

תמצית דוח ביקורת פנימית – שכר

הביקורת הפנימית במשרד מבקר המדינה נערכת על ידי משרד ארנסט יאנג (ישראל) בע"מ (להלן: "המבקר הפנימי"). המבקר הפנימי מעסיק יועצים מקצועיים לביצוע הביקורות, לרבות רואי חשבון, כלכלנים, משפטנים, מוסמכים במנהל עסקים, מומחי תוכן בתחום מערכות המידע והסייבר, יועצים בתחום ניהול הסיכונים ומומחי תוכן בתחומים שונים. המבקר הפנימי נבחר בהליך תחרותי מבין כמה מועמדים.

שיעור ניכר, כשני שלישים, מתקציב משרד מבקר המדינה בשנים 2021 ו-2022 יועד להוצאות שכר. בשנת 2021 תקציב השכר עמד על 240,000 אלפי ₪ ובשנת 2022 אושר תקציב שכר בהיקף של 258,000 אלפי ₪.

תחום השכר במשרד מבקר המדינה כולל ממשקי עבודה רבים בין אגף משאבי אנוש למדור שכר. אגף משאבי אנוש אמון על הזנת הנתונים הרלוונטיים לעובד בכל מחזור חייו במשרד, החל משלב קליטתו במשרד ועד לפרישתו. מדור שכר מהווה גוף ביצוע האמון על ביצוע תשלום השכר, בין היתר על ידי העברה יזומה של ממשקים ממוכנים, בהתאם לפרטים ולשינויים שהוזנו על ידי אגף משאבי אנוש.

מטרת הביקורת - לבחון את מידת ואופן יישום המלצות עיקריות מ-6 דוחות ביקורת קודמים אשר נכתבו בשנים 2016-2018 בנושאי שכר שונים, לבחון את תהליך עריכת השינויים בשכר בכל שלביו מהיבטי נאותות, נכונות, דיוק, יעילות, התייעלות, עמידה בדרישות החוק, בנהלים ובמדיניות המשרד. להסיק מסקנות, להעריך את מידת יעילות התהליכים ואת מידת אפקטיביות סביבת הבקרה ולהמליץ המלצות לשיפור.

היקף הביקורת - מסגרת הביקורת כללה את הפעולות הבאות:

- בחינת יישום המלצות עיקריות מ-6 דוחות ביקורת קודמים בנושא שכר.
- בחינת תהליך עריכת שינויים בשכר.
- עריכת ניתוחים אנליטיים מקיפים מבוססי קבצים ממערכת משאבי אנוש וממערכת השכר.
- עריכת סקר לעובדים בנושא שקיפות השכר, זכויות וחובות עובדים.

להלן עיקרי ממצאי הביקורת

❖ בדיקת יישום המלצות דוחות ביקורת קודמים בנושא שכר

מבדיקתנו עולה כי רוב ההמלצות יושמו או יושמו באופן חלקי.

נושאי ההמלצות העיקריות אשר טרם יושמו נכון למועד הביקורת הם:

- השלמת תיקוף בנהלים עבור תהליכים ספורים אשר הוסדרו בין אגף משאבי אנוש לבין החשבות וכן הטמעה בנהלים את הבקורות הנדרשות בתהליך פרישת עובדים.
- עדכון נוסח מכתב התחלת העסקת עובד חדש.
- עדכון טופס הטיולים והשלמת פרטים אשר לא הופיעו בו.

❖ בדיקת תהליך עריכת שינויים בשכר

פיתוחים במערכת ה-SAP - הביקורת מצאה פערים אשר להערכתה, ניתן לשפרם באמצעות השקעה במספר פיתוחים במערכת ה-SAP. הביקורת המליצה לשקול, תוך בחינת עלות תועלת, השקעה זו לטיוב נתונים ולחסכון במשאבי עבודה.

הרשאות גישה – נמצאו הרשאות גישה עודפות לביצוע פעולות במערכת משאבי אנוש (SAP). כתפיסה, מתן הרשאות גישה עודפות לגורמים אשר לא נדרשים בהן במסגרת תפקידם עשוי להוביל לטעויות ולפגיעה בעקרון הפרדת התפקידים. הביקורת המליצה לערוך בדיקה מקיפה לכלל הרשאות הגישה לביצוע פעולות מהותיות במערכת משאבי אנוש ולחסום הרשאות עריכת שינויים ברכיבי שכר לחשבי השכר, לצורך שמירה על עקרון הפרדת התפקידים.

בקורות חסרות - מבדיקת הביקורת את תהליך השכר נמצאו מס' בקורות החסרות בתהליך, לרבות: העדר בקרה אחר ביצוע פעולת "הפיכת סטאטוס עובד שעזב לפעיל" במערכת השכר, העדר בקרה חודשית מקיפה לבחינת סבירות נאותות השינויים המבוצעים בשכר העובדים. הביקורת המליצה להוסיף בקורות אפליקטיביות וידניות בתהליך.

שימוש בטפסים ידניים - חלק משגרת העבודה הנעשית בתהליך השכר כולל שימוש בטפסים ידניים ותיעוד שאינו דיגיטלי. הביקורת המליצה לצורך יעילות להסב שימוש בטפסים ידניים לטפסים דיגיטליים.

▶ **תוצאות ניתוחים אנליטיים לבסיסי נתונים ממערכת משאבי אנוש וממערכת השכר**

נערכו 15 ניתוחים אנליטיים בסה"כ. עבור 10 ניתוחים ניתנו הסברים אשר הניחו את דעת הביקורת לחריגים שעלו או שכלל לא נמצאו חריגים בגינם. עבור 5 ניתוחים נמצאו חריגים המצריכים ביצוע פעולות לטיוב הנתונים. הביקורת המליצה לטייב את הנתונים בהתאם לממצאים שהתקבלו במסגרת הבדיקה.

▶ **תוצאות הסקר שנערך לעובדים בנושא שקיפות השכר, זכויות וחובות עובדים**

מניתוח תוצאות שאלון סקר בנושא השכר שהופץ לכלל עובדי משרד מבקר המדינה הביקורת המליצה, בין היתר, לערוך הדרכות לצורך הנגשת תלוש השכר ולשיפור תודעת השירות בתחום השכר.

תגובת המשרד – המלצות הביקורת מקובלות. המשרד יגבש תוכנית עבודה לתיקון הליקויים וליישום ההמלצות שתחולק לנושאים הבאים: הסדרת האחריות והסמכות והפרדת הסמכויות בין אגף הון אנושי ואגף החשבונות, אסדרה של התהליכים העסקיים וגיבוש הנהלים, מערכות המידע והתאמתן, דיגיטציה של התהליכים, תוכנית בקורות הכוללת ניתוחים אנליטיים, מנגנונים למניעת מעילות והונאות, טיוב המידע במערכות, תודעת השירות ושיפורו.