

MØTEINNKALLING

Personal- og økonomiutvalget

Personal- og økonomiutvalget holder møte tirsdag den 18.09.2007 kl. 18.00 på Rådhuset.

Innkalte til møtet:

Funksjon	Navn
Ordfører	Ragnar Olsen AP
Varaordfører	Magne Medlie KrF
Medlem	Randi Solli Pedersen AP
Medlem	Willy Holmgren KOBL
Medlem	Elna Fredriksen KSL

Dersom du ikke kan møte må du melde fra til servicekontoret, på tlf. 78415555, så snart som mulig.

Forfallsgrunn må oppgis.

Varamedlemmer innkalles etter nærmere varsel.

Saksdokumentene er utlagt til gjennomsyn på servicekontoret, biblioteket og kommunens hjemmeside www.kvalsund.kommune.no.

Kvalsund 12.09.2007

Ragnar Olsen
ordfører

SAKSLISTE

Utvalgssakstype/nr.	Arkivsaksnr. Tittel
38/07	07/967 GODKJENNING AV PROTOKOLL
39/07	07/972 REFERATSAKER I PERIODEN 08.06.07 - 18.09.07
40/07	06/1068 KLAGEBEHANDLING - SØKNAD OM RENTE- OG AVDRAGSFRI TT LÅN TIL BYGGING AV BOLIG
41/07	06/1321 OPPREISNINGSPROSESS FOR TIDLIGERE BARNEHJEMSBARN I FINNMARK
42/07	07/738 RETNINGSLINJER FOR SENIORPOLITISK PLAN

EVENTUELT SENERE INNKOMNE SAKER.

**SAKSFREMLEGG
KVALSUND KOMMUNE
Personal- og økonomiutvalget**

Saksbehandler: Grete Olsen

Arkiv: 033 &17

Arkivsaksnr.: 07/967

Saksnr. Utvalg

Møtedato

:

38/07 Personal- og økonomiutvalget

18.09.2007

GODKJENNING AV PROTOKOLL

Ordførers innstilling:

Protokoll fra møte 07.06.07 og 19.06.07 godkjennes.

SAKSFREMLEGG
KVALSUND KOMMUNE
Personal- og økonomiutvalget

Saksbehandler: Grete Olsen

Arkiv:

Arkivsaksnr.: 07/972

Saksnr. Utvalg

Møtedato

:

39/07 Personal- og økonomiutvalget

18.09.2007

REFERATSAKER I PERIODEN 08.07.07 - 18.09.07

Ordførers innstilling:

Referatsakene fra og med 1 til og med 12 tas til orientering.

Referatsakene fra og med 13 til og med 18 avslås av økonomiske grunner.

Referatsak nr. 19 støttes i henhold til søknad med kr. 1.300,- + mva.

SAKSGRUNNLAG:

1. Protokoll fra møte i kontrollutvalget 23.5.07
2. Protokoll fra generalforsamling i Skaidi Utvikling AS 29.5.07
3. Protokoll fra generalforsamling i Hammerfest Energi Nett AS 8.6.07
4. Protokoll fra generalforsamling i Hammerfest Energi AS 8.6.07
5. Protokoll fra møte i omsorg- og oppvekstutvalget 11.6.07
6. Protokoll fra møte i utviklingsutvalget 13.6.07
7. Sør-Varanger kommune – Melding om politisk vedtak av 21.6.07 – Oppreisningsprosess – gransking av overgrep mot tidligere barnehjemsbarn
8. Vest-Finnmark kommunerevisjon IKS – Brev av 12.7.07 – Budsjett 2008/Økonomiplan 2008-2011 for VEFIK IKS
9. Repvåg Kraftlag – Årsberetning 2006
10. Tildeling av rente- og avdragsfrie lån
11. Avslag på søknader om rente- og avdragsfritt lån
12. Skatteoppkreveren i Kvalsund – Skatteoppkrevers redegjørelse pr. 1. halvår 2007
13. NHF-Finnmark – Søknad av 12.6.07 om annonsestøtte – Profilering i handikaplagets medlemsavis
14. Norsk Revmatikerforbund – Søknad av 13.6.07 om annonsestøtte i bladet Revmatikeren
15. Norges Astma- og Allergiforbund – Søknad av 19.6.07 om annonsestøtte i bladet Astma Allergi
16. Blålys – Landsforening for seksuelt misbrukte – Søknad av 2.8.07 om økonomisk støtte
17. NTN – Nei Til Narkotika – Søknad om annonsestøtte i bladet ”Nei Til Narkotika”
18. Deadline TV og Video – Brev av 24.6.07 – God landbruks og distriktspolitikk på TV – Søknad om økonomisk støtte.
19. Røde Kors Avisa – Søknad av 14.8.07 om annonsestøtte.

Rådmannens tilråding:

Referatsakene tas til orientering.

Geir Nesse
rådmann

SAKSFREMLEGG
KVALSUND KOMMUNE
Personal- og økonomiutvalget

Saksbehandler: Geir Nesse

Arkiv: G/B 8/219

Arkivsaksnr.: 06/1068

Saksnr. Utvalg

Møtedato

:

40/07 Personal- og økonomiutvalget

18.09.2007

**KLAGEBEHANDLING - SØKNAD OM RENTE- OG
AVDRAGSFRI TT LÅN TIL BYGGING AV BOLIG**

Ordførers innstilling:

Personal – og økonomiutvalget opprettholder administrativt vedtak av 17.07.07 – søknaden avslås, da søker har vært etablert tidligere i Kvalsund kommune.

SAKSGRUNNLAG:

1. Søknad fra Jørn Stenersen av 13.09.06.
2. Svar på søknad fra Kvalsund kommune av 01.11.06 – lånet innvilget med kr. 100.000.
3. Brev fra Kvalsund kommune av 29.06.07 – omgjørelse av tidligere vedtak om innvilgelse av lån på kr. 100.000.
4. Klage på omgjort vedtak av 03.07.07.
5. Brev fra Kvalsund kommune av 17.07.07 – 1. gangs behandling av innkommet klage på omgjort vedtak.
6. Brev fra søker av 03.08.07 vedrørende utfyllende spørsmål til klagevedtaket.
7. Brev fra Kvalsund kommune av 22.08.07 vedr. svar på en del utfyllende spørsmål.
8. E – mail av 31.08.07 fra søker vedr. klagevedtak av 17.07.07.
9. E – mail fra Kvalsund kommune av 05.09.07 vedr. e – mail fra søker av 31.08.07.

SAKSOPPLYSNINGER:

Jørn Stenersen søkte i 2006 på rente – og avdragsfritt lån i forbindelse med bygging av ny enebolig. Søknaden ble først innvilget med kr. 100.000 for deretter å bli omgjort, da det ved en senere gjennomgang viste seg at han ikke var førstegangsetablerer, slik et av vilkårene er.

Reglementet og de mer uttømmende retningslinjene hjemler ikke for innvilgelse i slike tilfeller, selv om søker ikke har benyttet seg av ordningen med rente – og avdragsfritt lån tidligere. I herværende sak er det et slikt tilfelle som har inntruffet.

SAKSVURDERING:

Da søker har vært etablert tidligere i Kvalsund kommune, er det ikke hjemmel for å imøtekomme søknaden om et rente – og avdragsfritt lån for bygging av enebolig i dette tilfellet. Det gjelder selv om søker ikke har benyttet seg av ordningen tidligere, da reglene er absolutte når det gjelder slik etablering. Det vises i den sammenheng til reglementet og forskriftene.

Rådmannens tilråding:

Personal – og økonomiutvalget opprettholder administrativt vedtak av 17.07.07 – søknaden avslås, da søker har vært etablert tidligere i Kvalsund kommune.

Geir Nesse
rådmann

SAKSFREMLEGG
KVALSUND KOMMUNE
Personal- og økonomiutvalget

Saksbehandler: Geir Nesse

Arkiv: 223 H32

Arkivsaksnr.: 06/1321

Saksnr. Utvalg

Møtedato

:

41/07 Personal- og økonomiutvalget

18.09.2007

**OPPREISNINGSPROSESS FOR TIDLIGERE
BARNEHJEMSBARN I FINNMARK**

Ordførers innstilling:

Utgifter til granskning (fase I) er ikke stipulert og det kommer ikke frem hvordan utgiftene i denne fasen skal fordeles på kommunene. Rådmannen vil likevel fremme innstilling på at Kvalsund kommune skal være med i denne prosessen da det er viktig å få satt en sluttstrek nå med tanke på de personer som er berørt.

SAKSGRUNNLAG:

Fellesskriv fra Fylkesmannen i Finnmark og Finnmark fylkeskommune dat. 09.03.07.

SAKSOPPLYSNINGER/ SAKSVURDERING:

Mange kommuner og fylker rundt om i landet har satt i gang, og er i ferd med å sette i gang eller har gjennomført granskninger/oppreisningsprosesser/erstatningsoppgjør for tidligere barnehjemsbarn som har opplevd overgrep. På grunnlag av allerede gjennomførte granskninger, må en kunne legge til grunn at overgrep også har funnet sted i Finnmark. Saka ble tatt opp på KS-møte i januar 2007 og hvor det ble enighet om at fylkeskommunen og Fylkesmannen skulle sende en henvendelse til kommunene. Barne- og likestillingsdepartementet har laget retningslinjer om kommunale granskninger. Disse retningslinjene innebærer en omfattende granskning og det legges opp til et forenklet opplegg.

Med skriv av 9. mars 2007 fra Fylkesmannen og fylkesordfører blir kommunene presentert en modell med en felles oppreisningsprosess i Finnmark for barn plassert på barnevernsinstitusjoner i perioden 1954 (daværende barnevernlov trådte i kraft) til 1993 (nåværende barnevernlov trådte i kraft).

Modellen tar utgangspunkt i et moralsk ansvar for alle kommuner som hadde barn under omsorg, og som plasserte dem i institusjoner i Finnmark. Dette gjelder altså ikke bare de kommuner som hadde institusjoner i sitt geografiske område.

Formålet med oppreisningsprosessen er å gi en uforbeholden unnskyldning til personer som har vært utsatt for overgrep eller uverdige forhold. Det er et stort press på kommunene rundt om i landet fra bl.a. interesseorganisasjoner. Det er viktig også for Finnmarks del å sette en sluttstrek nå, ikke minst med tanke på de som er berørt.

Oppreisningsprosessen er foreslått delt inn i to faser:

Fase I

En felles tilnærming for alle kommunene med en felles intervjukommisjon, felles mandat og oppsummering, fordeling av utgiftene for kommisjonens arbeid og utgifter til psykologibistand som følge av intervjuene.

Det foreslås at kommisjonen består av 3 medlemmer, henholdsvis med juridisk-, psykologisk- og sosialfaglig/barnevernfaglig kompetanse. Kommisjonen bør ha en sekretær med kontorteknisk hjelp knyttet til seg.

Fylkeskommunen vil bidra med kontorlokaler og noe kostnadsdekning i fase I. Fylkesmannen kan på anmodning fra kommunene bistå med oppnevning av kommisjon, eventuelt forslag til mandat og samordningsoppgaver.

Det er vanskelig å antyde et eksakt beløp for kostnadene ved en slik granskning.

Fase II

Består av en erstatningsordning basert på individuelle søknader fra tidligere barnehjemsbarn som ønsker en økonomisk oppreisning. En slik erstatningsordning kan tenkes gjennomført på flere måter, og det har vært løst på forskjellig vis rundt om i landet. Det kan for eksempel tenkes en felles ordning med et felles sekretariat som innstiller på vedtak, og et nytt uavhengig utvalg som fatter vedtak om oppreisning.

En erstatningsordning vil forutsette et nytt kommunalt vedtak dersom kommunene ikke allerede i sitt primærvedtak forplikter seg til et økonomisk etteroppgjør.

Fylkesmannen kan bistå med råd og veiledning i denne fasen også.

Fylkesmannen og fylkesordfører anmoder kommunene om å igangsette oppreisningsprosessen. Dersom arbeidet skal komme i gang høsten 2007, forutsettes politisk behandling i kommunene i løpet av våren 2007. Kommunene må ta stilling til:

- Deltakelse i oppreisningsprosessen
- Utgifter i Fase I
- Anmodning til Fylkesmannen om å oppnevne en intervjukommisjon
- Eventuelt hvordan kommunen vil forholde seg i Fase II

Rådmannens tilråding:

Utgifter til granskning (fase I) er ikke stipulert og det kommer ikke frem hvordan utgiftene i denne fasen skal fordeles på kommunene. Rådmannen vil likevel fremme innstilling på at Kvalsund kommune skal være med i denne prosessen da det er viktig å få satt en sluttstrek nå med tanke på de personer som er berørt.

Geir Nesse
rådmann

SAKSFREMLEGG
KVALSUND KOMMUNE
Personal- og økonomiutvalget

Saksbehandler: Rita Dreyer

Arkiv: 440

Arkivsaksnr.: 07/738

Saksnr. Utvalg

Møtedato

:

42/07 Personal- og økonomiutvalget

18.09.2007

RETNINGSLINJER FOR SENIORPOLITISK PLAN

Ordførers innstilling:

1. Kvalsund kommunestyre vedtar fremlagte forslag til retningslinjer for seniorpolitisk plan.
2. Seniorpolitisk plan skal finansieres ved at det årlig settes av midler til gjennomføring av planen. Prinsippet for avsetning skal harmonisere med avsetningen til avtalefestet pensjon.

SAKSGRUNNLAG:

Seniorpolitikk i Kvalsund kommune, vedtatt i kommunestyret sak 56/06

SAKSOPPLYSNINGER:

Kvalsund kommune har vedtatt en seniorpolitisk plan som skal være en sentral del av Kvalsund kommunes arbeidsgiverpolitiske plattform som er under utarbeiding. Hovedtariffavtalen 3.2.3 sier ”Kommunen/fylkeskommunen skal utvikle virkemidler for å motivere arbeidstakere til å stå lengre i arbeid. Slike virkemidler kan være tilpasset arbeidstid, tilrettelegging av arbeidsoppgaver, tjenestefri med lønn, kronetillegg, kontantutbetaling eller lignende. Arbeidsgiver kan avtale virkemiddelbruk med den enkelte arbeidstaker.” I tillegg er målet om å få ansatte til å stå lengre i arbeidslivet en del av avtalen om inkluderende arbeidsliv (IA).

SAKSVURDERING:

I dag er det stort fokus på hva som skal til for å holde erfarne arbeidstakere lengre i arbeidslivet. Som et tiltak for å lette eldres arbeidssituasjon er det vedtatt seniorpolitisk plan for ansatte i Kvalsund kommune. For å få en mest mulig lik behandling av senioransatte i kommunen må det vedtas retningslinjer for bruk av tiltakene.

Tiltakene i planen skal vurderes i forhold til den enkelte arbeidstaker, og det skal inngås personlige avtaler med den enkelte etter samtaler med leder.

Skal planen og retningslinjene fungere optimalt må de evalueres spesielt i forhold til effekt og kostnader.

Skal Kvalsund kommune være en attraktiv arbeidsgiver må vi ha tiltak med den positive effekten at medarbeiderne velger å stå lengre i arbeid.

Rådmannens tilråding:

1. Kvalsund kommunestyre vedtar fremlagte forslag til retningslinjer for seniorpolitisk plan.
2. Seniorpolitisk plan skal finansieres ved at det årlig settes av midler til gjennomføring av planen. Prinsippet for avsetning skal harmonisere med avsetningen til avtalefestet pensjon.

Geir Nesse
rådmann

RETNINGSLINJER FOR SENIORPOLITISK PLAN

1. Mål

I Kvalsund kommune skal vi arbeide for at eldre arbeidstakere både skal være og oppleve seg selv som en viktig ressurs på arbeidsplassen. Vi skal ha en personalpolitikk som verdsetter seniorer med de kunnskaper og erfaringer de har. Vi skal tilrettelegge for at det skal bli både mulig og attraktivt å forbli yrkesaktiv fram til pensjonsalder.

2. Hva er seniorpolitikk?

Seniorpolitikk kan defineres som en virksomhets personalpolitikk rettet mot medarbeidere i andre halvdel av yrkeskarrieren. Grunnlaget for all seniorpolitikk er en holdning om at godt voksne arbeidstakere representerer verdifulle ressurser som virksomheten trenger. (Senter for seniorpolitikk). Seniorpolitikk kan innebære at man jobber med nedtrapping og tilpasning mot slutten av karrieren.

Seniorpolitikk tar utgangspunkt i at avslutningen på yrkeskarrieren i stor grad blir formet av det som skjer underveis i arbeidslivet. Seniorpolitikk har altså et livsfaseperspektiv. Med det mener vi at den er tilpasset behov den enkelte medarbeider har i løpet av yrkeskarrierens ulike livsfaser. Vi har valgt å definere ansatte som er 55 år eller eldre som ”seniorer”.

Seniorer skal på lik linje med andre ansatte ha medvirkning på egen arbeidssituasjon/egne arbeidsoppgaver, planlegging/organisering av arbeidet og utviklings-/omstillingsarbeid. Seniorer skal få samme mulighet til faglig utvikling, kurs og opplæring som andre ansatte. Det er lederens ansvar å følge opp dette. Det skal tas hensyn til og være aksept for at seniorer kan ha behov for noe tilrettelegging av arbeidsoppgaver/arbeidssituasjonen, tildels på grunn av fysisk slitasje.

3. Tiltak.

For ansatt over 55 år.

3.1 Medarbeidersamtale

I den årlige medarbeidersamtalen skal den ansatte og lederen vurdere behov for endring av arbeidsoppgaver, tilrettelegging etc. Dette for å sette i gang behovbaserte tiltak på et tidlig tidspunkt.

3.2 Hospitering / jobbotasjon.

Det bør tilrettelegges for større mobilitet i organisasjonen, og derfor ønskes at lederne gir sine medarbeidere muligheter til å gjennomføre hospitering / jobbrotasjon internt i organisasjonen eller eksternt i andre kommuner. Den som ønsker dette skal få permisjon med lønn. Utgifter utover dette dekkes ikke. Det skal så langt det er praktisk mulig opprettes samarbeid med andre kommuner.

For ansatte over 58 år.

3.3 Milepælsamtale.

Milepælsamtale er en samtale der den ansattes yrkeskarriere 3 – 5 år frem i tid står i fokus. Det er viktig for arbeidsgiver å få en oversikt over hvilke tanker medarbeideren i alderen 58 – 62 år tenker om sin videre yrkeskarriere. Dette er spesielt viktig i yrker som har begrensede karriereveier – eksempelvis, renhold, pleie- og omsorgsykker, skole etc.

3.4 Orientering og gjennomgang av pensjonsrettigheter.

Arbeidsgiver / personalrådgiver har ansvaret for å tilrettelegge for at de som har behov for det får informasjon / gjennomgang av sine pensjonsrettigheter. Det skal, med bistand fra pensjonsselskapene, skje med 4 års intervall.

Den enkelte leder skal gi medarbeideren informasjon om arbeidsgivers tiltak / ordninger for seniorer.

3.5 Tilretteleggingstilskudd.

Det settes av kroner 5000 pr år pr arbeidstaker over 58 år. Dette beløpet kan, sammen med leder avtales å brukes til ekstra hjelpemidler etter behov eller ta inn ekstrahjelp på arbeidsplassen. Tiltakene må være mulig å gjennomføre uten for store vanskeligheter, og må være relatert til arbeidssituasjonen / arbeidsplassen.

Det er viktig at medarbeidere utvikler sin kompetanse for å være kvalifisert for den jobben som skal utføres. Seniorer må ha lik rett til kompetanseheving som øvrige ansatte, men det kan avtales mellom medarbeider og leder at tilretteleggingstilskuddet også kan brukes til kompetanseheving.

Tilretteleggingstilskuddet skal ikke betales ut i penger til den ansatte. Det skal utarbeides avtale om hvordan tilskuddene disponeres.

For ansatte over 60 år.

3.6 Samtale.

Det skal samtales mellom arbeidstaker og nærmeste leder. Det skal spesielt legges vekt på å lage en plan for hva som skal gjøres for at arbeidstaker skal kunne stå i arbeid.

3.7 Redusert arbeidstid.

Ansatte over 60 år som ønsker det kan søke om redusert arbeidstid. Eventuell arbeidstidnedkorting vil gi tilsvarende avkorting i lønn.

3.8 Seniorskurs.

Ansatte skal få tilbud om pensjonsforberedende kurs med lønnet permisjon. Det utarbeides et konsept i samarbeid med Kompetanseforum Vest-Finnmark.

For ansatte over 62 år gjelder pkt 3.9 eller 3.10

Betingelser for disse tiltakene:

- den ansatte avstår fra AFP uttak.
- må ha jobbet i Kvalsund kommune de siste 5 årene.
- tiltakene finansieres med seniorpolitiske midler. Redusert stilling finansieres med avsatte midler til AFP uttak.

3.9 En uke ekstra ferie.

Ansatte over 62 år får en uke ekstra ferie, totalt 7 uker ferie. Ferieuken disponeres i samarbeid med driftsenheten. Ferien avtales med nærmeste overordnet og kan ikke overføres eller utbetales.

Seniortillegg.

Det kan gis et lønnstillegg på inntil kroner 20.000 pr år fra en fyller 62 år.

Deltidsansatte får forholdsmessig utbetaling. Seniortillegget skal ikke være til hinder for lønnsutvikling for øvrig. Seniortillegget utbetales to ganger pr år, juni og desember. Ordningen under pkt 3.9 kan ikke kombineres med pkt 3.10

3.10 Redusert stilling uten lønnsreduksjon.

Ansatte som ønsker det kan få redusert stilling inntil 20% uten avkorting i lønn.

Ansatte i deltidsstillinger får forholdsmessig nedkorting .

Arbeidstidsreduksjonen kan tas ut på ulike måter, eksempelvis ved reduksjon av daglig arbeidstid, en dag pr uke, lengre fri i forbindelse med ferie. For turnuspersonell skal det legges opp til innleie av vikar. For merkantilt personell skal nærmeste leder tilrettelegge med redusert arbeidsmengde.

Dette tiltaket kan ikke kombineres med pkt 3.9

For ansatte over 65 år.

3.12 En uke ekstra ferie.

Ansatte over 65 år får en uke ekstra ferie utover det som gjelder i punkt 3.9.. Ferieuken disponeres i samarbeid med driftsenheten. Ferien avtales med nærmeste overordnet og kan ikke overføres eller utbetales.

Etter pensjonistalder

Arbeidstakere som har gått av med pensjon inviteres til det årlige kommunale julebordet.

4. Organisering og finansiering

Ordningen skal evalueres etter 1 år.

Seniorpolitisk plan skal finansieres med at det årlig settes av midler til gjennomføring av planen. Prinsippet for avsetning skal harmonisere med avsetningen til AFP.

Vedtatt av personal- og økonomiutvalget 18.9.2007, sak nr.