



Utbetalda löner och ersättningar

Granskningsrapport

Falu kommun

KPMG AB

2019-09-02

Antal sidor 8



Falu kommun

Utbetalda löner och ersättningar

Rapport

2019-09-02

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	Kommunens egen utredning	4
3.2	Kommunens åtgärder	4
3.3	Analyser	5
4	Svar på revisionsfrågorna	7

1 Sammanfattning

Vi har av Falu kommuns förtroendevalda revisorer haft i uppdrag att granska kommunens utbetalningar av löner och ersättningar för år 2018. Det med anledning av resultatet av tidigare utförd granskning av löneprocessen samt att det i oktober 2018 uppmärksammades i media att en enhetschef anställd i Falu kommun sedan 2004 medverkat till att en familjemedlem fått lön utan att han jobbat.

Syftet med granskningen har varit att konstatera om kommunens löne- och ersättningskostnader för 2018 omfattats av orimliga utbetalningar. Vi har haft att besvara följande revisionsfrågor:

- Identifierar kommunens egen utredning anledningen och omfattningen av felaktiga utbetalningar under 2018?
- Vilket ansvar och förändrade åtgärder identifierar utredningen och kan de bedömas minska risken för felaktiga utbetalningar?
- Kan ett stort antal och omfattande analyser vars resultat stäms av med operativt ansvariga bekräfta felaktiga utbetalningar?

Vår sammanfattande iakttagelser och bedömningar utifrån granskningens syfte är att:

- De utredningar som vid granskningstillfället hittills har utförts har endast legat till grund för avskedande och polisanmälan. En kompletterande utredning på indikationer som denna granskning identifierat och som rapporterats till stadsjuristen är per 2019-06-17 inte slutförd.
- Beslutet om riktlinjen *"Regler för hantering av nära relationer mellan medarbetare i Falu kommun"* och uppgiften om att riktlinjen ska ligga till grund för kommunövergripande kontroller i 2019 års internkontrollplan är positivt. Vi rekommenderar att fler åtgärder införs för att minska risken för felaktiga utbetalningar.
- Resultatet av analyserna indikerar att det finns risk för att ytterligare felaktiga utbetalningar kan ha utförts under 2018. För kvantifiering krävs att kommunens egen utredning slutförs och egna analyser med uppföljningar genomförs.

2 Inledning/bakgrund

Vi har av Falu kommuns förtroendevalda revisorer haft i uppdrag att granska kommunens utbetalningar av löner och ersättningar för år 2018.

Revisorerna fick under hösten 2018 redovisat en granskning vars syfte var att bedöma om löneprocessen fungerar tillfredsställande och att upprättat räkenskapsmaterial är rättvisande samt rapporteras och arkiveras på rätt sätt. Av rapportens sammanfattning framgick att det inte var säkerställt att system och rutiner fungerar på ett ändamålsenligt sätt. Det uteslöts inte att felaktiga löner och ersättningar kan ha betalats ut och att underlag till redovisningen var inkorrekta. Det rapporterades även brister i uppföljning och kontroll av löneprocessen.

I oktober 2018 uppmärksammades i media att en enhetschef anställd i Falu kommun sedan 2004 medverkat till att en familjemedlem fått lön utan att han jobbat. Kommunen redovisade i ett pressmeddelande "att misstankar dykt upp om att en enhetschef och en anställd utnyttjat systemet". Därför stängdes personerna av från arbetet den 15 augusti 2018. Efter kommunens fortsatta utredning har båda på arbetsrättsliga grunder skilts från sina anställningar. Det inträffade är polisanmält och förundersökning var inte färdigställd vid utgången av 2018.

Falu kommuns revisorer konstaterar utifrån sin riskbedömning att det är väsentligt att klarlägga om de brister som uppdragats lett till ytterligare felaktiga utbetalningar. Det är även angeläget att följa upp resultatet av kommunens egen utredning. Detta inte minst för att säkerställa allmänhetens förtroende för en funktion som hanterar en väsentlig del av kommunens årliga kostnader.

2.1 Syfte, revisionsfråga och avgränsning

Granskningen har syftat till att konstatera om kommunens löne- och ersättningskostnader för 2018 omfattats av orimliga utbetalningar. Granskningen ska besvara följande revisionsfrågor:

- Identifierar kommunens egen utredning anledningen och omfattningen av felaktiga utbetalningar under 2018?
- Vilket ansvar och förändrade åtgärder identifierar utredningen och kan de bedömas minska risken för felaktiga utbetalningar?
- Kan ett stort antal och omfattande analyser vars resultat stäms av med operativt ansvariga bekräfta felaktiga utbetalningar?

Granskningen avser kommunstyrelsen och den med Sätters kommun gemensamma lönenämnden.

2.2 Revisionskriterier

Vi kommer att bedöma om gjorda utbetalningar är rimliga enligt:

- Tillämpbara interna regelverk och den särskilda utredningen.
- Våra analyser

2.3 Metod

Vi har genom intervjuer och dokumentstudier tagit del av kommunens egen utredning avseende de misstänkt felaktiga utbetalningar som uppdagats under 2018. Vi har även genomfört analyser av anställningsdata och löne-transaktioner med uppföljande intervjuer/avstämningar med berörda tjänstemän. Granskningen är utförd av Lars Anteskog kommunal revisor under ledning av Magnus Larsson certifierad kommunal revisor.

Rapporten är faktakontrollerad av stadsjuristen samt chef för lön och system.

3 Resultat av granskningen

3.1 Kommunens egen utredning

Kommunen har utfört en arbetsrättslig- och straffrättslig utredning vilka ligger till grund för avskedandet av de anställda och gjord polisanmälan. Någon utredning om hur de felaktiga utbetalningarna kunde utföras och om det fanns och finns brister i de kontroller som omgärdar utbetalningarna har inte utförts.

I vår analys identifierar vi ytterligare personer som vi bedömer borde ha ingått i de utredningar som genomförts. Vi och revisionens ordförande har för stadsjuristen redogjort för våra iakttagelser. Enligt uppgift (2019-06-17) så är den utredningen inte slutförd. Enligt stadsjuristen har det gjorts en rimlig kontroll på dessa personer och man har inte kunnat finna några betänkligheter. Dessa omständigheter har dock inte dokumenterats.

3.2 Kommunens åtgärder

Kommunen har inte utformat och infört några åtgärder baserat på de utredningar som har utförts. Vi noterar att det finns dokumenterat flera olika kontroller som lönekontoret utför i samband med registrering, bearbetning och utbetalning av löner och ersättningar. Detta är systemnära kontroller som utförs på attesterade underlag. Enligt löneenheten görs kontroller så att det säkerställs att det som är attesterat och skickat från enheten blir korrekt löneberäknat. Vi har däremot inte erhållit information och dokumentation som beskriver hur uppföljande kontroller och kostnadsuppföljningar ska utföras och rapporteras. Det närmaste sådana kontroller vi kan identifiera som är i drift är de systembaserade kontroller som varnar för "höga" brutto- och/eller nettolöner. De dokumenterade kontroller vi erhållit har vid granskningstillfället inte justerats och/eller reviderats.

Det beslutades om en riktlinje benämnd "*Regler för hantering av nära relationer mellan medarbetare i Falu kommun*" 2018-10-17. En av kommundirektören reviderad riktlinje gäller från 2018-12-04. I analysavsnittet nedan redogörs för hur den efterlevts. Enligt uppgift ska riktlinjen ligga till grund för kommunövergripande kontroller i 2019 års internkontrollplan.

Kommentarer 3.1 och 3.2

Enligt vår bedömning har ansvariga via sina utredningar inte återfört gjorda iakttagelser till dokumenterade erfarenheter att använda för upptäckande kontroller. Händelsen är

Falu kommun

Utbetalda löner och ersättningar

Rapport

2019-09-02

inte äldre än att den bör kunna ligga till grund för en funktion med ansvar för att ur ett verksamhetsperspektiv analysera och kontrollera lön- och ersättningsutbetalningar. En förbättrad kontinuerlig uppföljning och rapportering identifierar även avvikelser i de operativa kontroller vilket medför att informations och utbildningsinsatser kan genomföras där de bäst behövs. Sist men inte minst ger den samlade erfarenheten från en kontrollfunktion värdefulla erfarenheter att ta till vara när processer, organisation och system utvecklas eller förändras.

3.3 Analyser

Genom granskningsrapporten som lämnades under hösten 2018 "Granskning av löneprocessen" konstaterades att lönesystemet inte fungerade på ett ändamålsenligt sätt. I denna granskning har det påverkat vår möjlighet att enkelt och effektivt åstadkomma ett avstämt underlag för våra analyser. På underlaget har tre olika analyser med uppföljande intervjuer utförts.

3.3.1 Utbetalning per löneart

Med underlag av brutto- och nettobelopp tillsammans med antal registrerade transaktioner och antalet betalningsmottagare noteras att det finns risk för att:

- Övertidsersättningar är omotiverat höga.
- Lönetillägg inte betalas i överensstämmelse med givna förutsättningar.
- Förlorad arbetsinkomst inte baseras på korrekta underlag.

Kommentarer

Övertidsersättningarna kommenteras under eget avsnitt nedan. Generellt är det i övrigt inte några högre aggregerade belopp per person som betalats. Ett verksamhetsperspektiv på lön- och ersättningsutbetalningar bedöms kunna minimera risken för felaktiga utbetalningar.

3.3.2 Övertidsersättningar

Från analysen valdes betalningsmottagare som övertidsersättning varit högre än 12,5% av den kontanta bruttolönen under 2018. Urvalet av sex individer gjordes för att representera olika befattningar och på olika förvaltningar. Från uppföljande intervjuer noteras att:

- 31 personer har en övertidsersättning som är högre än 12,5% av den kontanta bruttolönen. De ersätts med 1,5 MSEK av den totalt utbetalda ersättningen 8,7 MSEK.
- Schemalagd teknisk personal beroende på arbetshändelser på kort tid kan komma upp i höga ersättningsnivåer.
- Avtal med sjuksköterskor under semester månader är en känd utgiftspost.
- Nyckelpersonberoenden finns vad gäller av maskinförare.

Falu kommun

Utbetalda löner och ersättningar

Rapport

2019-09-02

- Analysen identifierade ett enligt uppgift felaktigt övertidsuttag som resulterat att betalningsmottagaren sedan början av 2019 inte längre är anställd av kommunen.

Kommentarer

Resultatet av analysen av övertidsersättning underbygger ett behov och en nytta med kommunövergripande verksamhetskontroll. Nyckelpersonsberoende behöver minimeras inte enbart för kostnaden och verksamhetsrisken utan även ur arbetsmiljösynpunkt. Eventuellt systematiska övertidsuttag hade rimligen upptäckts tidigare (innan 2018) om kontroller motsvarande denna analys funnits i drift.

3.3.3 Nära relationer

I analysen identifierades chefer med underlydande på samma förvaltning och med samma bostadsadress. Det som ett exempel på en uppföljande kontroll eller ett kontrollmoment i en internkontrollplan. Ett urval av sex plus sex individer som någon gång under granskningsperioden uppfyllt kriteriet valdes ut. Urvalet gjordes för att representera olika befattningar och på olika förvaltningar. Chefens chef i urvalet intervjuades om hur riktlinjen hanterats och om identifierad relationen var känd.

Intervjusvaren redovisar att alla uppger att det informerats om riktlinjen och då främst på arbetsplatsträffar. Vad vi förstår så har flertalet intervjuade även planer på repetera informationen under 2019. Fyra av sex kände till den iakttagna relationen. En relation kunde verifieras inte ha funnits. En relation var inte känd men andra motsvarande vara identifierade.

Kommentarer

Resultatet av analysen och uppföljande intervjuer visar på ändamålsenlig uppmärksamhet på riktlinjen och ett behov av att hitta praktiska och effektiva sätt för identifiera och bedöma de relationer som riktlinjen omfattar.



Falu kommun

Utbetalda löner och ersättningar

Rapport

2019-09-02

4 Svar på revisionsfrågorna

Identifierar kommunens egen utredning anledningen och omfattningen av felaktiga utbetalningar under 2018?

De utredningar som vid granskningstillfället hittills har utförts har endast legat till grund för avskedande och polisanmälan. Ingen ytterligare utredning är enligt uppgift slutförd.

Vilket ansvar och förändrade åtgärder identifierar utredningen och kan de bedömas minska risken för felaktiga utbetalningar?

Beslutet om riktlinjen *"Regler för hantering av nära relationer mellan medarbetare i Falu kommun"* och uppgiften om att riktlinjen ska ligga till grund för kommunövergripande kontroller i 2019 års internkontrollplan är positivt. Vi rekommenderar att fler åtgärder införs för att minska risken för felaktiga utbetalningar.

Resultatet av analyserna indikerar att det finns risk för att ytterligare felaktiga utbetalningar kan ha utförts under 2018. För kvantifiering krävs att kommunens egen utredning slutförs och egna analyser med uppföljningar genomförs.

KPMG dag som ovan

Lars Anteskog
Konsult

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.