



Haninge kommun

Granskning av säkerhet i löneutbetalningar

Innehåll

1. Sammanfattning och slutsatser	2
2. Inledning	2
2.1. Syfte, avgränsning och metod	3
2.2. Revisionsfrågor	3
3. Kommunens rutiner avseende löneutbetalningar.....	3
3.1. Styrdokument rörande löneutbetalningar	3
3.2. Kommunens personalsystem	3
3.3. Organisation och rutiner avseende löneutbetalningar	4
4. Genomförd registeranalys	5
4.1. Analyserade data (omfattning etc).....	5
4.2. Stora transaktionsbelopp per person	5
4.3. Skatteavdrag och deklARATIONER	5
4.4. Identiska poster och transaktioner.....	6
4.5. Analys av lönearter.....	6
4.6. Personnummer och anställningsnummer	6
4.7. Utbetalningsperioder	6
5. Svar på revisionsfrågor samt kommentarer.....	7

1. Sammanfattning och slutsatser

Ernst & Young har på uppdrag av de förtroendevalda revisorerna granskat Haninge kommuns rutiner och kontroller rörande utbetalning av löner. Syftet är att bedöma säkerheten i kommunens löneutbetalningar. Granskningen har visat att det finns föreskrifter och instruktioner kopplat till löneutbetalningar men att brister föreligger i efterlevanden av dessa.

En registeranalys har genomförts av samtliga lönetransaktioner rörande perioden januari till och med september. Denna har påvisat att felaktiga löner har betalats ut i ett fåtal fall. Detta innebär att kommunen redovisar fordringar på ett mindre antal individer. Vidare har vår granskning visat att det föreligger brister när det gäller utförande av nyckelkontroller i samband med utbetalningar av löner.

Granskningen har identifierat följande förbättringsområden:

- Granskningen har visat att 25-30 procent av utanordningslistorna ej var attesterade i samband med september månads löneutbetalning. Det är av största vikt att kommunen säkerställer att samtliga utanordningslistor atteras i enlighet med gällande instruktioner av samtliga enhetschefer i samband med utbetalning av lön.
- Det är väsentligt att kommunen inför en övergripande kontroll av väsentliga loggar i personalsystemet, exempelvis när det gäller förändringar av grundlöneuppgifter. Kontrollen bör utföras av person som inte själv har behörighet att genomföra förändringar av fasta och rörliga dataregistreringar i personalsystemet.
- Det är önskvärt att den centrala löneenheten genomför stickprovskontroller av nyanställningar i systemet mot anställningsavtal.
- För att minimera risken att personer som inte längre är anställda inom kommunen fortsätter att erhålla lön rekommenderas kommunen att förstärka sina interna rutiner och kontroller i samband med anställningsavslut i personalsystemet.

2. Inledning

Under perioden januari till och med september 2010 har drygt 1 miljard kronor betalats ut från kommunen i form av löner och andra ersättningar. Detta innebär att lönekostnader är kommunens enskilt största kostnadspost. Kommunens processer för beräkning, kvalitetssäkring och därefter utbetalning av löner och andra former av ersättningar är av väsentlig betydelse för revisionen att följa upp och granska. Utbetalning av löner föregås av en omfattande hantering, registreringar i system och filöverföringar mellan system. Den finansiella redovisningen påverkas av rutiner för hantering och beräkning av personalens löner, övertidsskulder, semesterlöneskulder och pensionsskulder.

2.1. Syfte, avgränsning och metod

Granskningen syftar till att bedöma säkerheten i löneutbetalningar och därtill hörande rutiner för intern kontroll. Utöver kartläggning av kommunens rutiner, väsentliga styrdokument har en databaserad registeranalys genomförts av kommunens samtliga lönetransaktioner under perioden januari till och med sista september 2010.

Granskningen avser främst kommunstyrelsen. Kommunens dotterbolag omfattas ej av granskningen. Intervjuer har genomförts med lönechef, redovisningschef, systemförvaltare samt lönekonsulter.

2.2. Revisionsfrågor

Granskningen besvarar följande revisionsfrågor:

- ▶ Har kommunen ändamålsenliga rutiner kopplat till utbetalning av löner samt beräkning av lönerelaterade skulder?
- ▶ Finns tillfredsställande rutiner för attester och kontroll av lönegrundande dataregistreringar?
- ▶ Finns tillfredsställande rutiner för kvalitetssäkring och överföring av lönegrundande data mellan personalsystem och ekonomisystem?
- ▶ Finns det inom kommunen tillfredsställande rutiner för kontroll och uppföljning av väsentlig logginformation från personalsystemet?

3. Kommunens rutiner avseende löneutbetalningar

3.1. Styrdokument rörande löneutbetalningar

För hantering av utbetalningar av lön är det framför allt två styrdokument som är av väsentlighet, arvodesreglemente samt de dokumenterade instruktionerna för aktiviteter och rutiner som förväntas föregå varje månads löneutbetalningar. Arvodesreglementet för förtroendevalda är för närvarande under omarbetning. Dokumenten finns publicerade på kommunens intranät och är således tillgängliga för samtliga anställda.

Av instruktionerna framgår det tydligt på en praktisk nivå vilka kontrollåtgärder som förväntas utföras av respektive enhetschef inför varje löneutbetalning. En nyckelkontroll är att samtliga enhetschefer skall kontrollera och attestera en utanordningslista där löner och andra ersättningar framgår för samtliga anställda de har ansvar för. Kontrollaktiviteterna i instruktionerna är beskrivna på en praktisk nivå.

Rutinerna bedöms vara ändamålsenligt utformade. Det framgår på ett tydligt sätt vad som förväntas av respektive enhetschef.

3.2. Kommunens personalsystem

Den 1 april 2009 implementerade Haninge kommun, tillsammans med fyra andra kommuner på Södertörn, personalsystemet Heroma. Implementeringen var behäftad med vissa problem, bland annat rörande beräkning av personalrelaterade skulder samt utbetalning av vissa löner och ersättningar. Sedan implementeringen har kommunen arbetat med att kontinuerligt förbättra funktionalitet i systemet samt rutiner kopplade till lönehanteringen.

Heroma är att betrakta som ett standardsystem och används av många större organisationer, både inom privat och offentlig sektor. Personalsystemet drifas av extern leverantör, Logica.

3.3. Organisation och rutiner avseende löneutbetalningar

Kommunens löneenhet utgörs av lönechef, två systemförvaltare, nio stycken lönekonsulter samt två stycken pensions- och försäkringsadministratörer. Lönechefen och de två systemförvaltarna har full behörighet i systemet.

Fasta data i samband med nyanställningar (löner, anställningsgrad etc) registreras direkt i personalsystemet av berörd enhetschef. Uppföljande kontroll att anställningsuppgifterna i systemet är korrekta utförs ej av löneenheten. Samtliga anställda på löneenheten och enhetscheferna har dock behörighet att utföra förändringar av fast data, dvs grundlön, anställningsform etc. Samtliga förändringar av fasta data loggas automatiskt av systemet. För närvarande finns dock inga rutiner inom kommunen för att utföra regelbundna kontroller och uppföljningar av förändringar av fasta data som, av olika anledningar genomförts.

I samband med upphörande av anställning ska uppsägningsansökan lämnas av enhetschef till löneenheten som tillser att anställningen upphör i personalsystemet och utbetalningar avslutas.

Lönerevision genomförs en gång per år efter att arbetsrättsenheten har genomfört förhandling med respektive fackförbund. Nya löner måste aktivt godkännas i systemet för att få genomslag.

Lönekörning sker genom att systemleverantören skapar en preliminär lönefil, så kallad LÖN1 runt den 15:e i månaden. I samband med detta genererar personalsystemet signallistor som indikerar om några fel föreligger i filen. Signallistorna går igenom av den centrala löneenheten som ansvarar för att rättning görs. De centrala lönekonsulterna har tre dagar på sig att korrigera ändringar innan en slutlig lönekörning genomförs.

I perioden mellan första och andra lönekörningen ska samtliga personalansvariga generera en utanordningslista, enligt rutin, och kontrollera lönehändelser. Eventuella felaktigheter anmälas till löneavdelningen som genomför rättelser. Därefter ska attestering av utanordningslista ske innan faktisk löneutbetalning. Systemförvaltaren godkänner lönefilen och skickar en utbetalningsanmodan till leverantören, Logica, som hanterar utanordningen via banken. Specifikation erhålls från banken vilken kontrolleras mot lönefilen och signeras av lönechefen. Logica skapar även en bokföringsfil som per automatik läses in i kommunens ekonomisystem.

4. Genomförd registeranalys

Arbetet har utförts enligt följande steg:

1. Utsökning och dataanalys av transaktioner i kommunens personalsystem (Heroma). Framtagande av underlag för vidare granskning.
2. Granskning av verifierande transaktionsunderlag avseende poster från dataanalys. Uppföljning av underlag
3. Diskussion och övergripande genomgång med ansvariga inom kommunens löneenhet.

Ett antal analyslistor har genererats utifrån information i kommunens personalsystem och med dessa som utgångspunkt har stickprovsvis granskning av verifierande underlag genomförts. Nedan redovisas ett de mest väsentliga noteringar som granskningen föranlett.

4.1. Analyserade data (omfattning etc)

Den genomförda analysen omfattar samtliga transaktioner som registrerats i personalsystemet under perioden januari till och med september 2010. Analysen omfattar samtliga former av ersättningar, där de vanligast förekommande utgörs av månadslöner, arvoderingar, semesterersättningar, avgångsvederlag etc. Analysunderlaget uppgår till 391 166 transaktioner. Antalet individer som omfattas av analysen uppgår till 8 716 st, gällande olika typer av anställningsformer.

4.2. Stora transaktionsbelopp per person

De 20 högsta enskilda utbetalningsbeloppen har valts ut för granskning mot verifierande underlag. Utbetalningarna avser förutom löner även avgångsvederlag samt ett skadestånd. Arvoderingar till politiker har stickprovsvis granskats mot gällande arvodesreglemente.

Av analysen framgår att det förekommit ett mindre antal fall där anställda eller tidigare anställda erhållit felaktiga löner, och därmed blivit återbetalningsskyldiga till kommunen.

4.3. Skatteavdrag och deklARATIONER

Analys av total källskatt i procent av total bruttolön för analysperioden visar att det finns anställda som har ett procentuellt källskatteavdrag större än 50 procent. Anställda med låg källskatt (< 23 %) förekommer i mindre utsträckning. Stickprovsvis granskning av mot underlag från skattemyndigheten har inte påvisat felaktigheter.

4.4. Identiska poster och transaktioner

I analysen framgår det att det finns transaktioner där ett flertal systemparametrar, anställningsnummer, lönebelopp, löneart etc är identiska och förekommer flera gånger samma månad. Granskningen har visat att detta beror på att anställda kan arbeta inom flera olika enheter inom kommunen. Några felaktigheter har inte noterats.

4.5. Analys av lönearter

Granskning har utförts av lönearter med få transaktioner med avseende på relevans. Resultatet visat på ett mindre antal lönearter med ett fåtal transaktioner. Inom löneenheten är man medvetna om att det kan finnas lönearter som är ett arv från det gamla personalsystemet. Kommunen ämnar påbörja en genomgång av detta i syfte att få en effektivare struktur på löneartstabeller.

4.6. Personnummer och anställningsnummer

Granskningen har utförts av att personalsystemet inte innehåller ogiltiga eller felaktiga personnummer och anställningsnummer. Inga felaktigheter har noterats.

4.7. Utbetalningsperioder

Vår granskning har omfattat stickprovsvis kontroll av enskilda anställda som har haft uppehåll eller avbrott enskilda månader eller uppvisar en oregelbundenhet när det gäller utbetalning av lön. Granskningen har visat att det i de allra flesta fall handlar om arvoden till politiker som erhåller utbetalningar var tredje månad alternativt anställda som gått i pension, men som återanställs på timbasis.

5. Svar på revisionsfrågor samt kommentarer

- ▶ Har kommunen ändamålsenliga rutiner kopplat till utbetalning av löner samt beräkning av lönerelaterade skulder?

Kommunen har dokumenterade instruktioner rörande vilka kontrollåtgärder som enhetschefer med personalansvar förväntas genomföra i samband med löneutbetalningar. Då det endast är enhetschefer som besitter detaljerad information rörande omständigheter som påverkar lönegrundande data är deras kontroller att betrakta som nyckelkontroller. Granskningen har visat att det föreligger allvarliga brister när det gäller utförandet av denna kontroll. Cirka en tredjedel av utanordningslistorna saknar attester i samband med utbetalningen i september. Bristerna har förelegat under hela den granskade perioden.

Vår bedömning är att det av största vikt att kommunen säkerställer att samtliga utanordningslistor atteras enligt gällande rutin i samband med löneutbetalning.

- ▶ Finns tillfredsställande rutiner för attester och kontroll av lönegrundande dataregistreringar?

Av gällande instruktioner framgår det på ett tydligt sätt vad som förväntas av enhetscheferna i samband med utbetalningar av löner. Den enskilt viktigaste kontrollen utgörs av den genomgång som enhetscheferna skall genomföra av varje enskild individ med avseende på korrekthet när det gäller rapportering av schemaavvikelse samt beräkningar av löner och ersättningar. Vår granskning har visat att det föreligger betydande brister i enhetschefernas kontroller. För löneutbetalningen i september saknas spårbara attester för ca 30-35 procent av enhetscheferna.

Vår bedömning är att det utgör en allvarlig brist i kommunens kontrollstruktur.

- ▶ Finns tillfredsställande rutiner för kvalitetssäkring och överföring av lönegrundande data mellan personalsystem och ekonomisystem?

I samband med tidigare granskningar av kommunens del- och årsbokslut har vi noterat att det föreligger svårigheter att stämma av uppgifter mellan löne- och ekonomisystemet. Bristerna gäller framför allt lönerelaterade skulder. Denna granskning visar att bristerna kvarstår. Vår bedömning är att kommunen bör verka för att fullständig avstämning mellan personalsystem och ekonomisystem möjliggörs. Särskilt med avseende på lönerelaterade skulder.

- ▶ Finns det inom kommunen tillfredsställande rutiner för kontroll och uppföljning av väsentlig logginformation från personalsystemet?

En viktig övergripande kontroll är att regelbundet granska väsentlig logginformation i personalsystem. Dessa kontroller syftar till att säkerställa att omotiverade ändringar och registreringar inte utförs i personalsystemet, exempelvis gällande lönejusteringar. Granskningen har visat att kommunen för närvarande inte har någon kontrollfunktion avseende kontroll av logginformation. Vår bedömning är att detta är en brist som bör åtgärdas.

Stockholm den 10 november 2010

Johan Perols
Certifierad kommunal revisor