



## Sjöfartsverket

# Revisionsrapport – Rutiner och intern styrning och kontroll 2016

Som ett led i granskningen av årsredovisningen med syfte att göra uttalandet om denna, har Riksrevisionen bland annat granskat bisysslor och närståendetransaktioner, lönehantering och tjänsteplanering inom helikopterverksamheten och uppdragsfinansierad verksamhet. Dessa iakttagelser har inte har påverkat revisionsberättelsen.

De punkter som framgår i revisionsrapporten är sådana iakttagelser som vi har identifierat och som Riksrevisionen vill fästa ledningens uppmärksamhet på.

Riksrevisionen önskar information senast 2017-05-19 med anledning av våra iakttagelser i denna rapport.

## Sammanfattning

Vid den årliga revisionen av Sjöfartsverket (SjöV) 2015 lämnade Riksrevisionen en rapport där brister uppmärksammades inom flera områden<sup>1</sup>. Riksrevisionen har under 2016 följt upp SjöV:s åtgärder för att komma tillrätta med bristerna. Vi kan konstatera att SjöV vidtar åtgärder och att bristerna antingen är åtgärdade eller håller på att åtgärdas. Riksrevisionen ser positivt på detta arbete. Vår granskning 2016 visar också att SjöV tillämpar goda rutiner inom huvuddelen av de områden som har granskats. Riksrevisionen har dock noterat brister vad gäller hantering av bisysslor och närståendetransaktioner, inom flera delar av helikopterverksamheten samt i prissättning inom SjöV:s uppdragsfinansierade verksamhet.

Granskningen av bisysslor visar att rutinerna inte har fungerat och att det finns en stor mängd bisysslor som inte är anmälda och prövade av SjöV. Vid granskningen har SjöV haft svårt att få fram underlag och det kan därför inte uteslutas att flera bisysslor har anmälts och godkänts, men att SjöV inte kan få fram dokumentation på detta. I fem fall har Riksrevisionens granskning visat på transaktioner mellan myndigheten och de bolag

<sup>1</sup> Revisionsrapport daterad 2016-01-20 (dnr 3.1.2-2015-0626)

som personal har engagemang i. Denna typ av transaktioner kan vara känsliga, varför det bedöms vara extra viktigt att dessa hanteras transparent och affärsmässigt.

Riksrevisionens granskning visar dock att SjöV inte i något av de fem fallen har dokumenterat hur de ser på transaktionerna och riskerna som de kan vara förknippade med. Till följd av ett mellanhavande mellan SjöV och en anställds bolag har vi utfört en fördjupad granskning av bränslehanteringen på Norrtäljebasen. Granskningen visar att det finns brister i denna hantering.

Riksrevisionen har under 2016 gjort en fördjupad granskning av lönehanteringen inom helikopterverksamheten eftersom vi sett förhöjda risker där. Granskningen visar att det finns brister i den interna styrningen och kontrollen och att åtgärder behöver vidtas.

Granskningen av helikopterverksamheten visar på fortsatt mycket höga overtidsersättningar för den operativa flygpersonalen, där de 83 personerna fått overtidsersättning för 42 700 timmar (snitt på 515 timmar/person) under 2016 vilket genererat löneutbetalning på 30 mnkr exkl sociala avgifter. Riksrevisionens granskning visar att det fortfarande finns brister i verksamhetens tjänsteplanering, vilket kan ha inneburit ökade kostnader för verksamheten.

Det ekonomiska målet för SjöV:s verksamhet är enligt myndighetens instruktion och regleringsbrev lönsamhet, vilket även bör vara utgångspunkten för myndighetens uppdragsfinansierade verksamheter. Lönsamhet innebär att myndigheten ska beräkna avgifterna så att intäkterna på några års sikt ska täcka samtliga kostnader som direkt eller indirekt hör till den verksamheten det är fråga om samt en vinst. Riksrevisionens granskning visar att SjöV inte fördelar ut indirekta kostnader till den uppdragsfinansierade verksamheten på ett fullständigt sätt, vilket innebär att priser sätts för lågt. Granskningen visar också att det finns behov av att stärka uppföljningen av olika uppdragsfinansierade verksamheter vad gäller ekonomiska utfall.

## 1. Bisysslor och närståendetransaktioner

Bisyssla är anställning, uppdrag eller egen verksamhet som medarbetaren har vid sidan av sin ordinarie tjänst. Även bisysslor där ersättning inte utgår omfattas. Vissa bisysslor är enligt 7 § lag (1994:260) om offentlig anställning (LOA) samt gällande kollektivavtal att betrakta som otillåtna. Dessa utgörs av förtroendeskadliga bisysslor, arbetshindrande bisysslor samt konkurrensbisysslor.

Enligt 7 § LOA är det arbetsgivarens uppgift att på lämpligt sätt informera sina anställda om vilken slags förhållanden som kan göra en bisyssla otillåten. Arbetsgivaren har enligt

LOA rätt att begära uppgifter av medarbetare för att kunna bedöma tillåtligheten av arbetstagarens bisysslor.<sup>2</sup>

SjöV har en riktlinje som reglerar hanteringen av bisysslor<sup>3</sup>. Av riktlinjen framgår bland annat olika exempel och kriterier på vad som kan anses vara en tillåten respektive otillåten bisyssla och vad som bör beaktas vid bedömningen. Det framgår särskilt att arbetstagare tillhöriga chefskretsen har en utökad anmälningsskyldighet och att de ska anmäla och hålla Sjöv underrättade om samtliga bisysslor.

På Sjöv informeras nyanställda om regler för bisysslor. Cheferna har sedan ett särskilt ansvar för att löpande informera de anställda om vilka regler som gäller för hantering av bisysslor.

## 1.1 Bisysslor behöver anmälas och prövas

Baserat på Riksrevisionens riskanalys har hanteringen av bisysslor inom helikopter- och lotsverksamheten valts ut för närmare granskning. Även anställda i chefsbefattning har valts ut.

Riksrevisionen har för dessa personalkategorier undersökt vilka bolagsengagemang som finns. Granskningen visar att det totalt finns 130 bisysslor<sup>4</sup>, varav 53 av dessa i alla fall inte kan uteslutas vara inom den anställdes verksamhetsområde<sup>5</sup>.

Anmälda bisysslor ska registreras och förvaras i Sjöv diarium. Riksrevisionen begärde att få ta del av anmälda bisysslor för de personalkategorier som granskningen avsåg. Det tog lång tid för Sjöv att få fram dessa uppgifter, men efter det att Sjöv hade gått igenom diariet och gjort en sammanställning kunde det konstateras att endast 16 av de totalt 130 bisysslorna hade anmälts för prövning.

Chefskretsen har enligt Sjöv:s interna riktlinje<sup>6</sup> en utökad anmälningsskyldighet av bisysslor och ett särskilt ansvar för att informera sin personal om vilka regler som finns för hantering av bisysslor. Trots detta visar Riksrevisionens granskning att nio av myndighetens chefer inte hade anmält bisysslor i enlighet med Sjöv interna riktlinjer.

<sup>2</sup> Se 7 a – 7 c §§ LOA (1994:260).

<sup>3</sup> Riktlinjer avseende bisysslor med dokumentnummer STYRUTV-6-295

<sup>4</sup> Observera att en anställd kan ha flera bisysslor. I de 130 bisysslorna ingår inte engagemang som anställda har i Sjöv dotterbolag.

<sup>5</sup> Bedömningen har gjorts efter en genomgång av inom vilka verksamhetsområden som bolagen verkar. Av de 53 bolagen är två inte aktiva.

<sup>6</sup> Riktlinjer avseende bisysslor med dokumentnummer STYRUTV-6-295

Att endast 16 av 130 bisysslor har anmälts för prövning visar att SjöV:s rutiner för hantering av bisysslor inte fungerar. Med tanke på chefernas ansvar för hanteringen av bisysslor bedömer Riksrevisionen att det är särskilt svagt att det finns nio chefer på myndigheten som innehar bisysslor och som inte har anmält detta. Flera av de bisysslor som personalen innehar kan, vid en genomgång av bolagsengagemangen, dessutom vara inom samma verksamhetsområde som arbetstagarnas tjänsteutövning. Enligt SjöV interna riktlinje om bisysslor kan den typen av bisyssla betraktas som otillåten. Riksrevisionen bedömer att det är viktigt att bisysslor anmäls för prövning för att myndigheten ska kunna bedöma lämpligheten enligt gällande regelverk.

SjöV har senare meddelat att myndigheten haft svårt att få fram underlag och att det därför inte kan uteslutas att fler bisysslor har anmälts och godkänts, men att SjöV inte återfinner denna dokumentation.

#### **Rekommendation**

Riksrevisionen rekommenderar SjöV att se över och stärka rutinerna för hantering av bisysslor samt kontinuerligt informera alla anställda om gällande regelverk. SjöV rekommenderas särskilt att upplysa myndighetens chefer om deras ansvar vad gäller hantering av bisysslor.

Tillåtligheten i inkomna anmälningar om bisyssla bör skriftligen bedömas och motiveras med utgångspunkt i regelverket.

SjöV rekommenderas även att säkerställa att det finns en god överblick över anställdas anmälda bisysslor samt hur dessa har bedömts.

## **1.2 Rutiner för hantering av transaktioner mellan SjöV och bolag som myndighetens personal har engagemang i behöver stärkas**

Ett riskfyllt område är när myndigheten har affärsrelationer med bolag som den egna personalen har engagemang i. Om affärer ska göras med sådana bolag bedömer Riksrevisionen att det är mycket viktigt att dessa hanteras transparent och affärsmässigt. Risken för jäv och oegentligheter bör särskilt beaktas. Det bedöms även vara extra viktigt att överväganden och bedömningar som görs i denna typ av transaktioner dokumenteras på ett tydligt sätt.

Riksrevisionens granskning visar att SjöV har anlitat fem <sup>7</sup>av bolagen som den egna personalen har engagemang i. Med tre av bolagen är de beloppsmässiga transaktionerna

---

<sup>7</sup> Totalt är det sex bolag som SjöV anlitat och där den egna personalen har engagemang. Ett fall avsåg dock bolag där SjöV förordnat personen till styrelsen, varför Riksrevisionen inte anser att det finns någon direkt närståendeproblematik.

begränsade. Med övriga två bolag är affärsvolymen större där SjöV 2016 anlitat det ena för 115 tkr och det andra för cirka 3 500 tkr.

Riksrevisionen har gått igenom dokumentationen kring anlitaandet av de fem bolagen. Genomgången visar att SjöV inte i något av de fem fallen har dokumenterat risker förknippat med att den egna personalen har engagemang i bolagen. Det är därför oklart vilka överväganden och riskbedömningar som SjöV har gjort med anledning av dessa närståendetransaktioner. Bolaget som SjöV anlitat för cirka 3 500 tkr per år ägs av en anställd<sup>8</sup> på SjöV som verkar inom samma verksamhetsområde som personen arbetade med i sin anställning på SjöV. SjöV har med detta bolag under 2013 förlängt det tidigare hyresavtalet och tecknat ett 10 årigt avtal där hyreskostnaden uppgår till cirka 850 tkr per år<sup>9</sup>. I samband med förlängningen av hyresavtalet 2013 gjordes dessutom en om- och tillbyggnad av lokalerna, vilket delvis bekostades av SjöV. SjöV har inför tecknandet av hyresavtalet 2013 inte gjort någon dokumenterad analys och bedömning av marknadshyran och vilka bedömningar som gjordes vad gäller att SjöV bekostade om- och tillbyggnaderna av lokalen med beaktande av att lokalen ägs av ett bolag som en av SjöV piloter äger. Resterande del av mellanhavandena avser i huvudsak bränsleköp. Trots känsligheten i transaktionen har SjöV direktupphandlat bränsleinköpen och inte använt sig av ett annonserat upphandlingsförfarande enligt lag (2007:1091) om offentlig upphandling. SjöV har inte dokumenterat de överväganden och analyser som föregick direktupphandlingsförfarandet. SjöV har inte heller tecknat något skriftligt avtal med bolaget vad gäller bränsleinköpen. Att SjöV inte har dokumenterat grunderna för att genomföra en direktupphandling och inte har tecknat något skriftligt avtal vad gäller bränsleinköpen bedöms vara olämpligt med tanke på närstående relationen som finns mellan bolaget och den anställda på SjöV. Som beskrivs i not 8 har den anställda under 2016 fått ett avgångsvederlag och inte arbetat som pilot på SjöV. Affärsrelationer ingicks dock när personen arbetade på SjöV och personen har under 2016 uppburit lön av SjöV.

Riksrevisionens granskning visar att SjöV, som en del i myndighetens generella arbete med att stärka skyddet mot oegentligheter, under 2016 har identifierat risker kopplat till personliga förhållanden som kan innebära vinning för den enskilde och att kontrollaktiviteter håller på att tas fram. SjöV har också under 2016 startat en upphandling av bränsleinköpen i Norrtälje, vilken enligt uppgift har slutförts i början av 2017.

---

<sup>8</sup> Personen i fråga jobbade tidigare på Norrlandsflyg AB och följde med till SjöV när myndigheten 2011 tog över bolaget. Personens ålder för piloter är 60 år, men den anställda valde trots det att jobba kvar på SjöV trots att hen var äldre än 60 år. I slutet av 2015 tecknade SjöV en överenskommelse med personen där denne blev arbetsbefriad med full lön under 12 månader. Personen har alltså inte tjänstgjort på SjöV under 2016, men uppburit full lön.

<sup>9</sup> Hyresavtal med dnr 1104-07-02494, tecknades 2007-06-30 samt förlängningsavtal med dnr 1104-13-02723-1, tecknades 2013-06-19.

## Rekommendation

Riksrevisionen rekommenderar SjöV att fortsätta arbetet med att stärka rutinerna kopplat till risker som kan innebära vinning för den enskilda. I detta arbete rekommenderas SjöV att särskilt beakta de iakttagelser som Riksrevisionen gjort kopplat till affärsrelationer som SjöV ingått med bolag som den egna personalen har engagemang i. Om affärsförbindelser ingås med bolag som den egna personalen har engagemang i bör SjöV tydligt dokumentera de överväganden och bedömningar som görs.

### 1.3 Fördjupad granskning av rutiner på Norrtäljebasen

Riksrevisionen har med anledning av bränsleinköpen från ett bolag som ägs av en av SjöV:s tidigare anställda<sup>10</sup> utfört fördjupad granskning av rutiner för tankning på flygbasen i Norrtälje. Huvudinriktningen i granskningen har varit att ta reda på om myndigheten har verifierat att allt bränsle har använts i verksamheten. En särskild omständighet är att det bränsle som används för myndighetens helikoptrar (JetA1), även kan användas i olika andra sammanhang såsom exempelvis i villapannor och dieslbilar. Detta gör att bränslet bör betraktas som stöldbegärlig tillgång och därför bör omgärdas av betryggande interna rutiner.

Vi har i vår begränsade granskning inte uppmärksammat att bränsle faktiskt skulle ha använts till ej avsedda ändamål. Vi har däremot noterat brister i tillämpade rutiner och har följande noteringar:

- SjöV följer inte upp bränsleförbrukningen för helikoptrarna i tillräcklig omfattning.
- Att flygtider registreras på ett rättvisande sätt är viktigt ur flera aspekter, bland annat vad gäller uppföljning av bränsleförbrukning. Riksrevisionens granskning visar att flygtider idag sammanställs utifrån piloternas manuella flygrapporter. Regelbundna och systematiska uppföljningar av flygtider görs inte mot helikoptrarnas system HUMS.
- Återtankning av bränsle saknar verifierbarhet eftersom den separata tanken för uttömning av bränsle från helikoptertanken saknar räkneverk.
- Riskanalys av rutiner för tankning har inte gjorts, bl.a. ur ett oegentlighetsperspektiv.

Vid granskningen har personal på Norrtäljebasen framfört synpunkt om att de inte har fått tillräckliga direktiv/stöd för hur denna typ av rutiner bör vara uppbyggda för att säkerställa en god intern styrning och kontroll.

---

<sup>10</sup> Se information i not 8 ovan.

Upphandlingen av bränsle i Norrtälje har enligt uppgift från SjöV slutförts i början av 2017 och rutinerna för bränslehanteringen ska då ha stärkts.

#### **Rekommendation**

Riksrevisionen rekommenderar SjöV att se över rutiner för registrering och uppföljning av flygtider och bränslehantering inom hela helikopterverksamheten.

## 2. Den interna kontrollen i lönehanteringen inom helikopterverksamheten behöver stärkas

Riksrevisionen har under 2016 dels granskat den generella lönehanteringen på SjöV, dels utfört en fördjupad granskning av lönehanteringen inom helikopterverksamheten. Vad gäller de generella lönerutinerna bedömer Riksrevisionen att SjöV tillämpar goda rutiner och att de synpunkter som vi tidigare haft i allt väsentligt är åtgärdade. Det finns däremot brister i hanteringen av löner inom helikopterverksamheten.

Inom helikopterverksamheten registreras lönegrundande händelser i stor utsträckning i ett IT-system för planering och styrning av helikopterverksamheten, PDC. Uppgifterna från PDC förs över till Fenix som är ett försystem till lönesystemet. En förutsättning för korrekta löner inom helikopterverksamheten är att lönegrundande händelser i PDC hanteras med en god intern kontroll och att uppgifter förs över från PDC till Fenix på ett rättvisande sätt.

I samband med granskningen i november 2016 beskrev SjöV vilka rutiner som tillämpades vid registrering av lönegrundande händelser i PDC och vilka kontroller som utfördes i samband med överföring av lönegrundande händelser från PDC till Fenix. SjöV hade dock inte dokumenterat processen och fastställt vilka kontroller som skulle utföras och hur dessa skulle dokumenteras. De kontroller som SjöV enligt uppgift faktiskt hade utfört var inte dokumenterade. SjöV ska efter Riksrevisionens granskning ha tagit fram dokumenterade rutiner. Vi har inte bedömt dessa eftersom det skulle krävas en förnyad granskning, vilket kommer göras under 2017.

I samband med granskningen utförde Riksrevisionen vissa stickprov av utbetalade löner till personal inom helikopterverksamheten och noterade då att det förekommit vissa felaktiga och ofullständiga registreringar i PDC, vilket inneburit manuella rättningar i Fenix.

Vid granskningen gjorde Riksrevisionen även en stickprovsmässig avstämning av registrerade timmar (timmar som genererat overtidsersättning) för fem personer mellan PDC och Fenix för perioden januari till september 2016. Avstämningen visar att utbetalning har gjorts för 168 timmar mer än vad som registrerats i PDC. Orsaken är att manuella ändringar görs, antingen via blanketter eller genom direktrapportering i Fenix, då tjänstgöringstiderna aldrig har registrerats i PDC. Att tjänstgöringstider som är lönegrundande både atteras i Fenix och på manuella underlag bör försvåra överblicken för attestanten.

Under 2014 noterade SjöV oklarheter i hanteringen av löner och anlidade en privat revisor som granskade lönehanteringen. En synpunkt som revisorerna hade var att det inte var rimligt att flygchefen skulle attestera samtliga personals tidrapporter eftersom det rörde sig om cirka 80 personer. Chefen jobbar långt ifrån personerna och bör därmed ha svårt att ha tillräcklig kunskap om de enskilda lönehändelser som atteras. Trots de privata revisorernas rekommendationer har SjöV inte ändrat rutinen utan det är fortfarande flygchefen som atterar alla tidrapporter.

Riksrevisionen har i samband med granskningen tagit del av logglistor för atter under 2016 och kunde då konstatera att en anställd som vid aktuella tidpunkten var tjänsteförrättande för flygchefen atterat vissa löner. Den anställde har full systembehörighet i PDC vilket innebär möjlighet att ändra händelser som påverkar kommande löner. Dessutom utför personen vissa kontroller i processen, vilket tillsammans öppnar upp för möjligheten att en person ensam atterar och kontrollerar hela flödet.

Riksrevisionen har även granskat befintliga behörigheter i PDC. Av en förteckning från systemet framgår att 15 personer har behörighet i PDC, varav 10 personer har en behörighet som innebär möjlighet att registrera och ändra händelser som påverkar kommande löner. Alla tio personer med den högsta behörigheten har inte till arbetsuppgift att registrera händelser i PDC som är lönegrundande. Frekvent användning av höga behörigheter ökar risken för obehörig åtkomst till data i systemet och möjlighet till felaktiga registrering av händelser som är lönegrundande.

### **Rekommendation**

Riksrevisionen rekommenderar SjöV att dokumentera processen för hantering av löner inom helikopterverksamheten och fastställa vilka kontroller som ska utföras. De kontroller som utförs bör dokumenteras. Framtagna rutiner och fastställda kontroller bör ta sin utgångspunkt i en analys av risker i hanteringen.



SjöV rekommenderas att utreda orsaken till alla manuella underlag om arbetstider som ligger till grund för utbetalning av övertidsersättningar och varför dessa inte är registrerade i PDC.

SjöV rekommenderas att se över attestrutinerna inom helikopterverksamheten. Riksrevisionen delar Deloittes bedömning från 2014 om att det sannolikt är svårt/omöjligt för en person att kontroll över drygt 80 personers arbetade tider.

SjöV rekommenderas även att se över behörigheter i PDC och säkerställa att användare ges en behörighet som endast medger den åtkomst som krävs för att lösa personens arbetsuppgifter.

### 3. Tjänsteplanering och övertidsersättningar inom helikopterverksamheten

Riksrevisionen uppmärksammade 2015<sup>11</sup> oklarheter vid tecknande av kollektivavtal inom helikopterverksamheten, det så kallade SAR-avtalet<sup>12</sup>. En brist som noterades var att SjöV inte hade analyserat ekonomiska konsekvenser innan det nya avtalet tecknades. Riksrevisionens granskning visade också att det nya SAR-avtalet innebar ökade lönekostnader, trots att utgångspunkten var kostnadsneutralitet i förhållande till det tidigare avtalet. Orsaken till kostnadsökningarna berodde främst på:

- Ändrad beräkning av arbetstid för SAR-Jour kl 22.00 – 08:00. Innebär att varje tjänstgöringsdygn genererar 20 arbetstimmar mot tidigare 16.
- Semesterkoefficienten ändrades från 2,5 till 2,0. Konsekvensen av detta är att en person med 34 semesterdagar får semester för 17 dygns jourtjänstgöring istället för 13,6 som tidigare.

För att erhålla fler arbetstimmar och öka flexibiliteten vid semesterplanering, gjordes konstruktionen för semesteruttag om. SAR-avtalet innebär att personalen tjänstgör 91 dygn, även om de har 17 semesterdygn. För att få ihop ekvationen krävs att personalen vid annat tillfälle jobbar ett extra dygn för att få ut ett dygns semester. För att kunna ta ut

<sup>11</sup> Revisionsrapport daterad 2016-01-20 (dnr 3.2.1-2015-0626)

<sup>12</sup> Lokalt tilläggsavtal (0204-13-01326, daterat 2013-11-29) till AVA Sjö angående arbetstidsvillkor, övertid, semesterreglering m.m. för flygpersonalen inom SAR-verksamheten

årets intjänade semester på 17 dygn, krävs alltså att personen arbetar 17 "extradygn", så kallade fridygn. Arbete på fridygn är mycket dyrt för SjöV och innebär utbetalning av övertidsersättning<sup>13</sup>. Utöver de 17 fridygnen för semester har SjöV rätt att be personalen jobba ytterligare 10 fridygn. Avtalet reglerar att fridygn inte är arbetstid, utan fritid, vilket enligt SjöV innebär att dessa timmar inte omfattas av den arbetsrättsliga regleringen om maximalt övertidsarbete på 350 timmar per år<sup>14</sup>. Riksrevisionen har som en del i årets granskning tagit del av förteckning över hur mycket övertid (enkel och kvalificerad) som den operativa flygpersonalen fått ersättning för under 2016. Granskningen visar på höga utfall där de 83 personerna totalt fått övertidsersättning för 42 700 timmar vilket genererat löneutbetalning på 30 mnkr exkl sociala avgifter (52 mnkr inkl sociala kostnader). I snitt har personalen fått ersättning för 515 timmars övertidsarbete. Övertidsersättningen omfattar både "vanligt" övertidsarbete och arbete på fridygn. Hur mycket övertidsersättning som personalen fått varierar kraftigt, där den person med högst saldo har arbetat 1 126 timmar vilket genererat övertidsersättning på 1 245 tkr.

Riksrevisionen har särskilt granskat utfallen för de 14 personer som har erhållit ersättning för flest timmar. I de allra flesta fall har personer haft någon form av tilläggstjänst t.ex. Chefspilot, Baschef el dylikt. Tilläggstjänsterna regleras med stöd av SAR-avtalet genom separata överenskommelser, så kallade tilläggsavtal. Dessa tilläggsavtal har inte samma konstruktion utan är anpassade efter de olika tjänsterna. Vår granskning visar dock att dessa personer antingen har överskridit gränsen på 27 fridygn (17 fridygn semester och 10 övriga fridygn) och/eller 200 timmars vanligt övertidsarbete. 13 av de 14 personerna har överskridit gränsen på 27 fridygn, i ett fall med 24 dygn eller ca 540 tkr.

Den vanligaste orsaken till övertidsuttag (fridygn eller vanlig övertid) är att täcka vakanser. Riksrevisionens granskning visar att de 14 personerna med de högsta övertidsuttagen i de flesta fall har en operativ flygtjänst på 75 % och en administrativ tjänst på 25 %. När det gäller den administrativa delen av tjänsten framgår det av avtalen, exempelvis av chefspiloternas avtal<sup>15</sup>, att den administrativa tiden förläggs som distansarbete från hemmet. Personerna ska dagligen kontrollera sin e-post, vara anträffbar via telefon samt kunna delta vid telefonmöten. Av avtalen framgår det vidare att när dessa personer planeras in för extra tjänstgöring (övertidsarbete/fridygn) vad

<sup>13</sup> Fridygn ger ersättning måndag – fredag motsvarande 8 timmar enkel övertid och 12 timmar kvalificerad övertid per dygn. Lördag, söndag och helgdag ger 20 timmar kvalificerad övertid per dygn.

<sup>14</sup> En arbetstagare får normalt sett arbeta maximalt 200 timmar övertid per år och ytterligare 150 timmar om facket lämnar dispens.

<sup>15</sup> Sjöfartsverket, Sjö och flygräddningsavd, Helikopterenheten. Tilläggsavtal. Befattning Chefspilot. Dnr: 15–00638

gäller operativ tjänstgöring på flygbas (SAR-jour) erhåller de utöver övertidsersättning för de sju dyggen även övertidsersättning för ytterligare två fridygn, eftersom de enligt avtal besitter en administrativ tjänst. Dessa personer erhåller alltså övertidsersättning motsvarande nio fridygn (7+2) i samband med sju dygns schemaläggning för SAR-jour. Kopplingen mellan den extra tjänstgöringen för SAR-jour (7 dygn) och utbetalning av två ytterligare dagar för administrativt arbete bedöms vara oklar utifrån villkoren i avtalen. Utöver detta genereras övertidsersättning (fridygn) för dessa personer vid deltagande vid konferenser, möten, basbesök med mera som kräver övernattning. Enligt det svar vi fått på våra frågor från SjöV tycks de höga övertidsuttagen för dessa personer bero på att de inte har fått sin operativa flygtjänstgöring (SAR-jour) neddragen i tillräcklig omfattning för att klara av de administrativa åtagandena inom sina respektive tjänster. Utöver detta noterade vi att en person fått dispens för att jobba "vanlig" övertid upp till 320 timmar, trots detta är utfallet för 2016 hela 436 timmar. I övriga fall hade dispensansökningar om övertidsarbete gjorts. För två av de 14 personerna hade inte antalet fridygn överstigit 27 stycken under 2016, eftersom utbetalning hade erhållits för utförd tjänstgöring under 2015.

Riksrevisionen kan inte ha några synpunkter på hur avtalen inom helikopterverksamheten har utformats. Vi kan dock konstatera att avtalen utformats på ett sätt som är dyrt för SjöV. Efter det att SAR-avtalet trädde i kraft 2014, uppmärksammade ledningen på SjöV att lönekostnaderna inom helikopterverksamheten kraftigt översteg budget och anlätade Deloitte för att bland annat se över personalplanering och löneberedning. Slutsatsen i rapporten var att det fanns flera brister i rutinerna, där bland annat beslut om semester i princip hade delegerats till de anställda under förutsättning att de ordnade en ersättare. Vissa personer hade utnyttjat detta för att maximera sina ersättningar. Några oegentligheter kunde dock inte konstateras. Riksrevisionen är medveten om att SjöV sedan dess har vidtagit flera åtgärder för att stärka rutinerna inom helikopterverksamheten, bland annat har en ny chef tillsatts under 2016. Enligt uppgift har SjöV även startat ett arbete med att se över utformningen av SAR-avtalet. Riksrevisionen ser positivt på att SjöV har påbörjat åtgärder för att stärka rutinerna inom helikopterverksamheten. Riksrevisionens granskning 2016 visar dock att åtgärderna inte varit tillräckliga och att det fortfarande finns brister vad gäller resursplanering.

### **Rekommendation**

Riksrevisionen rekommenderar SjöV att stärka rutinerna inom helikopterverksamheten, bland annat för att minska personalens övertidsarbete och därmed få till en mer kostnadseffektiv verksamhet.

## 4. Brister inom SjöV:s uppdragsfinansierade verksamhet

SjöV verksamhet finansieras i hög utsträckning av avgifter. Avgifterna utgörs dels av offentligrättsliga avgifter (farleds- och lotsavgifter), dels av uppdragsverksamhet (övriga externa intäkter).

Det ekonomiska målet för SjöV:s verksamhet är enligt myndighetens instruktion och regleringsbrev lönsamhet, vilket även bör vara utgångspunkten för myndighetens uppdragsfinansierade verksamheter. Kravet på lönsamhet innebär att myndigheten ska beräkna avgifterna så att intäkterna på några års sikt ska täcka samtliga kostnader som direkt eller indirekt hör till den uppdragsverksamheten det är fråga om samt en vinst.

Riksrevisionens granskning visar att SjöV i årsredovisningen inte fördelar ut indirekta kostnader på olika verksamhetsområden<sup>16</sup>. För olika uppdragsfinansierade verksamheter har SjöV inte följt upp ekonomiska utfall<sup>17</sup>.

Vid prissättning av enskilda uppdrag inom uppdragsverksamheten ställer SjöV krav på att det upprättas kalkyler. I kalkylmallarna ska det göras påslag för indirekta kostnader. Påslaget för indirekta kostnader görs med 60 procent på lönekostnader exklusive sociala avgifter. Riksrevisionen har gått igenom underlag för hur SjöV har kommit fram till påslaget för indirekta kostnader på 60 procent på lönekostnaderna. Granskningen visar att det 60 procentiga påslaget omfattar central administration, personalkostnader för ledningsgrupp och affärsområdeschefer samt administratörer ute i verksamheten. Även IT-gemensamma kostnader ingår i påslaget. Däremot belastas inte projekt inom uppdragsverksamheten med kostnad för chefer på lägre nivå än affärsområdeschefer. Inte heller lokalkostnader fördelas ut i det administrativa påslaget. Kostnader som myndighetens personal lägger på gemensamma aktiviteter såsom enhetsmöten, utbildningar och annan administration ingår inte heller i påslaget. Enligt Riksrevisionen innebär detta att SjöV inte fördelar ut indirekta kostnader till myndighetens uppdragsfinansierade verksamheter på ett fullständigt sätt.

<sup>16</sup> SjöV redovisar kostnader för gemensamma funktioner i årsredovisningen som ett eget verksamhetsområde. Enligt ESV:s föreskrifter till 10 kap. förordning (2000:605) om årsredovisning och budgetunderlag ska en rörelsegren vara fristående i bemärkelsen att de i huvudsak har externa kunder. Gemensamma funktioner bör därför fördelas ut på övriga verksamhetsområden och inte redovisas som ett eget.

<sup>17</sup> SjöV redovisar i årsredovisningen intäkter för uppdragsverksamheten (övriga externa intäkter) som en del av övriga intäkter (anslag och offentligrättsliga avgifter) och totala kostnader för verksamhetsområdet. SjöV har ingen specifik uppföljning av ekonomin för olika uppdragsfinansierade verksamhetsområden.

### Rekommendation

Riksrevisionen rekommenderar SjöV att fördela ut indirekta kostnader på olika verksamhetsområden samt följa upp ekonomiska utfall för olika delar av uppdragsverksamheten.

SjöV rekommenderas även att se över hur indirekta kostnader fördelas ut mot projekt inom myndighetens uppdragsfinansierade verksamheter. För att kunna fördela kostnader för personalens ej operativa tid till uppdragsverksamheten bör SjöV överväga att införa krav på tidredovisning.

Ansvarig revisor Stefan Andersson har beslutat i detta ärende. Uppdragsledare Jens Eriksson har varit föredragande. Revisor Homa Ghajar och revisor Sara Brändström har medverkat vid den slutliga handläggningen.

Stefan Andersson

Jens Eriksson

Kopia för kännedom:

*Regeringen*  
*Näringsdepartementet*