



Datum

2022-11-29

Vår referens

Emil Svensson

Utvecklingssekreterare

emil.svensson@malmo.se

Tjänsteskrivelse

Revision av löneprocessen i Malmö stad år 2021 HVO-2021-5946

Sammanfattning

Malmö stadsrevision genomförde 2021 en granskning av löneprocessen i Malmö stad. Granskningen omfattade kommunstyrelsen, servicenämnden, grundskolenämnden samt hälsa-, vård- och omsorgsnämnden. Syftet med granskningen var att bedöma om nämnderna hade en tillräcklig intern kontroll gällande löneprocessen. Revisionsrapporten innehöll ett antal rekommendationer som främst handlade om att säkerställa samt tydliggöra att gällande rutiner och styrdokument upprätthålls. Hälsa-, vård- och omsorgsnämnden lämnade i februari 2022 ett yttrande om vilka åtgärder som planerades med anledning av de bedömningar och rekommendationer som redovisades i revisionsrapporten.

I förvaltningens förslag till uppföljande yttrande lämnas en redovisning av genomfört och påbörjat arbete kopplat till granskningen.

Förslag till beslut

1. Hälsa-, vård- och omsorgsnämnden godkänner förvaltningens förslag till uppföljande yttrande.

Beslutsunderlag

- Granskning av löneprocessen
- Yttrande
- Förvaltningens förslag till uppföljande yttrande
- Tjänsteskrivelse HVON 2022-12-14 Revision 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 tillräcklig intern kontroll kring löneprocessen. Bedömningen är också att nämnden inte har tillräcklig kontroll vad gäller lag och avtalskrav vid hantering av anställningsavtal.

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 flera delprocesser med tillhörande styrdokument. 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 också 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 inte använder sig av frånvarorapportörer i nuläget men att dessa planeras att introduceras under 2021 och 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 skuldsumma per månad orsakas av för sent inlagd eller 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 omsorgsnämnden lämnade ett yttrande (februari 2022) med planerade åtgärder kopplade till rekommendationerna i revisionsrapporten. I förvaltningens förslag till uppföljande yttrande lämnas en redovisning av genomfört och påbörjat arbete kopplat till granskningen.

Ansvariga

Anne Wolf, tillförordnad förvaltningsdirektör