



MØTEINNKALLING

Utvalg: FORMANNSKAP
Møtested: Møterom, servicebygget
Møtedato: 04.06.2018 **Tid:** 08.30


Eventuelt forfall meldes til tlf 77 17 66 10.
Varamedlemmer møter etter nærmere avtale.

SAKSLISTE

Saksnr.	Arkivsaksnr.	Arkivkode	
44/18	18/48	033	GODKJENNING AV PROTOKOLL FORMANNSKAPET
45/18	18/46	033	REFERATSAKER FORMANNSKAPET
46/18	18/21	212	LAVANGEN KOMMUNES REGNSKAP 2017
47/18	18/146	212	ÅRSBERETNING 2017
48/18	18/142	212	TERTIALMELDING - 1. TERTIALRAPPORT 2018
49/18	18/126	223	LAVANGSVEKKA 2018 - TILSKUDD
50/18	17/227	223	SØKNAD OM ØKONOMISK STØTTE TROMSKOMITEEN FOR JERNBANE
51/18	08/177	C58	OPPFØLGING AV KRIGSHISTORISK LANDSKAP FERDIGSTILLELSE AV KRIGSMINNELØYPER
52/18	18/144	512	URAVSTEMNING - TARIFFREVISJONEN PR. 1.5.18

53/18	18/40	614	NY KONTORSTRUKTUR FOR NAV I INDRE SØR-TROMS
54/18	18/139	410 A	REKRUTTERING OPPVEKSTETATEN - 2018 - 2023
55/18	16/174	076	UNGDOMSPRIS 2018
56/18	17/131	076	KULTURPRIS 2018

Tennevoll, 29.05.18



Bernhardt Halvorsen
ordfører



GODKJENNING AV PROTOKOLL FORMANNSKAPET

Saksbehandler: Evy Hansen
Arkivsaksnr.: 18/48

Arkiv: 033

Saksnr.: Utvalg
44/18 Formannskap

Møtedato
04.06.2018

Sakens dokumenter:

Sakens fakta:

Rådmannens vurderinger:

22.05.2018

Erling Hanssen
rådmann

Evy Hansen
førstesekretær

Rådmannens innstilling:

Protokoll fra møte i formannskapet 19.03.18 og 16.04.18 godkjennes.



REFERATSAKER FORMANNSKAPET

Saksbehandler: Evy Hansen
Arkivsaksnr.: 18/46

Arkiv: 033

Saksnr.: Utvalg
45/18 Formannskap

Møtedato
04.06.2018

Sakens dokumenter:

10/630-43 09.04.2018 KUL//AST C20 &85
1075/18 **Midtre Hålolaland friluftsråd**
 PROTOKOLL FRA STYREMØTE 03.04.18

08/393-102 09.04.2018 RELØ//BHA 232
1080/18 **Astafjord kemnerkontor**
 PERIODISK OPPGJØR MARS 2018

15/311-3 23.04.2018 SEN//EHA 614
1263/18 **Hålogaland revisjon as**
 SELSKAPSKONTROLL - ORNESET EIENDOMSSSELKAP AS

15/311-4 23.04.2018 SEN//EHA 614
1264/18 **Hålogaland revisjon as**
 SVAR PÅ SELSKAPSKONTROLL - ORNESET EIENDOMSSSELKAP
 AS

08/393-103 11.05.2018 RELØ//BHA 232
1472/18 **Astafjord kemnerkontor**
 PERIODISK OPPGJØR APRIL 2018

15/311-5 28.05.2018 SEN//EHA 614
1621/18 **Hålogaland revisjon as**
 EIERSKAPSKONTROLL - ORNESET EIENDOMSSSELKAP AS FOR
 KONTROLUTVALET I LAVANGEN KOMMUNE

28.05.2018

Erling Hanssen
rådmann

Evy Hansen
førstesekretær

Rådmannens innstilling:

Ingen merknader til referatsakene. Referatsakene tas til orientering.



LAVANGEN KOMMUNES REGNSKAP 2017

Saksbehandler: Erling Hanssen
Arkivsaksnr.: 18/21

Arkiv: 212

Saksnr.: Utvalg
46/18 Formannskap

Møtedato
04.06.2018

Sakens dokumenter:

Lavangen kommunes regnskap for 2017 - eget vedlegg
Kontrollutvalgets uttalelse til regnskapet
Revisjonsberetning for regnskap 2017
Nummerert brev nr. 3 fra revisjonen

Sakens fakta:

Driftsregnskapet for 2017 legges frem med et mindreforbruk på kr. 5 560 779,-

Investeringsregnskapet for 2017 er gjort opp med balanse mellom inntekter og utgifter.

Det mindreforbruket som presenteres her er betydelig større enn det som kommer som et avvik mellom inntekter og utgifter i driften. Lavangen kommune har i de siste årene (2011 – 2016) gjort noen feilaktige bokføringer vedrørende avsetning til bundne driftsfond. Revisjonen har de siste årene påpekt dette forholdet og vi ser at formalkravene til avsetning til bundne driftsfond ikke er innfridd.

Feil bokføring i den nevnte perioden er korrigert i årets regnskap ved å inntektsføre de bundne driftsfondene i drift. Det er 12 fond på totalt kr. 3 265 889,- som er inntektsført. Årets mindreforbruk i drift er øket med tilsvarende beløp. Det faktiske mindreforbruket for driftsåret 2017 er med andre ord kr. 2 294 890,-.

Kommunestyret vil i forbindelse med behandlingen av årets regnskap bli invitert til å avsette dette beløpet til disposisjonsfond merket med samme formål som det som var registrert som bundne fond.

Rådmannens vurderinger:

Praksisen med disponering av midler til bundne fond må skjerpes. Arbeidet med å «rydde» i bundne driftsfond har blitt konsentrert om fond med beløp over kr. 100.000,-. Administrasjonen vil i løpet av 2018 fullføre arbeidet med gjennomgangen av avsatte midler til bundne fond.

Undertegnede ønsker å takke de ansatte for innsatsen i 2017. Uten ansatte som er sitt ansvar bevisst og utfører sitt arbeid til beste for innbyggerne i kommunen ville det ikke ha vært mulig å levere et positivt regnskapsresultat. Ledere på alle nivåer har forholdt seg til sine budsjetttrammer og gjør det enkelt å lede driften.

1. Det vises til vedlagte uttalelse fra Lavangen kontrollutvalg

2. Overskuddet i driften avsettes på følgende måte:

Kr 2 294 890,- avsettes til disposisjonsfond

Kr. 3 265 889,- avsettes på fond til disposisjon

3 Følgende budsjettregulering vedtas:

Flg. budsjettregulering vedtas;

Budsjettpost	Tekst	Budsjett 2018	Merinnt./ mindre utgifter	Merutgifter / mindreinntekt	Regulert budsjett
1.9300.930.880	Disp. av tidl. års overskudd	0	5 560 780		5 560 780
1.5400.940.880	Avsetning til disp. fond (merket)	0		3 265 889	3 265 889
1.5400.940.880	Avsetning til disp. fond	0		2 294 891	2 294 891
Sum			5 560 780	5 560 780	

4. Lavangen kommunestyre godkjenner det fremlagte regnskapet for 2017 for Lavangen kommune

29.05.2018

Erling Hanssen
rådmann

Bjørn-Helge Aune
økonomisjef



Lavangen kommune
Kontrollutvalget

LAVANGEN KOMMUNE LOAEBAGA SUOHKAN / Rådmannen	
Affissakenn.	18/21-41 / 1641
28 MAI 2018	
Ark koda P	212
Ark koda S	
Saksbehandlar	EHA
Kopi til	BHA, SFS

Til

Kommunestyret i Lavangen kommune

Kontrollutvalgets uttalelse om Lavangen kommunes årsregnskap for 2017

Kontrollutvalget har i møte 25.5.2018 behandlet Lavangen kommunes årsregnskap for 2017.

Grunnlaget for behandlingen har vært det avlagte årsregnskapet, rådmannens årsberetning og revisjonsberetning datert 15.5.2018. I tillegg har revisor og økonomisjef supplert kontrollutvalget med muntlig informasjon om aktuelle problemstillinger.

Kontrollutvalget har merket seg at Lavangen kommunes årsregnskap viser et resultat med regnskapsmessig mindreforbruk /overskudd på kr 5.560.780.

Kontrollutvalget har videre merket seg at det foreligger en revisjonsberetning med forbehold om budsjett.

«Helse- og sosialetaten har hatt et merforbruk på kr 4,9 millioner og det er ansvar 323 Barneverntjeneste som i hovedsak forårsaker merforbruket. Budsjettavviket er for øvrig kommentert på side 20 i rådmannens årsberetning.»

Kontrollutvalget synes det er beklagelig at årsregnskapet viser et betydelig avvik mot regulert budsjett på Helse- og sosialetaten.

Revisor har videre tatt inn følgende presisering under Andre forhold i revisjonsberetningen:
«Denne beretning erstatter tidligere avgitt beretning, datert 16.04.2018, som ble avgitt ved utløpet av forskriftens frist for å avlegge revisjonsberetning. Fullstendig årsregnskap var på dette tidspunkt ikke avgitt av administrasjonssjefen, og årsberetning var ikke utarbeidet.»

Kontrollutvalget mener det er uheldig at kommunens årsregnskap ikke blir avlagt i henhold til fristene som fremgår av forskriften.

Kontrollutvalget viser for øvrig til revisjonsbrev nummer 3 fra KomRev Nord hvor det fremkommer bemerkninger vedrørende manglende behandling av Økonomirapporter i kommunestyret, samt uklarhet vedrørende hva som er kommunens offisielle budsjett når budsjett har vært fremlagt for behandling i kommunestyret. Kontrollutvalget viser til vedlagt revisjonsbrev nr 3. Kontrollutvalget mener det er uheldig at ikke tertialvise Økonomirapporter legges frem til behandling i Kommunestyret jf forskrift om årsbudsjett § 10, og at det ikke klart fremkommer hva som er kommunens offisielle budsjett når dette legges frem for behandling i kommunestyret.

Ut over ovennevnte har kontrollutvalget ingen merknader til Lavangen kommunes
årsregnskap for 2017.

Lavangen, den 25. mai 2018



Jon Risdal Eliassen

Kontrollutvalgets leder

Vedlegg:

Revisjonsbrev nr. 3

Saksfremlegg kommunestyret

Uttalelse årsregnskap Lavangen kommune 2017

Innstilling til kommunestyret fra kontrollutvalget:

Kommunestyret tar kontrollutvalgets uttalelse til Lavangen kommunes årsregnskap for 2017 til orientering.

Saksutredning:

I henhold til Forskrift om kontrollutvalg § 7 skal kontrollutvalget gi en uttalelse til årsregnskapet til kommunestyret. Bestemmelsen fastsetter kontrollutvalgets rett til å knytte kommentarer til årsregnskapet med revisjonsberetning før årsregnskapet behandles i kommunestyret.

Uttalelsen stiles til kommunestyret med kopi til formannskapet.

Årsregnskapet for Lavangen kommune 2017 med tilhørende revisjonsberetning er behandlet av kontrollutvalget i møte 25. mai 2018. I den forbindelse har kontrollutvalget vedtatt en uttalelse om Lavangen kommunes årsregnskap for 2017, som de ber om at kommunestyret behandler i neste kommunestyremøte.

Behandling i kontrollutvalget 25.5.2018

Oppdragsansvarlig regnskapsrevisor Elsa Saghaug og kontaktrevisor Sissel J. Pedersen fra KomRev NORD IKS var tilstede i møtet og fortalte om deres funn i forbindelse med revisjon av årsregnskapet og den løpende revisjonen gjennom året, og tok samtidig en gjennomgang av hovedpostene i avgitt revisjonsberetning.

Økonomisjef Bjørn-Helge Aune var tilstede i møtet, og tok en gjennomgang av hovedpostene i årsregnskapet. Økonomisjefen kommenterte og svarte tilfredsstillende på spørsmål fra kontrollutvalget.

Kontrollutvalget mener kommunestyret må gjøres oppmerksom på revisors bemerkninger i revisjonsbrev nr 3 vedrørende manglende behandling av Økonomirapporter i kommunestyret, samt uklarheter vedrørende hva som er kommunens offisielle budsjett når budsjett fremlegges for behandling i kommunestyret. Henvvisning til revisjonsbrev nr 3 ble derfor tatt inn i Kontrollutvalgets uttalelse om årsregnskapet for 2017, og revisjonsbrev nr 3 er vedlagt uttalelsen.

Kontrollutvalget vedtok uttalelsen til Lavangen kommunes årsregnskap for 2017, og at kontrollutvalgets uttalelse sendes kommunestyret, med kopi til formannskapet.

Vedlegg:

Kontrollutvalgets uttalelse til årsregnskapet for Lavangen kommune 2017 inkl. vedlegg
Særutskrift sak 09_18 kontrollutvalgsmøte Lavangen kommune 25.5.18

Kontrollutvalget i Lavangen kommune

Særutskrift

FRA: KONTROLLUTVALGET		MØTESTED: Møterommet på servicebygget		MØTEDATO: 25.5.2018
Fra sak:	08/18	Fra kl.:	09:30	
Til sak:	14/18	Til kl.:	13:15	

Følgende medlemmer møtte:

Jon Rasdal Eliassen (Frp)
Unn-Tove Bakkevoll (H)
Svenn Ole Wiik (Sp)

IKKE MØTT /IKKE MELDT FORFALL:

MELDT FORFALL:

FRA ADMINISTRASJONEN MØTTE:

Økonomisjef Bjørn-Helge Aune i forbindelse med behandling av sak 9/18 til 11/18.

FRA SEKRETARIATET MØTTE:

Mikael Falch Hope

ANDRE:

Oppdragsansvarlig regnskapsrevisor Elsa Saghaug og kontaktrevisor Sissel J. Pedersen fra KomRev NORD IKS i forbindelse med behandling av sak 9/18 til 13/18.

Sak nr.	Sak	Møtedato
09/18	Årsregnskap Lavangen kommune 2017	25. mai 2018

Innstilling til vedtak:

1. *Kontrollutvalget vedtar forslag til uttalelse til årsregnskapet som kontrollutvalgets uttalelse til Lavangen kommunes årsregnskap for 2017.*
2. *Kontrollutvalgets uttalelse sendes kommunestyret, med kopi til formannskapet.*

Oppdragsansvarlig regnskapsrevisor Elsa Saghaug og kontaktrevisor Sissel J. Pedersen fra KomRev NORD IKS var tilstede i møtet og fortalte litt om deres funn i forbindelse med revisjon av årsregnskapet og den løpende revisjonen gjennom året, og tok samtdig en gjennomgang av hovedpostene i avgitt revisjonsberetning.

Økonomisjef Bjørn-Helge Aune var tilstede i møtet, og tok en gjennomgang av hovedpostene i årsregnskapet. Økonomisjefen kommenterte og svarte tilfredsstillende på spørsmål fra kontrollutvalget.

Kontrollutvalget mener kommunestyret må gjøres oppmerksom på revisors bemerkninger i revisjonsbrev nr 3 vedrørende manglende behandling av Økonomirapporter i kommunestyret, samt uklarheter vedrørende hva som er kommunens offisielle budsjett når budsjett fremlegges for behandling i kommunestyret. Henviising til revisjonsbrev nr 3 tas derfor inn i Kontrollutvalgets uttalelse om årsregnskapet for 2017, og revisjonsbrev nr 3 vedlegges uttalelsen.

Kontrollutvalget fattet så følgende

VEDTAK:

1. *Kontrollutvalget vedtar uttalelse til Lavangen kommunes årsregnskap for 2017.*
2. *Kontrollutvalgets uttalelse sendes kommunestyret, med kopi til formannskapet.*

Enstemmig vedtak

Kontrollutvalget Lavangen kommune 25. mai 2018



Jon Rasdal Eliassen

Kontrollutvalgets leder

Kontrollutvalget i Lavangen kommune

Særutskrift

FRA: KONTROLLUTVALGET		MØTESTED: Møterommet på servicebygget		MØTEDATO: 25.5.2018
Fra sak:	08/18	Fra kl.:	09:30	
Til sak:	14/18	Til kl.:	13:15	

Følgende medlemmer møtte:

Jon Rasdal Eliassen (Frp)
Unn-Tove Bakkevoll (H)
Svenn Ole Wiik (Sp)

IKKE MØTT /IKKE MELDT FORFALL:

MELDT FORFALL:

FRA ADMINISTRASJONEN MØTTE:

Økonomisjef Bjørn-Helge Aune i forbindelse med behandling av sak 9/18 til 11/18.

FRA SEKRETARIATET MØTTE:

Mikael Falch Hope

ANDRE:

Oppdragsansvarlig regnskapsrevisor Elsa Saghaug og kontaktrevisor Sissel J. Pedersen fra KomRev NORD IKS i forbindelse med behandling av sak 9/18 til 13/18.

Sak nr.	Sak	Møtedato
12/18	Selskapskontroll – Orneset Eiendomsselskap AS	25. mai 2018

Innstilling til vedtak:

Kontrollutvalget tar rapporten fra selskapskontroll på Orneset Eiendomsselskap AS til orientering, og legger den frem for kommunestyret med følgende innstilling til vedtak:

1. Kommunestyret tar rapport fra selskapskontroll på Orneset Eiendomsselskap AS til orientering.

Våren 2017 ble det vedtatt at Hålogaland Revisjon AS skulle gå i gang med en selskapskontroll på Orneset Eiendomsselskap AS høsten 2017.

Rapport fra selskapskontroll var ferdigstilt og klar for behandling i kontrollutvalget.

Mikael Falch Hope ved Hålogaland Revisjon AS tok en gjennomgang av rapporten i møtet, og fremhevet samtidig at man ved selskapskontrollen ikke har konkludert på hvorvidt eier ivaretar kontroll med fremtidig forvaltning av rettigheter og verdier som tilhører Orneset Eiendomsselskap AS, herunder spesielt innvilget konsesjon for bygging av Plasselva kraftverk, samt avtalt rett til tilbakekjøp av eiendom solgt i 2012.

Kontrollutvalgets medlemmer kom med sine synspunkter på rapporten, og fattet så følgende

VEDTAK:

Kontrollutvalget tar rapporten fra selskapskontroll på Orneset Eiendomsselskap AS til orientering, og legger den frem for kommunestyret med følgende innstilling til vedtak:

1. Kommunestyret tar rapport fra selskapskontroll på Orneset Eiendomsselskap AS til orientering.
2. Kommunestyret ber administrasjonen om svar på hvordan eier fortar oppfølging av Orneset Eiendomsselskap AS' forvaltning av innvilget konsesjon for Plasselva kraftverk som er gitt til selskapet, og hvorvidt denne ivaretas ved eventuell avvikling av selskapet.
3. Kommunestyret ber administrasjonen om å følge opp og svare på om Orneset Eiendomsselskap AS formelt innehar 1. prioritet på tilbakekjøp av eiendom som ble solgt i 2012, og hvorvidt denne ivaretas ved eventuell avvikling av selskapet.

Enstemmig vedtak

Kontrollutvalget Lavangen kommune 25. mai 2018



Jon Risdal Eliassen

Kontrollutvalgets leder



Til kommunestyret i Lavangen kommune

Kopi:
Kontrollutvalget
Formannskapet
Administrasjonssjefen

UAVHENGIG REVISORS BERETNING

Uttalelse om revisjonen av årsregnskapet

Konklusjon

Vi har revidert Lavangen kommunes årsregnskap som viser kr 105 073 524 til fordeling drift og et regnskapsmessig mindreforbruk på kr 5 560 780. Årsregnskapet består av balanse per 31. desember 2017, driftsregnskap, investeringsregnskap og økonomiske oversikter for regnskapsåret avsluttet per denne datoen og noter til årsregnskapet, herunder et sammendrag av viktige regnskapsprinsipper.

Etter vår mening er det medfølgende årsregnskapet avgitt i samsvar med lov og forskrifter og gir i det alt vesentlige en dekkende fremstilling av den finansielle stillingen til Lavangen kommune per 31. desember 2017, og av resultatet for regnskapsåret som ble avsluttet per denne datoen i samsvar med lov, forskrift og god kommunal regnskapsskikk i Norge.

Grunnlag for konklusjonen

Vi har gjennomført revisjonen i samsvar med lov, forskrift og god kommunal revisjonsskikk i Norge, herunder de internasjonale revisjonsstandardene (ISA-ene). Våre oppgaver og plikter i henhold til disse standardene er beskrevet i Revisors oppgaver og plikter ved revisjon av årsregnskapet. Vi er uavhengige av kommunen slik det kreves i lov og forskrift, og har overholdt våre øvrige etiske forpliktelser i samsvar med disse kravene. Etter vår oppfatning er innhentet revisjonsbevis tilstrekkelig og hensiktsmessig som grunnlag for vår konklusjon.

Øvrig informasjon

Administrasjonssjefen er ansvarlig for øvrig informasjon. Øvrig informasjon består av informasjon i kommunens årsberetning, men inkluderer ikke årsregnskapet og revisjonsberetningen.

Vår uttalelse om revisjonen av årsregnskapet dekker ikke øvrig informasjon, og vi attesterer ikke den øvrige informasjonen.

I forbindelse med revisjonen av årsregnskapet er det vår oppgave å lese øvrig informasjon med det formål å vurdere hvorvidt det foreligger vesentlig inkonsistens mellom øvrig informasjon og årsregnskapet, kunnskap vi har opparbeidet oss under revisjonen, eller hvorvidt den tilsynelatende inneholder vesentlig feilinformasjon. Dersom vi hadde konkludert med at den øvrige informasjonen inneholder vesentlig feilinformasjon er vi pålagt å rapportere det. Vi har ingenting å rapportere i så henseende.

Administrasjonssjefens ansvar for årsregnskapet

Administrasjonssjefen er ansvarlig for å utarbeide årsregnskapet i samsvar med lov og forskrifter, herunder for at det gir en dekkende fremstilling i samsvar med lov, forskrift og god kommunal regnskapsskikk i Norge. Administrasjonssjefen er også ansvarlig for slik intern kontroll han finner nødvendig for å kunne utarbeide et årsregnskap som ikke inneholder vesentlig feilinformasjon, verken som følge av misligheter eller utilsiktede feil.

Besøks- og postadresse:

Sjøgt 3
9405 HARSTAD
ms@komrevnord.no

Avdelingskontor:

Tromsø, Finnsnes, Narvik, Sortland og Sjøvegan
www.komrevnord.no

Telefon:

77 04 14 00

Organisasjonsnummer:

986 574 689

Revisors oppgaver og plikter ved revisjonen av årsregnskapet

Vårt mål med revisjonen er å oppnå betryggende sikkerhet for at årsregnskapet som helhet ikke inneholder vesentlig feilinformasjon, verken som følge av misligheter eller utilsiktede feil, og å avgjøre en revisjonsberetning som inneholder vår konklusjon. Betryggende sikkerhet er en høy grad av sikkerhet, men ingen garanti for at en revisjon utført i samsvar med lov, forskrift og god kommunal revisjonsskikk i Norge, herunder ISA-ene, alltid vil avdekke vesentlig feilinformasjon som eksisterer. Feilinformasjon kan oppstå som følge av misligheter eller utilsiktede feil. Feilinformasjon blir vurdert som vesentlig dersom den enkeltvis eller samlet med rimelighet kan forventes å påvirke økonomiske beslutninger som brukerne foretar basert på årsregnskapet.

For videre beskrivelse av revisors oppgaver vises det til:

www.nkrf.no/revisjonsberetninger

Uttalelse om øvrige lovmessige krav

Konklusjon med forbehold om budsjett

Helse- og sosialetaten har hatt et merforbruk på kr 4,9 millioner og det er ansvar 323 Barnevernstjeneste som i hovedsak forårsaker merforbruket. Budsjettavviket er for øvrig kommentert på side 20 i rådmannens årsberetning.

Basert på vår revisjon av årsregnskapet som beskrevet ovenfor, mener vi, med unntak av forholdet beskrevet i avsnittet ovenfor, at de disposisjoner som ligger til grunn for regnskapet i det alt vesentlige er i samsvar med budsjettvedtak, og at budsjettbeløpene i årsregnskapet stemmer med regulert budsjett.

Konklusjon om årsberetningen

Basert på vår revisjon av årsregnskapet som beskrevet ovenfor, mener vi at opplysningene i årsberetningen om årsregnskapet er konsistente med årsregnskapet og er i samsvar med lov og forskrifter.

Konklusjon om registrering og dokumentasjon


Basert på vår revisjon av årsregnskapet som beskrevet ovenfor, og kontrollhandlinger vi har funnet nødvendig i henhold til internasjonal standard for attestasjonsoppdrag (ISAE) 3000

«Attestasjonsoppdrag som ikke er revisjon eller forenklet revisorkontroll av historisk finansiell informasjon», mener vi at ledelsen har oppfylt sin plikt til å sørge for ordentlig og oversiktlig registrering og dokumentasjon av kommunens regnskapsopplysninger i samsvar med lov og god bokføringskikk i Norge.

Andre forhold

Denne beretning erstatter tidligere avgitt beretning, datert 16.04.2018, som ble avgitt ved utløpet av forskriftens frist for å avlegge revisjonsberetning. Fullstendig årsregnskap var på dette tidspunkt ikke avgitt av administrasjonssjefen, og årsberetning var ikke utarbeidet.

Harstad 15. mai 2018


Elsa Saghaug
Oppdragsansvarlig revisor

Det må tas stilling til hva som skal være kommunens offisielle driftsbudsjett. Dersom kommunestyret vedtar budsjett pr ansvar, så må det også tas stilling til om dette skal være på brutto eller netto nivå. Det fremlagte budsjettet pr ansvar er gitt på bruttonivå og det må da vedtas om rådmannen skal styre kommunen på dette nivå, eller om det er netto nivå som vedtas. Det er av vesentlig betydning når det kommer til hvilke budsjettendringer som skal fremlegges for kommunestyret.

Økonomirapporter – budsjettreguleringer - delegasjoner

Det er ikke fremlagt økonomirapporter til Kommunestyret gjennom året og dette er et brudd på forskrift om årsbudsjett § 10.

Det er gjennomført noen budsjettreguleringer både i investeringsbudsjettet og driftsbudsjettet gjennom året. Disse reguleringene er ikke alltid vedtatt av riktig myndighetsnivå ifølge kommunelovens bestemmelser. Vi viser til forskrift om årsbudsjett § 10 der det fremgår at det skal foretas endringer i årsbudsjettet (skjema 1A, 1B, 2A og 2B) når dette må anses påkrevd. Det står videre at det er kommunestyret selv som skal foreta de nødvendige endringer i årsbudsjettet.

Kommunestyret kan ikke delegere budsjettmyndighet verken til formannskapet eller rådmannen slik som det fremkommer i kommunens delegasjonsreglementer.

Med hilsen



Elsa Saghaug
Oppdragsansvarlig revisor



ÅRSBERETNING 2017

Saksbehandler: Erling Hanssen
Arkivsaksnr.: 18/146

Arkiv: 212

Saksnr.: Utvalg
47/18 Formannskap

Møtedato
04.06.2018

Sakens dokumenter:

Årsberetning 2017 (eget vedlegg)

Sakens fakta:

Administrasjonen legger fram årsberetningen for for 2017 til politisk behandling.

Rådmannens vurderinger:

Årsberetning for Lavangen kommune for driftsåret 2017 tas til orientering

29.05.2018

Erling Hanssen
rådmann

Rådmannens innstilling:

Årsberetning for Lavangen kommune for driftsåret 2017 tas til orientering



TERTIALMELDING - 1. TERTIALRAPPORT 2018

Saksbehandler: Erling Hanssen
Arkivsaksnr.: 18/142

Arkiv: 212

Saksnr.: Utvalg
48/18 Formannskap

Møtedato
04.06.2018

Sakens dokumenter:
Ettersendes/deles ut på møtet

Sakens fakta:

Rådmannens vurderinger:

29.05.2018

Erling Hanssen
rådmann



LAVANGSVEKKA 2018 - TILSKUDD

Saksbehandler: Anne Strømmesen
Arkivsaksnr.: 18/126

Arkiv: 223

Saksnr.: Utvalg
30/18 Levekårsutvalg
49/18 Formannskap

Møtedato
14.05.2018
04.06.2018

Sakens dokumenter:

Referat fra møte i hovedkomiteen datert 04.05.18.

Sakens fakta:

Lavangsvevka 2018 er vår 29. i rekken. De siste årene har Nettet vært brukt til arrangement, og i år plenlegger vi å bruke vår mobile scene fredag 22.06 og lørdag 23.06.18. Planen er at ungdommene skal ha et alkoholfritt arrangement med åpen scene fredag kveld fra 18.00-21.00. På lørdag er det planlagt urframføring av hymne til Lavangen og fest på kvelden. Bruk av scene krever egen produksjon på lyd/lys og vi må leie inn lydfirma til å gjøre dette best mulig.

Budsjettet til Lavangsvevka er på kr 10 000,- . Om vi skal bruke scenen 2 kvelder må vi ha firma til å styre lyd/lys/teknikken. Hovedkomiteén søker med dette kommunen om kr 30 000,- i ekstra tilskudd til å dekke lydutfifterne.

Rådmannens vurderinger:

Pristilbud foreligger ikke pr. i dag.
Saken legges fram uten forslag til innstilling.

04.05.2018

Erling Hanssen
rådmann

Anne Strømmesen
biblioteksjef/rådgiver

Levekårsutvalgets innstilling:

1. Det vises til referat fra møte i hovedkomiteen for Lavangsvevka 2018 datert 04.05.18.
2. Lavangsvevka 2018 gis en tilleggsbevilgning på inntil kr 30 000,- for dekning av lyd- og /lysfutfifter 2 konsertdager og utfifter til kunngjøring.



Hovedkomiteens medlemmer i hht liste

REFERAT FRA MØTE 03.05.18 I HOVEDKOMITEEN LAVANGSVEKKA 2018

Ekstra møte i hovedkomiteen 26.04.18. Her deltok Hege Rollmoen, Christian Ekeland, Kolbjørn Sjøseth, Martha S. Pettersen og Tove Nordheim. Det ble ikke laget referat fra møtet.

03.05.18

Tilstede: Kolbjørn Sjøseth, Martha S. Pettersen, Tove Nordheim og Hege M. Rollmoen.
Forfall: Representant fra ungdomsrådet
Andre: Geir-Ove Mortensen og Anne Strømmesen (ref.)

Produksjon av lyd/lys til arrangement fra scene

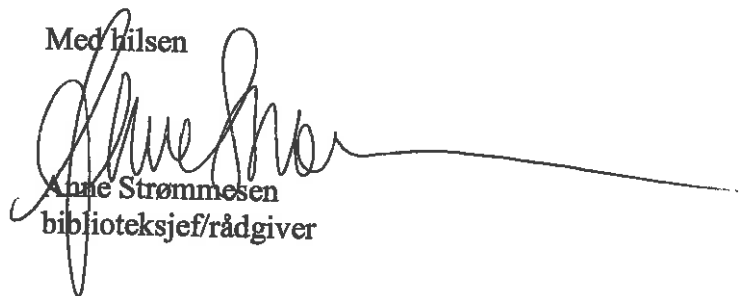
Levekårsutvalget søkes om ekstra tilskudd kr 30 000,-.
Frifond er søkt om kr 20 000,- på vegne av ungdomsrådet.

Programmet

Gjennomgang av programmet dag-for-dag. Programmet er lagt ved dette referatet. En kontakt på design av plakat brukes. Utgift ca. kr 1000,-.

Neste møte: tirsdag 22.05.18 kl. 19.00 på Lavangen frivilligsentral

Med hilsen



Anne Strømmesen
biblioteksjef/rådgiver

Lavangsvekka 2018 - program

EOP on

Program for Lavangsvekka 2018

	tid	arrangement	sted	arrangør
Mandag 18.06.18	17.00-19.00	"Artig for ungan" - barnas dag	Skoleplassen	Rollmoen, Fjeldstad, Høyem, Gjertsen m.fl. Tennevoll Sanitetsforening
		Barnedisco ?	Ungdomsbasen ? ungdomshuset ?	
	18.00-21.00	Vev- og kakefest - utstilling	Framheim	UL Fram
Tirsdag 19.06.18	17.00-20.00	Møteplass	Lavangen skole, kantina	Tennevoll Sanitetsforening
	17.00-20.00	biblioteket er åpent		Lavangen kommune
Onsdag 20.06.18	11.00-13.00	Kafé på frivilligsentralen	Frivilligsentralen	LHL
	17.00	Elvedilten, tur langs Spansdalselva	Start fra skoleplassen	Lavangen fjellvandrerslag
	17:00	Paintball	Neset	Svein-Ketil Olsen
	19:15	Lavangen-Bardu, A-lags fotballkamp	Lavangen stadion	Lavangen IF
Torsdag 21.06.18	11.00-13.00	Rullatorløp	Lavangsheimen	Lavangen kommune Lavangen frivilligsentral
		Sykkelløp		Astafjord sykkelklubb
	17:00	Paintball	Neset	Svein-Ketil Olsen
Fredag 22.06.18	12.00-18.00	Elveparkfest - med loppsalg, boder, grilling m.m.	Elveparken/ utenfor Ornessenteret	lag og foreninger frivilligsentralen m.fl.
	17:00	Paintball	Neset	Svein-Ketil Olsen
	18.00-21.00	Ungdommens scene	Neset	Ungdomsrådet Ungdomsbasen samarbeid m/
	21.00	Pub & quiz	Fjellkysten gjestehus	Fjellkysten gjestehus
Lørdag 23.06.18				

		Fotball og gøy - grendeturnering	Lavangen stadion	Lavangen IF
		St.Hans feiring	Nesset	Lavangen båtforening
	18.00	Gaver til nyfødte, utdeling av kulturpris og ungdomspris	Nesset	Lavangen kommune v/ ordfører
	18:30	Hymne til Lavangen - urframføring	Nesset	Kjølenkoret, Lavangen skolemusikk og lokale musikere
	21.00-02.00	fest m/ musikk "Hartland" (?) spiller	Nesset	?
Søndag 24.06.18		Olabiløp ?	Sneveibakkan	Lavangen liv & røre og velforeningen
		"Baller i lufta" - hvem vinner i år?	Sneveibakkan	Lavangen frivilligsentral
	16.00	Tombola	Kjeiprød grendehus	Kjeiprød grendelag

Publisert 04. mai 2018 | Oppdatert 04. mai 2018



Audiopartner

Geir Ove Mortensen

Lavangen

1111 Tennevold
NO

Audiopartner AS
Moanveien 506,
9470 Gratangen, Norge

Foretaksregisteret:
991513418

Telefon: 95811981
E-post: freddy@audiopartner.org
Web: <http://www.audiopartner.org>

TILBUD

Tilbudsnr: 10
Tilbudsdato: 05.05.2018
Betaling: Net 14 days
Vår ref:
Kundenr: 10032
Side: 1

Deres ref: Geir Ove Stokke
Leveransested: Lavangen, 1111 Tennevold

Gyldig t.o.m:

BESKRIVELSE	ANT.	ENHET	ENH.PRIS	RAB.	MVA	BELØP
Lysproduksjon Dag 1	1	stk	8500,00	25%		6 375,00
Lydproduksjon Dag 2	1	stk	8500,00	25%		6 375,00
Lydteknikker 2 Dager	2	stk	4200,00			8 400,00
BaclineProd	1	stk	5000,00	50%		2 500,00
Total Kabelproduksjon	1	stk	2000,00	50%		1 000,00
Liten Lysprod	1	stk	5000,00	50%		2 500,00
Transport	1	stk	1000,00			1 000,00
					Sum eks. MVA	28 150,00
					0% MVA av 28 150,00	0,00
					Beløp NOK	28 150,00



Dette tilbudet er regnet på basic grundlag

Kommer det mere krav om backline etc , vil dette komme ekstra

Tilbudet kan spesifiseres om nødvendig

Vennlig Hilsen
Freddy Andersen
Audiopartner AS



**SØKNAD OM ØKONOMISK STØTTE
TROMSKOMITEEN FOR JERNBANE**

Saksbehandler: Anne Strømmesen
Arkivsaksnr.: 17/227

Arkiv: 223

Saksnr.:	Utvalg	Møtedato
36/17	Levekårsutvalg	30.08.2017
44/17	Levekårsutvalg	11.10.2017
34/17	Kommunestyre	02.11.2017
50/18	Formannskap	04.06.2018

Sakens dokumenter:

Søknad fra *Tromskomiteen for jernbane* datert 09.04.18.

Sakens fakta:

Tromskomiteen for jernbane søker om økonomisk støtte til drift av komiteen. Komiteen har vært aktiv som tverrpolitisk komite i 40 år, og fra 2016 som en medlemsorganisasjon. Komiteen er glade for det framskrittet som er gjort i 2017 i forhold til at jernbane fra Fauske til Tromsø skal utredes, og mener det arbeidet gjøres i organisasjonen har bidratt til dette. Det viser til søknadens tekst. Søker tar imot enhver bevilgning.

Rådmannens vurderinger:

Saken legges fram uten forslag til innstilling.

12.04.2018

Erling Hanssen
rådmann

Anne Strømmesen
biblioteksjef/rådgiver

Rådmannens innstilling:

Tromskomiteen for jernbane, org. nr. 917 283 192
ved nestleder/sekretær Vidar Eng
Brinkvegen 41
9012 Tromsø
epost: vi-en@online.no, mobil: 91 16 27 32

LAVANGEN KOMMUNE LOAEÁGA SUOHKAN / Rádmannen	
Måttakem	17/227+13 1062
11 APR. 2018	
Arkivord P	223 Arkivord S
Saksbehandler	AST
Kopi til	

Tromsø 9. april 2018

Til
Lavangen kommune

SØKNAD OM ØKONOMISK STØTTE


Tromskomiteen for jernbane tillater seg herved å søke om økonomisk støtte til drift av komiteen. *Tromskomiteen for jernbane* har vært aktiv i 40 år, først som en tverrpolitisk komite, fra 2016 som en medlemsorganisasjon. I 2017 har vi deltatt på den nasjonale konferansen Jernbaneforum i Oslo, arrangert valgkampmøte med alle partier og 110 frammøtte om Nord-Norgebanen og markert saken på Fauske under NRKs Sommertog. Ved Olsborg i Målselv har vårt styremedlem Hilde Sagland hatt jevnlige markeringer med vardetening og arrangementer på «Prolog stasjon». Vi er også aktive med leserinnlegg i avisene, på Facebook, på Instagram og på Twitter. I 2017 arrangerte vi for første gang en jernbanekonferanse i Narvik sammen med vår søsterorganisasjon Aksjonsgruppa for Nord-Norgebanen som har sitt tyngdepunkt i nordre Nordland.

2017 var et viktig og gledelig år for jernbanesaken i Nord-Norge. I juni vedtok Stortinget at jernbaneforlengelse fra Fauske til Tromsø skal utredes. Vi tror vårt arbeid over år har bidratt til denne beslutningen. Jernbanedirektoratet er i gang med utredningen. Det er fortsatt nødvendig med aktivt frivillig påvirkningsarbeid og politisk arbeid på mange plan, både i høringsprosessen og overfor opinionen.

Vi setter stor pris på støtte vi har fått tidligere og håper at både Troms fylkeskommune og kommunene langs den påtenkte jernbanetraseen vil være med på å sikre fortsatt frivillig arbeid for en framtidssrettet, næringsvennlig og miljøvennlig infrastruktur i nord. Støtten vil uavkortet gå til jernbanerelevant virksomhet, som konferansedeltakelse (vår deltagelse på Jernbaneforum 8. mars 2018 kostet drøyt 14 000 kr for to deltakere), produksjon av informasjonsmateriell mm. Mer informasjon om våre aktiviteter kan sees på www.tromsjernbanen.no og på facebook-siden med vårt navn.

Vi sier på forhånd takk for enhver bevilgning til vår konto: 4760 56 60645.

Med vennlig hilsen fra *Tromskomiteen for jernbane* ved


Vidar Eng
nestleder/sekretær



**OPPFØLGING AV KRIGSHISTORISK LANDSKAP
FERDIGSTILLELSE AV KRIGSMINNELØYPER**

Saksbehandler: Erling Hanssen
Arkivsaksnr.: 08/177

Arkiv: C58

Saksnr.: Utvalg
51/18 Formannskap

Møtedato
04.06.2018

Sakens dokumenter:

Sakens fakta:

Arbeidet med krigsminneløypene ble påbegynt i 2013, som ledd med å få frem den regionale historien tilknyttet 2. verdenskrig. Kommunene Gratangen, Lavangen og Salangen har hatt et interkommunalt samarbeid over flere år. Lavangen og Salangen kommune samarbeider ennå.

I forbindelse med krigsminneprosjektet, startet kommunene arbeidet med å lage til krigshistoriske vandringsløyper, med tilskudd via Ofoten friluftsråd/Midtre Hålogaland friluftsråd, fra Troms fylkeskommune, som pr 2017 har bevilget tilsagn på kr 481.000,- med tillegg av egenandelen til kommunene. Kommunene begynte med arbeidet med 5 løyper, men pr i dag er kun krigsminneløypen fra Tennevoll-Gratangsbotn offisielt åpnet og nesten ferdigstilt. Løypene fra Sjøvegan-Tennevoll og Kolbanskardet-Lappaugen, gjenstår ennå å offisielt åpne. Prosjektleder for Lavangen kommune har pr 2017 registrert for disse kommunene en samlet prosjektledelse på 743 t og dugnadsinnsats på 1117 t, dvs. 149 arbeidsdager. Alle tre løypene er ryddet, merket, tilrettelagt med kløpper og noen benker, samt informasjonsskilt pr krigs- eller kulturminne med QR-koder med oversettelse til engelsk, tysk og samisk. Andre samarbeidspartnere i prosjektet har vært Forsvaret, Marinen og Narviksenteret. Den kommunale innsatsen og dugnadsarbeidet i disse 3 kommunene er vurdert til en verdi av kr 1.675.816,-.

Delen av krigsminneløypen fra Sjøvegan-Tennevoll, fra Laberg til Fjellkysten, ble av skigruppa i Salangen for første gang kjørt opp skiløyper sist vinter, med stor suksess. To av løypene er nå med 30-trimmen for kommunene Salangen og Lavangen kommune, og bidrar også i satsning i forbindelse med helsefremmende tiltak for lokalbefolkningen i kommunen.

Gjenstående og fremtidig arbeid med krigsminneløypene

De tre krigsminneløypene som pr i dag er gjennomført og tilrettelagt for vandring, er det første nettverk av krigsminneløyper i Norge. Lavangen kommune har mottatt tilsagn på kr 17.000 for turkort til disse tre løypene, noe som fordrer fullføring innen 1. november 2018, inkludert en sluttrapport. Det som gjenstår av arbeid med disse 3 løypene er tilrettelegging med benker, planlagte gapahuker, samt bru over Å-elva.

Utover dette er det arbeid med innleggelse på Midtre Hålogaland friluftsråds hjemmeside og samt offisiell åpning av de gjenstående løypene.

I Lavangen kommune gjenstår 2 mulige krigsminneløyper; Fossbakken-Lappaugen-Gressdalshytta og Lappaugen – Bukkemyra-Fjordbotneidet. Førstnevnte løype er delvis ryddet og merket av Lavangen fjellvandrelag fra Lappaugen til Stormyra. Sistnevnte løype vil tilknytte seg krigsminneløypen som går over Fjordbotneidet, ved Trønderbataljonens plass. Prosjektledelsen i 2018 vil i hovedsak bestå av befaring, rydding og arbeid med grunneiertillatelse.

En beregning, jfr. vedlegg, er prosjektledelse pr 2018 vurdert til mellom kr 53.000-60.000,- for det arbeidet som planlegges gjennomført dette år.

Administrasjonens vurdering

Lavangen kommune er den av de tre kommunene som er kommet lengst i forbindelse med arbeidet med kommunens mulige krigsminneløyper. Arbeidet har de siste årene stort sett blitt gjennomført uavhengig av de øvrige kommunene. Lavangen kommune mottok muntlig tilsagn på videre arbeid med de to siste krigsminneløypene i kommunen, under forutsetning av at Gratangen kunne bekrefte sin slutførelse av krigsminneløype-delen fra Sjøvegan til Einarmyra. Kultursjef Kvermo i Gratangen kommune bekrefter at dette nå gjennomføres, hvorav offisiell åpning av krigsminneløypen Sjøvegan-Tennvoll planlegges gjennomført i juli/august 2018. Lavangen skolekorps har skriftlig tilbudt seg å bidra i forbindelse med planlagt offisiell åpning på Lappaugen og på Sjøvegan.

I forbindelse med planlagte dokumentarserie i 8 programmer, og en film, tilknyttet «Slaget om Narvik» fra 2. verdenskrig, gir Lappaugen Turiststasjon og Fjellkysten Gjestehus AS tilbakemelding om allerede økt belegg på overnatting og økt interesse for krigshistorien i området. Manuskriptene for begge deler forventes fullført våren 2018, hvorav det har vært flere befaringer av filmselskapene i løpet av siste to år. Med bakgrunn i filmselskapenes erfaring fra tilsvarende filmprosjekter ellers i Norge, bør Sør-Troms regionen og Narvik forvente videre økning i antall besøkende. De lokale reiselivsbedriftene bruker allerede krigsminneløypene som en del av sin pakketering og markedsføring.

Lavangen kommune samarbeider med Lappaugen Turiststasjon og Krambuvika museum, om videreutvikling av lokalt museum for krigshistorie på Lappaugen. Planen er å flytte krigshistorisk samling fra Krambuvika museum til Lappaugen. Nåværende og mulige fremtidige krigsminneløyper, bør og må ses i sammenheng med denne satsningen.

Søknaden om kjøp av prosjektledelse vil gi endelig avslutning av de 3 første krigsminneløypene, med tilrettelegging og markedsføring, samt bidra til forberedelse til nye søknader for økonomiske tilsagn fra Troms fylkeskommune i januar 2019, til både rydding, merking og skilting, samt tilretteleggelse. Dette arbeidet fordrer lite samarbeid med øvrige nabokommuner, utover innhenting grunneiertillatelse fra grunneiere i Narvik og Gratangen kommuner.

Administrasjonens vurdering er at en videre satsning på krigsminneløypene vil både komplimentere arbeidet med fremtidig lokalt krigsmuseum på Lapphaugen, samt bidra til at Lavangen kommunes lokale næringsliv og reiselivsbedrifter vil være forberedt på økning i antall besøkende både frem til filmene blir ferdigstilt, og ikke minst til å imøtekomme forventet økt interessen etter premierene på filmene er gjennomført. Kommunen har pr i dag ikke tilgjengelige kommunale ressurser til prosjektledelse.

28.05.2018

Erling Hanssen
rådmann

Rådmannens innstilling:

Saken presenteres til diskusjon uten innstilling til vedtak.

Stipulert kostnad 2018

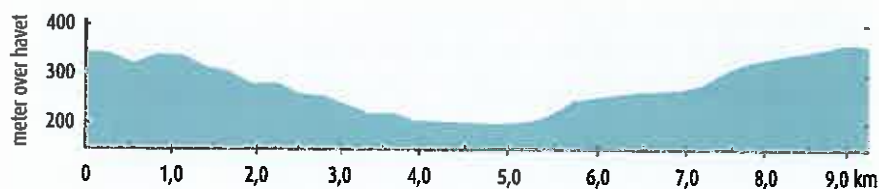
Ant	Stipulert prosjektarbeid krigsminneløypene 2018	Periode	Prosjekt- ledelse (PL)
	Gjenstående på første 3 krigsminneløyper		
1	To benker - frakt til Fjordbotneidet	Vinter 18/19	-
2	Bru over Å-elva	vår/høst 18	8 575
3	Gapahuk - Bjørn Hågbo - Rødveien	vår/høst 19	5 150
4	Gapahuk - Johan Svendsen - Marenmyra	vår/høst 20	4 600
5	Gapahuk - Kolbanskardet - Fossbakken	vår/høst 21	4 600
6	Friluftsrådets hjemmeside - innleggelse av 3 løyper	mai.18	2 750
7	Turkort - krigsminneløyper - tileagn kr 17.000	høst 18	11 550
8	Sluttrapport - tilsagn kr 50.000 - tilrettelegging	okt.18	1 100
9	Offisiell åpning Fossbakken og Sjøvegan-løyper	juni/aug 18	5 450
	Sum gjenstående på første 3 krigsminneløyper		43 775
10	To nye krigsminneløyper	2018	9 350
	Stipulert arbeid krigsminneløyper 2018		53 125
	Stipulert dugnadsinnsats 2018		84 000

Krigsminne- løype



Kolbanskardet - Fossbakken - Lapphaugen

Denne løypen på totalt 9,4 km inngår i 30-trimmen for kommunene Lavangen og Salangen, og har 2 turkasser. Det finnes flere mulige parkeringsplasser, og løypen kan gås i etapper på ca 4.7/4.8 km. Totalt sett går den gjennom mange ulike naturterreng. Fra småfjell uten busker, til bjørke- og furuskoger, myrterreng, skogsveier og sykkel-/gang-stier. Deler av løypen er tilknyttet vinterløypetrasse.



Krigsminneløypene er ryddet, merket og skiltet i samarbeid mellom kommunene Salangen, Lavangen og Gratangen, Midtre Hålogaland friluftsråd, Troms fylkeskommune og Lavangen fjellvandrelag i forbindelse med krigsminneprosjektet 2013-2015.



Salangen
kommune



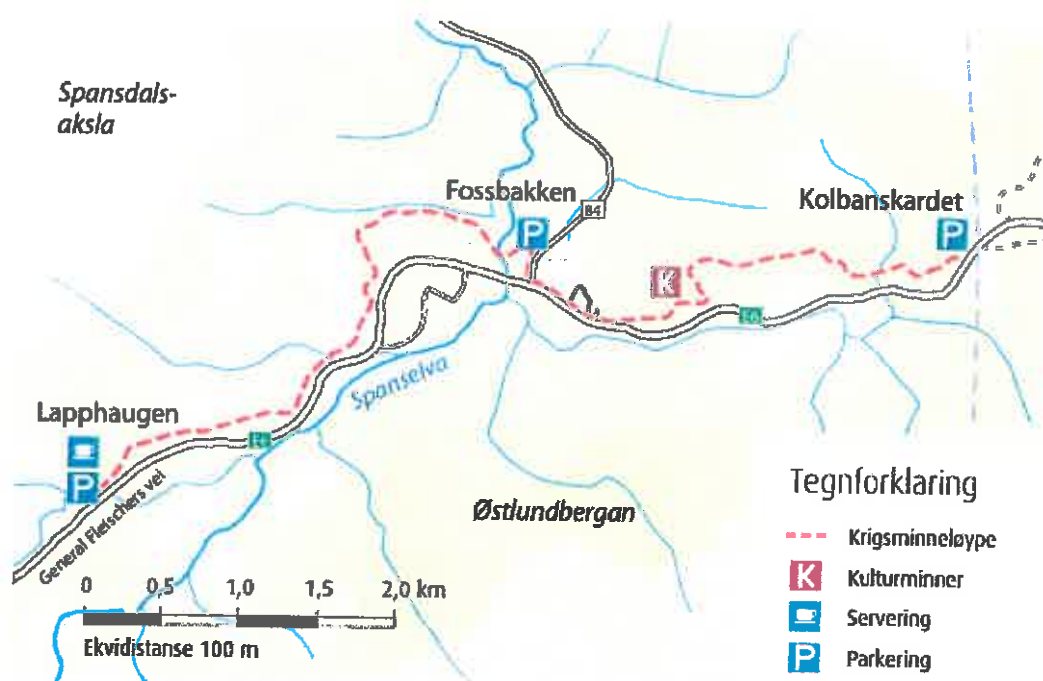
Lavangen
kommune



Gratangen
kommune










Digitaltmuseum.no



Kolbanskardet - Fossbakken - Lappaugen

Krigsminneløypen fra Kolbanskardet til Lappaugen turiststasjon er 9,4 km lang. Høyeste punkt er 355 m, og laveste punkt er 195 m. Fra parkeringsplassen på Kolbanskardet følges en anleggsvei frem til høyspentmaster. Deretter følges merker frem til gapahuk, og videre via krigs- og kulturminner frem til sykkel- og gangsti. Følg retningsskilt mot grendehus, for deretter å følge lysløype frem til man går videre mot gapahuk. Løypen er merket og delvis klippet frem til Lappaugen turiststasjon. Langs krigsminneløypen er det plassert 10 informasjonsskilt – scan QR-kode.

Fottøy: Løypens første del fra Kolbanskardet til Fossbakken går stort sett i tørt terreng, og kan gås med joggesko. Fra Fossbakken til Lappaugen går løypen over en del myrlendt og vått terreng.

 Parkering Kolbanskardet - Gapahuk	1,4 km
 Gapahuk - Stor kinosal,- krigsminne	1,7 km
 Stor kinosal, krigsminne - Sykkel/gangsti	0,7 km
 Sykkel/gangsti - Fossbakken, grendehus	0,9 km
 Fossbakken, grendehus - Gapahuk Svendsen	1,5 km
 Gapahuk Svendsen - Jordbrua	1,7 km
 Jordbrua - Lappaugen	1,5 km

Symbolene angir hvor krevende turene er. Sorte symboler på hvit bunn er generelle, dvs. ikke graderte.



Generell



Lett



Middels



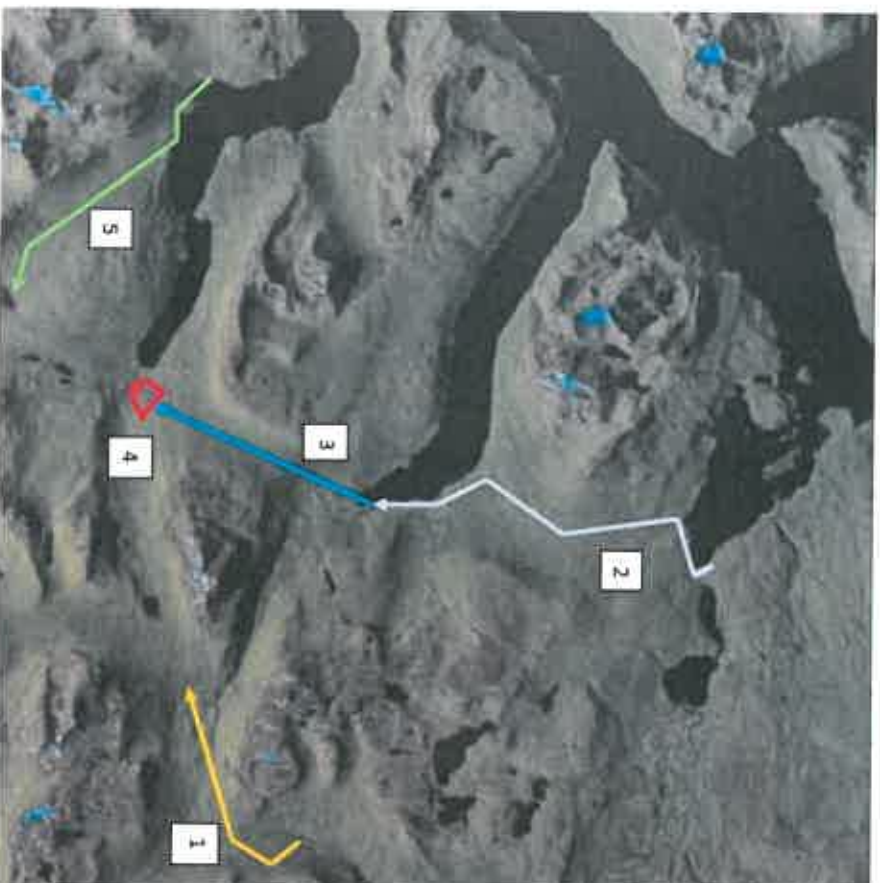
Krevende



Ekspert



Krigsminneløyper i Sør-Troms



- 1) Bardu kommune: Bones - Fossbakken 
- 2) Salangen kommune: Sjøveggen mot Tennevoll 
- 3) Lavangen kommune: Tennevoll mot Gratangsbøtn 
- 4) Gratangen kommune: Gratangsbøtn 
- 5) Gratangen kommune: Foldvik mot Øse 

Status februar 2018

- 1) **Bones – Fossbakken:** Bardu kommune trakk seg. Lavangen kommune har fullført Kolbanskardet-Lapphaugen. Offisiell åpning av løypa gjenstår, + 2 gapahuker.
- 2) **Sjøvegan-Tennevoll:** Fra Tennevoll-Einarmyra har Lavangen kommune fullført løypen. Salangen kommune sin del er ikke fullført. Offisiell åpning gjenstår, + 2 gapahuker og bru over Å-elva.
- 3) **Tennevoll-Gratangsbotn:** Fullført av Lavangen kommune og åpnet den 24.04.15. Mangler 2 benker på Fjordbotneidet.
- 4) **Gratangsbotn:** Fylkeskommunen ga avslag. Lagt på is.
- 5) **Foldvik-Øse:** Gratangen kommune har ikke fullført løypen.



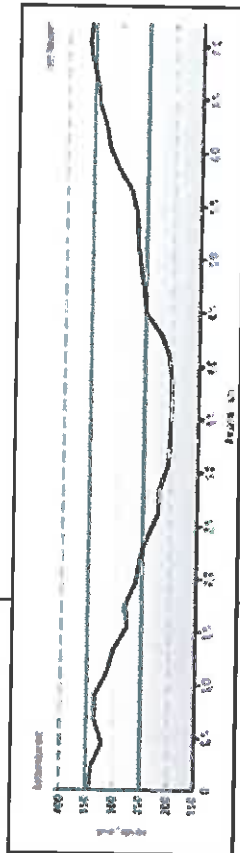
Kolbanskardet - Lapphaugen



Kolbanskardet - Lapphaugen

Parkering Kolbanskardet - Gapahuk	1,4 km
Gapahuk - Stor kinosal - krigsminne	1,7 km
Stor kinosal, krigsminne - Syttel/gangsti	0,7 km
Syttel/gangsti - Grendehus	0,9 km
Grendehus - Gapahuk Svendsen	1,5 km
Gapahuk Svendsen - Jordbru	1,7 km
Jordbru - Lapphaugen	1,5 km

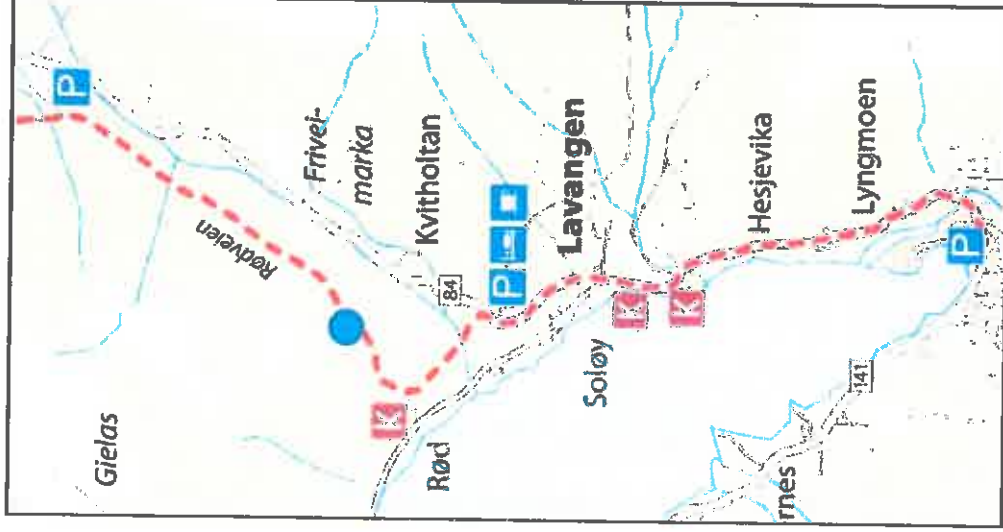
Krigsminneløypen fra Kolbanskardet til Lapphaugen turiststasjon er 9,4 km lang. Høyeste punkt er 355 m, og laveste punkt er 195 m.







Sjøveggen – Tennevoll



Krigsminneløypen Einarmyra-Tennevoll

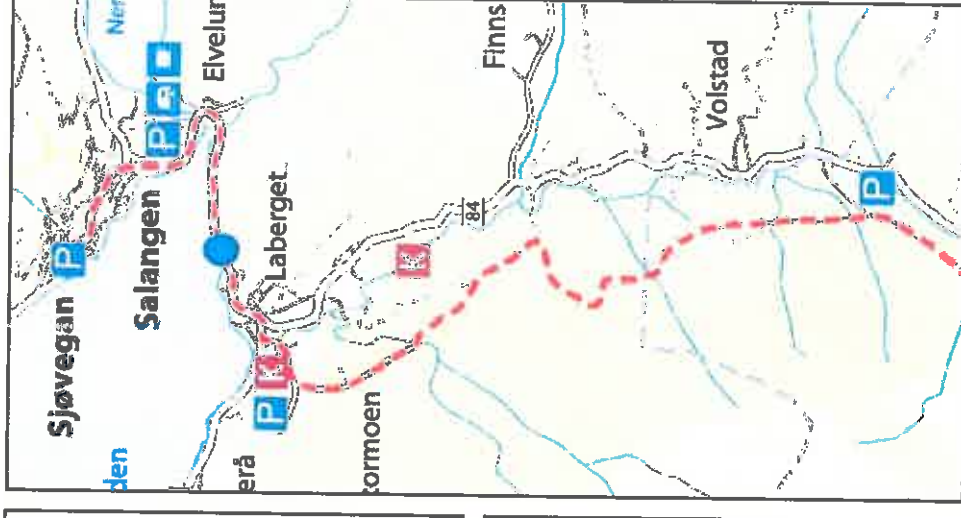
Einarmyra - Fjellkysten: Den gamle Rødveien til utmarksgjerdet hvorav merket tursti frem til Fjellkysten Gjestehus.

Fjellkysten - Tennevoll: Langs RV 84 og FV 141.

Krigsminneløypen fra Einarmyra til Tennevoll er 9,5 km lang.

Krigsminneløypen er delvis tilrettelagt for bevegelseshemmede og barnevogn, langs Rødveien frem til bank. Langs krigsminneløypen er det satt opp flere informasjonskilt om både kulturminner og krigsminner.

Parkeringsplasser: Tennevoll, Fjellkysten og Einarmyra.



Rødveien

Rødveien som går fra Laberg til Rød, ble oppført i tidsrommet før 1926-28, og var den første ferdselsåren for folk mellom stedene. Veien er fremdeles i god stand og benyttes som skogvei. Butoften, er det lokale navnet på stedet hvor veien fra parkeringsplass ved Einarmyra møter Rødveien. Kulturminnet Einarmyra: Digitalt.museum.no



Tennevoll – Einarmyra – Sjøveggen

Sjøløype

Denne sjøløypen starter ved Tennevoll skole og går gjennom Einarmyra og Sjøveggen. Den er ca. 16,5 km lang og passer for alle som ønsker å gå på tur i naturen.

1. Sjøløype

Startpunkt: Tennevoll skole. Rute: Tennevoll skole -> Einarmyra -> Sjøveggen -> Tennevoll skole.

Historie

Einarmyra er et gammelt navn på et område som tidligere var et stort vannspeil. Området har vært bebodd i mange århundrer, og det er mange gamle bygninger og steinruiner som vitner om en lang historie.

2. Sjøløype

Startpunkt: Einarmyra. Rute: Einarmyra -> Sjøveggen -> Einarmyra.

Tennevoll – Fjellkysten – Sjøveggen

Sjøløype

Denne sjøløypen starter ved Tennevoll skole og går gjennom Fjellkysten og Sjøveggen. Den er ca. 16,5 km lang og passer for alle som ønsker å gå på tur i naturen.

1. Sjøløype

Startpunkt: Tennevoll skole. Rute: Tennevoll skole -> Fjellkysten -> Sjøveggen -> Tennevoll skole.

Historie

Fjellkysten er et område som tidligere var et stort vannspeil. Området har vært bebodd i mange århundrer, og det er mange gamle bygninger og steinruiner som vitner om en lang historie.

2. Sjøløype

Startpunkt: Fjellkysten. Rute: Fjellkysten -> Sjøveggen -> Fjellkysten.

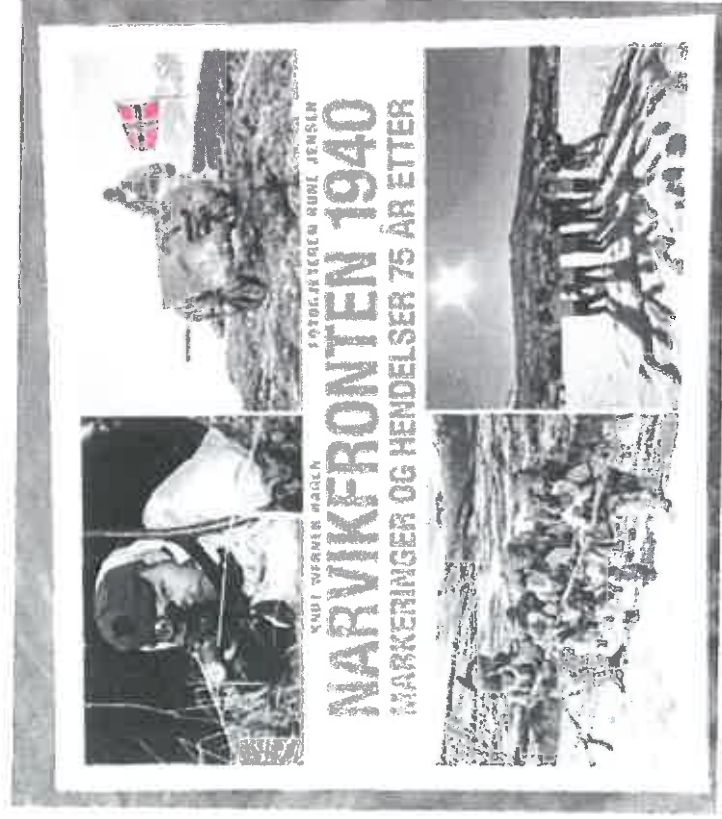
Innsats



- Tilsagn fra Troms fylkeskommune = kr 481.000
- Kommunene: 3 prosjektledere + m.m.
- Prosjektledelse i Lavangen: 743 t (224/519)
- Dugnadsinnsats: registrert 1117 timer/ 149 arbeidsdager
- Krigsminnemarkeringsprosjektet - Riksantikvaren:
 - 17. markeringer, tilsagn kr 423.000, konsulent kr 56.000, 5 kommuner kr 423.100, Forsvaret, Marinen, Narviksenteret.

KRIGSMINNELØYPENE	Kommunal innsats	Prosjektledelse	Innleid konsulent	Dugnad	Sum
Oppsummert årene 2013-2015	561 550	259 617	40 755	72 400	934 322
Lavangen og Salangen, 2016	140 000	169 521	78 601	187 800	575 922
Lavangen 2017	40 000		50 573	75 000	165 573
Sum oversikt beregnet kostnad	741 550	429 138	169 928	335 200	1 675 816

Resultat så langt



- Krigsminneløypene over Fjordbotneidet og på Fossbakken er med i 30-trimmen
- Krigsminneløypene er oversatt til 3 språk – QR
- Krigsminneløypene er brukt til vandring av skoler, forsvaret og tilreisende – reiseliv
- Første nettverk av krigsminneløyper i Norge

Dugnadsinnsats



Nye krigsminneløyper

Lavangen kommune har kun mulighet til å lage to til krigsminneløyper. Det har vært søkt en gang, men fikk avslag siden Salangen kommune ikke hadde fullført sin del av Sjøvegan-Einarmyra. Følgende 2 krigsminneløyper ønskes gjennomført:

1. Fossbakken-Lapphaugen-Stormyra-Gressdalshytta
2. Lapphaugen-Fjordbotneidet (kobles på løypen Tennevoll-Gratangsbotn)

Stipulert kostnad 2018

Ant	Stipulert prosjektarbeid krigsminneløypene 2018	Periode	Prosjekt- ledelse (PL)
	Gjenstående på første 3 krigsminneløyper		
1	To benker - frakt til Fjordbotneidet	Vinter 18/19	-
2	Bru over Å-elva	vår/høst 18	8 575
3	Gapahuk - Bjørn Hågbo - Rødveien	vår/høst 19	5 150
4	Gapahuk - Johan Svendsen - Marenmyra	vår/høst 20	4 600
5	Gapahuk - Kolbenskardet - Fossbakken	vår/høst 21	4 600
6	Friluftsrådets hjemmeside - innleggelse av 3 løyper	mai.18	2 750
7	Turkort - krigsminneløyper - tilsagn kr 17.000	høst 18	11 550
8	Sluttrapport - tilsagn kr 50.000 - tilrettelegging	okt.18	1 100
9	Offisiell åpning Fossbakken og Sjøvegan-løyper	juni/ aug 18	5 450
	Sum gjenstående på første 3 krigsminneløyper		43 775
10	To nye krigsminneløyper	2018	9 350
	stipulert arbeid krigsminneløyper 2018		53 125

Stipulert dugnadsinnsats 2018	84 000
--------------------------------------	---------------

Fremtiden

- Dokumentarserie: **Slaget om Narvik**, Nordic film, miniserie på 8 episoder, hvorav Tyskland, Polen, Storbritannia, Frankrike får en hver. 180 mill.
- Film av Wirkola – følger krigen rundt Narvik på nært hold. Knut Werner Hagen – lokalhistoriker.
- Planer for oppkjørte skiløyper langs løypene på vinterstid.
- Utarbeidelse av turkort pr løype.



URAVSTEMNING - TARIFFREVISJONEN PR. 1.5.18

Saksbehandler: Ingrid Hammer
Arkivsaksnr.: 18/144

Arkiv: 512

Saksnr.: Utvalg
52/18 Formannskap

Møtedato
04.06.2018

Sakens dokumenter:

A.-rskr. 1/2018–hvor KS omtaler de vesentlige endringene i tariffavtalen.

Sakens fakta:

KS og forhandlingssammenslutningene i kommunal sektor kom fram til enighet den 30.4.18 om ny hovedtariffavtale (HTA) for perioden 1.5.18- 30.4.20. KS har sendt forslaget til ny HTA til medlemmene for uravstemming med svarfrist innen 8. juni kl 1200. Hovedstyret i KS anbefaler sine medlemmer å svare JA i uravstemmingen.

Vedlagte A.-rsk. omtaler hovedtrekkene i forslaget til ny HTA. KS vil komme med nærmere informasjon om resultatet av uravstemmingen og iverksetting av resultatet. I tillegg vil det bli avholdt informasjonskonferanse om tariffoppgjøret den 5. juni 2018.

Lavangen kommune har lagt inn en lønnsvekst på 3% i budsjettet for 2018. Det framforhandlede tariffoppgjøret har en årslønnsramme på 2,8%. Dette omfatter overheng med 1,5%, anslag glidning i 2018 og sentrale tillegg pr. 1.5.18 på 1,1%.

Det er ikke avsatt lønnpott til lokale lønnsforhandlinger etter HTA kap. 4 i 2018. Ansatte i kap. 4 vil få et sentralt tillegg fra kr 5 000,- til kr 11 200,- avhengig av stillingsgruppe og ansiennitet. I tillegg vil mellomledere i angitte stillingskoder få et tillegg på 1,5%. For ansatte som sorterer under kap. 3 og 5 skal det som tidligere gjennomføres lokale forhandlinger en gang pr. år etter en nærmere fastsatt ramme fra formannskapet.

Hovedtrekkene er følgende:

Arbeidstid kontoradministrasjon:

Det kan avtales at arbeidstiden skal være 37,5 timer, ekskl. spisepause.

Lørdags- og søndagstillegg:

Endres fra 1.1.19. Kronetillegget gis i 3 satser, og økes fra kr 53 pr. time inntil 289 timer, kr 100,- pr. time mellom 290 og 349 timer, og kr 150 pr. time når arbeidstakeren jobber utover 350 timer.

Kvelds- og nattillegg:

Endres fra 1.1.19. Det utbetales et tillegg på kr 56,- uavhengig av inntekt.

Avlønning av pensjonister:
Økes fra kr 196,- til kr 201,- pr. 1.5.18.

Lokale drøftinger:
Det inntatt en ny drøftingsbestemmelse om at partene lokalt årlig skal drøfte rekrutteringssituasjonen og framtidig kompetansebehov/kompetanseutviklingsbehov for ulike stillingsgrupper.

Ny stillingskode:
Det er innført ny stillingskode. Dette gjelder stillinger med krav om 4-årig spesialutdanning med 1 års nødvendig tilleggsutdanning tilsvarende 60 studiepoeng som er nødvendig og relevant for stillingen.

Pensjon:
Enighet om føre forhandlinger om ny off. tjenstepensjon, basert på avtale av 3.3.18, dersom en av partene krever det.

Partsammensatte utvalg - arbeidsrelaterte temaer:
Det sentrale utvalget skal utforske og vurdere ulike temaer innen 31.1.2020; bemanning og organisering, arbeidstidsordninger, tjenestereiser og arbeidstid i kommunalt barnevern.

Rådmannens vurderinger:

Rådmannen vil tilrå formannskapet å følge KS sine anbefalinger å stemme JA til uravstemningen for tariffrevisjonen pr. 1.5.18.

28.05.2018

Erling Hanssen
rådmann

Ingrid Hammer
ass.rådmann/pers.sjef

Rådmannens innstilling:

Lavangen kommune stemmer JA ved uravstemning til forslaget til ny Hovedtariffavtale ved tariffrevisjonen pr. 1.5.2016.



A

NORGE P.P. PORTO BETALT
Returadresse
Kommuneforlaget,
Postboks 1263 Vikka,
0111 Oslo



A-rundskriv nr.: A/1-2018
Dokument nr.: 18/01231-1
Arkivkode: 0
Dato: 07.05.2018
Saksbehandler: KS Forhandling

Til: Kommunen / fylkeskommunen / bedriften

Tariffrevisjonen pr 1.5.2018 – Forslag til ny Hovedtariffavtale sendes til medlemmene for uravstemning

Forhandlingsløsning

KS og forhandlingssammenslutningene har etter forhandlinger kommet fram til enighet ved tariffrevisjonen 2018. Alle parter, henholdsvis KS, LO Kommune, Unio kommune, YS Kommune og Akademikerne har anbefalt forslaget, og resultatet sendes med dette til uravstemning. Uravstemningen skjer elektronisk.

Uravstemning

Alle kommuner og fylkeskommuner, samt bedriftene som er omfattet av Hovedtariffavtalen, deltar i uravstemningen ved å stemme ja eller nei til partenes anbefalte forslag. Den **14. mai 2018** får alle stemmeberettigede tilsendt lenke til uravstemningen på e-post. E-posten vil bli sendt til postmottak.

KS anmoder alle medlemmer om å svare på uravstemningen så snart som mulig. **Svarene fra medlemmene må være KS i hendene senest fredag 8. juni kl. 10.00.**

KOMMUNEFORLAGET

Telefon: 24 13 28 50

www.kommuneforlaget.no



KS vil etter svarfristens utløp, gjennom www.ks.no og eget B-rundskriv (iverksettingsrundskriv), informere nærmere om resultatet av uravstemningen og om iverksetting av resultatet.

Avstemningsregler

Reglene for uravstemning i KS tariffområde er fastsatt i Vedtektene for Arbeidsgivervirksomhet i KS § 5 Avstemning, hvor det heter:

- *Hovedtariffavtale og Hovedavtale skal være gjenstand for uravstemning blant medlemmer som omfattes av avtalene.*
- *Ved uravstemning anses en tariffavtale som vedtatt når 1/3 av de avgitte stemmer fra medlemmene, og som representerer minst halvparten av arbeidstakerne hos medlemmene som avgis stemmer, svarer JA til det anbefalte forhandlingsforslag. Antall arbeidstakere i fast stilling pr. 1. januar i avstemningsåret legges til grunn.*

Uravstemning hos medlemmene innebærer at dersom det nødvendige antall stemmer JA, vil det foreliggende forslaget være gjeldende hovedtariffavtale for kommunene, fylkeskommunene og bedriftene i KS' tariffområde fra 1. mai 2018. Dette forutsetter at den enkelte arbeidstakerorganisasjon også har akseptert resultatet. Dersom det ikke er et nødvendig antall KS-medlemmer som stemmer JA, vil det foreliggende forslag som helhet være forkastet fra arbeidsgiversiden, og hele Hovedtariffavtalen kan være gjenstand for arbeidskamp.

Forhandlingsforløp

Forhandlingene ble åpnet med overlevering av overordnede krav og tilbud den 11. april 2018. I tidsrommet fram til avtaleutløp ble det avholdt flere forhandlingsmøter mellom partene. Den 30. april 2018 kl. 23.50, anbefalte alle forhandlings sammenslutningene KS' siste tilbud.

Enkeltelementer i forslaget

KS understreker at dette rundskrivet ikke gir uttømmende informasjon om detaljene i forhandlingsløsningen. Rundskrivet må derfor ses i sammenheng med det samlede resultatet som er vedlagt. Enkeltspørsmål vil etter vedtakelsen bli beskrevet nærmere i iverksettelsesrundskrivet. Dette vil være klart medio juni.

Økonomisk ramme 2018

Lønnsoppgjøret ble framforhandlet innenfor en økonomisk ramme på 2,8 prosent. Dette er det samme som anslaget for årslønnsveksten i frontfaget. Lønnsэлементene består av sentrale lønnstillegg, overheng fra 2017, samt anslag for lønnsglidningen.

Det er ikke avsatt midler til lokale lønnsforhandlinger i kapittel 4 i 2018.

Årslønnsvekstramme 2018	Kapittel 4 totalt
Overheng til 2018	1,5 %
Anslag glidning i 2018	0,2 %
Sentrale tillegg per 1.5.2018	1,1 %
Anslag årslønnsvekst 2017 til 2018	2,8 %
Anslag overheng til 2019	0,6 %
Endringer ubekvemstillegg per 1.1.2019 (av 2019-rammen)	0,4 %

Sentrale tillegg per 1.5.2018

Til ansatte med stilling i HTA kapittel 4 gis sentrale lønnstillegg slik det fremgår av tabellen på neste side. På samme måte som i forrige tariffperiode, varierer lønnstilleggenes størrelse avhengig av arbeidstakernes ansiennitet og stillingsgruppe. Tilleggene legges i sin helhet til den enkelte årslønn.

4.3 Kompensasjon

I tillegg betales som kompensasjon for kost, slitasje på hus, møbler, lys, brensel, hold og vask av sengekler mv kr. 1205, - pr. barn per måned. Denne sum skal ikke reguleres i tariffperioden, men endres i samsvar med konsumprisindeksen ved hver ny tariffavtaleinngåelse.

Forholdsmessig reduksjon av kompensasjon foretas dersom barnet har kortere oppholdstid per dag eller fravær utover 16 dager pga. sykdom. Det gis heller ikke kompensasjon når assistenten er syk, ei heller når assistenten har ferie.

I de tilfeller familiebarnehagen er i et av barnas hjem, skal kompensasjonsbeløpet tilfalle den som stiller hjemmet til disposisjon.

I de tilfeller kommunen leier lokaler for familiebarnehage, faller kompensasjonsbeløpet bort.

4.4 Vikarordning

Vikarordning vurderes av partene lokalt slik at en kommer fram til tilfredsstillende ordninger.

4.5 Ferie

For arbeidstakere i familiebarnehager som følger skoleåret kan partene lokalt avtale at lønnen i stedet reduseres med 11,0 %. Det kan også lokalt avtales annen prosentvis lønnsreduksjon der arbeidsårets lengde tilsier dette.

Kommentarer til avtalen fra KS

Fra nemndskjønnelsen 2007:

Sikringen av tid til ledelse for styreere i barnehager gjelder bare for tid til ledelse fastsatt før 1. januar 1996 og for daglige ledere i SFO for tid til ledelse fastsatt før 1. august 1999. For tid til ledelse fastsatt etter disse datoene vil det ikke være noen sikring utover avtalens egen ordlyd.

Til ansatte med stilling i HTA kapittel 4 gis sentrale lønnsstillegg pr. 1.5.2018 slik:

Stillingsgrupper	Sentrale lønnsstillegg - pr. 1.5.2018						
	0 år	2 år	4 år	6 år	8 år	10 år	16 år
Stillinger uten særskilt krav til utdanning	5 000	5 000	5 000	5 000	5 000	5 000	5 000
Fagarbeiderstillinger/tilsv. fagarbeiderstillinger	5 500	5 500	5 800	6 500	6 500	6 100	8 000
Stillinger med krav om fagbrev og 1-årig fagskoleutdanning	6 500	6 500	6 800	7 500	7 500	7 100	8 500
Lærer og Stillinger med krav om 3-årig U/H-utdanning	10 000	10 000	10 000	11 000	8 500	8 500	8 800
Adjunkt og Stillinger med krav om 4-årig U/H-utdanning	10 000	10 000	10 000	11 000	9 000	9 000	9 500
Adjunkt med tilleggsutdanning og Stillinger med krav om 5-årig U/H-utdanning	8 500	8 800	8 800	8 900	9 000	9 300	11 200
Lektor og Stillinger med krav om mastergrad	8 800	8 900	9 000	9 200	9 400	10 000	11 600
Lektor med tilleggsutdanning	8 800	9 100	9 200	9 400	9 600	10 100	12 300

Det vises til HTA vedlegg 1 for oversikt over stillingskoder og stillingsgrupper.

Lederlønnsstillegg med virkning fra 1.5.2018

Til ledere i stillingskodene 7003, 7453, 7451, 7951 og 7954 gis et lønnsstillegg på 1,5 % av den enkelte grunnlønn pr. 30.4.2018.

4	Særbestemmelser familiebarnehager		
4.1	Arbeidstid Familiebarnehageassistent som utfører arbeidet i eget hjem har en ordinær arbeidstid på 40 timer per uke. Imidlertid kan den enkelte familiebarnehageassistent bli pålagt å arbeide inntil 42,5 timer per uke. I slike tilfeller nyttes gjennomsnittsberegning av arbeidstiden, jf. arbeidsmiljøloven §§ 10-3, 10-4 og 10-5. En eventuell arbeidstid utover 8,5 timer per dag (42,5 timer per uke) vil komme inn under HTA kap 1 § 6 og må da kompenseres i følge disse bestemmelser. Familiebarnehageassistent som ikke utfører arbeidet i eget hjem har arbeidstid på 37,5 timer per uke. Imidlertid kan den enkelte familiebarnehageassistent bli pålagt å arbeide inntil 40 timer per uke. I slike tilfeller nyttes gjennomsnittsberegning av arbeidstiden under henvisning til arbeidsmiljøloven §§ 10-3, 10-4 og 10-5.		
4.2	Reduksjon av lønn Reduksjon i lønn foretas når arbeidstiden er under 37,5 timer per uke. Lønnen reduseres da forholdsvis etter uketallet, eksempelvis 30 uketimer gir 30/40 av full lønn. For arbeidstakere som har arbeidstiden beregnet ut fra 37,5 timer per uke beregnes deltidstilling etter Hovedtariffavtalens regler. Ved egne barn i gruppen under skolealder betales vanlig oppholdsavgift uten reduksjon i lønn og kompensasjon. Det kan lokalt avtales redusert lønn dersom dette er begrunnet i at: <ul style="list-style-type: none"> ○ assistenten ikke ønsker full gruppe ○ hjemmets arealer ikke godkjennes for full gruppe ○ andre lokale forhold som gjør at alternativet er et redusert tilbud 		
Endringer i Hovedtariffavtalens kapittel 1 (fellesbestemmelsene)			
2.3.1 Heltids-/deltidstillinger			
Tidligere vedlegg 2 – Lokale retningslinjer - heltidskultur – er nå flyttet inn i bestemmelsen.			
4.2.1 Kontoradministrasjonen			
Det er inntatt en ny merknad i bestemmelsen. Denne åpner for at de lokale parter, mot en økonomisk kompensasjon, kan avtale at arbeidstiden skal være 37,5 timer, ekskl. spisepause.			
5.2 Lørdags- og søndagstillegg			
Lørdag- og søndagstillegget endres med virkning fra 1.1.2019. Det innføres tre ulike satser for tillegg. For de første 289 timene er tillegget kr 53,-. For timene mellom 290 og 349 utgjør tillegget kr 100,-. For arbeidstakere som jobber utover 350 timer betales det et tillegg på kr 150,- for disse timene.			
Arbeidstakere som har sin arbeidstid fastsatt i sentrale særavtale omfattes ikke av de nye satsene.			
Modellen vil beskrives i et eget rundskriv på et senere tidspunkt.			
5.4. Kvelds- og nattillegg			
5.4.1: Kvelds- og nattillegget endret med virkning fra 1.1.2019. Da bortfaller tabellen, og det utbetales et kvelds- og nattillegg på kr. 56,- for de arbeidstakerne som var omfattet av tabellen, uavhengig av inntekt.			
5.4.2: Tillegget endres til kr. 28,- med virkning fra 1.1.2019.			
12.5 Avlønning av pensjonister			
Timelønnen for pensjonistavlønning er hevet til kr. 201,- pr. 1.5.2018.			

Øvrige endringer

Kapittel 3 pkt. 3.2 Lokale drøftinger

Det er inntatt en ny drøftingsbestemmelse i HTA kap. 3.2 om at de lokale parter årlig skal drøfte rekrutteringssituasjonen og framtidig kompetansebehov/kompetanseutviklingsbehov for ulike stillingsgrupper.

Vedlegg 1 – Stillingskoder

Det er innført ny stillingskode 7730 Stilling med krav om 4-årig spesialutdanning med 1 års nødvendig tilleggsutdanning.

SFS 2201 – «Barnehageavtalen»

Særavtalen SFS 2201 – Barnehage, skolefritidsordninger og familiebarnehage – slik den ble festsatt etter nemndsavgjørelse av 11.4.2018 og med virkning fra 1.1.2018, er videreført uten endringer som ny særavtale til 31.12.2019.

Pensjon

I løpet av 2019 føres det forhandlinger om ny offentlig tjenestepensjon, basert på Pensjonsavtalen av 3. mars 2018, dersom en av partene krever det.

Partssammensatte utvalg

Det er enighet om å nedsette flere partssammensatte utvalg, der partene i tariffperioden sammen skal diskutere sentrale temaer, herunder arbeidstid, pensjon og stillingskoder

Tor Arne Gangsø
arbeidslivsdirektør

Hege Mygland
avdelingsdirektør

Vedlegg:

Partenes anbefalte forhandlingsløsning

ukeplanene og utgjøre gjennomsnittlig minst 5 % av arbeidstiden.

Planlegging/tilrettelegging skal foregå innenfor den ordinære arbeidstid.

3.3.3 Skole

Personalet i elevrettet arbeid skal gi nødvendig tid til planlegging/tilrettelegging.

Den ordinære arbeidstid skal omfatte både planlegging/tilrettelegging og direkte arbeid med eleven(e).

3.4 Planlegging/samarbeid (barnehager, skolefritidsordninger og skole)

Det avsettes 37,5 timer pr. år til planlegging og samarbeid for personalet ved den enkelte barnehage/skolefritidsordning/skole.

3.5 Ferie (barnehager, skolefritidsordninger og skole)

I tillegg til HTA kap 1 § 7 gjelder følgende:

Førskolelærere som i dag har gunstigere ordninger, beholder disse så lenge vedkommende er i samme stilling, dog kommer Fellesbestemmelsenes § 7.1 bare til anvendelse for den ferietid som følger av ferielovens bestemmelser.

Der barnehagen/skolefritidsordningen/skolen er stengt utover ferielengde i hht. lov og avtaleverk, skal de tilsatte beholde full lønn. De kan i denne tiden pålegges annet tilsvarende arbeid for kommunen.

For arbeidstakere i barnehager/skolefritidsordninger/skole som følger skoleåret kan partene lokalt avtale at lønnen i stedet reduseres med 11,0 %. Det kan også lokalt avtales annen prosentvis lønnsreduksjon der arbeidsårets lengde tilsier dette.



stilling. I mindre skolefritidsordninger kan daglig leder også utføre andre arbeidsoppgaver utover funksjonen som daglig leder. Det foretas en forholdsmessig reduksjon av tid til ledelse, dog slik at minimum 20 % av hel stilling skal avsettes til ledelse.

Merknad, sikringsbestemmelse:

Daglig leder som pr 1. august 1999 hadde fått fastsatt høyere andel tid til lederoppgaver, bibeholder rett til slik tidsavsetning så lenge de er i stillingen som daglig leder.

3.2 Pedagogisk personale (barnehager og skolefritidsordninger)

Den ordinære arbeidstiden er 37,5 timer pr. uke. Minst 4 timer i gjennomsnitt pr. uke av den ordinære arbeidstiden skal anvendes til planlegging, for- og etterarbeid for pedagogiske ledere/barnehagelærere. Organiseringen av denne tiden fastsettes i samråd med det pedagogiske personalet. Det er leders ansvar å sikre at dette arbeidet kan utføres som forutsatt, både individuelt og sammen med andre og at de fysiske arbeidsforholdene er tilfredsstillende.

3.3 Det øvrige personalet

3.3.1 Barnehager

Det øvrige personalet som gis ansvar for gjennomføring av aktiviteter, skal gis nødvendig tid til planlegging/tilrettelegging. Slik tilrettelegging/planleggingstid skal inngå i ukeplanene.

Planlegging/tilrettelegging skal foregå innenfor den ordinære arbeidstiden.

3.3.2 Skolefritidsordninger

Det øvrige personalet som gis ansvar for gjennomføring av aktiviteter, skal gis nødvendig tid til planlegging/tilrettelegging. Slik tilrettelegging/planleggingstid skal inngå i

HOVEDTARIFFOPP GjØRET

1. MAI 2018

KS

VEDLEGG TIL PROTOKOLL

30. april 2018 kl. 23.30

HOVEDTARIFFOPPGJØRET PR. 1.5.2018

3 Særbestemmelser – barnehager, skolefritidsordninger og skole

KS tilbud nr. 3 erstatter KS' tilbud nr. 2 av 25. april 2018. Øvrige krav tas ikke til følge.

3.1

Generelt

Tilsatte med stillingskombinasjoner innenfor områdene barnehage, skolefritidsordning og øvrig elevrettet arbeid skal ha sine stillinger betraktet som ett arbeidsforhold, jf. HTA kap.1 §2.3.

I ØKONOMI PR. 1. MAI 2018

A. HTA kapittel 4 – sentrale tillegg pr. 1.5.2018

Til ansatte med stilling i HTA kapittel 4 gis sentrale lønnstillegg pr. 1.5.2018 slik:

Stillingsgrupper	Sentrale lønnstillegg - pr. 1.5.2018						
	0 år	2 år	4 år	6 år	8 år	10 år	16 år
Gruppe 1	Stillinger uten særskilt krav til utdanning	5 000	5 000	5 000	5 000	5 000	5 000
	Fagarbeiderstillinger/ tilsv. fagarbeiderstillinger	5 500	5 500	5 800	6 500	6 500	8 000
	Stillinger med krav om fagbrev og 1-årig fagskoleutdanning	6 500	6 500	6 800	7 500	7 500	8 500
	Lærer og Stillinger med krav om 3-årig U/H-utdanning	10 000	10 000	10 000	11 000	8 500	8 800
Gruppe 2	Adjunkt og Stillinger med krav om 4-årig U/H-utdanning	10 000	10 000	10 000	11 000	9 000	9 500
	Adjunkt med tilleggsutdanning og Stillinger med krav om 5-årig U/H-utdanning	8 500	8 800	8 800	8 900	9 000	11 200
	Lektor og Stillinger med krav om mastergrad	8 800	8 900	9 000	9 200	9 400	11 600
	Lektor med tilleggsutdanning	8 800	9 100	9 200	9 400	9 600	12 300

Det vises til HTA vedlegg 1 for oversikt over stillingskoder og stillingsgrupper.

3.1.1 Styrer/leder i barnehage

En barnehage skal som hovedregel ha styrer i hel stilling, jf. HTA kap. 1 §2.3.

I barnehager med plass til 42 barn eller mer, skal det avsettes hel stilling til lederoppgaver.

I store barnehager bør det opprettes stilling som assisterende styrer.

Styrer i mindre barnehager kan også utføre andre arbeidsoppgaver enn dem som naturlig tilligger styrer (for eksempel arbeid i barnegruppe). Disse oppgavene tidsdimensjoneres etter drøftinger lokalt, likevel slik at tid til lederoppgaver skal utgjøre minimum 35 % av styrers stilling. Fellesbestemmelsenes §6.3 gjøres gjeldende for styrer i barnehager, men for styrer som har over halve stillingen i avdeling/sammen med barna, kan det i stedet gis overtidsgodtgjøring for pålagt møtevirksomhet på linje med det øvrige personalet.

Merknad, sikringsbestemmelse:

Styrer som pr 1. januar 1996 hadde fått fastsatt høyere andel tid til lederoppgaver, bibeholder rett til slik tidsavsetning så lenge de er i styrerstillingen.

3.1.2 Daglig leder i skolefritidsordningen

I skolefritidsordninger som samlet har innskrevet 60 barn eller mer, skal det som hovedregel tilsettes daglig leder i hel

**VEDLEGG 4 SENTRAL FORBUNDSVIS SÆRAVTALE
VEDRØRENDE**

SFS 2201 - Barnehager, skolefritidsordninger, skole og familiebarnehager

mellom

KS

og

Fagforbundet

Musikernes Fellesorganisasjon
Skolenes Landsforbund

FO

Delta

Utdanningsforbundet

Skolelederforbundet

Norsk Ergoterapeutforbund

1

Hjemmelsgrunnlag mv.

Denne særavtale er inngått med hjemmel i Hovedavtalen del A § 4, jf. § 4-3 mellom KS og Fagforbundet, Musikernes fellesorganisasjon, Skolenes Landsforbund, FO, Delta, Utdanningsforbundet, Skolelederforbundet og Norsk Ergoterapeutforbund.

HTAs bestemmelser og aktuelle sentrale særavtaler gjelder, med mindre noe annet er regulert i denne avtalen.

2

Avtalens ikrafttreden og varighet

Særavtalen gjøres gjeldende fra 01.05.2018 til 31.12.2019. Særavtalen må sies opp skriftlig med minst en måneds varsel før utløp. Dersom avtalen ikke er sagt opp av noen av partene innen fristens utløp, fornyes avtalen for ett år av gangen med samme gjensidige oppsigelsesfrist.

B. Garantilønn og lønnstillegg for ansiennitet – tabell pr. 1.5.2018

Stillingsgrupper	Garantilønn og lønnstillegg for ansiennitet - pr. 1.5.2018										
	0 år Garanti- lønn	Utregnet tillegg for ans.	2 år Ans.tillegg	4 år Ans.tillegg	6 år Ans.tillegg	8 år Ans.tillegg	10 år Ans.tillegg	16 år Ans.tillegg			
Gruppe 1	Stillinger uten særskilt krav til utdanning	Utregnet tillegg for ans.	5 500	2 800	3 000	8 100	46 300	37 000			
		Utregnet laveste årslønn	299 000	301 800	304 800	312 900	359 200	396 200			
	Fagarbeiderstillinger/ tilsv. fagarbeiderstillinger	Utregnet tillegg for ans.	6 400	3 500	4 200	11 400	38 000	6 900			
		Utregnet laveste årslønn	345 200	348 700	352 900	364 300	402 300	409 200			
	Stillinger med krav om fagbrev og 1-årig fagstoleutdanning	Utregnet tillegg for ans.	6 400	3 500	4 200	11 400	38 000	6 400			
		Utregnet laveste årslønn	366 200	369 700	373 900	385 300	423 300	429 700			
	Lærer og Stillinger med krav om 3-årig U/H-utdanning	Utregnet tillegg for ans.	7 500	7 500	6 000	19 400	20 200	18 500			
		Utregnet laveste årslønn	393 700	401 200	407 200	426 600	446 800	465 300			
	Adjunkt og Stillinger med krav om 4-årig U/H-utdanning	Utregnet tillegg for ans.	8 400	8 300	6 600	7 100	22 200	18 100			
		Utregnet laveste årslønn	434 200	442 500	449 100	456 200	478 400	496 500			
Adjunkt med tilleggsutdanning og Stillinger med krav om 5-årig U/H-utdanning	Utregnet tillegg for ans.	9 700	4 600	4 300	10 300	16 700	39 600				
	Utregnet laveste årslønn	484 400	489 000	493 300	503 600	520 300	559 900				
Lektor og Stillinger med krav om mastergrad	Utregnet tillegg for ans.	9 800	5 700	5 000	5 200	27 400	52 100				
	Utregnet laveste årslønn	508 400	514 100	519 100	524 300	551 700	603 800				
Lektor med tilleggsutdanning	Utregnet tillegg for ans.	10 400	5 700	5 000	8 000	25 300	61 900				
	Utregnet laveste årslønn	525 100	530 800	535 800	543 800	569 100	631 000				

C. HTA kapittel 4 – Generelt tillegg til arbeidsledere, fagledere og ledere pr. 1.5.2018

Ansatte i stillingskodene 7003, 7453, 7451, 7951 og 7954 gis et lønnstillegg på 1,5 % av den enkeltes grunnlønn pr. 30.04.2018. Virkningsdato er 1.5.2018.

D. HTA kapittel 1 pkt. 12.5 – Avlønning av alderspensjonister pr. 1.5.2018

Med virkning fra 1.5.2018 heves timelønnen til kr 201,-.

E. HTA kapittel 3 pkt. 3.5 – Avlønning hovedtillitsvalgt/fellestillitsvalgt pr. 1.5.2018

Med virkning fra 1.5.2018 heves minimumsavlønning av hovedtillitsvalgte med hel perrisjon etter Hovedavtalen del B § 3-3 c) til kr 430 000,-.

II ØKONOMI PR. 1. JANUAR 2019

A. HTA kapittel 1 – Lørdags- og søndagstillegg, nytt pkt. 5.2.2 pr. 1.1.2019

For arbeidstakere som faller inn under nytt pkt. 5.2.2 gjelder fra 1.1.2019 følgende:

For ordinært arbeid mellom kl. 00.00 lørdag og kl. 24.00 søndag betales et tillegg på:

for timene	pr. arbeidet time
0-289*	minst kr 53,-
290 til 349*	minst kr 100,-
350* +	minst kr 150,-

*Antall timer pr kalenderår

B. HTA kapittel 1 – Kveldstillegg, pkt. 5.4.1 og 5.4.2 pr. 1.1.2019

Pkt. 5.4.1: Tilleggene endres til minst kr 56,- pr. time.

Pkt. 5.4.2: Tillegget økes fra kr 26,- til kr 28,- pr. time.

forhandlingene kan det ikke fastsettes lønnsendringer for uorganiserte utover det som er meddelt organisasjonene.

Vedlegg 1 Stillingskoder med hovedbenevnelse og rapporteringsbenevnelse/avansementsstillinger, stillingsgruppe og merknader

Kolonnen som gjaldt for perioden 01.05.2016-31.07.2017 er slettet i sin helhet.

Det innføres ny stillingskode 7730 Stilling med krav om 4-årig spesialutdanning med 1 års nødvendig tilleggsutdanning slik:

Stillingskoder med hovedbenevnelse	Rapportering s-benevnelse Avansements-stillinger	Fra 01.08.2017 30.04.2018 Stillingsgruppe. Merknader
7730 Stilling med krav om 4-årig spesialutdanning med 1 års nødvendig tilleggsutdanning		Gruppe 2 Adjunkt med tilleggsutdanning og Stilling med krav om 5-årig U/H-utdanning (min. 300 studiepoeng)

Vedlegg 3 Retningslinjer for lokale forhandlinger – God forhandlingskikk

Det vises til HTA kapittel 3 punkt 3.2.1.

Med utgangspunkt i dette vedlegget utformer de lokale parter retningslinjer for gjennomføring av lokale forhandlinger. Hensikten er å sikre gode prosesser slik at partene lokalt kan gjennomføre reelle forhandlinger. De lokale parter ~~bør~~ skal gjennomføre årlige evalueringsmøter om de lokale lønnsforhandlingene.

I drøftingsmøte tar partene blant annet opp: Endret 6. kulepunkt

- Tydelighet i prioriteringer og begrunnelser **fra alle parter**

Tillitsvalgte rett til å få faktiske opplysninger om lønnsvilkår ved lokale forhandlinger

Nytt 4. ledd

Ved forhandlinger etter kapittel 3.4.2, 3.4.3 og 5.1 skal aktuelle organisasjoner meddeles den samlede lønnsendringen som aktes foretatt for uorganiserte før forhandlingene er sluttført. Ved disse

III HOVEDTARIFFAVTALEN

A. Kapittel 1 Fellesbestemmelser

KS' krav/tilbud om endringer fremgår av vedlegg 1.

B. Kapittel 2 Pensjon samt vedlegg 4 og 5 til HTA

KS' krav/tilbud om endringer fremgår av vedlegg 2.

C. Kapittel 3, 4 og 5 samt vedlegg 1 og 3 til HTA

KS' krav/tilbud om endringer fremgår av vedlegg 3.

D. Kapittel 7 Varighet og regulering 2. avtaleår

Hovedtariffavtalen gjøres gjeldende til 30.4.2020.

Før utløpet av 1. avtaleår, skal det opptas forhandlinger mellom KS og forhandlings sammenslutningene om eventuelle lønnsendringer for 2. avtaleår.

Partene er enige om at forhandlingene skal føres på grunnlag av den alminnelige økonomiske situasjonen på forhandlingstidspunktet og utsiktene for 2. avtaleår. Lønnsutviklingen for arbeidere og funksjonærer i industrien i LO/NHO-området, øvrige offentlige ansatte og andre

sammenlignbare tariffområder legges til grunn for forhandlingene. En troverdig ramme for lønnsutviklingen i frontfaget i 2019 er også en del av grunnlaget.

Det føres forhandlinger om ny offentlig tjenestepensjon, basert på Pensjonsavtalen av 3. mars 2018, dersom en av partene krever det.

Hvis partene ikke blir enige ved forhandlinger, kan partene si opp Hovedtariffavtalen innen 14 – fjorten – dager etter at forhandlingene er avsluttet og med 14 – fjorten – dagers varsel – med utløp tidligst 1. mai 2019.

SENTRAL FORBUNDSVIS SÆRAVTALE (SFS 2201) «BARNEHAGEAVTALEN»

Særavtale SFS 2201 – Barnehage, skolefritidsordninger og familiebarnehage fastsatt etter nemndsavgjørelse av 11.4.2018 og gjeldende fra 1.1.2018, videreføres som ny særavtale fra 1.5.2018 til 31.12.2019. Særavtalen fremgår av vedlegg 4.

Kommentar til punkt 3.2

«Minst 4 timer» forstås slik at det også vil være grunnlag for å anvende tid utover 4 timer når det er behov for det. Dette for å sikre fleksibilitet i anvendelsen av tiden barnehagelærer og pedagogisk leder har til planlegging, for- og etterarbeid.

Behovet for tid til planlegging, for- og etterarbeid kan variere i løpet av et år, men skal minst være 4 timer i gjennomsnitt pr. uke for den enkelte. Organiseringen av denne tiden fastsettes etter drøftinger/i samråd med det pedagogiske personalet. Dette innebærer at styrer har et overordnet ansvar og må vektlegge den enkelte pedagogiske leders/barnehagelærers behov for tid. Betydningen av at det pedagogiske personalet sikres medinnflytelse understrekes.

Partene påpeker betydningen av og behovet for planlegging, for- og etterarbeid for å sikre god oppfølging av det enkelte barn og av barnegruppen. Det er viktig at pedagogiske ledere og barnehagelærere får bruke timene til formålet. Dersom det skulle oppstå situasjoner i barnehagen som fører til tap av tid til planlegging, for- og etterarbeid, skal denne tiden erstattes på et senere tidspunkt.

Partssammensatt utvalg:

Regjeringen har nedsatt en ekspertgruppe om barnehagelærrollen. Ekspertgruppen skal frambringe et kunnskapsgrunnlag om barnehagelærrollen og yrkesutøvelsen.

Kapittel 5 Lokale lønns- og stillingsbestemmelser

5.2 Annen lønnsregulering (Korreksjon 1. ledd – feil henvisning)

Der det foreligger spesielle behov for å beholde og rekruttere arbeidstakere kan det foretas lønnsregulering ut over hva som følger av punkt 5-2 5.1.

3.4.1 Lederavlønning – toppledere

Endring 3. ledd:
Lønn-til-følgende-ledere fastsettes etter forhandlinger. *Dersom partene ikke er enige om annet, fastsettes lønn til følgende ledere etter forhandlinger:*

- C Kommune/fylkeskommune
 - Rådmannens (tilsvarende) toppledergruppe*
 - Øverste ansvarlige for arbeidsgiverfunksjonen i kommunen
- * Med «rådmannens toppledergruppe» forstås kommunalsjef, kommunaldirektør, etatssjef eller ledere på tilsvarende nivå.

3.4.4 Forhandlingsbestemmelser og tvisteløsning for kap. 3.4.2 og 3.4.3

Klargjøring

Nytt kulepunkt 2. ledd

Grunnlaget for forhandlingene er blant annet ett eller flere av følgende kriterier:

- endret ansvarsområde
- oppnådde resultater i forhold til virksomhetens mål
- utøvelse av lederskap
- betydelige organisatoriske endringer
- behov for å beholde kvalifisert arbeidskraft
- *kompetanse*

Endring 3. ledd:

Oppnås ikke enighet, *kan hver av partene bringe tvisten inn for behandling i avgjøres-tvisten-ved lokal nemnd-eller-pendekulegift*, jf. Hovedavtalen del A § 6-2. Lønnstvister bør være avgjort innen 2 måneder etter gjennomførte forhandlinger. Bestemmelsen om anke gjelder ikke når det er avtalt at lønnen fastsettes av arbeidsgiver.

Kapittel 4 Sentrale lønns- og stillingsbestemmelser

4.1 Garantilønn og lønnstillegg for ansiennitet

(Ny merknad under tabellen)

Ansiennitetstillegget legges i sin helhet til den enkelte årslønn.

Det nedsettes et partssammensatt utvalg etter at ekspertgruppen har fremlagt sin rapport. Det partssammensatte utvalget skal se på de utfordringer og muligheter som ligger i rapporten når det gjelder utvikling av barnehagelærrollen.

V TIL PROTOKOLL

a) Partssammensatt utvalg – HTA vedlegg 1

Det nedsettes et partssammensatt utvalg som i tariffperioden skal gjennomgå HTA vedlegg 1. Utvalget skal vurdere stillingskoder, rapporteringsbenevnelser og merknader på bakgrunn av krav til stillingene, herunder kompetansekrav, og kommunenes/fylkeskommunenes/bedriftenes behov. I tillegg må behovet for lønnsstatistikk hensyntas. Fristen for utvalgets rapport er 31. januar 2020.

KS skal i 2018/2019 gjennomføre et FoU-prosjekt om kommunenes/fylkeskommunenes erfaringer med Hovedtariffavtalens forhandlingsbestemmelser. Forhandlings-sammenslutningene inviteres til å komme med innspill til problemstillinger som kan inngå i FoU-prosjektet.

b) Ny stillingskode 7730 Stilling med krav om 4-årig spesialutdanning med 1 års nødvendig tilleggsutdanning

Stillingskode 7730 Stilling med krav om 4-årig spesialutdanning med 1 års nødvendig tilleggsutdanning er opprettet med virkning fra og med 1. mai 2018. Med «4-årig spesialutdanning» menes 3-års profesjonsutdanning med ytterligere 60 studiepoeng spesialisering/ fordypning innenfor eget fagfelt utover grunnutdanningen. For å være aktuell for den nye stillingskoden, må arbeidstaker i tillegg ha 60 studiepoeng tilleggsutdanning som anses som relevant og nødvendig for stillingen. Arbeidsgiver må ved tilsetting foreta en konkret vurdering av hvem som skal plasseres i stillingskoden, ut fra innhold og krav til den enkelte stilling.

c) Partssammensatt utvalg – arbeidstidsrelaterede temaer

Det nedsettes et partssammensatt utvalg i tariffperioden 2018-2020. Utvalget skal drøfte, utforske og vurdere ulike

arbeidstidsrelaterte temaer, for å foreslå mulige tiltak. Arbeidet sluttføres innen 31. januar 2020.

Temaene som skal gjennomgås er bemanning og organisering, arbeidstidsordninger, tjenestereiser og arbeidstid i kommunalt barnevern.

d) Lørdags- og søndagstillegg

Det er innført en ny modell for lørdags- og søndagstillegg. Modellen skal kartlegges og evalueres innen 31. januar 2020.

e) Heltidskultur

Hovedtariffavtalen legger til grunn at det som hovedregel skal tilsettes i heltidsstilling og at det skal utarbeides retningslinjer med formål om å øke antall heltidstilsatte. De sentrale parter er gjennom «Heltidsklæringen» enige om at heltid er viktig for arbeidsmiljø, effektivitet og kvalitet i tjenesten, og anmoder partene lokalt i hver kommune om å arbeide for heltidskultur. Heltidskultur utvikles gjennom forankring, involvering, gode prosesser og kunnskap om hva heltid innebærer for den enkelte, for ledelse og for tjenesten. Partene sentralt har utarbeidet en veileder for lokalt arbeid med heltidskultur, og en veileder for utvikling av lokale retningslinjer. Det oppfordres til at veilederne tas i bruk i arbeidet med heltidskultur. De sentrale parter har opprettet en felles nettside www.heltid.no der veilederne kan lastes ned.

f) Forebyggende tiltak for lengre yrkesliv

Den partssammensatte Best Sammen-gruppen skal i tariffperioden drøfte og vurdere hvordan helsefremmende og forebyggende arbeidsmiljøarbeid kan bidra til en reell mulighet for et lengre yrkesliv, og vurdere tiltak knyttet til dette.

g) Garantiordning for stillinger uten særskilt krav om utdanning

Utregnet laveste årslønn for stillingsgruppen «Stillinger uten særskilt krav om utdanning», på 16-årstrinnet, skal av partene reguleres slik at den minst tilsvarer 75 % av gjennomsnittlig utregnet laveste

VEDLEGG 3 – HTA kapittel 3, 4 og 5 samt vedlegg 1 og 3

KS' forslag til endringer fremkommer i fet kursiv og gjennomsæretket tekst. Kommentarer er merket med understreket og er ikke en del av den endelige tariffteksten.

Kapittel 3 Generelle lønns- og stillingsbestemmelser

3.2 Lokal lønnspolitikk

Nytt 3. ledd

Det gjennomføres årlige drøftingsmøter om rekrutterings-situasjonen og om framtidig kompetansebehov/ kompetanseutviklingsbehov for ulike stillingsgrupper i kommunen/fylikeskommunen/bedriften.

Tillegg til 1. kulepunkt, 4. ledd:

Den lokale lønnspolitikken skal:

- utformes og virke slik at kvinner og menn likebehandles i vurdering av lønn og avansement *for arbeid av lik verdi.*

3.2.1 Lokale drøftinger

Endring 1. ledd:

De lokale parter skal *avholder* etter initiativ fra arbeidsgiver, årlig *avholde* ett eller flere lønnspolitiske drøftingsmøte(r) som samlet omfatter alle lønnskapitlene. ~~Dersom annet ikke avtales, holdes det også Med mindre partene avtaler noe annet~~, avholdes *også* særskilte drøftingsmøter for henholdsvis kapittel 3.4, 4 og 5.

3.2.2 Lønnsutviklingssamtale

Dersom en arbeidstaker ber om lønnsutviklingssamtale, skal denne gjennomføres mellom arbeidsgiver og arbeidstakeren.

Møtetidspunkt for lønnsamtalen avtales innen 14 dager.

Arbeidstaker har rett til å la seg bistå av sin tillitsvalgte. I samtalen skal arbeidsgiver og arbeidstaker i fellesskap diskutere hvilke tiltak som kan iverksettes for at arbeidstaker skal oppnå bedre lønnsutvikling. Det skal føres referat fra samtalen dersom arbeidstaker ber om det.

VEDLEGG 2 – HTA vedlegg 5 Vedtekter for tjenestepensjonsordning – TPO

Kapittel 7 Alderspensjon

§ 7-1 Vilkår for alderspensjon Endret henvisning i pkt. 5

Fratrer et medlem helt eller delvis, og stillingsreduksjonen utgjør minst 10 % av full stilling, har det rett til alderspensjon beregnet etter § 7-4 a) til e) dersom

1. aldersgrensen er nådd eller
2. sum av alder og medlemstid er minst 85 år og det ikke er mer enn 3 år igjen til aldersgrensen eller
3. medlemmet har fylt 67 år eller
4. medlemmet har fylt 65 år og har minst 10 års medlemstid etter fylte 50 år eller
5. medlemmet har fylt 65 år og fyller vilkårene i § 4-3 i vedtektene for avtalefestet pensjon (AFP) i KS' tariffområde eller tilsvarende krav i andre AFP-vedtekter som måtte gjelde for vedkommende eller
6. medlemmet fratradte før fylte 65 år, fylte vilkårene for avtalefestet pensjon ved fratreden og har nå fylt 65 år.
7. Resten av § 7-1 videreføres uendret.

årslønn på 16-års trinnet for stillingsgruppene (slik de fremgår pr. 1.5.2018) i kapittel 4.

h) Pensjon i tariffperioden

Det nedsettes et partssammensatt utvalg som skal arbeide videre med ny offentlig tjenestepensjon.

i) Uttak av pensjon på bakgrunn av særaldersgrense

Partene er gjennom KLP og Pensjonskontoret gjort oppmerksom på en utilsiktet konsekvens av arbeidsrettsdommen fra juni 2013 vedrørende uttak av pensjon på bakgrunn av særaldersgrense. Partene er på denne bakgrunn enige om at pensjonsuttak fra deltidsstilling under 20 prosent stilling ikke skal utløse rett til alderspensjon for tidligere opptjent medlemstid i stillinger med høyere aldersgrense. Dette gjelder også ved samtidig opptjening i forskjellige pensjonsordninger som er omfattet av overføringsavtalen.

j) Anbud/utskilling/konkurranseutsetting/privatisering/fristilling mv av oppgaver/tjenester

I de tilfeller oppgaver/tjenester vurderes utført av selvstendige juridiske virksomheter, som kan innebære skifte av arbeidsgiver, skal kommunen/arbeidsgiver kartlegge konsekvensene for AFP- og pensjonsvilkår for berørte ansatte. Dette gjelder blant annet fremtidig reguleringspremie for berørte ansattes oppsatte rettigheter for arbeidsgiver, samt eventuelle individuelle tap av pensjonsrettigheter som følge av utmelding av tjenestepensjonsordningen og eventuelle tap av rett til AFP helt eller delvis.

k) Musikk- og kulturskoler

Med mindre annet avtales lokalt, gjelder fram til 30. april 2020 som et utgangspunkt en arbeidstid på musikk- og kulturskolen på 1300 timer. I denne tiden ligger et undervisningsomfang på inntil 741 klokketimer.

l) Undervisning etter introduksjonsloven

Partene er enige om at det er en særlig utfordring å dekke opplæringsbehovet iht. introduksjonsloven, og at det ofte er behov

for en annen forlegning av årsverket enn i grunnskolen/
videregående opplæring. Det bes om at de lokale parter tar hensyn
til dette særlige behovet ved eventuelle forhandlinger om
arbeidsårets lengde.

m) Nedlegging av funksjoner, jf. SFS 2213

Ved eventuell nedleggelse av lokalt opprettede funksjoner som er
finansiert av midler fra lokale forhandlinger iht. HTA kap 4.2.1, skal
lønnstillegget regnes inn i grunnlønnen til de arbeidstakerne som
innehar funksjonen på det tidspunktet den nedlegges.

n) Arbeidstid på reiser for undervisningspersonalet

Det vises til protokoll inngått 1. juli 2005. Reglene for arbeidstid på
reiser gjeldende pr. 30. april 2004 videreføres frem til 30. april 2020.

12.1.1.1.

Lønnsansiennitet fastsettes ved tilsetning etter følgende regler:

Omsorgstjeneste godskrives med inntil 3 år. Med omsorgstjeneste
menes omsorg for barn eller pleie av eldre eller syke.

Fagarbeider med avlagt fagprøve får verdiskapningsdelen av
læretiden medregnet i lønnsansienniteten.

Verneplikt godskrives i lønnsansienniteten.

Ved tilsetning i stilling uten særskilt krav om utdanning godskrives all
tidligere privat og offentlig tjeneste i lønnsansienniteten. Som privat
tjeneste regnes også arbeid i hjemmet med inntil 6 år. Ved tilsetning
i annen stilling godskrives offentlig tjeneste fullt ut. I tillegg
godskrives lønnsansiennitet for tidligere privat tjeneste som er av
betydning for stillingen. Dette punktet gjelder også der det har vært
avbrudd i tjenesten.

For undervisningspersonale godskrives *i tillegg* lønnsansiennitet for
privat tjeneste etter fullført faglig og pedagogisk utdanning.

~~Vedlegg 2 Lokale retningslinjer – heltidskultur~~

Vedlegget utgår (overført til pkt. 2.3.1)

~~Elementer som bør tas opp i retningslinjene kan bl.a. være:~~

- ~~• bruk av ferietidsrett~~
- ~~• merarbeid~~
- ~~• utlysning av stillinger~~
- ~~• kompensasjon~~

Tillegget betales også til arbeidstakere ved helseinstitusjoner som dekker en del av en turnusplan, selv om vedkommende utelukkende har kvelds- og natttjeneste.

Lærlinger og unge arbeidstakere tilstås minst kr 30,-.

Det kan etter drøftinger fastsettes ulike satser for tillegget avhengig av arbeidsbelastning, arbeidsidsordning eller andre lokale behov. Tilleggene bør innrettes slik at det stimulerer til flere hele stillinger.

Det bør som hovedregel være samme prinsipper for satsene i hele kommunen/virksomheten.*

*** Virksomhet i denne sammenheng: selvstendig, juridisk enhet som ikke er kommune.**

5.4.2

Arbeidstakere som ikke kommer inn under pkt. 5.4.1, tilstås minst kr 26,- pr. arbeidet time for ordinært arbeid mellom kl. 17.00 og kl. 06.00.

Fra 1.1.2019 gjelder følgende:

Arbeidstakere som ikke kommer inn under pkt. 5.4.1, tilstås minst kr 28,- pr. arbeidet time for ordinært arbeid mellom kl. 17.00 og kl. 06.00.

9.1 Førstegangstjeneste/repetisjonsøvelser

Arbeidstakere med minst 6 måneders forutgående sammenhengende tjeneste i kommunen har rett til slik lønn som nevnt i pkt. 9.2 ved tvungen militærtjeneste, sivil tjenesteplikt, pliktjeneste i sivilforsvaret, i politireserven og i heimevernet. Ved tvungne repetisjonsøvelser gis tilsvarende lønn for inntil 1 måned i kalenderåret.

Tilsvarende rettigheter gis kvinner som verver seg til militær førstegangstjeneste.

VEDLEGG 1 – HTA kapittel 1

KS' forslag til endringer fremkommer i fet kursiv og gjennomstrekket tekst. Kommentarer er merket med understrek og er ikke en del av den endelige tariffteksten. Øvrige bestemmelser videreføres uendret.

2.2 Kvalifikasjoner

Ved tilsetning og opprykk skal det i første rekke tas hensyn til søkerens kvalifikasjoner (teoretisk og praktisk utdanning samt skikket for stillingen).

Når søkere av begge kjønn står kvalifikasjonsmessig likt eller tilnærmet likt, foretrekkes kvinnelig søker når dette kjønn kan søke hvis kjønn er underrepresentert foretrekkes når dette er i samsvar med likestillings- og diskrimineringsloven.

Når søkere for øvrig står kvalifikasjonsmessig likt, foretrekkes den søker som har lengst tjeneste i kommunen.

2.3 Heltid/deltid/midlertidig tilsatt

2.3.1 Heltids-/deltidsstillinger

Det skal som hovedregel tilsettes i full heltidsstilling. Unntak drøftes med de tillitsvalgte med mindre det er åpenbart unødvendig.

Ved ledighet foretas en gjennomgang av arbeidsplaner og oppgavefordeling for å vurdere sammenslåing av deltidsstillinger.

Ved ledig stilling skal deltidsstilsatte ved intern utlysning i kommunen/virksomheten* tilbys utvidelse av sitt arbeidsforhold inntil hel stilling, dersom vedkommende er kvalifisert for stillingen.

Arbeidsgiver skal informere og drøfte prinsippene for bruk av deltidsstillinger med de tillitsvalgte minst én gang i året. Det skal utarbeides lokale retningslinjer med formål om å øke antall heltidsstilsatte. Det vises til vedlegg 2 Retningslinjene bør blant annet inneholde elementer knyttet til bruk av fortrinnsrett, merarbeid, utlysning av stillinger og kompensasjonsordninger.

*Virksomhet i denne sammenheng: selvstendig, juridisk enhet som ikke er kommune

4.2.1 Kontoradministrasjon

Kontoradministrasjonens ordinære arbeidstid skal være den som nå gjelder i den enkelte kommune, dog ikke ut over hva som følger av pkt. 4.2.

Merknad:

De lokale parter kan avtale at arbeidstiden for kontoradministrasjonen i stedet skal følge pkt. 4.2 mot en økonomisk kompensasjon.

5.2 Lørdags- og søndagstillegg

For ordinært arbeid mellom kl. 00.00 lørdag og kl. 24.00 søndag betales et tillegg på minst kr 50,- pr. arbeidet time.

Det kan etter drøftinger fastsettes ulike satser for tillegget avhengig av arbeidsbelastning, arbeidstidsordning eller andre lokale behov. Tilleggene bør innrettes slik at det stimulerer til flere hele stillinger.

Det bør som hovedregel være samme prinsipper for satsene i hele kommunen/virksomheten.*

* Virksomhet i denne sammenheng: selvstendig, juridisk enhet som ikke er kommune.

Fra 1.1.2019 gjelder følgende:

5.2 Lørdags- og søndagstillegg

5.2.1 Arbeidstaker som har sin arbeidstid regulert i sentrale særavtaler

For ordinært arbeid mellom kl. 00.00 lørdag og kl. 24.00 søndag betales et tillegg på minst kr 50,- pr. arbeidet time.

5.2.2 For arbeidstakere som ikke faller inn under 5.2.1

For ordinært arbeid mellom kl. 00.00 lørdag og kl. 24.00 søndag betales et tillegg på:

for timene	pr. arbeidet time
0-289*	minst kr 53,-
290 til 349*	minst kr 100,-
350* +	minst kr 150,-

*Antall timer pr kalenderår

Det kan etter drøftinger fastsettes ulike satser for tillegget avhengig av arbeidsbelastning, arbeidstidsordning eller andre lokale behov. Tilleggene bør innrettes slik at det stimulerer til flere hele stillinger.

Det bør som hovedregel være samme prinsipper for satsene i hele kommunen/virksomheten.*

* Virksomhet i denne sammenheng: selvstendig, juridisk enhet som ikke er kommune.

5.4.1

For arbeidstakere som arbeider etter skift- eller turnusplaner (skiftende arbeid fra dag til dag og/eller uke til uke), betales et tillegg pr. time for ordinært arbeid mellom kl. 17.00 og kl. 06.00.

Tillegget betales også til arbeidstakere ved helseinstitusjoner som dekker en del av en turnusplan, selv om vedkommende utelukkende har kvelds- og nattjeneste.

Grunnlønn fra	Tillegg	Tillegg
	289 999	Minst kr 45,-
290 000	349 900	Minst kr 54,-
350 000		Minst kr 56,-

Læringer og unge arbeidstakere tilstås minst kr 30,-.

Det kan etter drøftinger fastsettes ulike satser for tillegget avhengig av arbeidsbelastning, arbeidstidsordning eller andre lokale behov. Tilleggene bør innrettes slik at det stimulerer til flere hele stillinger.

Det bør som hovedregel være samme prinsipper for satsene i hele kommunen/virksomheten.*

* Virksomhet i denne sammenheng: selvstendig, juridisk enhet som ikke er kommune.

Fra 1.1.2019 gjelder følgende:

For arbeidstakere som arbeider etter skift- eller turnusplaner (skiftende arbeid fra dag til dag og/eller uke til uke), betales et tillegg på minst kr 56,- pr. arbeidet time for ordinært arbeid mellom kl. 17.00 og kl. 06.00.



NY KONTORSTRUKTUR FOR NAV I INDRE SØR-TROMS

Saksbehandler: Erling Hanssen
Arkivsaksnr.: 18/40

Arkiv: 614

Saksnr.: Utvalg
53/18 Formannskap

Møtedato
04.06.2018

Sakens dokumenter:

Rapport datert 15 april med vedlegg
Mail fra Fylkesdirektøren i NAV Troms datert 23. Mai 2018

Sakens fakta:

Arbeids- og sosialdepartementet oppnevnte i mars 2014 et ekspertutvalg for å analysere nåsituasjonen i NAV, vurdere utfordringer og endringsbehov og komme med forslag til forbedringstiltak. Utvalget la sin sluttrapport fram i april 2015 og fastslo at resultatene av reformen ikke svarte til forventningene. Utvalget foreslo en rekke endringer av arbeids- og velferdsforvaltningen. En hovedkonklusjon var at NAV ved omstilling til en mer robust og spesialisert organisering, ville skape bedre rammebetingelser for forbedring av tjenestene.

Ekspertutvalgets forslag lå til grunn for Stortingsmelding 33 «NAV i en ny tid – for arbeid og aktivitet» som ble lagt fram våren 2016. Stortingsmeldinga konkluderte med at NAV ikke har klart å oppnå hovedmålet med reformen – å få flere i arbeid. Virkemidler og organisering har ikke vært rigget for å møte en samfunnsutvikling med nye utfordringer for NAV:

- * Flere har behov for trygdeytelser – økning i yngre aldersgrupper
- * Flere innvandrere med svake grunnleggende ferdigheter og språkutfordringer
- * Stadig færre arbeidsplasser for ufaglærte
- * Høyt og økende frafall fra videregående skole
- * Mangel på arbeidskraft innen visse yrker, samtidig med økende strukturledighet

Stortingsmeldinga angir en tydelig retning på utviklingsarbeidet:

- * Større myndighet og handlingsfrihet til NAV-kontorene
- * Tydeligere arbeidsretting av NAV-kontorene
- * Vekt på ledelse og kompetanse i NAV-kontorene
- * Større NAV-kontor med bredere kompetansemiljø.
- * Offensiv kanalstrategi

Det ble som en følge av dette iverksatt et arbeid med å se på eventuelle endringer i kontorstrukturen i Troms som ville kunne fungere bedre i en fremtidig situasjon enn dagens struktur med et kontor i alle kommuner.

Et viktig mål for arbeidet har vært å få en kontorstruktur som vil være mer solid både personell- og kompetansemessig og som vil være i stand til å takle fremtidens utfordringer bedre.

Det ble oppnevnt en prosjektorganisasjon med følgende sammensetning:

Styringsgruppe: Fylkesdirektør NAV Troms, rådmennene i Indre Sør-Troms og to representanter for de ansatte (en for de statlige ansatte og en for de kommunale). Arbeidsgruppas leder er sekretær for styringsgruppa.

Referansegruppe 1: Fylkesdirektør NAV Troms, ordførerne og rådmennene i Indre Sør-Troms

Referansegruppe 2: Fylkesdirektør NAV Troms, Fylkesmannen og representant fra KS.

Arbeidsgruppe: NAV-lederne, 4 representanter for de ansatte (to for de statlige og to for de kommunale) og en brukerrepresentant.

Det ble lokalt oppnevnt en arbeidsgruppe bestående av lederne fra NAV-kontorene i Gratangen, Lavangen, Salangen, Dyrøy og Bardu. Arbeidsgruppen har i tillegg hatt ansattrepresentanter. Det geografiske området ble som en arbeidstittel kalt for Indre Sør-Troms.

Arbeidsgruppen avsluttet sitt arbeid og har presentert en sluttrapport som følger som vedlegg til saken.

Vurdering av tre alternative modeller.

Som tidligere nevnt er hensikten med en endring av kontorstrukturen å kunne forsterke innsatsen mot prioriterte grupper som ungdom, innvandrere og langtidsledige, samt bygging av relasjoner med, og kunnskap om, bedrifter og næringsliv i et større geografisk område enn i dag.

Hensikten er også å skape en organisasjon som er mer robust og mindre sårbar for fravær og turnover enn ved dagens struktur.

Samtlige medarbeidere har i to arbeidsverksted vurdert fordeler, ulemper og risikoer av tre ulike modeller:

1. Et kontor for hele Indre Sør-Troms
2. Et kontor med et avdelingskontor
3. Beholde dagens struktur.

Analysen hadde utgangspunkt i ulike perspektiv: brukerperspektiv, produksjonsperspektiv, medarbeiderperspektiv, kompetanseperspektiv, tjenester til arbeidsgivere, målgruppe ungdom, innvandrere, samarbeidspartnere samt økonomiperspektivet.

Foretrukket organisering etter arbeidsverkstedene.

Arbeidsgruppa ser modell 1 – Et kontor for hele Indre Sør-Troms som den ideelle fremtidige modellen for å kunne organisere NAV sine tjenester på en optimal måte.

Modell 2 – Et kontor med et avdelingskontor vil redusere disse ulempene.

Arbeidsgruppas forslag til modell.

Arbeidsgruppa er delt i sitt syn på hvilken modell som bør velges, men hele gruppa er enig i at begge modellene er akseptable og på en god måte vil imøtekomme målsettingene med å etablere ny kontorstruktur.

Det er også enighet om at begge modellene må suppleres med kontordager ute i de kommunene som ikke har NAV-kontor.

Arbeidsgruppa peker videre på at de kommunale tjenester som skal ivaretas i en ny kontorstruktur må være lik for alle kommunene og det anbefales minimumsløsning, dvs. de oppgaver som følger av lov om sosiale tjenester i NAV.

Lokalisering.

Med bakgrunn i geografi og bosettingsstruktur mener en samlet arbeidsgruppe at det kun er Setermoen og Sjøvegan som er aktuelle kontorsted i begge modellene.

Forhold som taler for Setermoen ved modell 1 er at Bardu utgjør tyngdepunktet når det gjelder folketall og at avstanden til Salangen som er den nest største kommunen ikke er så stor. Forhold som taler for Sjøvegan er en mer sentral geografisk plassering. For Lavangen og Dyrøy er avstanden kortere enn til Setermoen, men det for Gratangen er nokså lik avstand, noe avhengig av hvor i Gratangen man bor. For Model 2 har det sannsynligvis liten betydning for brukere om hovedkontoret ligger på Setermoen eller Sjøvegan, men for ansatte i Dyrøy og Lavangen er det kortere til Sjøvegan og det således vil være en fordel at hovedkontoret ligger på Sjøvegan.

Arbeidsgruppas medlemmer har ikke klart å enes om lokalisering da de legger ulik vekt på fordeler og ulemper med lokalisering på Setermoen eller Sjøvegan.

Saken ble som en følge av at arbeidsgruppen ikke har vært i stand til å enes om en beslutning om geografisk plassering vært til behandling hos NAV Troms.

I en mail datert 23. Mai 2018 fra Nav Direktør i Troms Grete Kristoffersen anbefales det at man for regionen Indre Sør - Troms velger en organisering med ett hovedkontor og ett avdelingskontor. Det fremgår videre av mailen at hovedkontoret bør legges til Salangen med et avdelingskontor i Bardu.

Direktøren ber videre om at kommunene fatter en rask beslutning i denne saken slik at man kommer i gang med hovedprosjektet så raskt som mulig i høst.

Rådmannens vurderinger:

Lavangen kommune har siden etableringen i 2007 hatt et velfungerende NAV kontor. Antall ansatte har av ulike årsaker blitt redusert i forhold til det antallet som var på kontoret i 2007.

Reduksjonen i antall ansatte har over tid ført til at kontoret i perioder på året har problemer med å opprettholde åpningstiden. Dette gjelder spesielt i forbindelse med ferieavvikling, rundt høytider og i forbindelse med helligdager. Kontoret i Lavangen har som en følge av dette hatt et samarbeid med NAV Salangen om felles bemanning i perioder hvor NAV Lavangen har vært stengt.

Det ble på et tidlig tidspunkt i prosessen med "revitalisering" av NAV kontorene klart at det ikke ville være aktuelt å opprettholde en struktur med kontor i hver kommune.

En plassering av et NAV kontor i Salangen er et godt alternativ for innbyggerne i Lavangen kommune. Avstanden fra Lavangen til Salangen er overkommenlig for de fleste. Plasseringen er i tillegg positiv for ansatte som i dag jobber ved NAV Lavangen og som etter omorganiseringen vil få nytt arbeidssted.

Det anbefales at den politiske ledelsen i Lavangen kommune gir sin støtte til anbefalingen om å velge en omorganisering i tråd med alternativ 2.

29.05.2018

Erling Hanssen
rådmann

Rådmannens innstilling:

1. Det vises til rapporten fra arbeidsgruppen vedrørende endring av nav strukturen i Indre Sør-Troms regionen datert 15. April 2018 samt mail fra Fylkesdirektoren i NAV Troms datert 23. Mai 2018.
2. Kommunestyret i Lavangen anbefales å støtte beslutningen om å etablere ny NAV – struktur i tråd med arbeidsgruppens alternativ 2.

Erling Hanssen

Fra: Johansen, Oddrun K <Oddrun.K.Johansen@nav.no>
Sendt: 23. mai 2018 10:35
Til: Ole K. Severinsen; Erling Hanssen; Frode Skuggedal;
havard.gangsas@bardu.kommune.no; tore.uthaug@dyroy.kommune.no
Kopi: Haug, Håkon Einar; Arild Bratsberg
Emne: Utredning av ny organisering av NAV-tjenestene i indre Sør-Troms

Videresendes for fylkesdirektør Grete Kristoffersen.

Fra: Kristoffersen, Grete
Sendt: 23. mai 2018 07:20
Til: Johansen, Oddrun K
Emne: Utredning av ny organisering av NAV-tjenestene i Indre Sør-Troms

Til rådmennene i Gratangen, Lavangen, Salangen, Dyrøy og Bardu

Det vises til styringsgruppemøte den 24.4.2018, og etterfølgende referansegruppemøte der assisterende direktør Bente Ødegaard og avdelingsdirektør Oddrun Johansen deltok for meg. I tillegg til mitt møte med ordførerne Toralf Heimdal (Bardu) og Nils Foshaug (Målselv) den 7.5.

Arbeidsgruppen for indre Sør-Troms la den 15.4.2018 frem forslag til fremtidig organisering av NAV-tjenestene i kommunene Gratangen, Lavangen, Salangen, Dyrøy og Bardu. Arbeidsgruppen mener den faglig beste løsningen er sammenslåing av alle 5 dagens NAV-kontor i ett kontor i interkommunalt samarbeid etter kommunelovens § 28.1 – vertskommunemodellen. Alternativt sammenslåing i interkommunalt samarbeid med ett hovedkontor og et avdelingskontor. Arbeidsgruppen mener hovedkontoret enten bør ligge til Sjøvegan eller Setermoen, men tar ikke stilling til eksakt stedsvalg.

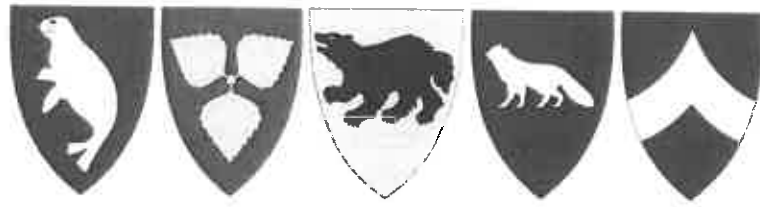
Arbeidsgruppen har gjort en grundig jobb med utredningen. Styringsgruppen er enstemmig om at den beste løsningen vil være at alle 5 kontorene slås sammen til en organisatorisk enhet, men er også åpen for at alternativet med avdelingskontor kan være en god løsning. Styringsgruppen tar heller ikke stilling til lokalisering. Det er kjent at Gratangen kommune utreder mulighet for interkommunalt samarbeid om NAV-tjenestene med Narvik.

I møte med ordførerne i Målselv og Bardu ble det avklart at det ikke vil være aktuelt for Målselv å inngå interkommunalt samarbeid med kommunene i indre Sør-Troms. Arbeidsgruppen for Midt-Troms har lagt frem utredning om eventuelt interkommunalt samarbeid mellom Bardu og Målselv. Det foreligger ikke tilstrekkelig faglig grunnlag for dette. Ordføreren i Bardu ønsket en klar anbefaling fra fylkesdirektøren både når det gjelder organisering og lokalisering av tjenestesteder. Jeg vil derfor anbefale sammenslåing av NAV-kontorene i indre Sør-Troms i henhold til arbeidsgruppens modell 2 – med et hovedkontor på Sjøvegan og et avdelingskontor/tjenestested på Setermoen. Begrunnelse for to lokasjoner er geografiske avstander – både for brukere og ansatte. Fordeling av arbeidsoppgaver mellom de to lokasjonene avgjøres i et eventuelt hovedprosjekt. Begrunnelse for anbefaling av Sjøvegan som hovedkontor fremgår av arbeidsgruppens utredning.

Saken må behandles i kommunestyrene i alle 5 kommunene – før oppstart av hovedprosjekt som en prinsippsak – senere også den interkommunale avtalen.

Det er viktig å få en rask beslutning i kommunestyrene for å kunne starte hovedprosjektet i høst. Der er flere grunner til det. Et hovedprosjekt vil ta 8-12 måneder. Ledersituasjonen i området er midlertidig for flere kontor. I tillegg er driftssituasjonen ved de minste kontorene vanskelig.

Med dette som bakgrunn ber jeg om en rask behandling av saken.



**UTVIKLING AV NAV-KONTOR
NY KONTORSTRUKTUR**

I

INDRE SØR-TROMS

Innhold

1 Innledning.....	3
2 Bakgrunn.....	3
3 Mål	Feil! Bokmerke er ikke definert.
4 Organisering av forprosjektet	4
5 Analyse av nåsituasjonen.....	5
5.1 Om Indre Sør-Troms kommunene	5
5.2 Pendlerstrømmer	6
5.3 Kommunale og statlige tjenester i kontorene ..	Feil! Bokmerke er ikke definert.
5.4 Kommunale og statlige ansatte.....	Feil! Bokmerke er ikke definert. 8
5.5 Resultatoppnåelse i kontorene.....	9
6 Vurdering av tre alternative modeller	10
7 Beskrivelse av foretrukket modell.....	10
7.1 Et kontor for hele Indre Sør-Troms	11
7.2 Et kontor med avdelingskontor.....	12
7.3 Arbeidsgruppas forslag til modell	12
7.4 Lokalisering.....	13
8 Viktige aktiviteter i gjennomføringsprosjektet	13
9 Avslutning.....	14

1 Innledning

Oppnevnt arbeidsgruppe legger med dette fram forslag til ny organisering av NAV-kontorene i Gratangen, Lavangen, Salangen, Dyrøy og Bardu. Det geografiske området forslaget omfatter er i det følgende kalt Indre Sør-Troms.

NAV-kontorene i Indre Sør-Troms ble etablert høsten 2007. NAV-kontorene består av Arbeids- og velferdsetaten og de kommunale tjenester som inngår i kontorene, noe som til sammen danner nasjonens arbeids- og velferdsforvaltning. Det fremgår av Arbeids- og velferdsforvaltningsloven (NAV-loven) § 2, jf. §§ 13 og 14 at NAV-kontorene skal organiseres som et forpliktende partnerskap mellom stat og kommune.

2 Bakgrunn

Arbeids- og sosialdepartementet oppnevnte i mars 2014 et ekspertutvalg for å analysere nåsituasjonen i NAV, vurdere utfordringer og endringsbehov og komme med forslag til forbedringstiltak. Utvalget la sin sluttrapport fram i april 2015 og fastslo at resultatene av reformen ikke svarte til forventningene. Utvalget foreslo en rekke endringer av arbeids- og velferdsforvaltningen. En hovedkonklusjon var at NAV ved omstilling til en mer robust og spesialisert organisering, ville skape bedre rammebetingelser for forbedring av tjenestene.

Ekspertutvalgets forslag lå til grunn for Stortingsmelding 33 «NAV i en ny tid – for arbeid og aktivitet» som ble lagt fram våren 2016. Stortingsmeldinga konkluderte med at NAV ikke har klart å oppnå hovedmålet med reformen – *å få flere i arbeid*. Virkemidler og organisering har ikke vært rigget for å møte en samfunnsutvikling med nye utfordringer for NAV:

- Flere har behov for trygdeytelser – økning i yngre aldersgrupper
- Flere innvandrere med svake grunnleggende ferdigheter og språkutfordringer
- Stadig færre arbeidsplasser for ufaglærte
- Høyt og økende frafall fra videregående skole
- Mangel på arbeidskraft innen visse yrker, samtidig med økende strukturledighet

Stortingsmeldinga angir en tydelig retning på utviklingsarbeidet:

- Større myndighet og handlingsfrihet til NAV-kontorene
- Tydeligere arbeidsretting av NAV-kontorene
- Vekt på ledelse og kompetanse i NAV-kontorene
- Større NAV-kontor med bredere kompetansemiljø.
- Offensiv kanalstrategi (nye digitale løsninger for kommunikasjon)

Nye digitale løsninger forenkler kommunikasjon og arbeidsmetoder i NAV og skaper muligheter for organisatoriske løsninger over større geografiske områder, uten at det går ut over servicen overfor innbyggerne. Digitale løsninger effektiviserer arbeidet og reduserer ventetider.

Større og færre NAV-kontor med mulighet for spesialisering og profesjonalisering er et av virkemidlene for at NAV skal bli bedre til å få flere i arbeid og aktivitet, og skape gode brukermøter. Større NAV-kontor reduserer sårbarhet ved fravær og turn-over.

Stortinget har sluttet seg til stortingsmeldingen, men ba regjeringen sørge for at sammenslåing til færre og større NAV-kontor må være gjenstand for lokale vurderinger og beslutninger.

Partnerskapet mellom stat og kommune skal fortsatt bestå, og kommunene og NAV-Troms har en felles forpliktelse til å bli enige om nye organisasjons- og kontorløsninger. Sammenslåing av kontor skal skje, enten som følge av sammenslåing av kommuner eller ved interkommunale avtaler etter vertskommunemodellen.

3 Organisering av forprosjektet

NAV Troms har i samarbeid med rådmennene i Troms utarbeidet organisering og mandat for forprosjektet «utvikling av NAV-kontor – Ny organisering av tjenesten i Troms». Dokumentet er udatert, men har benevnelsen «versjon 2.0». Forprosjektet er organisert med styringsgrupper, referansegrupper 1 og 2 og arbeidsgrupper. For Indre Sør-Troms vil det si følgende sammensetning:

Styringsgruppe: Fylkesdirektør NAV Troms, rådmennene i Indre Sør-Troms og to representanter for de ansatte (en for de statlige ansatte og en for de kommunale). Arbeidsgruppas leder er sekretær for styringsgruppa.

Referansegruppe 1: Fylkesdirektør NAV Troms, ordførerne og rådmennene i Indre Sør-Troms

Referansegruppe 2: Fylkesdirektør NAV Troms, Fylkesmannen og representant fra KS

Arbeidsgruppe: NAV-lederne, 4 representanter for de ansatte (to for de statlige og to for de kommunale) og en brukerrepresentant.

Gruppenes oppgaver fremgår av «organisering og mandat for forprosjektet» og det vises for øvrig til dette dokumentet.

Merk! Av «organisering og mandat for forprosjektet» fremgår at det skal gjøres en egen utredning av grunnlaget for interkommunalt samarbeid mellom Bardu og Målselv.

4 Mål

Flere i arbeid og færre på kommunale eller statlige stønader er et av kjernepunktene i NAV sitt samfunnsoppdrag. Videre skal NAV-kontoret gjennom sine tjenester bedre levekårene for vanskeligstilte, bidra til sosial og økonomisk trygghet og at den enkelte får mulighet til å leve og bo selvstendig. Gjennom bedre brukermøter og medarbeidere med riktig kompetanse og arbeidsmetodikk, skal NAV-kontorene sin evne til å nå de overordnede målene bedres.

Hensikten med en endring av kontorstrukturen er å kunne forsterke innsatsen mot prioriterte grupper som ungdom, innvandrere og langtidsledige, samt bygging av relasjoner med, og kunnskap om, bedrifter og næringsliv i et større geografisk område enn i dag.

Hensikten er også å skape en organisasjon som er mer robust og mindre sårbar for fravær og turnover enn ved dagens struktur.

5 Analyse av nåsituasjonen

5.1 Om Indre Sør-Troms kommunene

Arbeidsgruppa har valgt å se de fem kontorene samlet og heller trekke fram likheter og ulikheter der dette er viktig.

Kommunene i Indre Sør – Troms hadde 9548 innbyggere pr 4. kvartal 2017, en nedgang på en person i 2017. Bardu med sine 3979 innbyggere og Salangen med 2226 er til sammen dobbelt så stor som de andre tre kommunene samlet. SSB regner med at folketallet i våre fem kommuner vil øke til 9815 personer i 2030, der Gratangen har den største befolkningsnedgangen, Lavangen og Dyrøy en svak nedgang, Salangen en liten økning mens folketallet i Bardu vokser med 448 personer.

Utdanningsnivået i kommunene er forskjellig. I Bardu har 29 % av personer over 16 år, universitet og høyskole som høyest fullførte utdanningsnivå, mens i de tre minste kommunene er prosenttallet ca. 20.

Alle kommunene har de siste årene bosatt flyktninger noe som har vært positivt for folketallsutviklingen.

Kommunen er den dominerende arbeidsgiver i alle kommunene, i Bardu med forsvaret i tillegg. De aller fleste arbeidsgivere ønsker faglært arbeidskraft og arbeidsmarkedet for ufaglærte er svært begrenset.

De næringer som synes å vokse mest, er innenfor turisme og den blå sektor, en sektor som domineres av utenlandsk arbeidskraft. I tillegg tappes distriktene for statlige arbeidsplasser og arbeidsplasser relatert til offentlig tjenesteyting som skatteetaten, NAV, post, bank etc.

Det offentlige kommunikasjonstilbudet innad i og mellom våre kommuner er dårlig utbygd. Dette gir utfordringer for de som ikke disponerer egen bil til å komme seg til arbeid og til å benytte de offentlige og private tjenestetilbudene. Sjøvegan videregående skole gjør at Salangen er «en vinner» når det gjelder offentlig kommunikasjon ved at det fra alle kommunene i Indre Sør-Troms går buss inn til Sjøvegan om morgenen og ut til kommunene om ettermiddagen.

5.2 Pendlerstrømmer

Det er en betydelig pendling innenfor Indre Sør-Troms men også ut av dette området til nabokommunene og byene Tromsø, Harstad og Narvik. Det er vanskelig å definere disse fem kommunene som en arbeidsmarkedsregion med klare grenser mot andre arbeidsmarkedsregioner.

Tallene gir nødvendigvis ikke et helt riktig bilde av pendlerstrømmene da det er arbeidsgivers kontoradresse som definerer i hvilken kommune folk jobber. Eksempelvis pendler 50 personer til Oslo og Trondheim i de 5 kommunene.

Utpendling		Jobber i:													
Bor i:	1902 Tromsø	1903 Harstad	1913 Skånland	1917 Ibestad	1919 Gratangen	1920 Loabák - Lavangen	1922 Bardu	1923 Salangen	1924 Målselv	1925 Sørreisa	1926 Dyrøy	1929 Berg	1931 Lenvik	1933 Balsfjord	SUM
1919 Gratangen	15	12	7		334	12	6		5					6	397
1920 Loabák - Lavangen	15				12	271	11	59	9				10		387
1922 Bardu	72					7	1661	33	197	7			54	14	2045
1923 Salangen	31	9		7		30	48	776	29	4			26	6	966
1926 Dyrøy	28	9						30	12	25	287	8	46	6	451

Innpendling		Bor i:												
		1902 Tromsø	1903 Harstad	1913 Skånland	1917 Ibestad	1919 Gratangen	1920 Loabåk - Lavangen	1922 Bardu	1923 Salangen	1924 Målselv	1925 Sørreisa	1926 Dyrøy	1931 Lenvik	SUM
Jobber i:														
1919 Gratangen		29	19	19	334	12								413
1920 Loabåk - Lavangen	7				12	271	7	30						320
1922 Bardu	21				6	11	1661	48	89	7		11		1833
1923 Salangen	7	9		8		59	33	776		8	30	15		938
1926 Dyrøy								9		14	287	7		317

Det tydeligste trekket ved tabellene er at de fleste arbeider i den kommunen de bor i. Deretter går pendlerstrømmen i hovedsak til en av nabokommunene, eksempelvis pendler 39 personer fra Gratangen til Narvik kommune.

5.3 Kommunale og statlige tjenester i kontorene.

Statlige tjenester: De fem kontorene har alle tjenestene felles for NAV-kontor.

NAV Salangen har i tillegg habilitets- og diskresjonssaker for NAV Tromsø f.nr. 20 – 31 og NAV Bardu for NAV Harstad f.nr 1-15.

Rådgivende overlege har kontor plass i NAV Dyrøy og omfattes ikke av denne utredningen.

Kommunale tjenester:

Alle fem kontorene har alle tjenester felles for NAV-kontor, dvs. det ansvarsområdet som fremgår av Lov om sosiale tjenester i NAV (Minimumsløsningen).

I tillegg har alle kontorene unntatt Lavangen, vedtaksmyndighet etter helse- og omsorgstjenestelovens kap. 10 – Tvangstiltak overfor rusmiddelavhengige. NAV Bardu har også særskilt oppfølging av rusmisbrukere (ruskonsulent) i kontoret samt avlastningstiltak etter helse- og omsorgstjenesteloven.

NAV Dyrøy har Husbankens startlån og tilskuddsordninger samt bostøtteordningen i kontoret, og saksbehandler også kommunalt byggetilskudd.

Flyktningetjenesten i Bardu er ikke en integrert del av NAV-kontoret, men har NAV-leder som nærmeste leder.

Integreringstjenesten i Lavangen er organisert i NAV-kontoret.

5.4 Kommunale og statlige ansatte.

Alle fem kontorene er små, det største er NAV Bardu med 7,1 årsverk fordelt på 8 ansatte og de minste er NAV Gratangen og NAV Dyrøy med hver 3 årsverk. Totalt arbeider 24 personer i NAV kontorene i Indre Sør-Troms fordelt på 12,7 statlige årsverk og 9,7 kommunale årsverk for å løse de oppgavene som er nevnt under punkt 5.1.

NAV-lederstillingen i Bardu og Salangen er midlertidig delt, og pr d.d. har NAV leder i Gratangen permisjon og NAV-leder i Dyrøy leder NAV Gratangen midlertidig.

Kompetansen i kontorene må karakteriseres som god. De fleste medarbeiderne har minimum 3-års høyskoleutdanning og nært samtlige veiledere har gjennom lang erfaring fra yrket og gjennomførte kompetansetiltak, opparbeidet seg en god veilederkompetanse.

Utfordringene for kontorene er også sammenfallende:

- Alle kontorene synes å ha begrenset kjennskap til og kunnskap om virksomheter og bedrifter ut over kommunegrensen.
- Kontorene har behov for økt juridisk kompetanse
- Stadige endringer i arbeidsmåter, rutiner og dataverktøy stiller utfordrende krav til den enkelte veileders kompetanse.
- Få veiledere å fordele oppgavene på, gjør spesialisering/teamarbeid vanskelig.
- Kontorene er sårbare ved ferieavvikling og annet fravær.
- Økende etterspørsel etter økonomisk rådgiving/ gjeldsrådgiving.
- Økende behov for langvarig bistand til forvaltning av personlig økonomi.
- Et etablert og kanskje økende rusmiljø i alle kommunene skaper utfordringer for NAV kontorene.

Avtaleverk

For de statlige ansatte er det utarbeidet omstillingsavtaler som gir rettigheter til de som får lengst pendlingsvei. Det er ingen allmenngyldig omstillingsavtale for kommunalt ansatte, men det finnes eksempler på slike avtaler i vårt område i f.m.

etablering av interkommunalt samarbeid. En mulig måte å løse dette på er at kommunene og organisasjonene sammen bestemmer seg for å følge den statlige omstillingsavtalen for de kommunalt ansatte i NAV.

5.5 Resultatoppnåelse i kontorene

Det viktigste målet for NAV har siden etableringen vært flere i arbeid og færre på stønad. I så måte skårer kontorene i vår region naturligvis noe forskjellig.

Det enkelte kontor opplever å ha god oversikt over sine brukere og situasjonen for øvrig i området. Vi mener det bidrar til at vi gir rett hjelp til rett tid i de fleste tilfeller.

Bardu og Dyrøy er de kontorene som har lavest utbetaling av økonomisk sosialhjelp i forhold til antall innbyggere, Bardu lavest i Troms. Salangen ligger på gjennomsnittet i Troms mens Lavangen og Gratangen har høyere sosialhjelpsutgiftene pr innbygger.

Bosetting av flyktninger i den enkelte kommune har stor innvirkning på utgiftene til økonomisk sosialhjelp. I 2014 bosatte Lavangen kommune 60 personer mens Dyrøy bosatte de første flyktingene i 2016. Når disse er ferdige med introduksjonsprogrammet høsten 2018, vil utgiftene til økonomisk sosialhjelp øke i Dyrøy dersom de ikke klarer å skaffe seg arbeid. Salangen og Bardu har mottak for flyktninger og har over lang tid bosatt et stort antall flyktinger, noe som har påvirket sosialhjelpsutgiftene.

Fra 2018 bosettes det langt færre i våre 5 kommuner, men en må alltid være forberedt på en ny flyktingestrøm i tillegg til de utfordringer som familiegjenforening for flyktingene skaper.

Bardu er den kommunen i Troms som har lavest andel av yrkesaktiv befolkning på statlige ytelser, det vil si sykepengen, arbeidsavklaringspenger, uføretrygd, dagpenger og stønad til enslige forsørgere, mens Salangen er 4. lavest i Troms. Her er de tre minste kommunene på den andre siden av skalaen der antallet personer i yrkesaktiv alder på statlige ytelser er svært høyt.

Endringer i Lov om supplerende stønad og innen dagpenge- og arbeidsavklaringspengeområdet vil føre til at kostnadene i større grad overføres fra stat til kommune.

Lavangen er samisk forvaltningsområde som et nytt NAV kontor må forvalte på en god måte.

6 Vurdering av tre alternative modeller

Som tidligere nevnt er hensikten med en endring av kontorstrukturen å kunne forsterke innsatsen mot prioriterte grupper som ungdom, innvandrere og langtidsledige, samt bygging av relasjoner med, og kunnskap om, bedrifter og næringsliv i et større geografisk område enn i dag.

Hensikten er også å skape en organisasjon som er mer robust og mindre sårbar for fravær og turnover enn ved dagens struktur.

Samtlige medarbeidere har i to arbeidsverksted vurdert fordeler, ulemper og risikoer av tre ulike modeller:

1. Et kontor for hele Indre Sør-Troms
2. Et kontor med et avdelingskontor
3. Beholde dagens struktur.

Analysen hadde utgangspunkt i ulike perspektiv: brukerperspektiv, produksjonsperspektiv, medarbeiderperspektiv, kompetanseperspektiv, tjenester til arbeidsgivere, målgruppe ungdom, innvandrere, samarbeidspartnere samt økonomiperspektivet.

Resultatet fra arbeidsverkstedene finnes i vedlagte tabell. Det er her redegjort for fordeler, ulemper og risiko ved de 3 modellene, og vurdert dem opp mot hverandre.

7 Beskrivelse av foretrukket modell

Arbeidsgruppa ser modell 1 – Et kontor for hele Indre Sør-Troms som den ideelle fremtidige modellen for å kunne organisere NAV sine tjenester på en optimal måte. Modellens svakhet er imidlertid at den omfatter et relativt stort geografisk område, slik at tilgjengeligheten til kontoret for brukere som har lengst vei blir redusert. For noen ansatte vil også arbeidsveien bli relativt lang. Modell 2 – Et kontor med et avdelingskontor vil redusere disse ulempene. Vi vil derfor nærmere beskrive fordeler og ulemper for begge disse modellene, og hvordan ulempene kan reduseres. Ut over denne beskrivelsen vises til vedlagte matrise over fordeler, ulemper og risiko med vurderte modeller, jf. pkt. 7 ovenfor.

7.1 Et kontor for hele Indre Sør-Troms

Ved å slå sammen dagens fem kontor til ett kontor vil man få et kontor med vel 20 medarbeidere. Dette er fortsatt et relativt lite kontor, man anses å være stort nok til at det gir gode muligheter til å kunne realisere målene for endring av kontorstrukturen. Det gir muligheter til å etablere team bestående av ansatte med ulik kompetanse både innenfor det kommunale og statlige ansvarsområdet. Formålet med slike team er å gi bedre og mer helhetlige tjenester til de prioriterte gruppene. Som nevnt er dette først og fremst ungdom og innvandrere som står utenfor skole og arbeidsliv, samt langtidsledige. En høy andel av de som faller inn under disse gruppene sliter også med sosial problematikk og har behov for samordnede og helhetlige tjenester fra NAV, i tillegg til koordinerte tjenester fra det øvrige kommunale tjenesteapparat.

Selv om NAV-kontorenes arbeidsoppgaver er lovregulert og på statlig side svært detaljstyrt, er erfaringen til de NAV-ledere som har fått anledning til å lede flere kontor, at kontorene er forskjellige. Dette gjelder både kultur, arbeidsmåter og praksis. Et større kontor vil sikre større grad av likebehandling og mer ensartet praksis, både ovenfor personbrukere og arbeidsgivere. En stor andel av arbeidsgiverne i området vårt sysselsetter personer fra mer enn en kommune. Å måtte forholde seg til flere NAV-kontor med ulike arbeidsmåter og noe ulikt syn på hvordan ting skal løses, er en betydelig ulempe for disse arbeidsgiverne.

Et større fagmiljø og flere å drøfte saker og problemstillinger med, vil forventes å gi økt samlet kompetanse og trygghet i arbeidet. Et samlet kontor vil gjøre det lettere å sikre gode tjenester i ferier og ved annet fravær.

Ulempene med et sammenslått kontor er som nevnt geografi. Selv om digitalisering av NAV sine tjenester gjør at langt færre har behov for fysisk å oppsøke sitt NAV-kontor, er det fortsatt mange som har behov for det. Blant de som trenger tettest oppfølging fra NAV finner vi de minst mobile og digitale brukerne. I en modell med et kontor må disse brukerne møtes der de er, det vil si der de har muligheter til å møte NAV. Det kan først og fremst skje ved at ansatte reiser ut og har kontordager i de øvrige kommunene. Med dagens dataverktøy stilles ikke andre krav til kontorlokaler enn at det er plass og tilgang til sikkert internett, samt at kravene til sikkerhet for de ansatte ivaretas.

For mange av medarbeiderne medfører denne modellen at de vil få nytt kontorsted, noe som innebærer lengre vei til jobb for de fleste. For noen vil økningen være betydelig. Dette kan dempes noe ved at det i større grad enn i dag gis anledning til hjemmekontor, samt at det tas hensyn til de som har lengst vei ved organisering av kontordager ute i kommunene.

7.2 Et kontor med et avdelingskontor

Ved etablering av et hovedkontor med et avdelingskontor vil flere brukere ha et kontor i sin egen kommune og mulighetene for fysisk å besøke kontoret er lettere for disse brukerne. Det vil også være færre ansatte som får lengre reisevei enn i dag. Også i en slik kontorstruktur må ansatte reise ut og ha kontordager i de øvrige kommunene.

Ut over dette har en slik løsning klare fordeler sett opp mot dagens struktur, i liket med full integrasjon i ett kontor. Fordelene er imidlertid ikke så fremtredende som ved etablering av ett kontor. Med avdelingskontor vil det være mer utfordrende å få til en hensiktsmessig organisering av arbeidet. Som nevnt dreier det som om ca. 20 ansatte totalt. Dvs. at en relativ liten enhet blir delt på to plasser. Det må gis fullverdige tjenester i begge kontorene dersom hensikten skal være å redusere avstanden for alle brukere med behov for tjenester fra et NAV-kontor.

Spesielt må nevnes at mulighetene til å etablere tverrfaglige team fortsatt er til stede, men arbeidet i teamet vanskeliggjøres når medlemmene har forskjellige arbeidssted.

For i størst mulig grad å oppnå de samme fordeler som ved full integrasjon må hovedkontoret ha plass til ukentlig å kunne samle alle ansatte. I dag har alle kontor stengt for drop-in samtaler en eller to dager i uka. Ved å samordne dette vil man kunne samle de ansatte på disse dagene.

7.3 Arbeidsgruppas forslag til modell

Arbeidsgruppa er delt i sitt syn på hvilken modell som bør velges, men hele gruppa er enig i at begge modellene er akseptable og på en god måte vil imøtekomme målsettingene med å etablere ny kontorstruktur.

Det er også enighet om at begge modellene må suppleres med kontordager ute i de kommunene som ikke har NAV-kontor.

Arbeidsgruppa peker videre på at de kommunale tjenester som skal ivaretas i en ny kontorstruktur må være lik for alle kommunene og det anbefales minimumsløsning, dvs. de oppgaver som følger av lov om sosiale tjenester i NAV.

7.4 Lokalisering

Med bakgrunn i geografi og bosettingsstruktur mener en samlet arbeidsgruppe at det kun er Setermoen og Sjøvegan som er aktuelle kontorsted i begge modellene.

Forhold som taler for Setermoen ved modell 1 er at Bardu utgjør tyngdepunktet når det gjelder folketall og at avstanden til Salangen som er den nest største kommunen ikke er så stor. Forhold som taler for Sjøvegan er en mer sentral geografisk plassering. For Lavangen og Dyrøy er avstanden kortere enn til Setermoen, men det for Gratangen er nokså lik avstand, noe avhengig av hvor i Gratangen man bor. For Model 2 har det sannsynligvis liten betydning for brukere om hovedkontoret ligger på Setermoen eller Sjøvegan, men for ansatte i Dyrøy og Lavangen er det kortere til Sjøvegan og det således vil være en fordel at hovedkontoret ligger på Sjøvegan.

Arbeidsgruppas medlemmer har ikke klart å enes om lokalisering da de legger ulikt vekt på fordeler og ulemper med lokalisering på Setermoen henholdsvis Sjøvegan. Det skal ikke stikkes under en stol at lokalpatriotisme også spiller en rolle her.

8 Viktige aktiviteter i gjennomføringsprosjektet

I mandatet for forprosjektet legges det opp til at forslaget til ny kontorstruktur skal behandles i partnerskapene og kommunestyrene før 1.7.2018. Planlegging av gjennomføringsfasen og ansettelse av NAV-leder for de nye kontorene skjer fra 1.9.2018.

Punkter som vil måtte gjennomføres i den fasen er listet opp nedenfor:

- Detaljering av tjenesteinnhold; arbeidsprosesser/metoder, logistikk, kontorrutiner, samhandling med interne/eksterne mv.
- Fysisk utforming og klargjøring av lokaler
- Data og telefoni
- Organisering og personalløp; tildeling av roller og arbeidsoppgaver
- Kultur og kompetansebygging
- Helse, miljø og sikkerhet
- Detaljbudsjett for prosjektet og rutiner for økonomirapportering
- Flytteplan
- Kommunikasjonsplan
- Med mer

Tidspunkt for etablering av/innflytting i nytt kontor er svært vanskelig å antyde og avhengig av de beslutninger som tas, klargjøring av lokaler og hvor i køen en havner for klargjøring av datasystemene etc.

9 Avslutning

Arbeidsgruppens rapport om ny organisering av NAV-tjenestene i Indre Sør- Troms legges fram til behandling i NAV Troms og administrativ og politisk behandling i kommunene.

Indre Sør-Troms, den 15. april 2018

Håkon Einar Haug
Leder NAV-Dyrøy/NAV Gratangen
Leder arbeidsgruppa for Indre Sør-Troms *)
Sign.

Ståle Gabrielsen
Leder NAV Lavangen
Sign.

Randi Østvik
NAV Salangen
Kommunal ansatterrepr.
Sign.

Roger Åmo
NAV Lavangen
Statlig ansatterrepr.
Sign.

Arild K. Bratsberg
Leder NAV Bardu/NAV Salangen
Sign.

Bente Nilsen Gaare
NAV Bardu
Kommunal ansatterrepr.
Sign.

Vibeke Walle
NAV Bardu
Statlig ansatterrepr.
Sign.

Bodil Bones
NAV Bardu
Tidligere leder NAV Bardu
Sign.

*) Tidligere leder NAV Gratangen, Jorunn P. Bertelsen ledet arbeidsgruppa til hun gikk ut i permisjon 11. mars 2018.

Brukerperspektiv

Fordeel

Full integrasjon

Ulempe

Større mulighet for og ivareta «diskresjon/habilitet». Mindre sårbart ved fravær. Ens praksis ved saksbehandling. Større fagmiljø gir bedre tjeneste. Bedre kunnskap om et større geografisk område.

Lengre avstand til NAV kontoret og økt reisetid. Begrenset offentlig kommunikasjon. Kan være ulempe at saksbehandler ikke er lokalkjent/ikke har lokalkunnskaper.

Mindre kjennskap til brukeren, han/hennes nettverk, sosiale og helsemessige utfordringer. Mindre nærhet til tjenester i NAV. er lite mobil, lite digital og har språkvansker.

Risiko

NAV kontoret blir utlignelig. Blir høyere terskel for å ta kontakt - Dårlig utbygd kollektiv transport, vanskelig å komme seg til og fra.

Produksjonsperspektiv

Full integrasjon

Bedre utnyttelse av fagkompetanse og ressurser. Flere kollegaer å utveksle erfaringer med. Effektivisering. Gir muligheter for å rydde i de

Delvis sammenslåing

Større grad av nærhet til brukere. Kortere avstand for noen/tidsbesparende.

Lengre avstand til NAV kontoret og økt reisetid. Begrenset offentlig kommunikasjon. Kan være ulempe at saksbehandler ikke er lokalkjent/ikke har lokalkunnskaper.

Mindre kjennskap til brukeren, han/hennes nettverk, sosiale og helsemessige utfordringer. Mindre nærhet til tjenester i NAV. Mindre tilgjengelig for personer som er lite mobil, lite digital og har språkvansker.

Mindre øye til øye kontakt. -ikke digitale brukere blir sårbare.

Delvis sammenslåing

Flere kollegaer å utveksle erfaringer med. Økt fokus på prioriterte oppgaver. Bedre utnyttelse av fagkompetanse og ressurser.

Ingen integrasjon

Geografisk nærhet til NAV-kontoret. God lokalkjennskap. Man kjenner brukere, arbeidsgivere og andre samarbeidspartnere.

Sårbarhet for delkontorene er små. Effektivisering av regelverket pga. lokal praksis. Lite arbeidsmarked i små kommuner - få å spille på.

Mindre muligheter for å ivareta vilkårs- og habilitet. Mer sårbart ved fravær. Ulike praksis ved saksbehandling. Mindre fagmiljø. Begrenset kjennskap for kommunens omland.

Sårbarhet for delkontorene er små. Ulike praksis ved saksbehandling, pga. lokal praksis og styringsutøvelse.

Ingen integrasjon

Gjennom arbeidsmarkeder. God oversikt over porteføljen. God oversikt over samarbeidspartnere.

Ulempe

kommunale oppgaver i kontoret – gi like tjenester.

Ullike rutiner i iht. kommunale tjenester, f.eks. utbetalinger.
Ullike saksbehandlingssystem.
Større behov for å innhente informasjon pga. manglende lokalkunnskaper.

Mindre lokale kunnskaper om arbeidsmarked og bedrifter.
Samme ulemper som ved full integrasjon, bare i mindre grad.

Risiko

Noen medarbeidere kan få nye fagområder de må jobbe med, og som de ikke har tilstrekkelig kompetanse på i dag.
Omstillingsprosessen medfører økt saksbehandlingstid.

Forsinkelser av utbetalinger.

Mindre lokalkunnskap generelt, kan føre til dårligere tjenester.

Medarbeiderperspektiv

Fordel

Større fagmiljø
Vi kan spesialisere oss innen faget.
Teamarbeid.
Flere kollegaer, jobbnettverk, sosialt nettverk.

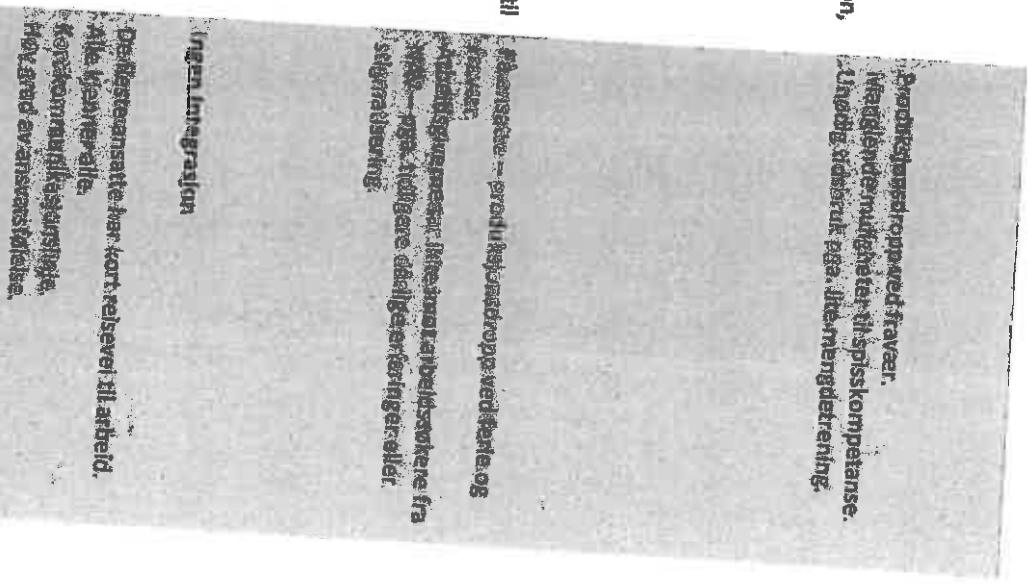
Mindre sårbar ved fravær.
Pendling – lang pendlervei og økt reisetid til og fra jobb.

Full integrasjon

Delvis sammenslåing

Samme fordeler som ved full integrasjon men i mindre skala

Samme ulemper som ved full integrasjon men i mindre skala.



Utfordringer i fht ulike kulturer og rutiner på de forskjellige kontorene. Flere som må jobbe i team kontor.

Risiko

Større sykefravær – Pga store avstander til jobb. Miste erfaringe medarbeidere. Ustabil arbeidskraft. Arbeid i teamkontor kan oppleves belastende

Jobbe mer alene ute på avdelingskontor – mer tidsbruk til reiser for alle parter

Kompetanseperspektiv

Fordeler

Økt fagkompetanse totalt sett. Økt mengdetrening gir større kompetanse hos den enkelte medarbeider. -mer skulder til skulder opplæring -bruke digitalt verktøy effektivt

Full integrasjon

Delvis sammenslåing

Samme fordeler som ved full integrasjon men i mindre skala

Ulemper

Betydelig opplæringsbehov – Mangler kompetanse på nye fagfelt og fagsystemer.

Avhenger av hvordan organiseringen blir

Risiko

Betydelig opplæringsbehov ->

Samarbeid ved fravær. På kollegaer å spille på, faglig og sosialt. Høygjennomsnittsalder i dag – tap av erfaring i enkelte kontor. To parter (partnerskapet) – alle ansatte må være generalist og forholde seg til forskjellige systemer. Nærhet – møter bruker i sosiale sammenhenger. Få kollegaer – Kjent kan gjøre utslag. Adaptasjonskonflikter kan være til store konsekvenser, små øvelser. Spesialiserte tjenester/ferient – risiko ved fravær på enkelte spesielle områder. Ingen integrasjon. Kjennetilkollegerskompetanse. God oversikt over kontorets kompetanse – enkelt å fordele oppgaver internt. Lavere terskel for å diskutere problemstillinger og/løse av hverandre. (Skulder til skulder) Sektore ved fravær som følger av utdanning, kunnskap, tilrettelegg. Flere ansatte med fordelt kompetanse som er vanskelig å legge av seg.

Tjenester til arbeidsgiver

Fordel

produksjonsdrøpp

Full integrasjon

Møter rådgivere som har større kjennskap til arbeidsgivere i lokalområdet/regionen. Møter mer spesialiserte rådgivere i NAV.

Møter et NAV kontor som har større kunnskap om arbeidsledige, - har flere arbeidsledige å forhandle. Kan endre tilbudet til arbeidsgiver, ved at NAV kontoret kan etablere og tilby et fagteam som kan komme på informasjonsmøter ved behov. f.eks. ved permitteringer. Arbeidsgiver får direktenummer til teamet.

Ulempe

Større avstander når en skal følge opp brukere og ha bedrifts besøk. Kan miste lokalkunnskap til bedriftene

Risiko

Vi blir mindre synlig for arbeidsgivere

NAV mister arbeidsgivere som samarbeidspartnere

Vi kan kjenne arbeidsgiverne for godt, vi blir for lite profesjonelle/lite objektiv. I små enheter er det fare for å «bruke opp» arbeidsgiverne. Arbeidsgiverne ser på NAV som en lite attraktiv leverandør av arbeidskraft.

Målgruppe: Ungdom

Full integrasjon

Fordel

Større fagmiljø
Vi kan spesialisere oss innen faget. Teamarbeid.
Får bedre kunnskap om ungdommene i dag, hvilke kulturer/miljø som er, interesser, utfordringer. Hvilke

Delvis sammenheng

Samme som ved full integrasjon men i mindre skala.
Nærhet til NAV kontoret
Ungdomsteam

Ingen integrasjon

Lokalkunnskap. Derav god veiledning. Kjenner til arb./markedet. Nærhet til samarbeidspartnere (skole, helsejeneste, lege, arbeidsgivere).
God tilgjengelighet.

Ingen integrasjon

Vi kjenner til de fleste lokale arbeidsgiverne i eget område.
Vi vet hvilken arbeidskraft arbeidsgiverne har behov for.
Arbeidsgiverne kjenner oss godt. Liker å ha direktenummer til saksbehandler.

	<p>arenaer de møtes på, økonomi, forventninger og krav. Får til et nært samarbeid med ungdommen og oppfølgningstjeneste, skole, helse, BUP/NOP.</p>		<p>Oftestjenskapstidruker -- eller familie -- er fordelaktig. Kafe for satsingsretting.</p>
<p>Ulempe</p>	<p>Avstand. Hvor mobil er ungdom i dag? -- dårlig utbygd offentlig transport. Blir mange usynlige ungdom, da de sitter hjemme. Helhetsbildet forsvinner i større eller mindre grad.</p>	<p>Ulemper som ved full integrasjon bare i noe mindre grad.</p>	<p>Kjæper ikke godt nok til klienter, bransjer, veileder på et smalt arbeidsmarked. Bruker blir innelast.</p>
<p>Risiko</p>	<p>Full integrasjon Likebehandling i kommunene som NAV kontoret server. NAV får et større arbeidsmarked som vi får innsikt i og kan få til arbeids- og språkpraksis hos. Mulighet for teamarbeid. Større fagmiljø.</p>	<p>Jo svakere brukergruppen er jo mer behov for nærhet</p>	<p>Ingen integrasjon Lokal Runnskipa i frit. språk/arb. treningsplasser Nærhet til den enkelte bruker og samhandlerene -- eks. flykningstjenesten</p>
<p>Målgruppe: Innvandrere</p>	<p>Utdøring I forhold til språk og digitale løsninger. Lite mobil gruppe. De som ikke bor i kommune der NAV kontoret ligger vil få større fravær fra skole/aktivitet, ved møte på NAV kontoret. Får større utgifter på offentlig transport.</p>	<p>Samme ulemper som ved full integrering men i mindre skala.</p>	<p>Språkvarnsker Oftest kompetanse. Få arbeidsplasser til personer med lav kompetanse. Uforutsigbar gruppe. (Traumer, vold)</p>
<p>Ulempe</p>	<p>Er tapere i forhold til økonomi -- større utgifter. Dårligere tjenestetilbud. De kan ikke benytte telefon og digitale</p>	<p>Jo svakere brukergruppen er jo mer behov for nærhet</p>	<p>Satt av ansker -- Ørningstidbar -- eks. traumatiserte, voldelig. Språk. Vi snakker forbi hverandre.</p>
<p>Risiko</p>			

	<p>Løsninger på samme måte som andre, hvis språk er en utfordring.</p>	
<p>Samarbeidspartnere</p>	<p>Full integrasjon NAV og samarbeidspartnere må bli mer digitalisert. De kommunale samarbeidspartnere i vertskommunen har fortsatt nærhet. Felles samarbeidspartnere trenger kun å forholde seg til et NAV kontor i stedet for fem, slik det er i dag.</p>	<p>Delvis sammenslåing Samme som ved full integrering bare i mindre skala. Fysisk nærhet til NAV kontoret der hoved-/avdelingskontor er lokalisert.</p>
<p>Ulempe</p>	<p>Større utfordringer med å få til samarbeidsmøter med samarbeidspartnere som følge av store avstander. Manglende digitale løsninger hos flere parter i dag. Mindre tilgjengelig for samarbeidspartnere i kommunene utenfor NAV kontorets vertskommune. Mindre tid til brukere og samarbeidspartnere, og mer tid på reise.</p>	<p>Samme som ved full integrering bare i mindre skala. Mindre samarbeid med eksterne samarbeidspartnere</p>
<p>Risiko</p>	<p>Full integrasjon</p>	<p>Delvis sammenslåing</p>
<p>Økonomiperspektivet</p>	<p>Fordele Sparer husleieutgifter. Nye data og digitale løsninger reduserer reise- og portoutgifter. Effektivisering av ledelses- og administrative funksjoner.</p>	<p>Samme som ved full integrering bare i mindre skala</p>
<p>Ulempe</p>	<p>Økte utgifter ift. reiseutgifter på ansatte i arbeidstiden.</p>	<p>Samme som ved full integrering bare i mindre skala.</p>

Ingen integrasjon
Lokal kompetanse. Oversikt over hvem de er -- og hvor de er -- er avgjørende for å sikre at de er tilgjengelige når de trengs. Dette er en utfordring som vil være vanskelig å løse uten en god oversikt over hvem de er -- og hvor de er -- er avgjørende for å sikre at de er tilgjengelige når de trengs.

Man må derfor se seg ut samarbeidspartnere som har kompetansen til å håndtere NAV saker og kompetansen til å håndtere NAV saker.

Man bør være oppmerksom på at det kan være vanskelig å finne samarbeidspartnere som har kompetansen til å håndtere NAV saker og kompetansen til å håndtere NAV saker.

Ingen integrasjon
God oversikt over kontorets budsjetter

Ingen integrasjon
God oversikt over kontorets budsjetter

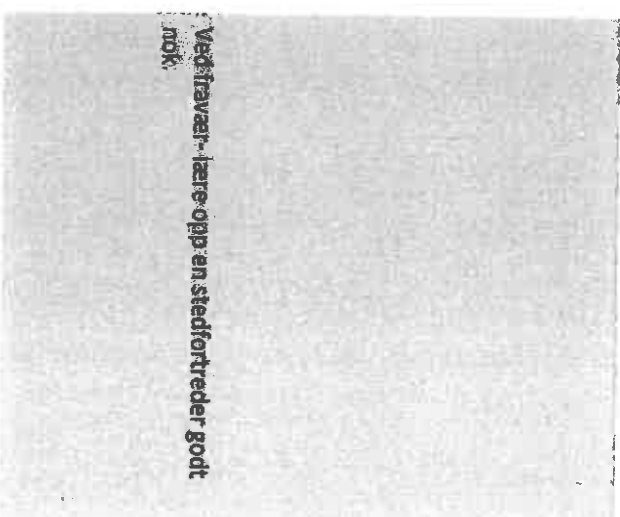
Risiko

Økt kompetansebehov.
Utfordringer i ft bruk av bil (Privat/egne NAV biler)
Behov for nye mobile dataløsninger, mobiltelefoner mm.
Utfordringer for kommunene i fnt de kommunale dataløsninger, ulike systemer i dag, og en bør få samme system i alle kommunene.
Kommunene er ikke så digitale som de statlige i fnt data og saksbehandlingsløsninger.

Økte kostnader til reiser og lokaler
-mister offentlige arbeidsplasser i distriktene gir som ringvirkninger for lokalt næringsliv

-kommuner mister skatteinntekter

Endring i brukermønster



Ved fravær lærer opp en stedfortreder godt nok.



REKRUTTERING OPPVEKSTETATEN - 2018 - 2023

Saksbehandler: Tove Hansen
Arkivsaksnr.: 18/139

Arkiv: 410 A

Saksnr.: Utvalg
13/18 Administrasjonsutvalg
54/18 Formannskap

Møtedato
04.06.2018
04.06.2018

Sakens dokumenter:

Forslag til tiltaksplan for rekruttering av barnehagelærere til kommunens barnehager 2018 - 2023

Sakens fakta:

Gjennom barnehageloven og ny rammeplan for barnehagens innhold og oppgaver er det lagt nasjonale føringer for å sikre kvaliteten i barnehagetilbudet og for sikre at barnehagens samfunnsmandat oppfylles. Jfr. formålsbestemmelsen §1, innholdsbestemmelsen §2, bestemmelsen om barns rett til medvirkning §3, og forskrift til rammeplan. Kravene til pedagogisk bemanning skal sikre at det i hver enkelt barnehage er tilstrekkelig personale med pedagogisk kompetanse til å ivareta et systematisk arbeid med barnas behov for omsorg, lek og læring slik det kreves i barnehageloven og i rammeplanen. Styrer og pedagogisk leder har et særlig ansvar for planlegging, vurdering og utvikling av barnehagens oppgaver og innhold.

Forskrift om endring i pedagogisk bemanning i barnehager trer i kraft 01.08.18:

Barnehagen skal ha en forsvarlig pedagogisk bemanning.

Bemanningsnormen er endret til 7 barn under 3 år pr. pedagogisk leder og 14 barn over 3 år pr. pedagogisk leder. Pedagognormen krever 43 % pedagoger i bemanningen. Dette resulterer i en lavere persontetthet som følge av endringen som må dekkes opp. Pedagogisk personale har etter særavtale SFS 2201 pkt. 3.2 krav på minst 4 timer i uken til faglig planlegging, forberedelser, tilrettelegging av aktiviteter og liknende. I bemanningen i Lauvmakken barnehage i dag er det 32 % pedagoger, og i den samiske barnehagen 25 %. Kostnadene ved å omgjøre en fagarbeidstilling til barnehagelærerstilling beløper seg til kr 52 700,- pr år.

Det vises egen tiltaksplan for rekruttering av barnehagelærere.

Rekruttering samisk område (virkemiddeltillegg) kommer opp som egen sak.

Rådmannens vurderinger:

Vi har over lang tid hatt problemer med å rekruttere fagfolk innen barnehage. Disse utfordringene er også til stede i grunnskolen. Det er få søkere til ledige stillinger i grunnskolen. De senere årene har vi tilsatt midlertidig ufaglærte i mangel på kvalifiserte lærere. Til

barnehagene er det ingen kvalifiserte søkere ved utlysning av barnehagelærerstillinger. Disse utfordringene innen barnehage har vart over lang tid. Her har vi også gitt midlertidige dispensjoner til fagarbeidere som jobber som ped.ledere i mangel på barnehagelærere.

I løpet av de fem neste år, vil vi på grunn av alderssammensetningen i skole og barnehage få en avgang på 16 personer (lærere, barnehagelærere og fagarbeidere/assistenter) til overgang pensjon.

For neste barnehage – og skoleår mangler vi 2 norske lærerstillinger og 1 samisk lærerstilling. Her jobber vi med å dekke opp ut fra utlyste stillinger. Vi mangler 1 barnehagelærer til den samiske barnehagen og 2 barnehagelærere til Lauvmakken barnehage for å dekke opp pedagognormen. Her har vi lagt alderssammensetningen også til grunn. I tillegg trenger vi rekruttering av fagarbeidere både på grunn av alderssammensetningen og økt behov for fagarbeidere/assistenter i barnehagen grunnet barn med særskilte behov.

Lavangen kommune vedtok stimulerings tiltak for assistenter/fagarbeidere som jobbet i barnehagen og søkte på høyere utdanning, fikk permisjon med lønn under studiesamlinger. Jfr. ADU-sak 26/10. Ingen har benyttet seg av dette tiltaket.

I kommunestyresak 13/57 ble det vedtatt rekrutteringstiltak for barnehagelærere på kr 20 000,- over grunnlønn og ped.ledertillegget økte dengang fra kr 3 000,- til 10 000,- Dette tiltaket skaffet oss ingen nye barnehagelærere. Vi konkurrerte med våre nabokommuner og både Salangen og Bardu hadde langt over i rekrutteringstillegg. I dette forslaget som legges frem, er det foreslått totalt kr. 40 000,- over grunnlønn, som er identisk med rekrutteringspakken for sykepleiere.

Det foreslås at inntak av læringer innen oppvekst for 2018 revurderes. Vi trenger å rekruttere flere fagarbeidere både i barnehage og skole/sfo de nærmeste årene. Både på grunn av alderssammensetningen og økt særskilt behov i barnehage. Inntak av 2 læringer høst 2018 beløper seg til ca. kr 52 000,- Dette må tas i en senere budsjettregulering. Dette er også viktig i forhold til lavere persontetthet på grunn av flere pedagoger i barnehagen.

Videre må kostnader for 2019 innarbeides i budsjettet kr . 244 000,- og for 2020 kr 284 000,-

Det foreslås en egen tiltaksplan for rekruttering av barnehagelærere som er lik den vedtatte rekrutteringspakken for sykepleiere. Utgifter for 2018 beløper seg til ca. kr 63 000 fra høst 2018. Utgifter til lønn og ekstra fri for 2019 innarbeides i budsjettet. Dette tiltaket beløper seg til kr. 167 500,- for 2019.

Det foreslås tiltak for å motivere assistenter/fagarbeidere til å utdanne seg til lærere og barnehagelærere ved å tildele stipend pr år mot bindingstid.

Det foreslås aktiv markedsføring mot de som starter på sin karrierestige, om å velge utdanninger innen oppvekst.

Barnetallet går imidlertid ned de nærmeste årene , slik at behovet for lærere nok ikke blir like stort som frafallet grunnet overgang til pensjonsalder.

Oppsummert har vi store utfordringer de nærmeste årene med å rekruttere fagfolk til stillinger innen oppvekst.

Økt behov for læringer pga alderssammensetningen og økt behov grunnet pedagognormen. For dette budsjettåret må det foretas reguleringer som dekker opp behov fra nytt barnehageår.

Det er ikke estimert antall studenter som vil utløse stipend på kr 30 000,- i 2019 da vi ikke har oversikt. Dette må vi komme tilbake til i budsjettbehandlingen for 2019.

Saken legges frem med følgende forslag til vedtak.

18.05.2018

Erling Hanssen
rådmann

Tove Hansen
oppvekstsjef

Administrasjonsutvalgets innstilling:

Tiltaksplan for rekruttering av barnehagelærere i barnehagene i Lavangen kommune 2018- 2023

Lavangen kommune har i mange år slitt med å få barnehagelærere med godkjent utdanning til kommunens barnehager. Vi har lyst ut stillinger i lang tid uten å få søkere.

Dette har ført til at vi har måttet gi midlertidige dispensasjoner fra utdanningskravet for å få bemanning på plass.

Lavangen kommune ønsker nå å snu denne utviklingen gjennom ulike tiltak som forankres politisk.

Vi får en pedagognorm fra 1.august der kravet er 43 % andel barnehagelærere av bemanningen.

Utvalgte nøkkeltall i Kostra 2017

Andel barnehagelærere i grunnbemanning	Lavangen	Salangen	Gratangen	Gruppe 6	Nasjonalt (uten Oslo)
	11,8 %	42,3 %	50 %	30 %	37,3

Vi mangler barnehagelærere både i den samiske barnehagen og den norske. For den samiske barnehagen jobbes det med egne samiske rekrutteringstiltak i tillegg.

Vi mangler fire årsverk neste barnehageår, og flere årsverk i perioden 2019-2023 på grunn av overgang til pensjon.

Hovedmål:

1. Full dekning av pedagogisk personell i pedagogiske stillinger.
2. Rekruttere og beholde flere barnehagelærere og ansatte med godkjent utdanning.
3. Heve kompetansen på alle ansatte som jobber i barnehagene.

Målgruppe:

Barnehagelærer som jobber i barnehagene.

Ansatte med annen relevant utdanning .

Fagarbeidere/Assistenten.

Tiltak:

Ved utlysninger/rekrutteringer:

- Tidlig utlysning
- Veiledning av nyutdannede barnehagelærere
- Markedsføre karriereveiene for avgangselever

Lønn/ferie/stipendordninger:

Utvidet tillegg i forhold til tidligere. Jfr. Rekrutteringspakken til sykepleiere.

Totalt lokalt tillegg til barnehagelærere over tariff:

- 40 000 ,- for barnehagelærere i barnehagestillinger
- 1 ukes ekstra ferie
- Støtte til utdanning kr 30 000,- pr år. Maks kr 120 000,- for hele utdanningsløpet. Bindingstid etter endt utdanning på 2 år når det gis støtte.



UNGDOMSPRIS 2018

Saksbehandler: Anne Strømmesen
Arkivsaksnr.: 16/174

Arkiv: 076

Saksnr.: Utvalg
55/18 Formannskap

Møtedato
04.06.2018

Sakens dokumenter:

Statutter for ungdomsprisen
Oppslag fra hjemmesiden
Forslag på nominerte deles ut på møtet

Sakens fakta:

Forslag som kommer inn - innen fristen 18.05.18 - blir lagt fram på møtet.

Rådmannens vurderinger:

Saken legges fram uten forslag til vedtak.

02.05.2018

Erling Hanssen
rådmann

Anne Strømmesen
biblioteksjef/rådgiver

Hvem skal få årets ungdomspris?

- Og hvem skal få årets kulturpris?

Ditt forslag - med begrunnelse - må vi ha skriftlig **innen 18. mai 2018**. Send pr. post eller pr. e-post til postmottak@lavangen.kommune.no

Her kan du lese statuttene for de ulike prisene, og hvem som tidligere har fått.

Formannskapet avgjør hvem som får prisene, og utdelingen skjer i Lavangvekka.

Publisert 02. mai 2018 | Oppdatert 02. mai 2018



Kulturpris og ungdomspris

Lavangen kommunes kulturpris og ungdomspris deles ut i samarbeid med DNB.

▼ Kulturpris - statutter

▼ Kulturpris - tidligere vinnere

^ Ungdomspris - statutter

1. Lavangen kommunes ungdomspris kan gis til en ungdom eller en gruppe/lag som gjennom sitt engasjement har gjort en spesiell innsats for Lavangen.
2. Prisen kan deles ut til ungdom mellom 13 og 23 år.
3. Publikum inviteres til å foreslå kandidater. Forslagene skal være skriftlige og begrunnet, og være levert Lavangen kommunen innen 1. juni.
4. Lavangen kommunes ungdomspris består av pengegave, diplom og prissymbol.
5. Ungdomsprisen kan deles ut på høvelig arrangement for ungdom i Lavangsvevka.
6. Kulturutvalget vedtar som B-sak hvem som skal tildeles prisen. Utvalget står helt fritt til å velge den kandidaten man ønsker, også kandidater som blir foreslått i møtet.
7. Jury for prisen er formannskapet.

Sist endret av formannskapet 24.04.12 sak 45/12.

▼ Ungdomspris - tidligere vinnere

Kontaktinformasjon

Forslag på kandidater kan sendes til:

Lavangen kommune

Nesveien 7

9357 TENNEVOLL

E-post: post@lavangen.kommune.no





KULTURPRIS 2018

Saksbehandler: Anne Strømmesen
Arkivsaksnr.: 17/131

Arkiv: 076

Saksnr.: Utvalg
56/18 Formannskap

Møtedato
04.06.2018

Sakens dokumenter:

Statutter for kulturprisen.
Oppslag fra hjemmesiden
Forslag på nominerte deles ut på møtet

Sakens fakta:

Forslag som er kommet inn til oss innen fristen 18.05.18, legges fram på møtet.

Rådmannens vurderinger:

Saken legges fram uten forslag til innstilling.

02.05.2018

Erling Hanssen
rådmann

Anne Strømmesen
biblioteksjef/rådgiver

Hvem skal få årets ungdomspris?

EOP on

- Og hvem skal få årets kulturpris?

Ditt forslag - med begrunnelse - må vi ha skriftlig **innen 18. mai 2018**. Send pr. post eller pr. e-post til postmottak@lavangen.kommune.no

Her kan du lese statuttene for de ulike prisene, og hvem som tidligere har fått.

Formannskapet avgjør hvem som får prisene, og utdelingen skjer i Lavangvekka.

Publisert 02. mai 2018 | Oppdatert 02. mai 2018



Kulturpris og ungdomspris

Lavangen kommunes kulturpris og ungdomspris deles ut i samarbeid med DNB.

^ Kulturpris - statutter

1. Lavangen kommune v/formannskapet kan hvert år lede ut en kulturpris. Dersom man ikke finner fram til aktuelle kandidater et år, kan prisutdelingen utstå dette året. Formannskapet vedtar for valgperioden hva prisen skal bestå av og ved hvilken anledning utdelingen skal finne sted.
2. Aktuelle kandidater til prisen kan være enkeltpersoner eller lag/foreninger/organisasjoner som gjør eller har gjort en betydelig innsats for kulturlivet i kommunen, enten som utøver eller på det administrative plan. Aktuelle kandidater kan også være de som har representert kommunene utad på en verdig måte.
3. Prisen kunngjøres hvert år på høvelig måte slik at både enkeltpersoner og lag/foreninger har anledning til å komme med begrunnede forslag til kandidater.
4. Formannskapet vedtar som B-sak hvem som skal tildeles prisen. Utvalget står helt fritt til å velge den kandidat man ønsker, også kandidater som blir foreslått i møtet.
5. Spørsmål om innhabilitet avgjøres etter reglene i Lov om behandlingsmåten i forvaltningssaker (forvaltningsloven), kap. II-§6.
6. Vedtaket gjøres kjent for flg:
7. Medlemmer som deltar på møtet, også den/de innhabile
8. Prisvinner
9. De som nødvendigvis må vite navnet.

Vedtaket holdes hemmelig for andre inntil utdelinga finner sted.

Forslag på kandidater – med skriftlig begrunnelse – sendes Lavangen kommune innen 1. juni hver år.

Sist vedtatt av fsk 24.04.12, sak 45/12

^ Kulturpris - tidligere vinnere

^ Ungdomspris - statutter

^ Ungdomspris - tidligere vinnere

Kontaktinformasjon

Forslag på kandidater kan sendes til:

Lavangen kommune
Nesveien 7
9357 TENNEVOLL
E-post: post@lavangen.kommune.no

