



Samhällsbyggnadsförvaltningen
Frida Magnusson
0171-627076
frida.magnusson@enkoping.se

Tekniska nämnden

Internkontrollplan 2023

Förslag till beslut

Förslag till nämnden

Internkontrollplan för 2023 antas.

Beskrivning av ärendet

Den interna styrningen och kontrollen är ett av flera verktyg för styrning och ledning som syftar till att säkerställa att kommunen når sina mål, genomför fattade beslut och att trygga kommunens tillgångar. Den används även för att minimera risker, förluster och förhindra allvarliga fel.

Nämnder ska inför varje år besluta om och följa upp en intern kontrollplan enligt Enköpings kommuns *Regler för intern styrning och kontroll*.

Samhällsbyggnadsförvaltningens bedömning

Internkontrollplanen för 2023 innehåller fem kontrollområden som tagits fram genom riskanalyser och utfall från tidigare internrevisioner. Området som handlar om bisysslor kommer från kommunrevisorernas granskning för 2022 som visade på flera avvikelser.

Granskningen av områdena genomförs som internrevisioner.

Bilaga: Internkontrollplan 2023

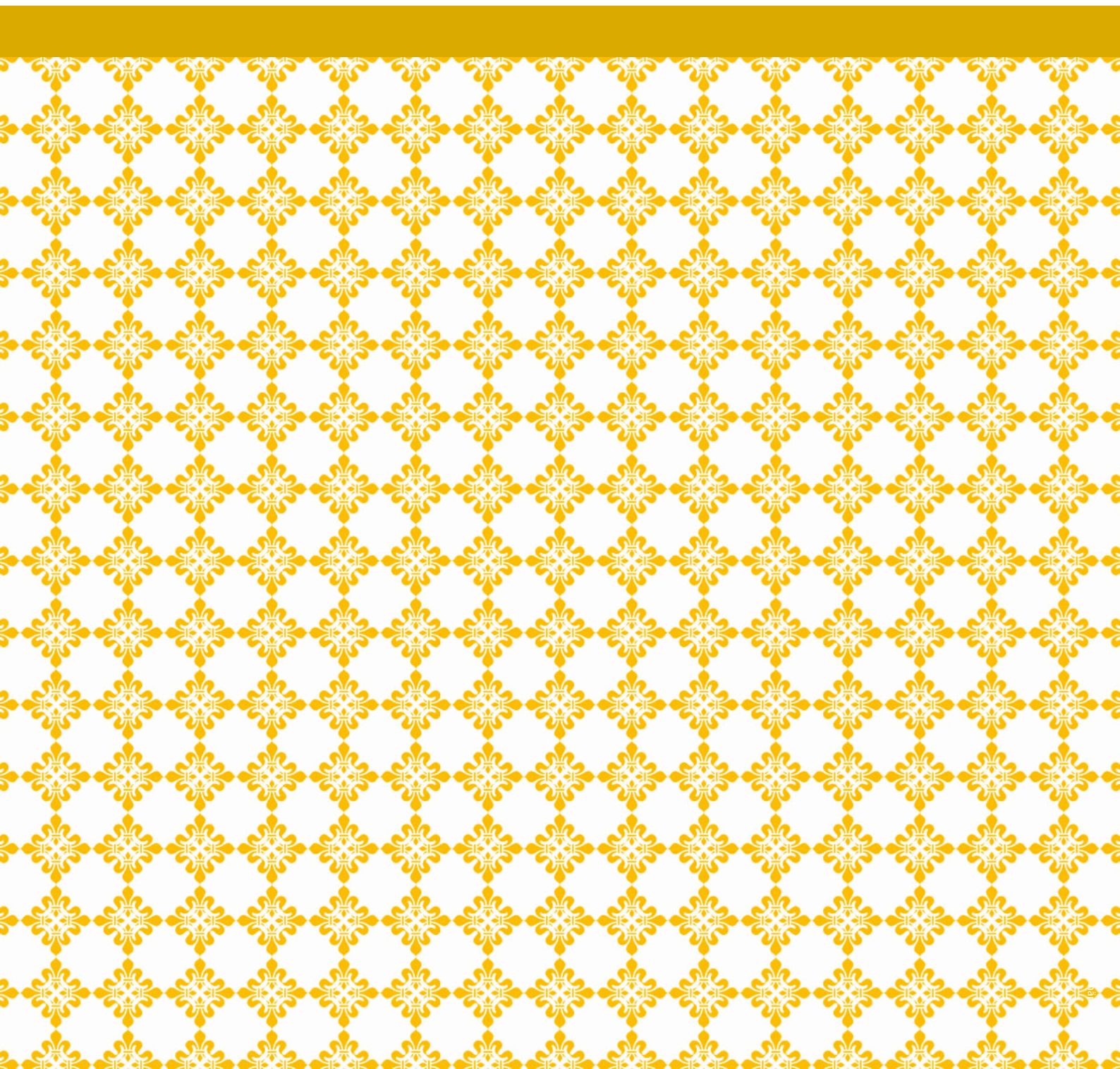
Gunilla Fröman
Förvaltningschef
Enköpings kommun

Frida Magnusson
Stabschef
Enköpings kommun

Kopia till:
Kommunstyrelsen

Internkontrollplan 2023

Tekniska nämnden



**ENKÖPINGS
KOMMUN**

Samhällsbyggnadsförvaltningen
Frida Magnusson
0171-627384
frida.magnusson@enkoping.se

Ärendenummer
TF2022/24

Dokumenttyp
Internkontrollplan

Ersätter

Beslutad av
Tekniska nämnden

Gäller för
Tekniska nämnden

Gäller f.om.

Ansvarig funktion
Tekniska nämnden

Gäller t.om.
31 dec 2022

Reviderad

Innehållsförteckning

Inledning	4
Syfte.....	4
Internkontrollplan 2023	5
Riskmatris för internkontrollplan 2023	7

Inledning

Enligt kommunallagen (kapitel 6, paragraf 6) ska nämnderna se till att den interna kontrollen är tillräcklig och att verksamheten bedrivs på ett i övrigt tillfredsställande sätt.

Den interna styrningen och kontrollen är ett av flera verktyg för styrning och ledning som syftar till att säkerställa att kommunen når sina mål, genomför fattade beslut som fattats av kommunfullmäktige och trygga kommunens tillgångar. Den används även för att minimera risker, förluster och förhindra allvarliga fel. Ständiga förbättringar är en grundprincip i uppföljningen.

Den interna styrningen och kontrollen ska vara ett hjälpmedel och en naturlig del i verksamhetens vardagliga arbete och i det systematiska kvalitetsarbetet. Denna regel bygger på ramverket – Internal Control (på svenska intern styrning och kontroll). Det är framtaget av amerikanska Committee of Sponsoring Organizations of the Treadway Commission (COSO).

Ramverket är till för att hjälpa företag och andra organisationer att bedöma och förbättra sina interna styr- och kontrollsystem. Ramverkets syfte är att fokusera på att hantera och förutse risker i verksamheten.

Syfte

Intern styrning och kontroll är ett hjälpmedel för att ha ordning och reda samt kontroll på både verksamhet och ekonomi. Det är ett hjälpmedel för att skydda förtroendevalda och anställda från ooberättigade misstankar. Det handlar även om att säkra en effektiv förvaltning och att kunna uppnå följande mål med rimlig grad av säkerhet:

- ändamålsenlig och kostnadseffektiv verksamhet
- tillförlitlig finansiell rapportering och information om verksamheten
- efterlevnad av tillämpliga lagar, föreskrifter, riktlinjer med mera
- säkra tillgångar och förhindra förluster
- eliminera och upptäcka allvarliga fel.



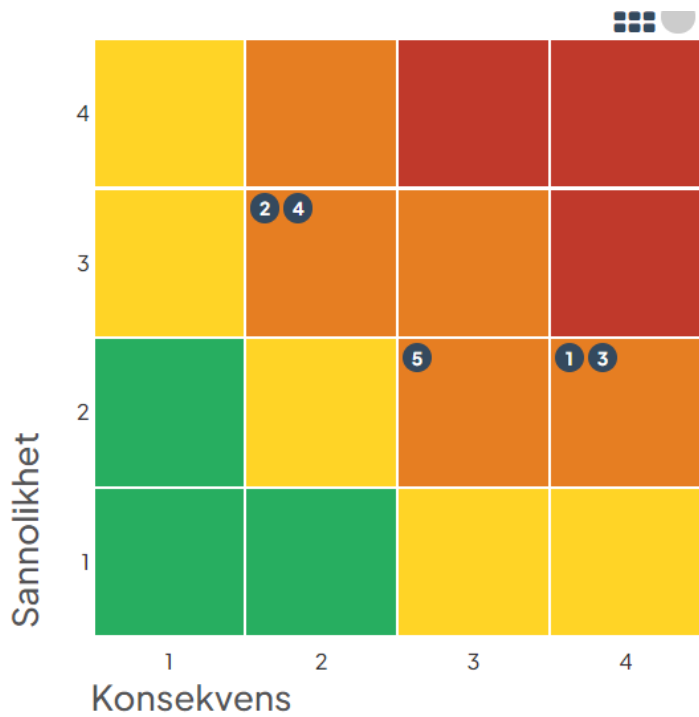
Internkontrollplan 2023

I tabellen presenteras kontrollområde, risk, vad som ska styra och förebygga att risk uppstår, processansvarig funktion samt önskat läge och aktivitet som visar på om det finns tillräcklig styrning. För att identifiera och ta fram vilka kontrollområden som ska vara med har en riskbedömning genomförts och presenteras.

	Kontrollområde	Risk	Kontrollmoment/ riskreducerande åtgärd	Kontrollaktivitet/metod	Kontroll- ansvarig tjänst
1	Projektstyrning	Tekniska nämnden har många stora projekt som pågår parallellt i takt med att Enköpings kommun utvecklas. Om projektekonomi inte följs upp och avvikelser fångas upp och hanteras finns risk för stora kostnader både under entreprenaden och vidare i ökade driftkostnader för verksamheterna.	Alla stora projekt följer PEJL-modellen. Det finns en tydlig struktur för att rapportera och följa upp verkliga kostnader gentemot plan. Avvikelsen identifieras och orsak utreds. Vid avvikelser tas relevanta åtgärder fram och följs upp.	1. Det finns en systematik för att styra och följa upp projektbudget. 2. Uppföljning av projektbudget visar tydligt vilka avvikelser som framkommit och vilka åtgärder som vidtagits. 3. Projektuppföljningar dokumenteras enligt gällande rutiner och sparas på anvisad plats.	Controller
2	Avrop och direktupphandling	Om bristande styrning vid avrop från avtal sker finns risk att kommunen inte köper in från de avtal och leverantör man har anslutit sig till genom upphandling. Därmed finns risk för fördyring och/eller att krav på vara/tjänst inte uppfylls.	Det finns en rutin och känt arbetssätt inom kommunen för hur man ska göra avrop från avtalade leverantörer samt metoder för avtalsuppföljning.	1. Det finns ett systematiskt arbetssätt för att göra avrop från avtalade leverantörer och en systematik för att följa upp avtal. 2. Medarbetare som gör inköp har tillgång till utbildningar och verktyg för att göra inköp i enlighet med LOU. 2. Stickprov visar att avrop görs på rätt avtalad leverantör och enligt korrekt avtalade villkor samt pris.	Controller
3	Arbetsmiljö	Arbetsmiljöarbetet bedrivs inte systematiskt vilket leder till att aktiviteterna i arbetsmiljöplaner inte genomförs. Det kan i sin tur leda till att medarbetare lider risk för ohälsa eller skada på arbetsplatsen.	Det bedrivs ett systematiskt arbetsmiljöarbete där genomförande av arbetsmiljöplan samt aktiva åtgärder sker kontinuerligt. Fysiska och digitala skyddsronder genomförs på ett systematiskt sätt. Medarbetare och chefers arbetssituation följs upp systematiskt. Medarbetare har kunskaper om hur de ska hantera och rapportera risker, tillbud och arbetsskador.	1. Arbetsmiljöplanen efterlevs och aktiviteter har genomförts eller åtgärdats enligt plan från föregående år. 2. Stickprovskontroll att medarbetare har kunskap hur man ska rapportera och hantera av risker, incidenter och tillbud. 3. Det har genomförts undersökningar för att följa upp medarbetares och chefers arbetssituation och välmående på arbetsplatsen. 4. Samspelet mellan tjänstemän och nämnd vid sammanträden fungerar i enlighet med beslutade spelregler.	Förvaltnings chef/avdelni ngschef
4	Bisysslor	Det finns bestämmelser om förbud mot s.k. förtroendeskadliga bisysslor som reglerar arbetstagares rätt att ha bisysslor. Om bisysslor inte anmäls eller godkänns finns risk för att intressekonflikt eller jäv kan uppstå. Det finns även en risk att allmänhetens förtroende påverkas negativt om kommunanställda har bisysslor som	Det finns en systematik där bisysslor kontrolleras regelbundet och medarbetarna känner till skyldigheten att anmäla dessa. Chefer har kunskap om bisysslor och följer upp detta på utvecklingssamtal och vid rekrytering.	1. Stickprovskontroll av chefer och medarbetare gällande kunskap oh process för att anmäla och redovisa bisysslor. 2. Granskning av alla anmälda bisysslor i diariet. 3. HR har följt upp och återkopplat anmälda bisysslor årligen.	Förvaltnings chef/HR

		kan påverka tjänsteutövningen till förmån för egen eller annan part.	Anmälda bisysslor finns diarieförda.	4. Visselblåsartjänsten eller kommunrevisorernas granskning används som underlag för uppföljning.	
5	Personal	Förvaltningen saknar systematiskt sätt för att säkerställa att medarbetare/personella resurser utbildas enligt gällande lagar och regler (Arbetsmiljö, Säkerhet m.m.). Förvaltningen ser inte till medarbetarna mår bra och känner trivsel på arbetsplatsen samt utvecklar deras kompetenser. Det kan i sin tur leda till sjukfrånvaro, att man inte lyckas behålla och vidareutveckla sina medarbetare. Det kan leda till problem med bemanning och leverans av grunduppdraget.	Det finns rutin som säkerställer att chef vid årligt medarbetarsamtal följer upp att alla medarbetare har genomgått och/eller uppdaterat de obligatoriska utbildningar som krävs för att utföra vissa arbetsuppgifter enligt lag. Förvaltningen prioriterar medarbetarnas hälsa och välmående och har ett konkurrenskraftigt erbjudande med personalaktiviteter och friskvård. Det finns ett program för egen kompetensutveckling som chef ska erbjuda medarbetare.	1. Rutinen för utbildning obligatoriska utbildningar efterlevs. 2. Stickprovskontroll som uppföljning att medarbetare har fått kännedom om förvaltningens friskvårdserbjudande och upplevs relevant och attraktiv. 3. Stickprov som uppföljning att medarbetare via chefer har fått tagit del av kompetensutvecklingsprogrammet som tagits fram (ska presenteras vid årligt medarbetarsamtal).	Avdelningschef/ HR-konsult

Riskmatris för internkontrollplan 2023



	Sannolikhet	Konsekvens
4	Hög	Mycket allvarliga
3	Medelhög	Allvarliga
2	Låg	Begränsade
1	Mycket låg	Mycket begränsade