse av tiltak

I noen tilfeller kan det være tvil om tiltaket kan løses innenfor enheten selv ved hjelp av endrede rutiner eller om det krever tiltak av byggeteknisk art. Dersom det ikke oppnås enighet mellom enhetene og teknisk avdeling tas det opp med rådmannen.

Avgjørelsen bør tas raskest mulig, enten i form av en enkel avgjørelse eller gjennom møter/kommunikasjon mellom enhetene og teknisk avdeling.

5.8 Oppfølging av sykemeldte

Arbeidsgiver skal arbeide systematisk for å forebygge sykdom og skade, samt tilrettelegge arbeidet så langt som mulig. Arbeidsgiver skal sammen med arbeidstakerne utarbeide oppfølgingsplan når arbeidstaker har vært helt eller delvis borte fra arbeid i fire (4) uker.

Etter at arbeidstaker har vært borte fra arbeidet i sju (7) uker skal arbeidsgiver kalle inn arbeidstaker inn til dialogmøte 1. Til dialogmøte 1 innkalles arbeidsgiver, arbeidstaker og lege.

Har arbeidstaker vært borte fra arbeidet i 6 mnd skal NAV-kontoret kalle inn til dialogmøte 2.

Arbeidstakere skal samarbeide med arbeidsgiver om å finne løsninger som hindre full sykemelding, samt delta på utarbeidelsen av oppfølgingsplan.

Arbeidstaker skal være innstilt på å gjøre andre arbeidsoppgaver, delta på tiltak i enhetene og på dialogmøtene.

5.9 Gjennomføring av tiltak

Tiltakene prioriteres og differensieres avhengig av om enheten selv kan løse utfordringene eller ikke. Tiltakene skal i størst mulig grad løses innenfor de ulike enhetene.

Når tiltakene er gjennomført skal det dokumenteres på tiltaksarkene.

6.0 Revidering av planen

AMU skal årlig revidere denne planen.

Oversikt over vernetjenesten

Hovedverneombud Arne Røberg	Kommunehuset	Ansvarlig Verneombud Brannvernleder	Administrasjonssjef Frank Pedersen Rolf Hjeltnes Bjørn Ellefsæter
	Legeføløya	Ansvarlig Verneombud Brannvernleder	Kommunelege I Kjell Nysveen Signe Nyheim Bjørn Ellefsæter
	Gargo sykehjem og sykestue	Ansvarlig Verneombud Brannvernleder	Leder Gro Karlstrøm Elisabeth J Berg Rolf Bjarne Jørgensen
	Åpen omsorg	Ansvarlig Verneombud Brannvernleder	Leder Hege Karlsen Bente Olsen Terje Soleng
	Furutoppen TU	Ansvarlig Verneombud Brannvernleder	Leder Marianne Sollund Siv Hege Ulvatne Marianne Sollund
	Teknisk driftsavdeling	Ansvarlig Verneombud Brannvernleder	Leder Terje Soleng Leif Magne Nilsen Terje Soleng
	Kvænangen b&u-skole	Ansvarlig Verneombud Brannvernleder	Rektor Reidun Kydland Ronald Jenssen Reidun Kydland
	Kjækan skole	Ansvarlig Verneombud Brannvernleder	Rektor Valter Olsen Jill Karlsen Valter Olsen
	Polarstjerna barnehage	Ansvarlig Verneombud Brannvernleder	Styrer Jorunn Farstad Gunn Blomstereng Jorunn Farstad
	Badderer barnehage	Ansvarlig Verneombud Brannvernleder	Styrer Mary Ann Andersen Signy Karlsen Mary Ann Andersen

Vedlegg B

Temaliste for vernerunder	Verneområde	Dato
Skjemaet skal brukes under planlegging for å definere tema		
Leder		
Verneombud		

A. Tema arbeidssituasjon	
<p>1. Tjenesteproduksjon (tempo, nøyaktighet, kvalitet, tidsfrister, arbeidstid, arbeidsmengde)</p> <p>2. Kompetanse/opplæring (nyansatt, kurs, kompetanseheving, studie, karriere)</p> <p>3. Informasjon (mengde, tidsriktig, synlighet)</p> <p>4. Samarbeid (forhold leder - tillitsvalgte/ verneombud, medbestemmelse, respekt, toleranse, omsorg, samhold, tilhørighet, aksept, mobbing, delegasjon, deltagelse)</p> <p>5. Arbeidsmiljø (generelt arbeidsmiljø, bedriftskultur, holdning,)</p>	
B. Tema fysiske forhold	
<p>6. Ergonomi (belastning, arbeidsvariasjon, dataarbeidsplasser)</p> <p>7. Belysning (lamper, vinduer, lysstyrke, utsyn, innsyn)</p> <p>8. Inneklima (temperatur, luftkvalitet, ventilasjon)</p> <p>9. Støy (nivå, kilder, demping)</p> <p>10. Farer ved arbeidsplassen (farlige arbeidsforhold, fallskader kuttskader, øyeskader etc)</p> <p>11. Spise- og sanitærforhold (spiseplass, hvileområde, sanitærområde, ren og skittent område)</p>	
C. Tema lokaler og utstyr	
<p>12. Arbeidslokaler (generell plass, utforming, innredning, korridorer, trapper, kantine, adkomst for funksjonshemmende, toaletter, garderobes,)</p> <p>13. Arealer tilknyttet lokalene (uteareal, sittegrupper, plener, friareal, lekeområder, lekeapparat)</p> <p>14. Utstyr/hjelpemidler Hjelpemidler til å utføre arbeidet</p> <p>15. Orden, ryddighet og renhold (støv, maskinplassering, utstyr, papirer etc)</p>	

<p>16. Elektriske anlegg og utstyr (bruk av autoriserte installatører, ettersyn og vedlikehold, merking av fareområder, el.produkter godkjent av offentlig myndighet)</p> <p>17. Førstehjelpsutstyr (tilpasset behov, bekjentgjøring, bruk og vedlikehold av utstyr)</p>	
D. Tema kjemiske forhold	
<p>17. Kjemisk helsefare (bruk og behandling av kjemiske stoffer, oppbevaring av kjemiske stoffer)</p>	
E. Tema trusler og vold	
<p>18. Trusler (Utsatte arbeidsplasser der trusler kan forekomme fra kunder og brukere)</p> <p>19. Vold (fare for trusler om vold eller voldshandlinger fra kunder og brukere)</p>	
F. Tema forurensningsfare	
<p>20. Utslipp/forurensning (utslippskontroll i følge gitte tillatelser, opplæring og beredskap til innsats etter plutselig forurensning)</p> <p>21. Tilsyn/ettersyn (ettersyn av renseinnretninger, oljeoppsamlere etc.)</p> <p>22. Spesialavfall (behandling av spesialavfall)</p>	
G. Tema produktansvar	
<p>23. Produktkontroll (påpasselighet ved innkjøp, kan produktet skade kunder, brukere eller egne ansatte, problemer ved avfallsbehandling)</p> <p>24. Produktmerking (er produktet forskriftsmessig merket, må det gis advarsler ved bruk av produktet)</p>	
H. Tema brannvern	
<p>25. Brannutstyr (røyk- og brannvarslere, brannvernutsyr, slanger, utstyrskontroll, slukkeutstyr)</p> <p>26. Brannrutiner (instrukser ved brann, varsling, rømningsveier, opplæring, øvelser)</p> <p>27. Brannfarlige varer (oppbevaring og bruk)</p> <p>28. Brannvernarbeid (utførelse av varmt arbeid, opplæring, varsling, beredskap)</p>	
I. Tema oppfølging av medarbeidere	
<p>29. Oppfølging av sykemeldte (kontakt med sykemeldte, IA-avtalen, tiltak, tilrettelegging)</p> <p>30. Medarbeidersamtaler (årlig samtale, utviklingsmål, stillingsprosent)</p>	
J. Annet	

Vedlegg E

Melding om uønsket hendelse / kritikkverdige forhold	Sted	Dato	Klokken	Funksjon	Navn
				Leder	
Skjemaet skal brukes ved uønskede hendelser Skjemaet leveres til din nærmeste leder, evt administrasjonssjef				Verneombud	
				Brannvernleder	
Signatur (frivillig)					

Hendelse:			
<ul style="list-style-type: none"> • Hva har skjedd? • Arbeidssituasjon? • Person og eller utstyr involvert? 			
Konsekvenser for (Sett kryss)	Mennesker	Dyr	Miljø
Årsaksanalyse:			
<ul style="list-style-type: none"> • Hva er mulige årsaker • Hvorfor skjedde det 			
Tiltaksbeskrivelse:			
<ul style="list-style-type: none"> • Hva kan gjøres for å rette forholdet • Hva kan gjøres for å hindre gjentakelse 			
Forslag til frist for gjennomføring av tiltak			

Beslutning	
Underskrift	

Vedlegg F

Rolleavklaring i HMS-arbeidet I Kvæningen kommune skal det utføres systematisk helse-, miljø- og sikkerhetsarbeid på alle plan i virksomheten. I dette arbeidet har vi ulike roller. De som har oppgaver i HMS-arbeidet er:

- IA-teamet
- Kommunestyret
- Arbeidsmiljøutvalg
- Arbeidsgiver, herunder
 - Administrasjonssjef
 - Avdelingsledere/andre ledere
 - Hovedverneombud
 - Verneombud
 - Legene
- Arbeidstakere

Inkluderende arbeidsliv (IA)-teamet

IA-teamet består av arbeidsmiljøutvalget og representanter fra NAV, både NAV arbeidslivssenter, NAV-arbeid og NAV-trygd. IA-teamet har til hensikt å informere, rettlede og være en aktiv veileder for at kommunen skal få en økt jobbtillværelse gjennom ulike tiltak og virkemidler.

Kommunestyret

Kommunestyret har det overordnede arbeidsgiveransvaret og er premissleverandør gjennom å gi rammer og ressurser for HMS-arbeidet i kommunen. Kommunestyret kan delegerer denne myndigheten.

Arbeidsmiljøutvalget

I Kvæningen kommune er det et arbeidsmiljøutvalg, der politisk ledelse og arbeidstakerne gjennom hovedtillitsvalgte og hovedverneombudet er faste medlemmer.

Arbeidsmiljøutvalget skal virke for gjennomføring av et fullt forsvarlig arbeidsmiljø i virksomheten. Utvalget skal delta i planleggingen av verne- og miljøarbeidet, og nøye følge utviklingen i spørsmål som angår arbeidstakernes sikkerhet, helse og velferd.

Arbeidsmiljøutvalget skal definere mål og eventuelle delmål for HMS-arbeidet i Kvæningen kommune

Arbeidsmiljøutvalget skal behandle:

- Spørsmål som angår bedriftshelsetjeneste og den interne vernetjeneste.
- Spørsmål om opplæring, instruksjon og opplysningsvirksomhet i virksomheten, som har betydning for arbeidsmiljøet.
- Planer som krever Arbeidstilsynets samtykke .
- Andre planer som kan få vesentlig betydning for arbeidsmiljøet, så som planer om byggearbeider, innkjøp av maskiner, rasjonalisering, arbeidsprosesser, og forebyggende vernetiltak.
- Etablering og vedlikehold av virksomhetens systematiske helse-, miljø- og sikkerhetsarbeid.
- Helse- og velferdsmessige spørsmål knyttet til arbeidstidsordninger

Utvalget kan gjennomgå sammenstilte HMS-rapporter, søke å finne årsakssammenhenger og foreslå tiltak for å hindre gjentakelse.

Utvalget kan også behandle generelle spørsmål vedrørende redusert arbeidsevne.

Hvis arbeidsmiljøutvalget finner det påkrevet for å verne arbeidstakernes liv eller helse, kan utvalget foreslå at arbeidsgiveren skal gjennomføre konkrete tiltak til utbedring av arbeidsmiljøet.

Arbeidsmiljøutvalget skal hvert år avgi rapport om sin virksomhet til virksomhetens styrende organer og arbeidstakernes organisasjoner.

Administrasjonssjef

For å sikre at hensynet til arbeidstakers helse, miljø og sikkerhet blir ivaretatt, skal administrasjonssjef sørge for at det utføres systematisk helse-, miljø- og sikkerhetsarbeid på alle plan i virksomheten. Systematisk helse-, miljø- og sikkerhetsarbeid innebærer at rådmannen skal:

- Foreslå overordnede mål for helse, miljø og sikkerhet.
- Ha oversikt over virksomhetens organisasjon, herunder hvordan ansvar, oppgaver og myndighet for arbeidet med helse, miljø og sikkerhet er fordelt.
- Under planlegging og gjennomføring av endringer av administrativ organisering i kommunen, vurdere om arbeidsmiljøet vil være i samsvar med lovens krav, og iverksette de nødvendige tiltak.

- Iverksette rutiner for å avdekke, rette opp og forebygge overtredelser av arbeidsmiljøloven.
- Sørge for systematisk arbeid med forebygging og oppfølging av sykefravær.
- Sørge for løpende kontroll med arbeidsmiljøet og arbeidstakernes helse når risikoforholdene i virksomheten tilsier det.
- Foreta systematisk overvåking og gjennomgang av det systematiske helse-, miljø- og sikkerhetsarbeidet for å sikre at det fungerer som forutsatt.
- Legge til rette for at ledere og verneombud har tilstrekkelig kompetanse innenfor HMS.
- Utarbeide rapport til arbeidsmiljøutvalget.
- Melde fra om uønskede hendelser til NAV.

Avdelingsleder/nærmeste leder

Som en del av arbeidsgivers plikter skal avdelingsledere:

- Kartlegge farer og problemer og på denne bakgrunn vurdere risikoforholdene i virksomheten, utarbeide planer og iverksette tiltak for å redusere risikoen.
- Under planlegging og gjennomføring av endringer av arbeidsorganiseringen i enheten, vurdere om arbeidsmiljøet vil være i samsvar med lovens krav, og iverksette de nødvendige tiltak.
- Gjennomføre rutiner for å avdekke, rette opp og forebygge overtredelser.
- Forebygge og følge opp sykefraværet iht IA-avtalen.
- Sørge for at nødvendig kompetanse innenfor HMS finnes i enheten/verneområdet.
- Behandle spørsmål om arbeidstakere med redusert arbeidsevne.
- Melde fra om uønskede hendelser til overordnet leder, kopi sendes til verneombudet.
- Holde ajour liste over lover og forskrifter som gjelder for enheten.

Hovedverneombudet

Hovedverneombud (HVO) har ansvar for å samordne, koordinere og stimulere aktiviteten blant verneombudene. Det skal gjennomføres møte med alle verneombudene minst én gang pr år.

Hovedverneombudet skal

- Avgjøre hvilket verneområde en sak tilhører.
- Skal være rådgiver for verneombud og ansatte, samt delta på HMS-møter på vegne av ansatte på nivåer over den enkelte avdeling.
- Velges blant verneombudene eller andre som har eller har hatt tillitsverv ved virksomheten.
- Ha den tid som er nødvendig til å utføre arbeidet. Disse oppgavene skal i prinsippet utføres i arbeidstiden. HMS-arbeid utført utenfor arbeidstiden skal normalt avspaseres.

Verneombud

I hvert verneområde skal det velges verneombud. Hvem som til enhver tid fungerer som verneombud ved virksomheten, skal være kjent på arbeidsplassen.

Verneombudet skal se til at arbeidet blir utført på en slik måte at hensynet til arbeidstakernes sikkerhet, helse og velferd er ivarettatt i samsvar med bestemmelsene i denne lov.

Verneombudet skal påse:

- at maskiner, tekniske innretninger, kjemiske stoffer og arbeidsprosesser ikke utsetter arbeidstakerne for fare
- at verneinnretninger og personlig verneutstyr er til stede i passende antall, at det er lett tilgjengelig og i forsvarlig stand,
- at arbeidstakerne får den nødvendige instruksjon, øvelse og opplæring
- at arbeidet ellers er tilrettelagt slik at arbeidstakerne kan utføre arbeidet på helse- og sikkerhetsmessig forsvarlig måte
- at meldinger om uønskede hendelser (arbeidsulykker mv.) i henhold til § 5-2 blir sendt.

Verneombudet skal tas med på råd under planlegging og gjennomføring av tiltak innenfor helse-, miljø- og sikkerhetsarbeid. Verneombudet skal varsle nærmeste leder om forhold som kan medføre eller har medført ulykkes- og helsefare.

Nærmeste leder skal gi verneombudet svar på henvendelsen, blir ikke det gjort innen rimelig tid, skal verneombudet underrette hovedverneombudet og administrasjonssjef.

Verneombudet skal ha den tid som er nødvendig til å utføre arbeidet. Disse oppgavene skal i prinsippet utføres i arbeidstiden.

Brannvernleder

Brannvernleder skal på vegne av eier:

- Ivareta brannsikkerhetsarbeidet.
- Koordinere og tilrettelegge praktiske og økonomiske tiltak for å imøtekomme brannforebyggende organisatoriske og tekniske krav etter denne forskrift.
- Kunne kommunisere med brannvesenets tilsynspersonell, gjerne med bistand av personell i organisasjonen som har kunnskaper i brannvernsspørsmål.

Legene

Legene skal bidra til en tett dialog mellom arbeidsgiver og arbeidstaker samt bidra til at alle involverte parter innehar samme informasjon om muligheter og begrensninger vedrørende tilretteleggingstiltak.

Mulige tiltak skal om nødvendig drøftes med arbeidsgiver. Mulige tilrettelegginger/tiltak kan innebære for eksempel fysisk tilrettelegging, tilpasning av utstyr, endring av rutiner, arbeidsfunksjoner eller arbeidstid, nye arbeidsoppgaver og opplæring/omskolering.

Legene skal ved yrkessykdom eller arbeidsrelatert sykefravær etter egne rutiner varsle Arbeidstilsynet.

Arbeidstakerne

Alle arbeidstakere skal rette seg etter bestemmelser, prosedyrer og instruksjoner som er gitt. De skal kjenne lover og forskrifter som gjelder deres arbeid.

De skal medvirke til et godt arbeidsmiljø og delta i det organiserte helse-, miljø- og sikkerhetsarbeidet.

Arbeidstagerne skal medvirke i utarbeiding og gjennomføring av oppfølgingsplaner og har plikt til å opplyse om egen funksjonsevne til arbeidsgiver og trygdekontor.

Ved utforming av den enkeltes arbeidssituasjon skal det legges til rette for arbeidstagers faglige og personlige utvikling samt vektlegge arbeidstakers mulighet til selvbestemmelse, innflytelse og faglig ansvar.

De skal bruke nødvendig verneutstyr og verneinnretninger.

Dersom arbeidstakere blir oppmerksom på feil eller mangler de ikke selv kan rette opp, skal de straks melde fra om dette.

Dersom arbeidstakere oppdager kritikkverdige forhold skal de varsle om dette. Dette kan gjøres gjennom nærmeste leder, tillitsvalgte, verneombudene, rådmannen eller ordføreren, avhengig av sakens alvorlighet og natur.

Vedlegg G

RUTINER VED SYKEFRAVÆR FOR KVÆNANGEN KOMMUNE				
Ved sykefravær	Den ansatte	Avdelingsleder	Kontorsjef/adm-sjef	Annet
1. dag	Har plikt til å ringe og gi beskjed om fraværet til nærmeste overordnede, og skal angi ca lengde på fraværet.	Registrerer fraværet på egenmeldingsblankettens del 2, og oppbevarer denne til den ansatte er tilbake på jobb.		
2. - 8. dag	Har plikt til å ringe og gi beskjed om videre fravær, og skal angi ca lengde på fraværet. Ta en diskusjon om pkt ene i egenmeldingsblankettens del 1 om hva som kan gjøres.	Fyller ut videre på egenmeldings-blanketten. Vurderer evt tiltak (oppgaver som den sykmeldte kan utføre). Kobler inn kontorsjef/adm-sjef ved behov.		
Tilbake på jobb innen 9. dag	Fylle ut resten av egenmeldingsblanketten (inkl. funksjonsvurderingen). Levere den til nærmeste overordnede.	Diskutere årsakssammenheng, særlig mtp. om sykefraværet skyldes forhold på jobben. Må ta hensyn til dette ved evt. tiltak. Kobler inn kontorsjef/adm-sjef ved behov.		
Hyppige korttidsfravær ¹⁾		Ta kontakt med vedkommende for å avklare årsakene. Løfte opp saken dersom den krever disiplinære reaksjoner e.l. Evt vurderer å søke fritak fra arbeidsgiverperioden ²⁾ (melde fra om dette tjenestevel til kontorsjef).	Søker om fritak fra arbeidsgiverperioden (søknad sendes NAV).	
9. - 16. dag	Melde fra/levere sykemelding direkte til nærmeste overordnede. Diskutere pkt 8 i sykemeldingen (funksjonsvurdering) dersom dette er nødvendig.	Diskutere pkt 8 i sykemeldingen (funksjonsvurdering) med den ansatte. Vurderer evt. tilrettelegging/tiltak. Levere del D av sykemelding. Evt. melde fra til kontorsjef/adm-sjef		Del D av sykemeldingen sendes via lønnsansvarlige for registrering til kommunekassa, som så sender refusjonskrav til NAV.
16. dag	Levere evt. forlenget sykemelding til avdelingsleder.	Motta forlenget sykemelding. Evt. vurderer/ tilrettelegge tiltak. Melde fra til kontorsjef/adm-sjef ved behov.	Evt. vurderer andre tiltak.	Arbeidsgiverperioden har utløpt, og vi søker om refusjon. Ansvar: Kassa.
4. uke	Levere forlenget sykemelding til avdelingsleder. Holde kontakt med arbeidsplassen. Arbeidstaker skal selv vurdere mulige oppgaver/ tiltak som vedkommende kan utføre. Skriftlig IOP (oppfølgingsplan) skal lages etter 4 ukers sykefravær og sendes lege. Møte skal avholdes for helt sykmeldte, frivillig for gradert sykmeldte.	Motta forlenget sykemelding. Innkalle den ansatte til en formell samtale ³⁾ og utarbeide en individuell oppfølgingsplan (se eget skjema). Evt. vurderer/tilrettelegge tiltak ⁴⁾ . Melde fra til kontorsjef/rådmann ved behov.	Evt. vurderer/tilrettelegge tiltak. Kontorsjef kobles inn dersom det er behov for tilsetting av vikar ut over 3 mnd varighet, og/eller andre større tiltak.	
2. - 12. måned	Levere evt. forlenget sykemelding til avdelingsleder. Holde kontakt med arbeidsplassen. Arbeidstaker skal selv vurdere mulige oppgaver/tiltak som vedkommende kan utføre.	Motta forlenget sykemelding. Evt. vurderer/tilrettelegge tiltak. Melde fra til kontorsjef/rådmann ved behov.	Evt. vurderer/tilrettelegge tiltak. Etter 11 mnd fravær tar kontorsjef kontakt vedrørende nødvendige tiltak ifb. med at refusjonsperioden snart utløper. Koble inn NAV, BHT, o.a. etter behov.	Kolleger oppfordres å ta kontakt med den sykmeldte dersom det faller seg naturlig å gjøre det. Dialogmøte 1 etter 7 ukers fravær. Ansv: Arbeidsgiver. Dialogmøte 2 etter 6 måneders fravær. Ansv: NAV. Det kan avholdes et dialogmøte 3 ved utløpet av sykepengeperioden.

Merknader:

- 1) Som hyppige korttidsfravær regnes ca 5 fravær i løpet av 2 måneder.
- 2) Vi kan få fritak fra arbeidsgiverperioden ved langvarig eller kronisk sykdom der det er risiko for mye fravær (jfr. FTL § 28, søknad innen 3 mnd) (> 35 dager pr år).
- 3) Arbeidstaker kan la seg bistå av tillitsvalgt.
- 4) Avdelingen bør lage/ha klar en "smørbrøddliste" over enkle oppgaver som sykemeldte kan utføre.

Andre kommentarer:

- > Egenmelding og sykemelding skal alltid gå tjenestevei (leveres nærmeste overordnede). Sykemelding: Del C oppbevares i virksomheten, del D sendes tjenestevei til kommunekassa.
- > Antall egenmeldinger: Inntil 24 dager totalt pr år / inntil 8 dager pr gang. Det er ingen krav om minimum avstand mellom bruk av to egenmeldinger, men hvis man har hatt 8 egen-/sykemeldingsdager sammenhengende eller innenfor en 16-dagers periode, må det gå nye 16 dager før neste egenmelding. Hvis man har "fylt opp" med åtte dager innenfor perioden, må det altså gå 16 dager før neste periode. Reglene for bruk av egenmelding ved barns sykdom er de samme som før.
- > Funksjonsvurdering skal fylles ut minst én gang i løpet av sykefraværets 4 første uker.
- > Eget loggkjema skal brukes ved kontakten hele velen. Brukes ved fravær over ca 1 måneds varighet.
- > Arbeidsgiver kan innskrenke anledningen til den utvidede muligheten til å skrive egenmeldinger ved mislighold.
- > Egenmeldinger ved deltidstilting. Teller hele kalenderdager på samme måte som for heltidstiltinger.



Saksfremlegg

Utvalgssak	Utvalgsnavn	Møtedato
2014/74	Kvæningen kommunestyre	17.12.2014

Tilstandsrapporter kommunale formålsbygg

Henvisning til lovverk:

Vedlegg

1 Samlerapport tilstandsvurdering

Rådmannens innstilling

Kommunestyret tar saken til orientering og ber om at tilstandsrapportene benyttes som grunnlag for framtidig økonomiplanarbeid.

Saksopplysninger

Kvæningen kommunestyre vedtok i sak 2013/64 (budsjettbehandlingen), at det skulle utarbeides tilstandsrapporter for kommunale bygg. Disse er nå utarbeidet av Sivilingeniør Anders Overrein As, et konsulentfirma i fra Steinkjer. Dette er et firma med god kompetanse og med tilstandsanalyser som sin kjernevirksomhet. Resultatet av analysen er lagt fram som en samlerapport og en tilstandsanalyse for hver enkelt bygg. Kvæningen barne og ungdomsskole har en utvidet analyse og kostnadsberegning.

Vurdering

Den totale bygningsmassen som er vurdert, har et totalt areal på ca. 15600m². Totalt vedlikeholdsmessig etterslep er beregnet til 128mill kroner. Dette er forventet prosjektkostnader inkl.mva. Det vil si kr 6569,- pr m². Dette beløpet framkommer i rapporten som over middels høyt, men skyldes at de store byggene har nådd forventet levetid for tekniske installasjoner og

konstruksjon. Skoler og barnehage er vurdert mht miljørettet helsevern med fokus på relevante miljøfaktorer for gjennomført kartlegging. Flere bygg har avvik mht. renhold, manglende tilrettelagte inngangsparti og slitte gulvbelegg. Luftkvalitet er flere steder bra, men flere bygg mangler ventilasjon, noe som vurderes som stort avvik i forhold til dagens standard/krav. I det vedlikeholdsmessige etterslepet på 123mill kroner, er det medtatt generelle kostnader som prosjektering, prosjektadministrasjon, anbud etc. Dette er kostnader som avhenger av om hvordan tiltak blir utført; anbud/prisforespørsel, eller om kommunen kan gjøre utbedringer i egen regi. Disse kostnadene ligger normalt på 20-30 % av prosjektkostnadene. Pris på utførelse av tiltak er basert på kostnadsberegninger inkludert material- og arbeidskostnader, dvs. markedspris for entrepriser. Inkludert i kostnad er også eventuelt behov for lift/stillas, tildekking, rengjøring etc.

De fleste tiltak er masseberegnet og kalkulert ut fra enhetspriser fra HolteProsjekts "Kalkulasjons-nøkkelen", "FDV-nøkkelen", erfaringstall fra anbud, samt budsjettpriser i markedet (innhentet fra leverandører).

For en eventuell behandling/vedtak, om bygging av ny skole i Burfjord, er det utarbeidet en levetidsanalyse for Kvænangen barne- og ungdomsskole, der renovering er vurdert opp mot et nybygg.

- Alternativ 1: Renovering eksisterende bygningsmasse, inkludert estimat for ombyggingsbehov. Ombygging forutsettes å erstatte undervisningslokaler i Betjeningsbolig og "Gullstien".

Bygningsmassen ved Kvænangen barne- og ungdomsskole er bygd i 1971. Bygningsteknisk er det modent for totalrenovering. Tekniske installasjoner er også i stor grad fra byggeår, og må utskiftes. Her er unntak bassengteknisk og en del belysning.

Inneklimamessig er det store utfordring i bygget: i praksis ingen ventilasjon i undervisningsfløy, mye trekk, vann driver inn, og risiko er stor for skjulte fuktskader som kan ha helsemessig ugunstig påvirkning.

Varmeanlegg uten funksjonell styring/automatikk. Planløsning og funksjonalitet i undervisningsfløy er ikke tilpasset dagens krav til læringsarena eller krav til lærerarbeidsplasser.

For å tilfredsstille framtidig løsning, kreves vesentlige ombygginger. Dette vil omfatte etablering av arbeidsplasser (norm 6 m² pr arbeidsplass), funksjonelle undervisningsareal tilrettelagt framtidig læringsarena etc.

Sum Prosjektkostnad alternativ 1: renovering/ombygging 57,1 mill kr.

- Alternativ 2: Renovering eksisterende hallfløy, riving av undervisningsfløy, nybygg som erstatning for dette og undervisningslokaler i Betjeningsbolig og "Gullstien".

Alternativ 2 innebærer at eksisterende svømmehall/idrettshall o.a. fasiliteter i denne fløya renoveres, undervisningsfløya rives, og erstattes med nybygg. Nybygget erstatter også dagens bruk av undervisningslokaler i Betjeningsbolig og "Gullstien".

Alternativet eliminerer store vedlikeholdsbehov i gammel bygningsmasse, og gir mulighet til å bygge et moderne, formålstjenlig bygg med arealeffektivitet, fleksibilitet og god drifts-økonomi. Svømmehall/garderober nylig renovert; anses fornuftig å satse videre på den fløya.

Alternativet er ikke utredet nærmere i denne fasen mht planløsning, men det er lagt til grunn 14 m² pr elev. Dette gir et nybyggareal på 1.500 m². I en reell situasjon vil man kunne også hente ut ytterligere gevinster ved arealeffektivisering, bedre logistikk i bygget etc. Et nybygg vil være lettere å gjøre mer tilpasningsdyktig for fremtiden.

Sett i forhold til FDV, så gir et nybygg en gevinst på 1,3 mill kr pr år.

Sum Prosjektkostnad alternativ 2: Renovering og nybygg 58,9 mill kr

Nåværende areal er vurdert som tilstrekkelig. Da er også arealene på Gullstien og betjeningsboligen tatt med. Beregnet elevgrunnlag er på 150. For skoleåret 2015/16 er det totale elevtallet i kommunen på 138. Fram mot skoleåret 2019/20 er det en nedgang til 123 elever.

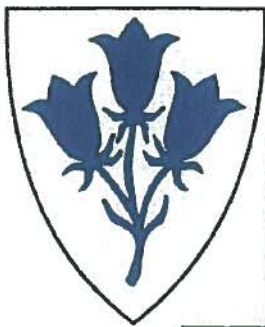
Tilstandsrapportene konkluderer med et stort etterslep på vedlikehold på den kommunale bygningsmassen. En del av bygningene har overgått «normal» levetid konstruksjonsmessig og på tekniske anlegg. Dette gir en stadig større sjanse for at «akutte» ting skal oppstå. Tilpasning sett i forhold til dagens bruk/påkrevd standard, er på mange bygg dårlig. Med tanke på tilpasning, vil enkelte bygg ikke være hensiktsmessig å investere i, da de er uegnet til formålet. Sett i forhold til utarbeidet EPC analyser, av Kvænangen barne og ungdomsskole, Rådhuset og Gargo, så er det sammenfallende konklusjon på blant annet tilstanden på ventilasjonsanlegg og energikvalitet på konstruksjoner, som vinduer og ytterveggkonstruksjoner.

Når det gjelder Kvænangen barne og ungdomsskole, så framkommer det i rapporten i fra sivilingeniør Overrein, at det både økonomisk og med tanke på tilpasningsdyktighet er mest lønnsomt å bygge nytt.

Analysene ses på som et godt grunnlag, for å utarbeide en plan for vedlikehold og til bruk i arbeid med budsjett og økonomiplan i årene som kommer.

TILSTANDSVURDERING SKOLEBYGG / BARNEHAGER

Kvænanngen kommune



- › Tilstandsanalyser m/
beskrivelse vedlikeholdstiltak
- › Kalkyle etterslep
vedlikehold
- › Vurdering Miljørettet
helsevern
- › Energimerking av bygg
- › Energivurdering tekniske
anlegg
- › Levetidsvurdering
Kvænanngen barne- &
ungdomsskole
- renovering
- nybygg

En rapport fra

 **SIVLINGENSIR**
Anders Overrein AS

Oktober 2014

Postadresse: Svein Jarls gt 2
7713 Steinkjer

Telefon: 970 42 200

e-post: anders@overrein.com
web-side: www.overrein.com

TEKNISK RAPPORT

TITTEL

**Tilstandsanalyser kommunale bygg
Kvænangen kommune**

PROSJEKTANSVARLIG / PROSJEKTMEDARBEIDER

Anders Overrein / Odd Anders Alstad

OPPDRAKSGIVER(E)

Kvænangen kommune v/ Jan Inge Karlsen

DATO

2014-10-28

PROSJEKTNR.

14019

PROSJEKT REF

1 Sammendrag

Rapporten oppsummerer resultat fra tilstandsanalyser i Kvænangen kommunes bygningsmasse mht vedlikeholdsbehov. I tillegg er det gjort enkle vurderinger mht miljørettet helsevern.

Kartlagt bygningsmasse har totalt areal på ca 15.600 m².

Totalt vedlikeholdsmessig etterslep er beregnet til **128 mill kr** (forventet prosjektkostnad inkl MVA).

Det tilsvarer 6.569 kr/m² (eks mva), noe som vurderes som "over middels høyt". Årsak til nivå skyldes bl.a at de store byggene har nådd forventet levetid både konstruksjonsmessig og for tekniske installasjoner.

Skoler og barnehage er vurdert mht miljørettet helsevern med fokus på relevante miljøfaktorer for gjennomført kartlegging. Flere bygg har avvik mht renhold; manglende tilrettelagte inngangsparti og slitte gulvbelegg. Luftkvalitet er flere steder bra, men flere bygg mangler ventilasjon, noe som vurderes som stort avvik i forhold til dagens standard/krav. Andre faktorer er også vurdert.

Kvænangen rådhus/helsestasjon, Gargo syke- og pleiesenter, samt Internatet er energimerket i henhold til *Energimerkeforskriften*. Dette har gitt energimerke henholdsvis E, D og F. Alle rød oppvarmingscore.

Kvænangen barne- og ungdomsskole er levetidsvurdert (undervisningsfløy). Arealbruk ved skolen (eks hallfløy og undervisningsareal i Betjeningsbolig/Gullstien) er 16 m²/elev. Gjennomsnitt i tilsvarende areal nasjonalt er 14 m²/elev. Dette indikerer at skolen arealmessig er stor nok.

Det er vurdert to alternativ:

- Alternativ 1: Renovering eksisterende bygningsmasse, inkludert estimat for ombyggingsbehov. Ombygging forutsettes å erstatte undervisningslokaler i Betjeningsbolig og "Gullstien".
- Alternativ 2: Renovering eksisterende hallfløy, riving av undervisningsfløy, nybygg som erstatning for dette og undervisningslokaler i Betjeningsbolig og "Gullstien".

Begge alternativ krever investering i størrelsesorden 57-59 mill kr, men total årskostnad for alternativene 1 og 2 er henholdsvis 8,6 og 7,0 mill kr. I tillegg er tilpasningsdyktighet i alternativene vurdert slik at et nybygg lettere vil kunne planlegges optimalt egnet for fremtida.

Levetidsvurdering indikerer at alternativ med å rive undervisningsfløy og bygge nytt gir best totalløsning.

Kommunens vedlikeholdsbudsjett er vurdert for skolen; ca 54 kr/m², men "middels nivå" bransjetall tilsier at man bør ligge på 270 kr/m². Dette har over tid gitt etterslepet. Se i rapport for forutsetninger.

Rapporten gir også innspill til veien videre mht strategiske valg i kommunens bygningsmasse, prioritering av tiltak og utarbeidelse av vedlikeholdsplan.

2 Innhold

1	Sammendrag.....	2
2	Innhold.....	3
3	Grunnlag for kartlegging.....	4
3.1	Avgrensning.....	4
3.2	Analysemetodikk etterslep.....	4
3.3	Grunnlag kostnadsoverslag.....	4
4	Resultat av kartlegging.....	5
4.1	Kort beskrivelse av bygningsmasse.....	5
4.2	Tilstandsanalyser og etterslep vedlikehold.....	5
4.3	Miljøretta helsevern.....	7
4.4	Energimerking og energivurdering av tekniske anlegg.....	9
5	Levetidsvurdering Kvæningen barne- og ungdomsskole.....	10
5.1	Bakgrunn.....	10
5.2	Arealvurdering.....	10
5.3	Alternative løsninger – investeringsbehov.....	10
5.4	Årskostnad.....	11
5.5	Tilpasningsdyktighet - Egnethet for framtida.....	13
5.6	FDV-budsjett – viktig forutsetning!.....	13
5.7	Oppsummering levetidsvurdering.....	13
6	Prioritering tiltak i vedlikeholdsplan.....	14
6.1	Strategiske valg i bygningsmassen.....	14
6.2	Prioritering av tiltak.....	14
6.3	Vedlikeholdsplan.....	14

3 Grunnlag for kartlegging

3.1 Avgrensning

Målet for oppdrag har vært å kartlegge teknisk vedlikeholdsbehov, beskrive tiltak inkludert kostnadskalkyle. For Kvænangen barne- og ungdomsskole er det foretatt en alternativsvurdering av renovering av undervisningsfløy kontra nybygg.

Tiltak og kalkyler gir en beskrivelse av hva som må til for å få bygningene opp på et akseptabelt nivå sett i forhold til byggets alder (følgelig ikke opp på nivå med et nybygg). I analyser ikke vurdert ombyggingsbehov som del av tiltak og kostnad.

3.2 Analysemetodikk etterlep

Tilstandsanalysene er basert på metodikk fra NS 3424 *Tilstandsanalyser for byggverk*. Dokumentasjon fra byggeier har i hovedsak bestått av begrenset omfang tegninger. Areal og annen mengdeberegning er basert på dette. Tilstand er vurdert på tresifret bygningsdelsnivå i henhold til NS 3451 Bygningsdelstabell, men tekniske installasjoner er delvis vurdert på systemnivå (el.anlegg, ventilasjon etc).

Tilstandsregistreringen er gjennomført ved befaring på bygget, med i hovedsak visuell vurdering og enkle målinger (f.eks fukt). I tillegg til tilstandsbeskrivelse er påpekte forhold angitt med tilstandsgrad, definert slik:

- Tilstandsgrad 0 (TG = 0): Ingen symptomer
- Tilstandsgrad 1 (TG = 1): Svake symptomer
- Tilstandsgrad 2 (TG = 2): Middels kraftige symptomer
- Tilstandsgrad 3 (TG = 3): Kraftige symptomer
- Tilstandsgrad IU (TG = IU): Ikke undersøkt

Tilstandsgraden beskriver bygningsdelens status i forhold til forventet funksjon/kvalitet/alder. Basert på registrert tilstand er aktuelle tiltak beskrevet.

Det tas generelt forbehold om at det kan finnes forhold som ikke er påvist, og som kan ha konsekvenser for det totale vedlikeholdsbehovet. Dette kan skyldes blant annet manglende opplysninger eller skjult svikt som krever mer omfattende bruk av måleinstrumenter eller fysisk avdekking.

Tiltaksbeskrivelser, mengdeberegninger og kostnadsoverslag for større tiltak/investeringer må ikke brukes direkte som anbudsgrunnlag uten nærmere vurdering.

3.3 Grunnlag kostnadsoverslag

I tiltaksplan er hvert tiltak kostnadsberegnet inkludert material- og arbeidskostnader, dvs. markedspris for entrepris. Inkludert i kostnad er også eventuelt behov for lift/stillas, tildekking, rengjøring etc. I flere tilfeller vil man oppnå besparelser ved å koordinere flere tiltak. I bygg med gamle løsninger og teknikker er gjerne enhetsprisene høyere enn dagens standardløsninger. Dette er et usikkerhetsmoment i kalkylene.

Ved større tiltak vil man normalt måtte legge inn kostnader til prosjektering, prosjektadministrasjon, rigg og drift, reserver etc. Dette er ikke med i pris for hvert enkelttiltak, men som påslag i egen post under hvert bygg, samt i beregning av forventet prosjektkostnad i selve rapportdokumentet. Påslaget er skjønnsmessig vurdert for hvert bygg, fra ca 20 – 30 %.

De fleste tiltak er masseberegnet og kalkulert ut fra enhetspriser fra HolteProsjekts "Kalkulasjons-nøkkelen", "FDV-nøkkelen", egne erfaringstall fra anbud, samt budsjettpriser i markedet (innhentet fra leverandører). Noen tiltak har kun "Rund Sum" (RS) i overslag, noe som har sammenheng med at de er metodeavhengig, har usikkert omfang, manglende opplysninger etc. Kostnadsoverslagene må vurderes som budsjettpriser, da de kan variere noe i forhold til valgt løsning, lokalt marked etc. Mengder og enhetspriser er dessuten noe avrundet.

4 Resultat av kartlegging

4.1 Kort beskrivelse av bygningsmasse

Bygningsmassen som er kartlagt er vist i tabell. Opplysninger er basert på tilgjengelige bygningsdata, men for enkelte bygg har dette vært mangelfull. Følgelig må tabell kun tas som retningsgivende.

Tabell 1: Bygningsmasse analysert

Eiendom	Areal	Bygg/fløy	Byggeår
Baddøren barnehage	185	Ett bygg	1993
Betjeningsbolig	206	Undervisning	1971
		Løilighet	1971
Buff - fritidsklubben	245	Ett bygg	1981
Eldrebolig 1-4	313	Hovedbygg	1977
		Tilbygg	1982
Eldrebolig 5-6	157	Hovedbygg	1983
Elvemo	175	Ett bygg	Ukjent
Gargo syke- og pleiehjem	3.000	Byggetrinn 1	1952
		Byggetrinn 2	1971
		Byggetrinn 3	1982
		Byggetrinn 4	2002
Hybelbygget	668	Ett bygg	1983
Internatet	472	Løiligheter	1972
	320	Gulstien	eldre
Kjækan skole	870	Gml fløy	1954
		Tilbygg	1992
	220	Gymbygg	1954
		Tilbygg	1992
Kvænangen barne- og u.skole	3.400	Gml fløy	1971
Kvænangen rådhus/helsehus	3.000	Ett bygg	1982
Lukas utleiebygg	960	Ett bygg	1972
Prestebolig	200	Ett bygg	1995
Skolevelen 1	310	Ett bygg	1990
Stomovelen	257	Nr 25	1989
	184	Nr 38	1985
	128	Nr 40	1981
	184	Nr 42	1979
	128	Nr 44	1974

4.2 Tilstandsanalyser og etterslep vedlikehold

Tilstandsanalysene for hvert bygg er vedlagt. Analysene omfatter tilstandsbeskrivelser, anbefalte tiltak og beregnet kostnad. Samlet vedlikeholdsmessig etterslep utgjør totalt:

Tabell 2: Vedlikeholdsmessig etterslep - summert

	kr
Entreprenøskostnad , eks mva	79.318.000
Generelle og spesielle kostnader (PROSJEKTERING, PROSJEKTADM, ANBUD, MARGIN)	23.154.000
Forventet prosjektkostnad, eks mva	102.472.000
Forventet prosjektkostnad, inkl mva	128.090.000

Forventet prosjektkostnad for å lukke etterslep i bygningsmassen er altså totalt **128,1 mill kr (inkl mva)**

Dette tilsvarer 6.525 kr/m² (eks mva). Dette vurderes som over "over middels høyt" i forhold til erfaring fra andre kommunen, men ikke unormalt høyt. Årsak til nivå skyldes bl.a at flere av de store byggene har nådd forventet levetid både konstruksjonsmessig og for tekniske installasjoner. Det krever tunge tiltak.

Beregnet vedlikeholdsmessig etterslep for de enkelte byggene er oppsummert i tabell på neste side.



Tabell 3: Etterlep i bygningsmasse

Etendom	Vedlikehold etterlep (kr eks mva)	Gen./spee kostnader (kr inkl mva)	Forventet prosjektkostnad (kr inkl mva)	Tiltak - de største
Baddøren barnehage	278.000	198.000	417.000	Oppussing bad, skifte gulvbelegg, enkelttiltak på tekniske installasjoner.
Bejæringsbolig	2.270.000	1.418.000	3.688.000	Bygningsmessige tiltak, yttervegger, vindue/ytterdører/altandører, innvendig oppussing rom/bad/kjøkken, innerdører, skifte gulvbelegg, yttertaktekning, tiltak sanitæranlegg, ny ventilasjon, utskifting el-anlegg og el-utstyr, UU
Suff	1.012.000	670.000	1.582.000	Drenering, utskifting vinduer, utskifting takhjelmer, innv. oppussing (oppmåling veggdører/himling) og utskifting gulvbelegg, oppgradering tekniske anlegg.
Eldrebolig 1-4	1.048.000	691.000	1.640.000	Drenering, utskifting vinduer/dører, innv. oppussing (oppmåling veggdører/himling og utskifting gulvbelegg), oppgr. våtrom, utbedring lufting krypkjeller, utbedring altan/rekverk, oppgradering tekniske anlegg.
Eldrebolig 5-6	621.000	294.000	815.000	Drenering, oppmåling vinduer/dører, oppmåling kledning, innv. oppussing (oppmåling veggdører/himling og utskifting gulvbelegg), oppgr. våtrom, utbedring altan/rekverk, oppgradering tekniske anlegg.
Elvemoen	1.801.000	801.000	2.402.000	Utbedre nedsløpdrainering, etterisolering yttervegger/ tak, skifte vinduer/ytterdører, tiltak trebjelkelag mot kryprom, utbedring trapp, renovering leiligheter, tiltak/utskifting sanitær- og el-anlegg, ny ventilasjon.
Gargo syke- og pleiesenter	9.444.000	5.904.000	15.348.000	Drenering, etterisolering yttervegg, utskifting dører/vinduer, oppmåling kledning, oppgr. våtrom, innv. oppussing (oppmåling veggdører/himling og utskifting gulvbelegg), utskifting innerdører, retaking tak, betongrenovering trappeløp med luktalder, utbedring altan/rekverk, oppgradering tekniske anlegg.
Hybebygget for eldre	2.148.000	1.344.000	3.493.000	Drenering, utskifting dører/vinduer, oppmåling kledning, innv. oppussing (oppmåling veggdører/himling og utskifting gulvbelegg), utskifting innerdører, oppgr. våtrom, utskifting takrenner/medlep, oppgradering tekniske anlegg.
Internatet, rødbygget	2.127.000	1.328.000	3.456.000	Planering, mulig renovering/etterisolering yttervegger, rep murvegg, skifte vinduer/ytterdører, gjyende behov flatt tak (isolering/retak), utskifting takrenner/medlep, utforming inngangsparti, tiltak sanitær, ventilasjonsanlegg, skifte el-anlegg/utstyr.
Internatet, Gulstien	2.472.000	1.545.000	4.017.000	Drenering, etterisolering yttervegger, ny kledning, skifte vinduer/ytterdører, oppussing innvendig, tiltak etasjeskille mot kjeller, skifte takrenner/medlep, utforming inngangsparti, tiltak sanitær, ventilasjonsanlegg, skifte el-anlegg/utstyr.
Kjæken skole, hovedbygg	9.805.000	6.003.000	15.608.000	Drenering/planering, etterisolering yttervegger, skifte vinduer/ytterdører, innvendig oppussing, branntiltak (bl.a trapperom), skifte innerdører, tiltak dekker, skifte gulvbelegg, etterisolering tak, omlegging skiltetak, skifte takrenner/medlep/ takvindu, beslag etc, tiltak bunnledninger, vann/avløpsledninger, sanitærutstyr skiftes, renovering vannbåren varme, oppgradere kjelleranlegg, installere ventilasjon, renovere/skifte el-anlegg/utstyr, flettelegge for UU (heis etc).
Kjæken skole, gymbygg	1.847.000	1.029.000	2.676.000	Tiltak fundament/grunnmur, etterisolering yttervegger, skifte vinduer/ytterdører, behandling utv treverk, innv oppussing, tiltak gulvbjelkelag, renovering garderobe, tiltak sanitæranlegg/ventilasjon, skifte el-anlegg.
Kvænenangen barne- og ungdomsskole	21.087.000	13.161.000	34.218.000	Totalrenovering undervisningsfløy inkl personaladm. Hallfløy, drenering, renovering yttervegger, skifte vinduer, innv oppussing unntatt svømmehall og tilhørende garderobe, feli dusjer, etterisolering/retaking tak, skifte takrenner/medlep, bunnledninger, vann/avløpsledninger, skifte sanitærutstyr, ny ventilasjon, skifte el-anlegg/utstyr/automatikk.
Kvænenangen rådhus og helsehus	15.380.000	8.613.000	24.993.000	Drenering/planering, renovering betongfasader-element skifte vinduer, renovering pussert fasader, skifer vannbrett, innv oppussing, skifte innerdører, støytiltak serverrom, skifte gulvbelegg, tiltak himlinger, retakke flate tak, skifte takrenner/medlep, renovere/retakke balkonger, skifte sanitærutstyr, skifte ventilasjon, oppgradere/skifte elanlegg-utstyr/belysning etc, skifte heis.
Lukas utdelt	3.138.000	1.961.000	5.099.000	Drenering, rehabilitering betongkader, oppmåling vinduer/dører, utskifting dør/innerdører, oppmåling kledning, innv. oppussing (oppmåling veggdører/himling og utskifting gulvbelegg), oppgr. våtrom, oppgradering tekniske anlegg.
Prestebolig	351.000	198.000	549.000	Drenering, mur/puss rehabilitering, oppmåling vinduer/dører, oppmåling kledning, dels innv. oppussing (oppmåling veggdører/himling og utskifting gulvbelegg).
Koloveten 1	1.093.000	547.000	1.640.000	Behandling/utskifting vinduer/dører, innvendig oppussing enkelte leiligheter (innv bad, kjøkken), utskifting el-fordeling, entiere tiltak.
Stormovelen 25, 38, 40, 42, 44	4.124.000	2.324.000	6.448.000	Drenering, utbedring lufting krypkjeller, utskifting vinduer/dører, oppmåling kledning, oppgr. våtrom, innv. oppussing (oppmåling veggdører/himling og utskifting gulvbelegg), retaking tak med følgearbeider, utbedring altan/rekverk, oppgradering tekniske anlegg.
SUM	79.318.000	48.772.000	128.090.000	

4.3 Miljøretta helsevern

Som del av kartlegging er det gjort vurderinger av status i skoler og barnehager mht tilfredsstillende krav til Miljøretta helsevern. Dette er avgrenset til observasjon av status for miljøfaktorer berørt i kartlegging av vedlikeholdsbehov, og følgelig ikke en dyptgående analyse av miljørettet helsevern.

Betjeningsbolig – undervisning

Rengjøring:	<i>Mindre bra. Manglende tilrettelegging inngangspart m/skraperister, mattesystemer. Gir økt renholdsbehov og dårligere hygiene/inneklimate. Gulvbelegg slitt: vanskeliggjør renhold. Selve renholdet ikke kartlagt.</i>
Sanitærforhold:	<i>Mindre bra. Gammelt og slitt "bolig-WC", ikke tilrettelagt for skoleformål.</i>
Støy og vibrasjoner:	<i>Ok</i>
Luftkvalitet:	<i>Dårlig. Ingen mekanisk ventilering gir alt for lavt luftskifte. Omfatter personbelastning (CO₂, fukt), men også lukt, avgassing materialer. Potensielt uheldig ved fuktskader soppsporør o.a. Ikke dokumentert her.</i>
Termisk inneklimate:	<i>Mindre bra pga sannsynlig stor variasjon i innetemperatur pga manglende ventilering, dårlig isolering. Gulvkaldt.</i>

Gullstien – undervisning/barnehage

Rengjøring:	<i>Mindre bra. Noen mangler mht tilrettelegging inngangspart m/skraperister, mattesystemer. Gir økt renholdsbehov og dårligere hygiene/inneklimate. Gulvbelegg slitt: vanskeliggjør renhold. Selve renholdet ikke kartlagt.</i>
Sanitærforhold:	<i>Ok</i>
Støy og vibrasjoner:	<i>Ok</i>
Luftkvalitet:	<i>Relativt bra. Eldre balansert ventilasjon, noe usikkerhet rundt kapasitet for luftskifte.</i>
Termisk inneklimate:	<i>Relativt bra, men noe variasjon i innetemperatur, svak dårlig isolering, gulvkaldt, manglende solskjerming.</i>

Kjækan skole – hovedbygg

Rengjøring:	<i>Mindre bra. Manglende tilrettelegging inngangspart m/skraperister, mattesystemer. Gir økt renholdsbehov og dårligere hygiene/inneklimate. Gulvbelegg delvis svært slitt: vanskeliggjør renhold. Selve renholdet ikke kartlagt.</i>
Sanitærforhold:	<i>Mindre bra. I vesentlig grad gammelt og slitt.</i>
Støy og vibrasjoner:	<i>Mindre bra: Tilbygg har vibrasjonsstøy fra ventilasjonsrom.</i>
Luftkvalitet:	<i>Dårlig. Ingen mekanisk ventilering gir alt for lavt luftskifte. Omfatter personbelastning (CO₂, fukt), men også lukt, avgassing materialer. Potensielt uheldig ved fuktskader soppsporør o.a. Er dokumentert fukt, men ikke soppsporør, mugg el.a.</i>
Termisk inneklimate:	<i>Mindre bra: sannsynlig stor variasjon i innetemperatur pga manglende ventilering, dårlig isolering, manglende styring på varmelegg, manglende solskjerming.</i>

Kvænangen barne- og ungdomsskole – undervisningsfløy

Rengjøring:	<i>Relativt bra. Gulvbelegg delvis slitt: vanskeliggjør renhold. Selve renholdet ikke kartlagt.</i>
Sanitærforhold:	<i>Mindre bra. I vesentlig grad gammelt og slitt.</i>
Støy og vibrasjoner:	<i>Ok, men opplyst manglende lydisolasjon mellom rom.</i>
Luftkvalitet:	<i>Dårlig. Ingen mekanisk ventilering gir alt for lavt luftskifte. Omfatter personbelastning (CO₂, fukt), men også lukt, avgassing materialer. Potensielt uheldig ved fuktskader soppsporør o.a. Er dokumentert fukt, men ikke soppsporør, mugg el.a.</i>
Termisk inneklimate:	<i>Mindre bra: sannsynlig stor variasjon i innetemperatur pga manglende ventilering, dårlig isolering, manglende styring på varmelegg, manglende solskjerming.</i>

Kvænangen barne- og ungdomsskole – hallfløy

Rengjøring:	<i>Relativt bra. Gulvbelegg delvis slitt: vanskeliggjør renhold. Selve renholdet ikke kartlagt.</i>
Sanitærforhold:	<i>Stedvis mindre bra. I vesentlig grad gammelt og slitt. Noe renoveret.</i>
Støy og vibrasjoner:	<i>Ok, men lokalt støy fra ventilasjon.</i>
Luftkvalitet:	<i>Dårlig. Gammelt mekanisk avtrekk (øvt omluft) delvis ikke i funksjon gir alt for lavt luftskifte. Omfatter personbelastning (CO₂, fukt, lukt), men også avgassing materialer. Potensielt uheldig ved fuktskader soppsporør o.a. Er dokumentert fukt, men ikke soppsporør, mugg el.a.</i>

Termisk inneklima: *Mindre bra: sannsynlig stor variasjon i innetemperatur pga manglende ventilering, dårlig isolering, manglende styring på varmeanlegg.*

Kjækan skole – gymbygg

Rengjøring: *Mindre bra. Manglende tilrettelegging inngangspart m/skraperister, mattesystemer. Gir økt renholdsbehov og dårligere hygiene/inneklima. Selve renholdet ikke kartlagt.*

Sanitærforhold: *Mindre bra. I vesentlig grad gammelt og slitt.*

Støy og vibrasjoner: *Ok*

Luftkvalitet: *Ok. Balansert ventilasjon, men ikke dokumentert effekt.*

Termisk inneklima: *Relativt bra. Gulvkaldt.*

Baddaren barnehage

Rengjøring: *Manglende tilrettelegging inngangspart m/skraperister, mattesystemer. Ikke fast dekke utvendig. Gir økt renholdsbehov og dårligere hygiene/inneklima. Selve renholdet ikke kartlagt.*

Sanitærforhold: *Ok*

Støy og vibrasjoner: *Luftstøy fra ventilasjon.*

Luftkvalitet: *Generelt bra ventilering. Registrert mulig overtrykk/ubalanse.*

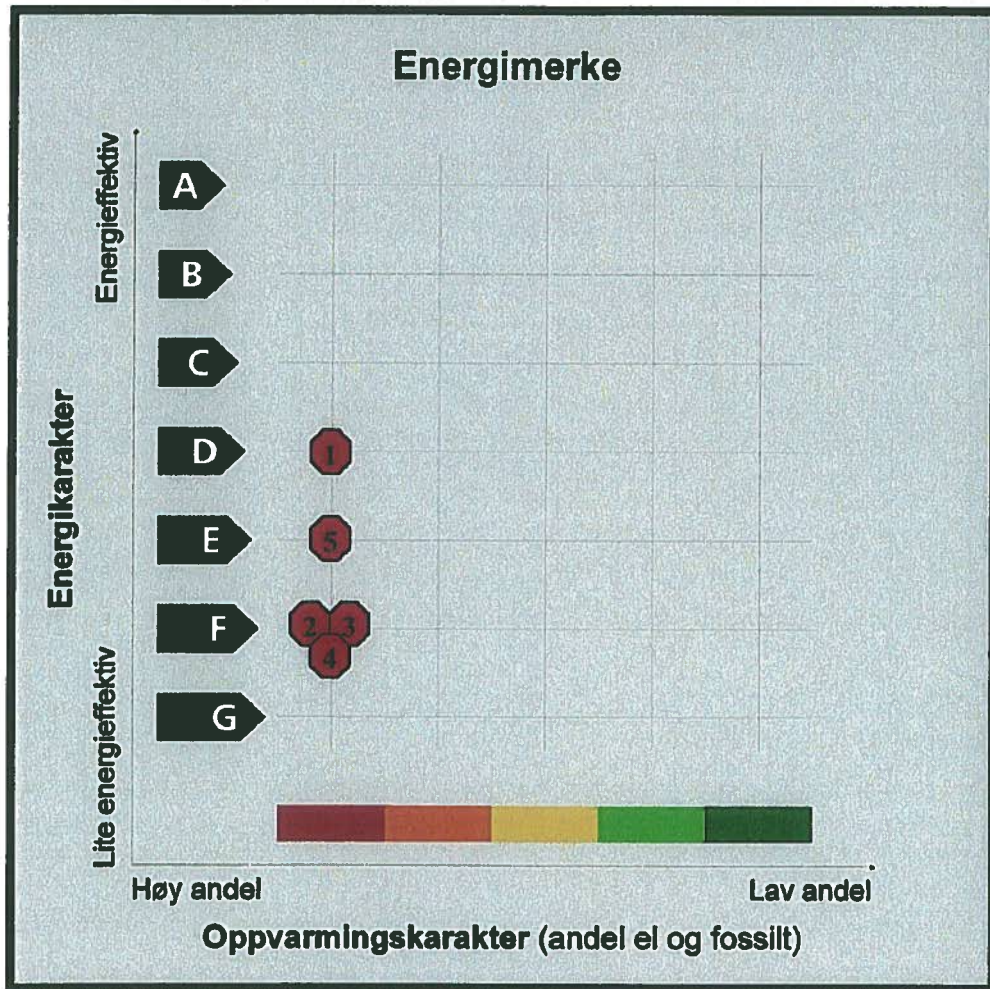
Termisk inneklima: *Ok*

4.4 Energimerking og energivurdering av tekniske anlegg

Som en del av kartlegging er 3 bygninger energimerket i henhold til gjeldende *Forskrift om energimerking av bygning og energivurdering av tekniske anlegg (energimerkeforskriften)*.

Resultat for byggene er som følger (tallkode refererer til plassering i figur):

1. Gargo syke- og pleiesenter
2. Internatet rødbygget leilighet A
3. Internatet rødbygget leilighet E
4. Internatet rødbygget leilighet G
5. Kvænangen rådhus og helsehus



Score i energiattesten er todelt (ref. de respektive byggenes attest);

- Energikarakter: hvor energieffektivt er bygget
- Oppvarmingskarakter: hvor miljøvennlig er oppvarmingen i bygget

Energivurdering av tekniske anlegg (ventilasjonsanlegg) er utført i henhold til energimerkeforskriften, og det henvises til vedlagte attester for nærmere informasjon.

5 Levetidsvurdering Kvænangen barne- og ungdomsskole

5.1 Bakgrunn

På grunn av tilstand i bygningsmasse ved Kvænangen barne- og ungdomsskole, er det foretatt en levetidsanalyse, der renovering er vurdert opp mot alternativt nybygg. Dette omfatter investeringsbehov, årskostnadsvurdering (dvs levetidskostnader totalt), samt tilpasningsdyktighet/egnethet for framtida. Undervisningsrelatert areal i "Gullstien" og "Betjeningsbolig" er i begge alternativene vurdert som uaktuelt å satse videre på, og må følgelig dekkes inn i eksisterende skolebygg eller nybygg.

Analyse redegjør kort for årskostnadsvurdering av to alternativ ved Kvænangen barne- og ungdomsskole:

- Alternativ 1: Renovering eksisterende bygningsmasse, inkludert estimat for ombyggingsbehov. Ombygging forutsettes å erstatte undervisningslokaler i Betjeningsbolig og "Gullstien".
- Alternativ 2: Renovering eksisterende hallfløy, riving av undervisningsfløy, nybygg som erstatning for dette og undervisningslokaler i Betjeningsbolig og "Gullstien".

Som grunnlag for vurdering er det utført en tilstandsregistrering av vedlikeholdsbehov inkludert kalkyler, i relevant bygningsmasse.

5.2 Arealvurdering

I beregningene er lagt til grunn framtidig arealbehov basert på normtall og erfaringstall fra nyere tilsvarende skoleprosjekt.

Eksisterende bruttoareal (avrundet):

- Undervisningsfløy:	1.700 m ²
- Arbeidsrom i hallfløy:	100 m ²
- Hallfløy:	1.200 m ²
- Undervisningsareal Betj.bolig:	80 m ²
- Undervisningsareal "Gullstien":	120 m ²
- SUM:	3.200 m ²

Fratrukket svømmehall og tilfluktsrom (andel av teknisk rom med), blir brutto areal ca 2.600 m². Med elevtall på 150 elever, gir dette 17,3 m² pr elev. Trekkes i tillegg lokaler i Betjeningsbolig og Gullstien fra, får man 2.400 m², tilsvarende 16 m² pr elev.

Det er flere statistikker å støtte seg på, men gjennomsnitt for grunnskoler i Norge er ca 14 m² pr elev. Nye funksjonelle og arealeffektive skoler bygges i dag med 8 – 10 m² pr elev. Basert på dette, bør eksisterende bruttoareal på skolen kunne gi tilstrekkelige rammer for en framtidig skole, forutsatt elevtall på 150. Dette er lagt til grunn i kalkyler.

5.3 Alternative løsninger – investeringsbehov

Alternativ 1 – renovering

Bygningsmassen ved Kvænangen barne- og ungdomsskole er bygd i 1971. Bygningsteknisk er det modent for totalrenovering (se tilstandsanalyse). Tekniske installasjoner er også i stor grad fra byggeår, og må utskiftes. Her er unntak bassengteknisk og en del belysning.

Inneklimatemessig er det store utfordringer i bygget: i praksis ingen ventilasjon i undervisningsfløy, mye trekk, vann driver inn, og risiko er stor for skjulte fuktskader som kan ha helsemessig ugunstig påvirkning. Varmeanlegg uten funksjonell styring/automatikk.

Planløsning og funksjonalitet i undervisningsfløy er ikke tilpasset dagens krav til læringsarena eller krav til lærerarbeidsplasser.

Betjeningsbolig og "Gullstien" er tatt i bruk som undervisningsareal, begrunnet i arealbehov. Disse byggene har også vesentlig vedlikeholdsbehov, og har mangler mht egnethet, tilrettelegging universell utforming o.a. Arealene her er ikke med i noen av alternativene, da anses lite framtidsrettet å satse på som undervisningsbygg. Etterbruk/kostnader for disse arealene er holdt utenfor alternativsvurderingen ved skolen.

For å tilfredsstille framtidig løsning, kreves vesentlige ombygginger. Dette vil omfatte etablering av arbeidsplasser (norm 6 m² pr arbeidsplass), funksjonelle undervisningsareal tilrettelagt framtidig læringsarena etc. Planløsning er ikke utredet nærmere i denne fasen, men følgende erfaringstall kan legges til grunn for ombyggingskostnad (tall eks mva):

- Lav: 5.000 kr/m²
- Høy: 13.000 kr/m²

Basert på kunnskap om bygningsmassen, samt at ombygging berører konstruksjoner/ installasjoner som også i stor grad allerede er kalkulert inn i vedlikeholdsmessig etterslep, settes ombyggingskostnad til 6.000 kr/m² (inventar, utstyr, utomhusanlegg ikke med).

Kalkyle alternativ 1:

- Vedlikeholdsmessig etterslep undervisn.fløy:	15,8 mill kr
- Ombygging undervisningsfløy/arb.rom:	10,8 mill kr
- Vedlikeholdsmessig etterslep hallfløy:	5,3 mill kr
- <u>Midlertidige lokaler:</u>	<u>2,0 mill kr</u>
- Entreprensekostnad:	33,9 mill kr
- Generelle/spesielle kostnader	11,9 mill kr
- <u>Mva:</u>	<u>11,3 mill kr</u>
- SUM Prosjektkostnad:	57,1 mill kr

Alternativ 2 – nybygg

Alternativ 2 innebærer at eksisterende svømmehall/idrettshall o.a fasiliteter i denne fløya renoveres, undervisningsfløya rives, og erstattes med nybygg. Nybygget erstatter også dagens bruk av undervisningslokaler i Betjeningsbolig og "Gullstien". Eventuell etterbruk arealer i Gullstien og Betjeningsbolig, er ikke vurdert.

Alternativet eliminerer store vedlikeholdsbehov i gammel bygningsmasse, og gir mulighet til å bygge et moderne, formålstjenlig bygg med arealeffektivitet, fleksibilitet og god drifts-økonomi. Svømmehall/garderober nylig renoveret; anses fornuftig å satse videre på den fløya.

Alternativet er ikke utredet nærmere i denne fasen mht planløsning, men det er lagt til grunn 14 m² pr elev, dvs en beskjeden arealgevinst. Dette gir et nybyggareal på 1.500 m². I en reell situasjon vil man kunne også hente ut ytterligere gevinster ved arealeffektivisering, bedre logistikk i bygget etc.

Bransjetall for nybyggkostnad skolebygg, er lagt til grunn for kalkyle (tall eks mva):

- Middels nivå, entreprensekostnad: 16.500 kr/m²
(inventar, utstyr, utomhusanlegg ikke med)

Kalkyle alternativ 2:

- Riving eksist undervisningsfløy:	2,3 mill kr
- Nybygg undervisningsfløy:	24,8 mill kr
- Div utomhus/tilpasning eksist fløy:	0,5 mill kr
- Vedlikeholdsmessig etterslep hallfløy:	5,3 mill kr
- <u>Midlertidige lokaler:</u>	<u>2,0 mill kr</u>
- Entreprensekostnad:	34,9 mill kr
- Generelle/spesielle kostnader	12,2 mill kr
- <u>Mva:</u>	<u>11,8 mill kr</u>
- SUM Prosjektkostnad:	58,9 mill kr

Kalkylene viser at investeringsbehov for alternativene 1 og 2 er relativt like, med henholdsvis 57,1 og 58,9 mill kr.

5.4 Årskostnad

Investeringskostnad i et bygg utgjør normalt 40 – 60 % av levetidskostnad (total kostnad i byggets levetid). Øvrige kostnader er knyttet til FDV – Forvaltning Drift Vedlikehold. Når man skal vurdere alternative løsninger, bør man derfor se på hele levetidskostnaden. Ved å omregne denne til årskostnad – hva koster bygget pr år inkludert alle kostnader, får man et godt visuelt bilde av hva som lønner seg økonomisk. Årskostnad for alternativene 1 og 2 er vist i tabell:

Tabell 4: LCC-vurdering Kvænangen barne- og ungdomsskole

		Alternativ 1	Alternativ 2
		Renovering eksisterende	Nybygg og renovering
Forutsetninger	Kort beskrivelse	Eksisterende bygningsmasse beholdes. Vedlikeholds etterslep tas. Inkl undervisn i Gulstien og Betj.bolig	Undervisningsfløy rives, hallfløy renoveres. Bygges ny fløy m/klasserom, administrasjon og personal, inkl erstatning for areal i Gulstien og Betj.bolig. Forutsatt samme areal
	Prosjektkostnad, kr inkl mva	57 133 688	58 890 375
	Forutsetning	Se kalkyle investering. Eks inventar. Ingen arealendring	Se kalkyle investering. Eks inventar. Beskjeden arealreduksjon.
	Prosjektkostnad, kr/m2 inkl mva	19 045	21 032
	Brukstid, år		
	Bruttoareal, m2	3 000	2 800
	FDV-kostnad, kr/år inkl mva	4 841 250	3 535 000
	Forutsetning	Holte FDV-nøkket, skole middels kostnadsnivå (etter renovering)	Holte FDV-nøkket, skole middels kostnadsnivå eksisterende bygg, middels/lav i nybygg
	- Forvaltning	247 500	210 000
	- Drift og vedlikehold	1 368 750	962 500
	- Utskifting og utvikling	637 500	507 500
	- Forsyning og renhold	2 587 500	1 855 000
	FDV-kostnad, kr/m2 pr år inkl mva	1 614	1 263
	Levetid, år	28	38
	Restverdi, kr inkl mva		
	Kalkulasjonsrente, % p.a	5,0	5,0
Annuitetsfaktor	0,06505	0,05928	
Beregning	Årskostnad, kr/år inkl mva	8 557 796	7 026 021
	Årlig kapitalkostnad	3 716 546	3 491 021
	Årlig FDV-kostnad	4 841 250	3 535 000
	Levetidskostnad, kr inkl mva		

Investeringene gir årlig kapitalkostnad på henholdsvis 3,7 og 3,5 mill kr for alternativene 1 og 2. Det er liten forskjell i investeringsbehov, men nybyggalternativet har lengre avskrivningstid, og dermed lavere årlig kapitalkostnad.

Årlig FDV-kostnad er beregnet til henholdsvis 4,8 og 3,5 mill kr for alternativene 1 og 2. Årsak til forskjell er kommentert tidligere.

Det er viktig å merke seg at i beregning er lagt til grunn faglig forsvarlig nivå for FDV, dvs at f.eks årvisse underbudsjettering på vedlikeholdsbudsjettet ikke gir samme svar.

Total årskostnad for alternativene 1 og 2 blir henholdsvis 8,6 og 7,0 mill kr. Selv med tilnærmet likt investeringsbehov blir det altså vesentlig differanse i årlig kostnad.

5.5 Tilpasningsdyktighet - Egnethet for framtida

I tillegg til teknisk – økonomiske beregninger bør man legge til grunn kvalitetene og begrensningene som ligger i alternativene. En metodikk er å vurdere Tilpasningsdyktighet.

Nybygg-alternativet baserer seg på delvis eksisterende bygg, eksisterende tomt, nødvendig tilpasning av nybygg til dette etc. Imidlertid kan man planlegge selve nybygget med tilnærmet optimal fleksibilitet, ønskede kvaliteter og tilpasningsdyktighet for framtida. Noen viktige parametre er:

- Bygningskropp mht konsept, adkomst, energieffektivitet etc
- Planløsning mht læringsarena og arbeidsplasser
- Arealeffektivitet
- Materialbruk mht levetid, vedlikeholdsbehov, renhold
- Tekniske installasjoner mht drift/bruk, energieffektivitet etc
- Inneklima

Nybygget kan ved god planlegging/prosjektering få "full score" mht tilpasningsdyktighet, mens eksisterende undervisningsfløy vil tross tung renovering/ombygging kunne ha begrensninger.

5.6 FDV-budsjett – viktig forutsetning!

Etterslep på vedlikehold kommer av manglende budsjettering og/eller manglende/feil utført vedlikehold. Fra byggeår akkumuleres manglende utført vedlikehold opp til et vedlikeholdsbehov som akselererende, følgeskadene blir større, havariene dyrere og driftskostnadene øker. Det er langt billigere å drive planlagt, periodisk og forebyggende vedlikehold.

Kvæningen kommunes vedlikeholdsbudsjett er her sammenlignet med bransjetall for forsvarlig nivå, som er satt for å forebygge akkumulerende etterslep. Nødvendig nivå vil avhenge av bygningsutforming, konstruksjoner, materialbruk, driftstider o.a.

For Kvæningen barne- og ungdomsskole er brukt hele bruttoarealet med gjennomsnitt regnskapstall for 2012 og 2013.

Tabell 5: Nivå vedlikeholdsbudsjett

Post	Kostnad kr/m2 BTA			
	Kvæningen k	Lav	Middels	Høy
Vedlikehold	45 (eks lønn vaktmester) 54 (inkl lønn vaktmester)	158 (eks utskifninger)	270 (eks utskifninger)	412 (eks utskifninger)

Tabell viser vesentlig underbudsjettering i forhold til hva bransjetall tilsier man bør ligge på for å drive optimalt byggvedlikehold. Dette forklarer et voksende etterslep i kommunen.

5.7 Oppsummering levetidsvurdering

En renovering og tyngre ombygging vil kreve investeringer på tilnærmet samme nivå som et nybygg. På grunn av lengre avskrivningstid på nybygget, samt lavere FDV-kostnader, blir imidlertid nybygg-alternativet det gunstigste alternativet totaløkonomisk.

Nybyggalternativet gir en mulighet til optimal tilpasningsdyktighet og egnethet for framtida, mens renoveringsalternativet vil ha begrensninger, tross vesentlige ombygginger.

Forutsatt at man klarer å løfte vedlikeholdsbudsjettene i årene framover, anbefales å satse på alternativ 2 – nybygg.

6 Prioritering tiltak i vedlikeholdsplan

6.1 Strategiske valg i bygningsmassen

127 mill kr i beregnet etterslep vil kreve et stort løft finansielt over flere år. Før planlegging av gjennomføring bør kommunen kjøre en prosess der man tar noen strategiske valg for bygningsmassen og overordnede grep som reduserer investeringsbehovet. Framtidige behov ikke er de samme som lå til grunn når de ulike byggene ble bygd/ervert, og erfaringsvis vil det være enkeltbygg det ikke er hensiktsmessig å investere i pga at det uansett ikke er egnet til formålet. Aktuelle grep:

- Endring bygningsstruktur/eiendomsmasse
- Arealeffektivisering
- Økt fleksibilitet
- Selge bygg (evt rive) og bygge nytt: i flere tilfeller ikke dyrere, og gir samtidig ofte redusert FDV-kostnad og mer hensiktsmessige lokaler
- Utnytte markedsverdi: er boligmasse attraktiv å selge for å finansiere mer samlet/hensiktsmessig boligmasse?
- Strukturgrep skoler, barnehager: Sammenslåing; "avhende to dårlige eiendommer og bygge en ny felles"

Dette vil kunne påvirke investeringsbehovet og endret prioritering ift etterslep og anbefalte vedlikeholdstiltak. Det anbefales at uavhengig av denne prosessen, iverksettes strakstiltak i alle bygg, samt andre prioriterte tiltak i bygg man vet ikke blir berørt av strategiprosessen.

6.2 Prioritering av tiltak

Uavhengig av strategiprosess foreslått ovenfor, bør tiltak systematiseres etter prioritet. Dette har ikke vært del av oppdraget. Eksempelvis kan prioritering gjøres etter følgende inndeling:

- Prioritet 1: Krav
- Prioritet 2: Prioriterte tiltak
- Prioritet 3: Øvrige tiltak

Dette sammen med strategiske valg, vil gi grunnlag for å utarbeide en vedlikeholdsplan.

6.3 Vedlikeholdsplan

Tilstandsanalysene er et grunnlag for å utarbeide en koordinert investeringsplan/vedlikeholdsplan for byggene. Det anbefales å utarbeide en slik vedlikeholdsplan for systematisk gjennomføring av tiltak.



Saksfremlegg

Utvalgssak	Utvalgsnavn	Møtedato
2014/14	Kvæningen arbeidsmiljø utvalg	10.12.2014
2014/75	Kvæningen kommunestyre	17.12.2014

Retningslinjer for omstilling

Administrasjonssjefens innstilling

Retningslinjene for omstilling vedtas.

Saksopplysninger

Vi har fått pålegg fra Arbeidstilsynet om å få på plass rutiner for endring og omstilling. Vi har hentet retningslinjer for omstilling fra Nordreisa kommune. De har gjort et bra arbeid med dette og har gode retningslinjer. Vi har kun gjort noen få endringer i dokumentet og tilpasset det til vår organisasjon. Vi kan ikke se at det er særskilte momenter i vår organisasjon som skulle tilsi større endringer. For pålegget er fristen satt til 15.01.15.

Prosessen med planen har vært slik. Den har vært tatt opp som sak på verneombudsmøtet den 19/11, den ble tatt opp som sak på mellomledermøtet den 20/11 og lagt fram på drøftingsmøte med fagforeningene den 26/11. På ingen av møtene framkom det merknader til den.

Vurdering

Når det gjelder retningslinjer for omstilling så er det greit å få på plass retningslinjer for det totale bildet med slike saker. I dag har vi rutiner for hvem som må gå først i slike tilfeller. I de nye retningslinjene er alle regler rundt dette samlet på en plass. I dag må man ha kunnskap om hvor i de ulike lovene og reglene dette finnes. Det er greit å få alt dette samlet i ett dokument.

Det er viktig med bred involvering i dette arbeidet. Derfor er vernetjenesten, fagforeningene og avdelingene tatt med i arbeidet.

Vedlagt følger

- Brev fra Arbeidstilsynet av 11.06.14 om pålegget.
- Utkast til retningslinjer for omstilling.

For den som ønsker å sette seg mer inn i arbeid med omstilling kan Arbeidstilsynets publikasjon nr 590 «Omstilling? Har du husket det viktigste?» lastes ned fra deres hjemmeside.



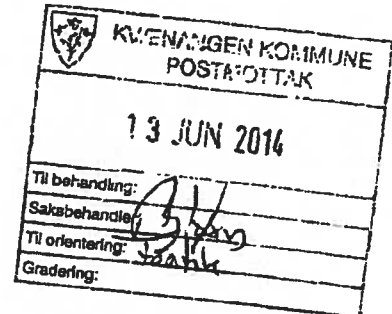
Arbeidstilsynet

11.06.2014
DERES DATO

2013/13867
DERES REFERANSE

VÅR SAKSBEHANDLER
Marit Bryggjell, tlf. 99114435

KVÆNANGEN KOMMUNE SENTRALADMINISTRASJON
VED RÅDMANN FRANK PEDERSEN
RÅDHUSET
9161 BURFJORD



Tilsyn - KVÆNANGEN KOMMUNE SENTRALADMINISTRASJON

Vi viser til tilsynet hos virksomheten den 29.05.2013.

Vi gjør oppmerksom på at dette brevet fra oss er bygd opp på følgende måte:

1. Varsel om et nytt pålegg. Fristen for å komme med kommentarer til det pålegget og den fristen som varsles, er satt til 1.juli 2014. Fristen for gjennomføring av pålegget er satt til 15.januar 2015
2. Lukking av et oppfylt pålegg
3. Utsatt frist for gjennomføring av to pålegg, til den 15.januar 2015

Varsel om pålegg

Dette er et varsel om at vi vurderer å gi pålegg til virksomheten. Hvis dere mener at beskrivelsen ikke er korrekt eller har kommentarer til de pålegg og frister som er varslet, ber vi om skriftlig tilbakemelding senest **01.07.2014**. Dere vil deretter motta et eget brev om den videre oppfølgingen.

Pålegg - HMS-arbeid - innføre systematisk arbeid med helse, miljø og sikkerhet

Arbeidsgiver skal sørge for å innføre et systematisk helse-, miljø- og sikkerhetsarbeid (internkontroll) på alle plan i virksomheten, slik at hensynet til arbeidstakernes helse, miljø og sikkerhet blir ivaretatt. Dette skal gjøres i samarbeid med arbeidstakerne og deres tillitsvalgte.

Vilkår:

For å kunne vurdere om pålegget er oppfylt, må vi innen fristen ha mottatt:

- Bekreftelse på at arbeidsgiver har innført internkontroll
- Oversikt/kort beskrivelse over innholdet i virksomhetens internkontroll
- Beskrivelse av hvordan ansatte og deres tillitsvalgte har medvirket i å innføre internkontroll

POSTADRESSE
Postboks 4720 Sluppen
7468 Trondheim
Norge

E-POST
post@arbeidstilsynet.no
INTERNETT
www.arbeidstilsynet.no

TELEFON
815 48 222
TELEFAKS
73 19 97 01

ORGANISASJONSNR
974761211



00000108733

472140-2-4



Hjemmel: arbeidsmiljøloven § 3-1 første ledd og forskrift om systematisk helse-, miljø- og sikkerhetsarbeid i virksomheter (internkontrollforskriften) §§ 4 og 5 andre ledd nr. 5

Dersom vi gir pålegg, vil vi sette fristen til: **15.01.2015**

Begrunnelse:

Arbeidsgiver skal sørge for å innføre et systematisk helse-, miljø- og sikkerhetsarbeid (internkontroll) på alle plan i virksomheten. Hensikten er å sikre at hensynet til arbeidstakernes helse, miljø og sikkerhet blir ivaretatt. Arbeidsgiver skal innføre internkontroll i samarbeid med arbeidstakerne og deres tillitsvalgte. Dette følger av arbeidsmiljøloven § 3-1 første ledd og forskrift om systematisk helse-, miljø- og sikkerhetsarbeid i virksomheter (internkontrollforskriften) § 4.

Systematisk helse-, miljø- og sikkerhetsarbeid er det sentrale virkemiddelet for å sikre et fullt forsvarlig arbeidsmiljø. Hva det systematiske helse-, miljø- og sikkerhetsarbeidet skal omfatte, fremgår av arbeidsmiljøloven § 3-1 andre ledd og internkontrollforskriften § 5. Forskriften stiller også krav om at arbeidsgiver skal dokumentere arbeidet. Arbeidsgiver skal tilpasse det systematiske helse-, miljø- og sikkerhetsarbeidet til virksomhetens art, aktiviteter, risikoforhold og størrelse, og være i det omfang som er nødvendig for å oppfylle arbeidsmiljølovens krav.

Arbeidsgiver skal prioritere arbeidsmiljøkravene høyt slik at de inngår i virksomhetens målsetting og struktur. Arbeidsgiver skal se hele virksomheten i sammenheng med kravet til et fullt forsvarlig arbeidsmiljø. Internkontroll er verktøyet som skal sikre at daglige arbeidsoppgaver blir utført i samsvar med lovens krav. Internkontroll dreier seg først og fremst om tiltak for å sikre en oppfølging og forbedring av arbeidsmiljøet.

Plikten til å innføre internkontroll påligger den øverste ledelsen. Den praktiske gjennomføringen kan arbeidsgiver overlate til andre, men det fritar ikke arbeidsgiveren for ansvaret etter loven. Det er arbeidsgivers ansvar at organiseringen av helse-, miljø- og sikkerhetsarbeidet er tydelig, og arbeidsgiver må sikre at den som eventuelt blir tildelt ansvar, er kvalifisert.

Arbeidsgiver skal innføre helse-, miljø- og sikkerhetsarbeidet i samarbeid med arbeidstakerne, verneombud og tillitsvalgte. Medvirkning fra arbeidstakerne er en viktig motivasjonsfaktor og skaper større trygghet for at de etterlever helse-, miljø- og sikkerhetsrutinene. Arbeidstakernes medvirkning vil også bidra til bedre løsninger på de arbeidsmiljøutfordringene som virksomheten står ovenfor. Arbeidstakerne har både en plikt og en rett til å medvirke.

Under tilsynet forsto vi det slik at kommunen hadde et internkontrollsystem. Underveis i saksbehandlingen har det kommet frem at kommunen ikke har et tilfredsstillende internkontrollsystem. I den skriftlige tilbakemeldingen som er datert hos dere den 30.mai 2014 skriver dere at dere vil utarbeide egne retningslinjer for systematisk HMS-arbeid på samme måte som det har blitt gjort i Nordreisa kommune.

På bakgrunn av at dere ikke har et system for systematisk helse-, miljø- og sikkerhetsarbeid og internkontroll, varsler vi pålegg om at Kvæangen kommune må innføre et internkontrollsystem.



Dere kan ta utgangspunkt i de retningslinjene som Nordreisa kommune har utarbeidet, men dere må tilpasse deres rutiner til Kvænangen kommune.

For at pålegget skal ansees som oppfylt, må dere ha oppfylt de vilkårene vi har stilt.

Oppfylte pålegg

Pålegg - HMS-arbeid - utøve systematisk arbeid med helse, miljø og sikkerhet

For at dette pålegget skal ansees som oppfylt har vi stilt som vilkår at vi må ha mottatt bekreftelse på at arbeidsgiver utøver internkontroll, en oversikt/beskrivelse av hvordan arbeidsgiver har gjennomgått internkontrollen for å sikre at den fungerer som forutsatt, samt en beskrivelse av hvordan ansatte og deres tillitsvalgte medvirker i utøvelsen av internkontroll.

Til pålegget HMS arbeid - utøve systematisk arbeid med helse, miljø og sikkerhet skriver dere at dere vil lage nye rutiner for internkontroll etter samme modell som Nordreisa kommune.

Slik vi forstår det så har dere kommet fram til at dere ikke har hatt et fullgodt internkontrollsystem, og at dere nå vil bygge opp et internkontrollsystem i tida framover.

Av dette ser vi at det pålegget vi har gitt dere, ikke stemmer overens med de faktiske forholdene hos dere. På bakgrunn av dette lukker vi pålegget, og varsler nytt pålegg til dere om innføring av internkontrollsystem, og ber dere merke dere de vilkårene som varsles for det nye pålegget.

Fristutsettelse

Dere har tidligere fått frist for gjennomføring av pålegget om plan for bistand, til den 15.januar 2015. Vi tar likevel med dette pålegget for oversiktens skyld.

I tillegg får dere med dette brevet en utsatt frist for gjennomføring av pålegget om at dere må lage rutiner for planlegging og gjennomføring av endringer og omstillinger.

Til pålegget om rutiner for endring og omstilling har vi mottatt en skriftlig tilbakemelding som er datert hos dere den 30.mai 2014, hvor dere skriver at dere vil utarbeide egne retningslinjer for omstilling etter samme modell som har blitt brukt i Nordreisa kommune. Dere skriver at dere tar sikte på å ha utarbeidet egne rutiner som er tilpasset Kvænangen kommune innen den 30.desember 2014.

For at pålegget om rutiner for endring og omstilling skal ansees som oppfylt, har vi stilt som vilkår at vi må ha mottatt kopi av den utarbeidede rutinen, beskrivelse av hvordan rutinen er iverksatt, samt en beskrivelse av hvordan verneombud/ ansattes representant har medvirket i prosessen. Den tilbakemeldingen vi har mottatt fra dere oppfyller ikke de vilkårene vi har stilt.



000000106724



Pålegget opprettholdes til vi har mottatt dokumentasjon som oppfyller de vilkårene vi har stilt. Ettersom dere har en plan om å utarbeide slike rutiner i løpet av 2014, gir vi dere utsatt frist for gjennomføring av pålegget til den 15.januar 2015.

Fristutsettelsen gjelder følgende:

Pålegg - Bedriftshelsetjeneste - plan for bistand

Arbeidsgiver skal i samarbeid med bedriftshelsetjenesten utarbeide en plan for bedriftshelsetjenestens bistand i virksomheten.

Vilkår:

For å kunne vurdere om pålegget er oppfylt, må vi innen fristen ha mottatt:

- Kopi av planen for bedriftshelsetjenestens bistand til virksomheten hvor det framkommer *når og hvordan* den enkelte kommunale virksomhet/avdeling/enhet skal få bistand fra bedriftshelsetjenesten i sitt helse-, miljø- og sikkerhetsarbeid.

Hjemmel: arbeidsmiljøloven § 3-3 andre ledd og forskrift om organisering, ledelse og medvirkning § 13-3 bokstav a

Ny frist settes til: **15.01.2015**

Pålegg - Endring og omstilling - rutine

Arbeidsgiver skal iverksette rutine som sikrer at det under planlegging og gjennomføring av endringer i virksomheten, vurderes om arbeidsmiljøet vil være fullt forsvarlig, og at det iverksettes de nødvendige tiltak. Rutinen skal utarbeides i samarbeid med verneombud/ansattes representant.

Vilkår:

For å kunne vurdere om pålegget er oppfylt, må vi innen fristen ha mottatt:

- Kopi av rutinen
- Beskrivelse av hvordan rutinen er iverksatt
- Beskrivelse av hvordan verneombud/ansattes representant har medvirket

Hjemmel: arbeidsmiljøloven § 3-1 første ledd, andre ledd bokstav d og andre ledd bokstav e og forskrift om systematisk helse-, miljø- og sikkerhetsarbeid i virksomheter (internkontrollforskriften) § 5 andre ledd nr. 7

Ny frist settes til: **15.01.2015**

**Hva må dere gjøre?**

Dere må sende oss en skriftlig tilbakemelding for hvert enkelt punkt innen fristen. Tilbakemeldingen skal undertegnes av arbeidsgiver eller en stedfortreder. Tilbakemeldingen kan også undertegnes av verneombudet eller en representant for de ansatte.

Informasjon til verneombudet

Verneombudet skal gjøres kjent med vedtak fra Arbeidstilsynet, jmfør arbeidsmiljøloven §§ 6-2 sjettede ledd og 18-6 åttende ledd. Vi har sendt en egen kopi av dette brevet til verneombudet.

Har dere behov for mer informasjon?

Dere finner mer informasjon om Arbeidstilsynet og om regelverket på www.arbeidstilsynet.no, eller dere kan kontakte oss på telefon 815 48 222. Dersom dere har spørsmål til saken, kontakt saksbehandler, oppgi referansenummer 2013/13867.

Med hilsen
Arbeidstilsynet

Angela Westphal
tilsynsleder
(sign.)

Marit Brygfjell
seniorinspektør
(sign.)

Dette brevet er godkjent elektronisk i Arbeidstilsynet og har derfor ingen signatur.

Kopi til:
Kvæningen kommune sentraladministrasjonen ved verneombudet, 9161 BURFJORD



001000106754

Retningslinjer for omstilling



Kvæningen kommune

INNHOLDSFORTEGNELSE

Innledning.....	2
Definisjoner.....	2
Roller i omstilling.....	3
Rettslig grunnlag.....	3
Overordnede saksbehandlingsprinsipper.....	4
Medvirkning i saksforberedelse.....	5
Arbeids- og tidsplan.....	5
Informasjon.....	6
Krav til skriftlighet.....	6
Medvirkning/involvering.....	6
Orientering til ansatte som blir berørt.....	6
Orientering til tillitsvalgte og verneombud.....	6
Orientering til administrasjonssjefens ledergruppe.....	7
Kompetanse-/bemanningsplan.....	7
Sjekkliste.....	7
Omorganisering.....	7
Sjekkliste omorganisering.....	7
Kommentarer til sjekklisten.....	8
Virksomhetsoverdragelse.....	8
Sjekkliste virksomhetsoverdragelse.....	8
Nedbemanning.....	8
Sjekkliste nedbemanning.....	9
Kommentarer til sjekklisten.....	9

Behandling	Dato
Utkast laget	24.10.14
Møte med verneombudene	19.11.14
Møte med mellomlederne	20.11.14
Drøftingsmøte med fagforeningene	26.11.14
Behandling i arbeidsmiljøutvalget	
Vedtak i kommunestyret	

INNLEDNING

Dette reglementet behandler prinsipper og rutiner ved ulike former for omorganisering i Kvæningen kommune. Retningslinjene viser saksgang i omstillingssaker i Kvæningen kommune, samt ansvar, oppgaver og koordinering mellom ulike instanser som kan bli involvert i omstillinger.

I første del er det gitt definisjoner og generelle retningslinjer og saksbehandlingsprinsipper. Retningslinjene erstatter ikke behovet for skjønsmessige vurderinger av den aktuelle situasjonen i konkrete saker.

I andre del er det oppført sjekklister for ulike typer omstillinger. Sjekklisene inneholder kommentardel der det er gitt regler som gjelder for det enkelte tilfellet.

DEFINISJONER

Omstilling: Med omstilling menes større, ikke individuelle endringer som har betydning for arbeidstakers arbeidssituasjon. I retningslinjene legger vi til grunn følgende former for omstilling:

- Omorganisering
- Nedbemanning
- Virksomhetsovertakelse

Omstillingsrutinene vil komme til anvendelse i den grad de har betydning for de ansatte.

Målet ved enhver omstilling er å sikre en forutsigbar prosess i alle ledd og nivåer ved:

- Forsvarlig planlegging og gjennomføring
- Forsvarlig informasjon gjennom hele prosessen
- Ivaretagelse av hver enkelt arbeidstaker
- Opprettholde et fullt forsvarlig arbeidsmiljø under gjennomføringen av omstillingen.

Omorganisering: Med omorganisering menes en endring av organisasjonsstruktur, oppgaveinnhold og/eller oppgavestruktur uten at endringen ledsages av nedbemanning, utsetting av arbeidsoppgaver eller liknende.

Nedbemanning: Nedbemanning er en prosess der en tilpasser antall ansatte til en kostnadsramme og/eller en omlegging av virksomheten.

Virksomhetsoverdragelse: Virksomhetsoverdragelse foreligger når en hel eller en del av en selvstendig enhet overføres til annen arbeidsgiver.

Arbeidsgivers plikter og ansvar:

Arbeidsgiver skal gjennomføre de vedtak som treffes av vedtaksmyndighet.

Under omstillingsprosesser som medfører endring av betydning for arbeidstakernes arbeidssituasjon, skal arbeidsgiver sørge for den informasjon, medvirkning og kompetanseutvikling som er nødvendig for å ivareta lovens krav til et fullt forsvarlig arbeidsmiljø (Aml § 4-2(3)).

Arbeidsgivers styringsrett gir arbeidsgiver rett til å fordele, organisere, lede og kontrollere arbeidet. Styringsretten begrenses av lov og avtaleverk. Under omstillingsprosesser skal arbeidsgiver ivareta omsorgsplikten ved å sikre at alle arbeidstakere har et fullt forsvarlig arbeidsmiljø (jfr AML § 4-1 (1)). Arbeidsgiver har aktivitetsplikt, både med hensyn til å forebygge og med hensyn til å håndtere oppståtte problemer. Aktivitetsplikten innebærer at leder er ansvarlig for at tiltak som settes i verk i omstillinger, vurderes og evalueres i henhold til gjennomført risikovurdering.

Arbeidstakers rettigheter, plikter og ansvar: Arbeidstakere som er i en omstillingsprosess skal ivaretas i henhold til lov og avtaleverk, men har også et selvstendig ansvar for å bidra til opprettholdelsen av et fullt forsvarlig arbeidsmiljø i, under og etter omstillingen. Den enkelte arbeidstaker er også ansvarlig for å tilrettelegge for at relevante personlige opplysninger gjøres kjent for arbeidsgiver.

ROLLER I OMSTILLING

Kommunestyret. Kommunestyret er kommunens øverste vedtaksorgan og kan fatte beslutninger om omstillinger i organisasjonen, og fastsetter omfanget og utøvelsen av de enkelte tjenestene. Kommunestyret fatter vedtak om delegasjon av myndighet til rådmannen.

Administrasjonssjefen. Administrasjonssjefen er øverste ledelse for den samlede kommunale administrasjon og organiserer administrasjonen.

Administrasjonssjefens ledergruppe. Det er administrasjonssjefens ledergruppe som er ansvarlig for tilrettelegging og gjennomføring av vedtak. Ledergruppas sammensetning: Administrasjonssjef, kontorsjef, etatsjef oppvekst og omsorg, etatsjef næring, utvikling og teknisk og økonomisjef.

Avdelingsledere. Med avdelingsleder menes den leder som er ansvarlig for enheten som skal omstilles, og har ansvar for og skal ivareta:

- gjennomføring av vedtak fra overordnet nivå
- planlegging og gjennomføring av omstillingsprosessen på lokalt nivå
- berørte arbeidstakere
- gjennomføre risikovurderinger for å opprettholde et forsvarlig arbeidsmiljø
- et forsvarlig tjenestetilbud

Arbeidsmiljøutvalget. Arbeidsmiljøutvalget behandler i egen sak konsekvensene av omstillingsprosesser for å sikre at arbeidsmiljøet ivaretas i henhold til arbeidsmiljølovens krav om fullt forsvarlig arbeidsmiljø. Arbeidsmiljøutvalget skal orienteres om gjennomførte risikovurderinger og eventuelle tiltak som iverksettes.

Verneombud. Verneombud skal ivareta arbeidstakernes interesse i saker som angår arbeidsmiljøet. Med arbeidstakere menes alle som har et ansettelsesforhold til Kvæningen kommune. Verneombud skal gis en formell orientering om omstilling ved at avdelingsleder innkaller lokalt verneombud til orienteringsmøte.

Drøftingsmøter. Drøftingsmøter er en arena for drøfting mellom arbeidsgiver, arbeidstaker-organisasjonene og HVO i saker som har betydning for arbeidsforholdet. Drøftingsmøtet skal drøfte og eventuelt gi arbeidsgiver råd om pågående omstillingsprosesser.

Tillitsvalgte. Tillitsvalgte skal representere den enkelte arbeidstaker i omstillingsprosessen. Tillitsvalgte skal gis en formell orientering om omstilling ved at lokal leder innkaller lokale tillitsvalgte/HTV/HVO/VO til orienteringsmøte.

Den enkelte arbeidstaker. Arbeidstaker skal bidra positivt til dialog med arbeidsgiver om omstillingsprosessen og om egen arbeidssituasjon. Den enkelte ansatte har et selvstendig ansvar for å holde seg orientert om omstillingen. I det ligger at den ansatte skal delta på møter han/hun blir innkalt til og gjøre seg kjent med informasjon som er gitt gjennom gjeldende informasjonskanaler. Den enkelte arbeidstaker har også et ansvar for å sikre at arbeidsgiver får nødvendige opplysninger om egen situasjon. Arbeidstakere i Kvæningen kommune har plikt til å bidra aktivt i arbeidet med å skape et fullt forsvarlig arbeidsmiljø.

RETTSLIG GRUNNLAG

Grunnlag og hjemmel

Kommuneloven, KL, fastsetter bestemmelser om de politiske organers handlingsrom.

Arbeidsmiljøloven, AML, har en rekke bestemmelser som kommer til anvendelse ved omstillinger. De bestemmelsene som står særlig sentralt i arbeidet med omstillingsprosesser er:

- kapittel 8 om medbestemmelse (8-1)
- kapittel 4 om krav til tilrettelegging, medvirkning og utvikling (§4-2)
- kapittel 2 der arbeidsgivers og arbeidstakers plikter defineres
- bestemmelsene i kapitlene 14 og 15, som behandler reglene om tilsettingsforhold og opphør av tilsettingsforhold
- risikovurderinger i forhold til fysisk- psykososialt arbeidsmiljø

Hovedavtalen for kommunal sektor, HA, har bestemmelser i del B, § 3, om arbeidsgivers og tillitsvalgtes gjensidige plikter og rettigheter. I § 3-1 gis bestemmelser om arbeidsgivers plikt til drøfting ved endringer og omstillinger som vil få betydning for arbeidstakere og arbeidsgiver "på et tidligst mulig tidspunkt informere, drøfte og ta de tillitsvalgte med på råd".

Både AML og HA fastslår at medvirkning skal skje og sier noe om hvilket tidspunkt medvirkningen skal skje. Ved tolkningen av tidspunktet, må det ses hen til formålet med drøftingsbestemmelsene. På de saksområder hvor drøftingsplikten gjelder, er arbeidstaker-siden sikret rett til å utøve medvirkning på beslutninger gjennom argumenter og dialog. Det innebærer at organisasjonene skal bringes inn på et tidspunkt som muliggjør reell påvirkning og innflytelse på beslutningene.

Forvaltningsloven (FVL) gir saksbehandlingsregler som skal følges i prosessene.

Det framgår av FVL at avgjørelser som gjelder ansettelse, oppsigelse eller forflytting av offentlig tjenestemann, skal regnes som enkeltvedtak etter FVL § 2, annet ledd.

Det innebærer at lovens saksbehandlingsregler for enkeltvedtak skal følges i en omstillings-prosess når slike avgjørelser skal treffes. Avgjørelser vedrørende tilsettingsforhold som ikke er enkeltvedtak, vil i utgangspunktet ikke omfattes av saksbehandlingsreglene i FVL.

OVERORDNEDE SAKSBEHANDLINGSPRINSIPPER

For å sikre at den enkeltes interesser ivaretas på forsvarlig måte og i henhold til bestemmelsene i FVL og god forvaltningsskikk, skal forvaltningslovens prinsipper om saksbehandling følges så langt det er mulig.

Det innebærer blant annet at:

- dokumentasjon om alle ledd i prosessen sikres
- partene har innsyn i dokumenter som angår egen sak
- partene varsles før vedtak/beslutninger fattes
- partene skal få mulighet til å uttale seg i spørsmål som angår dem selv
- prinsippet om taushetsplikt i forhold til personlige opplysninger skal ivaretas

Medvirkning i saksforberedelse. Tillitsvalgte og verneombud på aktuelt nivå og på riktig tidspunkt, skal delta i forberedelse i saker om omstilling, jfr. bestemmelsene i AML kap 8 og bestemmelsene i HA om medvirkning. Medvirkning skal skje på grunnlag av en helhetlig arbeids- og tidsplan som kan bidra til forutsigbarhet i forhold til hvordan medvirkning skal skje. Planen skal gi uttrykk for de ulike parter roller i de ulike fasene i omstillingsprosessen, og klargjøre hvilke roller drøftingsmøtene, AMU og arbeidstakerorganisasjonene skal ha.

Arbeids- og tidsplan. Arbeidet med omstilling forutsetter tett samarbeid og gode prosesser. God planlegging gir forutsigbarhet for alle parter med enhver omstillingsprosess og sikrer at omstillingen lykkes. Tillitsvalgte og verneombud/hovedverneombud skal være med i arbeidet med å utarbeide arbeids- og tidsplan. Det er lokal leder sitt ansvar å sørge for at det foreligger en plan for arbeidet.

En systematisk arbeids- og tidsplan skal:

- definere og avklare roller
- tidfeste tidspunkter for når fastsatte oppgaver skal være gjennomført, herunder informasjonsplan
- fordele ansvaret for de enkelte arbeidsoppgavene
- skal være et redskap for å kvalitetssikre det pågående arbeidet
- synliggjøre arbeidsmiljørisikoer gjennom risikovurdering
- inneholde prinsipper for medvirkning på lavest mulig nivå: både formelt og i forhold til hver enkelt arbeidstaker
- angir tidspunkt for behandling av saken i drøftingsmøter og AMU

Informasjon. Det er arbeidsgiver som har ansvar for at alle parter i omstillingsprosessen til enhver tid får slik informasjon at parten kan ivareta sine interesser på en forsvarlig måte, til rett tid. Tidspunkt for når informasjon skal gis kan fremgå av tids- og arbeidsplanen, eller det kan utarbeides egen

informasjonsplan. Informasjonen skal ivareta de ansattes behov for kontroll og forutsigbarhet i sin arbeidshverdag og sikre mulighet for medvirkning.

Viktige informasjonsprinsipper:

- det etableres faste, regelmessige møteplasser for informasjonsutveksling
- det oppnås en felles forståelse mellom ledelsen og de ansatte/(tillitsvalgte) om hvilke kanaler som skal benyttes til hvilken type informasjon. Informasjon skal ikke komme ut til ansatte gjennom andre kanaler.
- informasjonen skal være klar og i minst mulig grad åpen for tolkninger

Informasjonen kan gis på følgende måter:

- ved individuelle samtaler
- informasjonsmøter
- kopi til arbeidstaker av alle brev som angår en selv
- e-post til ansatte som berøres
- oppslag på intranett/arbeidsplassen når milepæler nådd

Informasjonen skal være grunnlag for god dialog, og sikre at partene/aktørene får tilstrekkelig innsikt i hverandres synspunkter for å sikre reell medvirkning. Tidspunktene for når informasjon skal gis innarbeides i arbeids- og tidsplanen (informasjonsplanen).

Krav til skriftlighet. Alle planer som utarbeides skal være skriftlige og det skal framgå hvem som er ansvarlig for ulike arbeidsoppgaver. Det er leders ansvar at det utarbeides skriftlig dokumentasjon.

Det skal føres referat fra alle møter og individuelle samtaler hvor følgende opplysninger skal framkomme:

- dato og møtested
- deltakere, eventuelt forfall
- hva ble drøftet
- enighet/uenighet i gruppen
- konklusjoner

Referatene skal om et minimum inneholde ovennevnte punkter. Dersom noen av partene ønsker å ha med tillegg til referatet, skal dette føres inn. Det må i så fall framkomme hvem som har innsigelsen/tillegget, og tillegget skal underskrives.

Av praktiske grunner kan det være hensiktsmessig å samle kopi (utskrift) av alle relevante dokumenter knyttet til planleggingen i en egen perm/mappe, slik at informasjonen er lett tilgjengelig for arbeidsgruppen og andre som skal informeres og som vil følge med.

NB: Det skal ikke ligge taushetsbelagte opplysninger i en slik mappe/perm, når den er tilgjengelig for andre.

Medvirkning/involvering

Tillitsvalgtes medvirkning. AML kap. 8 (§ 8-2) og HA krever at de tillitsvalgte tas med i drøftinger, orienteres og tas med på råd når det gjelder beslutninger som kan føre til endring i arbeidsorganisering eller ansettelsesforhold. (HA del B, § 1-4-1.)

Verneombudets medvirkning. Verneombudet skal tas med i drøftinger, orienteres og tas med på råd når det gjelder beslutninger som kan føre til endring i arbeidsorganisering. Verneombudet skal tas med på råd under planlegging og gjennomføring av tiltak som har betydning for arbeidsmiljøet innefor ombudets verneområde, herunder etablering, utøvelse og vedlikehold av virksomhetens systematiske helse-, miljø- og sikkerhetsarbeid (AML § 6-2-4).

Den enkelte ansattes medvirkning. Medvirkning i omstillingsprosesser vil øke den enkeltes opplevelse av forutsigbarhet og følelse av kontroll over egen situasjon. Medvirkning på individnivå skal tilstrebes i størst mulig utstrekning. Det innebærer dialog og kartlegging av kompetanse og livssituasjon. Det vil være den enkelte ansatte som har best kjennskap til egen arbeidssituasjon og livssituasjon som kan gi arbeidsgiver nødvendige opplysninger for ivaretagelse av den enkeltes rettigheter.

Informasjon om endringer i bemanning

Sentrale endringer. Ved større sentrale omstillinger skal hovedtillitsvalgte være representert i relevante arbeidsgrupper og fora. Hovedtillitsvalgte vil derfor være orientert om omstillinger av større omfang som er initiert ved politiske vedtak, og som kan ha konsekvenser for bemanningen.

Administrasjonssjefen har regelmessige møter med HTV og HVO, der også spørsmål om bemanningssituasjonen generelt til enhver tid blir tatt opp.

Det forutsettes at HTV og HVO holder lokale tillitsvalgte og verneombud orientert om eventuelle forestående bemanningsendringer, selv om det er arbeidsgiver som har ansvar for å informere tillitsvalgte lokalt om forestående endringer.

Lokale endringer. Informasjons- og drøftingsplikten overfor de tillitsvalgte/verneombud lokalt kan ivaretas på flere måter. Partene må tidlig i prosessen bli enige om omfang og form på samarbeidet.

Orientering til ansatte som blir berørt

Formål. Informasjon og dialog med den enkelte ansatte skal sikre at vedtak og avgjørelser som treffes vedrørende den enkelte skal bygge på riktige opplysninger.

Informasjonsmøte med alle ansatte. Når det foreligger en beslutning om at omstilling skal gjennomføres, skal arbeidsgiver så snart som mulig skriftlig innkalle samtlige arbeidstakere som vil bli berørt av omstillingen til et felles orienteringsmøte. Også deltidsansatte, ansatte i permisjon, sykemeldte arbeidstakere og vikarer skal innkalles og informeres.

Tillitsvalgte skal orienteres om møteinnkallingen. Innkallingen skal orientere om:

- tid og sted for fellesmøte
- at det igangsettes/er igangsatt en omstillingsprosess ved avdelingen/enheten
- at arbeidstakerne vil bli holdt løpende orientert om saksbehandlingen og eventuelle tiltak som vil bli igangsatt som følge av avgjørelsen

I informasjonsmøtet gjennomgås grunnlaget for omstillingen og eventuelle konsekvenser for enheten. Dersom det er utarbeidet arbeids- og tidsplan skal denne gjennomgås. Rutinene for saksbehandling i den konkrete omstillingssaken skal gjennomgås.

Det skal føres referat fra fellesmøtet(-er), jfr *Krav til skriftlighet s.5*

Kopi av innkalling til møter, referat fra alle møter, kopi av skriftlig dokumentasjon av interesse for de berørte, bør samles i orienteringsmappe/-perm som beskrevet over. Kopi av det som legges fram av grunnlagsdokumentasjon og arbeidsplaner bør følge referatet i orienteringsmappen.

Informasjonsmøte/samtaler med enkeltansatte

Dersom omstillingen gjelder den enkelte ansattes rettigheter og plikter skal det gjennomføres individuelle samtaler. Avdelingsleder må vurdere når det er mest hensiktsmessig å gjennomføre samtale, avhengig av hva slags omstilling enheten står ovenfor.

I den utarbeidete arbeidsplanen skal det framgå hvilke tidsrom arbeidsgiver planlegger å gjennomføre individuelle samtaler.

Den enkelte må få mulighet til å orientere om sin situasjon og sine ønsker og/eller behov. Og, på dette stadiet, å gjennomgå sin fulle kompetanse med arbeidsgiver. Den individuelle samtalen skal sikre at arbeidsgiver har best mulig faktisk grunnlag for å fatte beslutninger.

Orientering til tillitsvalgte og verneombud

Lokal leder er ansvarlig for å gjennomføre drøftingsmøter med HTV/tillitsvalgte og verneombud, for å orientere og ta tillitsvalgt med i prosessen. Samarbeidet skal iverksettes på et tidligst mulig tidspunkt, slik at tillitsvalgte til enhver tid har en reell mulighet til påvirkning i henhold til bestemmelsene i AML.

Arbeidsgiver har mulighet til å ha HTV/tillitsvalgte og verneombud med i enhver arbeidsgruppe dersom det er hensiktsmessig. Arbeidsgiver skal legge til rette for medvirkning på en slik måte at tillitsvalgte i en tidlig fase blir enige om involvering i prosessen.

Orientering til administrasjonssjefens ledergruppe

Administrasjonssjefens ledergruppe vil som hovedregel være informert om blant annet grunnlaget for omstilling. Ledergruppa skal ha løpende informasjon om den lokale prosessen, slik lokal ledelse og ledergruppa er blitt enige om.

Kompetanse-/bemanningsplan

Ved omstillinger som medfører oppsigelser av ansatte skal det utarbeides ny kompetanse-/bemanningsplan på bakgrunn av omstillingsvedtaket. Det er selve vedtaket om omstilling og enhetens behov for kompetanse som følge av omstillingsvedtaket som er førende for bemanningsplanen.

Kompetanse-/bemanningsplan skal bygge på de krav som loven eventuelt stiller, eller på den norm som den enkelte enhet mener må oppfylles for å sikre forsvarlig drift. Som hjelp i arbeidet med å kartlegge hvilken kompetanse enheten vil ha behov for, kan det tas utgangspunkt i tidligere utlysningstekster og/eller eventuelle stillingsbeskrivelser.

Kompetanse-/bemanningsplanen skal begrunnes, og leders vurdering av kompetansebehovet skal framkomme.

Kompetanse-/bemanningsplanen skal drøftes med tillitsvalgte før den vedtas, slik at tillitsvalgte har muligheter til å komme med innsigelser og råd før arbeidsgiver treffer sine beslutninger. Representant for tillitsvalgte kan tas med i arbeidet med å utarbeide kompetanse-/bemanningsplan, selv om de etter lov og avtaleverk ikke kan kreve slik medvirkning. Det skal føres referat fra alle møter som gjennomføres.

SJEKKLISTER

Sjekklistene er ment som et hjelpemiddel i saksbehandlingen i forhold til de ulike tilfeller av omstilling. Sjekklisten bygger på bestemmelsene i AML, HTA og HA, samt saksbehandlingsrutiner for Kvænanen kommune. Det forutsettes at lokal arbeidsgiver har satt seg inn i regelverket og har alle relevante dokumenter for hånden når prosessene skal gjennomføres.

OMORGANISERING

Sjekkliste omorganisering

Med omorganisering menes en endring av organisasjonsstruktur, oppgaveinnhold og/eller oppgavestruktur uten at endringen ledsages av nedbemanning, utsetting eller lignende.

OPPGAVER	Ansvar
Risikovurdering for å kartlegge i hvilken grad omorganiseringen vil få betydning for ansatte	Administrasjonssjef
Vurdering av styringsrettens rammer	Administrasjonssjef
Sak legges fram for AMU <ul style="list-style-type: none">• medvirkning på formelt og uformelt nivå skal vurderes• risikovurdering presenteres for AMU• involvering av tillitsvalgte og verneombud for å sikre medvirkning• nedsette arbeidsgruppe hvor tillitsvalgte er med	Administrasjonssjef
Planlegge prosessen <ul style="list-style-type: none">• utarbeide arbeids- og tidsplan• utarbeide informasjonsplan	Administrasjonssjef
Gi orientering til alle involverte parter <ul style="list-style-type: none">• tillitsvalgte• verneombud/hovedverneombud• ansatte• rådmannens ledergruppe	Administrasjonssjef
Ny behandling i AMU og administrasjonsutvalget	

Kommentarer til sjekklisten

Risikovurdering. Avhengig av type og omfang på omorganiseringen vil den kunne ha ulik betydning for de ansatte. Det skal foretas en risikovurdering i enhver fase av enhver omorganiseringsprosess, for å sikre at arbeidsmiljølovens krav om fullt forsvarlig arbeidsmiljø etterleveres til enhver tid. Det skal gjennomføres risikovurdering i forhold til det fysiske og psykososiale arbeidsmiljøet. AMU skal forelegges saken for å utrede konsekvenser for arbeidsmiljøet. I dette arbeidet skal også BHT, tillitsvalgte med verneombud trekkes inn.

Vurdering av styringsrettens rammer. Når det er foretatt en risikovurdering må lokal leder vurdere om omorganiseringen faller innenfor styringsrettens rammer.

Sak legges fram for AMU. Det er rådmann som er ansvarlig for at det foretas en vurdering av om omorganiseringen har et omfang eller/og er av en slik natur at saken skal behandles av AMU. AMU kan likevel, på eget eller andres initiativ be om å få saken til behandling.

Planlegge prosessen. Det er administrasjonssjefens ansvar å sørge for at det foreligger en plan for arbeidet. God planlegging gir forutsigbarhet for alle parter og kan bidra til å redusere stress ved omorganisering. Prosessen skal planlegges i tråd med de overordnede prinsipper for omstilling og involvere tillitsvalgte i tråd med disse prinsippene.

Orientering til involverte parter. Individuelle samtaler med ansatte som er berørt. Det skal gjennomføres individuelle samtaler med den enkelte som blir direkte berørt av omstillingen for å synliggjøre den ansattes plass etter gjennomføringen av omorganiseringen. Det skal framgå av arbeidsplanen når arbeidsgiver planlegger å gjennomføre slike samtaler, men rådmann må vurdere når det er mest hensiktsmessig å gjennomføre samtalene. Arbeidstaker skal ha mulighet til å ha med tillitsvalgt eller annen forsvarlig fullmektig i slik samtale.

VIRKSOMHETSOVERDRAGELSE

Sjekkliste virksomhetsoverdragelse

Med virksomhetsoverdragelse menes overføring av en virksomhet eller del av virksomhet til en annen arbeidsgiver. Ved virksomhetsoverdragelse foreligger det et politisk vedtak.

OPPGAVER	Ansvar
Risikovurdering for å kartlegge i hvilken grad virksomhetsoverdragelsen vil få betydning for de ansatte	Administrasjonssjef
Vurdering av styringsrettens rammer	Administrasjonssjef
Sak legges fram for AMU <ul style="list-style-type: none"> • medvirkning på formelt og uformelt nivå skal vurderes • risikovurdering presenteres for AMU • involvering av tillitsvalgte og verneombud for å sikre medvirkning 	Administrasjonssjef
Nedsette arbeidsgruppe hvor tillitsvalgte er med	
Planlegging av prosessen <ul style="list-style-type: none"> • utarbeide arbeids- og tidsplan • utarbeide informasjonsplan 	Administrasjonssjef
Gi orientering til alle involverte parter <ul style="list-style-type: none"> • tillitsvalgte • ansatte • rådmannens ledergruppe 	Administrasjonssjef
Ivaretagelse av ansatte som skal overføres til annen arbeidsgiver.	Administrasjonssjef
Kartlegge den enkeltes ønsker om å benytte reservasjonsretten	Administrasjonssjef
Informasjonsbrev til ansatte som berøres av virksomhetsoverdragelsen	Administrasjonssjef
Overføringsbrev til ansatte som overføres, underskrives av avgivende og mottakende arbeidsgiver	Administrasjonssjef

NEDBEMANNING

Sjekkliste nedbemanning

Ved nedbemanning foreligger det et politisk vedtak.

OPPGAVER	Ansvar
Planlegge prosessen <ul style="list-style-type: none"> • involvering av tillitsvalgte og verneombud for å sikre medvirkning • nedsette arbeidsgruppe hvor tillitsvalgte er med • utarbeide arbeids- og tidsplan og vurdere risikofaktorer • utarbeide informasjonsplan 	Administrasjonssjef
Risikovurdering for de enkelte prosesser	Administrasjonssjef
Gi orientering til involverte parter <ul style="list-style-type: none"> • tillitsvalgte • ansatte • rådmannens ledergruppe 	Administrasjonssjef
Ledelsen utarbeider forslag til ny bemanningsplan som er drøftingsgrunnlag <ul style="list-style-type: none"> • de tilsattes kompetanse • tjenestetid • skikkethet • kartlegge forhold som kan utgjøre ulemper som oppsigelse vil påføre den enkelte (jfr AML § 15-7 nr 2 annen setning og HTA pkt 3.3). 	Administrasjonssjef/ avdelingsleder
Lokal leder oversender <ul style="list-style-type: none"> • ny bemanningsplan • overtallighetsrangering • dokumentasjon og korrespondanse knyttet til den enkelte arbeidstaker • protokoller til rådmannens ledergruppe Ved uenighet mellom ledelse og tillitsvalgte lokalt om hvem som er overtallig sendes saken til rådmannen. Partenes begrunnede syn må framgå av referat fra drøftingene.	Avdelingsleder
Tiltak ved masseoppsigelser (over 10 arbeidstakere), AML § 15-2 <ul style="list-style-type: none"> • drøfting og informasjon til tillitsvalgte • melding til NAV 	Administrasjonssjef
Behandling i AMU.	Administrasjonssjef
Rutiner for håndtering av ledige stillinger <ul style="list-style-type: none"> • informasjon til ansatte • involvering av tillitsvalgte 	Administrasjonssjef
Oppsigelser <ul style="list-style-type: none"> • individuelle samtaler • drøftingsmøte etter AML § 15-1 • varsel om oppsigelse • drøftinger • vedtak om oppsigelse • oppsigelsesfrist kontrollert • drøftinger 	Administrasjonssjef/ avdelingsleder
Fortrinnsrett til ny stilling	Administrasjonssjef

Kommentarer til sjekklisten

Formell beslutning. Enhver nedbemanning som innebærer overtallighet skal ha grunnlag i et formelt vedtak. Et slikt formelt vedtak kan for eksempel være:

- vedtak om omorganisering
- budsjettvedtak
- vedtak ved vesentlig redusert behov

Utarbeidelse av overtallighetsrangering. Bemannings-/kompetanseplan. Det vil som oftest være behov for å utarbeide en ny bemannings-/kompetanseplan i forbindelse med en nedbemanning.

Bemanningsplanen skal vise enhetens behov for kompetanse etter omstillingsprosessen er gjennomført. Det er vedtaket om nedbemanning som ligger til grunn for arbeidet med bemannings-/kompetanseplan. Planen skal bygge på de krav som loven eventuelt stiller, eller på den norm som den

enkelte enhet mener må oppfylles for å sikre forsvarlig drift. Som hjelp i arbeidet med å kartlegge hvilken kompetanse enheten vil ha behov for, kan det tas utgangspunkt i tidligere utlysningstekster og/eller eventuelle stillingsbeskrivelser.

Bemannings-/kompetanseplanen skal begrunnes, og ledelsens vurdering av kompetansebehovet skal framkomme.

Planer og rangeringer framlegges for drøfting med tillitsvalgte før de vedtas, slik at tillitsvalgte har muligheter til å komme med sine innsigelser og råd før arbeidsgiver treffer sine beslutninger. Representant for tillitsvalgte kan tas med i arbeidet med å utarbeide bemannings-/kompetanseplan.

Det skal føres referat fra alle møter. Referatene skal inneholde de samme opplysningene som angitt ovenfor.

Utvalgsriterier for nedbemanning. På grunnlag av generelle kriterier for nedbemanning som utarbeides av arbeidsgiver og arbeidstakerorganisasjonene i kommunen, har rådmann ansvar for å utarbeide lokale utvalgsriterier for nedbemanning.

Utvalgsriteriene skal:

- bygge på bemannings-/kompetanseplan
- gjenspeile enhetens framtidige behov for formell kompetanse og realkompetanse
- være klare og kontrollerbare

Det er hensiktsmessig å avklare med tillitsvalgte hvilke prinsipper som skal ligge til grunn for ansiennitetsvurdering/tjenestetid ved utarbeidelse av utvalgsriterier.

Overtallighetsrangering. Når kartlegging av den enkeltes kompetanse er foretatt og arbeidsgiver har gjennomført samtaler med hver enkelt, kan den enkelte vurderes i forhold til ny bemannings-/kompetanseplan og utvalgsriterier.

Det vil i løpet av denne fasen kartlegges hvilke arbeidstakere som er overtallige og arbeidsgiver setter opp en oversikt over hvilke arbeidstakere som er overtallige.

Overtallighetsrangering drøftes med tillitsvalgte.

Orientering til de som står i fare for å bli overtallige og de som er overtallige. Når saksbehandlingen har kommet så langt at utvelgelse av mulige overtallige synes klar, skal lokal ledelse informere tillitsvalgte og den enkelte ansatte. Det er arbeidsgivers ansvar å gi individuell informasjon til de ansatte om at de står i fare for å bli overtallig.

Samtaler med enkeltansatte. Arbeidstakere som står i fare for å bli overtallig, skal følges opp og orienteres særskilt om hvilke rettigheter de vil ha i denne prosessen. Lokal leder skal gjennomføre individuelle samtaler med den enkelte som blir berørt av omstillingen når den enkelte er identifisert. Den berørte arbeidstaker skal orienteres om muligheten til å ha med seg tillitsvalgte/andre.

Det skal framgå av tids- og arbeidsplan at individuelle samtaler skal gjennomføres, og i hvilket tidsrom arbeidsgiver planlegger å gjennomføre samtalene. Arbeidsgiver må finne hensiktsmessige tidspunkt for hver enkelt.

Samtalene skal blant annet ta sikte på:

- gjennomgang og komplettering av kompetanseskjemaet for å fastslå den enkeltes kompetanse
- informere den enkelte om utvalgsriteriene og eventuelt hvordan den enkeltes kompetanse vurderes i forhold til framtidige kompetansebehov
- vurdering og fastsetting av ansiennitet
- vurdering av sosiale forhold for hver enkelt

Samtalene skal gi arbeidsgiver best mulig grunnlag for å fatte beslutninger. Det er viktig at den enkelte får mulighet til å gjennomgå sin kompetanse med arbeidsgiver på dette stadiet. Arbeidsgivers informasjon om den enkelte arbeidstakers kompetanse kan være ufullstendig, fordi det ikke har vært nødvendig for arbeidstaker å opplyse om annen kompetanse for å få den stillingen arbeidstakeren innehar. Kompetansekartlegging er viktig for å kunne ivareta arbeidstakers rettigheter, f.eks i forbindelse med at arbeidsgiver skal tilby annet passende arbeid.

Samtalene skal også kartlegge sosiale forhold, arbeidsgiver skal avveie ulempene ved oppsigelse av den enkelte, vurdert opp mot arbeidsgivers behov for nedbemanning (AML § 15-7 nr 2, andre setning). Slike forhold skal derfor kartlegges.

Oversendelse av sakens dokumenter til videre behandling. Når den lokale leder har ferdigstilt ny bemannings- og kompetanseplan, overtallighetsrangering er utarbeidet og individuelle samtaler gjennomført, oversendes all dokumentasjon til administrasjonssjefen. Det er den avdelingsleders vurdering i forhold til lovens krav om saklig grunn til oppsigelse, som vil være sentral i administrasjonssjefens vurdering av det innsendte materialet. Alt skriftlig materiale gjennomgås i samarbeid med lokal ledelse for å kvalitetssikre vurderingene og saksbehandlingen som er gjort lokalt.

Masseoppsigelser. Tilfeller av masseoppsigelser skal håndteres av administrasjonssjefen.

Orientering i NAV. AML har i kap 15 en definisjon av masseoppsigelser. Det heter i § 15-2:

"Med masseoppsigelser menes oppsigelser som foretas overfor minst 10 arbeidstakere innenfor et tidsrom på 30 dager, uten at oppsigelsene er begrunnet i de enkelte arbeidstakers forhold".

Det framkommer av § 15-2 nr 3 annet ledd jfr Arbeidsmarkedslovens § 8 at arbeidsgiver skal gi melding til NAV om følgende forhold:

- a) grunnene til eventuelle oppsigelser
- b) antall arbeidstakere som vil kunne bli oppsagt
- c) hvilke arbeidsgrupper disse tilhører
- d) antall arbeidstakere som normalt er ansatt
- e) hvilke arbeidstakergrupper som normalt er sysselsatt
- f) over hvilken periode oppsigelsene vil kunne bli foretatt
- g) forslag til kriterier for utvelgelse av de som eventuelt skal sies opp
- h) forslag til kriterier for beregning av eventuelle ekstraordinære sluttvederlag

Dersom vilkårene for masseoppsigelse er tilstede må slik melding sendes NAV når kriteriegrunnet for utvelgelse er gjort, og før de individuelle utvelgelsene er gjort. Oversendelse av slik melding er rådmannens ansvar.

Orientering til tillitsvalgte/hovedtillitsvalgte. AML pålegger arbeidsgiver en rekke plikter ved masseoppsigelser utover melding til NAV. I henhold til § 15-2 skal de tillitsvalgte ha all relevant informasjon samt samme informasjon om oppsigelser som det arbeidsgiver gir NAV, dvs slik informasjon som angitt ovenfor i pkt a) – h).

Det er videre angitt i § 15-2 hvilke plikter arbeidsgiver har overfor tillitsvalgte ved masseoppsigelser, blant annet går drøftingsplikten noe lengre enn ved de mindre nedbemanningene.

Behandling i AMU. AMUs oppgaver er regulert i AML kap 7, § 7-2. Det framkommer ikke spesifikt at AMU skal behandle saker om nedbemanning, men i henhold til bestemmelsens pkt 5, skal utvalget bidra til å sikre et forsvarlig arbeidsmiljø.

AMU skal i egen sak orienteres om nedbemanningen og følgende skal belyses:

- a) vedtak for nedbemanning og begrunnelse for oppsigelse
- b) antall arbeidstakere som vil kunne bli oppsagt
- c) hvilke arbeidsgrupper de tilhører
- d) tidsplanen for når oppsigelsene vil kunne bli foretatt
- e) forslag til kriterier for utvelgelse av de som eventuelt skal sies opp
- f) eventuelle konsekvenser for arbeidsmiljøet

Dersom lokal leder finner det nødvendig å belyse andre sider av saken, for eksempel betydning for arbeidsmiljøet, skal dette legges fram for AMU.

Informasjon til HTV. Når rådmannen mottar dokumentasjonen fra lokal ledelse, orienteres HTV i drøftingsmøtet.

HTV skal få tilgang til de av sakens dokumenter som er nødvendig for å ivareta sine medlemmer, herunder:

- a) vedtaket for nedbemanning og begrunnelse for oppsigelse
- b) bemanningsplanen og kompetanseplanen

- c) utvalgskriterier
- d) oversikt over overtallige
- e) eventuell oversikt over ledige stillinger

HTV skal utover dette få tilstrekkelig informasjon og dokumentasjon for å sikre at medlemmenes interesser ivaretas i det arbeidet som skal gjøres fram mot oppsigelse/omplussing til annen stilling.

Det må være en åpen og ærlig dialog i denne fasen av saksbehandlingen og i dialog med tillitsvalgte.

Rutiner for håndtering av ledige stillinger. Lovgrunnlaget for arbeidsgivers informasjonsplikt om ledige stillinger. Det er et mål å unngå oppsigelser ved nedbemanning. Arbeidet med å finne alternativ beskjeftigelse til arbeidstakere som står i fare for å miste arbeidet på grunn av nedbemanning er en høyt prioritert oppgave. Rutinene knyttet til ledige stillinger gjenspeiler dette prinsippet.

Dette prinsippet finner vi også igjen i AML § 15-7 nr 2, der det heter:

"Skyldes oppsigelsen driftsinnskrenkninger eller rasjonaliseringstiltak, er den ikke saklig begrunnet dersom arbeidsgiver har et annet passende arbeid i virksomheten å tilby arbeidstaker."

Det heter videre i AML § 14-1:

"Arbeidsgiver skal informere arbeidstakerne om ledige stillinger i virksomheten."

Bestemmelsen i § 14-1 gjelder generelt. Det er arbeidsgiver som er ansvarlig for at alle arbeidstakere til enhver tid er orientert om ledige stillinger. Ansatte skal orienteres om hvor de til enhver tid vil finne oversikt over ledige stillinger.

Det utstedes en erklæring til arbeidstakere som står i fare for å miste sitt arbeid. Erklæringen gir uttrykk for at arbeidstaker skal tilbys stilling som han er kvalifisert for. Dersom det har vært en ledig stilling som arbeidsgiver kunne ha tilbudt en arbeidstaker som står i fare for å bli oppsagt, er oppsigelsen ikke saklig, jfr AML § 15-7.

Oppsigelse. Dersom arbeidsgiver ikke lykkes i å finne nytt arbeidet til arbeidstaker og gjennomgangen av saksbehandlingen i hvert enkelt tilfelle viser at det er saklig grunn for oppsigelse, gjennomføres oppsigelser. Reglene om oppsigelse av en arbeidstaker framgår av AML kap 15 – opphør av arbeidsforhold.

Drøftingsmøte

AML krever i § 15-1 at før arbeidsgiver fatter vedtak om oppsigelse skal spørsmålet så langt det er praktisk mulig drøftes med arbeidstaker og eventuelt dennes tillitsvalgte/andre. Dersom rutinene som er gjennomgått ovenfor er fulgt, vil arbeidsgiver ha hatt flere møter og samtaler med aktuelle arbeidstakere i løpet av saksbehandlingen. Slike forutgående møter/samtaler er ikke drøftingsmøte etter § 15-1.

Varsel om oppsigelse

Før vedtak om oppsigelse fattes, sender administrasjonssjefen et varsel om oppsigelse. Varselet orienterer om:

- at arbeidsgiver vurderer å fatte vedtak om oppsigelse
- invitere til drøftingsmøte innen utløpet av 14 dager
- rett til å bruke fullmektig (tillitsvalgt, advokat, andre)
- rett til innsyn i dokumenter

Varsel om oppsigelse skal leveres arbeidstaker personlig eller oversendes i rekommandert sending.

Dersom arbeidstaker ønsker drøftingsmøte, gjennomføres dette *før* det fattes vedtak om oppsigelse.

Vedtak om oppsigelse

Vedtak om oppsigelse gjøres av administrasjonssjefen.

I saken skal alle relevante dokumenter legges ved, herunder:

- grunnlaget for nedbemanningen
- bemannings-/kompetanseplan
- utvalgskriterier
- referater fra samtaler og protokoller fra drøftinger med den enkelte

- eventuelle notater om aktivitet i forhold til ledige stillinger
- kopi av varsel om oppsigelse
- andre dokumenter

Oppsigelse

AML har strenge formkrav til en oppsigelse. Utarbeidet mal *skal* brukes.

AML/HTA har også frister for oppsigelse, og det er viktig å være nøye med hver enkelt i forhold til hvilken oppsigelsesfrist vedkommende har. Oppsigelsesfristen er avhengig av tilsetningstid og alder, og dette skal klarlegges før oppsigelse sendes.

Konsekvensene av formfeil i oppsigelsen kommer fram i AML § 15-5, og innebærer at oppsigelsen kan kjennes ugyldig.

Det er administrasjonssjefen som underskriver oppsigelsen.

Oppsigelsen sendes rekommandert eller overleveres arbeidstaker personlig.

Dersom arbeidstaker krever drøftinger etter å ha mottatt oppsigelsen, skal slike drøftinger gjennomføres.

Dersom det i oppsigelsesperioden dukker opp stillinger som den oppsagte er kvalifisert for, skal vedkommende tilbys denne og oppsigelsen trekkes tilbake.

Fortrinnsrett til ny stilling. Det framgår av AML kap. 14 i § 14-2 (1) at

"den som er sagt opp på grunn av virksomhetens forhold har fortrinnsrett til ny ansettelse i samme virksomhet, med mindre det gjelder en stilling arbeidstakeren ikke er kvalifisert for."

I henhold til bestemmelsene § 14-2 (4) gjelder fortrinnsretten

"...fra oppsigelsestidspunktet og i ett år fra oppsigelsesfristens utløp."

Bestemmelsen innebærer at vedkommende kan kreve fortrinnsrett til alle stillinger han/hun mener seg kvalifisert for. Ved søknad om stilling i fortrinnsrettsperioden legges ved en bekreftelse om fortrinnsrett som følge av nedbemanning i kommunen.

Arbeidsgiver vil, etter samtale med arbeidstaker, vurdere hvorvidt arbeidstaker har de kvalifikasjonene som kreves for å fylle stillingenes ansvars- og arbeidsområde.

Fortrinnsretten etter AML § 14-2 inntreffer først etter at oppsigelse er gitt, og er ikke det samme som arbeidsgivers plikt til å tilby arbeid til en arbeidstaker som står i fare for å miste sitt arbeid. Det er først når arbeidsgiver har forsikret seg som at det ikke er noen arbeidstakere i virksomheten som står i fare for å miste sitt arbeid som følge av nedbemanning, at det foreligger en stilling som en oppsagt arbeidstaker kan kreve fortrinnsrett til. Retten til ny stilling etter AML § 15-7 vil følgelig gå foran fortrinnsrett etter loven.



Saksfremlegg

Utvalgssak	Utvalgsnavn	Møtedato
2014/76	Kvænangen kommunestyre	17.12.2014

Fastsetting av valgdag for Kommunestyre- og Fylkestingsvalget 2015

Henvisning til lovverk:
Valglovens § 9-2 (2)

Rådmannens innstilling

I Kvænangen kommune fastsettes valgdagen for Kommunestyre- og Fylkestingsvalget til mandag 14. september 2015.

Saksopplysninger

Valglovert § 9-1 fastsetter at stortingsvalg holdes i alle kommuner på en og samme dag i september måned i det siste året av hver stortingsperiode. Fylkestings- og kommunestyrevalg holdes i alle kommuner på en og samme dag i september måned hvert fjerde år. Valgene holdes i det andre året av hver stortingsperiode. I henhold til § 9-2 fastsetter Kongen valgdagen til en mandag.

Kommunestyret kan selv med tilslutning fra minst 1/3 av medlemmene vedta at det på ett eller flere steder i kommunen skal holdes valg også søndagen før den offisielle valgdagen. Vedtaket må treffes senest samtidig med budsjettet for det året valget skal holdes. Det betyr at dersom vedtaket om todagens valg skal være gyldig med bare 1/3 flertall, må det være vedtatt samtidig med budsjettet. Begrunnelsen er at et mindretall ikke skal kunne binde et flertall til store utgifter etter at budsjettet for valget er vedtatt.

Dersom det på et senere tidspunkt er et flertall i kommunestyret for å holde todagens valg, kan man likevel treffe vedtak om dette også etter at budsjettet er vedtatt.

Vurdering

2 dagers valg vil føre til en betydelig merkostnad og en kan ikke se nødvendigheten av å holde valglokalene åpne også søndag.



Saksfremlegg

Utvalgssak	Utvalgsnavn	Møtedato
2014/77	Kvæningen kommunestyre	17.12.2014

Møteplan for politiske møter 2015

Administrasjonssjefens innstilling

Møtekalender 2015:

Kommunestyret: 11/2, 25/4, 24/6, 21/10, 16/12.

Formannskapet: 28/1, 25/2, 8/4, 13/5, 10/6, 2/9, 7/10, 11/11, 18/11, 25/11.

Teknisk utvalg: 29/1, 16/4, 11/6, 8/10, 3/12.

Utvalg for oppvekst og omsorg: 27/1, 14/4, 9/6, 6/10, 1/12.

Saksopplysninger

Utkastet er basert på 5 kommunestyremøter i året. Frist for konstituerende møte etter valget er innen utgangen av oktober.

Formannskap ca en gang i måneden, alltid greit i forkant av kommunestyremøtene og 3 budsjettmøter i november.

Teknisk utvalg er satt opp med møte på torsdager 2 uker i forkant av hvert kommunestyremøte. De har vært satt opp med flere møter tidligere, men er det behov for det?

Utvalg OO er satt opp med møte på tirsdager 2 uker i forkant av hvert kommunestyremøte slik det vanligvis har vært.



Saksfremlegg

Utvalgssak	Utvalgsnavn	Møtedato
2014/37	Kvæningen Oppvekst- og omsorgsutvalget	21.10.2014
2014/78	Kvæningen kommunestyre	17.12.2014

DELPROSJEKT A: 6-16 ÅR - GRUNNSKOLE - UNGT ENTREPENØRSKAP

Henvisning til lovverk:

Saksprotokoll i Kvæningen Oppvekst- og omsorgsutvalget - 21.10.2014

Behandling:

Endringsforslag fra utvalget: Nest siste setning byttes ut med: «Skolen anbefales å implementere dette i skolens planer. Skolefaglig ansvarlig får ansvar for oppfølging. Utvalg for oppvekst og omsorg ønsker tilbakemelding om prosjektet før skolestart 2015.»

Administrasjonssjefens innstilling med endringsforslaget fra utvalget ble enstemmig vedtatt.

Vedtak:

Kvæningen kommune er i utgangspunktet positiv til samarbeid om å fremme entreprenørskap i Nord-Troms. Skolen anbefales å implementere dette i skolens planer. Skolefaglig ansvarlig får ansvar for oppfølging. Utvalg for oppvekst og omsorg ønsker tilbakemelding om prosjektet før skolestart 2015.

Som hovedmål bør det satses på gruppen 6-16 år.

Rådmannens innstilling

Kvæningen kommune er i utgangspunktet positiv til samarbeid om å fremme entreprenørskap i Nord-Troms. Skolen/e vil delta i den grad det er mulig å innlemme dette i skolens planer.

Som hovedmål bør det satses på gruppen 6-16 år.

Saksopplysninger

Kvænangen barne- og ungdomsskole har i flere år gjennomført lignende program. I følge Ulla Laberg er hensikten å få satt arbeidet i system. Herunder småtrinnet, mellom og ungdomstrinn. Regionrådet i Nord – Troms har vedtatt at entreprenørskap skal inn i skolene.

For å få ytterligere hjelp til skolene og rektorene for å komme i gang, er det søkt Troms Fylkeskommune om midler til ei prosjektstilling. Denne stillingen vil sannsynligvis bli tilknyttet region kontoret.

Det er imidlertid pr. dato ikke kommet noe svar på søknaden. Skulle det bli avslag på midler til en slik stilling, vil det ha som konsekvens at skolene må jobbe mere selv med saken og at rektorene får mer å gjøre.

Delprosjekt A: 6-16 år (Grunnskole)

Bakgrunn:

Forskning viser at entreprenørskap i skolen bidrar til å styrke unge menneskers kjennskap til behov og muligheter i lokalmiljøet og øker sannsynligheten for at de bosetter seg på hjemstedet. Det vises også til at elever som deltar i elevbedrifter/ungdomsbedrifter har minst dobbelt så stor sannsynlighet for å etablere egen virksomhet enn resten av befolkningen.

Gjennom kartlegginger i Omdømmeprojektet har vi kunnskap om at unge har mangelfull kjennskap til eget lokalsamfunn. Satsing på entreprenørskap i skolene er et viktig virkemiddel for å øke kunnskap om lokale muligheter og dermed oppnå økt stolthet og forsterke regional identitet.

Gjennom entreprenørskap og elevbedrift som tema i skolen, kombinert med tett samarbeid med lokalt næringsliv, ønsker vi å gi unge gode vilkår for gründeratsing.

Hovedmål:

Styrke framtidig næringsutvikling ved å bli kjent med og se muligheter i egen region.

Aktivitetsmål:

Tiltakene i planen skal bidra til kompetanseutvikling, øke bolyst og stimulere til entreprenørskap og gründerutvikling

Delmål 1:

Det skal utarbeides en felles plan for grunnskolene i Nord-Troms for pedagogisk entreprenørskap og elevaktiv læring som vedtas av alle kommuner.

Delmål 2:

Barn og unge skal ha kunnskap om og være bevisst på regionens stedskvaliteter som fortrinn i framtidig utvikling og entreprenørskap. Entreprenørskap skal inngå i lokale læreplaner og implementeres i grunnskolene i regionen

Delmål 3:

Nærings- og arbeidsliv og skole skal sammen være proaktiv, og gjennom satsing på entreprenørskap, gi barn og ungdom kompetanse og motivasjon til å etablere og videreutvikle bedrifter i Nord-Troms.

Organisering:

Prosjekteier: Nord-Troms Regionråd DA

Styringsgruppe: Rådmannsutvalget, Nord-Troms Næringsutvalg, Skolesjefer, nærings- og arbeidsliv.

Vurdering

Flere skoler i Nord-Troms og lærere ønsker opplegget velkommen. Deler av opplegget ligger i læreplanen pr. i dag, og planen er at opplegget skal være drahjelp til skolene for å få arbeidet inn i et system.

Årsaken til at det legges frem, er å orientere utvalget om noe av det som skjer fremover for skolene. Det er viktig at tilbakemelding gis til de berørte parter om hvordan utvalg for oppvekst og omsorg i Kvænangen ser på saken.

Svein Winther Bogstrand

Fra: Svein Winther Bogstrand
Sendt: 8. september 2014 13:47
Til: Ulla Laberg
Emne: RE: Entreprenørskap

Jeg har vært for fraværende i disse sakene til å kunne vurdere dette helt optimalt. Ser at det søkes midler gjennom Troms Fylkeskommune til en slik stilling. Det ser imidlertid ut til å være lagt Ned mye arbeid i saken. Men jeg ser at dette fordrer en bred mobilisering og samhandling mellom regionens grunnskoler, v.g.skoler osv.

I en tid hvor skolene etter hvert blir pålagt fler og fler oppgaver må det prioriteres. Jeg håper skolene får dette tilsendt, slik at de kan kommentere dette på deres forutsetninger.

Dersom det blir en forutsetning at kommunen må bidra med midler, så må jeg beklage at jeg ikke Noen slik ekstrapott pr. i dag. Dette må i så fall behandles politisk i en tid hvor alle kjemper om penger.

Jeg tror at jeg vil forelegge dette for vårt hovedutvalg som har møte den 14.10.2014. Jeg ser at du har satt frist Til 12.09, men det er for kort tid.



Rådgiver - Kvænangen kommune
Tlf 77 77 88 30 - 90 95 38 32
E-post svein.bogstrand@kvanangen.kommune.no

From: Ulla Laberg
Sent: Thursday, September 04, 2014 2:50 PM
To: Svein Winther Bogstrand; Johanne Båtnes; Arild Torbergsen; Anita Lervoll; Anette Holst; May-Tove Lilleng
Cc: Trude Indrebø
Subject: VS: Entreprenørskap

Hei!

Jeg videresender arbeidsdokumentet: Entreprenørskapssatsing i Nord-Troms 2015-2017, amt dokumentet "delprosjekt A -6-16 år.

Entreprenørskap i Nord-Troms skolene

TIL ALLE SKOLEFAGLIG ANSVARLIGE: LES VEDLAGTE DOKUMENTER OG KOM MED TILBAKEMELDINGER:

Som jeg har orientert om tidligere er Regionrådet (Omdømmeprojektet) i gang med et prosjekt som har som hovedmål å fremme entrepenørskap i Nord-Troms gjennom tre del-prosjekter: A 6-16 år, B 16-19 år vgs og C; unge gründere.

Det er allerede i gang ei satsing på entrepenørskap i skolene, hvor prosjektleder i Omdømmeprojektet, Regionkontoret i Nord-Troms og næringskonsulentene i kommunene har jobbet opp mot skolene i forbindelse med UE sine programmer.

Flere av skolene i Nord-Troms har allerede gjennomført programmet "Vårt lokalsamfunn" med veiledere, og noen skoler har også gjennomført "Sikk Sakk Europa" på 6. trinn med Lerøy som veileder.

Begrunnelsene for entrepenørskapssatsing kan dere lese mer om i dokumentet.

Regionkontoret er med i søknadsprosessen når det gjelder delprosjekt A; 6-16 år. Det blir søkt til TF om midler til satsinga, gjennom en prosjektstilling.

Har fått forespørsel om stillinga kan knyttes til Regionkontoret. Jeg ser bare fordeler med at vi får ei eventuell stilling "så nær skole" som mulig, og har sagt at det er i orden for meg, men at dette avgjøres av skolesefene (som skoleiere).

Ber om at dere går igjennom dokumentet og

- **Vurdere realisme, omfang og gjennomførbarhet på tiltakene og prioritere hva vi skal satse på under delprosjekt A: barn og unge 6-16 år.**

Vær så snill å gi tilbakemelding innen fredag 12.9.

Hilsen Ulla

Fra: Trude Indrebø [<mailto:trude.indrebo@halti.no>]

Sendt: 29. august 2014 15:33

Til: Silja Karlsen; Ulla Laberg; Berit Fjellberg

Kopi: Torbjørn Evanger

Emne: Entreprenørskap

Hei

Jeg har delt drop-box med dere på entreprenørskapsplanen.

Dersom du får til å skrive direkte der, gjør det og merk med annen farge.

To dokumenter: en generell om planen og en spesielt for delplan A: 6-16 år.

Det er gjort endringer etter møtet på onsdag og møtet med Einar og Willy på torsdag.

De øvrige to delprosjektene er under bearbeiding.

Legger dokumentene ved i mailen dersom du ikke får opp DB.

Ha ei god helg!

Med hilsen
Trude Indrebø
-rådgiver-

mobil: +47 91 76 95 78



 siva
SIVA er et samarbeidsnettverk

 TROMS länsvärdshuset
TROMS länsvärdshuset
ROMSIA YHÄISKESKUS

Postadr: Hovebyen 2, 81 51 Storvicki
Besøksadr: Håll Bygget, Storvicki
Telefon: 77 77 05 70
Org.nr: 883 630 017
www.haltin.no



Delprosjekt A: 6-16 år (Grunnskole)

Bakgrunn:

Forskning viser at entreprenørskap i skolen bidrar til å styrke unge menneskers kjennskap til behov og muligheter i lokalmiljøet og øker sannsynligheten for at de bosetter seg på hjemstedet. Det vises også til at elever som deltar i elevbedrifter/ungdomsbedrifter har minst dobbelt så stor sannsynlighet for å etablere egen virksomhet enn resten av befolkningen.

Gjennom kartlegginger i Omdømmeprojektet har vi kunnskap om at unge har mangelfull kjennskap til eget lokalsamfunn. Satsing på entreprenørskap i skolene er et viktig virkemiddel for å øke kunnskap om lokale muligheter og dermed oppnå økt stolthet og forsterke regional identitet.

Gjennom entreprenørskap og elevbedrift som tema i skolen, kombinert med tett samarbeid med lokalt næringsliv, ønsker vi å gi unge gode vilkår for gründersatsing.

- Hovedmål:** Styrke framtidig næringsutvikling ved å bli kjent med og se muligheter i egen region.
- Aktivitetsmål:** Tiltakene i planen skal bidra til kompetanseutvikling, øke bolyst og stimulere til entreprenørskap og gründerutvikling
- Delmål 1:** Det skal utarbeides en felles plan for grunnskolene i Nord-Troms for pedagogisk entreprenørskap og elevaktiv læring som vedtas av alle kommuner.
- Delmål 2:** Barn og unge skal ha kunnskap om og være bevisst på regionens steds kvaliteter som fortrinn i framtidig utvikling og entreprenørskap. Entreprenørskap skal inngå i lokale læreplaner og implementeres i grunnskolene i regionen
- Delmål 3:** Nærings- og arbeidsliv og skole skal sammen være proaktiv, og gjennom satsing på entreprenørskap, gi barn og ungdom kompetanse og motivasjon til å etablere og videreutvikle bedrifter i Nord-Troms

Organisering:

Prosjekteier: Nord-Troms Regionråd DA

Styringsgruppe: Rådmannsutvalget, Nord-Troms Næringsutvalg, Skolesjefer, nærings- og arbeidsliv.

Prosjektledelse: Regionkontoret for Nord-Troms



Aktivitets- og tidsplan	2014	2015	2016	2017
DELMÅL 1:				
Kartlegge (lokale) læreplaner i grunnskole ifht entreprenørskapssatsing				
Utarbeidelse av felles plan for grunnskolene i Nord-Troms for pedagogisk entreprenørskap og elevaktiv læring.				
Kontakt mot relevante FoU-miljø				
Alle grunnskolene utfordres på å ha én lærerkontakt knyttet til entreprenørskap. Det skal til enhver tid være en lærer på skolen som er kontaktpunkt for UE og næringsliv.				
Tilbud om skreddersydd oppløgg for lærere som skal arbeide med entreprenørskap i skolen (UE)				
Inspirasjonsdag: Lærere som skal jobbe med entreprenørskap i skolen får tilbud om opplæring (stedskvaliteter, forretningsutvikling)				
Kursing: Bildefortellinger som verktøy til bruk i ulike program				
Kick-off for skoler (og samarbeidsparter) med entreprenørskapssatsing: kunnskapsminister og næringsminister som «kickere». Felles for delprosjekt A og B				
DELMÅL 2:				
Omdømmeprosjektet utarbeider en kort «Nord-Troms - del» som bygges inn i alle UE-programmene i grunnskolen. Denne tar utgangspunkt i stedskvalitetene: på lag med elementene, samarbeid og sameksistens, gjennomføringsevne knyttet til etterkrigshistorie og gjenoppbygging				
Kartlegge status i de ulike kommuner ifht entreprenørskapssatsingen i grunnskolene				
UE-programmet:				
Småtrinnet: «Våre familier»				
UE-programmene:				
Mellomtrinnet: «Vårt lokalsamfunn», «SiktSakk Europa», «SMART»				
UE-programmet elevbedrift skal brukes i ungdomstrinnet, gjerne med gründercamp som kick-off.				
UE har flere program for ungdomstrinnet som kan være alternativ, eller komme i tillegg til elevbedrift.				
Programmet «økonomi og karrierevalg» skal brukes i ungdomstrinnet				



ARBEIDSDOKUMENT: Entreprenørskaps- satsing i Nord-Troms 2015 -2017

**«Nord-Troms skal fremstå som
attraktiv og nytenkende»**

Visjon fra Nord-Troms Strategier 2007-2016

«Entreprenørskap handler om å etablere ny virksomhet, og om evnen til å se muligheter og gjøre noe med dem innenfor en rekke områder i samfunnet. Entreprenørskapskompetanse er relevant for alle områder i arbeids- og næringslivet, både innenfor nye og etablerte virksomheter. I tillegg er blant annet frivillige organisasjoner, bistands- og utviklingsarbeid og kultursektoren viktige samfunnsområder hvor entreprenørskap og innovasjonsprosesser er aktuelt.»

«Personer som selv er entreprenører eller på annen måte har god kjennskap til entreprenørskap i praksis bør i større grad trekkes inn som undervisningsressurser»

Fra Handlingsplan for entreprenørskap i utdanningen
– fra grunnskole til høyere utdanning 2009-2014

«i Nord-Troms skal vi etablere og videreutvikle bedrifter og tjene penger på det»

Sitat entreprenørskapslærer



Hvorfor plan for entreprenørskap?

Det er knapphet på arbeidskraft nasjonalt, og i Nord-Troms konkurrerer vi med sentra og kompetansemiljø som kan tilby høye lønninger og brede fagmiljø. I nær framtid står vi foran generasjonsskifter i arbeidslivet og det er helt nødvendig å tiltrekke seg folk med rett kompetanse og evne og vilje til utvikling.

Satsingen på entreprenørskap er et målrettet grep for å hindre fraflytting og frafall (i skolen) og øke bostedsattraktivitet, identitetsbygging og heie fram innovative- og handlekraftige nordtromsinger.

Det fordrer bred mobilisering og samhandling mellom regionens grunnskoler, v.g.skoler, nærings- og arbeidsliv og politikere i nært samarbeid med Troms fylkeskommune og ulike virkemiddelapparat.

«Vi må selv produsere kompetansen, vi klarer ikke å rekruttere tilstrekkelig med entreprenører og fagpersoner fra utsiden», sier Silja Karlsen, prosjektleder i Omdømmeprojektet.

NHOs «Nærings-NM» for 2013 er klar: Nord-Troms har utfordringer med hensyn til nærings- og bedriftsutvikling og verdiskaping.

Hvordan øke Nord-Troms sin attraktivitet og omdømme som bosteds- og arbeidsmarkedsregion? Dette er spørsmål som Omdømmeprojektet (2011-2014) har arbeidet mye med, og satsing på entreprenørskap er ett av de viktige tiltakene.

Vi konkurrerer nasjonalt og internasjonalt om arbeidskraft og attraktivitet og dermed er det helt nødvendig at det tidlig fokuseres på mulighetene i Nord-Troms, regionens egenart og få bevisstgjøring og kunnskap om hvordan man kan skape egen virksomhet og/eller videreutvikle eksisterende næringsliv.

Det er helt nødvendig at vi har kultur for entreprenørskap og miljøer som tar i mot og ivaretar entreprenører. Uten attraktive og kompetente fag- og utviklingsmiljø, vil det hindre at vi beholder ungdom i regionen, og rekruttering og tilbakeflytting vil vanskeliggjøres.

Klynger og nettverk er attraktivt å søke mot og gjennom entreprenørskapssatsing må vi styrke og utvikle disse. Det er nødvendig for å oppnå konkurransekraft. Både i næringslivet og i offentlig sektor har vi solide fagmiljø. Vi må synliggjøre mulighetene som ligger i de klynger og fagmiljøer vi har i regionen, selv om de er små. Fokus på smådriftsfordeler.

Kommersialisering av tjenester som tradisjonelt har vært preget frivillig sektor skal gis gode vilkår og har potensiale i vår region, slik som kulturnærings. Gjennom et treårig kulturnæringsprosjekt (KultNett) er det tilført en betydelig kompetanseheving til kulturnæringsaktører og ulike produksjoner har blitt levert og kommersialisert.

Nord-Troms Regionråd DA



Havbruk, reiseliv og landbruk er mulighetsområder i regionen, og leverandørindustrien innehar betydelig potensiale, jfr «Nord-Troms strategier 2007-2016». Det er viktig at bedrifter og personer i Nord-Troms ser muligheter og utvikler tjenester og produkter til disse sektorene.

Innovasjon, entreprenørskap og utvikling vil i stor grad fordre samarbeid med miljø på utsiden av regionen. Tette koblinger og nettverk mot FoU-miljø må bli naturlig i større skala enn vi har i dag. Det er svært lite FoU-aktivitet i regionen.

Ved å sette entreprenørskap høyt på dagsorden signaliserer vi til næringsliv, ungdom, studenter, innbyggere, offentlig forvaltning og politikere i regionen at dette er et av de viktigste satsingsområder for utviklingen av Nord-Troms. Det samme signal gis også til omverdenen. Samtidig erkjenner vi at tiltak og handlinger knyttet til entreprenørskap må prioriteres bredt og at det er behov for en større satsing.

Gjennom Omdømmeprosjektet har man sett behov for en helhetlig satsing på entreprenørskap for regionen for å styrke fremtidig næringsutvikling gjennom å bli kjent med og se muligheter i egen region.

Gjennom arbeidet med omdømmebygging har man kommet fram til at det bør fokuseres på følgende stedskvaliteter som er særegne for Nord-Troms:

1. På lag med naturelementene
2. Gjennom generasjoner har vi kultur for samarbeid og sameksistens (tre stammers møte)
3. Gjennomføringsevne knyttet til etterkrigshistorie og gjenoppbygging

Det er viktig at unge i vår region har kunnskap om og er bevisst på at stedskvalitene også kan brukes som fortrinn i framtidig utvikling og entreprenørskap.



Forankring

- Bolystprosjektet Omdømmebygging i Nord-Troms (2011-2014)
- Handlingsplan Nord-Troms Regionråd 2014-15 (Nord-Troms Strategier 2007-2016), vedtatt 25.03.14.
- Kommunale (strategiske) næringsplaner i de seks kommunene
- Nord-Troms næringsutvalg
- Notat til ordførerne om entreprenørskap inn i skolene, 15.05.12
- Sak 22/12 Nord-Troms Regionråd: Entreprenørskap i skolene i Nord-Troms, 29.06.12
- Oppstartsseminar nærings- og utviklingsplan for Nord-Troms, 02-03.10.13 (Troms fylkeskommune)
- Kick-off for felles innsats for opplæring og utdanning i Nord-Troms, 19.03.14
- Kunnskapsløftet 2006
- Handlingsplan for Entreprenørskap i utdanningen – fra grunnskole til høyere utdanning 2009–2014 (KD, KRD, HND)
- Konkjunkturbarometer for Nord-Norge, vår 2014, SNN

Satsing på entreprenørskap i Omdømmeprojektet i samarbeid med Regionkontoret for Nord-Troms:

Prosjektet har jobbet med hvordan entreprenørskap bør bli en del av satsingen i grunnskolene i Nord-Troms. Da Troms fylkeskommune satte i gang arbeid med Nærings- og utviklingsplan for Nord-Troms spilte Omdømmeprojektet inn entreprenørskap som viktig tema. Temaet var belyst på oppstartsseminaret for Nærings- og utviklingsplanen. Dette har ført til at flere kommuner ser betydningen av arbeidet og at flere grunnskoler jobber bevisst med denne satsingen.

Aktivitet i regi av Omdømmeprojektet/Regionkontoret i 2013 på entreprenørskap:

UE programmet "Vårt lokalsamfunn", Storfjord, februar 2013

Arrangert kurs UE program, mars 2013

UE programmet "Vårt lokalsamfunn", Skjervøy, april 2013

UE programmet "Vårt lokalsamfunn", Kåfjord, september 2013

Gründercamp Lyngen, sept. 2013

Prosess for satsingen:





Oppdraget

I forbindelse med Troms fylkeskommune sitt arbeid med «Nærings- og utviklingsplanen for Nord-Troms», har Omdømmeprosjektet ved Nord-Troms Regionråd prioritert entreprenørskap som ett satsingsområde.

Halti Næringshage har hatt oppdraget med utforming av entreprenørskapsplanen.

I den sammenhengen ble det nedsatt en arbeidsgruppe med prosjektleder Silja Karlsen fra Omdømmeprosjektet, daglig leder Berit Fjellberg i Nord-Troms Regionråd sammen med Trude indrebø fra Halti Næringshage.

Møter og innspill i planprosessen:

- møte mellom arbeidsgruppa og Regionkontoret for Nord-Troms
- møte med rektor ved Nord-Troms v.g.skole
- møte med entreprenørskapslærer ved Nord-Troms v.g. skole
- møte med næringskonsulent i Storfjord og Kåfjord
- møte med ung, nyutdannet gründer fra regionen
- tre møter i arbeidsgruppa

Arbeidet startet 13. juni 2014 og avsluttet

Planen er et overordnet dokument der formål et å få en helhetlig, samordnet og målrettet satsing på entreprenørskap fra og med grunnskolen og fram til unge gründere (inntil 35 år) i Nord-Troms regionen.

Planen er tredelt med følgende definerte delprosjekt rettet mot målgruppene:

A: 6-16 år (Grunnskole)

B: 16-19 år (Videregående opplæring)

C: 19-35 år (Unge gründere)

Nord-Troms Regionråd skal ha ansvar og eierskap i delprosjekt A, og Halti Næringshage er utfordret på å ta ansvar for og eierskap i delprosjekt B og C.

Hvert delprosjekt i planen beskrives nærmere og søkes finansiert av de parter som har ansvar og deres samarbeidsparter.



Visjon, mål og satsinger

Visjon:	Nord-Troms skal fremstå som attraktiv og nytenkende
Hovedmål:	Styrke framtidig næringsutvikling ved å bli kjent med og se muligheter i egen region.
Aktivitetsmål:	Tiltakene i planen skal bidra til kompetanseutvikling, øke bolyst og stimulere til entreprenørskap og gründerutvikling
Målgruppe:	Grunn- og videregående skoleelever, samt unge inntil 35 år.
Tidsplan:	3-årig satsing med oppstart 1.januar 2015
Satsing i 3 delprosjekt:	A: 6-16 år (Grunnskole) B: 16-19 år (Videregående opplæring) C: 19-35 år (Unge gründere)
Læring:	Nord-Troms Regionråd søker samarbeid med FoU-institusjoner med mål om læring og spredning tilknyttet satsingen. Deloppgaver kan f.eks løses av masterstudenter.

På neste side er modell for satsingen med delprosjekter, eierskap, samarbeidsparter og forslag til finansiering.

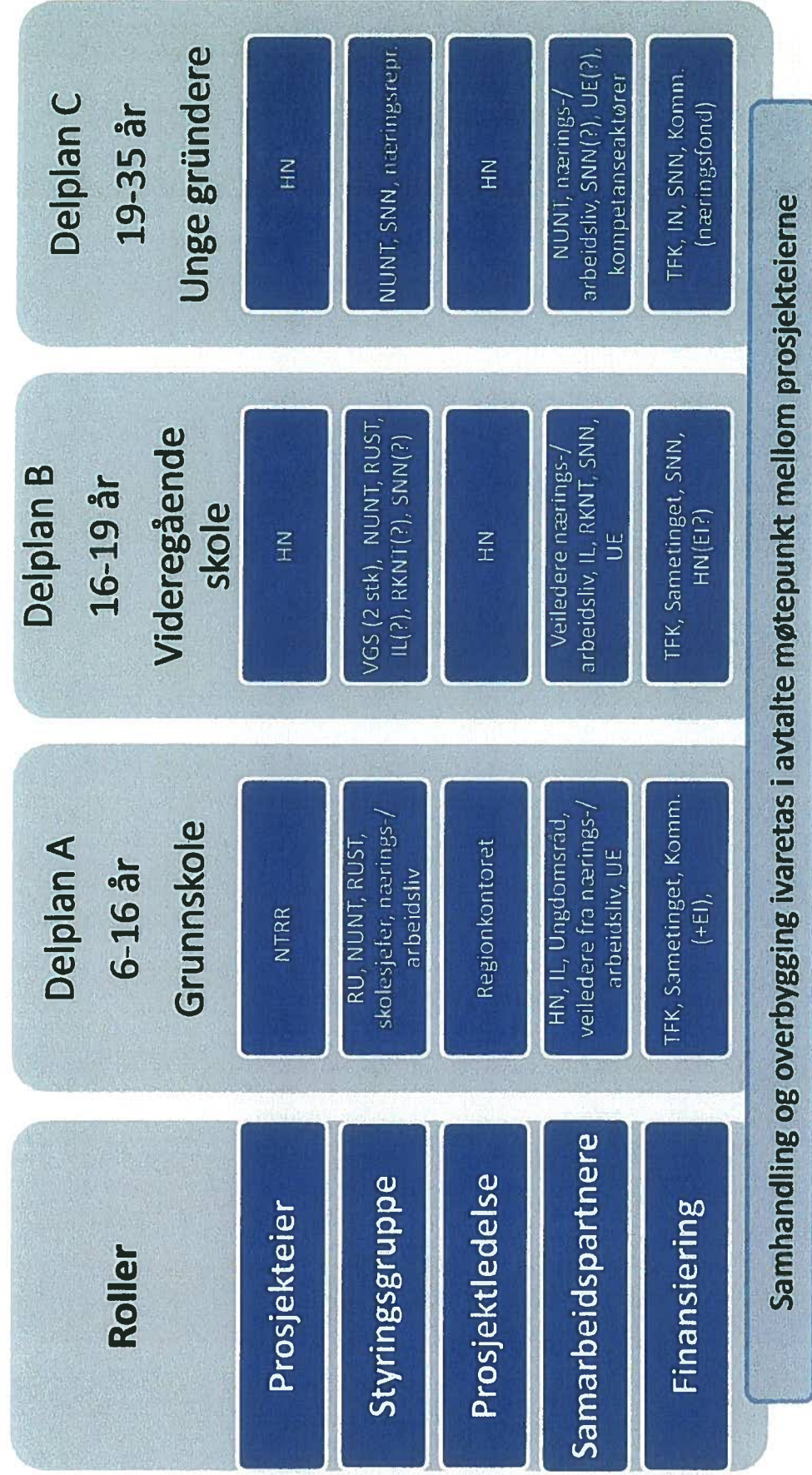
Forkortelser:

NTRR = Nord-Troms Regionråd DA
NTSS = Nord-Troms Studiesenter
NTVGS = Nord-Troms videregående skole
HN = Halti Næringshage AS
NF = Næringsforeninger
TFK = Troms fylkeskommune
EI = egeninnsats
SD = Sametinget/Samediggi

NUNT = Næringsutvalget i Nord-Troms
VGS = Videregående skole
RKNT = Regionkontoret for Nord-Troms
IL = Intek Lyngen
UE = Ungt Entreprenørskap
GS = Grunnskolene
RU = Rådmannsutvalget



Entreprenørskapssatsing i Nord-Troms 2015-2017





Organisering

Prosjekteier og styringsgruppe vil være ulik for hver delplan, jfr. tredelt modell.

Prosjekteier har utarbeidet tids- og aktivtetsplan og budsjett for for hver av de tre delplanene.

Helhetlig arbeid skal sikres gjennom felles forarbeid og avtalte møtepunkt i prosjektperioden mellom delprosjekteierne og prosjektledere.

Viktige og parter samarbeidsparter i prosjektgjennomføringen er:

Regionalt nærings- arbeidsliv

Næringsforeninger

Bransjeorganisasjoner/selskap

NHO

Ungt entreprenørskap

Grunnskoler i NT

Regionkontoret for Nord-Troms

Videregående skoler: Nord-Troms videregående skole og Nordkjosbotn videregående skole

Sparebank1 Nord-Norge

Opplæringskontor

Halti Næringshage

Kvænangshagen Verdde

Intek Lyngen

Senter for Nordlige folk

Troms Fylkeskommune

Eksterne kunnskapsmiljø (universitet, FoU)

Innovasjon Norge

Sametinget/Samediggi

Arenaer:

- Arenaer for utvikling av samarbeid mellom arbeidsliv og skole
- Arenaer for unge entreprenører: utvikling, vekst og kommersialisering
- Arenaer for utveksling av kunnskap og erfaring -> deling



Oppfølging

Satsing på entreprenørskap mot unge er svært viktig for utviklingen av Nord-Troms.

En rekke tiltakene i delplanene vil kreve stor arbeidsinnsats, ekstern finansiering og forutsetter vilje til forpliktende samarbeid mellom ulike parter.

Gografisk avstander gjør at det må arbeides fram modeller og tiltak som er robuste og som kan implementeres og gjennomføres i ulike nærings- arbeids- og skolemiljø i hele regionen. Det vil også sikre at store deler av arbeidet kan videreføres og inngå som del av lokale læreplaner og arbeidsmetodikk i skoler og nærings- og arbeidsliv etter at prosjektperioden er over.

Resultater og arbeid fra prosjektet skal ha overføringsverdi til andre regioner.

Tidlig innsats og fokus på entreprenørskap i skolene vil gi resultater på sikt dersom vi legger inn systematisk arbeid og oppfølging på området – og at det innarbeides i lokale læreplaner.

Nye måter å jobbe på, nye forretningsområder og nye samhandlingsmønstre vil det måtte gis rom for i allerede eksisterende miljø. Det vil utfordre oss som pr i dag arbeider med utvikling i regionen, og krever omstilling. Det er likevel i møte mellom ulike erfaringer, ulike fagområder, ny og gammel kunnskap at innovasjoner og nyutvikling oppstår. Dersom vi klarer å nyttegjøre oss synergiene, ta imot og verdsette unge entreprenører, vil det utvilsomt bety vekst og utvikling i regionen.

Og Nord-Troms kan på sikt bli kjent som en entreprenørskapsregion!

Vi trenger et tett samarbeid med Troms Fylkeskommune og andre aktører, både faglig og økonomisk, for å gjennomføre planlagte tiltak som en del Nærings- og utviklingsplanen for Nord-Troms.



Delprosjekt A: 6-16 år (Grunnskole)

Bakgrunn:

Forskning viser at entreprenørskap i skolen bidrar til å styrke unge menneskers kjennskap til behov og muligheter i lokalmiljøet og øker sannsynligheten for at de bosetter seg på hjemstedet. Det vises også til at elever som deltar i elevbedrifter/ungdomsbedrifter har minst dobbelt så stor sannsynlighet for å etablere egen virksomhet enn resten av befolkningen.

Gjennom kartlegginger i Omdømmeprojektet har vi kunnskap om at unge har mangelfull kjennskap til eget lokalsamfunn. Satsing på entreprenørskap i skolene er et viktig virkemiddel for å øke kunnskap om lokale muligheter og dermed oppnå økt stolthet og forsterke regional identitet.

Gjennom entreprenørskap og elevbedrift som tema i skolen, kombinert med tett samarbeid med lokalt næringsliv, ønsker vi å gi unge gode vilkår for gründeretsatsing.

- Hovedmål:** Styrke framtidig næringsutvikling ved å bli kjent med og se muligheter i egen region.
- Aktivitetsmål:** Tiltakene i planen skal bidra til kompetanseutvikling, øke bolyst og stimulere til entreprenørskap og gründerutvikling
- Delmål 1:** Det skal utarbeides en felles plan for grunnskolene i Nord-Troms for pedagogisk entreprenørskap og elevaktiv læring som vedtas av alle kommuner.
- Delmål 2:** Barn og unge skal ha kunnskap om og være bevisst på regionens stedskvaliteter som fortrinn i framtidig utvikling og entreprenørskap. Entreprenørskap skal inngå i lokale læreplaner og implementeres i grunnskolene i regionen
- Delmål 3:** Nærings- og arbeidsliv og skole skal sammen være proaktiv, og gjennom satsing på entreprenørskap, gi barn og ungdom kompetanse og motivasjon til å etablere og videreutvikle bedrifter i Nord-Troms

Organisering:

Prosjekteier: Nord-Troms Regionråd DA

Styringsgruppe: Rådmannsutvalget, Nord-Troms Næringsutvalg, Skolesjefer, nærings- og arbeidsliv.

Prosjektledelse: Regionkontoret for Nord-Troms



Aktivitets- og tidsplan	2014	2015	2016	2017
DELMÅL 1:				
Kartlegge (lokale) læreplaner i grunnskole ifht entreprenørskapssatsing				
Utarbeidelse av felles plan for grunnskolene i Nord-Troms for pedagogisk entreprenørskap og elevaktiv læring.				↑
Kontakt mot relevante FOU-miljø				↑
Alle grunnskolene utfordres på å ha én lærerkontakt knyttet til entreprenørskap. Det skal til enhver tid være en lærer på skolen som er kontaktpunkt for UE og næringsliv.				
Tilbud om skreddersydd opplegg for lærere som skal arbeide med entreprenørskap i skolen (UE)				
Inspirasjonsdag: Lærere som skal jobbe med entreprenørskap i skolen får tilbud om opplæring (stedskvaliteter, forretningsutvikling)				
Kursing: Bildefortellinger som verktøy til bruk i ulike program				
Kick-off for skoler (og samarbeidsparter) med entreprenørskapssatsing: kunnskapsminister og næringsminister som «kickere». Felles for delprosjekt A og B				
DELMÅL 2:				
Omdømmeprosjektet utarbeider en kort «Nord-Troms - del» som bygges inn i alle UE-programmene i grunnskolen. Denne tar utgangspunkt i stedskvalitetene: på lag med elementene, samarbeid og sameksistens, gjennomføringsevne knyttet til etterkrigshistorie og gjenoppbygging				
Kartlegge status i de ulike kommuner ifht entreprenørskapssatsingen i grunnskolene				
UE-programmet:				
Småtrinnet: «Våre familier»				↑
UE-programmene:				
Mellomtrinnet: «Vårt lokalsamfunn», «SikkSakk Europa», «SMART»				↑
UE-programmet elevbedrift skal brukes i ungdomstrinnet, gjerne med gründercamp som kick-off. UE har flere program for ungdomstrinnet som kan være alternativ, eller komme i tillegg til elevbedrift.		Sk St L N Kå Kv		↑
Programmet «økonomi og karrierevalg» skal brukes i ungdomstrinnet				↑



<p>DELMÅL 3:</p>	<p>Sparebank1 Nord-Norge skal brukes aktivt i «økonomi og karrierevalg» i ungdomstrinnet gjennom partnerskapsavtale</p> <p>Veiledere fra nærings- og arbeidsliv til UE-programmene rekrutteres gjennom måltrettede kampanjer. RUST eller VGS (markedsføring) arbeider dette fram og skaffer gode og gjerne profilerte mentorer</p> <p>Veilederopplæring til UE-programmene. Kurs i programmene.</p> <p>Det tilbys bistand og oppfølging fra næringslivet til de skoler som innfører valgfag «produksjon av varer og tjenester»</p> <p>ARENABYGGING</p> <p>Etablere møteplasser på tvers av skole, nærings- og arbeidsliv og andre kompetansemiljø.</p> <p>Tema: entreprenørskap, samarbeidstiltak, partnerskapsavtaler om entreprenørskap m/roller og ressursbruk. Felles for delprosjekt A og B</p> <p>Tettere kobling næringsliv – skole. Rådgivere, rektor eller andre representanter fra skolene innkaller den lokale næringsforeningen til møte minst en gang pr år.</p> <p>Årlig erfarings- og inspirasjonsseminar. Felles for alle delprosjektene</p> <p>Etablere møtepunkt mellom prosjekteiere og TFK. Felles for alle delprosjektene</p> <p>ERFARING OG SPREDNING</p> <p>Resultater og kunnskap fra entreprenørskapsarbeidet formidles ut:</p> <ul style="list-style-type: none"> -Publiseres på www.nordtromsportal.no og linkes til ulike hjemmesider: kommunale, grunnskoler v.g-skoler, næringshagen, næringsforeninger, andre nærings- og gründermiljø i regionen - Nyhetsbrev – Annonsering – Rapportering. Felles for alle delprosjektene
-------------------------	--

Nord-Troms Regionråd DA



Kostnadsoverslag og finansiering

Aktiviteter	Kostnader 2015	Kostander 2016	Kostander 2017	Samla kostnader	Kommentar
Prosjektledelse, pådriver 30% still	180000	200000	220000	600000	Knyttes direkte til gj.føring av aktiviteter
Involverte: NUNT, NTRR, GS, SNN, NF, HN, IL, VGS	100000	110000	120000	330000	Knyttes direkte til gj.føring av aktiviteter
Kontor, 20% av lønn prosj.ledelse	36000	40000	44000	120000	
Kontor, 20% av lønn involverte	20000	22000	24000	66000	
Regnskap/revisjon	20000	20000	20000	60000	
Reiser, møter	30000	30000	30000	90000	
SUM prosjekt- og aktivitetsledelse	386000	422000	458000	1266000	
Aktivitet 4	20000	20000	20000	60000	
Aktivitet 5	15000	15000	15000	45000	
Aktivitet 6	30000	30000	30000	90000	
Aktivitet 8	20000		20000	40000	
Aktivitet 13	10000	10000	10000	30000	
				50000	Felles for delprosjekt A og B
Aktivitet 16	25000	25000	25000	75000	Felles for delprosjekt A og B
Aktivitet 17	15000	15000	15000	45000	Felles for alle delprosjektene
Aktivitet 18	15000	15000	15000	45000	Felles for alle delprosjektene
Aktivitet 19	60000	60000	60000	180000	Felles for alle delprosjektene
Aktivitet 21					Felles for alle delprosjektene
SUM aktiviteter	260000	190000	210000	660000	
Totale kostnader	646000	612000	668000	1926000	
Finansiering					
Eget arbeid	100000	110000	120000	330000	
Kommunale næringsfond	115000	116000	115000	346000	
Troms fylkeskommune	431000	386000	433000	1250000	
SUM finansiering	646000	612000	668000	1926000	



DELPROSJEKT B: 16-19 år (Videregående skole)

Mål:

- Unge i regionen skal få kunnskap, motivasjon og holdning for å starte næringsvirksomhet.
- Entreprenørskap skal inn i lokale læreplaner
- Næringsliv og skole skal sammen være proaktiv og gjennom satsing på entreprenørskap gi ungdom kompetanse og motivasjon til å etablere og videreutvikle bedrifter i Nord-Troms
- Videregående skole i regionen skal bli kjent for satsing på entreprenørskap
- Etter å ha arbeidet med entreprenørskap på videregående skole skal alle være i stand til å starte bedrift og lære å tjene penger på det: « Jeg skal til Nord-Troms for å lære entreprenørskap»

Bakgrunn

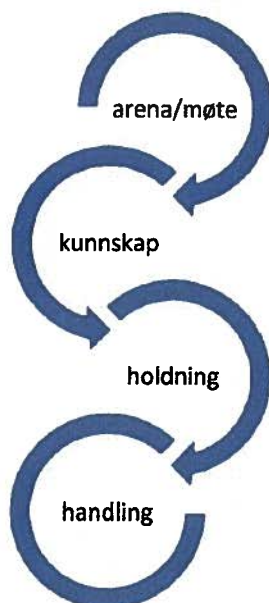
Forskning viser at entreprenørskap i skolen bidrar til å styrke unge menneskers kjennskap til behov og muligheter i lokalmiljøet og øker sannsynligheten for at de bosetter seg på hjemstedet. Det vises også til at elever som deltar i elevbedrifter/ungdomsbedrifter har minst dobbelt så stor sannsynlighet for å etablere egen virksomhet som resten av befolkningen.

Gjennom entreprenørskap og ungdomsbedrift som tema i skolen, kombinert med tett samarbeid med lokalt næringsliv, ønsker vi å gi unge gode vilkår for gründeratsing. Dette er viktig både mht oppstart av bedrift og videreutvikling av eksisterende næringsliv, samt utvikling av og rekruttering til offentlig sektor.

Ved Nord-Troms videregående skole er det tilbud om entreprenørskap som fag på vg 2 og vg 3, studiespesialisering (Nordkjosbotn?). Dette tilbudet drives godt, og det er ønskelig at flere elever velger entreprenørskap. Yrkesfagelever kan i faget «prosjekt til fordypning» velge å lage ungdomsbedrift. Tidligere ga dette svært gode resultater. Per idag er det svært få elever som velger ungdomsbedrift, og det er lite satsing omkring dette.

Elevene som jobber med ungdomsbedrift blir svært godt mottatt av næringslivet i regionen.

Modell for entreprenørskap utviklet i samarbeidsprosjektet «felles innsats for opplæring og utdanning i Nord-Troms» (Nord-Troms vg skole og Halti Næringshage):



Nord-Troms Regionråd DA



Organisering:

Prosjekteier: Halti Næringshage AS

Styringsgruppe/prosjektgruppe: VGS, NF, GS, NUNT

Prosjektledelse: Halti Næringshage AS

Aktivitets- og tidsplan:

På tidsangivelse er brukt ulike farger:

- Blå indikerer gjennomføring uten store kostnader, dvs at det medfører kostnad/ressursbruk/prioritering for den enkelte aktør.
- Lilla indikerer nødvendighet med ekstern finansiering for gjennomføring.
- Grønt viser tiltak som er felles for flere delprosjekt: innsamling, kartlegging, erfaring og spredning



Aktivitets- og tidsplan	2014	2015	2016	2017	Involverte
1 Yrkesfag: nysatsing på entreprenørskap og ungdomsbedrift. Fagseminar for lærere: «ABC i bedriftsetablering». En dags kurs. Erfaringsoverføring fra Stangnes v.g.skole					SNN, HN, UE
2 Representanter for næringsforening i hver kommune, Intek Lyngen, Halti Næringshage, SNN og UE inviteres til regionalt rektormøte (grunnskole og v.g.skole). Tema: entreprenørskap, samarbeidstiltak, partnerskapsavtaler om entreprenørskap m/roller og ressursbruk.	Øm mulig				RKNT
3 Tettere kobling næringsliv – skole: Rådgivere, rektor eller andre representanter fra skolene innkalles minst en gang pr år i møter i den lokale næringsforeningen.					NUNT, VGS, GS, NF
4 Skole og næringsliv deltar på hverandres fagkurs og lærere hospiterer i perioder, særlig aktuelt på yrkesfag.					VGS, NF
5 Samarbeid Halti Næringshage og NTVGS om dedikert arbeidsplass for elevene i næringshagen og tilbud om faginput fra bedriftsledere. Nordkjøsbøtn. «Pakketilbud» utvikles. Tilsvarende modell utvikles flere steder i regionen.					HN, NVGS
6 Halti Næringshage tilbyr bistand til elever i fnt forretningsmodellering					HN, NTVGS
7 Produktideer fra næringsliv til skolen – regionale konkurranse om beste utviklingsprosjekt/produkt - gründercamp					UE, NF, NUNT
8 Gode partnerskapsavtaler mellom skole – næringsliv som sikrer gjensidig utbytte for begge parter. Næringsliv sterkere inn i skolen for å fremme entreprenørskap. Årlig gj-gang avtale					UE, NF
9 Delta med ungdomsbedriftene på Fylkesmessa i regi av UE. Alle elever i bedriften deltar					VGS, UE



10 Sparebank1 som viktig medspiller i entreprenørskapssatsingen. Godt samarbeid som kan formaliseres nærmere. «Økonomi og karrierevalg» = SNN																				VGS, SNN
11 Felles ungdomsbedrifter på tvers av yrkesfag og studiespesialisering er på sikt et mål																				VGS, UE
12 Kick-off for skolene med entreprenørskapssatsing med kunnskapsminister og næringsminister som «kicker». Delprosjekt A og B																				NTRR, HN, VGS
13 Kursing: Bildefortellinger som verktøy. Delprosjekt A og B																				NUNT, RUST, VGS
14 Resultater fra entreprenørskapsarbeidet skal formidles ut: velge ut, sy sammen og publisere. Publiseres på www.nordtromsportal.no og linkes til kommunale hjemmesider, næringshagen, vgs, andre nærings- og gründermiljø. Delprosjekt A, B og C																				NTRR, HN
15 Nyhetsbrev, annonsering, rapportering. Delprosjekt A, B og C																				NUNT
16 Faste møtepunkt for prosjekteiere og TFK. Delprosjekt A, B og C																				HN, NTRR, TFK
17 Årlig erfarings- og inspirasjonseminar. Delprosjekt A, B og C																				HN, NTRR, TFK
18 Revitalisering av Prøv-Sjøl midler: Kultur og næringsaktiviteter for ungdom 13-18. Delprosjekt A og B																				RUST, NUNT

Forkortelser:

- NTRR = Nord-Troms Regionråd DA
- NTRR = Næringsutvalget i Nord-Troms
- NTSS = Nord-Troms Studiesenter
- VGS = Videregående skole
- NTVGS = Nord-Troms videregående skole
- RKNT = Regionkontoret for Nord-Troms
- HN = Helti Næringshage AS
- IL = Intek Lyngen
- NF = Næringsforeninger
- UE = Ungt Entreprenørskap
- TFK = Troms fylkeskommune
- GS = Grunnskolene

Nord-Troms Regionråd DA



Kostnadsoverslag og finansiering



Delprosjekt C: Unge gründere (19-35)

Mål:

- Nord-Troms skal være en region som utvikler og har tilbud for unge gründere, både de med yrkesutdanning, erfaringskomptanse og høyere utdanning
- Det skal være attraktivt å etablere og videreutvikle næringsvirksomhet i Nord-Troms
- Nord-Troms skal være en region preget av delingskultur og kultur for entreprenørskap
- Utviklingsmiljø, klynger, nettverk og virkemiddelapparatet skal være kjent og lett tilgjengelig for unge gründere

Bakgrunn:

Nord-Troms er en nærings svak region og er preget av lav vekst. Det er nødvendig å satse på og utvikle unge gründere i regionen. Vi konkurrerer med sterke fag- og lønnsmiljø utenfor Nord-Troms, og vi må sette fokus på gode tiltak, ha miljø som anerkjenner og tar i mot unge gründere på en faglig sterk måte. De som ønsker å bli i regionen eller å flytte tilbake må verdsettes, samtidig som det må tilrettelegges for at personer uten tilknytning til regionen kan etablere seg her. I løpet av 5-10 år vil det være store generasjonsskifter i arbeidslivet.

Organisering:

Prosjekteier: Halti Næringshage AS

Styringsgruppe/Prosjektgruppe:

Prosjektledelse: Halti Næringshage AS

Aktivitets- og tidsplan:

På tidsangivelse er brukt ulike farger:

- Blå indikerer gjennomføring uten store kostnader, dvs at det medfører kostnad/ressursbruk/prioritering for den enkelte aktør.
- Lilla indikerer nødvendighet med ekstern finansiering for gjennomføring.
- Grønt viser tiltak som er felles for flere delprosjekt: innsamling, kartlegging, erfaring og spredning



Aktivitets- og tidsplan	2014	2015	2016	2017	Involverte
1 Samarbeid næringsarbeidere og utviklingsaktører i regionen: samlinger med unge gründere med bruk av lean business eller andre modeller. «gründer motiverer gründere og ideer utvikles i fellesskap».					HN, NUNT, IL
2 Satsing på yrkesfagelever mtp entreprenørskap og rekruttering av arbeidskraft: Samhandling mellom vgs skole og næringsliv/arbeidsliv for å beholde gode fagarbeidere i regionen etter endt utdanning					HN, VGS, NF, IL
3 Kultur næringsutvikling i Halti Næringshage, Kvænangshagen Verdde og Senter for Nordlige folk. Lokalt og utviklingsprogram					SNF, KVH, HN
4 «Startstreken», «Creative Space»: tilbud til unge gründere, kreativ arbeidsfellesskap. Miljø hvor man møter nyetablerere og erfarne bedriftseiere. Fasilitering for interacting, Aktuelt for Intek Lyngen, Halti nh, Kvænangshagen Verdde, Senter for Nordlige folk, andre?					HN, IL, SFN, KV, NUNT, NF
5 Trainee Nord-Troms. Forstudium					HN, SNN, NF, NTRR
6. Internship					NTSS
7 Bachelor- og masterstudenter inviteres til å ha studieplass i studiebibliotekene og bedriftsmiljøer i perioder. Tilrettelegge for det, holde kontakt og sette seg inn i hva studentene jobber med.					
8 Oppgaver fra lokalt/regionalt arbeids- og næringsliv til studenter, utfordre næringsforeninger og kommuner					
9 Utviklingsstikkudd til gründere Kvænangshagen Verdde, «pakketilbud»					KV, KV
10 Gründercafe/arrangement for unge gründere					HN, NUNT
11 Arbeidslivsdagen					NTRR, NUNT, HN
12 Fokus på og arrangement om entreprenørskap på Forskningsdagene					NTRR, NUNT, HN
13 Entreprenørskapsarena: årlig arrangement for unge gründere og ungdomsbedrifter (vgs)					VGS, NUNT, NTRR, NF, IL, HN



Saksfremlegg

Utvalgssak	Utvalgsnavn	Møtedato
	Kvæningen Formannskap	
	Kvæningen kommunestyre	

Budsjett og økonomiplan 2015-2018

Henvising til lovverk: Kommuneleven § 44 - 47

Vedlegg

- 1 Administrasjonssjefens forslag til investeringer 2015-2018
- 2 Administrasjonssjefens budsjettforslag 2015 til 2018
- 3 Renovasjonsgebyr til forbruker
- 4 Tilleggsgebyr etterdrift Navit

Administrasjonssjefens innstilling

Administrasjonssjefens innstilling til vedtak av årsbudsjett for 2015 og økonomiplan for 2015-2018:

1. Drift

- 1.1. Skattøret for 2015 fastsettes til høyeste lovlige sats i henhold til Stortingets vedtak.
- 1.2. For eiendomsskatteåret 2015 skal det skrives ut eiendomsskatt på verker og bruk jf eiendomsskattelova (esktl.) § 3 første ledd bokstav c. Administrasjonssjefen foreslår også at det for eiendomsskatteåret 2015 skal skrives ut eiendomsskatt i hele kommunen for bolig- og fritidseiendommer jf. eiendomsskattelova (esktl.) § 3 første ledd bokstav a. Den alminnelige eiendomsskattesatsen for skatteåret 2015 er 7 promille, jf. esktl. § 11 første ledd.
- 1.3. Økonomiplanens første år gjelder som årsbudsjett for 2015.
- 1.4. Årsbudsjett/økonomiplan vedtas med følgende driftshovedtall/rammeområder:

Kapittel	Sektor	2015	2016	2017	2018
Kap 1	Politiske styringsorgan og sentraladministrasjon	21 145 230	21 145 230	21 145 230	21 145 230
Kap 2	Oppvekst og kultur	33 014 717	33 014 717	33 014 717	33 014 717
Kap 3	Helse og sosial	53 857 794	53 710 194	53 710 194	53 710 194
Kap 4	Lån og tilskudd	2 042 000	2 042 000	2 042 000	2 042 000
Kap 6	Teknisk etat	8 946 049	8 946 049	8 946 049	8 946 049
Kap 7	Bygg og anlegg	13 219 009	13 129 009	13 129 009	13 129 009
Kap 8 og 9	Rammetilskudd, skatter, renter, avdrag og fellesområde	-12 175 943	-12 675 943	-12 675 943	-12 675 943

Detaljert oversikt over investeringene med økonomiske konsekvenser framgår av Vedlegg ” Administrasjonssjefens forslag til investeringer 2015-2018”.

Saksopplysninger

SAMMENDRAG OG HOVEDTREKK

Hovedinnretningen i forslaget til budsjett og økonomiplan er å oppnå større samsvar mellom kommunens løpende inntekter og utgifter. Dette innebærer at tidligere års bruk av disposisjonsfond foreslås utfaset og at det gjøres en tydelig reduksjon av utgiftene. Investeringsnivået vil etter forslaget fortsatt være høyt og det foreslås brukt 61 millioner kroner til ny barne- og ungdomsskole i løpet av planperioden.

Det tas i liten grad inn nye driftstiltak og nødvendige endringer og omstillinger foreslås gjort innenfor eksisterende rammer.

Inntektssiden foreslås styrket med innføring av eiendomsskatt i hele kommunen.

Forslaget innebærer at antall stillinger i kommunen skal reduseres.

Tekstforslaget er utformet som tidligere år der det særlig er avvikene fra tidligere års vedtak og kvalitativt nye utfordringer eller tiltak som omtales. Det er antakelig en hensiktsmessig arbeidsform for erfarne folkevalgte, men det bør vurderes om formen må endres når et nyvalgt kommunestyre skal behandle neste budsjett og økonomiplan.

RAMMEBETINGELSER OG UTFORDRINGER

Folketallet pr 1. juli de senere årene har vært:

2009: 1315

2010: 1298

2011: 1294

2012: 1272

2013: 1238

2014: 1223.

Svakere vekst i kommunens folketall enn i landet for øvrig gjør at kommunen taper inntekter både absolutt og relativt. Nedgang i folketallet vil forsterke tapet ytterligere.

Det har over tid også skjedd en stor forskyvning mellom aldersgruppene. I de yngste aldersgruppene før skolealder har tallet vært forholdsvis stabilt og for barn i skolealder vil antallet falle ytterligere. I skoleåret 2013/14 gikk 147 elever på kommunens skoler og i inneværende skoleår er tallet 135.

I perioden 2000 – 2012 varierte elevtallene mellom 151 og 180.

For åra framover er det beregnet følgende antall elever i kommunens skoler (årstall viser skolestart):

2015: 138

2016: 130

2017: 122

2018: 118

2019: 123.

Kommunens barnehager blir pr november 2014 brukt av 46 barn.

PLANARBEID OG PLANSTRATEGIER

I vedtak i april 2012 uttrykte sittende kommunestyre blant annet:

«Hovedutfordringene for Kvænangen kommune i et fremtidsperspektiv er:

1. Kommuneplanens arealdel og samfunnsdel er en prioritert oppgave, arealdelen ferdigstilles i løpet av 2014. Det er viktig å få en overordnet plan slik at man ser helhetlig på utviklingen av Kvæningen-samfunnet.
2. Beholde og øke antall innbyggere i kommunen for å skape grunnlag for et allsidig næringsliv og inntektene til kommunen. Stikkord: omdømme, tilrettelegging for bedriftsetablering, boligbygging, gode tjenester.
3. Kompetanse er et nøkkelord. Mange enhetsledere nevner kompetanse som en av sine hovedutfordringer. Dette må ses i sammenheng med store krav til kvalitet og kompleksitet innenfor tjenestetilbudet. Stikkord: satsing på kompetanseheving, godt omdømme slik at kommunene fremstår som attraktiv for mennesker med den kompetanse som kommunen trenger.»

Administrasjonssjefen må fastslå at det er vanskelig å se dokumenterte resultater på kort sikt og at arbeidet med arealplanen er blitt forsinket. Det er nå gitt ekstra bistand fra regionens felles plankontor og det vesentligste av grunnarbeidet med arealplanen er gjort ferdig. Det kan også vurderes om arbeidet med samfunnsdelen skal legges opp slik at det foreligger forslag til planprogram våren 2015.

Kystsonenplanen er vedtatt tidligere i 2014.

Oppdatert overordnet planverk er lovpålagt og viktig uansett kommunens situasjon og må ses som et ekstra viktig styringsgrunnlag når det må gjøres prioriteringer som følge av reduserte rammer til drift slik herværende forslag legger opp til.

GRUNNLAGET FOR ØKONOMIARBEIDET HØSTEN 2014

Kvæningen kommune har høye inntekter målt i forhold til de fleste andre kommuner og ligger høyt målt i inntekter pr innbygger. Disposisjonsfondet er på om lag 30 millioner kroner og gjeldsgraden kan ses som betryggende.

Samtidig er det usikkert om driften i 2014 holder seg innenfor vedtatte rammer og det er vedtatt at driften får tilførsler fra disposisjonsfondet for å holde dagens nivå.

Kommunen har gjennom mange år ligget på et høyt drift- og investeringsnivå og det er etter administrasjonens oppfatning fortsatt nødvendig å satse på nye investeringer dersom det skal realiseres en ny barne- og ungdomsskole og tas høyde for framtidige oppgaver.

Det er vedtatt at kommunen skal organiseres i to etater med en fast og en midlertidig stilling som etatsleder fram til 31.7.2015. Det antas at etatslederrollen for skole, oppvekst og kultur inntil videre skal ivaretas av administrasjonssjefen.

Den nye organiseringen gir større muligheter for å plassere ansvar, styrke samordning mellom tjenestene og utøve arbeidsgiverrollen og løpende ledelse på en bedre måte.

Kommunereform

Sak om kommunereform og statens bestilling av lokale utredninger for sammenslåing av kommuner ble behandlet i kommunestyret i november 2014. Det ses som fastslått at Kvæningen vil følge det såkalte «løp 2» som innebærer at det tas sikte på at en eventuell ny kommune kan tre i funksjon fra 1.1.2020. I 2015 vil det i første rekke bli arbeidet med utredningen med støtte fra fylkesmannen og alternativene pr november synes å være enten en konstellasjon i Nord-Troms eller en sammenslåing med Alta med nabokommuner. Det antas at alternativ som ikke medfører sammenslåinger også vil bli vurdert.

Mål og målinger

Mange sider ved norske kommuners virksomhet blir gjort til gjenstand for målinger og vurderinger. Administrasjonen har i sitt arbeid med forslaget brukt kunnskap fra Folkehelseprofilene fra Folkehelseinstituttet, Kommunebarometeret fra Kommunal Rapport og fakta fra Statistisk Sentralbyrå. Folkehelseprofilene og Kommunebarometeret for 2014 ligger ved forslaget til formannskapets behandling.

Administrasjonssjefen vil mene at målingene først og fremst bidrar til å sette fokus på innholdet i tjenestene og den kvaliteten som leveres til brukerne samtidig som særlig folkehelseprofilene bidrar til å avdekke særskilte utfordringer.

Kommunebarometeret er først og fremst et journalistisk produkt med folkevalgte som målgruppe og slik administrasjonssjefen leser vurderingen av Kvæningen, uttrykkes det at de høye inntektene burde gi en bedre plassering på barometeret og enda bedre tjenester enn det som måles i dag.

NY BARNE – OG UNGDOMSSKOLE

Forslaget sikter mot at det kan bygges ny barne- og ungdomsskole som kan tas i bruk fra skolestart høsten 2017. Kostnadsanslaget er kraftig oppjustert med bakgrunn i den tilstandsrapporten for kommunens formålsbygg som ble vedtatt i forbindelse med budsjettbehandlingen for 2014. Ny skole er i rapport av oktober 2015 anslått til å koste 58.9 millioner kroner og utbedring blir vurdert til å koste 57.1 millioner kroner. I begge alternativene er midlertidige lokaler prissatt til 2 millioner kroner.

Det foreslås bevilget 1 million kroner i 2015 til et forprosjekt med ansatt eller innleid kompetanse som skal forberede og kvalitetssikre bygget i samarbeid med skoleeier og brukere. Endelig kostnadsramme kan ikke settes før ferdige planer kommer tilbake etter anbudsrunde og foreløpig holdes det fast ved anslaget på rundt 60 millioner kroner. Det foreslås at det arbeides fram mot at endelig igangsettings- og finansieringsvedtak gjøres høsten 2015.

RAMMEKUTT

Det er behov for å redusere kommunens utgifter med om lag 10 millioner kroner. Det later til å være solid erfaring for at varige reduksjoner i driftsnivå best oppnås når det gjøres nedtak i antall stillinger.

Andre tiltak har blitt vurdert, men vil neppe tjene som annet enn et supplement til øvrige reduksjoner. Dersom det blir fattet vedtak i tråd med detteforslaget, vil forslag fra enhetene bli lagt fram for endelig gjennomføringsvedtak i kommunestyrets første møte i 2015. Det vil i første omgang ikke bli foreslått oppsigelse av fast ansatte, men det må bli strammere rammer for bruk av vikarer og kortvarige ansettelse i tillegg til innkjøp og anskaffelser. Det vil i saken til kommunestyret bli gjort særlig oppmerksom på de tilfellene der lokale planer og vedtak foreslås å bli overstyrt av økonomistyringshensyn.

Forslaget til rammekutt er fordelt proporsjonalt mellom enhetene og fordeler seg slik (tall i tusen kroner):

- Fellesutgifter og sentraladministrasjonen: 1 861
- Oppvekst og kultur: 2 872
- Helse og omsorg: 4 649
- Næring, utvikling og teknisk: 798 (teknisk administrasjon) og 434 (bygg og anlegg).

Det er viktig at reduksjonene gjennomføres raskt samtidig som det gis rom for dialog med ansatte og brukere som blir berørt. Administrasjonssjefen kan ikke være sikker på at gjennomføring lar seg realisere på ett budsjettår og viser til at strykningsreglene i regnskapsbestemmelsene i så fall innebærer at eventuelt merforbruk tas fra disposisjonsfondet. Det må ses som usikkert om det kan tilrås et endelig vedtak om igangsetting og finansiering av ny skole dersom driftsutgiftene ikke blir varig redusert gjennom året.

Framgangsmåten med å gjennomføre rammekutt er omdiskutert, blant annet fordi det ikke alltid gir rom for skjerming eller en tydelig prioriteringsprofil. Behovet for reduksjoner i Kvæningen har oppstått fordi driftsinntektene ikke strekker til å dekke utgiftsbehovet generelt sett og det er administrasjonssjefens utgangspunkt at en slik situasjon kan begrunne et generelt nedtak. Det antas at tilsetting av etatsledere gir en bedre oversikt og muligheter for å se tjenestene samlet og dermed kunne gi nedtakene en hensiktsmessig profil.

Det siste legemeldte sykefraværet blant kommunens ansatte er på 11.2 pst. Det har vært år med langt høyere fravær, men fraværet må fortsatt ses som høyt. NAV gir refusjon for fravær ut over en viss lengde og etter visse regler, men det er langt fra tilstrekkelig til å dekke faktiske utgifter til vikar. En kort gjennomgang av fraværet i 2013, viser en differanse på om lag 4 millioner kroner mellom faktiske utgifter ved legemeldt sykefravær og refusjon fra NAV.

En økonomisk betraktning må være å redusere disse utgiftene og det høye fraværet. Årsakene til sykefravær er som oftest mange og sammensatte, og administrasjonen har derfor innledet et samarbeid med IA-tiltaket iBedrift som kan tilby arbeidsgiver og ansatte en forsterket oppfølging samtidig som medarbeiderperspektivet blir ivaretatt.

FLERKOMMUNALT SAMARBEID

Kvænangen deltar i mange ulike samarbeid, i all hovedsak i Nord-Troms. Det er lagt inn forslag til justeringer i tråd med mottatte forslag og det skal bemerkes at utgiftsøkningen i samarbeidene synes å være større enn i egen drift (utgiftene til drift av regionrådet vil imidlertid gå noe ned). Det er behov for å gå særskilt gjennom barnevernssamarbeidet med Nordreisa og det vil bli vurdert om kommunen skal videreføre IKT-samarbeidet i regionen. Plankontorets videre drift må vurderes i løpet av 2015 når prøveperioden utløper.

VEDLEGGENE TIL SAKEN

Vedleggene utgjør en del av beslutningsunderlaget og er organisert slik:

- Budsjettersjersrapport: Administrasjonssjefens innstilling til driftsbudsjett 2015
- Budsjettersjersrapport: Administrasjonssjefens innstilling til investeringsbudsjett 2015
- Renovasjonsgebyr til forbruker 2015
- Ekstra avgift – etterdrift Navit

Budsjettversjonsrapport: Administrasjonssjefens forslag til investeringer 2015-2018



	2015	2016	2017	2018
Netto investering i konsekvensjustert budsjett	0	0	0	0
Sum investeringer fra nye tiltak	20 980 500	34 175 900	32 250 000	9 250 000
Sum fond	0	0	0	0
Sum bruk av driftsmidler	-4 950 000	-24 000 000	0	0
Sum lån	-13 520 500	-10 175 900	-32 250 000	-9 250 000
Sum tilskudd	0	0	0	0
Sum annet	-2 510 000	0	0	0
Netto finansiering	0	0	0	0
Sum renter og avdrag	506 034	1 332 300	2 624 377	3 881 653
Sum andre driftskonsekvenser	0	0	0	0
Netto driftskonsekvenser	506 034	1 332 300	2 624 377	3 881 653
Valgte tiltak				
Usorterte tiltak	20 980 500	34 175 900	32 250 000	9 250 000
1. Utvidelse av kirkegård Nordstraumen	0	300 000	0	0
<i>Renter og avdrag</i>	0	5 250	18 394	25 874
<i>Andre driftskonsekvenser</i>	0	0	0	0
10. Adresseprosjekt, skilt med gatenavn	200 000	300 000	0	0
<i>Renter og avdrag</i>	13 500	46 725	65 488	63 738
<i>Andre driftskonsekvenser</i>	0	0	0	0
11. Vedlikeholdsfond kommunale utleiebygg	1 000 000	0	0	0
<i>Renter og avdrag</i>	0	0	0	0
<i>Andre driftskonsekvenser</i>	0	0	0	0
12. Enøk (EPC) Gargo	750 000	0	0	0
<i>Renter og avdrag</i>	50 625	99 282	96 656	94 032
<i>Andre driftskonsekvenser</i>	0	0	0	0
13. Ny skolefløy/idrettshall Kvæningen barne- og ungdomsskole	1 000 000	30 000 000	30 000 000	0
<i>Renter og avdrag</i>	0	180 000	1 256 063	2 131 126
<i>Andre driftskonsekvenser</i>	0	0	0	0
15. Felles IKT investeringer	100 000	0	0	0
<i>Renter og avdrag</i>	11 750	22 975	22 275	21 575
<i>Andre driftskonsekvenser</i>	0	0	0	0
16. Universell utforming TU (Furutoppen)	130 000	0	0	0
<i>Renter og avdrag</i>	3 900	7 715	7 601	7 487
<i>Andre driftskonsekvenser</i>	0	0	0	0
17. Automatisk inngangsdør Hybelbygget	130 000	0	0	0
<i>Renter og avdrag</i>	3 900	7 715	7 601	7 487
<i>Andre driftskonsekvenser</i>	0	0	0	0
18. Utskifting av Brannalarmsentraler kommunale bygg	150 000	200 000	0	0
<i>Renter og avdrag</i>	10 125	33 357	45 806	44 582
<i>Andre driftskonsekvenser</i>	0	0	0	0
19. Brannsikkerhet Lukas-Universell utforming	100 000	0	0	0
<i>Renter og avdrag</i>	6 750	13 238	12 888	12 538
<i>Andre driftskonsekvenser</i>	0	0	0	0

2. Tankbil med slukkevann for brannberedskap	0	0	0	1 000 000
Renter og avdrag	0	0	0	67 500
Andre driftskonsekvenser	0	0	0	0
20. Renovering av kantine på Rådhuset	0	80 000	0	0
Renter og avdrag	0	5 400	10 590	10 310
Andre driftskonsekvenser	0	0	0	0
21. Renovering av bru Burfjord	1 000 000	1 000 000	0	0
Renter og avdrag	30 000	89 344	117 813	116 063
Andre driftskonsekvenser	0	0	0	0
22. Ny bru i Jøkelfjord til Saltnes	0	0	0	6 000 000
Renter og avdrag	0	0	0	180 000
Andre driftskonsekvenser	0	0	0	0
23. Burfjord sentrum og rasteplasser langs E6 - gjennomføringstiltak	250 000	250 000	250 000	250 000
Renter og avdrag	16 875	49 969	82 188	113 532
Andre driftskonsekvenser	0	0	0	0
24. Sklie til barna i Burfjord barnehage	0	45 900	0	0
Renter og avdrag	0	3 098	6 076	5 916
Andre driftskonsekvenser	0	0	0	0
25 Fugleredehuskestativ	50 000	0	0	0
Renter og avdrag	2 700	5 295	5 155	5 015
Andre driftskonsekvenser	0	0	0	0
26. Innkjøp og montering av takheis og skinner i TU-leilighet	200 000	0	0	0
Renter og avdrag	13 500	26 475	25 775	25 075
Andre driftskonsekvenser	0	0	0	0
28. Veilys	690 000	0	0	0
Renter og avdrag	20 700	40 947	40 343	39 739
Andre driftskonsekvenser	0	0	0	0
4. Vedlikehold kommunale kaier (med delvis egenkapital)	9 500 000	0	0	0
Renter og avdrag	165 000	326 391	321 579	316 765
Andre driftskonsekvenser	0	0	0	0
5. Innføring av nytt nødnett/etableringskostnader	300 000	0	0	0
Renter og avdrag	20 250	39 713	38 663	37 613
Andre driftskonsekvenser	0	0	0	0
6. Hovedplan vannverk 4 mill. i år en og to millioner pr. år de øvrige år	3 700 000	2 000 000	2 000 000	2 000 000
Renter og avdrag	111 000	279 572	395 023	508 723
Andre driftskonsekvenser	0	0	0	0
7. Inventar og bålhus til SFO Burfjord	130 500	0	0	0
Renter og avdrag	15 334	29 982	29 069	28 156
Andre driftskonsekvenser	0	0	0	0
Hjertestarter	150 000	0	0	0
Renter og avdrag	10 125	19 857	19 331	18 807
Andre driftskonsekvenser	0	0	0	0
Kunstgressbane - kommunal andel	1 000 000	0	0	0
Renter og avdrag	0	0	0	0
Andre driftskonsekvenser	0	0	0	0
Nytt tak på flerbruks huset	450 000	0	0	0
Renter og avdrag	0	0	0	0
Andre driftskonsekvenser	0	0	0	0

Tiltak som ikke er valgt i denne budsjettversjonen				
Usorterte tiltak				
27. Nytt avløp fra Stormo øst til Burfjord sentrum	3 153 000	0	0	0
Renter og avdrag	94 590	187 110	184 351	181 592
Andre driftskonsekvenser	0	0	0	0
3. ATV med utstyr for skogbrann/oppgradering av eldre og utrangert utstyr	0	200 000	0	0
Renter og avdrag	0	13 500	26 475	25 775
Andre driftskonsekvenser	0	0	0	0
8. Telefoni og ephorte 5	0	0	0	0
Renter og avdrag	0	0	0	0
Andre driftskonsekvenser	0	0	0	0
9. Brannvarsling hovedtavler Gargo, skolen og kommunehus	90 000	0	0	0
Renter og avdrag	2 700	5 341	5 262	5 184
Andre driftskonsekvenser	0	0	0	0
Finansiering av egenkapitalprosjekter	0	0	0	0
Renter og avdrag	0	0	0	0
Andre driftskonsekvenser	0	0	0	0

Budsjettversjonsrapport: Admsjefens budsjettforslag 2015 til 2018



	2015	2016	2017	2018
Over-/underskudd konsekvensj. budsjett	10 041 302	10 041 302	10 041 302	10 041 302
Totale driftskostnader fra investeringsbudsjett	506 034	1 332 300	2 624 377	3 881 653
Valgte driftstiltak	-13 082 739	-13 700 339	-13 703 339	-13 700 339
Over-/underskudd budsjettversjon	-2 535 403	-2 326 737	-1 037 660	222 616
Valgte tiltak				
Totale driftskostnader fra investeringsbudsjett	506 034	1 332 300	2 624 377	3 881 653
<i>Administrasjonssjefens forslag til investeringer 2015-2018</i>	<i>506 034</i>	<i>1 332 300</i>	<i>2 624 377</i>	<i>3 881 653</i>
Politiske styringsorg og sentraladministrasjon	-10 745 339	-10 745 339	-10 748 339	-10 745 339
<i>15. Reduksjon av reserverte tilleggsbevillinger rekruttering</i>	<i>-130 000</i>	<i>-130 000</i>	<i>-130 000</i>	<i>-130 000</i>
<i>FELLESUTGIFTER (185)</i>	<i>-130 000</i>	<i>-130 000</i>	<i>-130 000</i>	<i>-130 000</i>
<i>Rammekutt</i>	<i>-10 615 339</i>	<i>-10 615 339</i>	<i>-10 618 339</i>	<i>-10 615 339</i>
<i>FELLESUTGIFTER (185)</i>	<i>-1 861 667</i>	<i>-1 861 667</i>	<i>-1 861 667</i>	<i>-1 861 667</i>
<i>ADMINISTRATIVE KOSTNADER (200)</i>	<i>-2 872 622</i>	<i>-2 872 622</i>	<i>-2 875 622</i>	<i>-2 872 622</i>
<i>Støttefunksjon PLO (373)</i>	<i>-4 649 689</i>	<i>-4 649 689</i>	<i>-4 649 689</i>	<i>-4 649 689</i>
<i>TEKNISK ADMINISTRASJON (600)</i>	<i>-797 763</i>	<i>-797 763</i>	<i>-797 763</i>	<i>-797 763</i>
<i>KVÆNANGEN RÅDHUS (705)</i>	<i>-433 598</i>	<i>-433 598</i>	<i>-433 598</i>	<i>-433 598</i>
Helse og sosial	407 600	260 000	260 000	260 000
<i>1. Driftsutgifter ifbm nytt nødnett fra 2015</i>	<i>50 000</i>	<i>50 000</i>	<i>50 000</i>	<i>50 000</i>
<i>KVÆNANGEN LEGEDISTRIKT (320)</i>	<i>50 000</i>	<i>50 000</i>	<i>50 000</i>	<i>50 000</i>
<i>17. Pålegg om bruk av arbeidstøy i hjemmetjenesten</i>	<i>147 600</i>	<i>0</i>	<i>0</i>	<i>0</i>
<i>HJEMMESYKEPLEIE (372)</i>	<i>147 600</i>	<i>0</i>	<i>0</i>	<i>0</i>
<i>2. Økning av ressursene på vaskeriet på Gargo</i>	<i>210 000</i>	<i>210 000</i>	<i>210 000</i>	<i>210 000</i>
<i>SYKEHJEM LANGTIDSPASIENTER (371)</i>	<i>210 000</i>	<i>210 000</i>	<i>210 000</i>	<i>210 000</i>
Bygg og anlegg	0	-90 000	-90 000	-90 000
<i>21. Årlig innsparing strømudgifter fra 2016 med varmepumpesentralen EPC tiltak</i>	<i>0</i>	<i>-90 000</i>	<i>-90 000</i>	<i>-90 000</i>
<i>FURUTOPPEN (745)</i>	<i>0</i>	<i>-90 000</i>	<i>-90 000</i>	<i>-90 000</i>
Fellesområde	-2 745 000	-3 125 000	-3 125 000	-3 125 000
<i>12. Innføring av generell eiendomsskatt eneboliger og fritidshus</i>	<i>-2 125 000</i>	<i>-2 625 000</i>	<i>-2 625 000</i>	<i>-2 625 000</i>
<i>EIENDOMSSKATT (810)</i>	<i>-2 125 000</i>	<i>-2 625 000</i>	<i>-2 625 000</i>	<i>-2 625 000</i>
<i>13. Forsiktig anslag angående konsesjonskraftinntektene</i>	<i>-500 000</i>	<i>-500 000</i>	<i>-500 000</i>	<i>-500 000</i>
<i>ØVRIGE GENERELLE STATSTILSKUDD (845)</i>	<i>-500 000</i>	<i>-500 000</i>	<i>-500 000</i>	<i>-500 000</i>
<i>14. Bruk av tidligere års overskudd</i>	<i>-120 000</i>	<i>0</i>	<i>0</i>	<i>0</i>
<i>DISP.AV TID.ÅRS IKKE DISP.DR.R (930)</i>	<i>-120 000</i>	<i>0</i>	<i>0</i>	<i>0</i>
Tiltak som ikke er valgt i denne budsjettversjonen				
Totale driftskostnader fra investeringsbudsjett				
Alle innkomne investeringsprosjekter for 2015-2018	699 849	1 690 392	3 114 506	4 258 727
Politiske styringsorg og sentraladministrasjon				
22. økt tilskudd til kirke	66 000	66 000	66 000	66 000
KIRKER (145)	66 000	66 000	66 000	66 000

28. Styrking av IT-budsjettet	1 246 623	1 246 623	1 246 623	1 246 623
IT-AVDELING (123)	1 246 623	1 246 623	1 246 623	1 246 623
5. Økning opplæringsmidler fra 450 til 600 tusen	150 000	150 000	150 000	150 000
FELLESUTGIFTER (185)	150 000	150 000	150 000	150 000
Oppvekst og kultur				
10. Økt 80% assistenressurs Burfjord barnehage	344 000	344 000	344 000	344 000
BURFJORD BARNEHAGE (225)	344 000	344 000	344 000	344 000
11. Økning budsjett for transport Kvænanngen barne og ungdomsskole	15 000	15 000	15 000	15 000
KVÆNANGEN BARNE OG UNGD.SKOLE (211)	15 000	15 000	15 000	15 000
9. Økning 20% assistentressurs Kvænanngen barne og ungd. skole	86 000	86 000	86 000	86 000
KVÆNANGEN BARNE OG UNGD.SKOLE (211)	86 000	86 000	86 000	86 000
Helse og sosial				
16. Forslag til budsjettposter 2015 Ergoterapien	234 500	219 500	219 500	219 500
Kommunal ergoterapeut (378)	234 500	219 500	219 500	219 500
18. Økning av bemanning hjemmehjelpstjenesten	1 227 515	1 227 515	1 227 515	1 227 515
HJEMMESYKEPLEIE (372)	1 227 515	1 227 515	1 227 515	1 227 515
19. Økt administrasjonstid leder hjemmehjelpstjenesten	159 830	159 830	159 830	159 830
HJEMMESYKEPLEIE (372)	159 830	159 830	159 830	159 830
23. Nestleder Gargo 100% stilling inkl fagutvikling	600 000	600 000	600 000	600 000
SYKEHJEM LANGTIDSPASIENTER (371)	600 000	600 000	600 000	600 000
24. Styrke kontoravdelingen Gargo med 50% stilling	119 000	119 000	119 000	119 000
SYKEHJEM LANGTIDSPASIENTER (371)	119 000	119 000	119 000	119 000
25. Turnusendringer Gargo - foreløpig beregning	600 000	600 000	600 000	600 000
SYKEHJEM LANGTIDSPASIENTER (371)	600 000	600 000	600 000	600 000
26. Kompetanseutvikling Gargo	450 000	450 000	450 000	450 000
SYKEHJEM LANGTIDSPASIENTER (371)	450 000	450 000	450 000	450 000
27. Oppbygging av forsterket skjermet enhet Gargo	800 000	800 000	800 000	800 000
SYKEHJEM LANGTIDSPASIENTER (371)	800 000	800 000	800 000	800 000
3. Økning psykiatri stilling fra 75% til 100%	120 635	0	0	0
PSYKIATRI (374)	120 635	0	0	0
4. Dagsenter	866 800	866 800	866 800	866 800
Dagsenter (379)	866 800	866 800	866 800	866 800
6. Profil/IPLOS/Funnke 60 % stilling	342 300	342 300	342 300	342 300
Støttefunksjon PLO (373)	342 300	342 300	342 300	342 300
8. Gamle sosiale lån som gjøres om til bidrag	100 000	100 000	100 000	100 000
SOSIALHJELP (354)	100 000	100 000	100 000	100 000
Teknisk etat				
20. Årlig feiing og kantslått kommunale veier	100 000	100 000	100 000	100 000
KOMMUNALE VEGER (680)	100 000	100 000	100 000	100 000
7. Beredskapsvakt hele året	260 000	260 000	260 000	260 000
BRANNVESEN (630)	260 000	260 000	260 000	260 000

AVFALLSSERVICE AS
RENOVASJONSGEBYR TIL FORBRUKER 2015

Økning renovasjon	2 %
Økning miniab.	2 %
Økning fritidsab.	2 %
Økning slam	2 %

Tekst År	2014		2015	
	Eks. mva.	Inkl. mva.	Eks. mva.	Inkl. mva.
RENOVASJON				
Standardabonnement	3 067	3 834	3 128	3 910
Miniabonnement	2 495	3 119	2 545	3 181
Miniabonnement kompost	2 495	3 119	2 545	3 181
Storabonnement	4 458	5 573	4 547	5 684
Fritidsabonnement	780	975	796	995
Fritidsabonnement m/dunk	1 700	2 125	1 734	2 168
Byttegebyr dunk	248	310	248	310
Kjøp av dunk	496	620	496	620
Hentegebyr dunk inntil 6 mtr.	960	1 200	960	1 200
SLAM				
Slam inntil 4 m3				
- tømning hvert år	1 565	1 956	1 596	1 995
- tømning hvert 2. år	788	985	804	1 005
Slam fritidsboliger				
- tømning hvert 3. år	545	681	556	695
- tømning hvert 4. år	410	513	418	523
Slam pr. m3 (> 4 m3)	430	538	439	548
Ekstra tømning septik	2 063	2 579	2 104	2 630
Ekstra tømning i per. 1.11-30.04	3 095	3 869	3 157	3 946
Gebyr manglende merking/rydding	480	600	490	612

Ingen økning

Ingen økning

Ingen økning

Gjelder fra 01.01.2015

Kommunal renovasjon eierkommunene

Kvæningen kommune

Ekstra avgift - etterdrift Navit

7,50 %

	Ant.ab.	Pris 2015	Sum	Ny pris eks. mva	Ny pris inkl .mva	Økning eks mva	Økning inkl mva
Standard	355	3 128	1 110 440	3 363	4 204	235	294
Mini	127	2 545	323 215	2 736	3 420	191	239
Stor	18	4 547	81 846	4 888	6 110	341	426
Fritid	475	796	378 100	856	1 070	60	75
Fritid med dunk	0	1 734	0	1 864	2 330	130	163
			1 893 601				

Kontroll

Standard	83 425
Mini	24 257
Stor	6 138
fritid	28 500
Sum	142 320

Saksprotokoll i Kvæningen Formannskap - 26.11.2014

Behandling:

Endringsforslag fra formannskapet:

GENERELL TEKSTDEL BUDSJETT 2015 SAMT ØKONOMIPLAN 2016 – 2018

Kvæningen formannskap vil med dette budsjettet og økonomiplan videreføre arbeidet med å gi kommunen og dens innbyggere et godt og trygt tjenestetilbud. For å make dette i det kommende år og i økonomiplanen, vil utvalget understreke betydningen av å oppnå et enda større samsvar mellom kommunens løpende inntekter og utgifter. Det er derfor av den største betydning at en ser sammenhenger mellom driftskonsekvensene ved for høye investeringer og det å beholde dagens gode tjenestetilbud.

I de siste årene har investeringene vært store og i et grenseland av hva kommunen makter å drifte. Tilstandsrapporten som tar for seg kommunale bygg, viser at vi har et etterslep i vedlikehold på over 100 millioner kroner. Et eventuelt låneopptak av en slik størrelse vil være svært belastende for hele kommuneøkonomien, og vil føre med seg en reduksjon i kommunale stillinger på 15 til 20 årsverk. Dette kan bare kompenseres gjennom vekst i privat sektor.

Formannskapet ser at merkostnadene ved overtidsbruk utgjør rundt 1, 2 millioner frem til november. Dette utgjør mer enn 2 årsverk. Vi ser på et slikt overtidsbruk som både unødvendig og uøkonomisk og ber derfor enhetene ta inn ekstra bemanning der det er påkrevet fremfor bruk av overtid.

Videre ser formannskapet det som uheldig at avgifter til vann, kloakk subsidieres gjennom kommunebudsjettet ved at en ikke har et avgiftsnivå på disse som tilsvarer selvkost. Dette fører med seg at alle, både de som er og ikke er knyttet opp til det kommunale nettet betaler for denne tjenesten. Det ser vi på som uheldig og vil derfor at disse avgiftene blir lagt inn med full finansiering i økonomiplanperioden.

Formannskapet ser for seg at en god og forsvarlig drift videreføres innen skole, barnehage og helse. Angående Gargo, må nivået på antall fremtidige sengeposter, sees på i nær tilknytning til det å dreie omsorgen mot hjemmebaserte tjenester, samt en tjeneste basert på mer velferdsteknologi og mobilomsorg.

Formannskapet legger frem et budsjett som gjør at vi slipper å innføre eiendomsskatt.

Vi viderefører i økonomiplanperioden flere tiltak fra forrige år. Her kan nevnes: Tilskudd til boligbygging utenfor boligfelt kr. 250.000, egenandel «Sentrumsutvikling» kr. 200.000, etablerings/grunder tilskudd kr. 150.000, aktivitetstilskudd lag og foreninger kr. 100.000 og pris for næringsutvikling med kr. 25.000. Kommunens egenandel til FV 363 blir også videreført som en del av et spleiselag med fylkeskommunen, det med kr. 500.000 i 2015 og det samme i 2016. Det foreslås bevilget kr. 690.000 til oppgradering av gatelys og kr. 750.000 til ENØK - tiltak på Gargo, herunder nye vinduer.

Spredt bosetting og levende utkanter samt et sterkt og robust sentrum vil være avgjørende for om vi skal fortsette å være egen kommune. Potensialet til vekst innen landbruk, fiske, turisme og småskalaindustri er nært knyttet opp til nærhet til kommunale tjenester og god infrastruktur. Skal de som bor utenfor sentrum ha muligheter for trivsel og gode opplevelser må en også være villig til å sette av midler slik at tiltak kan gjennomføres. Med det som bakgrunn vil formannskapet foreslå å avsette egne midler. Her vil bli avsatt til grusing/ utbedring av veier (vegløse bygder) kr. 400.000 samt kr. 250.000 til strukturtiltak i distriktene. Beløpet disponeres av formannskapet.

Av investeringer ellers vil det bli bevilget midler til båttopprekk i Badden havn, samt flytting av kran på kai i Burfjord, slik at fiskerne får levert sin fangst på en trygg måte.

Hovedtyngden av investeringer er foreslått gjennom bygging av ny skole, der en setter av en million i 2015 til prosjektering, samt 30 millioner i 2016 og det samme beløpet i 2017. Videre

foreslås det sette av en million og femtitusen kroner som egenandel fra kommunen til bygging og vedlikehold av kunstgressbane.

Kommuneplanens arealdel og samfunnsdel blir en prioritert oppgave fremover. En overordnet plan er viktig for å kunne se og planlegge helhetlig for fremtiden.

Det interkommunale samarbeidet skal gjennomgås. Dette gjelder blant annet innenfor IT.

Kvæningen formannskap har med dette budsjettet og denne økonomiplanen funnet en balansegang mellom nødvendige og fornuftige investeringer og en drift som gir et godt tjenestetilbud i den kommende fireårsperioden. Dette vil vi klare uten at disposisjonsfond blir utfaset, noe som må sees på som viktig for at investeringer i nødvendig infrastruktur skal opprettholdes.

Siden årets budsjett er lagt opp som rammebudsjettering, setter formannskapet lokk på nyinvesteringer og utlysning av vakante stillinger fra vedtaks dato. Inntil detaljbudsjett foreligger i februar, vil enhetene ikke ha anledning til å gjøre investeringer og nyttilsetninger selv om man har hjemmel i tidligere vedtak. Dette gjøres for at enhetslederne/etatene skal ha mulighet til å gjøre smidige og gode prioriteringer når en skal foreta innsparinger.

Detaljbudsjett legges fram for hovedutvalgene i januar slik at disse kan gjøre sine prioriteringer. Hovedutvalgenes innstilling presenteres kommunestyret i løpet av februar.

I forhold til administrasjonssjefens forslag, vil formannskapet foreslå at oppførte beløp til tiltakene «Universell utforming TU» og «Automatisk inngangsdør hybelbygget» strykes.

Tiltakene forutsettes finansiert og gjennomført i 2015 over ny bevilgning til «Vedlikeholdsfond kommunale bygg».

Formannskapets innstilling til vedtak av årsbudsjett for 2015 og økonomiplan for 2015-2018:

1. Drift

1.1. Skattøret for 2015 fastsettes til høyeste lovlige sats i henhold til Stortingets vedtak.

1.2. For eiendomsskatteåret 2015 skal det skrives ut eiendomsskatt på verker og bruk jf eiendomsskattelova (esktl.) § 3 første ledd bokstav c. Den alminnelige eiendomsskattesatsen for skatteåret 2015 er 7 promille, jf. esktl. § 11 første ledd.

1.3. Økonomiplanens første år gjelder som årsbudsjett for 2015.

1.4. Årsbudsjett/økonomiplan vedtas med følgende driftshovedtall/rammeområder:

Kapittel	Sektor	2015	2016	2017	2018
Kap 1	Politiske styringsorgan og sentraladministrasjon	22 970 783	22 668 947	21 690 844	20 736 651
Kap 2	Oppvekst og kultur	33 064 717	33 064 717	33 064 717	33 064 717
Kap 3	Helse og sosial	52 947 794	52 800 194	52 800 194	52 800 194
Kap 4	Lån og tilskudd	2 042 000	2 042 000	2 042 000	2 042 000
Kap 6	Teknisk etat	8 871 649	8 603 077	8 387 626	8 173 926
Kap 7	Bygg og anlegg	13 219 009	13 219 009	13 219 009	13 219 009
Kap 8 og 9	Rammetilskudd, skatter, renter, avdrag og fellesområde	-12 675 943	-12 675 943	-12 775 943	-12 875 943

Detaljert fremstilling finnes i vedlegg

”Budsjettversjonsrapport: Formannskapets forslag til driftsbudsjett 2015 til 2018 jfr møte 27 november”

1.5. Kommunalt vanngebyr økes med 5 % og kommunalt avløpsgebyr øker med 20 %, dette som en justering i tråd med selvkostprinsippet.

1.6. I tillegg til det ordinære renovasjonsgebyret som er likt i alle eierkommunene videreføres et tillegg på 7,5% for å dekke etterdrift på Navit fyllplass som Kvæningen kommune betaler ekstra for. Etterdrift var stipulert til kr.130.000 pr. år, men

kommunens utgifter har i gjennomsnitt vært høyere enn dette beløpet, når vi tar med utgiftene i forbindelse med lukking av fyllplassen. Etterdrift ble fra 2012 belastet abonnentene slik det skal være for selvfinansierende tiltak. Økningen er på 2 % for standard- og fritidsabonnement, mini-, kompost- og storabonnement. Dette inkluderer gebyr for etterkontroll av tidligere Navit fyllplass. Slangegebyr økes med 2 %. Oversikt over gebyrene ligger i vedlegg.

1.7. Andre gebyr og betalingssatser har en generell økning på 10%.

1.8. Kommunen har udisponert overskudd fra tidligere år og det legges opp til å benytte om lag 5 500 000,- av disse til diverse formål som ligger inne i budsjettet.

1.9. Det gjøres endringer i driften på følgende måte for 2015:

Kap 1 Sentraladministrasjonen	- 1 861 667,-
Kap 2 Oppvekst og kultur	- 2 872 622,-
Kap 3 Helse og sosial	- 4 649 689,-
Kap 6 Teknisk etat	- 797 763,-
Kap 7 Bygg og anlegg	- 433 598,-
Kap 8 Økt inntekt	- 2 125 000,-
<u>Kap 9 Renter/avdrag fra investering</u>	<u>275 284,-</u>

2. Investering/finansiering

2.1. Investeringer

	Budsjett 2015	Budsjett 2016	Budsjett 2017	Budsjett 2018
Investeringer i anleggsmidler	11 820 500	34 675 900	32 250 000	9 250 000
Utlån og forskutteringer	7 500 000	0	0	0
Kjøp av aksjer og andeler	390 000	0	0	0
Avdrag på lån	2 500 000	0	0	0
Årets finansieringsbehov	22 210 500	34 675 900	32 250 000	9 250 000
Bruk av lånemidler	-6 420 500	-10 130 000	-32 250 000	-9 250 000
Mottatte avdrag på utlån og refusjoner	-10 000 000	0	0	0
Kompensasjon for merverdiavgift	-10 000	0	0	0
Overført fra driftsregnskapet	-5 780 000	-24 545 900	0	0
Sum finansiering	-22 210 500	-34 675 900	-32 250 000	-9 250 000
Udekket/udisponert	0	0	0	0
Virkning i driftsregnskapet:				
Sum renter og avdrag	275 284	873 292	2 169 846	3 434 739

Kommunestyret vedtar følgende investeringsramme:

Arsbudsjett/Økonomiplan

Detaljert oversikt over investeringene med økonomiske konsekvenser framgår av

Vedlegg ” Formannskapets forslag til investeringsbudsjett 2015 til 2018 jfr møte 27 november”.

Budsjettversjonsrapport: Formannskapets forslag til investeringsbudsjett 2015 til 2018 jfr møte 27



november

	2015	2016	2017	2018
Netto investering i konsekvensjustert budsjett	0	0	0	0
Sum investeringer fra nye tiltak	11 820 500	34 675 900	32 250 000	9 250 000
Sum fond	0	0	0	0
Sum bruk av driftsmidler	-5 390 000	-24 545 900	0	0
Sum lån	-6 420 500	-10 130 000	-32 250 000	-9 250 000
Sum tilskudd	0	0	0	0
Sum annet	-10 000	0	0	0
Netto finansiering	0	0	0	0
Sum renter og avdrag	275 284	873 292	2 169 846	3 434 739
Sum andre driftskonsekvenser	0	0	0	0
Netto driftskonsekvenser	275 284	873 292	2 169 846	3 434 739

Valgte tiltak

Usorterte tiltak	11 820 500	34 675 900	32 250 000	9 250 000
1. Utvidelse av kirkegård Nordstraumen	0	300 000	0	0
Renter og avdrag	0	5 250	18 394	25 874
Andre driftskonsekvenser	0	0	0	0
10. Adresseprosjekt, skilt med gatenavn	200 000	300 000	0	0
Renter og avdrag	13 500	46 725	65 488	63 738
Andre driftskonsekvenser	0	0	0	0
11. Vedlikeholdsfond kommunale utleiebygg	1 000 000	0	0	0
Renter og avdrag	0	0	0	0
Andre driftskonsekvenser	0	0	0	0
12. Enøk (EPC) Gargo	750 000	0	0	0
Renter og avdrag	50 625	99 282	96 656	94 032
Andre driftskonsekvenser	0	0	0	0
13. Ny skolefløy/idrettshall Kvænangen barne- og ungdomsskole	1 000 000	30 000 000	30 000 000	0
Renter og avdrag	0	180 000	1 256 063	2 131 126
Andre driftskonsekvenser	0	0	0	0
15. Felles IKT investeringer	100 000	0	0	0
Renter og avdrag	0	0	0	0
Andre driftskonsekvenser	0	0	0	0
18. Utskifting av Brannalarmsentrales kommunale bygg	150 000	200 000	0	0

Renter og avdrag	10 125	33 357	45 806	44 582
Andre driftskonsekvenser	0	0	0	0
19. Brannslikkerhet Lukas-Universell utforming	100 000	0	0	0
Renter og avdrag	6 750	13 238	12 888	12 538
Andre driftskonsekvenser	0	0	0	0
2. Tankbil med slukkevann for brannberedskap	0	0	0	1 000 000
Renter og avdrag	0	0	0	67 500
Andre driftskonsekvenser	0	0	0	0
20. Renovering av kantine på Rådhuset	0	80 000	0	0
Renter og avdrag	0	5 400	10 590	10 310
Andre driftskonsekvenser	0	0	0	0
21. Renovering av bru Burfjord	1 000 000	1 000 000	0	0
Renter og avdrag	30 000	89 344	117 813	116 063
Andre driftskonsekvenser	0	0	0	0
22. Ny bru i Jøkelfjord til Saltnes	0	0	0	6 000 000
Renter og avdrag	0	0	0	180 000
Andre driftskonsekvenser	0	0	0	0
23. Burfjord sentrum og rasteplasser langs E6 - gjennomføringstiltak	250 000	250 000	250 000	250 000
Renter og avdrag	16 875	49 969	82 188	113 532
Andre driftskonsekvenser	0	0	0	0
24. Skille til barna i Burfjord barnehage	0	45 900	0	0
Renter og avdrag	0	0	0	0
Andre driftskonsekvenser	0	0	0	0
25 Fugleredehuskestativ	50 000	0	0	0
Renter og avdrag	0	0	0	0
Andre driftskonsekvenser	0	0	0	0
28. Veilys	690 000	0	0	0
Renter og avdrag	20 700	40 947	40 343	39 739
Andre driftskonsekvenser	0	0	0	0
29. Kunstgressbane - kommunal andel/Innkjøp vedlikeholdsutstyr	1 050 000	0	0	0
Renter og avdrag	0	0	0	0
Andre driftskonsekvenser	0	0	0	0
30. Nytt tak på flerbrukshuset	450 000	0	0	0
Renter og avdrag	0	0	0	0
Andre driftskonsekvenser	0	0	0	0
31. Hjerterstarter	150 000	0	0	0
Renter og avdrag	10 125	19 857	19 331	18 807

<i>Andre driftskonsekvenser</i>	0	0	0	0
32. Egenandel Stajordveien	500 000	500 000	0	0
<i>Renter og avdrag</i>	0	0	0	0
<i>Andre driftskonsekvenser</i>	0	0	0	0
5. Innføring av nytt nødnett/etableringskostnader	300 000	0	0	0
<i>Renter og avdrag</i>	20 250	39 713	38 663	37 613
<i>Andre driftskonsekvenser</i>	0	0	0	0
6. Hovedplan vannverk	2 700 000	2 000 000	2 000 000	2 000 000
<i>Renter og avdrag</i>	81 000	220 228	336 554	451 129
<i>Andre driftskonsekvenser</i>	0	0	0	0
7. Inventar og bålhus til SFO Burfjord	130 500	0	0	0
<i>Renter og avdrag</i>	15 334	29 982	29 069	28 156
<i>Andre driftskonsekvenser</i>	0	0	0	0
Burfjord Kai (flytting av kran) 600 000,-	600 000	0	0	0
<i>Renter og avdrag</i>	0	0	0	0
<i>Andre driftskonsekvenser</i>	0	0	0	0
Grusing/utbedring av veier (vegløse bygder) 400 000,-	400 000	0	0	0
<i>Renter og avdrag</i>	0	0	0	0
<i>Andre driftskonsekvenser</i>	0	0	0	0
Strukturtiltak i distriktene 250 000,-	250 000	0	0	0
<i>Renter og avdrag</i>	0	0	0	0
<i>Andre driftskonsekvenser</i>	0	0	0	0

Tiltak som ikke er valgt i denne budsjettversjonen

Usorterte tiltak				
16. Universell utforming TU (Furutoppen)	130 000	0	0	0
<i>Renter og avdrag</i>	3 900	7 715	7 601	7 487
<i>Andre driftskonsekvenser</i>	0	0	0	0
17. Automatisk inngangsdør Hybelbygget	130 000	0	0	0
<i>Renter og avdrag</i>	3 900	7 715	7 601	7 487
<i>Andre driftskonsekvenser</i>	0	0	0	0
26. Innkjøp og montering av takheis og skinner i TU-leilighet	200 000	0	0	0
<i>Renter og avdrag</i>	13 500	26 475	25 775	25 075
<i>Andre driftskonsekvenser</i>	0	0	0	0
27. Nytt avløp fra Stormø øst til Burfjord sentrum	3 153 000	0	0	0
<i>Renter og avdrag</i>	94 590	187 110	184 351	181 592
<i>Andre driftskonsekvenser</i>	0	0	0	0
3. ATV med utstyr for skogbrann/oppgradering av eldre og	0	200 000	0	0

utrangert utstyr				
Renter og avdrag	0	13 500	26 475	25 775
Andre driftskonsekvenser	0	0	0	0
34 Enøk/EPC Fjernvarmeanlegg TU/BHG	1 500 000	0	0	0
Renter og avdrag	0	0	0	0
Andre driftskonsekvenser	0	0	0	0
4. Vedlikehold kommunale kaier (med delvis egenkapital)	9 500 000	0	0	0
Renter og avdrag	165 000	326 391	321 579	316 765
Andre driftskonsekvenser	0	0	0	0
8. Telefoni og ephorte 5	0	0	0	0
Renter og avdrag	0	0	0	0
Andre driftskonsekvenser	0	0	0	0
9. Brannvarsling hovedtavler Gargo, skolen og kommunehus	90 000	0	0	0
Renter og avdrag	2 700	5 341	5 262	5 184
Andre driftskonsekvenser	0	0	0	0
Båtøpptrekk Badderer 200 000,-	200 000	0	0	0
Renter og avdrag	0	0	0	0
Andre driftskonsekvenser	0	0	0	0
Finansiering av egenkapitalprosjekter	0	0	0	0
Renter og avdrag	0	0	0	0
Andre driftskonsekvenser	0	0	0	0

Budsjettversjonsrapport: Formannskapetets forslag til driftsbudsjett 2015 til 2018 jfr møte 27 november



	2015	2016	2017	2018
Over-/underskudd konsekvensj. budsjett	10 041 302	10 041 302	10 041 302	10 041 302
Totale driftskostnader fra investeringsbudsjett	275 284	873 292	2 169 846	3 434 739
Valgte driftstiltak	-12 612 139	-12 908 311	-13 226 762	-13 537 462
Over-/underskudd budsjettversjon	-2 295 553	-1 993 717	-1 015 614	-61 421

Valgte tiltak

Totale driftskostnader fra investeringsbudsjett	275 284	873 292	2 169 846	3 434 739
<i>Formannskapetets forslag til investeringsbudsjett 2015 til 2018 jfr møte 27 november</i>	<i>275 284</i>	<i>873 292</i>	<i>2 169 846</i>	<i>3 434 739</i>

Politiske styringsorg og sentraladministrasjon	-11 215 339	-11 215 339	-11 218 339	-11 215 339
<i>Inndragning teknisk rådgiver</i>	-600 000	-600 000	-600 000	-600 000
<i>RÅDMANNSKONTORET (120)</i>	-600 000	-600 000	-600 000	-600 000
<i>Rammekutt</i>	-10 615 339	-10 615 339	-10 618 339	-10 615 339
<i>FELLESUTGIFTER (185)</i>	-1 861 667	-1 861 667	-1 861 667	-1 861 667
<i>ADMINISTRATIVE KOSTNADER (200)</i>	-2 872 622	-2 872 622	-2 875 622	-2 872 622
<i>Støttefunksjon PLO (373)</i>	-4 649 689	-4 649 689	-4 649 689	-4 649 689
<i>TEKNISK ADMINISTRASJON (600)</i>	-797 763	-797 763	-797 763	-797 763
<i>KVÆNANGEN RÅDHUS (705)</i>	-433 598	-433 598	-433 598	-433 598

Oppvekst og kultur	50 000	50 000	50 000	50 000
<i>Drift og vedlikehold kunstgressbane</i>	50 000	50 000	50 000	50 000
<i>STØTTE TIL KULTURFORMÅL (257)</i>	50 000	50 000	50 000	50 000

Helse og sosial	-502 400	-650 000	-650 000	-650 000
<i>1. Driftsutgifter ifbm nytt nødnett fra 2015</i>	50 000	50 000	50 000	50 000
<i>KVÆNANGEN LEGEDISTRIKT (320)</i>	50 000	50 000	50 000	50 000
<i>17. Pålegg om bruk av arbeidstøy i hjemmetjenesten</i>	147 600	0	0	0
<i>HJEMMESYKEPLEIE (372)</i>	147 600	0	0	0
<i>Redusert overtidsbruk</i>	-200 000	-200 000	-200 000	-200 000
<i>SYKEHJEM LANGTIDSPASIENTER (371)</i>	-200 000	-200 000	-200 000	-200 000
<i>Redusert vikarbruk</i>	-500 000	-500 000	-500 000	-500 000
<i>SYKEHJEM LANGTIDSPASIENTER (371)</i>	-500 000	-500 000	-500 000	-500 000

Teknisk etat	-324 400	-592 972	-808 423	-1 022 123
<i>Opptopping til selvkost kloakk</i>	-213 400	-313 400	-413 400	-513 400
<i>AVLØP (621)</i>	-213 400	-313 400	-413 400	-513 400
<i>Selvkost vann</i>	-111 000	-279 572	-395 023	-508 723
<i>VANNVERK (620)</i>	-111 000	-279 572	-395 023	-508 723

Føllesområde	-620 000	-500 000	-600 000	-700 000
<i>13. Forsiktig anslag angående konsesjonskraftinntektene</i>	-500 000	-500 000	-600 000	-700 000
<i>ØVRIGE GENERELLE STATSTILSKUDD (845)</i>	-500 000	-500 000	-600 000	-700 000
<i>14. Bruk av tidligere års overskudd</i>	-120 000	0	0	0
<i>DISP.AV TID.ÅRS IKKE DISP.DR.R (930)</i>	-120 000	0	0	0

Tiltak som ikke er valgt i denne budsjettversjonen

Totale driftskostnader fra investeringsbudsjett

Administrasjonssjefens forslag til investeringer 2015-2018	506 034	1 332 300	2 624 377	3 881 653
Alle innkomne investeringsprosjekter for 2015-2018	603 324	1 538 251	2 840 465	4 094 204
Formannskapetets forslag til investeringsbudsjett 2015 til 2018 jfr møte 20 november	327 534	979 434	2 277 023	3 539 813

Politiske styringsorg og sentraladministrasjon				
15. Reduksjon av reserverte tilleggsbevillinger rekruttering	-130 000	-130 000	-130 000	-130 000
FELLESUTGIFTER (185)	-130 000	-130 000	-130 000	-130 000
22. økt tilskudd til kirke	66 000	66 000	66 000	66 000
KIRKER (145)	66 000	66 000	66 000	66 000
28. Styrking av IT-budsjettet	1 246 623	1 246 623	1 246 623	1 246 623
IT-AVDELING (123)	1 246 623	1 246 623	1 246 623	1 246 623
5. Økning opplæringsmidler fra 450 til 600 tusen	150 000	150 000	150 000	150 000
FELLESUTGIFTER (185)	150 000	150 000	150 000	150 000

Oppvekst og kultur				
10. Økt 80% assistenressurs Burfjord barnehage	344 000	344 000	344 000	344 000
BURFJORD BARNEHAGE (225)	344 000	344 000	344 000	344 000
11. Økning budsjett for transport Kvænangen barne og ungdomsskole	15 000	15 000	15 000	15 000
KVÆNANGEN BARNE OG UNGD.SKOLE (211)	15 000	15 000	15 000	15 000
9. Økning 20% assistentressurs Kvænangen barne og ungd. skole	86 000	86 000	86 000	86 000
KVÆNANGEN BARNE OG UNGD.SKOLE (211)	86 000	86 000	86 000	86 000

Helse og sosial				
16. Forslag til budsjettposter 2015 Ergoterapien	234 500	219 500	219 500	219 500
Kommunal ergoterapeut (378)	234 500	219 500	219 500	219 500
18. Økning av bemanning hjemmehjelpstjenesten	1 227 515	1 227 515	1 227 515	1 227 515
HJEMMESYKEPLEIE (372)	1 227 515	1 227 515	1 227 515	1 227 515
19. Økt administrasjonstid leder hjemmehjelpstjenesten	159 830	159 830	159 830	159 830
HJEMMESYKEPLEIE (372)	159 830	159 830	159 830	159 830
2. Økning av ressursene på vaskeriet på Gargo	210 000	210 000	210 000	210 000
SYKEHJEM LANGTIDSPASIENTER (371)	210 000	210 000	210 000	210 000
23. Nestleder Gargo 100% stilling inkl fagutvikling	600 000	600 000	600 000	600 000
SYKEHJEM LANGTIDSPASIENTER (371)	600 000	600 000	600 000	600 000
24. Styrke kontoravdelingen Gargo med 50% stilling	119 000	119 000	119 000	119 000
SYKEHJEM LANGTIDSPASIENTER (371)	119 000	119 000	119 000	119 000
25. Turnusendringer Gargo - foreløpig beregning	600 000	600 000	600 000	600 000
SYKEHJEM LANGTIDSPASIENTER (371)	600 000	600 000	600 000	600 000

26. Kompetanseutvikling Gargo	450 000	450 000	450 000	450 000
SYKEHJEM LANGTIDSPASIENTER (371)	450 000	450 000	450 000	450 000
27. Oppbygging av forsterket skjermet enhet Gargo	800 000	800 000	800 000	800 000
SYKEHJEM LANGTIDSPASIENTER (371)	800 000	800 000	800 000	800 000
3. Økning psykiatri stilling fra 75% til 100%	120 635	0	0	0
PSYKIATRI (374)	120 635	0	0	0
4. Dagsenter	866 800	866 800	866 800	866 800
Dagsenter (379)	866 800	866 800	866 800	866 800
6. Profil/IPLOS/Funne 60 % stilling	342 300	342 300	342 300	342 300
Støttefunksjon PLO (373)	342 300	342 300	342 300	342 300
8. Gamle sosiale lån som gjøres om til bidrag	100 000	100 000	100 000	100 000
SOSIALHJELP (354)	100 000	100 000	100 000	100 000

Teknisk etat				
20. Årlig feiing og kantslått kommunale veier	100 000	100 000	100 000	100 000
KOMMUNALE VEGER (680)	100 000	100 000	100 000	100 000
30. Tilskudd til boligbygging utenfor boligfelt	0	0	0	0
Tilskudd til boligbygging (650)	0	0	0	0
7. Beredskapsvakt hele året	260 000	260 000	260 000	260 000
BRANNVESEN (630)	260 000	260 000	260 000	260 000

Bygg og anlegg				
21. Årlig innsparing strømutfgifter fra 2016 med varmpumpesentralen EPC tiltak	0	-90 000	-90 000	-90 000
FURUTOPPEN (745)	0	-90 000	-90 000	-90 000

Fellesområde				
12. Innføring av generell eiendomsskatt eneboliger og fritidshus	-2 125 000	-2 625 000	-2 625 000	-2 625 000
EIENDOMSSKATT (810)	-2 125 000	-2 625 000	-2 625 000	-2 625 000

Endringsforslaget fra formannskapet ble enstemmig vedtatt.

Vedtak:

GENERELL TEKSTDEL BUDSJETT 2015 SAMT ØKONOMIPLAN 2016 – 2018

Kvænangen formannskap vil med dette budsjettet og økonomiplan videreføre arbeidet med å gi kommunen og dens innbyggere et godt og trygt tjenestetilbud. For å make dette i det kommende år og i økonomiplanen, vil utvalget understreke betydningen av å oppnå et enda større samsvar mellom kommunens løpende inntekter og utgifter. Det er derfor av den største betydning at en ser sammenhenger mellom driftskonsekvensene ved høye investeringer og det å beholde dagens gode tjenestetilbud.

I de siste årene har investeringene vært store og i et grenseland av hva kommunen makter å drifte. Tilstandsrapporten som tar for seg kommunale bygg, viser at vi har et etterslep i vedlikehold på over 100 millioner kroner. Et eventuelt låneopptak av en slik størrelse vil være svært belastende for hele kommuneøkonomien, og vil føre med seg en reduksjon i kommunale stillinger på 15 til 20 årsverk. Dette kan bare kompenseres gjennom vekst i privat sektor.

Formannskapet ser at merkostnadene ved overtidsbruk utgjør rundt 1, 2 millioner frem til november. Dette utgjør mer enn 2 årsverk. Vi ser på et slikt overtidsbruk som både unødvendig og uøkonomisk og ber derfor enhetene ta inn ekstra bemanning der det er påkrevet fremfor bruk av overtid.

Videre ser formannskapet det som uheldig at avgifter til vann, kloakk subsidieres gjennom kommunebudsjettet ved at en ikke har et avgiftsnivå på disse som tilsvarer selvkost. Dette fører med seg at alle, både de som er og ikke er knyttet opp til det kommunale nettet betaler for denne tjenesten. Det ser vi på som uheldig og vil derfor at disse avgiftene blir lagt inn med full finansiering i økonomiplanperioden.

Formannskapet ser for seg at en god og forsvarlig drift videreføres innen skole, barnehage og helse. Angående Gargo, må nivået på antall fremtidige sengeposter, sees på i nær tilknytning til det å dreie omsorgen mot hjemmebaserte tjenester, samt en tjeneste basert på mer velferdsteknologi og mobilomsorg.

Formannskapet legger frem et budsjett som gjør at vi slipper å innføre eiendomsskatt.

Vi viderefører i økonomiplanperioden flere tiltak fra forrige år. Her kan nevnes: Tilskudd til boligbygging utenfor boligfelt kr. 250.000, egenandel «Sentrumsutvikling» kr. 200.000, etablerings/grunder tilskudd kr. 150.000, aktivitetstilskudd lag og foreninger kr. 100.000 og pris for næringsutvikling med kr. 25.000. Kommunens egenandel til FV 363 blir også videreført som en del av et spleiselag med fylkeskommunen, det med kr. 500.000 i 2015 og det samme i 2016. Det foreslås bevilget kr. 690.000 til oppgradering av gatelys og kr. 750.000 til ENØK - tiltak på Gargo, herunder nye vinduer.

Spredt bosetting og levende utkanter samt et sterkt og robust sentrum vil være avgjørende for om vi skal fortsette å være egen kommune. Potensialet til vekst innen landbruk, fiske, turisme og småskalaindustri er nært knyttet opp til nærhet til kommunale tjenester og god infrastruktur. Skal de som bor utenfor sentrum ha muligheter for trivsel og gode opplevelser må en også være villig til å sette av midler slik at tiltak kan gjennomføres. Med det som bakgrunn vil formannskapet foreslå å avsette egne midler. Her vil bli avsatt til grusing/ utbedring av veier (vegløse bygder) kr. 400.000 samt kr. 250.000 til strukturtiltak i distriktene. Beløpet disponeres av formannskapet.

Av investeringer ellers vil det bli bevilget midler til båtopptrekk i Badderens havn, samt flytting av kran på kai i Burfjord, slik at fiskerne får levert sin fangst på en trygg måte.

Hovedtyngden av investeringer er foreslått gjennom bygging av ny skole, der en setter av en million i 2015 til prosjektering, samt 30 millioner i 2016 og det samme beløpet i 2017. Videre foreslås det sette av en million og femtitusen kroner som egenandel fra kommunen til bygging og vedlikehold av kunstgressbane.

Kommuneplanens arealdel og samfunnsdel blir en prioritert oppgave fremover. En overordnet plan er viktig for å kunne se og planlegge helhetlig for fremtiden.

Det interkommunale samarbeidet skal gjennomgås. Dette gjelder blant annet innenfor IT.

Kvæningen formannskap har med dette budsjettet og denne økonomiplanen funnet en balansegang mellom nødvendige og fornuftige investeringer og en drift som gir et godt tjenestetilbud i den kommende fireårsperioden. Dette vil vi klare uten at disposisjonsfond blir utfaset, noe som må sees på som viktig for at investeringer i nødvendig infrastruktur skal opprettholdes.

Siden årets budsjett er lagt opp som rammebudsjettering, setter formannskapet lokk på nyinvesteringer og utlysning av vakante stillinger fra vedtaks dato. Inntil detaljbudsjett foreligger i februar, vil enhetene ikke ha anledning til å gjøre investeringer og nyttilsettinger selv om man

har hjemmel i tidligere vedtak. Dette gjøres for at enhetslederne/etatene skal ha mulighet til å gjøre smidige og gode prioriteringer når en skal foreta innsparinger. Detaljbudsjett legges fram for hovedutvalgene i januar slik at disse kan gjøre sine prioriteringer. Hovedutvalgenes innstilling presenteres kommunestyret i løpet av februar. I forhold til administrasjonssjefens forslag, vil formannskapet foreslå at oppførte beløp til tiltakene «Universell utforming TU» og «Automatisk inngangsdør hybelbygget» strykes. Tiltakene forutsettes finansiert og gjennomført i 2015 over ny bevilgning til «Vedlikeholdsfond kommunale bygg».

Formannskapets innstilling til vedtak av årsbudsjett for 2015 og økonomiplan for 2015-2018:

2. Drift

- 2.1. Skattøret for 2015 fastsettes til høyeste lovlige sats i henhold til Stortingets vedtak.
- 2.2. For eiendomsskatteåret 2015 skal det skrives ut eiendomsskatt på verker og bruk jf eieendomsskattelova (esktl.) § 3 første ledd bokstav c. Den alminnelige eiendomsskattesatsen for skatteåret 2015 er 7 promille, jf. esktl. § 11 første ledd.
- 2.3. Økonomiplanens første år gjelder som årsbudsjett for 2015.
- 2.4. Årsbudsjett/økonomiplan vedtas med følgende driftshovedtall/rammeområder:

Kapittel	Sektor	2015	2016	2017	2018
Kap 1	Politiske styringsorgan og sentraladministrasjon	22 970 783	22 668 947	21 690 844	20 736 651
Kap 2	Oppvekst og kultur	33 064 717	33 064 717	33 064 717	33 064 717
Kap 3	Helse og sosial	52 947 794	52 800 194	52 800 194	52 800 194
Kap 4	Lån og tilskudd	2 042 000	2 042 000	2 042 000	2 042 000
Kap 6	Teknisk etat	8 871 649	8 603 077	8 387 626	8 173 926
Kap 7	Bygg og anlegg	13 219 009	13 219 009	13 219 009	13 219 009
Kap 8 og 9	Rammetilskudd, skatter, renter, avdrag og fellesområde	-12 675 943	-12 675 943	-12 775 943	-12 875 943

Detaljert fremstilling finnes i vedlegg

”Budsjettversjonsrapport: Formannskapets forslag til driftsbudsjett 2015 til 2018 jfr møte 27 november”

- 2.5. Kommunalt vanngebyr økes med 5 % og kommunalt avløpsgebyr øker med 20 %, dette som en justering i tråd med selvkostprinsippet.
- 2.6. I tillegg til det ordinære renovasjonsgebyret som er likt i alle eierkommunene videreføres et tillegg på 7,5% for å dekke etterdrift på Navit fyllplass som Kvæningen kommune betaler ekstra for. Etterdrift var stipulert til kr.130.000 pr. år, men kommunens utgifter har i gjennomsnitt vært høyere enn dette beløpet, når vi tar med utgiftene i forbindelse med lukking av fyllplassen. Etterdrift ble fra 2012 belastet abonnentene slik det skal være for selvfinansierende tiltak. Økningen er på 2 % for standard- og fritidsabonnement, mini-, kompost- og storabonnement. Dette inkluderer gebyr for etterkontroll av tidligere Navit fyllplass. Slamgebyr økes med 2 %. Oversikt over gebyrene ligger i vedlegg.
- 2.7. Andre gebyr og betalingssetser har en generell økning på 10%.
- 2.8. Kommunen har udisponert overskudd fra tidligere år og det legges opp til å benytte om lag 5 500 000,- av disse til diverse formål som ligger inne i budsjettet.
- 2.9. Det gjøres endringer i driften på følgende måte for 2015:
 - Kap 1 Sentraladministrasjonen - 1 861 667,-
 - Kap 2 Oppvekst og kultur - 2 872 622,-

Kap 3 Helse og sosial	- 4 649 689,-
Kap 6 Teknisk etat	- 797 763,-
Kap 7 Bygg og anlegg	- 433 598,-
Kap 8 Økt inntekt	- 2 125 000,-
Kap 9 Renter/avdrag fra investering	275 284,-

2. Investering/finansiering

2.1. Investeringer

	Budsjett 2015	Budsjett 2016	Budsjett 2017	Budsjett 2018
Investeringer i anleggsmidler	11 820 500	34 675 900	32 250 000	9 250 000
Utlån og forskutteringer	7 500 000	0	0	0
Kjøp av aksjer og andeler	390 000	0	0	0
Avdrag på lån	2 500 000	0	0	0
Årets finansierungsbehov	22 210 500	34 675 900	32 250 000	9 250 000
Bruk av lånemidler	-6 420 500	-10 130 000	-32 250 000	-9 250 000
Mottatte avdrag på utlån og refusjoner	-10 000 000	0	0	0
Kompensasjon for merverdiavgift	-10 000	0	0	0
Overført fra driftsregnskapet	-5 780 000	-24 545 900	0	0
Sum finansiering	-22 210 500	-34 675 900	-32 250 000	-9 250 000
Udekket/udisponert	0	0	0	0
Virkning i driftsregnskapet:				
Sum renter og avdrag	275 284	873 292	2 169 846	3 434 739

Kommunestyret vedtar følgende investeringsramme:

Arsbudsjett/Økonomiplan

Detaljert oversikt over investeringene med økonomiske konsekvenser framgår av

Vedlegg ” Formannskapetets forslag til investeringsbudsjett 2015 til 2018 jfr møte 27 november”.

Budsjettversjonsrapport: Formannskapetets forslag til investeringsbudsjett 2015 til 2018 jfr møte 27 november



	2015	2016	2017	2018
Netto investering i konsekvensjustert budsjett	0	0	0	0
Sum investeringer fra nye tiltak	11 820 500	34 675 900	32 250 000	9 250 000
Sum fond	0	0	0	0
Sum bruk av driftsmidler	-5 390 000	-24 545 900	0	0
Sum lån	-6 420 500	-10 130 000	-32 250 000	-9 250 000
Sum tilskudd	0	0	0	0

Sum annet	-10 000	0	0	0
Netto finansiering	0	0	0	0
Sum renter og avdrag	275 284	873 292	2 169 846	3 434 739
Sum andre driftskonsekvenser	0	0	0	0
Netto driftskonsekvenser	275 284	873 292	2 169 846	3 434 739

Vaigte tiltak

Usorterte tiltak	11 820 500	34 675 900	32 250 000	9 250 000
1. Utvidelse av kirkegård Nordstraumen	0	300 000	0	0
Renter og avdrag	0	5 250	18 394	25 874
Andre driftskonsekvenser	0	0	0	0
10. Adresseprosjekt, skilt med gatenavn	200 000	300 000	0	0
Renter og avdrag	13 500	46 725	65 488	63 738
Andre driftskonsekvenser	0	0	0	0
11. Vedlikeholdsfond kommunale utleiebygg	1 000 000	0	0	0
Renter og avdrag	0	0	0	0
Andre driftskonsekvenser	0	0	0	0
12. Enøk (EPC) Gargo	750 000	0	0	0
Renter og avdrag	50 625	99 282	96 656	94 032
Andre driftskonsekvenser	0	0	0	0
13. Ny skolefløy/Idrettshall Kvænangen barne- og ungdomsskole	1 000 000	30 000 000	30 000 000	0
Renter og avdrag	0	180 000	1 256 063	2 131 126
Andre driftskonsekvenser	0	0	0	0
15. Felles IKT investeringer	100 000	0	0	0
Renter og avdrag	0	0	0	0
Andre driftskonsekvenser	0	0	0	0
18. Utskifting av Brannalarmsentraler kommunale bygg	150 000	200 000	0	0
Renter og avdrag	10 125	33 357	45 806	44 582
Andre driftskonsekvenser	0	0	0	0
19. Brannsikkerhet Lukas-Universell utforming	100 000	0	0	0
Renter og avdrag	6 750	13 238	12 888	12 538
Andre driftskonsekvenser	0	0	0	0
2. Tankbil med slukkevann for brannberedskap	0	0	0	1 000 000
Renter og avdrag	0	0	0	67 500
Andre driftskonsekvenser	0	0	0	0
20. Renovering av kantine på Rådhuset	0	80 000	0	0
Renter og avdrag	0	5 400	10 590	10 310

<i>Andre driftskonsekvenser</i>	0	0	0	0
21. Renovering av bru Burfjord	1 000 000	1 000 000	0	0
<i>Renter og avdrag</i>	30 000	89 344	117 813	116 063
<i>Andre driftskonsekvenser</i>	0	0	0	0
22. Ny bru i Jøkelfjord til Saltnes	0	0	0	6 000 000
<i>Renter og avdrag</i>	0	0	0	180 000
<i>Andre driftskonsekvenser</i>	0	0	0	0
23. Burfjord sentrum og rasteplasser langs E6 - gjennomføringstiltak	250 000	250 000	250 000	250 000
<i>Renter og avdrag</i>	16 875	49 969	82 188	113 532
<i>Andre driftskonsekvenser</i>	0	0	0	0
24. Sklie til barna i Burfjord barnehage	0	45 900	0	0
<i>Renter og avdrag</i>	0	0	0	0
<i>Andre driftskonsekvenser</i>	0	0	0	0
25 Fugleredehuskestativ	50 000	0	0	0
<i>Renter og avdrag</i>	0	0	0	0
<i>Andre driftskonsekvenser</i>	0	0	0	0
28. Vellys	690 000	0	0	0
<i>Renter og avdrag</i>	20 700	40 947	40 343	39 739
<i>Andre driftskonsekvenser</i>	0	0	0	0
29. Kunstgressbane - kommunal andel/Innkjøp vedlikeholdsutstyr	1 050 000	0	0	0
<i>Renter og avdrag</i>	0	0	0	0
<i>Andre driftskonsekvenser</i>	0	0	0	0
30. Nytt tak på flerbrukshuset	450 000	0	0	0
<i>Renter og avdrag</i>	0	0	0	0
<i>Andre driftskonsekvenser</i>	0	0	0	0
31. Hjertestarter	150 000	0	0	0
<i>Renter og avdrag</i>	10 125	19 857	19 331	18 807
<i>Andre driftskonsekvenser</i>	0	0	0	0
32. Egenandel Stajordveien	500 000	500 000	0	0
<i>Renter og avdrag</i>	0	0	0	0
<i>Andre driftskonsekvenser</i>	0	0	0	0
5. Innføring av nytt nødnett/etableringskostnader	300 000	0	0	0
<i>Renter og avdrag</i>	20 250	39 713	38 663	37 613
<i>Andre driftskonsekvenser</i>	0	0	0	0
6. Hovedplan vannverk	2 700 000	2 000 000	2 000 000	2 000 000
<i>Renter og avdrag</i>	81 000	220 228	336 554	451 129
<i>Andre driftskonsekvenser</i>	0	0	0	0

7. Inventar og bålhus til SFO Burfjord	130 500	0	0	0
<i>Renter og avdrag</i>	15 334	29 982	29 069	28 156
<i>Andre driftskonsekvenser</i>	0	0	0	0
Burfjord Kai (flytting av kran) 600 000,-	600 000	0	0	0
<i>Renter og avdrag</i>	0	0	0	0
<i>Andre driftskonsekvenser</i>	0	0	0	0
Grusing/utbedring av veier (vegløse bygder) 400 000,-	400 000	0	0	0
<i>Renter og avdrag</i>	0	0	0	0
<i>Andre driftskonsekvenser</i>	0	0	0	0
Strukturtiltak i distriktene 250 000,-	250 000	0	0	0
<i>Renter og avdrag</i>	0	0	0	0
<i>Andre driftskonsekvenser</i>	0	0	0	0

Tiltak som ikke er valgt i denne budsjettversjonen

Usorterte tiltak				
16. Universell utforming TU (Furutoppen)	130 000	0	0	0
<i>Renter og avdrag</i>	3 900	7 715	7 601	7 487
<i>Andre driftskonsekvenser</i>	0	0	0	0
17. Automatisk inngangsdør Hybelbygget	130 000	0	0	0
<i>Renter og avdrag</i>	3 900	7 715	7 601	7 487
<i>Andre driftskonsekvenser</i>	0	0	0	0
26. Innkjøp og montering av takheis og skinner i TU-leilighet	200 000	0	0	0
<i>Renter og avdrag</i>	13 500	26 475	25 775	25 075
<i>Andre driftskonsekvenser</i>	0	0	0	0
27. Nytt avløp fra Stormo øst til Burfjord sentrum	3 153 000	0	0	0
<i>Renter og avdrag</i>	94 590	187 110	184 351	181 592
<i>Andre driftskonsekvenser</i>	0	0	0	0
3. ATV med utstyr for skogbrann/oppgradering av eldre og utrangert utstyr	0	200 000	0	0
<i>Renter og avdrag</i>	0	13 500	26 475	25 775
<i>Andre driftskonsekvenser</i>	0	0	0	0
34 Enøk/EPC Fjernvarmeanlegg TU/BHG	1 500 000	0	0	0
<i>Renter og avdrag</i>	0	0	0	0
<i>Andre driftskonsekvenser</i>	0	0	0	0
4. Vedlikehold kommunale kaier (med delvis egenkapital)	9 500 000	0	0	0
<i>Renter og avdrag</i>	165 000	326 391	321 579	316 765
<i>Andre driftskonsekvenser</i>	0	0	0	0
8. Telefoni og ephorte 5	0	0	0	0

Renter og avdrag	0	0	0	0
Andre driftskonsekvenser	0	0	0	0
9. Brannvarsling hovedtavler Gargo, skolen og kommunehus	90 000	0	0	0
Renter og avdrag	2 700	5 341	5 262	5 184
Andre driftskonsekvenser	0	0	0	0
Båtøpstrekk Badderen 200 000,-	200 000	0	0	0
Renter og avdrag	0	0	0	0
Andre driftskonsekvenser	0	0	0	0
Finansiering av egenkapitalprosjekter	0	0	0	0
Renter og avdrag	0	0	0	0
Andre driftskonsekvenser	0	0	0	0

Budsjettversjonsrapport: Formannskapets forslag til driftsbudsjett 2015 til 2018 jfr møte 27 november



	2015	2016	2017	2018
Over-/underskudd konsekvensj. budsjett	10 041 302	10 041 302	10 041 302	10 041 302
Totale driftskostnader fra investeringsbudsjett	275 284	873 292	2 169 846	3 434 739
Valgte driftstiltak	-12 612 139	-12 908 311	-13 226 762	-13 537 462
Over-/underskudd budsjettversjon	-2 295 553	-1 993 717	-1 015 614	-61 421

Valgte tiltak

Totale driftskostnader fra investeringsbudsjett	275 284	873 292	2 169 846	3 434 739
<i>Formannskapets forslag til investeringsbudsjett 2015 til 2018 jfr møte 27 november</i>	275 284	873 292	2 169 846	3 434 739

Politiske styringsorg og sentraladministrasjon	-11 215 339	-11 215 339	-11 218 339	-11 215 339
<i>Inndragning teknisk rådgiver</i>	-600 000	-600 000	-600 000	-600 000
<i>RÅDMANNSKONTORET (120)</i>	-600 000	-600 000	-600 000	-600 000
<i>Rammekutt</i>	-10 615 339	-10 615 339	-10 618 339	-10 615 339
<i>FELLESUTGIFTER (185)</i>	-1 861 667	-1 861 667	-1 861 667	-1 861 667
<i>ADMINISTRATIVE KOSTNADER (200)</i>	-2 872 622	-2 872 622	-2 875 622	-2 872 622
<i>Støttefunksjon PLO (373)</i>	-4 649 689	-4 649 689	-4 649 689	-4 649 689
<i>TEKNISK ADMINISTRASJON (600)</i>	-797 763	-797 763	-797 763	-797 763
<i>KVÆNANGEN RÅDHUS (705)</i>	-433 598	-433 598	-433 598	-433 598

Oppvekst og kultur	50 000	50 000	50 000	50 000
Drift og vedlikehold kunstgressbane	50 000	50 000	50 000	50 000
STØTTE TIL KULTURFORMÅL (257)	50 000	50 000	50 000	50 000

Helse og sosial	-502 400	-650 000	-650 000	-650 000
1. Driftsutgifter ifbm nytt nødnett fra 2015	50 000	50 000	50 000	50 000
KVÆNANGEN LEGEDISTRIKT (320)	50 000	50 000	50 000	50 000
17. Pålegg om bruk av arbeidstøy i hjemmetjenesten	147 600	0	0	0
HJEMMESYKEPLEIE (372)	147 600	0	0	0
Redusert overtidsbruk	-200 000	-200 000	-200 000	-200 000
SYKEHJEM LANGTIDSPASIENTER (371)	-200 000	-200 000	-200 000	-200 000
Redusert vikarbruk	-500 000	-500 000	-500 000	-500 000
SYKEHJEM LANGTIDSPASIENTER (371)	-500 000	-500 000	-500 000	-500 000

Teknisk etat	-324 400	-592 972	-808 423	-1 022 123
Opptopping til selvkost kloakk	-213 400	-313 400	-413 400	-513 400
AVLØP (621)	-213 400	-313 400	-413 400	-513 400
Selvkost vann	-111 000	-279 572	-395 023	-508 723
VANNVERK (620)	-111 000	-279 572	-395 023	-508 723

Fellesområde	-620 000	-500 000	-600 000	-700 000
13. Forsiktig anslag angående konsesjonskraftinntektene	-500 000	-500 000	-600 000	-700 000
ØVRIGE GENERELLE STATSTILSKUDD (845)	-500 000	-500 000	-600 000	-700 000
14. Bruk av tidligere års overskudd	-120 000	0	0	0
DISP.AV TID.ÅRS IKKE DISP.DR.R (930)	-120 000	0	0	0

Tiltak som ikke er valgt i denne budsjettversjonen

Totale driftskostnader fra investeringsbudsjett				
Administrasjonssjefens forslag til investeringer 2015-2018	506 034	1 332 300	2 624 377	3 881 653
Alle innkomne investeringsprosjekter for 2015-2018	603 324	1 538 251	2 840 465	4 094 204
Formannskapetets forslag til investeringsbudsjett 2015 til 2018 jfr møte 20 november	327 534	979 434	2 277 023	3 539 813

Politiske styringsorg og sentraladministrasjon				
15. Reduksjon av reserverte tilleggsbevillinger rekruttering	-130 000	-130 000	-130 000	-130 000
FELLESUTGIFTER (185)	-130 000	-130 000	-130 000	-130 000
22. økt tilskudd til kirke	66 000	66 000	66 000	66 000
KIRKER (145)	66 000	66 000	66 000	66 000

28. Styrking av IT-budsjettet	1 246 623	1 246 623	1 246 623	1 246 623
IT-AVDELING (123)	1 246 623	1 246 623	1 246 623	1 246 623
5. Økning opplæringsmidler fra 450 til 600 tusen	150 000	150 000	150 000	150 000
FELLESUTGIFTER (185)	150 000	150 000	150 000	150 000

Oppvekst og kultur				
10. Økt 80% assistenressurs Burfjord barnehage	344 000	344 000	344 000	344 000
BURFJORD BARNEHAGE (225)	344 000	344 000	344 000	344 000
11. Økning budsjett for transport Kvæningen barne og ungdomsskole	15 000	15 000	15 000	15 000
KVÆNANGEN BARNE OG UNGD.SKOLE (211)	15 000	15 000	15 000	15 000
9. Økning 20% assistentressurs Kvæningen barne og ungd. skole	86 000	86 000	86 000	86 000
KVÆNANGEN BARNE OG UNGD.SKOLE (211)	86 000	86 000	86 000	86 000

Helse og sosial				
16. Forslag til budsjettposter 2015 Ergoterapien	234 500	219 500	219 500	219 500
Kommunal ergoterapeut (378)	234 500	219 500	219 500	219 500
18. Økning av bemanning hjemmehjelpstjenesten	1 227 515	1 227 515	1 227 515	1 227 515
HJEMMESYKEPLEIE (372)	1 227 515	1 227 515	1 227 515	1 227 515
19. Økt administrasjonstid leder hjemmehjelpstjenesten	159 830	159 830	159 830	159 830
HJEMMESYKEPLEIE (372)	159 830	159 830	159 830	159 830
2. Økning av ressursene på vaskeriet på Gargo	210 000	210 000	210 000	210 000
SYKEHJEM LANGTIDSPASIENTER (371)	210 000	210 000	210 000	210 000
23. Nestleder Gargo 100% stilling inkl fagutvikling	600 000	600 000	600 000	600 000
SYKEHJEM LANGTIDSPASIENTER (371)	600 000	600 000	600 000	600 000
24. Styrke kontoravdelingen Gargo med 50% stilling	119 000	119 000	119 000	119 000
SYKEHJEM LANGTIDSPASIENTER (371)	119 000	119 000	119 000	119 000
25. Turnusendringer Gargo - foreløpig beregning	600 000	600 000	600 000	600 000
SYKEHJEM LANGTIDSPASIENTER (371)	600 000	600 000	600 000	600 000
26. Kompetanseutvikling Gargo	450 000	450 000	450 000	450 000
SYKEHJEM LANGTIDSPASIENTER (371)	450 000	450 000	450 000	450 000
27. Oppbygging av forsterket skjermet enhet Gargo	800 000	800 000	800 000	800 000
SYKEHJEM LANGTIDSPASIENTER (371)	800 000	800 000	800 000	800 000
3. Økning psykiatri stilling fra 75% til 100%	120 635	0	0	0
PSYKIATRI (374)	120 635	0	0	0
4. Dagsenter	866 800	866 800	866 800	866 800
Dagsenter (379)	866 800	866 800	866 800	866 800
6. Profil/IPLOS/Funnke 60 % stilling	342 300	342 300	342 300	342 300
Støttefunksjon PLO (373)	342 300	342 300	342 300	342 300

8. Gamle sosiale lån som gjøres om til bidrag	100 000	100 000	100 000	100 000
SOSIALHJELP (354)	100 000	100 000	100 000	100 000

Teknisk etat				
20. Årlig feiing og kantslått kommunale veier	100 000	100 000	100 000	100 000
KOMMUNALE VEGER (680)	100 000	100 000	100 000	100 000
30.Tilskudd til boligbygging utenfor boligfelt	0	0	0	0
Tilskudd til boligbygging (650)	0	0	0	0
7. Beredskapsvakt hele året	260 000	260 000	260 000	260 000
BRANNVESEN (630)	260 000	260 000	260 000	260 000

Bygg og anlegg				
21. Årlig innsparing strømgifter fra 2016 med varmpumpesentralen EPC tiltak	0	-90 000	-90 000	-90 000
FURUTOPPEN (745)	0	-90 000	-90 000	-90 000

Fellesområde				
12. Innføring av generell eiendomsskatt eneboliger og fritidshus	-2 125 000	-2 625 000	-2 625 000	-2 625 000
EIENDOMSSKATT (810)	-2 125 000	-2 625 000	-2 625 000	-2 625 000