# PM

# Uppföljning av

**Granskning av löneprocessen 2018**

**2020-03-06**

Linköpings kommun
linkoping.se

Linköping
Där idéer blir verklighet

| | |
|---|---|
| Diarienummer: | KS9 2019-39 |
| Datum: | 2020-03-06 |
| Handläggare: | Annica Engberg |
| Organisation: | Revisionskontoret |

# Innehåll

**1 Bakgrund 4**

**2 Syfte och avgränsning 4**

**3 Ansvarig nämnd/styrelse 4**

**4 Metod 5**

**5 Förbättringsområden och åtgärder 5**

5.1 Årligen genomföra riskbedömningar av hela löneprocessen och med detta som grund besluta om kontroller. 5

5.2 Säkerställa att Lönecenter har aktuella attestlistor avseende vem som har attesträtt att bevilja att anställda får behörighet i Heroma. 6

5.3 Förtydliga för cheferna att de är ytterst ansvariga för löneutbetalningarna inom sitt ansvarsområde och att de är skyldiga att följa rutinerna för kontroll och signering av utanordningslistorna. 7

**6 Bedömning och slutsats 7**

# 1 Bakgrund

Under 2018 fick revisionsföretaget KPMG i uppdrag av revisorerna i Kommunalförbundet Fjärde storstadsregionen och revisorerna i Linköpings och Norrköpings kommun att granska löneprocessen på Lönecenter och Linköpings och Norrköpings kommun.

Syftet med granskningen var att inhämta ett underlag till bedömningen av om kommunalförbundets verksamhet avseende Lönecenter sköts ändamålsenligt och med en tillräcklig intern kontroll så att respektive kommuns ansvar tillgodoses och ger rättvisande räkenskaper.

Av rapporten framgick att det fanns områden där den interna kontrollen på Lönecenter och i medlemskommunerna bör förstärkas.

Revisionskontoret ska på uppdrag av kommunens revisorer följa upp vilka åtgärder som gjorts avseende de förbättringsområden för Linköpings kommun som kommunens revisorer framhöll i det missiv som skickades till kommunfullmäktige och kommunstyrelsen i april 2019 (Dnr KS 2019-260, händelse #11).

# 2 Syfte och avgränsning

Syftet med den uppföljande granskningen är att inhämta ett underlag till revisorernas bedömning om tillräcklig intern kontroll och om rättvisande räkenskaper säkerställs avseende löneprocessen i Linköpings kommun.

Granskningen avser räkenskapsåret 2019 och avgränsas till de förbättringsområden för Linköpings kommun som framgår av missivet från kommunens revisorer (Dnr KS 2019-260, händelse #11).

I missivet framhölls följande förbättringsområden:

- Årligen genomföra riskbedömningar av hela löneprocessen och med detta som grund besluta om kontroller.
- Säkerställa att Lönecenter har aktuella attestlistor avseende vem som har attesträtt att bevilja att anställda får behörighet i Heroma.
- Förtydliga för cheferna att de är ytterst ansvariga för löneutbetalningarna inom sitt ansvarsområde och att de är skyldiga att följa rutinerna för kontroll och signering av utanordningslistorna.

# 3 Ansvarig nämnd/styrelse

Kommunstyrelsen.

# 4 Metod

Tjänstepersoner på kommunledningsförvaltningen och lönecenter ombads att lämna skriftliga svar på frågor gällande de förbättringsområden som lyfts fram i missivet. Av svaren ska framgå vilka åtgärder som hittills genomförts, påbörjats eller som planeras.

# 5 Förbättringsområden och åtgärder

Nedan redovisas de frågor vi ställt till kommunledningsförvaltningen och lönecenter samt de svar vi fått från respektive tjänsteperson.

## 5.1 Årligen genomföra riskbedömningar av hela löneprocessen och med detta som grund besluta om kontroller.

| **Frågor till Linköpings kommun** | **Redogörelse för åtgärder** |
|---|---|
| Har riskbedömning gjorts 2019 för hela löneprocessen? | Nej, det ingår som en stabsaktivitet under 2020. |
| Hur dokumenteras riskbedömningen av löneprocessen? | - |
| Har riskbedömningen av löneprocessen resulterat i förändrade kontroller? | - |
| Hur har nya och/eller ändrade kontroller kommunicerats? | - |
| **Fråga till lönecenter** | **Redogörelse för åtgärder** |
| Har Linköpings kommun gjort riskbedömning för hela löneprocessen under 2019? | Kommunalförbundet har påbörjat en riskbedömning för den delen av löneprocessen som Lönecenter ansvarar för. |

## 5.2 Säkerställa att Lönecenter har aktuella attestlistor avseende vem som har attesträtt att bevilja att anställda får behörighet i Heroma.

| **Fråga till Linköpings kommun** | **Redogörelse för åtgärder** |
|---|---|
| Hur har ni säkerställt att lönecenter har aktuella attestlistor för attesträtter gällande behörigheter? | Inom ramen för HR stabens digitaliseringsprojekt pågår utveckling av e-tjänst ”Behörighetsansökan Heroma”. Syftet är att automatiserar hela flödet, varje behörighetsansökan kommer att göra ”slagning” mot upprättad attestlista. Leverans under 2020.<br><br>Under tiden har lönechef, Linköpings kommun, att bistå Lönecenter med dessa uppgifter. |
| **Fråga till lönecenter** | **Redogörelse för åtgärder** |
| Hur har Linköpings kommun säkerställt att lönecenter har aktuella attestlistor för attesträtter gällande behörigheter? | Denna punkt har vi inte kunnat hantera i och med att den inte ligger under lönecenters ansvarsområde.<br><br>Lönecenter har inte sett några spår av att det säkerställs och inte fått någon information kring detta. |

### 5.3 Förtydliga för cheferna att de är ytterst ansvariga för löneutbetalningarna inom sitt ansvarsområde och att de är skyldiga att följa rutinerna för kontroll och signering av utanordningslistorna.

| **Frågor till Linköpings kommun** | **Redogörelse för åtgärder** |
|---|---|
| Har ansvar och rutiner för kontroller gällande löneutbetalningarna förtydligats? | Under 2019 har en särskild portal för chefer lanserats där chefs ansvar för ekonomi tydligt framgår. Men en skrivning om det särskilda ansvaret vid löneutbetalning framgår inte. Det kommer att åtgärdas under Q1 2020. |
| Hur har förtydligade rutiner/kontroller för löneutbetalningar dokumenterats och kommunicerats? | Genom månadsplan för rapportörer och chefer har arbetsuppgifter kommunicerats och dokumenterats. |
| Hur säkerställs att information om ansvar och rutiner för kontroller når alla chefer (nya och gamla)? | Vid nyanställning finns tvingande utbildningsinsats där chefs ansvar och arbetsuppgifter kopplade till lön (Heroma) kommuniceras. Under Q1 2020 kommer chefsutbildningen att bli digital (film) vilket underlättar även för seniora chefer att repetera sitt uppdrag.<br><br>Ansvar och arbetsuppgifter framgår även i de manualer som finns för arbetet i Heroma. |

## 6 Bedömning och slutsats

Utifrån de svar vi fått ser vi att en del åtgärder påbörjats under 2019, och att en stor del kommer att genomföras under 2020.

*Vi bedömer att de brister i den interna kontrollen som noterades vid granskningen 2018 kvarstår även för 2019.*

Revisionskontoret föreslår att revisorerna gör en andra uppföljning av åtgärderna för 2020.