

LANDSTINGSREVISIONEN

Granskning av landstingets löneutbetalningar 2013

Rapport nr 25/2013



Mars 2014
Eva Röste Moe, Revisor, revisionskontoret

Innehåll

1.	Sammanfattande analys.....	3
1.1.	Rekommendationer	4
2.	Bakgrund	5
3.	Revisionsfrågor.....	5
3.1.	Avgränsning	5
4.	Revisionskriterier	6
5.	Metod.....	6
6.	Uppgifter i lönesystemet	7
6.1.	Nyanställning.....	7
6.2.	Löneöversyn	7
6.2.1.	Stickprovskontroll inte möjlig	8
7.	Lönekontroller i landstingets verksamheter.....	8
7.1.	Den interna kontrollen	8
7.2.	Kontroller på övergripande nivå	8
7.3.	Kontroll av lönelistor	9
7.3.1.	Iakttagelser från verksamheterna	9
7.4.	Kontroller av avvikande poster under året	11
8.	Sammanfattning av revisionsfrågorna	14

1. Sammanfattande analys

Inga stora löneavvikelser

Ett stickprov vi genomförde i 2012 års granskning gav inga indikationer på att månadslöner med stora beloppsavvikelser betalats ut felaktigt. Resultatet av årets granskning visar på samma resultat. Det finns förklaringar till de avvikelser av månadslöner som ingår i stickprovet. Avvikelserna utgör exempelvis retroaktiva lönejusteringar eller större uttag av komp- och jourtimmar. Vid kontroller av ersättningar utöver grundlönen har vi dock uppmärksammat fel som kan få skattemässiga konsekvenser både för medarbetare och för landstinget.

Landstinget saknar ett fungerande ledningssystem

Granskningen visar att det inte finns några dokumenterade regler eller riktlinjer i landstingets ledningssystem för kontroller av löner. Däremot finns dokumenterade rutiner framtagna av löne- och faktureringsbyrån tillgängliga på landstingets intranät. Dessa rutiner utgår från landstingets tidigare regelverk som inte är reviderat på mer än fem år. Enligt löne- och faktureringsbyråns rutiner ska löner attesteras av personalansvariga chefer. Attestansvariga chefer ska kontrollera, signera och spara lönelistor för de kostnadsställen de ansvarar för.

Attestanterna gör olika

Granskningen visar att attestanterna gör olika när de ska kontrollera löner. Vårt stickprov av om det finns sparade lönelistor hos attestanterna visar att det finns brister även om de flesta har rutiner för att skriva ut, attestera och spara listorna. Det finns inga riktlinjer för när lönelistorna senast bör vara granskade av attestanten. En iakttagelse är att hälften av listorna i stickprovet inte var utskrivna samma månad som lönerna betalades ut.

Av granskningen framgår också att det inte funnits attestansvariga för alla kostnadsställen med lönekostnader. På detta område har ekonomifunktionen vidtagit åtgärder under pågående granskning.

Saknas rutiner för tillfälligt anställda, arvoden och utlägg

Det finns rutiner för dokumentation och arkivering av anställningsavtal. Däremot finns inga rutiner för hanteringen av tillfälliga anställningar. I granskningen finns flera exempel på tillfälligt anställda personer som har erhållit höga arvoden i stället för månadslön eller timlön. Vi har inte funnit några dokumenterade avtal för dessa personer utan utbetalningarna baseras på muntliga överenskommelser mellan verksamhetschefer och anställda.

Vi har heller inte funnit någon dokumentation i ledningssystemet om hanteringen av exempelvis förmåner i form av arvoden och utlägg m.m. Resultatet av våra stickprov inom dessa områden visar att det förekommer fel.

Exempel på löneutbetalningar som blivit fel är ersättningar för inställelseresor, schablonersättningar för privata telefoner och bred-

bandsuppkopplingar samt ersättningar för hyror. Ersättningarna har betalats ut som skattefria utlägg. I dessa fall borde landstinget betalat arbetsgivaravgift och de som fått ersättningarna skulle ha blivit förmånsbeskattade.

Ytterligare iakttagelser i granskningen är att anställda inte följt landstingets rese- och kontokortspolicy. Det förekommer att anställda själva bokat tjänsteresor och betalt dessa med privata kontokort vilket inte överensstämmer med landstingets beslutade policy och riktlinjer.

Otillräcklig internkontroll

Lönekostnaden är landstingets enskilt största utgiftspost. Vi har noterat att landstingsstyrelsen i sin internkontrollplan inte har några specifika kontroller inom löneområdet.

1.1. Rekommendationer

Vi rekommenderar landstingsstyrelsen att säkerställa:

- Att landstingets ledningssystem uppdateras med relevanta regler och rutiner kring lönehanteringen.
- Att kunskap om regler och rutiner kommuniceras med verksamheterna.
- Att följa upp hur regler och rutiner efterlevs av verksamheterna genom att utveckla den interna kontrollen.
- Att landstingsstyrelsen med hjälp av en riskanalys värderar behovet av lönekontroller i sin internkontrollplan.

2. Bakgrund

Löner är en stor kostnad för landstinget. Ett stort antal medarbetare innebär många olika lönetransaktioner och därmed risker för att fel kan inträffa.

En förutsättning för att rätt lön ska betalas ut är att rätt belopp är inregistrerat i det personaladministrativa lönesystemet. En annan förutsättning är att attestanterna kontrollerar att det är rätt löner som betalas ut.

Föregående års lönegranskning fokuserade på att kontrollera stora avvikelser i utbetalningar av månadslöner dvs. avvikelser som översteg 30 procent av medarbetarnas genomsnittliga månadslön. I det stickprovet hittade vi inget som tydde på att löner med stora avvikelser betalats ut felaktigt.

Revisorerna har i sin granskningsplan för år 2013 beslutat att genomföra en lönegranskning.

I årets lönegranskning ligger fokus på de kontroller som attestanter i verksamheterna utför för att korrekt löner ska betalas ut.

3. Revisionsfrågor

Den första revisionsfrågan är om landstingsstyrelsen säkerställt att det finns rutiner för att kontrollera att personalsystemet innehåller korrekta uppgifter om personalens löner.

- Finns dokumenterade rutiner för att rätt löneuppgifter registreras och uppdateras i det personaladministrativa systemet?
- Följs rutinerna?

Den andra revisionsfrågan är om landstingsstyrelsen säkerställt att verksamheterna genomför tillräckliga kontroller så att rätt löner blir utbetalda.

- Finns attestanter för lönelistor på samtliga kostnadsställen?
- Finns rutiner för att kontrollera att namnen på lönelistan stämmer överens med verksamhetens anställda personal?
- Finns rutiner för att bedöma om beloppen är rimliga?
- Är lönelistorna attesterade och arkiverade på enheten?

3.1. Avgränsning

Granskningen omfattar löneutbetalningar under tidsperioden januari till december år 2013. Urvalet av intervjupersoner baseras på enheter inom landstinget som har fler än 50 anställda. Antalet intervjuer är dock avgränsat till ett 10-tal enheter fördelat inom samtliga verksamhetsområden.

4. Revisionskriterier

Med revisionskriterier avses de bedömningsgrunder som bildar underlag för revisionens analyser, slutsatser och bedömningar. Vi kommer att utgå från nedanstående revisionskriterier:

- Kommunallagen 6 kap 7 §
- Landstingets styrdokument, rutinbeskrivningar och checklistor

5. Metod

Granskningen är att baserad på intervjuer och stickprovskontroller utifrån de löner som blivit utbetalda under år 2013. Ernst & Young har gjort en systematisk kontroll av avvikande poster i samtliga löneutbetalningar under den granskade perioden.

Metod för att besvara de underliggande revisionsfrågorna redovisas nedan:

Revisionsfråga	Metod
Finns dokumenterade rutiner för att rätt löneuppgifter registreras och uppdateras i det personaladministrativa systemet?	Dokumentationsstudier i ledningssystem och regelverk. Intervju med HR-specialister
Följs rutinerna?	Se ovan
Finns attestanter för lönelistor på samtliga kostnadsställen?	Kontroll mellan löne- och faktureringsbyråns attestlista och befintliga kostnadsställen med lönekostnader.
Finns rutiner för att kontrollera att namnen på lönelistan stämmer överens med verksamhetens anställda personal?	Dokumentationsstudier i ledningssystem och regelverk. Intervjuer med attestanter.
Finns rutiner för att bedöma om beloppen är rimliga?	Dokumentationsstudier i ledningssystem och regelverk. Kontroll av rutinerna genom att göra stickprov utifrån identifierade avvikelser i lönefilen. <ul style="list-style-type: none">• Traktamenten och reseersättningar• Höga arvoden• Återtag av felaktigt utbetalda löner• Avgångsvederlag• Avvikande månadslöner Intervjuer med attestanter.

Revisionsfråga	Metod
Är lönelistorna attesterade och arkiverade på enheten?	Stickprov vid de 11 basenheter där vi genomfört intervjuer med attestanter. Stickprovet följer upp om det finns en arkiverad, undertecknad lönelista som är utskriven i samband med respektive löneutbetalning. Stickprovet avser oktober månad år 2011 samt juli månad år 2013.

6. Uppgifter i lönesystemet

I nedanstående text använder vi begreppen lönesystem och PA-system. Detta är två olika begrepp men avser samma it-system.

6.1. Nyanställning

När en medarbetare blir anställd i Västerbottens läns landsting skickar HR-specialist ut två anställningsavtal som medarbetaren och verksamhetschefen undertecknar. Av avtalet framgår överenskommen lön och övriga förmåner. HR-specialisten får tillbaka ett av de undertecknade avtalen, registrerar in uppgifterna i PA-systemet och ser till att avtalet blir arkiverat i medarbetarens personakt.

6.2. Löneöversyn

I samband med löneöversyn ska ansvarig chef enligt regelverket från år 2009 få särskilda anvisningar. Vem som ansvarar för att skicka ut anvisningarna framgår inte av regelverket.

Det saknas dokumenterade rutiner för hur processen går till vid en lönejustering eller löneöversyn. Personalhandläggare har förklarat att en HR-specialist skickar ut ett underlag till respektive verksamhetsansvarig chef. Chefen fyller i vilken lönejustering respektive medarbetare ska få och skickar tillbaka underlaget till HR-specialisten. HR-specialisten uppdaterar PA-systemet enligt de uppgifter som inkommit från cheferna.

Det finns inga dokumenterade rutiner för hanteringen av underlagen som respektive verksamhetschef överlämnar till HR-specialisten för uppdatering av PA-systemet.

För tillfället pågår ett försök vid tre enheter där man testar en webbaserad applikation i vilken cheferna själva registrerar medarbetarnas lönejusteringar. Efter registreringen godkänner HR-specialisterna justeringen i systemet varpå informationen med automatik överförs till PA-systemet. Detta innebär att ett manuellt inmatningssteg i processen försvinner.

Vår kommentar

Rutinen innebär att det för lönejusteringar liksom för registrering av nyanställda finns en tvåhandsprincip där chefen är en part och HR-specialisten den andra. Huvudansvaret för att rätt lön betalas ut ligger på den attesterande chefen.

6.2.1. Stickprovskontroll inte möjlig

Eftersom det inte finns några rutiner för att spara de underlag som ligger till grund för verksamheternas lönerederingar är vår bedömning att det inte går att genomföra något stickprov för att kontrollera om uppdateringarna blivit korrekta.

PA-specialisterna menar att det är verksamhetschefens ansvar att kontrollera om lönerna blivit korrekt justerade.

I intervjuer med attestanter ute i verksamheterna framkommer att det inte finns några formella rutiner för att göra extra kontroller av de registrerade grundlönerna efter lönerederingen.

7. Lönekontroller i landstingets verksamheter

7.1. Den interna kontrollen

Landstingets lönekostnader står för ca 70 procent av de totala kostnaderna i landstinget.

Det finns inga regler kring lönekontroller i landstingets ledningssystem. På landstingets intranät finns ett flertal manualer och checklistor för hur attestering och kontroller bör gå till. I samband med varje lönekörning skickar lönecontroller ut ett e-brev till alla attestansvariga med informationen från 2009 års regelverk sammanfattad i en checklista.

I landstingsstyrelsens internkontrollplan för år 2013 finns inga lönekontroller.

7.2. Kontroller på övergripande nivå

Enligt systemansvarig för PA-systemet finns inbyggda kontroller där systemet larmar för vissa kriterier. Om exempelvis en månadslön överstiger 130 000 kr larmar systemet att lönen måste kontrolleras och godkännas manuellt innan den går iväg. Det finns även ett larm hos banken om det i lönefilen som landstinget skickar över finns enskilda utbetalningar som överstiger 300 000 kr. I dessa fall kontaktar banken landstinget för att kontrollera om beloppet är korrekt. Under år 2012 inträffade en sådan händelse där ett belopp över 300 000 felaktigt gått hela vägen till banken.

Förutom dessa beloppskontroller skapar PA-systemet fellistor s.k. ”stjärnlistor” som ger information om exempelvis fel i flexregistreringen. Det är arbetsledaren som ansvarar för att kontrollera att

felaktigheter i flexen blir korrigerade. Löneadministratörerna har en dokumenterad rutin för att hantera dessa ”fellost”.

Lönecontroller gör stickprov på olika verksamheter ett par gånger per år för att kontrollera exempelvis frånvaro som inte blivit beviljad. En icke beviljad frånvaro innebär exempelvis att en person får ut normal månadslön istället för att få avdrag enligt frånvaron.

Vi har i januari år 2014 gjort en kontroll av frånvaro som är registrerad men inte beviljad i lönesystemet under år 2013. Av de 11 kontrollerade enheterna visar kontrollen sex frånvarotillfällen som inte blivit beviljade vilka avsåg år 2013. Vår bedömning är att medarbetarna i merparten av dessa fall felaktigt registrerat in frånvaro på år 2013 som ska gälla år 2014.

7.3. Kontroll av lönelistor

Ansvarig chef beslutsattesterar uppgifter som medarbetare registrerat i PA-systemet eller upprättat manuellt.

Finns attestanter för lönelistor vid samtliga basenheter?

Landstingets lönecontroller har en lista med namn på attestanter för olika kostnadsställen. Dessa attestanter får månatligen ett e-brev från lönecontroller med påminnelse om att kontrollera lönelistorna. För att attestanterna ska få denna påminnelse är lönecontroller beroende av att verksamhetscheferna informerar om nya attestanter och nya kostnadsställen. Vår granskning visade att lönecontrollerns lista inte innehöll attestanter för alla kostnadsställen med lönekostnader. Det saknades attestanter för 46 kostnadsställen där det sammanlagt utbetalats lönekostnader för 54 miljoner kronor. Det är oklart om dessa kostnadsställen har kontrollerats. Under pågående granskning har ekonomifunktionen tagit fram en systemrapport som identifierar kostnadsställen där attestansvarig person saknas. På så sätt kan lönecontroller uppmärksamma verksamhetschefer på att utse attestansvariga för dessa kostnadsställen.

Vår kommentar

Vi bedömer att det finns en risk att det förekommit löneutbetalningar som inte kontrollerats eller attesterats ute i verksamheterna.

Det är viktigt att landstinget säkerställer en fungerande rutin för kontroller av samtliga kostnadsställen med löneutbetalningar.

7.3.1. Iakttagelser från verksamheterna

Enligt löne- och faktureringsbyråns checklista ska den attestansvariga kontrollera:

- Att personerna som finns med på lönelistan arbetar på enheten.
- Att beloppen är rimliga.
- Att kostnadsstället är rätt.
- Att alla medarbetare finns med.

Finns rutiner för att kontrollera att namnen på lönelistan stämmer överens med verksamhetens anställda personal?

De intervjuade attestanterna uppger att de har rutiner för att kontrollera namnen på lönelistan. Det vanligaste felet som attestanterna påtalat i våra intervjuer är att det funnits personer på deras lönelistor som inte hört till deras enheter.

Finns rutiner för att bedöma om beloppen är rimliga?

Det finns inga dokumenterade rutiner för hur kontrollen av att beloppen är rimliga bör gå till. Däremot finns det i löne- och faktureringsbyråns checklista för attestanter ”Kontroll och beslutsattest av bokförda löner” ett tips om att jämföra föregående månads lönelista med innevarande för att se skillnader.

De intervjuade attestanterna anser själva att de har bra kontroll på rimligheten när de granskar lönelistorna.

Är lönelistorna attesterade och arkiverade på enheterna?

Enligt landstingets dokumenthanteringsplan för personal, löner samt ekonomi och redovisning ska attestansvarig underteckna lönelistor och därefter spara dessa i två års tid på basenheten.

Vårt stickprov omfattade 22 lönelistor vid 11 enheter. Resultatet av stickprovet redovisas i nedanstående tabell:

Kontroll:	Resultat:	Procent:
Finns lönelista arkiverad hos enheten?	6 av 22 saknas på granskade enheter	27 %
Var lönelistan attesterad med signatur?	6 av 22 saknar attest	27 %
Var lönelistan utskrivnen samma månad som lönen blivit utbetald?	11 av 22 är inte utskrivnen samma månad som lönen blivit utbetald	50 %

Vår kommentar

Det finns risker att fel upptäcks för sent om lönekontrollerna inte görs i anslutning till löneutbetalningen. Det är viktigt att alla enheter har rutiner för att ta ut, gå igenom och spara lönelistor. I några fall var anledningen till att lönelistan inte fanns tillgänglig att ny chef precis tagit över arbetet och därmed inte kände till var listorna fanns.

Finns rutiner för att närvaro och frånvaro rapporteras korrekt? Hur görs kontrollerna i stora grupper?

Merparten av de enheter där vi genomfört intervjuer har sin personal kopplad till flexsystemet. De som har flexkort registrerar sin närvaro vid ankomst och avfärd från arbetet. Enligt de intervjuade attestanterna som arbetar med personal kopplad till flexsystemet blir uppföljningen lättare eftersom in- och utstämplingar verifierar

närvaro och frånvaro. De intervjuade menar också att ingen kan vara frånvarande i en vårdverksamhet utan att det märks på arbetsbelastning och fördelning av interna arbetsuppgifter. För verksamheter med bokade patientbesök blir det också uppenbart om en medarbetare inte kommit till sitt arbete. Av den anledningen ser attestanterna inte det som något problem att följa upp närvaro och frånvaro på enheterna.

När det gäller sjukfrånvaro eller tjänstledigheter är det enligt attestanterna enklare att följa upp personer som är kopplad till flexsystemet. För dessa krävs en dragning av flexkortet för att registrera när man är tillbaka i arbete igen. Ibland händer att beslut om förlängning av en sjukskrivning kommer precis före lönekörning och att lön därmed hinner gå ut. I dessa fall får medarbetaren återbetala den felaktigt utbetalda lönen alternativt att den dras tillbaka genom fullmakt.

7.4. Kontroller av avvikande poster under året

Ernst och Young har genomfört en systematisk kontroll av alla landstingets löneutbetalningar under perioden januari till november år 2013. I den systematiska kontrollen fångar programmet upp avvikande poster inom olika lönekategorier. Vi har kontrollerat och kommenterat de största avvikelserna inom respektive kategori.

- Utbetalningar av stora traktamenten och reseersättningar
- Utbetalningar av höga arvoden
- Återtag av felaktigt utbetalda löner
- Utbetalningar av avgångsvederlag
- Utbetalningar av avvikande månadslöner (retroaktiva lönejusteringar eller felaktiga löner)

Utbetalningar av stora traktamenten och reseersättningar.

Utlandstraktamenten

Vi har kontrollerat fem medarbetare som under år 2013 sammanlagt fått utbetalt mer 30 000 kr i traktamenten och reseersättningar. Två av dessa medarbetare har erhållit utlandstraktamente i flera månader. Anledningen till detta är att dessa personer utbildat sig i olika specialistkompetenser i utlandet. Verksamhetschefer har genom avtal med respektive läkare i dessa fall godkänt att utbetala traktamentsersättning till läkarna under utlandstjänstgöringen. Av avtalen framgår att ansvariga chefer ser detta som en värdefull investering och läkarna förbinds att arbeta inom Västerbottens läns landsting en viss tid efter genomförd utlandstjänstgöring. Om den anställda bryter avtalet ska denne återbetala utbetald ersättning till landstinget.

Inrikes traktamenten

Ytterligare två medarbetare har under perioden ”randat” vilket innebär att personen som en del i sin ST tjänstgöring under en viss tidsperiod arbetar vid en annan klinik för att komplettera sin kompetens. En av dessa medarbetare hade gjort sin randning vid ett

sjukhus utanför länet under en sammanhängande period om 6 månader. För denna medarbetare finns inga noteringar i självservice om vad traktamentet omfattade. Vid kontroll med HR-funktionen framkom att underlaget bestod i en manuell blankett där det framgick mellan vilka datum personen varit bortrest. Det finns även ett manuellt beräkningsunderlag till summan som HR-funktionen tagit fram i enlighet med gällande avtal.

Den sista medarbetaren som kontrollerades hade tjänstgöringsställe vid ett av länets sjukhus men har under år 2013 arbetat större delen av tiden vid en verksamhet inlandet. Därav traktamentsersättningen.

Vår kommentar

Utifrån de fem stickproven kan vi konstatera att det finns förklaringar och dokumenterade avtal som styrker de utbetalningar som ingår i stickprovet.

Personliga utlägg som ersätts via lön

Utrikes tjänsteresor ska enligt landstingets rutiner för tjänsteresor bokas via Företagsresor.

När det gäller kontokort finns ett styrande dokument som säger att företagsupphandlat Eurocard Privatkort ska användas. Kortet får endast användas för mindre inköp, representation och övriga resekostnader.

Vi har gjort kontroller på anställda som under år 2013 erhållit skattefria ersättningar för utlägg som sammanlagt överstigit 30 000 kr. Kontrollen visar att orsaken till de höga utläggerna i stickprovet i huvudsak avser:

- Utlägg för egna och kollegors resor och konferensavgifter.
- Utlägg för publicering av vetenskapliga artiklar.
- Utlägg för hyra av privat bostad.

Vår kommentar

Enheterna har inte följt landstingets resepolicy för hantering av beställning av resor och konferenser i utlandet.

Landstingets företagsupphandlade Eurocard har inte använts i granskade fall.

När en arbetsgivare betalar hyra för privat bostad ska den anställde beskattas för denna förmån. I granskat fall har den anställde fått ersättningen skattefritt.

Utbetalningar av höga arvoden

Landstinget har betalat ut arvoden under granskningsperioden till ett sammanlagt värde om drygt 13 miljoner kronor. Vi har granskat de fem personer som sammanlagt erhållit högst arvoden under perioden. Arvodenas storlek varierar från knappt 300 000 kr till drygt 550 000 kr.

Personerna som erhållit dessa arvoden är tillfälligt anställda läkare. Det finns inga dokumenterade avtal som styrker de belopp som blivit utbetalda. Däremot finns muntliga överenskommelser som ligger till grund för dessa ersättningar.

Vår kommentar

Eftersom det inte finns några dokumenterade överenskommelser eller avtal för de tillfälligt anställda läkarna har vi inte i efterhand kunnat kontrollera om de utbetalda beloppen är korrekta.

Återtag av felaktigt utbetalda löner

Under granskningsperioden januari till november 2013 har löne- och faktureringsbyrån gjort 87 återtag av felaktigt utbetalda löner till ett sammanlagt belopp om knappt 1,2 miljoner kronor. Vi har granskat återtag på belopp som överstigit 20 000 kr (17 till antalet). Av dessa beror 82 procent på att ledigheter eller avslut av avställningar inte blivit registrerade i tid i före lönekörningen i PA-systemet. Övriga fel beror exempelvis på att personen haft felaktigt schema eller fått felaktiga ersättningar som dock blivit upptäckta och åtgärdade genom fullmakt.

Utbetalningar av avgångsvederlag

Under granskningsperioden januari till november 2013 har landstinget betalat ut avgångsvederlag till 20 medarbetare för en summa om drygt 3,7 miljoner kronor. Vi har kontrollerat de 10 största utbetalningarna i förhållande till avtalen och kan konstatera att dessa stämmer överensstämmer med varandra. Enligt landstingets dokumenthanteringsplan ska avgångsvederlag arkiveras i den anställdes personakt. I samband med granskningen fanns dock endast tre av tio avgångsvederlag i personakterna. Övriga underlag har vi lyckats ta del av genom löne- och faktureringsbyråns löneadministratörer.

Kontroll av avvikande månadslöner

I lönefilen har vi granskat ett stickprov med månadslöner som under granskningsperioden vid något tillfälle avvikit från de anställdas genomsnittliga månadslön. Majoriteten av avvikelserna beror på retroaktiva lönejusteringar. Det har i vissa fall rört sig om lönejusteringar som sträcker sig flera år tillbaka i tiden. Förklaringarna till att justeringarna är retroaktiva flera år tillbaka har exempelvis varit att man inväntat specialistbevis från Socialstyrelsen som dragit ut på tiden.

Ett av stickproven visade dock på att en person fått utbetalt 26 000 kr för mycket en månad. Varken attesterande chef eller HR-specialist har någon förklaring till hur felet har kunnat inträffa. Enligt uppgift från attesterande chef har det felaktigt utbetalda beloppet inte krävts tillbaka från medarbetaren.

8. Sammanfattning av revisionsfrågorna

Nedan sammanfattas vår bedömning av underlagen till revisionsfrågorna.

Den första revisionsfrågan var om landstingsstyrelsen säkerställt att det finns rutiner för att kontrollera att personalsystemet innehåller korrekta uppgifter om personalens löner.

Revisionsfråga	Kommentar
Finns dokumenterade rutiner för att rätt löneuppgifter registreras och uppdateras i det personaladministrativa systemet?	Nej. Det finns ett inarbetat arbets sätt som innebär att ansvarig chef meddelar löneuppgift till HR-specialist som i sin tur registrerar uppgiften i PA-systemet vid nyanställning, dvs. en tvåhandsprincip. Anställningsavtal med grundlön sparas i den anställdes personakt. I samband med lönejusteringar finns inga rutiner att spara underlag, vilket gör det svårt att i efterhand kontrollera om justeringen blivit korrekt. Rutinerna för nyregistrering och lönejustering är inte dokumenterade.
Följs rutinerna?	Då det inte finns några underlag att granska lönejusteringarna mot är det svårt att i efterhand kontrollera om justeringarna är korrekt uppdaterade i PA-systemet.

Vår bedömning av den första frågan är att det finns en tvåhandsprincip för registrering och kontroll av att personalsystemet innehåller korrekta uppgifter om personalens löner. Det finns däremot inte några dokumenterade regler eller riktlinjer för lönekontroller i landstingets ledningssystem. De dokumenterade rutinerna som finns tillgängliga på landstingets intranät är framtagna av löne- och faktureringsbyrån. Dessa rutiner utgår från landstingets tidigare regelverk som inte är reviderat på mer än fem år.

Den andra revisionsfrågan var om verksamheterna genomför tillräckliga kontroller för att säkerställa att personalen får korrekta löner.

Revisionsfråga	Kommentar
Finns attestanter för lönelistor på samtliga kostnadsställen?	Nej, vår granskning visade att listan som lönecontroller utgick ifrån för att uppmana attestansvariga att kontrollera lönelistorna inte var uppdaterad med attestanter för samtliga kostnadsställen från vilka lönekostnader utbetalats under år 2013. Under granskningen har ekonomifunktionen dock tagit fram en rapport för att kunna kontrollera att detta inte inträffar igen.
Finns rutiner för att kontrollera att namnen på lönelistan stämmer överens med verksamhetens anställda personal?	Ja. Kontrollen finns med i den checklista som löne- och faktureringsbyrån tagit fram för attestanterna.
Finns rutiner för att bedöma om beloppen är rimliga?	Delvis. Kontrollen finns med i den checklista som löne- och faktureringsbyrån tagit fram för attestanterna. I checklistan finns ett förslag på att jämföra lönen med föregående månad. Av intervjuer framkommer att flera attestanter anser att lönelistan är svår att tolka.
Är lönelistorna attesterade och arkiverade på enheten?	Delvis. I majoriteten av granskade fall har lönelistorna funnits arkiverade och attesterade på respektive enhet. Vi noterade att hälften av lönelistorna inte var utskrivna samma månad som lönerna hade betalats ut.

Det saknas dokumenterade rutiner för kontroller i landstingets ledningssystem. Landstingsstyrelsen har inte några kontroller i sin internkontrollplan som berör landstingets löner.

Stickproven som genomförts i samband med granskningen visar att det förekommer brister i hur verksamheterna förhåller sig till landstingets regelverk vad gäller exempelvis beställningar och betalningar av resor samt kurser och konferenser i utlandet.

En annan brist är att utlägg som är att betrakta som förmån för den anställda har betalats ut skattefritt. I dessa fall skulle de anställda ha

förmånsbeskattats och landstinget betalt arbetsgivaravgifter på dessa summor.

I stickproven har vi även uppmärksammat att det förekommer tillfälliga anställningar där det inte finns några dokumenterade anställningsavtal. Detta försvårar till viss del uppföljningen av om löneutbetalningarna är korrekta.

Umeå den 17 mars 2014

Eva R. Moe

Revisor