



SØR-VARANGER KOMMUNE

Boks 406, 9915 Kirkenes
Tlf. 78 97 74 00. Fax 78 99 22 12
E-post: postmottak@sor-varanger.kommune.no
www.svk.no

MØTEINNKALLING

Utvalg: Utvalg for levekår
Møtedato: 27.08.2012
Møtested: Møterom Viksjøen
Møtetid: Kl. 11:00

Ved eventuelt forfall, er representantene selv ansvarlig for å innkalle vara.

Varamedlemmer møter etter nærmere innkalling.

Etter at ordinær saksbehandling i møtet er avsluttet, vil det bli en orientering i forhold til situasjon omkring mobbing ved skolene i Sør-Varanger.

Kirkenes, 17.08.2012

Stine Tharaldsen
Utvalgsleder

SMW

SAKSLISTE:

Saksnr.:	Sakstittel:	ArkivsakID:	
042/12	REGLEMENT FOR POLITISKE UTVALG I SØR-VARANGER KOMMUNE 2011 - 2015 Saksordfører: Andre Johnsen (and-jo5@online.no)	12/1535	
043/12	FORSLAG TIL REGLEMENT FOR GODTGJØRELSE TIL FOLKEVALGTE 2011-2015 Saksordfører: Helene Erlandsen (helene.erlandsen@live.no)	12/99	
044/12	REGLEMENT FOR FOLKEVALGTES INNSYNSRETT I SØR-VARANGER KOMMUNE 2011 – 2015 Saksordfører: Monica Hauge Stiansen (mstiansen@hotmail.com)	12/1535	
045/12	UNGDOMSTILTAK BJØRNEVATN Saksordfører: Stine Tharaldsen (stithar@live.no)	12/1676	
046/12	SAMARBEID OM ETISK KOMPETANSEHEVING Saksordfører: Knut Mortensen (knut.mortensen@trollnet.no)	12/1661	
047/12	GODKJENNING AV TJENESTEAVTALER 2, 4 , 6 ,7 ,8 ,9 OG 10 MELLOM SØR-VARANGER KOMMUNE OG HELSE FINNMARK HF Saksordfører: Knut Mortensen (knut.mortensen@trollnet.no)	10/107	
048/12	RETNINGSLINJER FOR SKOLESKYSS I SØR-VARANGER KOMMUNE Saksordfører: Helene Erlandsen (helene.erlandsen@live.no)	12/1384	
049/12	VURDERING AV BARNEHAGESTRUKTUREN I SØR-VARANGER KOMMUNE Saksordfører: Monica Hauge Stiansen (mstiansen@hotmail.com)	10/2187	



SØR-VARANGER KOMMUNE

Boks 406, 9915 Kirkenes
Tlf. 78 97 74 00. Faks 78 99 22 12
E-post: postmottak@sor-varanger.kommune.no
www.svk.no

SAKSFRAMLEGG Sak til politisk behandling

Saksbehandler: Siv Merete Wollmann Virksomhetsleder: , tlf.	Dato: 07.06.2012
Arkivkode: K1-080	Arkivsaksnr.: 12/1535
Saksordfører: Bror Sundstrøm (FMSK og KST), Hans Hatle (UFPS), Andre Johnsen (UFLE)	

SAKSGANG		
Behandling:	Møtedato:	Saksnr.:
Kommunestyret		
Utvalg for miljø og næring		
Administrasjonsutvalget	20.08.2012	010/12
Eldrerådet	21.08.2012	012/12
Rådet for funksjonshemmede	21.08.2012	007/12
Formannskapet	22.08.2012	054/12
Utvalg for plan og samferdsel	23.08.2012	085/12
Utvalg for levekår	27.08.2012	042/12

REGLEMENT FOR POLITISKE UTVALG I SØR-VARANGER KOMMUNE 2011 - 2015

Vedlagte dokumenter:

Nr.	Dok.dato	Tittel
1	05.06.2012	Reglement for politiske utvalg i Sør-Varanger 2011-2015-samlet forslag.docx

Forslag til reglement

Dokumenter i saken:

<u>Dok.dato</u>	<u>Type</u>	<u>Avsender/mottaker</u>	<u>Tittel</u>

07.06.2012	U	Kommunestyrets gruppeledere og	INFORMASJON OM BEHANDLING - REGLEMENT FOR FOLKEVALGTE I SØR-
01.07.2012	I	Sør-Varanger Arbeiderparti v/ Lena	REGLEMENT FOR FOLKEVALGTE
10.07.2012	U	Sør-Varanger Arbeiderparti v/ Lena	BEHANDLINGSREKKEFØLGE FOR ULIKE REGLEMENT FOR FOLKEVALGTE

Kort sammendrag:

Reglement for folkevalgte i Sør-Varanger kommune skal revideres, bl.a. som følge av ny politisk organisering med nye saklige virkeområder. Eksisterende reglement har dessuten ikke vært revidert den siste valgperioden, og reglementene forsøkes nå harmonisert i forhold til endringer i saklige virkeområder, arbeidsmåter, representasjon og endringer i lovverk.

Det er derfor tatt inn for alle utvalg muligheten for kringkasting av møtene, samt at ordlyden "utsending av sakspapirer" er erstattet med "gjøres kjent", som følge av nye arbeidsmåter, bl.a. elektronisk utsending og/eller publisering av artikler om møter. Rådmannen ønsker å ta et forbehold om frister for å "gjøre kjent" saksdokumenter, som følge av at dette kan endre seg ved innføring av nye elektroniske løsninger for folkevalgte i forhold til møtegjennomføring.

Som utgangspunkt for arbeidet er brukt Alta kommunes nye politiske reglement, og representerer en utvidelse i forhold til kommunens tidligere reglement, spesielt sett i forhold til spørretimer og delegasjonsmottak.

Godtgjøringsreglementet vil bli framlagt som egen sak, likeledes reglement for folkevalgtes innsynsrett.

Faktiske opplysninger:

Det framlegges et forslag til reglement for folkevalgte bygget på Alta kommunes reglement, og tilpasset Sør-Varanger kommunes organisering. Tidligere var reglementet bygget opp på en slik måte at de saklige virkeområdene var egne dokumenter. Disse er nå tatt inn i de respektive reglementer.

Alta kommune har i sitt reglement bestemmelse om at representasjon fra rådet for funksjonshemmede og eldrerådet omfatter både møte-, tale- og forslagsrett i utvalg, formannskap og kommunestyre i de saker som ligger innenfor rådenes virkeområde.

Rådmannen har ikke tatt stilling til om dette skal gjennomføres som prinsipp i sin helhet i Sør-Varanger, da tidligere praksis kun har vært basert på møte- og talerett i utvalg for levekår, for representant fra eldrerådet.

Det kommenteres for hvert enkelt utvalg nedenfor, ut fra nummerering i reglementene.

Kommunestyret

1. Uendret, med tillegg av regler om uttreden og suspensjon.

2. Uendret.
3. Uendret.
4. Uendret, med tillegg av siste setning.
5. Uendret, men harmonisert i forhold til saklige virkeområder.
6. Noe endret i forhold til rutiner i møteavviklingen.
7. Uendret, bortsett fra at permisjon fra møter skal søkes skriftlig,
8. Punktet er endret som følge av at det er tatt inn bestemmelse om åpne eller lukkede møter.
9. Punktet harmonisert i forhold til rutiner i møteavviklingen.
10. Uendret.
11. Uendret.
12. Uendret.
13. Uendret.
14. Uendret.
15. Uendret.
16. Uendret.
17. Uendret
18. Endret i forhold til frist for innsending av spørsmål og interpellasjon; det har tidligere vært 4 dager, og er nå foreslått endret til 5 virkedager, i h.h.t. Alta kommunes reglement. Det er også brukt Alta kommunes definisjon på hva som er interpellasjon og hva som anses som spørsmål, og det er tatt inn bestemmelser om taletid.
19. Nytt punkt som omhandler spørretimer, som foreslås 2 ganger årlig. Bestemmelser hentet fra Alta kommunes reglement.
20. Nytt punkt som omhandler innbyggerinitiativ og delegasjoner. Innbyggerinitiativ er lovfestet, men det er likevel grunn til å ta dette inn i reglementet, også for å gjøre det mer kjent som virkemiddel. Når det gjelder delegasjoner, er dette tatt med fra Alta kommunes reglement, og gjelder kun kommunestyret. Alta har slik bestemmelse også for andre utvalg.
21. Punktet var gammelt pkt. 19 og 21 i tidligere reglement, og er endret som følge av nye rutiner i møteavviklingen. Protokollføringen er noe utvidet i forhold til det som tidligere var reglementsfastet, og protokollene har de senere år ikke vært sendt ut til representanter, men tilgjengeliggjort via kommunens nettsted.
22. Var tidligere pkt. 20 i foregående reglement, og er uendret.
23. Saksordførerrollen er noe mer redegjort for i nytt reglement.

Formannskapet

1. Uendret.
2. Endret i forhold til saklige virkeområder, og slått sammen med tidligere pkt. 3.
3. Uendret (var tidligere pkt. 4).
4. Uendret, med unntak av at protokoll skal være kunngjort på kommunens nettsted senest 2 virkedager etter møtet.
5. Uendret.
6. Uendret.
7. Uendret.
8. Uendret (var tidligere del av annet punkt, men nå satt opp som eget punkt).
9. Nytt punkt, tilsvarende kommunestyrets reglement.

Utvalgene

1. Endret, som følge av ny struktur, i antall utvalg og antall medlemmer.
2. Endret som følge av nye saklige virkeområder

3. Uendret.
4. Nytt punkt.
5. Endret i forhold til nye arbeidsmåter.
6. Uendret.
7. Uendret.
8. Nytt punkt.
9. Nytt punkt, var tidligere del av annet punkt.
10. Nytt punkt, tilsvarende kommunestyrets reglement.

Administrasjonsutvalget

1. Endret i forhold til antall medlemmer.
2. Uendret
3. Uendret.
4. Uendret.
5. Uendret
6. Uendret
7. Uendret
8. Nytt punkt.
9. Nytt punkt, var tidligere del av annet punkt.
10. Nytt punkt, tilsvarende kommunestyrets reglement.

Klagenemnda

Uendret, kun noen punkter har byttet rekkefølge.

Dispensasjonsutvalget

Utvalget har tidligere ikke hatt eget reglement, men vært omfattet av "Normalreglement for andre utvalg, styrer og råd i Sør-Varanger kommune".

Rådmannen foreslår at det tidligere "normalreglementet" utgår, og erstattes med særskilte reglement for små utvalg, styrer og råd, ikke minst for oversiktens del.

Reglementet for dispensasjonsutvalget gjør klart at utvalget er et underutvalg av utvalg for miljø og næring, og sammensetningen av utvalget. Utover dette, er saksbehandlingsregler osv. likt som for øvrige utvalg.

Eldrerådet

Eldrerådet er et underutvalg til utvalg for levekår. Reglementet er en delvis kopi av Alta kommunes reglement, og det foreslås at eldrerådet gis representasjon i form av møte- og talerett i utvalg for levekår, altså dets overordnede utvalg.

Utover dette, er saksbehandlingsregler osv. likt som for øvrige utvalg.

Rådet for funksjonshemmede

Rådet for funksjonshemmede er et underutvalg til utvalg for levekår. Reglementet er en delvis kopi av Alta kommunes reglement, og det foreslås at rådet gis representasjon i form av møte- og talerett i utvalg for levekår, altså dets overordnede utvalg. I tillegg foreslås representasjon i de øvrige to utvalg, basert på rådets foreslåtte oppgaver innenfor planlegging, samferdsel osv.

Utover dette, er saksbehandlingsregler osv. likt som for øvrige utvalg.

Ungdomsrådet

Ungdomsrådet er et underutvalg til utvalg for levekår. Det foreslås at rådet gis representasjon i form av møte- og talerett i utvalg for levekår, altså dets overordnede utvalg. Kommunestyret har i sak 023/11 vedtatt at ungdomsrådet også har forslagsrett i utvalg for levekår. Slik rett er ikke gitt de to andre rådene, og det foreslås derfor at alle 3 råd gis møte- og talerett.

Utover dette, er saksbehandlingsregler osv. likt som for øvrige utvalg.

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:

Universell utforming, jfr. bestemmelser i plan- og bygningslov:

Alternative løsninger:

Forslag til innstilling:

Saken framlegges uten innstilling.

Bente Larssen
rådmann

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



**FORSLAG TIL
REGLEMENT FOR
POLITISKE UTVALG I
SØR-VARANGER
KOMMUNE
PR. JUNI 2012**

INNHALDSFORTEGNELSE

Innledning.....	03
Politisk organisering.....	04
Reglement for kommunestyret.....	05
Reglement for formannskapet.....	16
Reglement for utvalgene.....	22
Reglement for administrasjonsutvalget.....	30
Reglement for klagenemnda.....	36
Reglement for dispensasjonsutvalget.....	40
Reglement for eldrerådet.....	45
Reglement for rådet for funksjonshemmede.....	50
Reglement for ungdomsrådet.....	55

INNLEDNING

Reglement for politiske utvalg i Sør-Varanger er utarbeidet med bakgrunn i kommuneloven, forvaltningsloven, særlover og forskrifter.

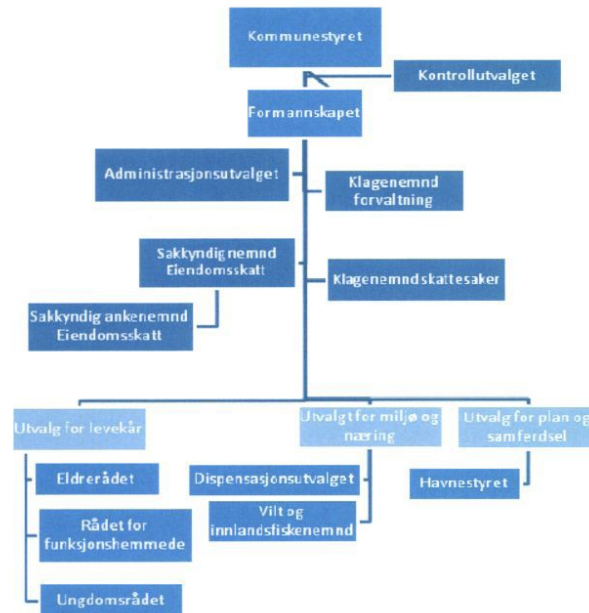
Formålet med kommuneloven er å legge forholdene til rette for et funksjonsdyktig kommunalt folkestyre, og for en rasjonell og effektiv forvaltning av de kommunale fellesinteresser innenfor rammen av det nasjonale fellesskap, og med sikte på bærekraftig utvikling.

De utvalg som ikke her er nevnt med eget reglement, arbeider etter prinsippene i kommuneloven i forhold til valg, sammensetning, gjennomføring av møter m.v., og skal følge intensjonene lagt i dette reglement.

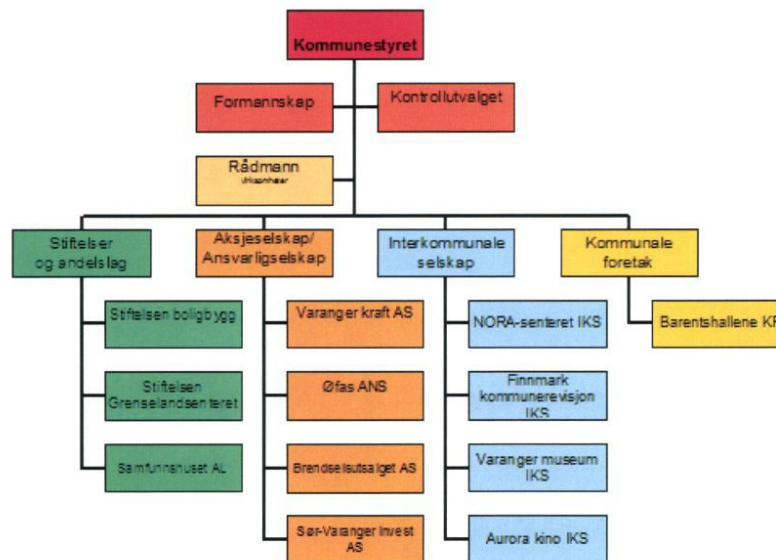
Reglementet revideres av kommunestyret minst 1 gang pr. valgperiode.

POLITISK ORGANISERING 2011 – 2015

Politisk ledelse i Sør-Varanger kommune



Konsernoversikt Sør-Varanger kommune



REGLEMENT FOR KOMMUNESTYRET I SØR-VARANGER KOMMUNE

1. VALG OG SAMMENSETNING

Kommunestyret velges av kommunens stemmeberettigede innbyggere etter regler fastsatt i valgloven. Valget gjelder for 4 år. Kommunestyrets medlemstall er ved særskilt vedtak fastsatt til 25 representanter. Kommunestyret trer i funksjon fra det konstituerende møtet.

Ved uttreden eller suspensjon, opprykk og nyvalg, vises det til kommunelovens §§ 15 og 16.

Etter søknad kan kommunestyrets medlemmer innvilges permisjon fra vervet i en periode på inntil 2 år.

2. ARBEIDSOMRÅDE

Kommunestyret er kommunens øverste politiske organ med overordnet ansvar for hele kommunens virksomhet, og treffer vedtak på vegne av kommunen så langt ikke annet følger av lov eller delegasjonsvedtak. Kommunestyrets saklige virkeområde omfatter

- arbeidsgiverstrategi
- overordnet planverk og strategier
- ansettelse av rådmann
- delegasjonsreglementet til utvalgene og rådmannen
- godtgjørelse til folkevalgte
- politisk organisering, herunder suppleringsvalg
- økonomiplan/budsjett, herunder avgiftsfastsettelse
- beslutning om tjenestestandarder
- saker som etter lov krever vedtak i kommunestyret

3. SAKSBEHANDLINGSREGLER FOR KOMMUNESTYRET

I henhold til kommunelovens § 39 fastsetter kommunestyret selv reglement for nærmere regler for saksbehandling i folkevalgte organer. De regler som gjelder for saksbehandling i Sør-Varanger kommunestyre følger av dette reglement.

4. FORBEREDELSE AV SAKER TIL KOMMUNESTYRET

Saksforberedelsen skal bygge på prinsippet om fullført saksbehandling. Samtlige forslag som framlegges for kommunestyret skal inneholde forslag til vedtak. Forslag til vedtak fremmes av de organ som har innstillingsrett.

Rådmannen har ansvaret for at saker er forsvarlig forberedt før de framlegges for politisk behandling.

5. INNSTILLINGSPLIKT OG INNSTILLINGSRETT

Følgende organ har innstillingsplikt i saker som skal behandles av Sør-Varanger kommunestyre:

Formannskapet

I økonomiplan, årsbudsjett, skattevedtak. Forøvrig har formannskapet innstillingsrett i saker som fremmes i h.h.t. sitt saklige virkeområde.

Kontrollutvalget

I saker som framgår av lov og forskrift, eller der kommunestyret spesielt har bedt om det. Om saksforberedelse, vises til kommunelovens § 77 nr. 6.

Valgkomiteen

I alle saker som gjelder valg som skal foretas av kommunestyret.

Utvalgene

Har innstillingsrett i alle andre saker som skal behandles av kommunestyret, jfr. deres saklige virkeområde.

6. KOMMUNESTYRETS MØTER

Møter holdes i henhold til møteplan, som er satt opp av ordfører i samråd med gruppeledere. I tillegg kan det holdes møter når ordfører finner det påkrevet eller minst 1/3 av medlemmene krever det. Jfr. kommunelovens § 32 nr. 1.

Møtene holdes for åpne dører, hvis ikke annet følger av lovbestemt taushetsplikt eller vedtak etter kommunelovens § 31.1. Åpne møter tas opp og kringkastes via kommunens nettsted.

Møtene kunngjøres på kommunens nettsted, med saksliste og saksdokumenter som ikke er unntatt fra offentlighet.

Ordføreren setter opp saksliste for det enkelte møte. Rådmannen skal påse at de saker som er satt opp på sakslisten er forsvarlig utredet, jfr. kommunelovens § 23 nr. 2.

Innkalling og sakspapirer gjøres kjent senest 10 dager før møtet til kommunestyrets medlemmer og varamedlemmer. Saker om økonomiplan, årsbudsjett og skattevedtak skal gjøres kjent senest 14 dager før møtet.

Møtet ledes av ordfører, eller i dennes fravær varaordfører. Har begge forfall, velges en særskilt møteleder ved flertallsvalg.

Kommunestyrets vedtak fattes i møter.

Kommunestyret er vedtaksført når minst halvparten av medlemmene, d.v.s. 13 medlemmer, er til stede under behandlingen av saken.

Rådmannen har møteplikt og talerett i kommunestyrets møter. Møterett m.m. har også de som ved lov eller avtale er gitt slike rettigheter.

Øvrige kommunalt ansatte tar del i møtet når rådmannen finner dette ønskelig av hensyn til saksbehandlingen.

7. FORFALL TIL MØTE

Kommunestyremedlemmer har plikt og rett til å delta på kommunestyremøtene.

Har medlemmer forfall til et møte, innkalles varamedlemmer såvidt mulig i den nummerorden de er valgt. Når medlemmer melder forfall, eller antar de er inhabile i en sak, plikter partigruppa selv å innkalle varamedlem som kan møte i deres sted.

Medlemmene skal også melde fra til ordfører på forhånd der det er grunn til å anta at en kan være inhabil ved behandlingen av en sak.

Må noen p.g.a. lovlig forfall forlate møtet under forhandlingene, skal vedkommende skriftlig søke om permisjon fra møtet.

Når et medlem/varamedlem lovlig har tatt sete i kommunestyret, kan vedkommende ikke fratre før påbegynt sak er ferdigbehandlet.

8. TAUSHETSPLIKT, ÅPNE ELLER LUKKEDE MØTER

Kommunestyret holder sine møter for åpne dører hvis ikke annet følger av lovbestemt taushetsplikt eller vedtak etter kommunelovens § 31.

Vedtak om å behandle en sak for lukkede dører kan skje når hensynet til personvern eller andre tungtveiende private eller offentlige interesser tilsier dette. Debatt om dette foregår for lukkede dører hvis møteleder krever det eller kommunestyret vedtar det. Personalsaker skal alltid behandles for lukkede dører.

Folkevalgte plikter å bevare taushet om de dokumenter de får innsyn i når disse er undergitt taushetsplikt eller er unntatt offentlighet etter reglene i offentleglova. Folkevalgte skal undertegne taushetserklæring. Når en sak behandles for lukkede dører, skal det ikke orienteres eller refereres fra forhandlingene, med mindre kommunestyret bestemmer noe annet.

9. MØTETS ÅPNING

Møtet startet med å registrere møtende medlemmer og varamedlemmer, godkjenning av innkalling og sakliste, samt oppnevning av 2 representanter til å godkjenne protokollen sammen med ordføreren.

Ordføreren erklærer møtet for lovlig satt dersom det lovmessige minsteantall er tilstede, og de formelle sider vedrørende innkalling og sakliste er godkjent.

Fra møtet er lovlig satt og til dets slutt, kan ikke noen av forsamlingens medlemmer forlate salen for et kortere eller lengre tidsrom uten at dette er klargjort med ordføreren.

Medlemmer og varamedlemmer som møter etter oppropet skal melde seg til ordføreren før de kan delta i møtet. Skjer frammøtet etter at en sak er tatt opp til avstemning, må medlemmet vente til neste sak på dagsorden før en kan ta del i forhandlingene.

10. REKKEFØLGEN FOR BEHANDLING AV SAKENE

Er det under oppropet reist tvil om gyldigheten av noens forfall, eller andre saker relatert til sakliste eller forretningsorden, behandles dette først.

Deretter behandles de saker som er nevnt i innkallingen, og i den orden de er nevnt der. Kommunestyret kan med alminnelig flertall vedta annen rekkefølge.

Spørsmål skal, uten hensyn til nummerorden, behandles etter de øvrige saker. Ordfører skal ved møtets begynnelse gi orientering om mottatte spørsmål. Alle representanter kan rette spørsmål til møteleder, også om saker som ikke står på saklisten.

Er en sak tatt opp til behandling, kan møtet ikke heves før saken er avgjort ved avstemning eller at kommunestyret vedtar å utsette behandlingen av den.

Sak som ikke er nevnt i innkallingen til kommunestyremøte, kan ikke tas opp til realitetsbehandling dersom ordføreren eller 1/3 av de møtende medlemmer motsetter seg dette.

11. INHABILITET

Den som erklæres inhabil i en sak, tar ikke del i behandlingen av vedkommende sak.

Om inhabilitet gjelder kommunelovens § 40 nr. 3 og 4. Etter forvaltningslovens §10 vil lovens inhabilitetsregler gjelde for offentlig ansatte og folkevalgte.

Forvaltningslovens §6 lyder:

"En offentlig tjenestemann er ugild til å tilrettelegge grunnlaget for en avgjørelse eller til å treffe avgjørelse i en forvaltningssak

a) når han selv er part i saken;

b) når han er i slekt eller svogerskap med en part i opp- eller nedadstigende linje eller sidelinje så nær som søsken;

c) når han er eller har vært gift med eller forlovet med eller er fosterfar, fostermor eller forsterbarn til en part;

d) når han er verge eller fullmektig for en part i saken eller har vært verge eller fullmektig for en part etter at saken begynte;

e) når han leder eller har ledende stilling i eller er medlem av styret eller bedriftsforsamlingen for: et selskap som er part i saken og ikke helt ut eies av stat eller kommune eller forening, sparebank eller stiftelse som er part i saken.

Likeså er han ugild når andre særegne forhold foreligger som er egnet til å svekke tilliten til hans upartiskhet, blant annet skal legges vekt på om avgjørelsen i saken innebærer særlig fordel, tap eller ulempe for ham selv eller noen han har nær personlig tilknytning til. Det skal også legges vekt på om ugildhetsinnsigelse er reist av en part.

Ugildhetsreglene får ikke anvendelse dersom det er åpenbart at tjenestemannens tilknytning til saken eller partene ikke ville kunne påvirke hans standpunkt og hverken offentlige eller private interesser tilsier at han viker sete".

Kommunelovens § 40 nr. 3 lyder:

"a) Inhabilitet inntreffer ikke ved valg til offentlige tillitsverv eller ved fastlegging av godtgjørelse o.l. for slike verv.

b) Kommunalt ansatte som i denne egenskap har medvirket ved tilretteleggingen av grunnlaget for en avgjørelse, eller ved tidligere avgjørelse i samme sak, skal alltid anses som inhabile når saken behandles i folkevalgt organ. Ved behandling av årsbudsjett, økonomiplan og kommuneplan fjelder ikke første punktum.

c) Ved behandling av klager etter forvaltningslovens §28 andre ledd er ansatte eller folkevalgt som var med på å fatte det påklagede vedtak eller som medvirket til tilretteleggelsen for grunnlaget av dette, inhabile ved klageinstansens behandling av saken og ved tilretteleggelsen av saken for klageinstansen. Er en overordnet ansatt inhabil i en sak, kan en direkte underordnet ansatt ikke delta ved klageinstansens behandling av saken, eller ved tilretteleggelsen av saken for klageinstansen".

Kommunelovens § 40 nr. 4:

"Vedkommende organ kan frita et medlem fra å delta ved behandlingen av en sak når han eller hun ber om det før saken tas opp til behandling, og vektige personlige grunner tilsier dette".

12. ORDFØRER OG SAKSORDFØRERS REDEGJØRELSE FOR SAKEN.

Møteleder leser opp den betegnelsen saken har fått i innkallingen og ber saksordfører redegjøre for saken.

Saksordfører refererer den innstilling/forslag til vedtak som foreligger, og redegjør kort for tidligere behandling av saken. Dersom det foreligger tilleggsdokumenter/-opplysninger i saken, skal det alltid informeres om dette, samt om det er innkommet spørsmål i saken.

13. ORDSKIFTET.

Etter saksordførers orientering gis det anledning til spørsmål om saken. Etter at saksordfører har svart på spørsmål, debatteres saken. Representanter får ordet i den rekkefølge de

melder seg. Maksimum taletid er 5 minutter for første gangs innlegg, og 2 minutter ved andre gangs innlegg. Representantene tegner seg til innlegg ved håndsopprekking.

Alle replikker og innlegg skal framføres fra talerstolen. Taleren skal rette sine ord til ordføreren, ikke til forsamlingen.

Etter hvert innlegg gis det anledning til replikk på maksimum 1 minutt. Alle som ønsker replikk til et innlegg må tegne seg i løpet av innlegget. Representantene tegner seg til replikk ved å forme en V med fingrene. Replikken skal være direkte rettet til innlegget, og må ikke få form av et nytt innlegg eller bli en replikk til en av de andre replikkene. Etter replikkrunder får den som hadde innlegget anledning til en sluttreplik på maksimum 1 minutt.

Etter at strek er satt for ordskiftet, - gis det ikke anledning til replikk.

Hvis ordføreren ønsker å delta i ordskiftet, skal vedkommende overlate møteledelsen til nestleder, jfr. kommunelovens § 32.4.

Det må ikke sies noe som krenker forsamlingen, noen av medlemmene eller andre. Heller ikke er det lov til å lage uro som uttrykk for misnøye eller bifall. Ved gjentatte overtredelser kan forsamlingen vedta at vedkommende skal utestenges for resten av møtet, etter at ordføreren først har gitt advarsel.

Ordføreren må ikke avbryte noen som har ordet, medmindre det skjer for å opprettholde de bestemmelser som er gitt i reglementet, eller for å rette opp misforståelser fra talerens side.

14. AVSLUTNING AV ORDSKIFTET.

Sluttstrek på talelista foreslås av ordføreren når en sak synes å være ferdig utdebattert. Samtidig med forslag om sluttstrek gis representantene mulighet til å tegne seg.

Det skal være orientert om forslag til vedtak før sluttstrek settes.

15. FORSLAG.

Forslag kan ikke settes fram av andre enn kommunestyrets medlemmer.

Forslag skal være skriftlige, underskrevet av forslagsstilleren og leveres møteleder.

Møteleder skal referere alle forslag før ordskiftet er avsluttet.

16. AVSTEMNING.

Når ordskiftet er ferdig, sier møteleder fra at saken tas opp til avstemning. Fra da og til den er avgjort ved avstemning, må det ikke være mer ordskiftet om den eller settes fram nye forslag om den. Heller ikke er det i dette tidsrommet anledning til å ta noen annen sak opp til behandling.

Bare de medlemmer som er tilstede under behandlingen av saken, har rett til å stemme. De kan ikke forlate salen før avstemningen er ferdig, og plikter å stemme. Ved valg kan blank stemmeseddel brukes.

Er saken delt opp, eller det skal stemmes over flere forslag, setter møtelederen fram forslag om rekkefølge av stemmegivningen og eventuelt avstemningsmåten. Blir det ordskifte om dette, skal møteleder nøye se til at talerne bare holder seg til avstemningsspørsmålet.

Før endelig avstemning i en sak, kan forsamlingen vedta prøveavstemninger som ikke er bindende.

Er den innstilling eller forslag det skal stemmes over delt inn i poster eller paragrafer, bør det i alminnelighet stemmes foreløpig over hver enkelt post eller paragraf, og deretter til slutt - i tilfelle også her etter prøveavstemning - over hele innstillingen eller forslaget.

Økonomiplan/årsbudsjet

Ved behandling av økonomiplan eller årsbudsjet foretas det først en prøvevotering over hvert enkelt hovedkapittel. Er det først framsatt alternative forslag, og ingen av disse får flertall ved første gangs prøvevotering, voteres det deretter alternativt mellom de to forslag som fikk flest stemmer ved denne.

Tilslutt stemmes det over økonomiplan og årsbudsjet som helhet.

Vedtak treffes med alminnelig flertall av de stemmer som avgis, hvis ikke annet følger av kommuneloven. Ved stemmelikhet i andre saker enn valg, er ordførers stemme avgjørende.

Ved flertallsvalg og ansettelser, er den eller de valgt eller ansatt som har fått mer enn halvparten av de avgitte stemmer, såfremt hensyn til balanse mellom kjønnene er ivaretatt. Hvis ingen eller et utilstrekkelig antall får slikt flertall, holdes ny avstemning. Ved denne er den eller de valgt eller ansatt som får flest stemmer. Ved stemmelikhet avgjøres ansettelse av møteleder, mens valg avgjøres ved loddtrekning.

Skal det velges 4 medlemmer eller flere, skal hvert kjønn være representert med minst 40 % blant de som velges. Skal det velges 2 eller 3 medlemmer skal begge kjønn være representert. Viser det seg ved opptellingen etter nr. 1 at ett kjønn etter denne framgangsmåte vil få færre medlemmer enn det som følger av disse regler, rykker kandidater fra det underrepresenterte kjønn så langt mulig opp i det omfang som er nødvendig for å oppnå slik balanse.

Valg av leder og nestleder for folkevalgte organ holdes som flertallsvalg.

Valg av medlemmer til nemnder holdes som forholdsvalg når minst ett medlem krever det, og ellers som flertallsvalg.

Ved valg og ansettelse kan hvert enkelt medlem kreve skriftlig avstemning.

17. STEMMEMÅTEN.

Avstemningen iverksettes på en av disse måtene:

- a) Ved stilltiende godkjenning, dersom ingen motsetter seg dette.
- b) Ved at ordfører oppfordrer medlemmer som er mot et forslag til å rekke opp hånden. Kontraavstemning skal gjennomføres dersom ordføreren eller medlem krever det.
- c) Ved sedler uten underskrift. Denne avstemningsmåten kan kun benyttes ved valg eller tilsetning, og skal brukes ved slike avstemninger dersom medlem krever det. To medlemmer utpekt av møteleder, teller opp stemmene. Ved stemmelikhet, gjør møteleders stemme utslaget, dog gjelder ved valg og tilsetning bestemmelser gitt i kommunelovens §§ 36-38.

18. INTERPELLASJONER OG SPØRSMÅL

Utenom saker som er ført opp på innkallingen til møtet, kan kommunestyrets representanter rette spørsmål til ordføreren.

Spørsmål som ønskes besvart i førstkommende møte må være registrert hos sekretariatet senest 5 virkedager før møtet.

I den grad det er mulig, skal ordfører besvare forespørselen selv.

Spørsmål som angår prinsipielle forhold, behandles som interpellasjoner, mens spørsmål som gjelder konkrete forhold, behandles som spørsmål.

Spørsmål skal protokolleres.

Interpellasjoner

Ved behandling av interpellasjoner, kan interpellanten, ordføreren og den som besvarer, få ordet 2 ganger. For øvrig skal ingen ha ordet mer enn 1 gang. Taletiden ved behandlingen av interpellasjoner avgrenses til 5 minutter for første innlegg for interpellant og den som besvarer, og neste innlegg 2 minutter. Behandling av interpellasjoner skal som hovedregel ikke vare mer enn 30 minutter.

Spørsmål

Ved behandling av spørsmål, kan spørsmålsstiller og den som svarer ha ett innlegg hver, begrenset til 5 minutter, og dessuten ha ordet en gang hver til konkrete bemerkninger, herunder for å stille tilleggsspørsmål og gi svar. Ingen andre gis anledning til å ta ordet.

Spørsmål framsatt i møtet

Spørsmål som rettes til ordfører i møter, skal meldes i forbindelse med godkjenning av sakslista ved møtets åpning. Møteleder vurderer hvordan spørsmålet skal besvares, herunder om det skal besvares i neste møte.

19. SPØRRETIMER

2 ganger pr. år arrangeres spørretime i kommunestyret, h.h.v. januar og juni. Spørretimen er ikke en del av det ordinære kommunestyremøtet, og spørsmål som angår saker som står på sakslisten, avvises.

Alle som er bosatt i kommunen, kan ved personlig frammøte, ved brev eller epost til ordføreren, stille spørsmål til kommunestyret. Spørsmål kan stilles på vegne av en selv, en annen person, en organisasjon, bedrift eller virksomhet.

Spørsmål som stilles, må gjelde kommunale forhold, og være av allmenn interesse for kommunens innbyggere. Personlige saker, og saker underlagt taushetsplikt, kan ikke tas opp. Spørsmålene må være korte, og som hovedregel ikke overstige 5 minutter.

For å sikre at den som skal besvare spørsmålet, må disse som hovedregel framsettes minst 5 virkedager før kommunestyremøtet. Det kan likevel gis adgang til å stille spørsmål fram til kommunestyrets start, begrunnet i helt spesielle forhold. Møteleder avgjør i slike tilfeller om svar på spørsmålet skal gis i neste møte.

Svartiden skal holdes innenfor en tidsramme på 5 minutter. Det gis mulighet for oppfølgings-spørsmål.

Spørsmål og svar skal framføres fra talerstolen.

20. INNBYGGERINITIATIV OG DELEGASJONER

Innbyggere i kommunen kan fremme forslag som gjelder kommunens virksomhet. Kommunestyret plikter å ta stilling til forslaget dersom minst 2 % av innbyggerne står bak forslaget. Likevel er 300 underskrifter i kommunen alltid tilstrekkelig.

Kommunestyret skal ta stilling til forslaget senest 6 måneder etter at det er fremmet. Tidsfristen gjelder ikke dersom forslaget henvises til behandling i forbindelse med pågående plansak etter plan- og bygningsloven. Initiativtakerne skal informeres om de avgjørelser som treffes, og de tiltak som gjennomføres som følge av forslaget.

I samme valgperiode kan det ikke fremmes forslag dersom dette har

- a) Samme innhold som et tidligere forslag fremmet etter denne bestemmelse, eller
- b) Samme innhold som en sak som er behandlet av kommunestyret i løpet av valgperioden

Et forslag som er fremmet etter reglene i denne paragraf og som blir nedstemt i kommunestyret, kan ikke påklages med mindre dette følger av andre regler.

Utsendinger fra sammenslutninger, foreninger eller grupper som vil møte for kommunestyret for å uttale seg om en sak, skal melde fra om dette til ordføreren senest 5 virkedager før møtet.

Kommunestyrets gruppeledere avgjør om utsendingene skal tas i mot. Blir de mottatt, møter de kommunestyrets gruppeledere, ledet av ordføreren, i kommunestyresalen, en halv time før møtet tar til. Ordføreren orienterer kommunestyret om delegasjonens uttalelse før behandling av vedkommende sak.

21. SEKRETARIAT OG PROTOKOLLFØRING.

Rådmannen besørger at sekretariatsfunksjonen for kommunestyret utføres.

Sekretariatet har ansvaret for tilgjengeliggjøring av kommunestyrets sakspapirer, tilrettelegging for møtegjennomføring og protokollførsel.

Det skal føres protokoll for kommunestyrets møter.

For hvert møte føres i protokollen:

- Møtested og -tid
- Frammøtte representanter og vararepresentanter
- Meldte forfall
- Hvem som møter fra administrasjonen
- Møteleder
- Møtesekretær
- Permisjoner
- Inhabile
- Spørsmål utenom sakslista
- Godkjenning av innkalling og saksliste
- Hvilke representanter som ble valgt til å godkjenne protokollen
- Saker nummerert i rekkefølge, med navn på saksordfører
- For hver sak, rådmannens forslag og evt. innstillinger
- Det som er nødvendig for å vise gangen i forhandlingene
- For den enkelte sak, de forslag som reises
- For den enkelte sak, de forslag som trekkes
- Det som må til for å vise at vedtak gjøres etter rett framgangsmåte
- Kommunestyrets vedtak

Trer noen til eller fra under forhandlingene, protokollføres dette slik at en av protokollen ser hvem som har tatt del i behandlingen av hver sak.

Ordføreren - eller kommunestyret der protest blir reist mot ordførerens bestemmelse - avgjør om noen protokolltilførsel skal tillates. Protokolltilførsel som omhandler påståtte formelle feil skal normalt godtas.

Godkjent protokoll gjøres kjent på kommunens nettsted senest 2 virkedager etter møtet.

22. LOVLIGHETSKLAGE

Tre eller flere av kommunestyrets medlemmer kan sammen bringe avgjørelser fattet av folkevalgt organ eller den kommunale administrasjon inn for departementet for lovlighetskontroll.

Krav om lovlighetskontroll framsettes for det organ som har fattet den aktuelle avgjørelse. Hvis dette opprettholder avgjørelsen, oversendes saken til departementet.

Ved lovlighetskontroll skal det tas stilling til om avgjørelsen:

- a) Er innholdsmessig lovlig
- b) Er truffet av noen som har myndighet til å treffe slik avgjørelse
- c) Er blitt til på lovlig måte

Krav om lovlighetskontroll må framsettes senest tre uker etter vedtaket.

23. SAKSORDFØRER

Ordfører eller vedkommende utvalgsleder der saken først behandles, utpeker saksordfører for hver sak. Saksordføreransvaret skal rullere blant utvalgenes medlemmer.

Saksordfører overtar ansvaret for en sak når den foreligger ferdigbehandlet fra rådmannen.

Saksordfører plikter å sette seg inn i saken, og i samråd med rådmannen avklare spørsmål eller innhente tilleggsopplysninger.

Saksordfører skal redegjøre kort for saken og evt. forslag til innstillinger.

REGLEMENT FOR FORMANNSKAPET I SØR-VARANGER KOMMUNE

1. VALG OG SAMMENSETNING.

Formannskapet består av 9 medlemmer med varamedlemmer valgt for den kommunale valgperiode. Formannskapets medlemmer velges av og blant kommunestyrets medlemmer. Valget skjer ved forholdsvalg.

Ordfører og varaordfører er henholdsvis leder og nestleder.

2. ARBEIDSSOMRÅDE.

Formannskapet er opprettet etter kommunelovens § 8 nr. 1 og 2.

Formannskapets saklige virkeområde:

- Myndighet etter kommunelovens § 13
- Innstillingsplikt i økonomiplan, årsbudsjett, skattevedtak og kommuneplanens samfunnsdel
- Kommunal forretningsdrift
- Eierstrategier
- Innkjøpsordninger/anbudsreglement
- Eiendomsskattesaker
- Boligpolitikk/tomtetildelinger
- Beredskap
- Informasjonsteknologi (utviklingsdel)
- Likestilling
- Internasjonalt arbeid
- Alkoholpolitikk (inndragning av bevillinger)
- Politisk utvalg for større utbyggingsprosjekter
- Skjønnhetsråd, jfr. plan- og bygningsloven
- Avgi uttalelse eller endringsforslag til sentral tariffavtale
- Innstille i arbeidsgiverpolitiske saker
- Høringssaker
- Oppstart av arbeid med kommunale planverk hjemlet i plan- og bygningslovens § 20 vedtas igangsatt av formannskapet
- Høyere utdanning og rekruttering
- Samarbeidsprosjekter og –avtaler mellom kommuner og over landegrensene
- Valgstyre

Unntatt er de oppgaver som i henhold til lov, forskrift, reglement eller avtale er lagt til kommunestyre eller kontrollutvalg.

Formannskapet skal i tillegg ha funksjon som utvalg for strategi og utvikling. Alle saker som er av overordnet strategisk betydning skal til første gangs behandling i formannskapet. Prinsipielle saker som har med kommunens finans- og økonomiforvaltning som skal behandles i kommunestyret skal til formannskapet.

Forøvrig har formannskapet innstillingsrett og beslutningsmyndighet etter nærmere delegasjonsvedtak fra kommunestyret innenfor eget saklige virkeområde.

Formannskapet skal aktivt bidra til helhetlig politisk styring av Sør-Varanger kommune, og arbeide for økt samarbeid og bedre samordning av kommunens tjenester på tvers av faggrensene der dette er formålstjenlig ut fra økt effektivitet og ut fra hensynet til kommunens innbyggere.

Formannskapet kan selv, i saker som ligger innenfor sitt arbeidsområde og er avgrenset i tid eller omfang, oppnevne særskilte arbeidsgrupper og fastlegge mandat for disse.

3. INNSTILLING TIL FORMANNSKAPET

Rådmannen er ansvarlig for at de saker som legges fram for formannskapet er forberedt på forsvarlig måte, og avgir innstilling i samsvar med de regler som lov og andre bindende bestemmelser gir.

4. FORMANNSKAPETS MØTER.

Møter holdes i henhold til møteplan, som er satt opp av ordfører i samråd med gruppeledere. I tillegg kan det holdes møter når ordfører finner det påkrevet eller minst 1/3 av medlemmene krever det. Jfr. kommunelovens § 32 nr. 1.

Møtene holdes for åpne dører, hvis ikke annet følger av lovbestemt taushetsplikt eller vedtak etter kommunelovens § 31.1. Åpne møter kan tas opp og kringkastes via kommunens nettsted.

Møtene kunngjøres på kommunens nettsted, med saksliste og saksdokumenter som ikke er unntatt fra offentlighet.

Ordføreren setter opp saksliste for det enkelte møte. Rådmannen skal påse at de saker som er satt opp på sakslisten er forsvarlig utredet, jfr. kommunelovens § 23 nr. 2.

Innkalling og sakspapirer gjøres kjent senest 7 dager før møtet til kommunestyrets medlemmer og varamedlemmer.

Møtet ledes av ordfører, eller i dennes fravær varaordfører. Har begge forfall, velges en særskilt møteleder ved flertallsvalg.

Formannskapets vedtak fattes i møter.

Formannskapet er vedtaksført når minst halvparten av medlemmene, d.v.s. 5 medlemmer, er til stede under behandlingen av saken.

Rådmannen har møteplikt og talerett i formannskapets møter. Møterett m.m. har også de som ved lov eller avtale er gitt slike rettigheter.

Øvrige kommunalt ansatte tar del i møtet når rådmannen finner dette ønskelig av hensyn til saksbehandlingen.

Der det av ordføreren vurderes særlig påkrevd å få avgjort en sak før neste møte, kan vedkommende i medhold av kommunelovens § 30 beslutte saken tatt opp til behandling ved fjernmøte eller skriftlig saksbehandling.

Rådmannen besørger at sekretariatsfunksjonen for formannskapet utføres.

Sekretariatet har ansvaret for tilgjengeliggjøring av formannskapets sakspapirer, tilrettelegging for møtegjennomføring og protokollføring.

Det skal føres protokoll for formannskapets møter.

For hvert møte føres i protokollen:

- Møtested og -tid
- Frammøtte representanter og vararepresentanter
- Meldte forfall
- Hvem som møter fra administrasjonen
- Møteleder
- Møtesekretær
- Permisjoner
- Inhabile
- Spørsmål utenom sakslista
- Godkjenning av innkalling og saksliste
- Hvilke representanter som ble valgt til å godkjenne protokollen
- Saker nummerert i rekkefølge, med navn på saksordfører
- For hver sak, rådmannens forslag og evt. innstillinger
- Det som er nødvendig for å vise gangen i forhandlingene
- For den enkelte sak, de forslag som reises
- For den enkelte sak, de forslag som trekkes
- Det som må til for å vise at vedtak gjøres etter rett framgangsmåte
- Formannskapets vedtak

Trer noen til eller fra under forhandlingene, protokollføres dette slik at en av protokollen ser hvem som har tatt del i behandlingen av hver sak.

Ordføreren - eller kommunestyret der protest blir reist mot ordførerens bestemmelse - avgjør om noen protokolltilførsel skal tillates. Protokolltilførsel som omhandler påståtte formelle feil skal normalt godtas.

Godkjent protokoll gjøres kjent på kommunens nettsted senest 2 virkedager etter møtet.

5. TAUSHETSPLIKT.

I taushetsbelagte saker, plikter formannskapetets medlemmer og kommunalt ansatte å bevare taushet om de vedtak som fattes.

Straffelovens §121 lyder:

"Den som forsettlig eller grovt uaktsomt krenker taushetsplikt som i henhold til lovbestemmelse eller gyldig instruks følger av hans tjeneste eller arbeid for statlig eller kommunalt organ, straffes med bøter eller med fengsel inntil 6 måneder. Begår han taushetsbrudd i den hensikt å tilvende seg eller andre en uberettiget vinning eller utnytter han i slik hensikt på annen måte opplysninger som er belagt med taushetsplikt, kan fengsel inntil 3 år anvendes. Denne bestemmelsen rammer også taushetsbrudd m.m. etter at vedkommende har avsluttet tjenesten eller arbeidet".

Forvaltningslovens §13 kommer også til anvendelse.

I saker som behandles for lukkede dører i h.h.t. offentlighetsloven, varer taushetsplikten inntil annet blir bestemt, eller inntil de hensyn som lå til grunn for lukkede dører er falt bort.

6. INHABILITET

Den som erklæres inhabil i en sak, tar ikke del i behandlingen av vedkommende sak.

Om inhabilitet gjelder kommunelovens § 40 nr. 3 og 4. Etter forvaltningslovens §10 vil lovens inhabilitetsregler gjelde for offentlig ansatte og folkevalgte.

Forvaltningslovens §6 lyder:

"En offentlig tjenestemann er ugild til å tilrettelegge grunnlaget for en avgjørelse eller til å treffe avgjørelse i en forvaltningssak

- a) når han selv er part i saken;*
- b) når han er i slekt eller svogerskap med en part i opp- eller nedadstigende linje eller sidelinje så nær som søsken;*
- c) når han er eller har vært gift med eller forlovet med eller er fosterfar, fostermor eller forsterbarn til en part;*
- d) når han er verge eller fullmektig for en part i saken eller har vært verge eller fullmektig for en part etter at saken begynte;*
- e) når han leder eller har ledende stilling i eller er medlem av styret eller bedriftsforsamlingen for: et selskap som er part i saken og ikke helt ut eies av stat eller kommune eller forening, sparebank eller stiftelse som er part i saken.*

Likeså er han ugild når andre særegne forhold foreligger som er egnet til å svekke tilliten til hans upartiskhet, blant annet skal legges vekt på om avgjørelsen i saken innebærer særlig fordel, tap eller ulempe for ham selv eller noen han har nær personlig tilknytning til. Det skal også legges vekt på om ugildhetsinnsigelse er reist av en part.

Ugildhetsreglene får ikke anvendelse dersom det er åpenbart at tjenestemannens tilknytning til saken eller partene ikke ville kunne påvirke hans standpunkt og hverken offentlige eller private interesser tilsier at han viker sete".

Kommunelovens § 40 nr. 3 lyder:

"a) Inhabilitet inntreffer ikke ved valg til offentlige tillitsverv eller ved fastlegging av godtgjørelse o.l. for slike verv.

b) Kommunalt ansatte som i denne egenskap har medvirket ved tilretteleggingen av grunnlaget for en avgjørelse, eller ved tidligere avgjørelse i samme sak, skal alltid anses som inhabile når saken behandles i folkevalgt organ. Ved behandling av årsbudsjett, økonomiplan og kommuneplan fjelder ikke første punktum.

c) Ved behandling av klager etter forvaltningslovens §28 andre ledd er ansatte eller folkevalgt som var med på å fatte det påklagede vedtak eller som medvirket til tilretteleggelsen for grunnlaget av dette, inhabile ved klageinstansens behandling av saken og ved tilretteleggelsen av saken for klageinstansen. Er en overordnet ansatt inhabil i en sak, kan en direkte underordnet ansatt ikke delta ved klageinstansens behandling av saken, eller ved tilretteleggelsen av saken for klageinstansen".

Kommunelovens § 40 nr. 4:

"Vedkommende organ kan frita et medlem fra å delta ved behandlingen av en sak når han eller hun ber om det før saken tas opp til behandling, og vektige personlige grunner tilsier dette".

7. SAKSORDFØRER.

Ordfører utpeker en saksordfører for hver sak.

Saksordføreransvaret skal rullere blant formannskapets medlemmer.

Saksordfører overtar ansvaret for en sak når den foreligger ferdigbehandlet fra rådmannen.

Saksordfører plikter å sette seg inn i saken, og i samråd med rådmannen avklare spørsmål eller innhente tilleggsopplysninger.

Saksordfører skal redegjøre kort for saken og evt. forslag til innstillinger for formannskapet.

8. FORFALL TIL MØTE

Formannschaftsmedlemmer har plikt og rett til å delta på formannskapsmøtene.

Har medlemmer forfall til et møte, innkalles varamedlemmer såvidt mulig i den nummerorden de er valgt. Når medlemmer melder forfall, eller antar de er inhabile i en sak, plikter partigruppa selv å innkalle varamedlem som kan møte i deres sted.

Medlemmene skal også melde fra til ordfører på forhånd der det er grunn til å anta at en kan være inhabil ved behandlingen av en sak.

Må noen p.g.a. lovlig forfall forlate møtet under forhandlingene, skal vedkommende skriftlig søke om permisjon fra møtet.

Når et medlem/varamedlem lovlig har tatt sete i formannskapet, kan vedkommende ikke fratre før påbegynt sak er ferdigbehandlet.

9. MØTETS ÅPNING

Møtet startet med å registrere møtende medlemmer og varamedlemmer, godkjenning av innkalling og saksliste, samt oppnevning av 2 representanter til å godkjenne protokollen sammen med ordføreren.

Ordføreren erklærer møtet for lovlig satt dersom det lovmessige minsteantall er tilstede, og de formelle sider vedrørende innkalling og saksliste er godkjent.

Fra møtet er lovlig satt og til dets slutt, kan ikke noen av forsamlingens medlemmer forlate salen for et kortere eller lengre tidsrom uten at dette er klargjort med ordføreren.

Medlemmer og varamedlemmer som møter etter oppropet skal melde seg til ordføreren før de kan delta i møtet. Skjer frammøtet etter at en sak er tatt opp til avstemning, må medlemmet vente til neste sak på dagsorden før en kan ta del i forhandlingene.

REGLEMENT FOR UTVALGENE I SØR-VARANGER KOMMUNE

1. VALG OG SAMMENSETNING.

Det er oppnevnt 3 utvalg med følgende benevnelser:

- **Utvalg for levekår**
- **Utvalg for miljø og næring**
- **Utvalg for plan og samferdsel**

Utvalgene er opprettet etter kommunelovens § 10, og er å betrakte som faste utvalg.

Utvalgene består av 5 medlemmer med varamedlemmer.

Alle medlemmer og varamedlemmer er valgt for den kommunale valgperiode av kommunestyret.

Utvalgenes medlemmer og varamedlemmer velges av kommunestyret. Medlemmer og varamedlemmer skal velges blant kommunestyrets medlemmer.

Kommunestyret velger leder og nestleder.

- Næringsfondstyret suppleres med et medlem fra NHO og et medlem fra LO i tillegg til medlemmene i utvalg for miljø og tekniske tjenester.

- Primærnæringsfondet suppleres med et medlem fra Bonde- og småbrukerlaget og et medlem fra Fiskerlaget i tillegg til medlemmene i utvalg for miljø og tekniske tjenester.

2. ARBEIDSOMRÅDE.

Utvalgenes oppgaver er å forberede og innstille i saker som skal behandles i kommunestyret, unntatt i saker som er tillagt formannskapetets arbeidsområde. I de sistnevnte saker, forbereder og innstiller utvalgene til formannskapet. Utvalgene gis beslutningsmyndighet innenfor eget virkeområde.

Ordfører/rådmann fordeler sakene mellom utvalgene, ut fra utvalgenes saklige virkeområde og på en slik måte at hensynet til helhetlig politisk styring blir ivaretatt.

Utvalgene skal aktivt bidra til helhetlig politisk styring av Sør-Varanger kommune, og arbeide for økt samarbeid og bedre samordning av kommunens tjenester der dette er formålstjenlig ut fra økt effektivitet og ut fra hensynet til kommunens innbyggere.

Saklig virkeområde for utvalg for levekår:

- Alkohol – tildeling av bevillinger
- Allmenn kultur
- Avlastning/rehabilitering
- Barnehager (inkl. tilsyn med private og ikke-kommunale)
- Barnevern
- Biblioteket
- Boligsosialt arbeid
- Bosetting av flyktninger
- Fastlegeordningen
- Funksjonshemmede
- Grunnskole, herunder spesialundervisning
- Helsetjenester til barn/unge, herunder skolehelsetjenesten og helsesøstertjenesten
- Hjemmebasert omsorg
- Høringer innenfor eget saklige virkeområde
- Idrett/park
- Institusjonsbasert omsorg
- Kino
- Kirke
- Kulturmidler
- Kulturskolen
- Kunst
- Lag/foreninger
- Lokal helseovervåking
- Lokale kulturbygg
- Museum
- Musikk
- Omsorgsboliger
- PP-tjenesten
- Psykiatri
- Rus/edruskapsarbeid
- Samfunnsmedisin
- Samhandlingsreformen
- Skolefritidsordning
- SLT-arbeid
- Smittevern – beredskap
- Sosiale tjenester
- Teater
- Tilbud til psykisk utviklingshemmede
- Ungdomsarbeid, BASEN
- Utarbeiding av alkoholpolitiske retningslinjer
- Voksenopplæring
- 17. mai og Samefolkets dag

Saklig virkeområde for utvalg for miljø og næring:

- Brann/feiervesen
- Bygdeutvikling
- ENØK
- Fiskeri
- Fjernvarmeprosjektet
- Forurensning/forsøpling
- Forurensningsloven
- Forvaltning, drift og vedlikehold av kommunale bygninger
- Friluftsliv
- Høringer innenfor eget saklige virkeområde
- Jordlov
- Kart/oppmåling
- Klimapolitikk
- Konesjonslov
- Kulturminner og kulturlandskap
- Landbruk
- Miljørettet helsevern
- Motorferdsel i utmark
- Naturvern
- Næringsfond
- Næringstomter
- Primærnæringsfond
- Reindrift
- Reiseliv
- Renovasjon
- Skogbruk
- Vann/avløp
- Velferds- og inntektspolitiske tiltak for primærnæringene
- Vilt og innlandsfiske

Saklig virkeområde for utvalg for plan og samferdsel:

- Fast utvalg for plansaker
- Reguleringsplaner
- Trafikksikkerhetsutvalg, herunder fastsettelse av fartsgrenser
- Veg/trafikk/parkering/ski- og scooterløyper

3. ARBEIDSFORM.

Utvalgene kommer inn i saksbehandlingen etter at den administrative saksbehandling er slutført.

Utvalgene kan benytte ulike typer arbeidsform:

- Innstille til kommunestyret
- Fatte vedtak etter delegasjon
- Nedsette ad hoc-utvalg for å utrede saken nærmere
- Arrangere åpne møter for å få større medvirkning fra innbyggernes side

- Avholde temamøter for kommunestyret

Leder i utvalgene utpeker en saksordfører for hver sak. Saksordføreransvaret skal i hovedsak rullere blant utvalgets medlemmer.

Saksordfører har ansvar for å sammenfatte diskusjon i utvalget, samt innspill fra innbyggerne, og fremme dette samt innstilling for kommunestyret og eventuelt formannskap og kommunestyret.

Ved ulike innstillinger fra formannskap og utvalget, skal begge fremmes for kommunestyret.

4. INNSTILLING TIL UTVALGENE

Rådmannen er ansvarlig for at de saker som legges fram for utvalgene er forberedt på forsvarlig måte, og avgir innstilling i samsvar med de regler som lov og andre bindende bestemmelser gir.

5. UTVALGENES MØTER.

Møter holdes i henhold til møteplan, som er satt opp av ordfører i samråd med gruppeledere. I tillegg kan det holdes møter når ordfører finner det påkrevet eller minst 1/3 av medlemmene krever det. Jfr. kommunelovens § 32 nr. 1.

Møtene holdes for åpne dører, hvis ikke annet følger av lovbestemt taushetsplikt eller vedtak etter kommunelovens § 31.1. Åpne møter kan tas opp og kringkastes via kommunens nettsted.

Møtene kunngjøres på kommunens nettsted, med saksliste og saksdokumenter som ikke er unntatt fra offentlighet.

Utvalgslederen setter opp saksliste for det enkelte møte. Rådmannen skal påse at de saker som er satt opp på sakslisten er forsvarlig utredet, jfr. kommunelovens § 23 nr. 2.

Innkalling og sakspapirer gjøres kjent senest 7 dager før møtet til utvalgets medlemmer og varamedlemmer.

Møtene ledes av utvalgsleder, eller i dennes fravær nestleder. Har begge forfall, velges en særskilt møteleder ved flertallsvalg.

Utvalgenes vedtak fattes i møter.

Utvalgene er vedtaksføre når minst halvparten av medlemmene, d.v.s. 3 medlemmer, er til stede under behandlingen av saken.

Ordfører og rådmann har møte- og talerett i utvalgenes møter. Møterett m.m. har også de som ved lov eller avtale er gitt slike rettigheter.

Øvrige kommunalt ansatte tar del i møtet når rådmannen finner dette ønskelig av hensyn til saksbehandlingen.

Rådmannen besørger at sekretariatsfunksjonen for utvalgene utføres.

Sekretariatet har ansvaret for tilgjengeliggjøring av utvalgenes sakspapirer, tilrettelegging for møtegjennomføring og protokollføring.

Det skal føres protokoll for utvalgenes møter.

For hvert møte føres i protokollen:

- Møtested og -tid
- Frammøtte representanter og vararepresentanter
- Meldte forfall
- Hvem som møter fra administrasjonen
- Møteleder
- Møtesekretær
- Permisjoner
- Inhabile
- Spørsmål utenom sakslista
- Godkjenning av innkalling og saksliste
- Hvilke representanter som ble valgt til å godkjenne protokollen
- Saker nummerert i rekkefølge, med navn på saksordfører
- For hver sak, rådmannens forslag og evt. innstillinger
- Det som er nødvendig for å vise gangen i forhandlingene
- For den enkelte sak, de forslag som reises
- For den enkelte sak, de forslag som trekkes
- Det som må til for å vise at vedtak gjøres etter rett framgangsmåte
- Utvalgenes vedtak

Trer noen til eller fra under forhandlingene, protokollføres dette slik at en av protokollen ser hvem som har tatt del i behandlingen av hver sak.

Utvalgsleder - eller utvalget der protest blir reist mot utvalgsleders bestemmelse - avgjør om noen protokolltilførsel skal tillates. Protokolltilførsel som omhandler påståtte formelle feil skal normalt godtas.

Godkjent protokoll gjøres kjent på kommunens nettsted senest 2 virkedager etter møtet.

6. TAUSHETSPLIKT.

I taushetsbelagte saker, plikter utvalgenes medlemmer og kommunalt ansatte å bevare taushet om de vedtak som fattes.

Straffelovens §121 lyder:

"Den som forsettlig eller grovt uaktsomt krenker taushetsplikt som i henhold til lovbestemmelse eller gyldig instruks følger av hans tjeneste eller arbeid for statlig eller kommunalt organ, straffes med bøter eller med fengsel inntil 6 måneder. Begår han taushetsbrudd i den hensikt å tilvende seg eller andre en uberettiget vinning eller utnytter han i slik hensikt på annen måte opplysninger som er belagt med taushetsplikt, kan fengsel inntil 3 år anvendes. Denne bestemmelsen rammer også taushetsbrudd m.m. etter at vedkommende har avsluttet tjenesten eller arbeidet".

Forvaltningslovens §13 kommer også til anvendelse.

I saker som behandles for lukkede dører i h.h.t. offentlighetsloven, varer taushetsplikten inntil annet blir bestemt, eller inntil de hensyn som lå til grunn for lukkede dører er falt bort.

7. INHABILITET

Den som erklæres inhabil i en sak, tar ikke del i behandlingen av vedkommende sak.

Om inhabilitet gjelder kommunelovens § 40 nr. 3 og 4. Etter forvaltningslovens §10 vil lovens inhabilitetsregler gjelde for offentlig ansatte og folkevalgte.

Forvaltningslovens §6 lyder:

"En offentlig tjenestemann er ugild til å tilrettelegge grunnlaget for en avgjørelse eller til å treffe avgjørelse i en forvaltningssak

- a) når han selv er part i saken;*
- b) når han er i slekt eller svogerskap med en part i opp- eller nedadstigende linje eller sidelinje så nær som søsken;*
- c) når han er eller har vært gift med eller forlovet med eller er fosterfar, fostermor eller forsterbarn til en part;*
- d) når han er verge eller fullmektig for en part i saken eller har vært verge eller fullmektig for en part etter at saken begynte;*
- e) når han leder eller har ledende stilling i eller er medlem av styret eller bedriftsforsamlingen for: et selskap som er part i saken og ikke helt ut eies av stat eller kommune eller forening, sparebank eller stiftelse som er part i saken.*

Likeså er han ugild når andre særegne forhold foreligger som er egnet til å svekke tilliten til hans upartiskhet, blant annet skal legges vekt på om avgjørelsen i saken innebærer særlig fordel, tap eller ulempe for ham selv eller noen han har nær personlig tilknytning til. Det skal også legges vekt på om ugildhetsinnsigelse er reist av en part.

Ugildhetsreglene får ikke anvendelse dersom det er åpenbart at tjenstemannens tilknytning til saken eller partene ikke ville kunne påvirke hans standpunkt og hverken offentlige eller private interesser tilsier at han viker sete".

Kommunelovens § 40 nr. 3 lyder:

"a) Inhabilitet inntreer ikke ved valg til offentlige tillitsverv eller ved fastlegging av godtgjørelse o.l. for slike verv.

b) Kommunalt ansatte som i denne egenskap har medvirket ved tilretteleggingen av grunnlaget for en avgjørelse, eller ved tidligere avgjørelse i samme sak, skal alltid anses som inhabile når saken behandles i folkevalgt organ. Ved behandling av årsbudsjett, økonomiplan og kommuneplan fjelder ikke første punktum.

c) Ved behandling av klager etter forvaltningslovens §28 andre ledd er ansatte eller folkevalgt som var med på å fatte det påklagede vedtak eller som medvirket til tilretteleggelsen for grunnlaget av dette, inhabile ved klageinstansens behandling av saken og ved tilretteleggelsen av saken for klageinstansen. Er en overordnet ansatt inhabil i en sak, kan en direkte underordnet ansatt ikke delta ved klageinstansens behandling av saken, eller ved tilretteleggelsen av saken for klageinstansen".

Kommunelovens § 40 nr. 4:

"Vedkommende organ kan frita et medlem fra å delta ved behandlingen av en sak når han eller hun ber om det før saken tas opp til behandling, og vektige personlige grunner tilsier dette".

8. SAKSORDFØRER.

Utvalgsleder utpeker en saksordfører for hver sak.

Saksordføreransvaret skal rullere blant utvalgets medlemmer.

Saksordfører overtar ansvaret for en sak når den foreligger ferdigbehandlet fra rådmannen.

Saksordfører plikter å sette seg inn i saken, og i samråd med rådmannen avklare spørsmål eller innhente tilleggsopplysninger.

Saksordfører skal redegjøre kort for saken og evt. forslag til innstillinger for utvalget.

9. FORFALL TIL MØTE

Utvalgsmedlemmer har plikt og rett til å delta på møtene.

Har medlemmer forfall til et møte, innkalles varamedlemmer såvidt mulig i den nummerorden de er valgt. Når medlemmer melder forfall, eller antar de er inhabile i en sak, plikter vedkommende selv å innkalle varamedlem som kan møte i deres sted.

Medlemmene skal også melde fra til utvalgsleder på forhånd der det er grunn til å anta at en kan være inhabil ved behandlingen av en sak.

Må noen p.g.a. lovlig forfall forlate møtet under forhandlingene, skal vedkommende skriftlig søke om permisjon fra møtet.

Når et medlem/varamedlem lovlig har tatt sete i utvalget, kan vedkommende ikke fratre før påbegynt sak er ferdigbehandlet.

10. MØTETS ÅPNING

Møtet startet med å registrere møtende medlemmer og varamedlemmer, godkjenning av innkalling og sakliste, samt oppnevning av 2 representanter til å godkjenne protokollen sammen med utvalgslederen.

Utvalgslederen erklærer møtet for lovlig satt dersom det lovmessige minsteantall er tilstede, og de formelle sider vedrørende innkalling og sakliste er godkjent.

Fra møtet er lovlig satt og til dets slutt, kan ikke noen av forsamlingens medlemmer forlate salen for et kortere eller lengre tidsrom uten at dette er klargjort med utvalgslederen.

Medlemmer og varamedlemmer som møter etter oppropet skal melde seg til utvalgslederen før de kan delta i møtet. Skjer frammøtet etter at en sak er tatt opp til avstemning, må medlemmet vente til neste sak på dagsorden før en kan ta del i forhandlingene.

REGLEMENT FOR ADMINISTRASJONSUTVALGET I SØR-VARANGER KOMMUNE

1. VALG OG SAMMENSETNING.

Administrasjonsutvalget opprettes i medhold av kommunelovens § 25, og er å betrakte som et fast utvalg.

Administrasjonsutvalget består av 5 medlemmer med varamedlemmer. 3 medlemmer med varamedlemmer velges for den kommunale valgperiode av kommunestyret. 2 medlemmer med varamedlemmer utpekes etter forholdstallsprinsippet av og blant de arbeidstaker-organisasjoner kommunen har tariffavtale med.

Utvalgets politisk valgte medlemmer skal velges blant formannskapets medlemmer. Varamedlemmer velges blant formannskapets medlemmer og varamedlemmer.

Kommunale arbeidstakere bør ikke velges som arbeidsgiverrepresentanter.

Kommunestyret velger leder og nestleder for valgperioden, blant de politisk valgte medlemmene.

2. ARBEIDSOMRÅDE.

Administrasjonsutvalgets oppgave er å forberede og innstille i saker som gjelder forholdet mellom kommunen som arbeidsgiver og de ansatte. Dette gjelder saker som skal behandles i kommunestyret, unntatt saker som er tillagt formannskapet/utvalg for strategi og utvikling arbeidsområde.

I de sistnevnte saker, forbereder og innstiller administrasjonsutvalget til formannskapet/utvalg for strategi og utvikling.

Ordfører/rådmann fordeler saker til administrasjonsutvalget ut fra utvalgets saklige virkeområde, på en slik måte at hensynet til helhetlig politisk styring blir ivaretatt.

Utvalget skal aktivt bidra til helhetlig arbeidsgiverpolitikk i Sør-Varanger kommune, og arbeide for økt samarbeid og bedre samordning av kommunens tjenester der dette er formålstjenlig ut fra økt effektivitet og ut fra hensynet til kommunens innbyggere.

3. ARBEIDSFORM.

Utvalgene kommer inn i saksbehandlingen etter at den administrative saksbehandling er slutført.

Utvalgene kan benytte ulike typer arbeidsform:

- Innstille til kommunestyret
- Fatte vedtak etter delegasjon
- Nedsette ad hoc-utvalg for å utrede saken nærmere
- Arrangere åpne møter for å få større medvirkning fra innbyggerne side

- Avholde temamøter for kommunestyret

Leder i utvalgene utpeker en saksordfører for hver sak. Saksordføreransvaret skal i hovedsak rullere blant utvalgets medlemmer.

Saksordfører har ansvar for å sammenfatte diskusjon i utvalget, samt innspill fra innbyggerne, og fremme dette samt innstilling for kommunestyret og eventuelt formannskap og kommunestyret.

Ved ulike innstillinger fra formannskap og utvalget, skal begge fremmes for kommunestyret.

4. INNSTILLING TIL ADMINISTRASJONSUTVALGET

Rådmannen er ansvarlig for at de saker som legges fram for administrasjonsutvalget er forberedt på forsvarlig måte, og avgir innstilling i samsvar med de regler som lov og andre bindende bestemmelser gir.

5. UTVALGETS MØTER.

Møter holdes i henhold til møteplan, som er satt opp av ordfører i samråd med gruppeledere. I tillegg kan det holdes møter når utvalgsleder finner det påkrevet eller minst 1/3 av medlemmene krever det. Jfr. kommunelovens § 32 nr. 1.

Møtene holdes for åpne dører, hvis ikke annet følger av lovbestemt taushetsplikt eller vedtak etter kommunelovens § 31.1. Åpne møter kan tas opp og kringkastes via kommunens nettsted.

Møtene kunngjøres på kommunens nettsted, med saksliste og saksdokumenter som ikke er unntatt fra offentlighet.

Utvalgslederen setter opp saksliste for det enkelte møte. Rådmannen skal påse at de saker som er satt opp på sakslisten er forsvarlig utredet, jfr. kommunelovens § 23 nr. 2.

Innkalling og sakspapirer gjøres kjent senest 7 dager før møtet til utvalgets medlemmer og varamedlemmer.

Møtene ledes av utvalgsleder, eller i dennes fravær nestleder. Har begge forfall, velges en særskilt møteleder ved flertallsvalg.

Utvalgenes vedtak fattes i møter.

Utvalgene er vedtaksføre når minst halvparten av medlemmene, d.v.s. 3 medlemmer, er til stede under behandlingen av saken.

Rådmannen har møteplikt og talerett i utvalgenes møter. Møterett m.m. har også de som ved lov eller avtale er gitt slike rettigheter.

Øvrige kommunalt ansatte tar del i møtet når rådmannen finner dette ønskelig av hensyn til saksbehandlingen.

Rådmannen besørger at sekretariatsfunksjonen for utvalgene utføres.

Sekretariatet har ansvaret for tilgjengeliggjøring av utvalgenes sakspapirer, tilrettelegging for møtegjennomføring og protokollføring.

Det skal føres protokoll for utvalgenes møter.

For hvert møte føres i protokollen:

- Møtested og -tid
- Frammøtte representanter og vararepresentanter
- Meldte forfall
- Hvem som møter fra administrasjonen
- Møteleder
- Møtesekretær
- Permisjoner
- Inhabile
- Spørsmål utenom sakslista
- Godkjenning av innkalling og saksliste
- Hvilke representanter som ble valgt til å godkjenne protokollen
- Saker nummerert i rekkefølge, med navn på saksordfører
- For hver sak, rådmannens forslag og evt. innstillinger
- Det som er nødvendig for å vise gangen i forhandlingene
- For den enkelte sak, de forslag som reises
- For den enkelte sak, de forslag som trekkes
- Det som må til for å vise at vedtak gjøres etter rett framgangsmåte
- Utvalgets vedtak

Trer noen til eller fra under forhandlingene, protokollføres dette slik at en av protokollen ser hvem som har tatt del i behandlingen av hver sak.

Utvalgsleder - eller utvalget der protest blir reist mot utvalgsleders bestemmelse - avgjør om noen protokolltilførsel skal tillates. Protokolltilførsel som omhandler påståtte formelle feil skal normalt godtas.

Godkjent protokoll gjøres kjent på kommunens nettsted senest 2 virkedager etter møtet.

6. TAUSHETSPLIKT.

I taushetsbelagte saker, plikter utvalgenes medlemmer og kommunalt ansatte å bevare taushet om de vedtak som fattes.

Straffelovens §121 lyder:

"Den som forsettlig eller grovt uaktsomt krenker taushetsplikt som i henhold til lovbestemmelse eller gyldig instruks følger av hans tjeneste eller arbeid for statlig eller kommunalt organ, straffes med bøter eller med fengsel inntil 6 måneder. Begår han taushetsbrudd i den hensikt å tilvende seg eller andre en uberettiget vinning eller utnytter han i slik hensikt på annen måte opplysninger som er belagt med taushetsplikt, kan fengsel inntil 3 år anvendes. Denne bestemmelsen rammer også taushetsbrudd m.m. etter at vedkommende har avsluttet tjenesten eller arbeidet".

Forvaltningslovens §13 kommer også til anvendelse.

I saker som behandles for lukkede dører i h.h.t. offentlighetsloven, varer taushetsplikten inntil annet blir bestemt, eller inntil de hensyn som lå til grunn for lukkede dører er falt bort.

7. INHABILITET

Den som erklæres inhabil i en sak, tar ikke del i behandlingen av vedkommende sak.

Om inhabilitet gjelder kommunelovens § 40 nr. 3 og 4. Etter forvaltningslovens §10 vil lovens inhabilitetsregler gjelde for offentlig ansatte og folkevalgte.

Forvaltningslovens §6 lyder:

"En offentlig tjenestemann er ugild til å tilrettelegge grunnlaget for en avgjørelse eller til å treffe avgjørelse i en forvaltningssak

- a) når han selv er part i saken;*
- b) når han er i slekt eller svogerskap med en part i opp- eller nedadstigende linje eller sidelinje så nær som søsken;*
- c) når han er eller har vært gift med eller forlovet med eller er fosterfar, fostermor eller forsterbarn til en part;*
- d) når han er verge eller fullmektig for en part i saken eller har vært verge eller fullmektig for en part etter at saken begynte;*
- e) når han leder eller har ledende stilling i eller er medlem av styret eller bedriftsforsamlingen for: et selskap som er part i saken og ikke helt ut eies av stat eller kommune eller forening, sparebank eller stiftelse som er part i saken.*

Likeså er han ugild når andre særegne forhold foreligger som er egnet til å svekke tilliten til hans upartiskhet, blant annet skal legges vekt på om avgjørelsen i saken innebærer særlig fordel, tap eller ulempe for ham selv eller noen han har nær personlig tilknytning til. Det skal også legges vekt på om ugildhetsinnsigelse er reist av en part.

Ugildhetsreglene får ikke anvendelse dersom det er åpenbart at tjenstemannens tilknytning til saken eller partene ikke ville kunne påvirke hans standpunkt og hverken offentlige eller private interesser tilsier at han viker sete".

Kommunelovens § 40 nr. 3 lyder:

"a) Inhabilitet inntreer ikke ved valg til offentlige tillitsverv eller ved fastlegging av godtgjørelse o.l. for slike verv.

b) Kommunalt ansatte som i denne egenskap har medvirket ved tilretteleggingen av grunnlaget for en avgjørelse, eller ved tidligere avgjørelse i samme sak, skal alltid anses som inhabile når saken behandles i folkevalgt organ. Ved behandling av årsbudsjett, økonomiplan og kommuneplan fjelder ikke første punktum.

c) Ved behandling av klager etter forvaltningslovens §28 andre ledd er ansatte eller folkevalgt som var med på å fatte det påklagede vedtak eller som medvirket til tilretteleggelsen for grunnlaget av dette, inhabile ved klageinstansens behandling av saken og ved tilretteleggelsen av saken for klageinstansen. Er en overordnet ansatt inhabil i en sak, kan en direkte underordnet ansatt ikke delta ved klageinstansens behandling av saken, eller ved tilretteleggelsen av saken for klageinstansen".

Kommunelovens § 40 nr. 4:

"Vedkommende organ kan frita et medlem fra å delta ved behandlingen av en sak når han eller hun ber om det før saken tas opp til behandling, og vektige personlige grunner tilsier dette".

8. SAKSORDFØRER.

Utvalgsleder utpeker en saksordfører for hver sak.

Saksordføreransvaret skal rullere blant utvalgets medlemmer.

Saksordfører overtar ansvaret for en sak når den foreligger ferdigbehandlet fra rådmannen.

Saksordfører plikter å sette seg inn i saken, og i samråd med rådmannen avklare spørsmål eller innhente tilleggsopplysninger.

Saksordfører skal redegjøre kort for saken og evt. forslag til innstillinger for utvalget.

9. FORFALL TIL MØTE

Utvalgsmedlemmer har plikt og rett til å delta på møtene.

Har medlemmer forfall til et møte, innkalles varamedlemmer såvidt mulig i den nummerorden de er valgt. Når medlemmer melder forfall, eller antar de er inhabile i en sak, plikter vedkommende selv å innkalle varamedlem som kan møte i deres sted.

Medlemmene skal også melde fra til utvalgsleder på forhånd der det er grunn til å anta at en kan være inhabil ved behandlingen av en sak.

Må noen p.g.a. lovlig forfall forlate møtet under forhandlingene, skal vedkommende skriftlig søke om permisjon fra møtet.

Når et medlem/varamedlem lovlig har tatt sete i utvalget, kan vedkommende ikke fratre før påbegynt sak er ferdigbehandlet.

10. MØTETS ÅPNING

Møtet startet med å registrere møtende medlemmer og varamedlemmer, godkjenning av innkalling og sakliste, samt oppnevning av 2 representanter til å godkjenne protokollen sammen med utvalgslederen.

Utvalgslederen erklærer møtet for lovlig satt dersom det lovmessige minsteantall er tilstede, og de formelle sider vedrørende innkalling og sakliste er godkjent.

Fra møtet er lovlig satt og til dets slutt, kan ikke noen av forsamlingens medlemmer forlate salen for et kortere eller lengre tidsrom uten at dette er klargjort med utvalgslederen.

Medlemmer og varamedlemmer som møter etter oppropet skal melde seg til utvalgslederen før de kan delta i møtet. Skjer frammøtet etter at en sak er tatt opp til avstemning, må medlemmet vente til neste sak på dagsorden før en kan ta del i forhandlingene.

REGLEMENT FOR KLAGENEMNDA I SØR-VARANGER KOMMUNE

1. VALG OG SAMMENSETNING.

Klagenemnda skal ha 5 medlemmer med varamedlemmer. Kommunestyret velger medlemmer og varamedlemmer til nemnda, og blant medlemmene leder og nestleder.

Utelukket fra valg er kommunestyrets medlemmer og ansatte i kommunen med selvstendig budsjett-, personal- og lederansvar.

Valget gjelder for den kommunale valgperiode.

2. ARBEIDSOMRÅDE.

Klagenemnda skal behandle klager på enkeltvedtak fattet av administrasjonen med hjemmel i kommuneloven og i h.h.t. delegasjonsreglement. I klagesaker etter særlov skal klagen behandles på den måte vedkommende lov foreskriver.

Klagenemnda fatter vedtak innenfor de rammer og retningslinjer som er fastlagt i lov, gitt i medhold av lov eller forskrift, eller gjennom vedtak i kommunestyret, herunder klage på enkeltvedtak, der saken er påklaget av en part eller annen med rettslig klageinteresse i saken.

Klagenemnda kan prøve alle sider av vedtaket.

Klagenemnda utarbeider årlig rapport til kommunestyret om sin virksomhet.

4. INHABILITET.

Den som erklæres inhabil i en sak, tar ikke del i behandlingen av vedkommende sak.

Om inhabilitet gjelder kommunelovens § 40 nr. 3 og 4. Etter forvaltningslovens §10 vil lovens inhabilitetsregler gjelde for offentlig ansatte og folkevalgte.

Forvaltningslovens §6 lyder:

"En offentlig tjenestemann er ugild til å tilrettelegge grunnlaget for en avgjørelse eller til å treffe avgjørelse i en forvaltningssak

- a) når han selv er part i saken;*
- b) når han er i slekt eller svogerskap med en part i opp- eller nedadstigende linje eller sidelinje så nær som søsken;*
- c) når han er eller har vært gift med eller forlovet med eller er fosterfar, fostermor eller forsterbarn til en part;*
- d) når han er verge eller fullmektig for en part i saken eller har vært verge eller fullmektig for en part etter at saken begynte;*
- e) når han leder eller har ledende stilling i eller er medlem av styret eller bedriftsforsamlingen for: et selskap som er part i saken og ikke helt ut eies av stat eller kommune eller forening, sparebank eller stiftelse som er part i saken.*

Likeså er han ugild når andre særegne forhold foreligger som er egnet til å svekke tilliten til hans upartiskhet, blant annet skal legges vekt på om avgjørelsen i saken innebærer særlig fordel, tap eller ulempe for ham selv eller noen han har nær personlig tilknytning til. Det skal også legges vekt på om ugildhetsinnsigelse er reist av en part.

Ugildhetsreglene får ikke anvendelse dersom det er åpenbart at tjenstemannens tilknytning til saken eller partene ikke ville kunne påvirke hans standpunkt og hverken offentlige eller private interesser tilsier at han viker sete".

Kommunelovens § 40 nr. 3 lyder:

"a) Inhabilitet inntreffer ikke ved valg til offentlige tillitsverv eller ved fastlegging av godtgjørelse o.l. for slike verv.

b) Kommunalt ansatte som i denne egenskap har medvirket ved tilretteleggingen av grunnlaget for en avgjørelse, eller ved tidligere avgjørelse i samme sak, skal alltid anses som inhabile når saken behandles i folkevalgt organ. Ved behandling av årsbudsjett, økonomiplan og kommuneplan fjelder ikke første punktum.

c) Ved behandling av klager etter forvaltningslovens §28 andre ledd er ansatte eller folkevalgt som var med på å fatte det påklagede vedtak eller som medvirket til tilretteleggelsen for grunnlaget av dette, inhabile ved klageinstansens behandling av saken og ved tilretteleggelsen av saken for klageinstansen. Er en overordnet ansatt inhabil i en sak, kan en direkte underordnet ansatt ikke delta ved klageinstansens behandling av saken, eller ved tilretteleggelsen av saken for klageinstansen".

Kommunelovens § 40 nr. 4:

"Vedkommende organ kan fritta et medlem fra å delta ved behandlingen av en sak når han eller hun ber om det før saken tas opp til behandling, og vektige personlige grunner tilsier dette".

5. TAUSHETSPLIKT.

I taushetsbelagte saker, plikter nemndas medlemmer og kommunalt ansatte å bevare taushet om de vedtak som fattes.

Straffelovens § 121 lyder:

"Den som forsettlig eller grovt uaktsomt krenker taushetsplikt som i henhold til lovbestemmelse eller gyldig instruks følger av hans tjeneste eller arbeid for statlig eller kommunalt organ, straffes med bøter eller med fengsel inntil 6 måneder. Begår han taushetsbrudd i den hensikt å tilvende seg eller andre en uberettiget vinning eller utnytter han i slik hensikt på annen måte opplysninger som er belagt med taushetsplikt, kan fengsel inntil 3 år anvendes. Denne bestemmelsen rammer også taushetsbrudd m.m. etter at vedkommende har avsluttet tjenesten eller arbeidet".

Forvaltningslovens § 13 kommer også til anvendelse.

I saker som behandles for lukkede dører i h.h.t. offentlighetsloven, varer taushetsplikten inntil annet blir bestemt, eller inntil de hensyn som lå til grunn for lukkede dører er falt bort.

6. KLAGENEMNDAS MØTER.

Møter avvikles etter behov. I tillegg kan det holdes møter når nemndas leder finner det påkrevet eller minst 1/3 av medlemmene krever det. Jfr. kommunelovens § 32 nr. 1.

Møtene holdes for åpne dører, hvis ikke annet følger av lovbestemt taushetsplikt eller vedtak etter kommunelovens § 31.1. Åpne møter kan tas opp og kringkastes via kommunens nettsted.

Møtene kunngjøres på kommunens nettsted, med saksliste og saksdokumenter som ikke er unntatt fra offentlighet.

Nemndas leder setter opp saksliste for det enkelte møte. Rådmannen skal påse at de saker som er satt opp på sakslisten er forsvarlig utredet, jfr. kommunelovens § 23 nr. 2.

Innkalling og sakspapirer gjøres kjent senest 7 dager før møtet til nemndas medlemmer og varamedlemmer.

Møtene ledes av nemndas leder, eller i dennes fravær nestleder. Har begge forfall, velges en særskilt møteleder ved flertallsvalg.

Nemndas vedtak fattes i møter.

Nemnda er vedtaksfør når minst halvparten av medlemmene, d.v.s. 3 medlemmer, er til stede under behandlingen av saken.

Rådmannen og ordføreren har talerett i nemndas møter. Møterett m.m. har også de som ved lov eller avtale er gitt slike rettigheter.

Øvrige kommunalt ansatte tar del i møtet når rådmannen finner dette ønskelig av hensyn til saksbehandlingen.

Rådmannen besørger at sekretariatsfunksjonen for nemnda utføres.

Sekretariatet har ansvaret for tilgjengeliggjøring av nemndas sakspapirer, tilrettelegging for møtegjennomføring og protokollføring.

Det skal føres protokoll for nemndas møter.

For hvert møte føres i protokollen:

- Møtested og -tid
- Frammøtte representanter og vararepresentanter
- Meldte forfall

- Hvem som møter fra administrasjonen
- Møteleder
- Møtesekretær
- Permisjoner
- Inhabile
- Spørsmål utenom sakslista
- Godkjenning av innkalling og saksliste
- Hvilke representanter som ble valgt til å godkjenne protokollen
- Saker nummerert i rekkefølge, med navn på saksordfører
- For hver sak, rådmannens forslag og evt. innstillinger
- Det som er nødvendig for å vise gangen i forhandlingene
- For den enkelte sak, de forslag som reises
- For den enkelte sak, de forslag som trekkes
- Det som må til for å vise at vedtak gjøres etter rett framgangsmåte
- Nemndas vedtak

Trer noen til eller fra under forhandlingene, protokollføres dette slik at en av protokollen ser hvem som har tatt del i behandlingen av hver sak.

Nemndsleder - eller utvalget der protest blir reist mot nemndsleders bestemmelse - avgjør om noen protokolltilførsel skal tillates. Protokolltilførsel som omhandler påståtte formelle feil skal normalt godtas.

Godkjent protokoll gjøres kjent på kommunens nettsted senest 2 virkedager etter møtet.

7. KRAV TIL SAKSBEHANDLINGEN.

Saksbehandlingen i klagenemnda skal følge de særskilte bestemmelser og krav som framgår av kapittel 4 i forvaltningsloven og forøvrig de generelle bestemmelser som kommuneloven fastlegger.

8. KLAGE.

Vedtatt fattet av den særskilte klagenemnda kan ikke ytterligere påklages.

REGLEMENT FOR DISPENSASJONSUTVALGET

Underutvalg av utvalg for miljø og næring

1. VALG OG SAMMENSETNING

Dispensasjonsutvalget er et underutvalg av utvalg for miljø og næring, og består av 3 medlemmer med varamedlemmer. Kommunestyret velger leder og nestleder for valgperioden.

2. DISPENSASJONSUTVALGETS MØTER

Møter holdes i henhold til møteplan, som er satt opp av ordfører i samråd med gruppeledere. I tillegg kan det holdes møter når utvalgsleder finner det påkrevet eller minst 1/3 av medlemmene krever det. Jfr. kommunelovens § 32 nr. 1.

Møtene holdes for åpne dører, hvis ikke annet følger av lovbestemt taushetsplikt eller vedtak etter kommunelovens § 31.1. Åpne møter kan tas opp og kringkastes via kommunens nettsted.

Møtene kunngjøres på kommunens nettsted, med saksliste og saksdokumenter som ikke er unntatt fra offentlighet.

Utvalgslederen setter opp saksliste for det enkelte møte. Rådmannen skal påse at de saker som er satt opp på sakslisten er forsvarlig utredet, jfr. kommunelovens § 23 nr. 2.

Innkalling og sakspapirer gjøres kjent senest 7 dager før møtet til utvalgets medlemmer og varamedlemmer.

Møtene ledes av utvalgsleder, eller i dennes fravær nestleder. Har begge forfall, velges en særskilt møteleder ved flertallsvalg.

Utvalgets vedtak fattes i møter.

Utvalget er vedtaksført når minst halvparten av medlemmene, d.v.s. 2 medlemmer, er til stede under behandlingen av saken.

Rådmannen har møteplikt og talerett i utvalgets møter. Møterett m.m. har også de som ved lov eller avtale er gitt slike rettigheter.

Øvrige kommunalt ansatte tar del i møtet når rådmannen finner dette ønskelig av hensyn til saksbehandlingen.

Rådmannen besørger at sekretariatsfunksjonen for utvalget utføres.

Sekretariatet har ansvaret for tilgjengeliggjøring av utvalgenes sakspapirer, tilrettelegging for møtegjennomføring og protokollførsel.

Det skal føres protokoll for utvalgenes møter.

For hvert møte føres i protokollen:

- Møtested og -tid
- Frammøtte representanter og vararepresentanter
- Meldte forfall
- Hvem som møter fra administrasjonen
- Møteleder
- Møtesekretær
- Permisjoner
- Inhabile
- Spørsmål utenom sakslista
- Godkjenning av innkalling og saksliste
- Hvilke representanter som ble valgt til å godkjenne protokollen
- Saker nummerert i rekkefølge, med navn på saksordfører
- For hver sak, rådmannens forslag og evt. innstillinger
- Det som er nødvendig for å vise gangen i forhandlingene
- For den enkelte sak, de forslag som reises
- For den enkelte sak, de forslag som trekkes
- Det som må til for å vise at vedtak gjøres etter rett framgangsmåte
- Utvalgets vedtak

Trer noen til eller fra under forhandlingene, protokollføres dette slik at en av protokollen ser hvem som har tatt del i behandlingen av hver sak.

Utvalgsleder - eller utvalget der protest blir reist mot utvalgsleders bestemmelse - avgjør om noen protokolltilførsel skal tillates. Protokolltilførsel som omhandler påståtte formelle feil skal normalt godtas.

Godkjent protokoll gjøres kjent på kommunens nettsted senest 2 virkedager etter møtet.

3. TAUSHETSPLIKT.

I taushetsbelagte saker, plikter utvalgenes medlemmer og kommunalt ansatte å bevare taushet om de vedtak som fattes.

Straffelovens §121 lyder:

"Den som forsettlig eller grovt uaktsomt krenker taushetsplikt som i henhold til lovbestemmelse eller gyldig instruks følger av hans tjeneste eller arbeid for statlig eller kommunalt organ, straffes med bøter eller med fengsel inntil 6 måneder. Begår han taushetsbrudd i den hensikt å tilvende seg eller andre en uberettiget vinning eller utnytter han i slik hensikt på annen måte opplysninger som er belagt med taushetsplikt, kan fengsel inntil 3 år anvendes. Denne bestemmelsen rammer også taushetsbrudd m.m. etter at vedkommende har avsluttet tjenesten eller arbeidet".

Forvaltningslovens §13 kommer også til anvendelse.

I saker som behandles for lukkede dører i h.h.t. offentlighetsloven, varer taushetsplikten inntil annet blir bestemt, eller inntil de hensyn som lå til grunn for lukkede dører er falt bort.

4. INHABILITET

Den som erklæres inhabil i en sak, tar ikke del i behandlingen av vedkommende sak.

Om inhabilitet gjelder kommunelovens § 40 nr. 3 og 4. Etter forvaltningslovens §10 vil lovens inhabilitetsregler gjelde for offentlig ansatte og folkevalgte.

Forvaltningslovens §6 lyder:

"En offentlig tjenestemann er ugild til å tilrettelegge grunnlaget for en avgjørelse eller til å treffe avgjørelse i en forvaltningssak

- a) når han selv er part i saken;*
- b) når han er i slekt eller svogerskap med en part i opp- eller nedadstigende linje eller sidelinje så nær som søsken;*
- c) når han er eller har vært gift med eller forlovet med eller er fosterfar, fostermor eller forsterbarn til en part;*
- d) når han er verge eller fullmektig for en part i saken eller har vært verge eller fullmektig for en part etter at saken begynte;*
- e) når han leder eller har ledende stilling i eller er medlem av styret eller bedriftsforsamlingen for: et selskap som er part i saken og ikke helt ut eies av stat eller kommune eller forening, sparebank eller stiftelse som er part i saken.*

Likeså er han ugild når andre særegne forhold foreligger som er egnet til å svekke tilliten til hans upartiskhet, blant annet skal legges vekt på om avgjørelsen i saken innebærer særlig fordel, tap eller ulempe for ham selv eller noen han har nær personlig tilknytning til. Det skal også legges vekt på om ugildhetsinnsigelse er reist av en part.

Ugildhetsreglene får ikke anvendelse dersom det er åpenbart at tjenstemannens tilknytning til saken eller partene ikke ville kunne påvirke hans standpunkt og hverken offentlige eller private interesser tilsier at han viker sete".

Kommunelovens § 40 nr. 3 lyder:

- "a) Inhabilitet inntreffer ikke ved valg til offentlige tillitsverv eller ved fastlegging av godtgjørelse o.l. for slike verv.*
- b) Kommunalt ansatte som i denne egenskap har medvirket ved tilretteleggingen av grunnlaget for en avgjørelse, eller ved tidligere avgjørelse i samme sak, skal alltid anses som inhabile når saken behandles i folkevalgt organ. Ved behandling av årsbudsjett, økonomiplan og kommuneplan fjelder ikke første punktum.*
- c) Ved behandling av klager etter forvaltningslovens §28 andre ledd er ansatte eller folkevalgt som var med på å fatte det påklagede vedtak eller som medvirket til tilretteleggelsen for grunnlaget av dette, inhabile ved klageinstansens behandling av saken og ved tilretteleggelsen av saken for klageinstansen. Er en overordnet ansatt inhabil i en sak,*

kan en direkte underordnet ansatt ikke delta ved klageinstansens behandling av saken, eller ved tilretteleggelsen av saken for klageinstansen".

Kommunelovens § 40 nr. 4:

"Vedkommende organ kan frita et medlem fra å delta ved behandlingen av en sak når han eller hun ber om det før saken tas opp til behandling, og vektige personlige grunner tilsier dette".

5. SAKSORDFØRER.

Utvalgsleder utpeker en saksordfører for hver sak.

Saksordføreransvaret skal rullere blant utvalgets medlemmer.

Saksordfører overtar ansvaret for en sak når den foreligger ferdigbehandlet fra rådmannen.

Saksordfører plikter å sette seg inn i saken, og i samråd med rådmannen avklare spørsmål eller innhente tilleggsopplysninger.

Saksordfører skal redegjøre kort for saken og evt. forslag til innstillinger for utvalget.

6. FORFALL TIL MØTE

Utvalgsmedlemmer har plikt og rett til å delta på møtene.

Har medlemmer forfall til et møte, innkalles varamedlemmer såvidt mulig i den nummerorden de er valgt. Når medlemmer melder forfall, eller antar de er inhabile i en sak, plikter vedkommende selv å innkalle varamedlem som kan møte i deres sted.

Medlemmene skal også melde fra til utvalgsleder på forhånd der det er grunn til å anta at en kan være inhabil ved behandlingen av en sak.

Må noen p.g.a. lovlig forfall forlate møtet under forhandlingene, skal vedkommende skriftlig søke om permisjon fra møtet.

Når et medlem/varamedlem lovlig har tatt sete i utvalget, kan vedkommende ikke fratre før påbegynt sak er ferdigbehandlet.

7. MØTETS ÅPNING

Møtet startet med å registrere møtende medlemmer og varamedlemmer, godkjenning av innkalling og saksliste. Samtlige representanter godkjenner protokollen sammen med utvalgslederen.

Utvalgslederen erklærer møtet for lovlig satt dersom det lovmessige minsteantall er tilstede, og de formelle sider vedrørende innkalling og saksliste er godkjent.

Fra møtet er lovlign satt og til dets slutt, kan ikke noen av forsamlingens medlemmer forlate salen for et kortere eller lengre tidsrom uten at dette er klargjort med utvalgslederen.

Medlemmer og varamedlemmer som møter etter oppropet skal melde seg til utvalgslederen før de kan delta i møtet. Skjer frammøtet etter at en sak er tatt opp til avstemning, må medlemmet vente til neste sak på dagsorden før en kan ta del i forhandlingene.

REGLEMENT FOR ELDRERÅDET

Underutvalg til utvalg for levekår

1. VALG OG SAMMENSETNING

Eldrerådet er et underutvalg til utvalg for levekår.

Eldrerådet består av 1 politisk valgt medlem med varamedlem, samt 6 brukerrepresentanter med vararepresentanter. Et flertall av medlemmene skal være alderspensjonister, og pensjonistforeningene har rett til å komme med forslag på medlemmer, jfr. lov om kommunale eldreråd.

Rådet velger selv leder og nestleder blant pensjonistene.

Leder for eldrerådet eller den vedkommende bemyndiger, har møte- og talerett i utvalg for levekår.

2. OPPGAVER FOR ELDRERÅDET

Formålet med lov om kommunale eldreråd er å sikre eldre innvirkning i saker som gjelder levekår for eldre. Eldrerådet er et rådgivende organ, jfr. rundskriv A-32/07 om kommunale eldreråd.

Eldrerådet skal ha til behandling saker som gjelder levekår for eldre. Eldrerådet kan selv ta opp saker.

Eldrerådet skal hvert år utarbeide årsmelding om sin virksomhet, som legges fram for kommunestyret.

3. ELDRERÅDETS MØTER

Møter holdes i henhold til møteplan, som er satt opp av ordfører i samråd med gruppeledere. I tillegg kan det holdes møter når rådets leder finner det påkrevet eller minst 1/3 av medlemmene krever det. Jfr. kommunelovens § 32 nr. 1.

Møtene holdes for åpne dører, hvis ikke annet følger av lovbestemt taushetsplikt eller vedtak etter kommunelovens § 31.1. Åpne møter kan tas opp og kringkastes via kommunens nettsted.

Møtene kunngjøres på kommunens nettsted, med sakliste og saksdokumenter som ikke er unntatt fra offentlighet.

Rådets leder setter opp sakliste for det enkelte møte. Rådsmannen skal påse at de saker som er satt opp på saklisten er forsvarlig utredet, jfr. kommunelovens § 23 nr. 2.

Innkalling og sakspapirer gjøres kjent senest 7 dager før møtet til rådets medlemmer og varamedlemmer.

Møtene ledes av rådets leder, eller i dennes fravær nestleder. Har begge forfall, velges en særskilt møteleder ved flertallsvalg.

Rådets vedtak fattes i møter.

Utvalget er vedtaksført når minst halvparten av medlemmene, d.v.s. 4 medlemmer, er til stede under behandlingen av saken.

Rådmannen og ordføreren har møte- og talerett i rådets møter. Møterett m.m. har også de som ved lov eller avtale er gitt slike rettigheter.

Øvrige kommunalt ansatte tar del i møtet når rådmannen finner dette ønskelig av hensyn til saksbehandlingen.

Rådmannen besørger at sekretariatsfunksjonen for utvalget utføres.

Sekretariatet har ansvaret for tilgjengeliggjøring av utvalgenes sakspapirer, tilrettelegging for møtegjennomføring og protokollføring.

Det skal føres protokoll for utvalgenes møter.

For hvert møte føres i protokollen:

- Møtested og -tid
- Frammøtte representanter og vararepresentanter
- Meldte forfall
- Hvem som møter fra administrasjonen
- Møteleder
- Møtesekretær
- Permisjoner
- Inhabile
- Spørsmål utenom sakslista
- Godkjenning av innkalling og saksliste
- Hvilke representanter som ble valgt til å godkjenne protokollen
- Saker nummerert i rekkefølge, med navn på saksordfører
- For hver sak, rådmannens forslag og evt. innstillinger
- Det som er nødvendig for å vise gangen i forhandlingene
- For den enkelte sak, de forslag som reises
- For den enkelte sak, de forslag som trekkes
- Det som må til for å vise at vedtak gjøres etter rett framgangsmåte
- Rådets vedtak

Trer noen til eller fra under forhandlingene, protokollføres dette slik at en av protokollen ser hvem som har tatt del i behandlingen av hver sak.

Utvalgsleder - eller utvalget der protest blir reist mot utvalgsleders bestemmelse - avgjør om noen protokolltilførsel skal tillates. Protokolltilførsel som omhandler påståtte formelle feil skal normalt godtas.

Godkjent protokoll gjøres kjent på kommunens nettsted senest 2 virkedager etter møtet.

4. TAUSHETSPLIKT.

I taushetsbelagte saker, plikter rådets medlemmer og kommunalt ansatte å bevare taushet om de vedtak som fattes.

Straffelovens §121 lyder:

"Den som forsettlig eller grovt uaktsomt krenker taushetsplikt som i henhold til lovbestemmelse eller gyldig instruks følger av hans tjeneste eller arbeid for statlig eller kommunalt organ, straffes med bøter eller med fengsel inntil 6 måneder. Begår han taushetsbrudd i den hensikt å tilvende seg eller andre en uberettiget vinning eller utnytter han i slik hensikt på annen måte opplysninger som er belagt med taushetsplikt, kan fengsel inntil 3 år anvendes. Denne bestemmelsen rammer også taushetsbrudd m.m. etter at vedkommende har avsluttet tjenesten eller arbeidet".

Forvaltningslovens §13 kommer også til anvendelse.

I saker som behandles for lukkede dører i h.h.t. offentlighetsloven, varer taushetsplikten inntil annet blir bestemt, eller inntil de hensyn som lå til grunn for lukkede dører er falt bort.

5. INHABILITET

Den som erklæres inhabil i en sak, tar ikke del i behandlingen av vedkommende sak.

Om inhabilitet gjelder kommunelovens § 40 nr. 3 og 4. Etter forvaltningslovens §10 vil lovens inhabilitetsregler gjelde for offentlig ansatte og folkevalgte.

Forvaltningslovens §6 lyder:

"En offentlig tjenestemann er ugild til å tilrettelegge grunnlaget for en avgjørelse eller til å treffe avgjørelse i en forvaltningssak

a) når han selv er part i saken;

b) når han er i slekt eller svogerskap med en part i opp- eller nedadstigende linje eller sidelinje så nær som søsken;

c) når han er eller har vært gift med eller forlovet med eller er fosterfar, fostermor eller forsterbarn til en part;

d) når han er verge eller fullmektig for en part i saken eller har vært verge eller fullmektig for en part etter at saken begynte;

e) når han leder eller har ledende stilling i eller er medlem av styret eller bedriftsforsamlingen for: et selskap som er part i saken og ikke helt ut eies av stat eller kommune eller forening, sparebank eller stiftelse som er part i saken.

Likeså er han ugild når andre særegne forhold foreligger som er egnet til å svekke tilliten til hans upartiskhet, blant annet skal legges vekt på om avgjørelsen i saken innebærer særlig fordel, tap eller ulempe for ham selv eller noen han har nær personlig tilknytning til. Det skal også legges vekt på om ugildhetsinnsigelse er reist av en part.

Ugildhetsreglene får ikke anvendelse dersom det er åpenbart at tjenestemannens tilknytning til saken eller partene ikke ville kunne påvirke hans standpunkt og hverken offentlige eller private interesser tilsier at han viker sete".

Kommunelovens § 40 nr. 3 lyder:

"a) Inhabilitet inntreffer ikke ved valg til offentlige tillitsverv eller ved fastlegging av godtgjørelse o.l. for slike verv.

b) Kommunalt ansatte som i denne egenskap har medvirket ved tilretteleggingen av grunnlaget for en avgjørelse, eller ved tidligere avgjørelse i samme sak, skal alltid anses som inhabile når saken behandles i folkevalgt organ. Ved behandling av årsbudsjett, økonomiplan og kommuneplan fjelder ikke første punktum.

c) Ved behandling av klager etter forvaltningslovens §28 andre ledd er ansatte eller folkevalgt som var med på å fatte det påklagede vedtak eller som medvirket til tilretteleggelsen for grunnlaget av dette, inhabile ved klageinstansens behandling av saken og ved tilretteleggelsen av saken for klageinstansen. Er en overordnet ansatt inhabil i en sak, kan en direkte underordnet ansatt ikke delta ved klageinstansens behandling av saken, eller ved tilretteleggelsen av saken for klageinstansen".

Kommunelovens § 40 nr. 4:

"Vedkommende organ kan frita et medlem fra å delta ved behandlingen av en sak når han eller hun ber om det før saken tas opp til behandling, og vektige personlige grunner tilsier dette".

6. FORFALL TIL MØTE

Rådets medlemmer har plikt og rett til å delta på møtene.

Har medlemmer forfall til et møte, innkalles varamedlemmer såvidt mulig i den nummerorden de er valgt. Når medlemmer melder forfall, eller antar de er inhabile i en sak, plikter vedkommende selv å innkalle varamedlem som kan møte i deres sted.

Medlemmene skal også melde fra til utvalgsleder på forhånd der det er grunn til å anta at en kan være inhabil ved behandlingen av en sak.

Må noen p.g.a. lovlig forfall forlate møtet under forhandlingene, skal vedkommende skriftlig søke om permisjon fra møtet.

Når et medlem/varamedlem lovlig har tatt sete i utvalget, kan vedkommende ikke fratre før påbegynt sak er ferdigbehandlet.

7. MØTETS ÅPNING

Møtet startet med å registrere møtende medlemmer og varamedlemmer, godkjenning av innkalling og saksliste, samt valg av 2 representanter til å godkjenne protokollen sammen med rådets leder.

Rådets leder erklærer møtet for lovlig satt dersom det lovmessige minsteantall er tilstede, og de formelle sider vedrørende innkalling og saksliste er godkjent.

Fra møtet er lovlig satt og til dets slutt, kan ikke noen av forsamlingens medlemmer forlate salen for et kortere eller lengre tidsrom uten at dette er klargjort med rådets leder.

Medlemmer og varamedlemmer som møter etter oppropet skal melde seg til rådets leder før de kan delta i møtet. Skjer frammøtet etter at en sak er tatt opp til avstemning, må medlemmet vente til neste sak på dagsorden før en kan ta del i forhandlingene.

REGLEMENT FOR RÅDET FOR FUNKSJONSHEMMEDE

1. VALG OG SAMMENSETNING

Rådet for funksjonshemmede er et underutvalg til utvalg for levekår.

Rådet består av 3 politisk valgte medlemmer med varamedlemmer, samt 3 brukerrepresentanter med varamedlemmer. Funksjonshemmedes organisasjoner har rett til å foreslå representanter til rådet.

Leder og nestleder velges av kommunestyret.

Leder for rådet for funksjonshemmede, eller den vedkommende bemyndiger, har møte- og talerett i utvalg for levekår, utvalg for miljø og næring og utvalg for plan og samferdsel.

2. OPPGAVER FOR RÅDET FOR FUNKSJONSHEMMEDE

Lov om råd eller annen representasjonsordning i kommuner for mennesker med nedsatt funksjonsevne ble vedtatt med virkning fra 10.09.07.

Formålet med lov er at kommunene skal sørge for at mennesker med nedsatt funksjonsevne blir sikret en åpen, bred og tilgjengelig medvirkning i arbeidet med saker som er særlig viktig for mennesker med nedsatt funksjonsevne.

Etter lovens § 6 skal kommunestyret vedta mandat for rådet. Rådet skal likevel stå fritt til å kunne ta opp de saker de ønsker, men ikke saker som berører enkeltpersoner.

Det tilrås at rådet bør konsentrere seg om større og overgripende saker, økonomiplan og årsbudsjett, kommunal planlegging etter plan- og bygningsloven, samferdsel, barn og unges vilkår, kulturtilbud og helse- og omsorgstjenester.

Rådet skal hvert år utarbeide årsmelding om sin virksomhet. Årsmeldingen skal legges fram for kommunestyret.

3. RÅDETS MØTER

Møter holdes i henhold til møteplan, som er satt opp av ordfører i samråd med gruppeledere. I tillegg kan det holdes møter når rådets leder finner det påkrevet eller minst 1/3 av medlemmene krever det. Jfr. kommunelovens § 32 nr. 1.

Møtene holdes for åpne dører, hvis ikke annet følger av lovbestemt taushetsplikt eller vedtak etter kommunelovens § 31.1. Åpne møter kan tas opp og kringkastes via kommunens nettsted.

Møtene kunngjøres på kommunens nettsted, med saksliste og saksdokumenter som ikke er unntatt fra offentlighet.

Rådets leder setter opp saksliste for det enkelte møte. Rådsmannen skal påse at de saker som er satt opp på sakslisten er forsvarlig utredet, jfr. kommunelovens § 23 nr. 2.

Innkalling og sakspapirer gjøres kjent senest 7 dager før møtet til rådets medlemmer og varamedlemmer.

Møtene ledes av rådets leder, eller i dennes fravær nestleder. Har begge forfall, velges en særskilt møteleder ved flertallsvalg.

Rådets vedtak fattes i møter.

Utvalget er vedtaksført når minst halvparten av medlemmene, d.v.s. 4 medlemmer, er til stede under behandlingen av saken.

Rådmannen og ordføreren har møte- og talerett i rådets møter. Møterett m.m. har også de som ved lov eller avtale er gitt slike rettigheter.

Øvrige kommunalt ansatte tar del i møtet når rådmannen finner dette ønskelig av hensyn til saksbehandlingen.

Rådmannen besørger at sekretariatsfunksjonen for utvalget utføres.

Sekretariatet har ansvaret for tilgjengeliggjøring av utvalgenes sakspapirer, tilrettelegging for møtegjennomføring og protokollførsel.

Det skal føres protokoll for utvalgenes møter.

For hvert møte føres i protokollen:

- Møtested og -tid
- Frammøtte representanter og vararepresentanter
- Meldte forfall
- Hvem som møter fra administrasjonen
- Møteleder
- Møtesekretær
- Permisjoner
- Inhabile
- Spørsmål utenom sakslista
- Godkjenning av innkalling og saksliste
- Hvilke representanter som ble valgt til å godkjenne protokollen
- Saker nummerert i rekkefølge, med navn på saksordfører
- For hver sak, rådmannens forslag og evt. innstillinger
- Det som er nødvendig for å vise gangen i forhandlingene
- For den enkelte sak, de forslag som reises
- For den enkelte sak, de forslag som trekkes
- Det som må til for å vise at vedtak gjøres etter rett framgangsmåte
- Rådets vedtak

Trer noen til eller fra under forhandlingene, protokollføres dette slik at en av protokollen ser hvem som har tatt del i behandlingen av hver sak.

Utvalgsleder - eller utvalget der protest blir reist mot utvalgsleders bestemmelse - avgjør om noen protokolltilførsel skal tillates. Protokolltilførsel som omhandler påståtte formelle feil skal normalt godtas.

Godkjent protokoll gjøres kjent på kommunens nettsted senest 2 virkedager etter møtet.

4. TAUSHETSPLIKT.

I taushetsbelagte saker, plikter rådets medlemmer og kommunalt ansatte å bevare taushet om de vedtak som fattes.

Straffelovens §121 lyder:

"Den som forsettlig eller grovt uaktsomt krenker taushetsplikt som i henhold til lovbestemmelse eller gyldig instruks følger av hans tjeneste eller arbeid for statlig eller kommunalt organ, straffes med bøter eller med fengsel inntil 6 måneder. Begår han taushetsbrudd i den hensikt å tilvende seg eller andre en uberettiget vinning eller utnytter han i slik hensikt på annen måte opplysninger som er belagt med taushetsplikt, kan fengsel inntil 3 år anvendes. Denne bestemmelsen rammer også taushetsbrudd m.m. etter at vedkommende har avsluttet tjenesten eller arbeidet".

Forvaltningslovens §13 kommer også til anvendelse.

I saker som behandles for lukkede dører i h.h.t. offentlighetsloven, varer taushetsplikten inntil annet blir bestemt, eller inntil de hensyn som lå til grunn for lukkede dører er falt bort.

5. INHABILITET

Den som erklæres inhabil i en sak, tar ikke del i behandlingen av vedkommende sak.

Om inhabilitet gjelder kommunelovens § 40 nr. 3 og 4. Etter forvaltningslovens §10 vil lovens inhabilitetsregler gjelde for offentlig ansatte og folkevalgte.

Forvaltningslovens §6 lyder:

"En offentlig tjenestemann er ugild til å tilrettelegge grunnlaget for en avgjørelse eller til å treffe avgjørelse i en forvaltningssak

a) når han selv er part i saken;

b) når han er i slekt eller svogerskap med en part i opp- eller nedadstigende linje eller sidelinje så nær som søsken;

c) når han er eller har vært gift med eller forlovet med eller er fosterfar, fostermor eller forsterbarn til en part;

d) når han er verge eller fullmektig for en part i saken eller har vært verge eller fullmektig for en part etter at saken begynte;

e) når han leder eller har ledende stilling i eller er medlem av styret eller bedriftsforsamlingen for: et selskap som er part i saken og ikke helt ut eies av stat eller kommune eller forening, sparebank eller stiftelse som er part i saken.

Likeså er han ugild når andre særegne forhold foreligger som er egnet til å svekke tilliten til hans upartiskhet, blant annet skal legges vekt på om avgjørelsen i saken innebærer særlig fordel, tap eller ulempe for ham selv eller noen han har nær personlig tilknytning til. Det skal også legges vekt på om ugildhetsinnsigelse er reist av en part.

Ugildhetsreglene får ikke anvendelse dersom det er åpenbart at tjenestemannens tilknytning til saken eller partene ikke ville kunne påvirke hans standpunkt og hverken offentlige eller private interesser tilsier at han viker sete".

Kommunelovens § 40 nr. 3 lyder:

"a) Inhabilitet inntreffer ikke ved valg til offentlige tillitsverv eller ved fastlegging av godtgjørelse o.l. for slike verv.

b) Kommunalt ansatte som i denne egenskap har medvirket ved tilretteleggingen av grunnlaget for en avgjørelse, eller ved tidligere avgjørelse i samme sak, skal alltid anses som inhabile når saken behandles i folkevalgt organ. Ved behandling av årsbudsjett, økonomiplan og kommuneplan fjelder ikke første punktum.

c) Ved behandling av klager etter forvaltningslovens §28 andre ledd er ansatte eller folkevalgt som var med på å fatte det påklagede vedtak eller som medvirket til tilretteleggelsen for grunnlaget av dette, inhabile ved klageinstansens behandling av saken og ved tilretteleggelsen av saken for klageinstansen. Er en overordnet ansatt inhabil i en sak, kan en direkte underordnet ansatt ikke delta ved klageinstansens behandling av saken, eller ved tilretteleggelsen av saken for klageinstansen".

Kommunelovens § 40 nr. 4:

"Vedkommende organ kan frita et medlem fra å delta ved behandlingen av en sak når han eller hun ber om det før saken tas opp til behandling, og vektige personlige grunner tilsier dette".

6. FORFALL TIL MØTE

Rådets medlemmer har plikt og rett til å delta på møtene.

Har medlemmer forfall til et møte, innkalles varamedlemmer såvidt mulig i den nummerorden de er valgt. Når medlemmer melder forfall, eller antar de er inhabile i en sak, plikter vedkommende selv å innkalle varamedlem som kan møte i deres sted.

Medlemmene skal også melde fra til utvalgsleder på forhånd der det er grunn til å anta at en kan være inhabil ved behandlingen av en sak.

Må noen p.g.a. lovlig forfall forlate møtet under forhandlingene, skal vedkommende skriftlig søke om permisjon fra møtet.

Når et medlem/varamedlem lovlig har tatt sete i utvalget, kan vedkommende ikke fratre før påbegynt sak er ferdigbehandlet.

7. MØTETS ÅPNING

Møtet startet med å registrere møtende medlemmer og varamedlemmer, godkjenning av innkalling og saksliste, samt valg av 2 representanter til å godkjenne protokollen sammen med rådets leder.

Rådets leder erklærer møtet for lovlig satt dersom det lovmessige minsteantall er tilstede, og de formelle sider vedrørende innkalling og saksliste er godkjent.

Fra møtet er lovlig satt og til dets slutt, kan ikke noen av forsamlingens medlemmer forlate salen for et kortere eller lengre tidsrom uten at dette er klargjort med rådets leder.

Medlemmer og varamedlemmer som møter etter oppropet skal melde seg til rådets leder før de kan delta i møtet. Skjer frammøtet etter at en sak er tatt opp til avstemning, må medlemmet vente til neste sak på dagsorden før en kan ta del i forhandlingene.

REGLEMENT FOR UNGDOMSRÅD

1. FORMÅL

Sør-Varanger ungdomsråd skal gi ungdom medinnflytelse i utformingen av kommunens ungdomspolitik, og føre til bedre kontakt mellom ungdom, politikere og administrasjon.

Ungdomsrådet skal ta initiativ til å fremme saker som angår ungdom, og stimulere til samfunnsengasjement, medbestemmelse og deltakelse blant ungdom.

Ungdomsrådets kriterier og mandat kan evalueres, minst en gang pr. år.

2. SAMMENSETNING OG FUNKSJONSTID

Ungdomsrådet skal bestå av

- 1 representant fra hver av ungdomsskolene i kommunen
- 2 representanter fra Kirkenes videregående skole
- 1 representant fra Pasvik folkehøgskole
- 1 representant fra Basen

- 1 personlig vararepresentant pr. representant
- Minst 40 % av representantene/vararepresentantene bør representeres av hvert kjønn.
- Ungdom mellom 13 og 18 år kan velges til ungdomsrådet
- Representantene velges for 2 år av gangen. Rådet bes konstituere seg i forhold til dette, slik at det sikres kontinuitet.
- Elevrådene ved ungdomsskolene og videregående skole velger representanter innen 01.10. hvert år.
- Ordfører og rådmann har møte-, tale- og forslagsrett.
- Leder eller den vedkommende bemyndiger, har møte- og talerett i utvalg for levekår.

3. MØTER

Møter holdes i henhold til møteplan, som er satt opp av ordfører i samråd med gruppeledere. I tillegg kan det holdes møter når rådets leder finner det påkrevet eller minst 1/3 av medlemmene krever det. Jfr. kommunelovens § 32 nr. 1.

Møtene holdes for åpne dører, hvis ikke annet følger av lovbestemt taushetsplikt eller vedtak etter kommunelovens § 31.1. Åpne møter kan tas opp og kringkastes via kommunens nettsted.

Møtene kunngjøres på kommunens nettsted, med sakliste og saksdokumenter som ikke er unntatt fra offentlighet.

Rådets leder setter opp sakliste for det enkelte møte. Rådsmannen skal påse at de saker som er satt opp på saklisten er forsvarlig utredet, jfr. kommunelovens § 23 nr. 2.

Innkalling og sakspapirer gjøres kjent senest 7 dager før møtet til rådets medlemmer og varamedlemmer.

Møtene ledes av rådets leder, eller i dennes fravær nestleder. Har begge forfall, velges en særskilt møteleder ved flertallsvalg.

Rådets vedtak fattes i møter.

Utvalget er vedtaksført når minst halvparten av medlemmene, d.v.s. 3 medlemmer, er til stede under behandlingen av saken.

Øvrige kommunalt ansatte kan ta del i møtet når rådmannen finner dette ønskelig av hensyn til saksbehandlingen.

Rådmannen besørger at sekretariatsfunksjonen for utvalget utføres. Sekretariatet er lagt til virksomhet allmenn kultur.

Sekretariatet har ansvaret for tilgjengeliggjøring av utvalgenes sakspapirer, tilrettelegging for møtegjennomføring og protokollføring.

Det skal føres protokoll for utvalgenes møter.

For hvert møte føres i protokollen:

- Møtested og -tid
- Frammøtte representanter og vararepresentanter
- Meldte forfall
- Hvem som møter fra administrasjonen
- Møteleder
- Møtesekretær
- Permisjoner
- Inhabile
- Spørsmål utenom sakslista
- Godkjenning av innkalling og saksliste
- Hvilke representanter som ble valgt til å godkjenne protokollen
- Saker nummerert i rekkefølge, med navn på saksordfører
- For hver sak, rådmannens forslag og evt. innstillinger
- Det som er nødvendig for å vise gangen i forhandlingene
- For den enkelte sak, de forslag som reises
- For den enkelte sak, de forslag som trekkes
- Det som må til for å vise at vedtak gjøres etter rett framgangsmåte
- Rådets vedtak

Trer noen til eller fra under forhandlingene, protokollføres dette slik at en av protokollen ser hvem som har tatt del i behandlingen av hver sak.

Utvalgsleder - eller utvalget der protest blir reist mot utvalgsleders bestemmelse - avgjør om noen protokolltilførsel skal tillates. Protokolltilførsel som omhandler påståtte formelle feil skal normalt godtas.

Godkjent protokoll gjøres kjent på kommunens nettsted senest 2 virkedager etter møtet.

4. TAUSHETSPLIKT.

I taushetsbelagte saker, plikter rådets medlemmer og kommunalt ansatte å bevare taushet om de vedtak som fattes.

Straffelovens §121 lyder:

"Den som forsettlig eller grovt uaktsomt krenker taushetsplikt som i henhold til lovbestemmelse eller gyldig instruks følger av hans tjeneste eller arbeid for statlig eller kommunalt organ, straffes med bøter eller med fengsel inntil 6 måneder. Begår han taushetsbrudd i den hensikt å tilvende seg eller andre en uberettiget vinning eller utnytter han i slik hensikt på annen måte opplysninger som er belagt med taushetsplikt, kan fengsel inntil 3 år anvendes. Denne bestemmelsen rammer også taushetsbrudd m.m. etter at vedkommende har avsluttet tjenesten eller arbeidet".

Forvaltningslovens §13 kommer også til anvendelse.

I saker som behandles for lukkede dører i h.h.t. offentlighetsloven, varer taushetsplikten inntil annet blir bestemt, eller inntil de hensyn som lå til grunn for lukkede dører er falt bort.

5. INHABILITET

Den som erklæres inhabil i en sak, tar ikke del i behandlingen av vedkommende sak.

Om inhabilitet gjelder kommunelovens § 40 nr. 3 og 4. Etter forvaltningslovens §10 vil lovens inhabilitetsregler gjelde for offentlig ansatte og folkevalgte.

Forvaltningslovens §6 lyder:

"En offentlig tjenestemann er ugild til å tilrettelegge grunnlaget for en avgjørelse eller til å treffe avgjørelse i en forvaltningssak

- a) når han selv er part i saken;*
- b) når han er i slekt eller svogerskap med en part i opp- eller nedadstigende linje eller sidelinje så nær som søsken;*
- c) når han er eller har vært gift med eller forlovet med eller er fosterfar, fostermor eller forsterbarn til en part;*
- d) når han er verge eller fullmektig for en part i saken eller har vært verge eller fullmektig for en part etter at saken begynte;*

e) når han leder eller har ledende stilling i eller er medlem av styret eller bedriftsforsamlingen for: et selskap som er part i saken og ikke helt ut eies av stat eller kommune eller forening, sparebank eller stiftelse som er part i saken.

Likeså er han ugild når andre særegne forhold foreligger som er egnet til å svekke tilliten til hans upartiskhet, blant annet skal legges vekt på om avgjørelsen i saken innebærer særlig fordel, tap eller ulempe for ham selv eller noen han har nær personlig tilknytning til. Det skal også legges vekt på om ugildhetsinnsigelse er reist av en part.

Ugildhetsreglene får ikke anvendelse dersom det er åpenbart at tjenestemannens tilknytning til saken eller partene ikke ville kunne påvirke hans standpunkt og hverken offentlige eller private interesser tilsier at han viker sete".

Kommunelovens § 40 nr. 3 lyder:

"a) Inhabilitet inntreffer ikke ved valg til offentlige tillitsverv eller ved fastlegging av godtgjørelse o.l. for slike verv.

b) Kommunalt ansatte som i denne egenskap har medvirket ved tilretteleggingen av grunnlaget for en avgjørelse, eller ved tidligere avgjørelse i samme sak, skal alltid anses som inhabile når saken behandles i folkevalgt organ. Ved behandling av årsbudsjett, økonomiplan og kommuneplan fjelder ikke første punktum.

c) Ved behandling av klager etter forvaltningslovens §28 andre ledd er ansatte eller folkevalgt som var med på å fatte det påklagede vedtak eller som medvirket til tilretteleggelsen for grunnlaget av dette, inhabile ved klageinstansens behandling av saken og ved tilretteleggelsen av saken for klageinstansen. Er en overordnet ansatt inhabil i en sak, kan en direkte underordnet ansatt ikke delta ved klageinstansens behandling av saken, eller ved tilretteleggelsen av saken for klageinstansen".

Kommunelovens § 40 nr. 4:

"Vedkommende organ kan frita et medlem fra å delta ved behandlingen av en sak når han eller hun ber om det før saken tas opp til behandling, og vektige personlige grunner tilsier dette".

6. FORFALL TIL MØTE

Rådets medlemmer har plikt og rett til å delta på møtene.

Har medlemmer forfall til et møte, innkalles varamedlemmer såvidt mulig i den nummerorden de er valgt. Når medlemmer melder forfall, eller antar de er inhabile i en sak, plikter vedkommende selv å innkalle varamedlem som kan møte i deres sted.

Medlemmene skal også melde fra til utvalgsleder på forhånd der det er grunn til å anta at en kan være inhabil ved behandlingen av en sak.

Må noen p.g.a. lovlig forfall forlate møtet under forhandlingene, skal vedkommende skriftlig søke om permisjon fra møtet.

Når et medlem/varamedlem lovlig har tatt sete i utvalget, kan vedkommende ikke fratre før påbegynt sak er ferdigbehandlet.

7. MØTETS ÅPNING

Møtet startet med å registrere møtende medlemmer og varamedlemmer, godkjenning av innkalling og saksliste, samt valg av 2 representanter til å godkjenne protokollen sammen med rådets leder.

Rådets leder erklærer møtet for lovlig satt dersom det lovmessige minsteantall er tilstede, og de formelle sider vedrørende innkalling og saksliste er godkjent.

Fra møtet er lovlig satt og til dets slutt, kan ikke noen av forsamlingens medlemmer forlate salen for et kortere eller lengre tidsrom uten at dette er klargjort med rådets leder.

Medlemmer og varamedlemmer som møter etter oppropet skal melde seg til rådets leder før de kan delta i møtet. Skjer frammøtet etter at en sak er tatt opp til avstemning, må medlemmet vente til neste sak på dagsorden før en kan ta del i forhandlingene.



SØR-VARANGER KOMMUNE

Boks 406, 9915 Kirkenes
Tlf. 78 97 74 00. Faks 78 99 22 12
E-post: postmottak@sor-varanger.kommune.no
www.svk.no

SAKSFRAMLEGG Sak til politisk behandling

Saksbehandler: Siv Merete Wollmann Virksomhetsleder: , tlf.	Dato: 10.07.2012
Arkivkode: K1-082	Arkivsaksnr.: 12/99
Saksordfører: Aksel Emanuelsen (FMSK og KST), Karine Emanuelsen (UFPS), Helene Erlandsen (UFLE)	

SAKSGANG		
Behandling:	Møtedato:	Saksnr.:
Kommunestyret		
Havnestyret		
Utvalg for miljø og næring		
Administrasjonsutvalget	20.08.2012	011/12
Eldrerådet	21.08.2012	013/12
Rådet for funksjonshemmede	21.08.2012	008/12
Formannskapet	22.08.2012	055/12
Utvalg for plan og samferdsel	23.08.2012	086/12
Utvalg for levekår	27.08.2012	043/12

FORSLAG TIL REGLEMENT FOR GODTGJØRELSE TIL FOLKEVALGTE 2011-2015

Vedlagte dokumenter:

Nr.	Dok.dato	Tittel
1	28.06.2012	Økonomiske vilkår for folkevalgte-KS-veileder.pdf
2	10.07.2012	Reglement for godtgjørelse.pdf
3	10.07.2012	REGLEMENT FOR GODTGJØRING FOR FOLKEVALGTE-forslag.docx

Dokumenter i saken:

<u>Dok.dato</u>	<u>Type</u>	<u>Avsender/mottaker</u>	<u>Tittel</u>
16.07.2012	I	Pål K. Gabrielsen	DEKNING AV TAPT ARBEIDSFORTJENESTE.

Kort sammendrag:

Reglement for godtgjøring til folkevalgte i Sør-Varanger har ikke vært revidert siden 2007, og framlegges nå til ny behandling sett i relasjon til ny politisk organisering, og nytt reglement for folkevalgte.

Kommunelovens § 42 fastslår at alle som har et kommunalt tillitsverv har krav på godtgjørelse for sitt arbeid etter nærmere regler fastsatt av kommunestyret. Myndigheten kan ikke delegeres.

KS' veileder for godtgjøring til folkevalgte av 2011 er brukt som grunnlag for saksutredninga.

Faktiske opplysninger:

Utgangspunktet er at alle som har et kommunalt tillitsverv, er berettiget til arbeidsgodtgjøring. Dette omfatter også ansattes representanter i partssammensatte utvalg opprettet i medhold av kommunelovens § 25.

Kommunestyret bør i sitt regelverk ha en oversikt over hvilke kommunale organer hvor medlemmer skal ha godtgjøring.

Vederlag til folkevalgte kan være

- Fast årlig godtgjøring, eks. som prosent av ordførers godtgjøring, eller som et fast årlig kronebeløp.
- Møtegodtgjøring som et fast kronebeløp pr. møte. Kan differensieres.
- Frikjøp.

Momenter som bør vurderes av kommunestyret, er bl.a. satser, hva som skal dekkes, til hvem, frister for å framsette krav og frister for utbetaling.

FRISTER

Det vil være en fordel for både folkevalgte og administrasjon om det settes frister for når krav skal være innlevert, og når utbetaling skal finne sted. Dette skaper større forutsigbarhet.

MØTEGODTGJØRELSE

Antall møtegodtgjørelser pr. dag.

- I Sør-Varanger kommune tilkommer representanter i dag inntil 2 møtegodtgjørelser pr. dag.

Definisjon av hvem som ikke skal/bør tilkomme møtegodtgjørelse (eks. ordfører)

- Ordfører har pr. i dag ikke møtegodtgjørelse i h.h.t. reglement.
- Varaordfører har frasagt seg møtegodtgjørelsen, men tilkommer normalt dette i h.h.t. dagens reglement.

Prosentvis møtegodtgjørelse for representantene (eks. noen % av ordførers godtgjørelse)

- Lenvik kommune:
 - o Fast godtgjørelse for fagutvalgsledere med 5 % av ordførers godtgjørelse.
 - o Kommunestyrets, formannskapets og fagutvalgenes medlemmer og varamedlemmer med 0,2 % av ordførers godtgjørelse pr. møte.
 - o Andre komiteer, råd, utvalg, valgte representanter (eks. KS) med h.h.v. 0,15 % for leder og 0,10 % for medlemmer og varamedlemmer pr. møte.
 - o For møter som har varighet under 3 timer (inkl. gruppemøter og formøter) gis halv møtegodtgjørelse.
- Hammerfest kommune:
 - o Formannskapsmedlemmer får årlig godtgjøring tilsvarende 5 % av ordførers godtgjøring, med reduksjon fra og med første møte den folkevalgte ikke deltar i.
 - o Gruppeledere får årlig godtgjøring på 1,5 % av ordførers godtgjøring.
 - o Leder i de to styrene får 10 % av ordførers godtgjøring, samt møtegodtgjøring med 0,15 % av ordførers godtgjøring.
 - o Ledere i andre kommunale utvalg har ikke fast godtgjøring.
 - o Leder for klagenemnd har møtegodtgjørelse på 0,25 % av ordførers godtgjøring.
 - o Leder for kontrollutvalget har møtegodtgjørelse på 0,30 % av ordførers godtgjøring.
 - o Ledere av øvrige kommunale utvalg har møtegodtgjørelse på 0,20 % av ordførers godtgjøring.
 - o Møtende vara i formannskapet: 0,25 % av ordførers godtgjøring som møtegodtgjørelse
 - o Kommunestyret og kontrollutvalget mottar 0,15 % av ordførers godtgjøring i møtegodtgjørelse.
 - o Medlemmer av øvrige utvalg; Møtegodtgjørelse med 0,1 % av ordførers godtgjøring.
- Nordreisa kommune:
 - o Leder av utvalg: 3 % av ordførers godtgjøring, som også dekker møtegodtgjørelse.
 - o Leder av mindre utvalg: Møtegodtgjørelse med 0,2 % av ordførers godtgjøring pr. møtedag + kr 200,-.
 - o Medlemmer og møtende vara i alle politiske utvalg: 0,2 % av ordførers godtgjørelse pr. møtedag.

Møtegodtgjørelse ved telefonmøter/fjernmøter i medhold av kommuneloven

- Nordreisa kommune: Ingen godtgjøring
- De andre kommunene har ingen særskilt bestemmelse om dette.

Møtegodtgjørelse ved representasjon, seminarer, kurs, opplæring m.v.

- Hammerfest kommune: 0,1 % av ordførers godtgjøring
- Nordreisa kommune: Ingen, kun tapt arbeidsfortjeneste.

Full møtegodtgjørelse dersom representanten eks. bare er innkalt til å delta i en sak, eks. som følge av inhabilitet eller permisjon for fast medlem?

- Nordreisa kommune: ½ møtegodtgjørelse ved oppmøte for enkelt sak, eller deltakelse på halve møtet.
- Lenvik kommune: ½ møtegodtgjørelse for møter med varighet under 3 timer, herunder gruppemøter/formøter.

Møtegodtgjørelse for ansattes representanter, eks. i administrasjonsutvalget?

- Hammerfest kommune har ordning med møtegodtgjørelse med 0,1 % av ordførerens godtgjøring.

Er formøter, gruppemøter og gruppeledermøter omfattet av godtgjøringsordningen?

- Skal møtegodtgjøringen basere seg på representantens prosentvise møtedeltakelse i løpet av året?
- Ulike satser for leder, nestleder, medlem og varamedlem?

SATSER

Uavhengige representanters krav på representantstøtte

- Fastsatt av KS. Uavhengige representanter har krav på representantstøtte, men ikke partistøtte. Må tas inn i reglementet.

Etterlønn og varighet, evt. begrensninger

- Ordfører
 - o Nordreisa, Lenvik og Hammerfest kommuner: 1,5 mnd. ved inntredelse i ny stilling, 3 mnd. dersom vedkommende ikke inntreer i ny stilling.
- Varaordfører
 - o Ingen av kommunene har bestemmelse om etterlønn for varaordfører.
- Pensjons- og forsikringsordninger, sykdomsbetingelser for ordfører
 - o Lenvik kommune: Omfattet av pensjonsordningen, sykkelønsordning, samt uføre-/gruppelivsforsikring og utvidet reiseforsikring.
 - o Hammerfest kommune: Dekning av tap av offentlig eller privat pensjonsordning.
 - o Nordreisa kommune: Pensjonsordning.

Satser for

- Tapt arbeidsfortjeneste
 - o Nordreisa kommune:
 - Legitimert tap ytes maksimalt oppad tilsvarende dagslønn for ordfører.
 - Ulegitimert tap: For møter over 4 timer kr 900,- og for under 4 timer, 150,- pr. time (selvstendig næringsdrivende, hjemmeværende, studenter, fiskere, pensjonister).
 - o Hammerfest kommune:

- Skille mellom møter med varighet inntil 4 timer (dekkes som hel dag), og dem som varer over 4 timer (dekkes time for time).
- Ulegitimert tap: Inntil 0,1 % av ordførers godtgjøring pr. dag. Folke-valgte som er studenter, pensjonister eller hjemmeværende kan etter krav motta 0,05 % av ordførers årlige godtgjøring pr. dag.
- Legitimert tap: Inntil 0,5 % av ordførers godtgjøring pr. dag.
- Lenvik kommune:
 - Ulegitimert tap: Inntil 25 % av ordførers dagsgodtgjørelse.
 - Legitimert tap: Inntil 100 % av ordførers dagsgodtgjørelse.
- Telefongodtgjørelse
 - Hammerfest kommune: Ordfører, varaordfører og leder for de to styrene har fri bruk av kommunal mobiltelefon.
 - Lenvik kommune:
 - Kommunestyremedlemmer: 500,-
 - Utvalgsledere: 1.000,- i tillegg
 - Formannskapsmedlemmer: 2.000,- i tillegg
 - Leder av kontrollutvalget: 1.000,-
 - Ordfører: Fri telefon
- Representantstøtte og støtte til politiske partier:
 - Lenvik kommune har "demokratistøtte" knyttet opp mot størrrelse på offentlig gruppestøtte, stemmestøtte og representanttillegg, og skal utgjøre 1,5 ganger dette beløp.
- Bruk av eget utstyr
- Bredbånd/ADSL m.v.
- Skal tapt arbeidsfortjeneste utbetales for hel eller delt dag ved kortere møter?
- Tapt arbeidsfortjeneste for turnus- og skiftarbeidere
- Godtgjørelse for omsorgsforpliktelser og utgifter til barnepass

ANNET

- Hvem/hvilket utvalg fortolker ved tvil om bestemmelsene?
- Skatteregler for utstyr (pc, iPad, mobiltelefon m.v.) i forbindelse med at kommunen går over til nye elektroniske løsninger for folkevalgte.
- Ansvar for å registrere oppmøte og framsette krav der det ikke er sekretariat tilstede (eks. ved representasjon, kurs, seminarer m.v.).
- Abonnementer

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:

Universell utforming, jfr. bestemmelser i plan- og bygningslov:

Alternative løsninger:

Forslag til innstilling:

Saken fremmes uten innstilling.

Bente Larssen
rådmann

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



ØKONOMISKE VILKÅR FOR FOLKEVALGTE

Veileder fra KS om økonomiske vilkår og plikter for folkevalgte

Innholdsfortegnelse

Forord	4
Valglovens §§ 3-3 og 3-4. Valgbarhet. Plikt til å ta imot valg	4
Kommuneloven §40.1 Rett og plikt til å delta i møter i kommunale og fylkeskommunale organer	4
Møteplikt.....	4
Permisjon	4
¹ Kommuneloven § 42. Godtgjøringer.....	5
Bakgrunnen for godtgjøringer	5
Forskjell på godtgjøring og lønn.....	6
Arbeidsgodtgjøring - hjemmel.....	6
Fastsettelse av vederlag for arbeid som utføres	7
Utbetaling av godtgjøring	8
Ordfører eller folkevalgte på mer enn en tredjedels tid	8
Andre verv	8
Regulering/justering av godtgjøringen	9
Feriepenger	9
Ettergodtgjøring/etterlønn.....	10
KL § 43 - Pensjonsordning	10
Hva skjer med folkevalgte som er uførepensjonister	11
Hva skjer med folkevalgte som er alderspensjonister	11
Hva skjer med folkevalgte som går på en AFP-ordning.....	12
Dagpengeutbetaling fra folketrygden til arbeidsledige som er folkevalgte.....	12
Kl § 41 Tap av inntekt og vederlag for utlegg	12

Tap av inntekt	12
Vederlag for utlegg	14
Momenter til godtgjøringsreglement	14
Innledning	14
B - Fast årlig godtgjøring	16
C - Tap av inntekt	17
D - Kommunalt reiseregulativ	18
E - Godtgjøring/refusjon av utgifter til stedfortreder og omsorgsarbeid	18
F - Frikjøp	18
G - Reduksjoner i godtgjøring ved fravær	19
Litteratur:	19

Forord

Dette er en veileder om økonomiske vilkår og plikter for folkevalgte. Det har skjedd en rekke endringer i kommuneloven de siste årene, og denne veilederen er oppdatert i forhold til disse. Som støtte til denne veilederen og omliggende tematikk, og for å evt. gå dypere inn i gjeldende kommunelov, anbefaler KS at kommunen skaffer seg siste utgave av kommuneloven med kommentarer. (Bernt og Overå, *Kommuneloven med kommentarer*, 2011, 5. utgave). Lovkommentaren kan bestilles av Kommuneforlaget.

Valglovens §§ 3-3 og 3-4. Valgbarhet. Plikt til å ta imot valg.

Valgloven angir hvem som kan bli valgt, plikten til å ta imot valg samt retten til å kreve seg fritatt fra fylkestingsvalg og kommunestyrevalg. Når du leser dette er du etter all sannsynlighet allerede valgt og har akseptert det. Er en først valgt inn til kommunestyret/fylkestinget har du som person ikke muligheter til å trekke deg uten gyldig grunn. Dette kan du lese mer om i valgloven: <http://www.lovdatab.no/all/tl-20020628-057-003.html>

Kommuneloven §40.1 Rett og plikt til å delta i møter i kommunale og fylkeskommunale organer

Møteplikt

Politisk virksomhet fører ofte til fravær fra det ordinære arbeidet. Det kan være tilfeldig og begrenset, eller fraværshovet kan bli så omfattende at det blir konflikt mellom yrkesplikter og politisk engasjement. Dette kan medføre vanskeligheter for den enkelte arbeidsgiver, arbeidstaker og selvstendig næringsdrivende. Det blir derfor viktig at en gjør klare avtaler med arbeidsgiver for hvordan en skal forholde seg gjennom perioden som folkevalgt.

Kommuneloven § 40 nr. 1:

«Den som er valgt som medlem av kommunalt eller fylkeskommunalt folkevalgt organ, plikter å delta i organets møter, med mindre det foreligger gyldig forfall. Arbeidstaker har krav på fri fra arbeid i det omfang dette er nødvendig på grunn av møteplikt i kommunale eller fylkeskommunale folkevalgte organer.» (Uthevingene er våre)

Permisjon

Fra 1. juli 1999 gjelder følgende tillegg:

«Arbeidstaker har også rett til permisjon fra sitt arbeid i fire år eller for resten av valgperioden for å utføre heltids- eller deltids kommunalt eller fylkeskommunalt verv.»

Loven må tolkes dit hen at dette gjelder kun for fire år. Dette har sammenheng med at man kan nekte å stille til valg når man har sittet i en valgperiode. Går man på en ny periode gjelder ikke loven og det vil være opp til arbeidsgiver å gi permisjonen. Får man det ikke må den folkevalgte eventuelt si opp sin stilling eller si nei til gjenvalg.

Loven fastslår her den alminnelige møteplikten for medlemmer av kommunale og fylkeskommunale folkevalgte organer. Den som er folkevalgt, har en selvsagt rett og plikt til å fungere i vervet. Med «folkevalgt organ» menes ikke bare de organer som er sammensatt ved direkte valg, men også samtlige utvalg, styrer, råd, nemnder og komiteer som er oppnevnt i medhold av kommuneloven eller andre lover.¹

Særlig hyppige eller omfattende fravær kan medføre store vanskeligheter for arbeidsgiver. I slike tilfeller vil ikke møteplikten gjelde ubetinget. Den som har «gyldig forfall», er fritatt for å møte. Loven gir ingen nærmere veiledning om hva som ligger i dette kriteriet. I Overå og Bernt sine kommentarer til kommuneloven side 341(5. utgave) er møteplikten kommentert.

Med permisjon forstås avtale med arbeidsgiver om hel eller delvis tjenestefri fra ordinær yrkesstilling med lønn eller uten lønn i hele eller deler av valgperioden.

Kommuneloven § 40 nr. 1 omfatter møteplikt, krav på fri fra arbeidet i det omfang det er nødvendig på grunn av møteplikten i kommunale eller fylkeskommunale folkevalgte organer, gyldig forfall og permisjon i den såkalt lovpålagte perioden. Det vil si for den tiden man ikke kan motsette seg å motta valg. Dette kan gjentas med én periodes mellomrom.

Når en representant etter endt permisjon vender tilbake til sitt yrke, kan det oppstå problemer. Stillingen representanten hadde før, kan ha endret innhold og/eller organisasjonsfunksjon. Utviklingen krever nye, oppdaterte kunnskaper og ferdigheter. I slike tilfeller bør arbeidsgiveren og arbeidstakeren som har vært folkevalgt, komme fram til avtaler som begge parter kan leve med. Slike avtaler bør inngås før permisjon gis.

Folkevalgte som er selvstendig næringsdrivende, står ofte i en særstilling. Disse har egne og ofte individuelt ulike problemer i forholdet mellom politisk virksomhet og næringsdrift. Prinsipielt skal alle borgere ha samme mulighet for å kunne være politisk aktive. Det er en sak for den enkelte kommune og fylkeskommune å finne best mulige løsninger for dette ut fra lokale forhold.

¹ **Kommuneloven § 42. Godtgjøringer**

Bakgrunnen for godtgjøringer

Politisk innsats var lenge en form for samfunnsengasjement som uten store problemer kunne innpasses i yrkes- og fritidsvirksomhet. Slik vil det fortsatt være for mange lokale folkevalgte. I slike tilfeller vil det være tilfredsstillende å ha økonomiske ordninger som sikrer dekning av utgifter som vervet medfører, og dekning av eventuelle tap i arbeidsinntekt. Men når den politiske virksomheten medfører omfattende tap av arbeidsinntekt, eller det oppstår konflikter i forhold til yrkesengasjement, trengs det økonomiske ordninger av en helt annen dimensjon. Som et reelt alternativ til lønnet arbeid må det ytes godtgjøring.

I enkelte tilfeller vil arbeidet som ombud være så belastende at folkevalgte frikjøpes fra arbeidsgiver slik at vedkommende folkevalgte kan benytte tiden fullt eller delvis til politisk arbeid. Den enkelte folkevalgte gis da en totalgodtgjøring for de vervene vedkommende er valgt til. I en slik sammenheng er det viktig at omfanget av arbeid defineres klar slik at ikke tvil om

omfang oppstår.

I henhold til kommuneloven er bestemmelsene om godtgjøringer de samme både i den kommunale og den fylkeskommunale forvaltningen. I det påfølgende er det derfor ikke skilt mellom de to forvaltningsnivåene. I teksten brukes derfor begrepet kommune om både kommunen og fylkeskommunen; kommunestyret om både kommunestyret og fylkestinget; kommunale verv om både kommunale og fylkeskommunale verv og ordfører om både kommunens ordfører og fylkesordføreren.

Forskjell på godtgjøring og lønn

Begrepene «godtgjøring» og «lønn» er ofte brukt om hverandre, både om det som er godtgjøring og om det som er lønn. Begrepene brukes riktig slik:

- *Godtgjøring*
Utbetalinger til folkevalgte er godtgjøringer
- *Lønn*
Lønn er betaling til tilsatte for utført arbeid. Lønn utbetales i samsvar med avtale som er inngått mellom arbeidsgiver og arbeidstaker.

Folkevalgte er ikke tilsatt, men fungerer i et verv/ombud. En folkevalgt har ingen arbeidsgiver, men en oppdragsgiver for sitt verv/ombud. Kommunestyret og bare det fastsetter godtgjøringene for kommunale verv/ombud. Kommunestyret kan når som helst ta opp spørsmålet om godtgjøringenes størrelse og eventuelt endre disse.

Både godtgjøring og lønn er oppgavepliktige ifølge skatteloven.

Arbeidsgodtgjøring - hjemmel

Alle som har et kommunalt tillitsverv, har i henhold til kommuneloven § 42 krav på godtgjøring for sitt arbeid som folkevalgt etter nærmere regler fastsatt av kommunestyret *selv*. Myndighet til å fastsette denne godtgjøringen kan altså ikke delegeres.

Arbeidsgodtgjøring er en kompensasjon for det arbeidet man utfører i vervet som folkevalgt. Godtgjøringen gis for møtevirksomhet, men vil også omfatte det forarbeidet som gjøres i forbindelse med møtet, selv om man ikke får egen godtgjøring for selve forberedelsen.

Utgangspunktet er at alle som har et kommunalt tillitsverv, er berettiget til arbeidsgodtgjøring. Det betyr alle kommunale organer som er hjemlet i kommuneloven eller særlov og organer hvor medlemmene er valgt av kommunestyret eller av organer med delebert fullmakt fra disse. Til disse vil også styremedlemmer i kommunal eller fylkeskommunal bedrift eller institusjon jfr. K1 § 11 eller i et interkommunalt styre jfr. K1 § 27 være. Det samme vil gjelde for bruker- og ansatte representanter i § 11-styrer. Tilsatterepresentantene i partssammensatte utvalg opprettet med hjemmel i § 25 vil også bli regnet med.

For flere detaljer viser vi til veiledning fra Kommunal- og arbeidsdepartementet oktober **1997**, **H-20/97**.

Kommunestyret eller fylkestinget bør i sitt regelverk ha tatt inn en oversikt over hvilke kommunale og fylkeskommunale organer hvor medlemmene skal ha godtgjøring.

Det må presiseres at kommunestyret i henhold til kommuneloven er habilt til å fastsette alle godtgjøringer for folkevalgte/tillitsvalgte, også sin egen godtgjøring.

Fastsettelse av vederlag for arbeid som utføres

Ifølge kommuneloven § 42 har alle kommunalt tillitsvalgte krav på godtgjøring for sitt arbeid etter regler fastsatt av kommunestyret.

Avhengig av hvordan «vederlag for arbeid» defineres, kan denne godtgjøringen inneholde flere elementer:

- a. Fast årlig godtgjøring, som kan være regnet som prosent av ordførerens godtgjøring eller som et fast årlig kronebeløp
- b. Møtegodtgjøring, som vanligvis er et fast kronebeløp pr. møte. Størrelsen på denne varierer mye avhengig av arbeidets omfang i organet og om det ytes fast årlig godtgjøring i tillegg eller ikke. Det kan være ulikt beløp for medlemmer og varamedlemmer. Der hvor det er årsgodtgjørelse til de faste medlemmene kan man sette møtegodtgjørelse til varamedlemmene noe høyere enn for de faste når de møter.
- c. Frikjøp. Der dette er aktuelt, må det framgå hvilke arbeidsoppgaver som inngår i frikjøpsavtalen.

De fleste kommunene har i dag frikjøpt ordfører på hel- eller deltid. Enkelte store kommuner og spesielt fylkeskommuner har også i en viss grad frikjøpt varaordføreren og ledere av arbeidsbelastende faste utvalg. I dag er 92% av ordførerne på heltid, i følge KS undersøkelse av april 2011 (N=396). Blant fylkesordførerne var 14 av 15 på heltid. Ved alle fastsettinger av godtgjørelse bør man definere hva som ligger i godtgjørelsen. Dette er en fordel både for den enkelte men ikke minst for kommunen som skal praktisere et regelverk over tid, men også overfor den enkelte representant. Ved innføring av det parlamentariske system må man se på byråd/fylkesrådenes godtgjøring. Det vanlige i dag er byråd/fylkesråd knyttet til statsråd eller stortingsrepresentant lønn. Dette vil også gjelde for fylkesordførerne i fylker med parlamentarisk modell.

Reglement for godtgjøring og størrelsen på godtgjøringen bør i hovedsak være kjent for de folkevalgte når kommunestyret konstituerer seg. Den politisk valgte skal kunne ha oversikt over hvilke privatøkonomiske vilkår vedkommende får ved å la seg velge til ulike ombudsoppgaver. Reglement for folkevalgte bør vedtas senest ved inngangen til valgperioden og endres bare hvis vesentlige nye forhold tilsier det. I mange kommuner er det det avtroppende kommunestyret som vedtar et reglement om godtgjøringer for det påtroppende kommunestyret. Det kan være hensiktsmessig, fordi da slipper det påtroppende kommunestyre som sin første oppgave å vedta sine egne godtgjøringer. På den annen side er det en fordel om kommunestyret i perioden vurderer reglementet.

Utbetaling av godtgjøring

Det mest vanlige er at kommunen utbetaler godtgjøringen direkte til de folkevalgte. Møtegodtgjørelsen betales vanligvis hvert halvår, kvartalsvis eller hver måned alt avhengig av størrelsen på godtgjørelsen. Det anbefales at møtesekretær holder oversikt over hvem som skal ha hva og forestår utbetalingene etter avtale.

Ordfører eller folkevalgte på mer enn en tredjedels tid

I dag fastsettes ordførers godtgjørelse på flere måter.

Det vanligste i dag er at ordførers godtgjøring følger stortingsrepresentantenes lønn. Ved en undersøkelse foretatt av KS i april 2011 svarte 138 av 258 at deres godtgjørelse var relatert til stortingsrepresentantenes lønn. 89 av ordførerne viste til rådmannens lønn. Dette er en klar nedgang i de senere årene. Dette har sammenheng med at mange rådmenn har resultatlønn, noe som vanskelig kan overføres på ordførerne. Ved å følge stortingsrepresentantenes lønn innfører man en slags automatikk i lønnsutviklingen for ordfører. Noen steder brukes også prosentats av stortingsrepresentantenes lønn avhengig av hel eller deltid for ordfører. Det er også slik i store kommuner at relasjonen kan være knyttet til statsråds lønn eller prosentandeler av denne. Dette gjelder også for fylkesråd og byråd.

Atter andre igjen fastsetter godtgjørelsen til en årlig sum som skal reflektere det arbeid ordfører vil utføre hvert år i perioden. Denne kan reguleres etter samtaler med formannskap eller spesielle utvalg, gjerne de folkevalgte representanter i administrasjonsutvalget.

Hensikten med alle former for fastsettelse av godtgjøringen er at ordfører har en viss forutsigbarhet i sine økonomiske vilkår.

Andre verv

Kommunestyret foretar valg og oppnevnelser til en rekke verv/ombud av særskilt karakter. Noen av disse er til statlige oppdrag som ligningsnemnd, overligningsnemnd, meddommere tingretten osv. og tas ikke med her. I tillegg er det noen verv som fremkommer automatisk som følge av særlover.

Her tar vi med de vanligste av de vervene/ombudene som angår kommuneforvaltningen. Bestemmelsene om rett til godtgjøringer, dekning av tap av arbeidsinntekt og dekning av utgifter i forbindelse med vervet, gjelder som for andre kommunale ombud.

Kommunestyret oppnevner representanter til blant annet følgende verv: beredskapsråd, eldreråd, råd for funksjonshemmede, overformynderi og skatteutvalg (listen er ikke uttømmende).

Alle disse utvalgene kan sies å være av spesiell karakter. Noen har ett møte i året, andre har ett møte i valgperioden, mens andre har månedlige møter. Overformynderiet har oppgaver av spesiell natur og arbeidet omfatter mye mer enn bare møter.

For disse utvalgene må det foretas særskilt vurdering av arbeidsmengde og arbeidsforhold ellers når det skal fastsettes godtgjøring.

Forliksrådet er laveste domstolsorgan og består av lekfolk som oppnevnes av kommunestyret. Godtgjøring til forliksrådets leder og medlemmer fastsettes av kommunestyret. Men forliksrådets sekretær (som kan være en tilsatt person eller forliksrådets leder eller et medlem) utfører sekretærarbeid etter nærmere avtalt lønn.

Noen steder yter kommunen/fylkeskommunen en fast, ekstra godtgjøring til gruppeledere i kommunestyret/fylkestinget.

Innen skoleverket er det noen utvalg hvor medlemmene ikke representerer kommunen, men seg selv, og disse bør derfor ikke tilstås kommunal godtgjøring. Dette gjelder skolenes samarbeidsutvalg samt FAU. På den annen side er det selvsagt opp til kommunestyret selv å bestemme at også disse utvalg kan få en møtgodtgjørelse. På den annen side er kommunens representanter å regne som folkevalgte og bør derfor tilstås godtgjøring. Disse reglene vil også gjelde for organer opprettet i medhold av Barnehagelovens §§ 4 og 5.

Regulering/justering av godtgjøringen

Flere kommuner, og særlig de store, har i økende grad flere folkevalgte på heltid. KS anbefaler at godtgjøringen til både disse og andre folkevalgte vurderes opp mot godtgjøringen til ordføreren. I de fleste kommunene praktiseres en slik ordning. Når det gjelder justering av godtgjørelse skjer det på flere måter. Den ene er at ordførers godtgjørelse reguleres avhengig av hvilke sammenhenger som finnes. Noen reguleres automatisk etter innhold i lønnsstrinn, andre igjen får gjennomsnitts lønnsøkning i kommunesektor eller andre igjen følger statsråders/stortingrepresentantenes reguleringer eller de følger rådmannens lønn. En helt annen kategori er de som forhandler frem sin godtgjørelse med formannskap eller annet utvalg. Mange steder vil den vanlige folkevalgte få sin godtgjørelse regulert som et forholdstall til ordfører. Bli ordførers godtgjørelse endret følger de folkevalgte etter. Andre steder holdes godtgjørelsen fast gjennom fire-årsperioden.

Feriepenger

Tilsatte som får lønn, har rett til feriepenger. Folkevalgte som får godtgjøring, har ikke rett til feriepenger. Dette innebærer at ordførere og andre frikjøpte ombud som får godtgjøring, får årsgodtgjøring fordelt som 12 like månedsgodtgjøringer. Skal folkevalgte få feriepenger på linje med tilsatte, må kommunestyret fatte særskilt vedtak om dette.

Utbetaling av godtgjøringen med rettigheter til feriepenger krever vedtak i kommunestyret.

Dersom ikke kommunestyret vedtar å gi ordinære feriepenger til folkevalgte på hel- eller deltid, kan det praktisk gis en forskjøvet utbetaling av godtgjøringen som en slags «feriepengeordning». Ordføreren får sin godtgjøring utbetalt i 12 like store deler gjennom året. I juni måned det første året i valgperioden får ordføreren feriepenger fra sin tidligere arbeidsgiver. Kommunen kan derfor holde godtgjøringen for denne måneden tilbake for utbetaling i juni måned det påfølgende året. Dette kan gjøres hvert år, slik at ordføreren i det første året etter valgperiodens utløp (ordførerenes avgang) mottar godtgjøring for juni måned (ikke feriepenger) fra året før. Junigodtgjøringen skal utbetales uten skattetrekk

På denne måten unngår ordføreren å gå inn i en ny jobb uten økonomiske muligheter til å ta

ferie.

Dette er en ordning som bare kan gjennomføres ved starten på en ordførerkarriere. Den kan vanskelig startes etter at en ordfører har fungert en eller to perioder tidligere.

Ordningen må i så fall avtales mellom kommunen og ordføreren.

Ettergodtgjøring/etterlønn

Dette spørsmålet gjelder for folkevalgte i verv på 1/3 tid eller mer. Ved utløpet av valgperioden står folkevalgte ofte i en noe vanskelig stilling. Usikkerheten omkring egen privatøkonomi ved utgangen av valgperioden er belastende både for den folkevalgte og ikke minst for familien. Noen av de folkevalgte som ikke får fornyet tilliten, eller får sine ombudsoppgaver vesentlig redusert etter valget, kan ha et arbeid/yrke å gå tilbake til. Andre folkevalgte har av ulike årsaker ikke et arbeid/yrke å gå tilbake til. Kommuneloven ble i 1999 endret slik at folkevalgte på heltid har rett til permisjon i fire år. Det betyr at etter fire år har de fleste en jobb å gå tilbake til etter endt tjeneste. Har man derimot sittet i flere perioder, er sannsynligheten for at man ikke har noen jobb ganske stor. I tillegg har ofte innholdet i jobben skiftet vesentlig slik at man vil ha problemer med å tilpasse seg det nye innholdet i en gammel jobb. De folkevalgte har derfor et legitimt ønske om hjelp fra sin kommune for å kunne områ seg på arbeidsmarkedet i en periode etter at tjenesten er avsluttet. Det er blant annet bakgrunnen for at en del kommuner har innført etterlønn til hel- og deltidsfolkevalgte. Som et ledd i arbeidet med å styrke de folkevalgtes arbeidsvilkår, har KS tilrådd kommuner og fylkeskommuner at folkevalgte i verv på halv tid eller mer gis slik ettergodtgjøring ved valgperiodens utløp:

- I 1 ½; måned dersom vedkommende har en jobb å komme tilbake til etter endt tjeneste
- I 3 måneder dersom vedkommende ikke har en jobb å gå tilbake til
- Noen kommunestyre har også vedtatt ordninger utover dette, litt avhengig av alder til den avtroppende ordfører

Det er i dag mange kommuner som har innført ordningen med etterlønn for folkevalgte. Ved en undersøkelse gjort av KS i 2009 svarte 57,5 % at de hadde etterlønn, mens 34,8% svarte nei.

KL § 43 - Pensjonsordning

Kommunelovens § 43 har en bestemmelse om at kommunestyret selv kan vedta å opprette eller slutte seg til en pensjonsordning for folkevalgte i kommuner.

Bestemmelsen gir ikke de folkevalgte rett til pensjon, men åpner adgang for å opprette pensjonsordninger for de folkevalgte i tillitsverv som medfører en godtgjøring beregnet ut fra minst 1/3 stilling. Pensjonsgrunnlaget skal være lik den folkevalgtes samlede faste godtgjøring. I tillegg kan møtgodtgjøring medregnes ut fra et forhåndsstipulert gjennomsnittlig årsbeløp.

For kommuner som er medlemmer i KLP eller andre pensjonsordninger, har KS forutsatt at folkevalgte som kan gis rett til det, automatisk blir medlemmer av pensjonsordningen for

folkevalgte. Dette viser seg at dette ikke alltid er tilfelle. Vi anbefaler at dette diskuteres i hvert kommunestyre slik at ordfører og andre på hel eller deltid er klar over sin økonomiske situasjon

Ved innføring av pensjonsordning for folkevalgte må det påses at arbeidsgodtgjøring og dekning av inntektstap inngår i folketrygdens beregningsgrunnlag på lik linje med vanlig lønnsinntekt. Disse godtgjøringene skal oppdragsgiveren - kommunen - ta med i den årlige lønns- og trekkoppgaven, slik at de kommer på selvangivelsen som grunnlag for beregning av pensjonsgivende poeng i folketrygden.

Pensjonsordning for folkevalgte er under revisjon bl.a. med bakgrunn i Stortingets behandling av stortingsrepresentantenes egen pensjon samt utspill fra hovedstyret i KS våren 2010.

Refusjon av sykepenger tilkommer kommuner som yter arbeidsgodtgjøring i forbindelse med frikjøpsavtale.

Opptjeningstiden for full pensjonsgivende tjenestetid er foreslått til 30 år for kommunalt folkevalgte og basert på den tid det er betalt medlemsinnskudd for vedkommende. Det kan imidlertid også regnes med tid som folkevalgt før ordningen ble opprettet. Det ser ut til at antall kommuner/fylkeskommuner som har pensjon for sine heltidsfolkevalgte er meget stor, selv om det fortsatt er ordførere som ikke vil få pensjon som folkevalgt etter endt tjenestetid. KS undersøkelse april 2011 viser at 99% av ordførerne hadde en pensjonsordning av totalt N=396.

Hva skjer med folkevalgte som er uførepensjonister

Den som er uførepensjonist og blir valgt som folkevalgte møter et spesielt problem. I dag tillates det en friinntekt på inntil 1G for dem som har full stilling og mottar full uførepensjon. Dette regelverket er i dag under revisjon og det ser ut til at det fastsettes et lavere tak, men med overgangsordninger for dem som allerede er uføretrygdede. I folketrygdlovens bestemmelser om revurdering av uførepensjon (§ 12-12) heter det:

«Når det er gått ett år siden uførepensjon ble innvilget eller endret, kan en person ha en årlig pensjonsgivende inntekt på opptil grunnbeløpet, uten at uførhetsgraden skal revurderes. En person med gradert pensjon kan ha en pensjonsgivende inntekt på opptil grunnbeløpet i tillegg til den inntekten som ble forutsatt ut fra restinntektsevnen.»

En eventuell revurdering av uføregrad på grunnlag av godtgjøringer som overstiger grunnbeløpet vil gi utilsiktede konsekvenser for uførepensjonisten. Etter utløp av valgperioden vil vedkommende måtte framsette krav om revisjon av uføregrad, med derav følgende ventetid for nødvendig behandling i trygdeetaten. En spesielt vanskelig økonomisk situasjon vil kunne oppstå for uførepensjonister med gradert pensjon, idet laveste uføregrad i folketrygden er 50 %. Dersom godtgjøringen overstiger grunnbeløpet, vil dette kunne føre til bortfall av pensjon fra folketrygden.

Hva skjer med folkevalgte som er alderspensjonister

Når det gjelder alderspensjon, er det slik at for alderspensjonister under 70 år kan pensjonen bli redusert dersom den pensjonsgivende inntekten overstiger grunnbeløpet i folketrygden. Pensjonen reduseres med 40 % av inntekt over grunnbeløpet. Avkortingsbestemmelsen er i seg

selv intet problem, dog unntatt det faktum at en viss del av godtgjøringen skal gå til fradrag i pensjonen. Avkorting vil skje dersom vedkommende har arbeid som gjør at hun må meldes inn i pensjonsordning som går inn under overføringsavtalen med Statens Pensjonskasse. Pensjonsordningen for folkevalgte går ikke inn under denne avtalen, og pensjonen reduseres derfor ikke for godtgjørelsen som folkevalgt.

Hva skjer med folkevalgte som går på en AFP-ordning

Dersom en person velges til folkevalgt som allerede har AFP skjer følgende. Da vil det være reglene for AFP kombinert med inntekt som vil gjelde. Folkevalgtgodtgjørelsen vil være inntekt som ville føre til reduksjon av AFP-pensjonen. I hovedtrekk er det slik at hvis AFP er såkalt folketrygdberegnet, kan man tjene 15 000 som et toleransebeløp før pensjonen blir redusert. Tjener man mer enn det, reduseres pensjonen forholdsmessig, hvor all inntekten tas hensyn til. Er AFP beregnet som tjenestepensjon etter 65 år, reduseres pensjonen ikke. Da gjelder reglene for å kombinere alderspensjon med inntekt. Det heter i vedtektene for tjenestepensjonsordningen at løpende alderspensjoner reduseres eller faller bort dersom pensjonisten tar stilling som er innskuddspliktig i annen pensjonsordning som går inn under overføringsavtalen med Statens Pensjonskasse. Pensjonsordningen for folkevalgte går ikke inn under denne avtalen, og pensjonen reduseres derfor ikke for godtgjørelse som folkevalgt. Det henvises ellers til brosjyre som du finner på www.klp.no.

Dagpengeutbetaling fra folketrygden til arbeidsledige som er folkevalgte

Arbeidsledige som mottar dagpenger og er folkevalgte kommer i en spesiell situasjon. Den arbeidsledige skal føre alt arbeid, både lønnet og ulønnet på meldekortet. Det skal ikke føres lønn men antall timer. Den folkevalgte skal føre opp alle timene hun arbeider som folkevalgt. Alle timer vil gå til fradrag på det den arbeidsledige skal ha utbetalt. Arbeidsledighetstrygden kan beholdes i 104 uker. Den enkelte folkevalgte kan få dette kompensert fra den folkevalgtes kommune men dette vil igjen gå til fradrag. Det vil til slutt kunne skje at den folkevalgte har tapt hele arbeidsledighetstrygden.

Kl § 41 Tap av inntekt og vederlag for utlegg

Tap av inntekt

Kommuneloven § 41 omhandler rett til dekning av tap av inntekt i forbindelse med kommunale verv. I kommuneloven § 41 heter det:

- 1. Den som har et kommunalt eller fylkeskommunalt tillitsverv, har krav på skyss-, kost-, og overnattingsgodtgjøring for reiser i forbindelse med vervet, etter nærmere regler fastsatt av kommunestyret eller fylkestinget selv.*
- 2. Tap av inntekt og påførte utgifter som følge av kommunalt eller fylkeskommunalt tillitsverv erstattes opp til et visst beløp pr. dag, fastsatt av kommunestyret eller fylkestinget selv. Det skal fastsettes ulike satser for legitimerede og ulegitimerede tap.*

Alle folkevalgte/tillitsvalgte har rett til dekning av tap av inntekt som følge av vervet/ombudet.

Reglene for dekning av tap av inntekt fastsettes av kommunestyret selv i den enkelte kommune. I uttrykket inntekt ligger ikke bare lønnsinntekt; også selvstendig næringsdrivendes inntekt og andre inntektstap skal erstattes. Departementet har gitt utfyllende vurderinger i **KRD Rundskriv H-17/96**.

Ved tap av inntekt skilles det mellom:

- legitimerte tap
- ulegitimerte tap

Legitimert tap av inntekt er den lønnen arbeidsgiveren bekrefter at arbeidstakeren taper eller en næringsdrivende kan påvise bl.a. via likningsoppgaver at hans fravær påfører ham ved å delta i møter i kommunale organ. Ulegitimert tap av inntekt er tapt inntekt som ikke kan legitimeres.¹ Det vil være rimelig å legge til grunn at den som får fri i ordinær arbeidstid uten lønnstrekk for å utføre politiske verv, ikke har tap av inntekt.

Blant grupper som kan benytte ulegitimert tap, nevnes i kommentarene til kommuneloven **husmødre, studenter**, frilansere og pensjonister, selv om pensjonister vil få store problemer med å påvise et tap. Når det gjelder husmødre og studenter, tenker man på at de må tilsidesette sine daglige gjøremål, og det er det de skal gis en kompensasjon for. Se **KRD Rundskriv H-03/00** og **KRD Rundskriv H-13/98**.

I det reglementet kommunestyret fastsetter om dekning av tap av inntekt, tas med bestemmelser om plikt til å legitimere tapet. Bestemmelsene må være dekkende både for arbeidstakere og næringsdrivende.

Spørsmålet om legitimering og fortolkning av regler om inntektstap legges til en nemnd som består av de politisk valgte medlemmer av administrasjonsutvalget.

Når folkevalgte dokumenterer tap av inntekt som er attestert av arbeidsgiver, skal denne omfatte trekk i lønn, tapte feriepenger og eventuelt tapt pensjonsgrunnlag. I tillegg til tap i ordinær lønn skal også tapt overtidslønn og annen ekstrarfortjeneste erstattes. Det må sannsynliggjøres at den samme inntekt ikke uten vesentlig ulempe vil kunne inntjenes på et annet tidspunkt.² Selvstendig næringsdrivende legitimerer tapet ved å legge fram likningsattest eller annen dokumentasjon som kan godkjennes. Kommunestyret bør gi bestemmelser for slik godkjenning.

Godtgjøring for tap av inntekt ytes bare til dem som har et faktisk tap i arbeidsinntekten.

Det bør også understrekes at ulegitimert tap ikke skal gis automatisk, men etter søknad.

Både legitimert og ulegitimert tap av inntekt dekkes inntil nærmere fastsatte kronebeløp som kommunestyret selv bestemmer. Beløpet for legitimert tap bør settes så høyt at alle yrkesgrupper kan delta i folkevalgt arbeid uten å lide økonomiske tap.

Kommuneloven presiserer at ”tap av fritid erstattes ikke”. Dette har sammenheng med at dersom folkevalgte må ta igjen eget arbeid f.eks. om kvelden vil de ikke kunne kreve tapt arbeidsfortjeneste for dette da ”tap av fritid ikke erstattes” som det heter i kommentarene.

Vederlag for utlegg

I § 41 i kommuneloven er det bestemmelser om rett til dekning av utgifter i forbindelse med kommunale/fylkeskommunale verv.

Kommunalkomiteen har i **Innst. O.nr. 8 (1996-97)** uttalt at utgifter til reise skal dekkes fullt ut og ikke slik som det framgår av kommentarutgave nr. 1 til kommuneloven av Bernt og Overå (1993).

I denne sammenheng bør også nevnes at påførte utgifter for folkevalgte også må forstås som utgifter til barnepass, stedfortreder, stell av syke og eldre o.l.

Kommuneloven § 41 avgrensner ikke vederlaget kun til utgifter i forbindelse med møter i kommunale eller fylkeskommunale organ. Det kan også være i forbindelse med deltakelse i andre slags møter, seminarer, kurs o.l. som er pålagt av kommunen.

Medlemmer av kommunale utvalg, styrer, råd og komiteer mv. har rett til skyss- og kostgodtgjøring samt nattillegg fastsatt av kommunestyret selv. Det er i saker forelagt departementet kommet frem at f.eks. arbeidere i Nordsjøen som er folkevalgte har krav på å få sine utgifter dekket til kommunale møter selv om det kan bli dyrt for kommune. Se **Rundskriv H-13/98 fra KRD**.

Kommunestyret kan vedta at det kommunale reiseregulativet som gjelder for de tilsatte, også skal gjelde for folkevalgte. Nærmere bestemmelser om kostgodtgjøring, godtgjøring for oppholdsutgifter samt godtgjøring for reiseutgifter framgår av gjeldende kommunalt reiseregulativ.

Det tilrås dessuten at kommunestyret fastsetter regler for dekning av utgifter til telefon og aviser som vervet nødvendiggjør.

I tillegg kan nevnes at enkelte kommuner også gir tilskudd til kommunestyregruppene etter styrkeforhold i tillegg til statens ytelser. Ved siden av dette holder enkelte kommuner sine folkevalgte med pc koblet til internet slik at kommunikasjonen skal bli enklere.

Momenter til godtgjøringsreglement

Innledning

Satsene kan med fordel vedtas av det avtroppende kommunestyre eller fylkesting. Det påtroppende bør behandle godtgjøringsreglement sammen med det generelle reglementet for kommunestyret/fylkestinget.

Reglementet gjelder godtgjøring til politisk valgte medlemmer av faste utvalg, komiteer, styrer og råd. Siden reglementene er like for folkevalgte både i kommunen og fylkeskommunen, brukes her bare de kommunale begrepene.

A - Møtegodtgjøring

A 1 Generelt

Møtegodtgjøring og tap av inntekt er innberetningspliktig og skattepliktig.

Dersom medlemmet samme dag deltar i flere møter i forskjellige utvalg, bør det vurderes om vedkommende skal ha rett til like mange møtegodtgjøringer som møter, eller om det skal settes en begrensning. Rett til særskilt møtegodtgjøring har ikke medlem av underutvalg/komiteer, arbeidsutvalg o.l. som avholder møter av kort varighet direkte knyttet til det utvalg som har oppnevnt underutvalget/arbeidsutvalget med mindre kommunestyret bestemmer noe annet.

Dersom det samme utvalget avholder flere møter samme dag, gis det bare én møtegodtgjøring. Det gis ikke møtegodtgjøring for gruppemøter, fraksjonsmøter eller andre møter i partiene.

A 2 Møtegodtgjøring

Møtegodtgjøringen kan være den samme for ledere av alle utvalg eller den kan være differensiert etter arbeidsbelastningen i utvalget. Tilsvarende differensiering kan gjøres gjeldende for medlemmer av de ulike utvalg.

Møtegodtgjøringen kan differensieres i to trinn med høye og lave satser.

Høy sats: kr pr. møte for ledere
 kr pr. møte for medlemmer

Lav sats: kr pr. møte for ledere
 kr pr. møte for medlemmer

A 2.1 Høy sats

Medlemmer av følgende kommunale utvalg, styrer, råd og komiteer skal ha godtgjøring etter. Dette gjelder spesielt arbeidsbelastende utvalg.

A 2.2 Lav sats

Medlemmer av øvrige kommunale utvalg, styrer, råd og komiteer får godtgjøring etter lav sats. Dette gjelder mindre belastede utvalg oppnevnt av kommunestyret og andre utvalg.

A 3 Deltakelse på kurs, konferanser o.l.

Dersom medlemmer av folkevalgte utvalg blir oppnevnt til eller får aksept av ordfører til å delta på kurs eller konferanser, tilstås eventuelt tap i inntekt. Spørsmålet om møtegodtgjøring må vurderes spesielt i hvert tilfelle.

A 4 Representasjon i eksterne møter

Medlem som er bedt av ordfører om å representere kommunen i eksterne møter, kan få dekket tap av inntekt.

B - Fast årlig godtgjøring

B 1 Generelt

Reglementet er basert på at folkevalgte godtgjøres for hvert enkelt delverv vedkommende er valgt til. Godtgjøringen for hvert enkelt verv regnes som en prosentandel av ordførerens godtgjøring. Fast årlig godtgjøring kommer enten i stedet for møtegodtgjøring eller i tillegg til møtegodtgjøring.

Den faste godtgjøringen kan utbetales en gang i måneden over kommunekassen eller på annen hensiktsmessig måte. Godtgjøringen er innberetningspliktig og skattepliktig.

B 2 Ordfører

Ordførerens godtgjøring settes til Det må klargjøres hva godtgjøringen omfatter. Ved justering av lønnstrinnet kan ordførerens godtgjøring reguleres automatisk. Det bør også klargjøres om ordfører skal ha godtgjørelse for møter i tillegg til den faste årsgodtgjørelsen

B 3 Varaordfører

Varaordførerens godtgjøring settes til ... % av ordførerens godtgjøring. Det må klargjøres om denne godtgjøringen kommer i tillegg til godtgjøringen for and-re kommunale verv som varaordføreren innehar. Likeledes må det klargjøres om varaordførerens godtgjøring er inkludert i funksjon som ordfører (for eksempel i ordførerens ferie eller ved sykdom) og for hvor lang tid.

B 4 Utvalg med innstillingsrett overfor kommunestyret

Medlemmer av utvalg med innstillingsrett overfor kommunestyret får en fast godtgjøring tilsvarende ... % av ordførerens godtgjøring.

B 5 Alle medlemmer av kommunestyret

Alle medlemmer av kommunestyret samt medlemmer av faste utvalg som velges av kommunestyret selv, gis en godtgjøring tilsvarende ... % av ordførerens godtgjøring.

B 6 Leder av arbeidsbelastende utvalg med beslutningsmyndighet og/eller innstillingsrett oppnevnt av kommunestyret

Ledere av arbeidsbelastende utvalg med beslutningsmyndighet og/eller innstillingsrett og der vervet som utvalgsleder krever mye arbeid utenom de ordinære utvalgsmøter, gis en godtgjøring tilsvarende ... % av ordførerens godtgjøring.

B 7 Medlemmer av arbeidsbelastende utvalg med beslutnings-myndighet og/eller innstillingsrett oppnevnt av kommunestyret

Medlemmer av arbeidsbelastende utvalg med beslutningsmyndighet og/eller innstillingsrett gis

en godtgjøring tilsvarende ... % av ordførerens godtgjøring.

B 8 Ledere av mindre arbeidsbelastende utvalg med -beslutnings-myndighet oppnevnt av kommunestyret

Ledere av mindre arbeidsbelastende utvalg med beslutningsmyndighet og der vervet som utvalgsleder krever mindre arbeid utenom de ordinære utvalgsmøter, gis en godtgjøring tilsvarende ... % av ordførerens godtgjøring.

B 9 Medlemmer av mindre arbeidsbelastende utvalg med -beslutningsmyndighet oppnevnt av kommunestyret

Medlemmer av mindre arbeidsbelastende utvalg med beslutningsmyndighet gis en godtgjøring tilsvarende ... % av ordførerens godtgjøring.

B 10 Leder av institusjonsstyre

Ledere av institusjonsstyre gis en godtgjøring tilsvarende ... % av ordførerens godtgjøring.

B 11 Medlemmer av institusjonsstyre

Medlemmer av institusjonsstyre gis en godtgjøring tilsvarende ... % av ordførerens godtgjøring.

B 12 Ledere av andre utvalg

Ledere av andre utvalg gis en godtgjøring tilsvarende ... % av ordførerens godtgjøring.

B 13 Medlemmer av andre utvalg

Medlemmer av andre utvalg gis en godtgjøring tilsvarende ... % av ordførerens godtgjøring.

C - Tap av inntekt

Hvis folkevalgtes deltakelse i kommunale møter medfører tap av inntekt, gis det erstatning dersom de ikke er frikjøpt.

Det skilles mellom:

- legitimert tap
- ulegitimert tap

C 1 Legitimert tap av inntekt

Legitimert tap erstattes inntil et nærmere fastsatt kronebeløp som kommunestyret selv bestemmer. Satsen settes slik at alle yrkesgrupper kan delta som folkevalgte uten å lide økonomiske tap.

Det er en forutsetning at den tapte inntekten er tilfredsstillende dokumentert/legitimert. For arbeidstakere bør legitimasjon foreligge i form av erklæring fra medlemmets arbeidsgiver om at fraværet vil medføre lønnstap, og i tilfellet lønnstapets størrelse inklusive feriepenger og

eventuelt pensjonsytelser. For selvstendig næringsdrivende benyttes likningsattest som legitimasjon.

C 2 Ulegitimert tap av inntekt

Utvalgsmedlemmer med ulegitimert tap av inntekt gis erstatning inntil et nærmere fastsatt kronebeløp som kommunestyret bestemmer.

Godtgjøring for tap av inntekt ytes bare til dem som har et faktisk tap i inntekten. Refusjon for det faktiske tapet i arbeidsinntekt føres opp på reiseregningen og begrunnes.

D - Kommunalt reiseregulativ

Alle folkevalgte medlemmer har rett til skyss-, kost- og oppholdsgodtgjøring etter regler i det til enhver tid gjeldende kommunale reiseregulativet, som må vedtas for å gjelde for de folkevalgte.

E - Godtgjøring/refusjon av utgifter til stedfortreder og omsorgsarbeid

Ved deltakelse i kommunale møter dekkes legitimerede ekstrautgifter til:

- stedfortreder med inntil kr pr. møtedag
- barnepass med inntil kr pr. møtedag
- stell og pass av syke og eldre med inntil kr pr. møtedag

Nødvendig transport for stedfortreder i denne sammenheng dekkes med inntil kr ... pr. møtedag.

F - Frikjøp

F 1 Generelt

Reglementet er basert på at kommunale ombud med belastede verv som tilsvarer 50 % eller mer av heltidsverv, er frikjøpt, dvs. at de godtgjøres for hele vervet vedkommende er valgt til. Dette omfatter bl.a. møtgodtgjøring, fast godtgjøring og tap av inntekt for de verv vedkommende er knyttet til. I reglementet må det framgå hvilke verv som er frikjøpt og hvilke arbeidsoppgaver som inngår i frikjøpsavtalen.

Godtgjøringen utbetales en gang i måneden over kommunekassen. Medlemmene har rett til innmeldelse i Kommunal Landspensjonskasse (KLP) eller annen kommunal pensjonsordning.

Godtgjøringen er innberetningspliktig og skattepliktig. Det regnes feriepenger av godtgjøringen hvis kommunestyret har fastsatt det.

F 2 Ordfører

Ordførerens godtgjøring settes til .../... % av administrasjonssjefens lønn ved konstituering av kommunestyret. Det må klargjøres hva godtgjøringen omfatter.

F 3 Varaordfører

Varaordførerens godtgjøring settes til ... % av ordførerens godtgjøring. Det må klargjøres om denne godtgjøringen kommer i tillegg til godtgjøringen for and-re kommunale verv varaordføreren innehar. Likeledes må det klargjøres om varaordførerens godtgjøring er inkludert fungering som ordfører (for eksempel i ordførerens ferie eller ved sykdom) og for hvor lang tid.

F 4 Utvalg med innstillingsrett overfor kommunestyret

Leder/medlemmer av utvalg med innstillingsrett overfor kommunestyret får en fast godtgjøring som svarer til ... % av ordførerens godtgjøring.

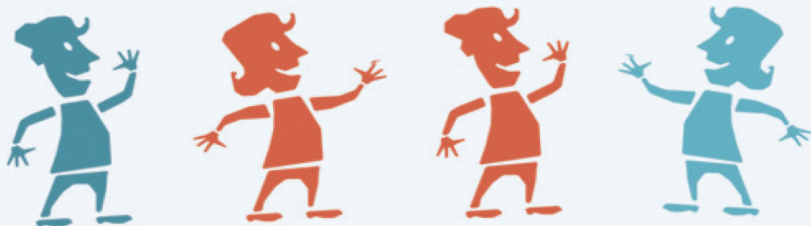
G - Reduksjoner i godtgjøring ved fravær

Dersom et medlem som tilkommer fast godtgjøring deltar i mindre enn 2/3 av det antall møter utvalget har i løpet av kalenderåret, reduseres den faste godtgjøringen med 50 %. Dersom et varamedlem deltar i minst 1/3 av utvalgets møter, har vedkommende rett til 50 % av den faste godtgjøringen. Et varamedlem som deltar i minst 2/3 av møtene, har rett til full fast godtgjøring.

Har et medlem permisjon fra kommunestyret i minst tre kalendermåneder i sammenheng, bør det foretas forholdsvis trekk i den faste godtgjøringen.

Litteratur:

Bernt og Overå : Kommuneloven med kommentarer, Kommuneforlaget 2011. 5. utgave



KS FOLKEVALGTPROGRAM skal skape engasjement og forståelse for det lokale selvstyret og kommunesektorens oppdrag med å styrke demokratiet, utøve myndighet, drive samfunnsutvikling og yte tjenester ovenfor innbyggerne.

www.folkevalgt.no er et nettsted for deg som er folkevalgt. Her kan du hente kunnskap og tips utarbeidet av erfarne folkevalgte om dine oppgaver, plikter og rettigheter, og hvordan du kan påvirke beslutninger om utvikling i din kommune.

September 2011



Postadresse: Postboks 1378 Vika, 0114 Oslo
Besøksadresse: Haakon VII's gate 9, 0161 Oslo

Telefon: 24 13 26 00
Telefaks: 22 83 22 22

ks@ks.no
www.ks.no

**REGLEMENT
FOR
GODTGJØRING
TIL
FOLKEVALGTE
SVK**

1. HJEMMELSGRUNNLAG OG HVEM SOM OMFATTES AV ORDNINGEN

Godtgjøring til folkevalgte er fastsatt av kommunestyret med hjemmel i kommunelovens § 42.

Godtgjøringsbestemmelsene gjelder alle som har et kommunalt tillitsverv, herunder ansattes representanter i partssammensatte utvalg opprettet med hjemmel i kommunelovens § 25.

2. UTBETALING

Godtgjørelser utbetales etter følgende modell:

Periode	Kravfrist	Utbetalingsfrist
1. Kvartal (jan-mar)	30.04.	30.06.
2. Kvartal (apr-jun)	31.07.	30.09.
3. Kvartal (jul-sep)	31.10.	31.12.
4. Kvartal (okt-des)	15.01. (foregående regnskapsår)	28.02.

Krav som innkommer etter fristene, skal som hovedregel avvises.
Representanter og partier varsles når utbetaling finner sted.

Modell for ansvar for krav og utbetaling:

Krav	Folkevalgt	Administrasjon
Reiseregninger	X	
Tapt arbeidsfortjeneste	X	
Møtegodtgjørelse	X (der det ikke er sekretariat tilstede)	X (der sekretariat er tilstede)
Telefongodtgjørelse		X
Støtte til politiske partier		X
Gruppeleder- og utvalgsleder-godtgjørelse		X
Representantstøtte		X

3. ORDFØRER OG VARAORDFØRER

MODELL 1 (DAGENS ORDNING)

Ordførerens godtgjørelse fastsettes av kommunestyret til 100 % av rådmannens grunnlønn.
Varaordførerens godtgjørelse fastsettes av kommunestyret til 50 % av rådmannens grunnlønn.

Ordfører og varaordfører tilkommer ikke møtegodtgjørelser.

Ordfører og varaordfører gis godtgjørelse under sykdom tilsvarende ansattes sykelønnsrettigheter.

Ordfører og varaordfører tilstås fri mobiltelefon og pc, underlagt skatteregler.

Legitimert tap av offentlig eller privat pensjonsordning godtgjøres fullt ut.

MODELL 2

Ordførerens godtgjørelse fastsettes av kommunestyret til 100 % av stortingsrepresentanters godtgjørelse.

Varaordførerens godtgjørelse fastsettes av kommunestyret til 50 % av stortingsrepresentanters godtgjørelse.

Ordfører og varaordfører tilkommer ikke møtegodtgjørelser.

Ordfører og varaordfører gis godtgjørelse under sykdom tilsvarende ansattes sykelønnsrettigheter.

Ordfører og varaordfører tilstås fri mobiltelefon og pc, underlagt skatteregler.

Legitimert tap av offentlig eller privat pensjonsordning godtgjøres fullt ut.

Etterlønn:

KS' prinsipper for etterlønn for folkevalgte på mer enn 1/3 tid gjøres gjeldende for Sør-Varanger kommune som følger:

- 1 ½ mnd. dersom vedkommende har en jobb å komme tilbake til etter endt tjeneste.
- 3 mnd. dersom vedkommende ikke har en jobb å komme tilbake til.

4. TAPT ARBEIDSFORTJENESTE

Tapt arbeidsfortjeneste dekkes i medhold av kommunelovens § 41. Merverdiavgift dekkes ikke.

MODELL 1 (dagens ordning):

Dokumentert tapt arbeidsinntekt erstattes med inntil 2.500,- pr. dag.

Ulegitimert tapt arbeidsinntekt erstattes for møter inntil 4 timer, kr 120,- pr. time. Utover det erstattes det med kr 1.000,- pr. dag. Ulegitimert tapt arbeidsinntekt kan ikke gis til lønns-mottakere. Tapt arbeidsinntekt må sannsynliggjøres/begrunnes.

MODELL 2:

- a. Legitimert tap ytes maksimalt oppad tilsvarende dagslønn for ordfører.
- b. Ulegitimert tap: For møter over 4 timer kr _____ og for under 4 timer, kr _____ pr. time (selvstendig næringsdrivende, hjemmeværende, studenter, fiskere, pensjonister, etter søknad).

MODELL 3:

- a. For møter med varighet over 4 timer gis dekning som hel dag, og møter som varer inntil 4 timer dekkes time for time.
- b. Ulegitimert tap: Inntil ____ % av ordførers godtgjøring pr. dag. Folkevalgte som er studenter, pensjonister eller hjemmeværende kan etter krav motta ____ % av ordførers årlige godtgjøring pr. dag.
- c. Legitimert tap: Inntil ____ % av ordførers godtgjøring pr. dag.

5. MØTEGODTGJØRELSE

MODELL 1 (dagens ordning):

- c. Møtegodtgjørelse for formannskapsmøter (unntatt ordfører) 400,-
- d. Møtegodtgjørelse for kommunestyremøter (unntatt ordfører) 400,-
- e. Utvalg og havnestyre 400,-
- f. Møtegodtgjørelse for andre kommunale nemnder, råd og utvalg 300,-
- g. Det utbetales møtegodtgjørelse for inntil 2 møter pr. dag.
- h. Godtgjørelsen bortfaller dersom det ytes annen tilsvarende godtgjørelse i medhold av lov eller særskilt avtale.
- i. Gruppeledergodtgjørelse pr. år
3.000,-

MODELL 2:

- a. Fast godtgjørelse for 3 utvalgsledere og leder havnestyre med ____% av ordførers godtgjørelse.
- b. Kommunestyrets, formannskapets og utvalgs medlemmer og varamedlemmer med ____ % av ordførers godtgjørelse pr. møte.
- c. Andre komiteer, råd, utvalg, valgte representanter (eks. KS) med h.h.v. ____ % for leder og ____ % for medlemmer og varamedlemmer pr. møte.
- d. For møter som har varighet under 3 timer (inkl. gruppemøter og formøter) gis halv møtegodtgjørelse.

MODELL 3:

- a. Formannskapsmedlemmer får årlig godtgjøring tilsvarende ____ % av ordførers godtgjøring, med reduksjon fra og med første møte den folkevalgte ikke deltar i.
- b. Gruppeledere får årlig godtgjøring på ____ % av ordførers godtgjøring.
- c. Utvalgsledere og leder av havnestyre får ____ % av ordførers godtgjøring, samt møtegodtgjøring med ____ % av ordførers godtgjøring.
- d. Ledere i andre kommunale utvalg har ikke fast godtgjøring.
- e. Leder for klagenemnd har møtegodtgjørelse på ____ % av ordførers godtgjøring.
- f. Leder for kontrollutvalget har møtegodtgjørelse på ____ % av ordførers godtgjøring.

- g. Ledere av øvrige kommunale utvalg har møtegodtgjørelse på ____ % av ordførerens godtgjøring.
- h. Møtende vara i formannskapet: ____ % av ordførerens godtgjøring som møtegodtgjørelse
- i. Kommunestyret og kontrollutvalget mottar ____ % av ordførerens godtgjøring i møtegodtgjørelse.
- j. Medlemmer av øvrige utvalg; Møtegodtgjørelse med ____ % av ordførerens godtgjøring.

MODELL 4:

- a. Leder av utvalg: 3 % av ordførers godtgjøring, som også dekker møtegodtgjørelse.
- b. Leder av mindre utvalg: Møtegodtgjørelse med ____ % av ordførers godtgjøring pr. møtedag + kr ____
- c. Medlemmer og møtende vara i alle politiske utvalg: ____ % av ordførers godtgjørelse pr. møtedag.

6. REPRESENTASJON OG ØVRIG MØTEVIRKSOMHET

Dersom medlemmer av folkevalgte utvalg blir oppnevnt til eller får aksept av ordfører for å delta på kurs, konferanser, representasjon, møtevirksomhet i eksterne møter og lignende, samt fjernmøter etter kommunelovens bestemmelser, tilstås eventuelt tapt arbeidsfortjeneste, etter søknad. Møtegodtgjørelse utbetales ikke.

Pensjonister, studenter og hjemmевærende tilkommer møtegodtgjørelse med kr _____

7. FRIKJØP

Frikjøpsordningen gjelder følgende:

- | | |
|--|-----------------------|
| a. Varaordfører | 50 % av full stilling |
| b. Utvalgsledere og leder av havnestyret | 1 dag pr. mnd. |
| c. Medlemmer av formannskapet | 1 dag pr. mnd. |
| d. Gruppeledere etter følgende modell: | |
| i. Partigrupper med 1 person | 1 dag pr. mnd. |
| ii. Partigrupper med 2-5 personer | 2 dager pr. mnd. |
| iii. Partigrupper med mer enn 5 pers. | 3 dager pr. mnd. |

Satser for frikjøp settes til godtgjørelse i h.h.t. pkt. om tapt arbeidsfortjeneste.

8. TELEFONI, DATA, MØTELOKALER OG ABONNEMENTER

MODELL 1 (DAGENS ORDNING):

Telefongodtgjørelse:

- | | |
|---|----------------|
| - Kommunestyremedlemmer | 600,- pr. år |
| - Varamedlemmer til kommunestyret | 100,- pr. år |
| - Formannskapsmedlemmer | 600,- pr. år |
| - Varamedlemmer til formannskapet | 100,- pr. år |
| - Utvalgsledere | 1.000,- pr. år |
| - Ledere for råd og andre utvalg | 400,- pr. år |
| - Gruppeledere i kommunestyret | 1.000,- pr. år |
| - Abonnementsavgift dekkes ikke | |
| - Ordfører og varaordfører har kommunal mobiltelefonordning | |

Abonnementer:

- Kommunestyremedlemmer får abonnement på Kommunal Rapport

Datautstyr:

- Ordfører og varaordfører har kommunal pc og iPad
- Formannskapets medlemmer har kommunal pc eller iPad
- Kommunestyrets medlemmer har kommunal pc eller iPad

Møtelokaler:

- Kommunestyregrupper får benytte møtelokaler på Rådhuset kostnadsfritt.

9. PARTI- OG REPRESENTANTSTØTTE

Kommunestyregrupper (partier representert i kommunestyret) tilstås et årlig beløp på kr 15.000,- i partistøtte.

Godkjente lister, som ikke er representert i kommunestyret, får kr 10.000,- i støtte i valgår for kommunestyre og fylkesting.

Kommunestyregrupper (partier representert i kommunestyret) tilstås et årlig beløp på kr 3.000,- pr. representant i kommunestyret. Bestemmelsen gjelder også uavhengige representanter.

10. ANDRE GODTGJØRELSER

Legitimerte utgifter erstattes til barnevakt og andre omsorgsansvar for deltakelse i pålagte ombud.

- Legitimerte utgifter til pass av barn under 12 år erstattes med inntil kr 500,- pr. dag.
- Legitimerte utgifter til annet legitimert omsorgsansvar erstattes med inntil kr 120,- pr. time.

REGLEMENT FOR GODTGJØRING FOR FOLKEVALGTE

1.0 REISEUTGIFTER

Reiseutgifter, skyss, kost og overnattingsutgifter dekkes etter kommunens reiseregulativ. Reiseutgifter dekkes kun for pålagte møter, kurs og lignende. Reiser skal, i den utstrekning det er mulig, samordnes.

2.0 ERSTATNING FOR TAPT ARBEIDSSINNTEKT OG PÅFØRTE UTGIFTER

- 2.1 Dokumentert tapt arbeidsinntekt erstattes med inntil kr 2.500,- pr dag.
- 2.2 Ulegitimert tapt arbeidsinntekt erstattes for møter inntil 4 timer 120,- pr time, utover det erstattes det med kr 1.000,- pr dag. Ulegitimert tapt arbeidsinntekt kan ikke gis til lønnsinntakere. Tapt arbeidsinntekt må sannsynliggjøres/ begrunnes.

I NOU 1990:13 s. 194, anfører kommunelovutvalget følgende, som departement og Stortinget sluttet seg til:

«Det er forutsatt at også grupper uten fast lønnet arbeid skal få erstattet tap i arbeidsinntekt når de må forsømme sine ordinære gjøremål for å ivareta tillitsverv. Eksempel på slike grupper er husmødre, studenter, pensjonister, free-lancere m.v.»

Folkevalgte etter ovenstående har rett til erstatning etter satsen for ulegitimert tap i arbeidsinntekt.

Se for øvrig vedlegg nr 1 til dette reglementet.

- 2.3 Legitimerte utgifter erstattes til barnevakt og andre omsorgsansvar for deltakelse i pålagte ombud.
 - a. Legitimerte utgifter til pass av barn under 12 år erstattes med inntil kr 500,- pr dag.
 - b. Legitimerte utgifter til annet legitimert omsorgsansvar erstattes med inntil kr. 120,- pr time.
- 2.4 Krav om dekning av tapt arbeidsinntekt skal sendes inn minst kvartalsvis, og senest innen 15. januar i påfølgende år for 4. kvartal.

3.0 GODTGJØRELSE TIL ORDFØRER

- 3.1 Ordførerens godtgjørelse fastsettes av kommunestyret normalt til 100 % av administrasjonssjefens lønn. Ordfører på heltid tilkommer ikke møtegodtgjørelse for øvrig i kommunale ombud.
- 3.2 Ordføreren gis godtgjørelse under sykdom tilsvarende tjenestemennenes sykkelønnsrettigheter.
- 3.3 Ordfører gis telefongodtgjørelse tilsvarende administrasjonssjefens.

- 3.4 Legitimert tap av offentlig eller privat pensjonsordning godtgjøres fullt ut. Pensjonsordning i KLP innføres for ordføreren.
- 3.5 KS' prinsipper for etterlønn for folkevalgte på halv tid eller mer gjøres gjeldende for Sør-Varanger kommune som følger:
Etterlønn med maksimum 3 mnd godtgjørelse dersom vedkommende ikke inntre i ny stilling ved valgperiodens utløp.

4.0 GODTGJØRELSE TIL VARAORDFØRER

- 4.1 **Varaordførers godtgjørelse** settes til **20 %** av ordførers godtgjørelse og reguleres etter denne. All representasjon av kommunen inngår i dette, men folkevalgte forpliktelser blir regulert på vanlig måte gjennom frikjøpsordningen og møtegodtgjørelse.
- 4.2 I de tilfeller der varaordføreren fungerer som ordfører ved sykdom og ferieavvikling gis godtgjørelse pr dag lik ordførers. Ved ordførers ferieavvikling gis ordinær ordførergodtgjørelse i den tid varaordføreren vikarierer.

5.0 MØTEGODTGJØRELSE FOR FORMANNSKAPSMØTER

- 5.1 Møtegodtgjørelse (unntatt for ordfører) fastsettes til kr 400,- pr møte.

6.0 MØTEGODTGJØRELSE FOR KOMMUNESTYREMØTER

- 6.1 Møtegodtgjørelse (unntatt for ordfører) fastsettes til kr 400,- pr møte.

7.0 MØTEGODTGJØRELSE FOR ANDRE NEMNDER, RÅD OG UTVALG

- 7.1 Andre utvalg deles i to grupper slik:
Gruppe I - **2 utvalg, havnestyret**
Gruppe II - Alle andre kommunale nemnder, råd og utvalg oppnevnt av kommunestyret, formannskap eller etter særlov
- 7.2 Medlemmer i gruppe I tilkommer godtgjørelse på kr **400,- pr møte**. Medlemmer i gruppe II tilkommer godtgjørelse på **kr 300,- pr møte**. Det utbetales møtegodtgjørelse for inntil 2 møter pr. dag.
- 7.3 Godtgjørelsen bortfaller dersom det ytes annen tilsvarende godtgjørelse i medhold av lov eller særskilt avtale.
- 7.4 **Utvalgsledere** i tillegg til havnestyrets leder får en **godtgjørelse på 2 %** av ordførers lønn og reguleres etter denne. Godtgjørelsen utbetales en gang pr år, i **september måned**.

8.0 FRIKJØP

- 8.1 Frikjøpsordningen gjelder for følgende ombud:

Varaordfører	1 dag pr uke
2 utvalgsledere	1 dag pr mnd
Medlemmer (utenom ordfører/varaordfører) av formannskap	1 dag pr mnd
Gruppeledere gies frikjøp etter følgende grunnlag:	
Partigrupper bestående av 1 person:	1 frikjøpsdag måned
Partigrupper bestående av 2 – 5 medlemmer:	2 frikjøpsdager i måned
Partigrupper bestående av mer enn 5 medlemmer:	3 frikjøpsdager i måned

8.2 Satser for frikjøpet settes til godtgjørelse etter pkt 2.1 og 2.2.

8.3 For lønsmottakere skal frikjøp dokumenteres fra arbeidsgiver.

9.0 ANDRE GODTGJØRELSER

9.1 Telefongodtgjørelse gis i henhold til følgende satser:

Kommunestyremedlemmer	kr 600,- pr år
varamedlemmer	kr 100,- pr år
Formannskapsmedlemmer	kr 600,- pr år
varamedlemmer	kr 100,- pr år
Utvalgsledere	kr 1000,- pr år
Ledere råd/utvalg	kr 400,- pr år
Gruppeledere	kr 1000,- pr år

Abonnementsavgift dekkes ikke.

9.2 Alle kommunestyremedlemmer og varamedlemmer gis abonnement på Kommunal Rapport.

9.3 Alle kommunestyregruppene/partiene tilstås et årlig kommunalt beløp på kr 15.000,- og et årlig beløp på kr 3.000,- pr representant.

Godkjente lister som ikke er representert i kommunestyret får kr. 10.000 i støtte i valgår.

9.4 Gruppelederne får utbetalt en årlig godtgjørelse på kr 3000, utbetalingen finner sted i september måned.

10.0 ANDRE BESTEMMELSER

Det opprettes et fullt utstyrt politikerkontor. Alle kommunestyremedlemmer har tilgang til dette kontoret. De politikerne som omfattes av frikjøpsordningen har førsteprioritet til dette kontoret.

10.1

Møtegodtgjørelsen utbetales i henhold til møtebok fra etatene. Der det ikke blir skrevet møtebok har den enkelte selv ansvaret for å sende inn krav og følge opp utbetaling av møtegodtgjørelsen.

10.2

Det legges opp til møter mellom gruppeledere, utvalgsledere og administrasjonen minst engang i kvartalet.

Det legges opp til månedlige møter mellom ordfører og utvalgsledere og dette må innarbeides i møteplanen.

Reglementet gjøres gjeldende med virkning fra 29.10.07 og gjelder til nytt reglement er vedtatt.

VEDLEGG 1:

Tap av inntekt og vederlag for utlegg, kommuneloven § 41

Tap av inntekt

Kommuneloven § 41 omhandler rett til dekning av tap av inntekt i forbindelse med kommunale verv. I kommuneloven § 41 heter det:

1. Den som har et kommunalt eller fylkeskommunalt tillitsverv, har krav på skyss-, kost-, og overnattingsgodtgjøring for reiser i forbindelse med vervet, etter nærmere regler fastsatt av kommunestyret eller fylkestinget selv.
2. Tap av inntekt og påførte utgifter som følge av kommunalt eller fylkeskommunalt tillitsverv erstattes opp til et visst beløp pr. dag, fastsatt av kommunestyret eller fylkestinget selv. Det skal fastsettes ulike satser for legitimerede og ulegitimerte tap.

Alle folkevalgte/tillitsvalgte har rett til dekning av tap av inntekt som følge av vervet/ombudet. Reglene for dekning av tap av inntekt fastsettes av kommunestyret selv i den enkelte kommune. I uttrykket inntekt ligger ikke bare lønnsinntekt; også selvstendig næringsdrivendes inntekt og andre inntektstap skal erstattes. Departementet har gitt utfyllende vurderinger i KRD Rundskriv H-17/96.

Ved tap av inntekt skilles det mellom

- legitimerte tap
- ulegitimerte tap

Legitimert tap av inntekt er den lønnen arbeidsgiveren bekrefter at arbeidstakeren taper eller en næringsdrivende kan påvise bl.a. via likningsoppgaver at hans fravær påfører ham ved å delta i møter i kommunale organ. Ulegitimert tap av inntekt er tapt inntekt som ikke kan legitimeres. Det vil være rimelig å legge til grunn at den som får fri i ordinær arbeidstid uten lønnstrekk for å utføre politiske verv, ikke har tap av inntekt.

Blant grupper som kan benytte ulegitimert tap, nevnes i kommentarene til kommuneloven husmødre, studenter, frilansere og pensjonister, selv om pensjonister vil få store problemer med å påvise et tap. Når det gjelder husmødre og studenter, tenker man på at de må tilsidesette sine daglige gjøremål, og det er det de skal gis en kompensasjon for. Se KRD Rundskriv H-03/00 og KRD Rundskriv H-13/98

I det reglementet kommunestyret fastsetter om dekning av tap av inntekt, tas med bestemmelser om plikt til å legitimere tapet. Bestemmelsene må være dekkende både for arbeidstakere og næringsdrivende.

Til diskusjon ...

Spørsmålet om legitimering og fortolkning av regler om inntektstap legges til en nemnd som består av de politisk valgte medlemmer av administrasjonsutvalget.

Når folkevalgte dokumenterer tap av inntekt som er attestert av arbeidsgiver, skal denne omfatte trekk i lønn, tapte feriepenger og eventuelt tapt pensjonsgrunnlag. I tillegg til tap i ordinær lønn skal også tapt overtidslønn og annen ekstrafortjeneste erstattes. Det må sannsynliggjøres at den samme inntekt ikke uten vesentlig ulempe vil kunne inntjenes på et annet tidspunkt. Selvstendig næringsdrivende legitimerer tapet ved å legge fram likningsattest eller annen dokumentasjon som kan godkjennes. Kommunestyret bør gi bestemmelser for slik godkjenning.

Godtgjøring for tap av inntekt ytes bare til dem som har et faktisk tap i arbeidsinntekten.

Det bør også understrekes at ulegitimert tap ikke skal gis automatisk, men etter søknad.

Både legitimert og ulegitimert tap av inntekt dekkes inntil nærmere fastsatte kronebeløp som kommunestyret bestemmer. Beløpet for legitimert tap bør settes så høyt at alle yrkesgrupper kan delta i folkevalgt arbeid uten å lide økonomiske tap.

Kommuneloven presiserer at «tap av fritid erstattes ikke». Dette har sammenheng med at dersom folkevalgte må ta igjen eget arbeid f.eks. om kvelden, vil de ikke kunne kreve tapt arbeidsfortjeneste for dette da «tap av fritid ikke erstattes» som det heter i kommentarene.

Overå og Bernt op.cit., side 306.

Overå og Bernt op.cit., side 307.



SØR-VARANGER KOMMUNE

Boks 406, 9915 Kirkenes
Tlf. 78 97 74 00. Faks 78 99 22 12
E-post: postmottak@sor-varanger.kommune.no
www.svk.no

SAKSFRAMLEGG Sak til politisk behandling

Saksbehandler: Siv Merete Wollmann Virksomhetsleder: , tlf.	Dato: 10.07.2012
Arkivkode: K1-080	Arkivsaksnr.: 12/1535
Saksordfører: Tove Alstadsæter (FMSK og KST), Kurt Wikan (UFPS), Monica H. Stiansen (UFLE)	

SAKSGANG		
Behandling:	Møtedato:	Saksnr.:
Havnestyret		
Kommunestyret		
Utvalg for miljø og næring		
Administrasjonsutvalget	20.08.2012	012/12
Eldrerådet	21.08.2012	014/12
Rådet for funksjonshemmede	21.08.2012	009/12
Formannskapet	22.08.2012	056/12
Utvalg for plan og samferdsel	23.08.2012	087/12
Utvalg for levekår	27.08.2012	044/12

REGLEMENT FOR FOLKEVALGTES INNSYNSRETT I SØR-VARANGER KOMMUNE 2011 - 2015

Vedlagte dokumenter:

Nr.	Dok.dato	Tittel
1	10.07.2012	REGLEMENT FOR FOLKEVALGTES INNSYNSRETT.DOCX
2	10.07.2012	Folkevalgtes innsynsrett.pdf

Dokumenter i saken:

<u>Dok.dato</u>	<u>Type</u>	<u>Avsender/mottaker</u>	<u>Tittel</u>
07.06.2012	U	Kommunestyrets gruppeledere og	INFORMASJON OM BEHANDLING - REGLEMENT FOR FOLKEVALGTE I SØR-
01.07.2012	I	Sør-Varanger Arbeiderparti v/ Lena	REGLEMENT FOR FOLKEVALGTE
10.07.2012	U	Sør-Varanger Arbeiderparti v/ Lena	BEHANDLINGSREKKEFØLGE FOR ULIKE REGLEMENT FOR FOLKEVALGTE

Kort sammendrag:

Faktiske opplysninger:

Reglement for folkevalgtes innsynsrett revideres i forhold til endringer i lovverk.

Kommunelovens § 40 nr. 5 har følgende bestemmelse:

”Kommunestyret og fylkestinget skal selv fastsette et reglement for de folkevalgtes rett til innsyn i saksdokumenter og til informasjon om saker som er under behandling”.

I utgangspunktet gjelder offentlighetslovens innsynsregler også for folkevalgte, men disse har samtidig en viss innsynsrett utover denne loven, bl.a. ut fra behovet for å få et best mulig faktagrunnlag for sine avgjørelser.

Forslaget til reglement bygger på Kommunaldepartementets normalreglement, og er tilpasset nye bestemmelser, og Sør-Varanger kommunes tidligere bestemmelser.

Omfang:

Det skilles mellom 4 ulike politiske roller i forhold til innsyn;

- Kommunestyrets medlemmer og varamedlemmer, som har en overordnet og utvidet rett til innsyn som en konsekvens av dennes rolle som overordnet organ for hele den kommunale forvaltning.
- Kontrollutvalget, som besitter de samme rettighetene som kommunestyret i kraft av sin kontrollfunksjon med kommunale disposisjoner.
- Ordførerens selvstendige rett til innsyn i alle dokumenter som følge av dennes møte- og talerett i alle kommunale råd og utvalg.
- Medlemmer og møtende varamedlemmer i formannskap og øvrige råd og utvalg, som i utgangspunktet har innsynsrett i saker som ligger innenfor organets virkeområde, men kan kreve innsyn i andre virksomhetsområder når dette er nødvendig for vedkommende organs behandling av en konkret sak.

Punkter utover dette, kommenteres ikke særskilt.

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:

Universell utforming, jfr. bestemmelser i plan- og bygningslov:

Alternative løsninger:

Forslag til innstilling:

Saken fremmes uten innstilling.

Bente Larssen
rådmann

REGLEMENT FOR DE FOLKEVALGTES INNSYNSRETT

1. KOMMUNESTYRE OG FORMANNSKAP.

- 1.1 Kommunestyret og formannskapet har rett til innsyn i/informasjon om en saks dokumenter, forutsatt at den er framlagt til/skal framlegges for politisk behandling.
- 1.2 Taushetsbelagte opplysninger, forvaltningslovens § 13 flg.
Såfremt det foreligger et klart behov for slike opplysninger, vurdert ut fra nødvendigheten i forhold til forståelsen av det framlagte saksforhold og av hensyn til den avgjørelse som skal treffes, praktiseres meroffentlighetsprinsippet i offentlighetslovens §2, 3. ledd overfor kommunestyret og formannskapet.
- 1.3 Framleggelse av opplysninger.
Administrasjonen plikter i den enkelte sak å vurdere hvorvidt opplysninger som er nevnt under pkt. 1.2 foreligger, og framlegge disse for de politiske organ.
- 1.4 Innsynsretten etter dette reglement gjelder ikke kommuneadministrasjonens interne arbeidsdokumenter som f.eks. interne notater, skisser, ikke avgitte innstillinger eller kommuneansattes innspill til sådanne, saksforberedelse på dataanlegget eller dokumenter eller opplysninger som må likestilles med dette.

Innsynsretten omfatter heller ikke graderte dokumenter som følger egne bestemmelser.

2. UTVALG, STYRER, NEMNDER OG RÅD.

- 2.1 Punktene fra 1.1 til 1.4 gjelder tilsvarende for utvalg, styrer, nemnder og råd, forutsatt at det er opplysninger i saker som hører inn under vedkommende organs eget myndighetsområde.

3. ENKELTMEDLEMMERS INNSYNSRETT.

- 3.1 Det enkelte medlem i styrende politiske organer har rett til å gjennomgå dokumentene i en sak som er til behandling i de politiske organ, såfremt disse ikke er unntatt offentlighet.
- 3.2 Praktisering av prinsippet om meroffentlighet i offentlighetslovens 2, 3. Ledd vurderes i det enkelte konkrete tilfellet. Dersom det er meget om å gjøre i forhold til sakens forståelse og opplysning, samt opplysningens karakter, bør meroffentlighet praktiseres overfor enkeltmedlemmer.

4. ANSVAR FOR OVERHOLDELSE AV TAUSHETSPLIKTEN.

Kommuneadministrasjonen skal gjøre taushetsplikten kjent, og kan kreve skriftlig erklæring om at de folkevalgte kjenner og respekterer reglene, jfr forvaltningslovens § 13 c).

I saker som er undergitt lovfestet taushetsplikt, skal kretsen av personer som kan gis innsyn begrenses. Enhver som i forbindelse med sitt verv får kjennskap til slike opplysninger, har ansvar for at det ikke oppstår risiko for brudd på taushetsplikten.

Lederne i de politiske organ og kommuneadministrasjonen skal i nødvendig utstrekning treffe tiltak for å redusere risiko for brudd på taushetsplikten. Aktuelle tiltak kan være rutinemessig nummerering og pålegg om tilbakelevering av saksdokumenter for makulasjon.

5. HABILITET (GJELDER BÅDE ORGANETS OG ENKELTMEDLEMMERS INNSYNSRETT)

Ved inhabilitet, vil den folkevalgte ikke kunne utføre noen tilsynsfunksjon og derfor bortfaller innsynsretten etter dette reglement. Men vedkommende vil kunne nytte sine rettigheter etter forvaltningslovens og offentlighetslovens regler om dokumentinnsyn.

Er den folkevalgte inhabil i en sak, skal han nektes innsyn i denne sakens dokumenter. Han skal også nektes innsyn i parallelle saker i den utstrekning disse gjelder søkere som konkurrerer om et gode det er knapphet på. Dette gjelder selv om de konkurrerende søkere etter bestemmelse i lov ikke skal regnes som parter i samme sak (jfr f.eks. sosialtjenestelovens § 8-1).

Den folkevalgte plikter uoppfordret å gi opplysninger om særlige forhold som kan medføre inhabilitet, ved anmodning om innsyn. Ved uenighet mellom en folkevalgt og administrasjonen om habilitet, forelegges spørsmålet om innsyn for ordføreren.

6. GJENNOMFØRING AV INNSYNSRETT.

Anmodning om innsyn i saker fremmet for kommunestyre og formannskap rettes til formannskapssekretæren. Anmodning om innsyn i sak fremmet for utvalg, råd eller nemnd rettes til sekretæren for vedkommende organ. I andre saker rettes anmodningen til administrativ leder for vedkommende virksomhetsområde.

Innsynsretten gjennomføres normalt ved at den folkevalgte gis innsyn i original saksmappe på formannskapssekretærens, utvalgssekretærens eller vedkommende administrativ leders kontor.

Rådmannen skal i samarbeid med lederen av det for vedkommende virksomhetsområde overordnede folkevalgte organ, søke fram til praktiske løsninger. Et mål for dette arbeidet skal være en god og gjennomført bruk av innsynsretten som kan begrense behovet for mekanisk gjengivelse av ett hvert dokument i saken i forbindelse med utsending av sakskart.

7. GJENNOMFØRING AV INFORMASJONSRETT.

Henvendelse kan alltid rettes til administrativ leder for vedkommende virksomhetsområde. I saker som er under forberedelse, bør henvendelse normalt rettes til den administrative leder. Spørsmål som gjelder administrasjonens vurderinger, besvares normalt bare av administrativ leder. Saksbehandleren kan alltid henvise til sin virksomhetsleder.

I saker som er avgjort administrativt etter fullmakt, skal saksbehandleren på anmodning også gi en kort, begrunnet redegjørelse for sakens utfall.

8. GENERELLE BESTEMMELSER.

Revisjon og kontrollutvalg omfattes ikke av disse regler.

Ved praktisering av innsynsrett og informasjonsrett, skal det utvises omtanke, slik at hensynet til rasjonell og effektiv saksbehandling ikke unødig blir tilsidesatt.

**Reglement for
folkevalgtes
innsynsrett.
Kommunestyrets og
andre folkevalgte
organers rett til
innsyn i
saksdokumenter**

I medhold av kommunelovens § 40 nr. 5

SVK

1. Omfang

1.1

Kommunestyrets medlemmer og varamedlemmer har, som overordnet organ for hele den kommunale forvaltning, rett til innsyn i alle kommunale saksdokumenter med de presiseringer som følger av reglene nedenfor, jfr. kommunelovens § 60 nr. 1, og med de begrensninger som gjelder i forhold til taushetsbelagte opplysninger.

Minst tre medlemmer i kommunestyret kan kreve innsyn i alle kommunale saksdokumenter når tidspunktet for innsyn er inntrådt, jf. pkt. 3. Ordføreren har en selvstendig rett til innsyn i alle saksdokumenter på tilsvarende grunnlag.

1.2

Medlemmer og møtende varamedlemmer i formannskapet, faste utvalg og andre folkevalgte organ har rett til innsyn i saksdokumenter som omfatter de deler av kommunens virksomhet som ligger innenfor organets virkeområde. Dessuten kan disse organene kreve innsyn i dokumenter innenfor andre virksomhetsområder når dokumentene er nødvendige for vedkommende organs behandling av en konkret sak. Retten til innsyn gjøres gjeldende med de begrensninger som gjelder i forhold til taushetsbelagte opplysninger.

Formannskapet, faste utvalg og andre folkevalgte organ kan vedta innsyn for sin bruk i andre organ saksdokumenter når minst 1/3 av medlemmene stemmer for det.

1.3

Begrepet "folkevalgt" omfatter i denne forbindelse også medlem av partssammensatte utvalg og styrer med brukerrepresentasjon. Også råd, som ikke har egen beslutningsmyndighet, vil kunne omfattes av innsynsretten når det skal avgi innstilling/uttalelse innenfor sitt virkeområde..

1.4

Som følge av ordførers møte- og talerett i alle folkevalgte organ i kommunen, har ordfører også en selvstendig rett til innsyn i alle dokumenter, med de begrensninger som gjelder i forhold til taushetsbelagte opplysninger.

1.5

Bestemmelsen om rett til innsyn i alle dokumenter, med de begrensninger som gjelder i forhold til taushetsbelagte opplysninger, gjelder også kontrollutvalgets medlemmer, som for å kunne føre løpende tilsyn med forvaltningen, må ha anledning til innsyn i enhver sak, uavhengig av om dette fører til at det opprettes egen sak for utvalget, jfr. kommunelovens § 77 nr. 7.

2. Tidspunkt for rett til innsyn

2.1

Retten til innsyn inntreffer når saken er fremlagt til politisk behandling. Med saksfremstillingen skal følge en oversikt over alle dokumentene som er innsendt, innhentet eller utarbeidet i tilknytning til saken, med de unntak som finnes i forvaltningsloven og annen særlovgivning.

2.2

For saker som avgjøres i administrasjonen gjelder retten til innsyn fortsatt fra det tidspunkt saken er ferdigbehandlet.

3. Særregler for innsyn i taushetsbelagte opplysninger m.m.

3.1

I utgangspunktet omfatter ikke folkevalgtes rett til innsyn taushetsbelagte opplysninger. Kommunestyret og andre folkevalgte organ kan imidlertid ved flertallsvedtak kreve innsyn i taushetsbelagte opplysninger når det er et klart behov for dette ved behandling av en konkret sak i vedkommende organ, jf. Forvaltningslovens bestemmelser.

3.2

Folkevalgte plikter å bevare taushet om dokumenter de får innsyn i når disse er underlagt taushetsplikt etter lov.

Når en sak behandles for lukkede dører etter kommuneloven § 31, plikter de folkevalgte å bevare taushet om opplysninger som etter lov er underlagt taushetsplikt.

Medlemmer av alle folkevalgte organer skal undertegne taushetserklæring.

4. Fremgangsmåten ved krav om innsyn

4.1

Henvendelser om innsyn i saksdokumenter skal behandles uten ugrunnet opphold. Slike henvendelser til administrasjonen skal skje skriftlig via kommunens offisielle postmottak og fordeles i h.h.t. rutine.

4.2

Forespørsler til administrasjonen om saker som er under behandling, skal besvares positivt med en kort redegjørelse for behandlingsmåte, tidsplan o.l.

5. Habilitet

5.1

Ved inhabilitet, vil den folkevalgte ikke kunne utføre noen tilsynsfunksjon, og dermed bortfaller innsynsretten etter dette reglement. Vedkommende vil kunne nytte sine rettigheter etter forvaltningslovens og offentlighetslovens regler om dokumentinnsyn.

5.2

Er den folkevalgte inhabil i en sak, skal vedkommende nektes innsyn i denne sakens dokumenter. Vedkommende skal også nektes innsyn i parallelle saker i den utstrekning disse gjelder søkere som konkurrerer om et gode det er knapphet på. Dette gjelder selv om de konkurrerende søkere etter bestemmelse i lov ikke skal regnes som parter i samme sak.

5.3

Den folkevalgte plikter uoppfordret å gi opplysninger om særlige forhold som kan medføre inhabilitet, ved anmodning om innsyn. Ved uenighet mellom en folkevalgt og administrasjonen om habilitet, forelegges spørsmålet om innsyn for ordføreren.



SØR-VARANGER KOMMUNE

Boks 406, 9915 Kirkenes
Tlf. 78 97 74 00. Faks 78 99 22 12
E-post: postmottak@sor-varanger.kommune.no
www.svk.no

SAKSFRAMLEGG Sak til politisk behandling

Saksbehandler: Harald Sørensen Virksomhetsleder: , tlf.	Dato: 13.08.2012
Arkivkode: K2-C10	Arkivsaksnr.: 12/1676
Saksordfører: Stine Tharaldsen	

SAKSGANG		
Behandling:	Møtedato:	Saksnr.:
Formannskapet		
Kommunestyret		
Utvalg for levekår	27.08.2012	045/12

UNGDOMSTILTAK BJØRNEVATN

Vedlagte dokumenter:

Nr.	Dok.dato	Tittel
1	20.04.2012	MUSIKKBINGE BJØRNEVATN
2	09.08.2012	Forslag fra samarbeidspartiene 180612.pdf
3	09.08.2012	921A-Sykkelløype-Plan og Profil.pdf

Dokumenter i saken:

Kort sammendrag:

Dette er en oppfølging av saksnr 033/12 "Musikkbinge i Bjørnevattn".

Det har over lang tid vært arbeidet for å få i gang ungdomsklubb i Bjørnevattn. Kravet fra ungdommen har vært unisont. I forbindelse med gjenåpning av ungdomsklubben i Bjørnevattn viste det seg at bygget er ulovlig og at det må investeres i ca 330 000 kroner for å ta bygget i bruk. Per i dag står ungdommen i Bjørnevattn uten fritidstilbud utenom idrettslag og andre organiserte tilbud.

Rådmannen innstiller på at 330 000 kroner bevilges fra disposisjonsfondet for å få reetablert ungdomsklubben i Bjørnevatn.

Faktiske opplysninger:

Dette er en oppfølging av saken "Musikkbinge i Bjørnevatn" hvor Utvalg for Levekår 18.06.2012 i sak 033/12 vedtok at

"Utvalg for Levekår avslår rådmannens innstilling. Det bevilges kr 300 000 fra disposisjonsfond til formål for barn og unge i Bjørnevatn. Mangfold i aktivitetstilbud er viktig og innspill har vist at det er ønskelig med sykkelbaner og utendørs tilbud i tillegg til ungdomsklubben. Det skal utredes/undersøkes i dialog med Bjørnevatnungdommer hva målgruppen ønsker og hva disse pengene skal brukes til. Administrasjonen undersøker mulige tilskuddsordninger for slike nærmiljøanlegg/områdeprosjekter"

Kommunen eier og har hatt ungdomsaktiviteter i Bjørnevatn i det gamle kommunelegekantoret fra juni 2003 (BUK) Klubben stoppet opp arbeidet ved juletider 2010 p.g.a. vakanse i stilling i tillegg til lite besøk. Høsten 2011 møtte virksomhetsleder ungdomstrinnet (ca 130 elever) på Bjørnevatn skole (13-16 år) for diskutere hva de kunne tenke seg. Oppsummert ønsket ungdommene ett klubbtilbud, helst med åpningstid hver dag, - dvs. ett liknende tilbud som Basen i Kirkenes: Ett tilbud med tradisjonelle aktiviteter som bordtennis, biljard, musikk, pc, instrumenter, TV/film, air hockey og muligheter for matlaging. (I tillegg kom det forslag som BMX-bane, fornøyelsespark, badeland, paintballanlegg, og bowlinganlegg, lys i Bjørneparken.)

Da man startet forberedelsen med reåpning i Bjørnevatn, viste det seg at bygget ikke var godkjent, faktisk ble aldri arbeidet om bruksendring fullført i 2003. En prosess ble igangsatt for å få godkjenning, samt at man midlertidig bestemte seg for å leie lokaler hos Bjørnevatn Idrettslag. I løpet av en måned ble 5 klubbkvelder avviklet og oppmøtet bra (gjennomsnitt på 25 pr gang) Erfaringen fra disse åpningsdagene i leide lokaler viste at ungdommene ønsker seg klassiske klubbaktiviteter.

De "ikkeorganiserte" tilbudene ungdommen i Bjørnevatn har i dag er de tilbud som virksomhet for allmenn kultur (Basen) organiserer i løpet av kalenderåret: Åpen Hall i Barentshallen en gang i måneden, Kaos Spektakel i uke 2 (Barents Spektakel), Ungdommens kulturmønstring og de arrangementene og tilbudet som Basen klubb har i sentrum av Kirkenes: Høstkonsert, LAN-arrangement filmkvelder, juleavslutning, påskeavslutning, konsert før sommeren.

Etter oppdrag fra rådmannen våren 2012 har allmenn kultur laget et forslag for ungdomstiltak i Bjørnevatn for skoleåret 2012-2013.

Følgende muligheter foreligger:

1. Oppgradering av de gamle BUK-lokalene til dagens standard. Kostnadene avhenger av hvor stor del av lokalene man kan få godkjent. Et foreløpig anslag fra MultiConsult er på 330 000. Dette vil medføre at man kan ta i bruk deler av lokalet og vil således tilfredsstillende kravet om et sted å være. Dersom man ønsker å oppgradere hele huset og få det godkjent etter dagens standard, blir kostnaden adskillig høyere. Fordeler ved BUK-huset: Det har mange rom og gir gode muligheter for allsidige aktiviteter. Dette er ett hus som kommunen selv har hånd om, med vaktmestertjenester og vasking servet gjennom vårt eget system. Man kan videre se på sambruk med Tjenesten for Funksjonshemmede, samt Kulturtiltak for utviklingshemmede. Spesielt for den sistnevnte gruppen er det viktig å ha en "fast" plass å være på.

2. Samarbeid og lokalisering med Bjørnevatn skole. Medfører minimale kostnader. I 2001 ble skolen vurdert bort som lokalisering av ungdomsklubb da ungdommene selv ikke syntes at skolen var riktig plass å ha en ungdomsklubb. Ungdommene er allerede store deler av dagen tilstedet på skolen- og lokaliseringen bør derfor ligge utenfor. Allmenn kultur har vært i kontakt med Bjørnevatn skole våren 2012, men det er ikke anbefalt fra rektor, blant annet på grunn av at det ikke finnes "egne" rom.

3. Leie av lokale hos Bjørnevatn Idrettslag evt. andre. På årsbasis: ca 100 000 kroner. Erfaringene fra midlertidig drift våren 2012 viser at det er mulig å leie lokaler: Dette er utgifter som ikke er budsjettert med og som således må inn i budsjettet. Alternativet begrenser mulighetene til å prege lokalene på ungdommens premisser. Imidlertid er lokaliseringen gunstig med tanke på aktiviteter i Bjørneparken (fotball, naturstri, styrketrening og eventuell tilrettelegging for sykkelaktiviteter på grusbanen ved siden av). En annen fordel er at man kan utvikle et ungdomsmiljø der allerede en god del av Bjørnevatn ungdommen er samlet.

4. Nærmiljøanlegg i Andedammen (BMX bane). Foreløpig kostnadsoverslag 1,2 millioner. Prosjektet vil gjøre Andedammen om til et attraktivt friluftsområde. Prosjektbeskrivelse er utarbeidet av Sundquist. Dette må finansieres gjennom ekstern søker (velforening eventuelt Bjørnevatn skole). Tilbudet vil i primært tilfredsstillende ønsker for en liten del av ungdommen, nemlig sykkelinteresserte gutter.

Ungdomsrådet

Det har ikke lyktes å få ungdomsrådet til og uttale seg om saken i løpet av sommeren. De vil ha sitt første møte etter 27. august. Men ved konstitueringen av rådet 28. november 2011 vedtok de at en av sakene som de skulle jobbe langsiktig med var: "Ungdomsklubb i Bjørnevatn".

Midlertidig løsning

Om man bestemmer seg for renovering av BUK så vil det ta noe tid før huset kan tas i bruk. I mellomtiden kan Basen inngå en midlertidig avtale med Bjørnevatn Idrettslag (BIL) om fortsatt klubbdrift i BIL sine lokaler ut året. Dette må belastes over egne

budsjetter med kr. 2500,- pr. uke over en 13 ukers periode. Kostnader ved leie fram til jul vil bli på ca 32 500 kr.

Tidsmessig burde ett tilbud i Bjørnevattn Ungdomsklubbs lokaler være på plass i løpet av desember 2012.

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:

Tiltaket vil være i målgruppen barn- og ungdom. Per i dag mangler Bjørnevattn/Sandnesområdet et tilbud for ikkeorganisert ungdom.

Kompetansebygging:

Økonomi:

Prosjektet er avhengig av bevilgning fra fond, eventuelt låneoppptak

Universell utforming, jfr. bestemmelser i plan- og bygningslov:

Tilbudet vil tilfredsstille bestemmelsene om universell godkjenning.

Alternative løsninger:

1. Bruke 300 000 på å sikre drift (leie) av lokaler for ungdomsklubb de neste 3 årene
2. Bruke deler 300 000 i kombinasjon med leie av lokaler, samt investeringer i uteanlegg (sykkelbane, skateboard ramp etc)
3. Bruke 300 000 som kommunens andel i en eventuell utbygging av Andedammen.

Forslag til innstilling:

Sør-Varanger kommunestyre vedtar å bevilge 330 000 til oppgradering og renovering av Bjørnevatn Ungdomsklubbs lokaler i Bjørnevatn slik at aktiviteten kan komme i gang igjen. Beløpet finansieres ved bruk av midler fra disposisjonsfondet.

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
www.svk.no

SAKSFRAMLEGG Sak til politisk behandling

Saksbehandler: Nils-Edvard Olsen Virksomhetsleder: , tlf.	Dato: 26.04.2012
Arkivkode: K2-A30, K2-D00	Arkivsaksnr.: 12/1333
Saksordfører: Stine Tharaldsen	

SAKSGANG		
Behandling:	Møtedato:	Saksnr.:
Formannskapet		
Kommunestyret		
Utvalg for levekår	18.06.2012	033/12

MUSIKKBINGE BJØRNEVATN

Vedlagte dokumenter:

Nr.	Dok.dato	Tittel
1	18.06.2012	Forslag fra samarbeidspartiene 180612.pdf

Dokumenter i saken:

Kort sammendrag:

Det har over lang tid vært arbeidet for å få i gang ungdomsklubb i Bjørnevatn. Kravet fra ungdommen har vært unisont.

I gjennom dette arbeidet har en sett at det å skaffe en musikkbinge til Bjørnevatn vil være en meget god idé. Kommunen har tidligere søkt og fått tildelt midler til to musikkcontainere. Drift og vedlikehold av musikkbingen legges til virksomhet Allmenn kultur.

Rådmannen innstiller på at det bevilges kr 327.500 fra disposisjonsfondet som egenandel for anskaffelse av musikkbinge til Bjørnevatn.

Faktiske opplysninger:

Det har over lang tid vært arbeidet for å få i gang ungdomsklubb i Bjørnevatn. Kravet fra ungdommen har vært unisont.

Det har vært arbeidet for å få "det gamle helsehuset/undomsklubben" i en tilfredsstillende stand og med bruksendring på plass, samt å kunne tilfredsstillende krav til universell utforming mv. Dette arbeidet har til nå ført til at all aktivitet i den delen av bygget er stoppet. Dette berører følgende aktiviteter som kulturtiltak for funksjonshemmede, øvingsmuligheter for ungdomsartister og de påtenkte klubbplanene.

Det er nå i gang et prioritert arbeid for å finne løsninger for de aktivitetene som ikke kan fortsette i det gamle helsehuset. Kulturtiltak for funksjonshemmede har lagt om på sine tilbud i påvente av mer permanente løsninger. En arbeider videre med å finne aktuelle lokaliteter i Bjørnevatn til klubben, blant annet har en kontakt med Bjørnevatn il og skolen.

I gjennom dette arbeidet har en sett at det å skaffe en musikkbinge til Bjørnevatn vil være en meget god idé. Kommunen har tidligere søkt og blitt tildelt to musikkcontainere. Drift og vedlikehold av musikkbingen legges til virksomhet Allmenn kultur.

Den ene er plassert ved Pasvik skole og brukes av skolen, kulturskolen og ungdomsartister. Erfaringen med bruken er til nå meget god.

Den andre musikkbingen er nå i ferd med å komme på plass vegg i vegg med Malmklang i Kirkenes.

Musikkbingen ved Malmklang vil benyttes som øvingshotell med kvalitetsutstyr der det vil bli graderte betalingssatser alt etter alder og betalingsevne. Videre vil det bli mulighet for enkelt øvinger eller måneds/års-abonnement til reduserte priser.

Denne ordningen vil også gjelde for en musikkbinge i Bjørnevatn.

Leverandør av musikkcontainere/binger er Musikkutstyrsordningen i samarbeid med transportfirmaet Nordic Shelter AS.

For å komme inn under ordningen forutsettes det at kommunen tilrettelegger et plant område på 10 x 10 meter. En er allerede i kontakt med FDV for å finne aktuelle områder og utarbeide et budsjett/kostnadsoverslag. I tillegg til frakt og oppsett kommer utgifter til installasjon av elektrisitet og nødvendig utstyrsutrustning.

Kostnad:

Kjøp av musikkbinge – containerløsning	kr 305.500
Frakt, forsikring + 25 % moms	kr 100.000
Sum	kr 405.500
Oppsett av containeren	kr 50.000
Innkjøp av utstyrpakke til containeren inkl moms	kr 72.000
TOTALKOSTNAD	kr 527.500.

Sist kommunen søkte fikk vi tildelt kr 200.000 pr musikkbinge. Vi forutsetter å få det samme beløp til en musikkbinge plassert i Bjørnevatn. Søknadsfristen er 1. oktober 2012.

Finansiering:

Tilskudd fra musikkutstysrordningen (etter søknad)	kr 200.000
Bruk av fond	kr 327.500
Totalt	kr 527.500

Rådmannens vurdering/konklusjon:

Dette er et positivt tiltak som vil komme ungdommen i Bjørnevatn til gode. Det er viktig at en får dette på plass i løpet av 2012.

Rådmannen ønsker at musikkbingen plasseres ved skolen slik at skolen og kulturskolen kan bruke denne i undervisningen. Videre vil det skisserte opplegget for musikkbingen i Kirkenes kunne overføres til bruk av musikkbingen i Bjørnevatn på ettermiddags- og kveldstid.

Rådmannen innstiller på at det bevilges kr 327.500 som egenandel for anskaffelse av musikkbinge til Bjørnevatn.

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:

Et viktig tiltak for å gi ungdommen i Bjørnevatn et alternativ tilbud.

Kompetansebygging:

Økonomi:

Prosjektet er avhengig av bevilgning fra fond eventuelt låneopptak.

Universell utforming, jfr. bestemmelser i plan- og bygningslov:

Tilbudet vil tilfredsstille bestemmelsene om universell utforming.

Alternative løsninger:

Forslag til innstilling:

Sør-Varanger kommunestyre vedtar å bevilge kr 327.500,- som delfinansiering av musikkbinge i Bjørnevatn.
Beløpet finansieres ved bruk av ubundne investeringsfond.

Behandling 18.06.2012 Utvalg for levekår **Saksordfører: Stine Tharaldsen**

Samarbeidspartiene fremmet følgende forslag:

Utvalg for levekår avslår rådmannens innstilling. Det bevilges kroner 300.000,- fra disp.fond til et formål for barn og unge i Bjørnevatn. Mangfold i aktivitetstilbud er viktig, og innspill har vist at det er ønskelig med sykkelbaner og utendørstilbud i tillegg til ungdomsklubb. Det skal utredes/undersøkes i dialog med Bjørnevatn ungdommer hva målgruppen ønsker at disse pengene skal brukes til.

Administrasjonen undersøker mulige tilskuddsordninger for slike nærmiljøanlegg/områdeprosjekter.

Forslaget ble enstemmig vedtatt.

Utvalg for levekårs vedtak i sak 033/12:

Utvalg for levekår avslår rådmannens innstilling. Det bevilges kroner 300.000,- fra disp.fond til et formål for barn og unge i Bjørnevatn. Mangfold i aktivitetstilbud er viktig, og innspill har vist at det er ønskelig med sykkelbaner og utendørstilbud i tillegg til ungdomsklubb. Det skal utredes/undersøkes i dialog med Bjørnevatn ungdommer hva målgruppen ønsker at disse pengene skal brukes til.

Administrasjonen undersøker mulige tilskuddsordninger for slike nærmiljøanlegg/områdeprosjekter.

Bente Larssen
rådmann

HOH.

60

50

0

50

100

150

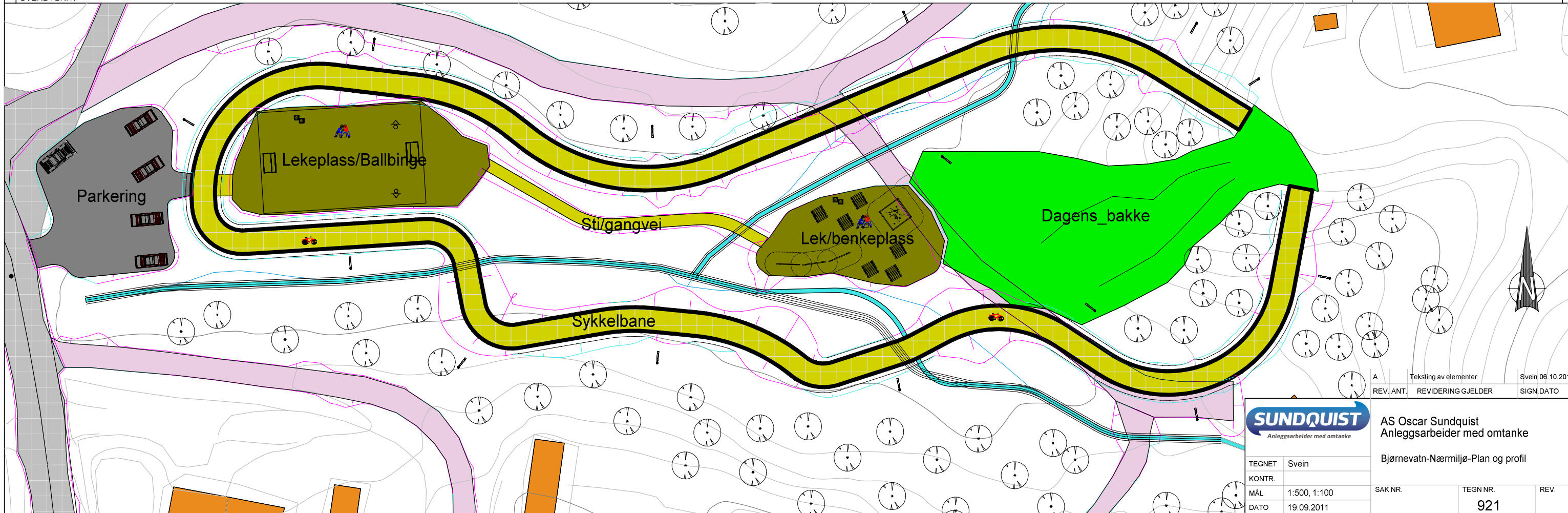
200

250

300

330

PROFIL NR.	0.00	12.91	36.86	73.09	100.06	115.91	126.74	152.94	161.79	185.11	197.99	205.75	216.62	223.30	228.83	243.01	243.59	248.46	257.04	259.60	263.67	279.61	286.17	315.62	330.34																																										
HOR. KURV.		R=25.00			R=25.00			R=15.00			R=5.00			R=5.00			R=25.00			R=15.00			R=15.00																																												
BREDEUTV.																																																																			
TVERRFALL (1%=2mm)																																																																			
H.kj.b.k.																																																																			
V.kj.b.k.																																																																			
PROFIL H.	57.99	54.14	51.01	50.44	51.15	50.32	50.55	50.17	50.17	50.10	50.39	50.15	50.25	50.84	49.91	49.62	49.46	49.49	49.51	49.55	51.71	50.45	49.92	49.93	51.24	49.94	49.76	51.05	50.62	50.85	51.62	52.09	53.83	54.62	57.82	57.99																															
TERRENG H.	57.99	53.88	54.14	50.74	51.01	50.18	50.44	50.21	51.15	50.08	50.32	50.31	50.55	49.92	50.17	49.84	50.17	49.81	50.10	49.81	50.39	49.88	50.15	49.84	50.25	50.42	50.84	49.78	49.91	49.56	49.62	49.27	49.46	49.45	49.49	49.30	49.51	49.25	49.55	50.04	51.71	50.35	50.45	49.87	49.92	49.67	49.93	49.73	51.24	49.85	49.94	49.48	49.76	50.01	51.05	50.18	50.62	50.56	50.85	51.50	51.62	51.96	52.09	53.83	54.62	57.82	57.99
OVERBYGN.T.																																																																			



A Teksting av elementer Svein 06.10.2011
 REV. ANT. REVIDERING GJELDER SIGN. DATO



AS Oscar Sundquist
 Anleggsarbeider med omtanke

TEGNET	Svein	SAK NR.	TEGN NR.	REV.
KONTR.			921	
MÅL	1:500, 1:100			
DATO	19.09.2011			

Bjørnevatn-Nærmiljø-Plan og profil



SØR-VARANGER KOMMUNE

Boks 406, 9915 Kirkenes
Tlf. 78 97 74 00. Faks 78 99 22 12
E-post: postmottak@sor-varanger.kommune.no
www.svk.no

SAKSFRAMLEGG Sak til politisk behandling

Saksbehandler: Elvira Røst Virksomhetsleder: , tlf.	Dato: 03.07.2012
Arkivkode: K2-F00	Arkivsaksnr.: 12/1661
Saksordfører: Knut Mortensen	

SAKSGANG		
Behandling:	Møtedato:	Saksnr.:
Utvalg for levekår	27.08.2012	046/12

SAMARBEID OM ETISK KOMPETANSEHEVING

Vedlagte dokumenter:

Nr.	Dok.dato	Tittel
1	22.06.2012	FWD: ETIKK
2	28.06.2012	image001.gif
3	03.07.2012	Forankringsbrevet.pdf

1. Forankringsbrev og informasjon om prosjekt Samarbeid om etisk kompetanseheving fra 29.5.2012

Dokumenter i saken:

<u>Dok.dato</u>	<u>Type</u>	<u>Avsender/mottaker</u>	<u>Tittel</u>
21.06.2012	I	Gøril Jensen	FORESPØRSEL OM DELTAGELSE I ETISK KOMPETANSEHEVINGSPROSJEKTET FRA
21.06.2012	I	Kathrine Pettersen Strønen	FORESPØRSEL OM DELTAGELSE I ETISK KOMPETANSEHEVINGSPROSJEKTET

Kort sammendrag:

Sør-Varanger kommune fikk januar 2012 invitasjon fra Helse- og omsorgsdepartementet og KS om deltakelse i et nasjonalt utviklingsprosjekt om samarbeid om etisk kompetanseheving.

Dette et samarbeidsprosjekt mellom Helse- og omsorgsdepartementet, Den Norske Legeforening, Helsedirektoratet, Fagforbundet, NSF, YS, FO og KS.

Prosjektet er forankret nasjonalt i St.meld. nr.25: Mestring, muligheter og mening. Framtidas omsorgsutfordringer”, Omsorgsplan 2015.

Hovedmål: Bidra til at kommunene styrker den etiske kompetansen og etablerer et systematisk etikkarbeid i helse- og omsorgstjenestene.

Evalueringer av prosjektet fra andre deltagerkommuner viser økt vekt på refleksjon og etisk kompetanse fremmer kvalitet, motivasjon og arbeidsglede og gir redusert sykefravær. Helsedirektorater fremhever på sine nettsider at etisk refleksjon forbygger tvang og krenkelser.

Utviklingscenter for hjemmetjenester Finnmark tok initiativet til et møte med virksomhetslederne innen pleie- og omsorgstjeneste. Resultatet av møtet er at seks virksomheter, TFF, sosialtjenesten, hjemmebasert omsorg, Wesselborgen sykehjem, Prestøyhjemmet sykehjem og psykisk helsetjeneste ønsket å delta.

Etter søknad til KS ble Sør-Varanger kommune deltaker i pulje 6 i KS sitt prosjekt ”Samarbeid om etisk kompetanseheving”. Prosjektet har en tidsramme på 2 år (2012 – 2014).

Etisk kompetanseheving inngår i kompetansehevingsplan for Sør-Varanger kommune 2012.

Et av kravene i prosjektet er at deltagerkommunen skal definere et lokalt prosjekt for etisk kompetanseheving og deretter forankre det i kommunens ledelse.

I St.prp. nr 67 (2006-2007): ”Om lokaldemokrati, velferd og økonomi i kommunesektoren 2008” (p.12.2) står: ” Høy etisk bevissthet og konkrete tiltak for kontroll og rapportering er avhengig av både administrativt og politisk lederskap. I den enkelte kommune har folkevalgte og ledere ansvar for utvikling av sunne etiske holdninger blant ansatte, ledere og folkevalgte. Ledelsens oppmerksomhet på etikk og innsats for å bygge en positiv intern kultur, er trolig det viktigste redskapet for å sikre kommunesektorens gode omdømme”.

6 kommunale virksomheter har startet en prosess som på sikt skal bidra til at Sør-Varanger kommune har høy etisk standard i sin virksomhet. Derfor er det viktig å forankre prosjektet på politisk og administrativt nivå.

Faktiske opplysninger:

Det er satt ned en arbeidsgruppe fra Sør-Varanger kommune som består av ressurspersoner fra de 6 aktuelle virksomhetene og Utviklingscenter for hjemmetjenester i Finnmark.

Prosjektnavn:

”Trygghet, trivsel og utvikling gjennom etiske refleksjoner.”

Reflektere over og speile sin egen praksis, se seg selv litt på avstand. Bli bevisst og oppmerksom på det vi ellers ikke ser.

Hovedmål:

De aktuelle virksomhetene skal lære seg systematisk etisk refleksjon som hjelpemiddel i et kontinuerlig forbedringsarbeid og kompetanseutvikling hos ansatte.

Målgruppe:

Ansatte i følgende kommunale Helse- og omsorgstjenester:

1. Tjenesten for funksjonshemmede (TFF)
2. Sosialtjenesten
3. Hjemmebasert omsorg
4. Wesselborgen sykehjem
5. Prestøyhjemmet sykehjem
6. Psykisk helsetjenesten

Ressurser:

6 "ressurspersoner" – representanter fra de aktuelle tjenester:

- Jorunn Sandhell – TFF
- Marianne Dørmenen – Hjemmebasert omsorg
- Siw M. G. Bednarczyk – Prestøyhjemmet
- Anne Nystad Olsen – Wesselborgen sykehjem
- Elvira Røst – Sosialtjenesten
- Anita Gade-Lundlie – Psykisk helsetjeneste

Prosjektkoordinator: Kathrine Pettersen Strønen – Utviklingssenter for hjemmetjenester i Finnmark.

Etter opplæring via KS skal resurspersonene drifte refleksjonsgrupper i sine virksomheter. En refleksjonsgruppe består av inntil 8 personer som møtes jevnlig hver 3. uke for 2 timers systematisk refleksjon. Resurspersoner må beregne før- og etterarbeid for hver refleksjonsgruppe. Målet er at alle ansatte skal få tilbud om å være med i refleksjonsgrupper. Per i dag er det ca. 400 ansatte i de involverte virksomheter.

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:

Ikke relevant

Infrastruktur:

Ikke relevant

Barn og ungdom:

Kvalitetsutvikling av tjenester

Kompetansebygging:

Kompetanseheving hos ansatte i helse- og omsorgstjenester

Økonomi:

Forventet resultat over tid: redusert sykefravær.

Universell utforming, jfr. bestemmelser i plan- og bygningslov:

Ikke relevant

Alternative løsninger:

Ikke relevant

Forslag til innstilling:

Etisk kompetansehevingsprosjektet for 2012 - 2014: "Trygghet, trivsel og utvikling gjennom etiske refleksjoner" forankres administrativt og politisk.

Bente Larssen
rådmann

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

Fra: Kathrine Pettersen Strønen
Sendt: 21.06.2012
Til: Elvira Røst
Kopi:
Emne: Fwd: Etikk

Fra Nordens Paradis med iPhone

Videresendt melding:

Fra: Gøril Jensen <Goril.Jensen@sor-varanger.kommune.no>
<<mailto:Goril.Jensen@sor-varanger.kommune.no>>
Dato: 11:23:59 CEST 21. juni 2012
Til: Kathrine Pettersen Strønen <Kathrine.Stronen@sor-varanger.kommune.no>
<<mailto:Kathrine.Stronen@sor-varanger.kommune.no>>
Kopi: "Anita K. Gade-Lundlie" <Anita.Gade-Lundlie@sor-varanger.kommune.no>
<<mailto:Anita.Gade-Lundlie@sor-varanger.kommune.no>>
Emne: Etikk

Hei!

Jeg ber om at Anita Gade-Lundlie får delta på etikkprogrammet som er startet.

Vennlig hilsen

Gøril Jensen

Virksomhetsleder

Psykisk helsetjeneste

Sør-Varanger kommune

tif 78977693, mob 99796559

gje@svk.no <<mailto:gje@svk.no>>



Sør-Varanger kommune
en grensesprengende kommune



**Utviklingscenter
for hjemmetjenester**
Finnmark

Rådmann i Sør-Varanger kommune

Dato: 29.mai 2012

Forankringsbrev og Informasjon om prosjekt Samarbeid om etisk kompetanseheving.

Sør-Varanger kommune fikk januar 2012 invitasjon fra Helse- og omsorgsdepartementet og KS om deltakelse i et nasjonalt utviklingsprosjekt om samarbeid om etisk kompetanseheving.

Dette et samarbeidsprosjekt mellom Helse- og omsorgsdepartementet, Den Norske Legeforening, Helsedirektoratet, Fagforbundet, NSF, YS, FO og KS. Prosjektet forankret nasjonalt i St.melding nr.25 – Omsorgsplan 2015.

Hovedmål: Bidra til at kommunene styrker den etiske kompetansen og etablerer et systematisk etikkarbeid i helse- og omsorgstjenestene.

Utviklingscenter for hjemmetjenester Finnmark tok initiativet til et møte med virksomhetslederne inne pleie- og omsorgstjeneste. Resultatet av møtet er at fem virksomheter, TFF, sosialtjenesten, hjemmebasert omsorg, Wesselborgen sykehjem og Prestøyhjemmet sykehjem ønsket å delta.

Etter søknad til KS ble Sør-Varanger kommune deltaker i pulje 6 i KS sitt prosjekt "Samarbeid om etisk kompetanseheving". Prosjektet har en tidsramme på 2 år (2012 – 2014). Etisk kompetanseheving inngår i kompetansehevingsplan for Sør-Varanger kommune 2012.

Et av kravene i prosjektet er at vi skal definere et lokalt prosjekt for etisk kompetanseheving og forankre det i kommunens ledelse.

Arbeidsgruppen som består av ressurspersoner fra de 5 aktuelle virksomhetene, har definert prosjektnavn:

"Trygghet, trivsel og utvikling gjennom etiske refleksjoner."

Reflektere over og speile sin egen praksis, se seg selv litt på avstand. Bli bevisst og oppmerksom på det vi ellers ikke ser.

Mål: Lære seg og å innføre systematiske etiske refleksjoner i helse- og omsorgstjenester som hjelpemiddel i kontinuerlige forbedringsarbeid og kompetanseutvikling hos ansatte.

Målgruppe: ansatte i kommunale Helse- og omsorgstjenester.

Utviklingscenter for hjemmetjenester
Finnmark

Sør-Varanger kommune
Postboks 7000, 9915 Kirkenes • Besøksadresse: Eldresenteret 10A Tlf: 72262922
kps@svk.no

Ressurser: 5 "ressurspersoner" – representanter fra de aktuelle tjenester:

- Jorunn Sandhell – TFF
- Marianne Dørmenen – Hjemmebasert omsorg
- Siw M. G. Bednarczyk – Prestøyhjemmet
- Anne Nystad Olsen – Wesselborgen sykehjem
- Elvira Røst - Sosialtjenesten

Prosjektkoordinator: Kathrine Pettersen Strønen – Utviklingscenter for hjemmetjenester.

Prosjektplan (i korte trekk):

	Milepæler	Tidsrammer	Ansvarlige
1.	Oppstartmøte, oppstartskonferanse (Oslo), planleggingsmøte.	27.4-11.5.12	K. P. Strønen
2.	Presentasjon for virksomhetsledermøtet Forankrings- og informasjonsbrev til kommuneledelse	Mai 2012	J. Sandhell K.P. Strønen E. Røst
3.	Tilrettelegging av arbeidet for ressurspersonene	Juni 1012 – mai 2014	Virksomhetsledere for ressurspersonene
4.	Utarbeidelse av prosjektplan	Juni – september 2012 (Frist 20.9.12)	Alle ressurspersoner
5.	Deltakelse i kurset: "Metoder og verktøy i etisk refleksjon" (Trondheim)	18.-19.9.2012	Alle ressurspersoner + koordinator
6.	"Motivasjonsmøter" med ansatte i kommunale helse- og omsorgstjenester	September – desember 2012	Alle ressurspersoner + koordinator
7.	Igangsetting av etiske refleksjonsgrupper i kommunale helse- og omsorgstjenester	Januar – mars 2013	Alle ressurspersoner + koordinator
8.	Regional erfaringskonferanse	Høsten 2012	KS
9.	Vårkonferansen	Vår 2013	SME/ KS
10.	Evaluering	Mai 2013	Alle ressurspersoner + koordinator
11.	Regionalerfaringskonferanse/ Etikknnettverk	Vår 2013	KS
12.	Regional Erfaringskonferansen	Høst 2013	KS
13.	Evaluering	November 2013	Alle ressurspersoner + koordinator
14.	Statusrapport til KS	Frist 15.12.2013	E. Røst
15.	Arbeid i/ med etiske refleksjonsgrupper	Januar 2013 – april 2014	Alle ressurspersoner + koordinator
16.	Evt. lokalt kurs i etiske refleksjoner	September 2013	K.P. Strønen
17.	Vårkonferansen (SME/ KS)	Vår 2014	SME/ KS
18.	Evaluering	Februar 2014	Alle ressurspersoner + koordinator
19.	Regional erfaringskonferansen / Etikknnettverk	Vår 2014	KS
20.	Skriftlig material – "Erfaringsheftet" om prosjektet	Mars – mai 2014	Alle ressurspersoner + koordinator
21.	Synliggjøring	kontinuerlig	Alle ressurspersoner + koordinator
22.	Sluttrapport	Frist 15.6.2014	Alle ressurspersoner + koordinator

Forventede resultater:

- Innføring av etiske refleksjonsgrupper som driver med systematisk refleksjonsarbeid i TFF, sosialtjenesten, hjemmebasert omsorg, Wesselborgen sykehjem og Prestøyhjemmet sykehjem.
- Økt trygghet hos ansatte ifht etiske utfordringer i daglige arbeidssituasjoner, noe som fører til økt trivsel og utvikling av enkelte ansatte og tjenester generelt.
- Styrke motivasjon og skape engasjement i andre virksomheter i kommunen ifht innføring av systematiske etiske refleksjoner.
- Utarbeidelse av skriftlig materiale – "Erfaringsheftet" om prosjektet.
- Styrke motivasjon hos ansatte for å starte videreutdanning i etisk kompetanse.

For å gi ressurspersonene muligheten til å jobbe med prosjektet og bidra til utvikling av tjenestene må disse få rom og tid for gjennomføringen av prosjektet, dvs. tilrettelegging av ordinært arbeid og legitimasjon for deltagelse i gjennomføringen av prosjektet. Derfor er forankringen i kommuneledelsen et viktig trinn for prosjektarbeidet.

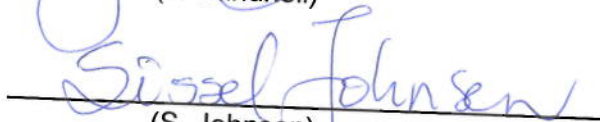
Leder for utviklingssenter for hjemmetjenester:


(K.P. Strønen)

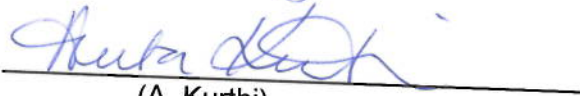
Virksomhetsleder for TFF:


(J. Sandhell)

Virksomhetsleder for Sosialtjenesten:


(S. Johnsen)

Virksomhetsleder for Hjemmebasert omsorg:


(A. Kurthi)

Virksomhetsleder for Wesselborgen sykehjem:


(R. Kubban)

Virksomhetsleder for Prestøyhjemmet:


(G. Bernhardsen)



SØR-VARANGER KOMMUNE

Boks 406, 9915 Kirkenes
Tlf. 78 97 74 00. Faks 78 99 22 12
E-post: postmottak@sor-varanger.kommune.no
www.svk.no

SAKSFRAMLEGG Sak til politisk behandling

Saksbehandler: Inger B. Fremstad Virksomhetsleder: , tlf.	Dato: 16.08.2012
Arkivkode: K1-199, K2-N06	Arkivsaksnr.: 12/1384
Saksordfører: Helene Erlandsen	

SAKSGANG		
Behandling:	Møtedato:	Saksnr.:
Formannskapet		
Kommunestyret		
Utvalg for levekår	27.08.2012	048/12

RETNINGSLINJER FOR SKOLESKYSS I SØR-VARANGER KOMMUNE

Vedlagte dokumenter:

Nr.	Dok.dato	Tittel
1	15.08.2012	Retningslinjer for skoleskyss.docx
2	15.08.2012	Søknad om skoleskyss.docx
3	15.08.2012	Søknad om skoleskyss delt omsorg.docx
4	15.08.2012	Søknad om skoleskyss spesielle behov.docx
5	24.05.2012	SKOLESKYSS.PDF
6	30.05.2012	HØRINGSUTTALELSE SKOLESKYSS.PDF
7	15.08.2012	Uttalelse fra FAU om skoleskyss.pdf
8	15.08.2012	særutskrift møte 14.05.2012.doc

Dokumenter i saken:

Kort sammendrag:

I henhold til opplæringslovens kapittel 7 har elever i grunnskolen rett til gratis skoleskyss hvis de oppfyller kriteriene som gis i loven.

Finnmark fylkeskommune er ansvarlig for organisering av skoleskyssen i samarbeid med kommunen. Sør-Varanger kommune har ikke tidligere hatt egne retningslinjer for skoleskyss, og har støttet seg til lovteksten i opplæringsloven og Finnmark fylkeskommune sine retningslinjer når kommunen har vurdert hvilke elever som har krav på gratis skoleskyss.

Sør-Varanger kommune er økonomisk ansvarlig for all skyss av barn til og fra skole med unntak av spesielt tilrettelagt skyss ved funksjonshemming eller andre spesielle behov. I slike tilfeller dekker Finnmark fylkeskommune kostnader ut over ordinær takst.

Skyss som settes opp på grunnlag av en vurdering av særlig farlig skolevei dekkes i sin helhet av Sør-Varanger kommune.

Sør-Varanger kommune har betydelige kostnader knyttet til skoleskyss og rådmannen ser derfor nødvendigheten av å utarbeide egne retningslinjer for skoleskyss. Retningslinjene vil ikke medføre endringer i elevenes rett til skoleskyss, men skal bidra til å sikre at alle som har krav på gratis skoleskyss får dette. Reglene skal også sørge for at elever behandles likt uavhengig av hvilken skole de går på.

Forslag til nye retningslinjer har vært ute til høring hos alle skoler og oppvekstsentra. De er også behandlet i foreldreutvalg og samarbeidsutvalg ved skolene. Innen høringsfristen kom det inn to innsigelser. Disse var fra FAU og SU ved Kirkenes skole.

FAU ved Kirkenes skole har innsigelser til forslag til retningslinjer punkt 2 som gjelder dekking av skyss ved delt bosted. Her mener FAU at opplysninger om barnets bosted ikke skal oppgis i søknaden, men avtales med skolen i løpet av året. Rådmannen mener dette vil gjøre planleggingen av skyss uforutsigbar og velger derfor å holde fast med at delt bosted skal avklares i søknad om skoleskyss.

SU ved Kirkenes skolen har ytret ønske om at de elever som kan følge ordinær skoleskyss til og fra SFO skal inkluderes i reglene for fri skoleskyss dersom eleven ville fått slik skyss etter kravene i opplæringsloven. Opplæringsloven definerer klart at SFO er et fritidstilbud og det presiseres spesielt at retten til fri skoleskyss kun gjelder til og fra skole. Rådmannen forslår at Sør-Varanger kommune har samme regelverk som opplæringslovens bestemmelser.

Forslag til innstilling:

Kommunestyret vedtar retningslinjer for skoleskyss for Sør-Varanger kommune.

Bente Larssen
rådmann

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

Retningslinjer for skoleskyss – Sør-Varanger kommune

1. Formål.

Formålet med retningslinjene er å gi best mulig informasjon om gjeldende regelverk samt å sikre enhetlig saksbehandling av saker som gjelder skoleskyss.

2. Retten til skoleskyss (opplæringslovens kap. 7).

- Elever fra 2.-10. årstrinn har rett til skoleskyss hvis avstanden mellom hjem og skole er mer enn 4 km.
- Elever i 1. årstrinn har rett til skoleskyss hvis avstanden mellom hjem og skole er mer enn 2 km.
- Elever som har særlig farlig eller vanskelig skolevei har rett til gratis skyss uavhengig av avstand mellom hjem og skole.
 - Vedtak om hva som anses som særlig farlig eller vanskelig skolevei skal fattes i samarbeid med trafikksikkerhetsutvalget. Vedtaket skal evalueres hvert annet år eller etter at utbedringer er gjort på strekningen.
 - Innvilget skyss på bakgrunn av vedtak om særlig farlig eller vanskelig skolevei skal fattes som enkeltvedtak på bakgrunn av søknad fra elev/foresatt.
- Elever med funksjonshemming eller midlertidig skade eller sykdom har rett til gratis skoleskyss uavhengig av avstanden mellom hjem og skole.
 - Innvilget skyss på bakgrunn av funksjonshemming eller midlertidig skade eller sykdom skal fattes som enkeltvedtak på bakgrunn av søknad fra elev/foresatt og skal dokumenteres med legeerklæring.
- *Elever med funksjonshemming i 1.-7. trinn som har plass i SFO har rett til gratis skyss til og fra SFO. Retten omfatter ikke skyss i skoleferier og ved planleggingsdager.*
- *Elever med funksjonshemming i 8.-10. som benytter seg av et kommunalt tilbud tilsvarende SFO, har rett til gratis skoleskyss til og fra dette tilbudet. Retten omfatter ikke skyss i skoleferier og ved planleggingsdager.*
- Ved avgjørelse av om en elev har rett til gratis skyss regnes avstanden fra hjemmets dør til skolens hovedinngang langs korteste vinterbrøytet vei eller gangvei. Hjemmet regnes som den adressen eleven er registrert med i folkeregisteret.
 - Elever med delt bosted kan få innvilget gratis skyss til begge bosteder når eleven bor tilnærmet like mye på begge bostedene. Elever med "vanlig samværsavtale" etter barneloven har ikke delt bosted etter disse bestemmelsene.
- Retten til skoleskyss faller bort når eleven flyttes til annen skolekrets en den eleven naturlig hører hjemme i.
- Ved vedtak om flytting av elever til annen skolekrets enn den eleven naturlig hører hjemme i med hjemmel i opplæringslovens §9A kan allikevel gi rett til fri skoleskyss.

3. Vedtak om rett til skoleskyss.

- Alle søknader om skoleskyss på grunnlag av sykdom, funksjonshemming eller særlig trafikkarlig skolevei skal sendes til elevens skole. Eget søknadsskjema fås ved henvendelse til skolen eller på kommunens hjemmeside.
- Vedtak om skoleskyss på grunnlag av avstand fattes av Finnmark fylkeskommune på grunnlag av opplysninger gitt av skolen. Eget søknadsskjema skal fylles ut av elev/foresatt ved skolestart og ved eventuell endring i skyssopplegget.
- Vedtak om rett til skoleskyss kan påklages. Klagefristen er tre uker fra elev/foresatt har mottatt vedtak. Klage sendes til elevens skole.
 - Klager som gjelder vedtak om gratis skoleskyss på grunnlag av avstand skal videresendes til Finnmark fylkeskommune for behandling.
 - Klager som gjelder vedtak om gratis skoleskyss på grunnlag av sykdom, funksjonshemming eller særlig farlig skolevei skal behandles administrativt i Sør-Varanger kommune.
 - Ankeorgan for klager er Fylkesmannen i Finnmark.

Stian Celius

Fra: Anita Pettersen [anitpet@yahoo.com]
Sendt: 23. mai 2012 14:55
Til: Postmottak
Emne: Retningslinjer for skoleskyss- høringsfrist 23.05.12

FAU ved Pasvik skole behandlet den 21.05.12 forslaget til retningslinjer for skoleskss, og har ingen bemerkninger til denne.

Vennlig hilsen

Anita Pettersen Henninen
Leder FAU Pasvik skole

SU
Kirkenes barneskole

Sør-Varanger kommune

Uttalelse til retningslinjer for skoleskyss

Følgende uttalelse ble vedtatt i SU's møte torsdag 24.05.12:

SAK 1. Retningslinjer for skoleskyss

SU har diskutert SVK's nye retningslinjer for skoleskyss og vil uttale følgende:

- SU slutter seg til FAU ved Kirkenes barneskole sin uttalelse til retningslinjer for skoleskyss datert 03.05.12.
- SU mener at skystildeling basert på foreldresøknad og enkeltvedtak i mange tilfeller virker unødig byråkratisk og fører til merarbeid for både foreldre og skole. Dette gjelder bl.a. i de tilfellene hvor begrunnelsen for skyss vil være trafikkfarlig skolevei.
- SU ønsker at elever som kan følge ordinær ruteskyss til og fra SFO skal inkluderes i reglene for fri skoleskyss dersom de har denne retten i forbindelse med skolen.
- SU forutsetter at skolens budsjett for skoleskyss dekker skolens faktiske skyssutgifter, og at eventuelle kommunale vedtak om bytte av skolekrets følges av skyssvedtak som innebærer budsjettregulering.

Referent

Kirkenes 24.05.12

Arne Risan

Sør-Varanger Kommune

Uttalelse til retningslinjer for skoleskyss

Denne uttalelsen fra FAU på Kirkenes Barneskole vil kun ta for seg de delene av utkastet til retningslinjene, vi har bemerkninger til. På generelt grunnlag ser vi frem til at evt. uklarheter som finnes rundt hvordan vedtak om skoleskyss skal fattes, nå blir avklart. Men, vi mener behovet for klarhet ikke må gripe for mye inn i hvordan foreldrene selv ønsker å organisere sitt familieliv.

I rutine for bestilling av skoleskyss for Sør-Varanger kommune står det: "Dersom eleven har delt bopel, skal adresse, postnummer, poststed og takstsonenummer oppgis for begge bosteder. I tillegg skal det oppgis når eleven bor på de respektive adresser."

Her ber man foreldrene om å oppgi en del informasjon som det slett ikke er sikkert at alle kan gjøre. Vi tenker da først og fremst på når eleven skal bo på de respektive adressene. FAU mener at barn med delt bopel, uavhengig av hvor mye de er her eller der, bør ha rett til fri skoleskyss de månedene/ukene/dagene de oppholder seg på en adresse som er langt nok unna. Og at foreldrene og barna ikke skal pålegges av skolemyndighetene å planlegget samværet i detalj for et helt skoleår.

Ellers er "delt bosted" slik det er definert i barneloven §36 (til forskjell fra avtale om "vanlig samvær" eller andre mer konkrete avtaler) en avtale som gir en viss fleksibilitet i samværet. Vi mener derfor at en i hvert fall må gjøre et skille i retningslinjene mellom "delt bosted" og andre avtaler om deling av samvær. Helst ser vi at kravet om å oppgi detaljer i samværet blir en sak der foreldre og skole gis mulighet for å samarbeide over tid. Da uansett hvilke samværsavtaler man klarer å bli enige om. På skjema: "Søknad om skoleskyss ved delt omsorg" ønsker vi at punktet "skyssopplegg" fjernes og at foreldrene heller oppfordres til å kontakte skolen for nærmere avtale. Og at de sier ifra i rimelig tid til skolen, før større en ringer inntre.

Skolemyndighetenes behov for byråkratisk kontroll bør i det hele tatt ikke trumfe elevenes faktiske og daglige behov for skyss.

En annen ting er tilfeller hvor barn får ny skole etter enkeltvedtak, for eksempel i forbindelse med mobbing, dårlig fysisk tilrettelegging for funksjonshemmede, mangel på lærere med spesialkompetanse på hjemmeskolen og lignende. Ikke bare ihht. §9a, med andre ord. FAU syns ikke det er rimelig at foreldrene da skal dekke skyssen selv, siden det strengt tatt er skolen/skoleeier som har sviktet sitt ansvar til å gi vedkommende elev et godt nok tilbud. Da bør også skoleeier ta på seg kostnadene for å rette opp som best de kan. Dette bør også framgå klart av retningslinjene. Her bør siste kulepunkt under "retten til skoleskyss", presisere skoleeiers økonomiske ansvar nærmere.

Med vennlig hilsen
FAU Kirkenes Barneskole



SØR-VARANGER KOMMUNE
Sandnes skole

Inger B. Fremstad
Sør-Varanger kommune
Postboks 406
9915 Kirkenes

Retningslinjer for skoleskyss- høringsuttalelse fra FAU og SU ved Sandnes skole

Det har vært avholdt høring på forslag for retningslinjer for skoleskyss.

Særutskrift fra møteprotokoll følger:

Møte i FAU 14.05.2012 uttaler følgende:

FAU har ingen kommentarer til høringen. Det er ønskelig at retningslinjene gjøres kjent på kommunens og skolens hjemmesider når de evt. iverksettes.

Møte i SU 14.05 uttaler følgende:

SU har ingen kommentarer til høringen. Det er ønskelig at retningslinjene gjøres kjent på kommunens og skolens hjemmesider når de evt iverksettes.

Rett avskrift bekreftes.

Sandnes 23.05.2012

Vennlig hilsen

Ann-Karin Sirma Tellefsen
-rektor-



SØR-VARANGER KOMMUNE

Boks 406, 9915 Kirkenes
Tlf. 78 97 74 00. Faks 78 99 22 12
E-post: postmottak@sor-varanger.kommune.no
www.svk.no

SAKSFRAMLEGG Sak til politisk behandling

SAKSGANG		
Behandling:	Møtedato:	Saksnr.:
Kommunestyret		
Formannskapet		
Utvalg for levekår	27.08.2012	049/12

VURDERING AV BARNEHAGESTRUKTUREN I SØR-VARANGER KOMMUNE

Vedlagte dokumenter:

Nr.	Dok.dato	Tittel
1	05.10.2011	HØRINGSNOTAT - VURDERING AV BARNEHAGESTRUKTUREN I SØR-VARANGER KOMMUNE
2	06.03.2012	Bosettingsmønster.pdf
3	26.10.2011	NEDLEGGING AV BJØRNEVATN BARNEHAGE.PDF
4	01.12.2011	Høringsnotat- uttalelse fra SAMU 29.11.11.doc
5	01.12.2011	høringsuttalelse - vurdering av bhg - strukturen, nov 2011.docx
6	01.12.2011	Høringsnotat fra SU.pdf
7	01.12.2011	VS: Høringsnotat - vurdering av barnehagestrukturen i Sør-Varanger kommune
8	06.03.2012	Høringsuttalelse UDF.docx
9	01.12.2011	VS: Høringsnotat - vurdering av barnehagestrukturen i Sør-Varanger kommune
10	28.11.2011	HØRINGSNOTAT -VURDERING AV BARNEHAGESTRUKTUREN
11	23.11.2011	HØRINGSNOTAT - VURDERING AV BARNEHAGESTRUKTUREN I SVK

12	30.11.2011	VURDERING AV BARNEHAGESTRUKTUREN I SØR-VARANGER
13	30.11.2011	UTTALELSE TIL HØRING: BARNEHAGESTRUKTUR I SØR-VARANGER KOMMUNE
14	12.12.2011	HØRINGSSVAR BARNEHAGESTRUKTUR.PDF
15	12.12.2011	HØRINGSUTTALELSE VEDR. VURDERING AV BARNEHAGESTRUKTUREN
16	09.01.2012	høring barnehagestruktur 2011.doc
17	09.01.2012	FORELDRE RÅDET LISADELLHAUGEN BARNEHAGE - HØRINGSUTTALELSE BARNEHAGESTRUKTUR (2).DOCX
18	12.03.2012	Høringsuttalelse barnehagestruktur.docx
19	12.03.2012	høringsuttalelse fra personalet om nedleggelse.docx
20	12.03.2012	høringsuttalelse fra SU om barnehagestrukturen i svk.docx
21	12.03.2012	Tilbakemelding høringsnotat barnehage strukturen i Sør Varanger.doc
22	12.03.2012	Svar på høring om FUB.pdf

Dokumenter i saken:

<u>Dok.dato</u>	<u>Type</u>	<u>Avsender/mottaker</u>	<u>Tittel</u>
26.10.2010	U	Saksbehandler Eva J. Johnsen	MELDING OM VEDTAK FRA KOMMUNESTYRET 20.10.10: VURDERING
23.09.2011	U	Høringsinstanser	HØRINGSNOTAT - VURDERING AV BARNEHAGESTRUKTUREN I SØR-
10.10.2011	U	Foreldre/foresatte og ansatte i	INFORMASJON VEDRØRENDE HØRINGSNOTAT OM
12.10.2011	U	Høringsinstanser	HØRINGSNOTAT - VURDERING AV BARNEHAGESTRUKTUREN I SØR-
26.10.2011	I	Stian Kjølås og Sandra Gade	INNSPILL HØRINGSNOTAT
23.11.2011	I	FAU Rallaren barnehage	SVAR PÅ HØRING OM BARNEHAGESTRUKTUR
23.11.2011	I	Lene Charlotte Nilsen	SVAR TIL HØRINGSNOTAT OM BARNEHAGESTRUKTUR

28.11.2011	I	Rallarn Barnehage	HØRINGSNOTAT ANG BARNEHAGESTRUKTUREN
29.11.2011	I	Lisadellhaugen Barnehage v/Kirsten	HØRINGSUTALELSE - BARNEHAGESTRUKTUR -
29.11.2011	I	Gunn Hesseng flerbrukssenter	BARNEHAGESTRUKTUREN
29.11.2011	I	Lisadellhaugen barnehage	HØRINGSUTALELSE - BARNEHAGESTRUKTUR -
29.11.2011	I	Pasvik barnehage	HØRINGSUTTALELSE VEDR. VURDERING AV BARNEHAGESTRUKTUREN
29.11.2011	U	Eva J. Johnsen	HØRINGSNOTAT - VURDERING AV BARNEHAGESTRUKTUREN I SVK
30.11.2011	U	Eva Johanne Johnsen	VURDERING AV BARNEHAGESTRUKTUREN I SØR-VARANGER
30.11.2011	U	Eva Johanne Johnsen	UTTALELSE TIL HØRING: BARNEHAGESTRUKTUR I SØR-VARANGER
30.11.2011	I	Kirkenes barnehage	HØRINGSNOTAT - VURDERING AV BARNEHAGESTRUKTUREN I SØR-
30.11.2011	I	Sandnes barnehage	HØRINGSNOTAT - VURDERING AV BARNEHAGESTRUKTUREN I SØR-
30.11.2011	I	Prestøya barnehage	HØRINGSNOTAT- UTTALELSE FRA SAMU 29.11.11
30.11.2011	I	Skogfoss oppvekstsenter	UTTALELSE FRA SKOGFOSS OPPVEKSTSENTER
01.12.2011	I	Utdanningsforbundet v/Henriette	HØRINGSNOTAT - VURDERING AV BARNEHAGESTRUKTUREN I SØR-
09.12.2011	U	Eva Johanne Johnsen	HØRINGSNOTAT -VURDERING AV BARNEHAGESTRUKTUREN
06.01.2012	U	Samisk foreldrenettverk v/	HØRINGSNOTAT - VURDERING AV BARNEHAGESTRUKTUREN I SØR-
06.01.2012	I	Smålaksen barnehage	HØRINGSUTTALELSER
06.01.2012	I	Lisadellhaugen barnehage	HØRINGSUTALELSE

Kort sammendrag:

Viser til sak 08/10 i kommunestyret: Vurdering av barnehagestrukturen i Sør-Varanger kommune.

Kommunestyret i Sør-Varanger vedtar:

Rådmannen gis aksept til å gå videre med utredning av dagens barnehagestruktur i Sør-Varanger kommune.

Målet er å utvikle en optimal modell der både økonomi og kvalitet ivaretas.

07.10.11 utarbeidet rådmannen høringsnotat om kommunens barnehagestruktur. Dette ble sendt til følgende:

Alle kommunale barnehager

Alle private barnehager

Alle oppvekstsenter

Hesseng flerbrukssenter

Utdanningsforbundet

Fagforbundet

Delta

Rådet for funksjonshemmede

Samisk foreldrenettverk

Høringsnotatet bygger på kommunens befolkningsanalyse og bosettingsmønster samt dagens etterspørsel etter barnehageplass.

Kommunens mål er å videreføre kvalitet i barnehagene. Ved å bygge større enheter kan en sikre stabile og kvalitetsmessige fagmiljø. Endringene som foreslås er å bygge ny 6 avdelingsbarnehage i Skytterhuslia og å utvide Kirkenes barnehage til 6 avdelinger ved nybygg.

I høringsnotatet foreslås videre å legge ned Bjørnevattn barnehage, Lisadellhaugen barnehage, Hesseng flerbrukssenter avdeling barnehage og avdeling Trollebo ved Prestøya barnehage. Plassene blir erstattet ved at søkere får plass i andre barnehager eller i ny barnehage i Skytterhuslia.

Følgende punkt ble sendt til høring:

*1. Forventninger til kvalitet i barnehagene i Sør-Varanger?
2. Brukerundersøkelsen gjennomført februar/mars 2011 viser behov for endring av åpningstider (både åpningstidspunkt og lukketidspunkt) i tråd med kommuneplanens mål om full barnehagedekning, med åpningstider tilpasset arbeidslivets behov.*

Vi ber om innspill for praktisering av åpningstider som er tilpasset arbeidslivets behov.

3. Vi ber om innspill på administrasjonens forslag til ulike alternativ ved å endre nåværende barnehagestruktur, eks legge ned 1 og 2 avdelingsbarnehager og bygge større enheter til 6 avdelinger, samt muligheten for å komme med innspill til å utrede ulike driftsmodeller.

4. Andre kommentarer

Høringsfristen var 30. november 2011.

Til tross for gode innspill om kvalitet i små barnehager er rådmannens faglige vurdering fortsatt at 1 og 2 avdelingers barnehager legges ned, og at vi satser på 6 avdelinger barnehager ved nybygg.

Ved å bygge større enheter har vi større mulighet til å sikre stabile og kvalitetsmessige fagmiljø.

Med bakgrunn i faglige vurderinger vurdert i høringen vises til utdrag fra rapporten: Barnehagens organisering og strukturelle faktorerens betydning for kvalitet – rapport IRIS – 2011/029.

http://www.regjeringen.no/upload/KD/Vedlegg/Rapporter/IRIS_rapport.pdf

En anbefaling vi gir avslutningsvis er at man bør satse sterkere på mellomstore barnehager, forsiktig anslått til rundt 60 barn. Slike barnehager kommer i det store og det hele godt ut på ulike indikatorer for strukturell kvalitet, slik som ansattes utdanningsnivå, oppfylling av pedagognormen, areal per barn, størrelse på barnegruppene, pedagogiske lederes tilstedeværelse i barnegruppene og antall barn den enkelte voksne forholder seg til i løpet av dagen. Mellomstore barnehager er store nok til å sikre faglig utvikling for de voksne, og små og oversiktlige nok til å ivareta trygge rammer for barn. De bevarer det som har vært den såkalte «nordiske barnehagemodellens» styrke, nemlig kollektive trygge rammer for barn, og tar inn over seg faglige nyvinninger og barns endrete posisjon i samfunnet og visåvis voksne. En annen anbefaling er at man lar barnehagene selve velge organiseringsform, det vil si at valget springer ut av den enkelte barnehages pedagogiske plattform. Da er en kvalifisert gjettning at man vil se mer tradisjonell avdelingsdrift for de yngste barna, jf. deres behov for trygge rammer, i kombinasjon med mer fleksibel gruppeorganisering for de eldste.

Høringsnotatet og alle innspill ligger vedlagt saken.

Kommunestyret vedtok i 15.12.11 å bygge ny 6 avdelings barnehage i Skytterhuslia., byggestart 2012.

Faktiske opplysninger:

Følgende ga innspill på høringen:

1. Foreldrerådet ved Oppvekstsenteret i Neiden
2. Foreldrerådet i Lisadellhaugen barnehage
3. Ansatte ved Lisadellhaugen barnehage
4. Hesseng flerbrukssenter, avdeling barnehage - ansatte
5. Su ved Hesseng flerbrukssenter, avdeling barnehage
6. Sandnes barnehage
7. Personalet ved Rallaren barnehage
8. FAU ved Rallaren barnehage
9. Utdanningsforbundet i Sør-Varanger
10. Su ved Kirkenes barnehage
11. Su ved Skogfoss oppvekstsenter
12. Su ved Prestøya barnehage
13. Su ved Einerveien barnehage

14. Su ved Hesseng barnehage
15. Su ved Bjørnevatn barnehage
16. Su ved Knausen barnehage
17. Su ved Pasvik barnehage
18. Lene Charlotte Nilsen
19. Stian Kjølås og Sandra Gade

1. Forventninger til kvalitet i barnehagene i Sør-Varanger?

Sammenfatning av tilbakemeldinger (noen sitat fra høringene):

- at rammeplanen, lover og regler følges
- kreative voksne
- mål at kvaliteten videreføres
- oppdage, avdekke mobbing, dårlige relasjoner og holdninger
- viktig å fortsette kompetanseutvikling for ansatte
- i en liten barnehage får man en spesiell nærhet til barna
- nærhet, trygghet og trivsel – lettere å nå i en liten barnehage
- i små barnehager kjenner alle foreldrene og barna
- stabilitet i personalgruppa kommer av et godt arbeidsmiljø
- ansatte på HFS kan dra nytte av lærernes fagkunnskap
- barna i HFS er godt kjent med bygg, lærere, barna på skolen – overgangen til skolen er enkel
- styrer i liten barnehage ser hele personalgruppa hver dag, og ser alle barna hver deg selv om hun er på kontoret
- nærhet til brukere
- barna må få være i sitt nærområde for å bli kjent i området de bor og der de skal gå på skole
- flere ansatte kan også skape et arbeidsmiljø der sykefraværet minsker og man kjenner at man kan arbeide uten å slite seg ut ved eventuell vikarmangel
- det faglige utbyttet øker i større barnehage
- viktigheten av kvalitet og stabilitet i bemanningen, og satsning på kompetanseheving
- en styrer i hver barnehage
- rikelig areal inne og ute

- viktig å opprettholde høye byggetekniske krav til alle barnehagerom
- høy faglig utvikling og høy kompetanse
- høye kvalitetskrav til bemanning
- vektlegge rekrutteringsstrategier
- fokus på utvikling av gode barnehager - flere søkere til stillinger -bedre kvalitet
- god ledelse og godt arbeidsmiljø
- lønn
- økt grunnbemanning
- innføring av Kvello-modellen hever kvaliteten
- godt samarbeid hjem/barnehage
- 0-3 års avdelinger og 3-6 års avdelinger
- gode, sikre og funksjonelle barnehager som er godt vedlikeholdt og med tilfredstillende renhold
- gode utearealer med sikre lekeapparater
- i en barnehage med god kvalitet skal man kunne speile: glede, mestring, vennskap, lek, læring, utvikling og undring. Den skal være en arena for sosialt og kulturelt fellesskap, med gode verdier og holdninger. Barna skal kunne tilegne seg ferdighetertil og aktivt delta i fellesskapet, og til å bli sosialt kompetente individer med godlæringsevne. I barnehagen skal barna oppleve en barndom som gir et godt fundament for barnets livsløp.
- avdelingsbasert, ikke basebarnehage
- maks 6 avdelinger

2. Brukerundersøkelsen gjennomført februar/mars 2011 viser behov for endring av åpningstider (både åpningstidspunkt og lukketidspunkt) i tråd med kommuneplanens mål om full barnehagedekning, med åpningstider tilpasset arbeidslivets behov.

Vi ber om innspill for praktisering av åpningstider som er tilpasset arbeidslivets behov.

Sammenfatning av tilbakemeldinger (noen sitat fra høringene):

- viktig at barna har en makstid på 9 timer i barnehagen. Må utarbeide system for dette
- utvidet åpningstid gir mindre voksentetthet. Bemanningen må økes dersom åpningstiden utvides
- behovet for økt åpningstid må være reelt. Viser til dagens ordning med behovsprøving jul, påske og sommer – foreldre fører opp men kommer ikke

- ved større barnehager bør en se på muligheten for fleksibel åpningstid, eks at 2 avdelinger kan åpne tidligere og 2 avdelinger stenge senere enn 9 timers åpning. En mer brukervennlig åpning og stenging tilpasset foreldrenes behov
- åpningstiden må tilpasses arbeidslivet, dvs at den må utvides
- å strekke personalet mer vil gå utover kvaliteten vi har i dag. Næringslivets behov for å tilrettelegge for sine ansatte har et stort spenn som det er vanskelig å tilfredstille. Barnehagen kan dekke der de fleste har behov. Å vurdere ulik åpningstid på ulike avdelinger kan vurderes men er svært sårbart. Vi mener vi bør fortsette som vi har det i dag.
- en barnehage er et pedagogisk tilbud til barn i førskolealder. Kan man kalle det en barnehage dersom det er åpent kveld, natt og ettermiddager, eller er det da tilsyn?
- utvidet åpnings- og lukketid kan være positivt. Ansatte i ulike bedrifter trenger ikke miste timer og tape arbeidsinntekter i stor grad ved bringing og henting av barna
- noen barnehager kan være tilpasset arbeidslivets behov
- en avdeling kan ha åpen ettermiddag, natt og helg; for turnusarbeid, kriser, sykdom og lignende

3. Vi ber om innspill på administrasjonens forslag til ulike alternativ ved å endre nåværende barnehagestruktur, eks legge ned 1 og 2 avdelingsbarnehager og bygge større enheter til 6 avdelinger, samt muligheten for å komme med innspill til å utrede ulike driftsmodeller.

Sammenfatning av tilbakemeldinger(noen sitat fra høringene):

- HFS mener de er billig i drift pga samordning med skolen og kontortjeneste
- Lisadellhaugen barnehage på Elvenes fungerer som forsamlingshus og stemmelokale for bygda
- foreldre må også få tilbud om å kunne velge liten barnehage
- frykter at store barnehager blir samlebandsbarnehager og at samarbeidet mellom personalet ikke vil bli det samme i en stor barnehage som en liten
- flerbrukssentermodellen blir borte dersom barnehagen ikke er i HFS
- må kjøpe nytt utstyr ved bygging av større barnehage, ikke overta utslitt utstyr fra barnehager som skal legges ned
- større fagmiljø viktig for å utvikle barnehagens innhold og læringsmiljø for barna. Mindre enheter kan skape lite spillerom for barna i forhold til lekemiljø og lekekamaretaer
- viktig med barnehageutbygging i pressområder
- kompetanse til nye driftsformer. Bør lages forsøksordning som gjennom evaluering sikrer kvaliteten i tilbudet

- viktig at det er kvalitet og ikke økonomi som er styrernde i denne prosessen
- Sør-Varanger kommune må fortsette å stille høyere kvalitetskrav til bemanning enn normen, slik at barna får den opplæring og utfordring de behøver og har krav på
- viktig med barnehage tilbud i oppvekstsentre
- utbedre eksisterende barnehager
- gode barnehager er gode for kommunens innbyggere og næringsliv
- seksavdelingsbarnehager har større tetthet av barn og voksne enn de små barnehagene. Det vil si mer sykdom i omløp. Også blant de ansatte. Dermed økt antall fraværsdager for kommunen
- i en seksavdelingsbarnehage er det uforsvarlig høyt støynivå på sikt. Ved høyt støynivå øker stressfaktoren både blant barn og de ansatte. I en støyfull hverdag blir ansatte utmattet og har reduserte evner til å ta vare på barna. Rekruttering til en slik barnehage vil bli vanskelig
- for lite barnehageplasser i Bjørnevatn gjør tettstedet mindre attraktivt å bosette seg i
- bygge et lite flerbrukssenter i Bjørnevatn der en toavdelingsbarnehage og ungdommens hus kan bruke samme lokaler
- ønsker ikke større enn 4 avdelinger
- vennskap som er etablert i barnehagen blir ikke nødvendigvis videreført i skolen, barna begynner på ulike skoler
- muligheter for å velge en barnehage i eget nærmiljø blir redusert ved bygging av større enheter sentralt. Hvilke konsekvenser dette kan få i fremtiden for utkantstrøk/ distriktene er her noe å tenke på

4. Andre kommentarer

Sammenfatning av tilbakemeldinger (noen sitat fra høringene):

- samme barnehage tilbud i distriktene som i sentrale deler av kommunen
- må ta hensyn til bosettingsmønsteret i kommunen
- bør bygge ut istedenfor å legge ned barnehageplasser
- ønsker barnehageleder i samme bygg som barnehagen
- ny trase på Elvenes vil kunne bety nedleggelse av Bjørnehiet familiebarnehage
- spørsmål ved tomtestørrelse for utvidelse av 4 avdelingsbarnehager til 6 avdelinger
- spørsmål om dimensjon av trafikk til Skytterhusfjellet
- økt tid til å bringe og hente til barnehagen i Skytterhuslia

- stordriftsfordel med 6 avdelinger
- avsette tid til administrasjon i 6 avdelings barnehage
- avdelingsbasert driftsmodell framfor base barnehage. Skaper et trygt og inkluderende barnehagetilbud
- forventer at barnehagen skal ligge i nærmiljøet slik at barna ikke får lang vei til og fra barnehagen, dette for å unngå uheldige helsemessige situasjoner slik som stress og utmattelse
- liten barnehage gir god oversikt, god informasjonsflyt, tenker helhet, jobber for at alle barn skal bli trygg og ivareta på en god måte
- mindre arena for mobbing i en liten enhet. Personalet fanger opp mobbing og utestengelse av barn i lek når det ikke er så stor enhet
- tilby samiske familier barnehageplass utenom hovedopptaket, ved å holde av noen plasser på samisk avdeling
- ivareta brannsikkerheten i større bygg
- viktig å ha fokus på kvalitet. Økonomi må ikke være styrende

VURDERING:

Ved gjennomgang av alle innkomne høringer er inntrykket at mange er fornøyd med, og forsvarer det tilbudet de har. Små barnehager og fordeler rundt det og store barnehager og fordeler rundt det.

Bjørnevatn barnehage, Lisadellhaugen barnehage og Hesseng flerbrukssenter, avdeling barnehage argumenterer for at barnehagene ikke skal legges ned.

Trollebo barnehage er opprettet som midlertidig barnehage i 3 år, og skal legges ned så fort et annet alternativ er klart.

Ved nedleggelse og bygging av nye barnehager skal:

- Lov og avtaleverk følges
- Vedtatt bemanningsnorm følges
- Foreldre få velge hvor de ønsker å overflytte sine barn i den perioden dette er nødvendig
- Alle ansatte sikres arbeid å bli ivaretatt ihht lov og avtaleverk

Personalets kompetanse blir fremhevet som særlig viktig for å sikre tilstrekkelig kvalitet. Sør-Varanger kommune har vedtatt i barnehageplan 2008 – 2012 at det skal være 1 pedagogisk leder, 1 førskolelærer og 1 barne- og ungdomsarbeider pr avdeling. Dette er over dagens krav til bemanningsnorm, nettopp med tanke på kvaliteten.

Vi har vært inne i ei tid hvor det har vært svært vanskelig å rekruttere barnehagepersonell, og det er satt inn ulike tiltak i kommunens barnehagesatsing:

Kommunestyret har vedtatt barnehageplan hvor bemanningsnormen er 1 pedagogisk leder, 1 førskolelærer og 1 barne- og ungdomsarbeider pr. avdeling.

Pedagogiske ledere lønnes kr 25.000,- over minstelønn som førskolelærer.

Kommune tilbyr kompetanseutvikling for å sikre god implementering av rammeplanen

Kommunen tilbyr veiledning for nyutdannede førskolelærere

Kommunen tilbyr utviklingsprosjekt bl.a. i samarbeid med barnehager i Russland

Kommunestyret har vedtatt Kvello-modellen, en tverrfaglig samarbeidsmodell for tidlig Innsats i barnehage og skole

Kommunen tilbyr utdanningsstipend til førskolelærerutdanning

Samisktalende ansatte gis ekstra lønnstillegg på kr 25.000,- ved ansettelse i Sandnes barnehage

Kommunestyret har vedtatt vikar på topp i 3 og 4 avdelings barnehager

Skal vi tiltrekke oss kompetanse, må vi ha moderne barnehager med gode fagmiljø.

Våren 2011 ble følgende stillinger lyst ledig:

- 3 virksomhetsledere (1 fast og 2 vikariat)
- 3 faste pedagogisk leder
- 1 vikariat for pedagogisk leder
- 6 faste stillinger for førskolelærere / barne- og ungdomsarbeidere (fem 100 % og en 60 %)
- 5 vikariat for førskolelærere / barne- og ungdomsarbeidere
- 1 spesialpedagog

Våren 2012 blir følgende stillinger lyst ledig:

- 4 faste pedagogisk ledere
- 2 faste stillinger for førskolelærere / barne- og ungdomsarbeidere
- 6 faste stillinger for førskolelærere / barne- og ungdomsarbeidere (to 100 %, en 60 %, en 50 %, en 35 %, en 30 %)
- 1 spesialpedagog

Oversikten synliggjør at rekrutteringstiltak nytter, men tar tid. Her er det svært viktig og fortsatt ha fokus på tiltak både for å rekruttere og beholde ansatte i barnehagene.

Befolkningsveksten er vanskelig å forutsi. Søknadsmassen er også vanskelig å forutsi, noe oversikten nedenfor viser. Søknadsfristen til hovedopptaker er 1. mars. Av erfaring vet vi at mange søker etter denne fristen. Spesielt folk som flytter til Sør-Varanger i forhold til jobb i kommunen, Sykehuset, Sydvaranger Gruve, hotell m.m. har behov for plass utenom hovedopptaket. I tillegg forventer småbarnsforeldre plass fra barnet fyller 1 år.

Nr	Barnehage	Antall søkere 2011	Antall søkere 2012
	Kommunale		
1.	Bjørnevatn barnehage	4	7
2.	Bugøyenes barnehage	0	0
3.	Einerveien barnehage	8	2
4.	Hesseng barnehage	19	3
5.	Hesseng Flerbruksenter	11	7
6.	Jakobsnes barnehage	3	4
7.	Kirkenes barnehage	24	19
8.	Knausen barnehage	6	8
9.	Lisadellhaugen barnehage	2	3
10.	Pasvik barnehage	6	3
11.	Prestøya barnehage	15	14
12.	Rallaren barnehage	3	7
13.	Sandnes barnehage	17	10
14.	Skogfoss barnehage	2	1
15.	Smålaksen barnehage	0	0
	Private		
16.	Bjørnehiet familiebarnehage	1	0
17.	Prestefjellet barnehage	10	7
18.	Villaveien Naturbarnehage	7	7
	Tilsammen	138	102

- Innholdet i retten til barnehageplass gjelder for «barn som fyller ett år senest innen utgangen av august det året det søkes barnehageplass - de har etter søknad rett til å få plass i barnehage fra august»» Tas utgangspunktet i ordlyden skal retten oppfylles fra august måned det året det søkes barnehageplass. Det er presisert i Ot.prp. Nr 52 (2007-2008) at barn som blir ett år fra og med september vil ha rett til barnehageplass fra august påfølgende år (s 239)
- I forslag til ny barnehagestruktur sees retten til barnehageplass opp mot at kommunen ønsker å tilby innbyggere best mulige tjenester å ha som mål å sikre alle barn bosatt i kommunen barnehageplass dersom foreldrene ønsker det.
- Forslag til ny barnehagestruktur gir 36 nye barnehageplasser, med mulighet for økning til 72 nye plasser dersom punkt 7. iverksettes

- *Viser til vedtektene § 6: opptak av barn: Det avholdes et hovedopptak i mars hvert år. Søknadsfristen er 1. mars. Det tildeles fast plass, som beholdes inntil den sies opp.*

6.2 Ledige plasser utenom hovedopptaket:

Barn som ikke kommer innunder retten til barnehageplass og nye søkere i løpet av året står på søkerliste. Plasser som blir ledig i løpet av barnehageåret tildeles fortløpende etter søkerliste i tråd med kriterier for opptak.

- *Søknadsoversikt til hovedopptaket 01.03.12 viser at alle som har 1. valg til en barnehage i Bjørnevatn får innfridd valget, og etter dette er det 28 ledige plasser igjen i Bjørnevatn som tildeles søkere fra andre deler av kommunen. Dette viser at det er riktig å redusere antall plasser i Bjørnevatn å bygge opp i kjerneområdet Kirkenes der trykket er størst.*
- *I Lisadellhaugen barnehage er alle plasser besatt når 1. valg er innfridd.*
- *I Hesseng flerbrukssenter, avdeling barnehage er alle plasser besatt når 1. valg er innfridd, men da er det ledig 19 plasser i Hesseng- og Knausen barnehage. Denne saksbehandlingen er ikke ferdig pr. dato, og ledige plasser tildeles 2. 3. og 4 valg.*

Kunnskapsdepartementet (KD) har sendt på høring: NOU 2012:1 - TIL BARNAS BESTE - NY LOVGIVNING FOR BARNEHAGENE.

KD ber om at høringsinstansene kommer med sine høringsuttalelser innen 4. mai – 12. Det anmodes om at kommunene koordinerer eventuelle innspill fra sine kommunale barnehager i en felles høringsuttalelse.

Her har vi mulighet til å si noe om fremtidas barnehagesektor. Administrasjonen har oppfordret til aktiv deltakelse i foreldreråd, personalgruppe og barnehagenes samarbeidsutvalg.

Lenke til NOU 2012: 1 Til barnas beste - Ny lovgivning for barnehagene

Kvalitetsdebatten kommer dermed både i forbindelse med høringen til ny barnehagelov og revidering av barnehageplanen i Sør-Varanger i 2012.

Personalets kompetanse og stabilitet fremhevet som særlig viktig for å sikre tilstrekkelig kvalitet i barnehagene.

Omsorgs-, leke- og læringsmiljøet er de viktigste innsatsfaktorene på barnehagenivå. I dette inngår personalets kompetanse, barnegruppens størrelse og sammensetning, fysiske rammer som barnehagens lokaler og uteareal, utstyr og materiell. Både det fysiske og det psykososiale miljøet er viktig for resultatene i barnehagen

Kvaliteten på det som til daglig foregår i barnehagen er avgjørende for hvordan barna trives og utvikler seg i barnehagen. På individnivå handler prosesser om lek, læring, danning og utvikling, og om omsorg, trygghet, involvering og engasjement. På barnehagenivå handler prosesser blant annet om relasjoner mellom barn, foreldre og ansatte. Barnas rett til medvirkning, barnehagens verdigrunnlag samt målet om å gi alle barn gode utviklingsmuligheter stiller store krav til voksnes væremåte i dagliglivet. Tilpasset kompetanseutvikling og utvikling av barnehagen som en lærende organisasjon er viktig for kvaliteten

Viser til vedtektene § 11: barnehagens åpningstid og ferie, der det fremkommer at daglig åpningstid er innenfor ramme på 9 timer.

Barnehageloven regulerer ikke åpningstiden.

IRIS undersøkelse: 99 % av landets barnehager har åpent 5 dager i uken, 10 timers åpningstid per dag er det vanligste. Åpningstiden pr dag varierer fra 4 til 18 timer. 93 % av barnehagene hadde i 2009 en åpningstid på 9 – 10, 5 timer pr dag.

Brakerundersøkelsen gjennomført februar/mars 2011 viser behov for endring av åpningstider (både åpningstidspunkt og lukketidspunkt) i tråd med kommuneplanens mål om full barnehagedekning, med åpningstider tilpasset arbeidslivets behov.

Utvidelse av barnehagens åpningstid skal ikke medføre et dårligere tilbud til barna og det er viktig at personalressursene ikke strekkes ut slik at det kan bli uforsvarlig på enkelte tidspunkt på.

Med bakgrunn i innspill til høringen foreslås å opprette forsøksordning barnehageåret 2012/2013 med utvidet åpningstid på inntil 10 timer pr dag i Pasvik barnehage, Kirkenes barnehage og Prestøya barnehage. Erfaringene danner grunnlag for videre vurdering av utvidelse av åpningstida.

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:

Barn og ungdom er et satsningsområde i kommuneplanen. Barnehagene er en viktig del av utvikling av lokalsamfunnet.

Full barnehagedekning gir småbarnsforeldre mulighet til deltakelse i arbeidslivet med trygg omsorg for barna.

Infrastruktur:

Barnehager er en del av den infrastrukturen som er nødvendig for Sør-Varanger kommune når det gjelder å tiltrekke oss næringsvirksomhet og kvalifiserte folk.

Barn og ungdom:

Sør-Varanger kommune skal sikre barnehagetilbud av høy kvalitet til alle. Barnehagen har en viktig rolle i samfunnet og et stort medansvar for at barn får en trygg og god oppvekst.

Slik det fremkommer i Lov om barnehager og i rammeplanen er barnehagens samfunnsmandat å være både en pedagogisk virksomhet og et velferdstilbud for småbarnsforeldre.

Barnehagene er også en svært viktig arena for å tidlig fange opp barn som er i ferd med å utvikle vansker. Med full barnehagedekning vil små barn tidlig ha samspill på en felles arena, og fagfolk vil tidlig kunne fange opp barn som trenger hjelp og gi rett hjelp til rett tid.

Kompetansebygging:

Alle barn skal sikres gode og trygge oppvekst- og opplæringsvilkår.

Personalets faglige og personlige kompetanse er barnehagens viktigste ressurs og en forutsetning for at barnehagen skal være en god arena for danning, omsorg, lek, læring og sosial utjevning. Kunnskap om barns utvikling og læringsstrategier på ulike alderstrinn er nødvendig for å kunne drive en pedagogisk virksomhet som gir alle barn gode utviklingsmuligheter.

Et barnehagetilbud av høy kvalitet kan bidra til sosial utjevning, tidlig innsats og livslang læring.

Store, nye og moderne barnehager skal bidra til å sikre økt kompetanse og nyrekruttering.

Økonomi:

Stordriftsfordel med 6 avdelings barnehager fremfor 1 og 2 avdelings barnehager er viktig i vurderingen.

Nr	Tiltak	Økonomi Investering	Økonomi drift / bygg	Økonomi barnehagedrift	Økonomiplanperiode
1.	Bygge ny 6 avdelings barnehage i Skytterhuslia, 108 nye plasser (barn under 3 år teller 2 plasser)	50 000 000	550 000	6.492.000	Vedtatt bygd 2012 - 2013
2.	Rive Kirkenes barnehage og bygge ny 6 avdelingsbarnehage på samme tomt, 36 nye plasser	60 000 000	550 000 (ny) - 400 000 (eksisterende) Netto økning: 150 000	6.492.000 <u>- 3.993.000</u> 2.499.000	Innarbeides i økonomiplan 2013 – 2016. Sees i sammenheng med åpning av ny barnehage i Skytterhuslia.
3.	Legge ned midlertidig avdeling Trollebo ved Prestøya barnehage, 18 færre plasser		Vi leier bygget, belastes ikke FDV.	- 1.050.500	Innarbeides i økonomiplan 2013 – 2016. Sees i sammenheng med åpning av ny barnehage i Skytterhuslia.
4.	Legge ned Lisadellhaugen barnehage, 18 færre plasser		- 245 000	- 1.015.100	Innarbeides i økonomiplan 2013 – 2016. Sees i sammenheng med åpning av ny barnehage i Skytterhuslia.
5.	Legge ned Hesseng flerbrukssenter,		0 (Bygget blir fortsatt brukt)	-1.860.500	Innarbeides i økonomiplan 2013 –

	avdeling barnehage, 36 færre plasser				2016. Sees i sammenheng med åpning av ny barnehage i Skytterhuslia.
6.	Legge ned Bjørnevattn barnehage, 36 færre plasser		- 210 000	- 1.820.300	Innarbeides i økonomiplan 2013 – 2016. Sees i sammenheng med åpning av ny barnehage i Skytterhuslia.
7.	Utvide 4 avdelingsbarnehage evt. rive og bygge ny (enten Rallaren -, Hesseng- eller Prestøya barnehage), fra 4 til 6 avdelinger, 36 nye plasser	Utvide med 2 avd: 15 000 000 Rive og bygge ny 6 avd.: 62 000 000.	Økt drift 2 avd.: 200 000	1.763.000	Innarbeides i økonomiplan 2013 – 2016. Sees i sammenheng med søkerbehov
8.	Strukturen i øvrige barnehager opprettholdes, med mulighet for å utrede ulike driftsmodeller				

Universell utforming, jfr. bestemmelser i plan- og bygningslov:

Produkter, bygninger og uteområder som er i alminnelig bruk, skal utformes på en slik måte at de kan brukes av alle, uansett funksjonsnedsettelse, og skal kunne brukes på en likestilt måte så langt det er mulig uten spesielle tilpasninger eller hjelpemidler.

Alternative løsninger:

Forslag til innstilling:

Kommunestyret i Sør-Varanger vedtar følgende vedrørende kvalitet, åpningstider som er tilpasset arbeidslivets behov og barnehagestruktur:

Kvalitet:

Kvalitetsdebatten fremmes som sak i egen høring til revidering av barnehageloven, der høringsfristen var 04.05.12 og revidering av kommunens barnehageplan i løpet av 2012/2013.

Åpningstider som er tilpasset arbeidslivets behov:

Viser til vedtektene § 11: barnehagens åpningstid og ferie, der det fremkommer at daglig åpningstid er innenfor ramme på 9 timer.

Brukerundersøkelse for barnehagene våren-11 viser behov for å utvide åpningstiden (både åpningstidspunkt og lukketidspunkt) i tråd med kommuneplanens mål om full barnehagedekning, med åpningstider tilpasset arbeidslivets behov.

Det opprettes forsøksordning barnehageåret 2012/2013 med utvidet åpningstid på inntil 10 timer pr dag i Pasvik barnehage, Kirkenes barnehage og Prestøya barnehage.

Kommunestyret presiserer at barnas daglige oppholdstid ikke skal overstige 9 timer selv om åpningstiden utvides.

Kommunestyret vedtar følgende barnehagestruktur:

Nr	Tiltak
1.	Bygge ny 6 avdelings barnehage i Skytterhuslia, Ferdig august 2013
2.	Legge ned midlertidig avdeling Trollebo ved Prestøya barnehage
3.	Legge ned Lisadellhaugen barnehage
4.	Rive Kirkenes barnehage og bygge ny 6 avdelingsbarnehage på samme tomt.
5.	Legge ned Hesseng flerbrukssenter, avdeling barnehage.
6.	Legge ned Bjørnevattn barnehage
7.	Bygge ut flere barnehageplasser i 4 avdelings barnehager (enten Rallaren -, Hesseng- eller Prestøya barnehage) Sees i sammenheng med søkerbehov
8.	Strukturen i øvrige barnehager opprettholdes, med mulighet for å utrede ulike driftsmodeller

Bente Larssen
rådmann

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



SØR-VARANGER KOMMUNE

RÅDMANNEN

Alle kommunale barnehager
Alle private barnehager
Alle oppvekstsenter
Hesseng flrerbrukssenter
Utdanningsforbundet
Fagforbundet
Delta
Rådet for funksjonshemmede

Vår ref.: Saksnr.: 10/2187/7	Deres ref.:	Dato: 07.10.2011
Saksbehandler: Eva Johanne Johnsen	Telefonnr.: 78 97 74 41	Epostadresse: postmottak@svk.no

HØRINGSNOTAT - VURDERING AV BARNEHAGESTRUKTUREN I SØR-VARANGER KOMMUNE

Sør-Varanger kommune har innfridd retten til barnehageplass ved at alle barn med rett fikk et tilbud i forbindelse med hovedopptak 2011. Vi har imidlertid venteliste med søkere som takket nei til tilbudet fordi de ikke fikk innfridd søkervalg, vi har søkere som er født etter september 2010, vi har søkere etter søknadsfristen til hovedopptaket og nye søkere som flytter til kommunen.

Rådmann utreder ulike alternativ ved å endre nåværende barnehagestruktur ved for eksempel å legge ned 1 og 2 avdelings barnehager og bygge større enheter til 6 avdelinger. Vi har også vurdert bygningene, der det fremkommer at de eldste barnehagene bærer preg av alderen og anbefales å rives for evt. å bygge ny.

Målet er å utvikle en optimal modell der både økonomi og kvalitet ivaretas.

Utdrag fra Statsbudsjettet for 2012:

Flere plasser

Regjeringen foreslår å avvikle kontantstøtten for toåringer og styrke den for ettåringer fra 1. august 2012.

Det forventes at endringen vil føre til økt etterspørsel etter barnehageplasser, og regjeringen foreslår derfor å bevilge om lag 92 millioner kroner til rundt 1 160 nye barnehageplasser.

I dette høringsnotatet utredes barnehagestrukturen sett i forhold til antall plasser og kvalitet. Økonomi blir utredet i forbindelse med budsjett 2012 og saksdokumentet til politisk behandling.

1.0

Hensikten med høringsnotat om kommunens barnehagestruktur

Høringsnotatet bygger på kommunens befolkningsanalyse og bosettingsmønster samt dagens etterspørsel etter barnehageplass.

Kommunens mål er å videreføre kvalitet i barnehagene. Ved å bygge større enheter kan en sikre stabile og kvalitetsmessige fagmiljø.

1.1

Viser til sak 08/10 i kommunestyret: Vurdering av barnehagestrukturen i Sør-Varanger kommune.

Kommunestyret i Sør-Varanger vedtar:

Rådmannen gis aksept til å gå videre med utredning av dagens barnehagestruktur i Sør-Varanger kommune.

Målet er å utvikle en optimal modell der både økonomi og kvalitet ivaretas.

Saken sendes ikke på høring, da dette anses som et prinsippvedtak for videre arbeid der vedtatte høringsprosedyrer skal følges.

1.2

Sør-Varanger kommune har vedtatt barnehageplan 2008 – 2012:

Visjon og mål for barnehagetilbudet i Sør-Varanger kommune

Visjon:

- *Grensesprengende barnehager i en grensesprengende kommune*

Mål:

- *Full barnehagedekning*
- *Barnehagene skal være grensesprengende gjennom kvalitet, fleksibilitet og utvikling*
- *Alle barn i barnehager skal bli sett med et kjærlig blikk av kompetente, anerkjennende og stabile voksne.*
- *Utarbeide strategi for kompetansesatsing, med fokus på barnehagen som en lærende organisasjon*
- *Stortingsmelding nr. 16...”og ingen sto igjen” skal være retningsgivende for Sør-Varanger kommunes ansvar for alle barn og unge i kommunen.*
- *Barnehagene i Sør-Varanger skal arbeide etter Barnehageloven §§ 1 og 2, formål og barnehagens innhold:*

§ 1. Formål

Barnehagen skal i samarbeid og forståelse med hjemmet ivareta barnas behov for omsorg og lek, og fremme læring og danning som grunnlag for allsidig utvikling. Barnehagen skal bygge på grunnleggende verdier i kristen og humanistisk arv og tradisjon, slik som respekt for menneskeverdet og naturen, på åndsfrihet, nestekjærlighet, tilgivelse, likeverd og solidaritet, verdier som kommer til uttrykk i ulike religioner og livssyn og som er forankret i menneskerettighetene.

Barna skal få utfolde skaperglede, undring og utforskertrang. De skal lære å ta vare på seg selv, hverandre og naturen. Barna skal utvikle grunnleggende kunnskaper og ferdigheter. De skal ha rett til medvirkning tilpasset alder og forutsetninger.

Barnehagen skal møte barna med tillit og respekt, og anerkjenne barndommens egenverdi. Den skal bidra til trivsel og glede i lek og læring, og være et utfordrende og trygt sted for fellesskap og vennskap. Barnehagen skal fremme demokrati og likestilling og motarbeide alle former for diskriminering.

§ 2. Barnehagens innhold

Barnehagen skal være en pedagogisk virksomhet.

Barnehagen skal gi barn muligheter for lek, livsutfoldelse og meningsfulle opplevelser og aktiviteter.

Barnehagen skal ta hensyn til barnas alder, funksjonsnivå, kjønn, sosiale, etniske og kulturelle bakgrunn, herunder samiske barns språk og kultur.

Barnehagen skal formidle verdier og kultur, gi rom for barns egen kulturskaping og bidra til at alle barn får oppleve glede og mestring i et sosialt og kulturelt fellesskap.

Barnehagen skal støtte barns nysgjerrighet, kreativitet og vitebegjær og gi utfordringer med utgangspunkt i barnets interesser, kunnskaper og ferdigheter.

Barnehagen skal ha en helsefremmende og en forebyggende funksjon og bidra til å utjevne sosiale forskjeller.

Departementet fastsetter en rammeplan for barnehagen. Rammeplanen skal gi retningslinjer for barnehagens innhold og oppgaver.

Barnehagens eier kan tilpasse rammeplanen til lokale forhold.

Med utgangspunkt i rammeplan for barnehagen skal samarbeidsutvalget for hver barnehage fastsette en årsplan for den pedagogiske virksomheten.

1.3

Retten til barnehageplass

Fra 1. januar 2009 har barn rett til barnehageplass.

Ny § 12a i Lov om barnehager lyder:

"Barn som fyller ett år senest innen utgangen av august det året det søkes om barnehageplass, har etter søknad rett til å få plass i barnehage fra august i samsvar med denne loven med forskrifter.

Barnet har rett til plass i barnehage i den kommunen der det er bosatt.

Kommunen skal ha minimum ett opptak i året. Søknadsfrist til opptaket fastsettes av kommunen."

Viser til barnehageplan for Sør-Varanger kommune

2.0 FULL BARNEHAGEDEKNING

2.1 Kommuneplanen 2004 – 2016 for Sør-Varanger

Sitat:

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 12000 innbyggere ved planperiodens utløp, og ha en kvalitet som gjør kommunen attraktiv som bosted og for etableringer og knoppskyting i privat næringsliv.

Barn og ungdom er et satsningsområde i kommuneplanen

- Full barnehagedekning, med åpningstider tilpasset arbeidslivet
behov
Sitat slutt*

Sør-Varanger har 15 kommunale barnehager, 2 private barnehager og 1 privat familiebarnehage. Til sammen har 526 barn plass pr 15.12.10, 465 barn i kommunale og 61 barn i private barnehager.

Dekningsprosent

I følge tall fra KOSTRA pr 15.12.10 har Sør-Varanger kommune en dekningsgrad på 93,8 % i f.h.t. andel barn i alderen 1-5 år.

Antall søknader pr. 01. 03. 2010: 122

Antall søknader pr 01. 03. 2011: 138

Søknadsfristen til hovedopptaket er 1. mars hvert år, men kommunen mottar søknader om barnehageplass hele året. Pr dato har alle som innfridde retten til barnehageplass fått et tilbud. Ikke alle har fått plass i den barnehagen de ønsker som første prioritet med det samme, men de får tilbud om en barnehageplass i en av barnehagene. Vi ser Kirkenes, Hesseng, Sandnes, Elvenes og Bjørnevatn som et område.

Vi har også tildelt plass til de som kommer utafør retten når vi har ledige plasser. Pr dato har alle som har behov for barnehageplass i 2011 fått et tilbud. Utfordringa er at alle forventer å få barnehageplass når barnet fyller ett år, uansett tid på året.

Kommunestyret må ta stilling til om vi skal følge retten til barnehageplass, også tildele plasser fortløpende ved ledighet – eller om det skal bygges flere barnehager slik at det står ledige plasser som tilbys alle søkere ved behov, uansett tid på året

1.4

Kvalitet i barnehagen

Viser til Stortingsmelding nr 41- Kvalitet i barnehagen:

§ 1.4 Hva er en god barnehage?

Gjennom barnehageloven og Rammeplan for barnehagens innhold og oppgaver er det lagt statlige føringer for å sikre kvaliteten i barnehagetilbudet og oppfyllelse av barnehagens samfunnsmandat.

Barnehagens samfunnsmandat er omfattende, og kvalitet er et begrep som vanskelig lar seg fange i en enkel og entydig definisjon. Vesentlige sider ved kvaliteten i barnehagen er vanskelig å måle, men må bedømmes ut i fra for eksempel barnets uttrykk for trivsel eller mistrivsel.

Det er godt dokumentert at kvaliteten på tilbudet som gis i barnehagen er avgjørende for de resultatene som oppnås. Forskning som foreligger, antyder at de viktigste faktorene for å fremme barns utvikling i et barnehagetilbud er følgende:

- Samspillet mellom voksne og barn er kjennetegnet av at de voksne er lyttende, omsorgsfulle og tilgjengelige
- Godt utdannet personalet som er engasjert i sitt arbeid med barn
- Fasiliteter som er sikre, hygieniske og tilgjengelige for foreldre
- Gruppestørrelser som gjør det mulig for de voksne å samhandle med barna på en god måte
- Kontroll som sikrer konsistent behandling
- Personalutvikling som sikrer kontinuitet, stabilitet og forbedringer
- En utviklingsorientert læreplan

Tett og systematisk kontakt mellom foreldre og personalet i barnehagen er også viktig for å kunne vurdere og utvikle kvaliteten i barnehagen.

Med utgangspunkt i barnehagens samfunnsmandat, vil meldingen framheve følgende områder som sentrale for kvalitet i barnehagen: personale, barnehagens innhold, et inkluderende barnehagetilbud for alle barn, samarbeid mellom barnehage og hjem og barnehage og skole, koordinert innsats for barn som har behov for særlig oppfølging, forskning og statistikk og ansvarsfordeling og styring av sektoren.

Viser også til barnehageplan for Sør-Varanger kommune, § 5.2.6, bemanningsnormen i barnehagene i Sør-Varanger:

Opprettholde å ha 1 styrer i hver barnehage

Styrke pedagogisk kvalitet i barnehagene ved å endre barnehagenes bemanningsnorm fra 1 pedagogisk leder og 2 assistenter til 1 pedagogisk leder, 1 førskolelærer og 1 barne- og ungdomsarbeider pr. 9 plasser under 3 år og 18 plasser over 3 år. Endringen skjer ved naturlig avgang.

Her stiller Sør-Varanger kommune høyere kvalitetskrav til bemanning enn normen ved å ha som mål at alle stillingene skal ha fagkompetanse. Vi har ikke nådd målet, men arbeider med ulike rekrutteringsstrategier.

2.0

2.1

Barnehagestruktur

Når vi skal vurdere barnehagestrukturen, er det mange argumenter som taler både for små og store barnehager.

Gjennom barnehageloven og rammeplan for barnehagens innhold og oppgaver er det lagt føringer for å sikre kvaliteten i barnehagetilbudet og for å sikre at barnehagens samfunnsmandat oppfylles.

For å vurdere barnehagestrukturen vises til rapporten: Barnehagens organisering og strukturelle faktorerens betydning for kvalitet – rapport IRIS – 2011/029.

http://www.regjeringen.no/upload/KD/Vedlegg/Rapporter/IRIS_rapport.pdf

Undersøkelsen er gjennomført av International Research Institute of Stavanger (IRIS), i samarbeid med Universitetet i Stavanger (UiS).

Utdrag fra rapporten:

I de små avdelingsbarnehagene så vi at barns hverdag var preget av kjente omgivelser og høystabilitet i både barne- og voksengruppene. Trygge rammer for barn kjennetegner hverdagen i disse små avdelingsbarnehagene. Men samtidig har vi sett at personalets begrensede muligheter til faglig utvikling og nyorientering kan gi seg utslag i en form for pedagogikk som ikke spiller ny fagkunnskap om barns behov for gjensidig kommunikasjon og samspill, ofte kalt «den relasjonelle dreining». I disse barnehagene kunne en observere en stor grad av regel- og voksenstyrte aktiviteter og «trange interaksjonsmønstre» (jf. Bae 2004), noe som potensielt kan være lite utviklingsfremmende for det enkelte barn. Til forskjell fra den forutsigbare hverdagen i de små avdelingsbaserte barnehagene, ser de større fleksible barnehagene ut til å mangle noe av denne stabiliteten og oversiktligheten for barna. Både størrelse og den langt på vei ukjente organiseringsformen, såkalt «basedrift», gjør at disse barnehagene bærer preg av kompleksitet. Dette fordrer mer fokus på organisering av barna og av ansatte på tvers av gruppene, noe som kan gå ut over særlig det pedagogiske personalets tid sammen med barna. Våre observasjoner tyder også på at hverdagen her fremstår som kompleks og til tider noe uoversiktlig for barna. Hverdagen i disse barnehagene kan også være mer «polarisert» enn i de avdelingsbaserte: Det er større avstand og hyppigere skifter mellom de nære samspillssituasjoner i små grupper og situasjoner i store åpne rom med mange barn og voksne. Datamaterialet vårt tyder på at barnehagetyper i høy grad ivaretar de voksnes faglige utviklingsmuligheter. Samtidig ser det ut til at denne formen for barnehageorganisering krever mer av de ansatte enn det de andre formene gjør, og at den derfor kan være sårbar for manglende kompetanse. Videre er det et tankekors at stabiliseringsprosessen i de større avdelingsfrie barnehagene må ha vært vanskelig for barna, og særlig de yngste.

Våre data tyder på at de mellomstore avdelingsbarnehagene på mange måter representerer «det beste fra to verdener». De har aspekter av begge typer barnehagehverdag, og det ser langt på vei ut til at de evner å kombinere det trygge og etablerte erfaringsgrunnlaget med nye tanker om barnehageorganisering og pedagogikk.

Her vil vi også løfte frem at vi fant tendenser til konvergens mellom avdelingsbasert og avdelingsfri organisering. Både surveyen og dybdestudien viste klare tegn til at avdelingsfrie barnehager («basebarnehager») etter en viss tid gjeninnfører elementer fra tradisjonell avdelingsdrift, blant annet for å sikre trygge rammer for de yngste barna. Samtidig så vi at mange klassiske avdelingsbarnehager opererer med fleksibel gruppeorganisering for de eldste barna.

En anbefaling vi gir avslutningsvis er at man bør satse sterkere på mellomstore barnehager, forsiktig anslått til rundt 60 barn. Slike barnehager kommer i det store og det hele godt ut på ulike indikatorer for strukturell kvalitet, slik som ansattes utdanningsnivå, oppfylling av pedagognormen, areal per barn, størrelse på barnegruppene, pedagogiske lederes tilstedeværelse i barnegruppene og antall barn den enkelte voksne forholder seg til i løpet av dagen. Mellomstore barnehager er store nok til å sikre faglig utvikling for de voksne, og små og oversiktlige nok til å ivareta trygge rammer for barn. De bevarer det som har vært den såkalte «nordiske barnehagemodellens» styrke, nemlig kollektive trygge rammer for barn, og tar inn over seg faglige nyvinninger og barns endrete posisjon i samfunnet og viså-vis voksne. En annen anbefaling er at man lar barnehagene selve velge organiseringsform, det vil si at valget springer ut av den enkelte barnehages pedagogiske plattform. Da er en kvalifisert gjetning at man vil se mer tradisjonell avdelingsdrift for de yngste barna, jf. deres behov for trygge rammer, i kombinasjon med mer fleksibel gruppeorganisering for de eldste.

2.2

Oversikt over barnehager Sør-Varanger:

Sør-Varanger har 15 kommunale barnehager, 2 private barnehager og 1 privat familiebarnehage.

Totalt antall barnehageplasser i Sør-Varanger er 730 (under 3 år teller 2 plasser – over 3 år teller 1 plass).

Pr. 15.12.10 hadde 526 barn plass, 220 under 3 år og 306 over 3 år.

501 barn har oppholdstid over 41 timer pr uke

4 barn har oppholdstid 33 - 40 timer pr uke

5 barn har oppholdstid 25 - 32 timer pr uke

16 barn har oppholdstid 17 – 24 timer pr uke

Oversikten viser antall avdelinger, antall plasser og antall barn som har et barnehagetilbud ved den enkelte barnehage. Det poengteres at barn under 3 år teller 2 plasser.

Kommunale barnehager:

Barnehage:	Antall avdelinger	Antall plasser	Antall barn i barneh. under 3 år pr. 15.12.10	Antall barn i barneh. over 3 år pr. 15.12.10
Bugøynes barnehage (oppvekstsenter)	1	18	3	8
Bjørnevatn barnehage	2	36	11	14
Einerveien barnehage	3	54	18	21
Hesseng	4	72	19	36

barnehage				
Hesseng Flerbr.senter barnehage	2	36	12	14
Jakobsnes barnehage (oppvekstsenter)	1	18	4	11
Kirkenes barnehage	4	72	19	37
Knausen barnehage	3	54	16	23
Lisadellhaugen barnehage	1	18	6	6
Pasvik barnehage	2	36	13	10
Rallaren barnehage	4	54	27	20
Sandnes	3	54	12	30
Skogfoss (oppvekstsenter)	1	18	5	3
Smålaksen (oppvekstsenter)	1	18	1	6
Prestøya barnehage	5 (1 avd. – Trollebo- midlertidig)	90	29	31
Sum:	37	648	195	270

Private barnehager:

Barnehage.	Antall avdelinger:	Antall plasser:	Antall barn i barneh. under 3 år pr. 15.12.10	Antall barn i barneh. over 3 år pr. 15.12.10
Villaveien	3	54	13	26
Prestefjellet	1	18	6	6
Bjørnehiet fam.bhg.		10	6	4
Sum:	4	82	25	36

2.3 Fødselsstatistikk i Sør-Varanger

Årstall	Levende fødte
1996	159
1997	172
1998	146
1999	146
2000	132
2001	134

2002	116
2003	111
2004	101
2005	123
2006	101
2007	111
2008	126
2009	114
2010	112

2.4 Framskriving av folkemengde

Antall barn 0 – 5 år i kommunen pr. 01.01.11: 667
 Framskriving av folkemengden 2015, 2025 og 2035

2030 Sør-Varanger	0 – 5 år
2015	725
2025	868
2035	805

Kilde: Befolkningsstatistikk, SSB.

2.5

Utvidelse av kapasitet

Følgende barnehager kan utvide kapasiteten ved økt søkertall:

Jarfjord barnehage: Kan reåpnes ved behov, 18 plasser

Skogfoss barnehage: Har færre søkere enn antall plasser.
 (13 av 18 plasser i bruk pr. 15.12.10)

Smålaksen barnehage: Har færre søkere enn antall plasser
 (8 av 18 plasser i bruk pr. 15.12.10)

Bugøyenes barnehage: Har færre søkere enn antall plasser
 (14 av 18 plasser i bruk pr. 15.12.10)

2.6

Endring av barnehagestrukturen

Rådmannen foreslår følgende barnehagestruktur:

1.

Bygge ny 6 avdelings barnehage i Skytterhuslia med mulighet for utvidelse til 8 avdelinger.
 Innarbeides i rådmannens budsjettforslag for 2012.

Søkertall viser at presset på barnehageplasser er størst i Kirkenes området. Sees i sammenheng med forslaget om nedleggelse av Bjørnevatn barnehage, Lisadellhaugen barnehage, Trollebo barnehage og Hesseng flerbrukssenter avd. barnehage.

2.

Legge ned Bjørnevatn barnehage (2 avdelinger). Dette fordi Rallaren barnehage og Villaveien Naturbarnehage i Bjørnevatn dekker eksisterende behov i Bjørnevatn, og resterende behov kan dekkes inn i ny barnehage i Skytterhuslia.

Dersom behovet endres, vurderes utvidelse av Rallaren barnehage fra 4 til 6 avdelinger. Bjørnevatn barnehage er fra 1973 og bærer preg av alderen. Det anbefales riving.

3.

Legge ned Lisadellhaugen barnehage på Elvenes (1 avdeling). Dette pga størrelse og at søkere kan benytte barnehagen i Skytterhuslia.

4.

Legge ned barnehagen ved Hesseng flerbrukssenter (2 avdelinger)

Elevtallet er stigende og flere minoritetsspråklige, samisk og finsk, samt elever med spesielle behov føre til større behov for flere rom. Behovet er blitt større.

Søkere kan benytte barnehagen i Skytterhuslia og eksisterende barnehager på Hesseng.

5.

Legge ned midlertidig avdeling, Trollebo ved Prestøya barnehage.

Opprettet som midlertidig avdeling i 3 år i påvente av ny barnehage i Skytterhuslia.

6.

Rive Kirkenes barnehage og bygge ny 6 avdelingsbarnehage

Søkertall viser at presset på barnehageplasser er størst i Kirkenes området.

Bygningen er fra 1973 og bærer preg av alderen. Barnehager har generelt stor bruksfrekvens og slitasje. Innvendige overflater er bra (pusset opp), men generelt begynner levetiden på bygget å utgå. Bygget etter datidens forskriftskrav, som f.eks energibruk. Taket (flatt tak) er plaget med lekkasjer.

Det anbefales ikke å bygge på eksisterende bygg med 2 avdelinger. Ved en endring til 6 avdelinger anbefales at eksisterende bygning rives og det bygges ny barnehage. Det vil gi rimeligere og enklere drift, samt at ved riving kan en ny barnehage tilpasses tomte.

7.

Utvide 4 avdelingsbarnehage til 6 avdelinger, evt. rive og bygge ny (enten Rallaren, Hesseng eller Prestøya barnehager)

Vurderes i sammenheng med søkerbehov..

8.

Strukturen i øvrige barnehager opprettholdes, med mulighet for å utrede ulike driftsmodeller.

9.

Vurdere familiebarnehagedrift i barnehager med færre enn 5 barn

Ett av familiebarnehagenes særlige kvalitetstrekk er deres «hjemlige» preg. Det er derfor en hovedregel at familiebarnehagedriften skal foregå i bebodde hjem.

Barnehageloven regulerer den særskilte barnehagetypen familiebarnehager. En godkjent familiebarnehage innebærer at tilbudet blir en pedagogisk virksomhet som veiledes av en førskolelærer og følger rammeplanen. Familiebarnehager skiller seg dermed fra dagmammavirksomhet og blir en del av kommunens samlede barnehagetilbud. Godkjente familiebarnehager har rett på offentlige tilskudd, og må følge forskriften om foreldrebetaling i barnehager.

Alternativene vil samlet innebære en økning av barnehageplasser i kommunen på inntil 72 plasser (barn under 3 år teller 2 plasser). Befolknings framskrivningen tilsier at aldersgruppen

under 5 år vil øke i kommende år. Det anslås en vekst på 58 barn i perioden 2010 – 2015, se framskriving av folkemengde.

Når vi ser på utvikling i ulike deler av kommunen er presset størst i Kirkenes og Prestøya, i tillegg til at antall barn i førskolealder har økt betraktelig i Pasvik.

2.7

Ulike plasstilbud

Viser til kommuneplanens satsningsområde:

- full barnehagedekning, med åpningstid tilpasset arbeidslivets behov

Som hovedregel tilbyr barnehagene følgende plass størrelser:

100 % plass – inntil 45 timer (5 dager)

50 % plass – inntil 22.5 timer (2 ½ dager)

Åpningstid pr. dag skal maksimalt være 9 timer, inntil 45 timer pr. uke.

Barnehagens åpningstid vurderes hvert år i samråd med brukere, viser til vedtektene § 11, 3 avsnitt:

Åpningstiden ved den enkelte barnehage fastsettes ved barnehageårets begynnelse av styrer i samråd med foreldre/foresatte, og vedtas i samarbeidsutvalget.

Daglig åpningstid er innenfor ramme på 9 timer.

Våren 2011 ble det gjennomført brukerundersøkelse i alle barnehagene. Tilbakemeldingene er at åpningstiden ikke er nok tilpasset arbeidslivet.

Følgende punkter må konkretiseres etter brukerundersøkelse blant foreldre/ foresatte:

Åpningstid tilknyttet foreldres arbeidstid, jfr. kommuneplanen. Hvilke type plasser skal barnehagene ha, der åpningstiden er tilpasset arbeidslivets behov.

Utvidelse av åpningstid vil medføre økt bemanning for ikke å redusere voksentettheten i barnegruppene.

3.0

3.1

Økonomi

Vi skal se på kostnadsnivået i kommunale barnehager, inkludert tilskudd til private barnehager. Økte faste kostnader i form av økt kapasitet er avhengig av at plassene blir fylt opp. Vi må derfor legge vekt på fleksible løsninger med hensyn til tilpasning og fremtidige behov.

Undersøkelser viser at det er stordriftsfordeler ved drift av en stor barnehage fremfor to små.

Økonomi blir utredet i forbindelse med budsjett 2012.

3.2

Tilskudd til nyetablerte barnehageplasser

Viser til rundskriv F-01/2011, Statstilskudd på barnehageområdet; § 3 investeringstilskudd til nye barnehageplasser.

3.2 Formålet med tilskuddsordningen

Investeringsstilskuddet er et engangstilskudd til nyetablerte barnehageplasser som tilfaller eier av barnehagevirksomheten. Formålet med tilskuddsordningen er å sørge for barnehageplass til alle som ønsker det og bidra til at kommunene oppfyller retten til barnehageplass. For å nå dette målet skal investeringsstilskuddet bidra til å dekke deler av anleggskostnadene (tomte- og byggekostnader) ved nybygg, tilbygg eller ombygging. På denne måten reduseres finansieringsbehovet (behovet for lån eller egenkapital). Etableringen må føre til en faktisk økning i antall barn med barnehageplass.

3.3

Utfordringer

Vår utfordring blir å ha et tilbud om barnehage til alle som de kan benytte seg av, samtidig som vi skal møte overkapasitet.

6 åringene slutter før skolestart i august. Vi ser nå en klar tendens at behovet for barnehageplass er hele året. Dette innebærer at vi må ha bufferplasser dersom alle skal tilbys plass uten ventetid. Bufferplasser vil bety tapt foreldrebetaling og økt personaltetthet i perioder.

- Vi må ta stilling til om vi skal følge retten til barnehageplass, også tildele plasser fortløpende ved ledighet – eller om det skal stå ledige plasser som tilbys alle søkere ved behov, uansett tid på året
 - Vurdere familiebarnehage i distrikt med barnehager færre enn 5 barn
 - Vår barnehagestruktur gir ikke mulighet å tilby plass til alle i akkurat den barnehagen den enkelte søker ønsker. Her ser vi Kirkenes, Hesseng, Sandnes, Elvenes og Bjørnevatn som et område. De kan søke overflytting av barnehageplass og vil da kunne få tilbud om barnehageplass i den barnehagen de har satt som første prioritet når det blir ledige plasser der. Siste år før skolestart skal barn som søker innen 1. Mars prioriteres til plass i skolekretsen de tilhører.
 - Påse at barnehageloven og rammeplan for barnehagens innhold og oppgaver ligger til grunne for å sikre kvaliteten i barnehagetilbudet
 - Åpningstid tilknyttet foreldres arbeidstid, jfr. kommuneplanen. Hvilke type plasser skal barnehagene ha, der åpningstiden er tilpasset arbeidslivets behov.
- Hvilke type plasser skal barnehagene ha, der åpningstiden er tilpasset arbeidslivets behov
 - Vurdere åpningstid utover 9 timer
 - Vurdere ulik åpningstid på ulike avdelinger i hver barnehage
 - Vurdere åpningstid utover 9 timer i distriktene på grunn av at mange pendler til arbeid i sentrum

3.4

FORSLAG TIL BARNEHAGESTRUKTUR:

Når vi planlegger nye barnehager er det viktig å se på utforming av fremtidens barnehage med tanke på ulike driftsmodeller og pedagogisk virksomhet.

Valg av fremtidige tomter til barnehageformål må gjøres med tanke på solforhold, vegetasjon, terrengform, nærhet til friområder, bringe og henteforhold / trafikkikkerhet.

Ved planlegging av barnehagens utforming må det tas hensyn til samfunnets mål om nedbygging av funksjonshemmedes barrierer.

Nr	Tiltak	Antall færre barnehageplasser	Antall nye barnehageplasser	Økonomiplan periode	Merknad
1	Bygge ny barnehage i Skytterhuslia		6 avdelinger, 108 plasser	Innarbeides i rådmannens budsjett for	

				2012	
2.	Legge ned Bjørnevatn barnehage	2 avdelinger, 36 plasser		Innarbeides i økonomiplan 2012 - 2015	Sees i sammenheng med åpning av barnehage i Skytterhuslia
3.	Legge ned Lisadellhaugen barnehage	1 avdeling, 18 plasser		Innarbeides i økonomiplan 2012 - 2015	Sees i sammenheng med åpning av barnehage i Skytterhuslia
4.	Legge ned Hesseng flerbrukssenter avdeling barnehage	2 avdelinger, 36 plasser		Innarbeides i økonomiplan 2012 - 2015	Sees i sammenheng med åpning av barnehage i Skytterhuslia
5.	Legge ned midlertidig avdeling Trollebo ved Prestøya barnehage	1 avdeling, 18 plasser		Innarbeides i økonomiplan 2012 - 2015	Sees i sammenheng med åpning av barnehage i Skytterhuslia
6.	Rive Kirkenes barnehage og bygge ny 6 avdelingsbarnehage		Fra 4 til 6 avdelinger, 36 plasser	Innarbeides i økonomiplan 2012 - 2015	Sees i sammenheng med åpning av barnehage i Skytterhuslia
7.	Utvide 4 avdelingbarnehage, evt rive og bygge ny (enten Rallaren, Hesseng eller Prestøya barnehage)		Fra 4 til 6 avdelinger, 36 plasser		Sees i sammenheng med søkerbehov
8.	Strukturen i øvrige barnehager opprettholdes, med mulighet for å utrede ulike driftsmodeller.				
9.	Barnehager med færre enn 5 barn – vurdere familiebarnehage				
		108	180		

3.5

Til uttalelse

1. Forventninger til kvalitet i barnehagene i Sør-Varanger?
2. Brukerundersøkelsen gjennomført februar/mars 2011 viser behov for endring av åpningstider (både åpningstidspunkt og lukketidspunkt) i tråd med kommuneplanens mål om full barnehagedekning, med åpningstider tilpasset arbeidslivets behov.
Vi ber om innspill for praktisering av åpningstider som er tilpasset arbeidslivets behov.
3. Vi ber om innspill på administrasjonens forslag til ulike alternativ ved å endre nåværende barnehagestruktur, eks legge ned 1 og 2 avdelingsbarnehager og bygge større enheter til 6 avdelinger, samt muligheten for å komme med innspill til å utrede ulike driftsmodeller.
4. Andre kommentarer

HØRINGSFRIST: 30. november 2011

Med vennlig hilsen

Bente Larssen
Rådmann

Eva Johanne Johnsen
Spesialrådgiver for barnehage

Bosettingsmønster Sør-Varanger kommune etter grunnkrets

Pr 01.01.2010	0-5 år		6-12 år		13-15 år		16-19 år		20-44 år		45-66 år		67 år +		Total	
	M	K	M	K	M	K	M	K	M	K	M	K	M	K	M	K
Grunnkrets	M	K	M	K	M	K	M	K	M	K	M	K	M	K	M	K
Bugøynes	9	4	11	6	1	2	5	3	37	26	45	41	17	21	125	103
Bugøyfjord	2	1	0	1	0	0	2	1	7	4	17	14	8	10	36	31
Spurvneset/ Skogerøy 1)																
Neiden	5	8	6	5	1	3	8	3	32	25	38	28	26	25	116	97
Sum Vest	16	13	17	12	2	5	15	7	76	55	100	83	51	56	277	231
Total Vest	29		29		7		22		131		183		107		508	
% årsgruppe	4,3		3,3		1,7		4,0		4,0		6,8		8,4		5,2	
Høybuktnoen	3	5	0	1	1	0	2	0	51	18	7	5	5	4	69	33
NATO-Hesseng	13	23	18	12	7	2	5	5	68	80	24	23	10	8	145	153
Bjørkheim	48	35	69	71	38	37	45	54	184	199	146	141	26	52	556	589
AVL	9	14	24	15	9	9	6	6	34	37	27	31	19	22	128	134
Sum Hesseng	73	77	111	99	55	48	58	65	337	334	204	200	60	86	898	909
Total Hesseng	150		210		103		123		671		404		146		1807	
% årsgruppe	22,3		23,8		25,4		22,4		20,7		14,9		11,5		18,6	
Sandnes Vest	23	21	41	31	16	19	19	23	103	118	107	110	39	39	348	361
Sandnes Øst	11	11	14	20	4	9	7	5	47	44	36	36	32	31	151	156
Sum Sandnes	34	32	55	51	20	28	26	28	150	162	143	146	71	70	499	517
Total Sandnes	66		106		48		54		312		289		141		1016	
% årsgruppe	9,8		12,0		11,9		9,8		9,6		10,7		11,1		10,9	

Nedre Pasvik	3	4	11	3	1	2	5	4	19	19	11	11	7	6	57	49
Langfjorddalen	1	3	8	8	0	3	6	3	12	13	17	18	6	6	50	54
Svanvik	5	9	12	12	4	6	14	8	37	42	27	30	16	14	115	121
Melkefoss/ Skrøytnes	4	4	9	10	6	5	3	7	21	23	33	24	19	15	95	88
Øvre Pasvik	3	3	4	2	1	2	3	1	12	12	21	17	8	11	52	48
Sum Pasvik	16	23	44	35	12	18	31	23	101	109	109	100	56	52	369	360
Total Pasvik	39		79		30		54		210		209		108		729	
% årsgruppe	5,8		9,0		7,4		9,8		6,5		7,7		8,5		7,5	
Uoppgitt adresse									5		6	1			11	1
Sum SVK	318	356	444	437	208	197	276	274	1653	1596	1376	1333	566	704	4841	4897
Total SVK	674		881		405		550		3249		2709		1270		9738	
% befolkning	6,9		9,0		4,2		5,6		33,4		27,8		13,1		100	

- 1) Grunnkretsen har for lavt folketall til at alders- og kjønnsfordeling kan oppgis. Er regnet sammen med Neiden
- 2) Grunnkretsen har for lavt folketall til at alders- og kjønnsfordeling kan oppgis. Er regnet sammen med Solheimslia
- 3) Grunnkretsen har for lavt folketall til at alders- og kjønnsfordeling kan oppgis. Er regnet sammen med Haganes
- 4) Grunnkretsen har for lavt folketall til at alders- og kjønnsfordeling kan oppgis. Er regnet sammen med Jakobsnes
- 5) Grunnkretsen har for lavt folketall til at alders- og kjønnsfordeling kan oppgis. Er regnet sammen med Jarfjord. Fraflyttet pr 2010.

Vedrørende nedlegging av Bjørnevattn Barnehage

Saksnr.: 10/21877

Saksbehandler: Eva Johanne Johnsen

J. ref barnehageplanen for Sør-Varanger kommune:

”Barn og ungdom er et satsningsområde i kommuneplanen, Full barnehagedekning, med åpningstider tilpasset arbeidslivet behov”

Påvirkninger på vår familie

Forslaget om å legge ned Bjørnevattn Barnehage vil for vår familie medføre tapt arbeidsfortjeneste, økt reisetid for barna, økte transportutgifter og økt miljøpåvirkningen fra kjøringen ved å endre til en barnehage i Kirkenes eller Hesseng.

Hvis barnehagen blir lagt til skytterhusfjellet vil kjøretiden og sikkerhetsmargin føre til at jeg taper en time arbeidstid hver eneste dag, til Hesseng rundt 45 minutter og til Lisadellhaugen 1,5 time. Dette er selvfølgelig avhengig av trafikk situasjonen

Verste konsekvens ved bytte av barnehage

En barnehage dag er 9 timer, en arbeidsdag er 8-8,5 timer(30min lunsj), Hvis man har 1,5 timer med kjøretid for å hente barna (til og fra) så står valget mellom å bli forsinket til barnehagen eller miste arbeidstid og da selvsagt også inntekt. Vi som de fleste andre familier er avhengige av fulltidsjobber for å kunne forsørge oss selv og barna våre. Det vil også bli en økonomisk belastning for oss om vi må skaffe en bil nummer to for å kunne levere og hente barna i en barnehage som ligger langt unna jobben vår.

Full barnehagedekning

”Vi ser Kirkenes, Hesseng, Sandnes, Elvenes og Bjørnevattn som et område.”

Dette utsagnet finner jeg meget merkelig, i en nasjonal sammenheng er dette naturlig, men i forhold til arbeidssituasjon til den enkelte familie så er 24 kilometer hver vei uholdbart i forhold til jobb, det fører også med seg en økt risiko for trafikkulykker og økt forurensing av lokalmiljøet med eksos og svevestøv.

Å ha full barnehagedekning betyr for oss ikke og kun ha nok barnehageplasser, det må være praktisk gjennomførbart og hensiktsmessig. Våre barn er det viktigste vi har i livet og vi har lyst til å tilbringe så mye tid som mulig sammen med dem, om vi må bytte barnehage kommer en del av den allerede korte ettermiddagen til å forsvinne i bare kjøring. Vi har en meget stor kommune som dere er klar over og hvis kjøringen til og fra barnehagen økes med så mye som det legges opp til i planene så virker det mot sin hensikt.

Det er lett å avfeie dette som svartmaling og verst tenkelig scenario, men vi har faktisk hatt barn i

Lisadellhaugen barnehage. Vi bor på Sandnes og jobber i Bjørnevatn.

Det medførte en ekstra kjørelengde per dag på 33,6 kilometer i feil retning, det er ett scenario vi ikke ønsker skal gjenta seg.

Konklusjon

Det er effektivt og praktisk for kommunen å slå sammen barnehager for å redusere kostnadene på papiret. Men for vi som er foreldre og må ta støyten med kjøring og stadig nye barn og voksne å forholde oss til er dette en forferdelig situasjon spesielt våre barn som får en unødvendig endring i hverdagen sin igjen. De er jo blitt glade i de ansatte i Bjørnevatn barnehage, føler seg trygge på dem og har fått seg venner. Særlig for minstebarnet vårt som begynte i oktober vil det være tungt og bytte barnehage nå som hun nettopp har blitt trygg.

Hilsen

Stian Kjølås & Sandra Gade
På vegne av våre barn Sondre og Sofie

Uttalelse til høringsnotat for barnehagestrukturen i sør-Varanger Kommune.

Samarbeidsutvalget i Prestøya Barnehage har valgt å komme med en felles uttalelse som synliggjør både foreldrenes og personalets tanker i forhold til høringsnotatet. Det har i forkant av uttalelsen vært gjennomført et ekstraordinært foreldremøte og arbeidet med i barnehagens personalgruppe, både på ledernivå og i virksomheten som helhet.

Pkt. 1. Forventninger til kvalitet i barnehagen.

Foreldrene:

- Faglig kompetanse: Dagens standard må opprettholdes, dvs at hver avdeling minimum skal ha en pedagogisk leder, en førskolelærer og en barne- og ungdomsarbeider.
- Videreføre tilbudet med vikar på topp 3-5 avdelings barnehager.
- Fysiske krav til bygg, ex.vis dårlig tilrettelagt i Trollebo
- Godt samarbeid mellom hjem og barnehage.

Personalet:

- Opprettholde at det skal være minimum en pedagogisk leder, en førskolelærer og en barne- og ungdomsarbeider pr 18 plasser på stor avdeling og pr 9 plasser på liten avdeling.
- Videreføre, samt opprette en vakant hjemmel til vikar på topp i 3-5 avdelings barnehager. Dette er et veldig bra tiltak, som reduserer belastningen ved sykefravær/korttidsfravær. Det gir samtidig en mer forutsigbar arbeidshverdag for brukerne og de ansatte.
- Fortsette arbeidet med kompetanseutviklingsplanen, men strekke seg etter å tilby barnehageansatte kursing/videreutdanning ut fra ønsker og behov. Dette vil være med på å skape et større mangfold i Sør-Varanger Kommunes barnehager.
- Bedre lønnsvilkår til alle barnehageansatte i Sør-Varanger Kommune.

Pkt 2. Barnehagens åpningstid.

Foreldrene:

- Åpningstiden må tilpasses arbeidslivet, dvs at den må utvides. Barnehagen må åpne 0645 og lukke 1615. Det har de siste årene har det vært svært jevnt ved behovsprøvingen, og i år var det 1 enkel stemme som vippet pinnen. Ved utvidet åpningstid, må det selvfølgelig tilføres mer personale til barnehagene, slik at det ikke går utover kvaliteten på tilbudet. Vi ser at dette vil gi de ansatte i barnehagen en mer ugunstig arbeidstid. Dette ønsker vi at de skal lønnes for.

Personalet:

- Personalet ønsker å serve foreldrene på deres reelle behov. Hvi s det vil si å utvide åpningstiden, må det tilføres mer ressurser til barnehagen. Vi har erfaring med

åpningstid på 9,5 timer fra tidligere. Da var voksentettheten mindre, og belastningen på personalet større. Vi stiller oss uansett positiv til en liknende ordning, så lenge bemanningen øker.

Pkt 3. Nedlegging av små enheter, og innspill til ulike driftsmodeller.

Foreldrene:

- Vi er den største barnehagen i kommunen, og vi fikk best resultater i brukerundersøkelsen. Dette kan være et argument som taler for større barnehager. Vi som foreldre er meget fornøyd med Prestøya barnehage, og stiller oss derfor bak forslaget om mellomstore barnehager. Da legger vi til grunn at Prestøya er en mellomstor barnehage, med 90 plasser.
- Større barnehager gir mer fleksibilitet, bedre tilpasning til handikappede, lettere rekruttering jf større fagmiljø. Barna kjenner de voksne selv om man har en mellomstor barnehage, og vi opplever ikke at de forsvinner i mengden.
- Hvis Prestøya bygges ut får vi mindre uteareal. Vi krever at det økes ved en eventuell utbygging. Før en eventuell utvidelse av Prestøya mener vi som foreldre at det bør bygges ny barnehage i Kirkenes og på skytterhusfjellet. Som foreldre ber vi dere opprettholde avdelingsdrift, med 0-3 og 3-6 års avdelinger på eventuelle nybygg.
- På bakgrunn av erfaringer vi har med barnehagens størrelse, stiller vi oss positiv til at flere barnehager blir av denne størrelsen, dersom det er med på å spare penger for kommunen. Vi er opptatt av kvalitet – og kvalitet har vi i Prestøya.

Personalet:

- Vi støtter forslaget om nedlegging av små enheter og oppbygging av mellomstore barnehager i sentrumssonene. Vi ser derimot hvor sårbare de som bor i distriktene vil bli, dersom barnehager der vurderes nedlagt på sikt.
- Vi ser også de økonomiske fordelene med å drifte større virksomheter.
- Vi vil få større og bedre fagmiljø.
- Oppfordrer samtidig kommunen til å opprettholde avdelingsdrift på eventuelle nybygg, samt dele opp i 0-3 og 3-6 års avdelinger, da vi har god erfaring med denne driftsformen.

Pkt 4. Annet.

Foreldre/ personalet:

- Vi vil påpeke trange inngangsparti på hovedbygg, som bør utbedres. Det er viktig for oss å få tørkeskap ut av avdelingsgarderober, og ganger for å bedre det fysiske inne klimaet.
- Vi ønsker også å få oppgradert infrastruktur og parkeringsplass. Direkte farlig på parkeringsplass slik det er nå. Vi kan ikke vente på at ulykke skal skje før kommunen utbedrer dette.

Foreldre:

- For oss foreldre er det viktig å se til at personalet som jobber kommunens barnehager, er fornøyd med arbeids og lønnsforhold. Det å føle seg verdsatt som ansatt fører til trivsel, noe som igjen vil gjenspeile seg i arbeidet de utfører. Altså kvalitet.

På vegne av foreldre og personalet i Prestøya Barnehage.

Rita N. Støpamo
Virksomhetsleder.

HØRINGSUTTALELSE – VURDERING AV BARNEHAGESTRUKTUREN I SØR-VARANGER KOMMUNE

Samarbeidsutvalget ved Skogfoss Oppvekstsenter har i møte 28.11.2011 utarbeidet følgende uttalelse :

1. Forventninger til kvalitet.

Barnehagens personale er den viktigste kvalitets-faktoren. De ansatte må tilbys attraktive jobber der de kan utvikle og bedre sin egen kompetanse, og samtidig bidra til en felles kompetanseheving som er tilpasset barnehagens behov. God ledelse og godt arbeidsmiljø som fører til stabile forhold for de ansatte bidrar også i sterk grad til god kvalitet. Lønn og økt grunn-bemanning er andre faktorer som i neste omgang bidrar til at kvaliteten høynes.

2. Åpningstider.

Ved Skogfoss barnehage tas åpningstidene opp til diskusjon ved nytt barnehageår, og tilpasses de behov den aktuelle foreldregruppa har. Barnehagens åpningstider er avgjørende for at næringslivet skal fungere optimalt, og åpningstidene bør så lang det er mulig tilpasses. Det bør vurderes om enkelte barnehager skal tilby åpningstider som er tilpasset skift-arbeid. Men barnas oppholdstid i barnehagen må ikke overskride anbefalt lengde.

3. Barnehagestruktur.

Det er viktig å tilby barnehageplass i barnas lokalmiljø dersom foreldrene ønsker det. Det skaper identitet og tilhørighet. Distrikts-barnehagene / barnehagene i oppvekst-sentra bør opprettholdes. Oppvekst-sentrene vil miste sitt fortrinn dersom barnehagene tas bort. I tettbygde strøk kan barnehagene utvides med flere avdelinger, med de stordrifts-fordelene det gir, og samtidig kan man tilby barnehageplass i lokalmiljøet. Barnehagens ute-miljø vil kunne bedres ved at man har større enheter, da det er svært kostbart å opparbeide og oppgradere attraktive uteområder. Barnehager med mange avdelinger krever god organisering, og god ledelse vil her være en svært viktig faktor for å lykkes.

For samarbeidsutvalget ved Skogfoss oppvekstsenter

Tor Beddari

leder

Angående Høringsnotat – vurdering av barnehagestrukturen i Sør-Varanger Kommune. Høringsuttalelse fra Samarbeidsutvalget ved Kirkenes barnehage.

Viser til tilsendt høringsnotat utsendt 07.10.11.

Bakgrunn:

Foreldrerepresentantene i SU Kirkenes barnehage kalte inn til foreldremøte på bakgrunn av høringsnotatet den 17.11.11. Utspillene og drøftingen på møtet ble sammenfattet og brukt videre i prosessen med å etablere en ny Kirkenes barnehage. Foreldrene ønsker å få takke ledelsen ved Bodil Labahå for god orientering ifht høringsnotatet, samt deltakelse og samarbeid fra personalrepresentantene.

Personalrepresentantene er sammen med det øvrige personalet i barnehagen blitt presentert høringsnotatet og er blitt gitt tid til å sette seg inn i de føringer som høringen legger opp til. Notatet ble behandlet i personalmøte 21.11.11 og personalrepresentantene utarbeidet i etterkant sine punkter klar til drøftning i Samarbeidsutvalget.

Generelle kommentarer til uttalelse:

Det framgår av rapporten "Barnehagens organisering og strukturelle faktorerets betydning for kvalitet" at det er det mellomstore avdelingsbarnehager som kommer godt ut med tanke på ulike indikatorer for strukturell kvalitet. Samarbeidsutvalget i Kirkenes Barnehage ser det derfor som positivt at man i høringsnotatet legger vekt på at Kirkenes Barnehage fortsatt skal bestå som en avdelingsbarnehage, også i framtiden. Det er i alles interesse at barna blir ivaretatt og har trygge rammer, samtidig som det legges opp til høy faglig utvikling og høy kompetanse.

Samarbeidsutvalget har drøftet høringsnotatets anbefaling *"I sluttrapporten konkluderer IRIS med at de mellomstore barnehagene med rundt 60 barn kombinerer det beste fra de små og store barnehagene, men slipper unna problemene. Disse barnehagene er godt etablert med gode rutiner og kjent organisering. Dette skaper tillit og forutsigbarhet. Samtidig har de en stor personalgruppe hvorav mange har pedagogisk bakgrunn. Dermed er det rom for et godt faglig miljø og faglig utvikling"*. Samarbeidsutvalget har diskutert hvordan utsagnet om "60 barn" kan forstås i rapporten. I det daglige er det et ulikt forhold mellom tallet på plasser og antallet barn. Samarbeidsutvalget vil kunne anbefale at det etableres 6 avdelingsbarnehager dersom fordelingen av antallet små barn(0-3) og antallet store barn (3-6) ikke overskrider nåværende fordelingspraksis i antallet plasser pr avdeling. Derfor anbefaler samarbeidsutvalget ved Kirkenes barnehage at antallet plasser pr avdeling blir knyttet til 18 og at totale antallet barnehageplasser ikke overstiger 108 plasser i en 6 avdelings enhet.

Samarbeidsutvalget registrerer at SVK stiller høyere kvalitetskrav til bemanning enn normen, og at rekrutteringsstrategier vektlegges. Vi vil støtte dette prosjektet og er glad kommunen stiller slike krav. Nye barnehager med moderne utstyr vil forhåpentligvis friste til ansettelse, så vi oppfordrer kommunen å være dyktige å reklamere seg selv både via nettsider, lokalaviser m.m. Prosjektet med å ha en "vikar på topp" viser seg å ha fungert utmerket, og håper dette er en ordning som videreføres. Stabilitet er ikke bare bra for barna, men vil være positivt i fht personalet i barnehagen både på kort og lang sikt. I bunn og grunn er vi veldig positive til ny barnehage, så lenge barna og deres hverdag blir ivaretatt. Vi ønsker velkommen en stor barnehage, men med små avdelinger. Avdelinger som ser hvert enkelt barn. Sammen blir vi bedre" sier vi i Kirkenes barnehage!

Spesielle punkter til uttalelse:

Forventninger til kvalitet:

- Viktig å opprettholde dagens kvalitet
- Viktig med areal nok, store rom både når det gjelder inne- og utemiljø.
- Økt faglig tetthet, pedagogtetthet ⇨ kvalitet
- Avdelingsbasert, ikke basebarnehage
- Mulighet for faglig utvikling, kompetanseøkning og etterutdanning.
- Maks 6 avdelinger
- Fokus på utvikling av gode barnehager – flere søkere til stillinger – bedre kvalitet.

Åpningstid:

- Samarbeidsutvalget registrerer at brukerundersøkelsen avdekker behovet for økt åpningstid. En eventuell utvidet åpningstid må utløse flere ansatte, for å ivareta rammen for personaltetthet. Dette er viktig for å opprettholde kvaliteten
- Utvalget har diskutert muligheten for å ha en avdeling med utvidet åpningstid i det vi i dag betegner som store enheter (4 avdelinger). Dette vil ha konsekvens for personaltettheten og stabilitet i bemanning. Eksempelvis kan en ikke ha felles vaktliste og blir mer sårbar. Det vil også innebære nye rutiner mht til å ivareta at barns oppholdstid ikke overstiger 9 timer. For å sikre at kvaliteten ivaretas i en prosess mot en eventuell utvidet åpningstid, mener samarbeidsutvalget at dette bør organiseres som forsøksordninger.
- Dersom barnehager skal utvide åpningstiden (6-18), må lønn økes.

Nedlegging/bygging:

- Kirkenes barnehages samarbeidsutvalg støtter høringsforslaget. Dette gir kommunene som barnehage eier et stort fokus på faglig miljø. Utvalget er av den oppfatning at det er bedre å bygge nytt enn å pusse opp gammel bygningsmasse.
- Medvirkning fra foreldre og personalet er viktig i utforming av ny barnehage.

Kommentar:

- Samarbeidsutvalget er av den oppfatning at det er viktig at kvalitet går foran økonomi! Vi vil at man fortsetter å stille høyere kvalitetskrav til bemanning enn normen, slik at barna får den opplæring og utfordring de behøver og har krav på.

Kirkenes 29/11-2011

På vegne av samarbeidsutvalget i Kirkenes Barnehage

Camilla Svegaard
Leder SU

Fra: Eva Johanne Johnsen
Sendt: 30.11.2011
Til: Postmottak
Kopi:
Emne: VS: Høringsnotat - vurdering av barnehagestrukturen i Sør-Varanger kommune

Føres på sak 10/2187.

Med vennlig hilsen

Eva Johanne Johnsen

Spesialrådgiver for barnehager

Fra: Marit Hasselberg
Sendt: 29. november 2011 13:12
Til: Eva Johanne Johnsen
Emne: SV: Høringsnotat - vurdering av barnehagestrukturen i Sør-Varanger kommune

Innspill til høringen.

Det er kommet inn innspill fra foreldre om at det er viktig å kunne tilby samiske familier barnehageplass utenom hovedopptaket. Dette med bakgrunn i at når barnet først har etablert seg i en barnehage er det vanskeligere å starte opp i en ny barnehagen måneder etter. Det viser seg at foreldre ikke skifter barnehage for å komme til en barnehage som tilbyr samisk språk. Dermed får de samiske barna et dårligere samisk språklig og kulturelt i Sør-Varanger kommune.

Forslag: Holde noen åpne plasser til samisk språklig og kulturelle barn. Dette kan bidra til å samle de samiske barna i avdeling Jonatan i Sandnes barnehage og kan forsterke det samiske tilbudet som allerede finnes.

Benytter forøvrig anledningen til å ytre at det må stilles krav til å kunne skjerme barn fra hverandre, i en eventuell seks avdelingsbarnehage. Det er også nødvendig å prioritere lekerom og grupperom i en så stor barnehage.

Vennlig hilsen

Marit Hasselberg

Virksomhetsleder i Sandnes barnehage

Fra: Eva Johanne Johnsen

Sendt: 13. oktober 2011 10:01

Til: Alle.barnehage.styrere; Eva Høiberget; Elin Steigberg; Knut Wisløff; Toril Degerstrøm; Elsa Sofie Marthinussen; Espen Tangen Aarnes; Karina Paulsen Fredriksen; Elin Skjermo; Terje Johansson; Line Kristoffersen; Marte Breisjøberg; Bodil Celius; 'Villaveien Naturbarnehage ba'; 'post@prestefjellet-barnehage.no'; Liv-Judith Andersen

Kopi: Alle.Radmannens.ledergruppe; Tone Hatle

Emne: Høringsnotat - vurdering av barnehagestrukturen i Sør-Varanger kommune

Vedlagt følger:

Høringsnotat - vurdering av barnehagestrukturen i Sør-Varanger kommune.

Informasjonsskriv vedrørende høringsnotatet

Bosettingsmønster Sør-Varanger kommune etter grunnkrets

Høringsfristen er satt til 30. november 2011.

Vi oppfordrer alle å gi innspill på høringen

Med vennlig hilsen

Eva Johanne Johnsen

Spesialrådgiver for barnehager

Tlf. 78 97 74 41

Utdanningsforbundet Sør-Varanger

Til
Sør-Varanger kommune
v/ Bente Larssen

ANGÅENDE HØRINGSNOTAT – VURDERING AV BARNEHAGESTRUKTUREN I SØR- VARANGER KOMMUNE. HØRINGSUTTALELSE FRA UTDANNINGSFORBUNDET.

Viser til høringsnotat utsendt 07.10.11.

Bakgrunn:

Sentrumsbarnehagene hadde et felles klubbmøte 30.11.11 hvor de drøftet høringsnotatet. Vi har tatt utgangspunkt i de fire punktene i slutten av notatet.

1. Forventninger til kvalitet i barnehagene i Sør-Varanger kommune

UDF støtter opp om det som står om kvalitet i høringen. Vi ser at fokuset er på gode barnehager. Vi vil legge til viktigheten av kvalitet og stabilitet i bemanningen, og satsning på kompetanseheving. UDF poengterer nødvendigheten med en styrer i hver barnehage. En utvidelse av dagens tre og fire avdelingsbarnehager til seks avdelinger, forutsetter forholdsmessig tid til administrasjon. Med dette mener vi en styrer i hver barnehage, samt en nestlederressurs. Dette er viktig for oppfølging av personalgruppen og opprettholde et høyt faglig fokus.

UDF støtter seg til forskningsrapporten angående mellomstore barnehager, og poengterer derfor viktigheten av å opprettholde dagens avdelingsbaserte driftsmodell. Vi mener at denne driftsmåten, framfor basebarnehager, skaper et trygt og inkluderende barnehagetilbud for barna.

Rikelig areal inne og ute er avgjørende for å gi et godt tilbud. Det er nødvendig med en god utnyttelse av arealet, gjennom avdelinger som rommer mye, samt gruppe- og fellesrom. Bygningsmessig standard og et godt innemiljø er andre viktige faktorer for kvalitet.

2. Innspill på praktisering av åpningstider som er tilpasset arbeidslivets behov

UDF mener det er viktig at barna har en makstid på 9 timer i barnehagen. Dette for å ivareta barnas behov, og for å kunne gi kvalitet i tilbudet. En utvidet åpningstid, vil gå ut over personaltettheten, og barnas kjernetid. UDF er prinsipielt mot en utvidelse av dagens åpningstid. Vi mener derfor at konsekvensene av en utvidelse må være økt bemanning og høyere lønn. I et slikt tilfelle vil det være nødvendig å utarbeide gode systemer for å ivareta barnas makstid.

3. Innspill på administrasjonens forslag til å endre nåværende barnehagestruktur

UDF stiller seg positiv til forslaget om endret struktur. Vi støtter oss på forskningsrapporten som anbefaler mellomstore barnehager. Vi ser at et større fagmiljø er viktig for å utvikle barnehagens innhold og læringsmiljøet for barna. Vi mener også at mindre enheter, kan skape lite spillerom for barna i forhold til lekemiljø og lekekamerater.

Vi ser viktigheten av å tilby barnehageplasser der det reelt behov, også med tanke på bosettingsmønster i framtiden. Det er derfor nødvendig med barnehageutbygging i

pressområdene. Vi registrere også at det ikke er snakk om en nedbemanning, men en omstrukturering. Dette stiller vi oss positive til. UDF ser for seg en plassfordeling, slik det er i dag med 18 plasser pr. avdeling. Vi mener det totale antall barn ikke bør avvike alt for mye fra forskningsrapportens anbefaling på 60 barn. Vi poengterer at vi ikke ønsker basebarnehager.

Vi ser at SVK har en del gamle bygninger som drives som barnehage. Det er viktig å opprettholde høye byggetekniske krav til slike bygninger. Dette er vanskelig i enkelte av dagens barnehager, og vi støtter derfor opp om å rive disse. Dette vil i lengden gi økonomisk gevinst. Vi mener at UDF som profesjonsorganisasjon bør ta del i bygnings- og innholdsmessige utformingene av de nye barnehagene.

I forbindelse med overgangen til større enheter, trengs det kompetanse til nye driftsformer. Det bør lages forsøksordninger som gjennom evaluering sikrer kvaliteten i tilbudet.

4. Andre kommentarer

UDF vil poengtere høringsnotatets inngangsvinkel. Det er stort fokus på kvalitet. Det er viktig at det ikke er økonomi som er det styrende. Dette ser vi på som veldig positivt for den videre prosessen.

Kirkenes 30.11.11
På vegne av UDF Sør-Varanger

Henriette Fagerborg
ATV Utdanningsforbundet
Sør-Varanger

Fra: Eva Johanne Johnsen
Sendt: 30.11.2011
Til: Postmottak
Kopi:
Emne: VS: Høringsnotat - vurdering av barnehagestrukturen i Sør-Varanger kommune

Føres på sak 10/2187.

Med vennlig hilsen

Eva Johanne Johnsen

Spesialrådgiver for barnehager

Fra: Marit Hasselberg
Sendt: 29. november 2011 13:12
Til: Eva Johanne Johnsen
Emne: SV: Høringsnotat - vurdering av barnehagestrukturen i Sør-Varanger kommune

Innspill til høringen.

Det er kommet inn innspill fra foreldre om at det er viktig å kunne tilby samiske familier barnehageplass utenom hovedopptaket. Dette med bakgrunn i at når barnet først har etablert seg i en barnehage er det vanskeligere å starte opp i en ny barnehagen måneder etter. Det viser seg at foreldre ikke skifter barnehage for å komme til en barnehage som tilbyr samisk språk. Dermed får de samiske barna et dårligere samisk språklig og kulturelt i Sør-Varanger kommune.

Forslag: Holde noen åpne plasser til samisk språklig og kulturelle barn. Dette kan bidra til å samle de samiske barna i avdeling Jonatan i Sandnes barnehage og kan forsterke det samiske tilbudet som allerede finnes.

Benytter forøvrig anledningen til å ytre at det må stilles krav til å kunne skjerme barn fra hverandre, i en eventuell seks avdelingsbarnehage. Det er også nødvendig å prioritere lekerom og grupperom i en så stor barnehage.

Vennlig hilsen

Marit Hasselberg

Virksomhetsleder i Sandnes barnehage

Fra: Eva Johanne Johnsen

Sendt: 13. oktober 2011 10:01

Til: Alle.barnehage.styrere; Eva Høiberget; Elin Steigberg; Knut Wisløff; Toril Degerstrøm; Elsa Sofie Marthinussen; Espen Tangen Aarnes; Karina Paulsen Fredriksen; Elin Skjermo; Terje Johansson; Line Kristoffersen; Marte Breisjøberg; Bodil Celius; 'Villaveien Naturbarnehage ba'; 'post@prestefjellet-barnehage.no'; Liv-Judith Andersen

Kopi: Alle.Radmannens.ledergruppe; Tone Hatle

Emne: Høringsnotat - vurdering av barnehagestrukturen i Sør-Varanger kommune

Vedlagt følger:

Høringsnotat - vurdering av barnehagestrukturen i Sør-Varanger kommune.

Informasjonsskriv vedrørende høringsnotatet

Bosettingsmønster Sør-Varanger kommune etter grunnkrets

Høringsfristen er satt til 30. november 2011.

Vi oppfordrer alle å gi innspill på høringen

Med vennlig hilsen

Eva Johanne Johnsen

Spesialrådgiver for barnehager

Tlf. 78 97 74 41



SØR-VARANGER KOMMUNE
«Sse_Navn»

Eva Johanne Johnsen
Boks 406

9915 KIRKENES

Vår ref.: Saksnr.: 10/2187/11	Deres ref.:	Dato: 28.11.2011
Saksbehandler: May-Lene Sotkajærv	Telefonnr.: 78 99 83 46	Epostadresse: postmottak@svk.no

HØRINGSNOTAT -VURDERING AV BARNEHAGESTRUKTUREN

1. Forventninger til kvalitet i barnehagene i Sør-Varanger?

Foreldrenes uttalelse av leder i Samarbeidsutvalget Roy Håkon Friskilæ

- Trygghet. Barna og foreldre skal føle seg trygge på at de blir ivaretatt på alle måter. Barnehagen skal virke som en forlengende arm for de foreldre som overlater alt ansvar for barna til andre voksne.

- Lovgivningen. Forventninger at kommunen følger HMS- reglementet, Arbeidsmiljøloven, Barnehageloven og andre lover som er lagt til grunn slik at kvalitetssikringen ivaretar byggetekniske forskrifter både inne og utemiljø. Og med forventning at kommunen vedlikeholder sine barnehager. Kvaliteten på inneløst klima er viktig med henhold til det psykososiale miljøet. Fargevalg, kvalitet på utført arbeid.

- Barna skal ha tilstrekkelig nok fagfolk rundt seg for å ivareta barns læring og forstå hvilke tiltak som skal settes i gang ved spesielle behov.

- Kompetent virksomhetsleder som lar barnehagene få delta i aktiviteter utenom sitt nærmiljø. Midler må deles likt mellom barnehager etter antall barn. Virksomhetsleder bør vise aktsomhet og respekt overfor hver enkelt barnehages styresett. Det vil si behovsprøvd utdeling av ekstraordinære midler i prosjekter.

- Kvaliteten i en- og toavdelingsbarnehage bør ikke forringes om det bygges større barnehager med fire og seks avdelinger. Bør ikke organiseres slik at de mindre barnehager mister fagkompetanse og blir presset til å stenge helt eller delvis.

- Forventer at barnehagens ansatte følger årsplanen så langt det lar seg gjøre.

- Tilstrekkelig nok ansatte i arbeid for å gjennomføre en vanlig hverdag i tillegg til prosjekter.

- Forventer at barnehagen skal ligge i nærmiljøet slik at barna ikke får lang vei til og fra barnehagen. Dette for å unngå uheldige helsemessige situasjoner slik som stress og utmattelse.

Personalets uttalelse:

- Fagutdannede personalet med mye erfaring, faglig bevisst, fokus på språk, opplæring, selvstendighet, temaarbeid osv for barna.

- Personalet er fleksible til endringer av rutiner, innholdet i barnehagen osv. for at barnehagen skal bli bedre.

- Godt foreldresamarbeid.

- Ser enkelt barns behov og utvikling.

- Liten barnehage, men god oversikt, god informasjonsflyt, og tenker helhet, jobber for at alle barn skal bli trygg og ivaretatt på en god måte.

- Barna er trygg på tvers av avdelingene.

- Mindre arena for mobbing i en liten enhet. Personalet fanger opp mobbing og utestengelse av barn i lek når vi ikke er så stor enhet.

- Lite støy.

- Brukerundersøkelsen viser også at foreldrene er fornøyd med barnehagetilbudet som vi gir.

2. Brukerundersøkelsen gjennomført i februar/ mars 2011 viser behov for endring av åpningstid (både åpningstidspunkt og lukketidspunkt) i tråd med kommuneplanens mål om full barnehagedekning, men åpningstider tilpasset arbeidslivets behov.

Foreldrenes uttalelse:

- Loven sier at det maksimum 9 timer et barn har lov til å være i barnehage per dag. Barnehagen kan operere med et utvidet lukketidspunkt til for eksempel kl.17.00. Men da blir det konsekvenser for tilstrekkelig nok personell om morgenen og ut dagen. Barnehagen har begrenset antall ansatte. Åpner barnehagen for eksempel kl.06.45 og stenger kl.17.00 kan det bli problematisk ved personalmangel. Har barnehagen stabil tilgang til ansatte over tid, burde det ikke være problem å endre åpningstidspunktet og lukketidspunktet.

- Kan bli utfordring å få tilbakemeldinger til foreldre om det som har skjedd noe med barna. Fallskader, anfall, mobbing etc. Gode melderutiner må gjøres.

- Utvidet åpnings og lukketid kan være positivt. Ansatte i ulike beredelser trenger ikke miste timer og tapte arbeidsinntekter i stor grad ved bringing og henting av barna.

Personalets uttalelse:

- Forslag å holde barnehagen åpen fra kl.07.00- 17.00 for å tilpasse arbeidslivets behov, men konsekvenser av dette er mindre personaltetthet i deler av dagen. I tillegg kan det bli problematisk følge opp at barna er i barnehagen bare i 9 timer per dag ved lengre åpningstid.

3. Vi ber om innspill på administrasjonens forslag til ulike alternativ ved å endre nåværende barnehagestruktur, eks. legge ned 1 og 2 avdelingsbarnehager og bygge større enheter til 6 avdelinger, samt muligheten for å komme med innspill til å utrede ulike driftsmodeller.

Foreldrenes uttalelse:

- Seksavdelingsbarnehager har større tetthet av barn og voksne enn de små barnehagene. Det vil si mer sykdom i omløp. Også blant de ansatte. Dermed økt antall fraværsdager for kommunen.
- I en seks avdelingsbarnehage er det uforsvarlig høyt støynivå på sikt. Ved høy støynivå øker stressfaktoren både blant barna og de ansatte. I en støyfull hverdag blir ansatte utmattet og har reduserte evner til å ta vare på barna. Rekruttering til en slik barnehage vil bli vanskelig.

- "Barnehageloven § 1.4 Hva er en god barnehage?"

Samspillet mellom voksne og barn er kjennetegnet av at de voksne er lyttende, omsorgsfulle og tilgjengelige" Utdrag fra Barnehageloven. I en stor avdeling kan dette bli vanskelig. Nemlig å se og bli sett. Nærmest en umulighet i en travel hverdag i en seksavdelingsbarnehage. Tanken er god, men har vanskelig for å la seg gjennomføre.

- For lite oversikt på faremomenter i barnehage med seksavdelinger. Om et barn setter ting fast i halsen er det vanskelig å oppdage med mange barn i samme rom. Sykdomstilfeller som akutt astmaanfall, epilepsi eller akutt allergisjokk i en så stor enhet kan medføre alvorlig situasjon med tragisk utfall.
- Seksavdelingsbarnehager har mange barn. Mobbing kan bli et problem. Både åpenlyst og skjult mobbing. Store areal kan skjule slikt. Mister fort oversikt.
- Kommunen har problemer med å rekruttere fagpersonell til små enheter, og får større problemer med å rekruttere til store enheter. Og barna får enda mer voksne å forholde seg til, noe som blir vanskelig for dem.
- Ute tiden per avdeling blir betraktelig forminskert i en seksavdelingsbarnehage i forhold til en og toavdelingsbarnehage. For mange barn ute samtidig gjør at ansatte mister oversikten. Spesielt i Sør-Varanger kommune må vi bruke det lille lyset vi har i mørketiden til å være ute i. Det er ikke forsvarlig å ha samtlige barn ute i en så stor enhet, derfor må kun fåtall av barna være ute og resten inne. Blir kniving mellom avdelingene som ønsker kvalitetstid ute. Gjelder også sommerstid.
- Foreldrene i Bjørnevatn barnehage ønsket barna dit fordi det er små forhold. To avdelinger gjør at det er god oversikt. Ansatte kjenner barna godt og vet om familieforhold, medisinske tilstander og ser om barna utvikler seg i riktig og pedagogisk god retning. Ansatte klarer å følge årsplan i stor grad, kanskje bedre enn mange andre barnehager. Tilstrekkelig god fagmessig grunnlag, også der kanskje bedre enn andre barnehager i Sør-Varanger som ikke er berørt av den nye foreslåtte strukturen.
- Bjørnevatn barnehage har to ganger forsøkt å samarbeide med Rallaren barnehage om å treffes i gymsalen. Men Rallaren har ikke møtt opp på grunn av personalmangel. Det viser litt kvalitetsmessig forskjell mellom disse to barnehager. I følge det nye forslaget i barnehagestrukturen blir Rallaren barnehage utvidet til seks avdelinger. Om de ikke har nok personell til fire avdelinger, har de ikke nok til seks. Med tanke på at stor prosent av ansatte i Bjørnevatn barnehage ikke kommer til å fortsette i sektoren om barnehagen blir rammet av den nye strukturen, får kommunen et problem.
- Seksavdelingsbarnehage trenger et stort antall fagfolk for å få godkjennelse. Om barnehagen får fagfolk, uten rekruttering utenfor kommunen, må fagfolk fra enheter flyttes dit. Dermed svekker kommunen tilbudet og kvaliteten i andre barnehager. Det går prestisje i et så stort prosjekt og mindre barnehager blir da skadelidende.
- Økonomiske utfordringer. Om Bjørnevatn barnehage legges ned blir det vanskelig for Statens Innkrevningssentral og Sydvaranger gruve As å rekruttere innbyggere fra andre steder enn Sør-Varanger. For lite barnehageplasser i Bjørnevatn gjør

tettstedet mindre attraktivt å bosette seg i. Stopper rekrutteringen forblir det for eksempel stort antall pendlere i Sydvaranger gruve AS og kommunen går glipp av tapte skatteinntekter. Om foreldre må kjøre barna til og fra Kirkenes mens arbeidsplass og bosted er i Bjørnevatn – samt tapte arbeidsinntekter - blir konsekvensen kolossale økonomiske kostnader. Går fort 45. Minutter hver vei, Bjørnevatn- Kirkenes. Bringing og henting. Med inntekt på 300.000 kr og en time mer tapte arbeidsinntekter per dag blir det fort 40-50.000 kroner. Disse pengene kunne gått med til andre formål i et familiebudsjett. For at tiden skal strekke til må kanskje en småbarnsfamilie kjøpe en ekstra bil som gjør økonomien ekstra trang.

- I den strukturen som er lagt fram av kommunen av kommunen er det ingen lovnader om at personellet følger barna med i en ny og fremmed barnehage. Det er ikke akseptabelt.

- Barna må gjennom nye tilvenningsuker i nye lokaler og bli kjent med nytt personell. Ikke akseptabelt, heller ikke for arbeidsgiverne som mister en ansatt etter en gang i 14 dager.

- Manglende vedlikehold av barnehager er ikke god nok årsak til å legge ned. Det er bevisstgjort handling over tid fra kommunenes side som har ført til at bla Bjørnevatn barnehage er slitt. En ikke- prioritert barnehage angående vedlikehold, enda styrer gang på gang har påpekt mangler.

- Bjørnevatn barnehage har svært gode utearealer i forhold til barnehagen størrelse. Og flott beliggenhet i forhold til trafikk. Rallaren barnehage ligger nærmere tungtrafikk enn Bjørnevatn barnehage.

- Rallaren barnehage får altfor lite uteareal ved seksavdelinger i forhold til antall barn.

- I seksavdelingsbarnehage er det vanskelig å evakuere alle barn og voksne på en effektiv måte om det skulle oppstå brann.

- Andre konsekvenser for kommunen om Bjørnevatn legges ned og barna blir flyttet med indirekte tvang til en ny avdeling, er at om mange foreldre melder fra om avvik til Helsestasjonen angående helseplager oppstått etterpå kan kommunen komme i konflikt med loven. Helsesøstrene er pliktig å melde fra om avvik til fastlegene om vedvarende eller skadelidende av andre årsaker slik som økonomi og manglende sosial omgang med andre grunnet sykdom eller økonomisk situasjon. Ytterste konsekvens av nedleggelse av Bjørnevatn barnehage og foreldre får forlenget kjøredistanser, er at fattigdomsgrensen er nådd og sådanne "samfunnstapere vokser opp". Har ikke råd til å holde eller gå i bursdager. Ikke råd til medikamenter eller råd til ting de normalt hadde råd til før vedtak. Er problemet alvorlig nok, går saken til Kommunelegen og deretter til Fylkesmannen. Fylkesmannen kan da kreve innsyn og føre tilsyn over vedtak som er gjort. Fylkesmannen har respekt over kommunens vedtekter generelt, men om det oppstår urovekkende helseproblematikk kan Fylkesmannen overprøve kommunens vedtak.

- Konklusjonen blir at det ikke fører noe godt om Bjørnevatn barnehage legges ned. Verken fagmessig da kommunen mister ansatte, og for kvalitetssikringen for barna for sterkt forringet. Kommunen mangler en langsiktig plan hvordan en tar vare på sine innbyggere. Høringen dette år viser at kommunen gjør forhastede avgjørelser uten å tenke på konsekvenser helt ned til mikronivå som småbarnsfamilier ligger på.

- Personalets uttalelse:

Personalet i Bjørnevatn barnehage ønsker å opprettholde drifta i barnehagen på grunn av at vi ser mye fordeler med en liten enhet.

- Liten enhet, god oversikt, nærhet/trygghet for barn

- Mindre arena for mobbing på grunn av en liten enhet med færre barn.

- Ser enkeltbarns behov og utvikling. Lettere for små barn å bli trygg på grunn av en liten enhet. Jobber helhetlig for alle barn og foreldre i barnehagen.

- Barnehage i nærmiljøet, med et stort og fint ute området. De fleste barna som går i barnehagen bor i Bjørnevatn. God plass til utbygging av barnehagen. Konsekvenser hvis barnehagen blir lagt ned er at barna ikke får gå i barnehage i nærmiljøet.

- Personalet er fleksible i forhold til endringer som skjer i barnehagen og i tillegg tenker kvalitet og prøver å finne løsninger for å unngå å kutte ut det som er planlagt for å ivareta barnas pedagogiske tilbud i barnehagen ved for eksempel personalmangel. Barnehagen har mange av personalet som har utdanning til å arbeide med barn. Vi har 3 førskolelærere, 2 barne- og ungdomsarbeidere og assistenter med lang erfaring fra jobb i barnehage.

- Vi i personalgruppa er kritisk til om det er foregått en godt nok utredning i forhold til at det er best med store enheter for barna.

- Det er nå vanskelig å rekruttere personalet til å arbeide i barnehage og barnehagene har gjennom flere år mistet mange fagfolk som enten har begynt å arbeide i skolesektoren, eller annet arbeid. Vi i personalet er også kritisk til om barnehagen/barnehagene mister flere fagfolk hvis det blir store barnehager, istedenfor å rekruttere personell.

4. Andre kommentarer

Foreldrenes uttalelse:

Alternativet som foreslås: **Om** Bjørnevatn barnehage legges ned, kommer det til å mangle barnehageplasser når Sydvaranger gruve eller NAVI klarer å rekruttere flere familier til området. Også ungdommen i Bjørnevatn trenger et sted å være. Hvorfor ikke bygge et lite flerbrukssenter i Bjørnevatn der en toavdelingsbarnehage og ungdommene kan bruke samme lokaler? Kommunen sparer da penger. Eventuell to etasjer. Barnehagen under, ungdommene øverst for å adskille bruk av lokalene. Barnehagen stenger uansett klokken 16.00-17.00 avhengig av hvilke lukketider den har. Ungdommene kan bruke lokalene etter dette tidspunktet.

Ved å bygge et flerbrukssenter med to avdelinger i Bjørnevatn blir billigere alternativ enn å bygge ut Rallaren barnehage og ungdommene et sted å være.

Med vennlig hilsen

May-Lene Sotkajærvi
styrer



SØR-VARANGER KOMMUNE

KNAUSEN BARNEHAGE

Vår ref.: Saksnr.: 10/2187/10	Deres ref.:	Dato: 23.11.2011
Saksbehandler: Ann Sofi Derås	Telefonnr.: 78 99 80 12	Epostadresse: postmottak@svk.no

HØRINGSNOTAT - VURDERING AV BARNEHAGESTRUKTUREN I SVK KNAUSEN BARNEHAGE

1. FORVENTNINGER TIL KVALITET I BARNEHAGENE I SVK:

FORELDRENES TILBAKEMELDING:

- Viktig at det er god kommunikasjon i møtet mellom personale og foreldre
- Viktig at hvert enkelt barn og foreldre blir sett og møtt
- At personalet gir trygghet og omsorg til barn og foreldre, at de blir ivaretatt
- At SVK forholder seg til kravene om utdanning som står i barnehageplanen, og at hver avdeling har personale med utdanning
- At Rammeplanen, lover og regler følges
- Oppdage / avdekke mobbing, dårlige relasjoner og holdninger
- Ha barna i fokus på alle måter, økonomien skal være underordnet
- Bevissthet rundt hvordan nye barnehagene blir bygd / utformet, tilpassa Finnmark, små/store barn. At man bruker fagfolk; også barnehagefolk, erfaringer for å få til gode løsninger
- At personalet er engasjert / motivert i forhold til skolering og kompetanseutvikling
- Personlig egnethet, at de som jobber i barnehagen er glad i barn
- At barna får utfordringer etter alder og modning, og at de er klar til skolen
- God ledelse og oppfølging av personalet som jobber direkte med barna
- En barnehage som bærer preg av trygghet, stabilitet og forutsigbarhet
- Viktig at barna trives og at de får nærhet
- God sikkerhet i hverdagen, og under henting / bringing. Videre trafiksikkerhet og HMS
- Hvis store barnehager, viktig med trygge avdelinger.

PERSONALETS SVAR:

- At lokaler er tilpasset det pedagogiske arbeidet, gode arbeidsrom og møterom for personalet, god lyssetting og rom for å jobbe i mindre grupper. Utstyr og materiell til å gjennomføre arbeidet med barna
- Kreative voksne
- Godt inne og ute område, både i forhold til sikkerhet og i forhold til barnets utvikling.
- Et godt tilrettelagt fysisk miljø, både inne og ute, i forhold til utfordringer / utforskning.
- Stabile voksne som ser enkeltbarnet og barnegruppa
- Kompetanseutvikling, jevnlig til alle og få fagkompetanse inn i barnehagen
- Krav til å bruke ny lærdom (kurs), videreutvikle barnehagen
- Tett foreldresamarbeid, bruke foreldrene som ressurs personer i barnehagen
- Skape trygge omgivelser med stabilt personale

- Gi barna et variert pedagogisk tilbud
- Være serviceinnstilte i forhold til brukerne
- Gode hjelpemidler for å forebygge sykefravær
- Arbeidstøy til personalet; stor slitasje
- Driftsbudsjett, bedre økonomi til å drive

2. INNSPILL FOR PRAKTISERING AV ÅPNINGSTIDER SOM ER TILPASSET ARBEIDSLIVETS BEHOV:

FORELDRENES SVAR:

- Viktig å kunne tilby helårs tilbud, sett i forhold til arbeidslivets behov og det å ikke ha familie / nettverk på stedet
- Store barnehager kan gi større fleksibilitet og økonomiske fordeler
- Barna bør ikke ha mye lengre barnehagedager enn foreldrenes arbeidstid (8 t.); den øvre grense for enkeltbarnet bør være 9 timer, dersom åpningstiden blir utvidet
- Fleksibilitet i forhold til spesielle behov fra foreldrene
- Kanskje arbeidslivet kan tilpasse seg familiens liv ?
- I søknadsskjema bør det ligge informasjon om barnehagens åpningstid de siste årene. Dette med tanke på hvor foreldre skal velge dersom de er veldig avhengig av spesiell åpningstid

PERSONALET'S SVAR:

- Lange barnehage dager er en belastning for barn
- Lengre åpningstid vil gi mindre voksenteitet i forhold til antall barn, mindre voksne pr. barn, forsvarlighet / sikkerhet
- Viktig å sette rammer for enkeltbarnets oppholdstid
- Noen barnehager kan være tilpasset arbeidslivets behov
- En avdeling kan ha åpen ettermiddag, natt og helg; for turnusarbeid, kriser, sykdom og lignende

3. INNSPILL PÅ ADMINISTRASJONENS FORSLAG TIL ULIKE ALTERNATIV VED Å ENDRE NÅVÆRENDE BARNEHAGESTRUKTUR, SAMT MULIGHETEN FOR Å KOMME MED INNSPILL TIL Å UTREDE ULIKE DRIFTSMODELLER:

FORELDRENES SVAR:

Store barnehager:

- for mye å forholde seg til for de minste barna; viktig at barn og foreldre blir kjent med alle i barnehagen. Dette skaper en stor trygghet for foreldrene
- mye å forholde seg til for personalet, mye utskiftning.
- litt skeptisk, vil ikke bygge store bhg (ikke større enn 4 avd)
- vil at det skal være barnehager i barnets nærmiljø, viktig for å skape tilhørighet og bygge nettverk
- vanskeligere med samarbeidet mellom avdelingene hvis det blir for stort.
- positivt med evt stort fellesområde inne, gymsal
- flere foreldre på dugnad
- flerbrukshus, utleiemuligheter
- mellomstore barnehager oppleves som tryggest; gir bedre oversikt og trygghet i forhold til de voksne
- Positivt med nye barnehager, bedre lokaliteter og sett i forhold til barnas helse; inn klima. Videre en mulighet for å legge forholdene bedre til rette for ped.ledernes ubundne tid på arbeidsplassen (arbeidslokale)
- Viktig å opprettholde barnehager i nærmiljø, trygghet, stabilitet, forutsigbarhet og kjørelengde.

- Viktig med god byggeplanlegging. Helhetstenkning hvor det er barnehagefolk med i prosessen
- Krav til infrastruktur i forhold til store barnehager. Eks. parkeringsplass for biler og buss m.m.
- Riv vekk det gamle, ikke bruke midler på oppussing. Positivt med nye barnehager, i stedet for å restaurere de gamle
-
- Behov for en stor barnehage i Skytterhuslia; viktig å tenke langsiktig

PERSONALET:

- Større bhg gir ett større fagmiljø; flere synspunkter, større utvikling, mindre sårbar ved fravær (kan tenke organisering)
 - Ny bhg vil gi nye lokaler, bedre lekeområder. Viktig at det tas hensyn til Finnmarksforhold, og at det er fagfolk (barnehagepersonell med erfaring) med under planlegging av barnehagene; tanke på det pedagogiske, arbeidsmessige. Hente inn erfaringer fra store barnehager som har vært i drift ei tid; lære av erfaringer pos/neg. Slippe å gjøre for mange "feil"
 - Større kompetanse i voksengruppa
 - Bedre økonomi (strøm, vedlikehold, utstyr, lønn)
 - Barna får flere valg av lekekamerater/venner
 - Flere arbeidsplasser, flere ønsker også barnehage nærmere bykjernen
 - Viktig med nye og større bhg for å rekruttere og beholde fagfolk
 - Greit å rive gamle bygg; både økonomisk og med tanke på arbeidsbelastningen blant personalet – fint med nytt utstyr, rom, løsninger som tar hensyn til forebygging av fravær
 - Bedre muligheter for husutbygging rundt nyetablerte bhg – kommunen trenger hus
- Store enheter kan være vanskelig å organisere
 - Barn og voksne trenger trygge omgivelser; store bhg vil gi mer stress, uoversiktighet (spes for de minste b)
 - Ved fravær så tas det ikke inn vikar; fare for dårligere kvalitet/oppbevaringsplass
 - Kan lett bli kaos med mange barn; vanskeligere å fungere som ett hus; voksne blir ikke ordentlig kjent med alle barna – personlig. Barna får for mange voksne å forholde seg til. Redd for kaos på utelekeplassen når alle skal være ute samtidig.
 - Skeptisk til at små barn (under 3 år) skal være i så store bhg; trenger nærhet og trygghet mest. Få en god tilknytning og start i livet. Forutsigbarhet
 - Redd for at det blir mangel på fagfolk pga lav arbeidsledighet
 - Lengre kjørevei for barna
 - Vennskap som er etablert i bhg blir ikke nødvendigvis videreført i skolen; beg på ulike skoler
 - Dersom det blir dårlig organisert i store bhg er dette en sikkerhetsrisiko

Med vennlig hilsen

Ann Sofi Derås
styrer



SØR-VARANGER KOMMUNE

HESSENG BARNEHAGE

Eva Johanne Johnsen
Boks 406

9915 KIRKENES

Vår ref.: Saksnr.: 10/2187/12	Deres ref.:	Dato: 30.11.2011
Saksbehandler: Beate Ryeng	Telefonnr.: 78 99 85 92	Epostadresse: postmottak@svk.no

VURDERING AV BARNEHAGESTRUKTUREN I SØR-VARANGER HESSENG BARNEHAGE

Samarbeidsutvalget i Hesseng barnehage har på møtet 23.11.11. behandlet høringsnotat vedrørende barnehagestrukturen i Sør-Varanger kommune.

Samarbeidsutvalget har fattet følgende vedtak:

1. FORVENTNINGER TIL KVALITET I BARNEHAGENE I SØR-VARANGER.
Opprettholde gode og likeverdige kvalitet i alle kommunens barnehager.
-Gode, sikre og funksjonelle barnehager som er godt vedlikeholdt og med et tilfredsstillende renhold.
-Gode utearealer med sikre lekeapparater.
-Sikker adkomstvei og parkeringsmuligheter for barnehagene
- Stabile, kvalifiserte og kompetente ansatte som trives i jobben sin.
-Samme barnetall og personaltetthet som nå.
-Høyt faglig nivå i samsvar med lovverk, rammeplan og kommunale planer.
-Trygghet, trivsel, omsorg og læring skal vises.
-En styrer i hver barnehage.

I en barnehage med god kvalitet skal man kunne speile: Glede, mestring, vennskap, lek, læring, utvikling og undring. Den skal være en arena for sosialt og kulturelt fellesskap, med gode verdier og holdninger. Barna skal kunne tilegne seg ferdigheter til og aktivt delta i fellesskapet, og til å bli sosialt kompetente individer med god læringsevne. I barnehagen skal barna oppleve en barndom som gir et godt fundament for barnets livsløp.

2. PRAKTISERING AV ÅPNINGSTIDER SOM ER TILPASSET ARBEIDSLIVETS BEHOV.

Arbeidslivets behov i Sør-Varanger er svært varierende. Alt fra butikker med åpningstid fra 07.00 – 23.00, til Sydvaranger gruver, sykehus, institusjoner med mer, som jobberskift og helger. Hvilke behov er det vi skal tilpasse oss?

Det er mulig at noen barnehager kan endre åpningstiden, men ikke utover 9 timer pr.dag. Foreldrene må da søke barnehage etter åpningstid og være forberedt på ikke å ha barnehage tilbud i nærmiljøet.

Hva er vår oppgave å legge til rette for?

En barnehage er et pedagogisk tilbud til barn i førskolealder. Kan man kalle det en barnehage dersom det er åpent kveld, natt og ettermiddager, eller er det da tilsyn? Det er vanskelig å rekruttere personale i dag. Personalet som jobber i barnehage har også familie, og vi frykter at med åpningstider utover dagens blir det ennå vanskeligere å rekruttere folk. Det er også en reell fare for at nåværende ansatte vil bytte jobb.

Bedrifter som har ugunstige arbeidstider kan kanskje tilrettelegge for sine småbarnsforeldre.

Vi mener at barnehagens mandat er å møte barnas behov som en pedagogisk arena på barnas premisser. Vi ønsker samme praksis som nå jfr. kommunale vedtekter.

3. På dette punktet støtter vi rådmannens forslag med bakgrunn i rapporten fra IRIS.
4. Vi ser svært positivt på kommunens barnehageplan og norm for bemanning. I så måte har SVK vært en foregangs kommune når det gjelder barnehager. Det skal vi fortsette å være, men vi må ha mye større fokus på rekrutteringstiltak og virkemidler for å beholde personalet innenfor alle stillingsgrupper i barnehagen. Det er uholdbart å opprettholde full drift i en barnehage som har ubesatte stillinger og som mangler vikarer. Her hjelper det lite med fagre ord om at vi har "verdens viktigste jobb". Nå etterspør vi konkrete tiltak som gjør at kvalifiserte folk har lyst til å jobbe innenfor alle stillinger i barnehage.

Vedtaket var enstemmig.

Med vennlig hilsen

Beate Ryeng
sekretær



SØR-VARANGER KOMMUNE

EINERVEIEN BARNEHAGE

Eva Johanne Johnsen
Boks 406

9915 KIRKENES

Vår ref.: Saksnr.: 10/2187/13	Deres ref.:	Dato: 30.11.2011
Saksbehandler: Hildur Carsten	Telefonnr.: 78 99 10 49	Epostadresse: postmottak@svk.no

UTTALELSE TIL HØRING: BARNEHAGESTRUKTUR I SØR-VARANGER KOMMUNE EINERVEIEN BARNEHAGE

Samarbeidsutvalget ved Einerveien barnehage behandlet forslag til barnehagestruktur for Sør-Varanger kommune på møte 28.11.2011.

På møte diskuterte vi punktene vi punktene til uttalelse:

1. Kvalitativt gode barnehager er viktig og viser til pkt. 1.4 i høringsnotatet som omhandler "hva er en god barnehage". Våres meninger kommer godt til uttrykk i dette punktet. Tett og stabil kontakt mellom personalet og foresatte er viktig for å kunne vurdere og utvikle kvaliteten i barnehagen.
2. Åpningstiden må sees i sammenheng med personalressursen. Barnas oppholdstid bør fortsatt være maks 9 timer. Ved å strekke åpningstiden blir det tynnere bemanning og personalressursen må vurderes styrket. Barnehagene i kommunen sliter i dag med å rekruttere personal, både med og uten kompetanse. Å strekke personalet mer vil gå ut over kvaliteten vi har i dag. Næringslivets behov for å tilrettelegge for sine ansatte har et stort spenn som det er vanskelig å tilfredsstille. Barnehagen kan dekke der de fleste har behov. Å vurdere ulik åpningstid på ulike avdelinger kan vurderes men er svært sårbart. Vi mener at vi bør fortsette som vi har det i dag.
3. Positivt at kommunen kan få nye barnehagebygg. Nye tider krever nye bygg og nye løsninger. Flere barnehageplasser i Kirkenes området er positivt. Det er her trykket er størst i forhold til søkerne. Skytterhusfjellet ligger bra til i forhold til tilgjengelighet for brukerne
4. Viktig å arbeide bevist for å rekruttere og beholde personalet i barnehagen. Gode barnehager er goder for kommunens innbyggere og næringsliv.

Med vennlig hilsen

Hildur Carsten
styrer

Lene Charlotte Nilsen



Mellomveien 53B • 9912 Hesseng

Dato: 03.11.11

Sør-Varanger Kommune

Postboks 406
9915 Kirkenes

Svar til høringsnotat om barnehagestruktur.

Forventninger til kvalitet i barnehagene i Sør-Varanger.

Sør-Varanger kommune har som visjon at barnehagene skal være grensesprengende i en grensesprengende kommune. Grensesprengende i forhold til kvalitet, fleksibilitet og utvikling. Alle barn skal bli sett av kompetente, anerkjennende og stabile voksne. Dette forventer jeg av hvilken som helst barnehage, ikke bare fordi kommunens barnehager skal være grensesprengende. Alle barn har krav på, og er avhengig av, trygge rammer for å utvikle seg til kompetente, kreative og selvstendige individer.

Barnehageloven sier at barn skal få være medbestemmende i sin barnehagehverdag, og jeg forventer at barnehagene innehar en slik kvalitet at dette tilstrebes i stor grad. Jeg forventer at barnehagen jobber aktivt for å skape ett miljø som anerkjenner barndommens verdi, sammen med bidrag for trivsel, lek og læring. Jeg forventer at barnehagens ansatte har kompetanse til å aktivt jobbe for å fremme demokrati og arbeide mot diskriminering. Barnehagens ansatte skal være kompetente til å gi barna meningsfulle aktiviteter på det nivået hvert barn er på, og de skal være kompetente til å sette inn ressurser for å jobbe forebyggende der situasjoner påkrever det. For eksempel forventer jeg at barnehagene er kompetente til språkstimulering for de barn som behøver dette, stimulering i forhold til konsentrasjonsevne for barn som har vansker med dette.

Praktisering av åpningstider som er tilpasset arbeidslivets behov.

Nå gjøres det undersøkelser hvert barnehageår for hvilke åpningstider som passer foresatte best. Det er dog kun mulighet å velge mellom tidspunkter på dagtid. I dag er det svært mange foresatte som jobber ulike skiftordninger, og som har behov for ett tilbud til barn også på ettermiddager/kveld. Det hadde vært interessant å sett en undersøkelse blant foresatte til barnehagebarn på om det er ønsker for et slikt tilbud i denne kommunen.

Jeg synes det er positivt at det gjøres en undersøkelse hvert barnehageår på ønskede åpningstider.

Åpningstidene blir bestemt av flertallet ut fra disse undersøkelsene. Jeg er en av de foreldrene som ønsker annen åpningstid enn majoriteten, noe som medfører at jeg alltid kommer noe for sent til min jobb. Mitt barns barnehage åpner klokken 07:15, jeg ønsker en mulighet for at én avdeling åpner klokken 07:00. Det er ikke alle avdelinger som behøves åpne da, men at de foresatte som har behov for tidlig levering av barnet sitt får et tilbud.



Barnehagestruktur og driftsmodeller.

Jeg er positiv til nedleggelse av enkelte barnehager, for så bygge ny i Skytterhuslia og Kirkenes, samt utvidelse av enkelte eksisterende. Men jeg er positiv med visse forbehold.

Nedleggelser. Det er store økonomiske fordeler med å samle barnehagedriften til større enheter. Det er færre bygninger som skal vedlikeholdes, og mindre driftskostnader. Det er også besparelser i at færre enheter skal ha ledelse og administrasjon. Ved å ha større enheter blir kompetansen samlet. Det blir ett større fagmiljø for ansatte, og utviklingsarbeid kan være enklere å få til med flere personer med ulike erfaringer og kompetanser å spille på. Jeg synes også det må sees på barnehager i distriktene som har få tilhørende barn. Kan det vurderes familiebarnehager i stedet for nåværende tilbud? Nå vet jeg ikke tilstand på byggene til barnehagene i distriktene, men kostander til vedlikehold og drift må sees i sammenheng med antall barn som har behov for bygget.

Utvidelse av eksisterende barnehager. Mitt barn har plass på Rallaren i Bjørnevatn. Rallaren er en av de som foreslås utvidet. Jeg er positiv til en utvidelse, men med visse forbehold. Om Rallaren skal utvides med 2 avdelinger må tomten utvides. Uteområdet blir for smått i forhold til antall barn som skal bruke området. Jeg har også forbehold om driftsmodellen av barnehagen, noe jeg kommenterer senere. I tillegg må eksisterende bygg oppgraderes. Det må gjøres en vurdering av eksisterende ventilasjonsanlegg, fellesarealer, kjøkken, personalrom/arbeidsrom. Disse er bygget etter innholdet barnehagen hadde på byggetidspunktet, og vil bli for lite når flere barn og dertil personale skal disponere dette.

Nybygg. Jeg er positiv til en ny barnehage i Skytterhuslia, og at Kirkenes Barnehage rives og bygges ny på eksisterende tomt. Jeg har forbehold også her. Det må tas hensyn til plassering av tomt, uteareal, tilgjengelige naturressurser i nærmiljø, trafikk og sikkerhet. Jeg har også her, i likhet til utvidelsene, forbehold om driftsmodell.

Både ved utvidelse og ved nybygg må det tas visse hensyn i forhold til bruk av arealet. Ved utbygging av Rallaren vil tomten bli for liten. Denne må utvides. Både ved Rallaren og andre barnehager av større karakter må arealene lages slik at det er mulig for avskjerming. Små barn har behov for trygghet og stabile voksne rundt seg. Med mange barn og dermed flere voksne rundt seg, vil disse barna lett falle utfor denne tryggheten. Inneareal, om det så blir baser eller avdelinger, må dette være planlagt nøye slik at de minste barna ikke blir utrygge. Utearealene må legges opp på lignende vis- i baser- slik at mindre grupper barn er på ett område til samme tid. Ideer må gjerne hentes fra for eksempel Margarinfabrikken barnehage i Oslo, som har erfaringer med oppdeling av baser, både av inne- og uteareal. En slik oppdeling av uteområder gjør at man kan gjøre ulike aktiviteter alt etter hvilke område gruppen har denne dagen. Det krever mer planlegging for barnehagens ansatte, men fordelene er at området ikke blir for uoversiktlig og utrygt for de minste barna i barnehagene. For meg er det dette som er det viktigste i denne saken. Hvor stor barnehagen eventuelt da blir,



trenger ikke være negativt, om innholdet i barnehagen blir lagt til rette for å skape trygghet og intimitet for barna, særlig for de yngste i barnehagen.

Vennlig hilsen

Lene C. Nilsen

Lene Charlotte Nilsen

Forelder



SØR-VARANGER KOMMUNE

PASVIK BARNEHAGE
9925 Svanvik

SØR-VARANGER KOMMUNE Boks 406, 9915 Kirkenes		
07.11.2011		
Saksnr. 10/2187	Dok.nr. 26	Off.vurdering Kopi til.

Til
Sør-Varanger kommune
v/Eva Johanne Johnsen
boks 406
9915 Kirkenes

Svanvik, 29.11.11

VEDR. VURDERING AV BARNEHAGESTRUKTUREN I SØR-VARANGER KOMMUNE – HØRINGSUTTALELSE:

Viser til høringsnotat, 07.10.11, vedrørende vurdering av barnehagestrukturen i Sør-Varanger kommune. Høringsnotatet ble tatt opp på personalmøte ved Pasvik barnehage, 17.11.11, forelagt foreldrerådet ved Pasvik barnehage, 22.11.11, og deretter tatt opp i Samarbeidsutvalget ved Pasvik barnehage i møte, 28.11.11. Samarbeidsutvalget ved Pasvik barnehage ønsker her å komme med følgende uttalelse:

Pkt.1:

Kvalitet i barnehagen rommer mange ulike ting ved det tilbudet barnehagen gir, og føles derfor også vanskelig å definere og vurdere. En barnehage med god kvalitet, mener vi er en barnehage som gir barn gode trivsels- og utviklingsmuligheter, og samtidig også er en god og utviklende arbeidsplass for de ansatte. Forutsetninger for god kvalitet ligger også i de ansattes engasjement, faglige kompetanse og stabilitet.

For å sikre kvaliteten i våre barnehager er rekruttering av utdannet personale nå en viktig jobb for Sør-Varanger kommune. Samtidig er det også viktig å jobbe for å beholde de fagansatte vi har i barnehagene i dag.

Høyt sykefravær kan/bør også sees i sammenheng med hvor attraktivt det er å bli værende i en jobb/arbeidsplass med stadig mangel på personale. Det må jobbes mer med å få ned sykefraværet blant barnehageansatte, og dermed få mer trygghet og stabilitet inn i barn og ansattes hverdag.

Innføringen av Kvello-modellen ser vi vil bidra til å heve kvaliteten i barnehagene i kommunen.

Pkt 2.:

Behovet for utvidelse av åpningstid i barnehagene ser for oss ut til å være økende, ikke bare i distriktene, men også i sentrumsnære strøk. Skal åpningstiden i barnehagen utvides, bør bemanningen også økes slik at voksentettheten og kvaliteten i barnehagetilbudet opprettholdes.

Muligheter og retningslinjer for utvidelse av åpningstid bør konkretiseres; eks: hvor mange barn i barnehagen må ha et behov før en utvidelse av åpningstid er aktuelt og hvordan regner man ut behovet for økt bemanning sett i forhold til utvidelse av åpningstid?

Pkt.3.:

SU kan se både fordeler og ulemper ved bygging av større barnehager, eks 6 avdelinger.

Et større fagmiljø for de ansatte vil kunne føre til bedre utviklingsmuligheter og muligens også mindre sykefravær. Slik vi ser det er små barnehager mer sårbare ved fravær i personalgruppa, enn barnehager med flere avdelinger og ansatte.

Samtidig mener vi at det i de små barnehagene vil være lettere å ha oversikten mht barnegruppa/avdelinger, og også være bedre muligheter for en nærmere kontakt mellom alle voksne og barn. For mange voksne og barn å forholde seg til tror vi vil skape utrygghet, spesielt blant de minste barna.

Muligheter for å velge en barnehage i eget nærmiljø blir også for foreldre/foresatte redusert ved bygging av større enheter sentralt. Hvilke konsekvenser dette i fremtiden kan få for utkantstrøk/distriktene er her noe å tenke på.



Linn L. Amundsen
Leder i SU
v/Pasvik barnehage



SØR-VARANGER KOMMUNE
Oppvekstsentret i Neiden
Smålaksen barnehage- Fossheim skole

HØRING BARNEHAGESTRUKTUR

Foreldreutvalget ved Smålaksen barnehage ønsker å gi følgende uttalelse til høringsnotatet:

1. Foreldrene i distriktene ønsker samme gode barnehage tilbud til sine barn som foreldrene i sentrale deler av kommunen har.
2. Barnehager med under 5 barn må ikke nedlegges på grunn av kortvaring nedgang i barnetallet.
3. Dersom det er behov for det, bør åpningstiden i distriktsbarnehagene utvides til minst 10 timer slik at man imøtekommer dagpendlere til Kirkenes sitt behov for utvidet åpningstid pga lang arbeidsreise.
4. Det bør etableres et samarbeid med Inari kommune slik at Smålaksen barnehage også kan gi et barnehage tilbud til barn i Näätamö.

Neiden 30.11.2011

For foreldrerådet: Elin Steigberg, styrer

Rådmann Bente Larssen og spesialrådgiver Eva Johanne Johnsen

Vi viser til høringsnotat i forhold til forslag til endring av barnehagestrukturen i Sør-Varanger kommune. Under følger uttalelse fra Foreldrerådet i Lisadellhaugen barnehage.

Det er i høringsnotatet lagt til grunn at områdene Kirkenes, Hesseng, Elvenes, Sandnes og Bjørnevatn ses under ett. Det er derfor antatt at blant annet barna i Lisadellhaugen barnehage vil kunne flyttes til ny barnehage i Skytterhuslia.

Foreldrerådet synes det er underlig å se på Elvenes og Lisadellhaugen barnehage som et område sammen med Kirkenes, Hesseng, Sandnes og Bjørnevatn. Vi påpeker at hvis man skal ta hensyn til bosettingsmønster, må man se på brukergruppen til Lisadellhaugen barnehage. Lisadellhaugen barnehage dekker området Jarfjord, Storskog, Jakobsnes og Elvenes. Av totalt 13 barn, er 10 barn bosatt i området fra Elvenes og østover. For øvrig er barnehagens 18 plasser besatt, og det er per i dag 3 barn som venter på å få plass i barnehagen.

Det står i høringsnotatet på side 3 at kommunen "skal utvikles til et lokalsamfunn som gir grunnlag for befolkningsvekst i alle deler av kommunen". Videre står det at arealdisponering og offentlig service og tjenesteproduksjon skal "ha en kvalitet som gjør kommunen attraktiv som bosted og for etableringer og knoppskyting i privat næringsliv". Det er dårlig distriktspolitikk å legge ned tilbud i utkantstrøk og sentralisere alt til Kirkenes-Hesseng-området. Jakobsnes og Jarfjord er et tilflyttingsområde. Det er oppgang i antall mennesker som har bosatt seg her de siste årene. Sør-Varanger kommune ønsker tilflytting og økning av befolkningstallet. Ikke alle ønsker å bo sentralt i kommunen. Dersom kommunen skal lykkes i å øke folketallet, må det legges til rette for folk som skal bosette seg her. For en del av tilflytterne fra mer sentrale strøk, er bakgrunnen for ønsket om å bosette seg her, at man kan bo landlig samtidig som det er nærhet til Kirkenes og Hesseng med butikker, kafeer og annen service og tjenester. Dette gjelder også personer som ønsker å starte ny næringsvirksomhet. Det vises i den forbindelse også til det som står i høringsnotatet på side 10 vedrørende befolkningsframskrivingen og at det vil bli en økning av antall barn under 5 år de kommende år.

Dersom visjonen er å øke antall plasser, burde man plassmessig ha beholdt alle barnehagene og i tillegg bygd nye. Søkemassen er stor og man klarer ikke etterkomme behovet. Det fremgår av høringsnotatet at det har vært en økning i antall søknader fra hovedopptaket i mars 2010 til hovedopptaket i 2011. Rådmannen legger til grunn at de foreslåtte alternativene samlet vil innebære flere plasser totalt sett. Foreldrerådet påpeker at dette kun er riktig dersom Skytterhuslia utvides til 8 avdelinger, og 4 avdelingsbarnehagene, eksempelvis Kirkenes og Rallaren barnehage, utvides til 6 avdelinger. Hvis alle de foreslåtte barnehagene blir lagt ned, vil det likevel ikke være flere plasser

totalt sett til fordeling. Barnehageplassene bare flyttes innad i kommunen. Det vil derfor stadig være en utfordring å møte behovet for barnehageplass utover hovedopptaket eller retten til barnehageplass. Vi stiller også spørsmålsteget ved om det er vurdert hvorvidt det er arealmessig plass til å kunne bygge ut 4 avdelingsbarnehagene. Vi tenker her særlig på at flere barn fordrer større uteområde, og hvorvidt uteområdet i de enkelte barnehagene tilfredsstiller gjeldende krav .

I stedet for å legge ned bør Sør-Varanger kommune bygge ut antall plasser. Man bør se barnehagestrukturen i kommunen i sammenheng med økt trafikk over grensa til Russland. Det blir stadig flere russiske arbeidstakere som kommer til Norge for å få jobb. Vi viser i den forbindelse til Pomorsonen og grenseboerbevis.

Foreldregruppa forstår Rådmannen slik at hun ved endring av barnehagestrukturen vil tilpasse barnehagene etter arbeidslivets behov, blant annet ved å se på barnehagens åpningstider. Ved å foreslå at barna i Lisadellhaugen barnehage kan flyttes til Skytterhuslia, er det ikke tatt hensyn til bosettingsmønstre og heller ikke arbeidslivet. Ikke alle arbeider i Kirkenes. Det vil være en omvei å kjøre til Skytterhuslia dersom man jobber andre plasser enn i Kirkenes. For disse foreldrene må man beregne å bruke i hvert fall 45-60 minutter mer i forbindelse med bringing/henting til/fra barnehage på Skytterhuslia. Det er da vanskelig å få tiden til å strekke til, særlig i forhold til at de aller fleste jobber 7,5 timer hver dag.

Foreldrerådet forstår at det er mer kostbart å ha en 1-avdelingsbarnehage med egen ledelse, og at det er stordriftfordeler med større barnehager. I forhold til Lisadellhaugen barnehage er det imidlertid en dårlig løsning å skulle være under samme ledelse som andre barnehager, eksempelvis en eller flere på Hesseng eller Jakobsnes, da avstanden blir for lang. Barnehageledelsen må for å fungere optimalt, være i nærheten og aller helst i den enkelte barnehage. Ikke bare for ledelsen av selve barnehagen og personalet, men også for barna og de foresatte.

Dersom et av poengene med endring av barnehagestrukturen i kommunen er å legge ned 1- og 2-avdelingsbarnehager, synes Foreldregruppa det er underlig at Jarfjord barnehage foreslås reåpnet ved behov. Denne barnehagen er en 1-avdelingsbarnehage. Foreldrerådet viser også til at dersom det er økonomiske hensyn som ligger til grunn for anbefalingen om å legge ned Lisadellhaugen barnehage, må disse tilbakevises av nettopp argumentet om å reåpne en 1-avdelingsbarnehage i Jarfjord.

Foreldrerådet gjør også oppmerksom på at dersom 1A, 1B eller 1C i forhold til ny trasee for E105 på Elvenes, vil det kunne føre til at Bjørnehiet familiebarnehage må legges ned. Det vil da bli behov for flere plasser på Elvenes. I den forbindelse viser foreldrerådet til at Lisadellhaugen barnehage har et stort areal innvendig, og at det vil være plass til å kunne utvide barnehagen med flere plasser. Uteområdet er også stort og variert.

I høringsnotatet fremgår det at valg av fremtidige tomter til barnehageformål må gjøres med tanke på solforhold, vegetasjon, terrengform, nærhet til friområder, bringe og henteforhold / trafikksikkerhet. Foreldrerådet vil peke på at veien til Skytterhusfjellet per i dag ikke er dimensjonert for så mye trafikk. Det vil bli veldig mye trafikk på denne veien i fremtiden. Både i forhold til boligutbygging, sykehus og barnehage (hente/bringeforhold). Det fremgår ikke av høringsnotatet hvordan man skal kunne ivareta trafikksikkerheten ved hente/bringeforhold ved ny barnehage i Skytterhuslia.

Det fremgår videre av høringsnotatet at midlertidig avdeling Trollebo på Prestøya forslås lagt ned, samt at denne er opprettet i påvente av ny barnehage i Skytterhuslia. Dagens situasjon er at mange sykehusansatte har barna sine i barnehagene på Prestøya. Dette blant annet på grunn av nærhet til arbeidsplassen, samt barnehagens åpningstider. Foreldrerådet anser det som svært sannsynlig at sykehusansatte også i fremtiden vil ønske å ha barna sine i barnehagen nærmest sykehuset. Nytt sykehus med ny beliggenhet er ikke nevnt i høringsnotatet. Foreldrerådet stiller spørsmålstegn ved om det er tatt hensyn til at søkemassen ved den nye barnehagen i Skytterhuslia vil øke, samtidig som søkemassen til plasser på Prestøya vil reduseres, som følge av nytt sykehus ved Tredjevann. Hvem skal få plass i den nye barnehagen ved Skytterhusfjellet? Foreldrerådet stiller også spørsmål ved om ikke kapasiteten ved den nye barnehagen i Skytterhuslia er sprengt allerede før barnehagen er bygd.

I høringsnotatet på side 2 og 4-6 står det at barnehage ansattes utdanningsnivå og faglige utvikling er faktorer som er viktig i forhold til å fremme barns utvikling i et barnehagetilbud. Det er et mål at kvaliteten i barnehagen videreføres. Foreldrerådet er glad for at Sør-Varanger kommune setter dette på dagsorden, og at det også er viktig i deres forhold med kommunens ansatte. Helt konkret i Lisadellhaugen barnehage vil vi vise til at alle som jobber der deltar på kurs for å holde seg oppdatert og lære nytt. Eksempelvis har pedagogisk leder deltatt på et studium i språkutvikling og språkstimulans der hun brukte drama for å stimulere språket og språkutviklingen. Dette har vært interessant både for de andre ansatte, barna, og vi foreldre. I tillegg har prosjektet vakt interesse utenfor kommunen også. Det siste året har det vært to reportasjer fra barnehagen i bladet Utdanning.

Personalet i Lisadellhaugen barnehage er lyttende, omsorgsfulle, tilgjengelige og engasjert i arbeidet med barna, og ikke minst i barna. Samspillet mellom voksne og barn er veldig godt. Personalet er glade i barna. Barna selv er glade i personale, er trygge og trives godt. Samspillet og personalets utvikling gjenspeiler seg også i barnehagens månedsplan og årsplan. De planer som fremgår av månedsplanen og årsplanen, eksempelvis språkgrupper for barna, følges alltid opp. Det vises i denne forbindelse også til avsnittet ovenfor med hensyn til personalets utvikling. Trist at de velger å legge ned en av de barnehagene som kommer best ut på brukerundersøkelsen.

I forhold til kommunens utfordringer med hensyn til kvalitetskrav til bemanningen i barnehagene, viser vi til at de ansatte i Lisadellhaugen barnehage er svært stabile. Det er knapt sykefravær. Fravær av de faste voksne er først og fremst i forbindelse med kurs, ferie og andre fridager. Ved fravær har de knyttet til seg faste vikarer som barna kjenner. Barnehagen har aldri måttet stenge på grunn av dårlig bemanning. I motsetning til flere andre barnehager i kommunen der dette har vært et tilbakevendende problem. Forskning viser at arbeidsmiljøet har stor innvirkning på sykefraværet. Jo mindre miljø, jo mer stabil er arbeidstakeren. De ansatte føler i stor grad ansvar ovenfor kollegaene. De ansatte vil også føle seg tryggere. I en større barnehage vil det være mer støy, noe som er mer slitsomt for arbeidstakeren. Kvaliteten i forhold til barna vil bli dårligere ved høyere sykefravær og færre ansatte. I et trygt miljø vil barna også føle seg tryggere og utvikle seg deretter.

De større barnehagene er ikke like fleksible som de små. Lisadellhaugen barnehage er den barnehagen som er flinkest til å bruke biblioteket i Kirkenes, i følge de ansatte ved biblioteket. Personalet er flinke til å bruke nærområdet og barna er i hvert fall en gang i uka på tur i området rundt barnehagen. Barnehagen er på årlige gårdsbesøk. De større barnehagene har sjelden muligheten til å dra på slike utflukter, på grunn av planlegging av bemanning og antall barn. I forhold

til fleksibilitet, har foreldre fått tilbakemelding fra foreldre med barn i andre barnehager på at det ikke nødvendigvis er greit å levere barnet i større barnehager etter eksempelvis kontroll på helsestasjonen fordi alle barna skal sove samtidig.

Kommunen viser i høringsnotatet til bemanningsnormen for barnehagene i Sør-Varanger. Det står her at kommunen ønsker høyere kvalitetskrav til bemanning enn normen. Dette skal løses ved at alle stillingene skal ha fagkompetanse. Vi stiller spørsmålstegn ved hvem skal jobbe i den nye barnehagen? Kommunen har i lang tid slitt ved at det ikke har vært nok kvalifiserte søkere til de barnehagene som de allerede har. På felles samarbeidsutvalgsmøte den 04.10.2011 ble det sagt at markedsføring av nybygde barnehager i utlysningstekst, vil kunne føre til flere kvalifiserte søkere. Det bemerkes at dette argumentet ikke ble brukt da man utlyste ledige stillinger på den nye barne- og ungdomsskolen i Kirkenes. Vi viser også til at boligsituasjonen i Sør-Varanger kommune må ses i sammenheng med det tilbakevendende problemet kommunen har med å knytte til seg kvalifiserte søkere.

Ifølge høringsnotatet foreslår rådmannen at barna som nå har plass i Lisadellhaugen barnehage kan flyttes til den nye barnehagen i Skytterhuslia. Det er ved plassering av barna i barnehage viktig å tenke på at det er ønskelig at barna går i samme barnehage som de de skal begynne på skolen sammen med.

Avslutningsvis peker vi på at Lisadellhaugen barnehage på Elvenes i dag fungerer som forsamlingshus og stemmelokale for bygda Elvenes. Barnehagen er et viktig samlingspunkt i bygda. Det er viktige velferdsgrunner for ikke å legge ned barnehagen. Vi viser i den forbindelse også til det vi har skrevet ovenfor vedrørende viktigheten av distriktpolitikk i Sør-Varanger kommune.

Rådmann Bente Larsen

Spesialrådgiver Eva Johanne Johnsen

Uttalelse i forhold til høringsnotat – vurdering av barnehagestruktur i Sør-Varanger kommune

Visjon og mål for barnehage tilbudet i Sør-Varanger kommune – barnehageplan 2008 -2012:

*”Grensesprengende barnehager i en grensesprengende kommune” og i målene står det bla a at barnehagene skal være grensesprengende gjennom **kvalitet, fleksibilitet og utvikling.**”*

I vår barnehage er det ansatt 1 førskolelærer og 1 allmennlærer, og vår påstand er at vi leverer **kvalitet** i forhold til alt arbeid med barna. Rammeplanens fagområder går som en rød tråd gjennom alt vi foretar oss. Vi får gode tilbakemeldinger fra brukerne om at barna deres gleder seg til å komme i barnehagen, de kan se at personalet er glad i barna deres og gir dem de beste forutsetninger for utvikling. De er også fornøyd med at vi er **fleksible** i forhold til hvert enkelt barn. Vi tar hensyn til alle spesielle behov. Personalet er også meget **fleksible** og tar hensyn til hverandres behov hvis det oppstår uforutsette ting og vi må bytte vakter, gå litt lenger m.m. Personalet deltar ofte på kurs som kommunen tilbyr for å holde oss oppdatert faglig og følge med på den pedagogiske utviklingen.

Vår pedagogiske leder gjennomførte 2010-2011 studiet ”Pedagogisk utvikling i barnehage” med eget valgt tema: ”språkutvikling i forhold til alder med drama som metode”. Prosjektet ble gjennomført i vår barnehage parallelt med studiet.

Brukerne gir uttrykk for at det som betyr aller mest for de er at barna får rikelig med omsorg og at vi ser det enkelte barnet. I en liten barnehage får man en spesiell nærhet til barna.

Beliggenheten er unik, og vi utnytter alle de mulighetene vi har i nærmiljøet. Barna får gode opplevelser i skogen, i bærmarka, i fjæra, ved sjøen og ved bekker. Alt er i gåavstand fra barnehagen.

Vi har også et godt samarbeid med forsvarets grensestasjon på Elvenes. Årlig er de med på vår skiaktivitetsuke og på isfisketur.

Vi samarbeider med den private barnehagen, Bjørnehiet. Vår pedagogiske leder lager felles opplegg for de som skal begynne på skolen og en gang i uka kommer Bjørnehiet til oss. Dette året har ikke Bjørnehiet 5-åringer. I tillegg til dette besøker vi hverandre og drar sammen på turer.

Vi håper at Lisadellhaugen barnehage består.

Elvenes, 22.11.2011

Elena Nordgård

Khamphon Eliseussen

Angela Mortensen

Pedagogisk leder

assistent

assistent



SØR-VARANGER KOMMUNE

Hesseng flerbrukssenter barnehage

HØRINGS UTTAELSE OM BARNEHAGESTURKTUREN I SØR-VARANGER FRA PERSONALET VED BARNEHAGEN PÅ HESSENG FLERBRUKSSENTER.

1. Kvalitet i barnehagen.

Nærhet, trygghet og trivsel er viktige punkter til kvalitet i barnehagen. For at det skal bli en god pedagogisk virksomhet må disse tingene være på plass med et personale som besitter høy kompetanse.

Vi mener dette er punkter som er lettere å nå i en liten barnehage, noe som brukerundersøkelsen i vår nettopp viste. Foreldrene uttrykte helt klart gjennom sine svar at trivselsfaktoren var høy i barnehagen vår, nettopp fordi både barn og foreldre opplevde nærhet og trygghet til barnehagen vår.

Vi som bare er 2 avdelinger kjenner alle foreldrene og barna. Vi kan jobbe på begge avdelingene fordi barna og foreldrene kjenner og er trygge på hele personalgruppa, men skal du ha kjennskap til 80 barns foreldre blir det straks noe annet. Samarbeide med foreldrene er viktig for at kvaliteten skal bli god. Dette samarbeidet blir mer krevende i en stor barnehage.

Barnehagen skal i samarbeid og forståelse med hjemmet ivareta barnas behov for omsorg og lek sier barnehagelovens formål. Noen barn har behov for å være i små grupper og ikke ha for mange ting å forholde seg til. Dette kan man kanskje tilrettelegge for i en stor barnehage når alt av personale er på jobb. Vi vet per i dag at alle barnehagene sliter med å få ansatte i alle stillingene, og å få tak i vikarer. Hvor ofte kan man da skjerme disse barna. I en liten barnehage er de skjermet fra start av. Barn med spesielle behov vil bli integrert i barnegruppa i en liten barnehage. I en stor barnehage må barnet kanskje gå i ei gruppe som er lagt spesielt til rette for dette barnet og da bli ennå mer spesiell.

Hverdagen i barnehagen skal være forutsigbar for barna, ingen skal måtte være utrygg på hvordan dagen blir og hvem av de voksne som er på jobb. Er det bare fremmede? I vårt system med 2 avdelinger, har vi et fleksibelt vaktsystem slik at barna har kjente voksne de kan forholde seg til ved barnehagedagens begynnelse – og slutt.

Det stilles et stort krav til psykososialt arbeidsmiljø på en arbeidsplass, og større krav jo flere man er. Stabilitet i personal gruppa kommer av et godt arbeidsmiljø, det har ikke noe med at man er flere på en arbeidsplass. Arbeidstakere som trives på jobb yter mer. Vi ser for oss at de som er stabile på arbeidsplassen kommer til å måtte gå mye fra avdeling til avdeling i en stor barnehage, fordi de kjenner arbeidsplassen og rutinene. Dette vil slite ut en arbeidstaker ganske fort.

Det sies at den faglig kompetanse i en liten barnehage ikke er like høy som i en større. Vi er en 2 avdelings barnehage hvor vi har 6.6 stillinger. Pr. nu er vi 3 førskolelærere, 2 barne og ungdomsarbeidere, 4 assistenter med lag erfaring, og vi jobber for å få ansatt den siste førskolelæreren og 2 av assistentene holder på å utdanne seg i barne og ungdomsarbeiderfaget.

Vi er ei relativt liten personalgruppe men har som team høy fagkunnskaper. Vi er også i den heldige situasjonen at vi kan dra nytte av fagkunnskapen til de lærerne som er på huset. Vi har for eksempel hatt matematikk kurs med en av lærerne. Vi som er i samme bygg drar nytte av hverandre- mye nyttig kunnskap i en lærerstab fra 1. til og med 7.klasse! Så selv om vi er en liten barnehage med få ansatte vil det ikke si at vi har et dårlig kvalitetmessig fagmiljø. Vi er godt kjent med hverandre og tør å gå i diskusjoner og ta opp temaer.

Ser for oss at i en større gruppe vil mange i personalgruppa få store utfordringer, hevde sin mening i store forsamlinger og det settes ekstra store krav til info-flyt i hele systemet. Det kan lettere oppstå konflikter i en stor enhet, og store utfordringer i og få disse "opp i dagen". I en større barnehage må det bli mer styring fra lederne, da kan ikke alle bli hørt i alle situasjoner slik som i en liten barnehage.

Sør-Varanger kommune er også en kommune som satser på faglig påfyll for de ansatte. Så alle som jobber i barnehage har minimum 2 kurs per år, gjennom de felles planleggingsdagene vi har- i tillegg til de 3 interne planleggingsdagene som er likeså lærerike.

Her hos oss har vi en unik mulighet for de barna som skal begynne på skolen. De er godt kjent med bygg, lærere, barna i de andre klassene før de begynner på skolen. Overgangen til skolen og SFO er enkel for dem. Vi går i første klasse 1 dag i uka og er på SFO med de som skal begynne på skolen til høsten, fra nyttår til skoleslutt. Så når det er skolestart er de godt kjent. Det er også trygghet at de som har søsken som begynner på skolen kan se store søsknene sine og besøke dem i utetiden eller i SFO og omvendt. Det er og en trygghet i at de voksne du har vært med siden du var liten ennå er i nærheten når man begynner på noe nytt. Som styrer i en liten barnehage har jeg "sett" hele personalgruppen hver dag, jeg har "sett" alle barna hverdag selv om jeg er på kontoret.

Nærhet til brukerne er viktig, både til alle foreldrene, og hvert enkelt barn for å sikre at det pedagogiske tilbudet er av god kvalitet. En 2avdelings barnehage med 36 plasser har mye bedre muligheter for og sikre denne kvaliteten, enn en gedigen 6 eller 8 avdelings barnehage! (108 til 114 plasser.....)

2. Åpningstider.

Ingen barn bør være mer enn max 9 timer i barnehagen, vi vil beholde dagens vedtekter.

Hvis åpningstiden skal bli lengre, vil vi sterkt påpeke som det står i høringsuttalelsen at bemanningen må økes. Voksenteiteten pr. barn må beholdes. Ringvirkningene vil være at endret åpningstid forplanter seg til alle de ansatte som arbeider i barnehagesystemet, de må også levere tidligere/hente senere sine egne barn i barnehage/SFO.

Vi mener det må kartlegges og dokumenteres at foreldrene har et reelt behov for annen åpningstid i barnehagene før en vedtar endring i dagens vedtekter. Gjennom våre egne kartlegginger av behov for annen åpningstid, er det svært få.

Påske, jul og sommerferier legges personalkabalen opp etter brukernes behov. Dessverre stemmer ikke dette behovet med faktisk bruk – og personalet kunne tatt ut ferie/avspasering etter egne ønsker, ikke et stipulert behov.

Åpningstidene må altså tilpasses slik at barnehagen fortsatt er et kvalitativt godt pedagogisk tilbud, til beste for barna, foreldrene og personale.

Med lengre åpningstid må man ha flere ansatte for at det ikke skal gå utover kvaliteten. De som er ansatt i barnehagen har også behov for å hente og bringe til barnehage/SFO.

Vi må ta ansvar for at barna ikke får for lange dager i barnehagen ved og ikke ha for lang åpningstid. Skal den gode barndommen bare være i barnehagen?

Vi mener det må virkelig kartlegges og dokumenteres at foreldrene har et reelt behov. Vi opplever at det ikke er mange som virkelig trenger lengre åpningstid i forhold til det de svarte på brukerundersøkelsen. Når man ser på behovsprøvingene for påske, jul og sommerferien er det mange som sier at det har behov for barnehageplass, og så komme de ikke like vel. Da har vi tatt inn personale for 15 barn så kommer det 5.

Åpningstidene må tilpasses både barna, foreldrene og personalet.

3. Ulike alternativer.

Vi ser det som viktig at det er forskjellige barnehager i kommunen slik at foreldrene har et mangfold å velge i. Vi er en liten kommune med få innbyggere og da vil en 6/8 avdelings barnehage bli ganske stor. Vi ser at mange foreldre ønsker små barnehager fram for store. La foreldrene få valg muligheter.

4 avdelingsbarnehager med ca 54 barn bør være det som er ideelt sett i forhold til rapporten fra IRIS og Universitetet i Stavanger som sier rundt 60 barn er det ideelle. Dette viser jo at Sør-Varanger Kommune har tenkt rett i alle år.

Barnehager med 108 til 114 plasser ønsker vi ikke!

4. Andre kommentarer

Vi på Hesseng flerbrukssenter mener vi er en billig barnehage i forhold til de andre. Skolen, barnehagen og SFO samarbeider om felles ressurser som er rådmannens og politikernes målsetning.

Vi er i et bygg som det allerede betales strøm og andre utgifter for. Vi har en vaktmester som allerede er tilknyttet huset. Vi kan dra mye nytte av fagkunnskapen som er her. Vi er mange ansatte som kan samarbeide etter ulike behov, vi deler på vikarer, vi kan "låne" arbeidskraft fra hverandre når det er stort fravær. Det er alltid en voksen i nærheten.

Samarbeide er en unik mulighet. Vi har også gymsal, kultursal, sløydsal, tekstilrom og mange andre fasiliteter som ingen andre barnehager har, og det koster ingen ting ekstra. Vi har et godt samarbeid med kontortjenesten på skolen, vi får dra nytte av skolen kopimaskiner, datanettverk, møterom og mye mer. Vi blir invitert med når det er kulturelle arrangementer på skolen. Skolen kan også dra nytte av vår plass med at de kan være i barnehagens lokaler når vi er ute eller i et av de andre rommene på skolen. Vi har også en del materiell som skolen kan benytte seg av.

Må vi være som alle andre kommuner? Kan ikke vi gi foreldrene en grensesprengende mulighet i en grensesprengende kommune- liten barnehage- et reelt valg.

Gunn Stenersen
Styrer
Hesseng flerbrukssenter avd. bhg.



SØR-VARANGER KOMMUNE

Hesseng flerbrukssenter barnehage

HØRINGS UTTAELSE OM BARNEHAGESTURKTUREN I SØR-VARANGER FRA SAMARBEIDSUTVALGET VED BARNEHAGEN PÅ HESSENG FLERBRUKSSENTER

Hadde vi bare vært en 2 avdelings barnehage hadde kvaliteten vært annerledes, men siden vi er tilknyttet Hesseng flerbrukssenter har vi mange fagpersoner som vi kan hente kunnskap hos. Vi er redd kvaliteten vil endre seg hvis vi skal flytte til en stor barnehage.

Det er trygt å gå i en liten barnehage og det er trygt å levne barna her. Foreldrene vet at alle de voksne kjenner barnet. I en liten barnehage har man et nært forhold til foreldrene. Det er veldig god kommunikasjon mellom foreldrene og personalet, og mellom foreldrene i en liten barnehage, alle vet hvem alle er.

Overgangen til skolen er tryggere og roligere ved denne barnehagen enn hvis de skulle ha gått i en annen barnehage. De er godt kjent med bygget, lærerne og barna i de andre klassene før de begynner på skolen. Overgangen til skolen og SFO er enklere for dem. Barna får gå i førsteklasse 1 dag i uka og være på SFO fra nyttår til skolelutt. Så når det er skolestart er de godt kjent. Det er også trygghet i at de som har søsken som begynner på skolen kan se store søsknene sine og besøke dem i utetiden eller i SFO og omvendt. De får hele oppveksten på et sted. Det er og en trygghet i at de voksne du har vært med siden du var liten ennå er i nærheten når man begynner på noe nytt, og de store skolebarna lærer å ta hensyn til de små. Personalet har kontakt med elevene til de går ut av 7. klasse.

Vi frykter at store barnehager blir samlebands barnehager og at samarbeidet mellom personalet ikke vil bli det samme i en stor barnehage som en liten. Vil alle i personalgruppa bli hørt? Det vil bli mer ledelse ovenifra og ned når man er mange i personalegruppen.

I en liten barnehage vet seinvakta hva alle barna har gjort i løpet av dagen, vi ser for oss at i en stor barnehage kan ikke foreldrene gå til hvilken som helst av seinvaktene for å få informasjon om sitt barn. De foreldrene som har barna ved barnehagen har bevist valgt å ha barna i en liten barnehage med alle de kvalitetene som er der.

Vi vil være i vårt nærområde for at barna skal få bli kjent i området der de bor, og der de skal gå på skolen. Barna tilhører på Hesseng. Vi er så heldige at vi har mange fasiliteter i nærområdet som vi vil miste hvis vi skal flytte ut av Hesseng. For eksempel mange arbeidsplasser å besøke, barentshallen, ambulansen, tannlegekontoret m.m. Hesseng er et utbyggingsområde, mange av foreldrene arbeider i nærmiljøet og ønsker å gjøre hverdagen

enkler. Å skape trivsel for barnefamilier er en god investering for vår kommune.

Det er et godt og stabilt arbeidsmiljø ved barnehagen. De voksne har vært der i mange år og har god fagkompetanse, og de drar nytte av fagkunnskapen til lærerne ved skolen.

Økonomisk er barnehagen i en særklasse. De er i et bygg som allerede er i drift, barnehagen drar nytte av flerbrukssenterets lokalteter som gymsal, kulturtsal, sløyd, skolekjøkken, tekstilrom m.m. Dette er unikt i forhold til de andre barnehagene. De har samarbeid med kontortjenesten ved skolen, de kan benytte seg av maskiner og utstyr som skolen har og skolen kan benytte seg av det barnehagen har.

Vi ønsker å bygge ut flerbrukssenteret eller eventuelt en ny barnehage i tilknytting til flerbrukssenteret. Det vil ikke være flerbrukssener lenger hvis barnehagen blir borte.

Marian Kristiansen
Leder SU
Hesseng flerbrukssenter avd. bhg.

Sør-Varanger kommune
Rådmannen: Bente Larssen
Postboks 406
9915 Kirkenes

Høringsnotat: barnehage strukturen i Sør Varanger (Innspill fra personalet i Rallaren barnehage)

Personalet ved Rallaren barnehage har forståelse for kommunens økonomiske situasjon og at det vil bli kutt, og at disse kuttene blir på en best mulig måte. Hvordan dette påvirker personalet i Rallaren barnehage gjenstår at se. Høringsnotatet fra Rådmannen viser på en interessant utvikling av barnehagestrukturen i Sør-Varanger kommune. Personalet har fokus på hvordan det skulle bli ved et eventuelt utvide av Rallaren barnehage fra 4 avdelinger til 6 avdelinger, utvide med 36 plasser.

- Areal inne og ute

Utearealet pr barn er minimum 6 ganger barnets lekeareal inne. Hvordan skal utearealet øke og er det risiko for at utearealet blir en byggarbeidsplass? Hvor skal barna være? Disse faktorer må evalueres før eventuelle tiltak begynner i Rallaren barnehage.

Ute

Sikkerhet – flere barn – inngjerdingen må forbedres og utearealet anpasses for mer barn, både yngre og eldre. Barnehagen skal skape et godt grunnlag for barnas utvikling og nu har vi tiden at skape en ny gjennom tenkt uteareal anpasset til barna uansett alder. En felles miljø for store og små, kanskje å dele in uteareal i ulike baser; med et tema basert utemiljø.

Inne

I nåværende bygning er rommene ikke anpasset for flere barn og voksne. For eksempel har vaskerom kapasitet for 4 avdelinger, ikke 6 avdelinger, dette må ses øver. Vi i personalet kjenner at vi må bli hørt om planløsning inne og ute. Foreldremedvirkning får ikke glømmes i dette sammenheng. Kanskje har foreldrene goda ideer som kan tas tilsvare på?

Ved en utbygging må det sees på oppdeling av avdelingene. Man skal evaluere tanken at avdelingene blir aldersinndelt. Vi sikrer då at de små barna ikke havner i store avdelinger og det pedagogiske miljøet blir anpasset mer eksakt etter barnas alder. På denne måten medvirker det til å skape trygghet for barna og deres foreldre.

- Rekruttering og bemanning i barnehagen

Kommunens mål med bemanning. De er reden nu vanskelig å finne vikar til barnehagen. Hvordan blir det når barnehagen trenger vikar til 3-4 avdelinger risikoen for å stenge avdelinger øker. De faste ansatte bærer enda større byrde med flere avdelinger om det blir mye fravær på barnehagen. De minste barna kan slite med å bli trygg om det er flere voksne at bli kjent med.

Flere ansatte kan også skape et arbeidsmiljø der sykefraværet minsker og man kjenner at man kan arbeide uten at slite ut seg ved eventuelt vikar mangel. Det faglige utbyttet kan øke og man kanskje har mulighet for å samarbeide tettere over avdelingene. En nyere barnehage kan være attraktiv som arbeidsplass for fagutdannede, kanskje blir det lettere med

rekruttering. Dette kan utvide mulighetene til at skapa et bredere pedagogisk miljø for de ansatte. Det kan også skape en trygghet for de yngre barna at det er samme personalet som alltid er på plass, uansett avdeling.

- Åpningstider

Økt maxtid, arbeidsskjema/tider større spredning, mindre personal tetthet vid åpning og stegning påvirker sikkerheten, mer sårbart.

Ved en større barnehage kan muligheter øke for å ha en mer fleksibel åpningstid på barnehagen. 2 avdelinger kan åpne tidligere og 2 avdelinger kan stenge senere. Hær ges en mulighet for å anpasse virksomheten etter forelders behov. En mer bruker vennlig åpning og stegning, anpasset etter foreldre/ foresattes behov.

- Brannsikkerhet

Bli det flere små avdelinger (0-3 år) er det vanskeligere å få alle ut i tide om det skulle bli brann. Gjennom tenkte brann rommingsveier ut fra barnehagen er et faktum. Det må gjøres en presis brannplan om vem som skal gjøre vad og hvordan vi skal agere ved brann, vem kontrollerer rom i huset osv. Kanskje skal barnehagen deles opp i "brann seksjoner" med ulike ansvar beroende på barnantall per avdeling osv.

- Vaktmester } Økte oppgaver for vaktmester og vasker med flere avdelinger - større
- Vasker } barnehage. Kvalitet og service skal beholdes uansett større barnehage.

- Innkjøp

Flere vogner, inventar osv = økte kostnader for kommune ved utvidning til 6 avdelinger. At ta over brukt material fra gamle/nedlagde barnehager er ikke alltid det beste. Materialet er ofte utslitt ellers ubrukelig.

Dette kan ses som en investering for framtida at gjøre nye innkjøp for material og inventar; økte kostnader ved oppstart men det blir en bærekraftig investering for framtida.

Vennlige hilsninger

Per Glavenhult på vegne av de ansatte ved Rallaren barnehage

Sør-Varanger Kommune
ved Eva Johanne Johnsen
Postboks 406
9915 Kirkenes

Dato: 12. November 2011

HØRINGSUTTALELSE: OPPRETTELSE AV KOMMUNALT FORELDREUTVALG FOR
BARNEHAGE, SAK 08/1490/61

Ja, vi ønsker et kommunalt foreldreutvalg for barnehagene i Sør-Varanger. Et kommunalt foreldreutvalg vil styrke at foreldrenes meninger blir i varetatt på kommunenivå. Vi ser det som særlig viktig nå når barnehagesektoren skal restruktureres. Foreldrene er den viktigste omsorgspersonen i barnas liv. Der foreldrene har ett godt forhold til barnehagen, vil også barna merke dette og få økt trygghet rundt sin tilværelse i barnehagen. I rammeplanen for barnehagene står det at det er foreldrene som er ansvarlig for barns oppdragelse, selv om barnehagen har voksne pedagoger som passer barnet ditt om dagen, så er det fortsatt foreldrene som kjenner barnet best. Vi trur derfor at foreldrene bør bli hørt i stor grad når det kommer til saker om barnehager, og vi tror at dette vil bli styrket og lettere å ivareta ved et kommunalt foreldreutvalg.

Medlemmene til det lokale FUB velges blant foreldrerepresentanter ved de forskjellige barnehagenes samarbeidsutvalg. Antall medlemmer må vurderes etter antall barnehager i kommunen.

Roller som må ikles er leder, nestleder (vara for leder), styremedlemmer, sekretær og varamedlemmer. Det hadde vært ønskelig om hver barnehage var representert, men dette må sees litt i sammenheng med størrelsen på utvalget. Det bør ikke være flere enn 8 medlemmer i utvalget. Om utvalget blir for stort, vil møtene bli ineffektive. Ett forslag er to representanter fra Bjørnevåtn, to fra Hesseng, to fra Kirkenes, 1 for barnehagene lokalisert i små miljø og leder for barnehageseksjonen/medlem fra kommunens opplæringsutvalg. Medlemmet fra kommunens opplæringsutvalg kan gjerne være leder i det lokale FUB, men da med bare uttalerett/forslagsrett.

Barnehagenes SU kan sende inn saker til behandling i FUB. For øvrig skal utvalget ta utgangspunkt i sakslistene til opplæringsutvalget, Formannskap og Kommunestyret. Vi foreslår at det settes opp 4 møter i året, med mulighet til ekstrainnkallelse om det er særskilte interessante saker som behandles i kommunestyre som FUB ønsker å uttale seg om.

Vennlig hilsen



Lene Charlotte Nilsen
Foreldrerepresentant avd Sønnvind ved Rallaren Barnehage