



Datum

2022-02-07

Vår referens

David Billgren

Utredningssekreterare

david.billgren@malmo.se

Tjänsteskrivelse**Revision av löneprocessen i Malmö stad år 2021
HVO-2021-5946****Sammanfattning**

Malmö stadsrevision har genomfört en granskning av löneprocessen i Malmö stad. Granskningen har omfattat kommunstyrelsen, servicenämnden, grundskolenämnden samt hälsa-, vård- och omsorgsnämnden. Syftet med granskningen har varit att bedöma om nämnderna har en tillräcklig intern kontroll kring löneprocessen. Den sammanvägda bedömningen är att hälsa-, vård- och omsorgsnämnden inte har en helt tillräcklig intern kontroll kring löneprocessen. Stadsrevisionen bedömer också att hälsa-, vård- och omsorgsnämnden inte har en tillräckligt intern kontroll vad gäller lag och avtalskrav vid hantering av anställningsavtal. Granskningen har presenterat ett antal rekommendationer som främst handlar om att säkerställa samt tydliggöra att gällande rutiner och styrdokument upprätthålls. Hälsa-, vård- och omsorgsnämnden har ombetts lämna ett yttrande på vilka åtgärder som planeras med anledning av de bedömningar och rekommendationer som redovisas i rapporten, hälsa-, vård- och omsorgsförvaltningen har tagit fram ett förslag till yttrande.

Förslag till beslut

1. Hälsa-, vård- och omsorgsnämnden godkänner förvaltningens förslag till yttrande om revisionen av löneprocessen

Beslutsunderlag

- Granskning av löneprocessen
- Förvaltningens förslag till yttrande
- Tjänsteskrivelse HVON 2022-02-24 Granskning av löneprocessen i Malmö stad år 2021

Beslutsplanering

Hälsa-, vård- och omsorgsnämndens arbetsutskott 2022-02-14

Hälsa-, vård- och omsorgsnämnden 2022-02-24

Hälsa-, vård- och omsorgsnämndens arbetsutskott 2022-12-06

Hälsa-, vård- och omsorgsnämnden 2022-12-14

Beslutet skickas till

Revisorskollegiet

Ärendet

Stadsrevisionen har genomfört en granskning av löneprocessen i hälsa-, vård- och

omsorgsnämnden. Granskningen har också omfattat kommunstyrelsen, servicenämnden och grundskolenämnden. Stadsrevisionen menar att en bristande intern kontroll kring löneprocessen kan leda till ekonomiska förluster och förtroendeskada. Därför är syftet med granskningen att bedöma om nämnderna har en tillräcklig intern kontroll kring löneprocessen. Syftet med granskningen har utgått från tre revisionsfrågor:

- Har styrelsen och nämnderna styrdokument och rutiner som säkerställer en tillräcklig uppföljning och intern kontroll kring löneprocessen?
- Har styrelsen och nämnderna en uppföljning som säkerställer en tillräcklig intern kontroll kring löneprocessen?
- Har styrelsen och nämnderna säkerställt en tillräcklig intern kontroll i löneprocessen? (stickprovskontroller)

Den sammanvägda bedömningen är att hälsa-, vård- och omsorgsnämnden inte har en tillräckligt intern kontroll kring löneprocessen. Bedömningen är också att nämnden inte har tillräcklig kontroll vad gäller lag och avtalskrav vid hantering av anställningsavtal. Med anledning av bedömningarna som presenteras i granskningen avser hälsa-, vård- och omsorgsnämnden att vidta åtgärder.

Granskning

Stadsrevisionen har gjort sin bedömning utifrån Malmö stads nio huvudprocesser inom HR-området där granskningen har fokuserat på processen *Anställning och lön* som HR-service och förvaltningarna är utförare av. Inom *Anställning och lön* finns flertalet delprocesser med tillhörande styrdokument där hälsa-, vård- och omsorgsförvaltningen är utförare av delprocesserna *upprätta anställningsavtal, avsluta/omreglera anställning samt frånvarorapportering*.

Granskningen visar att inom hälsa-, vård- och omsorgsnämnden bör styrdokument utvecklas eftersom det saknas detaljerade rutiner för uppföljning och kontroll av frånvaro samt dokumentation av denna inom förvaltningen. Granskningen visar att viss vägledande information finns på intranätet men att det är upp till varje arbetsplats och varje chef att avgöra hur kontroller ska genomföras samt hur utförda kontroller ska dokumenteras.

Granskningen bedömer vidare att hälsa-, vård- och omsorgsnämnden har en uppföljning som inte helt säkerställer en tillräcklig intern kontroll kring löneprocessen. Processen utifrån *Anställning och lön* omfattar även hur frånvaro ska hanteras. Hur den anmälda frånvaron ska dokumenteras för att underlätta chefens uppföljning framgår inte av processen. Granskningen visar att det inte finns någon samlad rutin vad gäller frånvarohantering för förvaltningen utan rutinen varierar beroende på arbetsplats. Granskningen visar också att en chef kan ta hjälp av exempelvis hemtjänstkoordinator för att kontrollera frånvaron. Vidare beskriver granskningen att förvaltningen alltså inte använder sig av frånvarorapportörer i nuläget men att dessa planeras att introduceras 2021/2022.

Stadsrevisionens granskning visar att hälsa-, vård- och omsorgsförvaltningens oattesterade poster inför lönekörning under perioden juli till oktober 2021 har ökat. För att åtgärda detta och få ner antalet poster skickar HR-service ut sms till berörda chefer på systemets stängningsdag. Granskningen lyfter att hanteringen av oattesterade poster inom förvaltningen bedöms ta betydande resurser i anspråk samt påverka löneskulden. Granskningen menar att antalet

uppkomna löneskulder och skuldsomma per månad orsakas av för sent inlagd/beviljad frånvaro samt felregistrerad frånvaro. Hälsa-, vård- och omsorgsnämnden rekommenderas därför att:

- tydliggöra ansvarsfördelningen mellan chef, frånvarorapportör (vid införandet av dessa) och anställd vad gäller registrering och uppföljning av frånvaro
- säkerställa att frånvaro anmäls, dokumenteras, registreras och följs upp i tillräcklig omfattning (bör dokumenteras i styrdokument)
- säkerställa tillräckliga utbildningsinsatser för anställda och chefer i syfte att minska antalet oregistrerade och oattesterade poster.

I revisorernas granskning har stickprovskontroller gjorts av hur nämnderna har säkerställt en tillräcklig intern kontroll i löneprocessen. Utifrån dessa stickprov bedömer revisorerna att hälsa-, vård- och omsorgsförvaltningen endast delvis hanterat anställningsavtal i enlighet med styrdokumentet *Arkivhandbok för Malmö stad*. Hälsa-, vård- och omsorgsnämnden rekommenderas därför att:

- Säkerställa att anställningsavtal upprättas och arkiveras enligt *Arkivhandbok för Malmö stad*

Hälsa-, vård- och omsorgsförvaltningen har utgått från revisorernas rekommendation och tagit fram förslag på åtgärder vilka redovisas i förvaltningens förslag till yttrande.

Ansvariga

Gisela Öst, förvaltningsdirektör