

2018-09-05

Dnr: LNSML 2018-1

TJÄNSTESKRIVELSE**Delårsbokslut jan-augusti 2018 för Lönenämnden**

Lönenämnden har upprättat förslag till delårsbokslut augusti 2018.
Prognosen för helåret 2018 beräknas till ett överskott på ca 250 tkr.

Särskilda konsekvensbeskrivningar**1. Ekonomi***Driftsredovisning*

Utfallet per augusti månad är + 234 tkr med en årsprognos som ligger på ett överskott i samma nivå dvs ca 250 tkr.

Det positiva ekonomiska utfallet tom augusti beror främst på att personalkostnaderna ligger på 170 tkr under budget.

2. Miljö

Ingen påverkan

3. Folkhälsa

Ingen påverkan

4. Facklig samverkan enligt FAS

Ej aktuellt

Förslag till beslut

Lönenämnden beslutar att godkänna upprättat delårsbokslut för augusti 2018 samt överlämna den till kommunstyrelsen.

Mikael Mattsson
Enhetschef för löneenheten

Beslutet expedieras till:
Munkedals kommun
Sotenäs kommun
Lysekils kommun

Lönenämnden

Delårsbokslut januari-augusti 2018

Diariennr: LNSML 2018-1

Innehåll

1. INLEDNING	2
1.1 SYFTET MED NÄMNDEN	3
1.2 NÄMNDENS UPPDRAG.....	3
1.3 NÄMNDENS ANSVAR OCH ROLLER SAMT DEFINITIONER	3
1.4 FORUM OCH FUNKTIONER SOM FINNS KRING NÄMNDEN SAMT VILKA UPPGIFTER OCH ANSVAR DE HAR	4
2. VIKTIGA HÄNDELSER	4
2.1 VÄSENTLIGA PERSONALFÖRHÅLLANDEN	4
2.2 SJUKFRÅNVARO	4
2.3 HUR HAR ARBETET SKETT/UTVECKLAT SIG MED INTERN KONTROLL'	4
2.4 PERSONALOMSÄTTNING	4
2.5 HÄNDELSER AV VÄSENTLIG KARAKTÄR	4
2.6 BESKRIVNING AV HUR ÅTERRAPPORTERING FUNGERAT MED ÄGARKOMMUNERNA	5
2.7 BESKRIVNING AV VILKA AVTAL PÅ INTERNA TJÄNSTER SOM FINNS	5
3. EKONOMI	5
3.1 RESULTATRÄKNING.....	5
3.2 ANALYS AV DET EKONOMISKA UTFALLET.....	5
3.3 BESKRIVNING AV REGLERING TILL MEDLEMSKOMMUNERNA	6
3.4 VIKTIGA FÖRHÅLLANDEN FÖR BEDÖMNING AV EKONOMIN SOM INTE REDOVISAS I RESULTAT- OCH BALANSRÄKNING.....	6
4. MÅLUPPFYLLELSE BUDGET 2018.....	6
4.1SAMMANSTÄLLNING INRIKTNINGS-, RESULTAT- OCH VERKAMHETSMÅL	FEL! BOKMÄRKET ÄR INTE DEFINIERAT.6-8
5. UTVECKLING DEN SENASTE TIDEN OCH FRAMTID.....	8
6. NYCKELTAL	9

1. Inledning

1.1 Syftet med nämnden

Syftet är i första hand att lönenämnden genom löneenheten skapar förutsättningar för en ändamålsenlig organisation med minskad sårbarhet och ökad effektivitet. Målet är att optimera resursutnyttjande i syfte att bygga upp och säkerställa en väl fungerande lönefunktion samt skapa en stark och attraktiv gemensam organisation som befäster en konkurrenskraftig kompetensnivå och service.

1.2 Nämndens uppdrag

Lönenämndens uppdrag är att fullgöra och ansvara för de samverkande kommunernas uppgifter vad avser: Löneadministration, support och utbildning i lönesystemets olika delar, support i tillämpning av lagar, avtal och regler, utdata och statistik (basutbud), systemförvaltning samt pensions- och försäkringsadministration. Nämnden ska särskilt följa utvecklingen inom sitt verksamhetsområde och ta de initiativ som behövs och i det arbetet ta nödvändiga kontakter samt samarbeta med andra myndigheter, organisationer och enskilda vars verksamhet berörs.

Verksamheten ska bedrivas inom ramen för tilldelade ekonomiska resurser genom ett ändamålsenligt och effektivt sätt.

Lönenämnden ska delta i respektive samverkande kommuns planering, där frågor inom nämndens område berörs.

1.3 Nämndens ansvar och roller samt definitioner

Lönenämnden består av sex ledamöter och sex ersättare. Kommunfullmäktige i respektive samverkande kommun utser vardera två ledamöter och två ersättare bland dem som är valbara i den egna kommunen. Första mandatperioden omfattar kalenderåret 2014. Därefter är mandatperioden fyra år räknat från och med 1 januari året efter det år val av kommunfullmäktige har ägt rum. Den gemensamma nämnden ska leda och samordna verksamheten inom nämndens ansvarsområde.

Lönenämnden ska utforma övergripande mål, riktlinjer och ramar för styrning av verksamheten samt ansvara för att de av respektive fullmäktige fastställda målen för verksamheten följs.

Lönenämnden ska se till att respektive kommunstyrelse får rapporter om den ekonomiska ställningen och hur verksamheten utvecklas samt till respektive fullmäktige årligen lämna en redogörelse över föregående års verksamhet. Lönenämnden företräder de samverkande kommunerna och ingår avtal för deras räkning.

Lönenämnden ska inom sitt verksamhetsområde avge de yttranden och lämna de upplysningar som kan begäras av respektive samverkande kommun.

Lönenämnden får infordra yttranden och upplysningar från övriga nämnder i respektive samverkande kommun, när det behövs för att kunna fullgöra sina uppgifter.

1.4 Forum och funktioner som finns kring nämnden samt vilka uppgifter och ansvar de har

Löneenheten leds av enhetschef som har till uppgift att förvalta och utveckla verksamheten samt verkställa de uppdrag som ges från lönenämnden. Enhetschefen är direkt underställd lönenämnden politiskt samt i tjänstemannaledet direkt underställd Munkedals kommunchef. De samverkande kommunerna har också en arbetsgrupp bestående av respektive kommuns personalchef samt lönechef med uppdrag att samverka omkring de frågor som har beröringspunkter med lönenämndens uppdrag.

2. Viktiga händelser

2.1 Väsentliga personalförhållanden

Inga väsentliga personalförändringar har inträffat under perioden.

2.2 Sjukfrånvaro

Löneenheten har ett ohälsotal för perioden jan-augusti på 2,43 %, som endast består av korttidsfrånvaro (upp till 60 dgr). Inga speciella åtgärder planeras utan fokus kommer att ligga på att bibehålla en låg nivå.

2.3 Hur har arbetet skett/utvecklat sig med intern kontroll

Lönenämnden har 2017-11-13 antagit följande interkontrollpunkter för löneenheten:

Kontrollområde Rutin/system	Risk/ prio	Dokument	Kontrollmoment	Kontrollant	Metod	Frekvens	Rapportering till
Utanordningslista (analyslista)	12		Utanordningslista i Heroma ska kontrolleras varje månad av alla chefer	Löneadm. samt respektive chef	Löneadministratör kontrollerar med chef att de ska analyserar sina utanordningslistor så att rätt lön har gått ut under perioden och belastar rätt konto.	Samtliga chefer kontaktas en gång per år.	Lönechef
Bevakningslista för semesterersättning vid avslut av anställning	12		Bevakningslista för utbetalning av semesterersättning ska kontrolleras och utbetalas	Löneadm.	Löneadministratör kontrollerar och utbetalar semesterersättning efter det att anställning har avslutats.	Varje månad	Lönechef
Kontrollera uttagna semesterdagar understigande 20 dgr.	9		Chefer ska påminnas att vidta eventuella åtgärder för anställda som inte har tagit ut minst 20 semesterdagar under året	Löneadm. samt respektive chef	Löneadministratör ska påminna chefer att de ska kontrollera i Heroma om de fått signaler på att anställda inte tagit ut minst 20 semesterdagar under året.	1 gång under perioden sept - okt.	Lönechef
Roller och behörigheter i Heroma	9		Kontrollera anställdas roller och behörigheter i Heroma	Systemförv.	Systemförvaltarna ska kontrollera att anställda med högre behörighet har fått rätt behörighetsnivå i Heroma	2 gånger per år	Lönechef

Få eller inga avvikelser har hittats i samband med genomförda kontroller.

2.4 Personalomsättning

Ingen personalomsättning har skett under perioden.

2.5 Händelser av väsentlig karaktär

Personalomsättning är fortsatt stor, om än lite mer stabil än föregående år, bland anställda inom SML-kommunerna och då särskilt inom chefsleden. Personalomsättningen innebär att mer resurser behöver läggas på introduktion av nyanställda.

2.6 Beskrivning av hur återrapportering fungerat med ägarkommunerna

Återrapportering sker genom att ägarsamrådet (vilket består av politiker, kommunchef samt ekonomichef från respektive kommun) träffar lönechef och lönenämndens presidium två gånger per år. Dessutom sker rapportering/dialog gällande delår- och årsbokslut minst 3 gånger per år till styrgruppen som består av kommuncheferna. Det finns även en mer operativ styrgrupp som träffas ca var 6 vecka som består av personalcheferna och lönechef som hanterar mer operativa frågor och beslut. Återrapportering sker även genom lönenämndens protokoll som distribueras till respektive kommun.

2.7 Beskrivning av vilka avtal på interna tjänster som finns

Finns inga andra avtal än reglemente och samverkansavtal för lönenämnden.

3. Ekonomi

3.1 Resultaträkning

Belopp i tkr	UTFALL				BUDGET				AVVIKELSE
	Jan 18 - Aug 18				Jan 18 - Aug 18				
	LYSEKIL	MUNKEDAL	SOTENÄS	SUMMA	LYSEKIL	MUNKEDAL	SOTENÄS	SUMMA	JMF BUDGET
INTÄKTER									
Försäljning tjänster/avgifte	0	0	0	0	0	0	0	0	0
KOMMUNBIDRAG	0	1 733	0	1 733	0	1 733	0	1 733	0
EXTERNA INTÄKTER	2 181	71	1 553	3 805	2 180	0	1 553	3 733	72
SUMMA INTÄKTER TOTALT	2 181	1 804	1 553	5 538	2 180	1 733	1 553	5 466	72
KOSTNADER									
PERSONAL				-3 536				-3 714	178
ÖVRIGA KOSTNADER				-1 768				-1 752	-16
KAPITALTJÄNSTKOSTNADER									0
SUMMA KOSTNADER TOTALT				-5 304				-5 466	162
NETTO				234				0	234
Belopp i tkr	UTFALL				UTFALL				AVVIKELSE
	Jan 18 - Aug 18				Jan 17 - Aug 17				
	LYSEKIL	MUNKEDAL	SOTENÄS	SUMMA	LYSEKIL	MUNKEDAL	SOTENÄS	SUMMA	JMF FÖREG ÅR
INTÄKTER									
Försäljning tjänster/avgifte	0	0	0	0	0	0	0	0	0
KOMMUNBIDRAG	0	1 733	0	1 733	0	1 667	0	1 667	66
EXTERNA INTÄKTER	2 181	71	1 553	3 805	2 197	36	1 519	3 752	53
SUMMA INTÄKTER TOTALT	2 181	1 804	1 553	5 538	2 197	1 703	1 519	5 419	119
KOSTNADER									
PERSONAL				-3 536				-3 608	72
ÖVRIGA KOSTNADER				-1 768				-1 804	36
KAPITALTJÄNSTKOSTNADER				0				0	0
SUMMA KOSTNADER TOTALT				-5 304				-5 412	108
NETTO				234				7	227

3.2 Analys av det ekonomiska utfallet

Det totala utfallet per augusti månad är + 234 tkr och årsprognosen förväntas bli ett överskott på ca 250 tkr.

Det positiva ekonomiska utfallet beror på att korttidsfrånvaro inte har behövt återbesättas, samt att enheten har blivit ekonomiskt kompenserad från det centrala konto vid löneöversyn, vilket resulterat i lägre personalkostnaderna om ca 170 tkr.

Intäkterna har en differens mellan utfall och budget med + 72 tkr vilket härrör sig från lönebidragsanställning vilket inte varit budgeterat p.g.a. osäkerhetsfaktorn.

3.3 Beskrivning av reglering till medlemskommunerna

Löneenheten fakturerar i slutet av varje månad till respektive samverkans kommuns andel enligt andels och fördelningstal på budgeterade siffror. I slutet av året regleras de fakturerade kostnaderna mot verkligt utfall. Andels och fördelningstalen visas under rubriken nyckeltal.

3.4 Viktiga förhållanden för bedömning av ekonomin som inte redovisas i resultat- och balansräkning


Inget att redovisa.


4. Måluppfyllelse budget 2018


Utifrån vision 2025 har kommunfullmäktige antagit inriktningsmål för verksamheten för år 2016-2019 samt programförklaringen från S, C och MP. Resultatmål har antagits av lönenämnden för år 2018 och 2019 utifrån inriktningsmål eller programförklaringen och ska vara uppföljnings- och mätbara. Verksamheten utarbetar verksamhetsplaner som innehåller de mål och aktiviteter som ska genomföras för året i syfte att uppnå beslutade resultatmål från Lönenämnden.

Bedömningar

Status: Helt uppfyllt 

Status: I hög grad uppfyllt 

Status: Delvis uppfyllt 

Status: Ej uppfyllt 

4.1 Sammanställning inriktnings-, resultat- och verksamhetsmål

4.1.1 Ur programförklaringen (S, C, MP): Miljöaspekterna ska beaktas vid alla kommunala beslut			
4.1.2 Resultatmål lönenämnd: Verka för en minskning av pappersförbrukningen samt transporter av löneuppgifter till löneenheten	År 2018		År 2019
Indikatorer	Mål	Utfall 2018	Mål
Inkommande löneunderlag till löneenheten på kontospapper som arkiveras ska minska från 2016 års nivå med:	10 %	57%	60 %

Status och kommentar: ● Målet är uppfyllt för perioden jan-augusti 2018.

4.1.3 Verksamhetsmål löneenheten
Löneenheten ska driva utvecklingsarbete inom hela SML-samarbetet som har till syfte att öka självrapporteringen inom löne- och personalsystemets olika delar. Enheten ska även minska pappersanvändningen på den egna enheten där så är möjligt.
Aktiviteter: Löneenheten ska utöka användningsgraden av löne- och personalsystemets olika delar. Enheten ska även, där så är möjligt, spara löneunderlagen i verksamhetssystemen istället för att skrivas ut och sparas separat.

**4.2.1 Ur programförklaringen:
Munkedals kommun skall vara en attraktiv arbetsgivare som präglas av ett gott arbetsklimat med delaktighet, jämställdhet och mångfald**

4.2.2 Resultatmål lönenämnd: Chefer ska få förbättrade kunskaper inom det löneadministrativa området för att på så sätt underlätta och kunna utföra sina ordinarie arbetsuppgifter med en ökad kvalitet och höjd effektivitetsgrad.			
	År 2018		År 2019
Indikatorer	Mål	Utfall 2018	Mål
Löneenheten ska planera och genomföra bas-utbildningar inom det löneadministrativa området för chefer inom SML-kommunerna.	6	6	8

Status och kommentar: ● Bas-utbildningar (där chefer, personalredogörare eller övriga anställda från olika arbetsplatser är inbjudna) genomförs kontinuerligt inom SML-kommunerna. Även utbildning/introduktion av nyanställda chefer sker kontinuerligt under året. De flesta utbildningsinsatserna genomförs för några medarbetare i taget för att dessa ska kunna börja använda Heroma så snart som möjligt samt att möjligheterna är större för att kunna anpassa utbildningen efter behovet hos varje medarbetare.

4.2.3 Verksamhetsmål löneenheten
Enheten ska på olika orter inom de tre kommunerna genomföra bas-utbildningar för chefer och vid behov personalredogörare. Antalet genomförda kortare utbildningsinsatser ska utökas både för nyanställda chefer och tidigare anställda chefer som har behov av ökade kunskaper inom det löneadministrativa området.
Aktiviteter: Löneenheten ska informera, utbilda och supportera chefer och övriga medarbetare inom det löneadministrativa området. Bas-utbildningarna ska planeras i god tid före genomförandet

4.3.1 Ur programförklaringen:
 Styrdokumenten ska påverka organisationen så att den arbetar i beslutad inriktning.
 Styrdokumenten ska vara aktuella, kända och regelbundet följas upp.
 Antagna policydokument revideras med regelbundenhet minst, var fjärde år.

4.3.2 Resultatmål lönenämnd: Styrdokument och lathundar ska vara uppdaterade och tillgängliga för anställda inom SML-kommunerna.	År 2018 Mål	Utfall 2018	År 2019 Mål
Indikatorer			
Samtliga dokument som ligger på löneenhetens hemsida ska en gång per år gås igenom och vid behov revideras.	100 %	95 %	100 %

Status och kommentar: 🟡 De dokument som finns på löneenhetens hemsida är aktuella, dock finns några som behöver revideras.

4.3.3 Verksamhetsmål löneenheten
Löneenheten ska eftersträva att blanketter och styrdokument inom det löneadministrativa området förenklas och blir mer enhetliga inom SML-kommunerna.
Aktiviteter: Löneenheten ska på eget initiativ, där så är lämpligt, föreslå SML-kommunerna om blanketter och styrdokument som kan förenklas och förbättras för chefer och anställda så att lönehanteringen kan effektiviseras och kvalitén höjas på inkomna löneunderlag.

5. Utveckling den senaste tiden och framtid

Löneenheten arbetar med att förbättra nuvarande arbetsflöden inom den egna enheten och inom hela SML-verksamheten för att minska pappersflödet och få en smidigare hantering av lönehanteringen från anställd till löneutbetalning. En av åtgärderna är att fortsätta och intensifiera arbetet med att få enhetliga rutiner och arbetsmetoder inom enheten och även inom SML-kommunerna.

Enhetens strävar efter att kunna frigöra tid för att arbeta mer med ständiga förbättringar och i högre grad kunna supportera och utbilda chefer och övriga anställda.

Löneenheten har tagit fram förslag till riktlinjer, lathundar för att kunna införa reseräkningsmodulen i sin helhet, vilket även inkluderar en förenklad kvittohantering.

Det pågår även arbeta med att införa en "digital brevlåda" för e-lönespecifikationer med anledning av GDPR (dataskyddsförordningen) samt att vi behöver ge förtroendevalda möjligheter till att få e-lönespecifikation. Enheten medverkar även i ett projekt tillsammans med bl.a IT-enheten med syfte att automatisera och digitalisera olika arbetsprocesser för att spara tid.

Testning av mobil-app för att hantera rapportering i Heroma är påbörjat och utvärdering kommer att ske före en eventuell implementering sker.

Ny portal för Heroma kommer troligtvis att läggas ut under hösten som kommer att underlätta chefernas arbete i Heroma.

6. Nyckeltal

Fördelningsprinciper för budget

Fördelningstal kontorskostnader SML kommunerna	BUDGET 2018
Sotenäs kommun	27,1
Munkedals kommun	30,0
Lysekils kommun	42,9

Lönespecifikationer SML kommunerna	BUDGET 2018
Sotenäs kommun	14 994
Munkedals kommun	16 634
Lysekils kommun	23 733

*Fördelningstalen för kontorskostnader bygger på antal utbetalda löner under perioden 2016-04-01 tom 2017-03-31. Utöver fördelningstalen för kontorskostnader fördelas PA-system och lönechefens kostnader med 1/3 per kommun.

Särskilda konsultinsatser eller systemkostnader utanför ordinarie avtal som enbart är riktat till en enskild kommun, ligger utanför budget för löneenheten och får finansieras av respektive kommun.