



Uppföljning av revisionsrapport lönenämnden

Revisionsrapport

Falu kommun

KPMG AB

2020-03-11

Antal sidor 9

Antal bilagor 0



Falu kommun
Uppföljning av revisionsrapport lönenämnden

2020-03-11

Innehållsförteckning

1	Sammanfattning	2
2	Inledning/bakgrund	3
2.1	Syfte, revisionsfråga och avgränsning	3
2.2	Revisionskriterier	3
2.3	Metod	3
2.4	Granskning av lönenämnden 2018	4
3	Resultat av uppföljande granskning	5
3.1	System och rutiner för löner	5
3.2	Ändamålsenlig styrning av verksamheten	6
3.3	Uppföljning och kontroll	7
3.4	Utdata från HR plus	8
4	Slutsats och rekommendationer	9
4.1	Rekommendationer	9

1 Sammanfattning

Vi har av Falu kommuns revisorer fått i uppdrag att följa upp granskningen av nämnden för löne- och pensionsadministration (nämnden) från år 2018. Uppdraget ingår i revisionsplanen för år 2019.

Syftet med uppföljningen är att studera och bedöma de åtgärder som vidtagits med anledning av revisionens rekommendationer i revisionsrapporten från år 2018.

Vår sammanfattande bedömning utifrån granskningens syfte är att nämnden har genomfört åtgärder på lång och kort sikt för att säkerställa att verksamheten bedrivs på ett ändamålsenligt sätt och med tillräcklig intern kontroll. Det finns dock brister i dokumentationen av planeringen av intern kontroll. Det finns också förbättringar att göra avseende vilket avtryck nämnden gör i t.ex. årsplan och årsredovisning. Nämnden finns inte ens omnämnd i tabellen för driftramar i årsplan med budget¹. Nämnden omnämns heller inte på Falu kommuns hemsida bland de andra nämnderna². Flera av nämndens protokoll saknas också på kommunens hemsida.

En stor del av bristerna i verksamheten vid granskningen år 2018 berodde på det nya lönesystemet HR plus. Nämnden har under 2019 beslutat att byta ut HR plus mot Personec P och att bytet ska ske under 2020. Eftersom bytet inte har genomförts ännu har vi inte kunnat granska effekterna av det.

Vår bedömning av HR plus funktion år 2019 är att det fortfarande är behäftat med brister men att felen är något färre än år 2018. Dessutom har personalen på löneenheten lagt ned mycket tid på att lära sig parera systemets fel och att utarbeta rutiner för detta.

En annan del av nämndens verksamhet som kritiserades år 2018 var nämndens styrning och administrativa rutiner. Det är vår bedömning att nämnden väsentligt förbättrat sina administrativa rutiner kring möten och dokumentation av protokoll etc.

Vi kan konstatera att nämndens internkontrollplan för år 2019 saknat uppgifter om till vem uppföljningen ska rapporteras, när rapporteringen ska ske och en dokumenterad genomförd riskbedömning.

Mot bakgrund av vår granskning rekommenderar vi:

- Nämnden ska följa tillämpningsanvisningarna för intern kontroll avseende dokumentationen av planeringen.
- Nämnden bör tydliggöra budget och utfall samt utöka förvaltningsberättelsen i delårsredovisning, årsredovisning och årsplan.

¹ Gäller årsplan med budget 2019-2021 och 2020-2022

² <https://www.falun.se/kommun--demokrati/kommunens-organisation/namnder.html>

2 Inledning/bakgrund

Vi har av Falun kommuns revisorer fått i uppdrag att följa upp granskningen av lönenämnden från år 2018. Detta med anledning av att de granskningsinsatser som genomförs ska leda till att verksamheterna utvecklas. Dessutom var de brister som granskningen fann så allvarliga att revisorerna gav nämnden en anmärkning i revisionsberättelsen för år 2018. Uppdraget ingår i revisionsplanen för år 2019.

Revisorerna bedömer att det finns en risk att bristerna i lönenämnden är fortsatt stora.

Med anledning av ovanstående drar kommunens revisorer slutsatsen i sin riskanalys, att granskningen av lönenämnden från år 2018 behöver följas upp.

2.1 Syfte, revisionsfråga och avgränsning

Syftet med uppföljningen är att studera och bedöma de åtgärder som vidtagits med anledning av revisionens rekommendationer i revisionsrapporten från år 2018.

Granskningen avser nämnden för löne- och pensionsadministration.

2.2 Revisionskriterier

Vi har bedömt om rutinerna uppfyller

- Kommunallagen 6 kap § 6
- Tillämpbara interna regelverk och policys
 - Reglemente för intern kontroll, Falu kommun

2.3 Metod

Granskningen har genomförts genom:

- Dokumentstudier av följande dokument:
 - Reglemente för intern kontroll, Falu kommun
 - Årsbokslut 2019 sektor ledningsstöd dnr KS000620-008
 - Analys av löneskulderna år 2019
 - Lönecykel HR Plus/Medvind
 - Internkontrollplan gemensam lönenämnd
 - Falu kommuns delårsrapport år 2019
 - Falu kommuns årsredovisning 2018
 - Protokoll från nämnden för löne- och pensionsadministration, 2019-03-06—
2020-02-05
- Intervjuer med följande befattningar:
 - Lönechef
 - Lönespecialist
 - Personalchef

- Ordförande och vice ordförande i nämnden för löne- och pensionsadministration
- Redovisningschef

Granskningen är utförd av Johan Malm, revisor, under ledning av Magnus Larsson, certifierad kommunal yrkesrevisor.

Samtliga intervjuade har fått möjlighet att lämna synpunkter på rapportutkastet för att säkerställa att revisionsrapporten bygger på korrekta fakta och uttalanden.

2.4 Granskning av lönenämnden 2018

Syfte

Syftet med granskningen var att bedöma om löneprocessen fungerade tillfredsställande och att upprättat räkenskapsmaterial var rättvisande samt att det rapporterades och arkiverades på rätt sätt.

Sammanfattande bedömning i tidigare granskning

Granskningen bedömde att det inte var säkerställt att system och rutiner fungerade på ett ändamålsenligt sätt. Det kunde inte uteslutas att felaktiga löner och ersättningar hade betalats ut, att underlag till redovisningen var inkorrekta och dessutom fanns det brister i uppföljningen och kontrollen av löneprocessen.

Granskningen fann att nämnden för löne- och pensionsadministration brast i sin kontroll av löneenhetens verksamhet. Ingen internkontrollplan hade upprättats för verksamheten under varken 2017 eller 2018. Nämnden hade heller inte tagit ett tillräckligt ansvar för att komma tillrätta med den problematik som förelåg avseende brister i systemets funktionalitet.

Lämnade rekommendationer

- Säkerställa att det som framgår av samsynslistan på en konkret nivå förstås och prioriteras av parterna så att fastställda "skall-krav" levereras enligt beslutad tidplan
- Säkerställa att det finns en ändamålsenlig intern kontroll
- Säkerställa att verksamheten bedrivs på ett ändamålsenligt sätt
- Säkerställa att det finns aktuella och fastställda styrdokument
- Säkerställa att fastställda styrdokument efterlevs

3 Resultat av uppföljande granskning

3.1 System och rutiner för löner

3.1.1 Iakttagelser

Granskningen år 2018 fann att lönesystemet HR plus som levererats av företaget Bluegarden inte var ändamålsenligt. Vår uppföljning kan konstatera att nämnden anser sig ha nått vägs ände när det gäller förbättringar av funktionen i systemet och man har nu beslutat att byta ut det. Av intervjuerna med tjänstemännen framgår det att förhoppningen är att det nya systemet, Personec P, ska vara mer anpassat för kommunal verksamhet och kräva mindre manuell hantering. Bytet av system förväntas genomföras under år 2020.

Den s.k. samsynslistan som var ett sätt för leverantör och beställare av HR plus att hålla reda på och komma överens om vilka brister som skulle avhjälpas i systemet har i och med beslutet om systembyte blivit inaktuell.

Den ursprungliga granskningen som genomfördes år 2018 kunde konstatera att det redan då fanns beskrivna processer och rutiner. Vår uppföljande granskning visar att det finns en beskriven löneprocess som även innehåller beskrivna delprocesser. Av intervjuerna med tjänstemän på löneenheten framgår det att processerna uppdateras vid behov. Detta bekräftas av vår granskning av processdokumentationen.

Av intervjuerna framgår det att bristerna i funktionen i lönesystemet HR plus har medfört en ökad andel manuell hantering vilken i sin tur har medfört en ökad andel rutiner för det arbetet. Av intervjuerna framgår det också att nya rutiner och arbetsätt utarbetas vid i stort sett varje uppdatering av HR plus för att parera förändringar som uppdateringen för med sig. Varje uppdatering har simulerats i testmiljö innan den sätts i drift och när man har upptäckt behovet av nya rutiner i testmiljön har man kunnat förekomma ev. problem innan uppdateringen har satts i drift. Det har dock förekommit att det funnits fel i uppdateringen som inte funnits i testmiljön eftersom uppdateringen som kommunen har erhållit i testmiljön inte har varit den exakt samma som sedan har levererats till driftmiljön. Detta har föranlett manuella kontroller även i driftmiljön.

3.1.2 Bedömning

Vi kan konstatera att nämnden beslutat att byta ut HR plus mot Personec P eftersom det förra inte har fungerat ändamålsenligt. Den ursprungliga granskningens rekommendation om att samsynslistan skulle konkretiseras är därmed inaktuell. Eftersom bytet inte har genomförts ännu har vi inte kunnat granska effekterna av det.

Vår bedömning av HR plus funktion år 2019 är att det fortfarande är behäftat med brister men att felen är något färre än år 2018. Dessutom har personalen på löneenheten lagt ned mycket tid på att lära sig parera systemets fel och att utarbeta rutiner för detta.

Processer och rutiner är väl dokumenterade enligt vår bedömning. De är dessutom uppdaterade regelbundet på grund av att nya fel tillkommer vid uppdateringar av HR plus.

3.2 Ändamålsenlig styrning av verksamheten

3.2.1 Iakttagelser

Nämnden har sammanträtt sju gånger under 2019. Prokollen är justerade och av protokollen fr.o.m. 2019-03-18 framgår det att anslagsbevis har publicerats på kommunens anslagstavla. På kommunens digitala anslagstavla finns dock inga anslag från nämnden. Sedan den 1 september 2019 administrerar Falu kommuns stadskansli nämndens diarieföring och nämndprocess.

Av protokollen framgår det att nämnden fått rapporter om nämndens ekonomi vid sex av sju sammanträden. Av protokollet från den 6 mars 2019 framgår det att det budget för löneadministration hade en negativ avvikelse om 640 tkr. Nämnden beslutade då att förvaltningen skulle göra en "genomlysning och analys av det ekonomiska läget för 2019 utifrån de två första månadernas resultat.". Vid de resterande tillfällena har nämnden "tagit del av informationen" under punkten "ekonomi" på dagordningen.

Redan vid nästa sammanträde, den 18 mars 2019, framgår det av protokollet att det prognosticerade underskottet är 2,2 mkr. Vid årets sista sammanträde den 26 november visade den ekonomiska rapporten en total prognostiserad negativ avvikelse om 2,7 mkr av vilken Falu kommun skulle ta 2,1 mkr. Slutliga räkenskaper för år 2019 visar att den negativa avvikelsen uppgick till 3,8 mkr för löneadministration och 1,6 mkr för IT-program. Av Falu kommuns delårsrapport framgår det att avvikelserna till största del beror på merkostnader förknippat med HR plus.

En översiktlig granskning av viktiga dokument i Falu kommun som årsplan med budget, årsredovisning och delårsrapport visar att nämnden för en anonym tillvaro. Nämnden finns inte ens omnämnd i tabellen för driftramar i årsplan med budget³. Det bör dock nämnas att nämnden inte har någon egen budget. De medel som används är en del av personalkontorets budget. Nämnden omnämns heller inte på Falu kommuns hemsida bland de andra nämnderna⁴. Flera av nämndens protokoll saknas också på kommunens hemsida.

3.2.2 Bedömning

Det är vår bedömning att nämnden väsentligt förbättrat sina administrativa rutiner kring möten och dokumentation av protokoll etc. Vi bedömer att protokollen visar att nämnden utövar styrning och följer upp verksamheten. Det finns dock förbättringar att göra avseende vilket avtryck nämnden gör i t.ex. årsplan och årsredovisning. Vi anser att nämnden bör underlätta för allmänheten att jämföra resultat och utfall samt utöka förvaltningsberättelsen i dessa dokument. Det vore också bra om nämndens protokoll i likhet med andra nämnder i Falun kommun fanns att läsa på kommunens hemsida.

³ Gäller årsplan med budget 2019-2021 och 2020-2022

⁴ <https://www.falun.se/kommun--demokrati/kommunens-organisation/namnder.html>

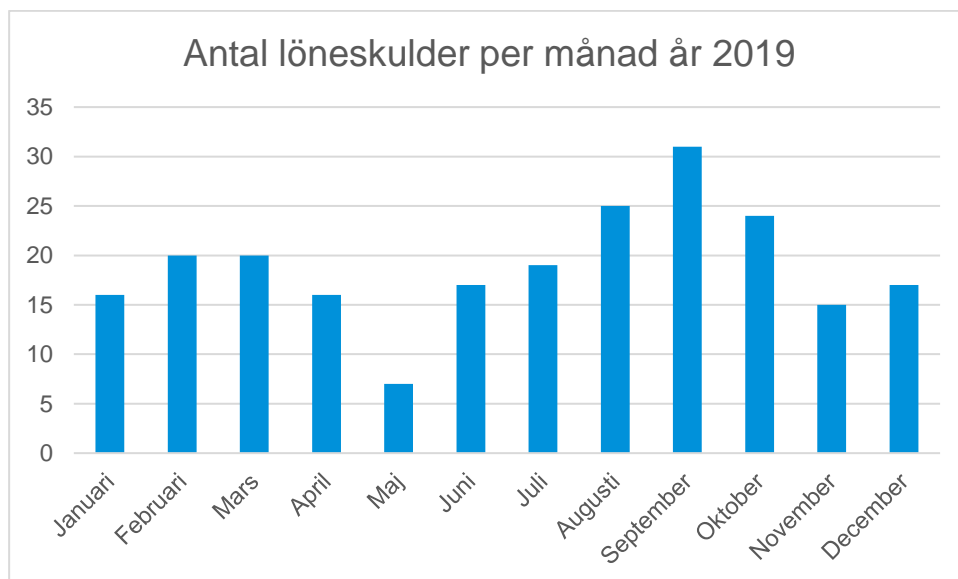
3.3 Uppföljning och kontroll

3.3.1 Iakttagelser

Den 26 juni 2019 beslutade nämnden om en internkontrollplan. Planen innehåller två indikatorer, löneskulder och antal utanordningar. Utanordningarna är ett sätt för löneenheten att korrigera fel som uppkommit i lönesystemet vid de regelbundna utbetalningarna. Anledningen till varför nämnden valt att kontrollera antal utanordningar är att man vill upptäcka fel som kommer in för sent i löneprocessen för att man ska hinna rätta till dem innan ordinarie löneutbetalning. Syftet har varit att få bort fel som kommer in sent i processen i så stor utsträckning som möjligt.

När det gäller utanordningarna kan vi konstatera att antalet år 2019 uppgick till totalt 63, detta i jämförelse med över 70 under den första månaden år 2017 då HR plus driftsattes.

Av diagrammet nedan framgår antal löneskulder i Falu kommun per månad år 2019.



Källa: löneenheten Falu kommun

Under 2019 har löneenheten genomfört analyser av löneskulden per kvartal. Av dessa framgår såväl aktuell löneskuld som orsaker till dem uppdelat på rubriker som t.ex. chef, medarbetare, avtal, systeminställningar osv. Av analyserna framgår också en rad förslag på åtgärder för att åtgärda orsakerna.

I februari 2020⁵ rapporterades resultatet av 2019 års intern kontroll till nämnden.

3.3.2 Bedömning

Vi bedömer att nämnden har vidtagit åtgärder för att följa upp de viktigaste indikatorerna på att löneutbetalningarna ska fungera. Nämnden följer antal

⁵ Protokoll nämnden för löne- och pensionsadministration, 2020-02-05

utanordningar och man har även följt och analyserat löneskulden. Analysen har lett till åtgärdsförslag som till viss del har genomförts.

I Falu kommuns reglemente för internkontroll finns också tillämpningsanvisningar som detaljerat beskriver hur internkontrollarbete ska dokumenteras. Vi kan konstatera att nämndens internkontrollplan för år 2019 har saknat uppgifter om till vem uppföljningen ska rapporteras, när rapporteringen ska ske och en dokumenterad genomförd riskbedömning.

3.4 Utdata från HR plus

3.4.1 Iakttagelser

Granskningen 2018 visade att även ekonomikontoret påverkades av bristerna i HR plus. Framst när det gällde att få korrekta lönekostnader till bokföringen och att få fram tillförlitliga underlag. Det var heller inte fullständigt säkerställt att uppföljningssystemet Hypergene innehöll komplett och korrekt information från lönesystemet.

Av vår uppföljning framgår det att personal på löneenheten tillsammans med IT-konsulter under hösten 2019 fick HR plus att redovisa rätt sjuktal till Hypergene. Fram till dess hade systemet uppfattat att en person vars lönekostnader var fördelad på olika verksamheter också var sjuk på alla dessa verksamheter samtidigt. När det i själva verket handlade om att en anställd var sjuk kunde systemet alltså uppfatta det som att t.ex. tre anställda var sjuka. Detta orsakade fel i utdata som sedan låg till grund för redovisningen av sjuktalen i Hypergene.

Även när det gäller semesterlöneskulder har det förekommit fel i utdata från HR plus till ekonomisystemet under 2019 som tjänstemännen rättat.

3.4.2 Bedömning

Vi kan konstatera att brister i utdata från HR plus som påpekades i granskningen år 2018 fortfarande förekommer år 2019. Med anledning av att HR plus ska bytas ut mot ett annat system ser vi ingen anledning att förorda några rekommendationer för att åtgärda dessa brister.



Falu kommun

Uppföljning av revisionsrapport lönenämnden

2020-03-11

4 Slutsats och rekommendationer

Vår sammanfattande bedömning utifrån granskningens syfte är att nämnden har genomfört åtgärder på lång och kort sikt för att säkerställa att verksamheten bedrivs på ett ändamålsenligt sätt och med tillräcklig intern kontroll. Det finns dock brister i dokumentationen av planeringen av intern kontroll. Det finns också förbättringar att göra avseende vilket avtryck nämnden gör i t.ex. årsplan och årsredovisning.

4.1 Rekommendationer

Utifrån vår bedömning och slutsats rekommenderar vi följande:

- Nämnden ska följa tillämpningsanvisningarna för intern kontroll avseende dokumentationen av planeringen.
- Nämnden bör tydliggöra budget och utfall samt utöka förvaltningsberättelsen i delårsredovisning, årsredovisning och årsplan.

Datum som ovan

KPMG AB

Magnus Larsson
Certifierad kommunal revisor

Johan Malm
Kommunal revisor

Detta dokument har upprättats enbart för i dokumentet angiven uppdragsgivare och är baserat på det särskilda uppdrag som är avtalat mellan KPMG AB och uppdragsgivaren. KPMG AB tar inte ansvar för om andra än uppdragsgivaren använder dokumentet och informationen i dokumentet. Informationen i dokumentet kan bara garanteras vara aktuell vid tidpunkten för publicerandet av detta dokument. Huruvida detta dokument ska anses vara allmän handling hos mottagaren regleras i offentlighets- och sekretesslagen samt i tryckfrihetsförordningen.