

Lessebo kommun

Granskning av löneprocessen kopplat till lönenämnden



Building a better
working world

Innehåll

1. Inledning	2
1.1. Bakgrund.....	2
1.2. Syfte och revisionsfrågor	2
1.3. Avgränsningar	2
1.4. Genomförande	2
1.5. Revisionskriterier.....	2
2. Granskningsresultat	4
2.1. Organisation och ansvarsfördelning	4
2.2. Behörighet och kontroller.....	6
2.3. Uppföljning och intern kontroll	8
2.4. Återkoppling till Lessebo kommun	8
3. Sammanfattande bedömning	10
Bilaga 1: Ansvarsfördelning	13

1. Inledning

1.1. Bakgrund

Lessebo, Högsby och Uppvidinge kommun har en gemensam nämnd för lönesamverkan. Nämnden inrättades 2005 och har bland annat ansvar för drift och systemförvaltning av personalsystem. En gemensam nämnds behörighet och befogenhet ska, enligt kommunallagen, närmare preciseras i en överenskommelse mellan de berörda kommunerna. Vad som gäller för en nämnd i kommunallagen ska, om inte annat sägs, även gälla en gemensam nämnd.

Utöver regler och krav för gemensamma nämnder ställer en samverkan inom löneområdet även krav på en god intern kontroll i medverkande kommuner.

De förtroendevalda revisorerna i Lessebo kommun har fått indikation på att det eventuellt finns brister i nämndens interna kontroll och har därefter i sin risk- och väsentlighetsanalys beslutat att genomföra en granskning av lönesamverkan. Detta mot bakgrund av att en god intern kontroll inom Lessebo kommun även förutsätter en god intern kontroll i den gemensamma nämnden.

1.2. Syfte och revisionsfrågor

Granskningens övergripande syfte är att bedöma om nämnden för lönesamverkan har ett tillräckligt arbete med intern styrning och kontroll för att säkerställa att Lessebo kommun har förutsättningar för en löneprocess med god intern kontroll.

I granskningen besvaras följande revisionsfrågor:

- ▶ Har nämnden säkerställt att verksamheten styrs utifrån de mål och riktlinjer som fullmäktige bestämt?
- ▶ Har nämnden säkerställt fastställda styrdokumenters aktualitet och efterlevnad?
- ▶ Har nämnden säkerställt en tillräcklig uppföljning och rapportering i enlighet med gällande överenskommelse?
- ▶ Har nämnden säkerställt en tillräcklig ekonomisk uppföljning och rapportering?
- ▶ Finns en tydlig ansvarsfördelning avseende arbetet med intern kontroll?
- ▶ Finns det rutiner och system som säkerställer god intern kontroll?
- ▶ Sker det en ändamålsenlig uppföljning och återrapportering av den interna kontrollen?
- ▶ Finns det en tydlig ansvars- och arbetsfördelning mellan nämnden för lönesamverkan och Lessebo kommun?

1.3. Avgränsningar

Granskningen avser den gemensamma nämnden för lönesamverkan och kommunstyrelsen i Lessebo kommun.

1.4. Genomförande

Granskningen grundas på dokumentstudier och intervjuer med tjänstepersoner på lönesamverkan. Samtliga intervjuade har getts möjlighet att sakgranska rapporten.

1.5. Revisionskriterier

I denna granskning utgörs de huvudsakliga revisionskriterierna av:

- ▶ Kommunallagen
- ▶ Gällande avtal för den gemensamma nämnden

2. Granskningsresultat

I kommande avsnitt används benämningen *lönesamverkan* för nämndens förvaltning.

2.1. Organisation och ansvarsfördelning

2.1.1. Ansvarsfördelning

Lönesamverkans ansvar framgår av nu gällande avtal mellan de medverkande kommunerna¹. Enligt avtalet ansvarar nämnden för:

”Frågor rörande löneadministrationen, vilket även innefattar pensionsadministration, försäkringsadministration samt upphandling, införande, systemförvaltning och ansvar för ett personal- och lönesystem.”

Lönesamverkan ansvarar för drift och systemförvaltning, lönekörning samt att lägga upp roller och behörigheter. Det finns en dokumenterad beskrivning över lönesamverkans samt Lessebo kommuns ansvarsområden².

Lönesamverkan upplever att ansvarsfördelningen mellan kommunerna och lönesamverkan är tydlig men att den inte alltid efterlevs. Exempelvis kontaktar medarbetare lönesamverkan vid frågor om felaktig lön trots att samtliga frågor ska ställas till den närmsta chefen som i sin tur kan kontakta lönesamverkan vid behov.

Uppfattningen om en tydlig ansvarsfördelning delas av Lessebo kommuns centrala personalavdelning.

Vid omorganisationer skickas enligt uppgift en fil med information om den tänkta omorganisation till lönesamverkan. Vid intervju framkommer att förändringar i kommunens organisation inte alltid kommuniceras till lönesamverkan. Detta innebär merarbete samt en osäkerhet i hanteringen av behörigheter.

Decentraliserad lönehantering

Lönesamverkan arbetar enligt en decentraliserad lönehantering vilket innebär att respektive chef och medarbetare i Lessebo kommun ansvarar för att kontrollera medarbetares lönelistor och därmed att rätt lön utbetalas till rätt person. Samtliga medarbetare kan granska sin preliminära lönespecifikation.

Samtliga anställda i Lessebo kommun registrerar sin arbetstid och eventuell frånvaro via en e-tjänst i lönesystemet som heter självservice³.

Det finns en checklista över vilka kontroller som ska utföras av chefer eller administratörer inför varje lönekörning. Lönesamverkan informerar om checklisten vid utbildningar av nya chefer. Vid intervju med lönekonsulter uppges att det, trots dokumenterad ansvarsfördelning och checklistor, förekommer utbetalningar av felaktig lön till följd av fel i de inrapporterade uppgifterna. Som exempel ges:

¹ Avtalet är daterat 2005-10-28.

² Se bilaga 2 för ansvarsfördelning

³ Undantaget RÖK och familjehem som lämnar in blanketter. Lönesamverkan använder Visma Personec P som lönesystem.

- ▶ Anställning ändras utan att lönesamverkan kontaktas. Exempelvis om en anställning övergår till semesterjänst istället för ferietjänst, vilket då påverkar bland annat antal semesterdagar
- ▶ Att föräldraledighet och sjukdom inte förlängs och att lön därmed betalas ut

Lessebo kommun gör inga kontroller av att checklistan används av cheferna.

Lönesamverkan utför lönekörningen i systemen men ansvarar inte för att de inrapporterade uppgifterna är korrekta.

Stöddokument

Lönesamverkan använder följande stöddokument:

Dokument	Innehåll
Tidplan lönekörningar	Beskriver vilket datum som respektive moment i lönekörningen ska genomföras.
Drift och checklista	Innehåller information om vad som ska göras under verkställandedagen samt de två efterföljande dagarna. Exempelvis att felsignaler och kontering ska kontrolleras.
Utbildningsmaterial lönesystemet	Instruktionsbok i hur respektive moment i bearbetningen ska genomföras i lönesystemet.
Lönekörning	Beskriver momenten i lönekörningen från dag 1 i månaden till verkställande av lön. Dokumentet beskriver även rapportering till SCB.

Vid intervju uttrycks att dokumenten utgör ett stort stöd i arbetet. Nämnden har inte antagit dessa dokument som gällande riktlinjer. Det sker ingen kontroll eller uppföljning av om samtliga moment som beskrivs i stöddokumenterna har genomförts.

Mål

Uppvidinge kommun är värdkommun för den gemensamma nämnden. Detta uppges vara orsaken till att lönesamverkan arbetar efter de mål som Uppvidinge kommuns fullmäktige fastställer. Enligt uppgift har Lessebo kommun inte återkopplat kring detta.

Lönechefen och en centralt placerad strateg har anpassat fullmäktiges mål till verksamheten. I 2019 års delårsbokslut framgår följande målsättningar:

- ▶ Våra medarbetare är motiverade och engagerade i sina uppdrag
- ▶ Våra medarbetare har god hälsa
- ▶ Vi driver utvecklingsarbete i samverkan

Målen följs upp vid delår- samt årsbokslut. I 2019 års delårsbokslut framgår att två av målen beräknas uppfyllas och att ett beräknas bli delvis uppfyllt. Det noteras att samtliga mål som tilldelades samtliga nämnder i 2019 års budget inte redovisas i delårsrapporten. De målsättningar som framgår av delårsbokslutet återfinns inte i något nämndsbeslut.

Bedömning

Ansvarsfördelningen mellan Lessebo kommun och lönesamverkan bedöms till stora delar vara tydlig. Däremot görs bedömningen att den tydligare kan kommuniceras till anställda i Lessebo kommun då den enligt uppgift inte efterlevs fullt ut. En tydligt kommunicerad ansvarsfördelning är en viktig del i att säkerställa att samtliga kontroller genomförs samt en förutsättning för att uppnå en effektiv process.

Lönesamverkan arbetar efter ett flertal stöddokument som beskriver vilka moment som ska genomföras. Dokumenten bidrar enligt vår mening till att minska personberoendet. För att stärka processen ytterligare skulle de olika momenten i drift- och checklistan kunna bockas av efterhand som respektive moment genomförs. Dels för att utgöra ett hjälpmedel när en ersättare ska utföra arbetsuppgifter till följd av exempelvis sjukdom, men även för att underlätta uppföljning och kontroll av att samtliga moment genomförs.

Det faktum att nämnden inte har fastställt målsättningar för 2019 utan att detta enbart har gjorts på tjänstemannanivå medför att nämnden inte har säkerställt att verksamheten styrs utifrån fullmäktiges målsättningar. Därtill ser vi en risk i att Lessebo kommuns fullmäktigemål inte blir styrande för den gemensamma nämnden. Bedömningen görs mot bakgrund av att nämndens mål helt synes vila på Uppvidinge kommuns målsättningar.

2.2. Behörighet och kontroller

Behörighet

Samtliga förändringar av behörigheter utförs av lönesamverkan. För att lönesamverkan ska justera en behörighet krävs en blankett undertecknad av närmsta chef. Lönesamverkan har inte delegationsordningar eller attestförteckningar för Lessebo kommun, vilket omöjliggör en kontroll av att behörig chef har undertecknat blanketten. Lessebo kommun gör heller inga kontroller över detta.

Det finns inget krav på att ha genomgått särskilda utbildningar för att få behörighet i systemet.

Inloggning till lönesystemet är kopplat till Lessebo kommuns användarkonton. Detta innebär att när en anställning avslutas försvinner behörigheten till kommunens intranät och därmed även möjligheten att logga in i lönesystemet. Vid organisationsförändringar som kräver ändringar i behörighet, exempelvis om en rektor byter skola, måste verksamheten kontakta lönesamverkan som justerar behörigheten. Vid intervju uppges att det har varit mycket förändringar i chefstjänsterna inom socialnämnden. Lönechefen kontrollerade därför samtliga chefers behörigheter för att se om några chefer hade kvar "gamla" behörigheter. Vidare sker stickprovsvisa kontroller av de behörighetsblanketter som sänts till lönesamverkan för att säkerställa att ändringar registrerats i enlighet med blanketten. Detta sker årligen. Lönesamverkan uppger att möjlighet till kontroll av registrerade behörigheter, till följd av dess tillgång till aktuella attestförteckningar, varierar mellan de olika kommunerna.

Alla anställda på lönesamverkan har full behörighet i lönesystemet i rollen som systemförvaltare, och därmed möjlighet att göra alla förändringar som är nödvändiga⁴. De har möjlighet att ändra löner samt verkställa utbetalningar⁵. Likaså har lönekonsulterna och lönechefen tillgång till kommunens samtliga anställdas löner och kan genomföra ändringar. Alla

⁴ De medverkande kommunerna i lönesamverkan beslutade gemensamt 2007 om att samtliga inom lönesamverkan skulle ha högsta behörighet i lönesystemet.

⁵ Anställda på lönesamverkan har inte möjlighet att göra ändringar i sin egna profil.

ändringar som utförs av lönesamverkan kan spåras i logglistor. Det genomförs inga kontroller av dessa logglistor.

Kontroller

Kontroller ska genomföras på olika nivåer i Lessebo kommun och hos lönesamverkan. Ytterst ansvarig för att kontrollera att rätt lön betalas ut till rätt medarbetare är ansvarig chef. Detta ska ske genom kontroll av lönelistor (se nedan). Lönesamverkan gör övergripande kontroller.

Lönerna bearbetas dagligen i lönesystemet. Systemet har inbyggda kontroller som analyserar all inrapporterad arbetstid och frånvaro. Identifierade fel och varningar sammanställs på en så kallad fel- och varningslista med tillhörande felkoder. Felen och varningarna kan utgöras av:

- ▶ Löneskuld
- ▶ Hög bruttolön
- ▶ Kolliderade frånvaro – exempelvis om en anställd har registrerat frånvaro på grund av både sjukdom och flex.
- ▶ För högt uttag av semester

Lönesystemet har en manual med förklaringar och förslag på lösning för samtliga felkoder. Lönekonsulterna går igenom fel- och varningslistan dagligen och kontaktar berörd chef för att påtala felet eller varningen samt begära in komplettering. Rättelse av felen ska göras hos berörd administratör hos kommunen.

Lönesystemet har en inbyggd funktion som innebär att användare inte kan läggas in utan att uppge organisationstillhörighet. Detta innebär att anställda inte kan läggas upp utan att en chef kommer att kontrollera deras preliminära lön.

Lönesamverkan registrerar inte bankkontouppgifter för kommunens medarbetare. Detta hanteras av medarbetaren via en länk till banken.

Lessebo kommuns personalutskott har beslutat om en förstärkt kontroll av löner. Sedan hösten 2019 kontrollerar chefer i Lessebo kommuns löner genom att läsa igenom en lista där respektive anställds lön framgår. Kontrollen ska dokumenteras genom en funktion i systemet (kostnadskontroll). Lessebo kommuns personalavdelning följer huruvida cheferna använder och dokumenterar kontrollen och kommer under våren 2020 att verka för att samtliga chefer efterlever reglerna. Utöver detta gör Lessebo kommuns personalavdelning inga kontroller eller uppföljningar kopplat till löneprocessen.

Lessebo kommun har ingen systematisk och dokumenterad kontroll av löneutbetalningar men gör en rimlighetsbedömning av beloppen varje månad. Kommunen får en kvittens på inläst fil från banken som stäms av mot lönefilen som läses in i ekonomisystemet.

Bedömning

Granskningen visar att det inte sker några kontroller kopplade till de aktiviteter/åtgärder som utförs de som har höga behörigheter i lönesystemet (systemförvaltarna). Samtliga medarbetare på lönesamverkan har full behörighet i lönesystemet, vilket bland annat innebär möjlighet att ändra behörigheter i systemet, ändra löner och verkställa löner. Det är väsentligt att det genomförs kontroller som är kopplade till de aktiviteter/åtgärder som utförs av de funktioner/roller som har höga behörigheter i de system som är kopplade till löneprocessen.

Det sker heller ingen systematisk eller dokumenterad kontroll av de behörigheter som är registrerade i systemet. För att undvika att fel personer hanterar eller attesterar löner är detta en väsentlig kontroll.

Vi har noterat att ett flertal kontroller finns inbyggda i systemet och i rutinerna, men att varken lönesamverkan eller Lessebo kommun inte säkerställer att dessa kontroller genomförs. Detta bedömer vi som en brist som försvagar såväl nämndens som kommunens interna kontroll.

2.3. Uppföljning och intern kontroll

Vid samtliga nämndssammanträden deltar en controller från Uppvidinge kommun som presenterar den ekonomiska uppföljningen samt svarar på nämndledamöternas eventuella frågor. Vidare deltar lönechefen vid samtliga sammanträden.

I protokoll från nämndens sammanträde i februari 2019 framgår att nämnden godkände information om att den interna kontrollplanen för 2019 skulle innehålla samma områden som tidigare år⁶. Det har inte genomförts någon riskanalys som ligger till grund för den interna kontrollplanen och de områden som ska kontrolleras har tagits fram av lönechefen.

I februari 2019 fick nämnden information om uppföljningen av 2018 års interna kontrollplan. I protokollet framgår vad som har kontrollerats men inte resultatet av dessa. Enligt uppgift sändes information med kallelsen och en redogörelse gjordes över resultatet. Resultatet av 2019 års interna kontrollaktiviteter ska enligt uppgift redovisas för nämnden under februari 2020.

Ett förslag till intern kontrollplan för 2020 har tagits fram och ska behandlas av nämnden. Denna har utökats med fler kontroller.

Bedömning

Det finns brister i den gemensamma nämndens interna kontroll. Bedömningen görs mot bakgrund att det saknas riskanalys. Enligt kommunallagen ska samtliga nämnder säkerställa att det bedrivs en tillräcklig intern kontroll. Det faktum att den interna kontrollplanen har haft samma kontrollområden under flera års tid samt att det inte finns en underliggande riskanalys leder enligt vår mening till att det inte finns en tillräcklig intern kontroll över nämndens verksamhet. Vi ser dock positivt på att det för 2020 ska läggas till fler områden.

2.4. Återkoppling till Lessebo kommun

Enligt avtalet mellan de tre medverkande kommunerna har Lessebo kommun följande åtaganden och rättigheter:

Avtal	
Lessebo kommun ska få ta del av förslag till budget senast den första maj varje år.	Vid genomläsning av 2019 års fullmäktigeprotokoll i Lessebo framgår ingen rapportering om lönesamverkan. Samtliga protokoll från lönenämnden, inklusive när budgeten fastställs, skickas till Lessebo kommuns ledamot och ersättare i Lönenämnden.
Lessebo kommun har rätt till löpande insyn i nämndens förvaltning och redovisning.	Kommunstyrelsens ordförande ingår i den gemensamma nämnden och har därmed

⁶ Nämnden fattade rent formellt inget beslut om den interna kontrollplanen utan godkände istället informationen.

	möjlighet till insyn i verksamheten. Lessebo kommun delges även delårsrapport samt årsrapport.
Fullmäktige i Lessebo kommun ska årligen få en rapportering av verksamhetens utveckling och den ekonomiska ställningen	Framgår av lönesamverkans årsrapport som i sin tur sammanställs och ingår i Lessebo kommuns årsredovisning.
Lessebo kommun ska utse en ordinarie ledamot och en ersättare	Lessebo kommun har en ordinarie ledamot och ersättare.
Nämnden bör sammanträda minst två gånger per år	Nämnden har haft fyra sammanträden under 2019.

I den gemensamma nämndens protokoll expedieras inga beslut till Lessebo kommun. Samtliga protokoll skickas till Lessebo kommuns personalchef samt till kommunstyrelsens ordförande och vice ordförande.

Lönesamverkans verksamhetsplan, delårsbokslut och årsrapport skickas till Lessebo kommuns ekonomiavdelning. En beskrivning över lönesamverkans ekonomiska utfall och verksamhet under året ingår i Lessebo kommuns delårsbokslut och årsredovisning.

Samverkan med deltagande kommuner

Lönesamverkan anordnar utbildningar och administratörsträffar för anställda i Lessebo kommun. Därutöver skickar lönesamverkan ut ett nyhetsbrev till samtliga anställda som har behörighet i lönesystemet. Nyhetsbrevet innehåller exempelvis vilka datum som personalsystemet är stängt, information om nya lagändringar och viktigt att tänka på inför semester.

2.4.1. Bedömning

Nämnden för lönesamverkan har en tillräcklig rapportering av verksamheten till Lessebo kommun. Det faktum att nämndens protokoll skickas till Lessebo kommun samt att de får ta del av delårsrapport samt årsrapport skapar förutsättningar för insyn i verksamheten. Därutöver utgörs Lessebo kommuns representant i nämnden av kommunstyrelsens ordförande vilket även det möjliggör insyn och en naturlig kommunikationsväg.

3. Sammanfattande bedömning

Vår sammanfattande bedömning är att den gemensamma nämnden för lönesamverkan inte fullt ut har en tillräcklig styrning och kontroll över verksamheten. Det faktum att den interna kontrollplanen har haft samma kontrollområden under flera års tid samt att det inte finns en underliggande riskanalys leder enligt vår mening till att det inte finns en tillräcklig intern kontroll över nämndens verksamhet.

Det faktum att nämnden inte har fastställt målsättningar för 2019 utan att detta enbart har gjorts på tjänstemannanivå medför att nämnden inte har säkerställt att verksamheten styrs utifrån fullmäktiges målsättningar. Därtill ser vi en risk i att Lessebo kommuns fullmäktigemål inte blir styrande för den gemensamma nämnden. Bedömningen görs mot bakgrund av att nämndens mål helt synes vila på Uppvidinge kommuns målsättningar.

Den interna kontrollplanen, som bygger på en riskanalys, ska innehålla bedömningar och kontroller som säkerställer kontroller för korrekta löneutbetalningar. Vi gör bedömningen att det finns några områden som bör förstärkas för att såväl nämnden som Lessebo kommun ska ha en tillfredsställande kontroll. Dessa avser främst kontroll av behörigheter, kontroll av lönelistor samt dokumentation av genomförda kontroller i samband med lönehantering.

Revisionsfråga	Svar
<ul style="list-style-type: none"> ▶ Har nämnden säkerställt att verksamheten styrs utifrån de mål och riktlinjer som fullmäktige bestämt? 	<p>Nej. Lönesamverkan har brutit ner och anpassat fullmäktiges målsättningar till verksamheten.</p> <p>Vi noterar dock att detta har gjorts av förvaltningen och att nämnden därmed inte har tagit något beslut om målsättningar för 2019.</p>
<ul style="list-style-type: none"> ▶ Har nämnden säkerställt fastställda styrdokumentets aktualitet och efterlevnad? 	<p>Ja. Lönesamverkan arbetar efter ett antal styrdokumentet som beskriver såväl vilka kontroller som ska genomföras som tidplan.</p>
<ul style="list-style-type: none"> ▶ Har nämnden säkerställt en tillräcklig uppföljning och rapportering i enlighet med gällande överenskommelse? 	<p>Ja. Lessebo kommun får ta del av den gemensamma nämndens delårsbokslut samt årsrapport. Samtliga protokoll från nämndens sammanträden finns tillgängliga på Uppvidinge kommuns hemsida.</p>
<ul style="list-style-type: none"> ▶ Har nämnden säkerställt en tillräcklig ekonomisk uppföljning och rapportering? 	<p>Ja. Nämnden får ta del av ekonomisk uppföljning vid samtliga sammanträden och ges vid dessa tillfällen även möjlighet att ställa frågor.</p>
<ul style="list-style-type: none"> ▶ Finns en tydlig ansvarsfördelning avseende arbetet med intern kontroll? 	<p>Delvis. Det saknas en underliggande riskanalys och den interna kontrollplanen innehåller samma risker som föregående år.</p>

<ul style="list-style-type: none"> ▶ Finns det rutiner och system som säkerställer god intern kontroll? 	<p>Delvis.</p> <p>Samtliga medarbetare på lönesamverkan har full behörighet i lönesystemet, vilket bl.a. innebär möjlighet att ändra behörigheter i systemet, ändra löner och verkställa löner. Kontroller över dessa åtgärder/aktiviteter behöver förstärkas.</p> <p>Vidare görs det inte någon regelbunden genomgång eller kontroll över om behörigheterna för anställda i Lessebo kommun är korrekta.</p> <p>Vi gör bedömningen att det finns några områden som bör förstärkas för att såväl nämnden som Lessebo kommun ska ha en tillfredsställande kontroll. Dessa avser främst kontroll av behörigheter, kontroll av lönelistor samt dokumentation av genomförda kontroller i samband med lönehantering</p>
<ul style="list-style-type: none"> ▶ Sker det en ändamålsenlig uppföljning och åiterrapportering av den interna kontrollen? 	<p>Delvis.</p>
<ul style="list-style-type: none"> ▶ Finns det en tydlig ansvars- och arbetsfördelning mellan nämnden för lönesamverkan och Lessebo kommun? 	<p>Delvis.</p> <p>Det finns en ansvarsfördelning men genomförda intervjuer indikerar att denna bör kommuniceras tydligare till Lessebo kommun, då den inte efterlevs fullt ut.</p>

Mot bakgrund av granskningens iakttagelser rekommenderas den gemensamma nämnden för lönesamverkan att:

- ▶ Fastställa mål för nämndens verksamhet
- ▶ Genomföra riskanalyser av verksamheten som ligger till grund för den interna kontrollplanen
- ▶ Genomföra systematiska och dokumenterade kontroller av behörigheter såsom aktiviteter som utförts av personer med höga behörigheter i lönesystemet, att registrerade behörigheter för anställda överensstämmer med gällande organisationsstruktur och attestförteckning samt säkerställa att behörig chef har undertecknat blanketten vid förändring i behörigheter

Vidare rekommenderar vi Lessebo kommunstyrelse:

- ▶ Säkerställa att fullmäktiges målsättningar är styrande för nämndens verksamhet samt att kommunen är delaktig i uppföljning av intern kontroll
- ▶ Upprätta rutiner för att säkerställa att förändringar i organisation och behörigheter kommuniceras till lönesamverkan
- ▶ Överväga att dokumentera kontroller inför löneutbetalningar. Det är väsentligt att det i efterhand går att verifiera vad som kontrollerats, vem som utfört kontrollen och när kontrollen genomfördes.

- ▶ Säkerställa att kontroller genomförs i enlighet med checklistor och att ansvariga chefer utför och dokumenterar de kontroller som är fastställda av personalutskottet
- ▶ Aktivt arbeta för att samtliga medarbetare använder kommunens och lönesamverkans IT-system och på så sätt minimera användande av manuella underlag.

Kristina Lindstedt
Certifierad kommunal yrkesrevisor
EY

Anna Färdig
EY

Källförteckning

Dokument:

- ▶ Presentation HUL 2019
- ▶ Avtal om gemensam nämnd och löneadministration – lönesamverkan HUL, 2005-10-28
- ▶ Delegationsordning för nämnden lönesamverkan HUL, antagen av HUL 2006-03-01
- ▶ Tidplan lönekörningar 2019

Bilaga 1: Ansvarsfördelning

Lönesamverkan	Lessebo kommun
• Drift- och systemförvaltning	• Självservice
• Lön och lönekörning	• Anställning
• Roller	• Scheman
• Behörigheter	• LAS
• Styrregister	• Förhandling
• Regelverk	• Personalbudget (ej infört)
• Komplettering vid nyanställning	• Personalstatistik
• Pluto (extra löneutbetalning)	• Rapporter (Arbetsgivarintyg, tjänstgöringsintyg m m)
• Pensionsadministration	• Utdata
• Försäkringsadministration	• Förtroendemannarutinen
• Rapportering till SCB och Försäkringskassan	