

Svar på revisionsrapport

Granskning av intern kontroll i löneprocessen

Dnr 86-2021

Fastställt i direktionen 2021-11-12 § 29



Jämtlands
Gymnasieförbund



Innehållsförteckning

Innehållsförteckning.....	2
1 Revisionsrapporten	3
2 Rekommendationer och svar	4
2.1 Säkerställa formaliserad och tillräcklig insikt i tjänster och kontroller.....	4
2.1.1 Revisorernas rekommendationer	4
2.1.2 Förbundets svar	4
2.2 Årlig uppföljning av avtal	4
2.2.1 Revisorernas rekommendationer.....	4
2.2.2 Förbundets svar.....	4
2.3 Kontroller är inkluderade i rutinbeskrivningar/lathundar.....	5
2.3.1 Revisorernas rekommendationer.....	5
2.3.2 Förbundets svar.....	5
2.4 Översyn kontroller i löneprocessen som helhet.....	5
2.4.1 Revisorernas rekommendationer.....	5
2.4.2 Förbundets svar	5
2.5 Årlig risk-och väsentlighetsanalys och internkontrollplan	5
2.5.1 Revisorernas rekommendationer.....	5
2.5.2 Förbundets svar.....	5
2.6 Forum för årlig uppföljning.....	5
2.6.1 Revisorernas rekommendationer.....	5
2.6.2 Förbundets svar	5



1 Revisionsrapporten

De förtroendevalda revisorerna i Jämtlands Gymnasieförbund har granskat förbundets interna kontroll i löneprocessen. Granskningens syfte är att granska om direktionen säkerställt en tillfredsställande och ändamålsenlig lönehantering och löneutbetalningsprocess med tillräcklig intern kontroll.

Utifrån genomförd granskning är revisorernas samlade bedömning att direktionen ej säkerställt en tillfredsställande och ändamålsenlig lönehantering och löneutbetalningsprocess med tillräcklig intern kontroll. Bedömningen grundar sig huvudsakligen i följande iakttagelser:

- Det finns ett antal brister enligt revisorernas bedömning avseende upprättat avtal mellan Jämtlands Gymnasieförbund och Östersunds kommun som ansvarar för förbundets lönehantering och löneutbetalningsprocess. Dessa brister omfattar hur uppkomna felaktigheter ska rapporteras mellan lönekontoret vid Östersunds kommun och förbundet, ansvaret för intern kontroll i lönehanteringen samt reglering och specificering av pris för utförda tjänster.
- Det är Östersunds kommun som till stor del ansvarar för att utföra kontroller inom ramen för Jämtlands Gymnasieförbunds löneprocess. Förbundet har liten insikt i hur Östersunds kommuns kontroller är utformade och fungerar.
- Förbundet utför en rad kontroller i lönehanteringen exempelvis kontroll av utanordningslistor inför utbetalning av lön. I regel dokumenteras emellertid inte utförda kontroller och det saknas rutinbeskrivningar och lathundar för de kontroller som ska utföras. Dokumenterade rutiner och dokumentation av utförda kontroller skulle säkerställa systematik och spårbarhet i löneprocessen.
- Det finns vidare enligt revisorernas bedömning ett behov av att göra en översyn av kontroller för löneprocessen som helhet. Det saknas tydliga kontroller vid ändringar av fasta data, för att tillse att oattesterade poster attesteras, av uppkomna löneskulder och av att bokförda lönekostnader överensstämmer med lönesystemet.
- Revisorerna har inte kunnat se att det finns risker med direkt koppling till löneprocessen i verksamhetsutvecklingsplan 2021 eller i internkontrollplaner för åren 2020 och 2021.
- Det finns inget forum genom vilket förbundet tillsammans med Östersunds kommun kan identifiera och diskutera risker kopplat till löneprocessen. Detta är en förutsättning för en god och heltäckande intern kontroll eftersom Östersunds kommun har ett omfattande ansvar att driva förbundets löneprocess.

Den sammanfattande bedömningen baseras på en sammanvägning av bedömningarna för nedanstående revisionsfrågor i granskningen.

Revisionsfråga	Bedömning
1. Finns det en tydlig reglering mellan förbundet och Östersunds kommun kring lönehanteringen?	Delvis
2. Finns fungerande nyckelkontroller för löneprocessen?	Nej
3. Omfattar direktionens systematiska arbete med intern kontroll lönehanteringen (intern kontrollplaner)?	Nej

2 Rekommendationer och svar

2.1 Säkerställa formaliserad och tillräcklig insikt i tjänster och kontroller

2.1.1 Revisorernas rekommendationer

Jämtlands Gymnasieförbundet bör försäkra sig om att gällande avtal mellan förbundet och Östersunds kommun säkerställer en formaliserad och tillräcklig insikt i tjänster och kontroller som Östersunds kommun genomför inom ramen för löneprocessen. Detta bör inkludera ett förtydligande rörande koppling mellan de av Östersunds kommun utförda tjänster och fakturerat pris.

2.1.2 Förbundets svar

Förbundet tillsätter en arbetsgrupp för att utforma ett formaliserat kontinuerligt samarbete med Östersunds kommun kring uppföljning och kontroll av tjänster, kontroller inom ramen för löneprocessen och fakturerat pris. I samarbetet ska tydliggöras vad som ska följas upp, vilka kontroller som ska genomföras och vid vilka tidpunkter, samt vem som är ansvarig för att genomföra kontrollerna och hur det ska dokumenteras.

2.2 Årlig uppföljning av avtal

2.2.1 Revisorernas rekommendationer

Förbundet bör ha en årlig uppföljning av avtalet med Östersunds kommun och dessa uppföljningar bör protokollföras för att möjliggöra spårbarhet.

2.2.2 Förbundets svar

Rutinerna ska ses över och de interna riktlinjerna för årlig uppföljning av tjänsteavtal kompletteras samt att interna kontrollpunkter protokollföras vid uppföljningarna.



2.3 Kontroller är inkluderade i rutinbeskrivningar/lathundar

2.3.1 Revisorernas rekommendationer

Förbundet bör tillse att de kontroller som förbundet utför i lönehanteringen är inkluderade i rutinbeskrivningar/lathundar samt att utförda kontroller dokumenteras för spårbarhet.

2.3.2 Förbundets svar

Förbundet ska se över befintliga kontroller och vid behov ta fram rutinbeskrivningar/lathundar och löpande dokumentera utförda kontroller för spårbarhet.

2.4 Översyn kontroller i löneprocessen som helhet

2.4.1 Revisorernas rekommendationer

Förbundet bör tillse att en översyn kopplat till kontroller för löneprocessen utförs som helhet för att identifiera eventuella områden där kontrollmekanismen kan stärkas.

2.4.2 Förbundets svar

En översyn genomförs för att identifiera eventuella områden där kontrollmekanismen kan stärkas.

2.5 Årlig risk-och väsentlighetsanalys och internkontrollplan

2.5.1 Revisorernas rekommendationer

Förbundet bör säkerställa att löneprocessen inkluderas i den årliga risk- och väsentlighetsanalysen som ligger till grund för internkontrollplanen.

2.5.2 Förbundets svar

Löneprocessen tas upp i den årliga risk-och väsentlighetsanalysen och förs in i internkontrollplan och årshjulet.

2.6 Forum för årlig uppföljning

2.6.1 Revisorernas rekommendationer

Förbundet bör överväga att införa ett forum med Östersunds kommun för en ökad samverkan kring identifiering och diskussion av risker i löneprocessen alternativt inkludera sådana frågeställningar i befintlig årlig uppföljning av avtalet. Forumets möten bör protokollföras för spårbarhet.

2.6.2 Förbundets svar

Samverkan och diskussion av risker i löneprocessen kommer att inkluderas i den årliga uppföljningen av avtalet mellan förbundet och Östersunds kommun.