

# **ÆRØ KOMMUNE**

## **Overordnede principper for økonomistyring**

**Godkendt af Sammenlægningsudvalget 2. marts 2005**

## Indholdsfortegnelse

1.	Indledning.....	3
2.	Grundlæggende økonomistyringsprincip .....	3
3.	Kompetence og opgaveafgrænsning .....	3
4.	Politikområder .....	3
5.	Mål og indholdsstyring .....	3
6.	Bevillingsniveau/ -principper .....	3
7.	Harmonisering serviceniveau.....	4
8.	Økonomisk decentralisering - Generelle spilleregler.....	4
8.1.	Begrebsafklaring .....	4
8.2.	Decentraliseringsgrad og –omfang .....	4
8.3.	Institutioner ctr. virksomheder .....	4
8.4.	Rammeaftaler ctr. kontrakter.....	5
8.5.	Fastlæggelse af rammer .....	5
8.6.	Regulering af rammer.....	5
8.7.	Demografi.....	5
8.8.	Omplaceringer.....	6
8.9.	Overførselsadgang.....	6
8.10.	Overgangsregler.....	6
9.	Lønsumsstyring.....	6
9.1.	Generelle spilleregler vedr. lønsumsstyring .....	6
9.2.	Specielle forhold.....	7
10.	Konteringspraksis.....	7

## 1. Indledning

Forslag til overordnede økonomistyringsprincipper er udarbejdet af en økonomi-undergruppe bestående af Hans-Eli Pedersen, Torben Larsen, Connie Kristensen og Linda Andersen. Forslaget behandles af

- Projektgruppen vedr. Økonomi d. 14/2 2005
- Styregruppen d. 15/2 2005
- Sammenlægningsudvalget d. 2/3 2005

Pga. den komprimerede tidsplan er forslaget ikke fuldt uddybet. De forhold som projektgruppen senere finder bør medtages eller ændres i nærværende notat, vil løbende blive forelagt styregruppen til godkendelse.

## 2. Grundlæggende økonomistyringsprincip

Sammenlægningsudvalget har d. 3/11 2004 vedtaget følgende: "Med indførelsen af den nye administrative struktur, indføres økonomisk decentralisering som økonomisk styreprincip, hvilket indebærer at økonomisk ansvar og kompetence i størst muligt omfang delegeres til afdelings- og institutionslederne".

## 3. Kompetence og opgaveafgrænsning

Den præcise opgave- og kompetenceafgrænsning mellem direktører på den ene side og afdelings- og institutionsledere på den anden side afklares, når den administrative ledelse er kendt.

## 4. Politikområder

I forbindelse med budgetlægning for 2006 bliver der ikke foretaget en opdeling i politikområder. Dette er nedprioriteret til fordel for andre opgaver i sammenlægningsprocessen. Det anbefales, at der i forbindelse med budgetlægningsprocessen for 2007 nedsættes en konkret arbejdsgruppe til at komme med oplæg til opdeling i politikområder. Da vil både den politiske og administrative organisation være på plads og kunne tage del heri.

## 5. Mål og indholdsstyring

Udarbejdelse af målsætninger og resultatkrav anbefales ligeledes i forbindelse med opdeling i politikområder ved budgetlægning for 2007.

## 6. Bevillingsniveau/ -principper

Kommunalbestyrelsen giver en særskilt driftsbevilling til hver af de 3 udvalgs hovedkonti:

<i>Teknik- og havneudvalg:</i>	Hovedkonto 0, Byudvikling, bolig- og miljøforanstaltninger Hovedkonto 1, Forsyningsvirksomheder mv. Hovedkonto 2, Trafik og infrastruktur (undtagen Busdrift 2.31, Færgedrift 2.33 og Lufthavne 2.34 som placeres under Økonomiudvalget)
<i>Kultur- og Socialudvalg:</i>	Hovedkonto 3, Undervisning og kultur Hovedkonto 5, Social- og sundhedsvæsen
<i>Økonomiudvalg:</i>	Hovedkonto 6, Administration samt Busdrift 2.31, Færgedrift 2.33 og Lufthavne 2.34

Hovedkonto 7 og 8 hører under økonomiudvalget.

Udvalgene kan i årets løb, uden kommunalbestyrelsens godkendelse, foretage omplaceringer indenfor den enkelte hovedkonto med respekt af Kommunalbestyrelsens budgetbemærkninger.

Udvalgene kan ikke foretage omplaceringer til og fra eller indenfor den enkelte institutions rammebevilling.

Bevillinger gives som nettobevillinger for både udvalg og institutioner. Dvs. at en øget indtægt som hovedregel kan disponeres til udligning af en øget udgift.

Inden igangsætning af anlægsprojekter skal der søges en samlet anlægsbevilling. Rådighedsbeløb frigives efter ansøgning for det enkelte budgetår jfr. ISM's vejledning.

## **7. Harmonisering serviceniveau**

Der tilstræbes harmonisering af serviceniveauer i videst muligt omfang allerede ved budgetlægning for 2006.

Ens takster for samme ydelse i hele kommunen. Som udgangspunkt bør fastsættes fællestakster, der minimum giver den samme indtægt som de 2 kommuner tilsammen ville have opnået med de nuværende takster.

## **8. Økonomisk decentralisering - Generelle spilleregler**

Der udarbejdes et sæt overordnede spilleregler som gælder for hele kommunen. I forbindelse med udarbejdelse af den konkrete rammeaftale for den enkelte institution tages højde for særlige forhold og evt. undtagelser for det enkelte område/ institution.

### **8.1. Begrebsafklaring**

#### *Økonomisk decentralisering*

Til den enkelte institution gives driftsbevillinger som nettobudgetrammer med overførselsadgang.

#### *Løn- og personalepolitisk decentralisering*

Ansætte og afskedige personale. Henhører under projektgruppen vedr. Personale og Organisation.

#### *Administrativ decentralisering*

Bogføring via Web-betaling, Trækning af økonomirapporter vha. Mål&Midler, opslag ledige stillinger mv. Denne proces er allerede i gang i de 2 nuværende kommuner og er en naturlig følge af den økonomiske decentralisering. Lønindberetningsfunktioner mv afhænger bl.a. af institutionens størrelse.

#### *Faglig decentralisering*

Frihedsgrader omkring det faglige indhold i driften af institutionen.

Bør være vidtgående decentraliseret. Det er lederens og evt. brugerbestyrelses ansvar.

Projektgruppen vedrørende økonomi beskæftiger sig hovedsageligt med den økonomiske decentralisering.

### **8.2. Decentraliseringsgrad og -omfang**

Som udgangspunkt omfattes alle institutioner/ decentrale enheder samt Rådhuset.

Den nærmere opdeling af Rådhuset i en eller flere rammer afklares efterfølgende.

### **8.3. Institutioner ctr. virksomheder**

I takt med øget decentralisering bevæger man sig begrebsmæssigt i retning af virksomheder frem for institutioner. Pt. bevares begrebet institutioner som benævnelse for kommunens decentrale enheder.

#### 8.4. Rammeaftaler ctr. kontrakter

Kontraktstyring er som hovedregel totalt økonomisk og administrativt selvstyre. Rammestyring er første skridt i retning af økonomisk decentralisering. Der udarbejdes rammeaftaler for den enkelte institution.

#### 8.5. Fastlæggelse af rammer

Der tildeles hver institution en rammebevilling vedr. løn og en rammebevilling vedr. øvrig drift (Ikke-Løn).

Omfanget af konti eller grupperinger som holdes udenfor rammeaftalen skal begrænses mest muligt, men kan være hensigtsmæssig på områder hvor institutionen ingen form for indflydelse har på udgiftens eller indtægtenes størrelse. F.eks. betalinger til og fra kommuner og forældrebetaling. Ansvar og kompetence skal følges ad.

Forbrugsafgifter el og varme indgår fuldt ud i rammen.

Det skal tilstræbes, at sikre bæredygtige rammer som kan holde i fremtiden og samtidig forsvares i forhold til kommunens samlede økonomi.

#### 8.6. Regulering af rammer

Institutionens rammer fastlægges ved budgetvedtagelsen for det kommende år og kan i den forbindelse evt. justeres med varig virkning.

I løbet af budgetåret røres ikke ved institutionens ramme. Ved evt. sparerunder er det op til institutionslederen og evt. brugerbestyrelsen at komme med oplæg til udvalget om, hvor besparelsen i givet fald konkret skal placeres.

Der reguleres ikke automatisk for ændrede budgetforudsætninger. Der kan enten efter forud aftalte kriterier eller i ekstraordinære tilfælde ydes tillægsbevillinger.

#### 8.7. Demografi

Ved beregning af rammen for budget 2006 rubriceres den enkelte institutions rammekonti/grupperinger i enten faste eller variable.

For nogle institutioner/områder vil alle beløb være faste og her er rammen for 2006 som udgangspunkt fastsat til max. budget 2005 fremskrevet til 2006-prisniveau og reguleret for evt. engangsbevillinger og efterfølgende tillægsbevillinger.

For andre institutioner vil der være variable beløb, som afhængig af udviklingen i befolkningsgrundlaget (demografien) enten skal opskrives eller nedskrives i forhold til det foregående år.

Demografiske reguleringer beregnes særskilt for hhv. løn og øvrig drift.

Ved budgetlægning 2006 opgøres, hvor stor en andel af institutionens samlede ramme som kan betragtes som variabel og dermed demografiafhængig.

Der udarbejdes tildelingsmodeller for hvilke faktorer, der skal indgå i omberegningsnøglen for de variable beløb.

#### Eksempel:

Opr. vedtaget budget 2005:	Faste budgetbeløb	200 tkr.
	Variable budgetbeløb	<u>600 tkr.</u>
	Samlet ramme løn	<u>800 tkr.</u>

Det afsatte budget 2005 svarede til et givent demografisk grundlag f.eks. 500 enheder. For budget 2006 forventes en stigning på 100 til 600 enheder.

Den samlede lønramme beregnes herefter således for budget 2006:

Variabel lønramme fra opr. vedt. B2005 \* (enheder B2006/enheder B2005) + Fast lønramme fra opr. vedt. B2005.

600 tkr. \* (600/500) + 200 tkr. = 920 tkr.

### **8.8. Omplaceringer**

Institutionslederen har i det enkelte budgetår fuld omplaceringsret indenfor og imellem rammerne i tillid til lederens ansvarlighed. I respekt for Kommunalbestyrelsens bindinger.

### **8.9. Overførselsadgang**

Der kan overføres både nettooverskud og nettounderskud.

Af hensyn til kommunens likviditet og et ensartet serviceniveau mellem de enkelte budgetår fastsættes maxigrænser for overførselsadgangen i den enkelte institutions rammeaftale.

Over-/ underskud opgøres som forskellen mellem korrigeret budget og faktisk forbrug.

Indtil andet politisk bestemmes er der, i tillid til lederens sunde fornuft, ingen begrænsninger for hvordan et overskud må oparbejdes f.x. ved besparelser eller ekstraordinære indtægter.

### **8.10. Overgangsregler**

Overførselsadgangen for over-/underskud fra 2005 til 2006 opgøres for den enkelte institution efter de hidtil gældende regler i den nuværende kommune.

I indkøringsfasen anbefales, at institutionslederne fordeler rammebeløbene på de enkelte konti af hensyn til overblik og styring. Det kan efterfølgende vurderes, om det er tilstrækkeligt at placere rammebeløb i en samlet sum for hhv. løn og øvrig drift på den enkelte institution.

## **9. Lønsumsstyring**

Begrebet lønsumsstyring omfatter rammebevillingen vedr. løn beregnet efter forud fastsatte realistiske regler fra år til år. I modsætning hertil står normeringsstyring, hvor budgettet tilrettes den faktiske forventede udgift konkret på den enkelte medarbejder. Som konsekvens af det vedtagne princip om økonomisk decentralisering indføres lønsumsstyring som en særskilt del af rammestyringen. Men der skal også på sigt være mulighed for at tage højde for mulige ændrede parametre, som kan indgå i en revurdering af lønsummen.

### **9.1. Generelle spilleregler vedr. lønsumsstyring**

Der er nedsat en særskilt undergruppe som udarbejder forslag til overordnede spilleregler for lønsumsstyring. Disse skal som udgangspunkt være gældende for hele kommunen. Undergruppen skal bl.a. komme med oplæg til evt. reguleringsmekanismer omkring

- Langtidssygdømt
- Dagpengerefution
- Barselsorlov
- Anden orlov
- Vikarmidler
- Ny løn - forhandlinger
- Øvrige lønpuljer
- Feriepenge

- 6. ferieuge
- Lønforskelle ved fratrædelser og genansættelser
- Op- og nednormeringer
- Overenskomstændringer
- Anciennitetsstigninger
- Lønfremskrivning mellem budgetårene

Opgavefordeling mellem institution, lønkontor og økonomiafdelinger afklares af de fremtidige ledere i samarbejde med projektgruppen vedr. Personale og Organisation.

## **9.2. Specielle forhold**

I den konkrete rammeaftale indarbejdes evt. undtagelser og særlige forhold for den enkelte institution. Herunder demografiske omberegningsnøgler mv.

## **10. Konteringspraksis**

I de 2 nuværende kommuner er en række områder med forskellig konteringspraksis. Efterhånden som disse afdækkes, dels gennem arbejdet med kontoplan og dels i det øvrige budgetlægningsarbejde, vil der blive udarbejdet en oversigt med forslag til praksis for Ærø Kommune. Disse vil løbende efter behov blive forelagt styregruppen til godkendelse.