



Lönehanteringen

Klippans kommun

December 2010

Författare

Anna Eriksson, revisionskonsult

Karin Andersson, revisionskonsult

Kenix Vuong, riskhanteringskonsult



Innehållsförteckning

Sammanfattande bedömning	1
Inledning.....	3
Bakgrund.....	3
Syfte, revisionsfrågor och avgränsning	3
Metod	4
Verifiering	4
Validering av indata	4
Avvikande ålder	5
Granskning av höga månadslöner	5
Bonus/provision	5
Dubbletter	6
Ologiska personnummer	6
Anställda med flera anställningsnummer	6
Transaktioner för nyckelpersoner	7
Övertidsskulden.....	7
Korrekt antal registrerade semesterdagar per år.....	7
Uttagna semesterdagar/Antal sparade semesterdagar	8
Sammanfattande bedömning	8



Sammanfattande bedömning

PwC har på uppdrag av kommunens förtroendevalda revisorer granskat kommunens lönehantering för perioden 2010-01-01 – 2010-09-30. Granskningen har inriktats på ett antal kontrollmål rörande bl.a. ologiska personnummer, avvikande ålder och dubletter. I lönerutinen hanteras stora informationsmängder och stora belopp. Därför är det väsentligt att rutinen fungerar på avsett sätt.

Den sammanfattande bedömningen är att hanteringen av löner, utifrån kontrollmålen, är över lag tillfredställande och ändamålsenlig. Det finns dock en del moment i hanteringen som bör förbättras. Därför är det viktigt att revisionens synpunkter beaktas för att stärka den interna kontrollen inom detta område.

Förklaring till kontrollmålen finns i bilaga.

Validering av indata

Avvikande värden

För att bidra till en god intern kontroll avseende utbetalningar av större belopp krävs goda avstämningsrutiner för att kontinuerligt följa dessa transaktioner. Revisionen anser att verksamhetsansvariga ska tillse att kontroller sker via de analyslistor som finns att tillgå per månad. Det är även viktigt att underlag till löneutbetalningar inlämnas månatligen för att kostnaderna ska belasta rätt år och att felperiodisering ej ska ske.

Avstämning transaktioner mot personalregister

Revisionen har inget att erinra på denna punkt.

Avvikande ålder

Revisionen anser att bevakningsrutiner för personer under 16 år och över 67 år ska finnas. I övrigt har revisionen inget att erinra på denna punkt.

Granskning av höga månadslöner

Revisionen anser att anställningsavtalen ska undertecknas av både arbetsgivare och arbetstagare för att säkerställa att överenskommelsen godkänts av båda parter. I övrigt har revisionen inget att erinra.

Bonus/provision

Revisionen har inget att erinra på denna punkt.

Dubletter

Revisionen har inget att erinra på denna punkt.

Ologiska personnummer

Revisionen har inget att erinra på denna punkt.

Anställda med flera anställningsnummer

Revisionen har inget att erinra på denna punkt.



Transaktioner för nyckelpersoner

Det är viktigt att underlag till löneutbetalningar inlämnas månatligen för att kostnaderna ska belasta rätt år och att felperiodisering ej ska ske.

Beslutsattestanten ska vara behörig och får ej verkställa beslutsattest avseende egna verifikationer. Principen för beslutsattestering är att beslutsattestanten inte får vara jävig.

Övertidsskulden

Det är inte tillfredställande att några personer har ett högt saldo av ackumulerad tid. Alltför höga saldon kan tyda på en arbetssituation som kan medföra oönskade konsekvenser såsom ohälsa och negativa effekter på organisationen vid större komputtag framöver. Riktlinjer bör införas som innebär att saldon över ett visst antal timmar regleras vid bestämd avräkningstidpunkt på året. Anledningen till arbetad övertid/mertid ska anges.

Korrekt antal registrerade semesterdagar per år

Revisionen har inget att erinra på denna punkt.

Uttagna semesterdagar/Antal sparade semesterdagar

Revisionen bedömer att rutinerna för bevakning av uttag av semesterdagar i huvudsak är tillräcklig. Dock är det angeläget att verksamhetsansvarig tillser, i samband med semesterplaneringen, att den anställda minst tar ut sina lagstadgade 20 dagar årligen samt att de kontanta utbetalningarna minimeras.



Inledning

Bakgrund

Personalkostnaderna utgör en stor del av kommunens externa kostnader. År 2009 hade kommunen 1 275 tillsvidareanställda årsarbetare. De totala personalkostnaderna uppgick år 2009 till 608,6 mnkr.

Revisionella insatser styrs av risk och väsentlighet. Eftersom personalkostnaderna utgör den största delen av kommunens kostnader motiverar detta denna granskning. I den centrala hanteringen kan det finnas risk för att registerhållningen och hanteringen av lönesystemet i övrigt, inte alltid är ändamålsenligt. För de verksamheter där lönehanteringen har decentraliserats finns en ökad risk för att lönerapporteringen och arbetsledarnas kontroll av löneunderlagen inte fungerar tillfredställande. Då kan det uppstå svårigheter att i alla delar upprätthålla kompetens och enhetlighet i kontrollen.

Syfte, revisionsfrågor och avgränsning

Granskningen syftar till att bedöma den interna kontrollen i lönehanteringen utifrån granskningens kontrollmål.

Revisionsfråga:

Är lönehanteringen, utifrån angivna kontrollmål, tillfredställande och ändamålsenlig ur ett intern kontrollperspektiv?

Följande kontrollmål har använts för att svara på revisionsfrågan (se bilaga för utförligare beskrivning):

- Validering av indata
- Avvikande ålder
- Granskning av höga månadslöner
- Bonus/provision
- Dubletter
- Ologiska personnummer
- Anställda med flera anställningsnummer
- Transaktioner för nyckelpersoner
- Övertidsskulden
- Uttagna semesterdagar
- Antal sparade semesterdagar
- Korrekt antal registrerade semesterdagar per år



Granskningen har avgränsats till perioden januari 2010 t.o.m. september 2010.

Metod

Granskningen har genomförts genom registerutdrag av personregister för all personal. Utifrån ett antal kontrollmål har olika sökningar gjorts med hjälp av registeranalysprogram, ACL (Audit Command Language). Resultatet av sökningar har därefter, stickprovvis, kontrollerats med löneenheten och verifierats mot underlag. Intervjuer har även genomförts med berörda tjänstemän på löneenheten.

Rapporten har varit föremål för sakgranskning av berörda tjänstemän.

Verifiering

Kommunen använder systemet Personec P för registrering av löner. Även Aditros självservice-system Personec Time används, vilket innebär att de anställda elektroniskt rapporterar in sin tid och eventuellt andra ersättningar. Då inte elektronisk attest genomförs skrivs tjänstgöringsrapporten ut och atteras. Ca 1 400 anställda använder självservice.

Validering av indata

Avvikande värden

Analys har gjorts på belopp (över- understigande +/- 70 000 kr) under granskningsperioden för att identifiera eventuellt oriktig data eller transaktioner. Transaktioner som avser nettolön, nettoavdrag och skatt har ej tagits med i denna analys. Stickprovskontroll av framkomna avvikande belopp har genomförts.

Under granskningsperioden framkom två transaktioner som berör två personer med avvikande värde. Vid kontroll framkom att orsaken till de avvikande transaktionerna beror i det ena fallet på att en person inkommit med underlag för utbetalning för en längre period. I det andra fallet avser det avvikande värdet en löneskuld. För en anställd som tagit tjänstledigt utbetalades ordinarie lön felaktigt i nio månader.

Bedömning

För att bidra till en god intern kontroll avseende utbetalningar av större belopp krävs goda avstämningsrutiner för att kontinuerligt följa dessa transaktioner. Revisionen anser att verksamhetsansvariga ska tillse att kontroller sker via de analyslistor som finns att tillgå per månad. Det är även viktigt att underlag till löneutbetalningar inlämnas månatligen för att kostnaderna ska belasta rätt år och att felperiodisering ej ska ske.



Avstämning av transaktioner mot personalregister

För att säkerställa att inga transaktioner skapas för anställda som ej finns upplagda i personalregistret har en matchning mellan transaktioner och personalregistret gjorts.

Stickprovskontroll har genomförts av de transaktioner som framkommit. Förklaringen till att anställda, som ej finns upplagda i personalregistret, får utbetalningar beror främst på anställningens upphörande.

Bedömning

Revisionen har inget att erinra på denna punkt.

Avvikande ålder

En genomgång har gjorts av samtliga anställda som upptas i personalregistret och extrahering av lönetransaktioner för anställda som är yngre än 16 år eller äldre än 67 år. Inga personer under 16 år upptas i kommunens personalregister. Stickprovskontroll har genomförts för 25 personer äldre än 67 år. Personerna är bl.a. verksamma som lärare, sköterska, köksbiträde och ingenjör. Vid kontroll konstaterades att de granskade personerna är eller har varit timanställda efter sin pension. Det finns även personer i registret som är förtroendevalda/uppdragstagare.

Bedömning

Revisionen anser att bevakningsrutiner för personer under 16 år och över 67 år ska finnas. I övrigt har revisionen inget att erinra på denna punkt.

Granskning av höga månadslöner

De 25 högsta månadslönerna i kommunen har tagits fram för granskning. I granskningen har ingått att rimlighetsbedöma månadslönerna samt att stickprovskontroll utförts mot anställningsavtal och löneöversyn för nuvarande lön. I ett fall har inte anställningsavtalet undertecknats av den anställde.

Bedömning

Revisionen anser att anställningsavtalen ska undertecknas av både arbetsgivare och arbetstagare för att säkerställa att överenskommelsen godkänts av båda parter. I övrigt har revisionen inget att erinra.

Bonus/provision

Utsökning av transaktioner avseende bonus och provision har genomförts. Vid kontrollen identifierades inga transaktioner som kan hänföras till bonus eller provision.



Bedömning

Revisionen har inget att erinra på denna punkt.

Dubbletter

En analys av lönetransaktioner har gjorts för att söka efter en kombination av personnummer + löneperiod + löneart "månadslön" som förekommer mer än en gång under en och samma period. Utifrån genomförd analys resultat har stickprov utförts bland de högst utbetalda dubbletterna som berör olika personer. Vid stickproven har kontroll utförts för att säkerställa att inte dubblettregistreringar har gjorts, eller att dubbla transaktioner har utbetalats.

Vid kontrollen framkom att orsaken till de dubbelregistrerade transaktionerna beror på att den anställdes lön ska belasta olika verksamheter.

Bedömning

Revisionen har inget att erinra på denna punkt.

Ologiska personnummer

En sökning har gjorts efter personnummer med avvikande kontrollsiffror och inga poster identifierades.

Bedömning

Revisionen har inget att erinra på denna punkt.

Anställda med flera anställningsnummer

Anställda i Klippans kommun har inte unika anställningsnummer, utan de anställda har ett eller flera anställningsnummer i kombination med sitt personnummer (ex. 19520319-XXXX). Vid stickprovskontroll konstaterades att anledningen till att anställda har flera anställningsnummer beror på att den anställde har mer än en anställning, varvid ett anställningsnummer erhålls för varje anställning. I några fall beror flera anställningsnummer på att den anställde har övergått till annan tjänst eller ändrat anställningsform. Äldre anställningsnummer kvarstår i personalregistret.

Bedömning

Revisionen har inget att erinra på denna punkt.



Transaktioner för nyckelpersoner

Samtliga lönetransaktioner för specifika nyckelpersoner (politiker och förvaltningschefer) har extraherats. Därefter har stickprovskontroll gjorts av transaktioner och dess underlag.

Vid kontroll framkom att reseräkning lämnats in med underlag för utbetalning för en längre period. I ett fall har beslutsattest utförts av den person som fakturan berör.

Bedömning

Det är viktigt att underlag till löneutbetalningar inlämnas månatligen för att kostnaderna ska belasta rätt år och att felperiodisering ej ska ske.

Beslutsattestanten ska vara behörig och får ej verkställa beslutsattest avseende egna verifikationer. Principen för beslutsattestering är att beslutsattestanten inte får vara jävig.

Övertidsskulden

Utsökning av anställda med högst antal övertidstimmar har genomförts. Det finns tre anställda som har ett ackumulerat övertidssaldo på 200 timmar eller mer. I systemet framgår inte anledning till arbetad övertid. I samband med vår granskning har arbetsledarna upprättat dokumentation över orsakerna till okompenserad övertid.

Bedömning

Det är inte tillfredställande att några personer har ett högt saldo av ackumulerad tid. Alltför höga saldon kan tyda på en arbetssituation som kan medföra oönskade konsekvenser såsom ohälsa och negativa effekter på organisationen vid större komputtag framöver. Riktlinjer bör införas som innebär att saldon över ett visst antal timmar regleras vid bestämd avräkningstidpunkt på året. Anledningen till arbetad övertid/mertid ska anges.

Korrekt antal registrerade semesterdagar per år

Det är av vikt att korrekt antal semesterdagar registreras så att den anställde eller arbetsgivaren inte missgynnas. Utsökning av de anställdas registrerade semesterdagar/år har genomförts. Vid stickprovskontroll konstaterades att rätt antal dagar har registrerats i systemet.

Bedömning

Revisionen har inget att erinra på denna punkt.



Uttagna semesterdagar/Antal sparade semesterdagar

Extrahering har gjorts av de anställdas uttagna semesterdagar och antal sparade semesterdagar som registrerats i systemet. Stickprovskontroll har genomförts av uttagna semesterdagar för de anställda som tagit ut ett mindre antal dagar. Vid kontrollen konstaterades att berörda personer också kommer att ta ut semesterdagar under årets sista månad. Det förekommer dock att utbetalning av ett större antal semesterdagar för 2010 kommer att ske då lagstadgad semester ej tagits ut under året.

Arbetstagare som har rätt till mer än 20 betalda semesterdagar under året har rätt att spara en eller flera överskjutande dagar. Dessa dagar får dock inte överstiga 40 dagar. Avstämning av detta sker årligen. Vid stickprovskontroll framkom att reglering/utbetalning skett för anställda med ett saldo överstigande 40 sparade semesterdagar.

Bedömning

Revisionen bedömer att rutinerna för bevakning av uttag av semesterdagar i huvudsak är tillräcklig. Dock är det angeläget att verksamhetsansvarig tillser, i samband med semesterplaneringen, att den anställda minst tar ut sina lagstadgade 20 dagar årligen samt att de kontanta utbetalningarna minimeras.

Sammanfattande bedömning

Är lönehanteringen, utifrån angivna kontrollmål, tillfredställande och ändamålsenliga ur ett intern kontrollperspektiv?

Hanteringen av löner, utifrån kontrollmålen, är över lag tillfredställande och ändamålsenlig. Det finns dock en del moment i hanteringen som bör förbättras. Därför är det viktigt att revisionens synpunkter beaktas för att stärka den interna kontrollen inom detta område.

2011-01-24

Anna Eriksson
Projektmedarbetare

Karin Andersson
Uppdragsledare/Projektledare



Bilaga

Validering av indata:	Analysering av lönetransaktionsfilen för att validera indata. - Sökning efter onormala värden (belopp och datum). - Matchning mellan personalregister och lönetransaktioner.
Avvikande ålder:	Personer yngre än 16 år eller äldre än 67 år identifieras.
Granskning av höga månadslöner:	Extrahering av de 25 högsta månadslönerna.
Bonus/provision:	Utdrag av lönetransaktioner som avser bonus/provision.
Dubbletter:	Analys av lönetransaktionerna för att söka efter kombination av anställningsnummer + löneperiod + löneart + belopp som förekommer mer än en gång under en och samma period.
Ologiska personnummer:	Sökning efter anställda med avvikande kontrollsumma (ologiska personnummer).
Anställda med flera anställningsnummer:	Sökning efter anställda med mer än ett anställningsnummer.
Transaktioner för nyckelpersoner:	Extrahering av samtliga lönetransaktioner för specifika nyckelpersoner (enligt erhållen information från revisionen).
Övertidsskulden:	Sökning efter anställda med ett stort saldo avseende övertid.
Uttagna semesterdagar:	Sökning efter uttagna semesterdagar och rimlighetsbedömning.
Antal sparade semesterdagar:	Sökning efter anställda med mer än 40 sparade semesterdagar.
Korrekt antal registrerade semesterdagar per år:	Sökning efter avvikande registreringar av semesterdagar.