



Uppföljning av tidigare granskningar

Rapport

Sollefteå kommun

KPMG AB

2020-02-04

Antal sidor 11



Sollefteå kommun
Uppföljning av tidigare granskningar

2020-02-04

Innehållsförteckning

1	Sammanfattning	2
2	Inledning/bakgrund	4
2.1	Syfte, revisionsfråga och avgränsning	4
2.2	Revisionskriterier	4
2.3	Metod	4
3	Resultat av granskningen	5
3.1	Granskning av lönerutiner 2017	5
3.2	Granskning av kommunens lokala miljöarbete 2017	7
3.3	Granskning av barnkonventionen 2017	9
4	Slutsats och rekommendationer	11

1 Sammanfattning

Vi har av Sollefteå kommuns revisorer fått i uppdrag att genomföra en uppföljning av granskningar som genomfördes år 2017. Uppdraget ingår i revisionsplanen för år 2019.

Målet med revisorernas arbete är inte enbart att det efter årets slut ska leda till en revisionsberättelse. Revisorernas arbete ska också leda till en bättre trygghet, säkerhet och effektivitet. Därför är det nödvändigt att de förslag som lämnats tidigare år löpnade följs upp så att revisorerna kan bedöma om erforderliga åtgärder vidtagits från kommunens sida.

Vår sammanfattande bedömning är att flertalet åtgärder har vidtagits utifrån lämnade rekommendationer avseende granskningen av lönerutiner. Angående de andra två granskningarna kan vi endast konstatera att det är ett pågående arbete att säkerställa styrande dokument och arbetssätt. Vi ser positivt på att ett implementeringsarbete avseende barnkonventionen påbörjats under våren 2020. Dock uppfattar vi det som lite sent påbörjat då barnkonventionen började gälla som lag 1 januari 2020. De rekommendationer som lämnades kvarstår och vi anser att dessa bör beaktas i arbetet med att implementera barnkonventionen i kommunens arbete.

Granskning av lönerutiner

Efter genomförd granskning har rutinbeskrivningar tagits fram för den centrala lönehanteringen. Intervjuad upplever dock att det är svårt att få alla medarbetare att efterleva rutinerna. Däremot upplevs att strukturen på enhetens arbete har förbättrats efter tidigare genomförd granskning. För år 2019 är upprättande av anställningsavtal ett kontrollmoment i kommunens interna kontroll.

Dokumentation av utförda kontroller genomförs, vilket är en förbättring sedan tidigare granskning. En checklista över de månatliga rutiner och kontrollmoment som förväntas utföras av arbetsledare/chef inför lönebryt varje månad har upprättats. Löneenheten har på samma sätt som övriga verksamheter i kommunen skapat mål utifrån kommunens vision och politiska inriktningsmål och lönehandläggarna får idag löpande kompetensutveckling, både i grupp och individuellt.

Vi bedömer att enheten till stor del vidtagit de åtgärder som angavs i kommunstyrelsens svar på granskningsrapporten. Utöver det har även kontroller av frånvaro varit ett kontrollmoment i löneenhetens interna kontroll under år 2018. Vi ser dock att ett utvecklingsområde är att säkerställa att all personal arbetar enligt framtagna rutiner och riktlinjer. Vidare anser vi att löneenheten måste säkerställa att det finns manualer och rutiner för olika moment att minska sårbarheten vid exempelvis lönekörningar.

Granskning av kommunens lokala miljöarbete

Kommunens förvaltning har under år 2019 inrättat en styrgrupp för hållbar utveckling. Styrgruppen ska ha i uppdrag att skapa förutsättningar för hållbar utveckling samt bereda ärenden som är kopplade till hållbar utveckling i kommunen. Förslaget är att kommunens hållbarhetsstrateg ska ansvara för samordningen av styrgruppens hållbarhetsarbete, med stöd av folkhälsoplanerare eller kommunplanerare. Under år 2020 ska ett första utkast av en nulägesanalys tas fram och det ska fungera som ett grunddokument för vision, mål och styrande dokument inom området hållbar utveckling.

Vid den uppföljande granskningen kan vi konstatera att det pågår ett arbete att skapa ett systematiskt hållbarhetsarbete i kommunen, exempelvis genom att starta en styrgrupp för hållbar utveckling och framtagandet av en nulägesanalys. Kommunen har antagit ett mål med fokus på miljö men inga tillhörande styrande dokument har utformats. Utifrån uppföljningen bedömer vi att ambitionen i det pågående arbetet är i linje med tidigare lämnade rekommendationer.

Granskning av barnkonventionen

Vi konstaterar att det under våren 2020 har startats ett arbete för implementering av barnkonventionen, vilket kan uppfattas som sent då barnkonventionen är lag från 1 januari 2020. Enligt uppgift planeras utbildningsinsatser avseende barnkonventionen för verksamhetschefer i förvaltningen och för politiker i kommunstyrelsen och kommunfullmäktige. I kommunens plan för folkhälsa och trygghet 2016-2020 anges som vid tidigare granskning att *Barnkonventionen ska beaktas vid alla beslut som rör barn och ungdomar*. Inga instruktioner eller riktlinjer som säkerställer att detta efterlevs på politisk nivå har tagits fram utifrån lämnade rekommendationer. Innan implementeringsarbetet är klart finns inget som säkerställer att styrning som säkerställer att barnkonventionen beaktas vid beslut eller att uppföljning sker på ett systematiskt sätt.

Utifrån vår bedömning och slutsats rekommenderar vi kommunstyrelsen att:

- Säkerställa att all personal inom löneenheten arbetar enligt framtagna rutiner och riktlinjer.
- Säkerställa att det finns manualer och rutiner för olika moment att minska sårbarheten vid exempelvis lönekörningar.
- Tidigare rekommendationer gällande granskningarna avseende barnkonventionen och kommunens lokala miljöarbete kvarstår och bör beaktas i det pågående utvecklingsarbetet.

2 Inledning/bakgrund

Vi har av Sollefteå kommuns revisorer fått i uppdrag att genomföra en uppföljning av granskningar som genomfördes år 2017. Uppdraget ingår i revisionsplanen för år 2019.

Målet med revisorernas arbete är inte enbart att det efter årets slut ska leda till en revisionsberättelse. Revisorernas arbete ska också leda till en bättre trygghet, säkerhet och effektivitet. Därför är det nödvändigt att de förslag som lämnats tidigare år löpnade följs upp så att revisorerna kan bedöma om erforderliga åtgärder vidtagits från kommunens sida.

Uppdrag innebär att följa upp att beslutade åtgärder utifrån tidigare gransknings rekommendationer genomförts.

2.1 Syfte, revisionsfråga och avgränsning

Granskningen ska besvara följande revisionsfråga:

- Vilka åtgärder har blivit genomförda av de förslag och synpunkter som lämnats i revisionsrapporter 2017?

Uppföljningen avser följande tre projekt som genomfördes 2017:

- Lönerutiner
- Lokalt miljöarbete
- Kommunens arbete utifrån FN:s barnkonvention

2.2 Revisionskriterier

Vi har bedömt om rutinerna uppfyller

- Kommunallagen 6 kap § 6
- Tillämpbara interna regelverk och policys

2.3 Metod

Genomgång av revisorernas synpunkter och förslag till åtgärder som angetts i lämnade revisionsrapporter och följebrev till styrelsen. Genomgång av svar från kommunstyrelsen. Skriftliga frågor/korta intervjuer till relevanta tjänstemän.

Samtliga intervjuade har getts möjlighet att faktagranska rapporten.

3 Resultat av granskningen

3.1 Granskning av lönerutiner 2017

3.1.1 Granskningens syfte och bedömning

Syfte

Syftet med granskningen var att bedöma om hanteringen av utbetalningen av löner sker på ett ändamålsenligt och från ekonomiskt tillfredställande sätt samt om den interna kontrollen är tillräcklig.

Sammanfattande bedömning

Den sammanfattande bedömning var att rutiner gällande lönehantering i begränsad utsträckning bedrivs på ett ändamålsenligt och ur ekonomisk synpunkt tillfredställande sätt samt att den interna kontrollen inom området i begränsad utsträckning är tillräcklig.

Lämnade rekommendationer

- Rutinbeskrivningar för den centrala lönehanteringen bör upprättas.
- Dokumentation av kontrollrutiner och genomförda kontroller bör förbättras.
- Checklista över de månatliga rutiner och kontrollmoment som förväntas utföras av cheferna bör upprättas.
- Krav och former för utbildning bör förtydligas.
- Målsättningar/ambitioner för löneenheten bör fastställas.
- Ansvarsfördelning och mandat behöver förtydligas.
- Kontroller av att all frånvaro rapporteras kan förbättras.

3.1.2 Svar från kommunstyrelsen

Samstämmighet finns från förvaltningens sida på de förslag som revisorerna ger till åtgärder för att förbättra lönehantering. Förvaltningens förslag till åtgärder för att utveckla lönerutinerna i enhet med revisorernas förslag är att:

- Uppdatera, utveckla och upprätta rutinbeskrivningar för lönehantering med stöd av revisionsrapporten. Detsamma gäller även internkontrollmoment där dokumentation kan förbättras med mallar och checklistor.
- Förtydligande och klargörande av chefernas ansvar och roll gentemot lönekonsulternas mandat och roll om vilka kontroller och moment som ingår i lönehanteringen varje månad.
- Genomföra tätare internkontroller på alla verksamheter i samverkan med respektive chef.
- Förbättrad styrd introduktion samt en grundutbildning för nya chefer samt kontinuerlig uppdatering för alla chefer i avtals och lönefrågor.
- Målsättningar och ambitioner för HR Lön inarbetas i HR funktionens mål.

3.1.3 Nuläge utifrån bedömning och yttrande

Efter genomförd granskning har rutinbeskrivningar tagits fram för den centrala lönehanteringen. Rutinbeskrivningarna finns inte digitalt utan utskrivna på varje lönehandläggares kontor. Intervjuad upplever dock att det är svårt att få alla medarbetare att efterleva rutinerna. Däremot upplevs att strukturen på enhetens arbete har förbättrats efter tidigare genomförd granskning.

För år 2019 är upprättande av anställningsavtal ett kontrollmoment i kommunens interna kontroll. Dokumentation av utförda kontroller genomförs, vilket är en förbättring sedan tidigare granskning.

Urklipp ur internkontrollplanen 2019:

Kontrollmoment:

HR: Upprättande av anställningsavtal.

Kontrollmål, väsentlighet och risk:

Hur fungerar funktionen för upprättande av löneavtal i HR-systemet Win Las?

Väsentlighet: Anställningsavtalet ska vara tydligt och korrekt i förhållande till lagar och avtal.

Risker: Felaktiga och/eller ofullständiga anställningsavtal som genererar merarbete.

Frågor till stöd i kontrollen: Använder alla arbetsledare de relevanta funktionerna i WinLas för upprättande av anställningsavtal?

Finns rutiner för upprättande av anställningsavtal? Följs de?

Metod:

Urvalsundersökning vid två utvalda större arbetsställen (över 20 medarbetare).

Kontroll om anställningsavtal upprättas i verksamheten, om uppgifterna i dessa är riktiga och fullständiga samt upprättas i rätt tid.

Utöver detta finns även en rutin för dokumentation av kontrollrutiner för lönehandläggarna.

En checklista över de månatliga rutiner och kontrollmoment som förväntas utföras av arbetsledare/chef inför lönebryt varje månad har upprättats. Checklistan består av nio punkter och finns tillgänglig på kommunens intranät. Nyanställda chefer/arbetsledare får information om denna vid introduktionen.

Lönehandläggarna får idag löpande kompetensutveckling, både i grupp och individuellt. Idag är två lönehandläggare systemansvariga och får utbildning i systemet Wisma. Det finns inga uppdaterade rutiner att följa om båda systemansvariga skulle vara borta vid en lönekörning.

Löneenheten har på samma sätt som övriga verksamheter i kommunen skapat mål utifrån kommunens vision och politiska inriktningsmål. Från år 2019 används en

målkompass och varje personalgrupp får bryta ner de kommunövergripande målen utifrån sin verksamhet.

För att förtydliga ansvarsfördelning och mandat har rutiner som beskriver vilka kontrollmoment som ska genomföras av chefer inför lönebryt samt ansvarsfördelning mellan central lönefunktion och chefer/arbetsledare i verksamheten tagits fram. I introduktionen för nya chefer ingår fyra timmars introduktion med lönehandläggare och annan HR-personal.

Löneenheten har genomfört ett antal arbetsgivarialoger, där de bjuder in chefer och behandlar olika teman, exempelvis lönehantering, bemanning, rehab-stegen. Arbetsgivarialogerna hålls vid flera tillfällen så att alla cheferna får möjlighet att delta.

I internkontrollplanen år 2018 var kontroller av frånvaro en process som kontrollerades. Kontrollen innefattade att personal hade godkänd frånvaro, alltså att den registrerades i självservice och att ansvarig chef godkände frånvaron. Resultatet av internkontrollen var enligt intervjuade tillfyllest då mestadels av frånvaron vad godkänd i förväg.

Lönehandläggarna påminner ständigt kommunens chefer om att personalens frånvaro måste godkännas i förväg. Utöver kontrollmomenten i den interna kontrollen under år 2018 finns inga rutiner från den centrala löneenheten eller i verksamheterna avseende kontroller av frånvaro. I systemet självservice finns information om hur frånvaro ska registreras.

3.1.4 Bedömning

Utifrån genomförd uppföljning bedömer vi att enheten till stor del vidtagit de åtgärder som angavs i kommunstyrelsens svar på granskningsrapporten. Utöver det har även kontroller av frånvaro varit ett kontrollmoment i löneenhetens interna kontroll under år 2018. Vi ser dock att ett utvecklingsområde är att säkerställa att all personal arbetar enligt framtagna rutiner och riktlinjer. Vidare anser vi att löneenheten måste säkerställa att det finns manualer och rutiner för olika moment att minska sårbarheten vid exempelvis lönekörningar

3.2 Granskning av kommunens lokala miljöarbete 2017

3.2.1 Granskningens syfte och bedömning

Syfte

Syftet med granskningen var att pröva om det lokala miljöarbetet bedrivs på ett ändamålsenligt och från en ekonomisk synpunkt på ett tillfredställande sätt och med en tillräcklig intern kontroll.

Sammanfattande bedömning

Utifrån genomförd granskning är den sammanfattande bedömningen är att det lokala miljöarbetet i begränsad utsträckning bedrivs på ett ändamålsenligt och ut ekonomisk synpunkt tillfredställande sätt. Den interna kontrollen inom de granskade områdena bedöms vara otillräcklig.

Lämnade rekommendationer

- Kommunstyrelsen fullgör sitt uppdrag att samordna kommunens miljöarbete. Ambitionen bör bland annat vara att samla miljömål och tillhörande aktiviteter i ett styrdokument.
- Kommunstyrelsen tydliggör hur ansvarsfördelningen i verksamhetsorganisationen ser ut när det gäller det lokala miljöarbetet.
- Kommunstyrelsen säkerställer att det sker en regelbunden och systematisk uppföljning, utvärdering och rapportering av det lokala miljöarbetet.

3.2.2 Svar från kommunstyrelsen

Det är beklagligt att läsa PwCs rapport som Sollefteå kommuns lokala miljöarbete och att vi på förvaltningen tar till oss kritiken i rapporten. En insats är att kommunen anställt en hållbarhetsstrateg och det bör öka möjligheterna till ett mer systematiskt hållbarhetsarbete i Sollefteå kommun. Hållbarhetsstrategen har ett övergripande uppdrag med att samordna, förvalta och kommunicera hållbarhetsfrågor i hela Sollefteå kommun, både internt och externt. Ett förslag

Förslag till Sollefteå kommuns lokala hållbarhetsarbete

Förvaltningens intention är att återuppta arbetet med en hållbarhetsstyrgrupp bestående av politiker och tjänstemän.

Att utsedd hållbarhetsstyrgrupp:

- Börjar skapa ett gemensamt, tydligt och uppföljningsbart styrdokument för Sollefteå kommuns hållbarhetsarbete som innehåller bl.a. ett eller flera uppföljningsbara hållbarhetsmål, en hållbarhetspolicy och en hållbarhetshandlingsplan,
- Tar fram ett förslag på en tydlig ansvarsfördelning i verksamhetsorganisationen både hos ledningen men även längst ner i verksamhetsorganisationen
- Säkerställer att det sker en regelbunden och systematisk uppföljning, utvärdering och återrapportering av det lokala hållbarhetsarbetet för ett hållbart, uppföljningsbart, utvärderingsbart och återrapporteringsbart beslut ska kunna antas av kommunstyrelsen och kommunfullmäktige.

3.2.3 Nuläge utifrån bedömning och yttrande

Kommunens förvaltning har under år 2019 inrättat en styrgrupp för hållbar utveckling. Beslut om styrgruppen ska tas av kommunstyrelsen under början av första kvartalet år 2020. Styrgruppen ska bestå av politiker från majoritet och opposition samt av tjänstemän. Styrgruppen ska ha i uppdrag att skapa förutsättningar för hållbar utveckling samt bereda ärenden som är kopplade till hållbar utveckling i kommunen.

Syftet är att ge förvaltningen tydliga uppdrag inom ämnet hållbar utveckling t.ex.

- Initiera, följa upp och utvärdera hållbarhetsprojekt
- Prioritera vilka hållbarhetsfrågor Sollefteå kommun ska ta vid

- Ansvara för att förvalta Sollefteå kommuns ledningssystem för hållbar utveckling

Förslaget är att kommunens hållbarhetsstrateg ska ansvara för samordningen av styrgruppens hållbarhetsarbete, med stöd av folkhälsoplanerare eller kommunplanerare. Styrgruppen ska ha 4 sammanträffande per år, varav 1 kan vara företagsbesök eller studiebesök inom ämnesområdet hållbar utveckling.

Under år 2020 ska ett första utkast av en nulägesanalys tas fram och det ska fungera som ett grunddokument för vision, mål och styrande dokument inom området hållbar utveckling.

I *övergripande verksamhetsplan med budget 2019-2021*, som fastställdes av kommunfullmäktige 2018-06-25 anges kommunens verksamhetsmål och tillhörande fokusområden. Till det övergripande verksamhetsmålet *Attraktiv kommunen att besöka, bo och leva i* finns fem fokusområden. Till fokusområdena anges ett antal inriktningsmål. Till fokusområde 2 – Livsmiljö anges inriktningsmålet *Påbörja arbetet med en strategi för Agenda 2030 med särskilt fokus på miljömålen*. Uppgiftslämnaren anser att det visar kommunens vilja att prioritera arbetet med hållbar utveckling.

Vi noterar att kommunen har valt att arbeta utifrån begreppet hållbar utveckling istället för miljö som den tidigare granskningen utgick från. Vi anser inte att dessa begrepp strider mot varandra.

3.2.4 Bedömning

Vid den uppföljande granskningen kan vi konstatera att det pågår ett arbete att skapa ett systematiskt hållbarhetsarbete i kommunen, exempelvis genom att starta en styrgrupp för hållbar utveckling och framtagandet av en nulägesanalys. Kommunen har antagit ett mål med fokus på miljö men inga tillhörande styrande dokument har utformats. Utifrån uppföljningen bedömer vi att ambitionen i det pågående arbetet är i linje med tidigare lämnade rekommendationer.

3.3 Granskning av barnkonventionen 2017

3.3.1 Granskningens syfte och bedömning

Syfte

Granskningen besvarade följande revisionsfråga:

- Är kommunstyrelsens styrning och uppföljning avseende barnkonventionen ändamålsenlig och säkerställs att barnkonventionen beaktas och tillämpas?

Sammanfattande bedömning

Utifrån genomförd granskning är den sammanfattande revisionella bedömning att kommunstyrelsens styrning och uppföljning avseende barnkonventionen i begränsad utsträckning är ändamålsenlig. Vidare bedöms kommunstyrelsen i begränsad utsträckning säkerställa att barnkonventionen tillämpas.

Lämnade rekommendationer

- Kommunstyrelsen säkerställer att styrning för området upprättas som tydliggör hur barnkonventionen ska beaktas vid beslut.
- Kommunstyrelsen säkerställer att de forum för dialog med barn och unga används och nyttjas i samband med beslut.
- Kommunstyrelsen säkerställer att kommunens arbete med barnkonventionen och dess intentioner följs upp och utvärderas på ett systematiskt sätt.

3.3.2 Svar från kommunstyrelsen

I Sollefteå kommun bör arbetet på lång sikt planeras och integreras i redan pågående processer. I plan för folkhälsa och trygghet finns redan barns bästa med som ett prioriterat område. Handlings- och aktivitetsplaner tas fram utifrån de prioriteringar styrgruppen för folkhälsa gör och de resurser som finns att tillgå. Bedömningen är att en handlingsplan kopplad till barn och ungas uppväxtvillkor och barns rättigheter kommer att kunna tas fram innan den nya lagen träder i kraft. En sådan plan kommer då också att ge utrymme för att invänta och ta hänsyn till eventuella nationella styrningar och vägledningar. Även stöd vad gäller utvärdering av arbetet med att tillämpa barnets rättigheter finns med i regeringens uppdrag till barnombudsmannen vilket kan ge vägledning till att i en lokalt utformad plan finna ett systematiskt sätt att arbeta med uppföljning och utvärdering.

Förvaltningen bedömer att kommunen med planerade åtgärder kan säkra att arbetet med barnkonventionen kan ske på en acceptabel nivå när lagstiftningen träder i kraft 2020.

3.3.3 Nuläge utifrån bedömning och yttrande

För implementering av barnkonventionen har en tidplan för första halvåret 2020 tagits fram. Arbetet kommer påbörjas med ett verksamhetschefsmöte där en behovs- och väsentlighetsanalys ska genomföras för implementeringsfasen. Denna analys kommer ligga till grund för en policy och handlingsplan 2020 som ska antas av kommunstyrelsen och kommunfullmäktige. Inga förslag till styrande dokument och handlingsplaner finns vid tidpunkten för uppföljningen. När ordinarie revidering av kommunens styrdokument sker ska det säkerställas att de omfattar barnkonventionens krav.

Enligt uppgift planeras utbildningsinsatser avseende barnkonventionen för verksamhetschefer i förvaltningen och för politiker i kommunstyrelsen och kommunfullmäktige. Inga planer finns att utbilda all kommunens personal inom området. Däremot kan medarbetare ta del av riktade informations- och fortbildningsinsatser från bland annat barnombudsmannen.

Enligt uppgift har kommunen som ambition att knyta ihop folkhälso- och barnkonventionsarbetet med det lokala miljöarbetet för hållbar utveckling med fokus på Agenda 2030 och de globala målen. Styrgruppen för hållbar utveckling som vi beskrivit i tidigare avsnitt ska också ansvara för kommunens arbete med folkhälsa och barnrätt.

I kommunens plan för folkhälsa och trygghet 2016-2020 anges som vid tidigare granskning att *Barnkonventionen ska beaktas vid alla beslut som rör barn och ungdomar*. Inga instruktioner eller riktlinjer som säkerställer att detta efterlevs på politisk nivå har tagits fram utifrån lämnade rekommendationer.

Kommunen har som vid tidigare granskning en ungdomsdelegation. Enligt uppgift finns riktlinjer som reglerar att ungdomsdelegationen ska tillfrågas för beslut i "ungdomsfrågor".

3.3.4 Bedömning

Utifrån uppföljningen bedömer vi att kommunstyrelsen inte vidtagit tillräckliga åtgärder från tidigare lämnade rekommendationer. Vi konstaterar att det under våren 2020 har startats ett arbete för implementering av barnkonventionen, vilket kan uppfattas som sent då barnkonventionen är lag från 1 januari 2020. Innan implementeringsarbetet är klart finns inget som säkerställer att styrning som säkerställer att barnkonventionen beaktas vid beslut eller att uppföljning sker på ett systematiskt sätt. Vi ser positivt på att ungdomsdelegationen fortsatt är aktiv, dock kan ytterligare förtydliganden göras inom vilka frågor delegationen ska tillfrågas.

4 Slutsats och rekommendationer

Utifrån genomförd uppföljning är vår sammanfattande bedömning att kommunen övergripande har arbetat aktivt med de rekommendationer som lämnades i granskningarna.

Angående granskningen av lönerutiner har flertalet åtgärder vidtagits utifrån lämnade rekommendationer. Angående de andra två granskningarna kan vi endast konstatera att det är ett pågående arbete att säkerställa styrande dokument och arbetssätt. Vi ser positivt på att ett implementeringsarbete avseende barnkonventionen påbörjats under våren 2020. Dock uppfattar vi det som sent påbörjat då barnkonventionen började gälla som lag 1 januari 2020. De rekommendationer som lämnades kvarstår och vi anser att dessa bör beaktas i arbetet med att implementera barnkonventionen i kommunens arbete.

Rekommendationer

Utifrån vår bedömning och slutsats rekommenderar vi kommunstyrelsen att:

- Säkerställa att all personal inom löneenheten arbetar enligt framtagna rutiner och riktlinjer.
- Säkerställa att det finns manualer och rutiner för olika moment att minska sårbarheten vid exempelvis lönekörningar.



Sollefteå kommun
Uppföljning av tidigare granskningar

2020-02-04

- Tidigare rekommendationer gällande granskningarna avseende barnkonventionen och kommunens lokala miljöarbete kvarstår och bör beaktas i det pågående utvecklingsarbetet.

Datum som ovan

KPMG AB

Anneth Nyqvist
Certifierad kommunal revisor

Linnéa Grönvold
Kommunal revisor

Detta dokument har upprättats enbart för i dokumentet angiven uppdragsgivare och är baserat på det särskilda uppdrag som är avtalat mellan KPMG AB och uppdragsgivaren. KPMG AB tar inte ansvar för om andra än uppdragsgivaren använder dokumentet och informationen i dokumentet. Informationen i dokumentet kan bara garanteras vara aktuell vid tidpunkten för publicerandet av detta dokument. Huruvida detta dokument ska anses vara allmän handling hos mottagaren regleras i offentlighets- och sekretesslagen samt i tryckfrihetsförordningen