



LANDSTINGET BLEKINGE

Landstingsservice
Avdelning lön och personal
Jenny Forss

2014-08-12

Dnr 2014/0299

Landstingsstyrelsens arbetsutskott

Svar på revisionsrapport ”Landstinget Blekinge – granskning av löneprocess”

Bakgrund

EY har på uppdrag av revisorerna i Landstinget Blekinge genomfört en granskning av landstingets löneprocess. Personalresurser och lönekostnader står för ca 60% av landstingets totala kostnadsbudget. Revisorerna har i sin revisionsplanering för 2013 bedömt det som angeläget att genomföra en fördjupad granskning av löneprocessen

Granskningens slutsats och rekommendationer

Den sammantagna slutsatsen är att löneprocessens kontrollstruktur är svag och att det saknas nyckelkontroller som är tillräckligt ändamålsenliga och effektiva för att säkerställa en acceptabel risknivå.

Följande rekommendationer lämnas:

- Reducera antalet behöriga medarbetare som kan ändra lönegrunddata.
- Revidera frekvensen över när behörighetskontroller sker för medarbetare med rätt att ändra lönegrunddata
- Överväga att införa en attestrutin där endast två i förening kan ändra lönegrunddata
- Överväga att införa en rutin som säkerställer att signerade och giltiga anställningsavtal finns upprättade innan löneutbetalningar kan ske.
- Skapa en proaktiv kontroll genom att skapa ett obligatoriskt moment i attesterade tjänstgöringsrapporter som ett krav för att löneutbetalningen ska ske.
- Separera ansvaret för lönekonsulter avseende uppdatering av grundlönedata och kontroll/godkännande av sk. Bearbetade körningar
- Skapa rutinbeskrivningar och dokumenterade kontroller avseende analyser och körningar av ofullständiga löneunderlag.
- Skapa en applikationskontroll som säkerställer att inga löneutbetalningar kan ske med obearbetade analyser och körningar.
- Säkerställa att samtliga utanordningslistor atteras av ansvarig chef
- Komplettera utanordningslistorna med relevanta jämförelsetal som t.ex. genomsnittslön med jämförelse tidigare perioder och budget, för att underlätta kontrollmomentet för attestanten.

Åtgärdsförslag med anledning av rapporten

I syfte att stärka kontrollstrukturen i löneprocessen bör följande åtgärder göras:

1. Genomföra översyn av vilka medarbetare som är behöriga att ändra lönegrunddata, och därefter ta bort möjligheten för de medarbetare som inte bör ha detta.
2. Ändra frekvensen för behörighetskontroller och införa tätare kontroller.

3. Utreda möjlighet att införa ett skriftligt underlag från chef till personalkonsult.
4. Ta fram rutin för att säkerställa att påskrivna anställningsbevis läggs i personakt.
5. Fortsatta stickprovskontroller av chefernas signering av utanordningslistor.



Genom att genomföra ovanstående åtgärder stärks kontrollstrukturen i löneprocessen och nyckelkontrollerna blir säkerställda till en acceptabel risknivå. I vissa delar där rapporten har synpunkter saknas idag ett systemstöd för att kunna åtgärda enligt förslag från granskningen.

Landstingsstyrelsens arbetsutskott föreslås besluta att föreslå landstingsstyrelsen besluta

att ställa sig bakom ”Svar på revisionsrapport Landstinget Blekinge – granskning av löneprocess”.



Karlskrona, dag som ovan

Landstingsdirektörens stab

	
Peter Lilja Landstingsdirektör	Jonas Kullberg Personaldirektör

Till landstingsstyrelsen

Landstingsstyrelsens arbetsutskott behandlade vid sitt sammanträde 2014-09-16 ovanstående ärende och beslöt att bifalla förslaget i sin helhet.

	
---	--

Kalle Sandström
Landstingsstyrelsens ordförande

Peter Lilja
Landstingsdirektör

Landstingets revisorer

Svar på revisionsrapport ”Landstinget Blekinge – granskning av löneprocess”

Bakgrund

EY har på uppdrag av revisorerna i Landstinget Blekinge genomfört en granskning av landstingets löneprocess. Personalresurser och lönekostnader står för ca 60% av landstingets totala kostnadsbudget. Revisorerna har i sin revisionsplanering för 2013 bedömt det som angeläget att genomföra en fördjupad granskning av löneprocessen

Granskningens slutsats och rekommendationer

Den sammantagna slutsatsen är att löneprocessens kontrollstruktur är svag och att det saknas nyckelkontroller som är tillräckligt ändamålsenliga och effektiva för att säkerställa en acceptabel risknivå.

Följande rekommendationer lämnas:

- Reducera antalet behöriga medarbetare som kan ändra lönegrunddata.
- Revidera frekvensen över när behörighetskontroller sker för medarbetare med rätt att ändra lönegrunddata
- Överväga att införa en attestrutin där endast två i förening kan ändra lönegrunddata
- Överväga att införa en rutin som säkerställer att signerade och giltiga anställningsavtal finns upprättade innan löneutbetalningar kan ske.
- Skapa en proaktiv kontroll genom att skapa ett obligatoriskt moment i attesterade tjänstgöringsrapporter som ett krav för att löneutbetalningen ska ske.
- Separera ansvaret för lönekonsulter avseende uppdatering av grundlönedata och kontroll/godkännande av sk. Bearbetade körningar
- Skapa rutinbeskrivningar och dokumenterade kontroller avseende analyser och körningar av ofullständiga löneunderlag.
- Skapa en applikationskontroll som säkerställer att inga löneutbetalningar kan ske med obearbetade analyser och körningar.
- Säkerställa att samtliga utanordningslistor attesteras av ansvarig chef
- Komplettera utanordningslistorna med relevanta jämförelsetal som t.ex. genomsnittslön med jämförelse tidigare perioder och budget, för att underlätta kontrollmomentet för attestanten.

Landstinget Blekinges åtgärdsförslag samt kommentarer till rekommendationerna

1. Reducera antalet behöriga medarbetare som kan ändra lönegrunddata.

Kommentar: Vi är för närvarande inne i ett utvecklingsarbete rörande anställningsprocessen. En del i det arbetet är att under år 2014 bestämma vilka kategorier/positioner som ska kunna lägga anställningar och vilka som ska kunna ändra i lönegrunddata. När detta arbete är klart kommer vi att ta bort möjligheten för de medarbetare som inte bör ha detta.

2. Revidera frekvensen över när behörighetskontroller sker för medarbetare med rätt att ändra lönegrunddata.

Kommentar: Frekvensen över när behörighetskontroller sker kommer att ändras och tätare kontroller kommer att genomföras. Förslagsvis kommer kontroller att ske var 6:e månad.

Ändring av lönegrunddata utförs i stort sett bara av medarbetare inom avdelning lön och personal vilket innebär att där finns en naturlig kontinuerlig kontroll genom att kännedom finns när ny medarbetare kommer eller någon lämnar sitt uppdrag. Möjlighet finns att logga. Utanför denna avdelning finns personalchefer som också har möjlighet att ändra lönegrunddata. Även dessa kan loggas.

3. Överväga att införa en attestrutin där endast två i förening kan ändra lönegrunddata.

Kommentar: Vi utreder att eventuellt införa ett skriftligt underlag från chef till personalkonsult vilket är att betrakta som två i förening. Vid loggning av personalkonsultens uppgifter kan jämförelse ske med det skriftliga underlaget. Det finns dock frågetecken kring vad för resurser denna förändring skulle ta i anspråk och om möjlighet till detta finns.

4. Överväga att införa en rutin som säkerställer att signerade och giltiga anställningsavtal finns upprättade innan löneutbetalningar kan ske.

Kommentar: Eftersom lön utbetalas i innevarande månad och anställning kan påbörjas när som helst i månaden skulle detta inte vara möjligt, då det skulle innebära att vi måste hålla inne lön.

Vi kommer att ta fram en rutin för att säkerställa att påskrivna anställningsbevis kommer tillbaka och läggs i akten.

Vårt PA-system föder många andra system t.ex. vårt journalsystem och ID-kort. Detta innebär att personal ibland behöver finnas i systemet en tid innan de faktiskt börjar sin anställning för att övriga behörigheter ska vara klara vid anställningens första dag.

5. Skapa en proaktiv kontroll genom att skapa ett obligatoriskt moment i attesterade tjänstgöringsrapporter som ett krav för att löneutbetalningen ska ske.

Kommentar: Tjänstgöringsrapporten i sig utgör inte ett underlag för lön utan lön går ut oavsett. Tjänstgöringsrapporten är en sammanställning av godkända ärenden/ansökningar från självservice. Rapporten visar även händelser som chef har direktregistrerat i Heroma. Rapporten avser föregående månad vad gäller övertid, obersättning, timlön mm.

6. Separera ansvaret för lönekonsulter avseende uppdatering av grundlönedata och kontroll/godkännande av s.k. bearbetade körningar

Kommentar: Vi anser inte att ansvaret behöver separeras. Efter det att lönekonsult har bearbetat körningarna skickas utanordningslistor ut till alla chefer. Signering av utanordningslistan ska säkerställa att chefen har sett över att korrekta löner betalas ut.

Lönen är preliminär. Medarbetaren och chefen har ett gemensamt ansvar att registrera alla händelser och schema i Heroma. Vid lön 1 signalerar systemet för en orimligt hög lön eller löneskuld samt varningar för ej godkända händelser som ska påverka lönen. Dessa signaler hanterar lönekonsult och kontaktar berörd chef. Förändringar av timlön/månadslön görs av personalkonsult på uppdrag av lönesättande chef.

7. Skapa rutinbeskrivningar och dokumenterade kontroller avseende analyser och körningar av ofullständiga löneunderlag.

Kommentar: Rutiner för vilka kontroller som ska göras efter lön 1 och före lön klar finns dokumenterade och är väl kända för alla lönekonsulter. Diverse kontroller görs även löpande under månaden, t.ex. bevakning av anställning/frånvaro upphör.

8. Skapa en applikationskontroll som säkerställer att inga löneutbetalningar kan ske med obearbetade analyser och körningar.

Kommentar: Systemstöd för detta saknas.

Lönen är preliminär. Lönekörningen körs vid schemalagd tidpunkt varje månad för utbetalning den 27:e och innan dess ska alla kontroller vara gjorda enligt fastställd rutin på avdelningen.

9. Säkerställa att samtliga utanordningslistor attesteras av ansvarig chef.

Kommentar: I Landstinget Blekinges internkontrollplan finns reglerat att stickprovskontroll avseende chefernas signering ska ske en gång per år. Rutin finns för denna kontroll. Stickprovet görs på en månad ovetandes av cheferna. Ekonomifunktionen påminner cheferna under året att signering efter kontroll av utanordningslistan ska ske.

10. Komplettera utanordningslistorna med relevanta jämförelsetal som t.ex. genomsnittslön med jämförelse tidigare perioder och budget, för att underlätta kontrollmomentet för attestanten.

Kommentar: Utanordningslistan är ”designad” av leverantören av PA-systemet och vi kan inte påverka utseendet av utanordningslistan. Dock sparas alla utanordningslistor i systemet och kan plockas fram för jämförelse vid behov.

Varje chef har också möjlighet att få denna information från sin controller, men det finns ingen rutin som säkerställer detta.

Avslutande kommentar

Genom att genomföra ovanstående åtgärder i våra kommentarer anser vi att Landstinget Blekinges kontrollstruktur stärks och att våra nyckelkontroller blir säkerställda till en acceptabel risknivå. Vissa delar där synpunkter finns saknas idag ett systemstöd för att kunna åtgärda enligt förslag från granskningen vilket innebär att vi inte i de delarna kan åtgärda.

Då löneprocessen är en komplex process i alla dess delar och att EY bytt handläggare under granskningens gång upplever vi att en del begreppsförvirringar har uppstått. Vi hade önskat att gå igenom resultatet tillsammans med EY innan rapporten slutgiltigt lämnades in då vi tror att en del frågetecken hade kunnat redas ut. Bl.a. framgår inte tydligt i rapporten att lönen är preliminär och betalas ut i förskott. Rättningar kan då ske nästkommande månad. Detta är kommenterat i svaren ovan.

EY hänvisar även till att dataanalyser pga. systembegränsningar inte kunnat genomföras, dock har EY:s medarbetare erbjudits full tillgång till systemet på plats.