

Uppföljande granskning av lönehantering och löneutbetalnings- processen

Region Gävleborg

Januari 2024

Projektledare: Cecilia Axelsson, certifierad kommunal revisor

Projektmedarbetare: Emelie Johansson och Matthew Matti

*Kvalitetssäkrare: Rebecka Hansson, certifierad kommunal
revisor och auktoriserad revisor*

Sammanfattning

PwC har på uppdrag av de förtroendevalda revisorerna i Region Gävleborg genomfört en uppföljande granskning av lönehantering och löneutbetalningsprocessen. Granskningens syfte är att bedöma om regionstyrelsen vidtagit tillräckliga åtgärder med anledning av den bedömning och de åtgärdsförslag som lämnats i genomförda granskningar.

Utifrån genomförd granskning är vår samlade bedömning att regionstyrelsen **till övervägande del** har vidtagit tillräckliga åtgärder utifrån tidigare bedömning och identifierade åtgärdsförslag.

Nedan ses bedömning för varje revisionsfråga. Bedömningsskalan som har använts är en 4-gradig skala "ej uppfyllt", "i begränsad utsträckning", "till övervägande del" eller "helt uppfyllt".

För fullständiga bedömningar se respektive revisionsfråga i rapporten eller det avslutande avsnittet "Sammanfattande bedömningar utifrån revisionsfrågor".

Revisionsfrågor	Bedömning
Har revisorernas synpunkter och förslag till åtgärder besvarats av regionstyrelsen?	Ej uppfyllt.
Har synpunkterna och förslagen åtgärdats?	Till övervägande del.

Rekommendationer

Mot bakgrund av de iakttagelser som framkommit i granskningen lämnar vi ett antal rekommendationer, vilka finns redovisade under avsnittet Samlad bedömning.

Innehållsförteckning

Sammanfattning	1
Inledning	3
Bakgrund	3
Syfte och revisionsfrågor	3
Revisionskriterier	3
Avgränsning	3
Metod	4
Granskningsresultat	5
Tidigare granskning	5
Regionstyrelsens svar	6
lakttagelser	6
Bedömning	6
Vidtagna åtgärder	6
lakttagelser	6
Bedömning	14
Samlad bedömning	16
Rekommendationer	16
Sammanfattande bedömningar utifrån revisionsfrågor	17

Inledning

Bakgrund

Revisorerna i Region Gävleborg granskar årligen delårsbokslut och årsredovisning, samt genomför fördjupade granskningar utifrån en risk- och väsentlighetsanalys. De granskningar som revisionen genomför innehåller ofta förslag på åtgärder som bör genomföras. Dessa åtgärder varierar i omfattning och därmed också i tid för genomförande. En viktig del av revisionens arbete är därför att följa upp tidigare genomförda granskningar för att se om åtgärder vidtagits med anledning av dessa och om den granskade organisationen beaktat noterade brister, synpunkter och förslag.

Enligt SKR:s styrdokument God revisionsred i kommunal verksamhet 2022 påtalas även vikten av att följa upp de granskningar revisorerna gjort under året. Genom att regelbundet följa upp genomförda granskningar ges svar på om åtgärder med anledning av revisorernas kritik och rekommendationer har tagits i beaktande. SKR skriver vidare att uppföljningen kan genomföras som en särskild granskningsinsats med skriftlig rapport. Uppföljningen ger också underlag för att bedöma om det finns anledning till förnyad granskning, och blir därmed en grund för riskanalysen inför kommande års revisionsplanering.

Utifrån revisorernas riskanalys för 2023 har revisorerna beslutat att, som ett led i den årliga granskningen, genomföra en uppföljande granskning av lönehantering och löneutbetalningsprocessen.

Syfte och revisionsfrågor

Syftet med granskningen är att bedöma om regionstyrelsen vidtagit tillräckliga åtgärder med anledning av den bedömning och de åtgärdsförslag som lämnats i genomförda granskningar.

Granskningen har sin utgångspunkt i följande revisionsfrågor:

- Har revisorernas synpunkter och förslag till åtgärder besvarats av regionstyrelsen?
- Har synpunkterna och förslagen åtgärdats?

Revisionskriterier

Med revisionskriterier avses de bedömningsgrunder som bildar underlag för revisionens analyser och bedömningar.

Följande revisionskriterier används i granskningen:

- Kommunallag (2017:725) 6:6
- Revisionsrapport: Granskning av lönehantering och löneutbetalningsprocessen, PwC, februari 2021

Avgränsning

Granskningen avser uppföljning av utförd granskning av lönehantering och löneutbetalningsprocessen som genomfördes under 2020. I granskningen framkom att regionstyrelsen inte har säkerställt en tillfredsställande och ändamålsenlig lönehantering och löneutbetalningsprocess med tillräcklig intern kontroll.

Granskningen avgränsas till regionstyrelsen och i huvudsak perioden januari-augusti 2023. För genomgång av inkomna svar inhämtas underlag även från 2021 och 2022.

Metod

Genomgång av revisorernas synpunkter och förslag till åtgärder som angetts i lämnade revisionsrapporter och tillhörande missivbrev, samt genomgång och granskning av yttranden som revisorerna erhållit.

Inhämtande av lägesbeskrivningar för lönehantering och löneutbetalningsprocessen genom intervjuer med berörda tjänstemän. Inhämtande av kompletterande underlag för granskning och verifiering av genomförda åtgärder och utveckling samt övrig materialinsamling nödvändig för att fånga statusen i granskningen.

Granskningen sker genom:

- Utskick av skriftliga frågor till förvaltningen samt genomgång av svar. Med förvaltning avses i denna granskning HR Operativa avdelningen Lön och Pensionsenheten (fortsättningsvis benämnd Lön och Pensionsenheten i denna rapport)
- Dokumentstudier och genomgång av relevanta protokoll, beslut och handlingar.
- Kompletterande intervju med relevanta tjänstepersoner på Lön och Pensionsenheten samt sakavstämning.

Inom ramen för granskningen görs även en registeranalys för perioden januari-augusti 2023 i syfte att ge underlag för bedömning om regionstyrelsen vidtagit åtgärder för att säkerställa en tillräcklig intern kontroll. Utifrån ett antal områden sker olika sökningar med hjälp av registeranalys. Resultatet av sökningarna kommer därefter, stickprovvis, att kontrolleras och verifieras mot underlag genom kontakt med löneenheten eller motsvarande.

Registeranalysen har omfattat samtliga lönetransaktioner för perioden 2023-01-01--2023-08-31 samt regionens personalregister uttagen per 2023-9-18. Registeranalys har utförts på filer av material tillhandahållet av Region Gävleborg samt systemleverantören för Visma. Den data vi erhållit från regionen har tagits ut från lönesystemet Personec P.

Granskningen bygger på information som har erhållits under perioden augusti-december 2023. Det som sker efter 20:e december har det inte tagits hänsyn till i rapporten.

De intervjuade har beretts möjlighet att sakgranska rapporten.

Granskningsresultat

Tidigare granskning

Under 2020 genomförde PwC på uppdrag av de förtroendevalda revisorerna i Region Gävleborg en granskning av regionens lönehantering och löneutbetalningsprocess. Den sammanfattande bedömningen var att regionstyrelsen *i begränsad utsträckning* har säkerställt en tillfredsställande och ändamålsenlig lönehantering och löneutbetalningsprocess med tillräcklig intern kontroll.

I granskningen lämnades följande sju rekommendationer:

- I syfte att stärka den interna kontrollen bör regionstyrelsen **utveckla sitt systematiska arbete med intern kontroll** för att hantera riskområden inom lönehanteringen. Inom ramen för detta arbete behöver regionstyrelsen säkerställa att det pågående arbetet med kartläggning, utveckling och systematisering av de olika delarna i regionens lönehantering färdigställs. Regionstyrelsen bör även säkerställa att nämnderna beaktar lönehanteringen i sina internkontrollplaner med tillhörande riskbedömningar.
- Regionstyrelsen bör upprätta en **fullständig dokumentation över lönehanteringsprocessen** med tillhörande rutinbeskrivningar, vilka manuella kontroller som ska utföras samt vilka kontroller som lönesystemet utför. Inom ramen för det arbetet bör regionstyrelsen se över och utvärdera nuvarande kontroller i syfte att säkerställa att de är effektiva. Vidare behöver kontrollarbetet kompletteras med kontroller inom områden där det idag saknas som t.ex. behörigheter i lönesystemet, ändring av fast data och oattesterade poster. Regionstyrelsen bör även tillse att det finns utförliga arbetsbeskrivningar kopplat till samtliga kontroller som ska genomföras.
- Regionstyrelsen bör säkerställa att pågående arbete kring **kartläggning av roller och ansvar av de olika delarna i regionens lönehantering** färdigställs i syfte att tydliggöra ansvarsfördelningen mellan Lön och Pensionsenheten och regionens övriga verksamheter.
- Regionstyrelsen 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.
- Regionstyrelsen bör **se över och effektivisera nuvarande manuella rutiner** i löneprocessen i syfte att minska den manuella hanteringen av pappersblanketter av exempelvis anställningsavtal och utlägg. Som en del i detta arbete ingår att se över möjligheten till systemstöd för lönetillägg och efterlevnad av inköpsrutiner för egna utlägg.
- Regionstyrelsen och nämnderna bör tillse att **tid- och avvikelserapportering samt attest** av underlag sker korrekt och i tid.
- Då det åligger styrelse och nämnder ett ansvar enligt 6 kap 6§ Kommunallagen att inom sitt verksamhetsområde tillse att den interna kontrollen är tillräcklig, är det

väsentligt att såväl regionstyrelsen som nämnderna säkerställer att det finns **fullständiga och korrekta underlag** till samtliga lönetransaktioner.

Regionstyrelsens svar

Revisionsfråga 1: Har revisorernas synpunkter och förslag till åtgärder besvarats av regionstyrelsen?

lakttagelser

Granskningsrapporten och missiv har anmälts till regionfullmäktige i april 2021 och finns publicerade på revisionens hemsida. Vid uppföljning med regionens diarium har vi fått information om att regionstyrelsen inte har besvarat de synpunkter och rekommendationer som lämnats i granskningsrapporten.

Vid uppföljning med ansvariga tjänstepersoner har framkommit att förvaltningen har upprättat ett svar på lämnade synpunkter och rekommendationer i rapporten men att svaret inte har hanterats av regionstyrelsen. Vi har inom ramen för granskningen efterfrågat svaret men inte fått ta del av dokumentet.

Bedömning

Har revisorernas synpunkter och förslag till åtgärder besvarats av regionstyrelsen?

Ej uppfyllt.

Bedömningen baseras på erhållna uppgifter från regionens diarium och ansvariga tjänstepersoner.

Vidtagna åtgärder

Revisionsfråga 2: Har synpunkterna och förslagen åtgärdats?

lakttagelser

Nedan lämnas en redogörelse för lämnade rekommendationer med en sammanfattning av åtgärdade rekommendationer.

Utifrån de sju rekommendationer som lämnades i tidigare granskning har vi noterat följande vidtagna åtgärder:

Rekommendation 1: Utveckla det systematiska arbetet med intern kontroll

Regionens vidtagna åtgärder

Av inkomna skriftliga svar från Lön och Pensionsenheten framkommer att en processkarta finns upprättad innehållande roller och kontrollpunkter. Vi har tagit del av processkartan och konstaterar att det av kartan framgår olika aktiviteter i lönehanteringen samt de kontroller som ska göras varje månad. Av processkartan framgår även vilken roll som ansvarar för de olika aktiviteterna i processen och vilket systemstöd som används. Arbetet med processkartan är inte slutfört och det som återstår är koppla processkartans aktiviteter till rutinbeskrivningar.

Vid den kompletterande intervjun framkommer att arbetet med kartläggning, utveckling och systematisering av regionens lönehantering är under fortsatt utveckling där

processkartan kommer att byggas på med fler kontroller och även beskrivningar till respektive kontroll.

I den genomförda granskningen av lönehantering och löneutbetalning som genomfördes 2020 lämnades rekommendationen att regionstyrelsen bör säkerställa att nämnderna beaktar lönehanteringen i sina internkontrollplaner med tillhörande riskbedömningar. Mot bakgrund av att regionstyrelsen inte har besvarat revisionens synpunkter och förslag till åtgärder har denna rekommendation inte kunnat följas upp.

För att utveckla intern kontroll arbetet inom Lön och Pensionsenheten har ett arbete påbörjats med upprättande av en risk- och väsentlighetsanalys för att identifiera och hantera risker inom löneområdet. Lön och Pensionsenheten har inom ramen för upprättandet av en sådan analys definierat olika risknivåer och arbetet planeras att vara färdigställt vid årsskiftet 2023.

I de skriftliga svaren från Lön och Pensionsenheten beskrivs även att en checklista för intern kontroll finns upprättad. Checklistan avser själva lönekörningen och omfattar bland annat kontroller av olika felsignaler, frånvaro, semester mm. Lönehanteringen är uppdelad på tre team (medicin, operation och övriga) där varje team använder sig av checklistan varje månad. Enligt uppgift sker ingen uppföljning av denna checklista för att säkerställa att checklistan har följts.

Vid den kompletterande intervjun beskrivs att Lön och Pensionsenheten har påbörjat arbetet med att ta fram statistik över inkomna ärenden för lönehantering i syfte att identifiera problemområden. Arbetet med att dokumentera och kategorisera ärenden är inte färdigställt men enligt uppgift visar resultatet hittills att de flesta ärenden som inkommer till enheten avser anställning och frånvaro (exempelvis semester och föräldraledighet). Till sin hjälp med kategoriseringen använder sig Lön och Pensionsenheten av ett analysystem, Cyclop, som hämtar uppgifter från ärendehanteringssystemet Nilex.

Rekommendation 2: Rutinbeskrivningar och kontroller

Regionens vidtagna åtgärder

Av inkomna skriftliga svar från Lön och Pensionsenheten framkommer att det utöver processkartan, som beskrivits tidigare i rapporten, även finns rutinbeskrivningar upprättade för flertalet av de arbetsmoment och aktiviteter som utförs. Inom vissa områden saknas rutinbeskrivningar men enligt uppgift pågår ett arbete med att upprätta sådana. De intervjuade ser till att dokumenterade rutiner uppdateras kontinuerligt utifrån att löneprocessen utvecklas.

I den tidigare granskningen påtalades att kontrollarbetet avseende lönehanteringen behöver kompletteras med kontroller inom vissa områden och även införa rutiner där nuvarande kontroller löpande utvärderas för att säkerställa effektiviteten. Avsaknad av kontroller som påtalades i rapporten var bland annat kontroll av behörigheter i lönesystemet, ändring av fast data och oattesterade poster. I erhållna skriftliga svar anges att åtgärder har vidtagits eller planeras att vidtas gällande dessa kontroller som tidigare saknats. Vidare framkommer att en utveckling av kontrollarbetet är under uppstart med utsedda processteam som ansvarar för utvecklingsarbetet.

Det finns även en upprättad rutin *Rutin för lönearbete med rapporter samt fel- och varningslistor* som fastställts i maj 2023. Rutinen beskriver vilka rapporter som löneadministratör ska kontrollera/kvalitetsgranska innan flex- och lönebryt för att reducera risken för felaktiga löneutbetalningar. Till denna rutin finns även en checklista framtagen som varje löneteam ska använda varje månad. Denna checklista har beskrivits tidigare i rapporten.

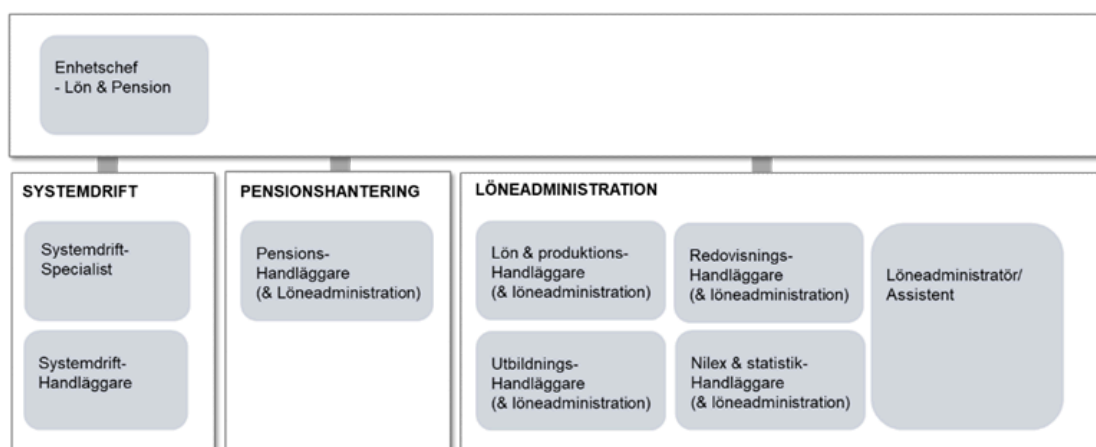
Rekommendation 3: Kartläggning roller och ansvar

Regionens vidtagna åtgärder

Som beskrivits tidigare i rapporten, kopplat till rekommendation 1, finns en processkarta upprättad som bland annat redogör för olika roller och dess ansvar för de olika aktiviteterna i processen.

Utöver processkartan har även ett arbete med organisationsstruktur och roller skett under 2022 och 2023. Vid uppföljning med Lön och Pensionsenheten framkommer att det finns tre större funktionsområden, vilka framgår av figur 1 nedan.

Figur 1. Lön och Pensionsenheten organisationsstruktur med funktionsområden



Enligt uppgift finns arbets- och rollbeskrivningar framtagna för samtliga åtta roller inom dessa funktionsområden. I beskrivningarna ska såväl ansvaret inom arbetsomfattningen som ansvaret som specialist eller handläggare vara definierad. Enligt uppgift finns inte denna organisationsstruktur med rollbeskrivningar tillgängliga på intranätet så att alla kan ta del av informationen. Vid sakgranskningen har framkommit att Lön och Pensionsenheten inte ser några fördelar med att strukturen finns utlagd på regionens intranät.

Av inkomna skriftliga svar framkommer att det pågår ett projekt för implementering av HR-Support. Med HR-support kommer det att vara Lön och Pensionsenheten som tar emot ärenden för hela HR och analyserar inkomna supportärenden som avser Lön och Pensionsenheten. Målet anges vara att tydliggöra ansvarsfördelning i ärendehantering utifrån kompetens.

I den tidigare genomförda granskningen framkom att ansvarsfördelningen för chefer, schemaansvarig samt medarbetare var otydlig och framförallt fanns en otydlighet från organisationen om vad Lön och Pensionsenheten arbetar med. Vid den uppföljande

granskningen anger de intervjuade att ansvarsfördelningen mellan Lön och Pensionsenheten och övrig verksamhet fortsatt upplevs otydlig.

Rekommendation 4: Dokumentation av utförda kontroller

Regionens vidtagna åtgärder

Av inkomna skriftliga svar framkommer att Lön och Pensionsenheten har påbörjat ett arbete med att dokumentera utförda kontroller av fel- och varningslistor inom tre verksamhetsområden. Arbetet med rutiner för dokumentation av kontroller kommer fortsätta även under 2024. Som beskrivits tidigare i rapporten finns utsedda processteam som ansvarar för att kontinuerligt, strukturerat och systematiskt utveckla löneprocessen.

Rekommendation 5: Effektivisera manuella rutiner

Regionens vidtagna åtgärder

I den tidigare genomförda granskningen konstaterades att det förekommer ett stort antal manuella inslag samt att det till delar finns en avsaknad av systemstöd i lönehanteringen. Av inkomna skriftliga svar framgår att något systemstöd för hantering av utlägg inte är infört. Vid den kompletterande intervjun beskrivs att antalet tjänsteresor har ökat igen efter pandemin och som en del av det även arbetsbelastningen på löneenheten. Det finns ett direktiv för utlägg men som inte alltid följs. Resebokningar ska enligt uppgift ske genom regionens resebokning och inte genom eget utlägg. Det är ledningens ansvar att informera om direktivet och verksamheternas ansvar att följa rutinen för resebokningar.

Enligt de intervjuade pågår ett arbete med digitalisering av lönehanteringen där Lön och Pensionsenheten nyligen har startat upp med två digitala blanketter, en blankett för lönetillägg och en blankett för grundlönebeslut. Även processen för hantering av anställningsavtal kommer att förändras genom en digitalisering av avtalen. Som stöd för digitaliseringsarbetet använder regionen sig av Microweb Personalarkiv, som är ett system för hantering och arkivering av personalrelaterad information.

De intervjuade anger att Lön och Pensionsenheten även har tittat på ett nytt rapportsystem för att bättre kunna fånga upp avvikelser och beslut är taget men inköp har ännu inte skett. Det anges även pågå ett arbete med att införa ett schemasystem Medinet för schemaläggning av läkare. Under perioden november-december 2023 skulle det pågå en testperiod för systemet som planerades att driftsättas under första kvartalet 2024 men vid sakgranskning framkommer att både testperiod och drift har blivit försenat. I övrigt har det inte skett några byten av system, däremot anges det ske kontinuerliga förbättringar och utveckling av systemen genom versionsuppdateringar.

Det återstår även ett arbete med att ge bättre information till alla chefer. De intervjuade anger att det i dagsläget sker nychefsutbildning och genomgång av grundläggande självservice till nya chefer. De intervjuade menar på att det finns behov av obligatoriska genomgångar för alla chefer avseende reseräkningar, utlägg mm eftersom dessa inte alltid är korrekta även efter attestering.

Rekommendation 6: Tid- och avvikelserapportering samt attest av underlag

Regionens vidtagna åtgärder

Av inkomna skriftliga svar från Lön och Pensionsenheten framkommer att enheten skickar påminnelser om attestering via mail två gånger innan en lönekörning utförs. Det finns ingen inbyggd kontroll utan denna rutin är manuell, innebärande att påminnelsemail skickas ut till alla chefer och inte riktat till de chefer som har oattesterade poster att hantera.

De intervjuade anger att det i dagsläget inte finns något systemstöd för att se hur många poster som inte är attesterade utan kan bara gå in på respektive person. Om exempelvis de timanställdas inrapporterade poster inte attesteras innebär det att ingen lön utbetalas till dessa personer. Efter ordinarie lönekörning sker en extra lönekörning med senare utbetalningsdatum för de som inte har fått lönen utbetald. Inför den extra lönekörningen skickas ett påminnelsemail ut till chefer angående oattesterade poster för timanställda.

Enligt de intervjuade förekommer det i vissa fall även att utanordningar lämnas över till ekonomi efter lönekörningen för att hantera de poster som inte hunnit bli attesterade.

Mot bakgrund av att regionstyrelsen inte har besvarat revisionens synpunkter och förslag till åtgärder har regionstyrelsens hantering av denna rekommendation inte kunnat följas upp.

Rekommendation 7: Fullständiga och korrekta underlag

Regionens vidtagna åtgärder

Vid den kompletterande intervjun framkommer att det som ligger på Lön och Pensionsenhetens uppdrag är att internkontrollplanen har ett antal kontrollpunkter. Däremot är det verksamheten som ska ha ansvar att det är rätt underlag som skickas in. Detta ansvar har inte tydliggjorts i verksamheten mer än information till nya chefer genom chefsutbildning.

Mot bakgrund av att regionstyrelsen inte har besvarat revisionens synpunkter och förslag till åtgärder har regionstyrelsens hantering av denna rekommendation inte kunnat följas upp.

Sammanfattning av åtgärdade rekommendationer

I tabell 1 på nedan finns en sammanfattning av arbetet med vidtagna åtgärder kopplat till tidigare lämnade rekommendationer.

Tabell 1. Sammanfattning åtgärdade rekommendationer

Rekommendation	Rekommendation genomförd
Rekommendation 1	Påbörjat arbete men ej färdigställt. Mot bakgrund av att regionstyrelsen inte har besvarat revisionens synpunkter och förslag till åtgärder har vi inte kunnat följa upp om styrelsen och nämnderna har beaktat lönehanteringen i sina internkontrollplaner med tillhörande riskbedömningar.
Rekommendation 2	Påbörjat arbete men ej färdigställt.
Rekommendation 3	Åtgärder har vidtagits i enlighet med rekommendationen.
Rekommendation 4	Påbörjat arbete men ej färdigställt.
Rekommendation 5	Påbörjat arbete men ej färdigställt.
Rekommendation 6	Påbörjat arbete men ej färdigställt. Mot bakgrund av att regionstyrelsen inte har besvarat revisionens synpunkter och förslag till åtgärder har vi inte kunnat följa upp om styrelsen och nämnderna har infört rutiner som tillser att tid- och avvikelserapportering samt attest sker korrekt och i tid.
Rekommendation 7	Mot bakgrund av att regionstyrelsen inte har besvarat revisionens synpunkter och förslag till åtgärder har vi inte kunnat följa upp om styrelsen och nämnderna har rutiner som säkerställer att det finns fullständiga och korrekta underlag till samtliga lönetransaktioner.

Verifiering av lönetransaktioner

Utifrån ett antal områden har vi gjort olika sökningar genom registeranalysen. Nedan finns en sammanställning av resultatet av gjorda sökningar.

Sammanställning av AGI för avstämning mot skattedeklarationer

Utifrån genomförd registeranalys för de lönetransaktioner som skapats i lönesystemet under granskningsperioden har bruttolön och källskatt för de olika ålderskategorierna beräknats och stämts av mot Region Gävleborgs arbetsgivardeklarationer som lämnats till Skatteverket. Resultatet av denna analys syftar till att utföra en rimlighetsbedömning av att den information som lämnats till Skatteverket är fullständig och riktig.

Avstämningen redovisas i tabell 2 och 3 nedan. Avstämningen visar på differenser mellan bruttolön och källskatt i lönesystemet och arbetsgivardeklarationer som inlämnats till Skatteverket.

Tabell 2. Avstämning lönetransaktioner avseende arbetsgivardeklaration (Bruttolön)

Löneperiod	Bruttolön - lönetransaktioner	Deklarerad bruttolön	Differens (kr)	Differens (%)
202301	299 004 850	300 378 236	-1 373 386	-0.46%
202302	300 128 197	301 544 312	-1 416 115	-0.47%
202303	305 264 815	306 794 527	-1 529 712	-0.50%
202304	303 241 103	304 734 287	-1 493 184	-0.49%
202305	306 531 300	307 975 576	-1 444 276	-0.47%
202306	332 064 431	334 071 708	-2 007 277	-0.60%
202307	327 717 919	329 113 435	-1 395 516	-0.43%
202308	319 013 401	320 427 752	-1 414 351	-0.44%

Tabell 3. Avstämning lönetransaktioner avseende arbetsgivardeklaration (Källskatt)

Löneperiod	Källskatt - lönetransaktioner	Deklarerad källskatt	Differens (kr)	Differens (%)
202301	82 989 454	92 142 069	-9 152 615	-11.03%
202302	84 017 940	93 173 814	-9 155 874	-10.90%
202303	86 512 887	95 689 538	-9 176 651	-10.61%
202304	84 687 010	93 956 684	-9 269 674	-10.95%
202305	85 963 730	95 086 433	-9 122 703	-10.61%
202306	95 909 281	105 221 041	-9 311 760	-9.71%
202307	93 959 846	103 139 328	-9 179 482	-9.77%
202308	90 568 324	99 730 125	-9 161 801	-10.12%

Vid uppföljande avstämning med Lön och Pensionsenheten framkommer att två av orsakerna till differenserna avseende dessa poster är hänförliga dels till stiftelsen Folkteatern Gävleborg, dels till skatteavdrag för inbetalningar från KPA Pension. De arbetsgivardeklarationer som Region Gävleborg lämnar till Skatteverket omfattar såväl regionens som stiftelsens totala bruttolöner, källskatt och sociala avgifter. För regionens del ingår även inbetalningar från KPA Pension som underlag för skatteavdrag. I utförd registeranalys har inte dessa lönetransaktioner ingått, varvid differenser mellan lönetransaktioner och arbetsgivardeklarationer har uppkommit. Underlag för januari månad avseende Folkteatern Gävleborg har inhämtats för att verifiera differensen där vi konstaterar att bruttolönerna för stiftelsen uppgår till 1 535 tkr mot differensen om 1 373 kr (tabell 2), vilket medför en återstående differens om 161 tkr.

Av tabell 3 framgår att differenserna avseende källskatt mellan lönesystem och regionens arbetsgivardeklarationer är procentuellt sett materiella (differens > 1%). Underlag för januari månad avseende Folkteatern Gävleborg som inhämtats (se stycket ovan) visar att källskatten för stiftelsen uppgår till 392 tkr samt underlag för skatteavdrag

för KPA Pension januari månad som inhämtats uppgår till 8 737 tkr. Dessa två delar medför en återstående differens om 24 tkr (tabell 3).

Förutom ovan nämnda orsaker anges differenserna enligt Lön och Pensionsenheten vara hänförliga till:

- rättningar utifrån fellista som kommer i samband med att AGI-filen bearbetas i lönesystemet. Fellistan innehåller felaktigheter då löneskuld uppstått, vilket resulterar i behov av rättelse av inkomsten. Rättelse sker endast via AGI Skatteverket och inte i lönesystemet för den aktuella månaden.
- redovisning av utländska musikers gage som redovisas separat via AGI Skatteverket.

Mot bakgrund av ovan förklaring bedöms kvarvarande differenser för januari månad vara rimliga och ingen ytterligare granskning har ansetts vara nödvändig.

Lönetransaktioner utanför personalregistret

I registeranalysen har identifierats 244 personer som erhållit löneutbetalningar men som inte finns med i personalregistret. Tre av dessa personer har valts ut för stickprov baserat på slumpmässigt urval. Avstämning har skett mot anställningsavtal samt mot urklipp från lönesystemet Visma avseende vilken period personer varit anställda. Förklaring är att personalregistret har tagits ut per 2023-09-18 och visar personnummer som är anställda vid detta datum. Personer i vårt urval har slutat före 2023-09-18 och erhållit utbetalning av lön tidigare än 2023-09-18. Dessa personer finns således inte med i personalregistret men har under året fått utbetald lön i tidigare period och fastnat i vårt test att utbetalning skett till personer som ej finns i personalregister. Vi har verifierat dessa tre personers anställningstid mot anställningsavtal och Visma. Inga avvikelser identifierades och stickprovet har därmed kunnat utföras utan anmärkning.

Lönetransaktioner innan anställningens startdatum

I registeranalysen har identifierats 262 personer som erhållit löneutbetalningar innan anställningens startdatum som finns angivet i personalregistret. Fyra av dessa personer har valts ut för stickprov baserat på slumpmässigt urval. Avstämning har skett mot anställningsavtal samt urklipp från lönesystemet Visma. Samtliga fyra stickprov visar att personerna har bytt tjänst under året men fått utbetald lön för tidigare perioder utifrån sin tidigare tjänst. Vid byte av tjänst upprättas nytt anställningsavtal och personen får ett nytt anställningsnummer. Verifierat genom att inhämta anställningsavtal på stickproven för den tidigare tjänsten och för den nya tjänsten. Inga avvikelser identifierades och stickprovet har därmed kunnat utföras utan anmärkning.

Samma personnummer med flera anställningsnummer

I registeranalysen har identifierats 907 olika personnummer som har fler än ett anställningsnummer. Tre av dessa personer har valts ut för stickprov baserat på slumpmässigt urval. Avstämning har skett mot anställningsavtal, attesterade tidrapporter/arvodesblankett samt urklipp från lönesystemet Visma. Förklaring på stickproven är att anställda har bytt anställningsform under året eller har flera uppdrag internt/inom olika organisationer samtidigt och att personen därför har flera anställningsnummer samtidigt eftersom anställningsnummer genereras på tjänst. Inga avvikelser identifierats och stickproven har därmed kunnat utföras utan anmärkning.

Flera utbetalningar under samma löneperiod

I registeranalysen har identifierats 10 dubbla utbetalningar under perioden. Två av dessa dubbla utbetalningar har valts ut för stickprov baserat på slumpmässigt urval. Vid uppföljning med Lön och Pensionsenheten har vi inhämtat anställningsavtal och underlag för utbetalningar. Det ena stickprovet avser utbetalning av sent attesterade timmar för en timanställd och det andra stickprovet avser utbetalt ersättning för logi samt utbetalning av sparade semesterdagar från föregående år (utbetald i februari 2023 enligt rutin). Vi noterar att de attesterade timmarna avser januari 2023 med utbetalning i mars 2023 och att ersättning för logi avser maj 2022 med utbetalning i februari 2023. I övrigt har inga avvikelser identifierats och stickproven har därmed i huvudsak kunnat utföras utan anmärkning.

Flera förändringar av grundlön

I registeranalysen har totalt 4 464 personer identifierats som fått ändring av grundlön fler än en gång. Förklaring från regionen är att det gjordes två "revisioner" under 2023 och därav kan det vara att så många personer har fått ändring av grundlön mer än en gång. Fyra av dessa personer har valts ut för stickprov baserat på slumpmässigt urval. Avstämning har skett genom inhämtat anställningsavtal samt attesterade underlag för löneförändringar/lönetillägg under året. Inga avvikelser har identifierats och stickproven har därmed kunnat utföras utan anmärkning.

Bedömning

Har synpunkterna och förslagen åtgärdats?

Till övervägande del.

Bedömningen baseras på det arbete som Lön och Pensionsenheten har påbörjat gällande utveckling av det systematiska arbetet med intern kontroll bland annat innefattande upprättad processkarta med beskrivning av roller, aktiviteter och kontrollpunkter samt framtagna rutinbeskrivningar för flertalet arbetsmoment. Därtill pågår ett arbete med framtagande av en risk- och väsentlighetsanalys för att identifiera och hantera risker inom löneområdet.

Den uppföljande granskningen visar även på att en utveckling av kontrollarbetet är under uppstart vilket vi ser som positivt. Vi noterar däremot att Lön och Pensionsenheten inte vidtagit tillräckliga åtgärder kring dokumentation av utförda kontroller men det är ett arbete som kommer att fortgå under 2024.

Vi kan inom ramen för granskningen konstatera att ett arbete med kartläggning och dokumentation av organisationsstruktur och roller har skett sedan granskningen av löneprocessen genomfördes. Däremot anges att ansvarsfördelningen mellan löneenheten och övrig verksamhet fortsatt upplevs vara otydlig.

Vi kan vidare konstatera att det pågår ett arbete med digitalisering av lönehanteringen i syfte att effektivisera tidigare manuella rutiner.

I granskningen har däremot framkommit att direktiv för utlägg inte alltid följs vilket i sin tur påverkar Lön och Pensionsenhetens arbetsbelastning kopplat till hantering av utlägg. Mot bakgrund av att regionstyrelsen inte har besvarat revisionens synpunkter och förslag till åtgärder har vi inte kunnat följa regionstyrelsens hantering av lämnad

rekommendation kring fullständiga och korrekta underlag. Vi ser det som väsentligt att regionstyrelsen säkerställer att krav ställs på regionens samtliga verksamheter och chefer att direktiv för utlägg efterlevs.

Genomförd registeranalys med tillhörande stickprov visar att det finns fortsatta brister i rutinen kring attest av tidrapporter och utlägg. Genomförda stickprov visar att attest och därefter utbetalning har skett långt senare än när händelsen har uppstått.

Vår samlade bedömning är att för fem av sju lämnade rekommendationer har arbetet med vidtagande av åtgärder påbörjats men ej färdigställts. För en rekommendation har tillräckliga åtgärder vidtagits och för en rekommendation har vi inte kunnat följa upp om styrelse och nämnder har rutiner som säkerställer att det finns fullständiga och korrekta underlag till samtliga lönetransaktioner.

Samlad bedömning

PwC har på uppdrag av de förtroendevalda revisorerna i Region Gävleborg genomfört en uppföljande granskning av lönehantering och löneutbetalningsprocessen. Granskningens syfte är att bedöma om regionstyrelsen vidtagit tillräckliga åtgärder med anledning av den bedömning och de åtgärdsförslag som lämnats i genomförda granskningar.

Utifrån genomförd granskning är vår samlade bedömning att regionstyrelsen **till övervägande del** har vidtagit tillräckliga åtgärder utifrån tidigare bedömning och identifierade åtgärdsförslag.

Rekommendationer

Efter genomförd granskning rekommenderar vi regionstyrelsen att:

- Säkerställa att påbörjat arbete med utveckling av det systematiska arbetet med intern kontroll fortlöper och färdigställs som planerat. Detta arbete innefattar fortsatt utveckling av processkartan, upprättande av risk- och väsentlighetsanalys samt dokumentation och kategorisering av inkomna ärenden för att identifiera problemområden.
- Säkerställa att nämnderna beaktar lönehanteringen i sina internkontrollplaner med tillhörande riskbedömningar.
- Säkerställa att upprättande av rutinbeskrivningar sker inom de områden där sådana saknas och att uppstartat arbete med utveckling av kontrollarbetet fortlöper. Som en del i det arbetet bör regionstyrelsen se över behovet av att uppföljning sker av checklista för lönekörningen i syfte att stärka den interna kontrollen.
- Tillse att det arbete som har påbörjats med utveckling och systematisering av löneprocessen fortsätter. Detta i syfte att säkerställa att ett systematiskt arbetssätt inrättas där bland annat utförda kontroller dokumenteras. Dokumentation av utförda kontroller ökar spårbarheten av kontrollarbetet och kan i sin tur även utgöra underlag för kommande risk- och väsentlighetsanalyser.
- Ge löneenheten förutsättningar att fortsätta sitt arbete med att effektivisera och digitalisera lönehanteringen för att på så sätt minska arbetsbelastningen.
- Ställa krav på regionens verksamheter och chefer att direktiv för utlägg efterlevs och införa rutiner där alla chefer och medarbetare löpande informeras om rutinen för resebokningar och vikten av korrekta underlag avseende reseräkningar, utlägg mm.
- Säkerställa att regionstyrelsen och nämnderna tillser att tid- och avvikelserapportering samt attest av underlag sker korrekt och i tid.
- Då det åligger styrelse och nämnder ett ansvar enligt 6 kap 6§ Kommunallagen att inom sitt verksamhetsområde tillse att den interna kontrollen är tillräcklig, är det väsentligt att regionstyrelsen säkerställer att inte bara styrelsen utan även nämnderna tillser att det finns fullständiga och korrekta underlag till samtliga lönetransaktioner.

Sammanfattande bedömningar utifrån revisionsfrågor

Revisionsfråga	Bedömning
1. Har revisorernas synpunkter och förslag till åtgärder besvarats av regionstyrelsen?	Ej uppfyllt Regionstyrelsen har inte besvarat de synpunkter och rekommendationer som lämnats i granskningsrapporten.
2. Har synpunkterna och förslagen åtgärdats?	Till övervägande del Bedömningen baseras på det arbete som Lön och Pensionsenheten har påbörjat gällande utveckling av det systematiska arbetet med intern kontroll. Granskningen visar även på att en utveckling av kontrollarbetet är under uppstart. Vidare pågår ett arbete med digitalisering av lönehanteringen i syfte att effektivisera tidigare manuella rutiner. Det har däremot framkommit att direktiv för utlägg inte alltid följs vilket i sin tur påverkar Lön och Pensionsenhetens arbetsbelastning kopplat till hantering av utlägg. Genomförd registeranalys med tillhörande stickprov visar att det finns fortsatta brister i rutinen kring attest av tidsrapporter och utlägg där vi konstaterar att attest och därefter utbetalning har skett långt senare än när händelsen har uppstått. Vår samlade bedömning är att för fem av sju lämnade rekommendationer har arbetet med vidtagande av åtgärder påbörjats men ej färdigställts. För en rekommendation har tillräckliga åtgärder vidtagits och för en rekommendation har vi inte kunnat följa upp om styrelse och nämnder har rutiner som säkerställer att det finns fullständiga och korrekta underlag till samtliga lönetransaktioner.

2024-01-23

Karin Magnusson

Cecilia Axelsson

Uppdragsledare

Projektledare

Denna rapport har upprättats av Öhrlings PricewaterhouseCoopers AB (org nr 556029-6740) (PwC) på uppdrag av Region Gävleborg enligt de villkor och under de förutsättningar som framgår av projektplan från den 23 april 2023. PwC ansvarar inte utan särskilt åtagande, gentemot annan som tar del av och förlitar sig på hela eller delar av denna rapport.