



Orust kommun

Rapport från Kommunrevisionen

Datum: 2016-05-18

Granskning av Personalfrämjande åtgärder inom Orust kommun

Revision av Personalfrämjande åtgärder, Orust kommun

Till: Jan Eriksson

Kopia: Kerstin Gadde, Bengt Torstensson

Från: Lars Kjellgren, Hans-Bertil Martinsson

Revisorer: Lars Kjellgren, Hans-Bertil Martinsson

Revisionsperiod: 2015

Bakgrund

Syftet med revisionen var att granska huruvida personalfrämjande åtgärder inom kommunen sköts på ett ansvarsfullt sätt och med måttlighet.

Genomförande

Revisionen startade med genomgång av fakturor för 2015 kopplat till aktuellt kostnadsställe. Av samtliga fakturor avvek en faktura till kostnad och omfattning, medan övriga inte gav upphov till vidare granskning

Det finns riktlinjer för specifika personalfrämjande åtgärder som friskvård, uppvaktningar i samband med födelsedagar, etc. Det saknas dock ett övergripande dokument som reglerar personalfrämjande åtgärder inkluderande samtliga typer av dessa. En rekommendation har utfärdats för framtagande av riktlinjer eller en policy för personalfrämjande åtgärder

Sammanfattning

Under 2015 har, med ett undantag, personalfrämjande aktiviteter inom Orust Kommun skötts på ett måttfullt och ansvarstagande sätt. Med framtagna riktlinjer/policy enligt ovan, bör detta, efter implementering, vara tillräckligt för att bättre reglera aktiviteter som avviker från gängse praxis.

Revision av personalfrämjande åtgärder

| Observation | Risk | Rekommendation |
|---|--------------------------------|---|
| Det finns riktlinjer för specifika personalfrämjande åtgärder som friskvård, uppvaktningar i samband med födelsedagar, etc. Det saknas dock ett övergripande dokument som reglerar personalfrämjande åtgärder inkluderande samtliga typer av dessa. | Missbruk av kommunens resurser | Vi rekommenderar att riktlinjer eller en policy för personalfrämjande åtgärder tas fram. Denna kan lämpligen kombineras med intern representation. Dokumentet skall vid sidan av kostnadsgränser och frekvens av dessa aktiviteter, även omfatta legala aspekter. |

Revision av personalfrämjande åtgärder

| Rekommendation | Åtgärd | Ansvarig/Tidsplan |
|---|---|---|
| Vi rekommenderar att riktlinjer eller en policy för personalfrämjande åtgärder tas fram. Denna kan lämpligen kombineras med intern representation. Dokumentet skall vid sidan av kostnadsgränser och frekvens av dessa aktiviteter, även omfatta legala aspekter. | Riktlinjer för personalbefrämjande åtgärder/intern representation kommer att tas fram. Riktlinjer fastställs av förvaltningen och behöver således inte tas politiskt. HR-enheten tar fram förslag som sedan fastställs i kommunchefens ledningsgrupp. Därefter kommer riktlinjerna att kommuniceras och implementeras i organisationen. | Ansvarig är HR-chefen. Riktlinjerna fastställs och implementeras i juni 2016. |

Rutin för

Intern representation och personalfrämjande åtgärder



| | |
|--|---|
| Dokumenttyp Rutin | Förvaltning Kommunstyrelseförvaltningen |
| Ämnesområde Internkontroll | |
| Ägare/ansvarig HR enheten | |
| Antagen av Kommunchefens ledningsgrupp - KLG | Dnr |
| Revisions datum | Giltig fr.o.m. 2016-09-27 |
| | Giltig t.o.m. Tills vidare |



Innehållsförteckning

| | |
|--|---|
| Inledning..... | 3 |
| Syfte..... | 3 |
| Vilka omfattas av riktlinjerna..... | 3 |
| Personalfrämjande åtgärder..... | 3 |
| Intern representation..... | 3 |
| Tillåten intern representation..... | 3 |
| Ej tillåten intern representation..... | 3 |
| Kurs och konferens..... | 4 |
| Alkohol vid intern representation..... | 4 |
| Avsteg från denna riktlinje..... | 4 |



Riktlinjer för Intern representation och personalfrämjande åtgärder

Inledning

Representation kan antingen vara intern eller extern. Extern representation riktar sig utåt och syftar till att inleda eller utveckla förbindelser som är viktiga för verksamheten eller är ett led i Orust kommuns marknadsföring och näringslivsfrämjande åtgärder. Dessa riktlinjer kommer dock endast att behandla den interna representationen. Intern representation riktar sig inåt mot Orust kommuns medarbetare och har främst karaktär av personalfrämjande åtgärder.

Syfte

Dessa riktlinjer anger den norm som bör gälla för Intern representation/personalfrämjande åtgärder. Utgångspunkten är att representationen ska kännetecknas av stor måttfullhet och att man i alla sammanhang är en representant för Orust kommun.

Vilka omfattas av riktlinjerna

Riktlinjerna omfattar anställda i Orust kommun.

Personalfrämjande åtgärder

De av kommunen beslutade friskvårdsförmåner som gäller för kommunens alla anställda t.ex. friskvårdsbidrag är godkända i enlighet med denna riktlinje. Friskvårdsförmåner som endast omfattar enstaka verksamhet eller förvaltningsområde får ej erbjudas kommunens anställda.

Intern representation

Intern representation riktar sig till den egna verksamheten och mot kommunens anställda. Intern representation ska ha som mål att skapa ett trivsamt arbetsklimat för goda arbetsresultat. Skatteverket reglerar vad som gäller kring momsavdrag och förmånsbeskattning. Vi får t.ex. bara göra avdrag för moms upp till ett visst belopp på kostnader vi har haft för måltider i samband med representation.

Maximalt momsavdrag gäller måltidskostnader för högst 200 kronor exklusive moms per person och måltid. Momsavdraget blir då högst 24 kronor per person.

Detta innebär att kostnaden för en måltid ej bör överstiga 200 kr.

För all intern representation gäller att verifikationerna måste vara specificerade samt kompletteras med information om deltagare och syfte med representationen.

Tillåten intern representation

- Personalfest, högst en gång per år. Ska anordnas centralt och gemensamt för hela kommunen.
- Enstaka informationsmöte. En förutsättning är att hela enheten samlas och det informeras om något som inte hör till det löpande dagliga arbetet. Mötet ska vara arbetsrelaterat och det ska finnas en tydlig dagordning. I dagordningen ska syftet med dagen/mötet tydligt framgå. Dessa möten kan förläggas på annan ort om det finns ett arbetsrelaterat motiv t.ex. att kunna arbeta ostört med en fråga.
- Firande i enlighet med Orust kommuns Uppvaktningsregler för anställda i Orust kommun Dnr 2004/047 kan kompletteras med lättare förtäring t.ex. smörgåstårter.

Ej tillåten intern representation

- Regelbunden förtäring vid återkommande möten t.ex. arbetsplatsträffar.
- Gåva till anställd får inte förekomma med undantag av de gåvor som är beslutade i Uppvaktningsregler för anställda i Orust kommun Dnr 2004/047.
- Restaurangbesök, spa, teater, shower eller annan liknande form av underhållning som ej är i kopplat till kommunens ordinarie verksamhet eller uppdrag.



Riktlinjer för Intern representation och personalfrämjande åtgärder

Kurs och konferens

Måltid i samband med intern kurs, konferens eller studieresa normalt räknas som en del i utbildningskostnaden och utgör inte intern representation. Ett litet inslag av nöje och rekreation får förekomma.

Deltagande i interna kurser och konferenser ska alltid ha ett direkt samband med kommunens verksamhet och präglas av måttfullhet. Deltagande ska alltid vara godkänt av ansvarig chef. Kostnaden för mat och dryck som ej är inkluderad i kurskostnaden bör ej överstiga 1,5% av prisbasbeloppet (680 kr) per person.

Dagordning samt en deltagarförteckning ska bifogas det specificerade redovisningsunderlaget. I dagordningen ska syftet med dagen/mötet tydligt framgå. Programmet ska omfatta minst 6 timmar/dag.

Alkohol vid intern representation

Får ej förekomma.

Avsteg från denna riktlinje

Alla chefer och arbetsledare i Orust kommun är ansvariga för att denna riktlinje efterföljs och har det yttersta ansvaret om så inte skulle ske.