

Granskning av kommunens lönesystem och process för lönehantering

Granskningens inriktning

Kommunens kostnader för löner och sociala avgifter uppgår till ca 220 miljoner kronor i månaden. Det innebär att löner till de anställda är en av kommunens största kostnadsposter. Den primära risken med eventuella brister i hanteringen av lönesystem och rutiner, såväl avsiktliga som oavsiktliga, är att fel uppstår i redovisningen. Det kan även finnas risk för att kommunen lider större ekonomisk skada om återkommande fel uppkommer.

Resultat

Löneprocessen är en invecklad rutin som spänner över flera funktioner, såsom lön och pension, redovisning och IT. Det finns en rad olika roller involverade i kedjan, från upplägg av nyanställning till en faktisk löneutbetalning. Granskningen visar att många involverade funktioner har en förståelse för de risker som finns i processen och jobbar för att hantera dessa. Dock saknas en komplett dokumentation över processen vilket ytterligare skulle underlätta förståelse såväl som framtida utveckling.

Kommunen har tillräckligt med kontroller för att undvika att ingen av de involverade funktionerna på egen hand kan ta sig igenom hela processen utan att det noteras. Det innebär att risken bedöms vara liten för att någon ska:

- Betala ut lön till sig själv eller nära anhörig
- Radera spåren efter ett sådant ingrepp
- Undgå befintliga kontroller och därmed bli upptäckt

Då vi bedömt kommunens kontroller av lönekostnaderna som goda gör vi även bedömningen att risken för stora felaktigt utbetalda löner är låg.

Samtidigt har vi i granskningen identifierat ett antal utvecklingsområden inom vilka kommunens interna kontroll ytterligare skulle kunna förbättras.

Rekommendationer

Utifrån granskningens resultat rekommenderar vi kommunstyrelsen att bland annat:

- Upprätta en riskbedömning av hela löneprocessen för att skapa en helhetsbild som möjliggör för systemägaren att identifiera och förebygga risker i processen.
- Dokumentera processer och rutiner i lönehanteringen för att underlätta uppföljning, bedömningen av interna kontroll och framtida introduktion av nya anställda.
- Införa rutiner för att säkerställa att förvaltningarna i tid redovisar förändringar i behörigheter till systemförvaltarna samt att rutin införs för regelbunden genomgång av att behörigheter är rätt registrerade
- Införa regelbunden kontroll av loggar baserad på kommunens övergripande riskbedömning av var de främsta riskerna i löneprocessen är att finna.
- Säkerställa att lönehandläggaren inte fritt kan styra om konteringar i huvudboken.
- Säkerställa att kontroll finns på plats för att följa upp manuella justeringar av importfiler innan import i huvudboken.
- Underlätta chefers uppföljning av löneutfallet för anställda genom att säkerställa att respektive chefsansvar inte överstiger målet om 30 anställda.

För övriga rekommendationer, se fullständig rapport.

EY:s rapport "Granskning av kommunens lönesystem och process för lönehantering, 2021-04-19".

För ytterligare information, kontakta:
Revisionens ordförande Ewa Miller,
ewa.miller@umea.se