

Revisionsrapport

Granskning av löneutbetalningar

Bodens kommun

Anna Carlénius
Certifierad kommunal
revisor

December 2017

Innehållsförteckning

1.	Sammanfattning och revisionell bedömning.....	1
2.	Inledning	2
2.1.	Bakgrund.....	2
2.2.	Revisionsfråga och kontrollmål.....	2
2.3.	Revisionskriterier	2
2.4.	Metod, material och avgränsning.....	2
3.	Granskningsresultat	3
3.1.	Styrdokument, rutiner och riktlinjer	3
3.1.1.	Registeranalys	4
3.1.1.1.	Sparad semester	5
3.1.1.2.	Kompensationstid och övertid.....	5
3.1.1.3.	Lönstillägg	6
3.1.1.4.	Höga löner	7
3.1.1.5.	Dubbla löner	7

December 2017

Anna Carlénus
Projektledare

Andreas Jönsson
Uppdragsledare

1. **Sammanfattning och revisionell bedömning**

Vi har på uppdrag av kommunens förtroendevalda revisorer granskat om kommunstyrelsen har säkerställt en tillräcklig intern kontroll för tillfredsställande och ändamålsenlig löneutbetalning. Revisorernas bedömning av väsentlighet och risk har legat till grund för valet av granskningsinriktning.

Nedan redogörs för bedömning av revisionsfrågan och kontrollmålen. Den sammantagna bedömningen av kontrollmålen ligger till grund för bedömningen av revisionsfrågan:

Bedömningsskalan för ändamålsenligheten sträcker sig från; ”inte ändamålsenlig”, ”i begränsad utsträckning ändamålsenlig”, ”till övervägande del ändamålsenlig” samt ”ja-ändamålsenlig”.

Bedömningsskalan för intern kontroll sträcker sig från; ”otillräcklig”, ”bristande”, ”till övervägande del tillräcklig”, ”tillräcklig”.

Vår **sammanfattande bedömning** är att kommunstyrelsen till övervägande del har säkerställt en tillräcklig intern kontroll för tillfredsställande och ändamålsenlig löneutbetalning.

Nedan presenteras grunderna för vår bedömning utifrån de för granskningen styrande kontrollmålen. För utförligare redogörelse av iakttagelser och bedömningar hänvisas till rapportens resultatdel.

- Vår bedömning är att det finns dokumenterade rutiner för tillräcklig intern kontroll.
- Vår bedömning grundar sig på att det finns styrdokument, riktlinjer och rutiner på både övergripande nivå och verksamhetsnivå. Kommunen har en utarbetad internkontrollplan, där lämpliga kontrollområden kan införas som berör löneområdet. Det finns även flertalet rutiner, lathundar och manualer till lönesystemet. Vi noterar att utveckling sker av att ta fram en gemensam personal-/chefshandbok.
- Ett stort antal överskjutande timmar totalt sett finns inom kommunen, och här anser vi att utrymme finns för att se över om rutiner och chefers arbete med övertid och kompensationstid för medarbetare sker optimalt.
- Spärrar i lönesystemet och rutiner för kontroll av löner och lönebikostnader innan lönebearbetning uppfattas av oss följas och vara väl implementerade. Genomförd registeranalys och verifiering av materialet gällande sparad semester, lönetillägg samt höga och dubbla löner visar att en övervägande god intern kontroll finns.

2. Inledning

2.1. Bakgrund

I revisorernas grundläggande granskning ingår att årligen granska den interna kontrollen i väsentliga system och rutiner som påverkar den finansiella informationen och därmed kommunens rapportering över redovisningen.

Kostnader för löner och lönebikostnader är en betydande del av en kommuns totala kostnader. Att lönehanteringen är korrekt och innehåller tillräcklig intern kontroll är därför väsentligt. Konsekvenserna av bristande rutiner och kontroller kan få både ekonomiska och förtroendemässiga följder. Revisorerna har mot bakgrund av detta, utifrån bedömning av väsentlighet och risk, valt att fokusera på området löneutbetalningar i årets granskning av intern kontroll i system och rutiner.

2.2. Revisionsfråga och kontrollmål

Syftet med granskningen är att besvara revisionsfrågan om kommunstyrelsen har säkerställt en tillräcklig intern kontroll för tillfredsställande och ändamålsenlig löneutbetalning?

- Finns det dokumenterade rutiner för tillräcklig intern kontroll inom området löneutbetalning?
- Registeranalys med inriktning på utbetalning av löner
 - Dubbla löner
 - Höga löner
 - Sparad semester
 - Innestående kompensationsstid
 - Övertid
 - Lönetillägg

2.3. Revisionskriterier

Utgörs av tillämpliga lagar så som arbetstidslagen, semesterlag, kollektivavtal, kommunallagen 6 kap 7§ (internkontroll) etc. Interna rutiner/riktlinjer, regler och anvisningar utgör också underlag till de bedömningsgrunder som uttrycks i kontrollmålen.

2.4. Metod, material och avgränsning

Granskningen avgränsas till kommunstyrelsen, utbildningsförvaltningen, socialförvaltningen och KFU-förvaltningen. Granskningen har genomförts genom registeranalys av löneutbetalningar inom ovan nämnda verksamheter. Utifrån ett antal kontrollmål har olika sökningar skett med hjälp av registeranalys. Resultatet av sökningar har därefter, stickprovsvis, kontrollerats med löneenheten. En översiktlig kartläggning av rutinen för utbetalning av lön har skett. Intervjuer har genomförts med berörda tjänstemän på personal- och löneavdelningen. Vidare har riktlinjer, rutiner och andra berörda styrdokument granskats.

3. Granskningsresultat

3.1. Styrdokument, rutiner och riktlinjer

I Boden på löneenheten arbetar 11 personer inom löneområdet, 5 personer arbetar som lönekonsulter, 2 personer arbetar som lönespecialister, 2 personer arbetar som systemförvaltare. Vidare finns det en person som arbetar som förvaltningsledare och en person är lönechef. Enheten använder sig av systemet Personec. Det finns även en självservice kopplad till lönesystemet, där de anställda själva går in och registrerar. För frånvaro finns en e-tjänst där medarbetaren, chef eller kollega kan gå in och anmäla sjukfrånvaro och frisknärvaro. Systemet underlättar hanteringen kring datum, antal dagar etc. I vissa fall använder sig kommunen av pappersblanketter till exempel vid ledighetsansökan i samband med föräldraledighet.

I Bodens kommun finns ett flertal rutiner och riktlinjer som berör löneområdet. Det är framförallt dessa tre dokument som är mer övergripande:

- HR-strategi: Beskriver personalpolitiken inom fem områden som tillsammans bildar en helhet i arbetet med att utveckla Bodens kommun som en attraktiv arbetsgivare för nuvarande och framtida medarbetare.
- Riktlinjer lönepolitik: Syftet med dokumentet är att vara ett komplement till avtalen och ska bidra till att verksamhetsmålen för Bodens kommun uppfylls, att öka produktivitet, effektivitet och kvalitet, att lön sätts efter arbetsuppgift, kompetens, ansvar, engagemang och resultat i förhållande till verksamhetsmålen och marknadskrafterna, att motivera och stimulera till goda arbetsresultat, att trygga en god personalförsörjning både på kort och lång sikt, att osaklig löneskillnader mellan kvinnor och män inte förekommer.
- Riktlinjer för chefs- och ledarskap: Riktlinjerna utgår från kommunens HR-vision och perspektivet medarbetare i den strategiska planen. Riktlinjerna för ledarskap gäller chefer som har ett sammantaget ansvar för verksamhet, ekonomi och personal.

Kommunstyrelsen har beslutat om en delegationsordning för beslutanderätt inom personalfrågor. Delegationsordningen innebär att kommunstyrelsen har delegerat beslutanderätt i personalärenden till respektive befattning enligt själva delegationsordningen. I delegationsordningen framgår det vem/vilka som får fatta beslut avseende olika saker.

I Bodens kommun finns en internkontrollplan som är antagen av kommunstyrelsen, i dagsläget innehåller den inga kontrollområden som berör löneområdet. Här kan kommunstyrelsen ta in kontrollmål med bärighet mot löneområdet.

I övrigt finns det interna rutiner/riktlinjer/tidsplaner för att kvalitetssäkra löneutbetalningsprocessen. Rutinerna används av personalen på löneheten. Men även av andra personer ute på förvaltningarna. Det finns även ett årshjul/driftsjournal med olika kontroller i samband med arbetet med lön och även vid löneutbetalningen. Lönekonsulterna tittar bland annat på orimlig netto. Systemansvariga tittar på olika felsignaler, det sker även en motkoll av filen som går till ekonomikontoret. Det finns även systemmanualer att använda sig av i det dagliga arbetet med löner.

I Boden finns ingen personal-/chefshandbok men det finns ett utbildningsmaterial där personalen på löneheten utbildar nyanställda chefer. Ett utvecklingsarbete sker i att ta fram en personal/chefshandbok och att föra samman rutiner/riktlinjer till ett gemensamt ställe. Kommunen arbetar med att strukturera upp arbetet med just rutiner, riktlinjer - det vill säga att samla allt på ett ställe. Personal-/chefshandboken kommer att bli elektronisk och kommer att bli tillgänglig digitalt för kommunens chefer/medarbetare. En handbok kan bland annat innehålla såväl gällande lagstiftning för området som för kommunen gällande styrdokument, riktlinjer och policys. Vi noterar att utveckling sker inom området, vilket är positivt.

Bedömning

Vår bedömning är att det finns dokumenterade rutiner för tillräcklig intern kontroll.

Vår bedömning grundar sig på att det finns styrdokument, riktlinjer och rutiner på både övergripande- och verksamhetsnivå. Kommunen har en utarbetad internkontrollplan, där lämpliga kontrollområden kan införas som berör löneområdet. Det finns även flertalet rutiner, lathundar och manualer till lönesystemet. Vi noterar att utveckling sker av att ta fram en gemensam personal-/chefshandbok.

3.1.1. Registeranalys

Inom ramen för granskningen har en registeranalys avseende lönehanteringen i kommunen genomförts. Registeranalys är en metod som används för att analysera stora mängder av data och för att utifrån olika sökningar identifiera transaktioner som avviker. För vår granskning har olika filer hämtats ur Bodens kommuns lönesystem (Personec). I filerna finns samtliga registrerade lönetransaktioner samlade för granskningsperioden (september 2017). Genom att använda ett verktyg för genomförande av registeranalysen har sedan sökningar gjorts för att urskilja transaktioner som på något sätt avviker och bör följas upp. Exempel på analyser som har gjorts är sökningar efter dubbla poster, stora belopp respektive transaktioner på lönearter som ser avvikande ut.

Registeranalysen har framförallt inriktat sig på utbetalningar av löner. Detta för att säkerställa att dubbla löner inte utbetalas samt att det finns kontroll över sparad semester, inestående kompensationstid, övertid, lönetillägg och höga löner.

Registeranalysen avser hela kommunen under framförallt lönekörningen i september månad 2017. Materialet har verifierats genom intervjuer samt slagningar på enskilda personer.

3.1.1.1. Sparad semester

Enligt allmänna bestämmelser får antalet sparade semesterdagar inte överstiga 40 (gäller till och med 2017-12-31). Dagar över 40 skall utbetalas i form av lön året efter att det konstaterats att det finns för många sparade dagar. Från och med 2018-01-01 får antalet sparade semesterdagar inte sammanlagt överstiga 30.

Arbetstagare som den 31 december 2017 har fler än 30 sparade semesterdagar får ta ut de överskjutande dagarna under en femårsperiod så att arbetstagaren inte har fler än 30 sparade semesterdagar den 31 december 2022. I Boden uppger de intervjuade att kommunen kommer följa de allmänna bestämmelserna.

Registeranalysen visade att inga personer i Bodens kommun hade mer än 40 sparade semesterdagar vid tillfället för registeranalysen. I Boden kommun har man som policy att betala ut överskjutande semesterdagar i mars varje år. Vilket innebär att personer endast kan ha över 40 sparade dagar under två månader, det vill säga i januari och februari. Alla personer som har fler än 40 sparade dagar efter årsskiftet och fram till mars kommer att få utbetalt sina överskjutande semesterdagar under mars lönekörning 2018.

3.1.1.2. Kompensationstid och övertid

Kompensationstid

Syftet med denna analys är att kontrollera förekomsten av anställda med mycket kompensationstid. I Bodens kommun fanns det 11 personer med mer än 200 timmar kompensationstid. Den person som hade mest inestående kompensationstid hade 497 timmar.

Nedan visas en sammanställning över totala antalet timmar.

Kompensationstid		
<i>Antal timmar</i>	<i>Antal personer</i>	<i>Totalt antal timmar</i>
Minst 1 timme	1 288 personer	23 474 timmar
Över 20 timmar	278 personer	16 372 timmar
Över 40 timmar	130 personer	12 216 timmar
Över 100 timmar	37 personer	6 522 timmar
Över 200 timmar	11 personer	2 871 timmar

Totalt i Bodens kommun fanns det vid analystillfället 23 548 överskjutande timmar vilket motsvarar ca 13 heltidsanställda.

Övertid

I Bodens kommun fanns det totalt 1 246 personer som hade övertid om totalt 29 097 timmar, vilket motsvarar ca 16 heltidsanställda. Det fanns 3 personer med mer än 200 timmar övertid. Den person som hade mest inestående övertid hade 245 timmar. Nedan visas en sammanställning över övertidstimmar under 20170101–20171031:

Övertid		
Antal timmar	Antal personer	Totalt antal timmar
Minst 1 timme	1 213 personer	29 078 timmar
Över 20 timmar	394 personer	22 795 timmar
Över 40 timmar	214 personer	17 858 timmar
Över 100 timmar	62 personer	8 786 timmar
Över 200 timmar	3 personer	663 timmar

Enligt Arbetstidslagen 8§ får övertid tas ut med högst 200 timmar under ett kalenderår (allmän övertid), och inte tas ut med högst 48 timmar per arbetstagare under en tid av fyra veckor, eller 50 timmar under en kalendermånad. I vissa fall får extra övertid tas ut med högst 150 timmar om särskilda skäl finns. Enligt de intervjuade i Boden följer kommunen Arbetstidslagen, det finns inga ytterligare rutiner inom området.

Vidare är det själva anställningsavtalet som styr om medarbetaren får ta ut kompensationstid och/eller övertid. I våra stickprov kunde vi inte se att det fanns medarbetare som inte får ta ut kompensationstid/övertid.

Allmän övertid: Om det inträffar något som gör att den ordinarie arbetstiden inte räcker, får allmän övertid tas ut inom vissa gränser. Detsamma gäller om jourtiden inte skulle räcka. Övertiden behöver alltså inte innebära att arbete utförs, utan arbetstagaren kan bara finnas tillgänglig. Övertiden får bara utnyttjas för tillfälliga behov. Det uttrycks i lagtexten så att det ska finnas ett särskilt behov av ökad arbetstid. Att under ett par månader öka den dagliga arbetstiden någon timme är alltså inte tillåtet.

Inom kommunen finns ingen anvisning för regler för kompensationstid och övertid. Delar av kompensationstidsvärdet kan vara ett resultat av inarbetad tid långt tillbaka i tiden och respektive arbetstagares chef ansvarar att se över medarbetarnas kompensationstid- och övertid. Regelbundet tar löneavdelningen ut listor för kontroller och finns det avvikelser aviseras detta till chefer. Från och med årsskiftet 2017/2018 ska kompensationstid/övertid betalas ut i pengar för timmar överskjutande 200 timmar, detta ska ske en gång per år vid årsskiftet. För Tekniska förvaltningen sker utbetalning två gånger per år för överskjutande 90 timmar. För de personerna med mest övertid/kompensationstid i kommunen kommer första utbetalningen att göras vid årsskiftet 2017/2018.

Bodens kommun har ett tidredovisningssystem i form av tidrapportering med stämpelklocka, det finns även verksamheter där personalen går på schema.

3.1.1.3. Lönetillägg

Kontrollmålet har som syfte att undersöka förekomsten av lönetillägg och att tillägget inte ligger kvar/utbetalas efter förordnandets slut. Normalt avser

lönetillägg någon form av mer tillfälligt uppdrag/arbetsuppgift/ansvar. Kommunen har flera olika typer av lönetillägg.

Registeranalysen visar att 206 personer har ersättning för någon typ av lönetillägg. Det förekom att anställda hade 2 olika lönetillägg. Alla lönetillägg hade ett slutdatum, då tillägget avslutas. Om det inte finns ett slutdatum innebär det en risk att lönetillägget försätter att utbetalas trots att orsaken har löpt ut.

3.1.1.4. Höga löner

Analysen går ut på att ta fram alla personer med en lön överstigande 40 000 kr per månad och analysera lönebeloppet i förhållande till sysselsättningsgrad och befattningskategori.

Analysen visar att ett 140 tal personer har en månadslön överstigande 40 000 kr. De allra flesta hade befattningsbenämningar som förvaltningschefer, rektorer eller chefer av något slag vars befattning normalt innehar hög lön. Några av personerna med hög lön hade också ett lönetillägg. Detta på grund av utökat ansvar, lönetillägget hade dock ett slutdatum.

3.1.1.5. Dubbla löner

Syftet med analysen är att säkerställa att inte någon anställd får utbetalt dubbla ersättningar av något slag.

Analysen visade att det inte fanns någon person som förekom två gånger i lönenettoutbetalningen för september. Sammanfattningsvis har vi inte kunnat se att det har betalats ut dubbla löner i kommunen. Vi har vi inte heller kunnat se att någon medarbetare har en sysselsättningsgrad överstigande 100 %. I registeranalysen kan det se ut som att en person förekom flera gånger, men personen har i de fallen flera tjänster eller att man har bytt tjänst under aktuell månad.

Bedömning

Vår bedömning är att kommunstyrelsen bedriver en ändamålsenlig lönehantering med till övervägande del tillräcklig intern kontroll.

När det gäller komp- och övertid finns det ett stort antal överskjutande timmar totalt sett inom kommunen, och här anser vi att utrymme finns för att se över om rutiner och chefers arbete med övertid och kompensationstid för medarbetare sker optimalt.

Spärrar i lönesystemet och rutiner för kontroll av arbetsledare och lönehandläggare innan lönebearbetning uppfattas av oss följas och är väl implementerade. Genomförd registeranalys och verifiering av materialet gällande sparad semester, lönetillägg samt höga och dubbla löner visar att en övervägande god intern kontroll finns.