

2021-02-15

Revisionen

Dnr 2021 KS00161 KS0016-1

PwC har på uppdrag av de förtroendevalda revisorerna i Hylte kommun granskat lönehanteringsprocessen. Denna är en uppföljning av tidigare revision som genomfördes år 2017. Granskningen visar att kommunstyrelsens interna kontroll avseende lönehanteringen ej är tillräcklig. Detta då processen endast till delar är dokumenterad samt att det delvis saknas kontrollen av processen. .

Följande rekommendationer lämnas till Kommunstyrelsen:

I syfte att stärka den interna kontrollen bör kommunstyrelsen inleda ett systematiskt arbete med intern kontroll för att hantera riskområden inom lönehanteringen. Detta mot bakgrund att lönekostnaderna utgör en omfattande del av kommunens kostnader samt att det under de senaste åren inte infattat några kontrollmoment avseende lönehanteringen.

Personalenhetens svar:

Hylte kommun fattade beslut runt år 2006 om att tillsammans med Laholm göra en gemensam upphandling av lönesystem. Sedan mars 2008 används gemensam installation som driftas av systemförvaltare i Hylte och Laholm. Detta innebar också att arbetet med lön förändrades i grunden. I princip alla kommunens månadsavlönade medarbetare gick från att rapportera på papper till digital rapportering via Heroma Självservice. Mycket av det manuella arbetet övergick istället till att vara stöd och support till chefer och medarbetare. Till att börja med är det cheferna i verksamheten som ska se till att all frånvaro och ledigheter är inlagda korrekt för samtliga sina medarbetare genom att godkänna ärenden innan löneutbetalning. Chef ska godkänna, granska och bevaka att alla poster registreras och läggs in på rätt sätt. Personalenhetens systemförvaltare och lönekonsulter har kontinuerligt erbjudit utbildningstillfällen och visningar för cheferna.

I Hylte arbetar idag 0,9 systemförvaltare och 3,0 lönekonsult med cirka 1300 löner per månad. I Laholm arbetar 1,5 systemförvaltare och 6,9 lönekonsult med ca 3000 löner per månad. I oktober 2019 slutade 1,0 systemförvaltare och 1,0 lönekonsult slutade vid årsskiftet. Kvar arbetade 1,75 lönekonsult som skulle hantera allt. Rekryteringsprocessen för ny systemförvaltare var lång och nuvarande började i mars 2020.

Personalenheten har igen inlett ett arbete för att utarbeta dokumentation för rutiner, egenkontroll för att identifiera riskområdena.

Planeringen är att utarbeta rutiner som svarar på VAD som ska göras, en Lönehandbok som svarar på HUR detta ska göras och ett Årshjul med Kalendarium månadsvid som svarar på NÄR arbetsuppgifter ska vara utförda och kontrollerade. Kontrollerna kommer att beskrivas i dokumentet "Kontroller för Lönekörning" för löneadministratör och "Kontroller för Lönekörning" för systemförvaltare.

Kommunstyrelsen bör upprätta en fullständig dokumentation över lönehanteringsprocessen, rutiner, manuella kontroller samt de kontroller som lönesystemet utför. Kommunstyrelsen bör även tillse att upprättade rutinbeskrivningar ses över med jämna intervaller så de hålls aktuella samt tillse att det finns utförliga arbetsbeskrivningar kopplat till samtliga kontroller som ska genomföras.

Personalenhetens svar:

Personalenheten har igen inlett ett arbete för att utarbeta dokumentation gällande rutiner och egenkontroll för att identifiera riskområden. Här har löneenheten i Laholm hjälpt till då vi fått kopia på deras Lönehandbok. Tack vare detta kommer arbetet att gå snabbare.

Planeringen är att utarbeta rutiner som svarar på VAD som ska göras, en Lönehandbok som svarar på HUR detta ska göras och ett Årshjul med Kalendarium månadsvid som svarar på NÄR arbetsuppgifter ska vara utförda och kontrollerade. Kontrollerna kommer att beskrivas i dokumentet "Kontroller för Lönekörning" för löneadministratör och "Kontroller för Lönekörning" för systemförvaltare. Med nuvarande bemanning beräknas detta arbete vara genomfört vid årsskiftet 2021-2022.

Kommunstyrelsen bör tillse att ett fullständigt systematiskt arbetssätt inrättas 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.

Personalenhetens svar:

Personalenheten har fördelat arbetsuppgifterna mellan de olika lönekonsulterna och systemförvaltare. Ansvarsområdet innebär att skriva rutin, anpassa lönehandboken till Hylte, skriva in datum för genomförande i kalendariet och uppdatera detsamma när så behövs.

Arbetsgången föreslås vara att Kalendariet beskriver månadsvis vad som ska utföras och av vilken funktion samt vem som kontrollerar. Den kommer också att beskriva hur avvikelser hanteras. Med nuvarande bemanning beräknas detta vara klart vid årsskiftet 2021-2022.

Kommunstyrelsen bör fatta beslut avseende vilka personer/befattningar som har rätt att attestera utanordningen av löneutbetalningen. Kommunstyrelsen bör även tillse att attesträtter dokumenteras på ett enhetligt sätt och att samtliga attesträtter finns dokumenterade.

Personalenhetens svar:

Personalenheten och ekonomienheten samarbetar för att göra attestreglementet komplett enligt ovan.

Kommunstyrelsen bör göra en översyn över nuvarande avtal med Laholms kommun avseende systemadministration. Kommunstyrelsen bör samtidigt följa upp att samarbetet fungerar.

Personalenhetens svar:

Personalenheten upplever att samarbetet fungerar väl. Framförallt systemförvaltarna samarbetar i stor utsträckning, de ansvarar för lönekörningen varannan gång och täcker för varandra vid semestrar och andra ledigheter.

I dagsläget har även Halmstad Heroma som lönesystem. När översyn av samarbetet görs föreslås att även Halmstad involveras för att hitta ytterligare samordningsvinster. Det är väldigt sårbart för Hylte kommun att enbart ha en tjänst som systemförvaltare.

Personalchef föreslår att översynen genomförs av extern konsult för att få en tydlig bild om i vilken utsträckning avtalet efterlevs.

Då det i genomförd granskning framkommit att kommunstyrelsen inte tillsett att bristerna i föregående lönegranskning åtgärdats bör kommunstyrelsen gå igenom såväl denna revisionsrapport som den föregående från år 2017 och tillse att bristerna åtgärdas och att rekommendationerna efterföljs.

Personalenhetens svar:

Detta beror uteslutande på personalomsättningen. Sedan granskningen 2017 har ekonomichef, personalchef, kommunchef, systemförvaltare och lönekonsulter bytts ut. Det har inte funnits tjänstepersoner som hållit i arbetet med att åtgärda och inte heller tid till detsamma.

Personalenheten kommer att arbeta med åtgärdsförslagen i denna rapport samtidigt.

Tidsomfattning är fram till årsskiftet 2021-2022 då allt är genomfört.

Under 2021 är en lönekonsult föräldraledig och en vikarierar för denna. Heroma har flera funktioner som underlättar för medarbetare och chefer, funktioner som kostar i inköp och som också tar tid att införa. Närmast är att införa en ny, enklare web-version, rehabiliteringsmodulen HälsoSam, rekryteringsmodul, digitala anställningsavtal med mera.

För att ha tid och möjlighet till ökad digitalisering, minska sårbarheten samt att tillgodose att lönearbetet och systemförvaltning fungerar på ett systematiskt sätt med rutiner, kontroller och spårbarhet föreslås kommunstyrelsen att löneenheten utökas med en tjänst.

Monica Randelid
Personalchef