

Till

Kommunstyrelsen
Barn- och utbildningsnämnden
Socialnämnden
Miljö- och byggnadsnämnden
Teknisk nämnd
Kulturnämnd

För kännedom

Kommunfullmäktige

Kommunrevisorerna i Mariestads kommun har granskat ” **Intern kontroll av arvoden och ersättningar till förtroendevalda**”. Uppdraget ingår i revisionsplanen för år 2011.

Vid granskningen har vi biträts av KPMG.

Vårt uppdrag har varit att bedöma om det finns ett tillfredsställande regelverk, fastställda riktlinjer och rutiner, för att säkerställa en god intern kontroll vad gäller arvoden och ersättningar till förtroendevalda. I granskningen har också ingått att bedöma om hanteringen av arvoden och ersättningar sker i enlighet med fastställt regelverk

Vi bedömer, utifrån dokumentation och de kontakter som tagits, att kommunen upprättat rimliga kontroller och rutiner för den handläggning som sker inför utbetalning av arvoden och ersättningar till kommunens förtroendevalda. Vi efterlyser dock en tydligare uppföljning avseende arvoden och ersättningar.

En separat granskning har genomförts avseende den gemensamma lönenämnden och tillställs Mariestads kommun i särskild rapport.

Revisorerna önskar att Kommunstyrelsen och nämnderna inkommer med svar, senast den 29 februari 2012, vilka åtgärder de har för avsikt att vidta med anledning av ovanstående synpunkter.

För ytterligare information angående granskningen hänvisas till rapporten.

För Mariestads kommuns revisorer

Rune Kjernald
Ordförande

Lennart Ström
Vice ordförande



Mariestads kommun

**Intern kontroll arvoden och
ersättningar till förtroendevalda**

KPMG AB
8 november 2008

Innehåll

1.	Sammanfattning	1
1.	Bakgrund	2
2.	Syfte	2
3.	Avgränsning	2
4.	Revisionskriterier	2
5.	Ansvarig	2
6.	Metod	3
7.	Resultat	3
7.1	Lönehantering	3
7.2	Regelverk, riktlinjer och rutiner	3
7.3	Kontroll och uppföljning	4
8.	Slutsats	5

1. Sammanfattning

Vårt uppdrag har varit att bedöma om det finns ett tillfredsställande regelverk, fastställda riktlinjer och rutiner, för att säkerställa en god intern kontroll vad gäller arvoden och ersättningar till förtroendevalda. I granskningen har också ingått att bedöma om hanteringen av arvoden och ersättningar sker i enlighet med fastställt regelverk

Mariestads kommun har tillsammans med Gullspångs kommun, Töreboda kommun och Karlsborgs kommun inrättat en gemensam nämnd för löneadministration. . Nämnden ska ansvara för de löneadministrativa arbetsuppgifterna i de fyra kommunerna. Kommunerna har också ett gemensamt lönekontor vars personal är anställd av Gullspångs kommun. Lönekontoret sköter, för Mariestads kommuns räkning, såväl utbetalningar av löner till anställd personal som arvoden och ersättningar till förtroendevalda.

Vi bedömer, utifrån dokumentation och de kontakter som tagits, att kommunen upprättat rimliga kontroller och rutiner för den handläggning som sker inför utbetalning av arvoden och ersättningar till kommunens förtroendevalda. Vi efterlyser dock en tydligare uppföljning avseende arvoden och ersättningar.

Vår bedömning är att samverkansavtalet och lönenämndens reglemente kan förtydligas i de delar som reglerar hur uppföljning ska ske och hur den interna kontrollen ska säkerställas. Kommunen bör också överväga att i nämnda dokument konkretisera och beskriva omfattningen på den uppföljning som ska ske av nämndens verksamhet.

1. Bakgrund

Rutinerna för utbetalning av löner, arvoden och ersättningar är en viktig del av kommunens system för intern kontroll. Det är viktigt att kommunens rutiner och uppföljning, avseende arvoden och ersättningar till förtroendevalda, uppfyller kraven på en god intern kontroll. Brister avseende detta kan medföra förtroendeskada för kommunen.

KPMG har av Mariestads kommuns revisorer fått i uppdrag att granska den interna kontrollen avseende förtroendevaldas ersättningar och arvoden.

2. Syfte

Det övergripande syftet med projektet är att granska hur den interna kontrollen sker avseende ersättningar och utbetalningar av arvoden till förtroendevalda i kommunens nämnder och styrelse. Granskningen syftar till att besvara följande frågor:

- Finns ett tillfredsställande regelverk, fastställda riktlinjer och rutiner, för att säkerställa en god intern kontroll avseende utbetalning av ersättningar och arvoden till förtroendevalda?
- Sker hanteringen i enlighet med fastställt regelverk?
- Vilka kontroller och uppföljningar görs av att arvoden och ersättningar betalas ut i enlighet med arvodesbestämmelserna?

3. Avgränsning

Granskningen omfattar förtroendevaldas arvoden och ersättningar under perioden 2011-01-01 — 2011-04-30.

4. Revisionskriterier

De revisionskriterier som legat till grund för granskningen är:

- Tillämpbara interna regelverk och policys avseende ersättningar och arvoden till förtroendevalda.

5. Ansvarig

Granskningen avser Kommunstyrelsen, Barn- och utbildningsnämnden, Socialnämnd, Miljö- och byggnadsnämnd, Teknisk nämnd och Kulturnämnd.

6. Metod

Granskningen har genomförts genom:

- Dokumentstudie av relevanta dokument
- Intervjuer med berörda tjänstemän
- Stickprovsvis granskning av utbetalda arvoden och ersättningar (Granskning Gullspångs kommun).

7. Resultat

Beskrivning och bedömning av regelverk, rutiner och hantering avseende arvoden och ersättningar till förtroendevalda i Mariestads kommun

7.1 Lönehantering

Mariestads kommun har, tillsammans med Gullspångs kommun, Töreboda kommun och Karlsborgs kommun (anslöt sig 2011), en gemensam nämnd för löneadministration. Nämnden ska ansvara för de löneadministrativa arbetsuppgifterna i de fyra kommunerna. Nämnden ska även ansvara för andra närliggande PA-uppgifter enligt en överenskommelse mellan kommunerna. Gullspångs kommun är värdkommun för den gemensamma nämnden. Kommunerna har också ett gemensamt lönekontor vars personal är anställd av Gullspångs kommun. Lönekontoret sköter, för Mariestads kommuns räkning, såväl utbetalningar av löner till anställd personal som arvoden och ersättningar till förtroendevalda.

7.2 Regelverk, riktlinjer och rutiner

Kommunfullmäktige beslutade den 27 november 2006, i enlighet med kommunstyrelsens förslag, att anta överenskommelsen om interkommunalt samarbete inom löneadministration samt att fastställa reglemente för nämnden för löneadministration. Den ursprungliga överenskommelsen och lönenämndens reglemente reglerade nämndens och lönekontorets ansvar och arbetsuppgifter samt lönenämndens sammansättning och arbetsformer. Såväl överenskommelsen som reglementet har reviderats sedan dess.

Det aktuella samverkansavtalet för interkommunalt samarbete inom löneadministration har tecknats av de fyra berörda kommunerna. I samverkansavtalet anges bland annat ändamålet med samverkan, lönenämndens och lönekontorets ansvar, de ekonomiska förutsättningarna för samverkan samt avtalets giltighetstid. Samverkansavtalet anger även att värdkommunen förvaltar den gemensamma nämndens medel och svarar för att erforderlig revision sker. I avtalet regleras också när omförhandling kan genomföras och hur en eventuell avveckling av samarbetet ska ske.

Kommun fullmäktige har fastställt ett dokument ”Attestreglemente och kontroll av ekonomiska transaktioner”. Bestämmelserna i attestreglementet gäller även för löne- och arvodestransaktioner där anställningsuppgift-/avtal utgör underlag för löneutbetalning. Beslutsattest anses ske i samband med tecknandet av avtalet. Kommunfullmäktige har också till dokumentet fogat tillämpningsanvisningar.

Kommunfullmäktige antog 2011-01-31 en revidering av dokumentet ”Bestämmelser om arvoden och traktamenten mm till kommunala förtroendemän i Mariestads kommun”. I bestämmelserna anges de regler som ska tillämpas för kommunens olika politiska instanser vad gäller arvodes- och ersättningsformer, ersättningsstorlek samt undantag etcetera.

Som vi uppfattat det finns utöver de ovan nämnda dokumenten – samverkansavtalet, nämndens reglemente, kommunens attestreglemente samt bestämmelserna om arvoden och traktamenten – inga övriga regelverk/riktlinjer som reglerar kommunens hantering av arvoden.

En kommentar som kan göras i detta sammanhang är att det varken i samverkansavtalet eller i nämndens reglemente regleras: hur uppföljning ska ske och hur den interna kontrollen ska säkerställas. I samverkansavtalet anges att lönenämnden, till respektive fullmäktige i medlemskommunerna, halvårsvis skall rapportera hur verksamheten utvecklas och hur den ekonomiska ställningen är. Övriga medlemskommuner har rätt till löpande insyn i redovisningen.

Av samverkansavtalet framgår även att värdkommunen svarar för att erforderlig revision sker.

För att säkerställa att uppföljning sker och att den interna kontrollen är tillräcklig, bör man överväga att i avtal och reglemente reglera dessa delar.

7.3 Kontroll och uppföljning

När arvodes- och ersättningsblanketter inkommit kontrollerar respektive nämndsekreterare att de är korrekta varefter förvaltningscheferna attesterar blanketterna. Nämndsekreterarna deltar på nämndernas möten och kan därför anses vara väl informerade om närvaro, reseersättningsbelopp och övriga ersättningar som ska utgå till de enskilda nämndledamöterna. Innan blanketterna skickas till lönekontoret i Hova (Gullspångs kommun) för utbetalning ska även economichefen attestera blanketterna.

I Mariestads kommuns *Reglemente för intern kontroll* anges bland annat att nämnderna har det yttersta ansvaret för den interna kontrollen av all verksamhet som sker inom egna verksamhetsområden. Nämnden ska tillse att en organisation upprättas för den interna kontrollen. Nämnden ska varje år anta en särskild plan för sin interna kontroll. Planen ska innehålla olika granskningsområden som valts ut med utgångspunkt från en väsentlighets- och riskbedömning.

Utifrån ett intern kontrollperspektiv är det viktigt att på ett systematiskt sätt genomföra kontroller avseende verksamhetens organisation, system och processer. Det är också av stor vikt att säkerställa: att verksamheten lever upp till fastställda mål, att den information som lämnas till nämnden är ändamålsenlig, tillförlitlig och tillräcklig, att verksamheten efterlever regler och riktlinjer samt att risker i verksamheten har identifierats, bedömts och i den mån det är möjligt förebyggts.

Av de dokumentstudier och de kontakter som tagits i samband granskningen har vi inte kunnat se att den gemensamma lönenämnden genomfört någon riskbedömning eller upprättat en plan för intern kontroll.

Uppföljning av arvoden och ersättningar som betalas ut till kommunens förtroendevalda är, som konstaterats tidigare, viktig ur flera aspekter. I Årsredovisningen ges en övergripande redovisning av lönenämndens verksamhet och ekonomiska resultat. I rapporteringen ingår: måluppfyllelse, nyckeltal och verksamhetsmått, årets viktigaste händelser samt en kortfattad beskrivning av vad som ingår i nämnden planer.

Vi bedömer, utifrån aktuella dokument och den beskrivning som lämnats, att kommunen har inrättat rimliga kontroller och rutiner för den handläggning som sker inför utbetalning av arvode till kommunens förtroendevalda. Enligt uppgifter som framkommit i granskningen har dock ingen kommunövergripande uppföljning av arvoden och ersättningar genomförts under senare år.

Vid en förlängning av samverkansavtalet och/eller i samband med en eventuell revidering av lönenämndens reglemente, bör kommunen överväga att göra ett tillägg eller förtydligande i dokumenten med avseende på uppföljning och intern kontroll. En systematisk och kontinuerlig uppföljning, som omfattar mer än den som anges ovan, av arvoden och ersättningar bör implementeras. Det är viktigt för kommunstyrelsen, den gemensamma lönenämnden och övriga nämnder i kommunen, att de har ett fullgott underlag för att kunna ta sitt ansvar.

8. Slutsats

Mariestads kommun har tillsammans med Gullspångs kommun, Töreboda kommun och Karlsborgs kommun inrättat en gemensam nämnd för löneadministration. Nämnden ska ansvara för de löneadministrativa arbetsuppgifterna i de fyra kommunerna. Kommunerna har också ett gemensamt lönekontor vars personal är anställd av Gullspångs kommun. Lönekontoret sköter, för Mariestads kommuns räkning, såväl utbetalningar av löner till anställd personal som arvoden och ersättningar till förtroendevalda.

Vi bedömer, utifrån dokumentation och de kontakter som tagits, att kommunen upprättat rimliga kontroller och rutiner för den handläggning som sker inför utbetalning av arvoden och ersättningar till kommunens förtroendevalda. Vi efterlyser dock en kommunövergripande uppföljning avseende arvoden och ersättningar.

Vi har också noterat att det i samverkansavtalet och i lönenämndens reglemente inte på ett tydligt sätt regleras hur uppföljning ska ske och hur den interna kontrollen ska säkerställas. Samverkansavtalet och reglemente bör därför förtydligas i dessa delar. Kommunen bör också överväga att i nämnda dokument konkretisera och beskriva omfattningen på den uppföljning som ska ske av nämndens verksamhet.

KPMG dag som ovan

Johan Magnusson
Certifierad kommunal revisor

Karin Helin-Lindkvist
Kundansvarig