



**Utvalg:** Levanger kommunestyre  
**Møtested:** Kommunestyresalen, Levanger rådhus  
**Dato:** 29.01.2014  
**Tid:** 17:00

Faste medlemmer er med dette kalt inn til møtet. Den som har lovlig forfall, eller er inhabil i noen av sakene, må melde fra så snart som mulig, på tlf. 74 05 27 16, eller e-post: [rita.mari.keiseras@levanger.kommune.no](mailto:rita.mari.keiseras@levanger.kommune.no)  
Varamedlemmer møter kun ved spesiell innkalling.

Saksnr	Innhold
PS 1/14	KS Debattheft 2014 - Uttalelse fra Levanger kommune
PS 2/14	Revidering av eiendomsskattevedtekter for Levanger kommune
FO 1/14	Interpellasjon fra Hanne Ihler Toldnes (SV) - 200-årsjubileum for demokrati, menneskerettigheter og mangfold
FO 2/14	Spørsmål fra Asbjørn Brustad (SP) - Kvalitet på skolebyggene, framdrift i sak og effektivering av vedtak

- KS v/Ottar Vist: En analyse av Levanger kommune, - hvordan ser framtida ut?

Levanger, den 23. januar 2014

Robert Svarva  
ordfører

**OBS!!!!**

**Saklisten med vedlegg er tilgjengelig på kommunens hjemmeside:  
<http://www.levanger.kommune.no/>**

## **Innhold**

KS Debatthefte 2014 - Uttalelse fra Levanger kommune .....	3
Revidering av eiendomsskattevedtekter for Levanger kommune .....	9
FO 1/14 Interpellasjon fra Hanne Ihler Toldnes ( SV ) - 200-årsjubileum for demokrati , menneskerettigheter og mangfold.....	10
FO 2/14 Spørsmål fra Asbjørn Brustad (SP) - Kvalitet på skolebyggene, framdrift i sak og effektivering av vedtak.....	11



**Levanger kommune**  
**Sakspapir**

**KS Debattheft 2014 - Uttalelse fra Levanger kommune**

<b>Saksbehandler:</b> Ola Stene	<b>Arkivref:</b> 2013/8784 - /
<b>E-post:</b> <a href="mailto:ola.stene@levanger.kommune.no">ola.stene@levanger.kommune.no</a>	
<b>Tlf.:</b> 74052714	

Saksordfører: (Ingen)

Utvalg	Møtedato	Saksnr.
Levanger formannskap	15.01.2014	2/14
Levanger kommunestyre	29.01.2014	1/14

**Saksprotokoll i Levanger formannskap - 15.01.2014**

**Forslag i møte:**

Astrid Juberg Vordal (ap) fremmet på vegne av ap, sp og krf følgende forslag til innstilling:

**Generelle spørsmål**

God og effektiv oppgaveløsning i kommunene krever god samhandling mellom folkevalgte, den administrative ledelsen og de ansattes organisasjoner. Dette kan hovedavtale og hovedtariffavtale understøtte ved å ha fleksible avtaler som gir stor lokal handlefrihet. En bør tilstrebe at utfordringene løses på lavest mulig nivå.

Innenfor kap 3 og kap 5 er det fornuftig at lønnsdannelsen skjer lokalt, mens det på kapittel 4 oppfattes som lite hensiktsmessig med lokale forhandlinger. Om en flyttet de stillingene som er avvikende fra sentrale normer, f.eks avdelingsledere og saksbehandlere fra kap 4 til 5, ville behovet for lokale forhandlinger på kap 4 være mye mindre og kunne avvikles, noe som også hadde effektivisert arbeidet med lønnsforhandlingene

Når det gjelder de mer detaljerte spørsmål knyttet til årets oppgjør har Kommunesstyret følgende vurderinger:

**Pensjonsordningene**

Offentlig ansatte har en god pensjonsordning. Noe som er prioritert sterkt over lang tid. Med de rekrutteringsutfordringene til stillinger i kommunesektoren framover er det risikabelt å gå bort fra disse både lovfesta og tariffesta pensjonsordningene. Men det vil være hensiktsmessig å se på ordningene med nye øyne, da arbeidsgiver tar en uforholdsmessig stor andel av kostnadene, det har over tid oppstått et misforhold mellom det arbeidsgiver betaler og det den ansatte betaler for å ha en så god pensjonsordning. Med tanke på den voldsomme utviklingen i arbeidstakernes kjøpekraft de siste årene, bør arbeidstakers andel settes til minst 3%, nå allerede i 2014, for så gradvis øke til 50/50-fordeling over en 10-årsperiode. Dette vil være et viktig bidrag til å beholde disse gode ordningene.

Som et seniortiltak er det viktig å lete etter ordninger som gjør det mer interessant å kombinere arbeid og pensjon for offentlig ansatte, dette som et viktig bidrag i kompetanseoverføring til nye arbeidstakere

### **Økonomisk ramme**

Lønnsoppgjøret må sikre kjøpekraften. Tiden er ikke moden for å påføre offentlig sektor mer kostnader. Det er i særdeleshet viktig at rammen ses i sammenheng med de totale kostnadene ved oppgjøret, som pensjonsordningene. Den totale økonomiske rammen som blir gitt av frontfaget forventes overholdt ved oppgjøret. Man kan dermed på sikt åpne for at stillingsstørrelsen på de som går ufrivillig deltid kan økes.

### **Lokal pott/sentrale tillegg/profil**

Det bør gjennomføres et moderat lønnsoppgjør, som kun sikrer kjøpekraften. Begynnerlønnene på minstelønntabellene bør øke mest, mens det ikke anses nødvendig å øke like mye for de med høyest ansiennitet. Likevel er det viktig at oppgjøret har en profil som stimulerer til økt kompetanse, initiativ, innsats og virker produksjonsfremmende. Lokale forhandlinger bør unngås i kap 4. Der det er behov for lokal vurdering bør stillingen flyttes til kap 5, evt benytte bestemmelsene i forhold til egne forhandlinger for å rekruttere og beholde.

### **Omfang av arbeidstakere med kun lokal lønnsdannelse**

Det er en relativt liten andel av arbeidstakerne (ca 5% av lønnsmassen i LK) som har hele lønnsdannelsen lokalt. Etter kommunestyrets vurdering bør denne andelen øke i kombinasjon med avvikling av lokale forhandlinger på kap 4.

### **Avstemning:**

Ved alternativ votering mellom Vordals forslag til innstilling og rådmannes forslag til innstilling, ble Vordals forslag tiltrådt med 7 mot 2 stemmer som ble avgitt for rådmannens forslag.

### **INNSTILLING:**

#### **Generelle spørsmål**

God og effektiv oppgaveløsning i kommunene krever god samhandling mellom folkevalgte, den administrative ledelsen og de ansattes organisasjoner. Dette kan hovedavtale og hovedtariffavtale understøtte ved å ha fleksible avtaler som gir stor lokal handlefrihet. En bør tilstrebe at utfordringene løses på lavest mulig nivå.

Innenfor kap 3 og kap 5 er det fornuftig at lønnsdannelsen skjer lokalt, mens det på kapittel 4 oppfattes som lite hensiktsmessig med lokale forhandlinger. Om en flyttet de stillingene som er avvikende fra sentrale normer, f.eks avdelingsledere og saksbehandlere fra kap 4 til 5, ville behovet for lokale forhandlinger på kap 4 være mye mindre og kunne avvikles, noe som også hadde effektivisert arbeidet med lønnsforhandlingene

Når det gjelder de mer detaljerte spørsmål knyttet til årets oppgjør har Kommunesstyret følgende vurderinger:

#### **Pensjonsordningene**

Offentlig ansatte har en god pensjonsordning. Noe som er prioritert sterkt over lang tid. Med de rekrutteringsutfordringene til stillinger i kommunesektoren framover er det risikabelt å gå bort fra disse både lovfesta og tariffesta pensjonsordningene. Men det vil

være hensiktsmessig å se på ordningene med nye øyne, da arbeidsgiver tar en uforholdsmessig stor andel av kostnadene, det har over tid oppstått et misforhold mellom det arbeidsgiver betaler og det den ansatte betaler for å ha en så god pensjonsordning. Med tanke på den voldsomme utviklingen i arbeidstakernes kjøpekraft de siste årene, bør arbeidstakers andel settes til minst 3%, nå allerede i 2014, for så gradvis øke til 50/50-fordeling over en 10-årsperiode. Dette vil være et viktig bidrag til å beholde disse gode ordningene.

Som et seniortiltak er det viktig å lete etter ordninger som gjør det mer interessant å kombinere arbeid og pensjon for offentlig ansatte, dette som et viktig bidrag i kompetanseoverføring til nye arbeidstakere

### **Økonomisk ramme**

Lønnsoppgjøret må sikre kjøpekraften . Tiden er ikke moden for å påføre offentlig sektor mer kostnader. Det er i særdeleshet viktig at rammen ses i sammenheng med de totale kostnadene ved oppgjøret, som pensjonsordningene. Den totale økonomiske rammen som blir gitt av frontfaget forventes overholdt ved oppgjøret. Man kan dermed på sikt åpne for at stillingsstørrelsen på de som går ufrivillig deltid kan økes.

### **Lokal pott/sentrale tillegg/profil**

Det bør gjennomføres et moderat lønnsoppgjør, som kun sikrer kjøpekraften. Begynnerlønnene på minstelønntabellene bør øke mest, mens det ikke anses nødvendig å øke like mye for de med høyest ansiennitet. Likevel er det viktig at oppgjøret har en profil som stimulerer til økt kompetanse, initiativ, innsats og virker produktionsfremmende. Lokale forhandlinger bør unngås i kap 4. Der det er behov for lokal vurdering bør stillingen flyttes til kap 5, evt benytte bestemmelsene i forhold til egne forhandlinger for å rekruttere og beholde.

### **Omfang av arbeidstakere med kun lokal lønnsdannelse**

Det er en relativt liten andel av arbeidstakerne (ca 5% av lønnsmassen i LK) som har hele lønnsdannelsen lokalt. Etter kommunestyrets vurdering bør denne andelen øke i kombinasjon med avvikling av lokale forhandlinger på kap 4.

### **Rådmannens forslag til innstilling:**

Kommunestyret slutter seg til rådmannens vurderinger av spørsmålene fra KS (med følgende endringer): .....

### **Hjemmel/bakgrunn for saken:**

KS sitt [debattheft](#) til Strategikonferansene 2014. (Lenket opp)

### **Vedlegg:**

Ingen

### **Andre saksdokumenter (ikke vedlagt):**

Ingen

### **Saksopplysninger:**

Våren 2014 skal det igjen forhandles om hovedavtale samtidig som det er nytt sentralt hovedtariffoppgjør. KS har som vanlig sendt ut et debattheft der de ber om

medlemmenes syn på en del sentrale spørsmål. Det vil bli debatt om spørsmålene på strategikonferansene, som for Nord-Trøndelag sin del er i Namsos 27.-28 februar 2014.

Det er ønskelig at den enkelte kommune/fylkeskommune behandler spørsmålene i forkant av strategikonferanser og fylkesmøter.

Innledningsvis bes det om svar på disse 2 generelle spørsmålene:

- Hvordan kan hovedtariffavtalen understøtte en god og effektiv oppgaveløsning i kommunene og fylkeskommunene?
- Er det bestemmelser i avtaleverket som er til hinder for at oppgavene kan tilrettelegges og løses godt og effektivt?

Mer detaljert bes kommunene gi tilbakemelding på følgende 5 spørsmål:

1. Bør pensjonsordningene i offentlig sektor bli tema ved tariffoppgjøret i 2014?
2. Hva vurderes som en realistisk og forsvarlig økonomisk ramme?
3. Hvilke elementer i oppgjøret (f.eks. lokal pott eller generelle tillegg) skal prioriteres?
4. Hvilke lønns-elementer kan prioriteres ned til fordel for endringer i minstelønnsystemet i HTA kapittel 4?
5. Hvordan ser dere på eget omfang av arbeidstakere med kun lokal lønnsdannelse?

Som bakgrunn for å svare på spørsmålene anbefales å lese debattheftet. Det kan likevel være greit å presisere noen begrep innledningsvis.

[Hovedavtalen](#) mellom KS på vegne av kommunene og de ulike arbeidstakerorganisasjonene består av tre deler:

- Del A Forhandlingsordningen inneholder regler avtalestruktur og forhandlingsordning
- Del B regulerer samarbeid, medbestemmelse og tillitsvalgtordning for kommuner/fylkeskommuner og kommunale foretak.
- Del C regulerer tilsvarende del B for andre selvstendige rettssubjekter med eget medlemskap i KS samt energiverk organisert som kommunale foretak etter kommunelovens kapittel 11.

[Hovedtariffavtalen](#) (HTA) i KS området er 2-årig, inngått mellom KS og arbeidstakerorganisasjonene med utløp 30. april 2014 og regulerer lønns- og arbeidsvilkår. HTA inngås for 2-årige avtaleperioder fra 1.mai «partall år». I hovedtariffoppgjør er hele HTA oppe til revisjon og det føres samtidig sentralt lønnsoppgjør.

Det er i hovedsak 3 ordninger for lønnsfastsettelse i dagens hovedtariffavtale.

**Kap 3** inneholder bestemmelse for fastsettelse av lønn til ledere på rådmannsnivå og enhetsledernivå. All lønnsdanning skjer lokalt. Kap 3 utgjør ca 2,5% av lønnsmassen i Levanger kommune

**Kap 4** inneholder de gjennomgående, normerte stillinger. Det meste av lønnsdanningen for disse stillingene skjer sentralt ved justering av minstelønstabeller og diverse andre

sentrale bestemmelser. Det kan settes av en sentralt framforhandlet pott til lokale forhandlinger også i kap 4. ca 95% av lønnsmassen i Levanger kommune ligger her.

**Kap 5** består av saksbehandlerstillinger. Alle ansatte organisert av fagforeninger under hovedsammenslutningen [akademikerne](#) ligger i kap 5. Det vil i hovedsak si økonomer, jurister og ingeniører. Også saksbehandlere som ikke er akademikere kan være i kap 5, men det er en betydelig forskjell på hvordan de ulike fagforeningene ser på kapitteltilhørighet slik organisering kan ha en betydning for omfanget av kap 5. I Levanger kommune er ca 2,6% av lønnsmassen i kap 5, mens tilsvarende andel for ISK og Verdal kommune er henholdsvis 23% og 1%. Det er altså store variasjoner i bruken av kap 5.

Under «Vurdering» gir rådmannen sine vurderinger som de folkevalgte kan slutte seg til eller moderere.

### **Vurdering:**

#### **Generelle spørsmål**

God og effektiv oppgaveløsning i kommunene krever god samhandling mellom folkevalgte, den administrative ledelsen og de ansattes organisasjoner. Dette kan hovedavtale og hovedtariffavtale understøtte ved å ha fleksible avtaler som gir stor lokal handlefrihet. En bør tilstrebe at utordringene kan løses på lavest mulig nivå. Ellers er lønnsforhandlinger svært ressurskrevende. En reform som kunne gi lengre tariffperioder, f.eks 4 år, hadde bydd på betydelig effektivisering.

Innenfor kap 3 og kap 5 er det fornuftig at lønnsdannelsen skjer lokalt, mens det på kapittel 4 oppfattes som lite hensiktsmessig med lokale forhandlinger. Om en flyttet de stillingene som er avvikende fra sentrale normer, f.eks avdelingsledere og saksbehandlere fra kap 4 til 5, ville behovet for lokale forhandlinger på kap 4 være mye mindre og kunne avvikles, noe som også hadde effektivisert arbeidet med lønnsforhandlingene med utrolig mange årsverk.

Når det gjelder de mer detaljerte spørsmål knyttet til årets oppgjør har rådmannen følgende vurderinger:

#### **Pensjonsordningene**

Offentlig ansatte har en svært god pensjonsordning. Noe som er prioritert sterkt over lang tid. Med de rekrutteringsutfordringene til stillinger i kommunesektoren framover er det risikabelt å gå bort fra disse både lovfesta og tariffesta pensjonsordningene. Det har imidlertid over tid oppstått et misforhold mellom det arbeidsgiver betaler og det den ansatte betaler for å ha en så god pensjonsordning. Med tanke på den voldsomme utviklingen i arbeidstakernes kjøpekraft de siste årene, hvilket er forventet å fortsette de nærmeste årene bør en i 2014 øke denne til 3% for så gradvis øke til 50/50-fordeling over en 10-årsperiode. En bør også lete etter ordninger som gjør det mer interessant å kombinere arbeid og pensjon for offentlig ansatte.

#### **Økonomisk ramme**

Den økonomiske ramme bør ikke settes høyere enn forventet prisstigning. Mindre lønnsutvikling for den enkelte som er i arbeid kan bidra til at kommunene får råd til å ansette flere og øke stillingsstørrelsene til de som går i ufrivillig deltid.

### **Lokal pott/sentrale tillegg/profil**

Det bør gjennomføres et moderat lønnsoppgjør som hensyntar behovet for å være attraktive på arbeidsmarkedet. Derfor bør begynnerlønnene på minstelønnstabellene øke mest, mens det ikke er nødvendig å øke mer for de med høyest ansiennitet. Lokale forhandlinger bør unngås i kap 4. Der det er behov for lokal vurdering bør stillingen flyttes til kap 5, evt benytte bestemmelsene i forhold til egne forhandlinger for å rekruttere og beholde.

### **Omfang av arbeidstakere med kun lokal lønnsdannelse**

Det er en relativt liten andel av arbeidstakerne (ca 5% av lønnsmassen i LK) som har hele lønnsdannelsen lokalt. Etter rådmannens vurdering bør denne andelen øke i kombinasjon med avvikling av lokale forhandlinger på kap 4.





**Levanger kommune**  
**Sakspapir**

**Revidering av eiendomsskattevedtekter for Levanger kommune**

<b>Saksbehandler:</b> Per Arne Kolberg	<b>Arkivref:</b> 2014/141 - /
<b>E-post:</b> <a href="mailto:per.arne.kolberg@innherred-samkommune.no">per.arne.kolberg@innherred-samkommune.no</a>	
<b>Tlf.:</b> 74048550	

Saksordfører: (Ingen)

Utvalg	Møtedato	Saksnr.
Levanger formannskap	15.01.2014	3/14
Levanger kommunestyre	29.01.2014	2/14

**Saksprotokoll i Levanger formannskap - 15.01.2014**

**Forslag i møte:**

Ingen.

**Avstemning:**

Rådmannens forslag til innstilling enstemmig tiltrådt.

**INNSTILLING:**

Foreslåtte reviderte eiendomsskattevedtekter for Levanger kommune vedtas gjeldende fra 1. januar 2014.

**Rådmannens forslag til innstilling:**

Foreslåtte reviderte eiendomsskattevedtekter for Levanger kommune vedtas gjeldende fra 1. januar 2014.

**Hjemmel/bakgrunn for saken:**

[Lov om eigedomsskatt til kommunane](#) – sist endra med virkning fra 1.1.2014.

**Vedlegg:**

1 Reviderte eiendomsskattevedtekter for Levanger kommune.

**Andre saksdokumenter (ikke vedlagt):**

[Nåværende eiendomsskattevedtekter for Levanger kommune.](#)

**Saksopplysninger:**

Vedlagt følger reviderte eiendomsskattevedtekter for Levanger kommune tilpasset endringene i eiendomsskatteloven.

**Vurdering:**

Rådmann viser til endringene i eiendomsskatteloven gjeldende fra 01.01.2014, og vil med bakgrunn i dette foreslå at eiendomsskattevedtektene blir endret i trå med disse.

For øvrig er det ingen reell endring i de nye vedtektene.

**FO 1/14 Interpellasjon fra Hanne Ihler Toldnes ( SV ) - 200-årsjubileum for demokrati , menneskerettigheter og mangfold**

I 2014 feirer hele Norge 200-års jubileum for grunnloven med fokus på demokrati og menneskerettigheter. Levanger har gjennom lang tid tatt imot asylsøkere, flyktninger og andre innvandrere. Kommunen har derfor blant sine innbyggere et mangfold av nasjonaliteter og kulturer. Alt tyder på at utviklinga mot et flerkulturelt samfunn vil fortsette.

I et jubileumsår for demokrati og menneskerettigheter, er det viktig at det gis oppmerksomhet til alle grupper i samfunnet. Det vil derfor være naturlig at det i Levanger kommune blir lagt vekt på å vise fram det kulturelle mangfoldet. Det vil være nyttig og fra mtidsretta å sette fokus på kulturelt mangfold sett i forhold til demokrati og menneskerettigheter.

Spørsmålet til ordføreren blir da: Vil ordføreren ta et initiativ til at det i jubileumsåret blir satt fokus på det kulturelle mangfoldet i Levanger kommune, og se dette i lys av demokrati og menneskerettigheter ?

Forslag til vedtak :

Kommunestyret ber ordføreren ta et initiativ til at det i 200-årsfeiringa av grunnloven blir lagt vekt på det kulturelle mangfoldet i kommunen.

SVs kommunestyrguppe  
v/ Hanne Ihler Toldnes

**FO 2/14 Spørsmål fra Asbjørn Brustad (SP) - Kvalitet på skolebyggene, framdrift i sak og effektivering av vedtak**

Ytterøy har de siste årene opplevd en positiv utvikling av samfunnet som bl.a. har resultert i en kraftig vekst i folketallet. Ytterøykylling har fra sin start hatt en jevn og positiv vekst som har gitt betydelige ringvirkninger og slik bekreftet levering på alle plan.

Et resultat av dette er at folketallet har økt med mellom 120 og 150 personer de siste fire årene. Mesteparten er arbeidsinnvandring fra Litauen. Ytterøykylling har en policy hvor de ansetter familiefolk med det resultat at vi får bosatt barnefamilier med økte barnetall som en følge av det. I tillegg oppleves en jevn vekst av tilbakeflyttede ungdommer som etablerer seg. Dette er jo en gigantisk vekst, sett i forhold til innbyggertallet på øya. 20% økning på 4 år er ikke mange utkanter forunt.

Dagens utfordring går på kapasitet og kvalitet på skolebyggene. Det har lenge vært snakk om flytting fra det gamle og nedslitte herredshuset og inn i nytt tilbygg på hovedbygget. *Vi har jo et kommunestyrevedtak fra 2012 som sier at det skal samlokaliseres og renoveres, samt at ungdomsskolen skal bestå.* Spesielt foreldrene etterspør framdrifta på disse planene. Det er pr i dag for lite areal, et innklima det må gjøres tiltak på, behov for energiøkonomisering bl.a.. Prognosene for barnetall som var lagt var riktig den gang, men antall elever er økt betraktelig, og presser daglig utfordringen om plass. Tiden går og behovene øker.

Mitt spørsmål blir da:

Hvordan er framdriften i saken og effektivering av vedtaket?

Med vennlig hilsen

Asbjørn Brustad

Sp`s kommunestyregruppe.