

Uppföljning av Intern kontrollplan 2022 - Löneskulder

Förskolenämnden

Innehållsförteckning

| | |
|-----------------------------|----------|
| Inledning | 3 |
| Granskningar | 4 |
| Nämndens granskningar | 4 |
| Risk: löneskulder | 4 |
| Granskning:..... | 4 |

Inledning

Intern kontroll är en del i Malmö stads utvecklings- och kvalitetsarbete. En god intern kontroll innebär att det finns ändamålsenliga och väl dokumenterade system och rutiner att följa, samt fokuserar på att hantera de viktigaste riskerna. Den bidrar till att det finns rättvisande redovisning, bra information om verksamheten samt skydd mot förluster eller förstörelse av kommunens tillgångar. En god intern kontroll kännetecknas även av att åtgärder och kontroller införs för att hantera identifierade risker.

Det årliga intern kontrollarbetet utgörs av återkommande aktiviteter där den interna kontrollen planeras, genomförs, följs upp och analyseras:

1. riskanalys
2. upprätta intern kontrollplan
3. genomförande och rapportering av granskningar och direktåtgärder
4. rapportering till nämnden och kommunstyrelsen
5. årlig utvärdering av nämndens interna kontroll
6. revidering av nämndens regler och anvisningar för intern kontroll.

Ur riskanalysarbetet har det prioriterats ett antal risker som granskas vidare under året för att få bättre underlag om åtgärder behöver sättas in. Förskoleförvaltningen rapporterar granskningsresultat löpande under året.

Detta är en rapport från en av granskningarna enligt internkontrollplanen 2022 som förskolenämnden beslutade om vid sammanträdet 2022-02-23.

Granskningar

Nämndens granskningar

Risk: löneskulder

Beskrivning av risk

Risk för att löneskuld uppstår på grund av okunskap och bristande följsamhet av anställning- och lön processen vid registrering av semester, vård av barn, sjukfrånvaro och annan frånvaro vilket kan leda till att felaktig lön utbetalas och att extra kostnader uppstår.

Enhet

Förskolenämnden

Granskning:

Syfte med granskningen:

Syftet med granskningen är att bidra med kunskap om när och varför löneskulder uppstår i förhållande till rutiner och riktlinjer i den gemensamma processen för *Anställning och lön*, kunskap som kan ge underlag för förbättringar och därmed bidra till att minimera risken för löneskulder.

Omfattning, metod och frekvens

Stadskontoret svarade för att göra ett slumpmässigt urval på cirka 5–15 löneskulder per förvaltning beroende på förvaltningens storlek. För förskoleförvaltningen: 6 löneskulder. Urvalet utgick från löneskulder som uppkommit i februari 2022 men som kunde ha undvikits.

Granskningsmetod:

Kvalitativa intervjuer med chef, medarbetare och anställningsrapportör.

Resultat

Granskningen omfattar 6 slumpmässigt utvalda löneskulder som uppkommit i februari 2022 men som kunde ha undvikits.

Granskningen har genomförts genom kvalitativa intervjuer med 6 chefer, 6 anställningsrapportörer och 2 medarbetare.

Granskningen visar att:

- Merparten av löneskulderna uppstår i slutet av månaden, mellan dag 21-25 eller dag 26-31.
- Anledningen till att löneskulder uppstår är okunskap eller försumlighet.

Intervjupersonernas förslag på förbättringar:

- Tydligare och mer samordnad introduktion för nya chefer gällande ansvaret att följa upp att medarbetare registrerar sin frånvaro i HR-systemet.
- Tydligare introduktion för medarbetare gällande självservice HR-systemet.
- Inrätta rollen ”frånvarorapportör” i förvaltningen.
- Att alla medarbetare får tillgång till en dator samt bättre kunskap om hur tjänstemobilerna kan användas för att registrera frånvaro, kontrollera lönespecifikation med mera.
- Återkommande genomgångar vid arbetsplatsträffar av medarbetarens ansvar för självservice.

- Önskvärt att HRutan skickar påminnelse till de medarbetare vars ledighet är på väg att löpa ut. Till exempel vid partiell föräldraledighet.

Förslag till åtgärd

Utifrån resultatet av denna granskning föreslås förskolenämnden att fortsätta uppföljningen av löneskulder inom ramen för ordinarie uppföljningsarbete. I ordinarie uppföljningsarbete ingår att månadsvis följa upp uppkomna löneskulder samt att föra en kontinuerlig dialog med berörda chefer.

HR avdelningen följer även hälsa, vård- och omsorgsförvaltningens utvecklingsarbete med att implementera rollen ”frånvarorapportör”.