

Sölvesborgs kommun

Granskning av löneprocessen och hantering av arvoden

Penneo dokumentnyckel: XMUXO-W69PF-UMUEE-OHP55-GGP90-TKF5C

Innehåll

Sammanfattning	2
1. Inledning	3
1.1. Bakgrund	3
1.2. Syfte och revisionsfrågor	3
1.3. Genomförande och avgränsning	3
1.4. Revisionskriterier	4
2. Granskningsresultat	5
2.1. Löneprocessen	5
2.2. Hantering av arvoden och genomförda stickprov	8
2.3. Sammanställning av KSAU-ledamöters närvaro	14
3. Sammanfattande bedömning	16
4. Källförteckning	18
Bilaga 1. Revisionskriterium	19

Sammanfattning

EY har på uppdrag av kommunrevisionen granskat kommunstyrelsens hantering av utbetalning av löner och arvoden. Granskningen har grundats på intervjuer, dokumentstudier, stickprov och registeranalys. Dokumentstudier har gjorts av rutiner och riktlinjer avseende hantering och kontroller av löner och arvoden. Ett stickprov har genomförts av utbetalningar av ersättning av förlorad inkomst till tio förtroendevalda från den 1 januari 2024 till 30 juni 2025. Därtill har vi gjort en sammanställning av närvaron för ledamöter för kommunstyrelsens arbetsutskott under samtliga sammanträden mellan 1 januari 2024 och 30 juni 2025.

Vår sammanfattande bedömning är att kommunstyrelsen till stor del hanterar utbetalning av löner på ett ändamålsenligt sätt och till liten del vad gäller hanteringen av arvoden.

Bedömningen grundar sig i att det finns dokumenterade beskrivningar av löneutbetalningsprocessen och att det genomförs kontroller av att gällande attestrutiner för löneutbetalningsprocessen efterlevs.

Vad gäller hanteringen av arvoden bedömer vi att det delvis finns dokumenterade rutiner och riktlinjer för detta. Det saknas rutiner för vilka kontroller av arvoden som ska genomföras, vilket vi bedömer att det finns ett behov av att ta fram. Vidare anser vi att det inte sker tillräckliga faktiska kontroller för att säkerställa korrekt utbetalning av arvoden till förtroendevalda.

Därtill bedömer vi att det vidtas åtgärder när avvikelser uppdagas i kontroll av löne- och arvodesutbetalningar. Dock anser vi att det är en bristfällig hantering när det inte vidtas åtgärder då underlag till ansökan om ersättning för inkomstförlust är bristfälliga.

Slutligen förefaller det utifrån vår sammanställning av närvaro för KSAU-ledamöter vara så att det inte har vidtagits åtgärder gällande arvodesnedsättning när en ledamot har varit frånvarande i mer än en månad, vilket vi bedömer som bristfälligt. Det finns inget som tyder på att det har tagits någon ställning i frågan om årsarvodet ska betalas ut när vederbörande har uteblivit från möten under en längre period. Vi vill i sammanhanget betona att vi inte bedömer det vara en brist att årsarvodet har betalats ut, utan att frågan inte har hanterats.

Utifrån granskningsresultatet rekommenderar vi kommunstyrelsen att:

- ▶ ta fram dokumenterade rutiner för hantering av arvoden,
- ▶ säkerställa att kontroller görs av att ansökningar om ersättning för inkomstförlust har tillräckliga intyg, samt
- ▶ förtydliga vad som avses med att fullgöra sina uppdrag på heltid eller minst 40 procent av heltid och på vilket sätt efterlevnaden ska följas upp.

1. Inledning

1.1. Bakgrund

Löner och arvoden utgör en betydande del av kommunens resultaträkning och är en av de största kostnadsposterna i den kommunala ekonomin. Då löne- och arvodeskostnaderna uppgår till betydande belopp, ställs höga krav på att utbetalningsprocessen är korrekt, effektiv och säker. Kommunallagen reglerar de förtroendevaldas rätt till skälig ersättning för de arbetsinkomster och ekonomiska förmåner som de förlorar på grund av uppdraget samt att fullmäktige ska besluta enligt vilka grunder ersättning ska betalas. Att förtroendevalda politiker som inte fullgör uppdrag på heltid eller en betydande del av en heltid ska erhålla ersättning för förlorad arbetsförtjänst är en grundförutsättning för det demokratiska systemet. Lika viktigt är det att det finns tydliga riktlinjer för hur utbetalningar ska hanteras av kommunen för att inte underminera medborgarnas förtroende för demokratin.

För att säkerställa att rätt arvode betalas ut till rätt person, vid rätt tidpunkt och enligt gällande regler, krävs rutiner och systemstöd. Eventuella brister i arvodeshanteringen kan leda till allvarliga konsekvenser, både ekonomiskt och förtroendemässigt. Ekonomiska konsekvenser kan inkludera felaktiga utbetalningar och ökad arbetsbörda för att rätta till fel, medan förtroendeskador kan påverka kommunens relationer med medarbetare, förtroendevalda och invånare negativt.

Revisorerna har mot denna bakgrund bedömt det som angeläget att granska hantering och utbetalning av löner och arvoden.

1.2. Syfte och revisionsfrågor

Granskningens övergripande syfte har varit att bedöma om kommunstyrelsen hanterar utbetalning av löner och arvoden på ett ändamålsenligt sätt.

I granskningen ska följande revisionsfrågor besvaras:

- ▶ Finns dokumenterade beskrivningar av löneutbetalningsprocessen?
- ▶ Finns det rutiner och kontroller som utförs i samband med löneutbetalningarna?
- ▶ Genomförs kontroller av att gällande attestrutiner för löneutbetalningsprocessen efterlevs/följs?
- ▶ Finns dokumenterade rutiner och riktlinjer avseende hantering av arvoden?
- ▶ Sker tillräckliga kontroller för att säkerställa korrekt utbetalning av arvoden till förtroendevalda?
- ▶ Vidtas åtgärder när avvikelser uppdagas? I så fall, vilka?

1.3. Genomförande och avgränsning

Granskningen har omfattat kommunstyrelsen.

Granskningen har genomförts mellan augusti 2025 och januari 2026 och har samordnats med revisionens granskning av löneprocessen, som görs inom ramen

för KISA (Kommunal International Standards on Auditing). Se avsnitt 2.1 för en beskrivning av granskningen av löneprocessen.

Granskningen har genomförts med hjälp av intervjuer, dokumentstudier, stickprov och registeranalys. Dokumentstudier har gjorts av rutiner och riktlinjer avseende hantering och kontroller av löner och arvoden. Intervju har genomförts med chef för enheten för lön och bemanning samt systemspecialist med ansvar för hantering och kontroll av arvoden.

Vi har även gjort en stickprovskontroll av utbetalningar av ersättning av förlorad inkomst till tio förtroendevalda från den 1 januari 2024 till 30 juni 2025. Syftet med stickprovet har varit att kontrollera efterlevnad av rutiner och riktlinjer avseende arvodeshantering. Stickprovskontrollen beskrivs mer i avsnitt 2.3.

Därtill har vi gjort en sammanställning av närvaron för ledamöter för kommunstyrelsens arbetsutskott under samtliga sammanträden mellan 1 januari 2024 och 30 juni 2025. Syftet med sammanställningen har varit att säkerställa att ledamöterna har varit närvarande på de sammanträden som de har fått utbetalt arvode för. Sammanställningen beskrivs mer i avsnitt 2.4.

Slutligen har vi gjort en registeranalys på kommunens löneutbetalningar under perioden januari 2024-september 2025. Resultatet av registeranalysen beskrivs i avsnitt 2.1.

1.4. Revisionskriterier

I denna granskning utgörs de huvudsakliga revisionskriterierna av:

- ▶ Kommunallagen (2017:725):
 - Kapitel 4, §§ 12-18
 - Kapitel 6, § 6
- ▶ Bestämmelser om ekonomiska förmåner till förtroendevalda

För att läsa mer om revisionskriterierna, se bilaga 1.

2. Granskningsresultat

2.1. Löneprocessen

I detta avsnitt besvaras revisionsfrågorna om det finns dokumenterade beskrivningar av löneutbetalningsprocessen; om det finns rutiner och kontroller som utförs i samband med löneutbetalningarna; om det genomförs kontroller av att gällande attestrutiner för löneutbetalningsprocessen efterlevs/följs; samt om det vidtas åtgärder när avvikelser uppdagas, och i så fall, vilka.

2.1.1. EY:s granskning av löneprocessen

Under hösten 2025 har EY genomfört en granskning av löneprocessen inom ramen för KISA. Granskningen har syftat till att kartlägga rutiner och dokumentation av processens olika steg. Detta innefattar anställning, registrering av arbetad tid, bearbetning av löneunderlag, bokföring av löner samt utbetalning av löner. Bedömningen vid granskningstillfället var att det inte fanns några väsentliga avvikelser i något av processens granskade steg.

2.1.2. Organisation för löne- och arvodeshantering

Enheten för lön och bemanning är organiserad under HR-avdelningen på kommunledningsförvaltningen. Enligt uppgift arbetar fem av enhetens elva anställda med löne- och arvodesfrågor. Detta innefattar enhetschef, två lönespecialister, en löne- och systemspecialist och en systemspecialist med ansvar för hantering av utbetalning av förtroendevaldas arvoden. Intervjuade uppger att varje lönespecialist ansvarar för hantering av samtliga löner för en viss kommunal verksamhet. Hantering av löner görs i systemstödet PersonecP.

2.1.3. Det finns beskrivningar av löneutbetalningsprocessen

Vi har mottagit en beskrivning av processen för utbetalning av löner som gäller för Sölvesborgs kommun, Sölvesborgshem AB, Sölvesborgs Energi AB och Miljöförbundet Västra Blekinge. I beskrivningen framgår vilka steg som ansvariga lönespecialister ska genomföra inför verkställan av de löner som ska betalas ut, i samband med lönekörning¹, samt efter löneverkställan. I beskrivningen anges även vilka eventuella rättelser av felaktigheter i lönekörningen som behöver göras, samt eventuella ombokningar och extrautbetalningar. Det framgår även vilka steg som ska göras för bolagen, kommunen respektive miljöförbundet.

Vi har även mottagit beskrivningar av andra steg i löneutbetalningsprocessen. Detta innefattar exempelvis upplägg av extrautbetalningar, hantering av lönerättningar och kontroll av kontering inför löneverkställan.

¹ Detta omfattar beräkning av löner, arbetsgivaravgifter och skattedeklarationer och görs för att kunna betala ut löner till de anställda.

2.1.4. Kontroller görs inför löneutbetalning

Vi har tagit del av en checklista för vilka månatliga kontroller som lönespecialister gör inför och efter lönekörningar. Checklistan är senast uppdaterad den 31 juli 2025 och beskriver vilka kontroller som ska göras till huvudutbetalningen av löner. Detta innefattar exempelvis kontroll av att dubbla löner inte har betalats ut och att semesterdagar har betalats ut korrekt.

Checklistan beskriver även kontroller som ska göras inför rättelsekörning, extrautbetalning och i samband med interna kontroller. Exempelvis kontrolleras om nettolön har betalats ut felaktigt. Interna kontroller görs därtill av exempelvis mätning av felaktig lön som ger betydande påverkan på en medarbetare. Om avvikelser upptäcks vid kontroll av felaktigt utbetald nettolön uppges lönespecialister korrigera detta på nästkommande löneutbetalning för den anställde.

Enligt intervju fyller inte ansvarig lönespecialist i checklistan efter genomförda kontroller. Följaktligen dokumenteras inte vilka kontroller som har gjorts eller vilka avvikelser som har upptäckts.

Vi har även tagit del av bilagan "PS Självservice Chef Kostnadskontroll per enhet". Enligt bilagan ska varje enhetschef månatligen kontrollera personalkostnaderna för sin enhets anställda i PersonecP inför löneutbetalning. Detta görs i syfte att upptäcka avvikelser i bruttolön per medarbetare som kan orsaka felaktiga löneutbetalningar. Vid avvikelser ska lönespecialist kontaktas.

Lönespecialist noterar därtill månatliga avvikelser på medarbetares löner som genererar antingen en löneskuld eller extra löneutbetalning i början av nästkommande månad. Vi har tagit del av underlag för detta mellan januari 2024 och november 2025. I dessa framgår det för varje berörd medarbetare anledningen till avvikelsen, om avvikelsen genererar en löneskuld eller extra löneutbetalning. Om avvikelsen genererar en löneskuld noteras även om ansvarig chef tidigare hade godkänt löneutbetalningen efter sin månatliga kontroll.

2.1.5. Kontroll av attester görs inför löneutbetalningar

Enligt uppgift kontrollerar vissa verksamheters administratörer inledningsvis löneutbetalningar för en anställd. Vid avvikelser tillstyrker administratörer dessa. Ansvarig chef attesterar därefter utbetalningen.

Enligt checklista för lönespecialisters månatliga kontroller ska kontroll göras av att ansvarig chef har attesterat sina anställdas löneposter. Lönespecialist ska särskilt notera om chef inte har attesterat majoriteten av sina medarbetares löneposter. Kontroll ska även göras av att alla avvikelser till och med innevarande månad som avser lön är beviljade av respektive chef. Enligt uppgift informeras chefen i fråga om avvikelser noteras i kontrollen.

Vid intervju uppges att lönespecialister inte kontrollerar om administratör har tillstyrkt och om chefer har attesterat underlag till löneutbetalningar för enskilda medarbetare.

2.1.6. Registeranalys över löneutbetalningar

Vi har genomfört en registeranalys på kommunens samtliga löneutbetalningar under perioden 1 januari 2024 till 30 september 2025². I analysen har vi gjort följande kontroller för samtliga anställda:

- ▶ Avstämning av att källskatt³ är proportionerlig mot skattepliktig inkomstnivå.
- ▶ Att varje anställd har ett personnummer eller samordningsnummer.
- ▶ Dubbla poster (som exempelvis kan uppstå på grund av att lönekörning görs en dag och att bokföring av semesterlön görs efterföljande dag).
- ▶ Lönearter med få individuella transaktioner (exempelvis ferielönetillägg samt engångsbelopp för utköp av personal).
- ▶ Personalförändringar (exempelvis avslut av anställning).
- ▶ Stora transaktionsbelopp (exempelvis månadslöner och utköp av personal som överstiger 99 000 kronor).
- ▶ Avvikande perioder (exempelvis förskjuten löneutbetalning).
- ▶ Utbetalningstillfällen (om en anställd har fått mer än en utbetalning under en viss månad⁴).
- ▶ Att storleken på skattepliktiga inkomster är rimliga i förhållande till anställningen.
- ▶ Att storleken på ej skattepliktiga inkomster⁵ inte är orimligt hög.
- ▶ Att nettolöneutbetalning (efter avdrag av källskatt) är rimlig utifrån årslönen.

Vi har inte noterat avvikelser i någon av kontrollerna.

I kontrollen av ej skattepliktiga inkomster har vi noterat tre fall på minst 100 000 kronor för år 2024. Bedömningen är att beloppen är på en rimlig nivå.

2.1.7. Bedömning

Vi bedömer att det finns dokumenterade beskrivningar av löneutbetalningsprocessen. I underlaget som vi har tagit del av framgår beskrivningar av processens olika steg.

² Registeranalysen har haft ett huvudsakligt fokus på 2025 års utbetalningar. Dock har utbetalningar för 2024 inkluderats som en grund för jämförelser för att kunna se eventuella avvikelser mellan åren.

³ Källskatt innebär att arbetsgivaren drar den anställdes inkomstskatt direkt i samband med löneutbetalningen.

⁴ En andra löneutbetalning för en månad kan exempelvis uppstå när en person avslutar sin anställning och får en utbetalning av kvarvarande semesterersättning.

⁵ I registeranalysen avser detta framför allt anställda som har inkomster från familjehemsverksamhet. Omkostnadsersättning för familjehemsverksamhet är avdragsgillt ([Skatteverket](#)).

Därtill bedömer vi att det finns rutiner och kontroller som utförs i samband med löneutbetalningarna. Dock dokumenteras inte månadskontroller som utförs. Vi bedömer det inte vara en brist att kontrollerna i sig inte dokumenteras. Däremot anser vi att det vore lämpligt att dokumentera identifierade avvikelser i månadskontrollerna som kan ligga till grund för utvecklingsarbetet.

Vi bedömer att det genomförs kontroller av att gällande attestrutiner för löneutbetalningsprocessen efterlevs. Detta grundar sig i att lönespecialister regelbundet kontrollerar att chefer har attesterat berörda medarbetares löner inför utbetalning. Dock görs ingen kontroll av att chef har attesterat underlag för löneutbetalningar. Detta skulle kunna vara en del i en risk- och väsentlighetsanalys för att kunna uttala sig om risken och väsentligheten i processen och besluta sig för om det finns ett behov av att genomföra kontroller.

Vi bedömer även att det vidtas åtgärder när avvikelser i löneutbetalningsprocessen uppdagas. När avvikelser i kontroll av löne- och arvodesutbetalningar identifieras görs korrigeringar av felaktigheter i nästkommande utbetalning.

2.2. Hantering av arvoden och genomförda stickprov

I detta avsnitt besvaras revisionsfrågorna om det finns dokumenterade rutiner och riktlinjer avseende hantering av arvoden; om det sker tillräckliga kontroller för att säkerställa korrekt utbetalning av arvoden till förtroendevalda; samt om det vidtas åtgärder när avvikelser uppdagas, och i så fall vilka. Vi kommer även att redogöra för resultatet av de stickprov och kontroller som vi har genomfört inom ramen för granskningen som avser utbetalning av arvoden och ersättningar.

2.2.1. Rutiner och riktlinjer avseende arvodeshantering

Bestämmelser om ekonomiska förmåner till förtroendevalda antogs år 2022

Kommunfullmäktige antog bestämmelser om ekonomiska förmåner till förtroendevalda den 19 december 2022. I bestämmelserna regleras villkor för utbetalning av arvoden, ersättningar för inkomstförlust och övriga ersättningar för omkostnader som rör den förtroendevaldes uppdrag.

Enligt kapitel 4 i bestämmelserna om ekonomiska förmåner till förtroendevalda har förtroendevalda rätt till ersättning för inkomstförlust samt för förlorade pensions- och semesterförmåner. Enligt bilaga till bestämmelserna kan ersättning för styrkt inkomstförlust erhållas på två sätt:

1. Ersättningen baseras på faktisk sammanträdestid samt för restid mellan bostad och förrättningsställe. Ersättning utgår inte för tid för inläsning av handlingar. Ersättning betalas ut enligt styrkt intyg för det antal timmar som den förtroendevalde har angivit på reseräkningen.
2. Ersättningen baseras på ett schablonberäknat belopp som är maximalt 1 341 kronor per dag.

Styrkt intyg i alternativ ett avser att den förtroendevaldes arbetsgivare skriftligen ska intyga att den ansökta inkomstförlusten stämmer. Detta görs antingen genom arbetsgivarens skriftliga signatur på ansökan, skriftligt intyg eller genom lönespecifikation.

Ersättning enligt alternativ två ges till förtroendevald som kan visa på en inkomstförlust, men inte till vilket belopp. Enligt intervjuade används detta alternativ sällan. I förekommande fall gäller det egenföretagare som har svårt att specificera inkomstförlust.

Enligt bestämmelserna om ekonomiska förmåner till förtroendevalda har förtroendevalda därtill rätt till ersättning för inkomstförlust vid konferens, informationsmöte, studiebesök, uppdrag som kontaktperson, studieresa, kurs eller liknande som rör kommunal angelägenhet och som har ett direkt samband med det kommunala förtroendeuppdraget. Ersättning för dessa aktiviteter ska avgöras av berört nämnds- eller styrelsepresidium. Enligt intervjuade kontrolleras inte att presidiet har godkänt dessa ersättningar innan utbetalning görs.

Se bilaga 1 för en mer detaljerad beskrivning av bestämmelsernas övriga innehåll.

Det saknas dokumenterade rutiner för hantering och kontroll av arvoden till förtroendevalda

Det saknas dokumenterade rutiner och checklistor för hur förtroendevaldas arvoden ska hanteras och kontrolleras. Enligt intervju hanteras registrering av förtroendevaldas närvaro till registrering av arvodesutbetalning på följande sätt:

1. Vid sammanträdet noterar nämndsekreterare eller personalredogörare den förtroendevaldes närvaro.
2. Nämndsekreterare eller personalredogörare skickar underlaget till systemspecialist på löneenheten med ansvar för arvodeshantering.
3. Systemspecialist kontrollerar underlaget och registrerar arvodesutbetalning.

Vidare framkommer vid intervju att ansökningar om ersättning för inkomstförlust hanteras på följande sätt:

1. Nämndsekreterare eller personalredogörare mottar blankett för ansökan om ersättning tillsammans med eventuellt intyg från arbetsgivare eller lönespecifikation.
2. Nämndsekreterare för dialog med nämnds-/styrelseordförande avseende godkännande av ledamöters rätt till ersättning för aktiviteter som har ett direkt samband med förtroendeuppdraget⁶.
3. Nämndsekreterare eller personalredogörare bestyrker skriftligen att korrekta underlag för ersättning finns och skickar det till systemspecialist på löneenheten.

⁶ Enligt bestämmelserna om ekonomiska förmåner till förtroendevalda avser detta konferenser, informationsmöten, studiebesök, uppdrag som kontaktperson, studieresor, kurser eller liknande som rör kommunal angelägenheter.

4. Systemspecialist kontrollerar att ansökan är bestyrkt, och gör en rimlighetsbedömning av den ansökta ersättningen.
5. Systemspecialist godkänner och registrerar ersättningen.

Vid intervju uppfattar granskarna att systemspecialist inte kontrollerar underlag till ansökan. Vid sakfelskontroll framhåller intervjuade att systemspecialist kontrollerar att underlagen är kompletta, det vill säga att intyg, underskrift från arbetsgivare eller lönespecifikation finns.

Enligt uppgift kontrollerar lönespecialister som ansvarar för inrapportering av arvoden simulerad arvodesutbetalning⁷. Resultatet av kontrollerna dokumenteras dock inte. Vid felaktigt utbetalda arvoden korrigeras enligt uppgift detta i den förtroendevaldas utbetalning för nästkommande månad.

2.2.2. Kontroller av utbetalning av arvoden

Det har genomförts interna kontroller av risk för felaktiga arvodesutbetalningar

Kommunstyrelsens internkontrollplan 2025 innehåller en risk för att utbetalning av politiska arvoden sker felaktigt. Risken ska kontrolleras av lönechef genom en genomlysning av rutin för arvodesutbetalning. Genomlysningen ska göras genom två stickprov under 2025.

Vid uppföljning av kontrollen per den 1 april 2025 och 31 augusti 2025 framgår inte resultatet av genomfört stickprov. Vid sakfelskontroll uppges att ett stickprov inte genomfördes. Istället gjordes en genomlysning av befintlig rutin för arvodesutbetalning. Utifrån resultatet har det beslutats att från och med år 2026 införa ett nytt verksamhetssystem för att säkerställa följsamhet till rutinen.

Enligt uppföljning av kontrollen per den 1 april 2025 ska verksamhetssystemet även underlätta närvarorapportering på sammanträden som ger rätt till arvode eller ersättning av inkomstförlust. Systemet förväntas också möjliggöra en tydligare styrning av hantering och kontroll av arvode utifrån gällande riktlinjer.

Vid uppföljning av kontrollen per den 31 augusti 2025 framgår att löneenheten har tagit in ett förslag på kostnad och implementering av verksamhetssystemet. Finansiering och implementering förväntas läggas fram i budget 2026.

I övrigt finns det ingen dokumentation som styrker att kontroller har gjorts av utbetalning av arvoden till förtroendevalda eller resultatet av kontrollerna.

2.2.3. Stickprovskontrollens utformning

Inom ramen för granskningen har vi genomfört ett stickprov som omfattar utbetalningar av ersättning av inkomstförlust till tio förtroendevalda från den 1

⁷ Simulerad arvodesutbetalning innebär en uppdatering av nästkommande preliminära löneutbetalning. Detta görs av lönespecialist när uppgifter inrapporterats manuellt av lönespecialisten.

januari 2024 till 30 juni 2025. Syftet med stickprovet har varit att kontrollera efterlevnad av rutiner och riktlinjer avseende ersättning av inkomstförlust.

Ett urval har gjorts av de tio förtroendevalda som hade högst totalsumma av utbetalningar av ersättning för inkomstförlust under den granskade perioden. Urvalet utgörs av både ledamöter och ordförande i kommunens nämnder och styrelser.

Vi har kontrollerat alla utbetalningar som har gjorts under sex slumpmässigt utvalda månader mellan den 1 januari 2024 och 30 juni 2025 per förtroendevald. I de fall som en förtroendevald har haft betydligt fler enskilda utbetalningar än övriga förtroendevalda i stickprovet under perioden, har vi granskat samtliga utbetalningar under åtta slumpmässigt utvalda månader under perioden för att få ett mer representativt urval av ansökningar.

I stickprovet har vi gjort kontroller som utgår från bestämmelser om ekonomiska förmåner för förtroendevalda och mallar för ansökan om ersättning för inkomstförlust, se avsnitt 2.2.1 och bilaga 1. Stickprovet omfattar följande kontrollfrågor:

- ▶ Finns en dokumenterad blankett för ansökan om ersättning för inkomstförlust för varje gång ersättning har utbetalats?
- ▶ Finns det intyg på att arbetsgivaren har godkänt ersättningen för inkomstförlust (antingen genom signatur på ansökningsblankett, korrekt intyg eller lönespecifikation)?
- ▶ Finns det dokumenterat underlag på att den förtroendevalde har närvarat på sammanträdet för vilket det har ansökt om ersättning för inkomstförlust?

Statistik om utbetald ersättning för inkomstförlust

Enligt statistik från löneenheten som vi har tagit del av har kommunens förtroendevalda fått totalt 152 101 kronor i ersättning för inkomstförlust under år 2024. Mellan den 1 januari 2025 och 30 juni 2025 är motsvarande siffra 86 235 kronor. De tio förtroendevalda som vi har valt ut för stickprovet har sammanlagt mottagit 135 148 kronor i ersättning för inkomstförlust under 2024, och 56 481 kronor mellan 1 januari 2025 och 30 juni 2025.

2.2.4. Stickprovsresultat

Resultatet av stickprovskontrollen redovisas i tabellen nedan.

Tabell 1. Bedömning av respektive kontrollfråga per förtroendevald

Förtroendevald	Finns dokumenterad blankett för ansökan om ersättning för inkomstförlust?	Finns arbetsgivares signatur, korrekt intyg eller lönespecifikation?	Finns underlag för närvaro på berörda sammanträden?
1.	Ja.	Ja (arbetsgivares signatur).	Till stor del. Det saknas underlag för en sjundedel av ansökningar om ersättning för inkomstförlust. Dessa ansökningar avser ett ordinarie nämndssammanträde, ett budgetberedningsmöte och ett studiebesök.
2.	Ja.	Nej. Samma arbetsgivarintyg finns bifogat för alla ansökningar om ersättning för inkomstförlust under 2024. Ett nytt intyg har bifogats för 2025 års utbetalningar. ⁸	Till stor del. Det saknas underlag för en sjättedel av ansökningar om ersättning för inkomstförlust. Ansökan i fråga avser ett studiebesök med berörd nämnd.
3.	Ja.	Ja (lönespecifikation).	Till stor del. Det saknas underlag för en tredjedel av ansökningar om ersättning för inkomstförlust. Dessa ansökningar avser budgetberedningsmöten.
4.	Ja.	Nej. Samma arbetsgivarintyg finns bifogat för alla ansökningar om ersättning för inkomstförlust under 2024.	Till stor del. Det saknas underlag för en fjärdedel av ansökningar om ersättning för inkomstförlust. Dessa ansökningar avser ordinarie sammanträden.
5.	Ja.	Ja (lönespecifikation).	Till stor del. Det saknas underlag för hälften av ansökningarna om

⁸ Enligt bestämmelserna för ekonomiska förmåner till förtroendevalda ska varje ansökan styrkas med ett nytt intyg från arbetsgivaren.

			ersättning för inkomstförlust. Dessa ansökningar avser budgetberedningsmöten.
6.	Ja.	Ja (arbetsgivarintyg).	Ja.
7.	Ja.	Till stor del. Lönespecifikation finns för alla utom ett granskat fall.	Till liten del. Det saknas underlag för cirka två tredjedelar av ansökningarna om ersättning för inkomstförlust. Dessa ansökningar avser exempelvis presidiummöten, budgetmöten och temadagar.
8.	Ja.	Ja (arbetsgivares signatur).	Ja.
9.	Ja.	Ja (arbetsgivares signatur).	Till stor del. Det saknas underlag för cirka fyra av tio ansökningar om ersättning för inkomstförlust. Dessa ansökningar avser konferenser och möte med nämndens verksamheter.
10.	Ja	Ja (arbetsgivares signatur)	Ja

Kommentarer till bedömningarna

Det skiljer sig åt i hur många ansökningar av ersättning för inkomstförlust som lämnas in av respektive förtroendevald per månad. För samtliga stickprov finns dock en dokumenterad blankett för ansökan om ersättning för inkomstförlust i alla granskade fall.

För sju av tio stickprov finns arbetsgivares signatur, intyg eller lönespecifikation för varje ansökan om ersättning av inkomstförlust. I ett stickprov finns bifogad lönespecifikation för alla utom en granskad ansökan. I övriga två stickprov har samma intyg från arbetsgivaren bifogats för samtliga ansökningar för 2024. Ett nytt intyg har sedan bifogats för alla ansökningar för 2025. Enligt bestämmelserna för ekonomiska förmåner till förtroendevalda ska varje ansökan styrkas med ett nytt intyg från arbetsgivaren.

För tre av tio stickprov finns det underlag för att den förtroendevalde har närvarat på samtliga sammanträden som den har ansökt om ersättning för inkomstförlust för. För övriga sju förtroendevalda har de i flera fall ansökt om ersättning för inkomstförlust för icke-ordinarie nämndsmöten. Detta innefattar exempelvis budgetberedningsmöten, studiebesök och konferenser. Dessa möten utgör mellan 14 och 66 procent av det totala antalet granskade ansökningar om ersättning för 13

inkomstförlust. Det saknas närvarounderlag i samtliga utom ett av dessa möten/aktiviteter. I ett fall finns underlag på att den förtroendevalde har närvarat på en extern konferens.

2.3. Sammanställning av KSAU-ledamöters närvaro

2.3.1. Sammanställningens utformning

Inom ramen för granskningen har vi genomfört en kontroll av närvaron av ledamöter i kommunstyrelsens arbetsutskott (KSAU) under KSAU:s sammanträden mellan den 1 januari 2024 och 30 juni 2025. Syftet med kontrollen har varit att granska om ledamöterna har varit närvarande på de sammanträden som de har fått utbetalt arvode för.

Enligt bestämmelser för ekonomiska förmåner till förtroendevalda har förtroendevalda som fullgör sina uppdrag på heltid eller minst 40 procent av heltid rätt till årsarvode. Om en årsarvoderad inte kan fullgöra sitt uppdrag på grund av sjukdom eller annan anledning under minst en månad ska dennes arvode minskas i motsvarande mån. Om en årsarvoderad är frånvarande under mindre än en månad görs inte avdrag från årsarvodet. Följaktligen har vi kontrollerat om arvode har utbetalats även om en KSAU-ledamot har varit frånvarande under mer än en månad.

2.3.2. Sammanställningens resultat

KSAU består av fem ledamöter, varav tre har ett fast årsarvode. Utskottet sammanträdde tolv gånger under 2024 och åtta gånger mellan den 1 januari 2025 och 30 juni 2025.

Av sammanställningen framgår att fyra av fem ledamöter har varit närvarande på minst 80 procent av KSAU:s sammanträden under den granskade perioden. Ingen av dessa fyra har varit frånvarande från möten i mer än en månad i taget.

En ledamot som har erhållit fast årsarvode har varit närvarande på totalt fyra sammanträden under perioden, två under 2024 och två under 2025. Ledamoten har varit föräldraledig mellan 24 augusti 2023 och 30 juni 2024. Efter juni 2024 har ledamoten inte deltagit på utskottets möten i november 2024, samt februari, april och juni 2025⁹. Den 23 juni 2025 godkände fullmäktige att ledamoten entledigas från alla förtroendeuppdrag. Ledamoten har fått utbetalt arvode på cirka 26 000-32 000 kronor per månad mellan september 2024 och maj 2025.

Vid intervju framgår att löneavdelningen under 2024 fick information om att ledamoten fick felaktigt utbetalt gruppleदारarvode mellan den 1 september 2023 och 30 juni 2024 när ledamoten inte var gruppleदार. Följaktligen drogs de felaktigt utbetalda beloppen av på ledamotens efterföljande lönespecifikation för september 2024.

⁹ Mötet hölls den 3 juni 2025.

2.3.3. Bedömning

Vi bedömer att det delvis finns dokumenterade rutiner och riktlinjer avseende hantering av arvoden. Det finns bestämmelser om ekonomiska förmåner till förtroendevalda som är antagna av fullmäktige samt mallar för ansökan om ersättning för inkomstförlust. Det saknas rutiner för vilka kontroller som ska genomföras, vilket vi bedömer att det finns ett behov av.

Därutöver bedömer vi att det inte sker tillräckliga faktiska kontroller för att säkerställa korrekt utbetalning av arvoden till förtroendevalda. Det har genomförts interna kontroller av rutiner för felaktiga arvodesutbetalningar och rimlighetsbedömningar av ansökningar om ersättning för inkomstförlust. Vi bedömer det dock som en brist att dessa kontroller inte innefattar kontroller av om det faktiskt har gjorts felaktiga arvodesutbetalningar.

Det är positivt att det för samtliga kontrollerade utbetalningar av ersättning för inkomstförlust finns underlag för ansökan. Det är dock en brist att det i vissa fall har genomförts utbetalningar av ersättning för inkomstförlust trots att det inte funnits korrekt intyg från arbetsgivaren på att det ansökta beloppet är korrekt. Vi noterar även brister i att ersättning för inkomstförlust har betalats ut där det saknas underlag på närvaro på sammanträdet i fråga.

Slutligen bedömer vi att det vidtas åtgärder när avvikelser uppdagas. Detta har exempelvis gjorts där felaktigt utbetalt gruppleदारarvode under en period upptäckts och korrigerats. Det är enligt vår bedömning en bristfällig hantering när det inte vidtas åtgärder då underlag till ansökan om ersättning för inkomstförlust är bristfälliga.

Utifrån vår sammanställning av närvaro för KSAU-ledamöter förefaller det vara så att det inte har vidtagits åtgärder gällande arvodesnedsättning när en ledamot har varit frånvarande i mer än en månad, vilket vi bedömer som bristfälligt. Det finns inget som tyder på att det har tagits någon ställning i frågan vad gäller om årsarvodet ska betalas ut när vederbörande har uteblivit från möten under en längre period. Vi vill i sammanhanget framhålla att vi inte bedömer det som en brist att årsarvodet har betalats ut, utan att frågan inte har hanterats. Detta eftersom bestämmelserna fastställer att i det fall en årsarvoderad inte kan fullgöra sitt uppdrag på grund av sjukdom eller annan anledning under minst en månad ska dennes arvode minskas i motsvarande mån. Vi ser att det kan finnas behov av förtydliganden kring vad som avses med denna punkt i bestämmelserna och på vilket sätt efterlevnaden ska följas upp.

3. Sammanfattande bedömning

Vår sammanfattande bedömning är att kommunstyrelsen till stor del hanterar utbetalning av löner på ett ändamålsenligt sätt och till liten del vad gäller hanteringen av arvoden.

Bedömningen grundar sig i att det finns dokumenterade beskrivningar av löneutbetalningsprocessen och att det genomförs kontroller av att gällande attestrutiner för löneutbetalningsprocessen efterlevs.

Vad gäller hanteringen av arvoden bedömer vi att det delvis finns dokumenterade rutiner och riktlinjer för hantering av arvoden. Det saknas rutiner för vilka kontroller av arvoden som ska genomföras, vilket vi bedömer att det finns ett behov av att ta fram. Vidare anser vi att det inte sker tillräckliga faktiska kontroller för att säkerställa korrekt utbetalning av arvoden till förtroendevalda.

Därtill bedömer vi att det vidtas åtgärder när avvikelser uppdagas i kontroll av löne- och arvodesutbetalningar. Dock anser vi att det är en bristfällig hantering när det inte vidtas åtgärder då underlag till ansökan om ersättning för inkomstförlust är bristfälliga.

Slutligen förefaller det utifrån vår sammanställning av närvaro för KSAU-ledamöter vara så att det inte har vidtagits åtgärder gällande arvodesnedsättning när en ledamot har varit frånvarande i mer än en månad, vilket vi bedömer som bristfälligt. Det finns inget som tyder på att det har tagits någon ställning i frågan om årsarvodet ska betalas ut när vederbörande har uteblivit från möten under en längre period. Vi vill i sammanhanget betona att vi inte bedömer det som en brist att årsarvodet har betalats ut, utan att frågan inte har hanterats.

Revisionsfråga	Svar
Finns dokumenterade beskrivningar av löneutbetalningsprocessen?	Ja.
Finns det rutiner och kontroller som utförs i samband med löneutbetalningarna?	Ja.
Genomförs kontroller av att gällande attestrutiner för löneutbetalningsprocessen efterlevs/följs?	Ja.
Finns dokumenterade rutiner och riktlinjer avseende hantering av arvoden?	Delvis.
Sker tillräckliga kontroller för att säkerställa korrekt utbetalning av arvoden till förtroendevalda?	Nej.

Vidtas åtgärder när avvikelser uppdagas? I så fall, vilka?	Ja.
--	-----

Utifrån granskningsresultatet rekommenderar vi kommunstyrelsen att:

- ▶ ta fram dokumenterade rutiner för hantering av arvoden,
- ▶ säkerställa att kontroller görs av att ansökningar om ersättning för inkomstförlust har tillräckliga intyg, samt
- ▶ förtydliga vad som avses med att fullgöra sina uppdrag på heltid eller minst 40 procent av heltid och på vilket sätt efterlevnaden ska följas upp.

Sölvesborg 15 januari 2026

Negin Nazari
Certifierad kommunal yrkesrevisor

Carl Ädelroth
Verksamhetsrevisor

Anders Håkansson
Auktoriserad revisor

Emil Unga
Räkenskapsrevisor

4. Källförteckning

Intervjuade funktioner

- ▶ Chef för enheten för lön och bemanning
- ▶ Systemspecialist med ansvar för hantering av arvoden

Analyserade dokument

Rutiner, riktlinjer och dylikt

- ▶ Arbetsgång för löneverkställan, u.å.
- ▶ Bestämmelser om ekonomiska förmåner till förtroendevalda, 2023-01-01
- ▶ Instruktion för chefer - kostnadskontroll per enhet i PS Självservice, 2024-03-07
- ▶ Kommunstyrelsens internkontrollplan 2025
- ▶ Kontroll av felaktiga löner, januari 2024 - november 2025
- ▶ Löneavdelningens månadskontroller och bevakningar, 2024
- ▶ Mallar för ansökan om ersättning för inkomstförlust, u.å.
- ▶ Uppföljning av kommunstyrelsens internkontrollplan 2025 per 1 april 2025
- ▶ Uppföljning av kommunstyrelsens internkontrollplan 2025 per 31 augusti 2025

Stickprov

- ▶ Ansökningar om ersättning för inkomstförlust för tio utvalda förtroendevalda, 1 januari 2024-30 juni 2025
- ▶ Arbetsgivarintyg eller lönespecifikation för samtliga utbetalningar av ersättning för inkomstförlust för tio utvalda förtroendevalda, 1 januari 2024-30 juni 2025 för tio utvalda förtroendevalda
- ▶ Närvarounderlag för tio utvalda förtroendevaldas sammanträden, 1 januari 2024-30 juni 2025

Bilaga 1. Revisionskriterium

Kommunallagen (2017:725)

Kommunallagens 4 kap. §§ 12-18 beskriver förtroendevaldas förmåner och ersättningar. Förtroendevalda har rätt till skälig ersättning för förlorade arbetsinkomster och ekonomiska förmåner när de utför sina uppdrag, utifrån riktlinjer som fullmäktige beslutat om. Fullmäktige får i riktlinjerna beslut att förtroendevalda i skälig omfattning ska få:

- ▶ Ersättning för resekostnader och andra utgifter som föranleds av uppdraget (utöver vad som följer av §§ 13-14,
- ▶ Arvode för det arbete som är förenat med uppdraget,
- ▶ Pension, och andra ekonomiska förmåner.

Reglerna om ersättning för ekonomiska förmåner och förlorade arbetsinkomster gäller inte förtroendevalda som uppbär heltidsarvode eller arvode för betydande del av heltid.

Kommunallagens 6 kap. 6 § anger att nämnderna inom sitt ansvarsområde ska se till att verksamheten bedrivs i enlighet med kommunfullmäktiges mål och riktlinjer, samt i enlighet med lagar och författningar som gäller för verksamheten. Nämnderna ska också se till att den interna kontrollen är tillräcklig för att förebygga fel och oegentligheter i verksamheten, och att verksamheten bedrivs på ett i övrigt tillfredsställande sätt.

Bestämmelser om ekonomiska förmåner till förtroendevalda

Kommunfullmäktige antog bestämmelser om ekonomiska förmåner till förtroendevalda den 19 december 2022. I bestämmelserna regleras villkor för utbetalning av arvoden, ersättningar för inkomstförlust och övriga ersättningar för omkostnader som rör den förtroendevaldes uppdrag.

I kapitel 2 av bestämmelserna framgår att förtroendevalda har rätt till arvode för sammanträden enligt beslutade belopp. Arvodet inkluderar även tid för förberedelser och inläsning av handlingar. Förtroendevalda har rätt till ersättning för följande aktiviteter:

- ▶ sammanträde med kommunfullmäktige,
- ▶ sammanträde med kommunstyrelsen och övriga nämnder, nämndutskott, liksom revisorernas sammanträden,
- ▶ sammanträden med utredningskommittéer, projektgrupper och arbetsgrupper,
- ▶ konferens, informationsmöte, studiebesök, uppdrag som kontaktperson, studieresa, kurs eller liknande som rör kommunal angelägenhet och som har ett direkt samband med det kommunala förtroendeuppdraget. Ersättning för dessa aktiviteter avgörs av berört nämnds- eller styrelsepresidium.

- ▶ förhandling eller förberedelse inför förhandling med
- ▶ personalorganisation eller annan motpart till kommunen,
- ▶ överläggning med företrädare för annat kommunalt organ än det den förtroendevalda själv tillhör,
- ▶ sammankomst med kommunalt samrådsorgan/intressentsammansatt organ,
- ▶ besiktning eller inspektion,
- ▶ överläggning med utomstående myndighet eller organisation,
- ▶ fullgörande av granskningsuppdrag inom ramen för ett revisionsuppdrag, samt
- ▶ protokollsjustering, då särskild tid och plats bestämts härför.

För att arvode ska kunna betalas ut för sammanträde ska det finnas justerat protokoll som anger tid och plats för mötet, deltagare samt vad som avhandlats. I sådant fall utgår arvode och köresättning per automatik.

Enligt kapitel 3 har förtroendevalda som fullgör sina uppdrag på heltid eller minst 40 procent av heltid har rätt till årsarvode. Grundarvudet för 2025 utgör 854 548 kronor och motsvarar en sysselsättningsgrad av 100 procent.

Kapitel 4 och bilaga till bestämmelserna beskriver villkor för rätt till ersättning för inkomstförlust samt för förlorade pensions- och semesterförmåner. Ersättning för styrkt inkomstförlust kan erhållas på två sätt:

1. Ersättning baseras på faktisk sammanträdestid samt för restid mellan bostad och förrättningsställe. Ersättning utgår inte för tid för inläsning av handlingar. Ersättning betalas ut enligt styrkt intyg för det antal timmar den förtroendevalde angivit på reseräkningen.
2. Ersättningen baseras på ett schablonberäknat belopp som är maximalt 1 341 kronor per dag.

Ersättning enligt alternativ två ges till förtroendevald som kan visa på en inkomstförlust, men inte till ett särskilt belopp.

Ersättning för inkomstförlust gäller även deltagande vid gruppmöten inför sammanträde med kommunfullmäktige, kommunstyrelsen och nämnder.

I kapitel 5 anges att ersättning för resekostnader vid sammanträde inom kommunen utgår enligt villkor i kommunens reseavtal, om avståndet mellan den förtroendevaldes fasta bostad eller arbetsplats till sammanträdesplatsen överstiger tre kilometer.

Enligt bestämmelsernas sjätte kapitel ska ansökan om ersättning göras senast inom ett år från dagen för sammanträde eller motsvarande till vilken kostnaden hänförs sig om inget annat anges. För att få ersättning ska uppgivna inkomstförluster eller omkostnader styrkas med underlag. Ansökan ska anmälas till fullmäktiges eller berörd nämnds sekreterare eller i övrigt utsedd tjänsteperson. Därtill ska arvode för andra arvodesberättigade sammanträden eller motsvarande betalas ut efter att den förtroendevalde lämnat in tillämpligt underlag.