



Datum
2019-10-30
Vår referens
Frida Johansson
HR-konsult
Frida.Johansson@malmo.se

Tjänsteskrivelse

Uppföljning av internkontrollplan 2019 - Granskning avseende löneskulder GRF-2019-8089

Sammanfattning

Granskningen visade att hanteringen av frånvaroregistrering och avslut av anställningar var de vanligaste situationerna då löneskuld uppstod. Förvaltningen har under 2019 genomfört förändringar inom området anställning och lön, bland annat har anställningsregistreringen centraliserats och frånvarorapportörer införts på alla arbetsplatser. Granskningen visade att riktlinjer, rutiner och lathundar finns för att vägleda i hanteringen men att dessa behöver förtydligas. Förvaltningen föreslår en informationsinsats för att höja kunskapen om löneskulder och varför de uppkommer samt tydliggöra riktlinjer och rutiner.

Förslag till beslut

Grundskolenämnden föreslås besluta

1. Grundskolenämnden godkänner föreliggande granskning.
2. Grundskolenämnden godkänner föreliggande åtgärder utifrån granskningen.

Beslutsunderlag

- G-Tjänsteskrivelse GRNAU 191108 Uppföljning av internkontrollplan 2019 - Granskning avseende löneskulder
- Förslag till yttrande GRNAU 191108 Uppföljning av internkontrollplan 2019 - Granskning avseende löneskulder

Beslutsplanering

Grundskolenämndens arbetsutskott 2019-11-08
Grundskolenämnden 2019-11-19

Ärendet

Frågan om löneskulder är angelägen och trenden de senaste åren är att antalet löneskulder ökar i Malmö stad. I grundskoleförvaltningen minskade antalet uppkomna löneskulder under 2018 jämfört med 2017 men har under 2019 återigen börjat öka. Löneskulder skapar merjobb för förvaltningen, frustration hos medarbetare och kan leda till löneskuldsvister.

Under 2019 centraliserade grundskoleförvaltningen registrering och avslut av anställningar i syfte att öka kvalitet och likvärdighet. Anställningsadministratörerna sitter centralt på HR och servar hela förvaltningen och har ingen möjlighet att själva bevaka ärenden utan är beroende av att underlag kommer in. Rutinen att skicka avgångsanmälan centralt är därmed relativt ny och

granskningen visar att denna inte hunnit implementerats fullt ut i verksamheten.

Frånvarorapportering görs av medarbetaren själv eller utsedd frånvarorapportör.

Grundskoleförvaltningen införde i januari 2019 frånvarorapportörer på samtliga arbetsplatser i förvaltningen vilket bör haft en positiv effekt på att mer frånvaro registreras rätt. Granskningen visade dock att endast i hälften av fallen hade frånvarorapportören använts.

Frånvarorapportörerna bidrar till en mer korrekt registrering av posterna, men inte till att fler verifieras i tid. För att verifiera i tid krävs att ansvarig chef kontinuerligt går in och kontrollerar inlagda frånvaroposter i HRutan.

De löneskulder som berodde på för mycket uttagen semester vid anställningens upphörande hade kunnat undvikas om chef/HR-rapportör gjort en simulering av semesterdagar i HRutan vid uppsägningstillfället. Medarbetaren kan även själv simulera hur semestern påverkas vid ett avslut av anställning. Dessa är funktioner som finns idag men som granskningen visade inte är känt i verksamheten.

Att flertalet medarbetare inte kontrollerar sin lönespecifikation gör att information om uppkommen löneskuld når medarbetaren senare. Med anledning av att löneskulderna i Malmö stad ökat har en skärpning av löneskuldshanteringen införts i grundskoleförvaltningen. Denna innebär att chefer ska informera berörd medarbetare om orsaken till löneskulden samt vilken åtgärd som kommer att vidtas, senast dagen före löneutbetalning. För att försöka hindra att löneskuld *uppkommer* kan medarbetaren kontrollera att meddelad frånvaro är registrerad löpande samt bevaka om chef hinner bevilja innan lönekörning då det är möjligt.

I samtliga granskade löneskulder gäller att riktlinjer, rutiner och lathundar funnits för att vägleda i hanteringen. Granskningen har visat ett behov av att ytterligare förtydliga dessa ut i verksamheten.

Samtliga av de löneskulder som granskats hade kunnat undvikas. Kommunikationsmissar och ”den mänskliga faktorn” är svåra att undvika i en stor organisation med flera inblandade i en rutin. Däremot kan både medarbetare och chefer/rapportörer ges ökad kunskap om löneskulder. Förvaltningens chefer kan med tätare uppföljning och tydligare rutiner minska löneskulderna. Stödfunktioner bör arbeta för att möjliggöra detta. Rollfördelningen, vem som gör vad, vid både frånvarorapportering och avslut av anställning behöver tydliggöras. Frånvarorapportörerna leder sannolikt till fler frånvaroregistreringar i rätt tid men kunde utifrån granskningsresultatet användas i högre utsträckning.

Ansvariga

Kim Nybble HR-chef

Anders Malmquist Förvaltningschef