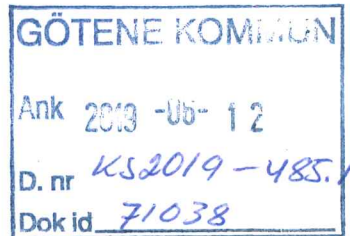


2019-06-12

Kommunrevisionen



Kommunstyrelsen

Lönenämnden

Kommunfullmäktige för kännedom

Uppföljande granskning av lönehantering

På uppdrag av de förtroendevalda revisorerna i Göteborgs kommun har PwC genomfört en uppföljande granskning av kommunens lönehantering samt genomfört en lönekontroll. Syftet med granskningen har varit att besvara följande revisionsfråga:

Har kommunstyrelsen vidtagit tillräckliga åtgärder för att komma till rätta med de brister som framkom i 2013 års granskning av lönehanteringen?

Vår **sammanfattande** revisionella bedömning är att kommunstyrelsen delvis har vidtagit tillräckliga åtgärder för att komma tillrätta med de brister som framkom i 2013 års granskning. Vi baserar vår bedömning på följande iakttagelser:

- Av underlaget vi tagit del av i granskningen framgår inte att det har fattats några politiska beslut inom området.
- Förvaltningen har arbetat vidare med delar av rekommendationerna, exempelvis med rutin för frånvarorapportering och digitalisering av schemaläggning.
- Sammantaget råder det en otydlighet i beslutsfattandet gällande åtgärder inom området, samtidigt som det på förvaltningsnivå har skett ett arbete utifrån 2013 års rekommendationer.

Åtgärder har vidtagits inom framförallt följande områden:

- Åtgärder på förvaltningsnivå inkluderar checklista för löner, gällande manuella kontroller
- Rutin för frånvarorapportering har tagits fram och frånvaro kommer från september att registreras digitalt
- Digitalisering av schemaläggning
- Rutiner för dubbla kontroller av löneregistrering för nyanställda har införts på löneenheten
- Sedan 2019 finns en automatisk varning för chefer om anställda inte lagt in semester
- Pensionshandläggarna får en automatisk avisering om pension finns inlagt för personer över 67 år

De åtgärder som har vidtagits bedöms delvis varit tillräckliga. I granskningen har även en övergripande lönekontroll genomförts och utifrån granskningen som helhet **rekommenderar** vi kommunstyrelsen att:

- Arbeta vidare med de områden som kan utvecklas inom exempelvis automatisk information om sysselsättningsgrad för personalenheten, samt uppföljning av tillämpning av checklista för lön och rutin för att systematiskt gå igenom sysselsättningsgrad på chefsnivå.



Götene kommun

2019-06-12

Kommunstyrelsen

Lönenämnden

Kommunrevisionen

Kommunfullmäktige för kännedom

- Tillse att det finns ändamålsenliga rutiner eller kontroller för att minimera dubbelbetalningar, flertalsutbetalningar och små utbetalningar.
- Tillse att det finns ändamålsenliga rutiner eller kontroller för att minimera utbetalningar med avvikande belopp.
- Se över kontroller för att säkerställa att utbetalningar till de under 18 år och över 65 år, samt de som saknas i anställningsregistret, är korrekta.

Kommunrevisionens beslut

Revisorerna beslutade vid sitt sammanträde 2019-06-12 att skicka rapporten till kommunstyrelsen och lönenämnden samt till kommunfullmäktige för kännedom.

Revisorerna förväntar sig ett svar från kommunstyrelsen och lönenämnden med kommentarer och redovisning av vilka åtgärder som kommer att vidtas, utifrån de rekommendationer som ges i rapporten. Svaret bör vara revisorerna tillhanda senast 2019-10-31.

För revisorerna i Götene kommun

Ingrid Carlson

Ordförande

Per Rådmark

Förtroendevald revisor

Uppföljande granskning av lönehantering

Götene kommun

Juni 2019

GÖTENE KOMMUN
Ank 2019-06-12
D. nr KS 2019-485.2
Dokid 71039

Christer Marklund

Ida Pelli



Innehållsförteckning

Sammanfattning	2
Inledning	3
Bakgrund	3
Syfte och Revisionsfråga	3
Revisionskriterier	4
Kontrollmål	4
Metod och Avgränsning	4
Organisation	4
Iakttagelser och bedömningar	5
Åtgärder utifrån 2013 års granskning	5
Iakttagelser	5
Bedömning	7
Bilaga 1	8
Bilaga 2	9

Sammanfattning

På uppdrag av de förtroendevalda revisorerna i Götene kommun har PwC genomfört en uppföljande granskning av kommunens lönehantering samt genomfört en lönekontroll. Syftet med granskningen har varit att besvara följande revisionsfråga: har kommunstyrelsen vidtagit tillräckliga åtgärder för att komma till rätta med de brister som framkom i 2013 års granskning av lönehanteringen?

Vår **sammanfattande** revisionella bedömning är att kommunstyrelsen delvis har vidtagit tillräckliga åtgärder för att komma tillrätta med de brister som framkom i 2013 års granskning. Vi baserar vår bedömning på följande iakttagelser:

- Av underlaget vi tagit del av i granskningen framgår inte att det har fattats några politiska beslut inom området.
- Förvaltningen har arbetat vidare med delar av rekommendationerna, exempelvis med rutin för frånvarorapportering och digitalisering av schemaläggning.
- Sammantaget råder det en otydlighet i beslutsfattandet gällande åtgärder inom området, samtidigt som det på förvaltningsnivå har skett ett arbete utifrån 2013 års rekommendationer.

Åtgärder har vidtagits inom framförallt följande områden:

- Åtgärder på förvaltningsnivå inkluderar checklista för löner, gällande manuella kontroller
- Rutin för frånvarorapportering har tagits fram och frånvaro kommer från september att registreras digitalt
- Digitalisering av schemaläggning
- Rutiner för dubbla kontroller av löneregistrering för nyanställda har införts på löneenheten
- Sedan 2019 finns en automatisk varning för chefer om anställda inte lagt in semester
- Pensionshandläggarna får en automatisk avisering om pension finns inlagt för personer över 67 år

De åtgärder som har vidtagits har delvis varit tillräckliga. Det finns dock fortsatt områden som kan utvecklas inom exempelvis automatisk information om sysselsättningsgrad för personalenheten, samt uppföljning av tillämpning av checklista för lön och rutin för att systematiskt gå igenom sysselsättningsgrad på chefsnivå.

Utifrån lönekollen **rekommenderar** vi kommunstyrelsen att:

- Tillse att det finns ändamålsenliga rutiner eller kontroller för att minimera dubbelbetalningar, flertalsutbetalningar och små utbetalningar
- Tillse att det finns ändamålsenliga rutiner eller kontroller för att minimera utbetalningar med avvikande belopp
- Se över kontroller för att säkerställa att utbetalningar till de under 18 år och över 65 år, samt de som saknas i anställningsregistret, är korrekta

Inledning

Bakgrund

Kommunens revisorer har med hänsyn till risk och väsentlighet bedömt det som angeläget att göra en granskning av tidigare genomförd lönegranskning från år 2013. Revisionens ambition är att de granskningar som genomförs ska leda till förändringar och förbättringar.

Löneutbetalningar är kommunens största löpande kostnad, vilket kräver god intern kontroll. I granskningen år 2013 bedömdes den interna kontrollen avseende lönehanteringen vara tillräcklig. Revisorerna lämnade dock ett antal rekommendationer. Det har gått många år sedan den förra granskningen och revisorerna vill nu därför göra en uppföljande granskning utifrån tidigare rekommendationer samt en övergripande lönekontroll. Revisionsobjekt i granskningen är kommunstyrelsen.

Syfte och Revisionsfråga

Syftet med granskningen är att besvara följande revisionsfråga: har kommunstyrelsen vidtagit tillräckliga åtgärder för att komma tillrätta med de brister som framkom i 2013 års granskning av lönehanteringen?

Detta görs genom att:

- Granska och bedöma om tidigare lämnade rekommendationer av revisionen år 2013 behandlats på ett godtagbart sätt. D.v.s. att iakttagna brister åtgärdats och lämnade rekommendationer beaktats.
- Genomföra en lönekontroll. D.v.s. övergripande kontrollera att uppgifterna i lönesystemet är tillförlitliga/korrekta.

Uppföljningen inriktas på 2013 års **rekommendationer** inom följande områden:

- Dokumenterade arbetssätt för manuella kontroller
- Följsamhet till arbetstidslagen
- Sysselsättningsgrad för personer med återkommande fyllnadstid
- Ersättning för arbetad extratid
- Kontroll av låga löner
- Rätt uttag av semester
- Pensionsutbetalningar till personer över 67 år

Revisionskriterier

- Kommunallagen 6 kap. 6 §
- Kommuninterna styrdokument/särskilda fullmäktigebeslut som rör granskningsområdet
- Revisionsrapport: "Registeranalys löner Götene kommun – oktober 2013"

Kontrollmål

- Vilka åtgärder har kommunstyrelsen vidtagit utifrån resultat av 2013 års granskning?
- Är dessa åtgärder tillräckliga?

Metod och Avgränsning

Granskningen avgränsas till kommunstyrelsens behandling, beslut och uppföljning av rekommendationerna, samt att genomföra en lönekontroll för perioden april 2018 till och med mars 2019. Lönekollen är ett material för kommunen att arbeta vidare med. Inom ramen för granskningen har vi inte undersökt de bakomliggande orsakerna till de identifierade riskindikatorerna som behandlas i lönekollen.

Granskningen har genomförts genom dokumentanalys (kommunstyrelsens protokoll, protokoll från den gemensamma lönenemänden, interna rutiner, samt riktlinjer och checklistor), datorstödd revision (lönekontroll av samtliga löneutbetalningar inom angiven tidsperioden). Lönekontrollen innehåller dock inte samma kontroller som registeranalysen som genomfördes 2013.

Dokumentanalys och lönekontroll har kompletterats med avstämning med för granskningen relevant tjänstepersoner, lönechef, personalstrateg samt lön- och systemadministratör. Vidtalade tjänstepersoner har haft möjlighet att sakgranska rapporten innan färdigställande.

I bilaga 1 sammanfattas revisorernas rekommendationer och styrelsens svar år 2013 samt aktuellt läge 2019.

I bilaga 2 sammanfattas resultat från genomförd lönekontroll.

Organisation

Fram till år 2017 ingick verksamheten löneadministration i kommunens serviceenhet, som bestod av tolv olika verksamhetsområden. I granskningen år 2013, likt i denna granskning för år 2019, administrerar Götene även lönerna även för Skara kommun. I samband med att en av enhetscheferna, och även en löneadministratör, planerade att gå i pension gjordes en översyn av administrationen i kommunen, vilket innebar att en omorganisation genomfördes. Från och med januari 2018 bildades därför löneenheten och en särskild lönechef rekryterades. Löneenheten är idag organiserad under sektorn för ledning och stöd.

Iakttagelser och bedömningar

Åtgärder utifrån 2013 års granskning

Vilka åtgärder har kommunstyrelsen vidtagit utifrån resultat av 2013 års granskning?

Är dessa åtgärder tillräckliga?

Iakttagelser

I kommunstyrelsens protokoll från november 2013 framgår att revisionsrapporten noteras och överlämnas till lönenämnden för behandling. Av underlaget framgår inte något annat politiskt beslut inom området från kommunstyrelsen. Noteras även att det i underlaget saknas beslut och/eller svar från lönenämnden.

*Bland de rekommendationer som lämnades 2013 var en kopplat till **manuella kontroller**. Rekommendationen var att den manuella kontrollen som löneenheten genomför bör dokumenteras och rutiner föras in för att säkerställa att kontrollen görs månatligen och på likartat sätt oavsett vem som gör kontrollen.*

Götene kommun använder sig av Personalportalen som verktyg för tidsregistrering för medarbetare, vilket är samma system som användes 2013. Enligt intervjuer registreras avvikande tidsregistrering för exempelvis frånvaro eller byte av skift. Det är också möjligt att kontrollera sin lönespecifikation. Det lönesystem som används är det samma som 2013, Personec P. I systemet finns automatiska kontroller kopplade till exempelvis dygnsvila och veckovila. De automatiska kontroller som systemet har behöver i de flesta fall startas upp av en löneadministratör, förutom flexhantering som körs automatiskt.

Av underlaget framgår att det finns rutiner för arbetet med kontroller i Personec P. Enligt *körschema 2019*, som gäller för dem som arbetar i systemet, framgår vilka kontroller som ska göras under året och av vem. Till exempel framgår i körschemas att kontroll av parametrar för uttagen/planerad semester sker i april och att kontroll av exempelvis sjukstatistik och mertid- och övertidsjournaler genomförs. Enligt intervjuer fungerar körschemas som en checklista för alla de kontroller som genomförs, både manuella och automatiska.

För manuella kontroller finns en *Checklista inför lön* som tagits fram under februari 2019. I checklistan framgår kontrollmoment, exempelvis frånvaro och lönetillägg, och när dessa ska genomföras. Vissa poster har specificerade kontrolldatum medan andra, enligt de intervjuade, kontrolleras löpande. Det framgår vidare av intervjuer att varje löneadministratör har en egen checklista.

*I den andra rekommendationen från granskningen 2013 gällande, att säkerställa att **arbetstidslagen följs**, rekommenderades kommunen att vikariat särskiljs från fyllnadstid i systemet. Granskningen från 2013 rekommenderade vidare kommunen att överväga om **sysselsättningsgraden** för personer med återkommande **fyllnadstid** ska höjas. För att säkerställa att alla anställda får rätt ersättning för sin arbetade **ex-***

trattid rekommenderades också kommunen utreda varför personer som arbetat heltid under året fått fyllnadstid registrerat.

Tidrapportering sker enligt intervjuer i personalportalen. Där registrerar anställda den tid som avviker från den schemalagda tiden. Det framgår även att frånvaro idag anmäls via pappersblanketter, men att det fr.o.m. september 2019 kommer att göras helt digitalt. Av intervjuer framgår att det genomförts ett större arbete med att digitalisera schemalaggningen i kommunen. Tidigare har det gjorts genom att löneadministratörerna lägger in det manuellt, men nu görs schemalaggningen digitalt i WinLas. Då medarbetare inom vården exempelvis lägger sina scheman själv, finns det inlagda kontroller som automatiskt tar hänsyn till dygnsvila och sysselsättningsgrad.

I april 2015 tog ledningsgruppen i Götene kommun fram *rutin för rapportering av oplanerad och planerad frånvaro samt turbyte* som även gällde för Skara kommun.

Det framgår av rutinen att den har tagits fram i samband med kommunstyrelsens beslut att göra en internkontroll av kommunens lönehantering. I protokoll från Götene Skara gemensamma lönenämnd från oktober, framgår att nämnden får information om kontrollområdena lönehantering och rapportering av frånvaro. Rutinen reglerar hur registrering av oplanerad, planerad frånvaro och turbyten ska göras i befintliga system, när och av vem.

Bakgrunden till rutinen beskrivs vara att få en gemensam rutin för registrering då det sett olika ut i kommunen om den anställda eller dennes chef registrerar frånvaro. Syftet med rutinen beskrivs vara att minimera risken med felaktig registrering. Konsekvenserna beskrivs vara exempelvis att fel lön utbetalas, att löneskulder uppstår eller att felaktig registrering innebära felaktiga lönekostnader och administrativt merarbete. Exempelvis i form av extra löneutbetalning om inte lönen är rätt från början, indrivning av löneskulder och arbetsrättsliga utredningar.

Rutinen har uppdaterats i april 2019 och gäller nu endast för Götene kommun. I tillägg till den tidigare versionen noteras att kontroll av lönespecifikation ska ske innan lönen betalats ut av både medarbetare och chef. I mitten av varje månad ska också all frånvaro, exempelvis på grund av sjukdom eller vård av barn, kontrolleras.

Av intervjuer noteras att lönesystemet automatiskt ska känna igen om registrerad tid är extratid eller fyllnadstid, och uppfattningen av de intervjuade är att fyllnadstid är ovanligt. Löneenheten har enligt intervjuer gått ut med information om detta i kommunen. Personalenheten får enligt intervjuer ingen automatisk varning om någon har mycket fyllnadstid utan den informationen har löneenheten. Om personalenheten får information om att någon har mycket fyllnadstid kan de rekommendera chefer att höja sysselsättningsgraden, dock är upplevelsen av intervjuer att det generellt inte finns problem med fyllnadstid.

Rekommendationen gällande låga löner innebar att kommunen årligen borde kontrollera detta för att säkerställa att alla anställda får avtalade ingångslöner. Timanställda som fått en för låg timlön bör få den reglerad och utbetald retroaktivt.

Det finns en rutin för *Bevakning inför löneverkställande Götene – Skara*, daterad mars 2018. Rutinen gäller för löneenheten för bevakningar i lönesystemet. Den beskriver

exempelvis att kontroll av löneskuld och lönespecifikationer ska genomföras.

Av intervjuer framgår att det inom löneenheten har införts en kontroll av registrering av anställningsavtal. Avtalen läggs in manuellt och genom att genomföra dubbla kontroller av den registrerade lönen arbetar man för att förhindra att det blir fel, enligt de intervjuade. Vidare framkommer att det görs utskick till chefer med lönelistor som innehåller ingångslöner för olika befattningar. Listan, som även finns på kommunens intranät, fungerar som ett stöd för att kontrollera löneläget samt inför lönerrevision. I samband med lönerrevision uppges låga löner kontrolleras och löneenheten gör även ett utskick till chefer om de nya lönerna.

*Slutligen inkluderade rekommendationen från 2013 att personer som tagit ut för många dagars **semester** bör få denna reglerad, och vidare borde en rutin införas för att säkerställa att det inte registreras **pensionsinbetalningar** för personer över 67 år.*

I underlaget finns också en *checklista för avslut av tjänst*, som tagits fram under 2018. Av rutinen framgår att det bland annat görs kontroller av frånvaro, flextid och semestersaldo i samband med att en person avslutar sin anställning. Av intervjuer framgår att det sedan 2019 finns en automatisk varning i Personalportalen, där chefer får en varning för de personer som inte lagt ut sin semester. Personalenheten skickar också ut påminnelser för chefer, och på löneenheten görs även en avstämning innan årsskiftet för de personer som tagit ut för mycket semester. Sedan 2017 utbetalas med automatik semesterdagar över 30 eller 40, beroende på pensionsavtal.

Gällande pension sker kontrollen av pensionshandläggarna, enligt de intervjuade. Det finns en automatisk kontroll i systemet där pensionshandläggarna får en avisering om pension finns inlagt för personer över 67 år. Det finns också en lathund från maj 2019 för pensionsavtal baserat på ålder.

Bedömning

Vår bedömning är att kommunstyrelsen delvis har vidtagit tillräckliga åtgärder utifrån resultaten av 2013 års granskning. Bedömningen baseras på följande:

- Av underlaget vi tagit del av i granskningen framgår inte att det har fattats några politiska beslut inom området.
- Förvaltningen har arbetat vidare med delar av rekommendationerna, exempelvis med rutin för frånvarorapportering och digitalisering av schemaläggning.
- Sammantaget råder det en otydlighet i beslutsfattandet gällande åtgärder inom området, samtidigt som det på förvaltningsnivå har skett ett arbete utifrån 2013 års rekommendationer.

Bilaga 1

Av revisorerna år 2013 lämnade förbättrings- och utvecklingsförslag	Styrelsens beslut/svar 2013	Aktuellt läge 2019
1. Dokumenterade arbetssätt för manuella kontroller	I kommunstyrelsens protokoll 2013-11-27 framgår att revisionsrapporten noteras och överlämnas till lönenämnden för behandling. Av underlaget framgår inte något annat politiskt beslut inom området. Det saknas beslut/svar från lönenämnden.	Åtgärder på förvaltningen inkluderar <i>körschema</i> för lönekontroller, <i>checklista för löner</i> , vilket gäller manuella kontroller. Dessa har tagits fram 2019. I övrigt saknas politiska beslut.
2. Följsamhet till arbetstidslagen	Se ovan	<i>Rutin för rapportering av oplanerad och planerad frånvaro samt turbyte</i> beslutades av ledningsgruppen för Götene kommun 2015-04-17 och uppdaterades 2019-04-18. Rutinen reglerar hur frånvaro ska registreras och attesteras. Registrering av frånvaro sker manuellt till och med 1 september 2019. I övrigt saknas politiska beslut.
3. Sysselsättningsgrad för personer med återkommande fyllnadstid	Se ovan	Digitalisering av schemaläggning har skett på förvaltningen genom WinLas. Enligt de intervjuade känner lönesystemet automatiskt om tid ska registreras som fyllnadstid. Personalenheten får inte automatiskt information om fyllnadstid intervjuer, men om de får information från löneenheten kan de rekommendera chefer att höja sysselsättningsgraden. I övrigt saknas politiska beslut.
4. Ersättning för arbetad extratid	Se ovan	Enligt de intervjuade känner lönesystemet automatiskt om tid ska registreras som extratid. I övrigt saknas politiska beslut.
5. Kontroll av låga löner	Se ovan	På förvaltningsnivå har löneenheten infört en rutin med dubbel kontroll av registrering av lön för nyanställda. I övrigt uppges lön kontrolleras av chefer via utskick, samt i samband med lönerevision. I övrigt saknas politiska beslut.
6. Rätt uttag av semester	Se ovan	Sedan 2018 finns en checklista för avslut av tjänst, där förvaltningen kontrollerar bl.a. semestersaldo i samband med uppsägning. Av intervjuer framgår att det sedan 2019 finns en automatisk varning för chefer om anställda ej lagt in semester. I övrigt saknas politiska beslut.
7. Pensionsutbetalningar till personer över 67 år	Se ovan	Gällande pension sker det enligt de intervjuade automatiska kontroller i lönesystemet om pension finns inlagt för personer över 67 år. Det genererar en avisering för pensionshandläggarna. I övrigt saknas politiska beslut.

Bilaga 2

Sammanställning av lönekoll för perioden 2018-04-01 till 2019-03-31



Trygga löner historikanalys

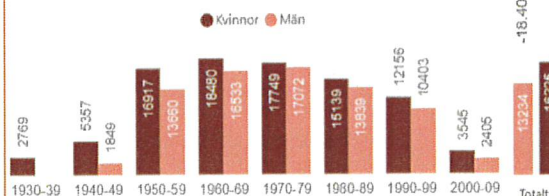
Generell information

Analys genomförd	Gotene kommun
Analysdatum	2019-05-17
Totalt antal utbetalda löner	17266
Antal bolag	1
Antal analyserade filer	31
Totalt antal lönemottagare	2045

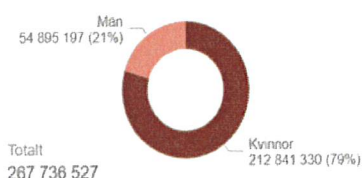
Antal lönemottagare

201804	1410	201810	1397
201805	1398	201811	1358
201806	1416	201812	1393
201807	1495	201901	1401
201808	1443	201902	1409
201809	1420	201903	1412

Snittlön netto kvinnor/män



Totalt utbetalt nettolön



Riskindikatorer

8	264
Dubbelbetalningar	Under 18 eller över 65 år
314	324
Flertalsutbetalningar	Avvikande Belopp
1342	278
Små utbetalningar	Ej med i anställningsreg
0	
Fel personnummer	

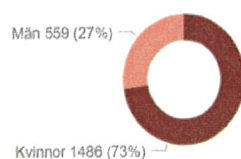
6 största/minsta utbetalningar nettolön

Person A	92 666	20180627	Person U	28	20180427
Person B	65 373	20180601	Person V	24	20181127
Person C	62 347	20180927	Person W	22	20180927
Person D	59 497	20180927	Person X	16	20190327
Person E	58 968	20180427	Person Y	10	20190125
Person F	58 800	20180627	Person Z	8	20180627

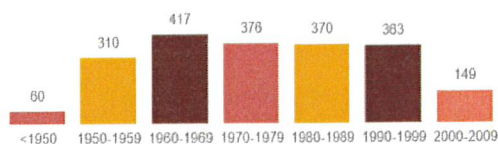
Totalt utbetald nettolön per månad

2018-04	21 686 565	201810	21 344 396
2018-05	22 046 456	201811	21 256 320
2018-06	23 102 168	201812	22 970 978
2018-07	24 077 108	201901	22 302 165
2018-08	23 348 952	201902	21 931 138
2018-09	22 039 219	201903	21 631 062

Fördelning kvinnor/män



Åldersspann lönemottagare



Riskindikatorer visar eventuella risker som återfunnits i lönekollen. Nedan finns en beskrivning av vad riskindikatorerna beskriver:

Avvikande belopp - Utbetalning har gjorts, där beloppet avviker mer än 30 % från det belopp som brukar betalas till den betalningsmottagaren.

Ej med i anställningsregister - Utbetalning av lön har gjorts till mottagare som inte finns med på anställningsregistret.

Dubbelutbetalningar – Två utbetalningar till samma person under en månad, där beloppet är samma eller nästan samman. Dubbelutbetalningar avviker max 20% i beloppet.

Fel personnummer – Personnumret har fel format i underlaget.

Flertalsutbetalningar - Samma betalningsmottagare har under perioden fått flera löneutbetalningar (med olika belopp).

Småutbetalningar – Är utbetalningar under 1000 kr, där den lägsta i underlag fått utbetalt 8 kronor.

Under 18 eller över 65 år – Lön har betalats ut till mottagare med ålder under 18 eller äldre än 65 år.

2019-06-12

Peter Aschberg
Uppdragsledare

Christer Marklund
Projektledare

Denna rapport har upprättats av Öhrlings PricewaterhouseCoopers AB (org nr 556029-6740) (PwC) på uppdrag av Götene kommun enligt de villkor och under de förutsättningar som framgår av projektplan från den 22 februari 2019. PwC ansvarar inte utan särskilt åtagande, gentemot annan som tar del av och förlitar sig på hela eller delar av denna rapport.

