

Granskning av
Säkerhet och intern kontroll i lönehanteringen

Nyköpings och Oxelösunds kommuner

2009-11-26

Bert Hedberg, certifierad kommunal revisor

Oscar Hjelte

INNEHÅLLSFÖRTECKNING

1.	Inledning och bakgrund	1
2.	Revisionsfråga och metod.....	1
3.	Granskningsresultat	1
3.1	Dokumentation och rutiner.....	1
3.1.1	Bedömning.....	2
3.2	Granskning av avvikelser	3
3.2.1	Lönetillägg	3
3.2.2	Bedömning.....	3
3.2.3	Vikariat	3
3.2.4	Bedömning.....	4
3.2.5	Semester, sjukfrånvaro och övertid	4
3.2.6	Bedömning.....	4
4.	Sammanfattning	4
	Bilaga 1 Översiktsbild över lönesystemet.....	6

1. Inledning och bakgrund

De förtroendevalda revisorerna i Nyköpings och Oxelösunds kommuner har gett PricewaterhouseCoopers i uppdrag att granska säkerhet och intern kontroll i lönehantering i den gemensamma lönenämnden i Nyköpings kommun.

Bakgrunden är att lönekostnaden är den största enskilda kostnadsposten i den kommunala verksamheten. Mot den bakgrunden är det väsentligt att lönerutiner och hantering av lönesystem fungerar på ett säkert sätt ur internkontrollsynpunkt.

Nyköpings och Oxelösunds kommuner har sedan 2007 ett gemensamt lönekontor i en gemensam lönenämnd i Nyköpings kommun.

2. Revisionsfråga och metod

Den övergripande revisionsfrågan vid granskningen har varit om Nyköpings – Oxelösunds lönenämnd har tillförlitliga rutiner för utbetalning av redovisning av löner och andra ersättningar till anställda i kommunen?

Vi har granskat avvikelserapportering i form av semester, sjukfrånvaro och övertid. Vidare har vi granskat lönetillägg, vikariat och vikariatsersättningar. Vi har gjort ett urval av 48 personer i Nyköping och 25 personer i Oxelösund, där vi har granskat något av ovanstående för var och en av dem. De personer, som granskades, valdes ut genom en registeranalys av transaktionsfiler, LAS-filen (turordningsregler), förhandlingsfilen för kommunals medlemmar och fil ur anställningsdatabasen. Flertalet anställda i kommunerna tillämpar så kallad självservice. Granskningen har med anledning härav till stor del gått ut på att verifiera överföring av registrerade uppgifter i olika moduler i lönesystemet (se bilaga 1). Självservice registreras främst i modulerna Rapportera och BeSched.

Vi har i granskningen intervjuat lönechefen i Nyköping, två stycken löneadministratörer tillika systemoperatörer. Vi har granskat personakter i Nyköping och kopior av handlingar till personakter för anställda i Oxelösunds kommun.

3. Granskningsresultat

3.1 Dokumentation och rutiner

I samband med anställning upprättas ett anställningsavtal. Ansvarig för avtalet är anställande chef. Avtalet upprättas av chef tillsammans med arbetstagaren och HR-konsult. Avtalet ska vara undertecknat. Originalen av anställningsavtal skicka till löneenheten. Avtalet förvaras i personalakter. Oxelösunds personalakter förvaras i Oxelösund. Löneenheten har kopior på Oxelösunds anställningsavtal i pärmar på löneenheten i Nyköping.

Löneadministratörerna registrerar utifrån det undertecknade anställningsavtalet, anställningsform, löneuppgift, befattning, rekryteringsväg, koder, kollektivavtal, löneform, tjänstgöringsgrad och semester.

Anställda med fast lön per månad behöver ej registreras särskilt i lönesystemet före utbetalningar. För timavlönad personal ska attesterad tjänstgöringsrapport lämnas till löneenheten. Tjänstgöringsrapporter i pappersform ska vara löneenheten tillhanda senast den 4 vardagen i månaden. För personal, som själva registrerar tjänstgöringsrapporter, semesterar, övertider/mertider, OB-tillägg eller annan form av avvikelser direkt i något försystem i löneprogrammet, så kallad självservice, ska registrera detta och få det godkänt av ansvarig chef senast den 10 i månaden. Så kallat lönebryt sker den 17 – 19 i månaden. Därefter går det inte att göra några registreringar, som kan påverka ordinarie löneutbetalning.

Löneuppgifter skickas till bank den 26 i månaden. Kommande lön kan den anställde se i lönemodulen, Rapportera, redan den 21 i månaden. Den anställde har då möjlighet att genast rapportera eventuella felaktigheter till löneenheten. Beror felet på en felaktig hantering av chef eller löneenheten görs en extra utbetalning den sista i månaden. Det händer även att utbetalningar görs den 15 i månaden. Det är främst uppdragstagare, som kan få utbetalningar då.

Uppgifter om utbetalningar skickas till bank. Filöverföringen till banken måste administreras av minst två personer. Löneenheten meddelar ekonomienheterna i respektive kommun om utbetalningarna, så att de kan försäkra sig om att kommunerna har tillräckligt med pengar på kontot. Ekonomienheterna får även besked om arbetsgivaravgiften för månaden. En bokföringsfil skickas till respektive kommuns ekonomienhet.

Lönesystemet skickar signaler i form av analyslistor för bl a hög bruttolön, hög sysselsättningsgrad, begränsad timlön (antal löner) till löneassistenterna. Dessa kontrolleras av personal på löneenheten. Vidare skickar lönesystemet analyslistor till chefer om anställningar och transaktioner. Dessa ska kontrolleras av ansvarig chef eller den som chefen delegerat uppgiften till.

Vi har i granskningen fått tagit del av samverkansavtal mellan kommunerna och ett reglemente för lönenämnden. Det finns inskrivit i avtalet att Oxelösunds kommun ska ha rätt till löpande insyn i förvaltning och redovisning.

Löneenheten utbetalar ca 7 000 löner i månaden fördelat på ca 5 800 löner i Nyköping och ca 1 200 löner i Oxelösund.

3.1.1 Bedömning

Vi bedömer att lönesystemet har sådana inbyggda kontroller att de uppfyller kravet på tillräcklig intern kontroll. Registreringar i systemet ska alltid godkännas av chef. Utbetalningar kan verkställas enbart med två personer i förening. Vi bedömer att den svagaste länken i kedjan är chefernas hantering av analyslistorna och egna inloggningsuppgifter. Har något blivit fel, t ex att en person, som har slutat, fortfarande erhåller lön från kommunen, bör chefen notera att så är fallet utifrån analyslistorna. En tillsvidare anställd person med fast månadslön får sin lön utan att någon behöver registrera några särskilda upp-

gifter under månaden. Därför kan lön utbetalas månad efter månad. Det är chefens ansvar att kontrollera att anställda, som har slutat, även avregistreras ur lönesystemet. Vidare är det viktigt att attestanterna håller sina inloggningsuppgifter hemliga och inte förvarar lösenord på ett regelvidrigt sätt.

Vi bedömer att det projekt, som föregick bildandet av den gemensamma nämnden, hade en tydlig och genomarbetad projektplan. Vi gör dock ingen bedömning av gällande avtal. Noteras ska dock att det finns förtydliganden till avtalet som anger vad som ingår i löne- och personaladministrationen samt arbetsmarknadsförsäkringar.

3.2 Granskning av avvikelser

3.2.1 Lönetillägg

Vi granskade 22 personer anställda i Nyköping och 10 anställda i Oxelösund med lönetillägg. Vi granskade grunderna för tillägget, om lönetillägget var tidsbegränsat, vad händer när grunden för tillägget upphör eller att tidsgränsen passeras. Vi granskade även om beslutet om lönetillägg fanns i personalakterna.

Nyköping har fler och högre lönetillägg än Oxelösund, trots att förhandlingschefen försöker begränsa eller sammanslå lönetilläggen med grundlönen. (*Oxelösund har dock relativt fler lönetillägg i förhållande till utbetalda löner*). I Oxelösund fanns det under april månad 32 lönetillägg i spannet 225 – 4 000 kr. I Nyköping fanns det under samma period 78 lönetillägg i spannet 280 – 7 500 kr.

För tidsbegränsade lönetillägg bevakas förfallodagen av lönesystemet. För lönetillägg, som t ex grundar sig på ett vikariat på en högre tjänst, tidsbegränsas tillägget till vikariatet. Även denna tidsbegränsning bevakas av lönesystemet.

I Nyköping utbetalas lönetillägg till fackligt förtroendevalda företrädare. Dessa tillägg finns förtecknade på en särskild lista. Registrering och bevakning av dessa sköts av lönechefen. Det finns inga underlag i personakterna om dessa lönetillägg.

3.2.2 Bedömning

Vi bedömer att hanteringen av lönetillägg är tillräcklig. Eftersom vi bara hade tillgång till kopior på beslut från Oxelösund efter den 1 januari 2007 fanns inte alla beslut tillgängliga vid granskningen i Nyköping. Vi påträffade dock samtliga handlingar förutom två. Vi bedömer ändå, utifrån påträffade handlingar, att hanteringen är tillräcklig.

Rutinen för lönetillägg till fackliga förtroendemän innehåller vissa manuella arbetsmoment. Detta kan försvaga den interna kontrollen.

3.2.3 Vikariat

Vi har granskat 8 vikariat i Nyköping och 2 vikariat i Oxelösund. Beslut fanns i personalakt respektive kopiepärmar. Samtliga beslut påträffades. Besluten var undertecknade av ansvarig person.

3.2.4 Bedömning

Vi bedömer att hanteringen av vikariat är tillräcklig. Vi bedömer det som särskilt viktigt att underlagen är undertecknade av ansvarig person. Om registrering görs utan korrekta underlag flyttas ansvaret till löneenheten och det är inte bra ur internkontrollsynpunkt.

3.2.5 Semester, sjukfrånvaro och övertid

Vi har bakat ihop dessa tre kontrollmomenten, då underlaget registreras direkt i en modul i ett försystem till lönesystemet. Vi har granskat 5 semestrar i Nyköping och 3 i Oxelösund. Vi har granskat 5 sjukfrånvarotillfällen i vardera Nyköping och Oxelösund. Slutligen har vi granskat 8 övertider i Nyköping och 5 i Oxelösund. Eftersom de registreringar vi har valt ut ur transaktionsfilen är desamma som de som har registrerats i modulen, har vi inte noterat något avvikande i hanteringen. I samtliga urval ovan hade personerna flest semesterdagar, sjukfrånvarodagar respektive mest övertid under en månad. Samtliga avvikelser måste godkännas av ansvarig chef.

Vi har gjort några översiktliga kontroller i systemet för att granska registrering och överföring av uppgifter från ett försystem till huvudsystemet, É-companion.

3.2.6 Bedömning

Vi bedömer att internkontrollen för samtliga kontrollmoment är tillräcklig, då systemet kräver att ansvarig person attesterar samtliga registreringar.

4. Sammanfattning

4.1 Revisionell bedömning

Löneenheten i Nyköping har blivit granskade både 2004 och 2006. Vid båda tillfällena fick enheten bra kritik från revisorerna i Nyköpings kommun. Det intressanta med denna granskning är att löneenheten har anpassat sig till ny teknik och har implementerat en annan kommun, Oxelösund, i verksamheten. Den omställningen har fungerat och kostnaden för utbetalning av löner har reducerats.

Den övergripande revisionsfrågan vid granskningen har varit om Nyköpings – Oxelösunds lönenämnd har tillförlitliga rutiner för utbetalning och redovisning av löner och andra ersättningar till anställda i kommunen? Vi skulle vilja besvara revisionsfrågan genom att ange att kommunen har tillförlitliga rutiner för utbetalning av redovisning av löner och andra ersättningar till anställda i kommunen. Dokumentation och rutiner är förändrade jämfört med tidigare rutiner, då flertalet anställda registrerar sin avvikelse i lönesystemet, som bevakar att samtliga avvikelser blir attesterade. Detta stärker den interna kontrollen förutsatt att attestanterna är noggranna med sina inloggningsuppgifter i systemet. Vi har inga anmärkningar mot skötseln av personalakter. (*Oxelösunds personalakter finns inte hos löneenheten. Vi kunde dock ta del av uppgifter från kopior på handlingar, som löneenheten sparade i särskilda pärmar*). Vi bedömer att rutinerna för utbetalning av lönetillägg är tillräckliga. Vi bedömer dock att lönetillägg till fackliga förtroendemän i Nyköpings kommun innehåller vissa manuella moment, som kan försvaga den interna kontrol-

len. Vi noterade inga fel i hanteringen av vikariat. För övriga granskade kontrollmoment, semester, sjukfrånvaro och övertid, säkerställer lönesystemet den interna kontrollen.

Vi rekommenderar att kommunerna informerar ansvariga chefer att löpande, själva eller delegerat till någon på enheten, och noggrant kontrollera utbetalningarna genom analyslistorna. Vidare måste attestanterna vara noggranna med hanteringen av egna inloggningsuppgifter till lönesystemet. De måste förstå betydelsen av behörighetskontrollsystemet.

Bilaga 1 Översiktsbild över lönesystemet

