



FROSTA  
KOMMUNE

# Årsrapport/årsregnskap 2025





# Oppsummering regnskapsresultat 2025

**Positivt netto driftsresultat kr 13,6 mill. – kr 13,9 mill. bedre enn regulert budsjett**

Hovedelementer – hvorfor gikk 2025 vesentlig bedre enn forventet økonomisk?

- Høyere inntekter enn budsjettet
  - Rammetilskudd kr 3,9 mill.
  - Integreringstilskudd kr 2 mill.
  - Skatteinngang kr 1,5 mill.
  - Refusjon ressurskrevende tjenester kr 1,7 mill.
- Lavere kostnader
  - Samlet mindreforbruk VR-områdene kr 1,9 mill.
  - Billigere lønnsoppgjør enn budsjettet kr 1,1 mill.



# Driftsinntekter

	Regnskap	Reg. budsjett	Avvik i kr	Avvik i %
Rammetilskudd	148 337 898	143 998 000	4 339 898	3,0 %
Inntekts- og formueskatt	87 013 528	85 932 000	1 081 528	1,3 %
Eiendomsskatt	7 917 449	8 100 000	-182 551	-2,3 %
Andre generelle driftsinntekter	18 857 463	16 862 000	1 995 463	11,8 %
<b>Sum generelle driftsinntekter</b>	<b>262 126 338</b>	<b>254 892 000</b>	<b>7 234 338</b>	<b>2,8 %</b>



# Bevilgningsoversikt drift B – Resultat etater

Etat	Regnskap	Reg.budsjett	Avvik i kr	Avvik i %
Overordnet ledelse	9 699 732	9 841 680	141 948	1,4 %
Stabsavdelingen	21 683 374	21 745 651	62 277	0,3 %
Oppvekst og Velferd	178 388 408	180 418 883	2 030 475	1,1 %
Samfunn og utvikling	26 256 044	27 568 965	1 312 921	4,8 %
Fellesansvar	1 238 799	1 710 096	471 297	27,6 %
<b>Sum fordelt drift</b>	<b>237 266 357</b>	<b>241 285 275</b>	<b>4 018 918</b>	<b>1,7 %</b>

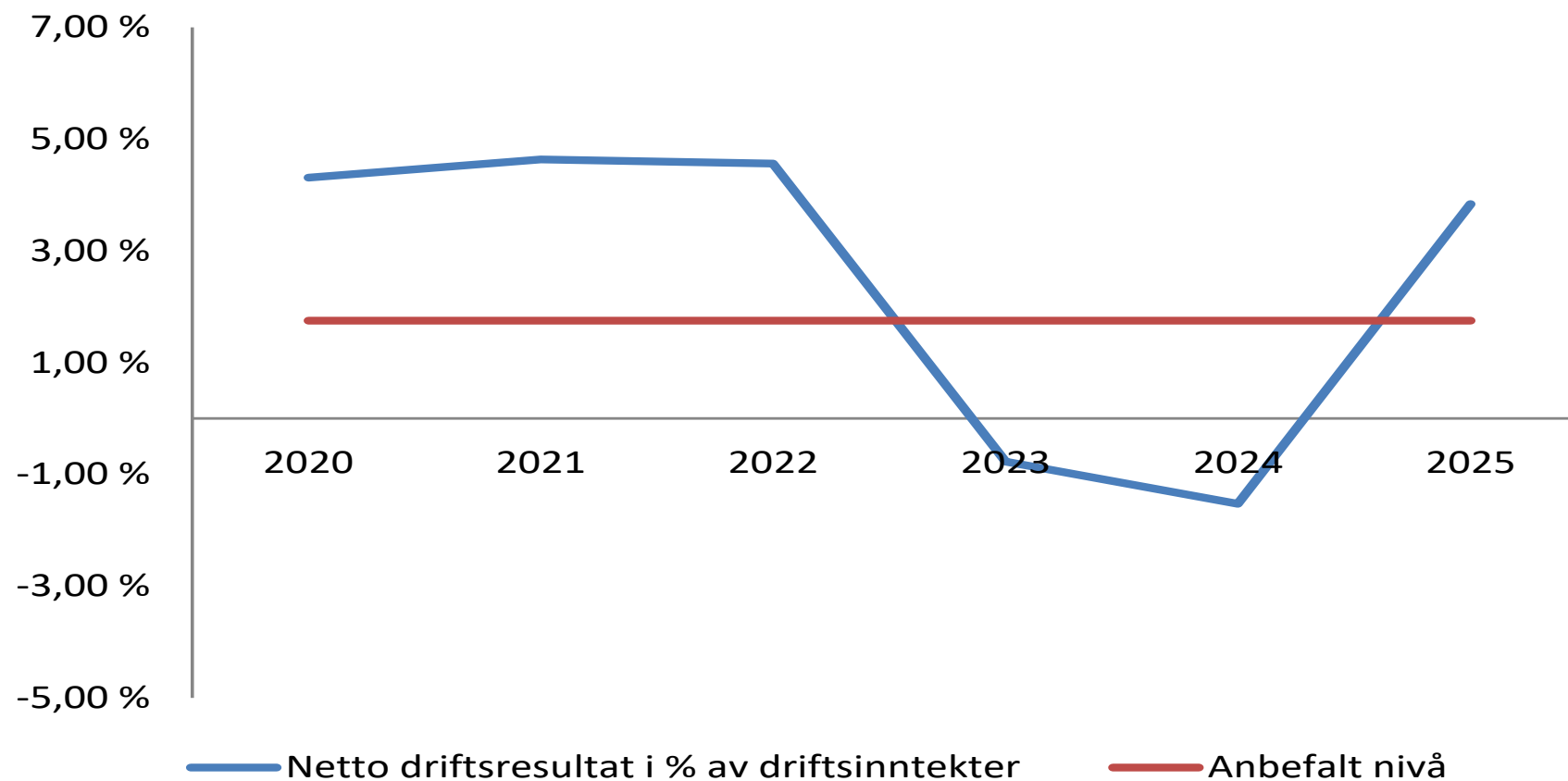


# Finansutgifter og finansinntekter

	2022	2023	2024	2025
<b><u>Rente</u></b>				
Renteutgifter og låneomk.	5 036 338	8 670 098	10 730 973	11 212 035
Renteinntekter og utbytte	-2 915 417	-5 483 395	-6 330 795	-7 910 295
<b>Netto renteutgifter</b>	<b>2 120 921</b>	<b>3 186 703</b>	<b>4 400 178</b>	<b>3 301 740</b>
<b>Avdrag på lån</b>	8 790 106	8 223 074	8 499 863	8 620 250
<b>Netto finansutgifter</b>	<b>10 911 026</b>	<b>11 409 777</b>	<b>12 900 041</b>	<b>11 921 990</b>

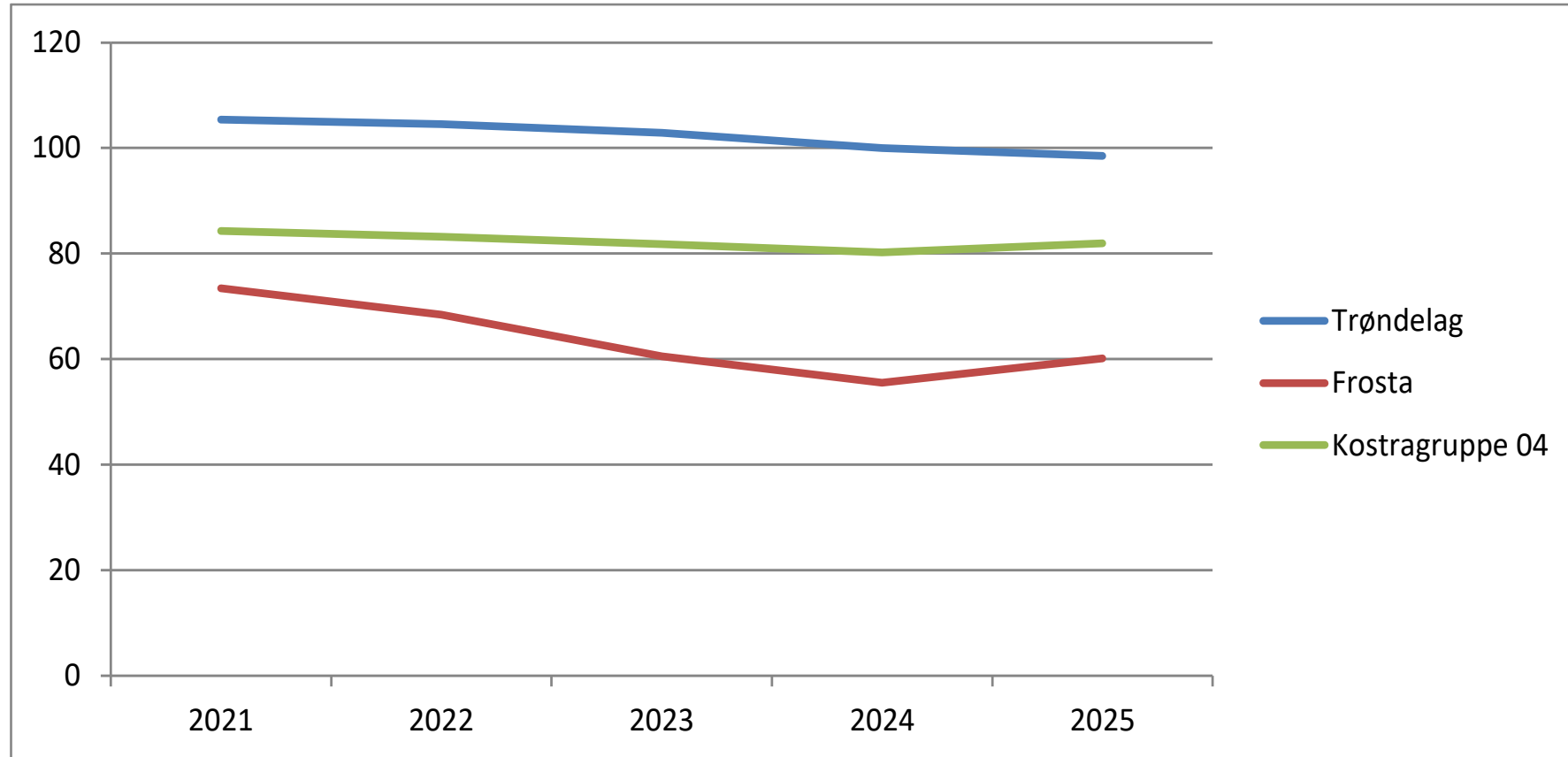


# Netto driftsresultat





## Gjeld og gjeldsutvikling – netto lånegjeld i % av driftsinntekter



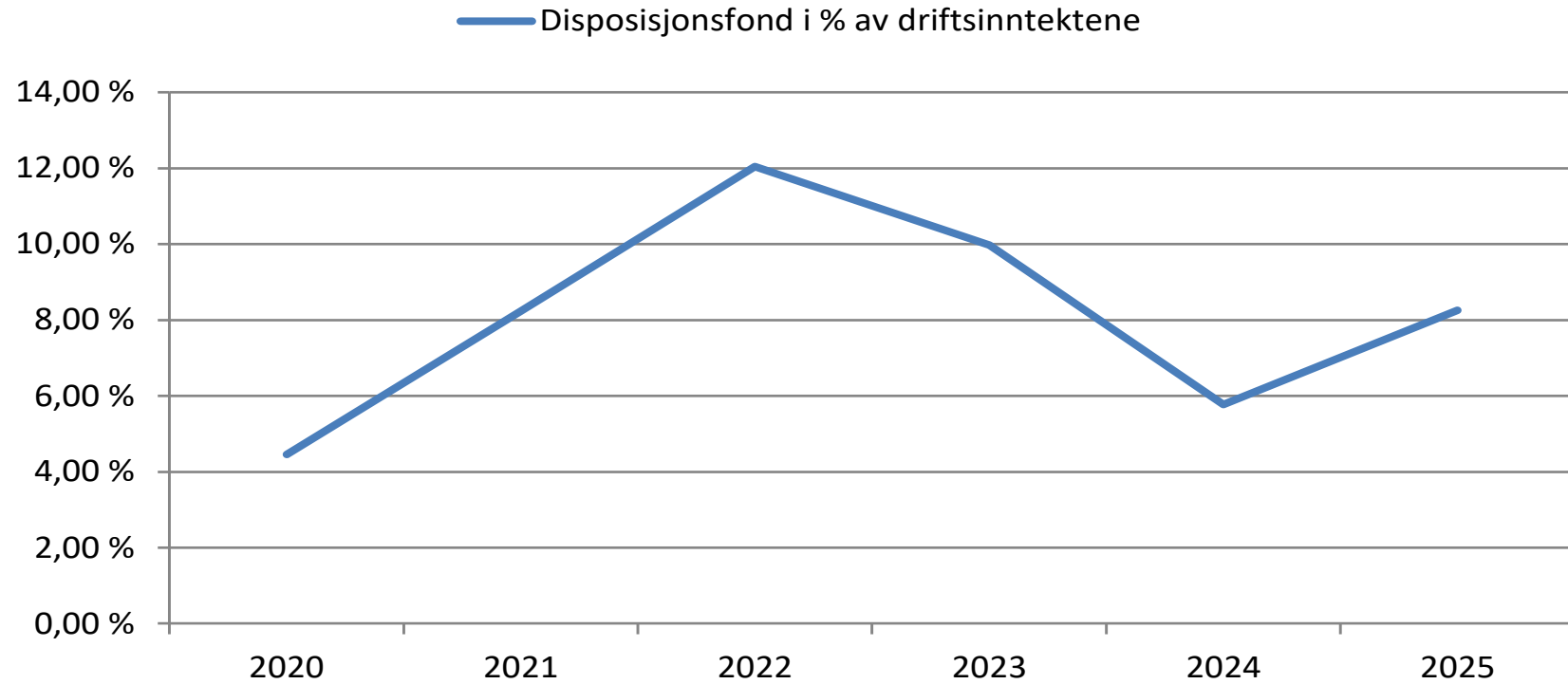


# Likviditet – likviditetsgrad 1

År	2021	2022	2023	2024	2025
Omløpsmidler	75 868	96 658	108 830	89 703	150 592
Kortsiktig gjeld	33 104	34 860	48 536	39 845	41 024
<b>Likviditetsgrad 1</b>	<b>2,29</b>	<b>2,77</b>	<b>2,24</b>	<b>2,25</b>	<b>3,67</b>

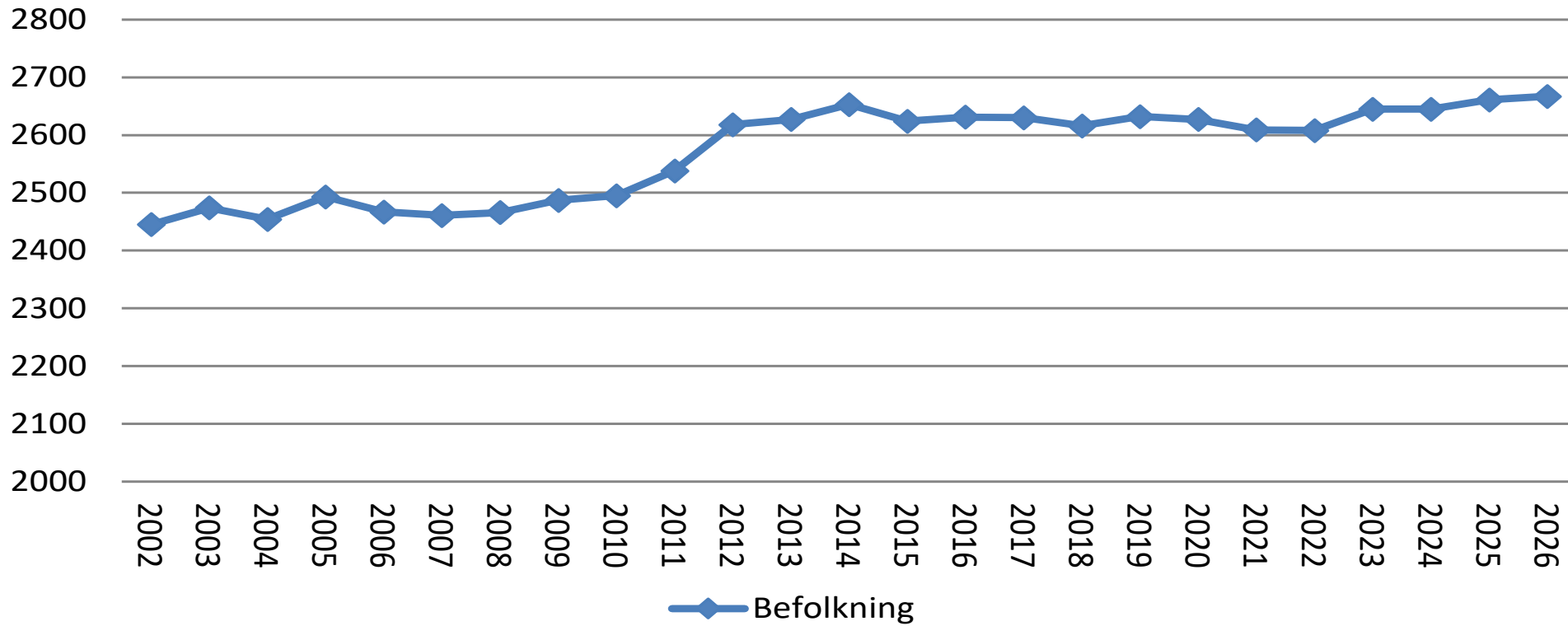


# Fondsavsetninger





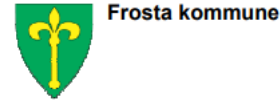
# Befolkningsutvikling





# Tiltak som skal sikre høy etisk standard

## Etiske retningslinjer i kommunen



Frosta kommune

### ETISKE RETNINGLINJER FOR FROSTA KOMMUNE

#### 1. Generelt

Frosta kommune legger stor vekt på redelighet, ærlighet og åpenhet i all sin virksomhet. Både folkevalgte og ansatte har ansvar for å etterleve dette prinsippet. Som forvaltere av samfunnets fellesmidler stilles det spesielt høye krav til den enkelte medarbeiders etiske holdninger i sin virksomhet for kommunen/fylkeskommunen.

Alle plikter lojalt å overholde de lover, forskrifter og reglement som gjelder for kommunens virksomhet.

Dette innebærer også at alle forholder seg lojalt til vedtak som er truffet.

#### 2. Ivaretagelse av menneskeverdet

Folkevalgte og ansatte skal behandle brukere, kolleger og andre de kommer i kontakt med gjennom arbeid eller arbeidsrelaterte aktiviteter, med høflighet og respekt. Ansatte og folkevalgte må ikke opptre på en måte som kan krenke menneskeverdet.

#### 3. Møte med kommunens brukere

Ansatte og folkevalgte i Frosta kommune skal være seg bevisst at de danner grunnlag for innbyggernes tillit og holdning til kommunen. Folkevalgte og ansatte skal derfor aktivt ta avstand fra og bekjempe enhver uetisk praksis.

Både folkevalgte og ansatte plikter å lytte til innbyggernes interesser, tilstrebe likebehandling og opptre med respekt overfor det enkelte individ. Faglige kunnskaper og faglig skjønn skal ligge til grunn i rådgivning, myndighetsutøvelse og tjenesteyting.

#### 4. Forvaltning av samfunnets fellesmidler

Ansatte og folkevalgte i Frosta kommune skal være seg bevisst at de forvalter samfunnets fellesmidler på vegne av alle innbyggerne i kommunen. Kommunens ansatte og folkevalgte plikter å ta vare på kommunens ressurser på den mest økonomiske og rasjonelle måte og skal ikke misbruke eller sløse med kommunens midler. For å nå målene på en god og effektiv måte kreves det en avveining mellom effektivitet og ressursbruk, grundighet, kvalitet og god forvaltningsskikk.

Kommunens ansatte og folkevalgte skal ikke tilegne seg personlige fordeler av kommunens ressurser, verken økonomiske midler, eiendommer eller andre eiendeler. Privat bruk av kommunens maskiner, biler og annet utstyr kan bare skje i samsvar med fastsatte retningslinjer eller etter tillatelse fra enhetsleder/avdelingsledere, jfr. reglementet for kommunale kjøretøyer.

#### 5. Habilitet

Kommunens ansatte skal ikke opptre på en måte som er egnet til å svekke tilliten til deres upartiskhet. Alle som treffer beslutninger og tilrettelegger for beslutninger i Frosta kommune er bundet av forvaltningslovens habilitetsregler. Ansatte og folkevalgte har en selvstendig plikt til å varsle overordnede om inhabilitet slik at man kan fritas fra videre befattning med saken. Ved tvil



# Status for kjønnslikestilling

Antall årsverk per 31.12.2025 var 209,41  
årsverk fordelt på 261 ansatte.  
Oversikt over andel kvinner og menn er  
som følger:

Antall ansatte	Totalt				
 <table><tr><td>Kvinner</td><td>Menn</td></tr><tr><td>214</td><td>47</td></tr></table>	Kvinner	Menn	214	47	261
Kvinner	Menn				
214	47				
Antall årsverk	Totalt				
 <table><tr><td>Kvinner</td><td>Menn</td></tr><tr><td>173.74</td><td>35.67</td></tr></table>	Kvinner	Menn	173.74	35.67	209.41
Kvinner	Menn				
173.74	35.67				



# Arbeidsgivers aktivitetsplikt etter likestillings- og diskrimineringsloven

## **Aktiv, målrettet og planmessig arbeid**

Som både offentlig myndighet og arbeidsgiver har kommunen plikt til aktivt likestillingsarbeid:

Offentlige myndigheter har aktivitets- og redegjørelsesplikt etter likestillings- og diskrimineringsloven § 24.

Alle arbeidsgivere har en generell aktivitetsplikt etter § 26 første ledd.

Offentlige arbeidsgivere har i tillegg en konkretisert plikt etter § 26 andre ledd.



# Arbeidsgivers aktivitetsplikt etter likestillings- og diskrimineringsloven

## **Firetrinnsmodellen kommunen må følge**

For offentlige virksomheter (som kommunen) krever § 26 andre ledd at arbeidsgiver:

**Undersøker** risiko for diskriminering og hindre for likestilling, herunder annethvert år:

kartlegger lønnsforhold fordelt etter kjønn - **dette har vi kontroll på**

kartlegger bruk av ufrivillig deltid - **dette utføres med jevne mellomrom, men det er kanskje ikke systematisk nok**

**Analyserer årsakene** til de risikoene og hindrene som er identifisert - **det er ikke identifisert risikoer og hindre, men hvis så skulle vært tilfelle ville vi iverksatt tiltak**

**Iverksetter egnede tiltak** for å motvirke diskriminering og øke likestilling og mangfold - som nevnt tidligere **arbeider vi aktivt opp mot NAV og også vekstbedrifter, eksempelvis Fides, for å legge til rette for at flere skal kunne delta i arbeidslivet.**

**Vurderer resultatene** av arbeidet (om tiltakene faktisk virker)

Arbeidet skal skje fortløpende, dokumenteres, og gjennomføres i samarbeid med de ansattes representanter. - **Her er det ikke veldig godt dokumentert selv om dette er tema i samarbeidet med tillitsvalgte og verneombud**



# Arbeidsgivers aktivitetsplikt etter likestillings- og diskrimineringsloven

## Områder kommunen minst må dekke

Etter § 26 første ledd skal arbeidet særlig omfatte:

Rekruttering - **bevisst på ikke produsere utlysninger som vil forfordele kjønn, etnisitet, legning eller funksjonsevne**

Lønns- og arbeidsvilkår - **kontinuerlig fokus på at lønns- og arbeidsvilkår skal være basert på arbeidets art og omfang, ikke personlige faktorer.** (Dette gjelder da spesielt for ansatte i kapittel 3 og 5, ansatte i kapittel 4 har lønn og arbeidsvilkår i henhold til tariffavtaler)

Forfremmelse og utviklingsmuligheter (**samme som punktet over**).

Tilrettelegging - **vi jobber aktivt med tilrettelegging av arbeid der det er mulig.**

Mulighet for å kombinere arbeid og familieliv

## Ikke-diskriminering i hele arbeidsforholdet

I tillegg må kommunen sikre at forbudet mot diskriminering i § 6 og de særlige reglene i arbeidsforhold (§§ 29–32) etterleves, blant annet ved:

- ❖ ikke-diskriminerende praksis i utlysning, ansettelse, lønnsfastsettelse, forfremmelse og avslutning av arbeidsforhold (§ 29).
- ❖ å respektere forbudet mot å innhente visse opplysninger i ansettelsesprosesser (§ 30)
  - ❖ **For begge punkt: Dette er ivaretatt gjennom at HR er involvert i alle disse prosessene, nettopp for å sikre lik, og korrekt, gjennomføring.**
- ❖ å gi opplysninger til arbeidssøkere og ansatte om henholdsvis kvalifikasjoner og lønn ved mistanke om diskriminering (§§ 31–32). **Dette har ikke vært en utfordring, men ved forespørsel gis slike innsyn.**