

2006-02-08

Vård- och omsorgsnämnden
BSN Norr
Byggnadsnämnden
Kultur- och fritidsnämnden
Kommunstyrelsen

För kännedom:
Kommunfullmäktige

Granskning av rutiner för lönehantering

Revisorerna har granskat kommunens rutiner för lönehantering till följd av att lönekostnaderna utgör ca 66 % av kommunens kostnader. Granskningen har omfattat fyra nämnder; Vård- och omsorgsnämnden, BSN Norr, Byggnadsnämnden och Kultur- och fritidsnämnden.

Granskningen har genomförts utifrån kontrollmål och har omfattat över-/mertid, köresättningar samt politikernas sammanträdesersättningar. Efter genomförd granskning kan vi konstatera att den interna kontrollen huvudsakligen är tillräcklig med undantag för bevakningen av arbetstidslagen.

Bevakningen av mer- och övertidsuttaget fungerar inte fullt ut i kommunen då det finns personer som har ackumulerat tid överstigande 200 timmar/år utan att dispens sökts för dessa personer. Revisionen har även vid tidigare års granskningar konstaterat brister i efterlevnaden av arbetstidslagen och då särskilt påpekat detta. Kommunstyrelsen bör inom ramen för sin uppsiktsplikt säkerställa att arbetstidslagen efterlevs. Utifrån de vid granskningen konstaterade felaktigheterna i löneunderlagen ska också respektive nämnd rätta de löneunderlag som inte hanteras i enlighet med lagstiftning och gällande riktlinjer. Övertids- och mertidsjournaler skall vara tydliga och korrekta.

Rapporten översänds härmed till berörda nämnder och kommunstyrelsen för åtgärder. Rapporten översänds också till kommunfullmäktige för kännedom.

FÖR LUNDS KOMMUNS REVISORER

Per Olsson
Ordförande

Anna-Klara Arvidsson
Vice ordförande

Eva Ekelund Olsson
2:e vice ordförande

Öhrlings

PRICEWATERHOUSECOOPERS 

UTKAST 2006-02-01

Revisionsrapport

Granskning av

Lönehantering

inom Vård- och omsorgsnämnden, BSN Norr, Byggnadsnämnden
samt Kultur- och fritidsnämnden

Lunds kommun

Januari 2006

Jörgen Persson, certifierad kommunal revisor

Kerstin Larsson

Anna Eriksson

Innehållsförteckning

1	Sammanfattning	2
2	Inledning	3
2.1	Bakgrund	3
2.2	Revisionsfråga	3
2.3	Metod och avgränsning	3
3	Granskningsresultat.....	4
3.1	Personalsystemet	4
3.2	Övertids- och mertidsuttaget är rimligt.	4
3.3	Personal med oreglerad arbetstid erhåller inte övertidsersättning.....	6
3.4	Sammanträdesersättningarna följer kommunens regelverk.....	7
3.5	Körersättningar är rimliga.	8
3.6	Löneunderlagen är attesterade av behöriga attestanter.....	9

1 Sammanfattning

Vi har på uppdrag av kommunens revisorer genomfört en granskning av lönehanteringen i kommunen. Ett skäl till att denna granskning har genomförts är att lönekostnaderna utgör en betydande andel av de totala kostnaderna. Granskningen har avgränsats till fyra nämnder: Vård- och omsorgsnämnden, BSN Norr, Byggnadsnämnden samt Kultur- och fritidsnämnden.

Granskningen har inriktats på ett antal kontrollmål rörande hanteringen av över-/mertid, sammanträdesersättningar samt körersättningar. Den revisionsmetod som använts är en registeranalys av lönetransaktionerna för år 2005 med kompletterande stickprovskontroll. I lönerutinen hanteras stora informationsmängder och stora belopp. Därför är det väsentligt att rutinen fungerar på avsett sätt. Utifrån genomförda granskningsinsatser är det vår samlade bedömning att den interna kontrollen huvudsakligen är tillräcklig med undantag för bevakningen av arbetstidslagen.

För kontrollmålen lämnar vi följande synpunkter:

- Är övertids- och mertidsuttaget rimligt med tanke på arbetstidslagen?
Vi kan konstatera att bevakningen av mer- och övertidsuttaget inte fungerar fullt ut utifrån mer-, över- och jourtidsjournalen. Detta eftersom uppgifterna på listorna inte alltid stämmer. En översyn bör göras av rutinen för uppföljning av mer- och övertidsuttaget för att få uppgifterna i journalen att överstämna med registrerad mer- och övertid. För de av de granskade nämnderna vars personal har över- och/eller mertid som överstiger 200 timmar behöver rutinen för bevakning av över- och mertid förbättras. Arbetstidslagen anger att dispens ska sökas när över- och eller mertiden överskrider 200 timmar.
- Personal med oreglerad arbetstid erhåller inte övertidsersättning
Rutinen för att säkerställa att anställda som inte har rätt till övertidsgottgörelse inte får ersättning för övertiden bedöms, med några enstaka undantag, fungera tillfredsställande.
- Sammanträdesersättningarna följer kommunens regelverk.
Vi kan konstatera att till stora delar fungerar rutinen avseende förtroendevaldas ersättning tillfredsställande.
- Körersättningar är rimliga.
Rutinen för körersättningar bedöms fungera tillfredsställande.
- Är löneunderlagen attesterade av behöriga attestanter?
Attestrutinen bedöms till stora delar fungera tillfredsställande. Dock vill vi påpeka vikten av att alla underlag för utbetalning av ersättningar attesteras. Blyerts och tippex får inte förekomma då dessa ej ger ett varaktigt underlag. Alla ändringar på tjänstgöringsrapporterna ska signeras och dateras.

2 Inledning

2.1 Bakgrund

Personalkostnaderna utgör en stor del av kommunens kostnader. Kommunen har ca 9.000 tillsvidare- och visstidsanställda. De samlade personalkostnaden, uppgick år 2004 till ca 2700 mnkr vilket var ca 66% av kommunens totala verksamhetskostnader exkl avskrivningar.

Revisionella insatser styrs av risk och väsentlighet. Eftersom personalkostnaderna står för den största delen av kommunens kostnader, kan detta ensamt motivera granskning. D v s väsentligheten är hög. Det finns också risker förknippade med lönehanteringen. I den centrala hanteringen kan det finnas risk för att registerhållningen och hanteringen av lönesystemet i övrigt, inte alltid fungerar som avsett. I de avseenden lönehanteringen har decentraliserats finns en ökad risk för att lönerapporteringen och arbetsledarnas kontroll av löneunderlagen inte fungerar tillfredsställande. Detta eftersom det kan uppstå svårigheter att i alla delar upprätthålla kompetens och enhetlighet i kontrollen.

2.2 Revisionsfråga

Granskningen syftar till att bedöma om den interna kontrollen i lönerutinen är tillfredsställande.

Följande kontrollmål har använts för att svara på revisionsfrågan:

- Övertids- och mertidsuttaget är rimligt.
- Personal med oreglerad arbetstid erhåller inte övertidsersättning.
- Sammanträdesersättningarna följer kommunens regelverk.
- Körersättningar är rimliga.
- Löneunderlagen är attesterade av behöriga attestanter.

2.3 Metod och avgränsning

För övergripande kartläggning av lönerutinerna har intervju skett med lönechef och biträdande lönechef. I samband med verifiering har avstämningar gjorts av löneassistenternas arbete/rutiner.

Granskningen har avgränsats till att avse lönehanteringen inom Vård- och omsorgsnämnden, BSN Norr, Byggnadsnämnden samt Kultur- och fritidsnämnden.

Granskningen har skett genom registerutdrag av lönefiler för samtlig personal inom dessa valda nämnder för perioden januari t o m oktober 2005. Även utdrag från 2004 års övertidsjournaler har använts eftersom arbetstidslagen följer kalenderåret. Utifrån ett antal kontrollmål (beskrivna under avsnitt 2.2) har olika sökningar gjorts med hjälp av ett registeranalysprogram. Resultatet av sökningarna har därefter, stickprovvis, kontrollerats med nämndernas löneassistenter och verifierats mot underlag.

Rapporten har sakgranskats av berörda tjänstemän.

3 Granskningsresultat

3.1 Personalsystemet

Kommunens personalsystem Ecompanion hanterar löneutbetalningar till anställda och politiker. Systemet består av flera olika delar/moduler för att hantera löner. Förutom löneutbetalningar finns det även system för att hantera turordningsregler och underlag för löneförhandlingar.

Det finns två olika sätt att rapportera sin tid :

- Den anställde skriver en rapport (pappersexemplar) och lämnar till arbetsledaren som granskar och attesterar. Löneassistenten inrapporterar rapporten i lönesystemet.
- En andra variant är att den anställde i WEB2000 rapporterar in sina händelser som sedan går vidare till TID2000 för attest av enhetschef/arbetsledare och export till Lön.

Båda sätten att rapportera tid används inom kommunen. Vart och av dem ställer krav på att det finns inbyggda kontrollmoment i systemet (automatiska och manuella). I kommunen finns tim- och månadsavlönad personal. Månadsavlönad rapporterar endast avvikelser, vilket innebär att de lämnar tidrapporter vid övertid, obekvämt arbetstid, beviljade ledighetsansökningar, sjukfrånvaro, vård av sjukt barn etc.

I systemet finns ett antal inbyggda kontrollsignaler i systemet, ex:

- uppnående av övertidstak,
- orimliga bruttolöner (utifrån egna fastställda gränser),
- övertid för person vars avtal ej tillåter övertid,
- kontroll mot övertids- och semestersaldo mm.

3.2 Övertids- och mertidsuttaget är rimligt.

Enligt arbetstidslagstiftningen skall fackliga organisationer medge dispens om anställd ska få ha över-/fyllnadstid överstigande 200 timmar på ett år. Det är arbetsledarna som har ansvaret för att kontrollera så att arbetstiden följer arbetstidslagens gränser för övertid och mertid.

Om inte överenskommelse finns med facklig organisation kan övertidsavgift tas ut motsvarande 1% av basbeloppet per timme (394 kr år 2005) som ej följer arbetstidslagen. Avgiften som kommunen får betala avser endast övertid och inte mertid/fyllnadstid. Avgiften tillfaller staten.

Vård- och omsorgsnämnden

Vid granskningstillfället i oktober 2005 hade sju anställda mer än 200 timmars mer- och/eller övertid under år 2005. Arbetsgivaren har inte dispens för någon av de anställdas mer- och övertid. Två av de anställda har övertid som överstiger 200 timmar vilket riskerar att medföra att kommunen behöver betala övertidsavgift.

På några tjänstgöringsrapporter saknas anledningen till övertid/mertid.

I mer-, över och jourtidsjournalen för år 2004 finns drygt 130 anställda med mertid och/eller övertid överstigande 200 timmar för året. Vid genomgång av nämnda journal kan vi dock konstatera att för flertalet anställda finns det förklaring i form av att den anställda har dubbla tjänster, där arbetad tid på den ena tjänsten framkommer som mertid i övertidsjournalen även om det inte är mertid. Dock kan vi också konstatera att för två anställda överstiger övertiden 200 timmar. Ytterligare 4 anställda har mer- och övertid som överstiger 200 timmar. Dispens har ej kunnat återfinnas för dessa anställdas mer- och/eller övertid.

BSN Norr

Två anställda har under den granskade perioden januari till och med oktober år 2005 fått något mer än 200 timmars registrerad mertid. Ingen dispens är begärd för dessa anställdas mertid. En av de anställdas mertid var delvis felregistrerad vilket medför att mertid vid granskningstillfället inte översteg 200 timmar. Ingen utbetalning har skett av den felaktiga mertiden.

På några tjänstgöringsrapporter saknas anledningen till övertid/mertid.

I mer-, över och jourtidsjournalen för år 2004 finns 79 anställda med mertid överstigande 200 timmar för året. Vid genomgång av nämnda journal kan vi konstatera att för alla anställda finns det förklaring i form av att personen har dubbla tjänster. I sådana fall räknas ordinarie tid på den ena tjänsten som mertid i övertidsjournalen även om arbetad tid inte är mertid i egentlig bemärkelse.

Byggnadsnämnden

Ingen anställd inom byggnadsnämnden har fram till och med oktober kommit i närheten av gränserna för när det krävs dispens för övertid/mertid. I mer-, över- och jourtidsjournalen för år 2004 finns inte heller någon övertid som överstiger gränserna.

Kultur- och fritidsnämnden

Två anställda har fått mer än 200 timmars registrerad mertid fram till och med oktober. Ingen dispens är begärd för de anställdas mertid. Båda anställda har periodvis varit anställda i ett projekt, det vill säga, mertiden har i huvudsak inte uppstått i den anställdes ordinarie tjänst. En av de anställda hade vid ett tillfälle fått 60 timmars fyllnadsersättning istället för rapporterade 50 timmar. Korrigering har skett.

I mer-, över- och jourtidsjournalen för år 2004 finns åtta anställda med mertid överstigande 200 timmar för året. Utifrån uppgifter i lönesystemet kan vi konstatera att för sju av de anställda finns det förklaring i form av att den anställda har dubbla tjänster. I

sådana fall räknas ordinarie tid på den ena tjänsten som mertid i övertidsjournalen även om arbetad tid inte är mertid i egentlig bemärkelse.

I stickprovsgranskningen av övrig övertid noterades att en anställd har fått två timmars enkel övertid för lite. Korrigering har skett.

På vissa tjänstgöringsrapporter saknas anledningen till övertid/mertid.

Synpunkter

Vi kan konstatera att bevakningen av mer- och övertidsuttaget inte fungerar fullt ut utifrån mer-, över- och jourtidsjournalen. Detta eftersom uppgifterna på listorna inte alltid stämmer. En översyn bör göras av rutinen för uppföljning av mer- och övertidsuttaget för att få uppgifterna i journalen att överstämja med registrerad mer- och övertid.

För de av de granskade nämnderna vars personal har över- och/eller mertid som överstiger 200 timmar behöver rutinen för bevakning av över- och mertid förbättras. Lagen anger att dispens ska sökas när över- och eller mertiden överskrider 200 timmar.

3.3 Personal med oreglerad arbetstid erhåller inte övertidsersättning.

Enligt avtal finns det anställda som inte har rätt till övertid eftersom deras arbetstid är oreglerad. Dessa anställda ska erhålla en markering i lönesystemet för att säkerställa att de ej får övertidsersättning. För de granskade nämnderna har vi kontrollerat övertiden för de anställda som enligt registreringen i lönesystemet inte har rätt till övertidsersättning. Vi vill framhålla att vår granskning utgår från de personer som registrerats med utan rätt till övertidsersättning i personalsystemet. Saknas en sådan markering trots att personen inte har rätt till övertid har den anställde inte kunnat kontrolleras.

Vård- och omsorgsnämnden

Personalsystemet innehåller 58 anställda som inte har rätt till övertid. Fyra av dessa anställda har haft någon form av övertid/fyllnadstid registrerad under året. En av de anställda var deltidsanställd i början på året och fick då fyllnadstid i enlighet med avtal. En av de anställda fick övertid vid arbete med effekterna av tsunamin och fick övertid i enlighet med förvaltningschefsbeslut. En av personerna har fått fyllnadslön trots avtal om ej rätt till övertid. En annan person, som har varit 25% sjukskriven, har under året fått tre timmars fyllnadslön och övertidsersättningar för 12,5 timmar.

BSN Norr

I systemet fanns vid granskningstillfället 28 anställda som ej har rätt till övertid. För dessa anställda har en kontroll skett av om det finns övertid registrerat på personen. För de fyra anställda som har haft övertid/fyllnadstid under året finns det förklaringar till registreringarna. I två av fallen var det felregistreringar som inte har medfört felaktiga utbetalningar.

Byggnadsnämnden

Två anställda finns i systemet som att de inte har rätt till övertidsersättning. Det har inte utgått någon övertidsersättning till dessa två personer.

Kultur- och fritidsnämnden

Inom förvaltningen finns det 17 anställda som enligt registreringar i personalsystemet inte har rätt till övertidsersättningar. Två av dessa har fått övertidsersättning. En av de anställda har fått 0,3 timmars fyllnadslön trots att det ska vara restidsersättning. En anställd, som i ordinarie tjänst inte har rätt till övertid, arbetar för närvarande i ett projekt och har i den tjänsten rätt till övertid.

Synpunkter

Rutinen för att säkerställa att anställda som inte har rätt till övertidsgottgörelse inte får ersättning för övertiden bedöms, med några enstaka undantag, fungera tillfredsställande. Noterade felaktigheter bör korrigeras.

3.4 Sammanträdesersättningarna följer kommunens regelverk.

I dokumentet ”Bestämmelser om ersättning till förtroendevald i Lunds kommun samt val av kommunalråd m m” framgår sammanträdesersättningarna. Senaste ändringen i dokumentet gjordes av kommunfullmäktige 24 oktober 2003, § 108.

I bestämmelserna regleras de fasta ersättningarna till bland annat de granskade nämndernas presidier samt sammanträdesarvode, förrättningsarvode och förlorad arbetsförtjänst.

De olika presidiernas fasta arvode delas in i 4 olika grupper där ordförande i gruppen med de högsta arvoden år 2004 var 120.000 kr per år. I de granskade nämnderna har ordförande 100% av arvodet medan vice ordförande har 40% och andre vice ordförande har 50%.

Från och med år 2005 ska det ske en årlig uppräknings av arvoden motsvarande 75% av den genomsnittliga procentuella löneökningen för alla anställda i kommunen året före. År 2004 var löneökningen 2,91% vilket innebär att arvoden år 2005 ska öka med 2,18%.

De förtroendevaldas ersättningar har stickprovsvis kontrollerats mot bestämmelserna och sammanträdesprotokollen.

Vård- och omsorgsnämnden

I stickprovsgranskningen kan vi konstatera att alla granskade ersättningar följer arvodesbestämmelserna.

BSN Norr

Utifrån stickprovsgranskningen kan vi konstatera sex mindre fel avseende arvodets storlek eller antalet deltagartimmar.

Byggnadsnämnden

I granskningen av de förtroendevaldas ersättningar har vi noterat att en förtroendevald fått sammanträdesarvode vid ett tillfälle trots att vederbörande inte har närvarit vid sammanträdet. I övrigt noterar vi inga avvikelser gentemot bestämmelserna. En ledamot har under delar av året fått körersättning enligt bilavtal. Vi har ej kunnat återfinna något bilavtal för denne.

Kultur- och fritidsnämnden

Ledamöterna i presidiet har rätt till fast ersättning. Denna ersättning har under året varit felaktig eftersom någon uppräkningsnivåerna inte har skett. Under granskningens gång har justering gjorts. I övrigt har inga avvikelser noterats gentemot bestämmelserna.

Synpunkter

Vi kan konstatera att rutinen avseende förtroendevaldas ersättning till stora delar fungerar tillfredsställande. Noterade felaktigheter bör rättas av Byggnadsnämnden och Kultur- och fritidsnämnden.

3.5 Körersättningar är rimliga.

Utsökning har skett av de personer som har fått körersättning. De personer med mest körersättning har stickprovsvis kontrollerats gentemot kommunens avtal. I personalsystemet finns det möjlighet att registrera om personen har bilavtal som berättigar till högre ersättning. Kontroll har skett av att de personer som inte har bilavtal har fått den lägre ersättningsnivån.

Vård- och omsorgsnämnden

Någon enstaka anställd har fått för mycket i bilersättning. En annan anställd har fått för lite i bilersättning. I enstaka fall har inte färdväg angivits.

BSN Norr

I personalsystemet finns det åtta anställda som registrerats för bilavtal. I granskningen har det framkommit att ytterligare en anställd har bilavtal. Någon enstaka ersättning har registrerats med felaktig löneart. Ersättningen till en anställd var för en månad felaktig.

I enstaka fall har inte färdväg angivits.

Byggnadsnämnden

En anställd har en månad fått högre ersättning enligt bilavtal trots att sådant avtal saknas.

Kultur- och fritidsnämnden

Det finns ett delegationsbeslut från fritidschefen från 2002-01-21 att alla anställda inom Fritid Lund ska erhålla ersättning för användande av egen bil i tjänsten enligt den högre ersättningsnivån (bilavtal). De stickprovsgranskade resorna föranleder ingen anmärkning med tanke på ersättningsnivå och färdväg.

Synpunkter

Rutinen för körersättningar bedöms fungera tillfredsställande. Dock ska färdväg alltid anges vid resor.

3.6 Löneunderlagen är attesterade av behöriga attestanter.

I samband med att underlag granskat har även en stickprovsvis kontroll av attester genomförts.

Vård- och omsorgsnämnden

Alla underlag förutom ett var attesterade av behöriga attestanter. Vi noterar även att det förekommer att tippex används på löneunderlagen.

BSN Norr

Ett underlag saknade attest.

Byggnadsnämnden

Ett underlag saknade attest.

Kultur- och fritidsnämnden

Ett underlag saknade attest.

Synpunkter

Attestrutinen bedöms till stora delar fungera tillfredsställande. Dock vill vi påpeka vikten av att alla underlag för utbetalning av ersättningar attesteras.

Blyerts och tippex får inte förekomma då dessa ej ger ett varaktigt underlag. Alla ändringar på tjänstgöringsrapporterna ska signeras och dateras.