



	KOMMUNFULLMÄKTIGE
Datum	Onsdagen den 24 mars 2021
Tid	Klockan 18.00
Plats	Skållerudsrummet i kommunkontoret (för presidiet) och via Microsoft Teams (för ledamöter/tjänstgörande ersättare) Övriga som vill följa mötet hänvisas till websändning (live via länk på www.mellerud.se) eller till websändning i Grindstadsrummet (Storgatan 13, Mellerud, bredvid Medborgarkontoret)

Program

- Sammanträdet öppnas
- Upprop samt anmälan om tjänstgörande ersättare
- Val av justerare – Lisbeth Berglöv (KD) och Peter Ljungdahl (C)
Val av ersättare för justerare – Pål Magnussen (V) och Ludwig Mossberg (M)
- Tidpunkt för protokollets justering – 25 mars 2021, klockan 09.00

Ärenden	Sida
1. Svar på revisionsrapport Uppföljning av tidigare granskning av arbetsmiljö och ledarskap	3
2. Reglemente för intern kontroll, revidering	24
3. Lönerrevision 2021 - tilläggsanslag	34
4. Svar på interpellation till kultur- och utbildningsnämndens ordförande om förekomsten av narkotikaproblematik på våra skolor och vilka åtgärder som vidtas	39
5. Avsägelse av förtroendeuppdrag som ersättare i kommunfullmäktige	45
6. Avsägelse av samtliga förtroendeuppdrag	47
7. Avsägelse av förtroendeuppdrag som ersättare i byggnadsnämnden	49
8. Avsägelse av förtroendeuppdrag som ersättare i socialnämnden	51
9. Kompletteringsval av ny ledamot i byggnadsnämnden	53
10. Kompletteringsval av ny ersättare i byggnadsnämnden	54
11. Nyttillkomna medborgarförslag	55
12. Anmälan om inkomna ärenden	61

Mellerud 2021-03-17

Roland Björndahl
kommunfullmäktiges ordförande

Ingrid Engqvist
sekreterare

Information

Kan du inte närvara?

Ledamöter ska meddela om man inte kan närvara vid sammanträdet. Anmälan sker till respektive partis gruppledare eller annan som partiet utsett. Denna person ansvarar för att ersättare kallas och rapporterar detta till kommunkansliet – e-post kommunen@mellerud.se eller telefon 0530-181 04 **senast klockan 12.00** sammanträdesdagen.

Adressändring?

Om du byter/ändrar adress, e-postadress eller telefonnummer ska detta omgående anmälas till kommunkansliet – e-post kommunen@mellerud.se.

Motioner

Ny motion ska vara underskriven och lämnas till kommunkansliet senast klockan 12.00 dagen före sammanträdet för att kunna kopieras upp till sammanträdet. Motion som kommer in senare får motionären själv kopiera upp om den ska lämnas på sammanträdet.

Interpellation

En interpellation ska vara underskriven och ha kommit in till kommunkansliet senast klockan 12.00 fyra dagar före sammanträdet där ledamoten avser att ställa den.

Ska du svara på en interpellation ska svaret ha kommit in till kommunkansliet senast klockan 12.00 dagen före sammanträdet. Dessutom ska den som har ställt interpellationen få ta del av svaret senast dagen före sammanträdet. Detta kan kommunkansliet hjälpa till med om du inte själv har möjlighet.

Fråga

En skriftlig fråga ska vara underskriven och ha kommit in till kommunkansliet senast klockan 12.00 fyra dagar före det sammanträde vid vilket ledamoten avser att ställa den. En fråga bör besvaras under det sammanträde vid vilket den har ställts. Svaret på frågan behöver inte vara skriftligt.

Saknar du något i kallelsen eller har andra synpunkter?

Hör av dig till Ingrid Engqvist – e-post ingrid.engqvist@mellerud.se eller telefon 0530-181 04.

ÄRENDE 1

Dnr KS 2020/731

Svar på revisionsrapport Uppföljning av tidigare granskning av arbetsmiljö och ledarskap**Kommunstyrelsens förslag till beslut**

Kommunfullmäktige godkänner redovisningen.

Sammanfattning av ärendet

På uppdrag av de förtroendevalda revisorerna i Melleruds kommun har PwC genomfört en uppföljande granskning avseende arbetsmiljö och ledarskap. I den tidigare granskningen från 2019 var bedömningen att kommunstyrelsen endast delvis säkerställer att kommunens chefer ges förutsättningar att utöva ett ändamålsenligt ledarskap i syfte att skapa en god arbetsmiljö.

Denna granskning ingår i revisionsplanen för år 2020 och syftar till att bedöma om kommunstyrelsen har vidtagit relevanta åtgärder till följd av den granskning som tidigare genomförts. Utifrån genomförd granskning är PwC:s samlade bedömning att kommunstyrelsen inte helt vidtagit relevanta åtgärder till följd av den granskning som tidigare genomförts.

Bakgrund

I samband med uppföljningen av revisionsrapporten "Granskning av arbetsmiljö och ledarskap", daterad januari 2019, lämnades sex rekommendationer till kommunstyrelsen:

- Säkerställa att nyligen framtagna styrdokument antas politiskt och görs kända i verksamheterna.
- Säkerställa att kommunens chefs- och ledningspolicy uppdateras.
- Tillse att det finns kommunövergripande stödsystem för det löpande arbetet med arbetsmiljöfrågor och ledarskap för att säkerställa en samsyn och ett likvärdigt arbete inom kommunens förvaltningar.
- Säkerställa förutsättningar för att kommunens chefer ges tillräcklig utbildning inom arbetsmiljö och ledarskap.
- Säkerställa uppföljning och utvärdering av arbetsmiljö- och ledningsarbetet.
- Tydliggöra roller och ansvarsfördelning mellan politiker och tjänstepersoner.

Svar på revisionsrapporten överlämnades av kommunstyrelsen den 15 maj 2019, (Dnr KS 2019/183). Uppföljningen syftar till att bedöma om kommunstyrelsen vidtagit relevanta åtgärder till följd av den granskning som genomförts. De frågor från PwC som ska besvaras i denna skrivelse är följande:

1. Har för ämnet aktuella styrdokument arbetats fram?
2. Har kommunstyrelsen säkerställt att kommunens chefer genomgått relevant utbildning i arbetsmiljöområdet?
3. Sker uppföljning av aktuella styrdokument samt av arbetsmiljö- och ledningsarbetet inom kommunens olika verksamheter?
4. Har de olika roller som politiker och tjänstepersoner har tydliggjorts i organisationen?

Svar på ovanstående frågeställningar*1. Har för ämnet aktuella styrdokument arbetats fram?*

PwCs bedömning är att frågeställningen delvis är uppfylld på grund av att chef- och ledningspolicyn från 2004 inte reviderats *ännu*.

2. Har kommunstyrelsen säkerställt att kommunens chefer genomgått relevant utbildning i arbetsmiljöområdet?

PwCs bedömning är att frågeställningen delvis är uppfylld. Kommunens chefer och skyddsombud har genomgått en utbildning i systematiskt arbetsmiljöarbete under 2020. Dock har inte något digitalt introduktionsprogram tagits fram, vilket i tidigare svar angivits som en planerad åtgärd.

3. Sker uppföljning av aktuella styrdokument samt av arbetsmiljö- och ledningsarbetet inom kommunens olika verksamheter?

PwCs bedömning är att frågeställningen har uppfyllts genom att kommunstyrelsen tar del av uppföljning och utvärdering av arbetsmiljö- och ledningsarbetet genom årsredovisningen, i enlighet med kommunstyrelsens svar på den tidigare granskningen. Dock är det fortsatt så att några styrdokument ännu inte följts upp såsom ex.vis chef- och ledningspolicyn från 2004.

4. Har de olika roller som politiker och tjänstepersoner har tydliggjorts i organisationen?

PwCs bedömning är att det antagna styr- och ledningssystemet skapar förutsättningar för att de förtroendevaldas och tjänstepersoners olika roller tydliggörs och PwC anser därmed frågan uppfylld.

Ställningstaganden

Då det inte utifrån tidigare besvarad granskningsrapport specifikt kommit kommunstyrelsens personalenhet till del att revidera chefs- och ledningspolicyn föreslås att kommunstyrelsen fattar beslut om att så ska ske.

Att digitalisera ett introduktionsprogram kräver resurser som för närvarande inte möjliggörs i kommunen. Därför föreslås att det lämnas till kommunstyrelse-förvaltningen att avgöra på vilket sätt ett introduktionsprogram ska utformas. Med anledning av det föreslås att beslut fattas om framtagande av ett introduktionsprogram att gälla övergripande för kommunens verksamheter.

Kommunstyrelsen beslutade den 10 februari 2021, § 32, att

1. överlämna svar på revisionsrapport *Uppföljning av tidigare granskning av arbetsmiljö och ledarskap* till revisorerna enligt föreliggande förslag
2. ge HR-chefen i uppdrag att revidera chefs- och ledningspolicyn samt ta fram ett introduktionsprogram att gälla övergripande för kommunen. Uppdraget återrapporteras till arbetsutskottet senast i september 2021.

Beslutsunderlag

- Missiv och Revisionsrapporten "Granskning av ledarskap och arbetsmiljö".
- Kommunstyrelsens beslut 2019-05-15, § 118, med svar.
- Missiv och Uppföljning av tidigare granskning av arbetsmiljö och ledarskap.
- Kommunstyrelseförvaltningens tjänsteskrivelse.
- Arbetsutskottets beslut 2021-02-09, § 39.
- Kommunstyrelsens beslut 2021-02-10, § 32.

§ 32

Dnr KS 2020/731

Svar på revisionsrapport Uppföljning av tidigare granskning av arbetsmiljö och ledarskap**Kommunstyrelsens beslut**

Kommunstyrelsen beslutar att

1. överlämna svar på revisionsrapport *Uppföljning av tidigare granskning av arbetsmiljö och ledarskap* till revisorerna enligt föreliggande förslag
2. ge HR-chefen i uppdrag att revidera chefs- och ledningspolicyn samt ta fram ett introduktionsprogram att gälla övergripande för kommunen. Uppdraget återrapporteras till arbetsutskottet senast i september 2021.

Kommunstyrelsens förslag till beslut

Kommunfullmäktige godkänner redovisningen.

Sammanfattning av ärendet

På uppdrag av de förtroendevalda revisorerna i Melleruds kommun har PwC genomfört en uppföljande granskning avseende arbetsmiljö och ledarskap. I den tidigare granskningen från 2019 var bedömningen att kommunstyrelsen endast delvis säkerställer att kommunens chefer ges förutsättningar att utöva ett ändamålsenligt ledarskap i syfte att skapa en god arbetsmiljö.

Denna granskning ingår i revisionsplanen för år 2020 och syftar till att bedöma om kommunstyrelsen har vidtagit relevanta åtgärder till följd av den granskning som tidigare genomförts. Utifrån genomförd granskning är PwC's samlade bedömning att kommunstyrelsen inte helt vidtagit relevanta åtgärder till följd av den granskning som tidigare genomförts.

Bakgrund

I samband med uppföljningen av revisionsrapporten "Granskning av arbetsmiljö och ledarskap", daterad januari 2019, lämnades sex rekommendationer till kommunstyrelsen:

- Säkerställa att nyligen framtagna styrdokument antas politiskt och görs kända i verksamheterna.
- Säkerställa att kommunens chefs- och ledningspolicy uppdateras.
- Tillsä se att det finns kommunövergripande stödsystem för det löpande arbetet med arbetsmiljöfrågor och ledarskap för att säkerställa en samsyn och ett likvärdigt arbete inom kommunens förvaltningar.
- Säkerställa förutsättningar för att kommunens chefer ges tillräcklig utbildning inom arbetsmiljö och ledarskap.
- Säkerställa uppföljning och utvärdering av arbetsmiljö- och ledningsarbetet.
- Tydliggöra roller och ansvarsfördelning mellan politiker och tjänstepersoner.

Svar på revisionsrapporten överlämnades av kommunstyrelsen den 15 maj 2019, (Dnr KS 2019/183). Uppföljningen syftar till att bedöma om kommunstyrelsen vidtagit relevanta åtgärder till följd av den granskning som genomförts. De frågor från PwC som ska besvaras i denna skrivelse är följande:

1. Har för ämnet aktuella styrdokument arbetats fram?
2. Har kommunstyrelsen säkerställt att kommunens chefer genomgått relevant utbildning i arbetsmiljöområdet?
3. Sker uppföljning av aktuella styrdokument samt av arbetsmiljö- och ledningsarbetet inom kommunens olika verksamheter?
4. Har de olika roller som politiker och tjänstepersoner har tydliggjorts i organisationen?

Svar på ovanstående frågeställningar

1. Har för ämnet aktuella styrdokument arbetats fram?

PwCs bedömning är att frågeställningen delvis är uppfylld på grund av att chef- och ledningspolicyn från 2004 inte reviderats *ännu*.

2. Har kommunstyrelsen säkerställt att kommunens chefer genomgått relevant utbildning i arbetsmiljöområdet?

PwCs bedömning är att frågeställningen delvis är uppfylld. Kommunens chefer och skyddsombud har genomgått en utbildning i systematiskt arbetsmiljöarbete under 2020. Dock har inte något digitalt introduktionsprogram tagits fram, vilket i tidigare svar angivits som en planerad åtgärd.

3. Sker uppföljning av aktuella styrdokument samt av arbetsmiljö- och ledningsarbetet inom kommunens olika verksamheter?

PwCs bedömning är att frågeställningen har uppfyllts genom att kommunstyrelsen tar del av uppföljning och utvärdering av arbetsmiljö- och ledningsarbetet genom årsredovisningen, i enlighet med kommunstyrelsens svar på den tidigare granskningen. Dock är det fortsatt så att några styrdokument ännu inte följts upp såsom ex.vis chef- och ledningspolicyn från 2004.

4. Har de olika roller som politiker och tjänstepersoner har tydliggjorts i organisationen?

PwCs bedömning är att det antagna styr- och ledningssystemet skapar förutsättningar för att de förtroendevaldas och tjänstepersoners olika roller tydliggörs och PwC anser därmed frågan uppfylld.

Ställningstaganden

Då det inte utifrån tidigare besvarad granskningsrapport specifikt kommit kommunstyrelsens personalenhet till del att revidera chefs- och ledningspolicyn föreslås att kommunstyrelsen fattar beslut om att så ska ske.

Att digitalisera ett introduktionsprogram kräver resurser som för närvarande inte möjliggörs i kommunen. Därför föreslås att det lämnas till kommunstyrelse-förvaltningen att avgöra på vilket sätt ett introduktionsprogram ska utformas. Med anledning av det föreslås att beslut fattas om framtagande av ett introduktionsprogram att gälla övergripande för kommunens verksamheter.

Beslutsunderlag

- Missiv och Revisionsrapporten "Granskning av ledarskap och arbetsmiljö".
- Kommunstyrelsens beslut 2019-05-15, § 118, med svar.
- Missiv och Uppföljning av tidigare granskning av arbetsmiljö och ledarskap.
- Kommunstyrelseförvaltningens tjänsteskrivelse.
- Arbetsutskottets beslut 2021-02-09, § 39.

Förslag till beslut på sammanträdet

Ordföranden Morgan E Andersson (C): Bifall till arbetsutskottets förslag enligt följande:

Kommunstyrelsen beslutar att

1. överlämna svar på revisionsrapport *Uppföljning av tidigare granskning av arbetsmiljö och ledarskap* till revisorerna enligt föreliggande förslag
2. ge HR-chefen i uppdrag att revidera chefs- och ledningspolicyn samt ta fram ett introduktions-program att gälla övergripande för kommunen. Uppdraget återrapporteras till arbetsutskottet senast i september 2021.

Kommunfullmäktige godkänner redovisningen.

Beslutsgång

Ordförande frågar på förslaget och finner att kommunstyrelsen bifaller detta.

Beslutet skickas till

Kommunens revisorer
HR-chefen
Kommunchefen

§ 39

Dnr KS 2020/731

Svar på revisionsrapport Uppföljning av tidigare granskning av arbetsmiljö och ledarskap**Arbetsutskottets förslag till beslut**

Kommunstyrelsen beslutar att

1. överlämna svar på revisionsrapport *Uppföljning av tidigare granskning av arbetsmiljö och ledarskap* till revisorerna enligt föreliggande förslag
2. ge HR-chefen i uppdrag att revidera chefs- och ledningspolicyn samt ta fram ett introduktionsprogram att gälla övergripande för kommunen. Uppdraget återrapporteras till arbetsutskottet senast i september 2021.

Kommunfullmäktige godkänner redovisningen.

Sammanfattning av ärendet

På uppdrag av de förtroendevalda revisorerna i Melleruds kommun har PwC genomfört en uppföljande granskning avseende arbetsmiljö och ledarskap. I den tidigare granskningen från 2019 var bedömningen att kommunstyrelsen endast delvis säkerställer att kommunens chefer ges förutsättningar att utöva ett ändamålsenligt ledarskap i syfte att skapa en god arbetsmiljö.

Denna granskning ingår i revisionsplanen för år 2020 och syftar till att bedöma om kommunstyrelsen har vidtagit relevanta åtgärder till följd av den granskning som tidigare genomförts. Utifrån genomförd granskning är PwC:s samlade bedömning att kommunstyrelsen inte helt vidtagit relevanta åtgärder till följd av den granskning som tidigare genomförts.

Bakgrund

I samband med uppföljningen av revisionsrapporten "Granskning av arbetsmiljö och ledarskap", daterad januari 2019, lämnades sex rekommendationer till kommunstyrelsen:

- Säkerställa att nyligen framtagna styrdokument antas politiskt och görs kända i verksamheterna.
- Säkerställa att kommunens chefs- och ledningspolicy uppdateras.
- Tillse att det finns kommunövergripande stödsystem för det löpande arbetet med arbetsmiljöfrågor och ledarskap för att säkerställa en samsyn och ett likvärdigt arbete inom kommunens förvaltningar.
- Säkerställa förutsättningar för att kommunens chefer ges tillräcklig utbildning inom arbetsmiljö och ledarskap.
- Säkerställa uppföljning och utvärdering av arbetsmiljö- och ledningsarbetet.
- Tydliggöra roller och ansvarsfördelning mellan politiker och tjänstepersoner.

Svar på revisionsrapporten överlämnades av kommunstyrelsen den 15 maj 2019, (Dnr KS 2019/183). Uppföljningen syftar till att bedöma om kommunstyrelsen vidtagit relevanta åtgärder till följd av den granskning som genomförts. De frågor från PwC som ska besvaras i denna skrivelse är följande:

1. Har för ämnet aktuella styrdokument arbetats fram?
2. Har kommunstyrelsen säkerställt att kommunens chefer genomgått relevant utbildning i arbetsmiljöområdet?

3. Sker uppföljning av aktuella styrdokument samt av arbetsmiljö- och ledningsarbetet inom kommunens olika verksamheter?
4. Har de olika roller som politiker och tjänstepersoner har tydliggjorts i organisationen?

Svar på ovanstående frågeställningar

1. *Har för ämnet aktuella styrdokument arbetats fram?*

PwCs bedömning är att frågeställningen delvis är uppfylld på grund av att chef- och ledningspolicyn från 2004 inte reviderats *ännu*.

2. *Har kommunstyrelsen säkerställt att kommunens chefer genomgått relevant utbildning i arbetsmiljöområdet?*

PwCs bedömning är att frågeställningen delvis är uppfylld. Kommunens chefer och skyddsombud har genomgått en utbildning i systematiskt arbetsmiljöarbete under 2020. Dock har inte något digitalt introduktionsprogram tagits fram, vilket i tidigare svar angivits som en planerad åtgärd.

3. *Sker uppföljning av aktuella styrdokument samt av arbetsmiljö- och ledningsarbetet inom kommunens olika verksamheter?*

PwCs bedömning är att frågeställningen har uppfyllts genom att kommunstyrelsen tar del av uppföljning och utvärdering av arbetsmiljö- och ledningsarbetet genom årsredovisningen, i enlighet med kommunstyrelsens svar på den tidigare granskningen. Dock är det fortsatt så att några styrdokument ännu inte följts upp såsom ex.vis chef- och ledningspolicyn från 2004.

4. *Har de olika roller som politiker och tjänstepersoner har tydliggjorts i organisationen?*

PwCs bedömning är att det antagna styr- och ledningssystemet skapar förutsättningar för att de förtroendevaldas och tjänstepersoners olika roller tydliggörs och PwC anser därmed frågan uppfylld.

Ställningstaganden

Då det inte utifrån tidigare besvarad granskningsrapport specifikt kommit kommunstyrelsens personalenhet till del att revidera chefs- och ledningspolicyn föreslås att kommunstyrelsen fattar beslut om att så ska ske.

Att digitalisera ett introduktionsprogram kräver resurser som för närvarande inte möjliggörs i kommunen. Därför föreslås att det lämnas till kommunstyrelse-förvaltningen att avgöra på vilket sätt ett introduktionsprogram ska utformas. Med anledning av det föreslås att beslut fattas om framtagande av ett introduktionsprogram att gälla övergripande för kommunens verksamheter.

Beslutsunderlag

- Missiv och Revisionsrapporten "Granskning av ledarskap och arbetsmiljö".
- Kommunstyrelsens beslut 2019-05-15, § 118, med svar.
- Missiv och Uppföljning av tidigare granskning av arbetsmiljö och ledarskap.
- Kommunstyrelseförvaltningens tjänsteskrivelse.

Förslag till beslut på sammanträdet

Ordföranden Morgan E Andersson (C): Kommunstyrelsen beslutar att

1. överlämna svar på revisionsrapport *Uppföljning av tidigare granskning av arbetsmiljö och ledarskap* till revisorerna enligt föreliggande förslag
2. ge HR-chefen i uppdrag att revidera chefs- och ledningspolicyn samt ta fram ett introduktions-program att gälla övergripande för kommunen. Uppdraget återrapporteras till arbetsutskottet senast i september 2021.

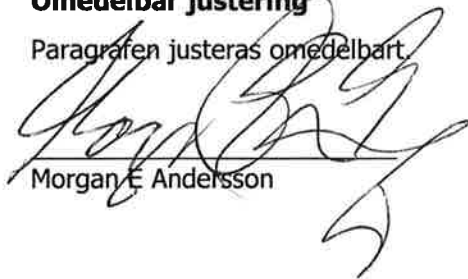
Kommunfullmäktige godkänner redovisningen.

Beslutsgång

Ordföranden frågar på förslaget och finner att arbetsutskottet bifaller detta.

Omedelbar justering

Paragrafen justeras omedelbart.



Morgan E Andersson



Eva Pärsson



Kommunstyrelsen

Svar på revisionsrapporten "Uppföljning av tidigare granskning av arbetsmiljö och ledarskap"

Förslag till beslut

Kommunstyrelsen föreslås att godkänna denna skrivelse och översända till revisorerna samt besluta ge personalenheten i uppdrag att revidera chefs- och ledningspolicyn samt ta fram ett introduktionsprogram att gälla övergripande för kommunen.

Sammanfattning av ärendet

På uppdrag av de förtroendevalda revisorerna i Melleruds kommun har PwC genomfört en uppföljande granskning avseende arbetsmiljö och ledarskap. I den tidigare granskningen från 2019 var bedömningen att kommunstyrelsen endast delvis säkerställer att kommunens chefer ges förutsättningar att utöva ett ändamålsenligt ledarskap i syfte att skapa en god arbetsmiljö. Denna granskning ingår i revisionsplanen för år 2020 och syftar till att bedöma om kommunstyrelsen har vidtagit relevanta åtgärder till följd av den granskning som tidigare genomförts. Utifrån genomförd granskning är PwC's samlade bedömning att kommunstyrelsen inte helt vidtagit relevanta åtgärder till följd av den granskning som tidigare genomförts.

Beslutsunderlag

- Revisionsrapporten "Granskning av ledarskap och arbetsmiljö". (Dnr: KS)
- Kommunstyrelsens svar på ovanstående revisionsrapport. (Dnr: KS)

Bakgrund

I samband med uppföljningen av revisionsrapporten "Granskning av arbetsmiljö och ledarskap", daterad januari 2019, lämnades sex rekommendationer till kommunstyrelsen:

- Säkerställa att nyligen framtagna styrdokument antas politiskt och görs kända i verksamheterna.
- Säkerställa att kommunens chefs- och ledningspolicy uppdateras.
- Tillse att det finns kommunövergripande stödsystem för det löpande arbetet med arbetsmiljöfrågor och ledarskap för att säkerställa en samsyn och ett likvärdigt arbete inom kommunens förvaltningar.
- Säkerställa förutsättningar för att kommunens chefer ges tillräcklig utbildning inom arbetsmiljö och ledarskap.
- Säkerställa uppföljning och utvärdering av arbetsmiljö- och ledningsarbetet.
- Tydliggöra roller och ansvarsfördelning mellan politiker och tjänstepersoner.

Postadress

Melleruds kommun
Kommunstyrelseförvaltningen
464 80 MELLERUD

Besöksadress

Storgatan 13

E-post

kommunen@mellerud.se **12**

Telefon

0530-180 00

Webb

www.mellerud.se

Bankgiro

5502-2776

Organisationsnummer

212000-1488



Svar på revisionsrapporten överlämnades av kommunstyrelsen den 15 maj 2019, (Dnr KS 2019/183). Uppföljningen syftar till att bedöma om kommunstyrelsen vidtagit relevanta åtgärder till följd av den granskning som genomförts. De frågor från PwC som ska besvaras i denna skrivelse är följande:

1. Har för ämnet aktuella styrdokument arbetats fram?
2. Har kommunstyrelsen säkerställt att kommunens chefer genomgått relevant utbildning i arbetsmiljöområdet?
3. Sker uppföljning av aktuella styrdokument samt av arbetsmiljö- och ledningsarbetet inom kommunens olika verksamheter?
4. Har de olika roller som politiker och tjänstepersoner har tydliggjorts i organisationen?

Svar på ovanstående frågeställningar

1. *Har för ämnet aktuella styrdokument arbetats fram?*

PwCs bedömning är att frågeställningen delvis är uppfylld pga att chef- och ledningspolicyn från 2004 inte reviderats *ännu*.

2. *Har kommunstyrelsen säkerställt att kommunens chefer genomgått relevant utbildning i arbetsmiljöområdet?*

PwCs bedömning är att frågeställningen delvis är uppfylld. Kommunens chefer och skyddsombud har genomgått en utbildning i systematiskt arbetsmiljöarbete under 2020. Dock har inte något digitalt introduktionsprogram tagits fram, vilket i tidigare svar angivits som en planerad åtgärd.

3. *Sker uppföljning av aktuella styrdokument samt av arbetsmiljö- och ledningsarbetet inom kommunens olika verksamheter?*

PwCs bedömning är att frågeställningen har uppfyllts genom att kommunstyrelsen tar del av uppföljning och utvärdering av arbetsmiljö- och ledningsarbetet genom årsredovisningen, i enlighet med kommunstyrelsens svar på den tidigare granskningen. Dock är det fortsatt så att några styrdokument ännu inte följts upp såsom ex.vis chef- och ledningspolicyn från 2004.

4. *Har de olika roller som politiker och tjänstepersoner har tydliggjorts i organisationen?*

PwCs bedömning är att det antagna styr- och ledningssystemet skapar förutsättningar för att de förtroendevaldas och tjänstepersoners olika roller tydliggörs och PwC anser därmed frågan uppfylld.

Ställningstaganden

Då det inte utifrån tidigare besvarad granskningsrapport specifikt kommit kommunstyrelsens personalenhet till del att revidera chefs- och ledningspolicyn föreslås att kommunstyrelsen fattar beslut om att så ska ske.



Att digitalisera ett introduktionsprogram kräver resurser som för närvarande inte möjliggörs i kommunen. Därför föreslås att det lämnas till kommunstyrelseförvaltningen att avgöra på vilket sätt ett introduktionsprogram ska utformas. Med anledning av det föreslås att beslut fattas om framtagande av ett introduktionsprogram att gälla övergripande för kommunens verksamheter.

Karl Olof Petersson
Kommunchef

Jeanette Sjölund
HR-chef
0530-181 20
jeanette.sjolund@mellerud.se

Beslutet skickas till
Kommunens revisorer

Kommunstyrelsen

För kännedom till
Kommunfullmäktige

Uppföljning av tidigare granskning av arbetsmiljö och ledarskap.

På uppdrag av de förtroendevalda revisorerna i Melleruds kommun har PwC genomfört en uppföljande granskning avseende arbetsmiljö och ledarskap.

Syftet med uppföljningen är att bedöma om kommunstyrelsen har vidtagit relevanta åtgärder till följd av den granskning som tidigare genomförts.

Utifrån genomförd granskning är vår samlade bedömning att kommunstyrelsen inte helt vidtagit relevanta åtgärder till följd av den granskning som tidigare genomförts.

Vi grundar även vår bedömning på att chef- och ledningspolicyn från 2004 inte reviderats, något som skulle göras enligt kommunstyrelsens svar. Vidare grundar vi vår bedömning på att något digitalt introduktionsprogram inte tagits fram, vilket angavs som en planerad åtgärd i kommunstyrelsens svar på den tidigare granskningen.

Övriga noteringar som gjorts inom ramen för uppföljningen är att kommunstyrelsen inte säkerställt att personalenheten arbetat efter deras svar på den tidigare granskningen, detta då kommunstyrelsen inte säkerställt att svaret på granskningen kommit enheten till del. Vi bedömer att detta faktum kan ha påverkat genomförandet av de rekommenderade åtgärderna negativt, men vi ser att flera åtgärder som genomförts i kommunen trots allt är i linje med kommunstyrelsens svar.

Vi behandlade revisionsrapporten vid vårt sammanträde den 24 november och beslutade att skicka rapporten till kommunstyrelsen med begäran av svar senast 2021-02-28 om vilka åtgärder kommunstyrelsen kommer att vidta utifrån uppföljningen. Rapporten skickas även för kännedom till kommunfullmäktige.

För Melleruds kommuns revisorer


Evert Magnusson


Inger Råberg

§ 118

Dnr KS 2019/183

Svar på revisionsrapporten Granskning av ledarskap och arbetsmiljö**Kommunstyrelsens beslut**

Kommunstyrelsen beslutar att överlämna svar på revisionsrapporten *Granskning av ledarskap och arbetsmiljö* enligt föreliggande förslag.

Kommunstyrelsens förslag till beslut

Kommunfullmäktige godkänner redovisningen.

Sammanfattning av ärendet

På uppdrag av de förtroendevalda revisorerna i Melleruds kommun har PwC genomfört en granskning av kommunens arbete med ledarskap och arbetsmiljö.

Syftet med granskningen är att bedöma om kommunstyrelsen säkerställer att kommunens chefer ges förutsättningar att utöva ett ändamålsenligt ledarskap i syfte att skapa en god arbetsmiljö.

Utifrån granskningen är revisorernas sammanfattade bedömning att kommunstyrelsens delvis säkerställer att kommunens chefer ges förutsättningar att utöva ett ändamålsenligt ledarskap i syfte att skapa en god arbetsmiljö.

Utifrån granskningens resultat rekommenderar revisorerna kommunstyrelsen att:

- Säkerställa att nyligen framtagna styrdokument antas politiskt och görs kända i verksamheterna.
- Säkerställa att kommunens chefs- och ledningspolicy uppdateras.
- Tillse att det finns kommunövergripande stödsystem för det löpande arbetet med arbetsmiljöfrågor och ledarskap för att säkerställa en samsyn och ett likvärdigt arbete inom kommunens förvaltningar.
- Säkerställa förutsättningar för att kommunens chefer ges tillräcklig utbildning inom arbetsmiljö och ledarskap.
- Säkerställa uppföljning och utvärdering av arbetsmiljö- och ledningsarbetet.
- Tydliggöra roller och ansvarsfördelning mellan politiker och tjänstepersoner.

Revisorerna behandlade revisionsrapporten vid sitt sammanträde den 19 mars 2019 och beslutade att skicka rapporten till kommunstyrelsen med begäran om svar senast den 31 maj 2019 över vidtagna åtgärder med anledning av granskningen.

Beslutsunderlag

- Missiv
- Revisionsrapporten Granskning av ledarskap och arbetsmiljö.
- Kommunstyrelseförvaltningens förslag till svar.
- Arbetsutskottets beslut 2019-05-07, § 148.

Förslag till beslut på sammanträdet

Ordförande Morgan E Andersson (C): Bifall till arbetsutskottets förslag enligt följande:

Kommunstyrelsen beslutar att överlämna svar på revisionsrapporten *Granskning av ledarskap och arbetsmiljö* enligt föreliggande förslag.

Kommunfullmäktige godkänner redovisningen.

Beslutsgång

Ordförande frågar på förslaget och finner att kommunstyrelsen bifaller detta.

Beslutet skickas till

Kommunens revisorer



Kommunstyrelsen

Rubrik

Förslag till beslut

Förslag till beslut skrivs i form av självständiga huvudsatser, inte i form av att-satser och hänvisar inte, så långt det är möjligt, till bilagor. Fler än en beslutssats ska alltid numreras.

Sammanfattning av ärendet

En granskning av arbetsmiljö och ledarskap har gjorts av PWC på uppdrag av de förtroendevalda. Syftet med granskningen är att bedöma om kommunstyrelsen säkerställer att kommunens chefer ges förutsättningar att utöva ändamålsenligt ledarskap i syfte att skapa en god arbetsmiljö.

Beslutsunderlag

Revisionsrapport: Granskning av arbetsmiljö och ledarskap

Beskrivning av ärendet

Den 13 november 2018 var PCW på besök i Melleruds kommun i syfte att granska arbetsmiljö och ledarskap.

Metoden för genomförandet av granskningen var dokumentstudier samt intervjuer. Utgångspunkten för intervjuerna kommer att vara följande kontrollmål som kommunrevisionen ställt upp för granskningen:

- Det finns i tillräcklig utsträckning aktuella och ändamålsenliga styrdokument inom arbetsmiljöområdet.
- Kommunens chefer på olika nivåer har fått en tillräcklig utbildning när det gäller den lagstiftning som är aktuell inom arbetsmiljöområdet.
- Kommunstyrelsen följer upp att aktuella styrdokument följs inom kommunens olika verksamheter.
- De olika roller som politiker och tjänstemän har är tydliggjorda i organisationen.

Intervjuer gjordes med kommunchef och medarbetare från HR, förvaltningschefer från kultur- och utbildningsförvaltningen,



samhällsbyggnadsförvaltningen och socialförvaltningen samt tre enhetschefer, en från resp. förvaltning.

De dokument som skickades till PWC inför granskningen var:

- Tobakspolicy (antagen av KF 24 januari 2018)
- Mångfaldhetspolicy (antagen av KF 24 april 2002 giltig fram till 30 jan 2019)
- Likabehandlingsplan (antagen av KF 24 maj 2017)
- Etikregler (antagen av KF 19 april 2006)
- Drogpolitiskt program (antagen av KF 24 februari 1998)
- Chefs- och ledningspolicy (antagen av KF 20 april 2004)
- Brandskyddspolicy (antagen av KF 14 juni 2006)
- Arbetsmiljöpolicy samt delegationsbestämmelser (antagen av KF 23 feb 2005 gällde fram till 21 nov 2018)
- Föreslagen arbetsmiljöpolicy (Antogs av KF 21 november 2018)
- Föreslagen fördelning av arbetsmiljöuppgifterna (Antogs av KF 21 nov 2018)
- Föreslagen Mål, roller och ansvarsfördelning för arbetsmiljöarbetet i Melleruds kommun
- Föreslagen Kommundirektösinstruktion (antogs på KS den 7 november 2018)
- Föreslagen Policy kränkandesärbehandlingar (antogs av KF 30 jan 2019)
- Handlingsplan Kränkningar
- Handlingsplan Diskriminering
- Rutin för hot och våld
- Rutin ensamarbete
- Riktlinjer systematiskt arbetsmiljöarbete

Revisionens bedömning

Det är viktigt att de nyligen framtagna styrdokumentet antas politiskt och görs kända inom verksamheten.

Svar: Alla övergripande styrdokument som anger en avsiktsförklaring eller riktlinje för att styra beslut och uppnå önskade mål ska antas politiskt. Vid framtagande av styrdokument sker dialog på kommunchefens ledningsgrupp samt att styrdokumentet samråds på KOMSAM. Efter antagning så sker kommunikation ut på chefsdagar alternativt information under ledningsgruppsmöten för att chef därefter för ut informationen på arbetsplatsträffar.

Revisionen saknar kommungemensamma stöddokument inom miljö- och ledningsområdet.

Svar: Personalenheten arbetar med att ta fram kommungemensamma riktlinjer och anvisningar för systematiskt arbetsmiljöarbete.

Revisionen anser att en ny chef- och ledningspolicy behöver tas fram.

Svar: Ja, en ny policy ska tas fram och beräknas antas under 2019.

Revisionen anser att de etiska reglerna behöver ses över och anpassas till dagens medarbetar- och ledarskap.



Svar: Översyn angående de etiska reglerna ska göras efter att en ny chef- och ledningspolicy är antagen.

Revisionen anser att den politiska behandlingen av olika ärenden ibland måste få ta tid men det innebär inte att handläggning och diskussion inför framtagandet av olika policydokument ska ta tid på tjänstepersonsnivå under förutsättning att tillräckliga personella resurser finns.

Svar: De personella resurserna är begränsade att ta fram styrdokument. Flera olika styrdokument har framtagits under 2018 och flera är i process för att beslutas under 2019.

Det är viktigt att föreslagna styrdokument har en förankring i ledningsgrupp, fackliga organisationer, samverkansgrupp/skyddskommitté och även i chefsgrupp för att kunna gå från ett auktoritärt ledarskap till ett lyhört ledarskap.

Revisionen anser att introduktionsdag för chefer ska vara obligatoriskt.

Svar: Kommunen har en för liten organisation för att ha en obligatorisk introduktionsdag för chefer då antalet personer kan bli för litet för att ha en bra utbildningsdag. Det kan inte gå för lång tid mellan introduktionsdagarna. Det finns ett uppdrag från kommunchefen att ta fram ett digitalt introduktionsprogram.

Revisionen anser att det framkommit att det är otydligt om chefsdagarna är obligatoriska eller inte.

Svar: Chefsdagarna är i största möjligaste mån obligatoriska. Ev frånvaro av chefsdagar ska diskuteras med förvaltingchef och kommunchef.

Revisionen anser att kommunstyrelsen inte har någon uppföljning av personalfrågor och frågor relaterade till arbetsmiljö

Svar: Det stämmer, uppföljningen har gjorts på kommunstyrelsens arbetsutskott och inte kommunstyrelsen. Kommunfullmäktige beslutade den 27 mars 2019 att följande arbetsmiljömål gäller för 2019:

- Sjukfrånvaron ska sänkas med målsättning att inte överstiga 5 %.
- Kostnaden för korttidssjukfrånvaron ska minska.
- Antalet upprättade tillbudsrapporter ska öka.

Dessa mål kommer att följas upp av kommunstyrelsen och kommunfullmäktige i samband med delårsbokslutet som rör redovisning från den sista april och sista augusti under 2019.

Kommunstyrelsens personalenhet har också att sammanställa en årlig sammanfattande rapport över arbetsmiljöarbetet, utifrån förvaltningarnas redovisning av sitt arbetsmiljöarbete, för redovisning till KF.

Revisionen anser att aktuella roll- och ansvarsbeskrivningar mellan förtroendevalda och tjänstepersoner ska tas fram för att säkerställa en väl fungerande organisation som motverkar risken för dubbelarbete samt risken för att frågor som ska behandlas hamnar mellan stolarna.



Svar: Precis som revisionen skriver är det angeläget att diskutera förtroendefrågor inom kommunen, både mellan medarbetare, mellan chefer och medarbetare och mellan anställda och förtroendevalda. Detta är en ständigt pågående dialog i kommunen. Som revisionen skriver är detta en komplicerad dragningsgräns som försvåras ytterligare då Mellerud är en liten kommun. Det finns behov att ytterligare tydliggöra politikens uppgift gällande att fastställa ramar och inriktning av verksamheten och överlämna ansvaret för genomförande till tjänstepersoner.

Sophia Vikström
Kommunchef

Klicka här för att ange text.

Beslutet skickas till

Här redovisas till vem beslutet ska skickas.

MELLERUDS KOMMUN
Kommunrevisionen

MELLERUDS KOMMUN Kommunstyrelsekontoret	
2019 -03- 29	
Diariernr	Diarietplanbeteckn.

Kommunstyrelsen

För kännedom till
Kommunfullmäktige

Granskning av Ledarskap och arbetsmiljö.

På uppdrag av de förtroendevalda revisorerna i Melleruds kommun har PwC genomfört en granskning av kommunens arbete med ledarskap och arbetsmiljö.

Syftet med granskningen är att bedöma om kommunstyrelsen säkerställer att kommunens chefer ges förutsättningar att utöva ett ändamålsenligt ledarskap i syfte att skapa en god arbetsmiljö.

Utifrån granskningen är vår sammanfattade bedömning att kommunstyrelsens delvis säkerställer att kommunens chefer ges förutsättningar att utöva ett ändamålsenligt ledarskap i syfte att skapa en god arbetsmiljö.

Utifrån granskningens resultat rekommenderar vi kommunstyrelsen att:

- Säkerställa att nyligen framtagna styrdokument antas politiskt och görs kända i verksamheterna.
- Säkerställa att kommunens chefs- och ledningspolicy uppdateras.
- Tillse att det finns kommunövergripande stödsystem för det löpande arbetet med arbetsmiljöfrågor och ledarskap för att säkerställa en samsyn och ett likvärdigt arbete inom kommunens förvaltningar.
- Säkerställa förutsättningar för att kommunens chefer ges tillräcklig utbildning inom arbetsmiljö och ledarskap.
- Säkerställa uppföljning och utvärdering av arbetsmiljö- och ledningsarbetet.
- Tydliggöra roller och ansvarsfördelning mellan politiker och tjänstepersoner.

Vi behandlade revisionsrapporten vid vårt sammanträde den 19 mars och beslutade att skicka rapporten till kommunstyrelsen med begäran om svar över vidtagna åtgärder med anledning av granskningen senast den 31 maj. Rapporten skickas även för kännedom till kommunfullmäktige.

För Melleruds kommuns revisorer


Joacim Magnusson


Evert Magnusson

ÄRENDE 2

Dnr KS 2020/51

Reglemente för intern kontroll, revidering**Kommunstyrelsens förslag till beslut**

Kommunfullmäktige beslutar att fastställa *Reglemente för intern kontroll* enligt föreliggande förslag.

Sammanfattning av ärendet

Enligt kommunallagen 6 kap 6 § ska nämnderna var och en inom sitt område se till att den interna kontrollen är tillräcklig och att verksamheten bedrivs på ett övrigt tillfredsställande sätt. Enligt kommunallagen 6 kap 1 § ska styrelsen leda och samordna förvaltningen av kommunens angelägenheter och ha uppsikt över övriga nämnders och eventuella gemensamma nämnders verksamhet. Kommunfullmäktige har 22 november 2017 antagit ett reglemente för intern kontroll med syfte att säkerställa att styrelse och nämnder upprätthåller en tillfredsställande intern kontroll.

Enligt 11 § första stycket i reglementet för intern kontroll ska styrelsen med utgångspunkt från nämndernas uppföljningsrapporter utvärdera kommunens samlade system för intern kontroll och i de fall förbättringar behövs föranstalta om sådana.

En slutsats som kan göras utifrån tidigare års utförda uppföljningarna är att det vid de första uppföljningstillfällena inte finns mycket rapporterat till nämnderna. Detta tillför heller inget utifrån kommunstyrelsens uppsiktsansvar då det inte framkommer några avvikelser. En generell praxis bland kommuner är att intern kontroll oftast bara återrapporteras en gång om året till kommunstyrelsen. Därför föreslås en ändring av reglementet för intern kontroll till att nämnderna endast rapporterar resultatet från uppföljningen av intern kontrollplanen en gång per år, i samband med bokslut, till kommunstyrelsen.

En översyn behöver även göras av strategin för intern kontroll för att bedöma vilka risker som ska tas med i intern kontrollplanen. I nuvarande strategi är riskvärdet för att tas upp som kontrollmoment lågt vilket medför många risker i intern kontrollplanen och att fokus ska vara på de stora riskerna. Intern kontrollplanerna är i många fall omfattande och kan innebära bristande kvalitet på kontrollerna. Samtidigt måste det bli tydlig i uppföljningen av intern kontrollen att avvikelser åtgärdas och återrapporteras till nämnder och kommunstyrelsen. Ett förslag på omarbetad strategi kommer tas fram i samråd med nämndernas intern kontrolls ambassadörer och återrapporteras till kommunstyrelsen innan november.

Med anledning av ovanstående har det tagits fram ett förslag på revidering av reglementet för intern kontroll.

Beslutsunderlag

- Förslag till reviderat Reglemente för intern kontroll.
- Kommunstyrelseförvaltningens tjänsteskrivelse.
- Arbetsutskottets beslut 2021-02-23, § 46.
- Kommunstyrelsens beslut 2021-03-10, § 35.

§ 35

Dnr KS 2020/51

Reglemente för intern kontroll, revidering**Kommunstyrelsens förslag till beslut**

Kommunfullmäktige beslutar att fastställa *Reglemente för intern kontroll* enligt föreliggande förslag.

Reservationer

Marianne Sand Wallin (S), Michael Melby (S) och Thomas Hagman (S) reserverar sig mot beslutet till förmån för egna förslag.

Protokollsanteckning

Marianne Sand Wallin (S), Michael Melby (S) och Thomas Hagman (S) lämnar följande anteckning till protokollet:

Politiken har tre olika styrsystem för verksamheten i Melleruds kommun, dessa består av budget, målstyrning och Internkontroll.

Internkontrollens syfte är att bedöma risker i nämndernas verksamheter och definiera vilka av dessa som politiken vill att förvaltningarna skall vidta åtgärder för att de inte skall hända.

Kontrollen i systemet är avvikelserapportering till politiken. Skulle trots dessa åtgärder risken inte vara eliminerad – skall förvaltningen göra en avvikelserapportering till nämnden och KS så att ytterligare åtgärder kan vidtas.

Vi socialdemokrater har påtalat brister i nuvarande Internkontroll genom reservationer i nämnderna, på grund av att avvikelser varken dokumenteras eller rapporteras.

Förvaltningen föreslår nu att revidera reglementet genom att minska antalet redovisningar från 4 till att ha ett tillfälle i samband med bokslut.

Vi socialdemokrater befarar att detta leder till att politikens styrsystem som skall säkra att det vi inte vill skall hända, ändå kommer att hända, och att politiken då får veta detta först i efterhand.

Sammanfattning av ärendet

Enligt kommunallagen 6 kap 6 § ska nämnderna var och en inom sitt område se till att den interna kontrollen är tillräcklig och att verksamheten bedrivs på ett övrigt tillfredsställande sätt. Enligt kommunallagen 6 kap 1 § ska styrelsen leda och samordna förvaltningen av kommunens angelägenheter och ha uppsikt över övriga nämnders och eventuella gemensamma nämnders verksamhet. Kommunfullmäktige har 22 november 2017 antagit ett reglemente för intern kontroll med syfte att säkerställa att styrelse och nämnder upprätthåller en tillfredsställande intern kontroll.

Enligt 11 § första stycket i reglementet för intern kontroll ska styrelsen med utgångspunkt från nämndernas uppföljningsrapporter utvärdera kommunens samlade system för intern kontroll och i de fall förbättringar behövs föranstalta om sådana.

En slutsats som kan göras utifrån tidigare års utförda uppföljningarna är att det vid de första uppföljningstillfällena inte finns mycket rapporterat till nämnderna. Detta tillför heller inget utifrån kommunstyrelsens uppsiktsansvar då det inte framkommer några avvikelser. En generell praxis bland kommuner är att intern kontroll oftast bara återrapporteras en gång om året till kommunstyrelsen. Därför föreslås en ändring av reglementet för intern kontroll till att

nämnderna endast rapporterar resultatet från uppföljningen av intern kontrollplanen en gång per år, i samband med bokslut, till kommunstyrelsen.

En översyn behöver även göras av strategin för intern kontroll för att bedöma vilka risker som ska tas med i intern kontrollplanen. I nuvarande strategi är riskvärdet för att tas upp som kontrollmoment lågt vilket medför många risker i intern kontrollplanen och att fokus ska vara på de stora riskerna. Intern kontrollplanerna är i många fall omfattande och kan innebära bristande kvalitet på kontrollerna. Samtidigt måste det bli tydlig i uppföljningen av intern kontrollen att avvikelser åtgärdas och återrapporteras till nämnder och kommunstyrelsen. Ett förslag på omarbetad strategi kommer tas fram i samråd med nämndernas intern kontrollambassadörer och återrapporteras till kommunstyrelsen innan november.

Med anledning av ovanstående har det tagits fram ett förslag på revidering av reglementet för intern kontroll.

Beslutsunderlag

- Förslag till reviderat Reglemente för intern kontroll.
- Kommunstyrelseförvaltningens tjänsteskrivelse.
- Arbetsutskottets beslut 2021-02-23, § 46.

Förslag till beslut på sammanträdet

Ordföranden Morgan E Andersson (C) och Daniel Jensen (KD): Bifall till arbetsutskottets förslag enligt följande:

Kommunfullmäktige beslutar att fastställa *Reglemente för intern kontroll* enligt föreliggande förslag.

Marianne Sand Wallin (S): Kommunfullmäktige beslutar att nuvarande system för Internkontroll bibehålls.

Michael Melby (S): Kommunfullmäktige beslutar att återremittera ärendet och att en politiskt sammansatt arbetsgrupp bereder hur Internkontrollen kan effektiviseras.

Beslutsgång 1

Ordföranden frågar på om ärendet ska avgöras vid dagen sammanträde eller om ärendet ska återremitteras. Ordföranden finner att ärendet ska avgöras vid dagen sammanträde.

Beslutsgång 2

Ordföranden ställer därefter arbetsutskottets och Marianne Sand Wallins förslag mot varandra och finner att kommunstyrelsen bifaller arbetsutskottets förslag

§ 46

Dnr KS 2020/51

Reglemente för intern kontroll, revidering**Arbetsutskottets förslag till beslut**

Kommunfullmäktige beslutar att fastställa *Reglemente för intern kontroll* enligt föreliggande förslag.

Sammanfattning av ärendet

Enligt kommunallagen 6 kap 6 § ska nämnderna var och en inom sitt område se till att den interna kontrollen är tillräcklig och att verksamheten bedrivs på ett övrigt tillfredsställande sätt. Enligt kommunallagen 6 kap 1 § ska styrelsen leda och samordna förvaltningen av kommunens angelägenheter och ha uppsikt över övriga nämnders och eventuella gemensamma nämnders verksamhet. Kommunfullmäktige har 22 november 2017 antagit ett reglemente för intern kontroll med syfte att säkerställa att styrelse och nämnder upprätthåller en tillfredsställande intern kontroll.

Enligt 11 § första stycket i reglementet för intern kontroll ska styrelsen med utgångspunkt från nämndernas uppföljningsrapporter utvärdera kommunens samlade system för intern kontroll och i de fall förbättringar behövs föranstalta om sådana.

En slutsats som kan göras utifrån tidigare års utförda uppföljningarna är att det vid de första uppföljningstillfällena inte finns mycket rapporterat till nämnderna. Detta tillför heller inget utifrån kommunstyrelsens uppsiktsansvar då det inte framkommer några avvikelser. En generell praxis bland kommuner är att intern kontroll oftast bara återrapporteras en gång om året till kommunstyrelsen. Därför föreslås en ändring av reglementet för intern kontroll till att nämnderna endast rapporterar resultatet från uppföljningen av intern kontrollplanen en gång per år, i samband med bokslut, till kommunstyrelsen.

En översyn behöver även göras av strategin för intern kontroll för att bedöma vilka risker som ska tas med i intern kontrollplanen. I nuvarande strategi är riskvärdet för att tas upp som kontrollmoment lågt vilket medför många risker i intern kontrollplanen och att fokus ska vara på de stora riskerna. Intern kontrollplanerna är i många fall omfattande och kan innebära bristande kvalitet på kontrollerna. Samtidigt måste det bli tydlig i uppföljningen av intern kontrollen att avvikelser åtgärdas och återrapporteras till nämnder och kommunstyrelsen. Ett förslag på omarbetad strategi kommer tas fram i samråd med nämndernas intern kontrolls ambassadörer och återrapporteras till kommunstyrelsen innan november.

Med anledning av ovanstående har det tagits fram ett förslag på revidering av reglementet för intern kontroll.

Beslutsunderlag

- Förslag till reviderat Reglemente för intern kontroll.
- Kommunstyrelseförvaltningens tjänsteskrivelse.

Förslag till beslut på sammanträdet

Ordföranden Morgan E Andersson (C): Kommunfullmäktige beslutar att fastställa *Reglemente för intern kontroll* enligt föreliggande förslag.

Beslutsgång

Ordföranden frågar på förslaget och finner att arbetsutskottet bifaller detta.



Kommunfullmäktige

Reglemente för intern kontroll, revidering

Förslag till beslut

Kommunfullmäktige beslutar att fastställa *Reglemente för intern kontroll* enligt föreliggande förslag.

Sammanfattning av ärendet

Enligt kommunallagen 6 kap 6 § ska nämnderna var och en inom sitt område se till att den interna kontrollen är tillräcklig och att verksamheten bedrivs på ett övrigt tillfredsställande sätt. Enligt kommunallagen 6 kap 1 § ska styrelsen leda och samordna förvaltningen av kommunens angelägenheter och ha uppsikt över övriga nämnders och eventuella gemensamma nämnders verksamhet.

Kommunfullmäktige har 22 november 2017 antagit ett reglemente för intern kontroll med syfte att säkerställa att styrelse och nämnder upprätthåller en tillfredsställande intern kontroll.

Enligt 11 § första stycket i reglementet för intern kontroll ska styrelsen med utgångspunkt från nämndernas uppföljningsrapporter utvärdera kommunens samlade system för intern kontroll och i de fall förbättringar behövs föranstalta om sådana.

En slutsats som kan göras utifrån tidigare års utförda uppföljningarna är att det vid de första uppföljningstillfällena inte finns mycket rapporterat till nämnderna. Detta tillför heller inget utifrån kommunstyrelsens uppsiktsansvar då det inte framkommer några avvikelser. En generell praxis bland kommuner är att intern kontroll oftast bara återrapporteras en gång om året till kommunstyrelsen. Därför föreslås en ändring av reglementet för intern kontroll till att nämnderna endast rapporterar resultatet från uppföljningen av intern kontrollplanen en gång per år, i samband med bokslut, till kommunstyrelsen.

En översyn behöver även göras av strategin för intern kontroll för att bedöma vilka risker som ska tas med i intern kontrollplanen. I nuvarande strategi är riskvärdet för att tas upp som kontrollmoment lågt vilket medför många risker i intern kontrollplanen och att fokus ska vara på de stora riskerna. Intern kontrollplanerna är i många fall omfattande och kan innebära bristande kvalitet på kontrollerna. Samtidigt måste det bli tydlig i uppföljningen av intern kontrollen att avvikelser åtgärdas och återrapporteras till nämnder och kommunstyrelsen. Ett förslag på omarbetad strategi kommer tas fram i samråd med nämndernas intern kontrolls ambassadörer och återrapporteras till kommunstyrelsen innan november.

Postadress

Melleruds kommun
Kommunstyrelseförvaltningen
464 80 MELLERUD

Besöksadress

Storgatan 13

E-post

kommunen@mellerud.se

Telefon

0530-180 00

Webb

www.mellerud.se

Bankgiro

5502-2776

Organisationsnummer

212000-1488



Med anledning av ovanstående har det tagits fram ett förslag på revidering av reglementet för intern kontroll. I förslaget är text som ska tas bort överstruken samt rödmarkerad och tillägg av ord gulmarkerade.

Beslutsunderlag

- Förslag till reviderat Reglemente för intern kontroll

Karl Olof Petersson
Kommunchef

Linnea Stockman
Controller
0530-180 32
linnea.stockman@mellerud.se

Beslutet skickas till

Samtliga nämnder
Samtliga förvaltningschefer
Kommunens revisorer
Ekonomichefen
Controllern

REGLEMENTE FÖR INTERN KONTROLL

SYFTE MED REGLEMENTET

1 § Syfte

Detta reglemente syftar till att säkerställa att styrelser och nämnder upprätthåller en tillfredställande intern kontroll, d.v.s. de ska med rimlig grad av säkerhet säkerställa att följande mål uppnås:

- Ändamålsenlig och kostnadseffektiv verksamhet
- Tillförlitlig finansiell rapportering och information om verksamheten
- Efterlevnad av tillämpliga lagar, föreskrifter, riktlinjer, reglementen, policys m.m

Organisation av intern kontroll

2 § Styrelsen

Styrelsen har det övergripande ansvaret för att tillse att det finns en god intern kontroll. I detta ligger ett ansvar för att en intern kontrollorganisation upprättas inom kommunen samt tillse att denna utvecklas utifrån kommunens kontrollbehov. Därvid ska förvaltningsövergripande anvisningar och regler upprättas.

3 § Nämnderna

Nämnderna har det yttersta ansvaret för den interna kontrollen inom respektive verksamhetsområde. Den enskilda nämnden har därvid att tillse att:

- En organisation upprättas för den interna kontrollen
- Regler och anvisningar antages för den interna kontrollen.

4 § Förvaltningschefen

Inom nämnds verksamhetsområde ansvarar förvaltningschef eller motsvarande för att konkreta regler och anvisningar är utformade så att en god intern kontroll kan upprätthållas. I detta ansvar ligger att vederbörande ska leda arbetet med att åstadkomma och upprätthålla en god intern kontroll. Reglerna ska antagas av respektive nämnd.

Förvaltningschef är skyldig att löpande rapportera till nämnden om hur den interna kontrollen fungerar.

5 § Enhetschefer/Verksamhetsansvariga

De verksamhetsansvariga cheferna på olika nivåer i organisationen är skyldiga att följa antagna regler och anvisningar om intern kontroll samt ska informera övriga anställda om reglernas och anvisningarnas innebörd. Vidare har de att verka för att de anställda arbetar mot uppställda mål och att arbetsmetoder som används bidrar till en god intern kontroll.

Bristar i den interna kontrollen ska omedelbart rapporteras till närmast överordnad eller den som nämnden utsett.

6 § Övriga anställda

Övriga anställda är skyldiga att följa antagna regler och anvisningar i sin arbetsutövning.

Brister i den interna kontrollen ska omedelbart rapporteras till närmast överordnad eller den som nämnden utsett.

UPPFÖLJNING AV INTERN KONTROLL

7 § Styrning och uppföljning av intern kontroll

Varje nämnd har en skyldighet att styra och löpande följa upp det interna kontrollsystemet inom nämndens verksamhetsområde.

Nämnden ska som grund för sin styrning genomföra riskbedömningar för sin verksamhet.

8 § Plan för intern kontroll

Nämnderna ska varje år, senast vid årets sista sammanträde, antag en särskild planering för uppföljning av den interna kontrollen.

Styrelsen ska senast vid sammanträdet i november besluta om gemensamma kontrollområden för kommande år.

9 § Uppföljning av plan för intern kontroll

Resultatet av uppföljningen av den interna kontrollen ska, med utgångspunkt från antagen plan, rapporteras till nämnden i den omfattning som fastställts i internkontrollplan.

10 § Nämndernas rapportskyldighet

Nämnden ska **senast i samband med årsbokslutet** ~~tre gånger per år, i samband med att första prognos redovisas till fullmäktige, i samband med delårsbokslut och årsbokslut, upprättande~~ rapportera resultatet från uppföljningen av den interna kontrollen inom nämnden till styrelsen. Rapporteringen ska samtidigt ske till kommunens revisorer.

11 § Styrelsens skyldigheter

Styrelsen ska med utgångspunkt från nämndernas uppföljningsrapporter utvärdera kommunens samlade system för intern kontroll och i de fall förbättringar behövs föranstalta om sådana.

Styrelsen ska även informera sig om hur den interna kontrollen fungerar i de kommunala företagen och kommunalförbunden.

MELLERUDS KOMMUN	KOMMUNAL FÖRFATTNINGSSAMLING	Flik
Titel Reglemente för intern kontroll		
Fastställd av KF § 140	Den 22 november 2017	Sida
Ersätter	Utbytt den	Sign 1:2

SYFTE MED REGLEMENTET

1 § Syfte

Detta reglemente syftar till att säkerställa att styrelser och nämnder upprätthåller en tillfredställande intern kontroll, d.v.s. de ska med rimlig grad av säkerhet säkerställa att följande mål uppnås:

- Ändamålsenlig och kostnadseffektiv verksamhet
- Tillförlitlig finansiell rapportering och information om verksamheten
- Efterlevnad av tillämpliga lagar, föreskrifter, riktlinjer, reglementen, policys m.m

Organisation av intern kontroll

2 § Styrelsen

Styrelsen har det övergripande ansvaret för att tillse att det finns en god intern kontroll. I detta ligger ett ansvar för att en intern kontrollorganisation upprättas inom kommunen samt tillse att denna utvecklas utifrån kommunens kontrollbehov. Därvid ska förvaltningsövergripande anvisningar och regler upprättas.

3 § Nämnderna

Nämnderna har det yttersta ansvaret för den interna kontrollen inom respektive verksamhetsområde. Den enskilda nämnden har därvid att tillse att:

- En organisation upprättas för den interna kontrollen
- Regler och anvisningar antages för den interna kontrollen.

4 § Förvaltningschefen

Inom nämnds verksamhetsområde ansvarar förvaltningschef eller motsvarande för att konkreta regler och anvisningar är utformade så att en god intern kontroll kan upprätthållas. I detta ansvar ligger att vederbörande ska leda arbetet med att åstadkomma och upprätthålla en god intern kontroll. Reglerna ska antagas av respektive nämnd.

Förvaltningschef är skyldig att löpande rapportera till nämnden om hur den interna kontrollen fungerar.

5 § Enhetschefer/Verksamhetsansvariga

De verksamhetsansvariga cheferna på olika nivåer i organisationen är skyldiga att följa antagna regler och anvisningar om intern kontroll samt ska informera övriga anställda om reglernas och anvisningarnas innebörd. Vidare har de att verka för att de anställda arbetar mot uppställda mål och att arbetsmetoder som används bidrar till en god intern kontroll.

Bristar i den interna kontrollen ska omedelbart rapporteras till närmast överordnad eller den som nämnden utsett.

MELLERUDS KOMMUN	KOMMUNAL FÖRFATTNINGSSAMLING	Flik
Titel Reglemente för intern kontroll		
Fastställd av KF § 140	Den 22 november 2017	Sida
Ersätter	Utbytt den	Sign 2:2

6 § Övriga anställda

Övriga anställda är skyldiga att följa antagna regler och anvisningar i sin arbetsutövning. Brister i den interna kontrollen ska omedelbart rapporteras till närmast överordnad eller den som nämnden utsett.

UPPFÖLJNING AV INTERN KONTROLL

7 § Styrning och uppföljning av intern kontroll

Varje nämnd har en skyldighet att styra och löpande följa upp det interna kontrollsystemet inom nämndens verksamhetsområde.

Nämnden ska som grund för sin styrning genomföra riskbedömningar för sin verksamhet.

8 § Plan för intern kontroll

Nämnderna ska varje år, senast vid årets sista sammanträde, antag en särskild planering för uppföljning av den interna kontrollen.

Styrelsen ska senast vid sammanträdet i november besluta om gemensamma kontrollområden för kommande år.

9 § Uppföljning av plan för intern kontroll

Resultatet av uppföljningen av den interna kontrollen ska, med utgångspunkt från antagen plan, rapporteras till nämnden i den omfattning som fastställts i internkontrollplan.

10 § Nämndernas rapportskyldighet

Nämnden ska tre gånger per år, i samband med att första prognos redovisas till fullmäktige, i samband med delårsbokslut och årsbokslut, upprättande rapportera resultatet från uppföljningen av den interna kontrollen inom nämnden till styrelsen. Rapporteringen ska samtidigt ske till kommunens revisorer.

11 § Styrelsens skyldigheter

Styrelsen ska med utgångspunkt från nämndernas uppföljningsrapporter utvärdera kommunens samlade system för intern kontroll och i de fall förbättringar behövs föranstalta om sådana.

Styrelsen ska även informera sig om hur den interna kontrollen fungerar i de kommunala företagen och kommunalförbunden.

ÄRENDE 3

Dnr KS 2021/115

Lönerevision 2021 - tilläggsanslag**Kommunstyrelsens förslag till beslut**

Kommunfullmäktige beslutar att

1. bevilja ytterligare medel till årets löneökningar motsvarande 4 miljoner kronor för full täckning av lönekostnader utifrån centrala avtal.
2. finansiering sker genom att höja budget för skatteintäkter.

Sammanfattning

Beslut om budget för löneökningar 2021 resulterade i att den totala budgeten för löneökningar sänktes från tidigare års nivåer på totalt 2,5% till 2,0%. I samband med avtalsrörelsen föregående år, som slutfördes först i slutet av året, kunde konstateras att utfallet av denna avtalsrörelse blev drygt 2,2% för Melleruds del. Då det också i våra avtal exempelvis finns stipulerat att vi årligen ska tillföra extramedel till vårdförbundets medlemmar utifrån att särskild yrkesskicklighet ska premieras liksom att det finns anledning att se över vissa lönelägen utifrån "behålla-perspektiv" liksom justeringar av bedömda felaktiga lönesättningar så begärs medel för att kunna täcka upp för skillnaden mellan budgeterade medel och faktiskt utfall utifrån avtal etc. En kontrollberäkning av avsatta medel gentemot lönesummor visar att avsatta medel för löneökningar är något lägre än 2% i budgeten.

Mot bakgrund av ovanstående finns behov av ytterligare medel för att täcka upp differensen mellan budgeterade medel och faktiskt utfall utifrån avtal. Därför föreslås att ytterligare medel utöver de tidigare beslutade tillförs central lönepott för full täckning av årets löneökningar enligt avtal. Efter avslutat lönerevision fördelas denna pott ut till nämnderna utifrån utfall.

Anslaget föreslås därför finansieras genom att höja budgeten för skatteintäkter 2021. Budgeten för årets skatteintäkter grundas på ett invånarantal 1 november 2020 med 9 210 invånare. Antal invånare 1 november 2020 var 9 294 vilket innebär ökade skatteintäkter för 2021 med nästan 6 mkr.

Beslutsunderlag

- Kommunstyrelseförvaltningens tjänsteskrivelse
- Arbetsutskottets beslut 2021-03-09, § 61.
- Kommunstyrelsens beslut 2021-03-10, § 41.

§ 41

Dnr KS 2021/115

Lönerevision 2021 - tilläggsanslag**Kommunstyrelsens förslag till beslut**

Kommunfullmäktige beslutar att

1. bevilja ytterligare medel till årets löneökningar motsvarande 4 miljoner kronor för full täckning av lönekostnader utifrån centrala avtal.
2. finansiering sker genom att höja budget för skatteintäkter.

Sammanfattning

Beslut om budget för löneökningar 2021 resulterade i att den totala budgeten för löneökningar sänktes från tidigare års nivåer på totalt 2,5% till 2,0%. I samband med avtalsrörelsen föregående år, som slutfördes först i slutet av året, kunde konstateras att utfallet av denna avtalsrörelse blev drygt 2,2% för Melleruds del. Då det också i våra avtal exempelvis finns stipulerat att vi årligen ska tillföra extramedel till vårdförbundets medlemmar utifrån att särskild yrkesskicklighet ska premieras liksom att det finns anledning att se över vissa lönelägen utifrån "behålla-perspektiv" liksom justeringar av bedömda felaktiga lönesättningar så begärs medel för att kunna täcka upp för skillnaden mellan budgeterade medel och faktiskt utfall utifrån avtal etc. En kontrollberäkning av avsatta medel gentemot lönesummor visar att avsatta medel för löneökningar är något lägre än 2% i budgeten.

Mot bakgrund av ovanstående finns behov av ytterligare medel för att täcka upp differensen mellan budgeterade medel och faktiskt utfall utifrån avtal. Därför föreslås att ytterligare medel utöver de tidigare beslutade tillförs central lönepott för full täckning av årets löneökningar enligt avtal. Efter avslutat lönerevision fördelas denna pott ut till nämnderna utifrån utfall.

Anslaget föreslås därför finansieras genom att höja budgeten för skatteintäkter 2021. Budgeten för årets skatteintäkter grundas på ett invånarantal 1 november 2020 med 9 210 invånare. Antal invånare 1 november 2020 var 9 294 vilket innebär ökade skatteintäkter för 2021 med nästan 6 mkr.

Beslutsunderlag

- Kommunstyrelseförvaltningens tjänsteskrivelse
- Arbetsutskottets beslut 2021-03-09, § 61.

Förslag till beslut på sammanträdet

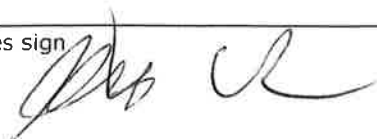
Ordföranden Morgan E Andersson (C): Bifall till arbetsutskottets förslag enligt följande:

Kommunfullmäktige beslutar att

1. bevilja ytterligare medel till årets löneökningar motsvarande 4 miljoner kronor för full täckning av lönekostnader utifrån centrala avtal.
2. finansiering sker genom att höja budget för skatteintäkter.

Beslutsgång

Ordförande frågar på förslaget och finner att kommunstyrelsen bifaller detta.



§ 61

Dnr KS 2021/115

Lönerevision 2021 - tilläggsanslag**Arbetsutskottets förslag till beslut**

Kommunfullmäktige beslutar att

1. bevilja ytterligare medel till årets löneökningar motsvarande 4 miljoner kronor för full täckning av lönekostnader utifrån centrala avtal.
2. finansiering sker genom att höja budget för skatteintäkter.

Sammanfattning

Beslut om budget för löneökningar 2021 resulterade i att den totala budgeten för löneökningar sänktes från tidigare års nivåer på totalt 2,5% till 2,0%. I samband med avtalsrörelsen föregående år, som slutfördes först i slutet av året, kunde konstateras att utfallet av denna avtalsrörelse blev drygt 2,2% för Melleruds del. Då det också i våra avtal exempelvis finns stipulerat att vi årligen ska tillföra extramedel till vårdförbundets medlemmar utifrån att särskild yrkesskicklighet ska premieras liksom att det finns anledning att se över vissa lönelägen utifrån "behålla-perspektiv" liksom justeringar av bedömda felaktiga lönesättningar så begärs medel för att kunna täcka upp för skillnaden mellan budgeterade medel och faktiskt utfall utifrån avtal etc. En kontrollberäkning av avsatta medel gentemot lönesummor visar att avsatta medel för löneökningar är något lägre än 2% i budgeten.

Mot bakgrund av ovanstående finns behov av ytterligare medel för att täcka upp differensen mellan budgeterade medel och faktiskt utfall utifrån avtal. Därför föreslås att ytterligare medel utöver de tidigare beslutade tillförs central lönepott för full täckning av årets löneökningar enligt avtal. Efter avslutat lönerevision fördelas denna pott ut till nämnderna utifrån utfall.

Anslaget föreslås därför finansieras genom att höja budgeten för skatteintäkter 2021. Budgeten för årets skatteintäkter grundas på ett invånarantal 1 november 2020 med 9 210 invånare. Antal invånare 1 november 2020 var 9 294 vilket innebär ökade skatteintäkter för 2021 med nästan 6 mkr.

Beslutsunderlag

- Kommunstyrelseförvaltningens tjänsteskrivelse

Förslag till beslut på sammanträdet

Ordföranden Morgan E Andersson (C): Kommunfullmäktige beslutar att

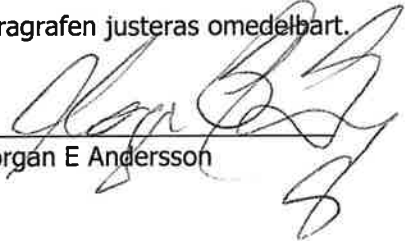
1. bevilja ytterligare medel till årets löneökningar motsvarande 4 miljoner kronor för full täckning av lönekostnader utifrån centrala avtal.
2. finansiering sker genom att höja budget för skatteintäkter.

Beslutsgång

Ordföranden frågar på förslaget och finner att arbetsutskottet bifaller detta.

Omedelbar justering

Paragrafen justeras omedelbart.


Morgan E Andersson


Eva Pärsson



Kommunfullmäktige

Tilläggsanslag för löner för 2021

Förslag till beslut

Kommunfullmäktige föreslås att bevilja ytterligare medel till årets löneökningar motsvarande 4 miljoner kronor för full täckning av lönekostnader utifrån centrala avtal.

Kommunfullmäktige föreslå att finansiering sker genom att höja budget för skatteintäkter.

Sammanfattning

Beslut om budget för löneökningar 2021 resulterade i att den totala budgeten för löneökningar sänktes från tidigare års nivåer på totalt 2,5 % till 2,0 %. I samband med avtalsrörelsen föregående år, som slutfördes först i slutet av året, kunde konstateras att utfallet av denna avtalsrörelse blev drygt 2,2 % för Melleruds del. Då det också i våra avtal ex.vis finns stipulerat att vi årligen ska tillföra extramedel till vårdförbundets medlemmar utifrån att särskild yrkesskicklighet ska premieras liksom att det finns anledning att se över vissa lönelägen utifrån "behålla-perspektiv" liksom justeringar av bedömda felaktiga lönesättningar så begärs medel för att kunna täcka upp för skillnaden mellan budgeterade medel och faktiskt utfall utifrån avtal etc. En kontrollberäkning av avsatta medel gentemot lönesummor visar att avsatta medel för löneökningar är något lägre än 2 % i budgeten.

Mot bakgrund av ovanstående finns behov av ytterligare medel för att täcka upp differensen mellan budgeterade medel och faktiskt utfall utifrån avtal. Därför föreslås att ytterligare medel utöver de tidigare beslutade tillförs central lönepott för full täckning av årets löneökningar enligt avtal. Efter avslutat lönerrevision fördelas denna pott ut till nämnderna utifrån utfall.

Anslaget föreslås därför finansieras genom att höja budgeten för skatteintäkter 2021. Budgeten för årets skatteintäkter grundas på ett invånarantal 1 november 2020 med 9 210 invånare. Antal invånare 1 november 2020 var 9 294 vilket innebär ökade skatteintäkter för 2021 med nästan 6 mkr.

Karl Olof Petersson
Kommunchef

Jeanette Sjölund
HR-chef
0530-181 20
jeanette.sjolund@mellerud.se

Elisabeth Carlstein
Ekonomichef

Postadress

Melleruds kommun
Kommunstyrelseförvaltningen
464 80 MELLERUD

Besöksadress

Storgatan 13

E-post

kommunen@mellerud.se

Telefon

0530-180 00

Webb

www.mellerud.se

Bankgiro

5502-2776

Organisationsnummer

212000-1488

ÄRENDE 4

Dnr KS 2021/38

Svar på interpellation till kultur- och utbildningsnämndens ordförande om förekomsten av narkotikaproblematik på våra skolor och vilka åtgärder som vidtas**Förslag till beslut**

Kommunfullmäktige beslutar att anse interpellationen som besvarad.

Sammanfattning av ärendet

Ulf Rexefjord (SB) har den 21 januari 2021 lämnat in en interpellation, ställd till kultur- och utbildningsnämndens ordförande:

Att Mellerud har sin beskärda del av narkotikaproblem, både när det kommer till bruk och försäljning är ställt utom allt tvivel. När det gäller förekomst av detta i våra skolor och andra fora som hör till KUN:s fögderi finns en allmänt spridd uppfattning att det är ett stort problem även där. Men uppgifter inom vår organisation tecknar en bild av skolan som så gott som fri från sådant. Detta är milt uttryckt förvirrande, någonstans kommer ju allmänhetens uppfattning ifrån, ingen rök utan eld, så att säga. Då uppstår frågeställningen; hur har vår skola fått det sorgliga ryktet? Det är en frustrerande situation att som nämndsledamot få detta till sig med jämna mellanrum och nu i dagarna har frågan fått aktualitet på ett obehagligt sätt. Ett dåligt rykte är ett problem, det faktum att det förekommer ett annat.

Mina frågor till ordförande blir då:

Hur kan det vara en så drastisk skillnad mellan allmänhetens uppfattning och vår egen i förvaltningen kring förekomsten av narkotikaproblematik på våra skolor?

Vad skall vi göra åt det?

Hur skall vi hantera det faktum att det ändå förekommer att ungdomar tar knark på skoltid, tid när de är vårt ansvar?

Kommunfullmäktige beslutade den 27 januari 2021, § 10, att interpellationen fick ställas och överlämnade den till kultur- och utbildningsnämndens ordförande för besvarande.

Kultur- och utbildningsnämndens ordförandes svar på interpellationen:

Tre frågor ställdes i SD interpellation till mig som ordförande i KUN. Då jag inte följer alla sidor i sociala media har jag svårt att relatera till allmänhetens uppfattning konkret, men med god fantasi kan jag mycket väl tänka mig vad där står. Om det är fakta som refereras till i allmänhetens uppfattning vet jag inte, men jag ska försöka svara på fråga 1 med de fakta som jag har fått från de som är verksamma i skolan.

1. Hur kan det vara en så drastisk skillnad mellan allmänhetens uppfattning och vår egen i förvaltningen kring förekomsten av narkotikaproblematik på våra skolor?

Svar: Under perioden 2016 - 2020 har man från skolans personal inte haft någon misstanke om drogmissbruk, droganvändning eller drogförsäljning under skoltid gällande vår grundskola. Däremot har personalen på vårt gymnasium gjort 4 orosanmälningar under dessa fem år, av dessa 4 elever gav drogtestningen en bekräftad användning av droger. Så sammantaget är det ett problem för skolan då allmänhetens uppfattning ger att vi har drogpåverkade elever och att det under 5 år visat sig att en elev på gymnasiet varit påverkad och en elev är självfallet en elev för mycket.

I januari 2021 reagerar personalen omedelbart då de uppfattar att några elever inte uppträder så som de brukar. Vi har en liten skola och vår personal känner sina elever och ser om någon uppträder på ett sätt som inte är normalt för den individen.

2. Vad skall vi göra åt det?

Svar: Vi ska reagera då vi misstänker att elever far illa, mår dåligt eller på annat sätt är behov av vår hjälp vare sig de ber om det eller inte. Under samma period 2016-2020 har skolan gjort orosanmälningar gällande misstanke om drogmissbruk, droganvändning eller drogförsäljning som har skett utanför skoltid (kvällar, helger eller skollov) och där elever på skolan varit inblandade. Från grundskolan har det lämnats in 11 orosanmälningar under perioden och av dessa visade det sig att vid provtagning bekräftade proven att tre elever använt droger. Från gymnasiet gjorde man 12 orosanmälningar men där gav provtagningen ingen bekräftelse på droganvändning.

Dessa orosanmälningar har tillkommit efter att skolans personal blivit uppmärksammade genom att skolelever, vårdnadshavare eller andra berättat om vad som hänt utanför skolan.

Vad kan vi då göra åt detta. Massor. Vi ska fortsätta att vara alerta på hur våra ungdomar mår. Vi ska se till att vi har ett gott samarbete med övriga samhällsfunktioner som arbetar med frågan. Vi ska reagera tydligt och direkt mot dem som hamnat i missbruk, men inte skjuta dessa ungdomar ifrån oss. Skolan ska arbeta förebyggande så att barn och ungdomar inte ska behöva fastna i ett missbruk.

3. Hur skall vi hantera det faktum att det ändå förekommer att ungdomar tar knark på skoltid, tid när de är vårt ansvar?

Svar: På hemsidan www.mellerud.se finns det de rutiner som skolan använder sig av vid misstanke om narkotikaanvändning. I rutinen finns följande punkter:

- 1. Vårdnadshavare kontaktas och inbjudes till skolan för genomgång av händelsen.*
- 2. Kontakt med vårdnadshavare för provtagning.*
- 3. Kontakt med socialtjänst. Orosanmälan lämnas.*
- 4. Genomsökning av berörd elevs skåp.*
- 5. Uppföljning av provtagning.*
- 6. Polisanmälan efter positivt testresultat.*
- 7. Rektor rapporterar till huvudman.*
- 8. Rektor informerar berörd personal.*
- 9. Rektor har uppföljningssamtal med vårdnadshavare.*
- 10. Kallelse till möte med vårdnadshavare tillsammans med socialtjänst, polis och skola.*
- 11. Uppföljning av skolsköterska kring elevens mående.*
- 12. Uppföljning med polisen.*

Punkterna 1-9 genomförs timmarna efter att en elev misstänkts vara drogpåverkad eller på annat sätt hanterat droger under skoltid. Vid det hittills enda tillfälle då elever på grundskolan påträffats misstänkt som drogpåverkade följdes skolan denna rutin.

Beslutsunderlag

- Ulf Rexefjords interpellation.
- Kommunfullmäktiges beslut 2021-01-27, § 10.
- Kultur- och utbildningsnämndens ordförandes svar på interpellationen.

Svar på interpellation

Tre frågor ställdes i SD interpellation till mig som ordförande i KUN. Då jag inte följer alla sidor i sociala media har jag svårt att relatera till allmänhetens uppfattning konkret, men med god fantasi kan jag mycket väl tänka mig vad där står. Om det är fakta som refereras till i allmänhetens uppfattning vet jag inte, men jag ska försöka svara på fråga 1 med de fakta som jag har fått från de som är verksamma i skolan.

1. Hur kan det vara en så drastisk skillnad mellan allmänhetens uppfattning och vår egen i förvaltningen kring förekomsten av narkotikaproblematik på våra skolor?

Svar: Under perioden 2016 - 2020 har man från skolans personal inte haft någon misstanke om drogmisbruk, droganvändning eller drogförsäljning under skoltid gällande vår grundskola. Däremot har personalen på vårt gymnasium gjort 4 orosanmälningar under dessa fem år, av dessa 4 elever gav drogtestningen en bekräftad användning av droger. Så sammantaget är det ett problem för skolan då allmänhetens uppfattning ger att vi har drogpåverkade elever och att det under 5 år visat sig att en elev på gymnasiet varit påverkad och en elev är självfallet en elev för mycket.

I januari 2021 reagerar personalen omedelbart då de uppfattar att några elever inte uppträder så som de brukar. Vi har en liten skola och vår personal känner sina elever och ser om någon uppträder på ett sätt som inte är normalt för den individen.

2. Vad skall vi göra åt det?

Svar: Vi ska reagera då vi misstänker att elever far illa, mår dåligt eller på annat sätt är behov av vår hjälp vare sig de ber om det eller inte. Under samma period 2016-2020 har skolan gjort orosanmälningar gällande misstanke om drogmisbruk, droganvändning eller drogförsäljning som har skett utanför skoltid (kvällar, helger eller skollov) och där elever på skolan varit inblandade. Från grundskolan har det lämnats in 11 orosanmälningar under perioden och av dessa visade det sig att vid provtagning bekräftade proven att tre elever använt droger. Från gymnasiet gjorde man 12 orosanmälningar men där gav provtagningen ingen bekräftelse på droganvändning.

Dessa orosanmälningar har tillkommit efter att skolans personal blivit uppmärksammade genom att skolelever, vårdnadshavare eller andra berättat om vad som hänt utanför skolan.

Vad kan vi då göra åt detta. Massor. Vi ska fortsätta att vara alerta på hur våra ungdomar mår. Vi ska se till att vi har ett gott samarbete med övriga samhällsfunktioner som arbetar med frågan. Vi ska reagera tydligt och direkt mot dem som hamnat i missbruk, men inte skjuta dessa ungdomar ifrån oss. Skolan ska arbeta förebyggande så att barn och ungdomar inte ska behöva fastna i ett missbruk.

3. Hur skall vi hantera det faktum att det ändå förekommer att ungdomar tar knark på skoltid, tid när de är vårt ansvar?

Svar: På hemsidan www.mellerud.se finns det de rutiner som skolan använder sig av vid misstanke om narkotika användning. I rutinen finns följande punkter:

1. Vårdnadshavare kontaktas och inbjudes till skolan för genomgång av händelsen.
2. Kontakt med vårdnadshavare för provtagning.
3. Kontakt med socialtjänst. Orosanmälan lämnas.
4. Genomsökning av berörd elevs skåp.
5. Uppföljning av provtagning.
6. Polisanmälan efter positivt testresultat.
7. Rektor rapporterar till huvudman.
8. Rektor informerar berörd personal.
9. Rektor har uppföljningssamtal med vårdnadshavare.

10. Kallelse till möte med vårdnadshavare tillsammans med socialtjänst, polis och skola.
11. Uppföljning av skolsköterska kring elevens mående.
12. Uppföljning med polisen.

Punkterna 1-9 genomförs timmarna efter att en elev misstänkts vara drogpåverkad eller på annat sätt hanterat droger under skoltid. Vid det hittills enda tillfälle då elever på grundskolan påträffats misstänkt som drogpåverkade följdes skolan denna rutin.

Anna Sanengen

Ordförande Kultur- och utbildningsnämnden

§ 10**Nyttillkomna interpellationer****Kommunfullmäktiges beslut**

Kommunfullmäktige medger att interpellationen får ställas och överlämnar den till kultur- och utbildningsnämndens ordförande för besvarande vid fullmäktiges nästa sammanträde.

Sammanfattning av ärendet

Interpellation till socialnämndens ordförande om förekomsten av narkotikaproblematik på våra skolor och vilka åtgärder som vidtas

Dnr KS 2021/38

Inlämnad av

Ulf Rexefjord (SD)

Beslutsunderlag

- Interpellation

Förslag till beslut på sammanträdet

Ordföranden Roland Björndahl (M): Kommunfullmäktige medger att interpellationen får ställas och överlämnar den till kultur- och utbildningsnämndens ordförande för besvarande vid fullmäktiges nästa sammanträde.

Beslutsgång

Ordföranden frågar på förslaget och finner att kommunfullmäktige bifaller detta.

Beslutet skickas till

Kultur- och utbildningsnämndens ordförande



MELLERUDS KOMMUN Kommunstyrelsekontoret	
2021 -01- 21	
Diarienumr. KS 2021/38	Diarienummerbeteckn.

Interpellation ställd till Kultur och utbildningsnämndens ordförande Anna Sanengen (C)

Att Mellerud har sin beskärda del av narkotikaproblem, både när det kommer till bruk och försäljning är ställt utom allt tvivel. När det gäller förekomst av detta i våra skolor och andra fora som hör till KUN:s fögderi finns en allmänt spridd uppfattning att det är ett stort problem även där. Men uppgifter inom vår organisation tecknar en bild av skolan som så gott som fri från sådant. Detta är milt uttryckt förvirrande, någonstans kommer ju allmänhetens uppfattning ifrån, ingen rök utan eld, så att säga. Då uppstår frågeställningen; hur har vår skola fått det sorgliga ryktet? Det är en frustrerande situation att som nämndsledamot få detta till sig med jämna mellanrum och nu i dagarna har frågan fått aktualitet på ett obehagligt sätt. Ett dåligt rykte är ett problem, det faktum att det förekommer ett annat. Mina frågor till ordförande blir då:

Hur kan det vara en så drastisk skillnad mellan allmänhetens uppfattning och vår egen i förvaltningen kring förekomsten av narkotikaproblematik på våra skolor?

Vad skall vi göra åt det?

Hur skall vi hantera det faktum att det ändå förekommer att ungdomar tar knark på skoltid, tid när de är vårt ansvar?

För SD-Mellerud

Ulf Rexefjord

ÄRENDE 5

Dnr KS 2021/132

Avsägelse av förtroendeuppdrag som ersättare i kommunfullmäktige

Förslag till beslut

Kommunfullmäktige beslutar att

1. Kristina Kay (V) befrias från förtroendeuppdraget som ersättare i kommunfullmäktige.
2. uppmana Länsstyrelsen att genomföra en ny sammanräkning för att utse ny ersättare i kommunfullmäktige efter Kristina Kay (V).

Sammanfattning av ärendet

Kristina Kay (V) har den 3 mars 2021 avsagt sig uppdraget som ersättare i kommunfullmäktige.

Beslutsunderlag

- Kristina Kays avsägelse.

Mellerud 2021 03 03

Härmed önskar jag, Kristina Kay Vänsterpartiet,
avsäga mig mitt uppdrag som ersättare i
kommunfullmäktige

MVH

Kristina Kay

Kristina Kay (520416-5204)

Ingriby 13

164 94 Mellerud

MELLERUDS KOMMUN Kommunstyrelsekontoret	
2021-03-04	
Diariernr	Diarietjänstbeteckn.

ÄRENDE 6

Dnr KS 2021/155

Avsägelse av samtliga förtroendeuppdrag

Förslag till beslut

Kommunfullmäktige beslutar att

1. Reidar Gustafsson (KIM) befrias från samtliga förtroendeuppdrag (ersättare i kommunfullmäktige, ledamot i valberedningen, ersättare i arvodesberedningen och ersättare i valnämnden).
2. uppmana Länsstyrelsen att genomföra en ny sammanräkning för att utse ny ersättare i kommunfullmäktige efter Reidar Gustafsson (KIM).

Sammanfattning av ärendet

Reidar Gustafsson (KIM) har den 11 mars 2021 avsagt sig samtliga förtroendeuppdrag.

Beslutsunderlag

- Reidar Gustafssons avsägelse.



MELLERUDS KOMMUN

Ingrid Enqvist

Mellerud Nygård 2021-03-11

Härmed säger jag upp nedanstående uppdrag jag har i kommunen från ovanstående datum..

Reidar Gustafsson **Kommunpartiet i Mellerud**

E-post: reidar.gustafsson@mellerud.se Telefon: 070-334 91 45

Uppdrag

Arvodesberedningen Ledamot 2019-01-01 - 2022-12-31

Kommunfullmäktige Ersättare 2018-10-15 - 2022-10-14

Valberedningen Ledamot 2018-10-24 - 2022-10-31

Valnämnden Ersättare 2019-01-01 - 2022-12-31

Reidar Gustafsson

Nygård 1

46492 Mellerud

Mob. 0703349145



Reidar Gustafsson

ÄRENDE 7

Dnr KS 2021/165

Avsägelse av förtroendeuppdrag som ersättare i byggnadsnämnden

Förslag till beslut

Kommunfullmäktige beslutar att Christer Andersson (S) befrias från förtroendeuppdraget som ersättare i byggnadsnämnden.

Sammanfattning av ärendet

Christer Andersson (S) har den 10 mars 2021 avsagt sig uppdraget som ersättare i byggnadsnämnden.

Beslutsunderlag

- Christer Anderssons avsägelse.

2021-03-15

Diariernr
KS2021/165

Diarietjänstbeteckn.

Förtroendevald – Avsägning

Kontaktuppgifter

Förnamn Christer
Efternamn Andersson
Personnummer 19500809-5696
Parti Socialdemokraterna

Avsägelse av uppdrag

1.Uppdrag/nämnd Ersättare / Byggnadsnämnden
2. Uppdrag/nämnd
3.Uppdrag/nämnd

Sökandes underskrift

Mellerud 2021-03-10

ort och datum

2021-03-10 *Blenda Andersson*

Underskrift

ÄRENDE 8

Dnr KS 2021/172

Avsägelse av förtroendeuppdrag som ersättare i socialnämnden

Förslag till beslut

Kommunfullmäktige beslutar att Lillis Grödem (SD) befrias från förtroendeuppdraget som ersättare i socialnämnden.

Sammanfattning av ärendet

Lillis Grödem (SD) har den 15 mars 2021 avsagt sig uppdraget som ersättare i socialnämnden.

Beslutsunderlag

- Lillis Grödems avsägelse.

Hej.

Härmed avsäger jag mig mitt förtroendeuppdrag som ersättare i Mellerud kommuns Socialnämnd.

Mellerud den 15 mars 2021

Lillis Grödem



MELLERUDS KOMMUN Kommunstyrelsekontoret	
2021-03-17	
Diariernr. KS 2021/172	Diarietplanbeteckn.

ÄRENDE 9

Dnr KS 2021/20

Kompletteringsval av ny ledamot i byggnadsnämnden

Valberedningens förslag till beslut

Kommunfullmäktige beslutar att utse Tony Andersson (SD) till ny ledamot i byggnadsnämnden.

Sammanfattning av ärendet

Med anledning av att Berny Dahlberg (SD) den 11 januari 2021 avsagt sig uppdraget som ledamot i byggnadsnämnden och kommunfullmäktige den 27 januari 2021, § 7, har befriat Dahlberg från uppdraget ska kommunfullmäktige nu utse en ny ledamot.

ÄRENDE 10

Dnr KS 2021/20

Kompletteringsval av ny ersättare i byggnadsnämnden

Valberedningens förslag till beslut

Kommunfullmäktige beslutar att utse Magnus Lindström (SD) till ny ersättare i byggnadsnämnden.

Sammanfattning av ärendet

Med anledning av att Berny Dahlberg (SD) den 11 januari 2021 avsagt sig uppdraget som ledamot i byggnadsnämnden och nuvarande ersättaren Tony Andersson (SD) föreslås till ny ledamot uppstår en vakans och kommunfullmäktige ska därför utse en ny ersättare.

ÄRENDE 11**Nyttillkomna medborgarförslag****Förslag till beslut**

Kommunfullmäktige godkänner redovisningen.

Sammanfattning av ärendet

	Inlämnad av	Besvaras av
Medborgarförslag om att förbättra vildmarksrastplatserna i Melleruds kommun <i>KS 2021/84</i>	Jerry Andersson, Mellerud	Kommunstyrelsen
Medborgarförslag om belysningsstolpe på kullen vid grönområdet på Erlanderud <i>KS 2021/101</i>	Eva och Ronnie Åkerstedt, Mellerud	Kommunstyrelsen
Medborgarförslag om förbättring av socialnämndens kallelser och protokoll <i>KS 2021/135</i>	Kerstin Pousar Lindberg, Mellerud	Socialnämnden
Medborgarförslag om att skyltar med förkörsrätt sätts upp vid refugerna längs Viaduktgatan i Mellerud KS 2021/144	Christian Karlsson, Mellerud	Kommunstyrelsen

Beslutsunderlag

- Medborgarförslag.

MEDBORGARFÖRSLAG TILL MELLERUDS KOMMUN

Avsändare

ort/datum:

namn : Jerry Andersson

adress : Strömgat. 6

postadress : 46431 Mellerud

e-postadress : andersson.j.jerry@gmail.com

MELLERUDS KOMMUN Kommunstyrelssekretariatet
2021-09-09
Diarienum KS2021/84

Förslaget: "Förbättra vildmarksrastplatserna"

Att kommunen (helst inför säsongen -21) låter ^{ställa/behov} inventera ^① vildmarksrastplatserna i kommunen. ^② Utifrån inventeringen förstärker/förbättrar/reoverar vid platserna (Vindskydd/förvarnningsskydd, inventarier (eldstäder, dass, sittmöjligheter, vedtillgång, osv).

③ Utforma - och på årsbasis utföra nödiga åtgärder - en skötselplan för anläggningarna och dess återkomst (es vandringsleden)

Motivering ("ul förlig beskrivn. varför det skall genomföras och hur")

Varför: • Somliga av rastplatserna (med inventarier) är i dåligt skick (Finns det skötselplan på årsbas?)

- Markant ökning av vandrings-turism och friluftsliv i kommunen/landskapet och möjligheter för ökande intäkter för besöksnäringarna (mfl.)
- Vildmarksturismen är ett "ansikte utåt" för kommunen och det "ansiktet" behöver se bra ut/fungera väl/vara "tilldragande" (det sker en ökande marknadsföring (brochurer, mässor, reklamfilmer etc om Dalaland som vandrings/vildmarks-miljö och det gäller för Melleruds kommun att leva upp till löften om vacker natur med fina vandringsleder/vildmarksrastplatser).
- Det är "Friluftslivets år 2021" och Mell. kommun har betfäml sig för att fira det med information om olika "friluftsteman" - Det vore ett fint/aktigt initiativ att kunna "fira" med att förbättra vildmarksrastplatserna
- Hälsoaspekten: bättre, och ökande möjligheter till friluftsliv ger goda hälsoeffekter på kommuninvånarna.

KS 2021/101

Från: Ronnie Åkerstedt <akerstedt.ronnie@gmail.com>
Skickat: den 15 februari 2021 15:37
Till: Kommunen <kommunen@mellerud.se>
Ämne: Fwd: IMG_5024.jpg

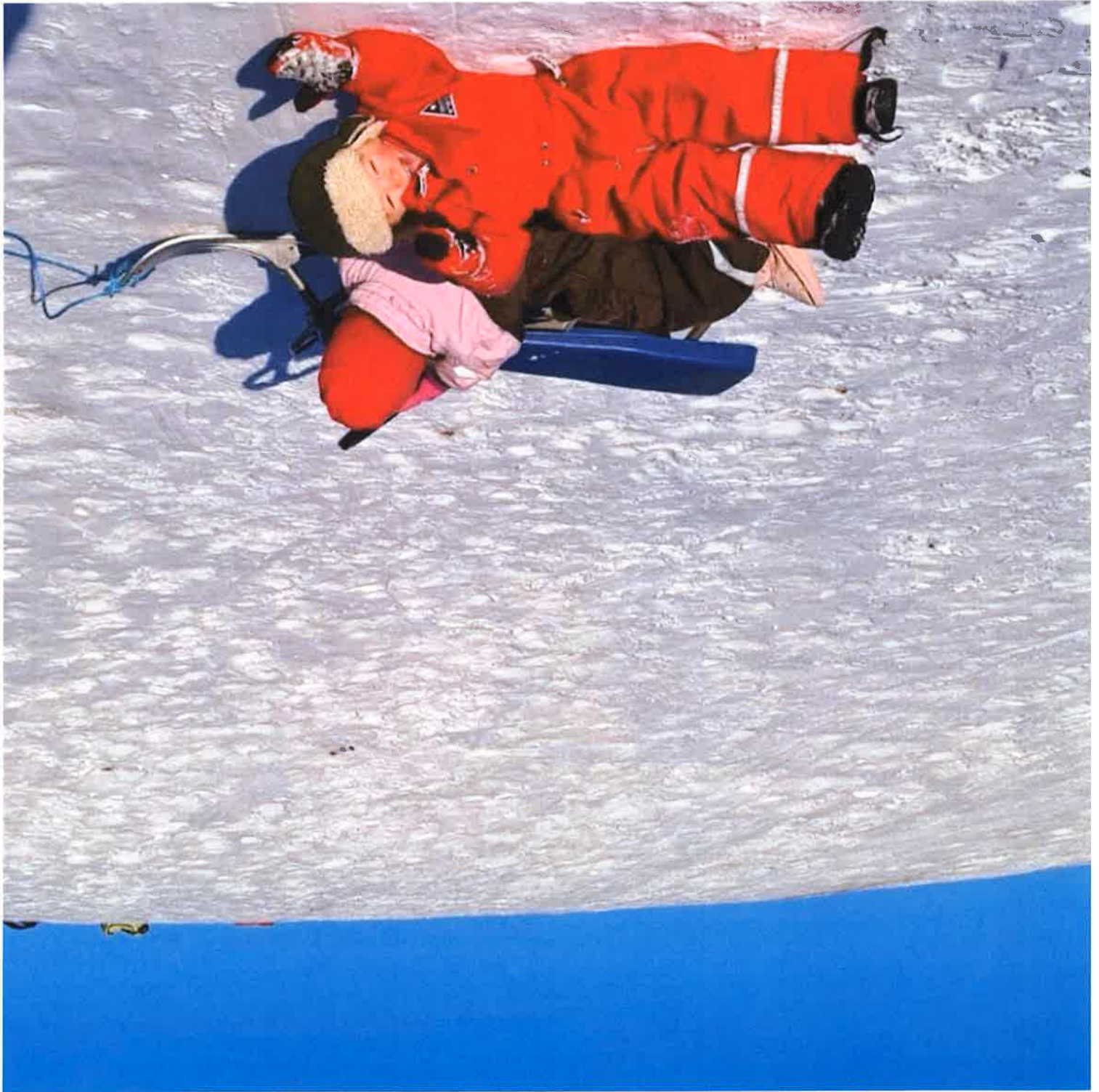
Medborgarförslag

--

Vid grönområdet på Erlandseruds området finns en kulle som många barn och förskolor besöker under vintern när det finns snö där de kan åka pulkor och bobbar på. Tyvärr så är den ljusa delen av dagarna lite förkorta men det skulle på ett enkelt och relativt billigt sätt gå att åtgärda med en belysningsstolpe på toppen av kullen. En vägbelysningsstolpe finns 25 meter från kullen så det är inte så långt att dra fram ström. Vi bor grannar med kullen och ser hur många som har roligt där så det vore nog väldigt uppskattat om det går att fixa.

Tacksam om detta medborgarförslag behandlas på nästa möte.

Med vänliga hälsningar
Eva och Ronnie Åkerstedt
Näckroskatan 5
46432 Mellerud



Medborgarförslag

Har i över ett års tid försökt att följa med vad som händer i Melleruds kommun och framförallt i **Socialförvaltningen**. Jag har gått in och läst kallelser samt protokoll till socialnämndens möten på kommunens hemsida, men tyvärr framgår det inte någon väsentlig information i dessa protokoll.

Kallelser och protokoll följer inte varandra och de olika punkterna i kallelsen och paragraferna i protokollet har helt olika numrering så det är en stor röra.

Protokollen är inte enbart för nämndemännen eller förvaltningen (om det inte rör enskild individ) då är de offentliga och skall kunna förstås av kommuninvånarna. Varken i kallelsen eller protokollen finns bakgrund eller tjänsteskrivelserna tillgängliga.

Är det arbetsmaterial skall det tydligt framgå och datum skall ges för färdigt berett material och när nämnden tagit beslut är det offentligt.

Det framgår inte vem som äger ärendet, vilket är av vikt.

Jag saknar även i protokollen om det är någon som har satt sig emot beslutet, vilket tydligt skall framgå.

Punkter i kallelsen har vid tillfällena försvunnit från protokoll, utan förklaring.

Hur kan man som nämndens ordförande justera ett sådant protokoll med sin underskrift, är en av frågorna jag ställer och det gäller även övriga justerare.

För att jag och övriga invånare i kommunen skall kunna följa kommunens arbete, så är det av största vikt för oss alla, att protokoll och material görs tillgängligt då kommunens arbete är offentligt.

Förslag till förbättring:

Låt alla nämnders sekreterare, ordföranden och ledamöter gå utbildning i hur man skriver protokoll, vad offentlighetsprincipen handlar om och i mötesteknik. Detta bör ske snarast.

Kerstin Pousar Lindberg

Ingrid Engqvist

Från: Christian Karlsson <Christian.tappan@outlook.com>
Skickat: den 8 mars 2021 15:31
Till: Kommunen
Ämne: Medborgarförslag

Hej, jag skulle vilja lämna ett medborgarförslag.. Nämligen att skyltar med förkörsrätt sätts upp vid refugerna (dom avsmalnade vägpartierna) längs viaduktgatan.. ingen vet vem som skall köra... mvh christian karlsson, 0739711766 tappan 2, 46493 Mellerud



ÄRENDE 12**Anmälan om inkomna ärenden****Förslag till beslut**

Kommunfullmäktige godkänner redovisningen.

Sammanfattning av ärendet

Kommunstyrelseförvaltningen anmäler ärenden/handlingar som inkommit och bedöms relevanta för Kommunfullmäktige att få kännedom om.

- Revisionsrapport Granskning av finanshanteringen i Melleruds kommun. *Dnr 2021/39.*
- Årsredovisning (boksut) för AB Melleruds Bostäder 2020. *Dnr KS 2021/150.*
- Norra Älvsborgs räddningstjänstförbund - årsredovisning för verksamhetsåret 2020. *Dnr KS 2021/154.*
- Ordförandebeslut om kommunfullmäktiges sammanträdesfilmer på webben – tillgänglighetstid. *Dnr 2021/162.*



Kommunfullmäktige

Kommunfullmäktiges sammanträdesfilmer på webben - tillgänglighet

Ordförandens beslut

Kommunfullmäktiges ordförande beslutar att filmerna från kommunfullmäktiges sammanträden tills vidare tas bort från webben 14 dagar efter sammanträdet.

Sammanfattning av ärendet

Med anledning av den nya lagen om tillgänglighet som gäller fullt ut för befintliga webbplatser från och med den 23 september 2020 behöver det göras en del anpassningar i kommunens digitala plattformar och i hur kommunikationen utformas i kommunens digitala kanaler (se EU-direktivet 2016/2102) om tillgänglighet avseende offentliga myndigheter webbplatser och mobila applikationer).

Kommunfullmäktiges sammanträdesfilmer sparas idag på webben maximalt i 12 månader från mötesdatumet.

Roland Björndahl
Kommunfullmäktiges ordförande

Postadress

Melleruds kommun
Kommunstyrelseförvaltningen
464 80 MELLERUD

Besöksadress

Storgatan 13

E-post

kommunen@mellerud.se

Telefon

0530-180 00

Webb

www.mellerud.se

Bankgiro

5502-2776

Organisationsnummer

212000-1488