

Kommunstyrelsen

Kommunfullmäktige för kännedom

Granskning av löneutbetalningar

KPMG har på uppdrag av de förtroendevalda revisorerna i Uppsala kommun granskat kommunens processer och kontroller för utbetalningar av löner.

Efter genomförd granskning är vår bedömning att processer och kontroller i stort är ändamålsenligt utformade.

Däremot har vi kunnat konstatera att attester av utbetald lön fortfarande inte görs i enlighet med fastställda rutiner. Ungefär en femtedel av alla löner attesteras inte.

Vi bedömer att risken som relativt hög att avsaknaden av attester för en så stor andel av de löner som utbetalas även kan indikera att tänkta kontroller inte utförs. Vidare kan risk föreligga att brister i tänkta kontroller leder till att felaktiga löner utbetalas som leder till att fordringar uppstår från kommunen på anställda. Dessa fordringar uppgick per 2017-12-31 till ca 8,6 mnkr. Det kan heller inte uteslutas att felaktiga löner utbetalas utan upptäckt.

Vi rekommenderar att kontrollerna skärps så att andelen attesterade löner ökar och närmar sig 100%. Attesterna ska givetvis föregås av att erforderliga kontroller genomförs.

Revisionen begär yttrande över revisionens iakttagelser, utifrån följande frågeställningar, senast 2018-08-31 till sakkunnigt biträde; bo.adel@kpmg.se.

- Med avseende på den genomförda granskningen, vilka åtgärder avser ni att genomföra i syfte att komma tillrätta med de påtalade bristerna?
- Under vilken tidsperiod avser ni att genomföra dessa åtgärder?
- Hur kommer ni att avläsa effekten av dessa åtgärder?
- Hur kommer dessa åtgärder att påverka innehållet i nästa revision av internkontrollplanen?
- Om ni inte anser att revisionens granskning behöver besvaras eller att den har aktuell bäring på ert nuvarande arbete vänligen utveckla skälen till er bedömning.

För kommunrevisionen



Erica Närlinge, ordförande



Granskning av löneutbetalningar

Uppsala Kommun

KPMG AB

2018-03-09

Antal sidor 14

Antal bilagor 0

Fördjupningsrapport löneutbetalningar Uppsala kommun 2017
faktagranskad.docx



Uppsala Kommun
Granskning av löneutbetalningar

2018-03-09

Innehållsförteckning

1	Sammanfattning	2
2	Bakgrund	2
3	Syfte, granskningsmål och metod	2
4	Ansvarig nämnd	4
5	Projektorganisation	4
6	Anställningsavtal	4
7	Löneutbetalningsprocessen	4
8	Löpande kontroller	6
9	Löneattester	8
10	Stickprov attester	9
11	Stickprov höga löner	10
12	Stickprov årslöner	11
13	Fordringar på anställda	11
14	Våra kommentarer	12



1 Sammanfattning

KPMG har av de förtroendevalda revisorerna fått i uppdrag att granska kommunens process för löneutbetalningar.

Efter genomförd granskning är vår bedömning att processen i stort har en ändamålsenlig utformning. Vi har i våra granskningsåtgärder inte hittat några väsentliga fel varken i utformningen av kontroller eller i utbetalda löner.

Däremot har vi utifrån Uppsala kommuns egen uppföljning kunnat konstatera att attester av utbetald lön inte görs i enlighet med fastställda rutiner. Ungefär en femtedel av alla löner attesteras inte.

Vi bedömer att risken som relativt hög att avsaknaden av attester för en så stor andel av de löner som utbetalas även kan indikera att tänkta kontroller inte utförs. Vidare kan risk föreligga att brister i tänkta kontroller leder till att felaktiga löner utbetalas som leder till att fordringar uppstår från kommunen på anställda. Dessa fordringar uppgick per 2017-12-31 till ca 8,6 mnkr. Det kan heller inte uteslutas att felaktiga löner utbetalas utan upptäckt.

Vi rekommenderar att kontrollerna skärps så att andelen attesterade löner ökar och närmar sig 100%. Attesterna ska givetvis föregås av att erforderliga kontroller genomförs.

2 Bakgrund

Uppsala kommun bedriver verksamheter inom skola, omsorg och markexploatering m m för ca 13 miljarder kr. Under 2016 uppgick kostnader för löner exklusive sociala avgifter och pension m m till 4,3 miljarder kr. I december 2016 hade kommunen 11.400 tillsvidareanställda medarbetare motsvarande 10.800 heltider. Det innebär att kommunen hanterar ca 150.000 lönetransaktioner varje år.

Den effektivaste granskningsmetoden för poster med många transaktioner där varje transaktion i sig representerar ett i förhållande till helheten lågt belopp är att identifiera och bedöma ändamålsenligheten i de inbyggda kontroller som ska förhindra och upptäcka fel och även att testa om de tänkta kontrollerna tillämpas.

PWC och KPMG har i granskningar genomförda de senaste åren gjort iakttagelser rörande kontrollbrister rörande löneutbetalningar och lämnat förslag till förbättringar.

De förtroendevalda revisorerna har i sin riskanalys för 2017 ansett det motiverat att genomföra en granskning av löneutbetalningar.

3 Syfte, granskningsmål och metod

3.1 Syfte

Granskningen har syftat till att kartlägga och bedöma processen för löneutbetalningar, som underlag för att bedöma om kommunens och nämndernas lönekostnader redovisas korrekt.



2018-03-09

3.2 Granskningsmål

Inom ramen för det övergripande syftet har följande frågor avsetts att besvaras eller belysas:

- Hur ser processen för utbetalningar av löner ut, vilka nyckelkontroller kan identifieras? Exempel på delfrågor:
 - Vilka befattningshavare ska teckna anställningsavtal?
 - Vilka befattningshavare ska besluta om lön och andra villkor vid nyanställning?
 - Vilka kontroller ska göras och av vem av rörliga tillägg och avdrag till lönen, såsom föräldraledighet, sjukfrånvaro, övertid etc?
 - Vilka signallistor ska tas ut vid varje månadskörning t ex rörande orimligt höga löner?
 - Vilka kontroller ska göras av löneattestant (dvs linjechef) innan månadskörning av löner verkställs och hur dokumenteras dessa kontroller?
- Är processen ändamålsenligt dokumenterad?
- Efterlevs fastställda regler för kontroller m m?
- Bedömning av ändamålsenlighet i nyckelkontroller

3.3 Avgränsning

Granskningen har avsett löneutbetalningar under 2017.

3.4 Revisionskriterier

Vi har bedömt om processen för löneutbetalningar är ändamålsenliga och uppfyller kraven på intern kontroll enligt kommunallagen.

3.5 Metod

Granskningen har utförts genom

- Intervjuer
- Processgenomgång med identifiering och bedömning av nyckelkontroller
- Stickprovsvisa kontroller att attest skett i enlighet med fastställda regler
- Stickprovskontroller av utbetalda löner till olika kategorier av anställda samt politiker inklusive kontroll av fasta löneuppgifter enligt avtal och kodning av pensionsavtal
- I övrigt besvara frågorna under avsnitt 2.2.
- Uppföljning av de rekommendationer som lämnats i tidigare granskningar
- Avslutande sammanställning, analys och rapport



Uppsala Kommun
Granskning av löneutbetalningar

2018-03-09

4 Ansvarig nämnd

Granskningen har berört KS och samtliga nämnder.

5 Projektorganisation

Granskningen har utförts av ett team med Bo Ädel som ansvarig. Bo är auktoriserad revisor och certifierad kommunal yrkesrevisor.

6 Anställningsavtal

Befogenhet att skriva under anställningsavtal har den chef som ansvaret blivit delegerat till. Nämnderna beslutar hur långt ned i ledet man vill delegera ansvaret, kravet är att det måste vara en chef. För att kunna sätta rätt lön använder man sig av en aid-kod som är knuten till befattningen. Arbetsgivarenheten har angett intervaller för lönespannet inom respektive aid-kod. Intervallet används när lönenivån sätts och på så sätt vet man på vilken lönenivå personen ifråga bör ligga. Inom intervallet är det till upp till den chef som tar hand om anställningen att bedöma vart individen lönemässigt ska ligga. Att man går utanför intervallerna hör till ovanligheterna. Alla anställningar hanteras i kommunens personalsystem Heroma.

Chef eller administratör registrerar underlag för anställning i ett system som heter Asta. I Asta finns olika formulär för olika typer av anställningar med vissa obligatoriska fält. Chefen attesterar digitalt underlaget och därefter registrerar en lönekonsult in uppgifterna i lönesystemet varefter ny kontroll sker att rätta data registrerats. Denna kontroll sker genom att det finns ett krav att chefen tar ut en grundlista (lönespecifikation) efter att uppgifterna registrerats av lönekonsult och stämmer av mot attesterat underlag. Anställningsavtal förvaras både digitalt och i ett fysiskt arkiv.

7 Löneutbetalningsprocessen

Alla tidrapporter läggs in och attesteras i Uppsala kommuns lönesystem Heroma. Inför den månatliga löneutbetalningen gör kommunen två olika lönekörningar, en preliminär och en slutlig. Chefen för respektive avdelning ska innan första lönekörningen ta ut en bevakningslista över lönerna för genomgång och analys. På bevakningslistan framgår om det är några anställda som har tidsbegränsade tillägg/avdrag med brytpunkter eller om anställningar upphör under perioden. Innan första lönekörningen ska chefen även fastställa arbetsförändringar och frånvaro vilka det finns en funktion för som gör att dessa ligger på startsidan vid inloggning i Heroma. Om arbetsförändringarna inte hanteras i tid får chefen meddela Lönecenter via e-post som manuellt får lägga in ersättningsarna. Ersättning för arbetsförändringar betalas ut nästkommande månad.

7.1 Första lönekörningen

Sedan arbetsförändringarna rättats/godkänts sker en första lönekörning enligt en fastställd tidplan. Därefter genereras en grundlista över löner, en signallista samt en utanordningslista. Varje chef har då i uppgift att kontrollera grundlistan (lista över resultatet av lönebearbetningen, som den kommer att se ut om inga ändringar sker) samt utanordningslistan. Större avvikelser som behöver rättas innan slutlig lönekörning meddelas löneservice snarast. Mindre avvikelser kan rättas nästkommande månad.



Uppsala Kommun

Granskning av löneutbetalningar

2018-03-09

Efter första lönekörningen skapas en signallista som kontrolleras av chef och löneservice. Signallistan flaggar risker i lönekörningen utifrån vissa kriterier. Dessa varningar måste godkännas eller rättas innan andra lönekörningen kan genomföras (se vidare avsnitt 8.2 för mer information om signallistan).

7.2 Andra lönekörningen

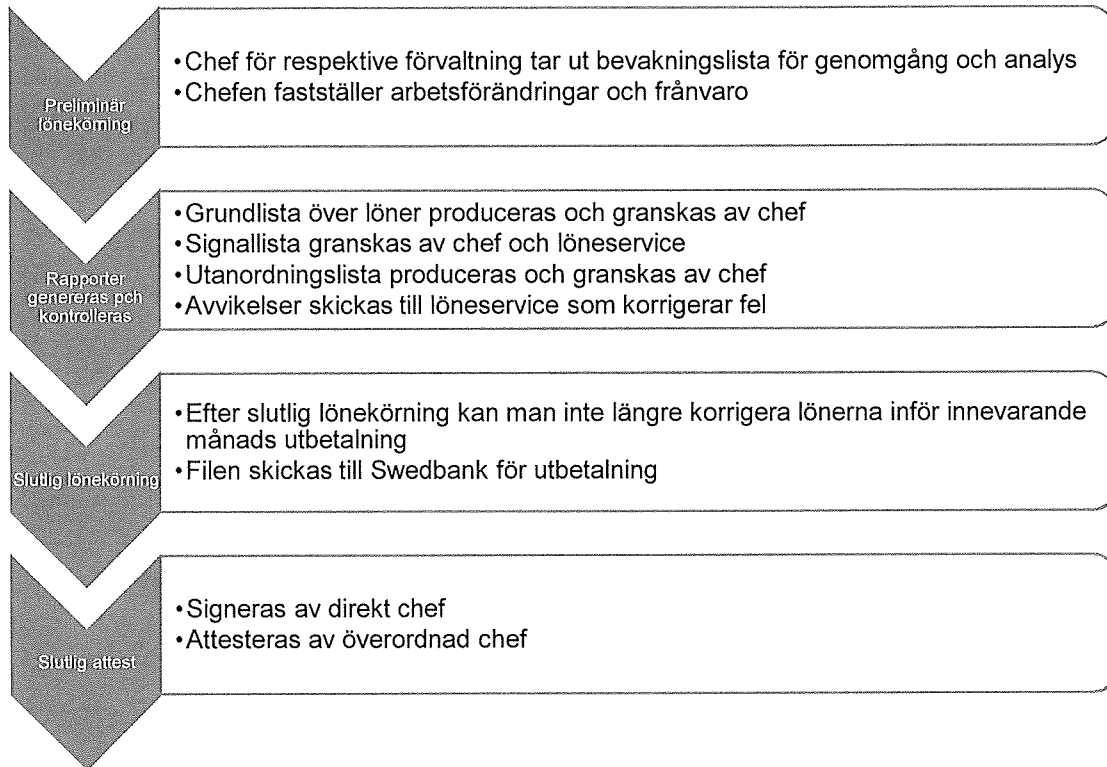
Sedan lönecentret har rättat de felaktigheter som har hittats i signallistan samt andra avvikelser görs den andra lönekörningen ca 4-5 dagar senare. Efter andra lönekörningen som är den definitiva lönekörningen går det inte längre att ändra något utan filen skickas till Swedbank för betalning. Efter andra lönekörningen får även cheferna utanordningslistor som ska granskas och atteras vilket görs elektroniskt och är beviset för att cheferna granskat månadens löner. När attestansvarig chef atterat ska även chef över attestansvarig chef attera denna och attest sker således i två steg. Attest ska ske även om felaktigheter påträffas. Felen noteras för att sedan korrigeras i nästa månads lönekörning. Vi går djupare in på attester under avsnitt 9.

7.3 Utbetalningar

Den bankfil som skickas till Swedbank atteras inte, däremot jämförs denna av systemförvaltarna mot skattedeklaration, banklista samt lönesystem. Det finns även en spärr som stoppar stansaktioner på över 200 tkr. Efter det mailas den vidare till redovisningsenheten som för in den i systemet Agresso även stämmer av månadens lönekostnader. Här sker därigenom ytterligare en rimlighetskontroll även om ingen regelrätt attest sker av densamma. I samband med att bankfilen har genomgått en sista kontroll skickas den även till betalning. Mottagande bank kvitterar att rätt belopp tagits emot för utbetalning och denna kvittens sparas.

Rutinerna ovan genomförs månatligen. Vid årsbokslut stämmer redovisningsenheten även av totala löner under hela året enligt redovisningen mot deklarerade löner enligt SKV samt enligt lönesystem.

2018-03-09



Modell 1, Uppsala kommuns löneutbetalningar

7.4 Kommentarer

Processen för löneutbetalningarna är väl utformad och innehåller ett antal nyckelkontroller som minskar risken för fel.

8 Löpande kontroller

Löneutbetalningsprocessen har flera viktiga kontroller som försäkrar att rätt summa betalas ut till rätt person. Vi har valt att granska de systemgenererade signallistorna som genereras innan respektive efter den första lönekörningen vidare. Den första signallistan kallas för bevakningslista medan man kallar den andra för signallista. Listornas genereras i olika steg med bådas uppgift är att signalera då löneutbetalningar sticker ut.



Uppsala Kommun

Granskning av löneutbetalningar

2018-03-09

8.1 Bevakningslista

Bevakningslistan är det första steget i löneutbetalningsprocessen. Innan första lönekörningen genereras listan för analys av ansvarig chef. Vi har tagit del av den aktuella bevakningslistan som vid granskningstillfället hade 11 olika punkter där systemet ska signalera. Aktiva signaler vid granskningstillfället är:

- Flera sjukdomstillfällen (vid 6 sjukdomstillfällen de senaste 6 månaderna)
- Schema saknas (intervall: innevarande månad)
- Anställning upphör (intervall: nästa månad)
- Fast fördelning upphör (intervall: nästa månad)
- Fast tillägg/avdrag upphör (intervall: nästa månad)
- Längre tids frånvaro upphör (intervall: nästa månad)
- Lönetillägg i anställningsrad upphör (intervall: nästa månad)
- Sjuk mer än 4 veckor eller 90 dagar (intervall: föregående månad)
- Sparad tid (SemesterService) (sparad tid mer än 40)
- Uttagen tid (SemesterService) (uttagen tid mindre än 20)
- Vikariat upphör (intervall: nästa månad)

8.2 Signallista

Signallistan genereras efter den första lönekörningen och skickas ut till berörd part vilket oftast är chefer och lönecenter. Signallistan består precis som bevakningslistan av flera olika kriterier och om dessa uppfylls skapas en signal för granskning. Vid granskningstillfället bestod signallistan av 164 olika "Felkoder" för vilka den lämnar signaler. Felkoderna är t.ex. varningar avseende ovanligt höga bruttolöner, ärenden som borde fastställts (t.ex. frånvaro eller rapporterad sjukfrånvaro på dagar där det inte finns någon arbetstid) eller minussaldon. Den kontrollerar också sådana saker som om utbetalningen i något avseende saknar information som t.ex. datum. Utöver dessa varningar kontrollerar den således ytterligare ett stort antal parametrar och möjliga felkällor.



2018-03-09

8.3 Kommentarer

Bevakningslistan och signallistan är bra underlag för kontroller och minskar risken för felaktiga löneutbetalningar, under förutsättning att listorna används på avsett sätt.

9 Löneattester

Såsom beskrivits ovan sker både ett antal kontroller vid lönekörningen och attester för att säkerställa att lönerna blir rätt.

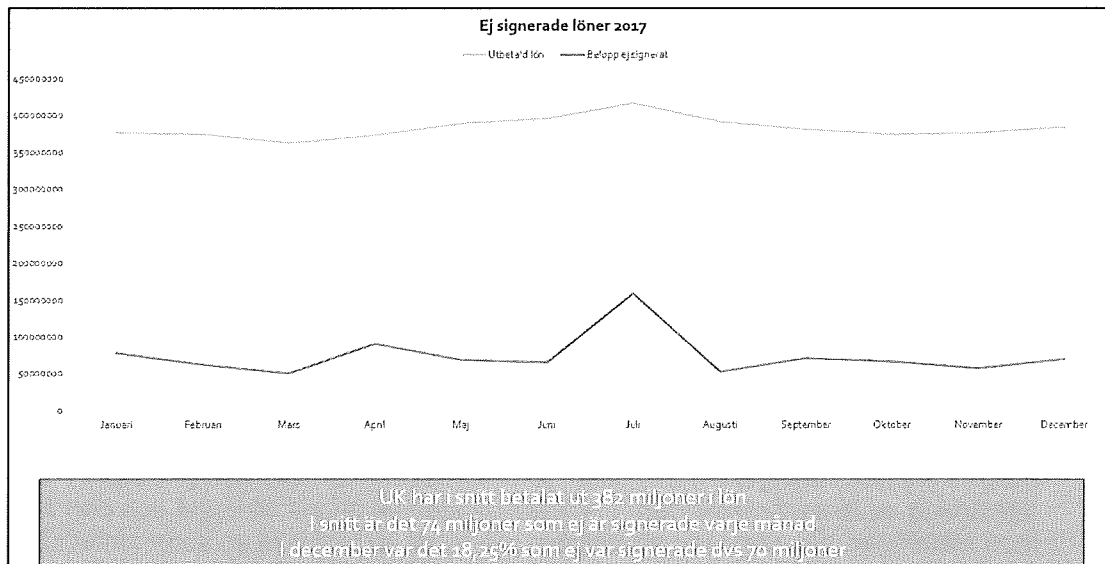
Den slutliga attest som sker efter att lönen är utbetald sker i två steg. I det första steget kontrolleras löneutbetalningen av den närmaste chef som är attestansvarig för kostnadsstället. I det andra steget attesteras löneutbetalningen av nästa nivå's chef. Tanken är att attesten i första steget ska ske av en chef som känner till den anställdes arbetsuppgifter och som är insatt i dennes arbetssituation. Det andra steget betraktas enligt kommunledningskontoret mer som en attest av förstastegsattesten än som attestering av löneutbetalningen. Förstastegsattesten anses viktigast och den följs upp med mätningar. Vid attest har attestanten möjlighet att skriva in en kommentar i Heroma för att dokumentera att attesten föregåtts av lämpliga kontroller.

Inom Uppsala kommun måste man för att kunna attestera löner oavsett om det är i steg ett eller steg två vara chef. När en chef ska få attestbehörighet måste denne skicka in en ansökan om att få gå en kurs i Heroma, vilket är systemet där alla löneutbetalningar hanteras. Ansökan attesteras av en högre chef innan den går vidare. När chefen ifråga sedan genomfört kursen skickas ett mail till systemförvaltarna som lägger in behörigheten i Heroma.

För att försäkra sig om att man bara har behöriga attestanter tas löpande bort attestanter som slutar, byter positioner eller av någon annan anledning inte ska ha kvar sin behörighet. Det är då chefen ovanför som har i ansvar att meddela systemförvaltarna detta. Två gånger om året genomför systemförvaltarna själva en kontroll där de säkerställer att det inte är några som skulle tagits bort som ligger kvar som attestant.

Kommunen har som mål att alla löneutbetalningar ska signeras och attesteras efter att man betalt ut lön till den anställda. Man har själva uppmärksammat att denna kontroll inte sker i den utsträckning man önskar. I figur 1 presenterar vi ett diagram med statistik av andel attesterade löneutbetalningar per månad.

2018-03-09



Figur 1, diagram över attestering av löner under 2017 från Kommunledningskontoret.

Vi kan tydligt se att det är en stor del av löneutbetalningarna som inte granskas av närmaste chef. Löneutbetalningarna som inte har granskats i första led uppgår under året i genomsnitt till 74 mkr vilket motsvarar nästan en femtedel av alla löneutbetalningar gjorda 2017. Utöver det kan vi konstatera att beloppen som inte är attesterade är högst under juli månad.

9.1 Kommentarer och rekommendationer

Under 2017 attesterades ca 81 % av alla löneutbetalningar. Vi kan konstatera att man är långt ifrån målet om att man ska attestera 100 % av utbetalningarna. Efter analys av attestprocessen rekommenderar vi att kontroller skärps för att få chefer att attestera i större utsträckning.

10 Stickprov attester

För verifiering av att attester genomförts har vi valt att kontrollera attester på 15 löneutbetalningar gjorda under 2017. Vi har gjort ett slumpmässigt urval utifrån personal med olika befattningar och löneutbetalningar utspridda på olika månader under året.

Befattning	Månad	Attesterad i första steg	Attesterad i andra steg	KPMGs Kommentarer
Chefsekonom	Mars	Ja	Ja	-
Förskolelärare	Mars	Ja	Ja	-
Förskolelärare	Mars	Ja	Ja	-
Anläggningsarbetare	April	Nej	Ja	Ej attesterad
Anläggningsarbetare	Augusti	Ja	Ja	Attesterad i november
Anläggningsarbetare	Okt	Ja	Ja	-
Lärare årsk. 4-9	Februari	Ja	Ja	-
Lärare årsk. 4-9	April	Ja	Nej	Endast attesterad i ett steg
Lärare årsk. 4-9	September	Ja	Ja	-
Lärare årsk. 4-9	September	Ja	Ja	-
Enhetschef	Augusti	Ja	Ja	-
Enhetschef	Augusti	Ja	Ja	-
Enhetschef	Oktober	Ja	Nej	Endast attesterad i ett steg
Vårdbiträde	Oktober	Ja	Nej	Endast attesterad i ett steg
Vårdbiträde	December	Ja	Ja	-

Tabell 1, sammanställning

I vår granskning var det endast ett av de 15 stickprov vi tog som inte var attesterad i det första steget vilket är det viktigaste. Det stickprov som inte var attesterat i första steget var attesterat i det andra och borde då rimligen ha fått även en förstastegsattest.

11 Stickprov höga löner

Vi har tagit del av förteckningar över 50 höga månadslöner och 50 höga årslöner och stickprovvis rimlighetsbedömt respektive lön i kombination med befattning. Granskningen visade inga avvikelser från våra förväntningar.



12 Stickprov årslöner

Vi har valt att granska tio årslöner mot anställningsavtal för personal och arvodesregler för politiker i Uppsala kommun. Urvalsgruppen har varit personal med högre löner där bland annat höga tjänstemän och kommunalråd har ingått.

Person	KPMGs granskningsåtgärder	Anställningsår	KPMGs Kommentarer
1	Granskning har skett mot avtal.	2016	I linje med våra förväntningar
2	Granskning har skett mot avtal.	2016	I linje med våra förväntningar
3	Granskning har skett mot avtal.	2014	Kraftig ökning från löneavtal, förklaras av lönerrevisioner fr.o.m. 2014
4	Granskning har skett mot avtal.	2017	I linje med våra förväntningar
5	Granskning har skett mot avtal.	2014	Stor differens där periodbestämda lönetillägg täcker upp skillnaden
6	Granskning har skett mot avtal.	2017	I linje med våra förväntningar
7	Granskning har skett mot avtal.	2017	I linje med våra förväntningar
8	Granskning har skett mot avtal.	2016	Kraftig ökning från löneavtal, förklaras av att personen i fråga har betald övertid.
9	Granskning har skett mot avtal.	2013	Kraftig ökning från löneavtal, förklaras av lönerrevisioner fr.o.m. 2013
10	Granskning har skett mot avtal.	2015	Stor differens där periodbestämda lönetillägg täcker upp skillnaden

Tabell 2, sammanställning av granskning årslöner

I vår granskning noterade vi flera differenser varav alla gick att förklara med ytterligare information.

13 Fordringar på anställda

Per 2017-12-31 hade kommunen ca 8,6 mnkr i fordringar på anställd personal. Fordringarna kan uppstå bland annat då felaktig lön utbetalas. Den centrala löneenheten ställde som mål att minska fordringar på anställda med 25 procent under 2017. Utfallet blev 5 procent. Det kan inte uteslutas att utökade kontroller skulle kunna minska fordringarna ytterligare.



Uppsala Kommun
Granskning av löneutbetalningar

2018-03-09

14 Våra kommentarer

Efter genomförd granskning är vår bedömning att processen för utbetalning av löner i stort har en ändamålsenlig utformning. Vi har i våra granskningsåtgärder inte hittat några väsentliga fel varken i utformningen av kontroller eller i utbetalda löner.

Däremot har vi utifrån Uppsala kommuns egen uppföljning kunnat konstatera att attester av utbetald lön inte görs i enlighet med fastställda rutiner. Ungefär en femtedel av alla löner attesteras inte.

Vi bedömer att risken som relativt hög att avsaknaden av attester för en femtedel av de löner som utbetalas även kan indikera att tänkta kontroller inte utförs utifrån bevakningslista och signallista. Vidare kan risk föreligga att brister i tänkta kontroller leder till att felaktiga löner utbetalas som leder till att fordringar uppstår från kommunen på anställda. Det kan heller inte uteslutas att felaktiga löner utbetalas utan upptäckt.

Vi rekommenderar att kontrollerna skärps så att andelen attesterade löner ökar och närmar sig 100%. Attesterna ska givetvis föregås av att erforderliga kontroller genomförts.

2018-03-09

KPMG AB

Bo Ädel

Auktoriserad revisor