



2009-09-29

Kommunstyrelsen

*För kännedom:*  
Kommunfullmäktige

## Granskning av lönehanteringen

På uppdrag av Lunds kommuns revisorer har Öhrlings PricewaterhouseCoopers genomfört en granskning av lönehanteringen i kommunen. Granskningen har inriktats på ett antal kontrollmål rörande bl.a. hanteringen av övertid, traktamente, avvikande ålder och dubletter. I lönerutinen hanteras stora informationsmängder och stora belopp. Därför är det väsentligt att rutinen fungerar på avsett sätt.

Hanteringen av löner, utifrån kontrollmålen, är över lag tillfredställande och ändamålsenlig. Det finns dock en del moment i hanteringen som ska förbättras då det finns brister avseende avvikande värden, avvikande ålder, höga månadslöner, transaktioner för nyckelpersoner och traktamente.

Därutöver anser revisionen att rutinerna avseende kommunens övertidsskuld alltjämt är otillfredsställande, vilket påpekats vid tidigare års bokslut och tidigare lönegranskningar. Detta påvisar bristande intern kontroll avseende övertid.

Det är kommunstyrelsens ansvar att till se att det finns en fungerande intern kontroll. Det är viktigt att kontroller utförs av lönehanteringen och att revisionens synpunkter beaktas för att stärka den interna kontrollen inom detta område.

Revisionen vill framhålla följande punkter från rapporten såsom områden i behov av åtgärder:

- Validering av indata
- Avvikande ålder
- Granskning av höga månadslöner
- Transaktioner för nyckelpersoner
- Traktamente
- Övertidsskulden

Svar över vidtagna åtgärder önskas före februari månads utgång 2010.

FÖR LUNDS KOMMUNS REVISORER

Lars Larsson  
Ordförande

Öhrlings

PRICEWATERHOUSECOOPERS 

Revisionsrapport

Granskning av lönehantering

Lunds kommun

September 2009

Anna Eriksson  
Karin Andersson  
Kenix Vuong

## Innehållsförteckning

Sammanfattning .....	3
1 1 Inledning .....	5
1.1 Bakgrund .....	5
1.2 Revisionsfråga .....	5
1.3 Revisionsmetod .....	6
2 Verifiering .....	6
2.1 Validering av indata .....	6
2.1.1 Avvikande värden .....	6
2.1.2 Avstämning transaktioner mot personalregister .....	6
2.2 Fördelning av lönearter .....	7
2.3 Avvikande ålder .....	7
2.4 Översikt av månadslön .....	7
2.5 Granskning av höga månadslöner .....	8
2.6 Bonus/Provision .....	9
2.7 Dubletter .....	9
2.8 Ologiska personnummer .....	9
2.9 Anställda med flera anställningsnummer .....	9
2.10 Transaktioner för nyckelpersoner .....	10
2.11 Lönefluktuationsanalys .....	10
2.12 Traktamente .....	11
2.13 Kontrollberäkning av källskatt .....	12
2.14 Övertidsskulden .....	12
3 Sammanfattande bedömning .....	14
Bilaga 1 .....	15

### Sammanfattning

På uppdrag av Lunds kommuns revisorer har Öhrlings PricewaterhouseCoopers AB genomfört en granskning av lönehanteringen i kommunen. Granskningen har inriktats på ett antal kontrollmål rörande bl.a. hanteringen av övertid, traktamente, avvikande ålder och dubletter. I lönerutinen hanteras stora informationsmängder och stora belopp. Därför är det väsentligt att rutinen fungerar på avsett sätt.

Utifrån genomförd granskning av nedanstående kontrollmål är den samlade bedömningen att hanteringen av löner, utifrån kontrollmålen, är över lag tillfredställande och ändamålsenlig. Det finns dock en del moment i hanteringen som ska förbättras då det finns brister avseende avvikande värden, höga månadslöner, avvikande ålder, transaktioner för nyckelpersoner och traktamente. Därför är det viktigt att revisionens synpunkter beaktas för att stärka den interna kontrollen inom detta område.

Därutöver anser revisionen att rutinerna avseende kommunens övertidsskuld alltjämt är otillfredsställande, vilket påpekats vid tidigare års bokslut och tidigare lönegranskningar. Detta påvisar bristande intern kontroll avseende övertid.

Förklaring till kontrollmålen se bilaga.

- Validering av indata

- Avvikande värden

*För att bidra till en god intern kontroll avseende utbetalningar av större belopp bör en avstämningsrutin skapas för att kontinuerligt följa dessa transaktioner.*

- Avstämning transaktioner mot personalregister

*Revisionen har inget att erinra på denna punkt.*

- Fördelning av lönearter

*Revisionen ser positivt på att en genomgång av lönearter kommer att ske mot bakgrund av att olika lönearter bl.a. är kopplade till olika avtal.*

- Avvikande ålder

*Revisionen anser att det bör skapas en bevakningsrutin för personer under 16 år och över 67 år.*

- Översikt av månadslön

*Revisionen har inget att erinra på denna punkt.*

- Granskning av höga månadslöner

*Revisionen anser att de enskilda löneavtalen ska undertecknas av både arbetsgivare och arbetstagare för att säkerställa att överenskommelsen godkänts av båda parter. I övrigt har revisionen inget att erinra.*

- Bonus/provision

*Revisionen har inget att erinra på denna punkt.*

- Dubbletter  
*Rutinen bedöms som tillfredställande.*
- Ologiska personnummer  
*Revisionen har inget att erinra på denna punkt.*
- Anställda med flera anställningsnummer  
*Revisionen har inget att erinra på denna punkt.*
- Transaktioner för nyckelpersoner  
*Rutinen med att ange syfte med genomförda resor och rutinen avseende ingående moms bör förbättras. Det är även viktigt att det finns en god intern kontroll avseende inrapportering i systemet för utbetalning.*
- Lönefluktuationsanalys  
*Revisionen har inget att erinra på denna punkt.*
- Traktamente  
*I granskningen konstateras brister avseende de granskade reseräkningarna gällande traktamente. Det är viktigt att det finns rutiner avseende att ange uppgifter i reseräkningen och vid utbetalning.*
- Kontrollberäkning av skatt  
*Revisionen har inget att erinra på denna punkt.*
- Övertidsskulden  
*Revisionen anser att kommunens rutiner kring övertid/mertid alltså är otillfredsställande, vilket påpekats vid tidigare års bokslut och tidigare lönegranskningar. Riktlinjer bör införas som innebär att saldon över ett visst antal timmar regleras vid bestämd avräkningstidpunkt på året. Revision anser även att arbetstidslagen ska följas. Dispens ska sökas då den anställde uppnår ett tidssaldo överstigande 200 timmar. Anledningen till arbetad övertid ska anges. Ovanstående brister påvisar bristande intern kontroll avseende övertid.*

## 1 1 Inledning

### 1.1 Bakgrund

Personalkostnaderna utgör en stor del av kommunens externa kostnader. Kommunen har mellan 10 000 – 11 000 lönespecifikationer per månad och det finns drygt 8 800 anställda. De totala personalkostnaderna uppgick år 2008 till 3 128 Mkr.

Revisionella insatser styrs av risk och väsentlighet. Eftersom personalkostnaderna utgör den största delen av kommunens kostnader motiverar detta denna granskning. I den centrala hanteringen kan det finnas risk för att registerhållningen och hanteringen av lönesystemet i övrigt, inte alltid är ändamålsenligt. För de verksamheter där lönehanteringen har decentraliserats finns en ökad risk för att lönerapporteringen och arbetsledarnas kontroll av löneunderlagen inte fungerar tillfredställande. Då det kan uppstå svårigheter att i alla delar upprätthålla kompetens och enhetlighet i kontrollen.

### 1.2 Revisionsfråga

**Är lönehanteringen, utifrån angivna kontrollmål, tillfredställande och ändamålsenliga ur ett intern kontroll perspektiv?**

Följande kontrollmål har använts för att svara på revisionsfrågan (se även bilaga för utförligare beskrivning):

- Validering av indata
- Fördelning av lönearter
- Avvikande ålder
- Översikt av månadslön
- Granskning av höga månadslöner
- Bonus/Provision
- Dubbletter
- Ologiska personnummer
- Anställda med flera anställningsnummer
- Transaktioner för nyckelpersoner
- Lönefluktuationsanalys
- Traktamente
- Kontrollberäkning av källskatt
- Övertidsskulden

## 1.3 Revisionsmetod

Granskningen har utförts genom registerutdrag av personregister för all personal, perioden april 2008 t.o.m. mars 2009. Utifrån ett antal kontrollmål har olika sökningar gjorts med hjälp av ett registeranalysprogram, ACL (Audit Command Language). Resultatet av sökningarna har därefter, stickprovvis, kontrollerats med löneenheten och verifierats mot underlag. Intervjuer har även genomförts med berörda tjänstemän på löneenheten.

## 2 Verifiering

Kommunen använder systemet eCompanion för registrering av löner. Systemet, som levererats av Logica, har kompletterats med ett system som heter Självservice vilket innebär att de anställda elektroniskt rapporterar sin tid och eventuella andra ersättningar. Arbetsledaren signerar (attesterar) de anställdas rapporter elektroniskt. År 2009 använde 860 anställda Självservice, varav 60 är arbetsledare.

Kontrollmålet ”överensstämmelse mellan avtalad lön och utbetald lön” fanns med bland de kommungemensamma kontrollmålen för intern kontroll år 2008. Av dokumentationen framgår att inga avvikelser framkom bland de stickprov som då genomfördes.

### 2.1 Validering av indata

#### 2.1.1 Avvikande värden

Analys har gjorts på belopp (överstigande 70 000 kr eller understigande - 70 000 kr) härrörande perioden 080401-090331 för att identifiera eventuellt oriktig data eller transaktioner. Transaktioner som avser nettolön, nettoavdrag och skatt har ej tagits med i denna analys. Stickprovs-kontroll av framkomna avvikande belopp har genomförts.

Under granskningsperioden framkom 23 transaktioner som berör 15 personer med avvikande värde. Vid stickprovskontrollen framkom att orsaken till de avvikande transaktionerna beror bl a på utbetalning av inestående semester och retroaktiv lön samt att en transaktion blivit felregistrerad och därefter korrigerad.

#### Bedömning

För att bidra till en god intern kontroll avseende utbetalningar av större belopp bör en avstämningsrutin skapas för att kontinuerligt följa dessa transaktioner. Vid stickprovsgranskningen framkom inga felaktiga transaktioner som inte tidigare korrigerats.

#### 2.1.2 Avstämning transaktioner mot personalregister

För att säkerställa att inga transaktioner skapas då anställda som ej finns upplagda i personalregistret har en matchning mellan transaktioner och personalregistret gjorts.

Stickprovskontroll har genomförts av de transaktioner som framkommit. Förklaringen till att anställda, som ej finns upplagda i personalregistret, får utbetalningar beror på att personerna är timanställda. När de avslutat sin anställning sker utbetalning månaden efter. På samma sätt sker utbetalningen för personer som får arvode. En annan förklaring är att när anställda slutar betalas semesterersättningen ut månaden efter det att anställningen avslutats.

### **Bedömning**

Revisionen har inget att erinra på denna punkt.

## **2.2 Fördelning av lönearter**

Samtliga transaktioner har fördelats per löneart och per period. Den sammanställning som gjorts visar alla lönearter uppdelat per period och visar antal transaktioner samt saldot för varje period under granskningsperioden. Analysen görs för att snabbt kunna få en överblick av vilka lönearter som driver mest kostnader och om dessa är rimliga och riktiga. Kommunens lönechef och biträdande lönechef har tagit del av sammanställningen och gjort en genomgång av uppgifterna. Utifrån Lunds kommuns olika personalkategorier används olika lönearter. Enligt uppgift kommer en genomgång att ske av löneenheten av vilka lönearter som används genom att göra en jämförelse med lönetyper.

### **Bedömning**

Revisionen ser positivt på att en genomgång av lönearter kommer att ske mot bakgrund av att olika lönearter bl.a. är kopplade till olika avtal.

## **2.3 Avvikande ålder**

En genomgång har gjorts av samtliga anställda som upptas i personalregistret och extrahering av lönetransaktioner för anställda som är yngre än 16 år eller äldre än 67 år. Inga personer under 16 år upptas i kommunens personalregister. Stickprovskontroll har genomförts för 20 personer äldre än 67 år. Personerna är bl a verksamma som lärare, barnskötare, undersköterska, ledsagare, vårdbiträde, rektor och bibliotekarie. Vid kontroll konstaterades att de granskade personerna är eller har varit timanställda efter sin pension. Därutöver framkom en person som varit månadsavlönad med visstidsanställning. Denna person har inte längre anställning i kommunen. Därmed är ingen av de granskade personerna tillsvidareanställda efter 67 års ålder.

### **Bedömning**

Revisionen anser att det bör skapas en bevakningsrutin för personer under 16 år och över 67 år.

## **2.4 Översikt av månadslön**

För samtliga utbetalningar har månadslönerna under granskningsperioden fördelats i beloppsintervall. Förutom lönearten 1101 månadslön har även lönearterna 1106 ferielön



och 5002 uppehållslön tagits med då dessa används för t.ex. lärare under sommar-  
månaderna, då lön utbetalas som ferielön eller uppehållslön istället för månadslön.

Löneart	Text	Belopp
1101	MÅNADSLÖN	2 297 177 449
1106	FERIELÖN	63 184 079
5002	UPPEHÅLLSLÖN	13 849 670
<b>Totalt</b>		<b>2 374 211 198</b>

Fördelningen i nedanstående tabell visar olika beloppsintervall samt antal månadslöner inom intervallet och syftar till att skapa en förståelse för populationen samt ge en översikt av förekommande månadslöner.

Beloppsintervall	Antal
0 - 5.000	5 706
5.000 - 10.000	10 195
10.000 - 15.000	18 200
15.000 - 20.000	32 525
20.000 - 25.000	37 430
25.000 - 30.000	15 226
30.000 - 35.000	4 781
35.000 - 40.000	1 164
40.000 - 45.000	727
45.000 - 50.000	213
50.000 - 60.000	218
60.000 - 100.000	51

Utifrån granskningen kan konstateras att merparten av kommunens utbetalda löner uppgår till mellan 15 000 – 25 000 kr.

### Bedömning

Antal utbetalningar av månadslöner inom respektive beloppsintervall bedöms som rimligt. Revisionen har inget att erinra på denna punkt.

## 2.5 Granskning av höga månadslöner

De 25 högsta månadslönerna i kommunen har tagits fram för granskning. I granskningen har ingått att rimlighetsbedöma månadslönerna samt att kontroll utförts mot anställningsavtal alternativt enskilda löneavtal.

Anställningsavtalen är undertecknade av arbetsgivare och arbetstagare. Däremot saknas underskrift av arbetstagare på merparten av de enskilda löneavtalen som avser granskningsperioden.

### Bedömning

Revisionen anser att de enskilda löneavtalen ska undertecknas av både arbetsgivare och arbetstagare för att säkerställa att överenskommelsen godkänts av båda parter. I övrigt har revisionen inget att erinra.

## 2.6 Bonus/Provision

Utsökning av transaktioner avseende bonus och provision har genomförts. Vid kontrollen identifierades inga transaktioner som kan hänföras till bonus eller provision.

### Bedömning

Revisionen har inget att erinra på denna punkt.

## 2.7 Dubbletter

En analys av lönetransaktioner har gjorts för att söka efter en kombination av personnummer + löneperiod + löneart "månadslön" + datum + belopp som förekommer mer än en gång under en och samma period. Vilka lönearter som använts finns under avsnitt 2.2. Utifrån framkommit resultat har stickprov utförts bland de 20 högst utbetalda dubbletter som berör 20 olika personer. Vid stickproven har kontroll utförts för att säkerställa att inte dubblettringeringar har gjorts, eller att dubbla transaktioner har utbetalats.

Merparten av posterna har kontrollerats gemensamt med biträdande lönechef.

Vid kontrollen framkom att orsaken till de dubbelregistrerade transaktionerna beror bl a på "stoppade" löneutbetalningar eller att den anställde har två tjänster varav en med tjänstledighet.

### Bedömning

Rutinen bedöms som tillfredsställande.

## 2.8 Ologiska personnummer

En sökning har gjorts efter personnummer med avvikande kontrollsiffra och inga poster identifierades.

### Bedömning

Revisionen har inget att erinra på denna punkt.

## 2.9 Anställda med flera anställningsnummer

Anställda i Lunds kommun har inte unika anställningsnummer, utan de anställda har personnummer (ex. 19520319-XXXX) som anställningsnummer. Tillsammans med sitt personnummer får den anställde ett anställningsnummer som visar den anställdes förvaltningstillhörighet. Vid granskning identifierades inga anställda med flera anställningsnummer, förutom där den anställde har två förvaltningstillhörigheter.

### Bedömning

Revisionen har inget att erinra på denna punkt.

## 2.10 Transaktioner för nyckelpersoner

Samtliga lönetransaktioner för specifika nyckelpersoner (politiker och förvaltningschefer) har extraherats. Därefter har stickprovskontroll gjorts av transaktioner och dess underlag.

Syftet med genomförda resor framgår inte alltid av underlagen. Det förekommer även att program saknas i samband med förrättning.

Bland stickproven framkom att moms ej lyfts för flera kvitton avseende parkering, trots att momsen fanns specificerad på kvitto. Kvitton saknas även i några fall avseende parkering.

I samband med granskningen konstaterades att sammanträdesersättning felaktigt utbetalts till en person som ej närvarade vid sammanträdet. Avdrag kommer att ske vid löneutbetalning i september.

Det har även konstaterats att felaktigt avdrag för tid skett för kompledighet med lön i samband med studier. Kompledigheten avsåg två dagar, men avdrag för tid har endast skett för en dag. Avdrag kommer att ske vid löneutbetalning i september.

Vid granskningen uppmärksammades även ett felaktigt förmånsavdrag som har korrigerats i samband med vår granskning.

### Bedömning

Revisionen anser att det ska framgå syfte med genomförda resor. Verifikationerna ska innehålla de uppgifter som krävs för att lagens krav ska uppfyllas och därmed kan de olika kontrollmålen utföras. Det ska tydligt framgå vad den ekonomiska händelsen avser. Program eller någon form av beskrivning av aktiviteter på resan bör biläggas fakturor.

Revisionen anser även att rutinen avseende ingående moms för kvitton där momsen finns specificerad bör förbättras. Att momsen inte konteras på kontot för ingående moms innebär uteblivna intäkter för kommunen.

Det är viktigt att informationen på lämnade blanketter för sammanträdesersättning, tidrapportering och reseräkningar kontrolleras i samband med attest och vid utbetalning. Lika så att det finns en god intern kontroll avseende inrapportering i systemet för utbetalning, för att inte felaktiga utbetalningar ska ske.

## 2.11 Lönefluktuationsanalys

Utifrån de transaktioner som skapats i lönesystemet under granskningsperioden har bruttolön, förmåner och sociala avgifter beräknats för samtliga transaktioner (inklusive uppdragstagare) i de olika ålderskategorierna. Denna analys används till att stämma av mot skattedeklarationen och syftar till att säkerställa att den information som lämnats till Skatteverket är fullständig och riktig.

Period	Avgiftspl. bruttolön enl. ÖPwC	Avgiftspl. bruttolön enl. Skattedek.	Diff avgiftspl. bruttolön	Diff i procent	Förmåner enl. ÖPwC	Förmåner enl. Skattedek.	Diff förmåner	Diff i procent
200804	181 913 522	181 031 838	881 684		433 438	430 618	2 820	
200805	179 186 010	178 395 690	790 320		468 363	459 563	8 800	
200806	199 213 303	198 338 992	874 311		442 189	448 988	-6 799	
200807	203 752 887	202 893 277	859 610		430 506	428 505	2 001	
200808	191 545 789	190 831 572	714 217		435 334	436 934	-1 600	
200809	185 796 601	185 160 116	636 485		423 184	422 784	400	
200810	175 723 375	174 743 454	979 921		434 409	438 409	-4 000	
200811	175 275 572	174 597 824	677 748		433 869	433 469	400	
200812	176 636 698	175 477 625	1 159 073		421 854	421 174	680	
200901	179 825 527	179 081 644	743 883		351 456	340 455	11 001	
200902	179 604 905	179 003 687	601 218		351 930	354 275	-2 345	
200903	175 866 865	175 136 199	730 666		349 988	355 071	-5 083	
<b>Total</b>			<b>3 912 588</b>	<b>0,2%</b>			<b>6 275</b>	<b>0,1%</b>

Period	Arb.givaravg enl. ÖPwC	Arb.givaravg enl. Skattedek.	Diff arb. givaravg		Prel.skatt enl. ÖPwC	Prel.skatt enl. Skattedek.	Diff Prel.skatt	Diff i procent
200804	57 429 353	57 237 755	191 598		45 642 986	45 642 986	0	
200805	56 576 559	56 412 039	164 520		44 781 240	44 781 240	0	
200806	62 867 425	61 737 225	1 130 200		51 645 606	51 645 606	0	
200807	63 785 995	63 925 417	-139 422		52 504 900	52 504 900	0	
200808	59 694 880	59 931 090	-236 210		47 895 535	47 895 535	0	
200809	58 386 595	58 369 509	17 086		47 264 032	47 264 032	0	
200810	55 614 035	55 445 795	168 240		44 462 554	44 462 554	0	
200811	55 459 860	55 374 583	85 277		44 784 679	44 784 679	0	
200812	55 886 346	55 656 735	229 611		44 837 137	44 837 137	0	
200901	54 310 663	54 170 340	140 323		43 286 501	43 286 501	0	
200902	54 221 512	54 127 601	93 911		43 462 781	43 462 781	0	
200903	53 234 995	53 103 076	131 919		42 210 117	42 210 117	0	
<b>Total</b>			<b>681 040</b>	<b>0,1%</b>			<b>0</b>	<b>0,0%</b>

Differensen beror på icke skattepliktiga ersättningar.

## Bedömning

Revisionen har inget att erinra på denna punkt.

## 2.12 Traktamente

Samtliga transaktioner under granskningsperioden som har koppling till traktamente har extraherats. Samtliga lönearter som använts för utbetalning av traktamenten finns i nedanstående tabell:

Löneart	Text	Belopp
8261	TRAKTAMENTE	315
8270	TRAKTAMENTE	7 669
8271	TRAKTAMENTE	6 200
8272	TRAKTAMENTE	108 527
8276	TRAKTAMENTE	21 369
8277	TRAKTAMENTE	390 662
8285	NATTRAKTAMENTE	10 395
<b>Totalt</b>		<b>545 136</b>

Stickprovskontroll har genomförts av underlag till transaktioner.

I ett fall har reseräkning avseende traktamente inlämnats och utbetalats två gånger för samma förrättning. I ett annat fall har resans ändamål och förrättningsort ej angetts på reseräkningen. På några reseräkningar anges ej arrangör. Av de granskade underlagen saknas program/inbjudan till verifikationen. Därutöver har ett belopp på en reseräkning konterats felaktigt och utbetalts dubbelt.

### Bedömning

Det är viktigt att informationen på lämnade reseräkningar kontrolleras i samband med attest och vid utbetalning. Lika så att det finns en god intern kontroll avseende inrapportering i systemet för utbetalning, för att inte felaktiga utbetalningar ska ske.

Revisionen anser att reseräkning ska ifyllas enligt av kommunen upprättad blankett. Det ska framgå resans ändamål, förrättningsort och arrangör. Verifikationerna ska innehålla de uppgifter som krävs för att lagens krav ska uppfyllas och därmed kan de olika kontrollmålen utföras. Det ska tydligt framgå vad den ekonomiska händelsen avser. Program eller någon form av beskrivning av aktiviteter på resan bör biläggas fakturor.

## 2.13 Kontrollberäkning av källskatt

Denna analys visar om det källskatteavdrag som gjorts under granskningsperioden på individnivå är rimlig eller ej. 15 poster har granskats där avdrag gjorts med 19 % skatt. Vid kontroll konstaterades att anledning till att anställda har skatteavdrag som understiger 20 % beror på sänkt skatteunderlag/jämkning.

### Bedömning

Revisionen har inget att erinra på denna punkt.

## 2.14 Övertidsskulden

Samtliga transaktioner under granskningsperioden som har koppling till övertidsskulden har extraherats. Samtliga lönearter som använts finns i nedanstående tabell:

Löneart	Text	Belopp
4501	ÖVERTIDERS ENKEL	3 920 191
4502	ÖVERTIDERS KVAL	12 192 588
4507	ERSÄTTNING OKOMP ÖVERTID	1 450 377
4513	ÖVERTIDERSÄTTNING	23 344
4520	ÖVERTIDSTILLÄGG KVAL LG B ACKORDSANST	650
4521	ÖVERTIDERS ENKEL ACKORDSANST	1 193
4525	ÖVERTID ENKEL I TID	3 095 107
4526	ÖVERTID KVAL I TID	2 501 372
<b>Totalt</b>		<b>23 184 821</b>

Det finns 17 personer som har ett övertidssaldo över 200 timmar som intjänats under granskningsperioden. Av dessa har fem anställda med högst antal sparade timmar särskilt kontrollerats. Vid granskningen framkom att dispens för övertiden ej söktes för fyra av de anställda, vilket innebär att Lunds kommun inte följer arbetstidslagen. Per kalenderåret 2008 uppnådde en anställd dock inte 200 timmar varvid dispens ej behövde sökas.

Om inte överenskommelse finns med facklig organisation kan övertidsavgift tas ut motsvarande 1 % av basbeloppet per timme vid den tidpunkt då överträdelsen begicks (arbetstidslagen). Avgiften, som endast avser övertid och inte mertid/fyllnadstid, tillfaller staten.

Därutöver har kontroll skett av personer som har en ackumulerat saldo över sparade timmar. Det finns totalt 59 personer som har ett saldo överstigande 100 timmar. Av dessa har 12 personer ett saldo som överstiger 200 timmar. Bland dessa finns personer som har chefsposition. Nedanstående tabell visar de fem anställda som har högst antal sparade timmar:

Anställd	Timmar
1	943,25
2	821,54
3	790,65
4	547,25
5	389,31

Vid granskning av tjänstgöringsrapporter konstaterades att det inte alltid framgår anledning till arbetad övertid.

### Bedömning

Revisionen anser att kommunens rutiner kring övertid/mertid alltför är otillfredsställande, vilket påpekats vid tidigare års bokslut och tidigare lönegranskningar. Det är inte tillfredsställande att några personer har ett högt saldo av ackumulerad tid. Alltför höga saldon kan tyda på en arbetssituation som kan medföra oönskade konsekvenser såsom ohälsa och negativa effekter på organisationen vid större komputtag framöver. Riktlinjer bör införas som innebär att saldon över ett visst antal timmar regleras vid bestämd avräkningstidpunkt på året. Anledningen till arbetad övertid/mertid ska anges.

Revision anser att arbetstidslagen ska följas. Dispens ska sökas då den anställda uppnår ett tidssaldo överstigande 200 timmar. Ovanstående brister påvisar bristande intern kontroll avseende övertid.

### 3 Sammanfattande bedömning

#### **Är lönehanteringen, utifrån angivna kontrollmål, tillfredställande och ändamålsenliga ur ett intern kontroll perspektiv?**

Hanteringen av löner, utifrån kontrollmålen, är över lag tillfredställande och ändamålsenlig.

Det finns dock en del moment i hanteringen som ska förbättras då det finns brister avseende avvikande värden, höga månadslöner, avvikande ålder, transaktioner för nyckelpersoner och traktamente. Därför är det viktigt att revisionens synpunkter beaktas för att stärka den interna kontrollen inom detta område.

Därutöver anser revisionen att rutinerna avseende kommunens övertidsskuld alltjämt är otillfredsställande, vilket påpekats vid tidigare års bokslut och tidigare lönegranskningar. Detta påvisar bristande intern kontroll avseende övertid.

## Bilaga 1

<b>Validering av indata:</b>	Analysering av lönetransaktionsfilen för att validera indata. - Sökning efter onormala värden (belopp och datum). - Matchning mellan personalregister och lönetransaktioner.
<b>Fördelning av lönearter:</b>	En summering av utfallet för varje löneart per period (antal förekomster och belopp).
<b>Avvikande ålder:</b>	Personer yngre än 16 år eller äldre än 67 år identifieras.
<b>Översikt av månadslön:</b>	En översikt av månadslön skapas.
<b>Granskning av höga månadslöner:</b>	Extrahering av de 25 högsta månadslönerna.
<b>Bonus/provision:</b>	Utdrag av lönetransaktioner som avser bonus/provision.
<b>Dubbletter:</b>	Analys av lönetransaktionerna för att söka efter kombination av anställningsnummer + löneperiod + löneart + belopp som förekommer mer än en gång under en och samma period.
<b>Ologiska personnummer:</b>	Sökning efter anställda med avvikande kontrollsumma (ologiska personnummer).
<b>Anställda med flera anställningsnummer:</b>	Sökning efter anställda med mer än ett anställningsnummer.
<b>Transaktioner för nyckelpersoner:</b>	Extrahering av samtliga lönetransaktioner för specifika nyckelpersoner (enligt erhållen information från revisionen).
<b>Lönefluktuationsanalys:</b>	Beräknar bruttolön, sociala avgifter, skatter per period (enligt de fält som ingår i skattedeklarationen). Baseras på lönetransaktioner från lönesystemet under granskningsperioden.
<b>Traktamente:</b>	Utdrag av samtliga transaktioner avseende traktamente
<b>Kontrollberäkning av källskatt:</b>	Avvikande källskatteavdrag identifieras och extraheras.
<b>Övertidsskulden:</b>	Sökning efter anställda med ett stort saldo avseende övertid.