

Remissvar/Yttrande – granskning av lönehanteringen i den gemensamma lönenämnden rekommendationer till Tierps kommun

Syftet med granskningen

Bedöma om lönenämnden har säkerställt att de rekommendationer som lämnades vid tidigare granskning har åtgärdas samt om lönenämnden har säkerställt en tillfredsställande intern styrning och kontroll av processer och rutiner inom lönehanteringen.

Bedömning

PwC gör bedömningen att lönenämnden delvis har åtgärdat de tidigare lämnade rekommendationerna och för att stärka den interna styrningen lämnas ett antal rekommendationer till Tierps kommun.

Rekommendationer och åtgärder

- 1. Respektive kommun tillsammans med Lönenämnden bör överväga om rutinerna för attest av lönefiler ska förändras**
Attest av slutlig lönefil sker idag av systemförvaltare lönecentrum. Attest av totalsumma utbetalda nettolöner görs efter att ett antal bevakningar och kontroller är genomförda enligt internkontrollplanen. Lönesumman jämförs även med tidigare utbetalningar.

Attest av slutlig lönefil bör även fortsättningsvis ske av systemförvaltarna på Lönecentrum.

- 2. Analys av lönekostnader ute i verksamheten behöver förbättras. I avvaktan på ett nytt personalsystem bör cheferna få tillgång till några få enkla rapporter och behov av utbildning ses över.**

I lönesystemet finns en funktion för kostnadskontroll där respektive chef kan kontrollera och attestera kommande kostnader innan löneutbetalning. På kundmöte i februari 2018 beslutades att varje kommun ska uppmana samtliga chefer att genomföra denna kontroll varje månad samt att utvärdering ska ske på kundmöte om 6 månader. Därefter ska respektive kommun ta ställning till om tvingande attestering ska ske innan löneutbetalning.

Varje chef har även tillgång till ett antal färdiga rapporter via Personec, bla analyslista. Kontinuerlig utbildning sker efter efterfrågan ifrån cheferna, dock finns ingen fastställd utbildningsplan, men genomgång av rapporter ingår i introduktionen av nya chefer som ges av lönecentrum. Möjlighet att analysera lönekostnader finns även via ekonomisystemet där samtliga kostnader syns ner på individnivå.

3. Arbetet med att förbättra organisationsträdet behöver prioriteras så att rapporter blir tillförlitliga. I avvaktan på ett nytt personalsystem bör cheferna få tillgång till några få enkla rapporter och behov av utbildning ses över.

Se ovan punkt. Varje chef har tillgång till ett antal rapporter, såsom semester, procentfördelning, sjukfrånvaro, mm. Översyn av hur rapporterna visas kommer ske efter avslutad upphandling av nytt personalsystem då det idag finns möjlighet att lägga ut dem på respektive chefs startsida.

Organisatoriska förändringar i kommunerna sker kontinuerligt vilket innebär att systemets organisationsträd måste förändras. Förutsättningen är dock att information inkommer ifrån respektive kommun till Lönecentrum i god tid innan förändringen genomförs. I Tierp bör förändringarna med fördel lämnas via formulär på Insidan alternativt via mail till lönecentrums support.

Cilla Lundh
Lönechef
Lönecentrum
