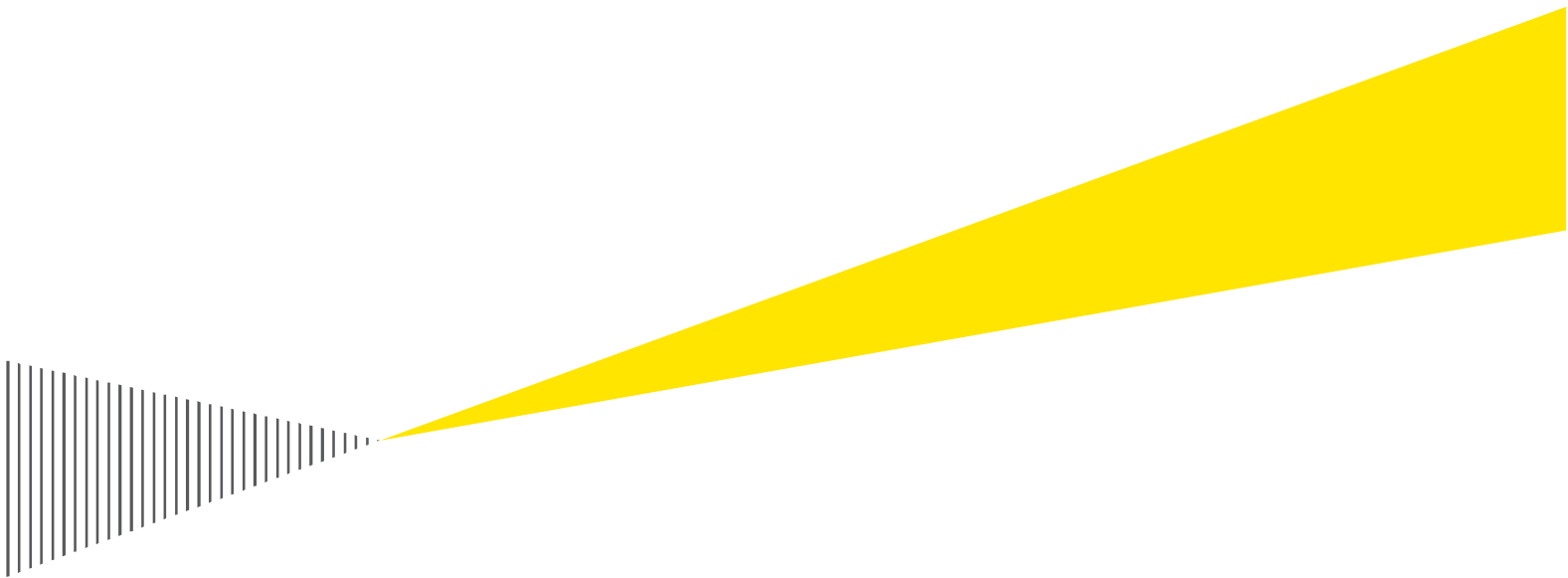


Mölnadals Stad

Granskning av rutiner och processer för
kontroll och redovisning av
personalkostnader



Building a better
working world

Innehåll

1. Sammanfattning	2
2. Inledning	4
2.1. Bakgrund.....	4
2.2. Syfte och avgränsning	4
2.3. Revisionsfrågor	4
2.4. Revisionskriterier.....	5
2.5. Omfattning.....	5
2.6. Metod	5
3. Genomförande.....	7
3.1. Uppföljning av rekommendationer i rapport granskning av lönehantering 2012	7
3.2. Inhämtande, analys och uppföljning av lönefil	9
3.3. Bedömning	10
4. Slutsatser och rekommendationer	11

1. Sammanfattning

EY har på uppdrag av de förtroendevalda revisorerna i Mölndals Stad granskat den interna kontrollen avseende redovisningen av personalkostnaderna.

Syftet med granskningen har varit att göra en uppföljning av den granskning som utfördes 2012 och identifiera vilka eventuella åtgärder som vidtagits för att stärka den interna kontrollen avseende lönehanteringen samt utföra en så kallad ACL granskning för att bedöma rimligheten i Mölndals stads lönekostnader.

De revisionsfrågor som har belysts i granskningen är:

- ▶ Har löneenheten/kommunstyrelsen och förvaltningar/nämnder vidtagit åtgärder för att stärka den interna kontrollen utifrån de iakttagelser som framkom från granskningen av löner 2012?
- ▶ Har fler än 8 månadslöner betalats ut för någon anställd?
- ▶ Har förmåner felaktigt redovisats?
- ▶ Finns det några oväntade lönearter?
- ▶ Har korrekta personnummer registrerats för respektive anställd?
- ▶ Finns det anställda med flera anställningsnummer?
- ▶ Saknas det något anställningsnummer?
- ▶ Har korrekta bruttolöner redovisats?
- ▶ Finns det några större felaktigt registrerade transaktioner?
- ▶ Finns det några lönetransaktioner till nyckelpersoner som saknar giltiga underlag?
- ▶ Redovisas korrekta källskatteavdrag till Skatteverket?
- ▶ Är utbetalda traktamenten korrekt redovisade?
- ▶ Är utbetalda milersättningar korrekt redovisade?
- ▶ Är utbetalda kostnadsersättningar korrekt redovisade?

Vår sammanfattande bedömning utifrån de ställda revisionsfrågorna är att rutiner och processer stärkts på många områden men att det finns områden där det kan vidtagas åtgärder för att ytterligare förbättra den interna kontrollen. I vår stickprovsgranskning har vi noterat ett fåtal där det saknas underlag. De fall där det saknas underlag avser utbetalda kostnadsersättningar.

Vi kan konstatera att den interna kontrollen stärkts under senaste två åren. Det har tagits fram centrala instruktioner för lönehanteringen som skall antas i Kommunstyrelsen innan årsskiftet. Mölndals stad har vidare implementerat en uppföljande rutin som säkerställer ade-

kvata behörigheter i Personec och tydliggjort vad det innebär att attestera underlag i löneutbetalningsrutinen.

Det finns dock områden där staden har arbete kvar för att ytterligare stärka den interna kontrollen i lönehanteringen. Staden saknar en rutin för granskning av loggar över förändringar av lönedata. Vidare saknas en systemmässig kontroll vid registrering av arvoden och utlandstraktamente och riktlinjer som hanterar anställningsförfarandet.

Vi har utifrån granskningen identifierat följande förbättringsområden/rekommendationer:

- ▶ Vi rekommenderar Mölndals stad att anta framtaget styrdokument i kommunstyrelsen och att dessa implementeras så snart som möjligt för att säkerställa en gemensam hantering i staden.
- ▶ Vi rekommenderar Mölndals Stad att införa en rutin för granskning av loggar över förändringar av lönedata, i syfte att identifiera felaktigheter, såväl oavsiktliga som avsiktliga. Granskning bör ske av personer som inte har behörighet att ändra i grunddata.
- ▶ Vi rekommenderar staden att se över möjligheten att införa en systemmässig kontroll vid registrering av arvoden och utlandstraktamente som säkerställer att det registrerade å-priset överensstämmer med gällande riktlinjer för respektive ersättningsområde.
- ▶ Vi rekommenderar staden att genomföra en djupare analys av faktiska lönekostnader mot personalbudget regelbundet, även om utfallet inte avviker mot budget. Hur, när och av vem en sådan analys skall göras bör dokumenteras.
- ▶ Vi rekommenderar staden att ta fram riktlinjer som hanterar anställningsförfarandet.
- ▶ Vi rekommenderar staden att ta fram en dokumenterad vägledning som tydligt visar vad det innebär att attestera en registrering i PS-självservice.
- ▶ Vi rekommenderar staden att ta fram en beskrivning som talar om vilka kontroller respektive chef skall göra av löner innan löneutbetalning sker. Exempelvis bör kontroll ske av nettolönesumma att utbetala per person och total nettolönesumma att utbetala för respektive ansvar.
- ▶ Vi rekommenderar staden att se över rutiner avseende utbetalningar av kostnadsersättningar såsom reseersättningar och friskvårdsbidrag. Detta i syfte att säkerställa att verifierande underlag biläggs bokförda verifikationer.

2. Inledning

2.1. Bakgrund

Personalrelaterade kostnader utgör den enskilt största kostnaden för Mölndals stad vilket innebär stora risker om hanteringen av dessa inte är ändamålsenlig. Det är därför centralt att kommunen har en god intern kontroll över sina personalrelaterade kostnader för att säkerställa en ändamålsenlig hantering, redovisning och rapportering till Skatteverket. År 2012 gjordes en granskning av lönehantering inom staden. Rapport från granskning av lönehantering 2012 visar ett antal gjorda iakttagelser och rekommendationer. Mot bakgrund av detta har kommunens revisorer beslutat om att genomföra en fördjupad granskning 2014 inom detta område.

2.2. Syfte och avgränsning

Granskningens syfte är att göra en uppföljning av den granskning som utfördes 2012 och identifiera vilka eventuella åtgärder som vidtagits för att stärka den interna kontrollen avseende lönehanteringen samt att utföra en så kallad ACL granskning för att bedöma rimligheten i Mölndals stads lönekostnader. ACL står för Audit command language, och är ett dataanalys verktyg som kan användas för bl a granskning av löner. ACL analyser ger en ökad förståelse för kommunens transaktionsflöden och ökar styrningen mot riskområdena i revisionen. Vid en ACL-körning används hela populationen och fokus hamnar på avvikelser. Det ger en ökad möjlighet att upptäcka eventuella fel och bedrägerier samt ger bättre revisionsbevis som leder till en högre sannolikhet att väsentliga felaktigheter har upptäckts. Granskningen ska besvara om kommunen uppvisar rättvisande räkenskaper avseende personalrelaterade lönekostnader.

Rapporten är upprättad i avvikelseform, vilket innebär att det som granskats utan notering inte kommenteras.

2.3. Revisionsfrågor

Utifrån syftet med granskningen kommer följande revisionsfrågor kommer att belysas i granskningen:

- ▶ Har löneenheten/kommunstyrelsen och förvaltningar/nämnder vidtagit åtgärder för att stärka den interna kontrollen utifrån de iakttagelser som framkom från granskningen av löner 2012?
- ▶ Har fler än 8 månadslöner betalats ut för någon anställd?
- ▶ Har förmåner felaktigt redovisats?
- ▶ Finns det några oväntade lönearter?
- ▶ Har korrekta personnummer registrerats för respektive anställd?
- ▶ Finns det anställda med flera anställningsnummer?

- ▶ Saknas det något anställningsnummer?
- ▶ Har korrekta bruttolöner redovisats?
- ▶ Finns det några större felaktigt registrerade transaktioner?
- ▶ Finns det några lönetransaktioner till nyckelpersoner som saknar giltiga underlag?
- ▶ Redovisas korrekta källskatteavdrag till Skatteverket?
- ▶ Är utbetalda traktamenten korrekt redovisade?.
- ▶ Är utbetalda milersättningar korrekt redovisade?
- ▶ Är utbetalda kostnadsersättningar korrekt redovisade?
- ▶ Är redovisade förmånsvärden korrekta?

2.4. Revisionskriterier

Revisionskriterier är de bedömningsgrunder som bildar underlag för granskningens analyser, slutsatser och bedömningar. Revisionskriterierna för denna granskning kommer i huvudsak att utformas med utgångspunkt från följande:

- ▶ Lag om Kommunal redovisning
- ▶ Kommunens interna dokument gällande personalkostnader och ersättningsnivåer
- ▶ Kommunens interna dokument med gällande lönearter
- ▶ Berörd lagstiftning
- ▶ Skatteverkets regler gällande förmåner, milersättningar, kostnadsersättningar, traktamenten
- ▶ Praxis och vedertagna principer för god intern kontroll
- ▶ Kommunens policy och riktlinjer vad gäller intern styrning och kontroll avseende lönehandlingen.

2.5. Omfattning

Granskningen omfattar kommunens personalrelaterade kostnader januari-augusti 2014.

2.6. Metod

Granskningen har genomförts genom dokumentstudier och intervjuer samt användande av ett särskilt framtaget granskningsprogram för granskning av personalrelaterade kostnader. Granskningsprogrammet består av ett antal standardkörningar och avser att inhämta information om vilka avvikelser som finns registrerade avseende personalrelaterade kostnader. Granskningen har utförts genom analys av lönefil för samtliga lönetransaktioner i perioden januari-augusti 2014 samt genom intervju med ansvarig för personalkostnader. Efter analysen har vi gjort stickprovsuppföljning/förfrågning av de avvikelser som noterades.

I granskningen har det genomförts intervjuer med HR chef; lönechef och systemansvarig.

Vi har tagit del av och granskat följande dokument:

- ▶ Kommunens interna dokument gällande personalkostnader och ersättningsnivåer
- ▶ Kommunens interna dokument med gällande lönearter
- ▶ Kommunens interna dokument för intern styrning och kontroll inom lönhantering
- ▶ Kommunens policy och riktlinjer vad gäller intern styrning och kontroll avseende lönhantering.

3. Genomförande

I detta kapitel besvaras revisionsfrågorna om vilka kontroller som finns inom HR-enheten i staden. Vi redogör för de iakttagelser som framkommit vid granskningen av lönehanteringen i avsnitten nedan.

3.1. Uppföljning av rekommendationer i rapport granskning av lönehantering 2012

Vid intervju framkom att ett arbete genomförts och fortsatt pågår avseende att stärka den interna kontrollen för några av de områden som lyfts i den rapport som avlämnades under 2012.

3.1.1. Följande rekommendationer har åtgärdats:

- ▶ **Rekommendation att implementera en uppföljande rutin som säkerställer att samtliga personer som lämnat organisation är borttagna i Personec.**
Staden har implementerat en rutin som innebär att avslutning av en anställning numera låser behörigheter i Personec, vilket sker elektroniskt. Det sker med andra ord inte någon manuell hantering av behörigheter i Personec när en anställning upphör vilket i högre grad säkerställer att endast behöriga har tillgång till Personec.
- ▶ **Det bör tydliggöras vad det innebär att attestera olika delar i löneutbetalningsrutinen.**
Staden har tydliggjort vad det innebär att attestera olika delar i löneprocessen genom utbildning till nya chefer. Det saknas dock en dokumenterad vägledning som cheferna kan gå tillbaka till efter genomförd utbildning och som chefer som har varit chefer en längre tid kan gå tillbaka till.

3.1.2. Följande områden är under arbete:

- ▶ **Det bör finnas ett centralt styrdokument, antaget av kommunstyrelsen, som beskriver ansvarsfördelningen mellan kommunstyrelsen/ centrala löneenheten och nämnderna/förvaltningarna avseende lönehanteringsprocessen.**
Staden har arbetat fram ett centralt styrdokument som beskriver ansvarsfördelningen mellan kommunstyrelsen/centrala löneenheten och nämnderna/förvaltningarna avseende lönehanteringsprocessen. Det som kvarstår är att anta dokumentet i kommunstyrelsen och implementera dessa i organisationen.
- ▶ **Staden bör ta fram en övergripande processbeskrivning som hanterar hela löneutbetalningsprocessen.**
Staden har arbetat fram en övergripande processbeskrivning från lön till utbetalning. Det som kvarstår är att anta dokumentet i kommunstyrelsen och implementera dessa i organisationen.
- ▶ **Införa en rutin för granskning av loggar över förändringar av lönedata, i syfte att identifiera felaktigheter, såväl oavsiktliga som avsiktliga.**
Staden har anpassat systemet så att det går att granska systemloggarna. Det är två systemförvaltare som har behörighet att söka i loggarna. Det går att söka i loggarna på ett bra sätt men det saknas en rutin för hur sökning i loggarna skall ske. Det som

kvarstår är därmed att införa rutin för granskning av loggar över förändringar i löne-data.

3.1.3. Följande områden är ej åtgärdade:

- ▶ **Rekommendation till staden att det bör övervägas att införa en rutin för att attestera närvaro.**
Stadens princip idag är att attestera avvikelser och staden bedömer att den kontroll som sker idag av frånvarotid/avvikelse är tillräcklig. Staden har inte för avsikt att åtgärda denna rekommendation
- ▶ **Se över möjligheten att införa en systemmässig kontroll vid registrering av arvoden och utlandstraktamente som säkerställer att det registrerade å-priset överensstämmer med gällande riktlinjer för respektive ersättningsområde.**
Inom staden har det förts diskussioner om möjligheten till denna förändring och planen är att stämma av med systemförvaltare om det är tekniskt möjligt. En konsult har anlåtats för att göra en undersökning. Staden önskar en tilläggsmodul till systemet som hanterar detta per automatik. Exempelvis att det finns fördefinierade belopp för traktamente och andra ersättningar.
- ▶ **En djupare analys av faktiska lönekostnader mot personalbudget bör göras regelbundet, även om utfallet inte avviker mot budget.**
Djupare analys kan göras av chefer i och med ett nytt system, Infokey. Det saknas dock en instruktion för hur kontroll skall göras samt att kontrollen skall göras. I systemet är det möjligt att analysera hela stadens budget ner till egen budget för det område som respektive chef är ansvarig för.
- ▶ **Rekommendation att ta fram och fastställa kommungemensamma riktlinjer som hanterar jävssituationer vid anställningsförfarandet.**
Staden har inte tagit fram några gemensamma riktlinjer som hanterar jävssituationer. Staden utgår från Kommunalagen.

3.1.4. Övriga kontroller gällande löner

I samband med lönekörning skickas ett mail ut från systemförvaltare till respektive chef. Respektive chef har möjlighet att ta ut ett antal rapporter för kontroll. Det är respektive chefs ansvar att kontrollera att nettoutbetalningen till respektive person är korrekt. I systemet är det möjligt för respektive chef att ta fram rapporter och använda dessa för analys av verksamhetens lönekostnader. Det saknas dock en formaliserad kontroll som anger vilka kontroller respektive chef skall göra innan löneutbetalning sker.

Vi har noterat att det inte görs någon avstämning av lönerelaterade kostnader i huvudboken mot underlag från lönesystemet. Det görs inte heller någon rimlighetskontroll av beloppen som bokförs i huvudboken.

3.2. Inhämtande, analys och uppföljning av lönefil

3.2.1. Inhämtande av lönefil för perioden januari-augusti 2014

En lönefil för perioden 2014-01-01 – 2014-08-31 har inhämtats för samtliga lönetransaktioner under denna period. Filen innehåller information för uppföljning av revisionsfrågorna i upprätaad projektplan.

3.2.2. Analys av lönefil för perioden

Vi har utfört en ACL granskning på innehållet i filen och ur det erhållna resultatet har ett urval gjorts för detaljgranskning. Systemet ACL tar fram avvikande poster baserat på ett förvalt antal områden. Valda områden för denna körning baserades på de revisionsfrågor som ställts att besvara under avsnitt 2.3.

3.2.3. Stickprovvis uppföljning av avvikelser vid utförd löneanalys

Sammanställning enligt nedan:

Revisionsfrågor att besvara	Notering	Kommentar
Har fler än 8 månadslöner betalats ut för någon anställd?	Utan anmärkning	Transaktioner som granskats har stämts av mot verifierande underlag. Inga felaktigheter har noterats.
Finns förmåner felaktigt skattefria/skattepliktiga	Utan anmärkning	Transaktioner som granskats har stämts av mot verifierande underlag. Inga felaktigheter har noterats.
Finns det några oväntade lönearter?	Utan anmärkning	Transaktioner som granskats har stämts av mot verifierande underlag. Inga felaktigheter har noterats.
Har korrekta personnummer registrerats för respektive anställd?	Utan anmärkning	Transaktioner som granskats har stämts av mot verifierande underlag. Inga felaktigheter har noterats.
Finns det anställda med flera anställningsnummer?	Utan anmärkning	Transaktioner som granskats har stämts av mot verifierande underlag. Inga felaktigheter har noterats.
Saknas det något anställningsnummer?	Utan anmärkning	Transaktioner som granskats har stämts av mot verifierande underlag. Inga felaktigheter har noterats.
Har korrekta bruttolöner redovisats? Ett stickprov är gjort på 40 personer på varierande förvaltningar.	1 avvikelse	Transaktioner som granskats har stämts av mot verifierande underlag. För en anställd saknas anställningsbevis för granskad period.
Finns det några större felaktigt registrerade transaktioner?	Utan anmärkning	Transaktioner som granskats har stämts av mot verifierande underlag. Inga felaktigheter har noterats.
Finns det några lönetransaktioner till nyckelpersoner som saknar giltiga underlag?	1 avvikelse	För en chef saknas underlag för resetillägg.
Redovisas korrekta källskatteavdrag till Skatteverket?	Utan anmärkning	Transaktioner som granskats har stämts av mot verifierande underlag. Inga felaktigheter har noterats.

Är utbetalda traktamenten korrekt redovisade? Kontroll görs stickprovvis av utbetalda traktamenten mot ersättningsnivåer.	Utan anmärkning	Transaktioner som granskats har stämts av mot verifierande underlag. Inga felaktigheter har noterats.
Är utbetalda milersättningar korrekt redovisade? Kontroll görs stickprovvis av utbetalda milersättningar mot ersättningsnivåer.	Utan anmärkning	Transaktioner som granskats har stämts av mot verifierande underlag. Inga felaktigheter har noterats.
Är utbetalda kostnadsersättningar korrekt redovisade? Kontroll görs stickprovvis av utbetalda kostnadsersättningar mot ersättningsnivåer.	3 avvikelser	För två anställda saknas underlag för kostnadsersättning och för en anställd saknas underlag för friskvårdsbidrag. Kostnadsersättningarna uppgår till 30 kr och 1 000 kr och avser resetillägg och reseersättning. Friskvårdsbidraget uppgår till 999 kr.
Är redovisade förmånsvärden korrekta? Kontroll görs stickprovvis av förmånsvärde mot den ersättningsnivå som är aktuell.	ET	Kommunen har inga tjänstebilar och några förmåner är inte aktuellt.

3.3. Bedömning

Utifrån ställda revisionsfrågor är vår sammanfattande bedömning att rutiner och processer stärkts men att det finns områden där det kan vidtagas åtgärder för att ytterligare stärka den interna kontrollen. Vi kan konstatera att det har tagits fram centrala instruktioner för lönehandlingen som skall antas i Kommunstyrelsen innan årsskiftet. Mölndals stad har vidare implementerat en uppföljande rutin som säkerställer adekvata behörigheter i Personec och tydliggjort för nya chefer vad det innebär att attestera underlag i löneutbetalningsrutinen.

Staden saknar däremot en rutin för granskning av loggar över förändringar av lönedata och en systemmässig kontroll vid registrering av arvoden samt riktlinjer som hanterar jävssituationer vid anställningsförfarandet.

Från granskning av stickprov kan vi konstatera att det finns en avvikelse gällande korrekta bruttolöner, en avvikelse gällande underlag för resetillägg och tre avvikelser gällande utbetalda kostnadsersättningar. Vi har vid vår granskning vidare identifierat ett behov av att se över rutiner avseende utbetalningar av kostnadsersättningar så som reseersättningar och friskvårdsbidrag.

4. Slutsatser och rekommendationer

Vi har i vår granskning noterat att ett arbete för att stärka den interna kontrollen i löneprocessen har bedrivits i Mölndals stad de senaste två åren. De förbättringsområden som lyfts i rapporten för den lönegranskning som genomfördes under 2012 har delvis följts upp och i vissa fall åtgärdats. Vi har vid vår granskning identifierat ett behov av att komplettera detta arbete då vissa rekommendationer kvarstår som ej åtgärdade.

Våra identifierade förbättringsområden/rekommendationer är enligt följande:

- ▶ Det saknas ett centralt styrdokument, antaget av kommunstyrelsen, som beskriver ansvarsfördelningen mellan kommunstyrelsen/ centrala löneenheten och nämnderna/förvaltningarna avseende lönehanteringsprocessen.

Vi rekommenderar Mölndals stad att anta framtaget styrdokument i kommunstyrelsen och att dessa implementeras så snart som möjligt för att säkerställa en gemensam hantering i staden.

- ▶ Det saknas en övergripande processbeskrivning, antagen av kommunstyrelsen, som hanterar hela löneutbetalningsprocessen.

Vi rekommenderar Mölndals stad att anta framtaget styrdokument i kommunstyrelsen och att dessa implementeras så snart som möjligt för att säkerställa en gemensam hantering i staden.

- ▶ Det saknas en rutin för granskning av loggar över förändringar av lönedata. Syfte med en sådan granskning är att identifiera felaktigheter, såväl oavsiktliga som avsiktliga.

Vi rekommenderar Mölndals Stad att införa en rutin för granskning av loggar över förändringar av lönedata, i syfte att identifiera felaktigheter, såväl oavsiktliga som avsiktliga. Granskning bör ske av personer som inte har behörighet att ändra i grunddata.

- ▶ Tidigare rekommendation har varit att staden bör se över möjligheten att införa en systemmässig kontroll vid registrering av arvoden och utlandstraktamente som säkerställer att det registrerade å-priset överensstämmer med gällande riktlinjer för respektive ersättningsområde.

Vi rekommenderar att staden ser över möjligheten att införa en systemmässig kontroll.

- ▶ Tidigare rekommendation har varit att staden bör göra en djupare analys av faktiska lönekostnader mot personalbudget regelbundet, även om utfallet inte avviker mot budget.

Vi rekommenderar staden att göra en djupare analys av faktiska lönekostnader mot personalbudget regelbundet. Hur, när och av vem en sådan analys skall göras bör dokumenteras.

- ▶ Staden bör ta fram och fastställa kammungemensamma riktlinjer för hanteringen av jävssituationer i anställningsförfarandet.

Vi rekommenderar staden att ta fram riktlinjer som hanterar jävssituationer i anställningsförfarandet.

- ▶ Det bör tydliggöras vad det innebär att attestera olika delar i löneutbetalningsrutinen.

Vi rekommenderar staden att ta fram en dokumenterad vägledning som tydligt visar vad det innebär att attestera en registrering i PS-självservice.

Vi rekommenderar vidare staden av att se över rutiner avseende utbetalningar av kostnadsersättningar såsom reseersättningar och friskvårdsbidrag. Detta i syfte att säkerställa att verifierande underlag biläggs bokförda verifikationer.

Vi rekommenderar staden att ta fram en beskrivning som talar om vilka kontroller respektive chef skall göra av löner innan löneutbetalning sker. Exempelvis bör kontroll ske av nettolönesumma att utbetala per person och total nettolönesumma att utbetala för respektive ansvar.

Göteborg den 10 december 2014

Hans Gavin

Certifierad yrkeskommunalrevisor och

Auktoriserad revisor

Maria Strandberg

Auktoriserad revisor