Gävle
KOMMUN

Svar på revisionsrapport – Uppföljande granskning av löneprocessen, 25REK30-1.

Bakgrund

På uppdrag av revisorerna genomförde PwC 2020 en granskning av kommunens löneprocess där brister noterades. I granskningen lämnades ett antal rekommendationer till kommunstyrelsen. Granskningen överlämnades till kommunstyrelsen som yttrade sig över granskningen i maj 2021. Under 2022 följdes granskningen upp av revisionskontoret. Den uppföljande granskningen visade att kommunstyrelsen hade vidtagit vissa åtgärder utifrån de tidigare rekommendationerna, men att merparten av rekommendationer fortfarande återstod att genomföra.

Mot bakgrund av bedömningen och rekommendationerna i den föregående granskningen har revisorerna gett PwC i uppdrag att följa upp granskningen. Tyngdpunkten har varit på kommunstyrelsen, medan nämnderna endast berörts i begränsad omfattning. Den uppföljande granskningen och detta missiv godkändes av revisorerna den 16 april 2026.
I granskningen lämnas en rekommendation till nämnderna. Revisionsrapporten överlämnas till nämnderna för kännedom och möjlighet till yttrande senast 30 september 2026. Yttrandet skickas till kommunrevisionen@gavle.se.

Syfte och frågeställningar

Syftet med granskningen är att bedöma om kommunstyrelsen och granskade nämnder vidtagit tillräckliga åtgärder med anledning av den bedömning och de åtgärdsförslag som lämnats i tidigare genomförd granskning avseende löneprocessen. Granskningen har sin utgångspunkt i följande revisionsfrågor:

1. Har revisorernas synpunkter och förslag till åtgärder besvarats av respektive nämnd/styrelse?
2. Har synpunkterna och förslagen åtgärdats?

Revisionskriterier

Med revisionskriterier avses de bedömningsgrunder som bildar underlag för revisionens analyser och bedömningar. Följande revisionskriterier används i granskningen:

• Kommunallag (2017:725) 6:6 • Revisionsrapport: Granskning av löneprocessen, PwC, 2020.

• Revisionsrapport: Uppföljning av granskning av löneutbetalningsprocessen, Revisionskontoret, 2022. 4

Avgränsning

Granskningen avser uppföljning av den granskning av löneprocessen som genomfördes år 2020 samt den uppföljande granskning av processen som genomfördes år 2022.

Metod

Granskningen har inledningsvis genomförts genom genomgång av revisorernas synpunkter och förslag till åtgärder som angetts i lämnade revisionsrapporter och tillhörande missivbrev, samt genomgång och granskning av de yttranden som revisorerna erhållit. Utifrån denna genomgång har därefter inhämtande av lägesbeskrivningar för granskningsområdet genomförts genom utskick av skriftliga frågor till berörda tjänstemän inom HR-service (organiserad inom sektor Styrning och stöd Gävle) och politiker i kommunstyrelsens presidium samt genomgång av erhållna svar. Även inhämtande av kompletterande underlag för granskning och verifiering av genomförda åtgärder och utveckling samt övrig materialinsamling har gjorts utifrån det som bedömts nödvändigt för att fånga statusen i respektive rekommendation. En intervju har även genomförts med berörda tjänstemän inom HR-service. Granskningen har även genomförts genom inhämtande av fyra nämnders internkontrollplaner med tillhörande riskbedömningar för att följa upp om nämnderna beaktar lönehanteringen i sina internkontrollplaner. Val av nämnder har skett i samråd med de förtroendevalda

revisorerna. Även stickprov av tre utförda kontroller i löneprocessen har gjorts för att verifiera att kommunstyrelsen säkerställer att kontrollerna dokumenteras. Rapporten har kvalitetssäkrats i enlighet med PwC:s interna rutiner och checklistor för kvalitetssäkring. De intervjuade har beretts möjlighet att sakgranska rapporten.

Sammanfattning av åtgärdade rekommendationer

Rekommendation	Rekommendation genomförd
1. Har kommunstyrelsen säkerställt att nämnderna beaktar lönehanteringen i sina internkontrollplaner med tillhörande riskbedömningar?	Nej. Tillräckliga åtgärder bedöms ej vara vidtagna.
2. Har kommunstyrelsen säkerställt att styrelsen och nämnderna har kontroller som säkerställer att det finns fullständiga och korrekta underlag till samtliga lönetransaktioner?	Ja. Tillräckliga åtgärder bedöms vara vidtagna.
3. Har kommunstyrelsen säkerställt att en fullständig dokumentation över lönehanteringsprocessen, rutiner, vilka manuella kontroller som ska utföras samt vilka kontroller som lönesystemet utför har upprättats?	Ja. Tillräckliga åtgärder bedöms vara vidtagna.
4. Har kommunstyrelsen säkerställt att tidigare kontroller setts över samt kompletterats med kontroller inom områden där det saknas?	Delvis. Genomförda åtgärder bedöms vara vidtagna men vissa åtgärder saknas.
5. Har kommunstyrelsen säkerställt att det finns utförliga arbetsbeskrivningar kopplat till samtliga kontroller som ska genomföras?	Ja. Tillräckliga åtgärder bedöms vara vidtagna.
6. Har kommunstyrelsen säkerställt att ansvars-fördelningen tydliggjorts kring kontroller och avstämning mellan HR-service och ekonomiavdelningen?	Delvis. Åtgärder bedöms vara vidtagna men behöver formaliseras.
7. Har kommunstyrelsen säkerställt att de kontroller som görs dokumenteras så att de blir spårbara?	Ja. I huvudsak tillräckliga åtgärder bedöms vara vidtagna.
8. Har kommunstyrelsen respektive nämnderna säkerställt att det finns en samlad dokumentation över attesträtter för lönehantering?	Ja. Tillräckliga åtgärder bedöms vara vidtagna.
9. Har kommunstyrelsen respektive nämnderna säkerställt att kontroller finns så att de personer/befattningar som ska ha rätt att attestera/bemyndiga löneutbetalningen är de som faktiskt gör det?	Ja. Tillräckliga åtgärder bedöms vara vidtagna.
10. Har kommunstyrelsen säkerställt att kontroller finns för rätt beslutattestant gällande omföring av löner i styrelsen och i nämnderna?	Ja. Tillräckliga åtgärder bedöms vara vidtagna.
11. Har kommunstyrelsen säkerställt att styrelsen och nämnderna tillsett att tid- och avvikelserapportering samt attest sker korrekt och i tid?	Ja. Tillräckliga åtgärder bedöms vara vidtagna.
12. Har kommunstyrelsen säkerställt processen vid avslut av anställning så att risk för utbetalning av månadslön efter anställningens slut eliminerats?	Ja. Tillräckliga åtgärder bedöms vara vidtagna.

Revisionell bedömning

Vi bedömer att nämnderna inte helt har vidtagit åtgärder med hänsyn till revisorernas rekommendationer utifrån genomförd granskning av löneprocessen.

Revisorernas rekommendation utifrån granskningens resultat:

Efter genomförd granskning lämnas följande rekommendationer till kommunstyrelsen:

• Vidta insatser kopplat till det systematiska internkontrollarbetet och riskbedömningar kopplat till lönehanteringen utifrån nämndernas ansvar att säkerställa att driftsredovisningen ger en rättvisande bild av nämndernas resultat i förhållande till fastställd driftbudget.

Socialnämndens svar utifrån revisorernas rekommendationer

Vidta insatser kopplat till det systematiska internkontrollarbetet och riskbedömningar kopplat till lönehanteringen utifrån nämndernas ansvar att säkerställa att driftsredovisningen ger en rättvisande bild av nämndernas resultat i förhållande till fastställd driftbudget.

Svar:

- Riskanalys genomförs Q4 2026 med representanter från alla nämnder. Åtgärder tas fram utifrån identifierade risker. Förslag på risker och åtgärder överlämnas till respektive nämnd för vidare hantering inom ramen för nämndens interna kontrollarbete.
- Kommunstyrelsen (HR-service) utreder förutsättningar för utökad kostnadskontroll Q1 2027.