

Yttrande

Dnr 21KS199-4
2021-05-25

Kommunstyrelsen

Mikael Svensson
linda.lofvenius@gavle.se

Yttrande - Begäran om yttrande gällande revisorer- nas granskning av löneprocessen

Beskrivning av ärendet

Revisorerna har under hösten 2020 – våren 2021 granskat löneprocessen i Gävle kommun. PwC har upphandlats och genomfört granskningen. Med anledning av Kommunrevisionens granskning har följande rekommendationer ställts till Kommunstyrelsen av revisionskontoret.

1. I syfte att stärka den interna kontrollen bör kommunstyrelsen utveckla sitt systematiska arbete med intern kontroll för att hantera riskområden inom lönehanteringen. Detta mot bakgrund av att lönekostnaderna utgör en omfattande del av kommunens kostnader samt att det saknas fullständiga dokumenterade riskbedömningar kopplat till kommunstyrelsens internkontrollplaner. En konsekvens av bristande lönehantering kan i slutändan leda till felaktigt utbetalda löner. Kommunstyrelsen bör även säkerställa att nämnderna beaktar lönehanteringen i sina internkontrollplaner med tillhörande riskbedömningar.
2. Då det åligger styrelse och nämnder ett ansvar enligt 6 kap 6§ Kommunallagen att inom sitt verksamhetsområde tillse att den interna kontrollen är tillräcklig, är det väsentligt att såväl kommunstyrelsen som nämnderna säkerställer att det finns fullständiga och korrekta underlag till samtliga lönetransaktioner.
3. Kommunstyrelsen bör upprätta en fullständig dokumentation över lönehanteringsprocessen, rutiner, vilka manuella kontroller som ska utföras samt vilka kontroller som lönesystemet utför. Samtidigt bör nuvarande kontroller ses över och kompletteras med kontroller inom områden där det idag saknas som t.ex. ändring av fast data och avstämning mellan lönesystemet och huvudbok i ekonomisystemet. Kommunstyrelsen bör även tillse att upprättade rutinbeskrivningar ses över med jämna intervaller så de hålls aktuella samt tillse att det finns utförliga arbetsbeskrivningar kopplat till samtliga kontroller som ska genomföras.
4. Kommunstyrelsen bör se över och tydliggöra ansvarsfördelningen mellan HR Service och ekonomiavdelningen kring kontroller och avstäm-

ning, för att säkerställa en god intern kontroll i löneprocessens olika delar.

5. Kommunstyrelsen bör tillse att ett fullständigt systematiskt arbetssätt inrättas för att dokumentera utförda kontroller avseende lönehanteringen. Det bör framgå när och hur kontrollen genomförts, eventuella avvikelser och åtgärder, samt ansvarig person i syfte att öka spårbarheten gällande utförd kontroll.
6. Kommunstyrelsen bör fatta beslut avseende vilka personer/befattningar som ska ha rätt att attestera/bemyndiga löneutbetalningen. Kommunstyrelsen bör även överväga att tillse att det finns en samlad dokumentation över attesträtter för lönehantering.
7. Kommunstyrelsen och nämnderna bör tillse att tid- och avvikelserapportering samt attest sker korrekt och i tid. Det kan bidra till att uppkomna löneskulder på anställda reduceras och att antalet manuella utbetalningar minskar. Likaså kan det bidra till minskad arbetsbelastning för personalen på HR Service.
8. Kommunstyrelsen bör säkerställa processen vid avslut av anställning i syfte att minimera risk för utbetalning av månadslön efter anställningens slut.

Yttrande

Berörda avdelningar av denna granskning är främst HR-avdelningen på Sektor styrning och stöd, men även ekonomiavdelningen samt samtlig kärnverksamhet i kommunens förvaltning och därigenom samtliga nämnder på grund av våra chefers viktiga roll i löneprocessen. Gävle kommun utanordnar varje månad ca 8 000 löner åt kommunens förvaltning. Av dessa resulterar kända fall av felaktig hantering eller för sen hantering i något steg att en löneskuld uppkommer i ca 20 ärenden per månad. Nästan alla av dessa har sin orsak i utebliven eller för sen attestering av chef av frånvaro alternativt utebliven eller för sen registrering av frånvaro från medarbetaren. Det motsvarar ungefär 0,0025% av de månatliga löneutbetalningarna. Med anledning av revisorernas granskning har följande åtgärder redan inletts eller planeras för:

1. För att ytterligare säkra att rätt lön betalas ut till rätt medarbetare i rätt tid kommer en fullständig riskbedömning att genomföras av löneprocessen som även dokumenteras inför att internkontrollplan 2022 arbetas fram och beslutas av kommunstyrelsen. Kommunstyrelsen har i 2021 års internkontroll beslutat om en kontrollpunkt som berör löneutbetalningsprocessen (risken för att löneskulder uppkommer). Den kontrollpunkten följs upp som en del av 2021 års internkontrollplan.
2. Den här punkten åtgärdas genom de aktiviteter/förbättringar som redovisas under de övriga punkterna.
3. En stor del av löneprocessen finns redan dokumenterad och checklistor och manualer finns tillgängliga för de flesta kontroller som både sker manuellt och automatiskt. Den behöver kompletteras och pro-

- cesskartan göras fullständig och arbetet med det har startat där HR-service är ansvariga för arbetet med kartläggning och beskrivning av löneprocessen. En gemensam arbetsgrupp med representanter för ekonomiavdelningen och HR-service på sektor Styrning och stöd har tillsatts för att se över hur avstämning mellan huvudbok och lönefil i lönesystemet kan säkras och kontrolleras. Det är viktigt att alla data följer med i överföringen mellan dessa båda två system och att en rutin för kontroll och säkrande av överföringen behöver utformas.
4. Arbetet med att tydliggöra ansvarsfördelning mellan HR-avdelning och ekonomiavdelning hanteras inom ramen för gemensam arbetsgrupp från de två avdelningarna där de olika rollerna och ansvarsfördelningen för planerade kontroller tydliggörs och dokumenteras. Antalet kontroller som HR-service ska genomföra behöver också begränsas till nuvarande resursfördelning men samtidigt vara av den omfattningen att de minimerar chansen till att fel lön betalas ut.
 5. HR-service genomför en hel del kontroller i löneprocessen, både manuella och sådana som systemet Personec P gör automatiskt. Den här punkten handlar om att HR-service och ekonomiavdelning inte i tillräcklig grad dokumenterar de kontroller som görs och därmed inte är spårbara. HR-service har inlett ett arbete för att se över hur kontrollerna på ett bättre sätt kan dokumenteras och därmed bli spårbara. Hänsyn måste även här tas till omfattning av kontroller och dokumentation utifrån en rimlig resursförbrukning.
 6. Ekonomiavdelningen föreslår idag kommunstyrelsen i november varje år vilka personer/befattningar som har bemyndigande att genomföra transaktioner i ekonomisystemet. HR-service har fått i uppdrag att ta fram underlag på vilka personer som kommunstyrelsen ska bemyndiga att köra lönefilen som skickas varje månad så att kommunstyrelsen kan fatta beslut för varje verksamhetsår på samma sätt som för ekonomiavdelningen. Dokumentation kring attesträtter för lönehantering tas fram av HR-service.
 7. Det vi kan se i vår egen uppföljning av löneskulder så är utebliven eller för sen registrering av medarbetare eller chef samt attestering av chef den viktigaste orsaken till att löneskulder uppkommer. Gävle kommun har ca 350 chefer och vi planerar en informationsinsats till kommunens chefer där vi trycker på vikten av registrering i tid och att även attestering av poster sker korrekt och i rätt tid. Löneskulder är särskilt negativa för medarbetaren då skatteverkets regelverk säger att vi ska kräva bruttosumman åter av medarbetaren. Det skapar besvär och ofta svåra situationer även för våra medarbetare.
 8. HR-service genomför just nu ett utvecklingsarbete där vi digitaliserar arbetet med avslut av anställning vilket eliminerar risken av att blanketter kommer bort eller blir försenade i internposten. I det arbetet ingår även att kartlägga samt upprätta rutiner för hur processen för avslut av anställning ska gå till samt göra den känd för kommunens chefer.



Beslutsunderlag

PWCs granskningsrapport av löneprocessen på Gävle kommun

Åsa Wiklund Lång

Kommunstyrelsens ordförande