

REVISIONSKONTORET



Uppföljning - granskning av löneprocessen Gävle kommun

Fördjupad granskning 2022



Fördjupad granskning 2022

Uppföljning - granskning av löneprocessen Gävle kommun

Nina Wennberg, certifierad kommunal yrkesrevisor
Gunilla Beckman Ljung, revisionschef kvalitetssäkrare

Gävle kommun 2022-12-15

Dnr. 22REK23

www.gavle.se

Innehållsförteckning

1. Sammanfattning	3
2. Bakgrund	4
3. Syfte	4
4. Revisionsfrågor	4
5. Avgränsning	6
6. Revisionskriterier	6
7. Ansvarig nämnd och styrelse	6
8. Metoder	6
9. Resultat av granskningen	7
9.1 Revisionsfråga 1. Riskbedömning av löneprocessen	7
9.2 Revisionsfråga 2. Beaktning av lönehantering i internkontrollplanen	7
9.3 Revisionsfråga 3. Fullständiga och korrekta underlag	7
9.4 Revisionsfråga 4. Fullständig dokumentation	8
9.5 Revisionsfråga 5. Kontroller ses över och kompletteras	8
9.6 Revisionsfråga 6. Arbetsbeskrivningar kopplat till kontroller	8
9.7 Revisionsfråga 7. Ansvarsfördelning	9
9.8 Revisionsfråga 8. Dokumentation av kontroller	9
9.9 Revisionsfråga 9. Beslut om befattningar med attesträtt	9
9.10 Revisionsfråga 10. Samlad dokumentation attesträtter	10
9.11 Revisionsfråga 11. Kontroller av attestanter	10
9.12 Revisionsfråga 12. Nämnderna motsvarande fråga 9-11)	10
9.13 Revisionsfråga 13. Beslutsattestant omföring av löner	11
9.14 Revisionsfråga 14. Korrekt rapportering i rätt tid	11
9.15 Revisionsfråga 15. Process vid avslut av anställning	11
10. Analys och bedömning	12
10.1 Bedömningar mot revisionsfrågor	13
10.2 Slutsats och rekommendation	14

1. Sammanfattning

På uppdrag av de förtroendevalda revisorerna har en uppföljning gjorts av den granskning som gjordes 2020–2021 av löneprocessen i Gävle kommun (dnr 20REK18). Rapporten innehöll ett antal olika allvarliga brister i den interna kontrollen i löneprocessen. Kommunstyrelsen utlovade i sitt yttrande en lång rad åtgärder.

Syftet med granskningen är att göra en uppföljning under 2022 av hur mycket kommunstyrelsen har åtgärdat och vad som kvarstår av kommunrevisionens rekommendationer från den tidigare utförda granskningen av löneprocessen. Revisorernas granskning utgör grund för fullmäktiges ansvarsprövning, av i detta fall kommunstyrelsen.

Sammanfattande resultat och bedömning

Vår bedömning är att kommunstyrelsen ej vidtagit tillräckliga åtgärder för att den interna kontrollen i löneprocessen i Gävle kommun är tillräcklig och ändamålsenlig.

Vår uppfattning är att det saknas en medvetenhet om vilka beslut som kräver attest och betydelsen av att beslut attesteras, samt om skillnaden på arbetsrutiner och kontroller och därmed även syftet med kontroller för att säkerställa den interna kontrollen i löneprocessen. Utifrån de underlag vi tagit del av kan vi se att två punkter åtgärdats, men att det kvarstår ett flertal av de åtgärder kommunrevisionen tidigare rekommenderat. Därmed bedöms kommunstyrelsen ej ha säkerställt samtliga revisionsfrågor.

Rekommendationer

Vi rekommenderar kommunstyrelsen att fullfölja arbetet med att säkerställa styrelsens och nämndernas interna kontroll i löneprocessen i Gävle kommun, så att den blir tillräcklig och ändamålsenlig.

Åtgärder som ej har säkerställts

X lönehanteringen med i internkontrollplaner	X kontroller dokumenteras så att de blir spårbara
X fullständiga och korrekta underlag	X samlad dokumentation över attesträtter
X fullständig dokumentation	X rätt personer/befattningar som attesterar/bemyndigar löneutbetalningen
X kontroller setts över/kompletterats	X rätt beslutattestant gällande omföring
X utförliga arbetsbeskrivningar	X tid- och avvikelserapportering samt attest sker korrekt och i tid
X ansvarsfördelningen mellan HR Service och ekonomiavdelningen	X utbetalning efter avslut av anställning

2. Bakgrund

På uppdrag av de förtroendevalda revisorerna har en uppföljning gjorts av den granskning som gjordes 2020–2021 av löneprocessen i Gävle kommun (dnr 20REK18). Rapporten innehöll ett antal olika allvarliga brister i den interna kontrollen i löneprocessen. Kommunstyrelsen utlovade i sitt yttrande en lång rad åtgärder.

Revisorerna ser en risk i ej rättvisande redovisning om det brister i den interna kontrollen i processer och rutiner för lönehanteringen. Det finns även risk för omedvetna och medvetna fel.

Kommunstyrelsen är systemägare till personalsystemet Personec P och har därmed ett övergripande ansvar för den interna kontrollen i systemet och i de rutiner som ska tillämpas av styrelse och nämnder.

Kommunstyrelsen ansvarar även för de integrationer som görs från system för schemaläggning som är lönegrundande och för integrationer till ekonomisystemet där kostnaderna per enhet framgår. Överföringarna till bank av de medel som ska utbetalas i form av löner och arvoden måste vara säkerställda.

Löneutbetalningsprocessen är det enskilt största utbetalningsflödet från Gävle kommun och lönerna utgör 56 - 57 % av kommunens totala kostnader

3. Syfte

Syftet med granskningen är att göra en uppföljning under 2022 av hur mycket kommunstyrelsen har åtgärdat och vad som kvarstår av kommunrevisionens rekommendationer från den tidigare utförda granskningen av löneprocessen.

4. Revisionsfrågor

Utifrån syftet med granskningen besvaras följande revisionsfrågor:

- 1) Har kommunstyrelsen säkerställt att en dokumenterad riskbedömning av löneprocessen genomförts?
- 2) Har kommunstyrelsen säkerställt att nämnderna beaktar lönehanteringen i sina internkontrollplaner med tillhörande riskbedömningar?
- 3) Har kommunstyrelsen säkerställt att styrelsen och nämnderna har kontroller som säkerställer att det finns fullständiga och korrekta underlag till samtliga lönetransaktioner?
- 4) Har kommunstyrelsen säkerställt att en fullständig dokumentation över lönehanteringsprocessen, rutiner, vilka manuella kontroller

som ska utföras samt vilka kontroller som lönesystemet utför har upprättats?

- 5) Har kommunstyrelsen säkerställt att tidigare kontroller setts över samt kompletterats med kontroller inom områden där det saknas?
- 6) Har kommunstyrelsen säkerställt att det finns utförliga arbetsbeskrivningar kopplat till samtliga kontroller som ska genomföras?
- 7) Har kommunstyrelsen säkerställt att ansvarsfördelningen tydliggjorts kring kontroller och avstämning mellan HR Service och ekonomiavdelningen?
- 8) Har kommunstyrelsen säkerställt att de kontroller som görs dokumenteras så att de blir spårbara?
- 9) Har kommunstyrelsen fattat beslut avseende vilka personer/befattningar som ska ha rätt att attestera/bemyndiga löneutbetalningen?
- 10) Har kommunstyrelsen säkerställt att det finns en samlad dokumentation över attesträtter för lönehantering?
- 11) Har kommunstyrelsen säkerställt att kontroller finns så att de personer/befattningar som ska ha rätt att attestera/bemyndiga löneutbetalningen är de som faktiskt gör det?
- 12) Har kommunstyrelsen säkerställt motsvarande i fråga 9–11) för nämnderna?
- 13) Har kommunstyrelsen säkerställt att kontroller finns för rätt beslutattestant gällande omföring av löner i styrelsen och i nämnderna?
- 14) Har kommunstyrelsen säkerställt att styrelsen och nämnderna tillsett att tid- och avvikelserapportering samt attest sker korrekt och i tid?
- 15) Har kommunstyrelsen säkerställt processen vid avslut av anställning så att risk för utbetalning av månadslön efter anställningens slut eliminerats?

5. Avgränsning

Denna granskning avgränsas i enlighet med ställda revisionsfrågor och avser kommunstyrelsen och samtliga nämnder. Granskningen har inriktats mot att följa upp vad kommunstyrelsen åtgärdat och vad som kvarstår av kommunrevisionens rekommendationer från den tidigare utförda granskningen av löneprocessen (dnr 20REK18).

6. Revisionskriterier

Revisionskriterierna ligger till grund för de analyser, slutsatser och bedömningar som görs. I denna granskning utgörs revisionskriterierna av:

- kommunallagen 6 kap 6 § (nämndens ansvar)
- kommunstyrelsens reglemente 3 § punkt 12
- rutiner avseende intern kontroll
- förekommande och relevanta styrdokument i kommunen

7. Ansvarig nämnd och styrelse

Kommunstyrelsen är ansvarig styrelse.

8. Metoder

Granskning av rutiner och intern kontroll har genomförts med hjälp av intervjuer för uppföljning av tidigare rekommendationer (dnr. 20REK18), dokumentation samt test av kontroller genom stickprov.

9. Resultat av granskningen

9.1 Revisionsfråga 1. Riskbedömning av löneprocessen

Har kommunstyrelsen säkerställt att en dokumenterad riskbedömning av löneprocessen genomförts?

Iakttagelser

Vi har tagit del av en dokumenterad riskbedömning av löneprocessen. Vi har verifierat att den dokumenterade riskbedömningen av löneprocessen fanns med som bilaga när kommunstyrelsen antog internkontrollplan 2022 den 15 mars 2022.

Bedömning

Vår bedömning är att revisionsfrågan är **uppfylld**.

9.2 Revisionsfråga 2. Beaktning av lönehantering i internkontrollplanen

Har kommunstyrelsen säkerställt att nämnderna beaktar lönehanteringen i sina internkontrollplaner med tillhörande riskbedömningar?

Iakttagelser

Vår uppföljning visar att kommunstyrelsen ej har säkerställt revisionsfrågan.

Bedömning

Vår bedömning är att revisionsfrågan är **ej uppfylld**.

9.3 Revisionsfråga 3. Fullständiga och korrekta underlag

Har kommunstyrelsen säkerställt att styrelsen och nämnderna har kontroller som säkerställer att det finns fullständiga och korrekta underlag till samtliga lönetransaktioner?

Iakttagelser

Vår uppföljning visar att kommunstyrelsen ej har säkerställt revisionsfrågan.

Bedömning

Vår bedömning är att revisionsfrågan är **ej uppfylld**.

9.4 Revisionsfråga 4. Fullständig dokumentation

Har kommunstyrelsen säkerställt att en fullständig dokumentation över lönehanteringsprocessen, rutiner, vilka manuella kontroller som ska utföras samt vilka kontroller som lönesystemet utför har upprättats?

Iakttagelser

Vår uppföljning visar att kommunstyrelsen ej har säkerställt revisionsfrågan.

Bedömning

Vår bedömning är att revisionsfrågan är **ej uppfylld**.

9.5 Revisionsfråga 5. Kontroller ses över och kompletteras

Har kommunstyrelsen säkerställt att tidigare kontroller setts över samt kompletterats med kontroller inom områden där det saknas?

Iakttagelser

Vår uppföljning visar att kommunstyrelsen ej har säkerställt revisionsfrågan.

Bedömning

Vår bedömning är att revisionsfrågan är **ej uppfylld**.

9.6 Revisionsfråga 6. Arbetsbeskrivningar kopplat till kontroller

Har kommunstyrelsen säkerställt att det finns utförliga arbetsbeskrivningar kopplat till samtliga kontroller som ska genomföras?

Iakttagelser

Vår uppföljning visar att kommunstyrelsen ej har säkerställt revisionsfrågan.

Bedömning

Vår bedömning är att revisionsfrågan är **ej uppfylld**.

9.7 Revisionsfråga 7. Ansvarsfördelning

Har kommunstyrelsen säkerställt att ansvarsfördelningen tydliggjorts kring kontroller och avstämning mellan HR Service och ekonomiavdelningen?

Iakttagelser

Vår uppföljning visar att kommunstyrelsen ej har säkerställt revisionsfrågan.

Bedömning

Vår bedömning är att revisionsfrågan är **ej uppfylld**.

9.8 Revisionsfråga 8. Dokumentation av kontroller

Har kommunstyrelsen säkerställt att de kontroller som görs dokumenteras så att de blir spårbara?

Iakttagelser

Vår uppföljning visar att kommunstyrelsen ej har säkerställt revisionsfrågan.

Bedömning

Vår bedömning är att revisionsfrågan är **ej uppfylld**.

9.9 Revisionsfråga 9. Beslut om befattningar med attesträtt

Har kommunstyrelsen fattat beslut avseende vilka personer/befattningar som ska ha rätt att attestera/bemyndiga löneutbetalningen?

Iakttagelser

Vi har verifierat att kommunstyrelsen under sammanträdet den 23 november 2021 i sitt beslut om bemyndiganden och förordnanden inom kommunstyrelsens förvaltningsområde för år 2022 (dnr 21KS435), fattat beslut om ovan.

Bedömning

Vår bedömning är att revisionsfrågan är **uppfylld**.

9.10 Revisionsfråga 10. Samlad dokumentation attesträtter

Har kommunstyrelsen säkerställt att det finns en samlad dokumentation över attesträtter för lönehantering?

Iakttagelser

Vi noterar att kommunstyrelsen ej har säkerställt revisionsfrågan.

Bedömning

Vår bedömning är att revisionsfrågan är **ej uppfylld**.

9.11 Revisionsfråga 11. Kontroller av attestanter

Har kommunstyrelsen säkerställt att kontroller finns så att de personer/befattningar som ska ha rätt att attestera/bemyndiga löneutbetalningen är de som faktiskt gör det?

Iakttagelser

Vi noterar att kommunstyrelsen ej har säkerställt revisionsfrågan.

Bedömning

Vår bedömning är att revisionsfrågan är **ej uppfylld**.

9.12 Revisionsfråga 12. Nämnderna motsvarande fråga 9-11)

Har kommunstyrelsen säkerställt motsvarande i fråga 9–11) för nämnderna?

Iakttagelser

Se svar i revisionsfråga 9-11)

Bedömning

Se bedömning i revisionsfråga 9-11)

9.13 Revisionsfråga 13. Beslutsattestant omföring av löner

Har kommunstyrelsen säkerställt att kontroller finns för rätt beslutattestant gällande omföring av löner i styrelsen och i nämnderna?

Iakttagelser

Vi noterar att kommunstyrelsen ej har säkerställt revisionsfrågan.

Bedömning

Vår bedömning är att revisionsfrågan är **ej uppfylld**.

9.14 Revisionsfråga 14. Korrekt rapportering i rätt tid

Har kommunstyrelsen säkerställt att styrelsen och nämnderna tillsett att tid- och avvikelserapportering samt attest sker korrekt och i tid?

Iakttagelser

Vi noterar att kommunstyrelsen ej har säkerställt revisionsfrågan.

Bedömning

Vår bedömning är att revisionsfrågan är **ej uppfylld**.

9.15 Revisionsfråga 15. Process vid avslut av anställning

Har kommunstyrelsen säkerställt processen vid avslut av anställning så att risk för utbetalning av månadslön efter anställningens slut eliminerats?

Iakttagelser

Vi noterar att kommunstyrelsen ej har säkerställt revisionsfrågan.

Bedömning

Vår bedömning är att revisionsfrågan är **ej uppfylld**.

10. Analys och bedömning

Vår uppföljning av hur mycket kommunstyrelsen har åtgärdat och vad som kvarstår av kommunrevisionens rekommendationer från den tidigare utförda granskningen av löneprocessen (dnr 20REK18), visar på att det kvarstår flera åtgärder för att säkerställa de allvarliga brister som då noterades, så att löneprocessens interna kontroll är tillräcklig och ändamålsenlig.

Vi har noterat att det finns ett pågående arbete för att förbättra den interna kontrollen. Ett nytt internkontrollreglemente är under bearbetning och vi ser förbättrade rutiner och införda kontroller. Däremot är dessa i de flesta fall inte tillräckliga för att säkerställa revisionsfrågorna fullt ut.

Åtgärdat

Vi har verifierat att en dokumenterad riskbedömning av löneprocessen har upprättats och varit med som bilaga när kommunstyrelsen antog internkontrollplan 2022 i nämnden den 15 mars 2022.

Vi har även verifierat att kommunstyrelsen under sammanträdet den 23 november 2021 i sitt beslut om bemyndiganden och förordnanden inom kommunstyrelsens förvaltningsområde för år 2022, fattat beslut om vilka personer/befattningar som ska ha rätt att attestera/bemyndiga löneutbetalningen.

Vi ser att man arbetat med att uppdatera rutinbeskrivningar.

Vi noterar att rutiner har uppdaterats i arbetsbeskrivningar för att förbättra kommunikationen mellan HR Service och SG Ekonomi.

Avstämningsmöten har införts enheterna emellan, där de uppger att de löser eventuella otydligheter mellan enheternas arbetsprocesser samt diskuterar dagsaktuella frågor. Detta visar på ett förbättrat samarbete.

Ej åtgärdat

Vi noterar att nämnderna ej har beaktat lönehanteringen i sina internkontrollplaner med tillhörande riskbedömningar.

Kontroller med dokumentationskrav behöver ses över och läggas in i arbetsbeskrivningarna och löneprocesskartan. De kontroller som idag utförs, dokumenteras fortfarande inte så att de blir spårbara.

Vi noterar att Gävle kommun sedan januari 2022 infört en e-tjänst för avslut av anställning. Vi ser att processen har bra kontroller och rutiner för att säkerställa att utbetalning av månadslön efter anställningens slut inte sker. Däremot saknas kontroll som säkerställer att den som slutar lämnar in avslut av anställning på egen begäran, vilket är det första steget för att sätta i gång processen. Risken kvarstår därmed gällande att utbetalning av månadslön sker efter anställningens slut.

Nedan följer några exempel på fler kontroller vi ser saknas för att säkerställa att löneprocessen är tillräcklig och ändamålsenlig:

- kontroller för att tillse att tid- och avvikelserapportering sker korrekt och i tid
- kontroller för att tillse att attest sker korrekt och i tid

- kontroller för att säkerställa att de personer/befattningar som ska ha rätt att attestera/bemyndiga löneutbetalning eller omföring av lön, är de som faktiskt gör det
- kontroller för att säkerställa att det finns fullständiga och korrekta underlag till samtliga lönetransaktioner

Vi noterar att det fortfarande finns otydligheter gällande ansvarsfördelningen mellan HR Service och SG Ekonomi. Att det inte finns en samlad dokumentation över attesträtter för lönehantering är ett resultat av att de båda enheterna anser att det är den andra som ska utföra uppgiften. Vi ser att ett fortsatt arbete därmed behövs för att tydliggöra ansvarsfördelningen mellan HR Service och SG Ekonomi.

10.1 Bedömningar mot revisionsfrågor

Revisionsfråga	Bedömning
1) Har kommunstyrelsen säkerställt att en dokumenterad riskbedömning av löneprocessen genomförts?	uppfylld
2) Har kommunstyrelsen säkerställt att nämnderna beaktar lönehanteringen i sina internkontrollplaner med tillhörande riskbedömningar?	<u>ej uppfylld</u>
3) Har kommunstyrelsen säkerställt att styrelsen och nämnderna har kontroller som säkerställer att det finns fullständiga och korrekta underlag till samtliga lönetransaktioner?	<u>ej uppfylld</u>
4) Har kommunstyrelsen säkerställt att en fullständig dokumentation över lönehanteringsprocessen, rutiner, vilka manuella kontroller som ska utföras samt vilka kontroller som lönesystemet utför har upprättats?	<u>ej uppfylld</u>
5) Har kommunstyrelsen säkerställt att tidigare kontroller setts över samt kompletterats med kontroller inom områden där det saknas?	<u>ej uppfylld</u>
6) Har kommunstyrelsen säkerställt att det finns utförliga arbetsbeskrivningar kopplat till samtliga kontroller som ska genomföras?	<u>ej uppfylld</u>
7) Har kommunstyrelsen säkerställt att ansvarsfördelningen tydliggjorts kring kontroller och avstämning mellan HR Service och ekonomiavdelningen?	<u>ej uppfylld</u>

8) Har kommunstyrelsen säkerställt att de kontroller som görs dokumenteras så att de blir spårbara?	<i>ej uppfylld</i>
9) Har kommunstyrelsen fattat beslut avseende vilka personer/befattningar som ska ha rätt att attestera/bemyndiga löneutbetalningen?	uppfylld
10) Har kommunstyrelsen säkerställt att det finns en samlad dokumentation över attesträtter för lönehantering?	<i>ej uppfylld</i>
11) Har kommunstyrelsen säkerställt att kontroller finns så att de personer/befattningar som ska ha rätt att attestera/bemyndiga löneutbetalningen är de som faktiskt gör det?	<i>ej uppfylld</i>
12) Har kommunstyrelsen säkerställt motsvarande i fråga 9–11) för nämnderna?	<i>Se ovan 9-10</i>
13) Har kommunstyrelsen säkerställt att kontroller finns för rätt beslutattestant gällande omföring av löner i styrelsen och i nämnderna?	<i>ej uppfylld</i>
14) Har kommunstyrelsen säkerställt att styrelsen och nämnderna tillsett att tid- och avvikelserapportering samt attest sker korrekt och i tid?	<i>ej uppfylld</i>
15) Har kommunstyrelsen säkerställt processen vid avslut av anställning så att risk för utbetalning av månadslön efter anställningens slut eliminerats?	<i>ej uppfylld</i>

10.2 Slutsats och rekommendation

Vår bedömning är att kommunstyrelsen ej vidtagit tillräckliga åtgärder för att den interna kontrollen i löneprocessen i Gävle kommun är tillräcklig och ändamålsenlig.

Vår uppfattning är att det saknas en medvetenhet om vilka beslut som kräver attest och betydelsen av att beslut attesteras, samt om skillnaden på arbetsrutiner och kontroller och därmed även syftet med kontroller för att säkerställa den interna kontrollen i löneprocessen. Utifrån de underlag vi tagit del av kan vi se att två punkter åtgärdats, men att det kvarstår ett flertal av de åtgärder kommunrevisionen tidigare rekommenderat. Därmed bedöms kommunstyrelsen ej ha säkerställt samtliga revisionsfrågor.

Vi rekommenderar kommunstyrelsen att fullfölja arbetet med att säkerställa styrelsens och nämndernas interna kontroll i löneprocessen i Gävle kommun, så att den blir tillräcklig och ändamålsenlig.