



## SØR-VARANGER KOMMUNE

Boks 406, 9915 Kirkenes  
Tlf. 78 97 74 00. Fax 78 99 22 12  
E-post: [postmottak@sor-varanger.kommune.no](mailto:postmottak@sor-varanger.kommune.no)  
[www.svk.no](http://www.svk.no)

### Møteinnkalling

**Utvalg:** Formannskapet/utvalg for strategi og utvikling  
**Møtedato:** 19.08.2010  
**Møtested:** Rica Arctic Hotel  
**Møtetid:** Kl. 11:00

Eventuelt forfall meldes til tlf. 78 97 75 50, sms til 922 25 892 eller som epost til [postmottak@svk.no](mailto:postmottak@svk.no)

Varamedlemmer møter etter nærmere innkalling.

Sak 101/10 ettersendes.

**Merk møtested, som er Rica Arctic Hotel.  
Gruppemøtene forutsettes avviklet på Rådhuset innen kl. 11:00.**

Kirkenes, 09.08.2010

Linda Beate Randal  
ordfører

SMW

## SAKSLISTE:

<b>Saksnr.:</b>	<b>Sakstittel:</b>	<b>ArkivsakID:</b>
096/10	SØKNAD OM DELING AV GRUNNEIENDOM GNR 20 BNR 8 SØKER: SVEN R. HANSEN OG THOR E. HANSEN Saksordfører: Anita Brekken, tlf. 934 87 154	10/1195
097/10	SØKNAD OM TOMT PÅ 11/1/27 I SANDNESDALEN SØKER TIL FEFO: AGNETE HANSEN Saksordfører: Tove Alstadsæter, tlf. 482 808 10	09/1940
098/10	BYGGESAK 29/1 JARFJORDBOTN KLAGER: TURID OG STEN AUNE Saksordfører: Terje Hansen, tlf. 918 10 596	09/2091
099/10	SKYTTERHUSFJELLET B2 A OG -B TILDELINGSPRINSIPP Saksordfører: Even Pettersen, tlf. 908 59 136	10/239
100/10	LØNNSPOLITISK PLAN FOR SØR-VARANGER KOMMUNE Saksordfører: Even Pettersen, tlf. 908 59 136	09/2069
101/10	BYGGESAK 27/2/28 - SJØGATA 17 - SØKNAD OM DISPENSASJON Saksordfører: Cecilie Hansen, tlf. 906 34 702	



## SØR-VARANGER KOMMUNE

Boks 406, 9915 Kirkenes  
Tlf. 78 97 74 00. Faks 78 99 22 12  
E-post: [postmottak@sor-varanger.kommune.no](mailto:postmottak@sor-varanger.kommune.no)  
[www.svk.no](http://www.svk.no)

### SAKSFRAMLEGG Sak til politisk behandling

Saksbehandler: Linda Hølvold Virksomhetsleder: , tlf.	Dato: 06.07.2010
Arkivkode: K1-	Arkivsaksnr.: 10/1195
Saksordfører:	

SAKSGANG		
Behandling:	Møtedato:	Saksnr.:
Formannskapet/utvalg for strategi og utvikling	19.08.2010	096/10

### SØKNAD OM DELING AV GRUNNEIENDOM GNR 20 BNR 8

**SØKER: Thor E Hansen og Svein R Hansen.**

#### Saksopplysninger:

Svein R Hansen og Thor E Hansen (brødre) søker om deling av eiendommen gnr. 20 bnr 86 på Holmfoss i Pasvikdalen. Eiendommen har et totalareal på ca 38 dekar.

Det opplyses at eiendommen har gått i arv fra deres foreldre og de ønsker nå å fradele arealet rundt påstående bygninger ihht til vedlagt kart.

Det søkes om fradeling av 2 dekar for å få plass til hytte badstue og diverse bygninger.

Omsøkte areal er i kommuneplan avsatt til LNF (landbruk, natur og friluftliv) - dermed er søknaden i strid med dagens Kommuneplan.

Søkerne opplyser i sin dispensasjonssøknad at området hvor det søkes fradeling for ligger det flere hytter, og at hytta eksisterer og brukes i dag. En fradeling vil ikke endre bruken av området.

#### Saksutredning:

Området ligger i hht. kommuneplanens arealdel i LNF-sonen, hvor fradeling til fritidsformål i utgangspunktet ikke er tillatt, og det er derfor søkt om dispensasjon fra kommuneplanen.

Søknaden er også vurdert etter Jordlovens § 12 –deling, hvor hovedregelen er forbud mot omdisponering og deling.

Formålet med delingsforbudet er å sikre og holde ressursene på bruket samlet for nåværende og framtidige eiere/generasjoner.

Omdisponering og deling kan likevel gis etter en nærmere samlet skjønnsmessig vurdering.

Vi har i dag et stort antall eiendommer i Sør-Varanger i denne størrelsesorden som i sin tid ble fradelt til jordbruk/fiske formål. Eiendommer som i dag er for "små" til å drive med husdyr-

produksjon, men hvor det er fullt mulig for bosetting og utnytte eiendommens ressurser som tilleggsnæring.

Det er i dag ingen aktive gårdsbruk ved Holmfoss.

Praksis i dispensasjonssaker ved fradeling av bebygd areal der bebyggelse er etablert før 1965, vektlegges da momenter at en fradeling ikke vil endre bruken av området da den allerede er etablert.

En fradeling av eksisterende bygninger vil ikke endre aktiviteten en det som er etablert i dag.

Ut ifra en samlet vurdering etter plan og bygningsloven §§ 7 og 93 samt kommuneplanens arealdel – bestemmelser for LNF-sonen, og vurderinger etter jordlovens § 12 gis det tillatelse til deling av eiendommen som omsøkt.

Nr.	Dok.dato	Tittel
1	07.07.2010	SØKNAD

**Vedtak:**

Med hjemmel i Plan og bygningslovens §§ 7 og 93 innvilger Formannskapet / Plan og strategiutvalget søknad om dispensasjon og søknad om deling av grunneiendom til fritidsbolig på gnr 20 bnr 86 ved Holmfoss i Pasvik.

**Begrunnelse:**

En fradeling som omsøkt endrer ikke dagens arealbruk.

Bente Larssen  
rådmann

- Dette dokumentet er godkjent elektronisk i Sør-Varanger kommune og har derfor ingen signatur. -

Rekvisisjon av kartforretning

Søknad om deling av grunneiendom

jf kap. 2 og 3 i delingsloven av 23. juni 1978 med tilhørende forskrifter og § 93 1. ledd h) jf §§ 63 og 66 i plan- og bygningsloven av 14. juni 1985

Til oppmålingsmyndigheten i

SØR-VARANGER KOMMUNE

J.nr.

04. 10. 07

07/1833

P/M

~~02/1833~~ BME

133 X

Rekvisisjonen/søknaden gjelder

Skriv ikke her!

Eiendom for deling	Gnr	Bnr	Festenr	Seksjonsnr
	20	86		
Bruksnavn/adresse				
MYGGBUKTA, HOLMFØSS, PASVIK				
Det rekvireres/søkes om	Kartforretning over:			
	<input type="checkbox"/> A - hele grunneiendommen uten deling	<input type="checkbox"/> B - festegrunn	<input type="checkbox"/> C - enkelte grenselinjer, grensejusteringer	<input checked="" type="checkbox"/> D Grensepåvisning etter målebrev
Annet:				
Deling i h t pbl § 63	<input type="checkbox"/> Reguleringsplan	<input type="checkbox"/> Bebyggelsesplan	<input type="checkbox"/> Godkjent tomtedelingsplan	<input checked="" type="checkbox"/> Privat forslag
	- jf pbl § 7, fra bestemmelser i:			
Søknad om dispensasj.	<input type="checkbox"/> plan- og bygn.lov	<input type="checkbox"/> forskrift	<input type="checkbox"/> vedtekt	<input type="checkbox"/> reguleringsplan
	<input type="checkbox"/> kommuneplan	<input type="checkbox"/> bebyggelsesplan		

Arealoppgave i da (for landbruksmyndigheten og Statistisk Sentralbyrå)

Eiendommen FØR deling/bortfesting	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
	Fulldyrka areal	Overflate-dyrka areal	Produktiv barskog	Produktiv lauvskog	Annet skogareal	Myr	Annet ubebygd areal	Bebygd areal	Sum areal	Dyrkbart (2-7)
Gnr, bnr, festennr										
20/86						14	20	3,6	37,6	
Areal som ønskes fratrukket/bortfestet (i alt)							* <del>14</del> 2			

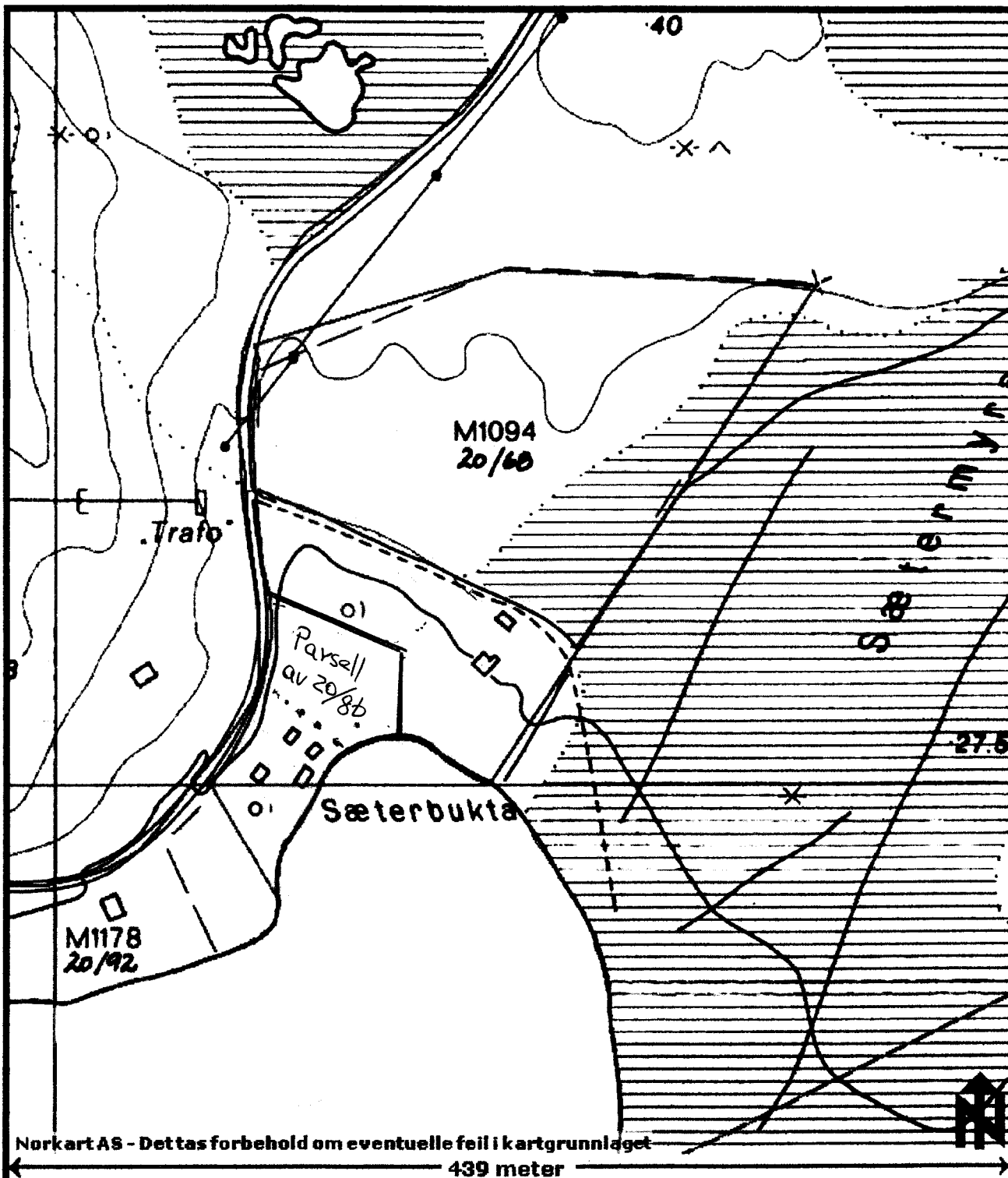
\* jf 7 - beskriv arealet


Se kartblad

Andre opplysninger og underskrift

Andre opplysninger (f eks andre rettighets-havere av betydning)	Eiendommen eies av Sven R. Hansen og Thor E. Hansen Det søkes om fradeling av ca. 12 DA, som er bebygget med fritidshus. Deling av eiendommen vil ikke forandre bruken noe særlig enn den er nå.		
	Navn	Adresse/telefon	
Hjemmels-haver(e)	SVEN R. HANSEN	Bjørkev. 1b, 9900 Kirkeves - 78991920	
	THOR E. HANSEN	Malwegtenu. 1, 9910 Bjørkevatn - 78970221	
Underskrift	Sted	Dato	Underskrift
	Kirkeves	02.10.2007	Sven R. Hansen Thor E. Hansen





	<b>Sør-Varanger kommune</b>
Målestokk	1:2 582
Utskriftsdate	15.05.2007
Karttype	Planer

## **ANG. SØKNAD OM DELING AV EIENDOM 20/86**

Sven R. Hansen og Thor E. Hansen (brødre) søker om deling av eiendom 20/86, beliggende på Holmfoss.

Det kan opplyses at eiendommen har gått i arv fra våre foreldre, og vi er blitt enige om at det skal søkes om å få den delt. Kart med opptegning av deling medfølger. Eiendommen søkes å deles på en slik måte at det område som grenser mot hyttetomt 20/92 tilhørende Gunnar Celius, som er en smalt område, ca. 112 m. langt og 50 m bredt på den ene siden og litt større på den annen side, området vil bli ca. 10 da. På søkte område er det 1 hytte, garasje/sjå, badstue, båthus.

Eiendommen grenser til bygdevei ned til Holmfoss, og det ligger mange hytter langs veien. Holmfossområdet brukes ikke som jordbruksareal. En bedrift har tilhold og driver virksomhet med salg av ved, helt nede ved veiende på Holmfoss.

Forsvaret har fritidshytte på egen eiendom ved Holmfoss og det ligger også flere hytter både nedenfor Holmfossen og ovenfor fossenakken.

Man kan si at ved deling vil det ikke bli noen forandring av bruken av eiendommen, den vil bli som nå.





## SØR-VARANGER KOMMUNE

Boks 406, 9915 Kirkenes  
Tlf. 78 97 74 00. Faks 78 99 22 12  
E-post: [postmottak@sor-varanger.kommune.no](mailto:postmottak@sor-varanger.kommune.no)  
[www.svk.no](http://www.svk.no)

### SAKSFRAMLEGG Sak til politisk behandling

Saksbehandler: Trygve Sarajärvi Virksomhetsleder: , tlf.	Dato: 29.07.2010
Arkivkode: K2-L42	Arkivsaksnr.: 09/1940
Saksordfører:	

SAKSGANG		
<b>Behandling:</b>	<b>Møtedato:</b>	<b>Saksnr.:</b>
Formannskapet/utvalg for strategi og utvikling	19.08.2010	097/10

## SØKNAD OM TOMT PÅ 11/1/27 I SANDNESDALEN

### Vedlagte dokumenter:

### Dokumenter i saken:

<u>Dok.dato</u>	<u>Type</u>	<u>Avsender/mottaker</u>	<u>Tittel</u>
31.07.2009	I	Fiskebeck Prosjekt As	SØKNAD OM BYGGING AV BOLIG
01.09.2009	I	Fiskebeck Prosjekt AS	FORESPØRSEL - BYGGESAK AGNETE HANSEN 11/127
07.10.2009	I	Finnmarkseiendomm en	HØRING: SØKNAD OM TOMT TIL STALLMESTERBOLIG I SANDNESDALEN.
14.10.2009	I	Fiskebeck Prosjekt AS	BYGGESAK AGNETE HANSEN - PURRING
20.10.2009	I	Finnmarkseiendomm en	SØKNAD OM TILLATELSE ETTER PLAN- OG BYGNINGSLOVEN - SØKER TIL FEFO:
24.11.2009	U	Agnete Hansen	FRADELING AV TOMT 11/1/27 SANDNESDALEN
14.01.2010	I	Agnete Hansen	SØKNAD OM FRADELING AV TOMT TIL BOLIG
10.02.2010	U	Finnmark Fylkeskommune;	FRADELING AV BOLIGTOMT PÅ 11/1/27 SANDNESDALEN - HØRING
16.02.2010	I	Reindriftsforvaltninge n Øst-Finnmark	FRADELING AV BOLIGTOMT PÅ 11/1/27 SANDNESDALEN
16.02.2010	I	Fylkesmannen i Finnmark	HØRINGSUTTALELSE- SØKNAD OM FRADELING AV BOLIGTOMT PÅ SANDNES I
22.02.2010	I	Finnmark Fylkeskommune	VEDR. DISP ETTER PBL § FRADELING EIENDOM GBR 11/1/27, SANDNESDALEN

05.03.2010	I	Sametinget	VEDRØRENDE SØKNAD OM FRADELING AV BOLIGTOMT 11/1/27. VARSEL OM
11.06.2010	I	Finnmark Fylkeskommune	VEDRØRENDE FRADELING AV BOLIGTOMT 11/1/27 SANDNESDALEN
15.06.2010	I	Jens Åge Mikkola / Fiskebeck Prosjekt	VS: ENDRING AV SITUASJONSPLAN AGNETE HANSEN
23.06.2010	I	Jens Åge Mikkola / Fiskebeck Prosjekt	ENDRING AV SITUASJONSPLAN AGNETE HANSEN
24.06.2010	I	Sametinget	VEDRØRENDE FRADELING AV BOLIGTOMT PÅ GNR 11/1/27 SANDNESDALEN, SØR-

### Kort sammendrag:

Sør-Varanger kommune har mottatt søknad fra Finnmarkseiendommen (Fefo) om tillatelse til fradeling av tomt for stallmesterbolig på eiendom 11/1/27 i Sandnesdalen.

Det er Agnete Hansen som står som søker til Fefo.

Fefo vil tilby tomten til Agnete Hansen dersom kommunen innvilger dispensasjon etter Plan og bygningsloven.

### Faktiske opplysninger:

I kommuneplanens arealdel er området satt av til Landbruks- natur- og friluftsområde (LNF-område), der det ikke er tillatt å sette opp byggverk. Derfor må søknaden behandles i henhold til Plan- og bygningslovens kapittel 19. *Dispensasjon.*

*I §19-1 Dispensasjonsvedtaket, står følgende:*

*"Kommunen kan gi varig eller midlertidig dispensasjon fra bestemmelser fastsatt i eller i medhold av denne lov. Det kan settes vilkår for dispensasjonen.*

*Dispensasjonen kan ikke gis dersom hensynene bak bestemmelsen det dispenseres fra, eller hensynene i lovens formålsbestemmelse, blir vesentlig tilsidesatt. I tillegg må fordelene ved å gi dispensasjon være klart større enn ulempene etter en samlet vurdering. Det kan ikke dispenseres fra saksbehandlingsregler.*

*Ved dispensasjon fra loven og forskrifter til loven skal det legges særlig vekt på konsekvenser for helse, miljø, sikkerhet og tilgjengelighet.*

*Ved vurderingen om det skal gis dispensasjon fra planer skal statlige og regionale rammer og mål tillegges særlig vekt. Kommunen bør heller ikke dispensere fra planer, lovens bestemmelser om planer og forbudet i §1-8 når en direkte berørt statlig eller regional myndighet har uttalt seg negativt om dispensasjonssøknaden.*

*Departementet kan i forskrift gi regler for omfanget av dispensasjoner og fastsette tidsfrist for behandling av dispensasjonssaker."*

Søknaden har vært på høring hos berørte myndigheter og reinbeitedistrikter, som hadde følgende merknader:

Fylkesmannens miljøvernavdeling:

Ingen innvendinger.

Fylkeskommunens areal og kulturvern avdeling:

Har befart området og tilkjennegitt i brev av 11.06.2010 at de ikke har registrert noen kulturminner i aktuelt område. De har derfor ingen merknader utover den vanlige aktsomhetsplikten.

Sametingets miljø- og kulturavdeling:

Har ikke gjennomført varslet befarings. De støtter seg til Finnmark fylkeskommunes vurdering av saken, og har ellers ingen merknader.

Reindriftsforvaltningen:

Ingen merknader.

Reinbeitedistrikt 4/5B, Spurvneset Skogerøya,

Ingen merknader.

Reinbeitedistrikt 5A.

Ingen merknader.

De andre naboene har ingen merknader til fradeling av tomta.

Finnmarkseiendommen er grunneier i området og fester i dag bort eiendommen 11/1/27 til Stall fire vinder AS, som gjennom underskrift på nabovarsel har gitt sitt samtykke til fradeling av omsøkte areal.

Søker opplyser at hun har ansvaret for drift av stallanlegget og brukere av anlegget. Hun har behov for å ha en bolig i umiddelbar nærhet av anlegget for å kunne holde tilsyn hele døgnet og hele uka.

Hun er også medeier og styremedlem av Stall fire vinder AS som fester omsøkte eiendom fra Fefo.

Det ble opprinnelig satt opp to alternative tomter, men den ene ble forkastet og vedlagte kart viser det valgte alternativet. Denne tomten anses som den beste både terrengmessig og i forhold til registrerte kulturminner i området.

### **Kommuneplanens hovedmål:**

*Sør-Varanger kommune skal utvikles til et lokalsamfunn som gir grunnlag for befolkningsvekst i alle deler av kommunen. Arealdisponering og offentlig service og tjenesteproduksjon skal dimensjoneres ut fra en samlet befolkning på 12.000 innbyggere ved planperiodens utløp, og ha en kvalitet som gjør kommunen attraktiv som bosted og for etableringer og knoppskyting i privat næringsliv.*

Hovedmålet vil være retningsgivende for de politiske og administrative prioriteringer i hele den kommunale organisasjon i planperioden. Ut fra dette, skal det gjøres vurderinger i forhold til følgende satsingsområder:

#### Næringsutvikling:

Fradeling av tomt til stallmesterbolig vil kunne anses som en del av næringsutviklingen av hestesportsvirksomheten i Sandnesdalen.

#### Infrastruktur:

Ingen merknad

#### Barn og ungdom:

Dette vil være til nytte for barn og ungdom i og med at anleggene benyttes i stor grad av denne gruppen.

#### Kompetansebygging:

Kompetansebygging innen hestemiljøet er en del av virksomheten i området.

#### Økonomi:

Kommunestyret har bevilget midler til utvikling av hestesportsanleggene.

### **Alternativ løsning:**

Med hjemmel i plan- og bygningslovens kapittel 19 avslås søknad om dispensasjon fra bestemmelser i Kommuneplanens arealdel for fradeling av tomt til stallmesterbolig på gnr 11, bnr 1, fnr 27.

#### Begrunnelse:

Omsøkte areal skal benyttes til stallmesterbolig. Tiltaket er i strid med bestemmelsene om LNF-områder i Kommuneplanens arealdel.

Iht. forvaltningsloven §§ 28 og 29 er det adgang til å klage på vedtaket. Klagefristen er 3 uker, og klagen skal sendes Sør-Varanger kommune, plan- og byggesaksavdelingen, postboks 406, 9915 Kirkenes.

### **Forslag til innstilling:**

Med hjemmel i plan- og bygningslovens kapittel 19 gis det dispensasjon fra bestemmelsene om LNF-områder i Kommuneplanens arealdel for fradeling av tomt til stallmesterbolig på gnr 11, bnr 1, fnr 27 i Sandnesdalen.

#### Begrunnelse:

Det omsøkte området er en del av arealet som pr i dag festes av Stall fire vinder AS.

Å tillate oppsett av stallmesterbolig vil ikke være endring av formålet med bruken av området. Fradeling av tomt til stallmesterbolig vil heller ikke innebære noen endring i den praktiske bruken av området, da boligen kan knyttes til driften av hesteanlegget.

Tiltaket kan regnes som samfunnsmessig nyttig i og med at det vil føre til ytterligere næringsutvikling i Sandnesdalen, og det vil styrke et allerede etablert tilbud til befolkningen i Sør-Varanger og regionen, og særlig vil dette gjelde barn og ungdom i kommunen og regionen.

Etter en samlet vurdering anses fordelene med tiltaket å være større enn ulempene, samt at regionale myndigheter ikke har uttalt seg negativt til søknaden.

Fradeling av festetomt er i tråd med kommuneplanens retningslinjer for dispensasjonsbehandling.

Iht. forvaltningsloven §§ 28 og 29 er det adgang til å klage på vedtaket. Klagefristen er 3 uker, og klagen skal sendes Sør-Varanger kommune, plan- og byggesaksavdelingen, postboks 406, 9915 Kirkenes.

Bente Larssen  
rådmann

- Dette dokumentet er godkjent elektronisk i Sør-Varanger kommune og har derfor ingen signatur. -



## SØR-VARANGER KOMMUNE

Boks 406, 9915 Kirkenes  
Tlf. 78 97 74 00. Faks 78 99 22 12  
E-post: [postmottak@sor-varanger.kommune.no](mailto:postmottak@sor-varanger.kommune.no)  
[www.svk.no](http://www.svk.no)

### SAKSFRAMLEGG Sak til politisk behandling

Saksbehandler: Grethe Lill Ryeng Virksomhetsleder: , tlf.	Dato: 11.06.2010
Arkivkode: K2-L42	Arkivsaksnr.: 09/2091
Saksordfører:	

#### SAKSGANG

<b>Behandling:</b>	<b>Møtedato:</b>	<b>Saksnr.:</b>
Formannskapet/utvalg for strategi og utvikling	19.08.2010	098/10

### BYGGESAK 29/1 JARFJORDBOTN

#### Klager:

Turid og Sten Aune klager på avslått byggesøknad.

#### Vedlagte dokumenter:

#### Dokumenter i saken:

<u>Dok.dato</u>	<u>Type</u>	<u>Avsender/mottaker</u>	<u>Tittel</u>
29.08.2009	I	Stig Andersen	SØKNAD OM BYGGING AV HYTTE
24.09.2009	U	Stig Andersen	FORELØPIG SVARBREV - SØKNAD OM BYGGING AV HYTTE 29/1/24
24.09.2009	I	Turid og Sten Aune	SØKNAD OM UTSLIPP AV SANITÆRT OG KOMMUNALT AVLØPSVANN
20.10.2009	I	Turid og Sten Aune	SØKNAD OM DISPENSASJON FRA KOMMUNEPLANENS AREALDEL
26.03.2010	U	Turid og Sten Aune	SØKNAD OM DISPENSASJON - BER OM TILLEGGSOPPLYSNINGER
29.03.2010	I	Sten Aune	BESKRIVELSE/KART
09.04.2010	I	Turid og Sten Aune	KLAGE PÅ VEDTAK
11.06.2010	S		UAKTUELL

#### Kort sammendrag:

Det søkes om oppføring av hytte på bakgrunn av at tidligere hytte på punktfestet er brent ned ved et lynnedslag. Den forrige hytta var i en etasje og hadde en grunnflate på 81 m<sup>2</sup>. Ved denne byggetillatelsen ble det også gitt tillatelse til at den første og opprinnelige hytta skulle få stå og bli brukt til utebod.

Ved gjennomgang av søknaden ble det oppdaget at søknaden om ny hytte gikk ut over det som kan tillates innenfor LNF-område der fritidsbebyggelse er tillatt.

Det ble da gitt anledning til å søke om dispensasjon bestemmelsene i kommuneplanens arealdel.

Dispensasjonssøknaden ble begrunnet i at man ønsket større plass i den nye hytta i forhold til den gamle og at man på sikt ønsket å bosette seg der. Det er også søkt om utslippstillatelse for separat avløpsanlegg. Denne søknaden er ikke behandlet.

Etter at dispensasjonssøknaden innkom til kommunen ble denne behandlet og avslått.

Avslaget begrunnes i intensjonen i planbestemmelsene er at området skal benyttes som hytteområde, og at de det ikke er noen særlig grunn for å gi dispensasjon at man ønsker mer plass – eller har planer om å bo på hytta.

Det er deretter klaget på avslaget.

Hytta er allerede oppført. Den er oppført i to etasjer slik det går fram av søknaden. Hytta er høyere enn tillatt etter bestemmelsene i planen. De innsendte tegningene viser en hytte med grunnflate 105 m<sup>2</sup> og høyde 5,1 m. I søknaden var det ikke vist hvilken størrelse bygningene har til sammen og hvilke bygg som fortsatt står der.

### **Reguleringsstatus:**

Punktfestet ligger innenfor LNF-område der hyttebygging kan tillates. Forutsetningene er at totalt grunnflate for bygningene er inntil 150 m<sup>2</sup>, at hytta oppføres i en etasje med grunnflate inntil 90 m<sup>2</sup> og at total høyde ikke overstiger 5 meter.

Festekontrakten gjelder for en hytte med uthus og forutsetter at bygninger og anlegg tilknyttet hytta ligger innenfor en radius på 30 meter.

### **Klagens innhold:**

Klagere mener at de ved henvendelse til kommunen, etter at søknad var innlevert fikk en muntlig beskjed om at de kunne iverksette bygging. De hadde da tidligere fått beskjed om å vise hyttas plassering og at de måtte senke taket. De mener at dette er gjort.

Hytta ble oppført og lukket før jul i 2009. I klagen hevdes det at grunnflate for den nye hytta er 93,7 m<sup>2</sup> og at den gamle hytta som nå brukes som bod har en grunnflate på 40 m<sup>2</sup>.

De sier at også badstuen ble rammet av lynet og brant opp, og at vedboden er revet slik at det nå er følgende bygninger på punktfestet; ny hytte, gammel hytte (tatt i bruk som bod) og en liten gammel sjå.

På grunnlag av klagen ber de om en ny vurdering av søknaden.

### **Vurdering av klagen:**

Klagens hovedinnhold er at man har trodd kommunen har gitt en muntlig byggetillatelse og derfor satt i gang med byggingen.

Klagen inneholder ingen vesentlige ny informasjon som skulle tilsi at kommunen skulle kunne gjøre et annet vedtak enn det som er gjort. De gir likevel en nærmere beskrivelse av hvilke bygg som fortsatt står på festetomta og hvilken størrelse den gamle hytta har. I klagen sier de at de har fått beskjed om å skissere inn den nye hyttas plassering og å senke taket. Det er ingen informasjon i saken som viser at taket er senket og det ser heller ikke slik ut på den ferdig oppsatte hytta.

Kommunen har gjort et vedtak på bakgrunn av innsendt søknad om byggetillatelse og søknad om dispensasjon med tilleggsopplysninger.

Den innsendte søknaden viser et bygg med 105 m<sup>2</sup> grunnflate og mønehøyde 5,1 meter. Det er også skrevet i teksten at dette er målene på hytta.

Det er ansvarlig søkers/tiltakshavers oppgave å gi riktige opplysninger i søknaden.

Kommunen har avslått søknad om dispensasjon fordi det søkes om å få bygge en hytte i to etasjer og med en slik størrelse for å kunne bo i den. Det er påpekt i avslaget at dette ikke kan legges til grunn for å få dispensasjon, da kommunen ikke kan behandle en slik bruksendring uten at forutsetningene for endret bruk av tomta er gitt. Fortrinnsvis vil dette

være at grunneier kan godkjenne bruk av tomta til boligformål og aksepterer et større areal til denne typen bruk, slik at det også blir avsatt plass til utslippsanlegg.

Hvis det er slik at den gamle hytta har grunnflate lik 40 m<sup>2</sup> er hyttetomta pr dags dato fullt utbygd som punktfeste.

Den nye hytta er bygd i mer enn en etasje, og med et målbart bruksareal i andre etasje.

Det er ikke foretatt kontrollmålinger av hytta slik den står oppført, da det er ansvarlig søkers ansvar å sende inn riktige målsatte tegninger til kommunen. Det er disse tegningene som blir brukt som utgangspunkt når vedtak blir fattet.

#### **Alternativ behandling av søknaden**

Fordi hytta allerede er oppført har kommunen vurdert og funnet at det kan gis en midlertidig dispensasjon for den bygningen som allerede står der. Kommunen behandler ikke spørsmålet om en senere bruk av hytta til annet formål, slik dispensasjonssøknaden er formet. Som hytte er bygningen for stor både i grunnflate og høyde da den er i mer enn en etasje. Det antas at bygningene og det omsøkte utslippsanlegget ikke vil kunne plasseres innenfor det areal som disponeres ved et punktfeste.

Det stilles derfor krav om at tiltakshaver ordner tomteforholdene med grunneier. Hvis det planlegges å ta hytta i bruk som bolig kreves det at det er behandlet og godkjent en dispensasjon fra bestemmelsene i kommuneplanens arealdel, samt at det er gjort ny avtale med grunneier om tomt til bolig.

#### **Forslag til innstilling:**

Klagen tas delvis til følge.

Det gis en midlertidig dispensasjon for oppføring av ei hytte i to etasjer og grunnflate 105 m<sup>2</sup> fram til 01.01.2012.

Dispensasjon for denne størrelsen gis ikke med grunnlag i den søknaden om dispensasjon som ble framlagt, men på bakgrunn av at tiltaket ble iverksatt i den tro at det var gitt tillatelse.

Bente Larssen  
rådmann





## SØR-VARANGER KOMMUNE

Boks 406, 9915 Kirkenes  
Tlf. 78 97 74 00. Faks 78 99 22 12  
E-post: [postmottak@sor-varanger.kommune.no](mailto:postmottak@sor-varanger.kommune.no)  
[www.svk.no](http://www.svk.no)

### SAKSFRAMLEGG Sak til politisk behandling

Saksbehandler: I. Katharina Granmo Virksomhetsleder: , tlf.	Dato: 23.06.2010
Arkivkode: K2-L12	Arkivsaksnr.: 10/239
Saksordfører:	

#### SAKSGANG

<b>Behandling:</b>	<b>Møtedato:</b>	<b>Saksnr.:</b>
Formannskapet/utvalg for strategi og utvikling	19.08.2010	099/10

## SKYTTERHUSFJELLET B2 A OG -B TILDELINGSPRINSIPP

#### Vedlagte dokumenter:

Nr.	Dok.dato	Tittel
1	22.06.2010	UTKAST TIL BEDØMMELSESKRITERIER.DOC

#### Dokumenter i saken:

<u>Dok.dato</u>	<u>Type</u>	<u>Avsender/mottaker</u>	<u>Tittel</u>
22.06.2010	U	Saksbehandler I. Katharina Granmo	MELDING OM VEDTAK FRA FORMANNSKAPET 21.06.10:
02.07.2010	U	Alta Boligbyggerlag	SØKNAD OM OPSJON PÅ FELT B2D I SKYTTERHUSFJELLET

#### Kort sammendrag:

Det er i Trinn 1 i Skytterhusfjellet 4 felt for konsentrert småhusbebyggelse: B2 a, b, c og d.

**Felt B2a** er på 12,0 da, og eies av SVK. Det er anslagsvis plass til 21-30 boliger på området. Området er sørvestvendt, hovedsakelig myrlendt med to knauser som skiller de to nivåene av området fra hverandre. Området vil kreve en god del omtenkksomhet i plassering og utforming av bygninger og uterom.

**Felt B2b** er på 19,7 da, og eies av SVK.. Det er anslagsvis plass til 29-42 boliger i området. Området er det mest eksponerte av de 3 områdene, og vil kreve størst omtenkksomhet i plassering og utforming av bygninger og uterom.

**Felt B2 c** (24,2da) er eid av Fefo. Det ventes at de fremmer reguleringsplan for sitt område.

**Felt B2d** er på 32,2 da, og eies av SVK. Det er anslagsvis plass til 47-68 boliger i området. Det er innledet forhandlinger med ABBL om opsjonsavtale for feltet iht vedtak i FUSU 21.06.2010.

For å komme videre i arbeidet med å få realisert boligprosjekt på kommunens områder, er det viktig at man får tatt standpunkt til hvilke(n) tildelingsprinsipp som skal ligge til grunn for tildeling av områdene B2a og B2b så snart som mulig.

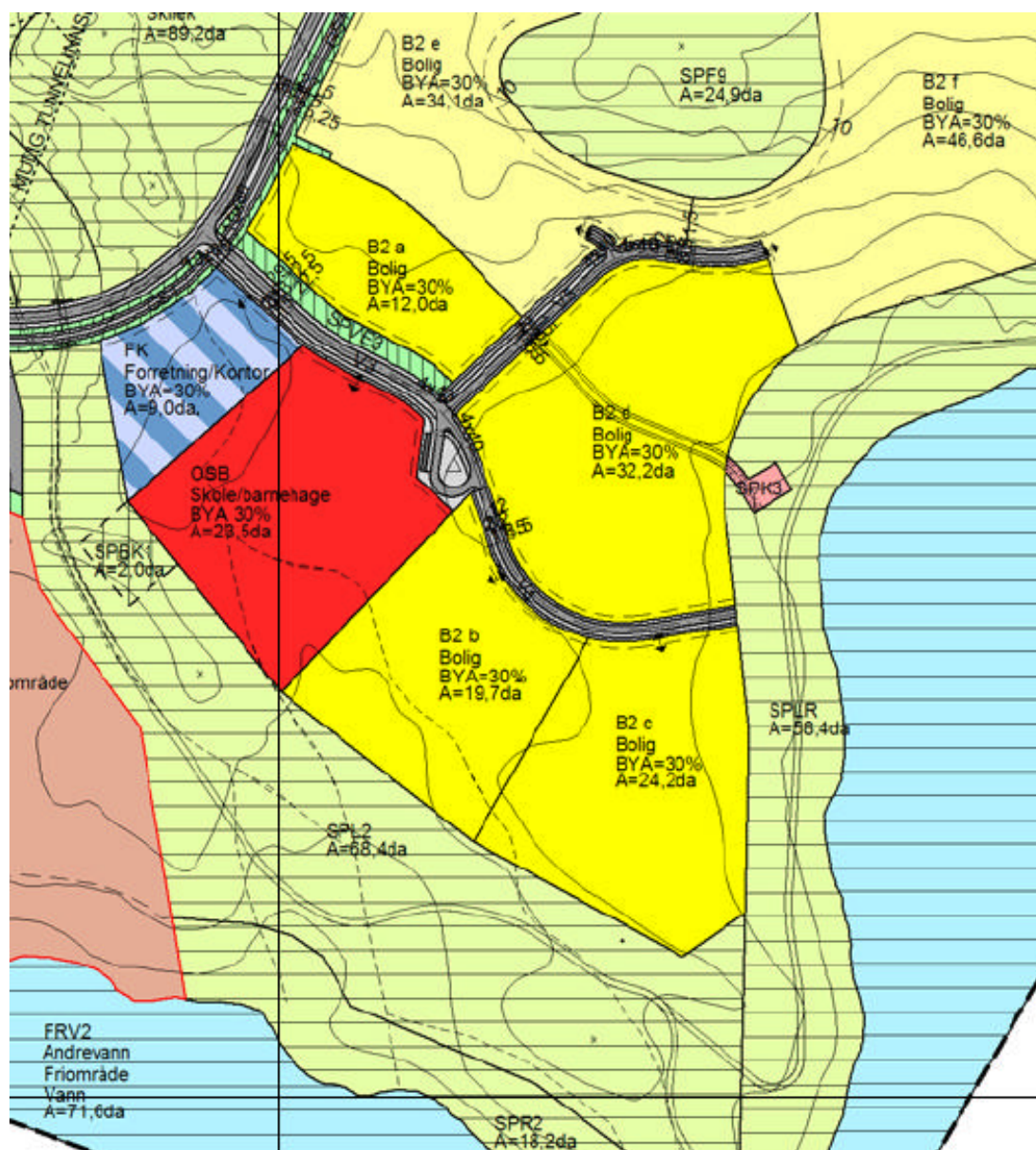
Det er i hovedsak 4 ulike prinsipper for hvordan Sør-Varanger kommune kan tildele B2a og -b på til utbyggere. Det er i tilfeldig rekkefølge:

- 1) Salg til høystbydende.
- 2) Tildeling til politisk valgt aktør
- 3) Loddtrekning, og salg ut i fra en på forhånd fast pris
- 4) Konkurransen

Administrasjonen anbefaler at områdene tildeles som følger:

Område B2b tildeles på bakgrunn av konkurranse i regi av Sør-Varanger kommune i samarbeid med Husbanken reg. Hammerfest.

Område B2a - tildeling av feltet avventes til man ser behovet og interessen for de ulike boligstørrelsene og -kvalitetene ved utviklingen av område B2b og B2d.



Områdene B2 a-d ligger innenfor Regplan Skytterhusfjellet av 22.02.2007 (se utsnitt).

### **Faktiske opplysninger:**

Reguleringsplanen for Skytterhusfjellet av 22.02.2007 er utformet med tanke på at området ved ferdig utbygging både skal være et attraktivt boligområde og samtidig et velfungerende nærfriluftsområde til Kirkenes. I tillegg er et lagt vekt på at boligområdet skal være en nennsomt utformet overgang mellom naturlandskapet og den tette bykjernen i Kirkenes.

Området er svært karrig, med lite løsmasser over ca 60 moh. Det er mye svaberg i området, og lett å se spor etter isgangen under siste istid. Tregrensen går også på omtrent 60 meter, og over den vokser det vier, dvergbjørk, einer, mose molte og annen lav vegetasjon. Under tregrensen er det bjørkeskog som blir frodigere jo lavere man kommer i terrenget, og spesielt i lune søkk i terrenget. Ned mot Prestevann og på store arealer på Langøra er det høgstaudemark.

For å tilpasse boligområdet til det sårbare terrenget på en best mulig måte er det utarbeidet grundige analyser av landskapskvaliteter som basis for hovedgrep for boligområdets infrastruktur og bebyggelsesstruktur. Tanken er å ivareta landskapskvalitetene gjennom de detaljerte reguleringsplanene som etter hvert skal utarbeides, gjennom prosjekteringen av boligprosjektene og gjennom byggeprosessene frem til ferdigstilling av feltet.

Det er allerede utarbeidet reguleringsplan for eneboligutbygging i område B2e i Skytterhusfjellets 1. trinn. De områdene som nå som står for tur er 4 områder for konsentrert småhusbebyggelse: B2 a- d. Området B2 c er eid av Fefo. De resterende 3 feltene er eid av Sør-Varanger kommune. Det er innledet forhandlinger med ABBL om opsjonsavtale for felt B2d iht vedtak i FUSU 21.06.2010. For å komme videre i arbeidet med å få realisert boligprosjekt på kommunens felt, ber administrasjonen om at det tas standpunkt til hvilke tildelingsprinsipper som skal ligge til grunn for tildeling av områdene B2a og B2b.

B2a og B2b ligger i et område avsatt til konsentrert småhusbebyggelse. I reguleringsplanens pkt 4.1.4 *Konsentrert småhusbebyggelse – B1, B2a, B2b, B2c, B2d*, heter det:

*"I disse byggeområdene skal det bygges konsentrert småhusbebyggelse – rekkehus, kjedet eneboligbebyggelse, atriumshus, 4-mannsboliger eller lignende i grupper, 2-mannsboliger eller tun. For å unngå et monotont preg skal formspråket varieres, og bebyggelsen bør brytes opp for å oppnå et preg av små volumer.*

... ..

*Utbyggingen av de forskjellige områdene skal skje etter at det har blitt utarbeidet en bebyggelsesplan (dvs detaljert reguleringsplan iht planloven av 1/7-2009).*

*Bebyggelsesplanen skal suppleres med utomhusplan i målestokk 1:200 som detaljert viser all utforming og utnyttelse byggeområdet, herunder eksisterende og fremtidige terrenghøyder, terrengtilpasning, eksisterende og ny vegetasjon med spesifikasjon av vegetasjon som eventuelt forutsettes bevart.*

*Bebyggelsen skal plasseres og tilpasses eksisterende terreng slik at terrenginngrepene minimaliseres. Kommunen kan kreve dokumentasjon av prosjektets fjernvirkning."*

Område B2a er på 12,0 da. Det er anslagsvis plass til 21 – 30 boliger på området.

Området vil være det første man kommer til når man kjører inn i Skytterhusfjellet fra E6, og er sentralt plassert ved områdets sentrumsfunksjoner. Området er lunt og sørvestvendt og består hovedsakelig av to myrer i ulik høyde, skilt av et parti med svaberg. Området vil kreve en god del omtenkksomhet i plassering og utforming av bygninger og uterom.

Område B2b er på 19,7 da. Det er anslagsvis plass til 29 - 42 boliger i området.

Området er det mest eksponerte av de 3 områdene, og vil derfor kreve størst omtenkksomhet i plassering og utforming av bygninger og uterom. Området ligger rett ved tomt avsatt til skole/barnehage og har friluftsområde med lysløype i sør. Det går et høydedrag over området, slik at det ligger til rette for å få utsyn og gode solforhold.

## Det er i hovedsak 4 prinsipper for tildeling av kommunens områder, i tilfeldig rekkefølge:

### 1) Salg til høystbydende.

Tildelingsprinsippet gir:

- Mulighet for maksimering av økonomisk utbytte for SVK på kort sikt
- Retningslinjer for utbygging gis i reg.plan med reg.best og reg.beskrivelse.
- Økt tomtepris for entreprenør kan gi seg utslag i dyrere boliger, lavere kvalitet, ønske om høyere tetthet, eventuelt gi seg utslag i lavere fortjeneste for entreprenør/tilknyttede firma.
- Et brudd med selvkostprinsippet som SVK har hatt i flere tiår.

Prosess:

1. Tildeling på bakgrunn av budrunde
2. Reguleringsplan (evt med prosess ifht Utbyggingsavtale samtidig)
3. Festekontrakt (innfestingssum opplyses så tidlig som mulig)
4. Byggesøknad

### 2) Tildeling til politisk valgt aktør

Det kan for eksempel være til non-profit aktører S-V BBL/STBB. Tildelingsprinsippet gir:

- Forutsigbart økonomisk utbytte ved å sette pris i forkant
- Mulighet til å forhandle pris opp i mot kvalitet i endelig prosjekt
- Retningslinjer for utbygging gis i reg.plan med reg.best og reg.beskrivelse.
- Vil kunne bidra til å sikre en mer moderat pris ifht kvalitet på boligene dersom valg av non-profit aktør.
- Vil kunne bidra til en større prisdifferensiering i boligmarkedet lokalt og dermed større potensial for en bredt sammensatt befolkning i området.

Prosess:

1. Tildeling på bakgrunn av politisk valg av aktør
2. Reguleringsplan (evt med prosess ifht Utbyggingsavtale samtidig)
3. Festekontrakt (innfestingssum opplyses så tidlig som mulig)
4. Byggesøknad

### 3) Loddtrekning, og salg ut i fra en på forhånd fast pris

Tildelingsprinsippet gir:

- Forutsigbart økonomisk utbytte for SVK
- Retningslinjer for utbygging gis i reg.plan med reg.best og reg.beskrivelse.

Prosess:

1. Tildeling iht politisk valgt loddtrekningsmetode
2. Reguleringsplan (evt med prosess ifht Utbyggingsavtale samtidig)
3. Festekontrakt (innfestingssum opplyses så tidlig som mulig)
4. Byggesøknad

### 4) Konkurransen

Områdene tilbys til den utbygger som vinner konkurransen. Konkurransenprogram, inkludert kriterier for bedømming av forslagene vedtas før konkurransen starter. Utkast til hovedkriterier er vedlagt. Tildelingsprinsippet gir:

- Forutsigbart økonomisk utbytte
- Retningslinjer for utbygging gis i konkurransenprogrammet bla ved oppgitte bedømmelseskriterier.
- Etterfølgende privat detaljregulering gir FUSU og kommunestyret mulighet til ytterligere påvirkning av prosjektet.

Prosess:

- 1) Konkurransen
- 2) Tildeling på bakgrunn av konkurransenresultatet
- 3) Reguleringsplan (evt med prosess ifht Utbyggingsavtale samtidig)
- 4) Festekontrakt (innfestingssum opplyses så tidlig som mulig)
- 5) Byggesøknad

## **Størrelse på tildelingsområdene**

Uansett fremgangsmåte vil det være mulig å tildele områdene

- A) hver for seg
- B) samlet
- C) Underdelt på flere aktører

Vurderingsmomenter i den sammenheng ansees i hovedsak å være:

- Kost/nytte for de som kan være interessert i å stå som utbyggere. Større områder har generelt sett potensial til lavere kostnad for rigg, og potensial for lavere pris til forbruker.
- Større områder gir bedre muligheter for fleksibilitet i bebyggelsesstruktur og variasjon mellom ulike typer uterom. Den muligheten for helhetlige grep i en større sammenheng dette åpner for vil kunne gi høyere kvalitet både for den enkelte bolig, men ikke minst for uterommene og området som helhet. Dette sees som viktig ifht at dette er et sårbart landskap.
- Et større område vil ha potensial til å være interessant for flere utbyggere, og deres arkitekter og landskapsarkitekter og rådgivende ingeniører. Dette kan bidra til høyere kvalifikasjoner hos deltagerne, og dermed potensial for høyere kvalitet og bedre ressursutnyttelse, og potensial for lavere pris til forbruker.
- Større områder gir større risiko dersom etterspørselen i markedet er mindre enn forventet/forutsatt på tilbudstidspunktet.
- Ved å tilby områdene enkeltvis, vil man kunne få flere aktører, og dermed større variasjon mellom delområdene.
- Alta BBL har i brev av 18.06.2010 søkt om opsjon på felt B2d, og det er iht FUSUs vedtak 21.06.2010 igangsatt forhandlinger om opsjonsavtale for området.
- Stiftelsen BoligBygg har signalisert at de ikke ønsker å stå som tiltakshaver i det første utbyggingstinet i Skytterhusfjellet, men at de vil vurdere å kjøpe boenheter når de legges ut for salg. Dette ønsket kan ivaretas gjennom opsjonsavtale uavhengig av tildelingsprinsipp.

## **Antydet framdrift for de ulike alternativene:**

Ved tildelingsprinsipp 1, 2 og 3 vil man kunne starte reguleringsplanarbeidene i september/oktober, med forventet endelig vedtak i mars/april. Byggestart vil da kunne være på vårparten/forsommeren 2011.

Ved tildelingsprinsipp 4 vil man kunne starte reguleringsplanarbeidene i desember 2010 evt jan 2011, med forventet endelig vedtak i juni alternativt aug/sept 2011. Byggestart vil da kunne være i løpet av sommersesongen eller på høsten 2011.

Det anses som en fordel at det første feltet med konsentrert småhusbebyggelse kommer litt i etterkant av eneboligfeltet B2 e og felt B2d til ABBL. Dette er både fordi man vil unngå at det blir for mange boliger på markedet samtidig, med den usikkerheten det kan medføre, og at de som kan tenke seg å flytte inn i de boligene som vil bli ledig i boligmarkedet i forbindelse med innflytting i eneboligfeltet.

Dette vil kunne bidra til å sikre ønskede kvaliteter i boligområdene, og et hensiktsmessig tempo i suppleringen av boligtilgangen sentralt i kommunen

## **Kommuneplanens hovedmål:**

*Sør-Varanger kommune skal utvikles til et lokalsamfunn som gir grunnlag for befolkningsvekst i alle deler av kommunen. Arealdisponering og offentlig service og tjenesteproduksjon skal dimensjoneres ut fra en samlet befolkning på 12.000 innbyggere ved planperiodens utløp, og ha en kvalitet som gjør kommunen attraktiv som bosted og for etableringer og knoppskyting i privat næringsliv.*

Hovedmålet vil være retningsgivende for de politiske og administrative prioriteringer i hele den kommunale organisasjon i planperioden. Ut fra dette, skal det gjøres vurderinger i forhold til følgende satsingsområder:

Næringsutvikling:

Infrastruktur:

Barn og ungdom:

Kompetansebygging:

Økonomi:

Ønsket om å få realisert disse boligområdene raskt har blant annet sammenheng med behovet for å imøtekomme det udekkede boligbehovet man har i kommunen i dag, samt å legge bedre til rette for den befolkningsøkningen man tar sikte på frem mot 2016.

Prosjektet vil indirekte kunne bidra positivt til alle satsningsområdene, og spesielt ifht næringsutvikling, infrastruktur og barn og ungdom. På sikt vil prosjektet kunne medvirke til høyere folketall i kommunen, noe som vil kunne bedre den økonomiske situasjonen til Sør-Varanger kommune.

**Alternative løsninger:**

**Forslag til innstilling:**

Formannskapet vedtar at områdene B2a og B2b tildeles på følgende vis:

Område B2b

Området tildeles på bakgrunn av konkurranse i regi av Sør-Varanger kommune i samarbeid med Husbanken reg. Hammerfest. Arbeidet med konkurransen igangsettes umiddelbart.

Premissene for konkurransen, inkl konkurransetype, jursammensetning og bedømmelseskriterier, utarbeides så snart som mulig, og vedtas i formannskapet før utlysningen.

Utforming av bedømmelseskriterier gjøres etter modell beskrevet i utkast datert 23/6-2010.

Område B2a

Avgjørelse for tildeling av feltet avventes til man ser behovet og interessen for de ulike boligstørrelsene og -kvalitetene ved utviklingen av område B2b og B2d.

Bente Larssen  
rådmann

- Dette dokumentet er godkjent elektronisk i Sør-Varanger kommune og har derfor ingen signatur. -

## BEDØMMELSESKRITERIER FOR KONKURRANSE FORESLÅS I HOVEDTREKK SOM FØLGER:

### **Helhetlig grep:**

Området bør utformes med et godt helhetlig grep som både ivaretar de enkeltkvaliteter SVK velger å prioritere, og sørge for et godt samspill mellom dem som gir mening ut over hva hver av dem ville ha gitt alene.

Det helhetlige grepet må også sørge for at kvalitetene ivaretas på ulike nivåer i prosjektet, både for området som helhet, for naboskapet og for den enkelte boenhet.

Ut i fra kommuneplanens arealdel 2004-2016 og Boligsosial Handlingsplan 2009-2012 foreslås universell utforming, miljøkvaliteter (bærekraftighet) og tilrettelegging for en bredt sammensatt befolkning som hovedkvalitetsområder i en eventuell konkurranse.

De nevnte kvalitetsområdene vil kunne ha ulike aspekt både i seg selv, i samspill med de andre kvalitetene og på ulike nivå av prosjektet:

- Tekniske kvaliteter
- Fysisk praktiske kvaliteter
- Opplevelseskvaliteter
- Sosiale kvaliteter
- Identitetsskapende kvaliteter

Ut i fra gjeldende reguleringsplan vil samspillet med landskapskvalitetene i området være en grunnleggende forutsetning for et velfungerende hovedgrep. Prosjektets samspill med terreng, vegetasjon, andre landskapselementer og lokalklimatiske forhold, samt samspillet mellom uterom og innerom, menneskeskapt og naturlig er viktige elementer i denne sammenheng.

Hovedgrepet bør i tillegg til å imøtekomme de konkrete kvalitetskravene som settes gjenspeile det unike ved beliggenheten til konkurranseområdet, Skytterhusfjellet og den spennende kommunen Sør-Varanger er, og fortolke dette på et meningsfullt, helhetlig og vakkert vis.

I dette ligger implisitt at en god og helhetlig løsning på en meningsfull måte imøtekommer kvalitetskravene, på en nyskapende måte fortolker det unike ved stedet og nåtiden, har rot i fortiden, og som samtidig gir inspirerende impulser til den spennende fremtiden Sør-Varanger kommune nå er på vei inn i.



## **Universell utforming**

Området skal utformes slik at alle de tre aspektene ved universell utforming imøtekommes:

- Bevegelseshemmede
- Synshemmede
- Miljøhemmede.

Kvalitetskrav med veiledere angis for både boenhetene og uterommene i området.

## **Miljøkvaliteter:**

Samtlige boliger i feltet skal ha ett av følgende miljøkvaliteter:

- Lavenergistandard
- Passivhusstandard
- Det skal brukes miljøvennlige byggematerialer som ikke inneholder miljøhemmende eller stoffer skadelige for verken mennesker eller naturen.
- Gjenbruk av bygningsmaterialer.

## **Bredt sammensatt befolkning:**

I tillegg til universell utforming og miljøkvaliteter, legges det i tråd med BSHP vekt på å legge til rette for en bredt sammensatt befolkning i boligområdet både demografisk og økonomisk. Viktige tiltak i denne sammenheng er:

- Kvalitativt gode og meningsfulle uterom.
- Differensiering mellom ulike typer boliger
- Hensiktsmessig kombinasjon av boligkvaliteter
- Strategi for kostnadsdifferensiering av boligene.

## **Vekting av bedømmelseskriteriene:**

- Helhetlig grep: 40 %
- Universell utforming: 20 %
- Miljøkvaliteter: 20 %
- Bredt sammensatt befolkning: 20 %



## SØR-VARANGER KOMMUNE

Boks 406, 9915 Kirkenes  
Tlf. 78 97 74 00. Faks 78 99 22 12  
E-post: [postmottak@sor-varanger.kommune.no](mailto:postmottak@sor-varanger.kommune.no)  
[www.svk.no](http://www.svk.no)

### SAKSFRAMLEGG Sak til politisk behandling

Saksbehandler: Siw-Inger Braathen Virksomhetsleder: , tlf.	Dato: 12.04.2010
Arkivkode: K1-	Arkivsaksnr.: 09/2069
Saksordfører:	

#### SAKSGANG

Behandling:	Møtedato:	Saksnr.:
Kommunestyret		
Administrasjonsutvalget	22.06.2010	007/10
Formannskapet/utvalg for strategi og utvikling	19.08.2010	100/10

## LØNNSPOLITISK PLAN FOR SØR-VARANGER KOMMUNE

#### Vedlagte dokumenter:

Nr.	Dok.dato	Tittel
1	14.04.2010	Lønnspolitisk plan inkl høringsuttalelser apr 2010.doc

#### Dokumenter i saken:

Dok.dato	Type	Avsender/mottaker	Tittel
03.02.2010	I	Arbeidsgruppe lønnspolitisk plan	LØNNSPOLTISK PLAN

#### Kort sammendrag:

Skriftlig lønnspolitikk i Sør-Varanger kommune ble første gang utarbeidet i 1998, og senere revidert i 2002. Rådmannen har ved flere anledninger gitt uttrykk for et ønske om utvikling av ny lønnpolitisk plan for Sør-Varanger kommune.

Ny plan er utarbeidet av parts sammensatt arbeidsgruppe, datert 01.02.2010.

Saken ble første gang behandlet av administrasjonsutvalget den 23.02.10 som fattet følgende vedtak:

*Saken utsettes og vi ber administrasjon komme med alternative forslag på punkt 5.4. Vi ønsker vurderinger på om det kunne være andre alternativer for bruk av potten, som i større grad oppfyller målet om at våre ansatte trives, og derigjennom stimuleres til å ønske å bli i Sør-Varanger Kommune. Samtidig ber vi administrasjon forespørre lønnpolitisk utvalg om det er gjort vurdering på andre måter å bruke disse pengene.*

Det er kommet inn 8 enkeltinnspill fra ansatte. Alle disse er gjennomgått av arbeidsgruppa. Saken har vært ute til høring blant arbeidstakerorganisasjonene.

Spørsmål fra administrasjonsutvalget samt høringsuttalelsene er innarbeidet i saksframlegget.

### **Faktiske opplysninger:**

En lønnspolitikk vil kunne gjøre lokal lønnsutvikling forutsigbar samtidig som den kan være et virkemiddel i utviklingen av organisasjonen. En god lønnspolitikk gjør det mulig å benytte lønn som virkemiddel til å nå kommunens mål, bidra til god rekruttering og legge grunnlaget for vellykkede omstillinger, for å nevne noen aktuelle formål.

Lønnspolitikken vil også bidra til at arbeidsgiver kan utøve en entydig, og helst også omforent, arbeidsgiverpolitikk overfor alle ansatte, uansett arbeidstakernes funksjonsområde og organisasjonstilhørighet. Dette er en stor utfordring i kommunal sektor.

Som et ledd i utviklingen av Arbeidsgiverstrategi mot 2020 ble det i juni 2009 nedsatt ei partssammensatt arbeidsgruppe bestående av administrative ledere og tillitsvalgte (Fagforbundet og Utdanningsforbundet) som fikk i oppdrag å fremme forslag til ny lønnspolitisk plan for Sør-Varanger kommune.

Formålet med samarbeidet om en lokal lønnspolitikk er flersidig:

- Fremme forutsigbarhet i lønnspraksis
- Skape aksept for lønnspolitikken
- Utvikle felles kunnskapsgrunnlag for valg av lønnsprinsipper og – kriterier
- Skape aksept for den lønnsprosedyren som anvendes
- Benytte lønn som virkemiddel

På bakgrunn av dette utformet prosessgruppa AGS 2020 dette mandatet for arbeidsgruppa:

1. Sikre en god arbeidsprosess for utviklingen av ny lønnspolitisk plan
  - o involvere tillitsvalgte, ansatte og andre interessenter/aktører
  - o informere om utviklingsarbeidet
2. Planlegge og organisere arbeidet
3. Dokumentere og fremme forslag til ny lønnspolitisk plan innen 01.02.2010
4. Presentere forslaget overfor prosessgruppa AGS 2020, tillitsvalgte og lederforum.

Rådmannen vil spesielt framheve pkt 5.4 Lokal tjenesteansiennitet der ordningen med tillegg kr 5.000,- pr år for lang og tro tjeneste også skal gjelde undervisningspersonalet fra 2010. Ordningen har ikke tilbakevirkende kraft.

### **Spørsmål fra administrasjonsutvalget(ADMU):**

Arbeidsgruppa rundt ny lønnspolitisk plan drøftet under utarbeidelse av planen hvorvidt pkt 5.4 lokal tjenesteansiennitet skulle avskaffes- og om formålene med ordningen ble ivaretatt gjennom lokale forhandlinger. Det var en bred diskusjon rundt dette som gjorde at

arbeidsgruppa konkluderte med at punktet skiftet navn fra seniormedarbeidere til lokal tjenesteansiennitet , at ordningen ble videreført samt at ordningen gjelder for undervisningspersonale fra 2010.

Arbeidsgruppen har etter vedtak i ADMU hatt nytt møte.

Arbeidsgruppen ble utfordret mht alternativ bruk av potten. Arbeidsgruppen konkluderte med at punktet lokal tjenesteansiennitet faller inn under tariffområdet og hører hjemme i en lønnspolitisk plan. Alternativ bruk av potten , - for eksempel trivsel+velferd/sykefraværsreducerende tiltak/kompetanseheving/ stabilisering og rekruttering – hører hjemme under andre områder .

Arbeidsgruppen konkluderte med at ordningen videreføres slik beskrevet i lønnspolitisk plan. Dette ble begrunnet med at dette oppfattes som en god ordning som oppleves som solidarisk og lik for alle. Gjennom ordningen oppleves den ansatte og bli sett og verdsatt.

Arbeidsgiver mener videre at AGS 2020 både overordnet og lokalt erkjenner at konkurransen om arbeidskraft tiltar samtidig som høy gjennomsnittsalder i kommunesektoren bidrar til at mange medarbeidere med høy kompetanse og lang erfaring er på vei ut av arbeidsmarkedet. Det er viktig å beholde disse og punktet lokal tjenesteansiennitet kan bidra til en forutsigbar lønnsutvikling for arbeidstakere med lang erfaring.

Punktet må også sees opp mot intensjonen i IA-avtalen som bla er å øke den reelle pensjonsalderen i kommunen.

Arbeidsgiver mener videre at punktet bidrar til god omdømmebygging .

#### Høringer:

Det er kommet 2 høringsinnspill:

<b>Fagforbundet</b>	Fagforbundet Sør-Varanger har hatt planen ute til høring blant sine medlemmer. Våre medlemmer har gitt positive tilbakemeldinger på forslaget til lønnspolitisk plan. Fagforbundet Sør-Varanger går inn for at forslag til lønnspolitisk plan for Sør-Varanger kommune vedtas slik det foreligger.	Ok
<b>NITO</b>	NITO vil først få uttrykke glede over at kommunen nå tar initiativ til å lage en lønnspolitisk plan. Dokumentet som sådan er oversiktlig og lettfattelig. Våre merknader er knyttet til kapitlene 5 og 6. Vedlagt er også et diagram som viser vurderingsgrunlaget slik NITO oppfatter det.  Kap. 5.5 Kriterier. Det er opplistet at det skal gjøres vurderinger etter kompetanse, kvalifikasjoner og kompetansegivende oppgaver. Det er bare gjort opplistet av vurdering etter kompetanse. Det bør også tas med slike for kvalifikasjoner og kompetansegivende oppgaver.  Kap. 5.5.5. Spesielle krav til ledere. Under punktet om vurdering av ledere bør det under punktet økonomi gjøres en spesifisering om hva som ligger i dette punktet. Er det måloppnåelse i fht budsjett, regnskap, overforbruk eller lignende som er gjenstand for	OK. Innarbeidet.             Ikke innarbeidet. Reguleres av lederavtalen

	<p> vurderingen? Det bør også være et eget punkt som heter handlekraft.</p> <p> Kap. 6.0 Andre forhold av betydning. Vurderingsredskap i Sør-Varanger kommune. Punktet stillingsbeskrivelse bør entes tas ut eller så må stillingsbeskrivelsene oppdateres jevnlig. Flere av våre medlemmer har pr. dato mangelfulle stillingsbeskrivelser.</p> <p> Sammenligningsgrunnlag. NITO mener en viktig del av sammenligningsgrunnlaget må være lønnstatistikk på landsbasis og dette punktet må derfor komme med. Statistikken bør basere seg på type stilling, utdanning, ansinitet m.m.</p>	<p> Stillingsbeskrivelser skal oppdateres.</p> <p> Ikke innarbeidet. Dekkes av punktene markedslønn samt sammenligningsgrunnlag</p>
--	---	---

### **Kommuneplanens hovedmål:**

*Sør-Varanger kommune skal utvikles til et lokalsamfunn som gir grunnlag for befolkningsvekst i alle deler av kommunen. Arealdisponering og offentlig service og tjenesteproduksjon skal dimensjoneres ut fra en samlet befolkning på 12.000 innbyggere ved planperiodens utløp, og ha en kvalitet som gjør kommunen attraktiv som bosted og for etableringer og knoppskyting i privat næringsliv.*

Hovedmålet vil være retningsgivende for de politiske og administrative prioriteringer i hele den kommunale organisasjon i planperioden. Ut fra dette, skal det gjøres vurderinger i forhold til følgende satsingsområder:

#### Næringsutvikling:

#### Infrastruktur:

#### Barn og ungdom:

#### Kompetansebygging:

- Fremme forutsigbarhet i lønnspraksis
- Skape aksept for lønnspolitikken
- Utvikle felles kunnskapsgrunnlag for valg av lønnsprinsipper og – kriterier
- Skape aksept for den lønnsprosedyren som anvendes
- Benytte lønn som virkemiddel
- 

#### Økonomi:

Økonomisk konsekvens av lønnspolitisk plan ivaretas ved de årlige tariffoppgjør innenfor hovedtariffavtalens bestemmelser og kommunens budsjett.

#### **Alternative løsninger:**

**Forslag til innstilling:**

Lønnspolitisk plan for Sør-Varanger kommune datert 01.02.2010, vedtas.

**22.06.2010 Administrasjonsutvalget**

**BEHANDLING:**

Saksordfører: Even Pettersen

Forslag til vedtak ble enstemmig vedtatt.

**Administrasjonsutvalgets vedtak i sak 007/10:**

Lønnspolitisk plan for Sør-Varanger kommune datert 01.02.2010, vedtas.

Bente Larssen  
rådmann

- Dette dokumentet er godkjent elektronisk i Sør-Varanger kommune og har derfor ingen signatur. -



## LØNNSPOLITISK PLAN SØR-VARANGER KOMMUNE



Avgitt av parts sammensatt utvalg 01.02.10

## 1.0 INNLEDNING

Skriftlig lønnspolitikk i Sør-Varanger kommune ble første gang utarbeidet av en arbeidsgruppe innenfor mellomlederprogrammet i 1998. Dokumentet ble revidert i august 2002.

Pr 01.05.04 ble forhandlingsansvaret for undervisningspersonalet overført fra staten til kommunene.

I arbeidsgiverstrategi for Sør-Varanger kommune – AGS 2020- er det overordnede mål at Sør-Varanger kommune skal være en spennende, utviklende og konkurransedyktig arbeidsgiver. Nye utfordringer øker behovet for en offensiv arbeidsgiverpolitikk. Som et ledd i dette er et av målene at det skal utvikles en ny lønnspolitisk plan.

Rådmannen har ved flere anledninger gitt uttrykk for et ønske om en ny lønnspolitisk plan for Sør-Varanger kommune.

Overnevnte forhold har nødvendiggjort en grundig revisjon og/eller endring av gjeldene skriftlig lønnspolitikk heretter kalt lønnspolitisk plan.

Av hovedtariffavtalen følger at lønnsystemet i kommunal sektor forutsetter en lokal lønnspolitikk. Den lokale lønnspolitikken bør gjenspeile og beskrive virkemidler og insentiver som kan gi uttelling i form av lønn ved lokale forhandlinger og hvordan dette skjer.

Lønnspolitikken skal være kjent og virke forutsigbar for ansatte i Sør-Varanger kommune.

## 2.0 FORMÅL

### Hvorfor lønnspolitisk plan?

Formålet med en lønnspolitisk plan er flersidig:

- Fremme *forutsigbarhet* i lønnspraksis
- Skape *aksept* for lønnspolitikken
- Utvikle felles *kunnskapsgrunnlag* for valg av lønnsprinsipper og – kriterier
- Skape aksept for den *lønnsprosedyren* som anvendes
- Benytte lønn som *virkemiddel*

## 3.0 MÅL

En lønnspolitisk plan må være knyttet opp mot kommunenes overordnede mål, dvs, være et bidrag til at fastsatte mål oppnås.

I tillegg må lønnspolitikken være en del av personalpolitikken for kommunens ansatte. Vi vil derfor referere de mest aktuelle målsettinger i kommuneplanen og målsettingene i personalpolitiske retningslinjer.

### 3.1 Kommuneplanens mål.

Hovedmål : "En effektiv, fleksibel og servicepreget organisasjon".

Økt aktivitet og trivsel basert på:

- Mer tilpasningsdyktig og resultatorientert organisasjon
- Oppgaveeffektivisering og arbeidsmetoder
- Bedre arbeidsmiljø
- Bedre utviklet bedriftskultur(lojalitets- og fellesskapsfølelse)
- Delegering og myndighet
- Mindre sektortenkning
- Kreativitet og opplæring
- Flere og bedre tjenester mot publikum og omgivelsene for øvrig
- Bedre kontakt mellom folkevalgte og styringsorganer og administrasjon



I tillegg må følgende vektlegges under utforming av lønnspolitikken:

- En erkjennelse av de handlinger, holdninger og verdier som fremgår av Sør-Varanger kommunes visjon og verdier. Vår visjon "Sør-Varanger kommune – en grensesprengende kommune" og våre verdier *\*engasjerte \*grensesprengende \*modige \*serviceorienterte \*tilgjengelige \*helhetstenkende* skal kjennetegne organisasjonen.
- Legge til rette for at Sør-Varanger kommune har myndiggjorte, selvstendige og dyktige medarbeidere
- Utvikle en organisasjonskultur som utløser engasjement, initiativ og ansvar
- Lede og organisere arbeidet i samsvar med kommunestyrets forventninger til kommunenes ledere jfr lederavtalene.

### 3.2 Personalpolitiske målsettinger

- Personalpolitikken i Sør-Varanger kommune skal bidra til "å utvikle og beholde kvalifiserte og motiverte medarbeidere som kan bidra til at den enkelte virksomhet når sine mål."
- Sør-Varangers personalpolitikk skal gjennom samarbeid og medbestemmelse legge forholdene til rette for at kommunens mål skal nås
- Virksomhetens mål og krav samordnes med medarbeidernes muligheter og ønsker om videreutvikling som er i samsvar med kommunens behov
- Personalpolitikk skal være et instrument i omstillingsarbeidet for en stadig bedre kommune
- En aktiv personalpolitikk vil være et av de vesentligste bidrag i arbeidet mot en rasjonell, produktiv og tilpasningsdyktig organisasjon
- Sør-Varanger kommunes krav til de ansattes innsats og forpliktelser til arbeidsplassen skal følges opp med tilrettelegging for gode og utfordrende arbeidsplasser. Arbeidsplassen skal gi mulighet for egenutvikling gjennom det daglige arbeidet i et godt og stimulerende miljø
- Lønn skal oppfattes som motivasjonsfaktor
- Lønn skal blant annet være kompensasjon for ansvar og belønning for oppnådde resultater.
- Lønnen skal stå i forhold til stillingens/arbeidets verdi i forhold til ansvar/myndighet og kompetansekrav.
- Lønnsnivået i Sør-Varanger kommune skal være i forhold til det øvrige arbeidsmarked, både privat og offentlig, slik at Sør-Varanger kommune kan være konkurransedyktige.
- Lønnen skal stå i forhold til den personlige kompetansen, erfaring og dyktighet. I dette ligger det et utvidet kompetansebegrep som omfatter både faglige og menneskelige kvalifikasjoner.
- Lønn skal brukes som aktivt virkemiddel i Sør-Varanger kommune som bidrag til å oppnå reell likestilling mellom kjønnene.

### 3.3 Rammebetingelser /forutsetninger

I forbindelse med lønnsfastsettelse er det en del rammebetingelser å forholde seg til.

De mest nærliggende er :

- Hovedtariffavtalen
- Hovedavtalen
- arbeidsgiverpolitiske vedtak
- samfunnsmessige forhold som arbeidsmarkedssituasjonen, rekrutteringsproblematikk o.l
- Sør-Varanger modellen som organisasjonsstruktur
- Sør-Varanger kommunes visjon og verdier
- delegasjonsreglement
- Lokale særavtaler

- lønns- og prisvekst generelt samt den økonomiske situasjonen i Sør-Varanger kommune
- arbeidsledighet/arbeidsmarked

## **4.0 LØNNS OG STILLINGSBESTEMMELSER**

### **Lønssystemet i hovedtariffavtalen**

Hovedtariffavtalens kapittel 3, 4 og 5 regulerer forhold som gjelder lønn/lønnsfastsettelse.

### **Lønnsfastsetting lokalt**

Hovedtariffavtalens bestemmelser innebærer at partene lokalt kan avtale avlønning over minstelønnsbestemmelsene ved lokale forhandlinger. Se punkt grunnlag for lokal lønnsfastsettelse

### **Forhandlingsbestemmelser**

Forhandlingsbestemmelser beskrives i hovedtariffavtalen. Se gjeldene hovedavtale for utfyllende opplysninger.

Sør-Varanger kommune lønnspolitiske plan utfyller disse forhandlingsbestemmelsene slik at vi oppnår den nødvendige dynamikk og fleksibilitet en kompleks organisasjon er avhengig av.

### **Lønnspolitiske utfordringer**

Kommunal lønnspolitikk har både sentralt og lokalt hatt betegnelsen solidarisk og vært basert på objektive kriterier (utdanning og ansiennitet).

Fra 2002 har hovedtariffavtalen vært inndelt i stillingsgrupper og har samtidig inneholdt forhandlingsbestemmelser som har gitt arbeidsgiver betydelig lokal handlefrihet. Denne handlefriheten er hovedsakelig tuftet på 2 sider:

1. Lokale behov som ikke kan ivaretas gjennom sentrale forhandlinger
2. Mulighet for arbeidsgiver til å premiere dyktighet, engasjement og resultatoppnåelse med lønsplassering som personlige ordninger.

De senere år er imidlertid kommunesektoren stilt overfor nye utfordringer basert på en utvikling preget av målstyring framfor regelstyring. Dette har bidratt til å framtvinge et mer fleksibelt avtalesystem, bedre muligheter for å honorere innsats og effektivitet, samt utfordringer om å benytte også lønn til å beholde og rekruttere spesielle yrkesgrupper og særlig godt kvalifiserte arbeidstakere.

En av hovedutfordringene i dette bildet er for arbeidsgiver og de lokale parter å beholde det beste fra det "gamle" og samtidig finne kriterier og vinne erfaring i det å bruke lønn som et aktivt personalpolitisk virkemiddel. Dette vil innebære blant annet at ledere i kommunen både gis mulighet for, og tar i bruk mulighetene som gis i å vurdere det arbeid de enkelte arbeidstakere gjør som grunnlag for lønnsopptrykk.

Innenfor en slik utfordring tillegges Sør-Varanger kommunes ledere ansvar for at lønn og diskusjon rundt lønn og lønnsfastsettelse skal bli "vanlig" i Sør-Varanger kommune. Organisasjonen må akseptere og forstå hvorfor vi diskuterer lønn, slik at vi unngår at dette er tema bare 2-3 uker før lokale lønnsforhandlinger.

Lønnsamtaler starter desentralisert, som er forhold mellom medarbeideren og vedkommendes leder, hvor lederen har fullmakt til å gi innspill til sine overordnede.

## **5.0 GRUNNLAG FOR LOKAL LØNSFASTSETTELSE**

### **5.1 STILLINGSKODER**

De stillingskoder som framgår av tariffavtalen skal benyttes. Stillingskodene skal gjenspeile stillingens funksjon.

Unntaksvis kan annen rapporteringsbenevnelse/avansementstillinger benyttes for i størst mulig grad gjenspeile Sør-Varanger kommunes lokale behov for stillingen.

### **5.2 TARIFFAVTALE**

Kommunens handlingsrom når det gjelder lønnsfastsetting og – forhandlinger er avgrenset til å gjelde innenfor HTA bestemmelser. Lokalt kan det forhandles lønn:

- Ved ansettelse
- Ved lokale forhandlinger

### **5.3 STILLINGSBESKRIVELSER**

Som grunnlag for vurdering av lønnsfastsettelse i Sør-Varanger kommune skal det foreligge en stillingsbeskrivelse for den enkelte stilling. Stillingsbeskrivelsen skal si noe om de oppgaver den enkelte arbeidstaker faktisk utfører. Den skal videre beskrive hvilke krav som stilles til stillingsinnehaveren mht utdanning, praksis, og skikkethet til stillingen.

### **5.4 LOKAL TJENESTEANSIENNITET**

Som et tillegg for lang og tro tjeneste har kommunen en fast forutsigbar lønnstige basert på tjenestetid utover topp ansiennitet etter fylte 45 år. Dette innebærer at kommunens ansatte er sikret kr 5.000 hvert 5 år. År regnes fra ansettelsesdato etter fylte 45 år under forutsetning at vedkommende har vært ansatt i 20 år eller mer i Sør-Varanger kommune.

Ordningen gjelder fram til fylte 62 år. Da trer kommunens seniorpolitiske tiltak inn.

Partene er enige om at ordningen gjelder for undervisningspersonale fra 2010. Ordningen har ikke tilbakevirkende kraft.

### **5.5 KRITERIER**

#### **5.5.1 Kompetanse, kvalifikasjoner og kompetansegivende oppgaver**

Kompetanseprinsippet er nedfelt i alle tariffavtaler for ansatte i kommunal sektor.

Lønnsystemet bygger på at det skal være en naturlig sammenheng mellom den enkelte arbeidstakers utdanningsnivå, real- og formalkompetanse, kompetanseutvikling og lønnsutvikling. Kompetanse erverves gjennom formell fag-/lederutdanning, intern eller ekstern opplæring, faglig veiledning eller som realkompetanse, blant annet gjennom tildelte oppgaver/arbeidsområder.

I Sør-Varanger kommune legger vi til grunn at *organisasjonens kompetanse* er de samlede kunnskaper, ferdigheter, evner og holdninger som gjør det mulig å utføre aktuelle funksjoner og oppgaver i tråd med definerte krav og mål.

*Formell kompetanse* omfatter kompetanse som er dokumentert gjennom utdanningssystem eller annen sertifisering.

*Realkompetanse* i denne sammenheng handler om kunnskap, ferdigheter og holdninger den enkelte besitter og som ikke er dokumentert.

Realkompetanse er kompetanse som er viktig ut fra den enkeltes virksomhets kompetansekrav og behov.

Vurdering etter kompetanse /kvalifikasjoner /kompetansegivende oppgaver :

- antall år med relevant utdanning

- antall år i arbeidslivet
- antall år i Sør-Varanger kommune
- den ansattes anvendelse av realkompetanse ut fra mål og resultatet i virksomheten

### 5.5.2 Funksjon

Funksjonsprinsippet viser til arbeidstakerens oppgaver og ansvar.

I mange sammenhenger framgår funksjonen av stillingsbetegnelsen - for eksempel SKO 7174 sykepleier.

#### Vurdering etter funksjon:

- ansvar for resultater
- utføring av vesentlige arbeidsgiverfunksjoner
- økonomisk ansvar
- personalansvar
- fagansvar
- serviceansvar
- veiledningsansvar
- antall ansatte

### 5.5.3 Individuelle kriterier

Individuelle kriterier innebærer at det gis lønn ut fra det arbeidet som *er utført* og ut fra *hvordan* arbeidet er gjennomført.

Ytelsesvurderinger dekker vurderinger som bla innsats, dyktighet og oppnådde resultater.

Lønn for ytelse er nedfelt i både kapittel 3,4 og 5 i HTA.

Ytelse kan vurderes ut fra både kvalitative og kvantitative mål.

Utfordringen er at det ikke er alle som har et arbeid hvor det er lett å måle resultatene kvantitativt.

For mange vil spørsmålet om lønn for ytelse være det mest kontroversielle lønnsprinsippet.

#### Vurderinger av individuelle kriterier:

##### Ansvar og arbeidsinnsats

Arbeidstaker må kunne anvende sin kompetanse og erfaring innenfor sitt ansvars- og funksjonsområde. Det forventes selvstendig og målrettet innsats. Politiske vedtak, administrative beslutninger og stillingsbeskrivelser skal følges så langt det er praktisk mulig. Pålagte oppgaver skal gjennomføres innen fastsatt frist. Arbeidstiden skal utnyttes effektivt.

##### Endrings- og utviklingsevne

Det forventes at arbeidstaker viser evne og vilje til å utvikle og påta seg nye oppgaver innenfor stillingens ansvars- og funksjonsområde. Det forventes at arbeidstaker viser ansvar for kvalitetsutvikling og personlig egenutvikling.

Initiativ som bidrar til å forbedre, forenkle og effektiviserer eksisterende rutiner og arbeidsoppgaver skal verdsettes. Det forventes at arbeidstaker tilpasser seg endringer i den teknologiske og organisatoriske utviklingen.

##### Samarbeidsevne

Arbeidstaker må kunne samarbeide om gode løsninger uavhengig av personlige oppfatninger og holdninger, og bidra til et godt samarbeidsklima/arbeidsmiljø.

Arbeidstaker må kunne dele sine kunnskaper og ferdigheter med andre, opptre konstruktivt og arbeide tverrfaglig.

### Lojalitet og omdømmebygging

Det forventes at arbeidstaker:

- følger gjeldene lover, avtaler og retningslinjer
- retter seg etter politiske vedtak og administrative beslutninger
- melder fra til sin leder om vesentlige endringer i forutsetningene for å yte gode og effektive tjenester
- etter beste evne arbeider for å oppfylle vedtatt budsjett, økonomiplan og kommuneplan
- har et bevisst forhold til arbeidsgivers omdømme

### Serviceorientering

Arbeidstaker skal ha respekt for innbyggernes legitime behov og ønsker og gi nødvendig veiledning og hjelp. Alle henvendelser skal besvares raskt og vennlig.

#### **5.5.4 Markedslønn**

Lønn kan ikke bare bestemmes av avtaler og vurderinger av oppgaver, arbeid og kompetanse men også av endringer i arbeidsmarkedet.

Markedsprinsippet betyr at lønna varierer i forhold til balansen mellom tilgang og etterspørsel av arbeidsgrupper eller personer kommunen har et særskilt behov for.

Hensynet til markedssituasjonen er nedfelt i alle lønnskapittelene i HTA.

#### Vurdering av markedslønn:

Det er en persons eller en gruppes *antatte eller observerte* posisjon i arbeidsmarkedet som tillegges lønnsmessig betydning samt kommunes behov for den spesifikke kompetanse på et gitt tidspunkt.

#### **5.5.5 Spesielle krav til ledere**

Kravene utdyper / kommer i tillegg til overnevnte kriterier og lederlønnkriteriene i hovedtariffavtalen kap 3 pkt.3.4.

Fokusområder for ledervurdering vil være gjeldene lederavtale.

#### Vurdering av ledere:

- økonomi
- bruker
- medarbeidere
- interne prosesser
- omdømme og samfunnsbygging
- 

I tillegg vil egenvurdering av årlige resultatmål danne grunnlaget for ledervurdering.

## **6.0 ANDRE FORHOLD AV BETYDNING**

### **Vurderingsredskap i Sør-Varanger kommune**

Forutsetningen for å vurdere og bedømme en prestasjon er at den som presterer vet hvilke kriterier en slik bedømmelse foretas etter. Disse redskapene er i Sør-Varanger kommune:

- lønnspolitisk plan
- Virksomhetsplan
- Stillingsbeskrivelse
- Medarbeidersamtale
- Tilbakemeldinger
- Krav
- Ros

- Personlige samtaler

### **Sammenligningsgrunnlag**

For å kunne være konkurransedyktig lønnsmessig må Sør-Varanger kommune nødvendigvis sammenligne seg med andre aktører. For at berørte parter lønnsfastsettelsen skal ha samme utgangspunkt ved sammenligningen, skal vi primært sammenligne oss med:

- sammenlignbare stillinger i Sør-Varanger kommune
- andre kommuner i Finnmark
- kommuner av samme størrelse i landet for øvrig
- fylkeskommunen
- staten
- for spesielt konkurranseutsatte stillinger, må man også se til andre aktører

### **Seniorpolitikk**

Kommunen 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, kontantutbetalinger eller lignende. Arbeidsgiver kan avtale virkemiddelbruk med den enkelte arbeidstaker etter avtale.

Sør-Varanger kommune har egne seniorpolitiske tiltak vedtatt av kommunestyret 29.10.08.

### **Likestilling**

Av hovedtariffavtalen følger at lokal lønnspolitikk utformes slik at kvinner og menn likebehandles i vurdering av lønn og ansiennitet.

Det er viktig at partene som deltar i lønnsfastsettelse i Sør-Varanger kommune må ha en klar likelønnsprofil.

### **Lønnsamtale**

I HTA kap 3 punkt 3.2.2 framkommer det at "Dersom en arbeidstaker ber om lønnsamtale, skal denne gjennomføres mellom arbeidsgiver og arbeidstakeren. Arbeidstaker har rett til å la seg bistå av sin tillitsvalgte. I samtalen skal arbeidsgiver og arbeidstaker i felleskap diskutere hvilke tiltak som kan iverksettes for at arbeidstaker skal oppnå bedre lønnsutvikling. Det skal føres referat fra samtalen dersom arbeidstaker ber om det" I subdelegasjonsreglementet er lønnsamtale delegert til virksomhetsleder.

## **7.0 ANDRE PERSONALPOLITISKE VIRKEMIDLER**

Som nevnt ovenfor er lønn et av flere personalpolitiske virkemidler for å bidra til å nå Kommunens fastsatte mål. Andre virkemidler som kan tas i bruk:

- opplæring/ kompetanseutvikling
- hospiterings- / og stipendordninger
- barnehageplass
- bolig
- flyttegodtgjørelse
- permisjonsreglementet
- fleksible arbeidstidsordninger
- velferdstiltak

Denne listen er ikke uttømmende, men viser at det er en rekke andre personalpolitiske stimuleringsiltak.

## **8.0 Revidering**

Planen revideres annet hvert år etter hovedtariffoppgjøret. Første gang høst 2012.