

Granskning av kommunens
övertidsskuld
Lunds kommun



Innehållsförteckning

1	Sammanfattning	2
2	Inledning	3
2.1	Bakgrund.....	3
2.2	Syfte.....	3
2.3	Ansvarig nämnd	3
2.4	Förtydligande	3
2.5	Revisionskriterier.....	4
2.5.1	Kommunallagen	4
2.5.2	Arbetstidslagen	4
2.6	Metod och genomförande	4
3	Granskningsresultat	4
3.1	Hur stor är kommunens övertidsskuld?	4
3.2	Finns det anställda med ett högt saldo av inarbetad övertid?	7
3.3	Finns det anställda med höga saldon av ackumulerad komptid?	7
3.4	Vilka åtgärder har kommunstyrelsen och nämnderna vidtagit sedan föregående granskning?	8
3.4.1	Riktlinjer avseende ackumulerad övertid	8
3.4.2	Kommunikation av riktlinjer avseende övertid.....	8
3.4.3	Löpande kontroller av ackumulerad övertid	9
3.4.4	Angivande av skäl till arbetad övertid	9
4	Bedömning och rekommendationer	9
	Källförteckning.....	11

1 Sammanfattning

Denna granskning har syftat till att bedöma huruvida kommunstyrelsen förbättrat den interna kontrollen avseende övertidssaldo samt skapa en bild av nuvarande läge vad gäller kommunens övertidsskuld och de anställdas övertid och komptid.

Granskningen har genomförts genom intervjuer och dokumentstudier. Vi har gjort följande observationer och bedömningar.

- ▶ Kommunen har sedan granskningen 2009 fått en högre skuldsättning gentemot de anställda. Denna ökning beror främst på att kommunen växt under åren och anställt fler personer. Lönerevisionen har även bidragit en del. Den årliga inarbetade övertiden synes dock ha ökat mer än vad som kan anses vara befogat till följd av lönerevisioner och ökad anställning. En stor mängd övertid riskerar att innebära en minskad mängd effektiv arbetstid. Det innebär att man inte hushållar effektivt med de resurser som finns och därmed blir kassautflödet från kommunen större än nödvändigt. Den inarbetade övertiden och övertidsskulden är ett uttryck för hög belastning på personalen vilket kan medföra konsekvenser i form av ohälsa. Det skapar också dåliga förutsättningar för förutsebarhet i kommunens ekonomi.
- ▶ Vad gäller de anställda som har störst mängd ackumulerad komptid skedde en stor förbättring mellan 2009 och 2011 och ytterligare förbättringar har skett från 2011 till 2014. Ett litet antal personer har dock komptidssaldon som överskrider den gräns som finns i kommunen.
- ▶ Det är, i strid mot kommunens riktlinjer, fortfarande möjligt att registrera och attestera övertid utan att skäl för detta anges.
- ▶ Kommunen har samlat information om vad lag och kollektivavtal stadgar i fråga om övertid på ett ställe på sitt intranät men där inte inkluderat sina egna riktlinjer om sparande av övertid.
- ▶ Arbetsledare har möjlighet att få månatliga och kvartalsvisa rapporter om inarbetad övertid. Att regelbundet kontrollera både senast inarbetad övertid och ackumulerad övertid kan betraktas som ett led i att säkerställa att kommunen strävar mot minskad övertidsskuld och minskad inarbetad övertid.

Mot bakgrund av detta rekommenderar vi kommunstyrelsen följande:

- ▶ Kommunstyrelsen bör arbeta för att minska framför allt den inarbetade övertiden men också den ackumulerade övertidsskulden.
- ▶ Kommunstyrelsen bör tillse att riktlinjerna om ackumulerad komptid om maximalt 200 timmar efterlevs av samtliga anställda.
- ▶ Kommunstyrelsen bör tillse att intern kontroll genomförs i sådan utsträckning som är nödvändig för att uppnå en minskad övertidsskuld och minskad inarbetad övertid.

2 Inledning

2.1 Bakgrund

År 2009 genomförde kommunrevisionen en granskning av kommunens lönehantering. Vid granskningen konstaterades bl.a. att rutinerna, med beaktning av den interna kontrollen, kring övertid vad otillfredsställande. Granskningen påvisade bl.a. att det fanns anställda med höga ackumulerade saldon av övertid. Resultatet torde tyda på en arbetssituation som kan medföra oönskade konsekvenser såsom ohälsa och negativa effekter på organisationen vid eventuella större komputtag framöver.

År 2012 lät kommunrevisionen göra en uppföljning avseende kommunens övertidsskuld. Syftet med uppföljningen var att granska vilka åtgärder som vidtagits sedan tidigare granskning samt skapa en redogörelse och klarare bild över det dåvarande läget avseende kommunens övertidsskuld och de anställdas övertid/komptid. Revisionsfrågan var om den interna kontrollen avseende kommunens övertidsskuld var tillfredsställande. Revisionen konstaterade att kommunstyrelsen hade förbättrat sina rutiner avseende den del av övertidsskuld som består av komptid. Dock fanns fortfarande en betydande övertidsskuld och en avsevärd ackumulerad komptid. Därmed ansågs kommunstyrelsen och nämnderna inte ha upprättat tillräcklig intern kontroll över övertidsskulden. De moment som det främst fanns brister kring var rutiner och regler kring komptid samt att anledning till arbetad övertid inte angavs.

Kommunrevisionen har i samband med sin risk- och väsentlighetsanalys och revisionsplanering för 2015 valt att låta genomföra en uppföljning av kommunens övertidssaldo.

2.2 Syfte

Granskningens syfte är att bedöma huruvida kommunstyrelsen förbättrat den interna kontrollen avseende övertidssaldo samt skapa en bild av nuvarande läge vad gäller kommunens övertidsskuld och de anställdas övertid och komptid. I granskningen besvaras följande revisionsfrågor:

- ▶ Hur stor är kommunens övertidsskuld?
- ▶ Finns det anställda med ett högt saldo av inarbetad övertid?
- ▶ Finns det anställda med höga saldon av ackumulerad komptid?
- ▶ Vilka åtgärder har kommunstyrelsen och nämnderna vidtagit sedan föregående granskning?

2.3 Ansvarig nämnd

Granskningen avser kommunstyrelsen.

2.4 Förtydligande

Inarbetad övertid är sådan arbetstid som överstiger ordinarie arbetstid. Inarbetad övertid kan hanteras på två sätt:

1. Den inarbetade övertiden ersätts kontant.
2. Den inarbetade övertiden sparas för att sedan kunna tas ut i betald ledighet. Det som sparas kallas för intjänad okompenserad övertid (nedan komptid). Kommunens skuld för komptiden kallas för övertidsskuld. Om en anställd avslutar sin anställning kan komptiden betalas ut i pengar.

De granskningar som gjordes 2009 och 2012 omfattade samtlig inarbetad övertid och gjorde ingen skillnad mellan om den ersattes kontant eller sparades. 2015 års granskning omfattar den totalt inarbetade övertiden men särskiljer också den övertid som sparas, dvs. punkt 2 ovan. Detta är framför allt relevant för granskningens första fråga, som behandlas i avsnitt 3.1.

2.5 Revisionskriterier

Granskningen utgår från följande revisionskriterier:

2.5.1 Kommunallagen

Kommunallagen (1991:900) stadgar att nämnderna ska se till att den interna kontrollen är tillräcklig och att verksamheten bedrivs på ett i övrigt tillfredsställande sätt. Kommunstyrelsen ska leda och samordna förvaltningen av kommunens angelägenheter och ha uppsikt över övriga nämnders verksamhet.

2.5.2 Arbetstidslagen

Arbetstidslagen (1982:673) stadgar att övertid är sådan tid som överstiger ordinarie arbetstid och jourtid. Vad som är ordinarie arbetstid och jourtid definieras i arbetstidslagen, i kollektivavtal eller genom medgivande om avvikelse av Arbetsmiljöverket.

När det finns särskilt behov av ökad arbetstid får övertid tas ut med högst 48 timmar per arbetstagare under en tid av fyra veckor eller 50 timmar under en kalendermånad, dock med högst 200 timmar under ett kalenderår. Detta kallas allmän övertid.

Övertid utöver allmän övertid får tas ut med högst 150 timmar per arbetstagare under ett kalenderår om det finns särskilda skäl för det. Detta kallas extra övertid. Extra övertid och allmän övertid får tillsammans inte överstiga 48 timmar per arbetstagare under en tid av fyra veckor eller 50 timmar under en kalendermånad.

2.6 Metod och genomförande

Granskningen har gjorts genom intervjuer och dokumentstudier. Kommunens HR-direktör, förhandlingschef, ekonomidirektör och lönechef har intervjuats. En förteckning över granskade dokument finns i källförteckningen.

3 Granskningsresultat

3.1 Hur stor är kommunens övertidsskuld?

Tidigare granskningar har, som nämnts ovan, enbart redovisat inarbetad övertid. I denna granskning redovisas både den inarbetade övertiden och den övertid som sparas, dvs. kommunens övertidsskuld. Övertidsskulden syns på den passiva sidan i balansräkningen. Den inarbetade övertiden har en effekt på årets ekonomiska resultat.

Vi har därför sammanställt kommunens ackumulerade övertidsskuld per bokslutsdatumen 2009, 2011 och 2014 för att ge en överblick över övertidsskuldens utveckling. Att den ackumulerad innebär att den övertidsskuld som redovisas för år 2009 inte bara arbetats in under detta år. I Tabell 1 nedan syns kommunens övertidsskuld uppdelad per förvaltning år 2009, 2011 samt 2014.

Per bokslut 2009 uppgick övertidsskulden till 13,9 Mkr och dominerades främst av vård- och omsorgsförvaltningen samt barn- och skolförvaltningen Lunds stad. Per bokslut 2011 uppgick övertidsskulden till 14,4 Mkr. Per bokslut 2014 uppgick övertidsskulden till 14,95

Mkr. Detta ger en ökning om sju procent från 2009. Samma förvaltningar dominerar 2014 som 2009. De största förändringarna har skett inom vård- och omsorgsförvaltningen (+1,1 Mkr) samt inom utbildningsförvaltningen (-0,6 Mkr).

Tabell 1. Övertidsskuld över granskningsåren 2009, 2011 och 2014 (kr)

Förvaltning	2009-12-31	2011-12-31	2014-12-31
007 STADSBYGGNADSKONTORET	161 855	157 598	173 105
009 TEKNISKA FÖRVALTNINGEN	520 285	326 316	481 492
013 RENHÅLLNINGSVÄRKET	338 297	335 430	295 597
014 UTBILDNINGSFÖRVALTNINGEN	1 859 152	1 131 119	1 290 391
016 KULTUR O FRITIDSFÖRVALTNING	491 221	842 483	733 960
018 SOCIALFÖRVALTNING	548 953	626 352	834 267
019 MILJÖFÖRVALTNINGEN	50 966	48 787	61 993
021 VÅRD OCH OMSORGSFÖRVALTNING	3 790 238	4 594 174	4 890 138
025 BARN OCH SKOLFÖRV LUNDS STAD	3 519 869	3 477 269	3 276 613
027 BARN OCH SKOLFÖRV LUND ÖSTER	1 507 526	1 601 504	1 511 141
079 SERVICEFÖRVALTNINGEN	598 567	832 355	720 734
080 KOMMUNKONTORET	523 074	395 872	681 504
Totalt	13 910 003	14 369 258	14 950 936

I tabell 2 syns saldot (värdet) för samtliga anställdas inarbetade övertid per räkenskapsår. Tabellen är uppdelad per löneart och de gulmarkerade lönearterna avser den tid som de anställda valt att spara till sin kompbank, dvs. flytta till övertidsskulden. Resterande tid avser den övertid som under räkenskapsåret utbetalts till den anställde.

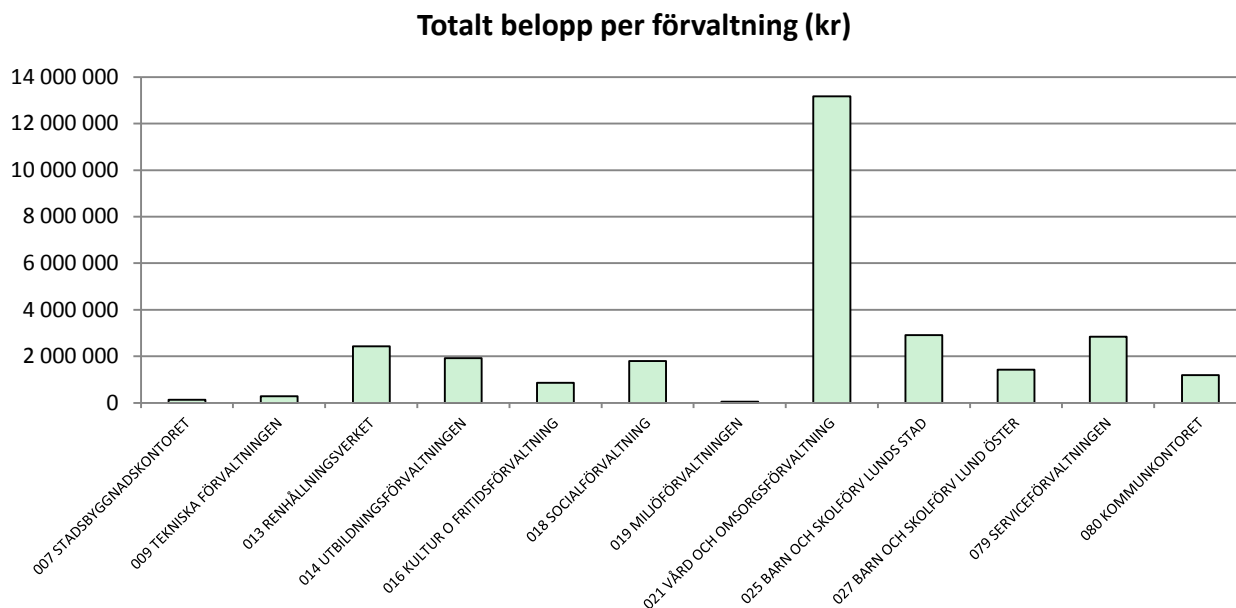
Tabell 2. Inarbetad övertid per räkenskapsår 2009, 2011 och 2014 (kr)

Löneart	2009	2011	2014
4420 ÖVERTIDSTILL ENKEL	-	6 417	-
4501 ÖVERTIDSERS ENKEL	3 920 191	4 195 252	5 292 892
4502 ÖVERTIDSERS KVAL	12 192 588	14 175 440	15 901 930
4507 ERSÄTTNING OKOMP ÖVE	1 450 377	1 280 118	1 174 591
4513 ÖVERTIDSERSÄTTNING	23 344	-	400
4515 ÖVERTIDSERS KVAL	-	987	-
4520 ÖVERTIDSTILLÄGG KVAL LG B ACKORDANST.	650	-	-
4521 ÖVERTIDSERS ENKEL ACKORDANST	1 193	-	-
4525 ÖVERTID ENKEL I TID	3 095 107	3 297 431	3 575 665
4526 ÖVERTID KVAL I TID	2 501 372	2 759 610	3 092 956
Totalt	23 184 822	25 715 254	29 038 435

Per räkenskapsår 2009 uppgick denna till 23,2 Mkr och fördelades enligt ovanstående lönearter. Per räkenskapsår 2011 uppgick den inarbetade tiden till ett värde om 25,7 Mkr. Per räkenskapsår 2014 uppgick den inarbetade tiden till ett värde om 29 Mkr. Fördelningen mellan lönearterna liknar tidigare år. Den dominerade lönearten är kvalificerad övertid följt av enkel övertid. Den tid i värde som de anställda väljer att spara till kompbanken utgör c:a 23 procent av den totala kostnaden för den inarbetade tiden.

Den inarbetade tiden fördelad per förvaltning per räkenskapsår 2014 framgår av diagram 1 nedan.

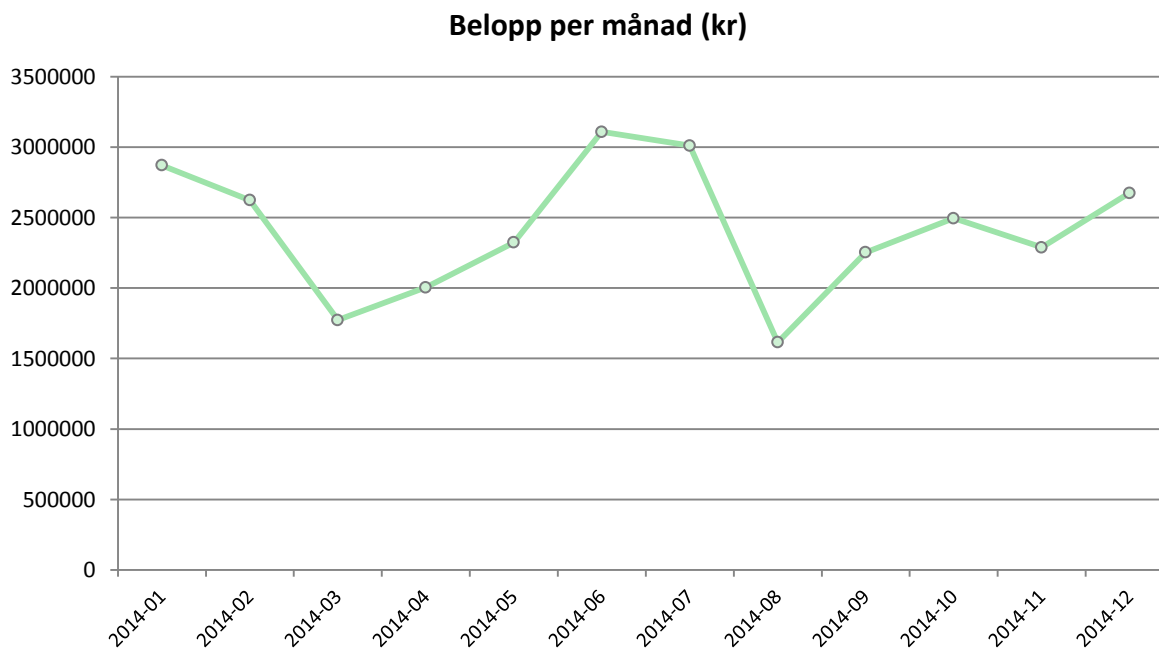
Diagram 1. Inarbetad övertid per förvaltning 2014-01-01-2014-12-31



Den inarbetade tiden domineras av vård- och omsorgsförvaltningen (c:a 45 procent). Därefter är den en jämn fördelning mellan de flesta av förvaltningarna.

Fördelas den inarbetade tiden per månad så visar diagram 2 en W-formad utveckling; den inarbetade tiden minskas under kvartal 1 för att sedan markant stiga under sommarperioden och minska månaderna efter och sedan öka under senhösten.

Diagram 2. Inarbetad övertid, utveckling per månad 2014-01-01-2014-12-31



Kommunens HR-avdelning ser inte någon särskild anledning till ökningen av övertidsskulden och övrig inarbetad övertiden mer än att antalet anställda ökat något samtidigt som det skett årliga lönerrevisioner som ökar skulden.

3.2 Finns det anställda med ett högt saldo av inarbetad övertid?

Vid 2009 års granskning framkom att det fanns totalt 17 personer som hade en inarbetad övertid under räkenskapsåret om över 200 timmar. Dispens hade inte sökts för fyra av dessa och därmed bröt Lunds kommun mot arbetstidslagen.

Vid 2012 års granskning fanns 96 personer med mer än 100 timmar i inarbetad övertid under räkenskapsåret. 19 personer av dessa hade mer än 200 timmar. År 2011 ändrades dock övertidslagen så att dispens för övertid utöver 200 timmar årligen inte längre krävdes.

Vi har i denna granskning återigen analyserat övertiden per person. Tabell 3 redovisar den inarbetade övertiden per räkenskapsår 2011 och 2014 för de tio anställda som har högst saldo av inarbetad övertid. Observera att individ 1 år 2014 inte behöver vara samma person som individ 1 år 2011.

Tabell 5. Total inarbetad tid, tio högsta per räkenskapsår 2011 och 2014

Person	2011		2014	
	Antal timmar	Belopp	Antal timmar	Belopp
1	333	200 465	350	171 230
2	325	135 505	321	105 949
3	293	104 366	265	75 785
4	282	7 624	254	106 321
5	280	88 604	249	103 855
6	268	65 795	248	66 987
7	238	58 985	233	72 555
8	236	64 777	224	63 615
9	236	111 827	219	63 161
10	234	70 067	217	85 258

Vid tidigare granskning har revisionen kontrollerat om skälen för arbetad övertid anges, vilket ska göras enligt kommunens riktlinjer. Detta har inte kunnat kontrolleras i denna uppföljande granskning eftersom vi inte fått ta del av det underlag som krävs i form av stickprov på anställdas tjänstgöringsrapporter. Vad vi kan konstatera är att tabellen för 2014 är snarlik 2011. Ingen har överskridit 350 timmar (endast en som tangerar). Totalt har 136 anställda under räkenskapsåret 2014 arbetat in övertid som överstiger 100 timmar. Tretton av dessa har arbetat in övertid som överstiger 200 timmar.

3.3 Finns det anställda med höga saldon av ackumulerad komptid?

Vid granskningen 2009 konstaterades att det fanns totalt 59 personer som hade ett komptidssaldo överstigande 100 timmar. Tolv av dessa hade ett komptidssaldo som översteg 200 timmar. Vid granskningen år 2012 fanns, per 2012-05-10, totalt 27 anställda med ett komptidssaldo som översteg 150 timmar. Av dessa hade sju personer ett saldo överstigande 200 timmar. Per bokslut år 2014 ser vi en snarlik uppsättning. Totalt överstiger 27 personer 150 timmar varav åtta har ett komptidssaldo överstigande 200 timmar. Tabell 6 nedan åskådliggör de fem största komptidssaldona.

Tabell 6. De fem största komptidssaldona.

Person	2009	2012-05-10	2014	
	Antal timmar	Antal timmar	Antal timmar	Belopp
1	943	361	290	111 314
2	822	307	256	37 833
3	791	267	235	55 284
4	547	223	215	39 317
5	239	216	205	106 097

3.4 Vilka åtgärder har kommunstyrelsen och nämnderna vidtagit sedan föregående granskning?

Här redovisas vilka observationer och bedömningar som gjorts 2009 och 2012 samt de observationer som gjorts 2015.

3.4.1 Riktlinjer avseende ackumulerad övertid

År 2009 konstaterades att riktlinjer avseende övertid/komptid saknades och kommunstyrelsen rekommenderades att reglera saldon över ett visst belopp vid en viss tidpunkt på året.

År 2012 hade kommunen infört en regel som sa att den ackumulerade komptiden inte fick uppgå till mer än 200 timmar den 1 januari varje år. Överskridande timmar skulle lösas mot kontant ersättning. Revisorerna bedömde då att gränsen för antalet timmar som fick sparas var hög såväl ur ett ekonomiskt perspektiv som ur ett arbetsmiljöperspektiv.

År 2015 har inga förändringar skett i hur många timmar som kan sparas eller hur ersättning ges.

3.4.2 Kommunikation av riktlinjer avseende övertid

År 2012 konstaterades att de problem med alltför stor ackumulerad övertid som noterades 2009 skulle lösas under 2010. Detta enligt en skrivelse från personaldirektör till samtliga förvaltningschefer. Det bedömdes vara en brist ur ett internkontrollperspektiv att reglerna bara kommunicerades via ett utskick till förvaltningscheferna. Enligt rekommendationen skulle de även finnas tillgängliga i kommunens personalhandbok och vara tillgängliga för alla anställda på intranätet. Styrelsen och nämnderna rekommenderades att tillse att all personal hade kännedom om och tillämpade gällande regelverk.

År 2015 finns information för anställda om sparande av övertid tillgänglig på kommunens intranät. Vid tillfället för granskningen visade det sig att den tillgängliga informationen var inaktuell och innehöll hänvisningar till ett inte längre gällande kollektivavtal (AB05). Kommunens HR-funktion konstaterade att detta behövde åtgärdas omedelbart och genomförde förändringen medan granskningen pågick. Den nya informationen redovisar vad lag och kollektivavtal stadgar om övertidsarbete. Ovan nämnda regel om att maximalt 200 timmar får sparas i komptidsbanken redovisas dock inte.

Information om attestering och kontroll av övertidsregistrering finns också i kommunens ekonomihandbok. Denna riktar sig främst till ekonomiadministratörer. Flera förvaltningar har enligt uppgift också egna anvisningar om hantering av övertid.

3.4.3 Löpande kontroller av ackumulerad övertid

År 2012 konstaterades att personalkontoret gjorde en avstämning av övertidsbanken en gång per år och de anställda som hade ett saldo överstigande 200 timmar per år följdes upp. Ansvar för löpande kontroller under året låg på respektive nämnd. Styrelsen och nämnderna rekommenderades att se till att berörda chefer och löneadministratörer löpande kontrollerar de anställdas upparbetade tid och att den tas ut i ledighet.

År 2015 beskriver kommunens HR-funktion att det år 2012 fanns möjlighet till uttag av icke inarbetad komptid i ett av de tidsrapporteringsystem som kommunen använde. Denna möjlighet har spärrats. Ingen annan förändring har skett i den centrala styrningen av personalens löpande uttag av komptid. Inga centrala riktlinjer om löpande kontroller av inarbetad tid finns. En gång per år görs centrala kontroller av inarbetad tid. Arbetsledare har möjlighet att få månatliga och kvartalsvisa rapporter om den senaste månadens respektive kvartalets inarbetade övertid. Sådan rapportering bygger på överenskommelse mellan arbetsledare och löneadministratör. Av denna rapport framgår inte den totala ackumulerade övertiden.

För tillfället pågår ett utvecklingsprojekt som gäller IT-baserat ledningsstöd. En del i det är att information om personalekonomi, däribland inarbetad övertid, ska vara lättare tillgänglig för HR-personal och arbetsledare.

3.4.4 Angivande av skäl till arbetad övertid

År 2009 rekommenderades att skälet till övertid ska anges då den registreras. Vid granskningen 2012 konstaterades att så fortfarande inte skedde i samtliga fall då övertid registrerades.

År 2015 beskriver HR-funktionen att anställda redovisar eventuell övertid digitalt. Denna redovisning ska attesteras av arbetsledare. I utbildningen för arbetsledare ingår instruktioner om vad som krävs för att attestera övertid. Skälet till övertid ska alltid anges och arbetsledaren får en påminnelse om detta inför attestering. Det är dock möjligt att både registrera och attestera övertid utan att skälen till övertid anges.

4 Bedömning och rekommendationer

Denna granskning har syftat till att bedöma huruvida kommunstyrelsen förbättrat den interna kontrollen avseende övertidssaldo samt skapa en bild av nuvarande läge vad gäller kommunens övertidsskuld och de anställdas övertid och komptid.

Kommunen har sedan granskningen 2009 fått en högre skuldsättning gentemot de anställda. Denna ökning beror dock främst på att kommunen växt under åren och anställt fler personer. Lönerevisionen har även bidragit en del. Den årliga inarbetade övertiden synes ha ökat mer än vad som kan anses vara befogat till följd av lönerevisioner och ökad anställning.

En stor mängd övertid riskerar att innebära en minskad mängd effektiv arbetstid. Det innebär att man inte hushållar effektivt med de resurser som finns och därmed blir kassautflödet från kommunen större än nödvändigt. Den inarbetade övertiden och övertidsskulden är ett uttryck för hög belastning på personalen vilket kan medföra konsekvenser i form av ohälsa. Det skapar också dåliga förutsättningar för förutsebarhet i kommunens ekonomi. Övertidsarbete upp till 350 timmar per år strider inte mot arbetstidslagen, men stora mängder inarbetad övertid tyder på hög arbetsbelastning hos de anställda. Detta gäller liksom tidigare främst inom vård- och omsorgsförvaltningen.

Vad gäller de anställda som har störst mängd ackumulerad komptid skedde en stor förbättring mellan 2009 och 2011 och ytterligare förbättringar har skett från 2011 till 2014. Ett litet antal personer har dock komptidssaldon som överskrider den gräns som finns i kommunen. Detta bör åtgärdas av samma skäl som anges ovan.

I samband med att denna granskning genomfördes förnyades den information om övertid som finns tillgänglig för anställda på kommunens intranät. Informationen redovisar vad lag och kollektivavtal stadgar om övertidsarbete men inte kommunens egen regel om att maximalt 200 timmar får sparas i komptidsbanken. Samtidig relevant information i ämnet bör samlas på ett och samma ställe och vi bedömer därmed att informationen till anställda om hur övertid ska hanteras är tillräckligt tillgänglig men inte tillräckligt omfattande.

Detta år har vi inte haft möjlighet att kontrollera hur kommunens riktlinjer om redovisning av skäl för övertid efterlevs. Vi konstaterar dock att det, i strid mot kommunens riktlinjer, fortfarande är möjligt att registrera och attestera övertid utan att skäl för detta anges. Det betraktar vi som en brist.

Arbetsledare har möjlighet att få månatliga och kvartalsvisa rapporter om den senaste månadens respektive kvartalets inarbetade övertid. Sådan rapportering bygger på överenskommelse mellan arbetsledare och löneadministratör och av rapporteringen framgår inte den totala ackumulerade övertiden. Att regelbundet kontrollera inarbetad övertid och ackumulerad övertid kan betraktas som ett led i en strävan mot minskad övertidsskuld och minskad inarbetad övertid. Vad gäller den interna kontrollen bedömer vi därmed sammanfattningsvis att den kan förbättras för att minska den inarbetad övertiden och övertidsskulden.

Mot bakgrund av detta rekommenderar vi kommunstyrelsen följande:

- ▶ Kommunstyrelsen bör arbeta för att minska framför allt den inarbetade övertiden men också den ackumulerade övertidsskulden.
- ▶ Kommunstyrelsen bör tillse att riktlinjerna om ackumulerad komptid om maximalt 200 timmar efterlevs av samtliga anställda.
- ▶ Kommunstyrelsen bör tillse att intern kontroll genomförs i sådan utsträckning som är nödvändig för att uppnå en minskad övertidsskuld och minskad inarbetad övertid.

Josef Daoud
Revisionsmedarbetare

Ylva Westander
Verksamhetsrevisor

Källförteckning

Information kring övertidsarbete och arbete på fyllnadstid m.m. Kommunkontoret, HR-avdelningen, 2015-12-03.

Kontroll/Attest av fakturor och andra verifikationer. Ekonomihandbok 2015-06-23.

Kommunkontoret, Ekonomiavdelningen.

Rapportutdrag från kommunen avseende övertid, upplupen övertid samt okompenserad övertid