



# Granskning av löneprocessen

Rapport

Falu kommun

KPMG AB

2018-10-04

Antal sidor 12

Antal bilagor 0



Falu kommun  
Granskning av löneprocessen

2018-10-04

## Innehållsförteckning

1	Sammanfattning	2
2	Inledning/bakgrund	3
2.1	Syfte, revisionsfråga och avgränsning	3
2.2	Revisionskriterier	3
2.3	Metod	4
3	Resultat av granskningen	4
3.1	Organisation	4
3.2	Översiktlig systembeskrivning	5
3.3	Löneprocessen	6
3.4	Räkenskapsmaterial	8
3.5	Uppföljning, kontroll, rapportering och arkivering	8
3.6	Planerade åtgärder	10
4	Slutsats och rekommendationer	10
4.1	Svar på revisionsfrågorna	11
4.2	Rekommendationer	12

## 1 Sammanfattning

Vi har av Falu kommuns revisorer fått i uppdrag att granska de verksamheter som lyder under den gemensamma lönenämnden för Falu kommun och Sätters kommun. Uppdraget ingår i revisionsplanen för år 2018.

I februari 2016 beslutade kommunfullmäktige i Falu kommun och i Sätters kommun om en samarbetsöverenskommelse avseende löne- och pensionsadministration. En gemensam nämnd för denna verksamhet inrättades med säte i Falu kommun. Ambitionen med samarbetet mellan Falu och Sätters kommun är att båda kommunerna ska ha samma lönesystem och samma lönerutiner. Löne- och pensionsadministration ska administreras av Falu kommuns löneenhet och Falu kommun är också ansvarig för all arkivering sedan 1 april 2016.

Syftet med granskningen har varit att bedöma om löneprocessen fungerar tillfredsställande och att upprättat räkenskapsmaterial är rättvisande samt rapporteras och arkiveras på rätt sätt.

Vi ser allvarigt på de brister vi har funnit i vår granskning och vår sammanfattande bedömning är att det inte är säkerställt att system och rutiner fungerar på ett ändamålsenligt sätt. Vi utesluter inte att felaktiga löner och ersättningar har betalats ut, att underlag till redovisningen är inkorrekta och vi ser brister i uppföljningen och kontrollen av löneprocessen.

Vår bedömning, baserad på dokumentstudier, är att den gemensamma lönenämnden brister i sin kontroll av löneenhetens verksamhet. Ingen internkontrollplan har upprättats för verksamheten under varken 2017 eller 2018. Vår bedömning är också att nämnden inte tagit ett tillräckligt ansvar för att komma tillrätta med den problematik som föreligger avseende brister i systemets funktionalitet.

Utifrån vår bedömning och slutsats rekommenderar vi den gemensamma lönenämnden att:

- Säkerställa att det som framgår av samsynslistan på en konkret nivå förstås och prioriteras av parterna så att fastställda "skall-krav" levereras enligt beslutad tidplan
- Säkerställa att det finns en ändamålsenlig intern kontroll
- Säkerställa att verksamheten bedrivs på ett ändamålsenligt sätt
- Säkerställa att det finns aktuella och fastställda styrdokument
- Säkerställa att fastställda styrdokument efterlevs

## 2 Inledning/bakgrund

Vi har av Falu kommuns revisorer fått i uppdrag att granska de verksamheter som lyder under den gemensamma lönenämnden för Falu kommun och Sätters kommun. Uppdraget ingår i revisionsplanen för år 2018.

I februari 2016 beslutade kommunfullmäktige i Falu kommun och i Sätters kommun om en samarbetsöverenskommelse avseende löne- och pensionsadministration. En gemensam nämnd för denna verksamhet inrättades med säte i Falu kommun. Ambitionen med samarbetet mellan Falu och Sätters kommun är att båda kommunerna ska ha samma lönesystem och samma lönerutiner. Löne- och pensionsadministration ska administreras av Falu kommuns löneenhet och Falu kommun är också ansvarig för all arkivering sedan 1 april 2016.

Falu kommuns revisorer konstaterar utifrån sin riskbedömning att det är ett krav att rutinerna kring löne- och pensionsadministration fungerar tillfredsställande. Det är därför angeläget att följa upp nämndens arbete med att säkerställa upprättande av rättvisande räkenskapsmaterial och korrekta löneutbetalningar. Detta eftersom kommunen har upphandlat ett lönesystem som inte har fungerat tillfredsställande och ändamålsenligt sedan implementationen. Vid granskningen av delårsrapporten kunde t ex. inte semesterlöneskulden verifieras och enligt uppgift har ett omfattande manuellt arbete utförts vid sidan av det nya lönesystemet, vilket inte är kostnads-effektivt.

### 2.1 Syfte, revisionsfråga och avgränsning

Syftet med granskningen har varit att bedöma om löneprocessen fungerar tillfredsställande och att upprättat räkenskapsmaterial är rättvisande samt rapporteras och arkiveras på rätt sätt.

Granskningen har besvarat följande revisionsfrågor:

- Om det finns ändamålsenliga system och rutiner för en tillfredsställande löneadministration?
- Om system och rutiner fungerar på ett ändamålsenligt sätt?
- Om räkenskapsmaterial är rättvisande och tillförlitligt?
- Om uppföljning, kontroll, rapportering och arkivering fungerar på ett tillfredsställande sätt?

Granskningen omfattar den gemensamma lönenämnden i Falu kommun och Sätters kommun. Granskningen omfattar år 2018 och begränsas till Falu kommun samt till att omfatta löneprocessen.

### 2.2 Revisionskriterier

Vi har bedömt om rutinerna uppfyller

- Kommunallagen 6 kap § 6
- Reglemente
- Arkivlagen

- Tillämpbara interna regelverk, policys och beslut inkl. samarbetsavtal

## 2.3 Metod

Granskningen har genomförts genom dokumentstudier och intervjuer med:

- Personalkontorets internkontrollsamordnare
- HR-partner chef Lön
- Projektledare för implementationsprojektet

I tillägg till detta har korrespondens förts via e-post med:

- Den gemensamma lönenämndens ordförande
- Kommunens internkontrollsamordnare
- HR handläggare
- Redovisningschef

HR-partner chef Lön (hädanefter kallad lönechef) har givits möjlighet att faktagranska rapporten.

## 3 Resultat av granskningen

### 3.1 Organisation

Personalkontoret, som organisatoriskt ligger under Ledningsförvaltningen, är i sin tur uppdelat i:

- Bemanningscenter
- Rekryteringscenter
- Löneenheten inkl. systemförvaltning
- Centraliserad HR (HR-specialister)

Löneenheten ansvarar för lönehantering för kommunens anställda och utbetalning av arvoden till den politiska organisationen. I tillägg till detta ansvarar löneenheten för redovisning av skatter och arbetsgivaravgifter samt pensionsadministration. Löneenheten ansvarar också för förvaltning av det personaladministrativa systemet HR-Webb och HR-Plus samt medarbetarwebben Medvind.

Löneenheten består av 2,25 årsanställda löneadministratörer, 2 supportpersonal, 4 systemförvaltare och 17 lönespecialister utöver lönechefen. Diskussioner förs också om att anställa en löneekonom.

Löneenheten administrerar enligt uppgift ca 6000-7000 löner per månad i Falu kommun. Dessutom administrerar personalkontoret Säters kommuns löner, vilka uppgår till ca 1000-1500 löner.

## 3.2 Översiktlig systembeskrivning

Det nya lönesystemet, illustrerat och beskrivet nedan, är upphandlat från Bluegarden<sup>1</sup> under 2015. Ursprungligen erhöll kommunen tre anbud, varav ett drogs tillbaka. Vid utvärderingen av de två återstående anbuden gjorde löneenheten en låg värdering av Bluegardens system, medan IT-avdelningen gjorde en hög värdering. Beslut fattades ändå om att anta Bluegardens anbud. Vilken värdering som gjordes av det andra anbudet har inte kommit granskningen till känna.

En projektgrupp och en styrgrupp upprättades inför implementationen av det nya systemet. Dessutom inrättades en gemensam nämnd för Falu kommun och Sätters kommun, med säte i Falun. Reglementet för den gemensamma nämnden fastställdes i KF 2016-02-11, § 11.

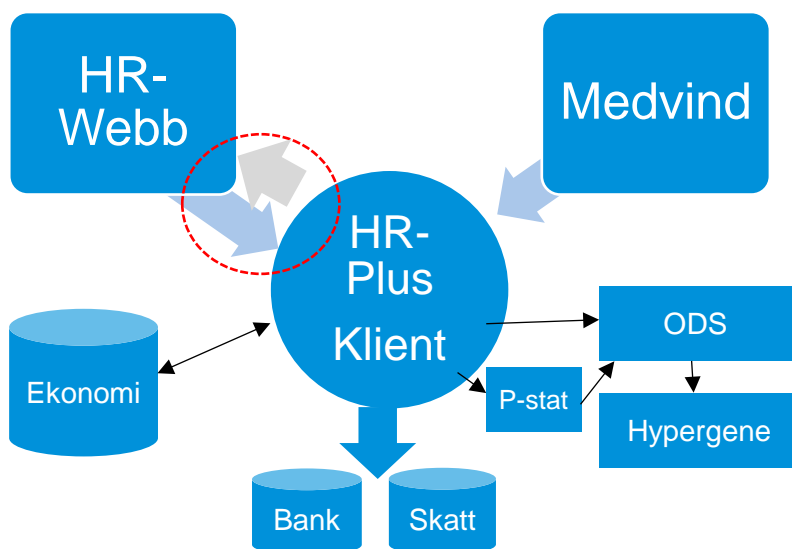
Nedan följer en översiktlig och förenklad systembeskrivning upprättad efter muntlig beskrivning av lönechef. Detta då systemdokumentation saknas.

HR-Webb: Här registreras anställningsavtal, resor, lönerevision mm.

Medvind: Här skapas anställdas scheman och medarbetare gör sin tidredovisning.

HR-Plus Klient: Masterdatabas och det system där lönekörningen utförs. Här skapas lönefilen som skickas till banken för utbetalning. Här skapas också diverse personalstatistik som förs över till ODS via P-stat och därefter till Hypergene<sup>2</sup>. HR-Webb och HR-Plus Klient är integrerade och uppdateringar sker kontinuerligt. I Medvind skapas en fil som manuellt läses in i HR-Plus Klient.

Ekonomi: Här skapas de kodsträngar som gäller för tjänster och organisationsstruktur.



<sup>1</sup> Bluegarden: Ett bolag som bedrivit utveckling och försäljning av system för personal- och löneadministration, produktion av löneadministrativa tjänster samt konsultverksamhet. Den 1 april 2018 upphörde Bluegarden som bolag och HR-plus fortsätter att utvecklas inom Visma Enterprise.

<sup>2</sup> Hypergene: Ett beslutsstöd för verksamhetsstyrning.

### 3.3 Löneprocessen

Den 1 januari 2017 driftsattes systemet i Falu kommun. Implementationen har varit kantad av svårigheter och problem. Systemet saknade också väsentlig funktionalitet vid leveransen. Enligt protokoll från den gemensamma lönenämndens sammanträde 2018-02-19 framgår att allvarliga brister i systemet ännu kvarstår såsom:

- ”Seghet” i systemet. Körningar måste göras nattetid pga. detta. Ofta blir det stopp vid överföring av filer och stoppet kan kvarstå i flera dygn.
- Stora brister i underlagen för att få rätt redovisning av ekonomi
- Allvarliga fel avseende ekonomiuppföljning
- Allvarliga fel avseende personalstatistik
- Systemet kan inte hantera alla lokala avtal
- Systemet kan inte hantera arvodering av förtroendevalda

Vid intervjuer framkommer ytterligare brister i systemet såsom:

- Systemet är inte korrekt uppsatt
- Löneskulderna har ökat
- Semesterlöneskulder kan inte verifieras
- Ytterst begränsade exportfunktioner
- Manuellt arbete på grund av att funktioner saknas
- Justeringar i ett delsystem kan skapa fel i ett annat och kan föranleda redovisningsmässiga ombokningar
- Risk föreligger för att för mycket lön betalas ut pga. brister i systemet

Konsekvenser av ovanstående är ett omfattande manuellt arbete inom löneenheten och att omfattande kontroller inom både lön och ekonomi har införts. Enligt uppgift har anställda och förtroendevalda inte drabbats av felaktigheter i lön och ersättningar i större utsträckning. Antagandet är baserat på att få samtal om felaktiga löner har inkommit till löneenheten.

En följd effekt av ovanstående är att arbetsbelastningen hos personalen på löneenheten varit mycket hög pga. merarbete, manuellt arbete, kontroller samt ökat behov av support och utbildning i verksamheterna. Detta har lett till högre personalkostnader, hög personalomsättning och ökade kostnader för konsulter. En risk föreligger för ett eskalerande arbetsmiljöproblem inom löneenheten och för att väsentliga fel kan inträffa som kan påverka både anställda, förtroendevalda och redovisning.

För att åtgärda ovanstående föreslår nämnden att bemanningen utökas. Vid intervjuer framkommer att det nya systemet redan kräver sex (6) fler heltidsanställda än tidigare.

Enligt uppgift har personalkontoret kartlagt sina huvudprocesser, vilka har publicerats på kommunens intranät. Dessutom återfinns på intranätet ett flertal instruktionsfilmer samt en FAQ<sup>3</sup> som innehåller svar på ett flertal vanligt återkommande frågor. Detta för att minska mängden frågor till den redan hårt belastade personalen på löneenheten.

---

<sup>3</sup> FAQ = Frequently asked questions

Per 1 oktober 2017 har kommunen bytt pensionsadministratör och samtliga anställda och förtroendevalda har förts över från KPA till Skandia.

### 3.3.1 Löneutbetalning och styrdokument

Löneenhetens motto är ”*Rätt lön, till rätt person, i rätt tid*”. För att säkerställa att inte eventuella felaktigheter uppstår har rutiner utarbetats, både av systemleverantören och internt av löneenheten, för kontroller före, under och efter lönekörningar.

Systemleverantören har utarbetat en ”Manual lönespecialist”, vilken inkluderar en beskrivning av både månatliga kontroller, men även kontroller som används av vissa funktioner eller vissa tider på året, såsom:

- Dragna utmätningar (underlag för rapportering till KFM<sup>4</sup>)
- Arbetsgivardeklaration avstämning (kontrolluppgiftsackumulatorer)
- Konterat statistikregister (avstämning konto)
- Kontroll månadens ålder (lista på jubilarer)
- Gjorda nettoavdrag

En ”körplan” som månatligen anger deadline för klarmarkeringar av medarbetare, attesteringar av chefer, datum för när preliminära och definitiva filer måste skickas och vilken löneutbetalningsdag som gäller. Enligt uppgift hanteras sent inkomna underlag i mån av tid. Detta för att man manuellt måste öppna Medvind och göra justeringar, men även manuellt göra samma justering i HR-Plus Klient. Exportfunktionerna är ytterst begränsade enligt uppgift.

För att ytterligare minimera risken för att felaktigheter uppstår vid lönekörning har en ”Månadscykel” utarbetats av löneenheten. Den är utformad som en checklista över kontroller som måste göras i systemet och används av lönehandläggarna. Stödet från Bluegarden uppges ha varit minimalt.

För att förbättra kommunikation och samarbete mellan lönespecialister och chefer i verksamheterna, har ett dokument utarbetats. Dokumentet heter ”Checklista för nya chefer” och används i möten med både nya och befintliga chefer. Checklistan innehåller områden som: Samarbete lönespecialist-chef, löneprocessen, resa-utlägg process, Medvind/HR-Plus, anställningsprocessen, lön, schan/arbetsmodeller, heltid till alla, attestering, löneskulder, frånvarorutiner, ledighetsansökningar mm. mm.

Medarbetare har ansvaret för att registrera sin tid och klarmarkera i systemet. Om de inte har klarmarkerat, kan heller inte chefer attestera vilket innebär att t ex. frånvaro inte blir registrerad och inkluderad i lönekörningen. Således betalas full månadslön ut utan frånvaroavdrag och en löneskuld uppstår. Enligt uppgift har löneskulderna ökat med 232 % sedan det nya systemet togs i drift år 2017. I antal löneskulder betyder det en ökning från 31 stycken till 72 stycken. Enligt uppgift beror den största ökningen av ett överuttag av semester. T ex. har medarbetare tagit ut full semester under sommaren och sedan tagit tjänstledigt under hösten. De har då inte arbetat hela semesteråret (kalenderåret) och tjänat in sin semester och en löneskuld uppstår.

---

<sup>4</sup> KFM = Kronofogden



Funktionalitet för arvodering av förtroendevalda finns inte i det nya systemet. Detta har medfört ett omfattande manuellt arbete för personal på löneenheten. Diskussioner pågår tillsammans med kommunens stadskansli om att köpa ett separat system som kan hantera detta.

### 3.4 Räkenskapsmaterial

Vid intervjuer med personal på ekonomikontoret framkommer att det nya lönesystemet har orsakat problem och extra arbete även för ekonomikontoret. Framst när det gäller att få korrekta lönekostnader till bokföringen och att få fram tillförlitliga underlag. För att säkerställa att lönerna blir rätt redovisade har ekonomikontoret genomfört extra avstämningar och kontroller. Inledningsvis kunde lönesystemet inte förse ekonomiavdelningen med en semesterskuldlista för avstämning mot bokförda belopp. Numera kan en sådan lista tas fram i systemet som en Excel-fil. En rutinbeskrivning för månatlig avstämning av semesterlöneskuld har utarbetats av ekonomikontoret.

Som nämnts tidigare har löneskulderna ökat efter implementation av det nya systemet. Dessa hanteras som bruttolöneskuld, faktureras eller som nettolöneskuld. I slutet av 2017 har löneskuldprocessen uppdaterats och en rutin tagits fram för hur löneskulder ska hanteras.

Ekonomerna i de olika förvaltningarna gör månatligen bedömningar av kostnader i resultaträkningen. Numera kan de även, via Hypergene, analysera förvaltningens kostnader ända ner på personnivå. Det är dock inte säkerställt att Hypergene innehåller komplett och korrekt information från lönesystemet.

Giltiga kodsträngar för redovisning ska läggas upp av ekonomikontoret. När chefer ska lägga in anställningsavtal i systemet händer det regelbundet att kodsträngen inte finns upplagd enligt uppgift. Således kan inte avtalet läggas in utan chefen måste ta kontakt med ekonomikontoret och invänta deras åtgärder. Löneenhetens uppfattning är att det brister i kommunikationen mellan verksamhet – ekonomi - personal vid t ex. organisationsförändringar eller vid upplägg av nya tjänster vilket föranleder ny kodsträng. Det finns ett uppenbart behov av att förbättra kommunikationen för att kunna göra korrekta registreringar och checklistan för nya chefer har ännu inte haft denna effekt.

### 3.5 Uppföljning, kontroll, rapportering och arkivering

Som tidigare nämnts inrättades en projektgrupp, styrgrupp och en gemensam lönenämnd för Falu och Sätters kommun inför implementation av det nya lönesystemet.

#### 3.5.1 Styrgruppen

Styrgruppen har träffats ett antal gånger men granskningen har endast erhållit ett protokoll daterat 18 oktober 2017. Vid detta möte redovisades en aktuell fellista (benämnd samsynslista) som innehöll 356 fel och en kommentar om att antalet fel är ökande. Under "övriga frågor" informerades om att ett tilläggsavtal har upprättats med systemleverantören avseende de ekonomiska överenskommelserna. Av styrgruppens protokoll framgår att lönechefen inte står bakom tilläggsavtalet. Att tilläggsavtalet skulle upprättas har delegerats från den gemensamma lönenämnden (2017-07-04 § 9):

*"Lönenämnden ger, HR chefen i Falun i förening med personalchefen i Säter och stadsjuristen i Falun, i uppdrag att tillsammans med berörda tjänstemän fastställa fortsatt införandeplan samt betalningsplan för PA/lönesystemet. I mandatet ingår att teckna en ekonomisk överenskommelse."* Granskningen har inte erhållit tilläggsavtalet.

### 3.5.2 Den gemensamma lönenämnden

Den gemensamma lönenämnden har enligt uppgift sammanträtt två till tre gånger per år sedan den inrättades. De protokoll som erhållits under granskningen har varit ojusterade eller ofullständiga. Numreringen av paragraferna indikerar att ytterligare möten har förekommit där det saknas protokoll. Dessutom deltog nämnden i ett möte med systemleverantören i mars 2018. Från det mötet finns det endast minnesanteckningar. Den förklaring som granskningen har erhållit är att nämnden inte har haft någon nämndsekreterare eller eget diarium att tillgå.

SKL<sup>5</sup> beskriver en nämnds uppdrag som följer: *"Nämndens uppdrag är att förvalta och genomföra verksamhet enligt fullmäktiges mål och beslut, till givna förutsättningar. Vad det innebär framgår av kommunallagen. Nämnden ska:*

- *genomföra det uppdrag fullmäktige definierat för nämnden eller genom särskilda beslut riktat till nämnden*
- *se till att verksamhet bedrivs enligt mål, beslut och föreskrifter från fullmäktige samt enligt lagar och förordningar*
- *fatta beslut inom ramen för sitt uppdrag och besluta i de ärenden fullmäktige delegerat till nämnden*
- *se till att det finns en tillräcklig intern kontroll och att verksamheten i övrigt bedrivs på ett tillfredsställande sätt*
- *redovisa/återrapportera uppdrag till fullmäktige*
- *bereda ärenden till fullmäktige*
- *verka för samråd med de som nyttjar nämndens tjänster."*

På Falu kommuns externa hemsida finns det ett avsnitt som heter "Kommun & Demokrati". Där finns kommunens organisation beskriven men det finns ingen information om den gemensamma lönenämnden.

Det uppföljningssystem som används i internkontrollarbetet (Hypergene) innehåller ingen information om den gemensamma lönenämnden. Någon internkontrollplan finns heller inte upprättad. Enligt uppgift från nämndens ordförande finns några kontrollmoment inom löneområdet inlagda i kommunstyrelsens internkontroll (Falun kommun). Hur/om resultatet av genomförd kontroll redovisas i den gemensamma lönenämnden framgår inte av de protokoll som granskningen har erhållit. Eftersom nämnden är ytterst ansvarig ska den engagera sig i hur den interna kontrollen fungerar till exempel genom att identifiera större risker, se till att det finns ett strukturerat arbetssätt, ställa krav på uppföljning och rapportering och anta en internkontrollplan. Det har inte skett och vid intervjuer har det framkommit från löneenheten att det behövs fler uppföljningspunkter gentemot nämnden.

---

<sup>5</sup> SKL = Sveriges kommuner och landsting

Enligt Falu kommuns kommunala arkivreglemente (KFS 2005:452) 5 § ska dokumenthanteringsplaner upprättas för samtliga myndigheter. Planen ska ses över och revideras årligen. Den dokumenthanteringsplan som erhållits under granskningen är från 2016-11-02. Det framgår inte av den om/hur Sätters kommuns handlingar arkiveras. Dessutom hänvisar planen till föregående pensionsadministratör och har således inte reviderats under 2017.

### 3.6 Planerade åtgärder

Visma köpte Bluegarden under våren 2018 och därefter har Falu kommun haft möten med Visma för att reda ut problematiken med saknad funktionalitet och bristande kvalitet i erhållen leverans. Ärenden har eskalerats till Vismas projektledare och nu finns ca 400 ärenden på "samsynslistan"<sup>6</sup>. En ny projektledare från löneenheten har utsetts för att hålla ihop projektet, ha kontakt med Visma och hålla samsynslistan uppdaterad.

Falu kommun har anställt en HR-chef som nu är inkluderad i styrgruppen och ett beslut är fattat att styrgruppen ska träffas varannan vecka framöver från september och framåt med ambitionen att avsluta projektet per 2018-12-31.

En tjänsteskrivelse är upprättad av lönechefen och löneenhetens projektledare och distribuerad till den gemensamma lönenämnden (2018-09-11). Förslag till beslut enligt tjänsteskrivelsen är följande:

- Bevilja löneenheten erforderliga resurser i form av personalförstärkning för att kunna säkerställa kvalitet.
- Stötta lönechefen i sitt uppdrag genom att ge resurser till extra personalfrämjande åtgärder (handledning för arbetsgruppen, avlastning och möjlighet till tidsuttag för medarbetare)
- Besluta om ett inriktningsspår och tydliggöra vilken målbild enheten skall arbeta mot.

## 4 Slutsats och rekommendationer

Kostnader för löner är en väsentlig post i kommunens resultaträkning. Löneprocessen måste säkerställa att rätt lön utbetalas och endast till anställda i kommunen. Med rätt lön avses att den överensstämmer med gällande avtal justerad med tillägg och avdrag. I tillägg till detta ska rätt ersättningar betalas ut till förtroendevalda m.fl. i kommunen.

Lönenämnden ska bl. a. "säkerställa att det finns en tillräcklig intern kontroll och att verksamheten i övrigt bedrivs på ett tillfredsställande sätt" (se avsnitt 3.5.2). Vi ser allvarigt på de brister vi har funnit i vår granskning. Vår sammanfattande bedömning är att lönenämnden inte fullt ut tagit ansvar för att säkerställa att system och rutiner fungerar på ett ändamålsenligt sätt.

<sup>6</sup> "Samsynslistan" är sammansatt gemensamt av löneenheten och Visma, men diskrepanser finns avseende vad som ska åtgärdas inom ramen för projektet avseende felaktigheter i systemet.

Vi utesluter inte att felaktiga löner och ersättningar har betalats ut, att underlag till redovisningen är inkorrekta och vi ser brister i uppföljningen och kontrollen av löneprocessen.

En god intern kontroll och styrning är en förutsättning för att kunna bedriva en effektiv och säker verksamhet. Den gemensamma lönenämnden har inte följt kommunens reglemente avseende internkontroll, utan ansvaret har istället lagts på kommunstyrelsen. Detta trots att ledamöter i gemensamma nämnder har samma ansvar för att kontrollera verksamheten som ledamöter i andra nämnder. Vi ser också brister i transparensen då protokollen inte är fullständiga, justerade och diarieförda. Det gör det svårt för ansvariga i både Falu kommun och Sätters kommun att följa nämndens arbete.

## 4.1 Svar på revisionsfrågorna

### **Om det finns ändamålsenliga system och rutiner för en tillfredsställande löneadministration**

Det pågår ett arbete med processkartläggning och vi konstaterar att det har upprättats en hel del rutiner, instruktionsfilmer och FAQ:s för en tillfredsställande löneadministration. Att arbeta fram rutinbeskrivningar för de olika delmomenten menar vi är ett steg i rätt riktning för att minimera risken för felhantering och för att säkerställa de olika delmomenten i lönehanteringsprocessen. Systemet är dock inte ändamålsenligt till fullo då det saknar väsentlig funktionalitet och innehåller en hel del brister.

### **Om system och rutiner fungerar på ett ändamålsenligt sätt**

Tillsammans med systemleverantören har en s.k. "samsynslista" upprättats. Listan innehåller idag ca 400 ärenden som måste åtgärdas i systemet. De rutiner som är upprättade efterlevs inte alltid vilket också får konsekvenser i lönekorningen. Bland annat har löneskulden ökat med 232 % under 2017, vilket i antal betyder en ökning från 31 stycken löneskulder till 72 stycken.

### **Om räkenskapsmaterial är rättvisande och tillförlitligt**

Vid intervjuer med personal på ekonomikontoret framkommer att det nya lönesystemet har orsakat problem och extra arbete även för ekonomikontoret. Framst när det gäller att få korrekta lönekostnader till bokföringen och att få fram tillförlitliga underlag. För att säkerställa att lönerna blir rätt redovisade har ekonomikontoret genomfört extra avstämningar och rimlighetsbedömningar. En rutinbeskrivning för månatlig avstämning av semesterlöneskuld har utarbetats av ekonomikontoret.

Ekonomerna i de olika förvaltningarna gör månatligen rimlighetsbedömningar av kostnader i resultaträkningen. Det är dock inte fullständigt säkerställt att uppföljningssystemet Hypergene innehåller komplett och korrekt information från lönesystemet.

### **Om uppföljning, kontroll, rapportering och arkivering fungerar på ett tillfredsställande sätt**

Vår sammanfattande bedömning är att personal på löneenheten, ekonomiavdelningen och ekonomer i de olika förvaltningarna har lagt ner ett digert arbete på att följa upp och stämma av löneutbetalningar och lönekostnader. Det är enligt uppgift inte många

2018-10-04

medarbetare som har kontaktat löneenheten för felaktigheter på lönen. Förhoppningsvis har det omfattande arbetet med uppföljningar, avstämningar, kontroller och körplaner resulterat i att man lyckats fånga upp och rätta felaktigheter innan utbetalning, men det kan inte uteslutas att felaktiga löner eller arvoden har betalats ut.

Vår bedömning, baserad på dokumentstudier, är att den gemensamma lönenämnden brister i sin kontroll av löneenhetens verksamhet. Ingen internkontrollplan har upprättats för verksamheten under varken 2017 eller 2018. Vår bedömning är också att nämnden inte tagit ett tillräckligt ansvar för att komma tillrätta med den problematik som föreligger.

## 4.2 Rekommendationer

Utifrån vår bedömning och slutsats rekommenderar vi den gemensamma lönenämnden att:

- Säkerställa att det som framgår av samsynslistan på en konkret nivå förstås och prioriteras av parterna så att fastställda "skall-krav" levereras enligt beslutad tidplan
- Säkerställa att det finns en ändamålsenlig intern kontroll
- Säkerställa att verksamheten bedrivs på ett ändamålsenligt sätt
- Säkerställa att det finns aktuella och fastställda styrdokument
- Säkerställa att fastställda styrdokument efterlevs

Datum som ovan

KPMG AB

Marita Castenhag  
*Kommunal revisor*

Magnus Larsson  
*Certifierad kommunal revisor*

Detta dokument har upprättats enbart för i dokumentet angiven uppdragsgivare och är baserat på det särskilda uppdrag som är avtalat mellan KPMG AB och uppdragsgivaren. KPMG AB tar inte ansvar för om andra än uppdragsgivaren använder dokumentet och informationen i dokumentet. Informationen i dokumentet kan bara garanteras vara aktuell vid tidpunkten för publicerandet av detta dokument. Huruvida detta dokument ska anses vara allmän handling hos mottagaren regleras i offentlighets- och sekretesslagen samt i tryckfrihetsförordningen.