



**Södertälje
kommun**

2016-01-13

Tjänsteskrivelse

SÖDERTÄLJE KOMMUN Kommunstyrelsen	
2016 -02- 03	
Dnr	Rnr

KS20160226

Kontor

Kommunstyrelsens
kontor

Handläggare

Paula Johansson
08-523 01067
Paula.johansson@sodertalje.se

Kommunstyrelsen

Revisionsrapport nr 4/2015 – Granskning av avgångsvederlag

Dnr KS 15/402

Sammanfattning av ärendet

Ernst & Young har på uppdrag av Södertälje kommuns revisorer granskat den interna kontrollen i processen att betala ut avgångsvederlag, om beslut om ersättning skett i behörig ordning samt om avtal som tecknats baserats på rimliga villkor.

Den uppföljande granskningen ger följande rekommendation:

Riktlinjer eller policys

Det saknas riktlinjer eller policys som anger när avgångsvederlag och liknande ersättningar ska betalas ut samt mer detaljerade riktlinjer om tillvägagångssätt när så sker. Alla beslut om avgångsvederlag fattas och hanteras av HR-avdelningen vid kommunstyrelsens kontor vilket ändå bidrar enligt vår bedömning till att säkerställa en likartad hantering inom kommunen.

Här beskrivs vilka åtgärder som genomförs och planeras utgående från denna rekommendation. Tjänsteskrivelsen föreslås överlämnas som kommunstyrelsens svar till revisionen.

Beslutsunderlag

Kommunstyrelsens kontors tjänsteskrivelse den 11 januari 2016
Revisionsrapport nr 4/ 2015 – Granskning av avgångsvederlag

Ärendet

Avgångsvederlag och liknande ersättningar utbetalas i samband med avslut av anställning. Ärendena skiljer sig från fall till fall. Enligt delegationsordningen är det endast

Personaldirektör, Förhandlingschef, Arbetsrättsspecialist samt HR-cheferna som är behöriga att teckna överenskommelse om avgångsvederlag och liknande ersättningar. Enligt den granskning som gjorts är EY:s bedömning att då hanteringen av avgångsvederlag och liknande ersättningar sker av HR-avdelningen så bidrar det till att säkerställa en likartad hantering inom kommunen.

Då ärendena skiljer sig från fall till fall skulle det innebära stora svårigheter, och även i många fall omöjliggöra förhandling om avgångsvederlagets eller ersättningens omfattning, att ta fram riktlinjer och policys som tar fasta på alla fall av ärenden som är aktuella för avgångsvederlag eller liknande ersättningar.

Förvaltningens bedömning är därav en avrådan till att fastställa riktlinjer eller policys som anger när avgångsvederlag eller liknande ersättningar ska utbetalas.

Kommunstyrelsens kontor förslag till kommunstyrelsen:

Kommunstyrelsens kontors tjänsteskrivelse lämnas som svar till kommunrevisorerna



Martin Andreae
Stadsdirektör



Johan Lefverström
Personaldirektör

SÖDERTÄLJE KOMMUN Kommunstyrelsen	
2015 -12- 18	
Dnr	Rnr

Södertälje kommun
Revisorerna

Revisionskrivelse
2015-12-10

Till Kommunstyrelsen
För kännedom: Kommunfullmäktige

Revisionsrapport nr 4/2015 – Granskning av avgångsvederlag

På vårt uppdrag har EY granskat den interna kontrollen i processen att betala ut avgångsvederlag. Viktiga frågor har varit att bedöma om beslut om ersättning har skett i behörig ordning samt om avtal som tecknats baseras på rimliga villkor.

I revisionsrapporten konstateras att alla beslut om avgångsvederlag fattas och hanteras av HR-avdelningen vid kommunstyrelsens kontor, vilket bör bidra till en likartad hantering inom kommunen. Beslut om utbetalade avgångsvederlag avviker inte från gällande delegationsordning och de avtal som tecknats baseras på rimliga villkor.

En brist som särskilt påpekas i EYs granskning är att det saknas riktlinjer eller policys som anger när avgångsvederlag och liknande ersättningar kan betalas ut samt mer detaljerade riktlinjer om tillvägagångssätt när så sker. Vi rekommenderar därför kommunstyrelsen att fastställa riktlinjer och policy för avgångsvederlag.

Vi önskar kommentarer från senast den 29 februari 2016.

För revisorerna i Södertälje kommun

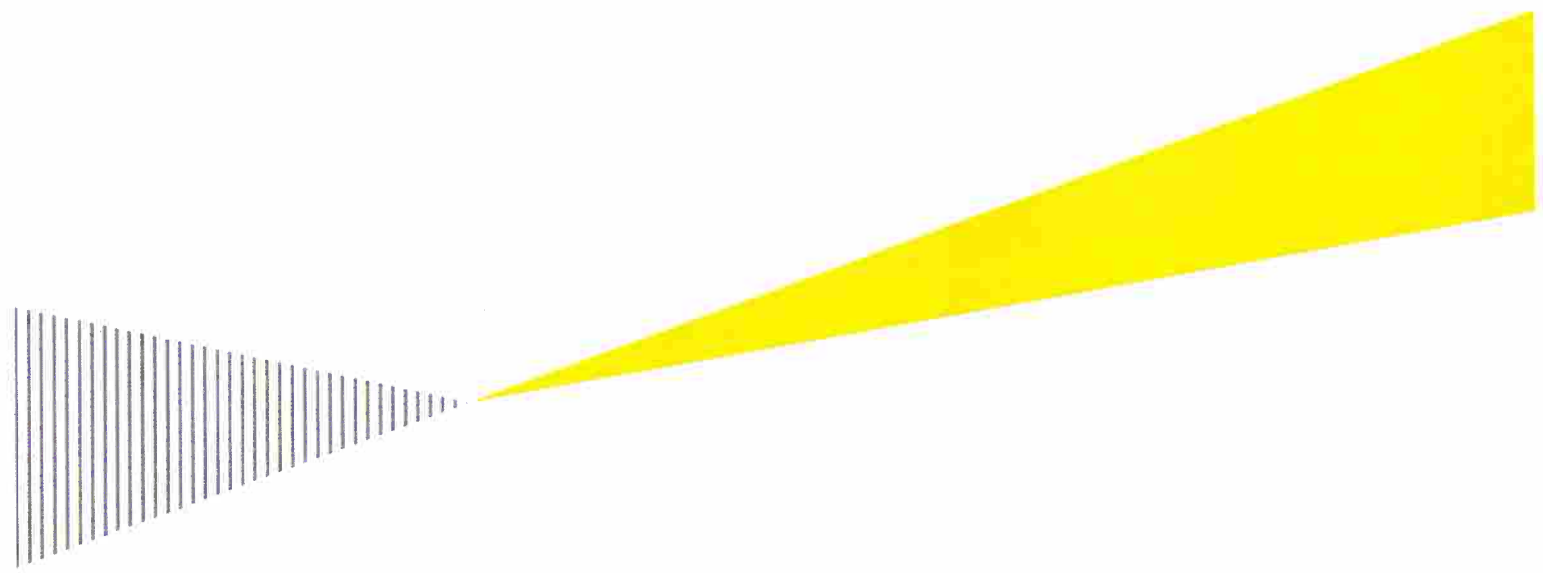

Christer Björk
Ordförande


Sören Lekberg

Bilaga: Revisionsrapport nr 4/2015 – Granskning av avgångsvederlag

Södertälje kommun

Granskning av avgångsvederlag



Innehåll

1	Sammanfattande bedömning.....	2
2	Inledning	3
2.1	Bakgrund.....	3
2.2	Syfte och revisionsfrågor	3
2.3	Metod	3
3	Resultat av genomförd granskning	3
3.1	Riktlinjer i kommunen	3
3.2	Genomförd granskning avgångsvederlag	3
4	Källförteckning.....	5

1 Sammanfattande bedömning

EY har på uppdrag av revisorena i Södertälje kommun gransakt den interna kontrollen i processen att betala ut avgångsvederlag, om beslut om ersättning skett i behörig ordning samt om avtal som tecknats baserats på rimliga villkor.

Vår granskning visar att det inte finns några riktlinjer eller policys som anger när avgångsvederlag och liknade ersättningar ska betalas ut samt riktlinjer när så sker. Vi rekommenderar att detta tas fram. Alla beslut om avgångsvederlag fattas och hanteras av HR-avdelningen vid kommunstyrelsens kontor vilket enligt vår bedömning ändå bidrar till att säkerställa en likartad hantering inom kommunen.

I delegationsordningen framgår tydligt vilka som har rätt att teckna överenskommelse om avgångsvederlag. Vi har i vår stickprovsgranskning inte identifierat några avvikelser från delegationsordningen. Vår bedömning är att de avtal som tecknats baseras på rimliga villkor.

2 Inledning

2.1 Bakgrund

Årligen betalas avgångsvederlag och liknade ersättningar ut till anställda i kommunen. Omfattningen varierar mellan åren. En inkonsekvent hantering eller avsaknad av fungerande rutiner eller riktlinjer kan leda till förtroendeskada och ekonomisk skada för kommunen.

2.2 Syfte och revisionsfrågor

Syftet med granskningen har varit att bedöma den interna kontrollen i processen, om beslut om ersättning skett i behörig ordning samt om avtal tecknats baserat på rimliga villkor.

Följande revisionsfrågor har besvarats:

- Finns antagen policy eller riktlinjer för avgångsvederlag och liknade ersättningar?
- Hur säkerställs en likartad hantering i kommunen?
- Är beslutsordningar/delegationsordningar tydliga och följs dessa?
- Finns avtal för samtliga avgångsvederlag och har dessa fattats i behörig ordning?

2.3 Metod

Vid granskningen har en registeranalys omfattande samtliga lönetransaktioner för åren 2013-2014 genomförts. Utbetalda avgångsvederlag har stämts av mot behöriga beslut och avtal. Utöver vår interna kvalitetssäkring har samtliga intervjuade fått möjlighet att komma med synpunkter på rapportutkastet för att säkerställa att revisionsrapporten bygger på korrekta fakta.

3 Resultat av genomförd granskning

3.1 Riktlinjer i kommunen

Det är kommunstyrelsen som är arbetsgivarmyndighet för samtliga anställda i kommunen. Kommunstyrelsen utser inom sig ett personalutskott för att handlägga ärenden som rör kommunen som arbetsgivare. Utskottets beslutsärenden framgår av kommunstyrelsens delegationsordning.

Av delegationsordningen framgår att personaldirektören, förhandlingschefen och HR-cheferna var för sig bemyndigas att träffa överenskommelse med anställda om avgångsvederlag eller liknande lösningar. Om uppgörelsen avser ett större avgångsvederlag än som motsvarar tio månadslöner, eller på annat sätt är av betydelse, skall samråd ske med personalutskottet innan överenskommelse träffas. Samtliga avtal ska anmälas till personalutskottet.

Det finns ingen policy som anger vid vilka tillfällen avgångsvederlag eller liknande ersättningar kan betalas ut.

3.2 Genomförd granskning avgångsvederlag

Vi har inhämtat en fil innehållande samtliga lönetransaktioner för åren 2012 till och med 2014.

Granskningen omfattar följande lönearter:

- 4900 Avgångsvederlag engångsbelopp
- 4901 Avgång. vederlag tabell
- 4903 Avgångsvederlag pensionsgrundande

Under 2012 till och med 2014 har avgångsvederlag uppgående till 9 532 tkr betalats ut till 110 olika medarbetare. 2 313 tkr under 2012, 3 446 tkr under 2013 och 3 773 tkr under 2014. Vi har stickprovsvis stämt av 25 avgångsvederlag mot undertecknade avtal. Samtliga avtal har undertecknats av behörig. Av avtalen framgår vilken tjänst den anställda innehaft, sista anställningsdag, avgångsvederlagets omfattning samt eventuellt andra villkor.

Avtalen vi har tagit del av har samtliga samma utformning och är enligt vår bedömning tydliga. Samtliga avtal har hanterats av HR-avdelningen vid kommunstyrelsens kontor. Detta säkerställer en likartad hantering inom kommunen. Merparten av de avtal vi har granskat har undertecknats av arbetsrättschef. Villkoren bedöms vara rimliga.

Avgångsvederlagen för de granskade åren varierar mellan 4 tkr och 490 tkr för den granskade perioden. Eftersom avtalen kan sträcka sig över perioder som inte omfattas av granskningen kan enskilda avtal komma att vara beloppsmässigt högre.

Avgångsvederlagen fördelar sig mellan de olika kontoren enligt nedan.

Kontor	Belopp
Utbildningskontoret	3 028 202
Social- och omsorgskontoret	3 949 854
Samhällsbyggnadskontoret	1 000 777
Kommunstyrelsens kontor	1 105 000
Kultur- och fritidskontoret	261 910
Miljökontoret	186 550
Summa	9 532 293

.

Stockholm den 10 december 2015

Rebecka Hansson
Auktoriserad revisor

4 Källförteckning

Södertälje kommunal författningssamling, Delegationsordning för kommunstyrelsen inkl stadsdirektörens vidaredelegationslista, utgåva oktober 2015.