

Kallelse till Kommunstyrelsen

Ordinarie ledamöter kallas till sammanträde med Kommunstyrelsen, Tisdag den 26 september 2023, kl 09:00. Näset

Ledamot som är förhindrad att delta, bör själv kalla sin personlige ersättare.

OBS! Tänk på våra allergiker och använd inte starkt doftande sprayer, parfymer eller rakvatten!

Tomas Klockars

Ebba Jansson

Ordförande

Sekreterare

Ledamöter

Ersättare

Tomas Klockars, ordförande (M)

Conny Ärlerud (M)

Lillemor Bodman (M)

Göran Gustafsson (M)

Tom Persson, v ordförande (SD)

Jan Hansson (M)

Jari Mehtäläinen (SD)

Carina Holm (M)

Tommy Lönnström (SD)

Fredrik Rosenbecker (SD)

Markus Lundin (KD)

Alessandro Lindskog (SD)

Anders Persson LPO

Krister Jakobsson (SD)

Nils Detlofsson (L)

Sanna Jansson (L)

Bengt Storbacka (S)

Elin Axelsson (S)

Kristine Andersson (S)

Jonas Bernström (S)

Nafih Mawlod (S)

Ulla Lundqvist (S)

Sofié Krantz (S)

Bo Stenberg (S)

Magnus Storm (C)

Inga Ängsteg (C)

Jonas Kleber (C)

Maria Norling (C)

Fredrik Sundén Vessling (V)

Mattias Karpov (V)

Föredragningslista

Nr.	Ärende	Dnr
	Val av justerare	
1.	Informationsärenden	
	Beslutsärenden	
2.	Riktlinje för lönepolitik 2024-2026	KS 2023/238
3.	Investeringsbudget för inventarier till verksamheterna vid Banvägen 28 i Lindesberg	KS 2023/254
4.	Medelstillelning för Samordningsförbundet i norra Örebro län SOFINT 2024	KS 2023/244
5.	Redovisning kommunalt partistöd 2022 Landsbygdspartiet Oberoende	KS 2023/77
6.	Kommunstyrelsens sammanträdestider år 2023	KS 2023/251
7.	Redovisning ej verkställda beslut inom socialförvaltningen kvartal 1 år 2023	KS 2023/203
8.	Delegationsärenden	
9.	Meddelanden	



2023-09-04

KS 2023/238

Personalenheten
Carina Fyrpil
0581-810 20
carina.fyrpil@lindesberg.se

Kommunstyrelsen
Kommunfullmäktige

Riktlinje för lönepolitik 2024-2026

Förslag till beslut

Kommunstyrelseförvaltningen föreslår kommunstyrelsen att föreslå kommunfullmäktige att besluta

- Riktlinje för lönepolitik 2024-2026 antas att gälla

Ärendebeskrivning

Lindesbergs kommun arbetar aktivt med lönepolitiska frågor. En del i det arbetet är att ha riktlinjer som återger det arbete som sker. Nuvarande riktlinjer för lönepolitik är antagna för 2020-2023. Innehållet i nuvarande riktlinje är aktuellt men har reviderats utifrån synpunkter som gjorts dels genom kommundirektörens ledningsgrupp men också via samverkan med fackliga organisationer via kommunövergripande samverkansgrupp som inkommit med skriftliga synpunkter samt via dialogmöte under augusti 2023. Kommunens riktlinje kompletteras vartannat år genom dokumentet inriktning löneöversyn, som antas av kommunstyrelsen.

Henrik Arenvang
Kommundirektör

Carina Fyrpil
Personalchef

Bilagor:

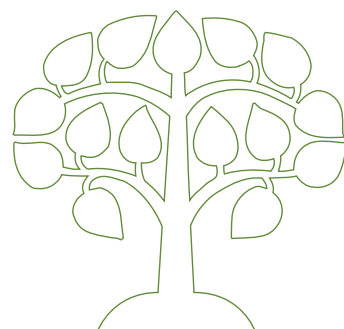
Utkast Riktlinje för lönepolitik 2024-2026



Riktlinje för lönepolitik

Kommunfullmäktige

Strategi
Plan/program
» Riktlinje
Regler och instruktioner



Fastställt av: Kommunfullmäktige

Datum: 2023-xx-xx ersätter KF 183/19

För redaktionella ändringar ansvarar: Personalchef

För eventuell uppföljning och tidplan för denna ansvarar: Personalchef

Dokumentet gäller för: Alla förvaltningar

Dokumentet gäller till och med: 2026

Lönepolitik

Kommunens löner och anställningsvillkor ska stimulera till medskapande, utveckling, goda arbetsprestationer och bästa möjliga service till invånarna.

Grunden i vår lönepolitik utgår från lagstiftning, centrala avtal och politiska beslut.

Lönen ska motivera medarbetaren till delaktighet i sin egen utveckling, kollegial samverkan, engagemang och vilja att finna nya vägar för verksamhetsförbättringar. Resultat och goda prestationer ska belönas. Det ger förutsättningar för utveckling av verksamhetens effektivitet, kvalitet och produktivitet samt till att vi har goda möjligheter att rekrytera och behålla medarbetare. De löne- och anställningsvillkor vi erbjuder medarbetarna ska bidra till god kompetensförsörjning och stärka vårt varumärke som attraktiv arbetsgivare.

Eftersom kommunens lönepolitik är gemensam ska interna verksamheter vid konkurrens om arbetskraft inte använda lönen som ett konkurrensmedel vid i övrigt lika förutsättningar. Lönen ska vara individuell och differentierad och därmed kan medarbetaren påverka sin löneutveckling genom uppnådda mål och resultat.

De lönepolitiska riktlinjerna ska vara väl kända. För att åstadkomma detta är det viktigt med samverkan mellan arbetsgivare, fackliga organisationer och medarbetare. Chefer har ett särskilt ansvar för att informera och diskutera dessa med medarbetarna för att riktlinjerna ska uppfattas som begripliga och trovärdiga.

Grundläggande **vid** lönesättning

- Lönen bestäms vid nyanställning och vid den årliga löneöversynen. Om medarbetares uppdrag väsentligt förändras kan lönen i undantagsfall ändras vid annat tillfälle än vid den årliga löneöversynen.
- Lönesättning är alltid individuell och differentierad.

När medarbetare nyanställs görs en sammanfattande bedömning utifrån:

– **Arbete**

Arbeten har olika svårighetsgrad och kvalifikationskrav. Lönerelationerna inom och mellan olika befattningsgrupper avspeglar kommunens ställningstagande när det gäller lönestruktur.

– **Individ**

Skillnader vad gäller utbildnings-, kompetens- och erfarenhetsbakgrund.

– **Marknad**

Löneläget i andra organisationer. (Marknadens värdering av motsvarande arbeten). När kompetensförsörjningsbrist innebär att medarbetare anställs med högre löneläge än redan anställda med motsvarande kompetens är det viktigt att beakta det långsiktigt och utifrån ekonomiskt läge.

- Lönestruktur i aktuell yrkeskategori/grupp kan ge en vägvisning om vilken lön som är rimlig att sätta.
- Löneskillnader ska inte bero på kön eller vara diskriminerande på annat sätt.
- Anställningsformen (tillsvidare- eller tidsbegränsat anställd) eller sysselsättningsgrad ska inte påverka lönen.
- Lönespridningens betydelse för goda prestationer är viktig men inget självändamål. Lönespridning mäts genom jämförelse mellan lägsta (ny i yrket och utan erfarenhet) och högsta lönen (lång erfarenhet i yrket samt goda arbetsprestationer).
- Lön är ersättning för utfört arbete och är en ledningsfråga. Inriktningen är att lönen ska upplevas som förståelig.
- Tidsbegränsade lönetillägg ska användas i begränsad omfattning och då för kortare period.
- Personalenheten kan alltid konsulteras i lönesättningsfrågor. Särskilt utifrån ställningstagande i förhållande till marknadsfaktorer.

Lönebildning

Lindesbergs kommun tillhör arbetsgivarorganisationen Sveriges Kommuner och Regioner (SKR). SKR träffar centrala kollektivavtal om löner och anställningsvillkor (HÖK) med arbetstagarorganisationerna. Vid löneöversyn regleras förutsättningarna i de centrala avtalen och vid lokala överläggningar med respektive facklig organisation.

- Ekonomiska förutsättningar
Kommunens ekonomi är en avgörande faktor för [löneöversynen](#). För att lokal lönebildning ska fungera måste arbetet vara en del av budgetprocessen, där behovet av löneökningar värderas i relation till andra behov i verksamheten
- Omvärldsbevakning
Främst regionalt ([andra kommuner samt region](#)) men även nationellt ([SKR:s statistik av Mellansverige](#)) av lönelägen och anställningsvillkor.
- Lönekartläggning
Varje år genomförs lönekartläggning där syftet är att kartlägga, analysera och åtgärda [osakliga](#) löneskillnader som beror på kön det vill säga säkerställa jämställda löner. Det görs genom att kontrollera och analysera bestämmelser och praxis samt löneskillnader mellan kvinnor och män som utför arbete som är att betrakta som lika eller likvärdigt. De löneskillnader som finns ska vara sakliga och inte bero på kön.
 - lika arbete = personer utför samma eller i det närmaste samma arbetsuppgifter
 - likvärdigt arbete = en sammantagen bedömning av de krav olika arbeten ställer, vad gäller kunskap, färdigheter, ansvar och arbetsförhållanden.

Det är en del av de aktiva åtgärder enligt diskrimineringslagen som en arbetsgivare är ålagd att genomföra i sin verksamhet.

Kommunens behov och förutsättningar

En sammanfattande bedömning görs utifrån analys och utmaningar, och ett politiskt inriktningsbeslut tas av **Kommunstyrelsen** för 2 års perioder när det gäller årlig löneöversyn. Inriktningsbeslutet lyfter fram eventuella övergripande prioriteringar som kommunen anser sig behöva göra för att önskvärd lönestruktur ska uppnås eller bibehållas. Inom lönebildningsprocessen inryms både lönesättning vid nyanställning och den årliga löneöversynen

Roller och ansvarsfördelning

- **Politisk nivå**

Kommunfullmäktige – Beslut om kommunens budget, riktlinje för lönepolitik

Kommunstyrelsen – Beslut om inriktning för årlig löneöversyn

- **Övergripande förvaltningsnivå**

Företräda och ansvara för den lönestruktur förvaltningarna har i förhållande till kommunen i helhet.

Förslag till prioriteringar för årlig löneöversyn om sådan behövs.

- **Personalchef/-enhet**

Följa upp att lönesättning sker enligt de lönepolitiska grundläggande principerna och ger stöd till chefer.

Ta fram tidsplan och samordna årlig löneöversyn inklusive genomföra överläggningar och avstämningar med fackliga organisationer. Redovisa motiv till planerade åtgärder i löneöversyn.

Tillse att lönekartläggning görs årligen

Uppföljning av löneöversyn sker till Kommunstyrelsen och kommunövergripande samverkansgrupp

Ta fram beslutsunderlag i form av:

- Omvärldsbevakning genom framtagande och analys av statistik, både intern och extern. Bland annat genom:
- Lönestruktur i kommunen.

- Ekonomiska beräkningar av kostnader och fördelning av dessa.
- Analys av resultat från lönekartläggning

- **Förvaltningscheffsnivå/förvaltningschefer**

Leder och samordnar lönepolitiskt arbete inom förvaltningen.

Ta fram och analysera förvaltningens bedömning av nuläge och önskvärd framtida lönestruktur med koppling till kompetensförsörjningsbehov.

- **Verksamhetschef/enhetscheffsnivå/chefer**

Är arbetsgivarens företrädare och deltar aktivt i lönebildningen samt har det slutliga ansvaret för lönesättningen på den egna enheten/verksamhetsområdet. I ansvaret ingår även att vara lojal mot fattade beslut som gäller löner och lönesättning.

Ansvara för att lönesättning sker i enlighet med de lönepolitiska grundläggande principerna.

Genomföra kontinuerlig dialog med medarbetare om krav, förväntningar, uppsatta mål och uppföljning av resultat genom minst ett årligt medarbetarsamtal.

Genomföra lönesamtal i dialog med medarbetare där motiven till ny lön är tydliga

Tillse att lönekriterier är verksamhetsanpassade och vid behov ta initiativ till förändring.

Ansvara för att medarbetare har god kännedom om lönekriterier.

- **Fackliga organisationer**

Tillsammans med arbetsgivaren genomföra överläggningar/dialog inför löneöversyn och diskutera arbetsgivarens förslag till prioriteringar utifrån analys och bedömningar.

Är samarbetspartners vid förändringsarbete av lönekriterier. **Grundläggande kommunövergripande lönekriterier är förhandlade i kommunövergripande samverkansgrupp.**

Initiera dialog med arbetsgivaren om det uppstår oklarheter med koppling till lönediskriminering

- **Medarbetare**

Utföra sitt uppdrag inom anställningsavtalets ram samt följa ordnings- och arbetsmiljöföreskrifter.

Delta i förändringsarbete av lönekriterier.

Att förbereda sig och aktivt delta i medarbetar- och lönesamtal är en given del i varje medarbetares uppdrag.

Årlig löneöversyn

Vid löneöversyn regleras förutsättningarna främst i de centrala avtalen, därtill tillkommer kommunens eventuella politiska prioriteringar. Dessa är grunden vid överläggningar med respektive facklig organisation.

Fokus vid löneöversyn ligger på hela lönen, att den ska vara på rätt nivå i förhållande till medarbetarens prestation och den lönestruktur kommunen har.

Lönen utgår från prestation enligt verksamhetens mål. Den är differentierad och individuell.

- **Löneökningstrymme**

Löneutrymmet påverkas av kollektivavtal, kommunens ekonomiska förutsättningar samt de eventuella övergripande prioriteringar som kommunen beslutat för att önskvärd lönestruktur ska uppnås eller bibehållas.

- **Lönekriterier**

Lönekriterierna som används ska ha en tydlig koppling till verksamheten och vara väl kända för medarbetarna. Verksamheter har tillsammans med medarbetarna arbetat fram lönekriterier, vilka är förankrade med fackliga organisationer. Vanligt förekommande är kriterier utifrån rubrikerna: Yrkeskicklighet/kompetens, Mål och resultat och Förhållningssätt. Medarbetarens arbetsprestation bedöms utifrån dessa.

- **Föräldralediga, tjänstlediga och sjukskrivna**

Föräldralediga ska bedömas som om de var i tjänst.

Medarbetare som är sjukskrivna ska bedömas som om de var i tjänst. Särskild bedömning kan göras i enskilt fall vid långtidssjukskrivning om det inte går att göra individuell bedömning.

Vid tjänstledighet ska en bedömning göras utifrån det enskilda fallet.

- **Medarbetare med låg eller svag löneutveckling**

Ny lön som väsentligt avviker från övriga jämförbara medarbetares nya löner ska motiveras särskilt tydligt och vid behov kompletteras med en skriftlig handlingsplan mellan medarbetare och chef.

- **Tidsbegränsat anställda**

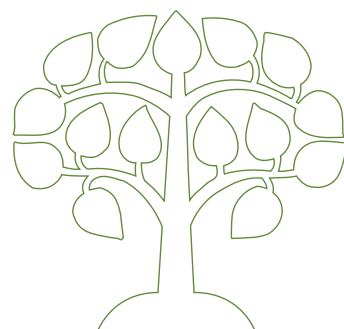
Beslut om ny lön sker vid samma tidpunkt och enligt samma principer som för tillsvidareanställda.



Riktlinje för lönepolitik

Kommunfullmäktige

Strategi
Plan/program
» Riktlinje
Regler och instruktioner



Fastställt av: Kommunfullmäktige

Datum: 2019-12-02 Kf183/19 ersätter KF §145/2005

För redaktionella ändringar ansvarar: Personalchef

För eventuell uppföljning och tidplan för denna ansvarar: Personalchef

Dokumentet gäller för: Alla förvaltningar

Dokumentet gäller till och med: 2023

Lönepolitik

Kommunens löner och anställningsvillkor ska stimulera till medskapande, utveckling, goda arbetsprestationer och bästa möjliga service till invånarna.

Grunden i vår lönepolitik utgår från lagstiftning, centrala avtal och politiska beslut.

Lönen ska motivera medarbetaren till delaktighet i sin egen utveckling, kollegial samverkan, engagemang och vilja att finna nya vägar för verksamhetsförbättringar. Resultat och goda prestationer ska belönas. Det ger förutsättningar för utveckling av verksamhetens effektivitet, kvalitet och produktivitet samt till att vi har goda möjligheter att rekrytera och behålla medarbetare. De löne- och anställningsvillkor vi erbjuder medarbetarna ska bidra till god kompetensförsörjning och stärka vårt varumärke som attraktiv arbetsgivare.

Eftersom kommunens lönepolitik är gemensam ska interna verksamheter vid konkurrens om arbetskraft inte använda lönen som ett konkurrensmedel vid i övrigt lika förutsättningar. Lönen ska vara individuell och differentierad och därmed kan medarbetaren påverka sin löneutveckling genom uppnådda mål och resultat.

De lönepolitiska riktlinjerna ska vara väl kända. För att åstadkomma detta är det viktigt med samverkan mellan arbetsgivare, fackliga organisationer och medarbetare. Chefer har ett särskilt ansvar för att informera och diskutera dessa med medarbetarna för att riktlinjerna ska uppfattas som begripliga och trovärdiga.

Grundläggande principer för lönesättning

- Lönen bestäms vid nyanställning och vid den årliga löneöversynen. Om medarbetares uppdrag väsentligt förändras kan lönen i undantagsfall ändras vid annat tillfälle än vid den årliga löneöversynen.
- Lönesättning är alltid individuell och differentierad.

När medarbetare nyanställs görs en sammanfattande bedömning utifrån:

– **Arbete**

Arbeten har olika svårighetsgrad och kvalifikationskrav. Lönerelationerna inom och mellan olika befattningsgrupper avspeglar kommunens ställningstagande när det gäller lönestruktur.

– **Individ**

Skillnader vad gäller utbildnings-, kompetens- och erfarenhetsbakgrund.

– **Marknad**

Löneläget i andra organisationer. (Marknadens värdering av motsvarande arbeten). När kompetensförsörjningsbrist innebär att medarbetare anställs med högre löneläge än redan anställda med motsvarande kompetens är det viktigt att beakta det långsiktigt och utifrån ekonomiskt läge.

- Lönestruktur i aktuell yrkeskategori/grupp kan ge en vägvisning om vilken lön som är rimlig att sätta.
- Löneskillnader ska inte bero på kön eller vara diskriminerande på annat sätt.
- Anställningsformen (tillsvidare- eller tidsbegränsat anställd) eller sysselsättningsgrad ska inte påverka lönen.
- Lönespridningens betydelse för goda prestationer är viktig men inget självändamål. Lönespridning mäts genom jämförelse mellan lägsta (ny i yrket och utan erfarenhet) och högsta lönen (lång erfarenhet i yrket samt goda arbetsprestationer).
- Lön är ersättning för utfört arbete och är en ledningsfråga. Inriktningen är att lönen ska upplevas som rättvis och förståelig.
- Tidsbegränsade lönetillägg ska användas i begränsad omfattning och då för kortare period.
- Personalenheten kan alltid konsulteras i lönesättningsfrågor. Särskilt utifrån ställningstagande i förhållande till marknadsfaktorer.

Lönebildning

Lindesbergs kommun tillhör arbetsgivarorganisationen Sveriges Kommuner och Landsting (SKL). SKL träffar centrala kollektivavtal om löner och anställningsvillkor (HÖK) med arbetstagarorganisationerna. Vid löneöversyn regleras förutsättningarna i de centrala avtalen och vid lokala överläggningar med respektive facklig organisation.

- Ekonomiska förutsättningar
Kommunens ekonomi är en avgörande faktor för löneökningarnas storlek och fördelning till medarbetare och yrkesgrupper. För att lokal lönebildning ska fungera måste arbetet vara en del av budgetprocessen, där behovet av löneökningar värderas i relation till andra behov i verksamheten
- Omvärldsbevakning
Främst regionalt men även nationellt av lönelägen och anställningsvillkor.
- Lönekartläggning
Varje år genomförs lönekartläggning där syftet är att kartlägga, analysera och åtgärda eventuella löneskillnader som beror på kön det vill säga säkerställa jämställda löner. Det görs genom att kontrollera och analysera bestämmelser och praxis samt löneskillnader mellan kvinnor och män som utför arbete som är att betrakta som lika eller likvärdigt. De löneskillnader som finns ska vara sakliga och inte bero på kön.
 - lika arbete = personer utför samma eller i det närmaste samma arbetsuppgifter
 - likvärdigt arbete = en sammantagen bedömning av de krav olika arbeten ställer, vad gäller kunskap, färdigheter, ansvar och arbetsförhållanden.

Det är en del av de aktiva åtgärder enligt diskrimineringslagen som en arbetsgivare är ålagd att genomföra i sin verksamhet.

Kommunens behov och förutsättningar

En sammanfattande bedömning görs utifrån analys och utmaningar, och ett politiskt inriktningsbeslut tas för 2 års perioder när det gäller årlig löneöversyn. Inriktningsbeslutet lyfter fram eventuella övergripande prioriteringar som kommunen anser sig behöva göra för att önskvärd lönestruktur ska uppnås eller bibehållas.

Inom lönebildningsprocessen inryms både lönesättning vid nyanställning och den årliga löneöversynen

Roller och ansvarsfördelning

- **Politisk nivå**

Kommunfullmäktige – Beslut om kommunens budget, riktlinjer för lönepolitik

Kommunstyrelsen – Beslut om inriktning för årlig löneöversyn

- **Övergripande förvaltnings nivå**

Företräda och ansvara för den lönestruktur förvaltningarna har i förhållande till kommunen i helhet.

Förslag till prioriteringar för årlig löneöversyn om sådan behövs.

- **Personalchef/-enhet**

Följa upp att lönesättning sker enligt de lönepolitiska grundläggande principerna och ger stöd till chefer.

Ta fram tidsplan och samordna årlig löneöversyn inklusive genomföra överläggningar och avstämningar med fackliga organisationer. Redovisa motiv till planerade åtgärder i löneöversyn.

Tillse att lönekartläggning görs årligen

Uppföljning av årlig löneöversyn sker till Kommunstyrelsen och kommunövergripande samverkansgrupp

Ta fram beslutsunderlag i form av:

- Omvärldsbevakning genom framtagande och analys av statistik, både intern och extern. Bland annat genom:
- Lönestruktur i kommunen.

- Ekonomiska beräkningar av kostnader och fördelning av dessa.
- Analys av resultat från lönekartläggning

- **Förvaltningschefs nivå/förvaltningschefer**

Leder och samordnar lönepolitiskt arbete inom förvaltningen.

Ta fram och analysera förvaltningens bedömning av nuläge och önskvärd framtida lönestruktur med koppling till kompetensförsörjningsbehov.

- **Verksamhetsområdeschef/enhetschefs nivå/chefer**

Är arbetsgivarens företrädare och deltar aktivt i lönebildningen samt har det slutliga ansvaret för lönesättningen på det egna enheten/verksamhetsområdet. I ansvaret ingår även att vara lojal mot fattade beslut som gäller löner och lönesättning.

Ansvara för att lönesättning sker i enlighet med de lönepolitiska grundläggande principerna.

Genomföra kontinuerlig dialog med medarbetare om krav, förväntningar, uppsatta mål och uppföljning av resultat genom minst ett årligt medarbetarsamtal.

Genomföra lönesamtal i dialog med medarbetare där motiven till ny lön är tydliga

Tillse att lönekriterier är verksamhetsanpassade och vid behov ta initiativ till förändring.

Ansvara för att medarbetare har god kännedom om lönekriterier.

- **Fackliga organisationer**

Tillsammans med arbetsgivaren genomföra överläggningar/dialog inför löneöversyn och diskutera arbetsgivarens förslag till prioriteringar utifrån analys och bedömningar.

Är samarbetspartners vid förändringsarbete av lönekriterier.

Initiera dialog med arbetsgivaren om det uppstår oklarheter med koppling till lönediskriminering

- **Medarbetare**

Utföra sitt uppdrag inom anställningsavtalets ram samt följa ordnings- och arbetsmiljöföreskrifter.

Delta i förändringsarbete av lönekriterier.

Medarbetar- och lönesamtal är en given del i uppdraget.

Årlig löneöversyn

Vid löneöversyn regleras förutsättningarna främst i de centrala avtalen därtill tillkommer kommunens eventuella politiska prioriteringar. Dessa är grunden vid överläggningar med respektive facklig organisation.

Fokus vid löneöversyn ligger på hela lönen, att den ska vara på rätt nivå i förhållande till medarbetarens prestation och den lönestruktur kommunen har.

Medarbetarens prestation och bidrag till verksamhetens mål varierar, vilket innebär att lönen mellan medarbetare med liknande arbetsuppgifter skiljer sig åt.

- **Löneökningstrymme**

Löneutrymmet påverkas av kollektivavtal, kommunens ekonomiska förutsättningar samt de eventuella övergripande prioriteringar som kommunen beslutat för att önskvärd lönestruktur ska uppnås eller bibehållas.

- **Lönekriterier**

Lönekriterierna som används ska ha en tydlig koppling till verksamheten och vara väl kända för medarbetarna. Många verksamheter har tillsammans med medarbetarna arbetat fram egna lönekriterier. Vanligt förekommande är kriterier utifrån rubrikerna: Yrkesskicklighet/kompetens, Mål och resultat och Förhållningssätt. Medarbetarens arbetsprestation bedöms utifrån dessa.

- **Föräldralediga, tjänstlediga och sjukskrivna**

Föräldralediga ska bedömas som om de var i tjänst.

Medarbetare som är sjukskrivna ska bedömas som om de var i tjänst. Särskild bedömning kan göras i enskilt fall vid långtidssjukskrivning om det inte går att göra individuell bedömning.

Vid tjänstledighet ska en bedömning göras utifrån det enskilda fallet.

- **Medarbetare med låg eller svag löneutveckling**

Ny lön som väsentligt avviker från övriga jämförbara medarbetarens nya löner ska motiveras särskilt tydligt och vid behov kompletteras med en skriftlig handlingsplan mellan medarbetare och chef.

- **Tidsbegränsat anställda**

Beslut om ny lön sker vid samma tidpunkt och enligt samma principer som för tillsvidareanställda.

2023-09-05

KS 2023/254

Ekonomi
Gunilla Sandgren
0581-817 17
ebba.jansson@lindesberg.se

Kommunstyrelsen
(beredande)
Kommunstyrelsen

Investeringsbudget för inventarier till verksamheterna vid Banvägen 28 i Lindesberg

Förslag till beslut

Kommunstyrelsen beslutar

- Ombudgetera 1 600 000 kronor från projekt Kommunstyrelsen till förfogande (900 04) till projekt Inventarier Banvägen 28 (900 37).

Ärendebeskrivning

Kommunstyrelsen har tidigare beslutat om hyreskostnader för förvaltningslokaler på Banvägen 28 där olika verksamheter samordnas bland annat verksamheter som kommunen tagit över från Samhällsbyggnadsförbundet. (KS § 73/2023). Nya inventarier och IT-utrustning behövs till lokalerna. Omfördelning av anslag och kostnader till de berörda nämnderna kommer att ske då utfallet är känt.

Henrik Arenvang
Kommundirektör

Gunilla Sandgren
Ekonomichef

För åtgärd:

Ekonomienheten

För kännedom:

Tillväxtförvaltningen
Barn- och utbildningsförvaltningen
Måltid, lokal- och miljöservice

2023-09-04

KS 2023/244

Ekonomienheten
Anette Persson
0581-810 32
anette.persson@lindesberg.se

Kommunstyrelsen
(beredande)

Medelstillsdelning för Samordningsförbundet i norra Örebro län SOFINT 2024

Förslag till beslut

Kommunstyrelseförvaltningen föreslår kommunstyrelsen att godkänna sänkningen av medelstillsdelningen för Samordningsförbundet i norra Örebro län.

Ärendebeskrivning

Region Örebro län har efter medlemsråd den 16 augusti 2023 fattat inriktningsbeslut avseende medlemsbidrag till SOFINT för år 2024. För regionens del innebär beslutet en sänkning från 2023 års anslag med 95 600 kronor, från 996 500 kronor till 900 000 kronor. För samordningsförbunden tillämpas en fördelningsnyckel vid medlemsbidrag där staten finansierar med 50 %, regionen med 25% och kommunerna (utifrån befolkningensmängd) bidrag med 25%. Regionens sänkning innebär att kommunerna i norra Örebro län erbjuds en medelstillsdelning till SOFINT enligt nedan. Beloppen är preliminära då exakt fördelning utgår från befolkningsantal i respektive kommun per 1 november före tilldelnings år.

Medelstillsdelning SOFINT för kommunerna i norra Örebro län

Hällefors 135 500 kronor

Lindesberg 466 000 kronor (2023 514 892 kronor)

Ljusnarsberg 90 500 kronor

Nora 207 500 kronor

Henrik Arenvang
Kommundirektör

Anette Persson
Handläggare

För kännedom:

SOFINT

Hällefors kommun

Ljusnarsbergs kommun

Nora kommun

Bilagor:

Här redovisar du bilagor



Medelstildelning SOFINT 2024

Region Örebro län har efter medlemssamråd den 16 aug 2023 fattat inriktningsbeslut avseende medlemsbidrag till SOFINT för år 2024.

För regionens del innebär beslutet en sänkning från 2023 års anslag med 96 500 kr, från 996 500 kr till 900 000 kr.

För samordningsförbunden tillämpas en fördelningsnyckel vid medlemsbidrag där staten finansierar med 50 %, regionen med 25 % och kommunerna (utifrån befolkningens mängd) bidrag med 25 %. Den part som matchar med lägst belopp sätter "ribban" för den totala medelstildelningen.

Regionens sänkning innebär att kommunerna i norra Örebro län erbjuds en medelstildelning till SOFINT enl nedan. Beloppen är preliminära då exakt fördelning utgår från befolkningsantal i respektive kommun per den 1 november året före tilldelningsår.

Medelstildelning SOFINT för kommunerna i norra Örebro län

Hällefors	135 500 kr
Lindesberg	466 000 kr
Ljusnarsberg	90 500 kr
Nora	207 500 kr

I det fall någon av er kommuner inte kan matcha regionens sänka belopp med ovanstående summa önskar vi återkoppling så snart beslut tagits.

I tjänsten

Olle Kalat

Förbundschef, SOFINT

Från: olle.kalat@sofint.se
Skickat: den 22 augusti 2023 10:46
Till: rickard.simonsson@regionorebrolan.se
Kopia: Hans Åhnberg; Berit Westergren; Henrik Arenvang; Christina Landoff; Kommun; kommun@hellefors.se; kommun@ljusnarsberg.se; nora.kommun@nora.se
Ämne: Medelstildelning SOFINT 2024
Bifogade filer: Medelstildelning SOFINT 2024.docx

Hej,

Efter medlemssamråd med medlemmarna i SOFINT den 16 aug 2023 där regionen aviserade en sänkning av medlemsanslaget för 2024 har nu regionen inkommit med ett inriktningsbeslut.

Jag bifogar brev med preliminär beräkning av kommunernas anslag till SOFINT utifrån regionens sänkning.

SOFINT önskar nu att ni bereder äskandet för 2024 enligt era rutiner och inkommer med beslut om medelstildelning.

Vänliga hälsningar

Olle Kalat
Förbundschef
SOFINT, Samordningsförbundet i norra Örebro län
Tel. 073-960 76 72
www.sofint.se

2023-07-20

KS 2023/77

Kanslienheten
Ebba Jansson
0581-810 46
ebba.jansson@lindesberg.se

Kommunstyrelsen
(beredande)
Kommunstyrelsen
Kommunfullmäktige

Redovisning kommunalt partistöd 2022 Landsbygdspartiet Oberoende

Förslag till beslut

Kommunstyrelsen föreslår kommunfullmäktige besluta betala ut 52 500 kronor i partistöd till Landsbygdspartiet Oberoende för år 2024.

Ärendebeskrivning

I enlighet med kommunallagen 4 kap 29 § får kommuner ge ekonomiskt bidrag i form av partistöd till de partier som är representerade i kommunfullmäktige.

Landsbygdspartiet Oberoende (LPO) inkom med redovisning av kommunalt partistöd för år 2022 den 30 juni 2023. I enlighet med riktlinjen ska det parti som tar emot partistöd, årligen lämna in en redovisning som visar att partistödet har använts för det ändamål som anges i kommunallagen 4 kap 29 §.

Ett parti är representerat om det har fått mandat i fullmäktige för vilket en vald ledamot är fastställd enligt 14 kap. vallagen (2005:837). Partistödet betalas årligen ut i förskott senast 1 november. Har redovisning och granskningsrapport enligt 4 kap. 31 § andra stycket kommunallagen inte lämnats in till kommunstyrelsen senast 30 juni utbetalas inget stöd för nästkommande år.

Redovisningen ska avse perioden 1 januari–31 december och ges in till fullmäktige senast sex månader efter redovisningsperiodens utgång.

Partistödet består av två delar. Del 1 är ett grundstöd som uppgår till 40% av prisbasbeloppet (Prisbasbelopp för 2023 är 52 500 kr). Del 2 är ett mandatstyrt stöd. Mandatstyrda beloppet uppgår till 30% av prisbasbeloppet och tas fram genom att multiplicera antalet ordinarie mandat i fullmäktige med 0,3 prisbasbelopp (för 2023 är 0,3 prisbasbelopp 15 750 kr).

Parti	Mandat	Grundstöd	Mandatstyrt stöd	Totalt
Landsbygdspartiet Oberoende	2	21 000 kr	31 500 kr	52 500 kr

Henrik Arenvang
Kommundirektör

Ebba Jansson
Handläggare

För åtgärd:

Ekonomienheten

För kännedom:

Landsbygdspartiet Oberoende

Bilagor:

Redovisning

Bokföring / resultat 2022 LPo Lindesberg

Bokföring 2019-2021	Datum	Kommentar	Summa	verifikation
	20210903	partistöd 201	66430	A1
	20190909	Adaptar	-739	A2
	20190909	Projektor	-6600	A3

Ingående balans från 2021	Datum	Summa	Verifikation
		59091	
	20220621	partistöd 2022	33810 A1
	20220621	partistöd 2021	32550 A1
	20220701	Berslagsdelikatesser VALFLÄSK	-1568 A2
	20220922	ICA Fika medlemsmöte	-98,9 A3
	20221030	Bergsgården Konferens x2	-3000 A4
	20221120	ICA Fika medlemsmöte	-384,42 A5
	20221120	Hemköp Fika medlemsmöte	-59,95 A6
	20221204	ICA Fika medlemsmöte	-149,4 A7
	Resultat 2022	61099,33	
	Utgående balans 2022	120190,33	

Härmed intygas att Räkenskaperna för 2022 är i
sin ordning.
Uasselhyttan 20230630 Bokhållaren Bo Hansson

Verksamhetsberättelse 2022 Landsbygdspartiet Oberoende

Under året har medlemmar deltagit i landsmöte LPO samt årsmöte för regionen och även lokalt. En stor del av arbetet har bestått av valarbete inför valet 2022.

Partistödet har använts till:

Deltagande i "Lindedagarna"

Fika till lokala möten

Fortsatt samarbete med LPO Nora för att stärka partiet lokalt



2023-09-04

KS 2023/251

Kanslienheten
Ebba Jansson
0581-810 46
ebba.jansson@lindesberg.se

Kommunstyrelsen
(beredande)
Kommunstyrelsen

Kommunstyrelsens sammanträdestider år 2024

Förslag till beslut

Förvaltningen föreslår kommunstyrelsen anta sammanträdestider för år 2024 gällande kommunstyrelsen och kommunstyrelsens arbetsutskott

<i>Kommunstyrelsen (beredande)</i>	<i>Kommunstyrelsen (beslutande)</i>	<i>Kommunstyrelsens arbetsutskott (KSau)</i>	<i>Mål & budget</i>
Tisdagar kl. 09.00	Tisdagar kl. 09.00	Tisdagar kl. 09.00	Måndag & tisdag Kl. 08.30-16.30
16 januari	30 januari		
13 februari	27 februari	6 februari	
12 mars	26 mars	5 mars	
16 april	30 april		8-9 april
14 maj	28 maj	7 maj	
4 juni	18 juni		
13 augusti	27 augusti		
10 september	24 september	3 september	
8 oktober	22 oktober	1 oktober	
12 november	26 november	5 november	
3 december	17 december		

Samt att kommunstyrelsen beslutar att ge ordförande rätt att besluta om ytterligare sammanträdestider för utskottet, då behov uppstår.

Ärendebeskrivning

Kanslienheten har tagit fram förslag till sammanträdestider för år 2024 för kommunstyrelsen.

Hänsyn har tagits till sammanträdestider för övriga nämnder i Lindesbergs kommun, ekonomiska årshjulet, sportlov, påsklov och höstlov.

Konsekvenser

Regionfullmäktiges och Regionstyrelsens sammanträdesdagar är inte beslutade ännu. Efter att dessa är antagna kan eventuella justeringar ske av ovanstående sammanträdesdagar.

Henrik Arenvang
Kommundirektör

Ebba Jansson
Handläggare

För åtgärd:

Kanslichef

Nämndsekreterare

För kännedom:

Ledamöter och ersättare kommunstyrelsen

Kommundirektör

Ekonomi KS

Socialnämnden

Barn- och utbildningsnämnden

Tillväxtnämnden

Tekniska nämnden

Bygg- och miljönämnden

2023-06-09

KS 2023/203

Kanslienheten
Ebba Jansson
0581-810 46
ebba.jansson@lindesberg.se

Kommunstyrelsen
(beredande)
Kommunstyrelsen
Kommunfullmäktige

Redovisning ej verkställda beslut inom socialförvaltningen kvartal 1 år 2023

Förslag till beslut

Redovisning ej verkställda beslut kvartal 1 år 2023 överlämnas till kommunfullmäktige.

Ärendebeskrivning

Enligt 16 kap 6 f-h §§ SoL (Socialtjänstlagen) är kommunerna skyldiga att rapportera alla gynnande beslut enligt 4 kap 1 § SoL, samt 28 f-h §§ LSS (Lag om stöd och service till vissa funktionshindrade) enligt 9 § LSS, som ej verkställts inom tre månader från beslutsdatum. Även beslut som har avbrutits och ej verkställts inom tre månader ska rapporteras.

Rapporteringen sker kvartalsvis till IVO, inspektionen för vård och omsorg, i samband med denna rapportering skall socialnämnd informeras och sedan överlämnas till kommunfullmäktige.

Om IVO bedömer att den enskilde har fått vänta oskäligt länge på att ett beslut ska verkställas kan myndigheten ansöka om utdömande av en särskild avgift hos förvaltningsrätten.

Henrik Arenvang
Kommundirektör

Ebba Jansson
Handläggare

För kännedom:

Socialnämnden

Bilagor:

Protokollsutdrag Socialnämnden SN § 44/23

Socialnämnden**Sammanträdesdatum**

2023-05-17

SN §44/23

Dnr: SN 2023/59

Ej verkställda beslut, kvartal 1 år 2023**Beslut**

Socialnämnden beslutar att:

Redovisning av ej verkställda beslut, kvartal 1 år 2023 överlämnas till kommunfullmäktige.

Ärendebeskrivning

Enligt 16 kap 6 f-h §§ SoL (socialtjänstlagen) är kommunerna skyldiga att rapportera alla gynnande beslut enligt 4 kap 1 § SoL, samt 28 f-h §§ LSS (Lag om stöd och service till vissa funktionshindrade) enligt 9 § LSS, som ej verkställts inom tre månader från beslutsdatum. Även beslut som har avbrutits och ej verkställts inom tre månader ska rapporteras.

Rapporteringen sker kvartalsvis till IVO, inspektionen för vård och omsorg, i samband med denna rapportering skall socialnämnd informeras och sedan överlämnas till kommunfullmäktige.

Om IVO bedömer att den enskilde har fått vänta oskäligt länge på att ett beslut ska verkställas kan myndigheten ansöka om utdömande av en särskild avgift hos förvaltningsrätten.

Förslag till beslut

Förvaltningen föreslår nämnden besluta

- Redovisning av ej verkställda beslut, kvartal 1 år 2023 överlämnas till kommunfullmäktige.

För åtgärd:

Kommunfullmäktige

För kännedom:

Socialnämnd



LINDESBERGS
KOMMUN

Socialnämnden

Protokollsutdrag

5 (17)

Sammanträdesdatum

2023-05-17

Justerandes signatur

Utdragsbestyrkande

Ej verkställda beslut – Kvartal 1 2023 (Socialnämnd)

Område	Ej verkställda beslut	Män Q1	Kvinnor Q1	Antal Q1	Antal Q4 2022	Antal Q3 2022	Antal Q2 2022	Antal Q1 2022	Kommentar
Funktionsstöd	Avlösare (LSS)	0	0	0	0	0	0	0	
	Bostad med särskild service (LSS)	1	1	2	3	5	5	3	
	Daglig verksamhet (LSS)	0	0	0	1	1	2	2	
	Dagverksamhet (SoL)	0	0	0	0	0	0	0	
	Kontaktperson (LSS)	7	6	13	15	14	11	6	
	Ledsagare (LSS)	1	1	2	1	2	3	2	
	Stödfamilj (LSS)	1	1	2	4	4	5	4	
	Återrapporterade ärenden, som blivit inrapporterade även föregående kvartal	10	9	19	22	22	16	12	
	Beslut verkställda/avslutade inom kvartalet	3	2	5	6	3	3	2	
	Korttidsstillsyn för skolgång över 12 år (LSS)	0	0	0	0	0	0	0	
	Korttidsboende (LSS)	0	0	0	0	0	0	0	
	Bostad med särskild service barn och ungdom (LSS)	0	0	0	0	0	0	0	
Individ och familjeomsorg	Boendestöd	0	0	0	0	1	0	0	
	Ekonomiskt bistånd	3	1	4	4	0	2	4	
	Familjehemsplaceringar	0	0	0	0	0	0	0	
	Kontaktfamilj	1	0	1	1	3	2	2	
	Kontaktperson	1	1	2	1	2	2	0	
	Kontaktperson psykiatri	0	0	0	0	0	0	0	
	Övriga insatser	1	0	1	0	1	5	1	
	Återrapporterade ärenden, som blivit inrapporterade även föregående kvartal	0	0	0	3	6	3	1	
	Beslut verkställda/avslutade inom kvartalet	4	1	5	7	10	1	0	
Avslutade utan verkställighet	4	1	5	2	1	1	4		
Vård och omsorg	Dagverksamhet	0	0	0	0	0	0	0	
	Gruppboende	2	2	4	5	1	5	3	
	Korttidsboende	0	0	0	0	0	0	0	
	Vårdboende	1	0	1	7	7	6	3	
	Återrapporterade ärenden, som blivit inrapporterade även föregående kvartal	0	1	1	5	4	3	1	
	Beslut verkställda/avslutade inom kvartalet	8	8	16	5	9	7	3	
	Hemtjänst	0	0	0	0	0	0	0	
	Trygghetslarm	0	0	0	0	0	0	0	
	Växelvård	3	1	4	4	3	2	1	

Behandling	Instans	Typ
Ändrad adress på filialnummer för miljöbilscentralen 699099 - 4086 -4094 -4078 -4052 -4060 Undertecknad Dnr Å20230713-03390 enligt punkt 4.1 i kommunstyrelsens delegationsordning	Kommunstyrelsen (2023-01-01 - 2026-12-31)	Delegationsärende
Hyreskontrakt avtal för arkivlokal Stafettgatan 5 Lindeshyttan 5:6, från och med 2023-08-01 till och med 2048-07-31, dnr 80503-2014	Kommunstyrelsen (2023-01-01 - 2026-12-31)	Delegationsärende
Remiss Motion från Pär-Ove Lindqvist (M) m.fl om redovisning av arbetsgivaravgift och skatt i lönebeskedet för kommunens anställda	Kommunstyrelsen (2023-01-01 - 2026-12-31)	Delegationsärende
Remiss Motion från Sanna Jansson (L) om att öka säkerheten vid övergångsställena vid Fotbollsgatan och Bergslagsvägen	Kommunstyrelsen (2023-01-01 - 2026-12-31)	Delegationsärende
Remiss Motion från Bengt Storbacka (S) om Samlad skoldag - Storåskolan och Råsshallen i samverkan	Kommunstyrelsen (2023-01-01 - 2026-12-31)	Delegationsärende
Hyreskontrakt Ånäsavägen 15 B lägenhetsnr 1202 Sköndal 16:7 bostadslägenhet elevboende kontraktsnr 199504-2006-1038-02	Kommunstyrelsen (2023-01-01 - 2026-12-31)	Delegationsärende
Tillförordnad förvaltningschef för socialförvaltningen under förvaltningschefens semester 17 juli till 11 augusti 2023	Kommunstyrelsen (2023-01-01 - 2026-12-31)	Delegationsärende
Tillförordnad förvaltningschef för socialförvaltningen under förvaltningschefens semester 17 juli till 11 augusti 2023	Kommunstyrelsen (2023-01-01 - 2026-12-31)	Delegationsärende
Ärendet remitteras till Tekniska nämnden för yttrande med svar senast 2023-10-20 till kommunstyrelsens kansli. Skicka gärna svaret med e-post till kommun@lindesberg.se. Kontakta mig gärna för ytterligare information om remissen.	Kommunstyrelsen (2023-01-01 - 2026-12-31)	Delegationsärende
Dokumentation direktupphandling samordnar- och arbetsledarutbildning vintern 2023 - Lindström & Schagerström vann upphandlingen	Kommunstyrelsen (2023-01-01 - 2026-12-31)	Delegationsärende
Föronande som tillförordnad ITchef och stabschef för Tele och IT enheten under IT-chefens semester vecka 30-32	Kommunstyrelsen (2023-01-01 - 2026-12-31)	Delegationsärende
Yttrande A.369.4482023 Skylift på trottoar, Prästgatan 9	Kommunstyrelsen (2023-01-01 - 2026-12-31)	Delegationsärende
Yttrande byggetablering takbyte Kristinavägen 33 A401.622.2023	Kommunstyrelsen (2023-01-01 - 2026-12-31)	Delegationsärende
Yttrande i ärende A277.588 2023 Fönsterbyte Prästgatan	Kommunstyrelsen (2023-01-01 - 2026-12-31)	Delegationsärende
Yttrande A.331.2012023 Bilutställning vid Café Oscar, SHRA	Kommunstyrelsen (2023-01-01 - 2026-12-31)	Delegationsärende
Yttrande A.304.856-2023 Kaninhoppning vid minigolfbanan Tekniska	Kommunstyrelsen (2023-01-01 - 2026-12-31)	Delegationsärende
Yttrande A.334.010-2023 Byggcontainer prästgatan 6	Kommunstyrelsen (2023-01-01 - 2026-12-31)	Delegationsärende
Besvärshänvisning för begäran om utlämnande av allmän handling - avtal för bevakning och personlarm - nekas enligt OSL 18 kap 8 §	Kommunstyrelsen (2023-01-01 - 2026-12-31)	Delegationsärende
Rabattavtal Loka Brunn	Kommunstyrelsen (2023-01-01 - 2026-12-31)	Delegationsärende
Fullmakt för Adda Inköpscentral projektnr 10356 för upphandling av Elenergi 2017	Kommunstyrelsen (2023-01-01 - 2026-12-31)	Delegationsärende
Yttrande A.470.510/2023 Wernborgs Måleri AB fönstertvätt	Kommunstyrelsen (2023-01-01 - 2026-12-31)	Delegationsärende
Yttrande A505.097/2023 Wernborgs Måleri AB fönstertvätt	Kommunstyrelsen (2023-01-01 - 2026-12-31)	Delegationsärende
Hyreskontrakt Kristallen förskola Lindeshyttan 8:4 Löparegatan 8 Lindesberg kontraktsnr 5009019	Kommunstyrelsen (2023-01-01 - 2026-12-31)	Delegationsärende
Yttrande över ansökan om undersökningstillstånd enligt minerallagen (1991:45) för området Åboda nr 2 i Lindesbergs kommun för Lovisagruvan AB enligt punkt 1.6 i kommunstyrelsens delegationsordning	Kommunstyrelsen (2023-01-01 - 2026-12-31)	Delegationsärende
Remiss Samråd om havsplaner för Bottniska viken Östersjön och Västerhavet 2023	Kommunstyrelsen (2023-01-01 - 2026-12-31)	Delegationsärende

Lokalt kollektivavtal avseende AIF, arbetsintegrerad förskolläraryrkesutbildning inom Barn- och utbildningsförvaltningen	Kommunstyrelsen (2023-01-01 - 2026-12-31)	Delegationsärende
Justering av befintligt lokalt kollektivavtal, reglering av villkor för tjänstgöring "ständig helg"	Kommunstyrelsen (2023-01-01 - 2026-12-31)	Delegationsärende
Yttrande över remiss Naturvårdsverkets förslag till nya föreskrifter om ersättning till kommuner för insamling av förpackningsavfall Dnr NV-03126-23 enligt punkt .6 i kommunstyrelsens delegationsordning	Kommunstyrelsen (2023-01-01 - 2026-12-31)	Delegationsärende
Sammanställning Yttrande över ansökan om antagning i hemvärnet jämlikt hemvärnsförordningen 2023 enligt punkt 1.2 i kommunstyrelsens delegationsordning från 7 februari - 4 april 2023	Kommunstyrelsen (2023-01-01 - 2026-12-31)	Delegationsärende
Sammanställning från 1 januari 2023 - 21 september 2023 Teckna avtal för köp leasing och hyra av varor och tjänster som är nämndövergripande 2023 enligt punkt 4.1 i kommunstyrelsens delegationsordning	Kommunstyrelsen (2023-01-01 - 2026-12-31)	Delegationsärende

Behandling	Typ
Synpunkt med förslag om trygghetsvårdare väktare för gymnasieelever som åker buss från Resecentrum i Lindesberg - svar från kommundirektör 14 september 2023 att - direkt fara är ett polisiärt ärende - anställa kommunala väktare är ett politiskt beslut	Meddelanden
Protokoll från Bergslagens överförmyndarnämnd 2023-08-16	Meddelanden
Ljusnarsbergs KS § 271 Avveckling av ekonomiska föreningen Tursam	Meddelanden
Avtalssamverkan enligt 9 kapitlet 37 § kommunallagen för gemensamt familjesamverkansteam i Norra Länsdelen Undertecknad	Meddelanden
Svar Synpunkt om buss till gymnasiet från Sällinge och Rockhammar	Meddelanden
Hällefors KF § 109 Revidering av reglemente tekniska nämnden från 2023	Meddelanden
Nora KF § 31 Revidering av reglemente för tekniska nämnden från 2023	Meddelanden
Synpunkt om åtgärd mot problem med stökiga barn i 12-15-års åldern i Fellingsbro - svar från säkerhetssamordnare att kommunen i samverkan med polisen gör allt som kan göras	Meddelanden
Protokoll konstituerande styrelsemöte Tursam 2023-08-16	Meddelanden
Protokollsutdrag från Linde Stadshus AB:s sammanträde den 12 juni 2023 § 27 - Ekonomisk uppföljning	Meddelanden
Remissyttrande till Boverkets förslag till föreskrifter om digital hantering av översiktsplan med konsekvensbeskrivning Dnr 2787/2022 - skickat av handläggare vid samhällsbyggnadsförvaltningen	Meddelanden
SN § 74 - Grundläggande granskning av styrelsen och nämnderna 2022 från socialnämnden	Meddelanden
Minnesanteckningar från Bergslagsdiagonalens årsmöte den 5 maj 2023	Meddelanden
Protokoll från Specifika samverkansrådet kultur 2023-06-09	Meddelanden
Protokoll från stämma Bergskraft Bergslagen Ekonomisk förening 26 maj 2023	Meddelanden
Bergslagsbanans Årsmötesprotokoll 11 maj 2023	Meddelanden
Ljusnarsberg KF § 65 Reglemente för bygg- och miljönämnden från 2023	Meddelanden
Ljusnarsberg KF § 66 Inkallelseordning för tekniska nämnden - gemensam nämnd för Hällefors Lindesberg Ljusnarsberg och Nora kommun	Meddelanden
Ljusnarsberg KF § 67 Inkallelseordning för bygg- och miljönämnden - gemensam nämnd för Hällefors Lindesberg Ljusnarsberg och Nora kommun	Meddelanden
Synpunkter om uppföljning av arbetet med vindbruksplan	Meddelanden

Synpunkt med förslag gång- och cykelväg längs väg T773 mellan väg 50 Lindesberg och Siggebohyttan - Svar från trafikingenjör om att förslaget tas i framtida dialog med Trafikverket och Region Örebro län	Meddelanden
Delårsrapport SOFINT 2023	Meddelanden
Protokoll från gemensamma nämnden för företagshälsovård samt tolk- och översättarservice 2023-08-29	Meddelanden