



**Köpings kommun  
Arboga kommun  
Kungsörs kommun  
Västra Mälardalens kommunalförbund**

**Intern kontroll i  
lönehanteringsprocessen  
Projektplan**

**KPMG AB  
2016-02-05  
*Antal sidor: 6***

## **Innehåll**

1.	Bakgrund	1
2.	Syfte	1
3.	Avgränsning	2
4.	Revisionskriterier	2
5.	Ansvarig nämnd/styrelse	2
6.	Metod	3
7.	Projektorganisation	3
8.	Oberoende och integritet	3
9.	Tidplan	3
10.	Introduktion och avrapportering	3
11.	Kvalitetssäkring	4

## 1. Bakgrund

Vi har av revisorerna i Köpings kommun, Arboga kommun, Kungsörs kommun och Västra Mälardalens kommunalförbund fått i uppdrag att granska den interna kontrollen i lönehanteringsprocessen. Lönekontoret i Västra Mälardalens Kommunalförbund samordnar lönehanteringen för Köpings kommun, Arboga kommun, Kungsörs kommun samt Västra Mälardalens Kommunalförbund.

Revisorerna utesluter inte att det finns *risk* för att det förekommer brister i den interna kontrollen avseende rutiner och systemfunktioner som skall säkerställa att rätt person får rätt lön och ersättning av rätt anledning i rätt tid. Det är därför *väsentligt* att klarlägga på vilket sätt som ansvariga för PA-funktionen säkerställer en väl fungerande och säker lönehantering.

## 2. Syfte

Syftet med granskningen är att bedöma om Köpings kommun, Arboga kommun, Kungsörs kommun samt Västra Mälardalens Kommunalförbund har en tillfredsställande intern kontroll av lönehanteringsprocessen

Vi kommer därför att granska:

- Hur sker kommunens lönehanteringsprocess, från uppkomst av händelse, t.ex. anställning, till utbetalning av lön?
- Finns i avtal dokumenterad ansvarsfördelningen mellan Västra Mälardalens kommunalförbund och kommunerna.
- Vilka styrande dokument finns rörande lönehanteringsprocessen och är det dokumenterat vem som har ansvar (kommunalförbundet eller kommunen) för de olika delarna i processen.
- Vilka lönehanteringsrutiner har kommunen och kommunalförbundet? Efterlevs de?
- Hur säkerställer kommunen att aktuella anställningsavtal finns för alla personer som erhåller lön?
- Om det finns rutiner för att säkerställa att lön utbetalas endast till anställda vid kommunen och med rätt belopp (inkl. attest av löneutbetalningar).
- Om rutiner finns som säkerställer att uppgifter för registrering/ändring i personaladministrativa systemet (personuppgifter och lön) baseras på ett underlag som godkänts av behörig tjänsteman t.ex. anställningsavtal.
- Om tidredovisning/frånvarorapportering sker på ett ändamålsenligt sätt.
- Vilka egna riskbedömningar som kommunen gjort avseende lönehanteringsprocessen.

Vi kommer också att genom registeranalyser granska:

- Är alla personer identifierade med ett matematiskt korrekt angivet personnummer?
- Hur ser åldersstrukturen ut för personerna i registret?
- Finns det personer som inte har en registrerad anställning som ändå får lön/ersättning?
- Finns det anställda vars anställning upphört men som fortfarande får lön/ersättning?
- Finns det anställda som har mer än 100 % tjänstgöringsgrad?
- Finns det anställda som har både en månadsanställning och en timanställning i kommunen?
- Utgår lönetillägg endast för den tid som det beslutats för?
- Kan övertidsersättningen bedömas som rimlig?
- Finns det enstaka/få orimligt höga utbetalningar på några lönearter?
- Används endast giltiga lönearter?
- Finns det anställda som har tagit ut mindre än 20 dagars semester under 2015.

### **3. Avgränsning**

Granskningen omfattar lönehanteringsprocessen för anställda i Köpings kommun, Arboga kommun och Kungsörs kommun. För Västar Mälardalens kommunalförbund avgränsas granskningen till lönekontorets lönehanteringsprocess. Granskningen omfattar inte förtroendevalda. Perioden för analys kommer att vara 2015-01-01—2015-12-30.

### **4. Revisionskriterier**

Vi kommer att bedöma om rutinerna/verksamheten uppfyller tillämpliga interna regelverk och policys samt god intern kontroll.

### **5. Ansvarig nämnd/styrelse**

Granskningen avser direktionen i Västra Mälardalens kommunalförbund samt kommunstyrelsen i Köpings kommun, Arboga kommun och Kungsörs kommun. Registeranalysen av löner och ersättningar avser dock anställda vid samtliga nämnder hos kommunerna.

## 6. Metod

Granskningen kommer att genomföras genom:

- Registeranalys av person-, anställnings- och löneartsinformation samt lönetransaktioner
- Intervjuer för att följa upp och komplettera utförda analyser.

## 7. Projektorganisation

Granskningen kommer att utföras av Petra Ribba, konsult, Lena Medin certifierad kommunal revisor samt Karin Helin Lindkvist kundansvarig

## 8. Oberoende och integritet

Vi har i enlighet med Skyrevs utkast till rekommendation nr 4 prövat vårt oberoende. Vi har inte funnit några sådana omständigheter som tyder på att vårt oberoende och integritet kan ifrågasättas.

## 9. Tidplan

Granskningen kommer att genomföras under maj - september.

## 10. Introduktion och avrapportering

Projektet kommer att påbörjas med en introduktion till berörda vid kommunen/nämnden. Vi kommer vid introduktionen att beskriva syftet med granskningen, vilka metoder som kommer att användas samt vad som förväntas av den/de som blir berörd av granskningen. Vidare kommer även förvaltningschef att informeras.

Den skriftliga rapporten kommer att presenteras vid ett gemensamt sammanträde för revisorerna senast i oktober 2016.

## **11. Kvalitetssäkring**

Kvalitetssäkring av granskningen och revisionsrapporten sker i enlighet med KPMGs gällande rutiner.

För KPMG

Karin Helin Lindkvist  
*Kundansvarig/Certifierad kommunal revisor*