



§ 100

Svar på granskning – Intern kontroll lönehantering och löneutbetalningar

Diarienummer: KSF-2024-085

007

Beslut

Kommunstyrelsen lämnar svar på granskning till de förtroendevalda revisorerna enligt bilagan *Svar på granskning*.

Sammanfattning

PwC har på uppdrag av de förtroendevalda revisorerna i Svenljunga kommun och Tranemo kommun genomfört en granskning. Granskningens syfte är att bedöma om den interna kontrollen avseende lönehantering är tillräcklig.

Utifrån genomförd granskning är revisorernas bedömning att den interna kontrollen inte är helt tillräcklig avseende lönehanteringen.

Utförd granskning visar på följande rekommendationer:

- : En översyn av roller och ansvar bör ske för samtliga inblandade parter i lönehanteringen och dess tillhörande delar och att det upprättas en fullständig dokumentation över roller och ansvar. Samtidigt bör det tydliggöras kring kontroller och avstämning för att säkerställa en korrekt och rättvisande redovisning avseende lönerelaterade kostnader och en god intern kontroll. Utvärdering i enlighet med samverkansavtalet bör även ske.
- : Samverkansavtal Personal och delegationsordning bör aktualiseras.
- : Det upprättas en fullständig dokumentation över lönehanteringsprocessen, med flödesschema, rutiner, vilka manuella kontroller som ska utföras och vilka kontroller som lönesystemet och robot utför samt systemdokumentation. Samtidigt bör nuvarande kontroller ses över och kompletteras med kontroller inom områden där det idag saknas. Upprättade rutinbeskrivningar bör även ses över med jämna intervaller så de hålls aktuella samt tillse att det finns utförliga arbetsbeskrivningar kopplat till samtliga kontroller som ska genomföras.
- : Ett systematiskt arbetssätt bör införas för att dokumentera utförda kontroller avseende lönehanteringen. Det bör framgå när och hur

kontrollen genomförts, eventuella avvikelser och åtgärder, samt ansvarig person i syfte att öka spårbarheten gällande utförd kontroll.

- : Utveckla, formalisera och systematisera internkontrollarbetet inom löneprocessen där kontrollaktiviteter baseras på en fullständig riskbedömning som omfattar lönehanteringens alla delar. Tillse att det finns en tydlig tillhörande roll- och ansvarsfördelning samt att kontrollaktiviteter följs upp och utvärderas i syfte att säkerställa att de är effektiva.
- : Utvärdera om funktionaliteten att kunna bevilja samtliga poster via mobil/app på en gång bör inaktiveras i syfte att minimera risken för att chefen inte bedömer varje post enskilt.
- : Regelbundna och dokumenterade genomgångar bör genomföras avseende fasta data och befintliga behörigheter i lönesystemet. Detta bör innefatta genomgångar av loggar för att se till att inte felaktig registrering skett.
- : Beslut bör fattas avseende vilka personer/befattningar som ska ha rätt att attestera/bemyndiga verkställan av lön. Det bör även övervägas att tillse att det fastställs en samlad dokumentation över attesträtter för lönehantering.
- : Spara ner erhållna bankkvittenser på ett systematiskt sätt. Det är även av vikt att nettolönesumman överensstämmer mellan lönesystem och bankkvittens, samt motsvarande mellan lönesystem och huvudbok. Kontrollerna bör därför säkerställas och göras spårbara.

Kommunrevisionen önskar ta del av de åtgärder som kommunstyrelsen avser att vidta med anledning av granskningsresultatet.

Beredning

Ärendet har beretts i kommunstyrelsens arbetsutskott 20 maj 2024. Arbetsutskottet föreslår att kommunstyrelsen fattar beslut i enlighet med förvaltningens förslag.

Beslutsunderlag

Kommunstyrelsens arbetsutskotts protokoll 2024-05-20, § 90

Bilaga – Svar på granskning

Missiv – Granskning intern kontroll lönehanteringen och löneutbetalningsprocessen

Revisionsrapport – Granskning intern kontroll lönehanteringen och löneutbetalningsprocessen

Föredragande

Ärendet föredrogs av Lisbeth Lorentzson system- och driftansvarig lön.

Beslutsgång

Ordförande Johan Björkman (M) finner att det finns ett förslag till beslut, arbetsutskottets förslag. Ordförande ställer proposition på om kommunstyrelsen kan besluta enligt arbetsutskottets förslag och finner att kommunstyrelsen bifaller det.

Protokollsbilaga

Bilaga – Svar på granskning

Beslutet expedieras till




De förtroendevalda revisorerna

HR-enheten

Sammanfattning

PwC har på uppdrag av de förtroendevalda revisorerna i Svenljunga kommun och Tranemo kommun genomfört en granskning. Granskningens syfte är att bedöma om den intern kontroll avseende lönehantering är tillräcklig. Utifrån genomförd granskning är vår samlade bedömning att den interna kontrollen **inte är helt** tillräcklig avseende lönehanteringen.

Nedan ses bedömning för varje revisionsfråga. För fullständiga bedömningar se respektive revisionsfråga i rapporten.

Revisionsfrågor	Bedömning
Är den övergripande löneprocessen dokumenterad och finns en tydlig roll- och ansvarsfördelning?	Delvis 
Finns fungerande nyckelkontroller med tillhörande kontrollaktiviteter i löneprocessen?	Delvis 
Säkerställs att rutinerna fungerar genom att kontrollerna testas regelbundet?	Delvis 

Granskningen delades upp i 3 områden. Revisorernas bedömning är att 3 områden är delvist uppfyllda (gul färg). Kopplat till området som är delvis uppfyllt lämnar revisorerna följande rekommendationer till kommunstyrelsen:

Rekommendationer

Efter genomförd granskning rekommenderar vi att:

- En översyn av roller och ansvar bör ske för samtliga inblandade parter i lönehanteringen och dess tillhörande delar och att det upprättas en fullständig dokumentation över roller och ansvar. Samtidigt bör det tydliggöras kring kontroller och avstämning för att säkerställa en korrekt och rättvisande redovisning avseende lönerelaterade kostnader och en god intern kontroll. Utvärdering i enlighet med samverkansavtalet bör även ske.

Detta ska vi göra: Skriftligt tydliggöra roller och ansvar. Vem gör vad?

- Samverkansavtal Personal och delegationsordning bör aktualiseras.

Detta är påbörjat: Samarbetet mellan kommunerna har tidigare organiserats med en gemensam nämnd. Samarbetet har övergått till en avtalssamverkan. Utvärdering av avtalssamverkan har inte genomförts ännu. Delegationsordningarna har setts över i respektive kommun i samband med förändringen.

- Det upprättas en fullständig dokumentation över lönehanteringsprocessen, med flödesschema, rutiner, vilka manuella kontroller som ska utföras och vilka kontroller som lönesystemet och robot utför samt systemdokumentation. Samtidigt bör nuvarande kontroller ses över och kompletteras med kontroller inom områden där

det idag saknas. Upprättade rutinbeskrivningar bör även ses över med jämna intervaller så de hålls aktuella samt tillse att det finns utförliga arbetsbeskrivningar kopplat till samtliga kontroller som ska genomföras.

Detta är påbörjat: Ett årshjul där löneprocessen tydligt framgår, planeras vara klar under 2024. Uppdatering av manualer/rutiner kopplat till kontroller. Systemkarta över de system som integreras med lönesystemet. Exempelvis försystem, verksamhetssystem och ekonomisystem.

Detta ska vi göra: Upprättade rutinbeskrivningar bör ses över med jämna intervaller och hållas uppdaterade.

- Ett systematiskt arbetssätt bör införas för att dokumentera utförda kontroller avseende lönehanteringen. Det bör framgå när och hur kontrollen genomförts, eventuella avvikelser och åtgärder, samt ansvarig person i syfte att öka spårbarheten gällande utförd kontroll.

Detta har vi gjort: Inventerat vilka kontroller vi ska göra och varför. Skapat checklistor för månadskontroller och årskontroller där det framgår när kontrollen är gjord och av vem.

- Utveckla, formalisera och systematisera internkontrollarbetet inom löneprocessen där kontrollaktiviteter baseras på en fullständig riskbedömning som omfattar lönehanterings alla delar. Tillse att det finns en tydlig tillhörande roll- och ansvarsfördelning samt att kontrollaktiviteter följs upp och utvärderas i syfte att säkerställa att de är effektiva.

Detta ska vi göra: Upprätta fullständig dokumentation över lönehanteringsprocessen. Kommer att börja med mindre processer för att sedan få en komplett processkarta. Den kommer ta tid.

- Utvärdera om funktionaliteten att kunna bevilja samtliga poster via mobil/app på en gång bör inaktiveras i syfte att minimera risken för att chefen inte bedömer varje post enskilt.

Detta ska vi göra: Ta bort möjligheten för chef att inte bevilja samtliga poster.

- Regelbundna och dokumenterade genomgångar bör genomföras avseende fasta data och befintliga behörigheter i lönesystemet. Detta bör innefatta genomgångar av loggar för att se till att inte felaktig registrering skett.

Detta ska vi göra: Undersöka hur vi på bästa sätt ska kunna logga fasta data enligt granskningen.

- Beslut bör fattas avseende vilka personer/befattningar som ska ha rätt att attestera/bemyndiga verkställan av lön. Det bör även övervägas att tillse att det fastställs en samlad dokumentation över attesträtter för lönehantering.

Detta har vi gjort: Beslut och dokumentation över attesträtträtt för lönehanteringen. Dokumentation finns hos ekonomi. Klart i Svenljunga, påbörjat i Tranemo.

- Spara ner erhållna bankkvittenser på ett systematiskt sätt. Det är även av vikt att nettolönesumman överensstämmer mellan lönesystem och bankkvittens, samt motsvarande mellan lönesystem och huvudbok. Kontrollerna bör därför säkerställas och göras spårbara.

Detta har vi gjort: Sparar nu ner bankkvittenserna på rätt ställe, de säkerställs och är nu spårbara.