



# Årsmelding 2009

## Vedleggshefte



## Innholdsfortegnelse

RAPPORTERING AV FINANSFORVALTNING .....	side 3
LIKESTILLING I GRIMSTAD KOMMUNE .....	side 6
ÅRSRAPPORT 2009 FRA SKATTEOPPKREVEREN I GRIMSTAD OG LILLESAND .....	side 12
ÅRSMELDING 2009 FOR GRIMSTAD KIRKELIGE FELLESRÅD .....	Side 21

## RAPPORTERING AV FINANSFORVALTNING

Reglement for finansforvaltning for Grimstad kommune er utarbeidet iht Forskrift om kommuners og fylkeskommuners finansforvaltning, og senest vedtatt av kommunestyret 8. desember 2003 i k-sak 110/03. Kommunestyret er ansvarlig for kommunens finansforvaltning og skal, dersom ikke annet er bestemt, motta rapport hvert tertial. Reglementet vil bli revidert når ny finansforskrift foreligger.

Ekstern kontroll av rutiner og forvaltning, samt årlig gjennomgang av finansreglementet, foretas av den kommunale revisjon eller uavhengig instans.

### Plassering av ledig likviditet

Kommunen skal ved plassering og forvaltning av ledig likviditet og andre midler beregnet til driftsformål:

- Til enhver tid ha tilstrekkelig likviditet for å dekke løpende forpliktelser.
- Ha lav finansiell risiko.
- Søke å oppnå høyest mulig avkastning, samtidig som risiko knyttet til dette skal være definert og begrenset.

Plasseringsalternativ	Rammer
Innskudd i bank	Inntil 100% av ledig likviditet
Andeler i verdipapirfond	Inntil 75% av ledig likviditet

Vi definerer plassering av kortsiktig ledig likviditet til å omfatte et avgrenset beløp som plasseres på annen konto enn vår konsernkonto i Sparebanken Sør for å oppnå høyere avkastning. At vår likviditet står på konsernkonto til avtalt avkastning, jfr. bankavtale, vil derfor ikke bli omtalt som plassering. All vår driftslikviditet står på konsernkonto i Sparebanken Sør til avtalt avkastning; NIBOR 1 mnd - 0,05 %.

### Gjeldsporteføljen

Formålet med forvaltningen av gjeldsporteføljen og øvrig finansavtaler er, innenfor ønsket risikonivå, å skaffe kommunen finansiering til gunstigst mulig betingelser. Strategien for forvaltning av kommunens gjeldsportefølje er uttrykt gjennom en prosentvis fordeling av lånene mellom ulike klasser, med tilhørende rammer for avvik:

Porteføljeelementer	31.12.09	Strategi	Maks	Min
Lån i NOK	100%			
Flytende rente eller NIBOR (6 mndr)		40%	60 %	25 %
Fastrente fra 0,5 år inntil 5 år		40%	50 %	25 %
Fastrente ut over 5 år		20%	30 %	0 %
Utstedelse av egne sertifikatlån	-	Tillatt		
Utstedelse av egne obligasjonslån	-	Tillatt		
Nedbetalingsprofil på låneportefølje	-	Tillatt		
F.R.A	Nei	Tillatt		
Renteswap	Ja	Tillatt		
Renteopsjoner	Nei	Tillatt		
Futures	Nei	Tillatt		

Långiver	Låntaker	Flytende < 6 mndr	Fast 6mnd >=5år	Fast > 5 år	Nominell	Varighet	Rente Kostnad
<b>Videreutlån:</b>							
Husbank – startlån 05			20.275.450		3,60 %	01.02.11	
Husbank – startlån 06			18.651.611		3,10 %	01.11.12	
Komm.bank – startlån		47.850.000			2,13 %	p.t.	478.500
Husbanken			20.000.000		3,00 %	01.11.12	
Husbanken			20.000.000		3,00 %	01.11.12	
Sparebanken Sør	Havn	23.867				p.t.	239
Skagerakfisk	Havn	300.000					
Kommunalbanken	Havn		11.067.500		3,50 %	20.12.11	

Kommunekreditt	Havn	2.086.368			2,15 %	p.t.	20.864
Kommunalbanken	Havn	1.240.000			2,13 %	p.t.	12.400
Kommunalbanken	Havn	1.530.000			2,13 %	p.t.	15.300
<b>SUM</b>		<b>53.030.235</b>	<b>89.994.561</b>				<b>527.303</b>
<i>Långiver</i>	<b>Rente Kostnad</b>	<b>Flytende &lt; 6 mndr</b>	<b>Fast 6mnd &gt;=5år</b>	Fast > 5 år	<b>Nominell</b>	<b>Varighet</b>	<b>Renteendring</b>
<b>Egne lån:</b>							+/- 1%
Kommunalbanken			120.000.000		3,83 %	25.03.13	
Komm.banken sertifikat				203.521.950	5,43 %	20.02.14	
Kommunalbanken		36.367.380			2,13 %	p.t.	363.674
Kommunalbanken		109.058.010			2,13 %	p.t.	1.090.580
Kommunalbanken		70.581.710			2,13 %	p.t.	705.517
Kommunalbanken		8.550.020			2,13 %	p.t.	85.500
Kommunalbanken			145.000.000		3,50 %	20.12.11	
Kommunekreditt		11.665.122			2,15 %	p.t.	116.651
Kommunekreditt		44.780.958			2,15 %	p.t.	447.810
Kommunekreditt		20.925.000			2,15 %	p.t.	209.250
Kommunekreditt		9.000.000			2,15 %	p.t.	90.000
Husbanken		2.810.000			3,10 %	p.t.	28.100
Husbanken		4.616.300			3,10 %	p.t.	46.163
Husbanken		1.800.000			3,10 %	p.t.	18.000
Husbanken		679.816			3,10 %	p.t.	6.798
Husbanken		713.698			3,10 %	p.t.	7.137
Husbanken		2.610.000			3,10 %	p.t.	26.100
<b>SUM</b>	<b>35.884.569</b>	<b>324.158.014</b>	<b>265.000.000</b>	<b>203.521.950</b>			<b>3.241.280</b>
<b>SUM HAVN OG GK</b>		<b>377.188.249</b>	<b>354.994.561</b>	<b>203.521.950</b>			<b>3.768.583</b>
<b>Fordeling</b>		<b>40,31 %</b>	<b>37,94 %</b>	<b>21,75 %</b>			

Gjeldsportefølje u/videreutlån: 792.679.964  
 Total gjeldsportefølje: 935.704.760  
 Gjeldsavdragsfond: 0

	<b>Flytende &lt; 6 mndr</b>	<b>Fast 6mnd &gt;=5år</b>	Fast > 5 år
Fordeling i %	40,31	37,94	21,75
Mandat i %	60/25	50/25	30/0
Strategi i %	40	40	20

Grimstad kommune holder seg innenfor mandatet gitt av kommunestyret gjennom reglement for finansforvaltning. På sikt bør en øke andelen av lån i fastrente opp mot maks-andel. Dette for å skape mest mulig forutsigbarhet for driften, og unngå store svingninger i renteutgiftene.

### Forvaltning av langsiktige aktiva

Plassering og forvaltning av langsiktige finansielle aktiva, adskilt fra kommunens midler beregnet for driftsformål, skal fokusere på langsiktig avkastning og mindre på kortsiktige svingninger. Det skal likevel ikke tas finansiell risiko som anses vesentlig. Kommunen har som formål å forvalte de langsiktige finansielle aktiva på en slik måte at en kan få årlig tilskudd til driften av kommunen. Kommunen har en firedelt målsetting knyttet til plassering og forvaltning av langsiktige finansielle aktiva adskilt fra kommunens midler beregnet for driftsformål.

- Opprettholde formuesverdien knyttet til langsiktig investert kapital.
- Ha mulighet til å realisere inntil 4,5% av årlig avkastning fra langsiktig investerte midler.
- Benytte deler av årlig avkastning fra langsiktig investerte midler som buffer for fremtidig eventuell lav avkastning.
- Søke å oppnå avkastning på langsiktige investerte midler som gjennomsnitt er høyere enn et risikofritt alternativ til akseptabel risiko.

Investeringsstrategi følger av tabellen under:

Aktivaklasse	Mål	Max	Min	Referanseindex
Obligasjoner	80%	90%	70%	
Norge	70%	80%	60%	Norsk statsindeks med durasjon lik 3
Utland	30%	40%	20%	Global statsindeks med durasjon lik 5
Pengemarked	20%	30%	10%	Norsk statsindeks med durasjon lik 0,5
Norge	100%			

Plasseringsalternativ	Markedsverdi	Avkastning Kroner	Rente (p.a.)	Periode	Mandat (max/min)
<b>Aksjer (finansielle hensyn):</b>	<b>Pålydende</b>	<b>Avkastning</b>	<b>Rente</b>	<b>Periode</b>	
Agder Energi AS	79.990.000	28.528.762		01.01-31.12	
<b>Aksjer (andre Hensyn):</b>	<b>Pålydende</b>			<b>Periode</b>	<b>0/0</b>
Biblioteksentralen	3.000			01.01-31.12	
Filmparken AS	3.000			01.01-31.12	
Durapart AS	45.000			01.01-31.12	
AA Næringssselskap	50.000			01.01-31.12	
Lillesand Produkter	905.000			01.01-31.12	
Birke-Varde Industrier	50.000			01.01-31.12	
Arendal Kunstisbane AS	80.000			01.01-31.12	
Aust-Agder kompetansefond	80.000.000			01.01-31.12	
Sørlandets tekn.senter AS	200.000			01.01-31.12	
Fjæreheia Drift AS	50.000			01.01-31.12	
Agder Teater	248.000			01.01-31.12	
<b>Sum aksjer</b>	<b>161.624.000</b>				

## LIKESTILLING I GRIMSTAD KOMMUNE

### Likestilling

Likestillingsloven fra 1979 har full likestilling som mål. Kvinner og menn skal få samme muligheter, og handlinger er ulovlig dersom de stiller kvinner og menn ulikt p.g.a. kjønn. Likestillingsloven legger føringer for at det skal arbeides aktivt og planmessig for likestilling mellom kjønnene. Likestillingsloven ble endret i 2002 for å få en mer fremtidsrettet lov som skulle møte utfordringene som samfunnsutviklingen stiller på dette området. Alle offentlige og privat myndigheter pålegges å arbeide *aktivt* med likestillingsarbeidet. Det betyr at det er plikt til å utarbeide rapport/årsmelding som beskriver den faktiske tilstanden for likestilling, og eventuelle planlagte eller iverksettende tiltak i virksomheten.

### Indeks for kjønnslikestilling i kommunene, 2009

Statistisk Sentralbyrå har i mange år operert med en likestillingsindeks over kommunene. Denne sammenfatter ulike - direkte og indirekte - mål på likestilling, som viser i hvilken grad kvinner og menn deltar i politikk, utdanning og yrkesliv i den enkelte kommune. Fra 2009 er Likestillingsindeksen endret og utvidet med flere parametre. Indekstallet kommunene oppnår i den nye likestillingsindeksen varierer fra 0,0 til 1,0. 1,0 er maksimal likestilling. Med likestillingsindeks 0,689 er Grimstad kommune plassert blant kommunene med Middels høy likestilling. For å havne i gruppe med de beste kommunene måtte Grimstad ha oppnådd en indeksscore på 0,696 eller bedre.

Kommune:	Grimstad
Andel barn 1-5 år i barnehage 2008:	0,887
Kvinneandel kommunestyrerepresentanter. 2007:	0,914
Utdanningsnivå blant kvinner og menn 2008:	0,886
Deltakelse i arbeidsstyrken, kvinner og menn 20-66år. 2008:	0,910
Gjennomsnittlig bruttoinntekt, kvinner og menn. 2008:	0,579
Andel sysselsatte i deltid, kvinner og menn, 20-66 år. 2008:	0,305
Andel fedre 2005 og 2006 med fedrekvote eller mer:	0,564
Grad av kjønnsbalansert næringsstruktur, 2008:	0,626
Grad av kjønnsbalanse i offentlig forvaltning, 2008:	0,578
Grad av kjønnsbalanse i privat sektor, 2008:	0,743
Andel kvinnelige ledere 2008:	0,573
Grad av kjønnsbalansert utdanningsprogram 2008:	0,632
<b>Indeks:</b>	<b>0,689</b>

Tabell 1: Grimstads resultater på SSBs Likestillingsindeks

Grimstad skårer høyt på barnehagedekning, kjønnsbalanse i kommunestyret, utdanningsnivå og deltakelse i arbeidslivet. Det siste betyr at mange i Grimstad har en jobb å gå til. Når det gjelder hvor mye man jobber, så ser det ut til å være forskjellig for kvinner og menn. Indekstallet 0,305 på 'Andel sysselsatte i deltid, kvinner og menn' antyder at svært mange arbeider deltid.

## Heltid og deltid

I Grimstad kommune som virksomhet har vi 1265 fast ansatte som dekker 1393 stillinger. Kjønnfordelingen er 78,5 % kvinner og 21,5 % menn.

993 kvinner dekker 1097 stillinger. 272 menn dekker 303 stillinger. Selv om antallet stillinger er høyere enn antall personer, og flere kombinerer stillinger, er gjennomsnittlig stillingsstørrelse 76,05 prosent. Menn har i gjennomsnitt ganske mye høyere stillingsprosent (88,45 %) enn kvinner (72,66 %).

Forskjellene mellom gjennomsnittlig stillingsstørrelse for kvinner og menn er størst i teknisk sektor og minst i helse og sosial. Helse og sosial er likevel den sektoren med lavest gjennomsnittlig stillingsstørrelse (64,6 %).

Helse og sosial har ekstra utfordringer i organiseringen av arbeidet i og med at driften i store deler av sektoren skal holdes i gang døgnet rundt hele året. Disse ekstra utfordringene sammen med trange økonomiske rammer og tidvis store vikarbehov er nok en del av forklaringen på hvorfor bruken av deltidsstillinger er så omfattende. I hvilken grad forklaringen kan forsvare den omfattende bruken av deltidsstillinger er en utfordring til administrativ og politisk ledelse.

<b>Grimstad kommune</b>			
	Antall stillinger	Antall personer	Gjennomsnittlig stillingsstørrelse
Alle	1393	1265	76,05
kvinner	1097	993	72,66
menn	303	272	88,45
<b>Støttefunksjoner (Stab, Økonomi, HR, ISA)</b>			
Alle	50	49	90,4
Kvinner	37	36	86,9
Menn	13	13	100
<b>Kultur og Oppvekst</b>			
Alle	609	528	82,6
Kvinner	493	420	80,7
Menn	117	108	90,7
<b>Helse og Sosial</b>			
Alle	580	546	64,6
Kvinner	509	482	63,9
Menn	71	64	69,9
<b>Teknisk</b>			
Alle	154	135	90,5
Kvinner	53	49	78
Menn	101	86	97,6

Hvor mye av deltidsarbeidet som er uønsket deltid er det ikke laget oversikt over i Grimstad kommune. Tabell 3 gir en oversikt over hvor store stillinger fast ansatte i kommunen har. Skillet på 40 % er valgt fordi dette er omtrent stillingsstørrelsen man må ha for å få pensjonsopptjening i tjenestepensjonsordningene. Så om ikke det er uønskede stillingsstørrelser, så synliggjør oversikten i hvert fall omfanget av stillinger det tilbys som ikke nødvendigvis gir samme rettigheter som de større stillingene. Stillingsstørrelsene kan likevel være ønskede, for eksempel i kombinasjon med delvis pensjonsuttak, eller som biinntekt for studenter.

Tabell 2: Oversikt antall stillinger, fast ansatte og gjennomsnittlig stillingsstørrelse i Grimstad kommune

Totalt ser vi at 144 personer, eller 11,5 % av de fast ansatte i kommunen har stillinger under 40 %. De fleste av disse stillingene å finne i helse og sosial, og i all hovedsak er det kvinner som er ansatt i de minste stillingene (122 personer). De fleste små stillingene finner en i Helse og Sosial. I samme sektor ser man at det er omtrent samme antall personer som har stilling større enn 90 %, som antall personer i stillinger mindre enn 40 %. Totalt for kommunen ser vi at godt under halvparten (43 %) innehar stillinger større enn 90 %, og det er også stor forskjell mellom kvinner og menn. For kvinner er andelen 33,4 % i stilling større enn 90 %. For menn er andelen 77,9 % i stilling større enn 90 %. Her ligger nok forklaringen på kommunens svakeste enkeltresultat på SSBs likestillingsindeks. Kommunen har et betydelig antall små stillinger, samt et stort potensial for å skape større stillinger.

<b>Grimstad kommune</b>			
	Stillingsstørrelse <40 %	Stillingsstørrelse 40-90 %	Stillingsstørrelse > 90 %
Alle	11,5 % (144)	45,5 % (575)	43 % (544)
kvinner	12,3 % (122)	54,3 % (539)	33,4 % (332)
menn	8,8 % (24)	13,2 % (36)	77,9 % (212)
<b>Støttefunksjoner (Stab, Økonomi, HR, ISA)</b>			
Alle	4 % (2)	22,4 % (11)	73,5 % (36)
Kvinner	5,6 % (2)	30,6 % (11)	63,9 % (23)
Menn	0 % (0)	0 % (0)	100 % (13)
<b>Kultur og Oppvekst</b>			
Alle	6,8 % (36)	40,2 % (212)	53,4 % (282)
Kvinner	6,9 % (29)	46,9 % (197)	46,2 % (194)
Menn	6,5 % (7)	13,9 % (15)	79,6 % (86)
<b>Helse og Sosial</b>			
Alle	19,2 % (104)	58,2 % (318)	22,7 % (124)
Kvinner	18,3 % (88)	62,9 % (303)	21,3 % (91)
Menn	25 % (16)	23,4 % (15)	51,6 % (33)
<b>Teknisk</b>			
Alle	1,5 % (2)	25,9 % (35)	72,6 % (98)
Kvinner	4,1 % (2)	57,7 % (28)	38,8 % (19)
Menn	0 % (0)	8,1 % (7)	91,9 % (79)

Tabell 3: Ansatte fordelt etter stillingsstørrelser

## Ledelse og kjønn

I 2009 har ledergruppen i Grimstad hatt spesielle utfordringer. Den administrative strukturen er blitt endret, og Rådmannens ledergruppe dermed annerledes sammensatt. Tidligere møtte 6 ledere i Rådmannens ledermøter og utgjorde den overordnede ledelsen i kommunen. Med ny struktur møter 8 ledere i disse møtene. Ny rådmann og økonomisjef er tilsatt og ny HR-leder begynner våren 2010. I påvente av at nye ledere skulle tiltre har det vært flere konstituerte ledere i gruppen. Blant disse to kvinner. Etter at tilsettingene ble gjort er det klart at det fortsatt blir slik fremover at alle toppledere i Grimstad kommune er menn. Kvinner er blitt oppfordret til å søke, og det har vært ønsket å få kvinner inn i toppledelsen. Samtidig har det vært bevissthet om at man skal velge de beste kandidatene. Kvotering har ikke vært aktuelt, da det bare skal gjøres når to kandidater med ulike kjønn vurderes som likt kvalifiserte, og slik har ikke situasjonen vært i noen av de tre ansettelsesprosessene. Antallet kvinner og menn som har søkt topplederstilling i Grimstad har vært veldig ulikt. Det er langt flere menn å velg mellom enn kvinner.

Tabellen viser fordeling av søkere på de ulike topplederstillingene som har vært lyst ut, og gir et bilde på at hvilke forutsetninger en ledergruppe settes sammen under.

Stilling	Kvinnelige søkere	Mannlige søkere	Totalt
Rådmann	1	13	14
Økonomisjef	3	8	11
HR-sjef	15	18	33

Blant enhetsledere har det i 2009 vært en ganske stabil fordeling. Eide oppvekstsenter ble delt i to fra 1. August. Resultatet kjønnsmessig ble at vi fikk utvidet enhetsledergruppen med en ny kvinnelig enhetsleder. Både i teknisk sektor og i helse og sosial har vi hatt kvinner som har vikariert/fungert som enhetsledere. Ved utgangen av 2009 har 16 kvinner og 13 menn fungert i enhetslederstillinger.

### Lederlønninger

Utviklingen i kvinnelige leders lønninger kontra deres mannlige kollegers lønninger har fått noe oppmerksomhet i Grimstad kommune. Både Likestillings- og diskrimineringsombudet og lokalpressen har kommentert dette på forskjellig vis. Bakgrunnen for denne oppmerksomheten var at i 2008 ble forskjellen mellom kvinnelige leders gjennomsnittslønninger og mannlige leders gjennomsnittslønninger større enn de tidligere hadde vært. Dette til tross for at det året før hadde blitt gjort en betydelig jobb for å minske forskjellene. Gjennomsnittslønn som mål på likelønn må forstås som et relativt mål, som ikke fanger opp alt. Endringer i lederstrukturen kan gi store utslag i så måte. Endringer ble gjort i 2008, og dette fikk ganske store konsekvenser når man gjennomsnittsberegnet lønn. En stor barnehageenhet ble delt opp i fire mindre enheter med fire enhetsledere som naturlig nok fikk noe lavere lønn enn den som hadde vært leder for alle. De fire enhetslederne var kvinner og således påvirket endringen bare kvinnelige leders gjennomsnittslønn.

I Grimstad har man kommet frem til en lønnsstruktur for ledere hvor man har 3 lønnsintervaller. Avgjørende for hvilket intervall man blir plassert i er enhetens størrelse med tanke på antall årsverk og budsjettstørrelse. Det er glidende overganger mellom intervallene, etter som andre ting som døgnkontinuerlig drift, spesielt gode resultater og spesielle utfordringer også kan påvirke lønsplassering. Omorganiseringer og endringer oppgavemengde gjør at det ved forhandlinger hvert år vurderes om enheter er plassert i riktig lønnsintervall.

I tabell 5 gis intervallene nummer fra 1 – 3, der nivå 1 er det høyeste lønnsintervallet. På nivå 1 og 3 har menn høyeste avlønning. På nivå to har kvinner høyeste avlønning. Nivå 3 og 2 har flest kvinnelige ledere, mens på nivå 1 er 2 av 9 enhetslederstillinger besatt av kvinner. Tabell 5 viser to hovedtrekk. I 2009 har de lavest lønnede lederne fått de høyeste lønnsøkningene, samt at kvinnelige ledere jevnt over har fått høyere lønnsøkning enn sine mannlige kolleger. Lønsspennet for enhetsledere har totalt sett blitt mindre gjennom de siste forhandlingene. Differansen mellom høyeste og laveste enhetsleder lønn var 150000 i 2008 og er redusert til 135000 i 2009.

Ved lønnsforhandlingene i 2009 ble det gitt tilbud om generelt tillegg i kroner. Det er nytt. Tidligere har dette blitt gitt som prosenttillegg. Prosenttillegg har som bivirkning at det øker forskjeller som allerede er der. For å unngå at forskjellene økte ble det bevisst valgt kronetillegg. I tillegg er det gitt mest til de minste enhetene, og mer til kvinner på alle nivå. Forhandlingene av lederlønninger i 2009 bidro sånn sett til at likelønnsituasjonen er blitt noe bedre.

Nivå		2008			2009			Differanse 2008-2009		
		Gj.snitt	Lav	Høy	Gj.snitt	Lav	Høy	Gj.snitt	Lav	Høy
1	Menn	569000	545000	590000	592400	564000	609000	23400	19000	19000
	Kvinner	553000	551000	555000	577500	575000	580000	24500	24000	25000
	Alle	565400	545000	590000	589100	564000	609000	23700	19000	19000
2	Menn	553700	543000	565000	577300	562000	591000	23600	34000	26000
	Kvinner	524600	515000	550000	557200	545000	577000	32600	30000	27000

	Alle	534000	515000	565000	564800	545000	591000	30800	30000	26000
3	Menn	508300	495000	525000	538300	525000	555000	30000	30000	30000
	Kvinner	473100	440000	515000	503900	474000	545000	30800	34000	30000
	Alle	483700	440000	525000	513300	474000	555000	29600	34000	37000

Tabell 5: Enhetslederlønninger 2008 og 2009 fordelt på strukturnivå og kjønn.

### Lønn ansatte

I 2009 ble det ikke gjennomført lokale lønnsforhandlinger for stillinger i kapittel 4. I sentralt mellomoppgjør ble ny minstelønnstabell bestemt, slik at avlønningen for ansatte i kapittel 4 nå er lik minstelønn + eventuelle tillegg gitt i lokale forhandlinger i 2008. Forskjeller og ulikheter skal dermed ikke ha endret seg fra forrige årsmelding, slik at jeg her henviser til årsmelding 2008 for opplysninger om likelønnsituasjonen for ansatte i kapittel 4.

I kapittel 5 ble det gjennomført forhandlinger. Det ble gitt tilbud om generelt tillegg på kroner 12000. Deretter ble det gjort enkelte strukturelle grep som følge av endringer i administrativ struktur og derpå følgende ansvarsendringer. Noe ble gitt som individuelle tillegg, blant annet for rette opp uforklarlige skjevheter.

I kapittel 5 er lønnsnivået lokalt bestemt. Om det ikke holdes et bevisst fokus på likelønn lokalt, er det i kapittel 5 utslagene i størst grad vil komme til syne. I nedenstående tabell er det forsøkt å samle stillingstyper som er sammenlignbare, uavhengig av hvilken sektor de tilhører. I gjennomsnitt fikk menn i disse forhandlingene økt sin årslønn med kr 18900, mens kvinner i gjennomsnitt fikk økt sin årslønn med kr 20600. Likevel er det slik at det er menn som har oppnådd de høyeste lønningene innen de forskjellige stillingsgruppene. Kvinners gjennomsnittslønn er fremdeles lavere enn menns gjennomsnittslønn i de fleste gruppene. Verdt å merke seg er at det blant leger og ingeniører ikke er forskjeller på gjennomsnittslønn. Det er et positivt tegn.

	Alle			Kvinner			Menn		
	Minste-lønn	Høyeste lønn	Gjen	Minste-lønn	Høyeste lønn	Gj.snitt s-lønn	Minste-lønn	Høyeste lønn	Gj.snitt s-lønn
Rådgivere: økonomi, plan, personal, IKT, teknisk, HMS, rådgivere	327000	525000	430100	327000	470000	412800	420000	525000	454400
Spesialrådgiver, Seniorrådgiver, Fagansvarlig tekn.	440000	515000	485600	440000	512000	476400	443000	515000	488600
Flyktningerådgiver, Sosialkonsulent, Rådgiver sosial, Rådgiver barnevern, Familieveileder	342000	425000	384200	342000	425000	381600	387000	425000	406000
Ingeniør, Avdelingsingeniør, Branningeniør	385000	446600	435500	420000	442000	435500	385000	446000	435500
Jordbrukssjef, Skogbrukssjef, Varabrannsjef	440000	487000	470700	440000	440000	440000	485000	487000	486000
Lege, Kommunelege, Kommunelege II, Kommune-overlege	492000	492000	492000	492000	492000	492000	492000	492000	492000

Tabell 6: Laveste, høyeste og gjennomsnittlig lønn for kvinner og menn i sammenlignbare grupper

### Fravær

På grunn av tekniske problemer er det ikke mulig å få frem tall om kjønnsdelt fravær til denne rapporten.

## **Aktiviteter 2009**

Likestillings- og diskrimineringsombudet (LDO) har i 2009 kontrollert Grimstad kommune i forhold til redegjørelsesplikten. Konklusjonen deres ble at Grimstad kommune oppfyller lovens krav.

5. november arrangerte LDO, Senter for likestilling ved Universitetet i Agder og Arendal kommune et heldagsseminar om redegjørelses- og aktivitetsplikten. Målgruppen for seminaret var politikere, rådmenn, ordførere og andre i kommuner og fylkeskommuner som arbeider med eller har ansvar for likestilling, ledelse, rapportering eller personalpolitikk. Fungerende Organisasjonssjef og en rådgiver deltok på dette seminaret fra Grimstad kommune.

Aktivitetsplikten har ellers blitt håndtert ved å oppfordre kvinner, personer med annen etnisk bakgrunn eller nedsatt funksjonsevne til å søke på ledige stillinger i Grimstad kommune. I tillegg er det før utlysning av stillinger vurdert om stillingene kan brukes til å øke størrelsen på eksisterende deltidsstillinger.

## **Planlagte aktiviteter**

Kommunestyret har bedt om å få fremlagt en sak med oversikt over omfanget av deltidsstillinger, og forslag til tiltak for å gi alle som ønsker det heltidsstillinger eller større stillingsbrøker. Saken skal opp i kommunestyret i første halvdel av 2010.

# ÅRSRAPPORT 2009 FRA SKATTEOPPKREVEREN I GRIMSTAD OG LILLESAND

## Innledning:

Det følger av instruks for skatteoppkrevere (skatteoppkreverinstruksen av 8. januar 2009) at skatteoppkreveren skal utarbeide en årsrapport som omtaler alle ansvarsområdene i henhold til instruksen.

I retningslinjene til utfylling av instruksen, fremgår det at rapporten kortfattet skal omtale alle sider ved kontorets virksomhet. Årsrapporten er utarbeidet med utgangspunkt i disse kravene, og gis til skattekontoret og kommunale styringsorganer (kommunestyret, kontrollutvalg).

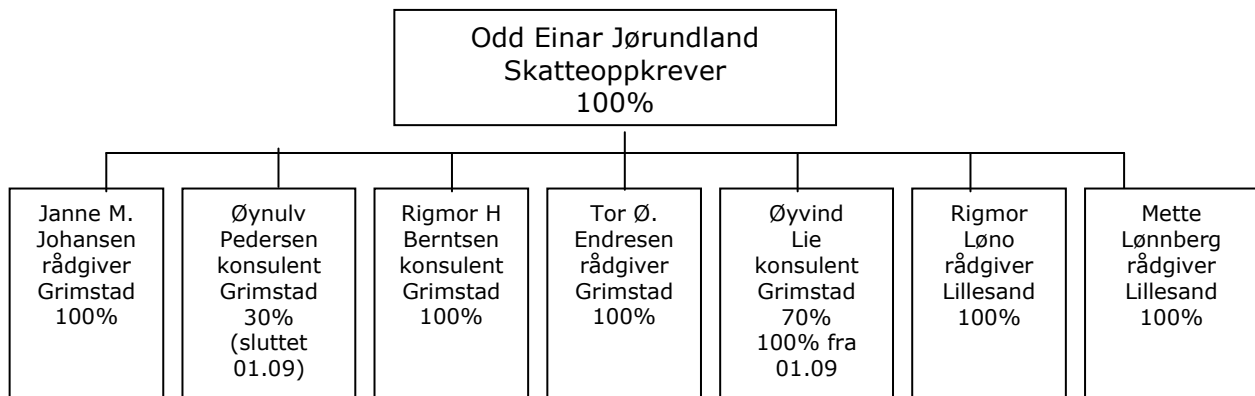
Grimstad og Lillesand kommune opprettet fra 01.09.06 et felles skatteoppkreverkontor. Denne årsrapporten er derfor felles for begge kommunene.

## Skatteoppkreverens virksomhet:

Skatteoppkreveren sine hovedoppgaver er regnskapsføring, fordeling og innkreving av skatt og arbeidsgiveravgift, samt kontroll og informasjon overfor arbeidsgiverne i kommunen.

## Organisasjonskart

### Skatteoppkreveren i Grimstad og Lillesand



Som organisasjonskartet viser har Skatteoppkreveren i Grimstad og Lillesand 7 årsverk fordelt med 5 på Grimstad og 2 på Lillesand. Enheten holder til i moderne og trivelige lokaler på Ericsonbygget i Grimstad. I tillegg er begge kommunene tilknyttet interkommunal arbeidsgiverkontroll i Agder og kjøper stedlig kontroll. Dette er en bemanning som skatteoppkreveren under normale forhold finner tilstrekkelig for å løse oppgavene på en tilfredsstillende måte.

Samarbeidet med Lillesand bygger på den forutsetning at hver kommune skal bidra med tilstrekkelige ressurser (materielle og personelle) for å løse sin forholdsmessige andel. Oppgavene er fordelt slik at ansatte fra Lillesand i hovedsak arbeider med oppgaver knyttet til Lillesand, mens ansatte fra Grimstad arbeider med oppgaver relatert til Grimstad. Styrken ligger i større fagmiljø, økt kompetanse og redusert sårbarhet.

Organisatorisk har kontoret en skille mellom innfordring og skatteregnskap selv om det i forhold til nytt skatteregnskap (Sofie) er flytende overganger. Oppgavene er også fordelt med tanke på å utnytte den enkeltes kunnskaper og kompetanse, og kontoret vurderer fortløpende hva som organisatorisk er en hensiktsmessig og rasjonell arbeidsfordeling.

For 2009 har ressursbruken på hovedoppgavene fordelt seg slik:

**Ressursfordeling:**

	Årsverk	%-andel fordelt
<b>Antall årsverk ved skatteoppkreverkontoret inkl. arbeidsgiverkontroll</b>	8,3	100%
<b>Ressursbruk (fordeling av årsverk)</b>	-----	-----
	--	-
Skatteregnskap	1,5	18%
Innfordring av skatt og arbeidsgiveravgift	4,6	54%
Kontrollvirksomhet (kjøpes)	1,3	16%
Informasjon og veiledning overfor skatte- og avgiftspliktige	0,3	4%
Skatteutvalg/søknadsbehandling	0,2	3%
Administrasjon	0,4	5%
<b>Sum</b>	8,3	100%

I forhold til internkontroll har kontoret en arbeidsdeling når det gjelder attestasjon og anvisning, samt fullmakt til å godkjenne utbetalingsoppdrag i nettbank (utbetalingsrutine) som er i samsvar med skatteoppkreverinstruksen § 3-4.

I medhold av skatteoppkreverinstruksen § 1-3 er det også laget skriftlige fullmakter til hver enkelt saksbehandler som delegerer og regulerer den enkeltes myndighet og ansvarsområde.

Kontoret har i 2009 hatt en grundig gjennomgang av habilitetsreglene etter forvaltningsloven § 6, jfr. skatteoppkreverinstruksen § 2-9, slik at de ansatte skal ha et bevist forhold til lovens krav. Det er laget egen rutine, og samtlige ansatte er pålagt å gi tilbakemelding om nærstående. Dette er registrert inn i SOFIE slik at den enkelte ansatte ikke skal få opp seg selv eller nærstående på sine arbeidslister i systemet.

Virksomhetsplan med ansvarskart for den enkelte er utarbeidet og kontoret har rutinebeskrivelser for innfordringsarbeidet, men disse må revideres og ajourføres i forhold til Sofie.

**Bemanning:**

Etter flere krevende år med store utskiftninger på bemanningssiden, lang tids sykevakanse og svangerskapspermisjon, har 2009 vært et relativt stabilt år hvor det nye skatteregnskapssystemet (SOFIE) har fått tid til å "sette" seg. Riktignok har en konsulent i deltidsstilling godt over i pensjonistenes rekke, men dette er løst med internt tilsetning uten noe særlig effektivitetstap. Det har også vært noe korttidsykefravær gjennom året, men dette har vært håndterbart.

Etter skatteoppkreveren sin vurdering har kontoret nå en fin balanse mellom formell bakgrunn og erfaring som samlet sett gir en høy faglig kompetanse. Gjennom 2009 er kompetansen styrket ytterligere ved at to medarbeidere har tatt et universitetsstudium i "Innfordring av pengekrav" (15 studiepoeng) i regi av Universitetet i Agder.

Vår lokalisering i Ericssonbygget i Grimstad, hvor vi er samlokaliserte med skattekontoret og interkommunal arbeidsgiverkontroll er rent faglig veldig bra ettersom dette er etater som vi til daglig har en del å gjøre med. For publikum er det også gunstig at alle henvendelser og spørsmål rundt skatt kan løses på en plass.

**Skatteinngangen 2009**

Fra 2005 og frem til 2009 er følgende beløp innbetalt til Grimstad og Lillesand kommune. Oversikten viser totalt innbetalt skatt (ikke arbeidsgiveravgift) til staten, fylket og kommunen. Videre er kommunens andel spesifisert. Tallene er gitt i hele tusen kroner.

### Grimstad:

År	Totalt innbetalt skatt	Endring fra året før	Kommunens andel
2005	<b>1.081.174</b>	<b>36.660</b>	<b>304.673</b>
2006	<b>1.175.027</b>	<b>93.853</b>	<b>386.429</b>
2007	<b>1.260.713</b>	<b>85.686</b>	<b>400.669</b>
2008	<b>1.355.515</b>	<b>94.802</b>	<b>408.806</b>
2009	<b>1.632.984</b>	<b>277.469</b>	<b>472.158</b>

### Lillesand:

År	Totalt innbetalt skatt	Endring fra året før	Kommunens andel
2005	<b>560.113</b>	<b>42.720</b>	<b>157.230</b>
2006	<b>608.590</b>	<b>48.477</b>	<b>180.628</b>
2007	<b>597.974</b>	<b>-10.616</b>	<b>176.077</b>
2008	<b>677.829</b>	<b>79.855</b>	<b>198.955</b>
2009	<b>696.564</b>	<b>18.735</b>	<b>220.446</b>

Grimstad kommune hadde for 2009 opprinnelig budsjettet med en skatteinngang på 431,000 mill kr, noe som senere på året ble oppjustert til 443,500. Dette tilsvarte en vekst på 8,49% i forhold til regnskapstallene for 2008. Skatteinngangen for Grimstad ble som tabellen viser på 472,158 mill.kr. Det vil si en merinngang på hele 28,658 mill.kr. i forhold til justert budsjett og tilsvarer en vekst i forhold til foregående år på hele 63,352 mill kr. eller 15,5%.

Vekstanslaget i statsbudsjettet for kommunesektoren for 2009 var på 5,6%

Hva skatteveksten ble på landsbasis er i skrivende stund ikke klart, men de nyeste tallene fra SSB viser at skatteinngangen til kommunene til og med november måned har vokst med 5,3% i forhold til samme periode i fjor.

Den ekstremt gode skatteveksten for Grimstad kan langt på vei forklares med at en personlig skattyter innbetalte et tilleggsforskudd på kr.100 mill kr. Kommunens andel av dette utgjør ca 30,690 mill.kr. ( det er da tatt hensyn til 10% marginavsetning og et foreløpig fordelingstall til kommunen på 34,1%) Dersom skatteinngangen korrigeres for dette beløpet , vil veksten i forhold til foregående år ha vært på 7,99%. En vekst som også vil ligge godt over landsgjennomsnittet.

For Lillesand, så hadde man for 2009 budsjettet med en skatteinngang på 205,863 mill.kr., noe som tilsvarte en vekst på 3,47% i forhold til regnskapstallene for 2008. Som det fremgår av tabellen ble skatteinngangen på hele 220,446 mill.kr. Dette tilsvarer en vekst på hele 10,8% i forhold til foregående år. En vekst som ligger betydelig over anslaget for landsgjennomsnittet og må betegnes som meget god.

### Restansesituasjonen

Tabellen under viser utviklingen i restansesituasjonen for skatt og arbeidsgiveravgift. Tallene er samlet for alle skattekreditorene ( kommune, stat, folketrygd og fylke) og gjelder per 31.12.

### Grimstad:

Skatteart	2007	2008	2009
Skattetrekk	<b>667.843</b>	<b>1.202.168</b>	<b>1.255.287</b>
Arb.giveravgift	<b>1.317.214</b>	<b>3.197.050</b>	<b>3.461.403</b>
Uleggstrekk	<b>18.070</b>	<b>8.234</b>	<b>0</b>
Restskatt (person)	<b>20.943.149</b>	<b>25.211.858</b>	<b>21.997.707</b>
Forskuddsskatt	<b>5.450.277</b>	<b>4.218.101</b>	<b>3.600.752</b>
Etterskuddspliktige	<b>5.013.310</b>	<b>6.087.925</b>	<b>6.141.116</b>
Renter	<b>1.447.896</b>	<b>1.523.186</b>	<b>1.541.047</b>
Gebyr	<b>431.539</b>	<b>452.474</b>	<b>422.537</b>
<b>Sum restanser</b>	<b>35.297.298</b>	<b>41.900.995</b>	<b>38.429.092</b>

**Lillesand**

Skatteart	2007	2008	2009
Skattetrekk	<b>861.941</b>	<b>319.115</b>	<b>249.941</b>
Arb.giveravgift	<b>990.165</b>	<b>775.428</b>	<b>874.486</b>
Utleggstrekk	<b>18.836</b>	<b>45.500</b>	<b>14.501</b>
Restskatt (person)	<b>9.930.955</b>	<b>9.459.922</b>	<b>10.741.775</b>
Forskuddsskatt	<b>3.708.219</b>	<b>2.848.017</b>	<b>2.579.150</b>
Etterskuddspliktige	<b>831.987</b>	<b>960.061</b>	<b>820.794</b>
Renter	<b>384.672</b>	<b>482.011</b>	<b>418.575</b>
Gebyr	<b>141.200</b>	<b>174.089</b>	<b>162.661</b>
<b>Sum restanser</b>	<b>16.867.975</b>	<b>15.064.143</b>	<b>15.861.884</b>

Som det fremgår av tabellene har det fra 2008 til 2009 vært en reduksjon i totalrestansen på drøye 3,4 mill kroner for Grimstad mens det for Lillesand sin del har vært en økning på drøye 0,8 mill kroner. At restansen for Grimstad har en nedgang er gledelig, spesielt i en tid hvor generelle samfunnsøkonomiske trekk knyttet til den såkalte finanskrisen med økt arbeidsledighet, økte kredittkostnader og lavere omsetning av varer og tjenester har gitt klare signaler om store utfordringer på innfordringssiden. Dette viser på mange måter at man har et bevist forhold til restansen og gjør en god jobb. Dette spesielt i en tid hvor mange kommuner opplever at restanse øker.

**Grimstad:**

Dersom man går nærmere inn å ser på de ulike skatteartene, så ser man for Grimstad sin del at restskattene for personlige skattytere og forskuddsskatt har hatt en markert nedgang mens for de øvrige skatteartene har vært en økning. At restansen for restskatt går ned er hyggelig fordi dette har vært et prioritert området hvor vi gjennom året har fått løsning på flere store og gamle saker. Av restansen for personlige skattytere utgjør 8,3 mill kroner restskatt for 2008. Resten, det vil si restskatt 2007 og eldre år utgjør drøye 13, 6 mill kroner. Her vil en betydelig del av restansen være uerholdelig. Det vil si at det er liten eller ingen utsikter til dekning.

For arbeidsgiveravgift, skattetrekk og resterende skatt har den negative trenden med økning i restansen fortsatt. Selv om økningen fra 2008 til 2009 er beskjedent, viser det at mange virksomheter sliter, blant annet som en følge av de økonomiske tider vi er inne i. En betydelig del av restansen her er krav i konkurser. I 2009 har det vært åpnet 20 konkurser i Grimstad og vi har et samlet utestående krav på arbeidsgiveravgift, skattetrekk og resterende skatt (firmaskatt) i konkurser på drøye 6,5 mill kroner. Dette er i det aller vesentligste krav som er som er tapt når konkursene er ferdigbehandlet. Skatteoppkreveren mener at restansene kan forklares og er under kontroll.

Det er gjennom året foretatt avskrivning ettergivelse og nedsettelse av pensjonsgivende inntekt med i alt 4,4 mill kroner.

Det er foretatt anmeldelser av daglig leder/ styreformann i to selskaper for manglende separering og innbetaling av skattetrekk. I det ene selskapet er det også foretatt anmeldelse for underslag av skattetrekksmidler.

**Lillesand:**

For Lillesand er situasjonen noe annerledes enn for Grimstad. Her er det spesielt restskatten som øker mens det har vært en liten nedgang for øvrige skattearter. Skatteoppkreveren liker ikke dette, men finner ingen grunn til å dramatisere situasjonen. Av totalrestanse på 10,7 mill kroner utgjør restskatt 2008 drøye 4,4 mil kroner. Dette er nye krav hvor innfordringen ikke har kommet skikkelig i gang og hvor det er gode utsikter til at innfordringen vil gi resultater. For eldre restskatter er det noen få skattytere som står for en betydelige del av restansen. Her har innfordringen vist at det er små utsikter til dekningsbidrag. Skatteoppkreveren mener at restansen kan forklares og er under kontroll.

Når det gjelder skattetrekk, arbeidsgiveravgift og resterende skatt (firmaskatt) er det en samlet sett en liten nedgang. Restansene må betegnes som beskjedent og en vesentlig del av kra-

vene er knyttet til selskaper som er under konkursbehandling. Det er åpnet konkurs i 10 selskaper i 2009

Det er i 2009 foretatt avskrivning, ettergivelse og nedsettelse av pensjonsgivende inntekt med til sammen drøye 1,3 mill kroner.

Det er foretatt politianmeldelse av daglig leder/ styreformann i et selskap for manglende separering og innbetaling av skattetrekk.

### Innfordringens effektivitet

For 2009 har Skatt sør, avdeling innkreving som faglig overordnet myndighet fastsatt følgende resultatkrav per. 30.06.09. Tabellen under viser resultatkravet i prosent for de ulike skatteartene og hvilke resultat som ble oppnådd. (innbetalt skatt og avgift av sum krav)

Skatteart	Resultatkrav Grimstad	Resultat Grimstad	Resultatkrav Lillesand	Resultat Lillesand
Restskatt for personlige skattytere 2007	93,7%	96,2%	94,8%	94,6%
<b>Forskuddstrekk 2008</b>	<b>99,9%</b>	<b>99,9%</b>	<b>99,9%</b>	<b>99,8%</b>
<b>Forskudd for personlige skattytere 2008</b>	<b>99,5%</b>	<b>99,7%</b>	<b>98,4%</b>	<b>99,3%</b>
<b>Arbeidsgiveravgift 2008</b>	<b>99,9%</b>	<b>99,2%</b>	<b>99,8%</b>	<b>99,9%</b>
<b>Innfordret restskatt 2007 av sum krav til innfordring</b>	<b>62,1%</b>	<b>81,0%</b>	<b>69,6%</b>	<b>63,3%</b>

Som det fremgår av tabellen er resultatene etter skatteoppkreveren sin vurdering gjennomgående gode i begge kommunene, med et resultat som i de fleste tilfeller er lik eller bedre enn resultatkravet. Spesielt er det grunn til å være fornøyd med innbetalt restskatt for personlige skattytere for 2007 hvor Grimstad oppnådde et resultat på 96,2%, noe som er 2,5% over resultatkravet. Lillesand endte på 94,6% som også er et respektabelt målt mot sammenlignbare kommuner.

For å måle innfordringsaktiviteten har skattedirektoratet innført en parameter hvor man måler den delen av restskatten som kommer inn gjennom innfordring ( innfordret restskatt 2007 av sum krav til innfordring). Hensikten med denne parameter er å måle hvor mye av restskatten som kommer inn gjennom tvangstiltak. Her oppnådde Grimstad 81% som er betydelig over resultatkravet og viser at man gjennom året har hatt et høyt trykk og har måtte bruke mye resurser på innfordringen for å få inn restskatten.

For Lillesand så nådde man ikke helt opp i resultatkravet på denne parameteren. Noen store endringssaker tett opp til rapporteringstidspunktet kombinert med sykdom er hovedårsaken til det noe svake resultatet.

I tillegg til utleggstrekk er det for Grimstad avholdt hele 141 utleggsforretninger mot 95 i 2008. Det er begjært 14 tvangssalg og sendt 13 konkursbegjæringer. For Lillesand er det avholdt 38 utleggsforretninger, noe som er det sammen som i 2008. Det er begjært 12 tvangssalg og sendt 3 konkursbegjæringer.

Skatteoppkreveren vil spesielt fremheve utlegg i innstående på bankkonto som et effektivt tvangstiltak.

### Skatteutvalg

Fra 01.01.2009 var det kommunale skatteutvalget historie. Det er nå et felles skatteutvalg for hele region sør. Skattekontoret har sekretariatsfunksjonen for de regionale skatteutvalgene. Endring av skatteutvalgsstrukturen har i utgangspunktet ikke endret skatteoppkreverens saksbehandling. Det er fortsatt slik at skatteoppkreveren forbereder sakene og lager innstilling til skatteutvalget.

---

Det er en generell tendens med færre saker til skatteutvalget. Hovedårsaken til dette er nok at vi har blitt flinkere til å informere de som vurderer å søke om vilkårene. Det er laget eget informasjonsskriv. Dette betyr at vi sitter igjen med færre, men mer reelle søknader.

For Grimstad er det forberedt og oversendt 5 saker til skatteutvalget. Det er totalt ettergitt skatt av billighetsgrunner med kr.85.000,-

For Lillesand er det oversendt 4 saker til skatteutvalget. Her er det ettergitt skatt med til sammen kr. 528.000,-

### **Arbeidsgiverkontrollen**

Skatteoppkreveren skal ved gjennomgang av regnskap med tilhørende bilag hos arbeidsgivere i kommunen, påse at trekk og avgiftspliktige ytelser blir innberettet etter gjeldende regelverk.

Grimstad og Lillesand er med i et interkommunalt samarbeid om arbeidsgiverkontroll. Denne enheten har 8.8 årsverk og omfatter 19 kommuner i Aust og Vest-Agder og er lokalisert i Grimstad. Etter skatteoppkreverens vurdering er dette en god ordning fordi arbeidsgiverkontroll er et komplekst område som krever kompetanse og som derfor blir vanskelig, spesielt for mindre kommuner å besitte selv. Den enkelte kommune få utført kontroller i henhold til det beløp som man bidrar med inn i kontrollsamarbeidet.

Skattedirektoratet har fastsatt et resultatkrav på minimum 5% kontroll av antall leverandører av lønns- og trekkoppgaver i kommunen. For Grimstad tilsvarer kravet 42 kontroller mens det for Lillesand er 20 kontroller.

Resultatet for 2009 ble 44 kontroller for Grimstad og 14 kontroller for Lillesand. Det betyr at resultatkravet ble oppfylt for Grimstad, men ikke for Lillesand. Hovedårsaken til dette er at Lillesand ikke bidrar med tilstrekkelig midler (budsjetterer med for lavt beløp) for å nå resultatkravet. Leder for arbeidsgiverkontrollen og skatteoppkreveren har tatt dette opp med Lillesand kommune, uten at kommunen har funnet grunnlag få å gå inn med mer midler. Med en stram kommuneøkonomi har ikke Lillesand funnet rom for å kunne bidra med mer enn det som er i dag, justert for pris og lønnsvekst.

Kontrollene har avdekket flere forhold. For Grimstad er grunnlaget for arbeidsgiveravgift økt med kr. 16.114.308,- og inntektsgrunnlaget med kr.15.957.608,- .For Lillesand er grunnlaget for arbeidsgiveravgift økt med kr 2.465.872,- og inntektsgrunnlaget med kr. 2.215.008,-. Dette viser at kontroll er viktig og at det genererer inntekter i form av økt skatt og arbeidsgiveravgift.

Det må også nevnes at kontrollenheten i 2009 har avholdt en informasjonsdag i Arendal og en i Kristiansand overfor regnskapsførere og arbeidsgivere med oppdatering på endringer og nyheter, som etter det opplyste ble veldig godt mottatt. Det var til sammen ca 265 deltakere på informasjonsdagen.

### **Margin**

Ved hvert månedsoppgjør i inntektsåret og de fem først månedene i året etter inntektsåret skal det holdes tilbake en bestemt prosent av innbetalt forskuddstrekk og forskuddsskatt som margin. Dette beløpet blir stående på konto for skatt og skal helt eller delvis nyttes oppgjør med skattytere som har betalt for mye forskudd etter at avregningen er foretatt. Mulig rest av den tilbakeholdte margin skal fordeles mellom skattekreditorene i månedsoppgjøret for november i ligningsåret.

Både Grimstad og Lillesand bruker en marginavsetning på 10% ( etter forskriften skal den ligge på mellom 8 og 12 prosent).

**Marginoppgjør 2008 – Grimstad**

Avsetning margin for 2008 (31.12.2008)		106.865.663
Avsetning margin for 2008, periode 1-6 i 2009	+	23.236.223
= sum avsetning margin for 2008	=	130.101.886
- bruk av margin for 2008	-	140.388.658
<b>= resultat marginoppgjør</b>	<b>=</b>	<b>- 10.286.772</b>

**Marginoppgjør 2008 – Lillesand**

Avsetning margin for 2008 (31.12.2008)		52.808.449
Avsetning margin for 2008, periode 1-6 i 2009	+	11.330.519
= sum avsetning margin for 2008	=	64.138.968
- bruk av margin for 2008	-	65.323.148
<b>= resultat marginoppgjør</b>	<b>=</b>	<b>-1.184.180</b>

Som tabellene viser har marginavsetningen for begge kommuner vært for liten, spesielt for Grimstad. Det er første gang på flere år at marginkontoen har vært gjort opp med negativt resultat.

Skatteoppgjøret for 2008 har vært spesielt med mange og store utbetalinger (tilgodebeløp). Årsaken til dette er generelle skattemessige forhold, men dersom man skal peke på noe spesielt, er grunn til å tro at et lavere rentenivå i 2008/2009 forhold til grunnlaget i skattekortet, har ført til at mange har fått tilgodebeløp. Skatteoppkreveren finner ikke grunnlag for å foreta noen oppjustering av marginavsetningen på grunn av resultatet for et enkelt år, men vil vurdere dette over noe tid.

Dersom også neste års marginoppgjør er negativt, vil skatteoppkreveren måtte vurdere å anmode kommunestyret om en oppjustering av marginprosenten.

**Skatteregnskapet**

Skatteoppkreveren bekrefter at skatteregnskapet er ført, avstemt og avlagt i samsvar med gjeldende forskrifter og retningslinjer, jfr skatteoppkreverinstuksen § 3-1

Årsregnskapet for begge kommuner følger vedlagt.

Grimstad og Lillesand skatteoppkreverkontor, den 18. januar 2010

Odd Einar Jørundland  
Skatteoppkrever

### Årsregnskap for 0904 Grimstad for inntektsåret 2009

	Valgt år	Forrige år
Likvider	156 037 399	139 188 581
Skyldig skattekreditorene	-30 707 541	-31 929 912
Skyldig andre	-671 292	-396 018
Innestående margin	-124 658 562	-106 865 663
Udisponert resultat	-4	-2
<b>Sum</b>	<b>-</b>	<b>-3 014</b>
Arbeidsgiveravgift	-336 552 540	-329 471 290
Kildeskatt	-	2 400
Personlige skatteyttere	-1 416 010 099	-1 210 121 723
Selskapsskatt	-215 970 663	-144 957 068
Renter	-1 098 702	-622 028
Innfordring	95 425	185 531
<b>Sum</b>	<b>-1 969 536 580</b>	<b>-1 684 984 178</b>
Fordelt til Folketrygden - arbeidsgiveravgift	336 552 539	329 471 290
Fordelt til Folketrygden - medlemsavgift	367 048 028	267 334 934
Fordelt til Fylkeskommunen	86 804 427	81 007 937
Fordelt til kommunen	472 158 823	408 806 007
Fordelt til Staten	706 972 761	598 367 024
Krav som er ufordelt	2	0
<b>Sum</b>	<b>1 969 536 580</b>	<b>1 684 987 192</b>
<b>Sum totalt</b>	<b>-</b>	<b>-</b>

### Årsregnskap for 0926 Lillesand for inntektsåret 2009

	Valgt år	Forrige år
Likvider	70 228 803	68 291 586
Skyldig skattekreditorene	-14 470 406	-15 229 095
Skyldig andre	-60 615	-254 040
Innestående margin	-55 697 779	-52 808 449
Udisponert resultat	-3	-2
<b>Sum</b>	<b>-</b>	<b>-</b>
Arbeidsgiveravgift	-139 655 248	-141 458 779
Kildeskatt	-1 358	-495 150
Personlige skatteyttere	-637 057 971	-608 483 588
Selskapsskatt	-59 523 088	-68 512 616
Renter	-15 639	-434 002
Innfordring	34 153	95 574
<b>Sum</b>	<b>-836 219 152</b>	<b>-819 288 560</b>
Fordelt til Folketrygden - arbeidsgiveravgift	139 655 249	141 458 778
Fordelt til Folketrygden - medlemsavgift	166 818 840	155 198 818
Fordelt til Fylkeskommunen	42 255 993	40 408 546
Fordelt til kommunen	220 445 732	198 955 450

	Fordelt til Staten	267 043 337	283 266 968
	Krav som er ufordelt	0	1
<b>Sum</b>		<b>836 219 152</b>	<b>819 288 560</b>
<b>Sum totalt</b>		-	-

## **FORKLARING TIL ÅRSREGNSKAPET**

### **Generelt**

Skatteregnskapet er avlagt etter kontantprinsippet. Dette viser skatter og avgifter mv. som er innbetalt i løpet av året, hvordan disse fordeler seg på skatteartene, samt hvordan innbetalte skatter og avgifter er fordelt mellom skattekreditorene.

Innbetalte skatter og avgifter fordeles mellom skattekreditorene i henhold til gjeldende fordelingstall.

### **Hovedpostene i Årsregnskapet**

#### Likvider

Skatteoppkrevers likvider består av innstående på bankkonto for skatt og eventuell kontantbeholdning.

#### Skyldig skattekreditorene

Her ligger resultatet fra periodeoppgjøret for desember som utbetales senest 10. januar. Dersom kolonnen viser et positivt beløp, har skattekreditorene gjeld til skatteoppkreveren.

Dette beløpet forfaller til betaling 20. januar.

#### Skyldig andre

Posten inneholder uidentifiserte og uplasserte innbetalinger.

#### Udisponert resultat

Dette skal være et mindre beløp og gjelder øreavrunding.

#### Innbetalte skatter og avgifter, Renter, Innfordring

Dette er innbetalt arbeidsgiveravgift, kildeskatt, personlige skatteyttere, selskapsskatt, renter, innfordring etter fradrag for margin mm som er fordelt mellom skattekreditorene.

#### Fordelt skattekreditorene

Her vises innbetalte skatter og avgifter og hvordan disse er fordelt mellom skattekreditorene.

#### Krav som er ufordelt

Dette skal være et mindre beløp og gjelder øreavrunding



DEN  
NORSKE  
KIRKE

ÅRSMELDING 2009  
FOR  
GRIMSTAD KIRKELIGE FELLESRÅD

## 1. ORGANISASJON OG PERSONAL.

### 1.1 *Fellesrådet.*

Grimstad kirkelig fellesråd har hatt denne sammensetningen:

Anne Mo Grimdalen, Grimstad, leder, Inger Theresie Nytræ, Fjære, nestleder, Erling Stubhaug, Landvik, Karin Pettersen, Landvik, Frode Borg Gundersen, Eide, Anne G. Hodnebrog, Eide, Bent Sætra, Fjære, Kåre Drøsdal, Grimstad, Lars-Magne Tønnesøl, kommunestyrets representant, Svein Lilleaasen, biskopens representant. Sekretær for fellesrådet har vært kirkesjef Jan Ivar Strømsodd.

Vararepresentanter har vært: Erik Nielsen fra Landvik og Gunborg Elizabeth Vorhaug fra Eide, Inger Elise Berge og Hjalmar Haglund fra Fjære, Brit Øyerhamn Aamot og Kari Gåre Søraune fra Grimstad.

Fellesrådet har vært samlet seks ganger og behandlet 47 saker.

### 1.2 *Fellesrådets stab:*

Fellesrådets administrasjon har i 2009 bestått av:

- kirkesjef Jan Ivar Strømsodd
- økonomisjef Wenche Norgaard
- kirkeverge Bjørn Undheim
- økonomikonsulent Solveig Løvjomås

### 1.3 *Fjære sokn:*

- daglig leder Anne Marie Midtbø
- diakon Arild Vassenden
- kateket Kjell Olav Haugen
- musikalsk leder Kirsti Pedersen Haugen
- kantor Andrea Maini
- ungdomsarbeider Ingvild Wangensteen Limm
- menighetspedagog Ingunn Metveit Olsen
- kirketjener Håvard Backe
- kirketjener Helge Flaath
- kirketjener Gro Fiane Hortemo
- kirketjener Kristine Grandalen
- sokneprest Helge Spilling
- kapellan Oddvar Tveito

### 1.4 *Grimstad sokn*

I *Grimstad sokn* prestegjeld har staben bestått av:

- kateket Hilde Kristin Delin
- diakon Arild Vassenden
- kirketjener Gro Fiane Hortemo
- daglig leder Linda I. S. Heskestad
- sokneprest Svein Lilleaasen
- kantor Torun Fløistad Rike

1.5 *Hommedal prestegjeld (Eide og Landvik sokn):*

I Hommedal prestegjeld har staben bestått av:

- daglig leder Astrid Stuestøl Sandkjær
- kateket Erling Hillesund
- organist Aase Løsnesløkken
- kirketjener Ole Harald Jansen
- kirketjener Ivar Bø
- ungdomsarbeider Janne Skarli
- ungdomsarbeider Barbro Johanne Svendsen
- diakon Arild Vassenden
- sokneprest Tom Martin Berntsen

1.6 *Østerbus barnehage:*

- styrer Rigmor Vardaasen
- pedagogisk leder Bodil M. Igland
- pedagogisk leder Anne Cathrine Søfteland
- pedagogisk leder Maria Skjelnes
- pedagogisk leder Yvonne Himle(vikar)
- pedagogisk leder Kristin Myhren Sommerseth (vikar)
- førskolelærer Ramona Olsen
- førskolelærer Camilla Baasland
- førskolelærer Camilla Ørum
- assistent Sigrun P. Maude
- assistent Trude Madsen
- assistent Anne Hørte
- assistent Elin Lunde
- assistent Hege Jørgensen(vikar)
- vaktmester Helge Flaath
- økonomikonsulent Solveig Løvjomås

1.6 *Fevik barnehage*

- styrer Ingunn H. Jerstad
- pedagogisk leder Eva Larsen
- pedagogisk leder Elin N. Hansen
- assistent Evelyn Moripen
- barne- og ungdomsarbeider Renathe Larsen
- pedagogisk leder Marita Reiersen
- barnevernspedagog Elisabeth Elefsen
- barne- og ungdomsarbeider Torhild Thorsen
- assistent/sykepleier Kristin Landmo
- assistent Iris Henriksen
- musikkpedagog Ellen Halvorsen Lervold
- barnevernspedagog Gunn-Hilde Espegard (barselpermisjon)
- vaktmester Helge Flaath
- renholder Kristine Grandalen
- økonomikonsulent Solveig Løvjomås

### *1.7 Administrasjonsutvalget.*

Administrasjonsutvalget har hatt denne sammensetningen:

Anne Mo Grimdalen, leder, Inger Theresie Nytræ, nestleder, Erling Stubhaug, Erling Hillesund, kateket Hommedal og Solveig Løvjomås, økonomikonsulent Grimstad. Kirkesjef Jan Ivar Strømsodd har vært sekretær for utvalget.

Administrasjonsutvalget har hatt fire møter og behandlet 18 saker.

### *1.8 Arbeidsmiljø og arbeidsmiljøutvalg.*

Arbeidsmiljøutvalget (AMU) har hatt denne sammensetningen: Wenche Norgaard, leder og sekretær, Aase Løsnesløkken, Ole Harald Jansen, prost Knut Aston Eikrem og Jan Ivar Strømsodd. Utvalget har hatt to møter og behandlet 13 saker.

AMU har i løpet av året gjennomført verneunder med fokus på det psykososiale miljøet i barnehagene. For de ansatte ved kirkegårdene er det gjennomført en målrettet helseundersøkelse.

AMU fremmet et forslag om en livsfasepolitikk som ble vedtatt i fellesrådet. Økonomidelen av livsfasepolitikken ble fremmet for Grimstad kommunestyre i forbindelse med budsjettet for 2010, men det ble ikke bevilget finansielle midler til å gjennomføre programmet.

AMU nedsatte et Miljøutvalg som består av AMUs medlemmer i tillegg til kirkeverge Bjørn Undheim og styrerne i barnehagene, Rigmor Vardaasen og Ingunn Jerstad. Miljøutvalgets mandat er å arbeide mot å miljøsertifisere virksomheten.

Arbeidsmiljøet anses å være godt. En samordningsavtale om utvikling av arbeidsmiljøet med Agder og Telemark bispedømme er blitt fornyet.

## **2. ØKONOMISK SITUASJON.**

Fellesrådet har en fortsatt positiv utvikling i egne inntekter dels fra utleie av kirker og tjenester fra kirketjenere og kirkemusikere. Kirkegårdsavdelingen har økt antall avtaler om stell av graver. I tillegg har gjennomgang og oppfølging av kirkegårdenes register over festere resultert i en økning av festeavtaler. Dette arbeidet har også ført til sletting av gravsteder som dermed er blitt tilbakeført som frie graver slik at de kan gjenbrukes. Dette bidrar til bedre kirkegårdsøkonomi som følge av at kirkegårdsarealet utnyttes mer effektivt.

### *2.1 Kommentarer til driftsregnskapet.*

Driftsresultatet før finansposter viser et overskudd på kr. 173 000, noe som er bedre enn budsjettet. Netto overskudd etter finansposter viser et overskudd på kr. 574 000 eller 3,1 % av driftsinntektene.

Driftskostnadene i 2009 var på 3,8 mill. kr. noe som er samme nivå som i 2007 og ca. 100 000 kr. høyere enn i 2008.

## 2.2 Barnehagenes økonomi.

2009 har vært et meget godt driftsår i menighetsbarnehagene. Østerhus barnehage fortsetter å oppnå gode økonomiske resultater. Netto overskudd etter finansposter ble kr. 249 000.

Fevik barnehage utvidet virksomheten fra og med høstsemesteret, og det var knyttet usikkerhet til driftsøkonomien som følge av dette. Derfor er det gledelig at Fevik barnehage oppnådde et netto overskudd etter finansposter på kr. 254 000.

De gode resultatene skyldes at begge barnehagene praktiserer god inntektsstyring som optimaliserer driftsinntekten pr. barnehageplass. Begge barnehagene har hatt nær 100 % kapasitetsutnyttelse gjennom året. Barnehagenes styreere og ansatte har lyktes i å videreutvikle barnehagene på en god måte, og begge barnehagene er fortsatt blant de mest foretrukne i sine respektive markeder.

## 2.3 Noen nøkkeltall for barnehagene.

- Omsetning for Østerhus Barnehage: 5,68 mill. kr., som er en økning på 3,8 % fra året før. Driftsoverskudd: 249 000 kr., som gir en overskuddsgrad på 4,4 %.
- Omsetning for Fevik Barnehage: 5,45 mill.. Driftsoverskudd: 254 000 kr., som gir en overskuddsgrad på 4,7 %.
- Egenkapital i Østerhus Barnehage: kr. 1 194 000
- Egenkapital i Fevik Barnehage: kr. 949 000

## 3. KIRKER OG KIRKEGÅRDER.

Landvik kirke er blitt skrappt og malt i kombinasjon med at det er installert lynvernanlegg i kirken. Nye takrenner er kommet på plass. Fevik kirke har gjennomgått en omfattende rehabilitering som bl.a. har omfattet forsterket fundamentering, nytt ventilasjonsanlegg, nytt inngangsparti og innvendig oppussing og oppgradering. De pågående vedlikeholdsarbeidene ved Eide og Grimstad kirker er blitt slutført i løpet av året.

Departementet har gitt dispensasjon slik at det kan legges fast dekke på deler av den nedlagte kirkegården ved Grimstad kirke. Dette arealet er i dag gruslagt og benyttes som parkeringsplass. Grimstad kirkelig fellesråd ønsker å bruke gressarmeringsstein som dekke på dette arealet. Grimstad kommune har saken til behandling.

### 3.1 Fellesrådets bygnings- og kirkegårdsutvalg.

Fellesrådets bygnings- og kirkegårdsutvalg har i 2008 bestått av Gunnar Vardaasen, Grimstad, formann, Gunnar Eintveit, Fjære, nestformann, Tollef Thompson, Landvik, Kjell Gilje, Eide og kirkeverge Bjørn Undheim. Wenche Norgaard har vært sekretær for utvalget.

Utvalget har ikke hatt møter i 2009. Dette har bakgrunn i at bygningsutvalget tidligere har levert en rapport til fellesrådet om kirkenes tilstand og anbefalt vedlikeholdsprogram. Dette programmet er fortsatt under gjennomføring.

### 3.2 Plankomité for ny kirke og kirkegård på Fevik

Plankomitéen leverte sin sluttrapport i 2009, og fellesrådet sluttet seg til plankomitéens forslag om bygge ny kirke og opparbeide ny kirkegård på "Gården Fevik". Komitéen har vært ledet av Gerd S. Gulstad og har for øvrig bestått av Vidar Øvland, Tom Heskestad, Rolf Chr. Ørnholt, Bent Sætra, Gerd S. Gulstad, Oddvar Tveito, Bjørn Undheim og Jan Ivar Strømsodd.

Grimstad kirkelig fellesråd har anmodet Grimstad kommune om å innarbeide det aktuelle tomtearealet på Gården Fevik i arealdelen av kommuneplanen som for tiden er under revisjon.

## 4. REVISJON.

Fellesrådets regnskaper blir revidert av Ernst & Young ANS i Arendal.

Grimstad, 16. februar 2010

.....  
Jostein Berg

.....  
Ragnhild Fønstelién,

.....  
Erling Stubhaug

.....  
Gunborg Elizabeth Hunnes Vorhaug

.....  
Erling Dag Wirak

.....  
Ragnhild Terese Veimo Larsen

.....  
Anne Mo Grimdalen

.....  
Vidar Øvland

.....  
Lars-Magne Tønnesøl

.....  
Helge Spilling