



Kommunstyrelsen

2023-03-07

85

Plats och tid	Kommunalhuset Arvidsjaur klockan 08.00-08.50.		
Beslutande	Lars Forsgren	(s), ordförande	
	Marcus Lundberg	(s)	
	Lena Karlsson	(s)	
	Gunilla Bäckström	(s)	
	Göte Renberg	(s)	
	Ingrid Tagesdotter	(v)	
	Martin Nilsson	(c)	
	Per Ågren	(sd)	
	Lars Ralph	(m)	
	Anders Östervald	(v), tjj ers	
	Samuel Wigenstam	(c), tjj ers	
Övriga närvarande	Josephine Neander, (l), ej tjj ers Lena Ruth, kommunchef Oscar Sundström, sekreterare Inga Sandström, sekreterare		
Utses att justera	Per Ågren		
Justeringens plats och tid	Kommunalhuset Arvidsjaur 2023-03-14 kl. 15.00		
Underskrifter	Sekreterare	_____	Paragrafer 64-74
		Inga Sandström	
	Ordförande	_____	
		Lars Forsgren	
	Justerande	_____	
		Per Ågren	

Anslag / Bevis			
Justeringen har tillkännagetts genom anslag			
Organ	Kommunstyrelsen		
Sammanträdesdatum	2023-03-07		
Datum då anslaget sattes upp	2023-03-15	Datum då anslaget tas ned	2023-04-06
Förvaringsplats för protokollet	Kommunstyrelsens kansli		
Underskrift	_____		
	Inga Sandström		
Utdragsbestyrkande			



Ärendeförteckning	Ks § 64 Fastställande av dagordning		
	Ks § 65 Val av justerare samt tid och plats för justering		
	Ks § 66 Meddelandeärenden		
	Ks § 67 Anmälan av beslut i delegerade ärenden		
	Ks § 68 Internkontrollplan för kommunstyrelsen 2023	Dnr 00017/2023	049
	Ks § 69 Riktlinjer för hälsofrämjande arbete och rehabilitering i Arvidsjaur kommun	Dnr 00014/2023	026
	Ks § 70 Val av kommunala vattenpolitiker	Dnr 000221/2022	102
	Ks § 71 Revidering - Delegering av beslutanderätt - Kommunstyrelsen	Dnr 00005/2023	002
	Ks § 72 Delegation att verkställa nyupplåning hos Kommuninvest för år 2023	Dnr 00048/2023	002
	Ks § 73 Internbudget 2023 - Kommunstyrelsens verksamheter	Dnr 00060/2022	042
	Ks § 74 Avvikelsesrapport – Pensionsförsäkringskostnader och kostnads- utjämningsbidrag	Dnr 00018/2023 Dnr 00077/2021	041 041



Fastställande av
dagordning

Ks § 64

Kommunstyrelsen har att fastställa dagordning för sammanträdet.

Kommunstyrelsens beslut

1. Dagordningen fastställs.



Ks § 65

Val av justerare samt tid
och plats för justering

Kommunstyrelsen ska utse justerare att jämte ordföranden justera dagens
protokoll, samt besluta om tid och plats för justering.

Kommunstyrelsens beslut

1. Per Ågren utses att justera protokollet.
2. Ingrid Tagesdotter utses som ersättare.
3. Protokollet ska justeras på kommunstyrelsens kansli 2023-03-14
kl. 15.00.



Ks § 66

Expedierat per e-post om inget annat anges.

Meddelandeärenden

III Meddelandeärenden

- * DOM – Särskild avgift enligt 16 kap. socialtjänstlagen (2001:453), SoL
- **Förvaltningsrätten i Luleå**

Kommunstyrelsens beslut

1. Redovisningen godkänns.



Anmälan av beslut i delegerade ärenden

Ks § 67

Delegeringsbeslut som anslagits på kommunens anslagstavla

Grund- och förskoleutskottet 2023-01-24	§§	1-5	2023
Sociala utskottet 2023-02-02	§§	1-4	2023
Kultur, fritids- och näringslivsutskottet 2023-02-09	§§	1-6	2023
Allmänna utskott 2023-02-21	§§	7-9	2023

II Övriga delegeringsbeslut

Räddningschef Magnus Öhman

Föreläggande enligt 5 kap. 2 § med stöd i 2 kap. 2 § lagen (SFS 2003:778) om skydd mot olyckor §§ 1-1 2023

Kommunikatör Kent Norberg

Utfärdande av tjänstekort för personal i kommunens tjänst enligt gällande föreskrifter §§ 1-2 2023

Kommunstyrelsens beslut

1. Redovisningen godkänns.



Ks § 68

Dnr 00017/2023

049

Internkontrollplan för
kommunstyrelsen 2023

Kommunfullmäktige har 2022-02-22 § 12 antagit reglemente för verksamhets- och ekonomistyrning. I reglementet finns ett kapitel som avser intern kontroll.

Kommunstyrelsen och nämnderna ska inför varje verksamhetsår anta en särskild plan för intern kontroll. Hur omfattande denna plan ska vara får diskuteras med utgångspunkt från att den ska med rimlig grad av säkerhet säkerställa att övergripande uppgifter löses effektivt och med önskvärd kvalitet. Skriftlig risk- och väsentlighetsanalys ska ligga till grund för planen. Internkontrollplanen bör minst innehålla:

- Genomförd riskbedömning
- Valda kontrollmål
- Vem som ansvarar för att utföra uppföljningen och rapportering
- Till vem uppföljningen ska rapporteras
- När rapportering ska ske

Kommunstyrelsen beslutade 2023-02-14 § 27 uppdra till kommunchefen att lägga nivåer för mätning av kontrolltesterna.

Internkontrollplanen har kompletterats med nivåer för mätning av kontrolltesterna.

Kommunstyrelsens beslut

Bilaga ./ 1. Internkontrollplan år 2023 för kommunstyrelsens antas.

Beslutet skickas till:
. Berörda

Justerandes sign

Beslutsunderlag
Au 2022-01-24
Tjänsteskrivelse Lena Ruth
Förslag till interkontrollplan

Ks 2023-02-14 § 27

Utdragsbestyrkande



KOMMUNSTYRELSENS INTERNKONTROLLPLAN 2023



ARVIDSJAURS KOMMUN

Dokumentnamn	Dokumenttyp	Fastställt/upprättad	Beslutsinstans
Styrande dokument	Plan	Ks § 68 2023-03-07	Kommunstyrelsen
Dokumentansvarig	Giltig till		
Kommunstyrelsen	Tills vidare		
Dokumentinformation	Dnr 17/2023		

Kommunstyrelsens internkontrollplan 2023

Internkontroll är en del av verksamhetens styrning och innebär riskbedömningar. För att kontrollera att verksamheten arbetar med risker och att arbetsrutiner följs upp. Därför specificeras ett antal risker i internkontrollen som verksamheten särskilt kommer att kontrolleras på under året. Målet med internkontrollen är att ledningen ska få en tillfredställande kontroll över ekonomi, prestationer och kvalitet samt en relevant och rättvisande information om verksamheten.

Kommunstyrelsen skall för varje år anta en internkontrollplan för säkring av nämndens ledning och styrning. Uppföljning av planen skall regelbundet ske till nämnden.

Med internkontroll menas kommunens organisation, rutiner och system som syftar till att:

- Trygga kommunens tillgångar, förhindra förluster
- Säkerställa att lagar, bestämmelser och överenskommelser efterlevs
- Minimera risker, stärka system och rutiner
- Säkra att resurser används i enlighet med tagna beslut
- Säkra en rättvisande redovisning
- Skydda politiker och personal från oberättigade misstankar

Internkontrollen av verksamheten sker under senare delen av året och sammanställs till en internkontrollrapport. Sammanställningen baseras på riskernas kontrollaktivitet och kontrolltester som gemensamt skapar en bild av hur verksamheten anser sig arbeta med risken tillsammans med ett test som speglar hur verksamheten faktiskt arbetar med risken.

Hur internkontrollplanen ska läsas

Internkontrollplanen utgår ifrån ett antal olika risker. En risk klassas som *sannolikheten* att en farlig händelse eller exponering ska inträffa samt dess *konsekvens* av att den skulle inträffa i form av skada eller ohälsa. Inledningsvis förekommer ett antal risker som är gällande för hela verksamheten inom Arvidsjaurs kommun. Därefter följer eventuella risker som inriktar sig mot specifika delar av verksamheten.

Alla risker kontrolleras genom en *kontrollaktivitet* och ett *kontrolltest*. Kontrollaktiviteten innebär den fråga som berörda enhetschefer ska besvara utifrån svarsalternativen **Fullt på plats/Fungerar**, **Delvis/Fungerar delvis** eller **Saknas/Fungerar ej**. Enhetschefen ska då göra en självskattning, alltså en egenvärdering, när kontrollaktiviteten besvaras. Svaret översätts därefter till grönt, gult eller rött.

Kontrolltestet är det test för att kontrollera ifall risken sker. Det kan ofta ske genom stickprov, kontrollera statistik eller undersöka avvikelser som är kopplade till risken. I internkontrollplanen specificeras även vilken arbetsroll som gör testet. Allting sammanställs därefter till en internkontrollrapport.

Varje risk har ett **riskvärde** som är uträknat utifrån dess *sannolikhet* och *konsekvens*.

Riskanalysmodell					
Konsekvens	4 - Allvarlig	4	8	12	16
	3 - Kännbar	3	6	9	12
	2 - Lindrig	2	4	6	8
	1 - Försumbar	1	2	3	4
		1 - Osannolik	2 - Mindre sannolik	3 - Möjlig	4 - Sannolik
Sannolikhet					

Övergripande risker för hela verksamheten

Risk 1	Riskvärde	Riskbedömning		Kontrollaktivitet	Vilka berörs?	Kontrolltest	
		Sannolikhet	Konsekvens			Vad testas	Vem testas
Att rutiner för hantering av personuppgifter enligt dataskyddsförordningen brister	8	2	4	<i>Följer du rutinerna för hantering av personuppgifter och dataskyddsförordningen (GDPR)?</i>	Hela verksamheten	Kunskapsstest för samtliga chefer.	GDPR-ansvarige
				Kontrolltest (Risk 1): Kunskaperna avseende rutiner kring GDPR. Mätningen utgår i antal chefer som lyckas med testet. Ett godkänt test innebär mer än 70 % rätt svar.		Röd:	0 – 69% lyckas
						Gul:	70 – 84% lyckas
						Grön:	85 – 100% lyckas
Risk 2	Riskvärde	Riskbedömning		Kontrollaktivitet	Vilka berörs?	Kontrolltest	
		Sannolikhet	Konsekvens			Vad testas	Vem testas
Att anställda upplever låg motivation	6	2	3	<i>Arbetas det aktivt med anställdas delaktighet och inflytande?</i>	Hela verksamheten	Kontrollera senaste motivationsfrågorna i HME-enkäten.	Administratörer
				Kontrolltest (Risk 2): Genom HME-enkäten får vi medarbetares upplevda motivation. Resultatet jämförs med rikets snitt.		Röd:	Två eller fler enheter under rikets snitt.
						Gul:	En enhet under rikets snitt.
						Grön:	Lika med eller högre än rikets snitt.
Risk 3	Riskvärde	Riskbedömning		Kontrollaktivitet	Vilka berörs?	Kontrolltest	
		Sannolikhet	Konsekvens			Vad testas	Vem testas
Ökad sjukfrånvaro för anställda	3	1	3	<i>Arbetas det aktivt med hälsofrämjande aktiviteter för anställda?</i>	Hela verksamheten	Övergripande procentuell sjukfrånvaro för samtlig anställd personal.	HR-enheten
				Kontrolltest (Risk 3): Procentuell sjukfrånvaro jämfört med rikets snitt.		Röd:	På rikets snitt eller högre.
						Gul:	0 – 0,99% lägre än rikets snitt.
						Grön:	1% eller lägre än rikets snitt.

Övergripande risker för hela verksamheten, forts

Risk 4	Riskvärde	Riskbedömning		Kontrollaktivitet	Vilka berörs?	Kontrolltest	
		Sannolikhet	Konsekvens			Vad testas	Vem testar
Att verksamheten inte kan rekrytera efter behov	16	4	4	<i>Arbetas det aktivt med kompetensförsörjning?</i>	Hela verksamheten	Har verksamheterna upprättat långsiktig bemanningsplanering.	HR-enheten
				Kontrolltest (Risk 4): Kontrolltestet ska visa ifall enheterna har en långsiktig plan kring bemanning.		Röd:	40% eller fler av enheterna saknar bemanningsplanering
						Gul:	11 - 39% av enheterna saknar bemanningsplanering
						Grön:	0 - 10% av enheterna eller färre saknar bemanningsplanering
Risk 5	Riskvärde	Riskbedömning		Kontrollaktivitet	Vilka berörs?	Kontrolltest	
		Sannolikhet	Konsekvens			Vad testas	Vem testar
Bristfällig prognos för vardera verksamhet	9	3	3	<i>Lägger du realistiska belärsprognoser så att augustis prognos inte avviker mer än 1% jämfört med aprils prognos?</i>	Hela verksamheten	Kontroll genom avvikelser i form av augustis belärsprognos inte avviker mer än 1% jämfört med prognosen i april.	Ekonomienheten & Administratörer
				Kontrolltest (Risk 5): Kontrolltestet mäter den procentuella avvikelserna.		Röd:	Högre än 1.5%
						Gul:	1 - 1,5%
						Grön:	Mindre än 1%
Risk 6	Riskvärde	Riskbedömning		Kontrollaktivitet	Vilka berörs?	Kontrolltest	
		Sannolikhet	Konsekvens			Vad testas	Vem testar
Att avrop/FKU från ramavtal inte sker på avtalsenligt sätt	12	3	4	<i>Säkerställer du att avrop sker enligt villkoren i relevanta avtal?</i>	Hela verksamheten	Kontrolltest av upp till tre ramavtalsleverantörer.	Ekonomienheten & Administratörer
				Kontrolltest (Risk 6): Jämför genomförda inköp i förhållande till avtal. Testet mäts i procent.		Röd:	0 - 74%
						Gul:	75 - 99%
						Grön:	100%

Övergripande risker för hela verksamheten, forts

Risk 7	Riskvärde	Riskbedömning		Kontrollaktivitet	Vilka berörs?	Kontrolltest	
		Sannolikhet	Konsekvens			Vad testas	Vem testar
Att dokumentation kring enskilda direktupphandlingar över 100 000 kronor saknas	9	3	3	Finns dokumentation på direktupphandlingar över 100 000 kronor i avtalsdatabasen?	Hela verksamheten	Kontroll av all dokumentation av individuella inköp över 100 000 kr.	Upphandlingsenheten & Administratörer
				Kontrolltest (Risk 7): Kontroll att rutin följs avseende direktupphandling. Testet mäts i procent.		Röd:	0 – 74%
						Gul:	75 – 99%
						Grön:	100%
Risk 8	Riskvärde	Riskbedömning		Kontrollaktivitet	Vilka berörs?	Kontrolltest	
		Sannolikhet	Konsekvens			Vad testas	Vem testar
Kunskapsbrist på vilka styrdokument som gäller	8	4	2	Känner din verksamhet till vilka interna styrdokument de ska förhålla sig till?	Hela verksamheten	Stickprov med intervju på personalnivå om var interna styrdokument finns.	Administratörer
				Kontrolltest (Risk 8): Totalt fem stickprov med intervju på personalnivå om de vet var de kan hitta relevanta styrdokument. En avvikelse innebär att den intervjuade inte har kännedom om relevant information.		Röd:	3 eller fler avvikelser
						Gul:	1 – 2 avvikelser
						Grön:	Inga avvikelser
Risk 9	Riskvärde	Riskbedömning		Kontrollaktivitet	Vilka berörs?	Kontrolltest	
		Sannolikhet	Konsekvens			Vad testas	Vem testar
Att verksamheten inte styrs mot politiska mål	8	2	4	Känner din verksamhet till alla politiska mål som din verksamhet omfattas av?	Hela verksamheten	Stickprov på personalnivå om de känner till relevanta politiska mål för sin enhet.	Administratörer
				Kontrolltest (Risk 9): Totalt tio stickprov med intervju på personalnivå om de känner till relevanta politiska mål för deras enhet. En avvikelse innebär att den intervjuade inte har kännedom om målen.		Röd:	4 eller fler avvikelser
						Gul:	1 – 3 avvikelser
						Grön:	Inga avvikelser

Risker – Omsorg och social verksamhet

Risk (SOC 1)	Riskvärde	Riskbedömning		Kontrollaktivitet	Vilka berörs?	Kontrolltest	
		Sannolikhet	Konsekvens			Vad testas	Vem testar
Att genomförandeplaner inte upprättas	6	2	3	<i>Upprättas och uppdateras genomförandeplaner enligt rutin?</i>	Social verksamhet	Granskning av minst 50% av alla genomförandeplaner.	Administratör
				Kontrolltest (Risk 1): Kontroll av at det finns upprättade genomförandeplaner som uppdateras enligt rutin. Mäts i procent.		Röd:	5% eller mer
						Gul:	1 – 4% avvikelser
						Grön:	Inga avvikelser
Risk (SOC 2)	Riskvärde	Riskbedömning		Kontrollaktivitet	Vilka berörs?	Kontrolltest	
		Sannolikhet	Konsekvens			Vad testas	Vem testar
Att våld i nära relation inte uppmärksammas vid handläggning av ärenden	8	2	4	<i>Uppmärksammas våld i nära relation i alla utredningar enligt rutin?</i>	Social verksamhet	Stickprov om frågor ställts enligt rutin kring våld i nära relation.	Administratör
				Kontrolltest (Risk 2): Intervju med berörda socialsekreterare. Åtta ärenden testas.		Röd:	2 eller fler avvikelser
						Gul:	1 avvikelse
						Grön:	Inga avvikelser
Risk (SOC 3)	Riskvärde	Riskbedömning		Kontrollaktivitet	Vilka berörs?	Kontrolltest	
		Sannolikhet	Konsekvens			Vad testas	Vem testar
Lagstadgad utredningstid hålls inte (max fyra månader) vid utredningar för barn och unga	8	2	4	<i>Hålls den lagstadgad utredningstid för barn och unga?</i>	Social verksamhet	Kontroll av handläggningstider i verksamhetssystemet.	Administratör
				Kontrolltest (Risk 3): Test genomförs i socialkontorets verksamhetssystem. Samtliga årets ärenden testas.		Röd:	3 eller fler avvikelser
						Gul:	1 - 2 avvikelser
						Grön:	Inga avvikelser

Risker – Omsorg och social verksamhet, forts

Risk (SOC 4)	Riskvärde	Riskbedömning		Kontrollaktivitet	Vilka berörs?	Kontrolltest	
		Sannolikhet	Konsekvens			Vad testas	Vem testar
Att hantering av brukarnas egna medel inte sker enligt rutin.	6	2	3	<i>Har redovisningar kring brukarnas egna medel lämnats in till boendechef enligt gällande rutin?</i>	Social verksamhet	Kontroll av alla inkomna redovisningar kring brukarnas egna medel.	Administratör
Kontrolltest (Risk 4): Kontroll via stickprov av att rutin följs. Mätningen görs i procent.						Röd:	5% eller högre
						Gul:	1 – 4%
						Grön:	0%

Risker – Arvidsjaur kommun förskola och skolor

Risk (Skola 1)	Riskvärde	Riskbedömning		Kontrollaktivitet	Vilka berörs?	Kontrolltest	
		Sannolikhet	Konsekvens			Vad testas	Vem testar
Barn och elever utsätts för kränkande behandling, diskriminering eller trakasserier.	12	3	4	<i>Har olyckorna och tillbudna följts upp och åtgärdats?</i>	Skolsektorn	Att samtliga ärenden går vidare till trygghetsrådet för åtgärd.	Administratör
Kontrolltest (Risk 1): Samtliga olyckor, tillbud och kränkande behandling ska gå vidare till trygghetsrådet för uppföljning och åtgärd.						Röd:	2 eller fler avvikelser
						Gul:	1 avvikelse
						Grön:	Inga avvikelser
Risk (Skola 2)	Riskvärde	Riskbedömning		Kontrollaktivitet	Vilka berörs?	Kontrolltest	
Sannolikhet	Konsekvens	Vad testas	Vem testar				
Frånvaro överstigande 20% per månad eller elever som uppvisar problematisk skolfrånvaro	12	3	4	<i>Har handlingsplaner upprättats till de elever som har problematisk skolnärvaro?</i>	Grundskolan	Statistik från skolans verksamhetssystem.	Administratör
Kontrolltest (Risk 2): Hur många handlingsplaner finns det i förhållande till de elever som överstiger 20% frånvaro. Mäts i antal handlingsplaner gentemot elever med problematisk frånvaro.						Röd:	2 eller fler avvikelser
						Gul:	1 avvikelse
						Grön:	Inga avvikelser
Risk (Skola 3)	Riskvärde	Riskbedömning		Kontrollaktivitet	Vilka berörs?	Kontrolltest	
Sannolikhet	Konsekvens	Vad testas	Vem testar				
Barn och elever fullgör inte lagstadgad skolplikt	8	2	4	<i>Är alla folkbokförda elever inskrivna i skolan?</i>	För- och grundskola	Statistik från skolans verksamhetssystem.	Administratör
Kontrolltest (Risk 3): Mäts i KIR, Kommunens invånarregister, gentemot inskrivna i skolan. Inga avvikelser tolereras i kontrolltestet och därför kan utfallet bara bli grönt eller rött.						Röd:	1 eller fler avvikelser
						Gul:	-----
						Grön:	Inga avvikelser



Ks § 69

Dnr 00014/2023

026

Riktlinjer för
hälsofrämjande arbete och
rehabilitering i Arvidsjaur
kommun

En stor del av vår tids folksjukdomar skulle kunna förebyggas, och sjukdomsbilden förbättras vid befintlig sjukdom, med hälsosamma levnadsvanor.

För att undvika ohälsa och sjukskrivningar som påverkar verksamheten arbetar Arvidsjaur kommun mycket med förebyggande insatser, ofta i samverkan med Företagshälsan (FH). En förebyggande insats kan initieras av medarbetaren själv, chefen eller annan som uttrycker oro.

Att ha friska och närvarande medarbetare är en förutsättning för och ökar möjligheten för kommunen att driva en bra verksamhet. All ohälsa och sjukfrånvaro påverkar verksamheten och arbetsgivare har ett långtgående rehabiliteringsansvar enligt arbetsmiljölagen.

Kommunstyrelsen har 2022-02-08 § 11 antagit riktlinjer för hälsofrämjande arbete och rehabilitering i Arvidsjaur kommun.

Förslag till revidering av riktlinjerna gällande friskvård har upprättats.

Kommunstyrelsen beslutade 2023-02-14 § 33 att bordlägga ärendet för att åter behandlas vid kommunstyrelsens sammanträde 7 mars.

Kommunstyrelsens beslut

- Bilaga ./.
1. Riktlinjer för hälsofrämjande arbete och rehabilitering i Arvidsjaur kommun antas.
 2. Kommunstyrelsens beslut 2022-02-08 § 11 upphör av gälla.

Beslutet skickas till:

- . Samtliga personalledare
- . Samtliga arbetstagarorganisationer

Justerandes sign

Beslutsunderlag
Ks 2023-02-14 § 33
Förslag till riktlinjer

Utdragsbestyrkande



RIKTLINJER FÖR HÄLSOFRÄMJANDE ARBETE OCH REHABILITERING



ARVIDSJAURS KOMMUN
www.arvidsjaur.se

Dokumentnamn	Dokumenttyp	Fastställt/upprättad	Beslutsinstans
Styrande dokument	Riktlinjer	Ks § 69 2023-03-07	Kommunstyrelsen
Dokumentansvarig	Giltig till		
Kommunstyrelsen	Tills vidare		
Dokumentinformation	Dnr 14/2023		



Riktlinjer för hälsofrämjande arbete och rehabilitering

Fastställt av kommunstyrelsen 2023-03-07

INNEHÅLLSFÖRTECKNING

Inledning	3
Syfte	3
Mål	3
Ansvar	4
Friskvård.....	5
Friskvårdsbidrag.....	5
Rutin och riktlinje för friskvårdstimme.....	6
Ansvar	6
Rehabilitering.....	7
Länk 1 – åter till ordinarie arbete.....	7
Länk 2 – omplacering hos arbetsgivaren	7
Länk 3 – omplacering hos arbetsgivaren alternativt arbete på reguljära arbetsmarknaden	8
Stöd till chefer i rehabiliteringsarbetet	8
Förebyggande insatser.....	8
Hälsofrämjande insatser genom inflytande	8
Flexitidsavtal	9



Riktlinjer för hälsofrämjande arbete och rehabilitering

Fastställt av kommunstyrelsen 2023-03-07

Inledning

Att ha friska och närvarande medarbetare är en förutsättning för och ökar möjligheten för kommunen att driva en bra verksamhet. All ohälsa och sjukfrånvaro påverkar verksamheten. Arbetsgivare har ett långtgående rehabiliteringsansvar enligt arbetsmiljölagen. Att starta upp rehabiliteringsarbetet så snart som möjligt ökar möjligheten till effektiv rehabilitering och återgång till arbete/vara kvar i arbetet. Att ha struktur i rehabiliteringsarbetet ger trygghet och bidrar till effektivare rehabilitering. Arbetsgivarens ambition är att rehabiliteringsarbetet ska vara slutfört inom 12 månader med målet återgång i arbete.

För att undvika ohälsa och sjukskrivningar som påverkar verksamheten arbetar Arvidsjaur kommun mycket med förebyggande insatser, ofta i samverkan med Företagshälsan (FH). En förebyggande insats kan initieras av medarbetaren själv, chefen eller annan som uttrycker oro.

Syfte

- Ökad kreativitet och arbetsglädje.
- Ökad trivsel och gemenskap på arbetsplatsen.
- Höjd kvalitet och effektivitet i verksamheten.
- Goda sociala relationer.
- God hälsa och ökad livskvalitet.
- God självkänedom och gott självförtroende.
- Förebygga ohälsa och sjukskrivningar bland medarbetarna.
- Se rehabilitering och arbetsanpassning som ett naturligt inslag på arbetsplatsen.
- Underlätta för den sjukskrivne att tidigt återgå i arbete.
- Vara ett stöd när det uppstår behov av rehabilitering och/eller arbetsanpassning.
- Klargöra ansvarsfördelningen i rehabiliteringsprocessen.
- Minska kort- och långtidssjukskrivningar.

Mål

- Skapa trygghet och arbetstillfredsställelse.
- Bibehålla psykiskt, fysiskt och socialt välbefinnande – att må bra i arbetet och på fritiden.



Riktlinjer för hälsofrämjande arbete och rehabilitering

Fastställt av kommunstyrelsen 2023-03-07

Ansvar

Chef ansvarar för:

- att skapa förutsättningar för hälsofrämjande miljöer.
- att tillvarata och främja initiativ från medarbetare.
- att uppmuntra medarbetarna till friskvårdsverksamhet.
- att arbeta förebyggande med hälsofrågor och se till att det finns skyddsutrustning på arbetsplatsen för att minimera riskerna för ohälsa.
- att vid sjukfrånvaro tidigt ta kontakt med medarbetaren och vid behov initiera rehabiliteringsarbetet.
- att en klagörande rehabiliteringsutredning och/eller arbetsförmågebedömning alltid blir utförda vid behov.

Medarbetare ansvarar för:

- sin egen hälsa och för att utveckla sina personliga resurser.
- att medverka till att skapa en hälsosam utveckling på sin arbetsplats.
- att aktivt bidra till att skapa en trivsamt arbetsplats.
- att använda den skyddsutrustning och de arbetsredskap som finns för att förebygga sjukdom och ohälsa.



Riktlinjer för hälsofrämjande arbete och rehabilitering

Fastställt av kommunstyrelsen 2023-03-07

Friskvård

Varje medarbetare har det yttersta ansvaret för sin egen hälsa. Organiserad friskvård på arbetsplatsen kan vara det stöd som krävs för att komma igång med aktiviteter. Friskvård ska uppmuntra till, och ge medarbetarna en möjlighet, att delta i hälsofrämjande aktiviteter.

Kommunen erbjuder ett friskvårdsbidrag och friskvårdstimme, för att öka möjligheterna till att fler anställda ska utöva hälsofrämjande aktiviteter. Fysisk aktivitet kan öka välbefinnandet, minska risk för sjukfrånvaro och behovet av rehabilitering.

Samtliga månadsavlönade erbjuds friskvårdsbidrag på maximalt 2000 kr och månadsavlönade erbjuds även friskvårdstimme utifrån sysselsättningsgrad (maximalt 1 h/vecka). Övriga medarbetare (timanställda) erbjuds friskvårdsbidrag utifrån anställningens omfattning.

Friskvårdsbidrag

Friskvårdsbidraget kan nyttjas för exempelvis följande aktiviteter:

- Föreningar med friskvårdsaktiviteter.
- Gym/friskvårdsanläggning.
- Övriga aktiviteter (t.ex. startavgift, massage, skidåkning, appar, ridning, sportfiske).

Arvidsjaur kommun följer Skatteverkets regler för vilka aktiviteter som anses skattefria.

Friskvårdsbidragets omfattning räknas i förhållande till anställningens omfattning per månad. Ingen avräkning sker utifrån arbetstidens omfattning.

Exempel 1

Timanställd som jobbar 10 h januari och 120 h juni, juli och augusti, kan få bidrag för fyra månader.

Dvs. $2000 / 12 \times 4$ månader = 666 kr.

Exempel 2

Månadsanställd 1 mars- 9 augusti, kan få bidrag för 6 månader. Dvs $2000/12 \times 6$ månader = 1000 kr.

För tillsvidareanställd som avslutar sin anställning under året och har fått sitt bidrag utbetalt görs ingen avräkning. I första hand ska friskvårdsbidraget nyttjas lokalt. Friskvårdsbidrag gäller även vid föräldraledighet, sjukskrivning eller annan ledighet under den period som är semesterlönegrundande.



Riktlinjer för hälsofrämjande arbete och rehabilitering

Fastställt av kommunstyrelsen 2023-03-07

Rutin för hantering av friskvårdsbidraget regleras i dokumentet "Utlägg för friskvård" och återfinns i Visma Window.

Rutin och riktlinje för friskvårdstimme

Alla medarbetare med månadslön erbjuds möjlighet till maximalt en timmes sammanlagd friskvård per vecka inom ramen för den ordinarie arbetstiden. Friskvårdstimmen kan nyttjas utifrån sysselsättningsgrad, dvs den som jobbar 50 % kan maximalt nyttja 30 minuter. För att räkna ut maximal tid för friskvårdstimme tas 60 (min) x sysselsättningsgrad i procent. Tid som inte nyttjas kan inte överföras till nästkommande vecka. Medarbetare kan inte garanteras att all friskvårdstid kan nyttjas under året. Verksamheten styr och är behovet arbete i verksamheten, så ska detta prioriteras-

Begreppet kan innefatta alltifrån olika motionsaktiviteter till hälsoprofilbedömning, ryggymnastik, ridning, golf, utförsåkning, tai chi, avspänningsövningar, mental träning, personlig tränare, gymaktiviteter, simning, rökavvänjning, viktminskningsprogram, kostrådgivning, kontorsmassage etc.

Aktiviteter som inte kan subventioneras skattefritt av arbetsgivaren (enligt Skatteverkets regler) kan ändå bedrivas på friskvårdstimmen, exempelvis friluftaktiviteter, sjukgymnastik, skytte, kurser och tester exempelvis för kondition och syreupptagning.

Uttag av friskvårdstimme kan endast göras under förutsättning att verksamheten tillåter detta.

Ansvar

Chef skall ge sitt aktiva stöd till friskvård samt uppmuntra medarbetarna att nyttja friskvårdstimmen, i de fall det är möjligt. Chef beslutar huruvida verksamheten tillåter uttag av friskvårdstimme samt att planerad aktivitet är förenlig med regelverket. Tillfällen då verksamheten inte tillåter kan vara exempelvis medarbetare i arbetsgruppen som inte hinner ta rast, arbetsuppgifter som bortprioriteras, medarbetare i arbetsgruppen som jobbar övertid, konsulttid för att klara verksamheten etc.

Nyttjandet av friskvårdstimmen får inte medföra påbyggnad av flextid, dvs. friskvård ska utföras under den fasta arbetstiden (får inte bygga flex den dag som friskvårdstimmen tas ut) och medarbetaren får inte nyttja friskvårdstimme om flexsaldo överstiger maxsaldo (+20 h respektive +40 h). Friskvårdstimmen ska registreras i Visma, genom stämpling eller manuellt. Det är även viktigt att betona att friskvårdstimmen inte får nyttjas som arbetstidsförkortning.

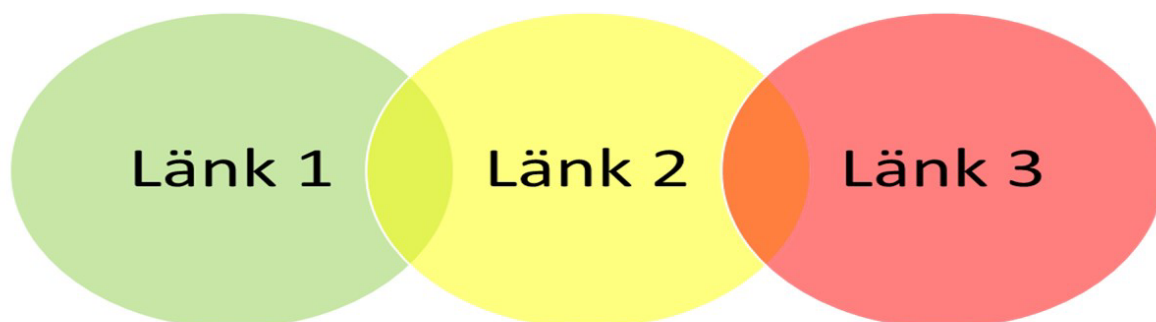


Riktlinjer för hälsofrämjande arbete och rehabilitering

Fastställt av kommunstyrelsen 2023-03-07

Rehabilitering

Rehabiliteringsarbetet delas in i tre länkar utifrån rehabiliteringskedjan.



Länk 1 – åter till ordinarie arbete

Ansvarig chef ansvarar för att starta upp rehabilitering vid medarbetares sjukfrånvaro. Till detta finns ett webbstöd. Därefter fortlöper rehabiliteringen med HR och/eller Företagshälsan (FH) till dess att medarbetaren är åter i ordinarie arbete och det är konstaterat att inga fortsatta åtgärder krävs.

Om FH/medicinskt ansvarig bedömer att arbetsförmåga kan finnas i annat arbete än det ordinarie kontaktas HR-specialist för uppföljningsmöte och övergång till länk 2.

Länk 2 – omplacering hos arbetsgivaren

Medicinsk expertis har bedömt möjligheterna för medarbetaren till att återfå sin arbetsförmåga i ordinarie arbete som uttömda, alternativt att medarbetaren varit sjukskriven mer än 90 dagar och bedöms ha en högre arbetsförmåga i annat arbete. Vid dessa tillfällen utreder och dokumenterar HR-specialist möjligheterna till omplacering hos arbetsgivaren.

Om omplacering inom länk 2 inte är möjlig övergår ärendet till länk 3.



Riktlinjer för hälsofrämjande arbete och rehabilitering

Fastställt av kommunstyrelsen 2023-03-07

Länk 3 – omplacering hos arbetsgivaren alternativt arbete på reguljära arbetsmarknaden

Medicinsk expertis har bedömt möjligheterna för medarbetaren till att återfå sin arbetsförmåga i ordinarie arbete som uttömda och omplacering har inte varit möjlig inom länk 2. Medarbetaren har även möjlighet till tjänstledighet för att pröva arbetsförmågan/söka arbete på den reguljära arbetsmarknaden.

HR-specialist utreder och dokumenterar möjligheterna till omplacering hos arbetsgivaren. Om inget annat arbete kan erbjudas, avslutas rehabiliteringen. För arbetsgivaren har rehabiliteringsansvaret fullföljts. Arbetet med att avsluta anställningen påbörjas då av HR-chef.

Stöd till chefer i rehabiliteringsarbetet

- Chefskollegor – fungerar bra som bollplank och för erfarenhetsutbyte.
- HR-specialist/HR-chef – kan ge råd och stöd i rehabiliteringsarbetet
- Företagshälsan – kan ge medicinsk rådgivning och konsultation i enskilda ärenden.

Förebyggande insatser

Det systematiska arbetsmiljöarbetet är en viktig grund för att förebygga ohälsa. En ohälsa är ofta väldigt kostsam. Som arbetsgivare har man ansvar att undersöka, riskbedöma, åtgärda och följa upp brister och risker i den fysiska, psykosociala och organisatoriska arbetsmiljön. Detta gäller individ-, grupp- och organisationsnivå.

Företagshälsan och HR-enheten finns som stöd i dessa processer.

Till medarbetare erbjuds individuella- och gruppinsatser exempelvis samtalsstöd, arbetshjälpmedel (ex. handledsskydd, lyft, rullvagn), anpassning av utrustning (ex. stol, skärm, skyddsutrustning) och översyn av arbetsmiljö (ex. ventilation, ljud, ljus).

Hälsofrämjande insatser genom inflytande

En hälsofrämjande arbetsmiljö bidrar till att verksamhetens mål uppnås och ökar kommunens möjligheter att rekrytera, behålla och utveckla medarbetarna. Grundläggande förutsättningar till en god hälsa är möjligheten att påverka den egna arbetsituationen samt medarbetarnas upplevelse av stöd från ledning, chefer och medarbetare. En god arbetsmiljö är en miljö där medarbetarna känner arbetsglädje och där medarbetarnas resurser tas tillvara och utvecklas.



Riktlinjer för hälsofrämjande arbete och rehabilitering

Fastställt av kommunstyrelsen 2023-03-07

Flextidsavtal

Flextidsavtalet ger möjlighet att påverka delar av arbetstiden för att underlätta medarbetarnas vardag och möjligheten till balans mellan arbete och fritid.

Friskvårdsbidrag- och friskvårdtimmen ska ge möjlighet och uppmuntran till bl.a. fysisk aktivitet. För möjlighet till längre återhämtning erbjuds löneväxling till lediga dagar. De hälsofrämjande insatserna är en del av ett hållbart arbetsliv.



Ks § 70

Dnr 000221/2022

102

Val av kommunala
vattenpolitiker

I kommunerna i Bottenvikens vattendistrikt finns så kallade vattenpolitiker utsedda av kommunerna själva. Vattenpolitikerna har funnits sedan 2010 i syfte att lyfta vattenfrågorna inom och mellan kommuner på politisk nivå. Arbetet med de kommunala vattenpolitikerna har skett i samverkan med Norrbottens kommuner och Region Västerbotten.

En vattenpolitiker kan lämpligen representera förvaltningar med koppling till vattenförvaltningsfrågor, exempelvis kommunens förvaltning för samhällsplanering, tekniska frågor kring vatten och avlopp eller miljöfrågor. Vattenmyndigheten ser gärna även representanter från kommunstyrelsen och representation kan ske från såväl ledning som opposition.

Vattenmyndigheten i Bottenviken önskar nu att kommunstyrelsen tillser att det finns två aktuella vattenpolitiker för Arvidsjaur kommun.

Vattenpolitikernas uppdrag

Vattenmyndigheten ser vattenpolitikerna som ett informationsnätverk och en viktig kontakt för kommunens tjänstemän, allmänheten, vattenråden, vattendelegationen, vattenmyndigheten och för referensgruppen som träffas en till två gånger per år.

Vattenpolitikerna får ta del av information som rör vattenförvaltningen genom mailutskick och eventuella möten som vi anordnar i samverkanssyfte, t.ex. vattenrådets dag och referensgruppsmöten.

Detta gör vattenpolitikerna till en viktig länk i kommunernas genomförande av åtgärdsprogrammet och en viktig del i att stärka samarbetet kring vattenfrågor inom och mellan kommunerna.

Beroende på vilka frågor som är aktuella för tillfället kan ytterligare möten med enbart vattenpolitikerna anordnas.

Beslutet skickas till:
. Vattenmyndigheten
. Anders Harr
. Per Ågren

Kommunstyrelsens beslut

1. Anders Harr (s) ordinarie och Per Ågren (sd) ersättare utses till Arvidsjaur kommuns representanter i Vattenmyndigheten för mandatperioden 2023-2026.

Justerandes sign

Beslutsunderlag
Skrivelse – Förfrågan om val av vattenpolitiker

Utdragsbestyrkande



Ks § 71

Dnr 00005/2023

002

Revidering -
Delegering av
beslutanderätt -
Kommunstyrelsen

Kommunallagen (2017:725) 6 kap 37 § och 7 kap 5 § innehåller bestämmelser som medger en möjlighet att delegera beslutanderätten i ärenden till presidiet, utskott, ledamot eller ersättare, eller anställd.

Med delegation avses överföring av rätten att fatta självständiga beslut. Möjligheten att delegera beslutanderätten har två syften:

- Avlasta styrelsen rutinärenden. Detta för att skapa utrymmen för mer omfattande behandlingar av ärenden av betydelse och principiell natur.
- Möjliggöra en effektivare kommunal förvaltning genom att beslutsvägarna blir kortare och handläggningen snabbare.

Besluten har samma rättsverkan som styrelsens egna beslut. Beslutet kan överklagas genom laglighetsprövning eller förvaltningsbesvär.

Ärenden som delegerats kan hänskjutas till styrelsen om styrelsen eller delegaten finner det befogat på grund av ärendets karaktär.

Kommunstyrelsen har 2023-01-10 § 15 antagit delegering av beslutanderätt för kommunstyrelsens verksamheter.

Tillägg och ändring i delegationsordning har föreslagits enligt följande;

- Tillägg – Yttrande till Polismyndigheten i tillståndsärenden enligt ordningslagen delegeras till Trafikhandläggare.
- Ändring – Anställning av feriearbetare och anställning med bidrag arbetsmarknadsinsatser. Rekommenderad verkställighetsnivå ändras till ansvarig chef.
- Ändring – Hel tjänstledighet utan lön för vård av barn. Följande ändring görs i text: För uppehållsanställda och ferieanställda skall ledigheten avse minst terminsvis.
- Ändring - Partiell tjänstledighet utan lön för vård av barn ner till 75%... Följande ändring görs i text: . För uppehållsanställda och ferieanställda skall ledigheten avse minst terminsvis

Beslutet skickas till:
. Berörda

Kommunstyrelsens beslut

1. Förslag till tillägg och ändringar fastställs och tillförs delegationsordning beslutad av kommunstyrelsen 2023-01-10 § 15.

Justerandes sign

Beslutsunderlag

Utdragsbestyrkande



Ks § 72

Dnr 00048/2023

002

Delegation att verkställa
nyupplåning hos

Kommuninvest för år 2023

Kommunfullmäktige har 2023-02-28 § 24 beslutat följande:

- * Kommunstyrelsen har under 2023 rätt att nyupplåna, det vill säga öka kommunens skulder under 2023, med totalt 80 mnkr.
- * Kommunstyrelsen har under 2023 rätt att omsätta lån, det vill säga låna upp belopp motsvarande belopp på de lån som förfaller till betalning år 2023.

Kommunstyrelsen ska utse vem som har rätt att verkställa nyupplåning hos Kommuninvest upp till den av kommunfullmäktige beslutade nivån för år 2023.

Kommunstyrelsens beslut

1. Ekonomichef Marina Voronova och kommunchef Lena Ruth utses att för kommunstyrelsens räkning verkställa nyupplåning hos Kommuninvest upp till den av kommunfullmäktige beslutade nivån för år 2023.

Beslutet skickas till:
. Berörda

Justerandes sign

Beslutsunderlag
Tjänsteskrivelse – Marina Voronova

Utdragsbestyrkande



Ks § 73

Dnr 00060/2022

042

Internbudget 2023
-Kommunstyrelsens
verksamheter

Kommunfullmäktige fastställde 2022-12-12 § 140 driftbudgetram 2023 för kommunstyrelsens verksamheter med 486 079 tkr.

Utskotten har behandlat respektive förslag till detaljbudget.

Efter omdisponeringar finns ett tillgodo med 6 689 tkr.

Förslag från utskotten

Grund- och förskoleutskottet

Differens på 354 tkr tillförs grund- och förskoleutskottets detaljbudget, central administration.

Sociala utskottet

Differensen på 4000 tkr tillförs kommunstyrelsens budget.

Kultur, fritids- och näringslivsutskottet

* 140 tkr flyttas från kommunstyrelsens budget till utskottets detaljbudget, Lärcentrum.

* 300 tkr avseende rekryteringsmässan flyttas från allmänna utskottet till kultur, fritids- och näringslivsutskottet

* 335 tkr flyttas från kommunstyrelsens budget för lokalhyra Humlan.

Utöver utskottens förslag har gymnasieskolan lämnat ett äskande om ytterligare en politisk prioritering med 3000 tkr.

Under diskussionerna i allmänna utskottet enas ledamöterna om följande när det gäller utskottens förslag och Sandbackaskolans äskande:

- För- och grundskoleutskottets förslag godkänns.
- Sociala utskottets förslag godkänns. Pengarna tillförs kommunstyrelsens budget, konto 1100.
- Kultur, fritids- och näringslivsutskottet förslag gällande Lärcentrum och rekryteringsmässan godkänns. 250 tkr tillförs för lokalhyra Humlan.
- Gymnasieskolans äskande avslås.
- Den prioritering som togs 2022 till Samiska rådet var en ettårig prioritering. Av den anledningen nollas den tilläggsbudgeten för 2023

Ovanstående innebär att ej budgeterade medel som uppkommit efter omdisponeringar, 6 689 tkr, tillförs konto 1100. Anledningen till att allmänna utskottet föreslår kommunstyrelsen oreserverade medel, beror på den ekonomiska osäkerhet som råder.



Ks § 73, forts

Dnr 00060/2022

042

*Internbudget 2023
-Kommunstyrelsens
verksamheter*

Kommunstyrelsens beslut

1. Internbudget för kommunstyrelsens verksamheter år 2023 fastställs i enlighet med allmänna utskottets förslag.

Beslutet skickas till
. Samtliga personalledare inom
kommunstyrelsen
. Kommunstyrelsens ordförande
. Ekonomi

Justerandes sign

Beslutsunderlag
KfnB 2023-02-09
GfuB 2023-02-08
SuB 2023-02-02

Au 2023-02-21

Utdragsbestyrkande

Internbudget för kommunstyrelsens verksamheter

Kommunstyrelsen

Ansvar	Budget 2022	Utfall 2022	Årsavvikelse 2022	Budget 2023
1100 Ks ordf	8 197	4 794	3 403	16 689
111 Räddn tjä M Öhman	10 386	9 445	941	11 100
113 Camp Gielas	1 545	-3 017	4 562	0
1140 Bostadsanp	1 000	1 029	-29	1 000
60, 621, 651, 691 Samhällsbyggnads	19 226	14 774	4 452	19 462
6110 Fastigheter	-946	-1 957	1 011	0
6111 Städ	1 229	1 528	-299	0
6112 Driftchef	0	70	-70	150
6310 Kostenheten	0	-1 270	1 270	0
118 Stadsnätchef	-162	0	-162	0
6410 VA-chef	0	0	0	0
6810 Avfallschef	-450	-705	255	-450
7000 Kommunchef	1 587	808	779	2 324
7010 HR Chef	2 580	2 904	-324	4 839
7310 Lön	2 344	2 665	-321	2 644
7110 Serviceenheten	3 969	3 801	168	5 432
7210 Ekonomi	7 680	5 855	1 824	4 510
72150 Upphandling	0	0	0	1 457
7510 Integration & arbetsmarknad	907	853	54	460
7420 Medborgarservice	1 057	932	125	2 442
7610 IT-chef	8 003	8 029	-26	10 205
TOTALT Kommunstyrelsen	68 152	50 538	17 613	82 264

Tilldelad ny ram
2023: 82 264
 Diff: 0

KS-allmänna utskott

Ansvar	Budget 2022	Utfall 2022	Årsavvikelse 2022	Budget 2023
2510 Gymnasieskola + arvode	44 273	43 098	1 175	43 940
TOTALT KS-allmänna utskott	44 273	43 098	1 175	43 940

Tilldelad ram
2023: 43 940
 Diff: 0

Sociala utskottet

Ansvar	Budget 2022	Utfall 2022	Årsavvikelse 2022	Ram 2023 (tkr)
1114 Sociala utskottet	350	264	86	250
4000 Social ledning	11 516	4 053	7 463	3 719
401 Poolen + Dagverksamhet*	4 196	3 656	540	6 000
403 MAS	340	24	316	200
411 IFO	33 050	32 230	820	35 000
431X ASO	43 108	41 507	1 601	41 000
451X Hemtjänsten	33 323	33 856	-533	34 500
4521 Bryggan	5 906	5 220	686	6 800
4522 Ekan	4 570	4 284	286	5 400
4523 Länsmsgården AB+natt	15 583	16 176	-593	17 000
4526 Ringelsta	11 906	11 564	342	12 000
4524 Länsmsgården CD+natt	14 493	15 665	-1 173	15 700
453 Hälsosjukvård	19 002	18 068	934	20 600
TOTALT sociala utskottet	197 343	186 567	10 775	198 169

Tilldelad ny ram
2023: 198 169
Diff: 0

* Ansvar 401 Poolen + Dagverksamhet är nytt fr.o.m. 2023-01-01 (under 2022 fanns det under ansvar 4526 Ringelsta). Beräkningen av budget och utfallet 2022 är ungefärlig och baserad på de poster som var bokförda under 2022 på objekt "dagverksamhet".

Kultur-, fritid- och näringslivsutskottet

Ansvar	Budget 2022	Utfall 2022	Årsavvikelse 2022	Budget 2023
300, 301, 1113 Kultur och bibliotek	12 864	11 601	1 263	11 770
116 Fritid	9 636	9 589	47	10 556
741 Näringslivsenheten	5 079	5 147	-68	3 258
TOTALT Kultur-, fritid- och näringslivsutskottet	27 579	26 337	1 242	25 584

Tilldelad ny ram
2023: 25 584
Diff: 0

Samiska rådet

Ansvar	Budget 2022	Utfall 2022	Årsavvikelse 2022	Ram 2023 (tkr)
32 Samiska rådet	100	131	-31	0
TOTALT Samiska rådet	100	131	-31	0

Tilldelad ram
2023: 0
Diff: 0

Grund- och förskoleutskottet

Ansvar	Budget 2022	Utfall 2022	Årsavvikelse 2022	Budget 2023
1112 Grund- och förskoleutskottet	475	353	122	225
200 Central admin	11 986	12 828	-842	i
234 Skolbibliotek	80	75	5	80
211 Fridhemsskolan	23 203	22 085	1 118	24 381
215 Fridhemsskolan grundsärskola	3 039	3 312	-273	2 149
212 Ringelskolan	16 006	15 170	836	17 044
216 Ringelskolan grundsärskola	2 120	1 887	233	3 449
213 Tallbackaskolan	26 806	24 752	2 054	27 045
214 Parkskolan	4 097	3 666	431	3 895
224 Elevhälsan	900	922	-22	3 573
2274 - Förskola centralort område 1	19 594	18 555	1 039	19 587
2271, 2272, 2273 - Förskola centralort område 2	22 341	21 411	930	22 866
2278 OB-omsorg	860	816	44	1 223
2279 Förskola Glommers	1 368	1 435	-67	1 598
TOTALT Grund- och förskoleutskottet	132 875	127 267	5 608	136 122

Tilldelad ny ram

2023: 136 122

Diff: 0

	BUDGET 2022	BUDGET 2023	PLAN 2024	PLAN 2025
KOMMUNFULLMÄKTIGE	1 134	1 715	1 777	1 760
REVISION	650	757	778	780
ÖVERFÖRMYNDARE	580	546	563	564
VALNÄMND	200	20	300	20
MYNDIGHETSNÄMND	2 305	2 421	2 423	2 426
KOMMUNSTYRELSEN	470 362	486 079	495 747	506 272
TOTALT NÄMNDER/UTSKOTT	475 231	491 538	501 588	511 820
FINANS	-479 874	-496 627	-506 759	-517 100
RESULTAT	4 643	5 089	5 170	5 279

Politiska prioriteringar och effektiviseringar (tkr) inom allmänna utskottets verksamhetsområde 2023 (ingår i detaljbudgeten)

	2023
Resurser till utredningar	500
Brandposter	100
Utbildning personal räddningstjänst	300
Ny LSO lag räddningstjänsten	400
Ökade kostnader IT-säkerhet	600
Säkerhetssamordnare	600
Medborgarservice	-600
Effektivisering löneenhet	-500
Utökning upphandlingssamarbete	200
Utbildning personal HR	300
Summa allmänna	1 900
Varmvattenbassäng	300
Höjda motorvärmavgifter	-300
Energieffektivisering fastighet	600
Parkeringsövervakning	80
Utökad parkskötsel	100
Miljö- och klimatstrateg	750
Utökning av driftskostnader bytt sport- och simhall	
Summa samhällsbyggnads	1 530
Fordons- och transportprogrammet - inriktning transport	1 699
Gymnasiesärskolelikande upplägg på Sandbackaskolan	1 082
SYV+KAA	500
Högre personaltäthet gymnasiet	5 957
Flygteknisk gymnasieutbildning uppstart	-3 462
Flygteknisk gymnasieutbildning, hyreskostnader på flygplatsen	1 970
Flygteknisk gymnasieutbildning, komplettering	1 462
NIU - alpint	460
Summa gymnasiet	9 668
Summa totalt kommunstyrelsen, allmänna utskottet med gymnasiet	13 098

Politiska prioriteringar och effektiviseringar (tkr) inom sociala utskottets verksamhetsområde 2023 (ingår i detaljbudgeten)

	2023
Ifo för att närma sig prislappen	7 844
Summa totala prioriteringar sociala utskottets verksamhetsområde 2023	7 844

Politiska prioriteringar och effektiviseringar (tkr) inom kultur, fritids- och näringslivsutskottets verksamhetsområde 2023 (ingår i detaljbudgeten)

	2023
Investering prästberget, drift av skidspår och slalombacke	400
Skidspår	300
Prästberget	300
Minskad verksamhet kulturskolan	-400
Mötesplats källaren	500
Medfinansiering projekt näringsliv	
Utöka föreningsstödet	100
Rådet flytt från KS till KF	-100
Destinationsutveckling	650
Näringslivsenheten lokaler Humlan	
Summa totala prioriteringar utskott kultur, fritid och näringslivsutskottets verksamhetsområde 2023	1 750

Politiska prioriteringar och effektiviseringar (tkr) inom grund- och förskoleutskottets verksamhetsområde 2023 (ingår i detaljbudgeten)

	2023
Personaltäthet jämfört med snittet i riket, grundskola	6 795
Personaltäthet jämfört med snittet i riket, förskola	7 323
Parkskolan Glommersträsk	1 296
Omsorg på OB-tid	723
Utökning personal OB-omsorg	500
Kvalitetssamordnare	-524
Summa totala prioriteringar grund- och förskoleutskottets verksamhetsområde 2023	16 113



Ks § 74

Dnr 00018/2023

041

Dnr 00077/2021

041

Avvikelse rapport –
Pensionsförsäkrings-
kostnader och
kostnadsutjämningsbidrag

Ekonomichef Marina Voronova har inlämnat en avvikelse rapport som gäller två poster som uppstod och belastade år 2022 men som inte var prognostiserade under 2022:

1. Pensionsförsäkringskostnader från KPA gällande en kommunanställd där KPA inte fakturerat kommunen för perioden 2019-2022.

Enligt beräkningar från KPA motsvarar beloppet 2 418 161 kr exklusive särskild löneskatt. Särskild löneskatt är 24,26% och motsvarar 586 645,86 kr.
Dessa belopp resultatförs genom uppbokning på år 2022.

2. Beräkningsfel i den kommunalekonomiska utjämnningen hos Skatteverket. För Arvidsjaur kommun innebär detta en minskning av redan inbetalt kostnadsutjämningsbidrag under 2022 motsvarande 1 997 125 kr. Denna korrigering/minskning av intäkter, bokförs på år 2022 genom uppbokning av korrigeringsposten.

Totalt 5 001 931,86 kronor.

Kommunstyrelsens beslut

1. Informationen läggs till handlingarna.

Beslutet skickas till:

- . Ekonomichef
- . Kommunchef

Justerandes sign

Beslutsunderlag

Tjänsteskrivelse – Marina Voronova

Utdragsbestyrkande

