



Lönenämnden

2012-04-09

1 (9)

Plats och tid Stadshuset, Mariestad tisdagen den 9 april 2012 kl. 09.00 – 10.00

Beslutande Jens Söder (s) ordförande
Lars-Åke Bergman (s)
Kjell Sjölund (c)
Björn Thodenius (m)

Övriga deltagande Lönechef Arvo Niiholm

Utses att justera Björn Thodenius

Justeringens plats och tid

Under-
skrifter

Sekreterare

Arvo Niiholm

Paragrafer

1-8

Ordförande

Jens Söder

Justerande

Björn Thodenius

ANSLAG/BEVIS

Protokollet är justerat. Justeringen har tillkännagivits genom anslag

Organ Lönenämnden

Sammanträdesdatum 2012-04-09

Datum för anslags uppsät-
tande 2012-04-23

Datum för anslags ned-
tagande 2012-05-15

Förvaringsplats för proto-
kollet Kommunkontoret i Hova

Underskrift

Arvo Niiholm

Utdragsbestyrkande



Lönenämnden

2012-04-09

2 (9)

Lönenämnden § 1

Anmälan om eventuellt jäv

Föreligger ingen anmälan om jäv.

Justerandes sign

ls

BSM

Utdragsbestyrkande



Lönenämnden

2012-04-09

3 (9)

Lönenämnden § 2

Godkännande av dagordning

Justerandes sign

es

Bh

Utdragsbestyrkande



Lönenämnden

2012-04-09

4 (9)

Lönenämnden § 3

Bokslutskommentarer 2011 för lönenämnden.

Lönechefen går genom bokslutskommentarer för 2011. En avstämning av mål, verksamhet och ekonomi beskrivs i denna. Bland de viktiga händelserna för 2011 är att Karlsborg fullt ut ingår i den gemensamma lönenämndens verksamhet. Resultatet för 2011 visar på ett överskott på 628 000 kronor. Det sistnämnda till stor del beroende på intäkter genom att lönechefen under året varit tillförordnad kommunchef i Gullspångs kommun.

Beslut

Lönenämnden beslutar att godkänna den redovisade bokslutskommentaren för 2011 med förtydligandet i dokumentet att överskottet till stor del beror på att lönekontoret har erhållit intäkter genom att lönechefen har tjänstgjort som tillförordnad kommunchef i Gullspångs kommun under 2011.

Bilaga: Lönenämndens bokslutskommentarer 2011.

Justerandes sign

e.s

Utdragsbestyrkande



Lönenämnden

2012-04-09

5 (9)

Lönenämnden § 4

Budgetuppföljning, lönenämnden, 1:a kvartalet 2012.

Lönechefen informerar om budgetuppföljningen för det första kvartalet 2012. Delårsresultatet till och med mars visar på ett resultat för helåret i nivå med budget. Inga avvikelser har skett under det första kvartalet 2012.

Beslut

Lönenämnden godkänner den redovisade budgetuppföljningen.

Bilaga: Budgetuppföljning januari – mars 2012

Justerandes sign

Utdragsbestyrkande



Lönenämnden

2012-04-09

6 (9)

Lönenämnden § 5

Uppföljning av internkontrollen för lönenämndens verksamhet.

Lönechefen redovisar den internkontrollplan för lönenämnden som är framtagen. Vid det föregående mötet med lönenämnden fick lönechefen i uppdrag att ta fram en internkontrollplan för lönenämnden.

Beslut

Lönenämnden föreslår kommunstyrelsen i Gullspång att anta den redovisade internkontrollplanen för Lönenämndens verksamhet. I internkontrollplanen skall det tydliggöras att det är till kommunstyrelsen i Gullspångs kommun som lönenämnden skall överlämna internkontrollplan och resultat från föregående periods granskning.

Bilaga: Lönenämnden internkontroll

Justerandes sign

Utdragsbestyrkande



Lönenämnden

2012-04-09

7 (9)

Lönenämnden § 6

Internkontrollplan lönenämnden för 2012.

Lönchefen har tagit fram en internkontrollplan för 2012. I denna anges sju kontrollområden och till dessa hörande kontrollmoment som skall granskas under 2012. Granskningen av dessa skall rapporteras till lönenämnden senast i december 2012.

Beslut

Lönenämnden beslutar att anta internkontrollplanen med angivande av de kontrollområden som skall granskas under 2012. Internkontrollplanen överlämnas till kommunstyrelsen i Gullspångs kommun.

Bilaga: Lönenämnden internkontrollplan för 2012.

Justerandes sign.

Utdragsbestyrkande



Lönenämnden

2012-04-09

8 (9)

Lönenämnden § 7

Budget 2013 för lönenämnden.

Lönechefen informerar om budgetarbetet för 2013. För de gemensamma nämnderna gäller att nämnderna ingår i budgetarbetet för respektive värdkommun. Det innebär att för lönenämnden gäller budgetförutsättningarna i Gullspångs kommun. Lönechefen informerar att en konsekvensbeskrivning utifrån en besparing på 5 % skall vara inlämnad senast 20 april i Gullspångs kommun.

Beslut

Lönenämnden beslutar att lönechefen skickar över konsekvensbeskrivningen, utifrån en besparing på 5 % för lönenämndens verksamhet, till ledamöterna i lönenämnden före 20 april.

Justerandes sign

Utdragsbestyrkande



Lönenämnden

2012-04-09

9 (9)

Lönenämnden § 8

Övriga frågor

Lönenämnden tar upp frågan om hur planeringen och genomförandet för e-lönespecifikationer för MTG-kommunerna ser ut. Lönechefen informerar om tidsplaneringen och ansvarsfördelningen för genomförandet av e-lönespecifikationerna. För Karlsborgs del är e-lönespecifikationer genomförda under hösten 2011.

Beslut

Lönenämnden uttalar att e-lönespecifikationerna snarast möjligt skall införas i samtliga MTG-kommuner. Det skall vara genomfört för respektive kommun senast 1 juni 2012.

Justerandes sign

es

BN

Utdragsbesyrkande

LÖNENÄMNDENS BOKSLUTSKOMMENTARER 2011.

VERKSAMHET

Lönekontoret MTGK, gemensamt lönekontor för Mariestad, Töreboda, Gullspång och Karlsborg. Lönekontoret utför löneadministrativa arbetsuppgifter, systemförvaltning och driftsplanering, för kommunerna inom MTGK. I arbetsuppgifterna ingår även support, pensions- och försäkringsfrågor, utbildning och information. Lönekontoret sluter avtal med leverantörer av personal- och lönesystem, schemasystem och avtal för drift. Fr.o.m. den 1 april 2011 ingår Karlsborg i lönenämnden och i lönekontorets verksamhet.

AVSTÄMNING AV MÅL OCH VERKSAMHET

1. Hög kostnadseffektivitet genom att större arbetsvolymerna hanteras.
Det sker en kontinuerlig genomgång och översyn av verksamheten när det gäller kostnader och effektivitet.

2. Utveckling av personal- och lönesystemet till en nivå som motsvarar de behov som finns ute i verksamheterna. Det ska ske via hög kvalitet i systemet och hög kompetens hos personalen.

Ett byte av personal- och lönesystem har genomförts under 2010-2011. Detta arbete har krävt mycket stora insatser av personalen och även ställt krav på verksamheterna vid bytet av systemet. Bytet har genomförts på ett bra sätt. Personal- och lönesystemet IIS har ersatts med Aditros personal- och lönesystem.

3. Hög driftsäkerhet genom att driften centraliseras.

Driften av personal- och lönesystemet har under 2010-2011 förts över till IT MTG. Avtal om driften har överenskommit med IT MTG. Under året har förberedelser och planering genomförts med IT MTG inom de samverkande kommunerna för övertagande av driften utifrån att driftsäkerheten kan säkerställas. Denna överföring har följt den planering som är fastställd.

4. Strukturerat arbetssätt genom rationell standardisering.

Denna del fortsätter med att skapa gemensamma rutiner och system för kommunerna inom MTGK.

5. Hög kvalitet i löneadministrationen genom ett strukturerat kvalitetsarbete.

Förbättringsarbetet med tydliggörande av kvalitetsmål för verksamheten har fortsatt under 2011.

6. Hög nivå på arbetsprocesser, metoder och redskap.

En översyn av arbetsprocesser pågår och har intensifierats i samband med byte av personal- och lönesystem. WINLAS har införts i Mariestads kommun under året och införs i Karlsborg under 2012. Därmed finns systemet i samtliga av de samverkande kommunerna. Det är ett system som bland annat möjliggör en bättre bevakning och uppföljning av anställningstider. Det innebär även en mer rationell hantering av anställningsbeslut.

e.s AM

7. Professionellt stöd till verksamheterna. En god service till verksamheterna, ett exempel på detta är målen att ha en hög kompetens och korta svarstider vid frågor från verksamheterna.

Supportorganisationen har setts över, förbättrats och ytterligare anpassats till verksamheternas behov.

8. Lägre driftskostnader än tidigare, till gagn för samtliga samverkande kommuner. Driftskostnaderna har kontinuerligt kunnat minskas sedan verksamhetsstarten 2007. Verksamheten har genom detta kunnat lämna ett överskott för åren 2007 - 2010 som återgår till de samverkande kommunerna. Även för 2011 kommer ett överskott att lämnas, överskottet uppgår till 628 800 kronor. Beroende på ökade intäkter under 2011.

9. En god arbetsmiljö som präglas av tillit, förtroende och trivsel.

Utgångspunkten är att en god kvalitet på arbetsmiljön lägger en grund för att skapa en effektiv verksamhet för att därmed uppnå verksamhetsmålen. Som en del i detta är målet att arbeta förebyggande för att kunna behålla en så låg sjukfrånvaro som möjligt. En uppföljning av arbetsmiljön har gjorts kontinuerligt under verksamhetsåret. Under 2011 har det krävts stora arbetsinsatser på grund av bytet av personal- och lönesystem. Det har varit en hög arbetsbelastning under hela 2011. Men från 2012 skall det ske en återgång till en mer normal arbetssituation.

VIKTIGA HÄNDELSER

Verksamheten startade 1 januari 2007. En bedömning och ett konstaterande är att verksamheten redan under det första året med ett gemensamt Lönekontor för MTG visade på ett antal positiva effekter. För att nå positiva effekter för en ny verksamhet krävs tid. Omställningen från den tidigare verksamheten har möjliggjorts genom en tydlig målinriktning och goda insatser från medarbetarna på Lönekontoret. Det första året handlade om att skapa en bra struktur för att därmed lägga grunden för den nya organisationen. Detta arbete har fortsatt och stärkts upp under åren framöver. För 2009 och framöver har en verksamhetsöversyn genomförts för att möjliggöra rationaliseringar i samband med pensionsavgångar. Under 2010 har Lönekontoret genomfört en gemensam pensionsupphandling för fyra kommuner, upphandlingen har omfattat pensionsadministration och försäkringar. Under 2010-2011 genomfördes byte av personal- och lönesystem för fyra kommuner, med gemensam projektledning via Lönekontoret. Under samma år flyttades även driften av personal- och lönesystemet från System, Linköping, till IT MTG. Det sistnämnda renodlar kontakterna när det gäller systemfrågor och tydliggör på ett positivt sätt för verksamheten förhållandet mellan kund och leverantör. Fr.o.m. 1 april 2011 ingår Karlsborg fullt ut i lönekontorets verksamhet. Det innebär att de som arbetar med löneadministration för Karlsborg är anställda av Gullspåns kommun.

EKONOMISKT RESULTAT

Nedan ges en beskrivning av verksamhetens resultat från Lönekontorets start 1 januari 2007 fram till och med 2011.

Det slutgiltiga resultatet för 2007 visade för Lönekontorets del på ett totalt överskott på 801 055 kronor. För 2007 fanns det inget besparingsbeting, resultatet är därmed mycket positivt. Besparingsbetinget enligt beslut var att minska den totala kostnaden med 5 % inom en tvåårsperiod från igångsättningsdatum, dvs. att detta är genomfört 2009-01-01. Förutom överskottet för 2007 beslutades att budgeten för 2008 skulle vara oförändrad i jämförelse med 2007. Med uppräknade priser, kostnader för avtal, löneökningar m.m. motsvarar den oförändrade budgeten för 2008 en besparingseffekt på 350 000 kronor. Besparingarna har fortsatt även för 2008-2009 och det slutgiltiga resultatet för 2008 visade ett överskott på 651 500 kronor. För 2009 visar verksamheten ett överskott på 341 000

es RM

kronor. För 2010-2011 har besparingar genomförts och för båda åren redovisas ett överskott. Målet enligt besparingsbetinget, 5 %, har uppnåtts enligt angivet datum. Den totala besparingen och redovisat överskott från verksamhetsstart 2007-01-01 till och med 2011-12-31 framgår enligt nedan:

2007-12-31 överskott	801 055 kr
2007-12-31 ingen budget uppräknig för 2008	350 000 kr
2008-12-31 överskott	651 500 kr
2009-12-31 överskott	341 000 kr
2010-01-01 ingen budgetuppräknig för 2010 plus besparing	400 000 kr
2010-12-31 överskott	335 600 kr
2011-01-01 besparing	180 000 kr
2011-12-31 överskott	628 800 kr*
Totalt för perioden 2007-01-01--2011-12-31	3 687 955 kr

*Överskottet per 2011-12-31 beror till största delen på de intäkter som uppkommit genom att lönechefen under en stor del av 2011 varit tillförordnad kommunchef i Gullspångs kommun.

BUDGETAVVIKELSER/ÅTGÄRDER

Inga budgetavvikelser. Se ekonomiskt resultat.

NYCKELTAL OCH PRESTATIONER

Antalet anställda på Lönekontoret är 15 (14) medarbetare 14,25 årsarbetare (13,25).

	Maricstad	Töreboda	Gullspång	Karlsborg
Lönespecifikationer	38 564 (39 800)	13 757 (13 651)	7 587 (8036)*	8870
Kostnad per lönespec.	119,36 (115,65)	174,45 (175,81)	186,63 (173,09)	153,44 (183)
Just. för pensionsadm.	119,36 (115,65)	164,85 (166,16)	172,93 (160,80)	146,68 (176)**
Justerat för överskott 2011	110,40 (110,60)	152,07 (160,02)	158,22 (154,54)	146,68***

Antalet lönespecifikationer kan variera mellan åren beroende på en ökning eller en minskning av antalet tillsvidareanställda. Tillfälliga variationer kan bero på t ex att antalet vikarier som anställs har ökat eller minskat. Genom de projekt som pågår i kommunerna och som ger de deltidsanställda möjlighet att öka sin sysselsättningsgrad minskar behovet av vikarier. Det sistnämnda minskar antalet lönespecifikationer.

Sjukfrånvaro i procent av ordinarie arbetstid 2,14 (2,10) %.

* Inom parentes anges 2010 års siffror.

** I kostnad per lönespecifikation för Töreboda, Gullspång och Karlsborg ligger även pensionsadministration som utförs av Lönekontoret. För Töreboda och Gullspång utförs även WINLAS och viss schemahantering av Lönekontoret.

*** För Karlsborgs del gjordes en besparing i samband med att Karlsborg gick med i det gemensamma lönekontoret 1 april 2011. Det motsvarar en besparing på ca 300 000 kronor i jämförelse med 2010. Kostnaden per lönespecifikation har därmed minskat med ca 30 kr.

e.s. AM

FRAMTID

Under 2010-2011 har ett gemensamt projekt bedrivits för MTGK-kommunerna för byte av personal- och lönesystem. Framöver gäller att arbetet med att säkerställa kvaliteten på löneutbetalningarna fortsätter. Under det första halvåret 2012 kommer en interkontrollplan att fastställas för Lönekontorets verksamhet. Arbetet med att standardisera och utveckla utdata genomförs, dvs. att nyckeltal skall finnas tillgängliga för chefer och verksamhetsansvariga. Därmed kommer de att kunna följa upp sina verksamheter på ett bättre sätt än tidigare. För att genomföra detta planeras utbildningsinsatser och uppföljning från Lönekontorets sida. Införandet av självservice kommer att planeras för ett genomförande på de arbetsplatser där det i dagsläget inte används. En översyn av de system som inte är integrerade med personal- och lönesystemet genomförs och målsättningen är att under 2012 skall samtliga av dessa system vara integrerade med personal- och lönesystemet, det handlar framförallt om schema- och bemanningssystem. För Karlsborgs del införs WINLAS under det första kvartalet 2012. Lönekontoret kommer att utföra och ansvara för pensionsadministrationen för samtliga av de samverkande kommunerna. Pensionsadministrationen för Mariestad flyttas över till Lönekontoret under 2012.

Arvo Niiholm
Lönechef

ea
RM



Gullspångs kommun
Kommunstyrelseförvaltningen

Budgetuppföljning januari - mars 2012

Lönenämnden

Handwritten marks at the bottom of the page, including a signature and some illegible scribbles.



LÖNENÄMND

Uppföljning 2012-03-31	Budget 2012	Prognos 2012	Avvikelse
Intäkter			
Mariestad	-5078	-5078	0
Töreboda	-2554	-2554	0
Gullspång	-1515	-1515	0
Karlsborg	-1517	-1517	0
Summa intäkter	-10664	-10664	0
Kostnader			
Köp av verksamhet	2135	2135	0
Personal	6743	6743	0
Övriga kostnader	776	776	0
Kapitalkostnader	1010	1010	0
Summa kostnader	10664	10664	0
Totalt	0	0	0

Kommentarer till prognosen

Delårsresultatet till och med mars visar på ett resultat för helåret i nivå med budget. Prognosen är ett nollresultat för helåret. Inga avvikelser har skett under det första kvartalet 2012.

Större insatser från Lönekontorets sida kommer att göras när det gäller att tydliggöra utdata i form av rapporter till chefer och arbetsledare, se under framtid. Det medför ökade kostnader under det andra halvåret 2012. Konsultinsatser behöver köpas in. Påverkan på budgetutfallet av detta tydliggörs under det andra halvåret 2012.

Viktiga händelser

En genomgång av internkontrollen är påbörjad och en uppföljning av internkontrollen och en internkontrollplan är framtagen för 2012. Lönekontoret har drabbats av några långtidssjukskrivningar under det första kvartalet 2012 bland annat i Karlsborg. Sjukskrivningarna är inte orsakade av arbetet. Detta har ställt krav på en förändrad planering av lönekontorets verksamhet för att klara av att fullgöra arbetsuppgifterna på ett tillfredsställande sätt

Framtid

Pensionsadministrationen kommer att flyttas över från Mariestad till lönekontoret under det första halvåret 2012. Planering av övertagandet är framtagen i samråd med personalavdelningen i Mariestad



Gullspångs kommun

Kommunstyrelseförvaltningen

En planering för genomförande av utdatautbildningar är planerad under hösten för chefer och arbetsledare. Detta berör även ekonomer och personaladministratörer i de fyra kommunerna. Syftet är att därmed få en bättre uppföljning av verksamheterna. Självservicen kommer att föras ut till de arbetsplatser som ej använder denna idag.

Uppföljning av verksamhetsmål

Verksamhetsmålen följs upp kontinuerligt. Det gäller som exempel den service och support som ges till användarna. Även en översyn av rutiner och arbetssätt görs.

dr bh

LÖNENÄMNDEN INTERNKONTROLL

Ansvar för internkontrollen

Kommunstyrelsen i Gullspång har ansvar för det kommunövergripande reglementet för internkontroll. Kommunstyrelsen i Gullspång har också ansvaret för att se till att det finns en god intern kontroll för kommunens verksamheter, dvs. för utskott och lönenämnd. Kommunstyrelsen skall med utgångspunkt från utskottens och lönenämndens uppföljningsrapporter utvärdera kommunens samlade system för intern kontroll och i de fall förbättringar behövs besluta om sådana. Alla ansvariga chefer i organisationen är skyldiga att följa antagna reglementen, regler och riktlinjer samt informera de anställda om detta. De anställdas arbete mot uppställda mål bidrar till en god internkontroll.

Plan för granskning av den interna kontrollen

Granskningen för den interna kontrollen ska vara kalenderåret dvs. 1 januari – 31 december. Lönenämnden skall varje år, senast i december månad anta en särskild plan för kommande års granskning av den interna kontrollen.

I planen skall framgå:

- Vad som skall granskas under året, planen skall omfatta minst fem kontrollpunkter
- Vilka reglementen, avtal, regler eller policys som berörs
- Vem som är ansvarig för granskningen och
- När granskningen skall rapporteras till nämnden

Planen skall överlämnas till kommunstyrelsen i Gullspång senast under december månad.

Lönenämndens rapporteringsskyldighet

Lönenämnden skall senast i december, i samband med att planen för kommande period antas, behandla föregående periods granskning.

Nämnden skall rapportera resultatet från föregående periods granskning senast januari månad till kommunstyrelsen i Gullspång. Rapportering skall samtidigt ske till kommunens revisorer.

LÖNEKONTORETS INTERNKONTROLL

Internkontrollen för lönekontoret har förtydligats under hösten 2011. I samband med en genomgång med samtlig personal har detta dokument tagits fram. Internkontrollen skall säkerställa:

- En ändamålsenlig och kostnadseffektiv verksamhet
- Tillförlitlig rapportering och information om verksamheten
- Efterlevnad av tillämpliga lagar, föreskrifter, riktlinjer m.m.

e.s. BM

I den interna kontrollen ingår att:

- Skapa ändamålsenliga och väl dokumenterade system och rutiner. Dokumenterade system och rutiner leder till att organisationen blir mindre sårbar vid personalförändringar samt ger bättre förutsättningar för kunskapsöverföring.
- Säkra en rättvisande och tillförlitlig redovisning och information om verksamheten. Ett grundläggande syfte med redovisningen är att denna ska användas för att identifiera problem. Om redovisningen och övrig information inte är rättvisande eller tillförlitlig kan detta få negativa konsekvenser på hur verksamheten styrs och de beslut som fattas riskerar att bli felaktiga.
- Säkerställa att lagar, avtal, policy, reglementen m.m. tillämpas. Att styrande dokument följs utgör en grundförutsättning för en effektiv verksamhet, dvs. måluppfyllelse. Det handlar givetvis om att rätt lön, ersättning, pension m.m. skall utgå till arbetstagaren, den förtroendevalde, uppdragstagare eller liknande.
- Skydda mot förluster eller förstörelse av kommunens tillgångar. Det är särskilt viktigt att kontrollrutinerna är tillräckliga där pengar hanteras.
- Eliminera eller upptäcka allvarliga fel. Detta gäller både avsiktliga och oavsiktliga fel. Med en god intern kontroll kan oavsiktliga fel ofta undvikas. De avsiktliga felen kräver mer kontroller samt en tydlig struktur när det gäller ansvars- och befogenhetsfördelning.

Genom en väl känd och inarbetad internkontroll förebygger vi fel. Utgångspunkterna är att det är lätt att göra rätt och svårt att göra fel, vidare att alla vill göra rätt men att vi behöver följa upp för att därmed kunna rätta upp eventuella felaktigheter och att förebygga dessa framöver. Det sistnämnda kan t.ex. göras genom information och utbildning. Samtlig personal på Lönekontoret skall ha tillräcklig kunskap om internkontrollen och dess syfte och mål.

En internkontrollplan för 2012 är framtagen och kompletterar detta dokument. Den beskriver de kontroller som görs särskilt under 2012.

Lönekontoret specificerar och tydliggör de kontroller som genomförs av löneassistenterna och systemförvaltarna. Detta görs i ett särskilt dokument.

Arvo Niiholm
Lönchef

el BM

LÖNEKONTORET MTGK		internkontrollplan		År 2012			
Kontrollområde	Kontrollmoment	Ansvar	Tider kontroller	Kontrollmetodik	Rapport lönechef	Riskbedömning	
Löneunderlag	attesterad, behörig	KE	okt	granskning		6	
Självservice	utförs enligt instruktion	KK	okt	granskning		6	
Politikerarvode	ersättningar, uppföljning	IO	sep	granskning		6	
Systemsäkerhet	behörighet, rätt grunddata	MJ,KN, AHC	okt	granskning		6	
Övertid	rapportering, uppföljning	BE	okt	granskning		6	
Anställningsinformation	tydlig rutin, godkänd av chef	BA	okt	granskning		6	
Arkivering, dokument	följa arkivplan	AHC	maj	granskning		4	