



RECHTMATIGHEIDS- ONDERZOEK

**Overwerkvergoeding
directoraat Human Resource
Management dienstjaar 2022**

**Ministerie van
Binnenlandse Zaken**

**REKENKAMER VAN SURINAME
SUPREME AUDIT INSTITUTION OF SURINAME**

VOORWOORD

Ingevolge de Wet Rekenkamer Suriname 2019 (S.B. 2019 no. 102) heeft de Rekenkamer van Suriname (Rekenkamer) op grond van haar taken, een rechtmatigheidsonderzoek verricht bij het Directoraat Human Resource Management (HRM) van het Ministerie van Binnenlandse Zaken (BIZA).

Het onderzoek heeft betrekking op de rechtmatigheid van de uitgekeerde overwerkvergoeding van het Directoraat HRM over het dienstjaar 2022. Het onderzoek is in de periode augustus – oktober 2023 uitgevoerd, waarbij het procesverloop is onderzocht en of dit volgens wet - en regelgeving is uitgevoerd.

De Rekenkamer heeft haar bevindingen met betrekking tot voornoemd onderzoek in dit rapport verwerkt.

Tot slot zeggen wij een ieder dank, die op welke wijze dan ook een bijdrage heeft geleverd gedurende dit onderzoek.

Paramaribo, februari 2024

De Rekenkamer van Suriname

Dhr. drs. S. Bhoendie
(Voorzitter)

Mevr. drs. N.H. Vredeberg, MBA
(Secretaris)

INHOUDSOPGAVE

VOORWOORD

LIJST VAN ACRONIEMEN/ AFKORTINGEN

BEGRIPPENLIJST

SAMENVATTING

1. INLEIDING	7
1.1 Aanleiding tot het onderzoek	7
1.2 Doelstelling van het onderzoek	7
1.3 Mate van zekerheid	8
1.4 Wettelijk kader	8
2. ONDERZOEKSAANPAK	10
2.1 Controlestandaard	10
2.2 Onderzoeksvragen	10
2.3 Reikwijdte van de controle.....	11
2.4 Criteria	11
2.5 Bewijsverzameling	12
3. BEVINDINGEN	13
3.1 Opzet Beheersingsmaatregelen	13
3.2 Bestaan van de Beheersingsmaatregelen.....	13
3.3 Werking van de Beheersingsmaatregelen.....	14
3.3.1 De bevindingen per afdeling/onderdirectoraten	15
3.3.2 Algemene bevindingen	17
4. CONCLUSIES	18
5. AANBEVELINGEN	20
6. REACTIE VAN HET MINISTERIE	21
7. NAWOORD REKENKAMER VAN SURINAME	22

Bijlagen:

- 1: Organogram van het Ministerie van BIZA
- 2: Organogram van het Directoraat HRM
- 3: Onderzoeksmethodiek
- 4 Reactie van het Ministerie van Binnenlandse Zaken, d.d. 6 december 2023

LIJST VAN ACRONIEMEN/ AFKORTINGEN

BIZA	Ministerie van Binnenlandse Zaken
CEBUMA	Centraal Bureau Mechanische Administratie
CPA	Centrale Personeelsadministratie thans Personeelsbeheer
DIV	Documentatie en Informatie Verzorging
HRM	Human Resource Management
IC	Interne Controle
IFMIS	Integrated Financial Management Information System
ISSAI	International Standards for Supreme Audit Institutions
ODPOE	Onderdirectoraat Personeelsontwikkeling, Organisatie en Efficiencybeleid
ODBPBZ	Onderdirectoraat Personeelsbeheer en Personeelszorg
ODPPB	Onderdirectoraat Personeelsplanning en Personeelsbeleid
PZ	Personeelszaken
Rekenkamer	Rekenkamer van Suriname
S.B.	Staatsblad van de Republiek Suriname
TWK	Terugwerkend kracht

BEGRIPPENLIJST

Collectieve beschikking	Een beschikking bestaande uit besluiten ten behoeve van meerdere landsdienaren over 1 object.
Interne beheersingsmaatregelen	Administratieve procedures en maatregelen die ervoor moeten zorgen dat de richtlijnen van de leiding worden nageleefd om de doelstellingen te bereiken (zoals organogram, wet - en regelgeving, controlemechanismen, procesbeschrijvingen, controle functiescheiding)
Landsdienaren	Ambtenaren en arbeidscontractanten in dienst van de Staat.
Maaltijdvergoeding	Een financiële vergoeding die wordt uitgekeerd aan de landsdienaar die overwerk heeft verricht voor de aankoop van voeding en drank.
Machtigingsaanvraag	Het aanvragen van een schriftelijke goedkeuring aan een bevoegde functionaris om bepaalde rechtshandelingen te kunnen verrichten (S.B. 1976 no. 25; artikel 2).
Overwerk	Arbeid die wordt verricht, nadat de normale arbeidsduur wordt overschreden, met dien verstande, dat arbeid korter dan een half uur aansluitend op de normale werktijd, niet als overwerk wordt aangemerkt (S.B. 1976 no. 25; artikel 1).
Overwerkvergoeding	Overwerk kan, met inachtneming van de sub 3 vermelde maxima, op tweeërlei wijze worden vergoed: a. door vrijstelling van dienst gecompenseerd met een financiële tegemoetkoming; b. door een financiële tegemoetkoming, indien het dienstbelang zich verzet tegen verlening van compenserende vrijstelling binnen twee maanden na vaststelling van het aantal overuren als bedoeld in sub1. (S.B. 1976 no. 25; artikel 4)
Presentielijst	Een lijst of overzicht waarbij de landsdienaar parafeert bij de aankomst- en vertrektijd.
Walk-through-test	Het doorlopen van een proces met als doel om te bepalen of de interne beheersingsmaatregelen bestaan en werken in de praktijk.

SAMENVATTING

De Rekenkamer van Suriname (Rekenkamer) acht het onderzoek van de rechtmatigheid van de vergoeding van overwerk (inclusief maaltijdvergoeding) van het Directoraat Human Resource Management (HRM) over het dienstjaar 2022 van belang, omdat er als gevolg van overwerk (inclusief maaltijd of maaltijdvergoeding) een aanzienlijk financieel belang is gemoeid.

Het Directoraat Human Resource Management, dat sinds 2017 deel uitmaakt van het Ministerie van Binnenlandse Zaken, is ingesteld om aan de institutionele- en capaciteitsversterking van de overheid te werken. HRM moet hierbij als instrument dienen voor een efficiënt en effectief functionerende overheid.

Onder het Directoraat HRM ressorteert, het Secretariaat van de directeur, de afdelingen Documentatie en Informatie Verzorging (DIV), Begrotings- en Financiële zaken (BFZ) en 3 onderdirectoraten, die voornamelijk belast zijn met de taak van institutionele- en capaciteitsversterking van de overheid. Deze zijn:

1. Onderdirectoraat Personeelsplanning en Personeelsbeleid (ODPPB)
2. Onderdirectoraat Personeelsontwikkeling, Organisatie en Efficiencybeleid (ODPOE)
3. Onderdirectoraat Personeelsbeheer en Personeelszorg (ODBPZ)

Op basis van onder andere de centrale onderzoeksvraag, waarbij is nagegaan of het verrichten van overwerk en de toekenning van overwerkvergoeding in het dienstjaar 2022, volgens de geldende wet- en regelgeving is uitgevoerd en als de juiste procedures zijn opgevolgd, is de Rekenkamer tot enkele markante bevindingen gekomen. Deze bevindingen hebben betrekking op de opzet (proces), bestaan en werking van de interne beheersingsmaatregelen betreffende overwerk van het Directoraat HRM.

De algemene bevindingen over 3 onderdirectoraten zijn:

1. Bij het directoraat HRM wordt bij overwerk alleen gebruikgemaakt van voedingsgelden (uitkeren van maaltijdvergoeding).
2. Er vindt geen interne controle plaats, omdat er geen afdeling Interne Controle operationeel is.
3. Bij landsdienaren die op een betaallijst voorkomen, hebben zowel de collectieve beschikkingen als de individuele overwerkbeschikkingen, hetzelfde BZ (BIZA) nummer.
4. Voor de Rekenkamer is het niet duidelijk geworden, als toestemming is verleend voor overwerk bij de overschrijding van 15 uur per week of 30 uur per maand, door de minister.
5. Er is geen presentielijst die overwerk aanduidt, aangetroffen.
6. Bij de dossiercontrole, waarbij 38 landsdienaren zijn geselecteerd, is er bij geen van de overwerkgevallen, gekozen voor de optie om de financiële uitkering te compenseren met vrijstelling van dienst.
7. Van de 38 geselecteerde landsdienaren zijn er bij 3 gevallen, bijzonderheden geconstateerd met betrekking tot de uitkering/berekening van overwerk.

De Rekenkamer heeft naar aanleiding van de onderzoeksvraag en de bevindingen, als eindconclusie kunnen trekken dat *“het Directoraat HRM zich niet volledig heeft gehouden aan de geldende wet- en regelgeving. Verder zijn bepaalde fasen van de werkprocedures in het dienstjaar 2022 ook niet correct uitgevoerd”*.

Door zich niet strikt te houden aan wet- en regelgeving van ondermeer, *“geen schriftelijke machtiging tot overwerk, onduidelijkheid omtrent toestemming voor het overschrijden van de 15 uur per week en 30 uur per maand, geen vermelding van de maaltijdvergoeding in een beschikking”*, wordt het risico tot onrechtmatig uitgekeerde vergoedingen verhoogd.

Uiteindelijk kunnen deze zaken leiden tot onrechtmatige betalingen door onjuiste berekeningen.

Tenslotte, heeft de Rekenkamer op grond van deze conclusie, aanbevelingen gedaan aan het Directoraat HRM, zodat deze tekortkomingen spoedig kunnen worden weggewerkt.

1. INLEIDING

1.1 Aanleiding tot het onderzoek

Dit rapport geeft het resultaat over het onderzoek van de rechtmatigheid van de vergoeding van overwerk (inclusief maaltijdvergoeding) door het Directoraat Human Resource Management (HRM) van het Ministerie van Binnenlandse Zaken verstrekt, over het dienstjaar 2022.

De controle is uitgevoerd conform Hoofdstuk XVI, artikel 149 van de Grondwet van 1987, S.B. 1987 no. 116, zoals laatstelijk gewijzigd bij S.B. 1992 no. 38 en het artikel 2 lid 2 en hoofdstuk 4 Rechtmatigheidsonderzoek van de Wet Rekenkamer Suriname 2019 (G.B. 2019 no. 102).

Uit het staatsbesluit van 7 oktober 2003 (S.B. 2003 no. 78) tot wijziging van het staatsbesluit van 31 mei 1976 (SB. 1976 no. 25), kan naast de vergoeding overwerk ook een maaltijd of maaltijdvergoeding worden gegeven, indien de landsdienaar minimaal twee uren aansluitend aan de overeengekomen diensttijd heeft overgewerkt.

De Rekenkamer van Suriname (Rekenkamer) acht dit onderzoek van belang, omdat er een aanzienlijk financieel belang als gevolg van overwerkvergoeding (inclusief maaltijd of maaltijdvergoeding) is gemoeid.

In de onderstaande tabel worden geraamde versus gerealiseerde bedragen over overwerk- en voedingsgeld, weergegeven.

Tabel 1. Geraamd versus Gerealiseerd met betrekking tot Overwerk en Voedingsgeld

Code	Geraamd	Gerealiseerd
Code 61003 Overwerk	973.000,00	5.508.354,81
Code 61251 Voedingsgeld	10.000,00	1.449.008,00

Bron: Directoraat HRM

Middels dit rapport zal de Rekenkamer, de Regering, De Nationale Assemblée en de Surinaamse gemeenschap informeren in welke mate de uitkering van overwerkvergoeding bij het Directoraat HRM in het dienstjaar 2022, rechtmatig is verlopen.

1.2 Doelstelling van het onderzoek

Het onderzoek heeft als doel om de rechtmatigheid vast te stellen van het verrichte overwerk en de toegekende overwerkvergoedingen, inclusief de maaltijdvergoedingen, aan landsdienaren van het Directoraat HRM over het begrotingsjaar 2022.

1.3 Mate van zekerheid

De controle zal worden uitgevoerd op basis van een redelijke mate van zekerheid. Het onderzoek beoogt niet om een oordeel te geven over de gehele populatie (150) van het aantal landsdienaren, dat heeft overgewerkt in 2022, maar over een steekproef van 25% van de populatie, welke neerkomt op 38 landsdienaren.

In het rapport zullen de bevindingen en conclusies ten aanzien van het onderzoek worden opgenomen, met een betrouwbaarheid van 95%.

1.4 Wettelijk kader

De volgende wetten, regels en besluiten zijn van toepassing bij de toekenning van overwerk- en maaltijdvergoeding door het directoraat:

- Wet Rekenkamer Suriname 2019, S.B. 2019 no. 102;
- Wet van 12 september 2022, houdende vaststelling van de 2^e afdeling van de Staatsbegroting van uitgaven en ontvangsten voor het dienstjaar 2022 betreffende het Directoraat Human Resource Management van het Ministerie van Binnenlandse Zaken; S.B. 2022 no. 108;
- Staatsbesluit van 31 mei 1976, houdende richtlijnen m.b.t. toekenning van vergoedingen voor overwerk (S.B. 1976 no. 25);
- Staatsbesluit van 18 oktober 2013, houdende nadere wijziging van het staatsbesluit van 31 mei 1976, houdende richtlijnen m.b.t. toekenning van vergoedingen voor overwerk (S.B. 1976 no. 25, gewijzigd bij S.B. 2003 no. 78);
- Staatsbesluit van 7 oktober 2003 (S.B. 2003 no. 78) tot wijziging van het staatsbesluit van 31 mei 1976 (S.B. 1976 no. 25), houdende een richtlijn voor het verstrekken van een maaltijd of de toekenning van een maaltijdvergoeding aan een landsdienaar die overwerk verricht;
- Beschikking van 20 juni 2022 ten aanzien van gewijzigde maximale waarde van een maaltijd en drank aan landsdienaren toegekend bij het verrichten van overwerk, ingevolge artikel 9a van het Staatsbesluit van 31 mei 1976 (S.B. 1976 no. 25, laatstelijk gewijzigd bij S.B. 2013 no. 177);
- Personeelswet (G.B. 1962 no. 195, geldende tekst S.B. 1985 no. 41, zoals laatstelijk gewijzigd bij S.B. 1987 no. 93);
- De overwerkbeschikkingen (inclusief bijbehorende machtigingsaanvraag en gedetailleerde overwerkstaat).

Het wettelijk kader staat aan de basis voor de controlecriteria die zijn opgenomen in paragraaf 2.4.

1.5 Gecontroleerde

Het Directoraat HRM is middels S.B. 2017 no. 31, bij resolutie van 5 april 2017 no. 4102/17 ondergebracht bij het Ministerie van Binnenlandse Zaken (BIZA). Deze resolutie is een weergave van de gewijzigde organisatiestructuur van het Ministerie van BIZA (zie Bijlage 1 en 2 Organogram).

Het Ministerie van Binnenlandse Zaken dient een sleutelrol te vervullen bij institutionele- en capaciteitsversterking van de overheidsorganisatie om de ontwikkelingsrichting op het gebied van HR-beleid van de gehele overheid aan te geven.

Het Directoraat HRM is daarom in het leven geroepen om onder andere te werken aan de institutionele- en capaciteitsversterking van de overheid. Derhalve, dient HRM als beleidsinstrument voor een efficiënt en effectief functionerende overheid.

De leiding van het directoraat, is in handen van een Directeur. Onder het Directoraat HRM ressorteert, het Secretariaat van de directeur, de afdelingen Documentatie en Informatie Verzorging (DIV), Begrotings- en Financiële zaken (BFZ) en 3 onderdirectoraten, te weten:

1. Onderdirectoraat Personeelsplanning en Personeelsbeleid (ODPPB)
2. Onderdirectoraat Personeelsontwikkeling, Organisatie en Efficiencybeleid (ODPOE)
3. Onderdirectoraat Personeelsbeheer en Personeelszorg (ODBPZ)

Vermeldenswaard is dat voornoemde onderdirectoraten voornamelijk belast zijn met de taak van institutionele- en capaciteitsversterking van de overheid. Tevens beschikt elk onderdirectoraat over een secretariaat en diverse afdelingen volgens het organogram.

Voor het onderzoek is informatie verzameld met medewerking van de volgende sleutelfunctionarissen, namelijk:

- Onderdirecteur PBPZ.
- Beleidsadviseurs.
- Hoofd BFZ van het Directoraat HRM.
- Hoofd Personeelszaken van het Ministerie van BIZA.

2. ONDERZOEKSAANPAK

Het onderzoek is gericht op de rechtmatigheid van de toegekende overwerk- en maaltijdenvergoeding van het Directoraat HRM en zal met conclusies een oordeel geven over:

- het verrichte overwerk en de toegekende overwerkvergoeding, inclusief maaltijdvergoeding door het directoraat gedurende het begrotingsjaar 2022;
- de juistheid van de toegekende overwerkvergoeding, alsmede de controle op de maaltijdvergoeding;
- het proces en de procedures, indien deze zodanig zijn ingericht dat foutieve berekeningen zoveel mogelijk geminimaliseerd zijn geworden of te voorkomen waren.

2.1 Controlestandaard

Het onderzoek is uitgevoerd in overeenstemming met de International Standards for Supreme Audit Institutions (ISSAIs 400 en 4000), voor het doen van rechtmatigheidsonderzoek zoals vastgelegd in het Handboek Rechtmatigheidsonderzoek 2023 van de Rekenkamer van Suriname.

2.2 Onderzoeksvragen

De centrale onderzoeksvraag luidt:

“Is het verrichten van overwerk en de toekenning van overwerkvergoeding volgens de geldende wet- en regelgeving uitgevoerd en zijn de juiste procedures hierbij gevolgd in het dienstjaar 2022?”

De centrale onderzoeksvraag is uitgewerkt in de volgende deelvragen:

1. Hoe verloopt het proces bij het toekennen van overwerkvergoeding bij het Directoraat HRM?
2. Welke interne beheersingsmaatregelen heeft het directoraat getroffen om het proces van overwerk feilloos te laten verlopen en foutieve berekeningen te minimaliseren of te voorkomen?
3. Is het overwerk voorafgegaan door een schriftelijke machtigingsaanvraag aan een daartoe bevoegde functionaris?
4. Is daarbij een overzicht van de te verrichten werkzaamheden en de geschatte uren gepresenteerd?
5. Is bij overschrijding van het maximaal aantal uren per maand door een landsdienaar (met uitzondering van de Secretaris van het Ministerie en landsdienaren die werkzaam zijn op het secretariaat van de minister), toestemming van de minister verkregen?
6. Is de juiste formule gehanteerd bij het berekenen van de vergoeding van overwerk en is deze berekening in de beschikkingen correct uitgevoerd?

7. Is de landsdienaar die minimaal 2 uren overwerk heeft verricht aansluitend aan de diensttijd in aanmerking gekomen voor een maaltijd of een maaltijdvergoeding en is deze conform de geldende vergoeding over 2022 berekend?
8. Bestaat de overwerkvergoeding uit vrijstelling van dienst gecompenseerd met een financiële tegemoetkoming?
9. Is bij financiële tegemoetkoming gebleken dat het dienstbelang zich verzet tegen verlening van compenserende vrijstelling binnen twee maanden na de vaststelling van het aantal overuren?

2.3 Reikwijdte van de controle

De gecontroleerde instelling is het Directoraat HRM.

Het onderzoek zal zich richten op verrichte overwerk en uitgekeerde overwerkvergoeding inclusief maaltijdvergoeding in het begrotingsjaar 2022. Voor dit onderzoek is vanwege de verkregen informatie over het uitgekeerde overwerk aan 150 landsdienaren, en op basis van professioneel oordeel een keuze gemaakt voor onderzoek op 1 afdeling en 2 onderdirectoraten van het directoraat, die belast zijn met het personeelsbeleid van de overheid, namelijk:

1. Centrale Personeelsadministratie thans Personeelsbeheer (CPA/PB)
2. Onderdirectoraat Personeelsbeheer & Personeelszorg (ODBPBZ)
3. Onderdirectoraat Personeelsplanning & Personeelsbeleid (ODPPB)

Er zijn in totaal 38 landsdienaren geselecteerd, op basis van het hoogste aantal overuren verricht in het dienstjaar 2022.

2.4 Criteria

Uit de van toepassing zijnde wet- en regelgeving zijn de volgende criteria ontleend voor het toekennen van overwerk:

- Er is arbeid verricht, nadat de normale arbeidsduur is overschreden en geen arbeid korter dan een half uur aansluitend aan de normale werktijd is meegeteld (S.B. 1976 no. 25; art. 1 lid 1);
- Degene die het overwerk liet verrichten heeft vooraf schriftelijke machtiging gevraagd langs hiërarchische weg (S.B. 1976 no. 25; art. 1 lid 2);
- De machtigingsaanvraag is gericht aan de directeur van het departement, diens plaatsvervanger of een andere, door de minister aangewezen ambtenaar (S.B. 1976 no. 25; art. 1 lid 2);
- De machtigingsaanvraag vermeldt de noodzaak van het overwerk, de omschrijving van de te verrichten werkzaamheden, alsmede een raming van de te verstrekken overwerkvergoedingen op basis van het aantal geschatte overuren (S.B. 1976 no. 25; art. 1 lid 2);
- Het aantal overgewerkte uren valt binnen de raming zoals die in de machtigingsaanvraag is vermeld (S.B. 1976 no. 25; art. 1 lid 2);
- Het overwerk bedraagt niet meer dan 15 uren per week en/of meer dan 30 uren per maand (S.B.

1976 no. 25; art. 1 lid 3)¹;

- Er is van de minister toestemming verkregen om af te wijken van bovenstaande maxima (S.B. 1976 no. 25; art. 1 lid 3);
- Er is vergoed middels een financiële tegemoetkoming. Uit de motivering van de beschikking of anderszins blijkt dat het uit oogpunt van het dienstbelang, onmogelijk was om binnen twee maanden na vaststelling van de overuren het overwerk te compenseren door vrijstelling van dienst (S.B. 1976 no. 25; art. 1 lid 4);
- Bij compenserende vrijstelling van dienst bedraagt de financiële tegemoetkoming 50% van het uurloon op normale werkdagen en 100% voor zondagen of daarmee gelijkgestelde dagen.
- Bij een financiële tegemoetkoming bedraagt de vergoeding 150% van het uurloon voor normale werkdagen en 200% indien dat geschiedt op zondagen of daarmee gelijkgestelde dagen (S.B. 1976 no. 25; art. 1 lid 5);
- De gedetailleerde overwerkstaat, machtigingsaanvraag en overige relevante stukken zijn allen voorzien van een paraaf of handtekening van een daartoe bevoegde functionaris;
- De landsdienaar die minimaal 2 uren aansluitend aan de overeengekomen diensttijd heeft overgewerkt is in aanmerking gekomen voor een maaltijd of een maaltijdvergoeding (Staatsbesluit van 7 oktober 2003);
- De landsdienaar is overeenkomstig zijn functie in de juiste functiegroep en functieschaal ingedeeld.

2.5 Bewijsverzameling

Op grond van ISSAI 4000 en het handboek Rechtmatigheidsonderzoek 2023 van de Rekenkamer, dienen de conclusies van de Rekenkamer te zijn gebaseerd op voldoende, relevant en betrouwbaar bewijs.

De Rekenkamer heeft documenten over relevante wet- en regelgeving van het directoraat ontvangen en geanalyseerd. Verder is desbetreffende wet- en regelgeving omtrent overwerk verder geanalyseerd en middels interviews met sleutelpersonen en correspondentie (schriftelijk, inclusief e-mailberichten); is de nodige informatie verzameld.

De Rekenkamer acht het verzamelde bewijsmateriaal voldoende, relevant en betrouwbaar en een basis vormt om de conclusies te kunnen trekken, zoals verwoord in hoofdstuk 4 van dit rapport.

¹ Bij S.B. 2003 no. 177 is aan richtlijn 3 toegevoegd dat de aangehaalde maxima niet geldt voor het verrichten van overwerk door de Secretaris van een ministerie en voorlandsdienaren, werkzaam op de Secretariaten van de President en de Vice-President en van de ministers.

3. BEVINDINGEN

In dit hoofdstuk wordt ingegaan op de opzet, bestaan en werking van de interne beheersingsmaatregelen van het Directoraat HRM aangaande overwerk. De Rekenkamer heeft onderzoek gedaan, welke interne beheersingsmaatregelen zijn toegepast op het overwerkproces om de naleving van de relevante wet- en regelgeving te waarborgen.

De bevindingen die de Rekenkamer heeft geconstateerd gedurende de onderzoeksperiode zijn in dit hoofdstuk vastgelegd.

3.1 Opzet Beheersingsmaatregelen

In deze paragraaf wordt vastgelegd de bevindingen over het proces van overwerk.

Het proces is met behulp van informatie verkregen van het Directoraat HRM.

Bevindingen:

1. Het overwerkproces is niet beschreven.
2. Er is geen afdeling Interne Controle, waardoor er geen controlewerkzaamheden zijn verricht.
3. Er wordt geen schriftelijke machtiging gehanteerd.
4. Er worden geen beschikkingen opgemaakt voor de uitgave van maaltijdvergoeding. Tevens wordt deze vergoeding niet vermeld in de overwerkbeschikking.
5. Er is geen uniformiteit over de lay-out van de overwerkstaat. Bij bepaalde overwerkstaten ontbreken een kolom paraaf en vermelding van de afdeling.
6. Het is niet duidelijk als de minister toestemming heeft verleend voor overwerk bij overschrijding van 15 uur per week of 30 uur per maand, want er is geen bewijsmateriaal aangetroffen.

3.2 Bestaan van de Beheersingsmaatregelen

In navolging op de beschrijving van de opzet van het proces overwerkvergoeding, inclusief maaltijdvergoeding, heeft de Rekenkamer onderzocht of dit proces in de praktijk daadwerkelijk tot uitvoering wordt gebracht.

Voor de toetsing van het bestaan is er één landsdienaar geselecteerd. De geselecteerde landsdienaar was in 2022 werkzaam op de afdeling Centrale Personeelsadministratie (CPA), in de functie van Hoofdbeleidsmedewerker en haar taken hielden o.a. in het nazien van geresumeerde stukken zoals: overwerk, benoemingen, toelage, meer- en verantwoordelijk werk. Deze taken gelden niet alleen voor het Directoraat HRM, maar voor alle ministeries. In eerste instantie werd gekozen voor de maand november, maar naderhand bleek dat voornoemde landsdienaar geen overwerk had verricht in die

maand. Hierna is de keus gevallen op de maand december, maar toen bleek dat de beschikkingen van november en december niet te vinden waren.
Vervolgens is gekozen voor de maand augustus.

Tijdens de walk-through-test is gebruikgemaakt van de procesbeschrijving, die in kaart is gebracht, waarbij de volgende tekortkomingen en/of obstakels zijn geconstateerd:

- Bij het opvragen van de overwerkbeschikkingen van november en december 2022, bleek dat deze niet aanwezig waren in de opslagruimte van het onderdirectoraat Personeelsbeheer en Personeelszorg. Naar aanleiding hiervan heeft de Onderdirecteur PBPZ een aanmaningsbrief opgestuurd naar de landsdienaar, die belast was in 2022 met deze taak.
- Het team heeft geen inzage in de verzendlijsten gehad, omdat deze elders worden opgeslagen door de afdeling PZ van BIZA en zo ook van het OPBPZ.
- Tevens is er geen inzage geweest in het CEBUMA-systeem, omdat er sprake was van een netwerkstoring gedurende de walk-through-test.

Bevindingen

Het proces heeft de Rekenkamer in werkelijkheid ook aangetroffen. Echter zijn de volgende bevindingen geconstateerd gedurende de walk-through-test:

1. Voor het verrichten van overwerk is volgens SB. 1976 no. 25 artikel 2 een schriftelijke machtiging vooraf nodig van de Directeur. Weliswaar wordt deze machtiging mondeling gegeven.
2. Er is geen presentielijst die overwerk aangeeft; met andere woorden, heeft de landsdienaar niet getekend vóór de start en bij vertrek na verstrijking van het verrichte overwerk.
3. De maaltijdvergoeding die verbonden is bij overwerk, is met ingang van 1 januari 2022 verhoogd van SRD 48 naar SRD 105, waarbij de eerste zes á zeven maanden namelijk het oud tarief is gebruikt. In december 2022 is er een suppletie gegeven van het verschil.
4. Nadat de collectieve beschikking getekend is door de minister, wordt uit deze beschikking, van elke landsdienaar die heeft overgewerkt, een individuele beschikking opgemaakt. Maar deze beschikkingen krijgen hetzelfde BIZA-nummer, evenals die van de collectieve beschikking.
5. Een afschrift van de overwerkbeschikking wordt verzonden naar de afdeling Personeelszaken van BIZA. Na afhandeling op deze afdeling wordt die verzonden naar de afdeling Comptabiliteit van het Ministerie van Financiën voor verificatie. De afdeling Comptabiliteit ontvangt geen aparte afschrift van het onderdirectoraat.

3.3 Werking van de Beheersingsmaatregelen

Ten aanzien van de werking van de beheersingsmaatregelen heeft de Rekenkamer middels dossiercontrole, gecontroleerd of de toegekende overwerkvergoedingen, inclusief de maaltijdvergoedingen, op de juiste manier zijn berekend, en of de desbetreffende wet- en regelgeving is toegepast.

Met betrekking tot overwerk zijn 1 afdeling en 2 onderdirectoraten, met in totaal 38 landsdienaren geselecteerd voor de controle.

Uit het overzicht 'Toekenning Overwerkvergoeding jaar 2022' van het Directoraat HRM zijn van de afdeling Personeelsbeheer (voorheen Centrale Personeelsadministratie (CPA)), 13 personen geselecteerd voor de toetsing, van het ODPBPZ zijn ook 13 personen geselecteerd en vervolgens van het ODPPB zijn 12 personen geselecteerd voor de toetsing.

De keuze voor deze landsdienaren, is gemaakt op basis van het hoogste aantal uren per jaar. Voorts is per landsdienaar, 1 maand geselecteerd om de toekenning van het overwerk, inclusief maaltijdvergoeding, te controleren op rechtmatigheid.

In paragraaf 3.3.1 zijn de bevindingen per afdeling/onderdirectoraat vastgelegd en vervolgens zijn in paragraaf 3.3.2 de algemene bevindingen verwerkt.

3.3.1 De bevindingen per afdeling/onderdirectoraten

Afdeling Centrale Personeelsadministratie (CPA)

Van de afdeling CPA (thans afdeling Personeelsbeheer) heeft de Rekenkamer, het toegekende overwerk, inclusief maaltijdvergoeding, getoetst van 13 landsdienaren. Hieronder zijn de bevindingen van de controle vastgelegd:

1. Bij 5 gevallen zijn de overwerkbeschikkingen (collectieve of individuele beschikkingen) niet aangetroffen in de personeelsdossiers. Bij navraag heeft CPA aangegeven dat deze nog moeten worden opgelegd.
2. Van alle 13 landsdienaren is gebleken dat er geen schriftelijke machtiging is aangetroffen in hun dossiers.
3. Bij alle 13 gevallen zijn de overwerkstaten waargenomen.
4. De informatie in de overwerkstaten worden zelf door de persoon ingevuld.
5. In 5 gevallen ontbrak de betaallijst in het dossier, waardoor de toetsing van maaltijdvergoeding niet kon plaatsvinden.
6. Voor de maaltijdvergoeding is in 7 gevallen, het tarief van SRD 48 gehanteerd in plaats van het tarief ad SRD 105. De auditee heeft hierbij verklaard dat met terugwerkende kracht (TWK) het verschil reeds is afgehandeld.
7. De overschrijding van 15 uren per week heeft zich voortgedaan in 8 gevallen, en van 30 uren per maand komt voor bij alle 13 gevallen.
8. Er zijn geen bijzonderheden geconstateerd betreffende berekeningen en de uitgekeerde bedragen voor overwerk-, inclusief maaltijdvergoeding.

Onderdirectoraat Personeelsbeheer & Personeelszorg

Van het ODPBPZ heeft de Rekenkamer, het toegekende overwerk, inclusief de maaltijdvergoeding getoetst van 13 landsdienaren. Hieronder zijn de bevindingen van de controle vastgelegd:

1. Van de 13 dossiers, zijn 6 dossiers niet volledig aangetroffen (geen overwerkbeschikkingen, geen overwerkstaat betreffende uitgekozen maand).

2. Bij 7 uit de 13 gevallen heeft men nog gewerkt met het voormalige voedingstarief ad SRD 48.
3. Er is een TWK voor voedingsgeld uitbetaald, om het verschil in de verhoging van SRD 48, - naar SRD 105,- te compenseren.
4. Er zijn geen bijzonderheden geconstateerd betreffende berekeningen en de uitgekeerde bedragen voor overwerk - inclusief maaltijdvergoeding.
5. De overschrijding van 15 uren per week heeft zich voortgedaan in 4 gevallen, en van 30 uren per maand komt voor bij 6 gevallen.

Onderdirectoraat Personeelsplanning & Personeelsbeleid

Van het ODPPB is de toegekende overwerk inclusief maaltijdvergoeding, getoetst van 12 landsdienaren. Hieronder zijn de bevindingen van de controle vastgelegd:

- 1 Één landsdienaar heeft in de overwerkstaat van juni op de zondagen (200%) in totaal 32 uren overgewerkt. Maar er zijn 40 uren in rekening gebracht, waardoor er SRD 670,88 te veel is uitbetaald aan overwerkvergoeding.

Reactie van het ODPPB tijdens de exit-meeting:

Het directoraat heeft ten aanzien hiervan aangegeven dat zij deze kwestie nog nagaan en indien nodig zullen ze het verschil rechtekken.

- 2 Alle 12 dossiers zijn incompleet. Er zijn geen betaallijsten aangetroffen.
- 3 Voor de maaltijdvergoeding wordt het bedrag ad SRD 48 per dag in plaats van SRD 105 gehanteerd. Vermeldenswaard is dat betrokkenen een TWK hebben ontvangen van het totaal verschil in het dienstjaar 2022.
- 4 De overschrijding van 15 uren per week heeft zich voortgedaan in 4 gevallen, en van 30 uren per maand komt voor bij 10 gevallen.
- 5 Er is geen schriftelijke machtiging voor het verrichten van extra uren buiten kantooruren aangetroffen, want dit wordt mondeling gedaan.
- 6 Bij een landsdienaar is de berekening voor overwerk gebaseerd op functieschaal 11C in plaats van schaal 11A. De functieschaal 11C is niet geverifieerd uit het dossier, in het dossier is de beschikking betreffende de bevordering naar 11C niet aangetroffen.

Reactie van het ODPPB tijdens de exit-meeting:

“De OD PPB heeft aangegeven dat betrokkene per 01 juli 2019 is benoemd naar de functieschaal 11C”. Helaas heeft de Rekenkamer het bewijs hierop niet ontvangen om dit te bevestigen.

- 7 Bij een landsdienaar is diens laatste bevordering met ingangsdatum januari 2020 ingedeeld in functieschaal 12A. Desondanks is diens overwerkvergoeding in 2022 toch berekend conform schaal 9C.

Reactie van het ODPBPB tijdens de exit-meeting:

“Hieromtrent is doorgegeven dat van deze landsdienaar, zijn bevordering/ benoeming inderdaad correct is, maar dat hij nog moet worden ingepast in de juiste functie-schaal.” Vanwege uiteenlopende redenen heeft deze kwestie ertoe geleid dat de landsdienaar middels juridische bijstand heeft getracht de resolutie versneld uit te voeren. De directeur van HRM heeft na het schrijven van de advocaat, een schriftelijk advies uitgebracht om de resolutie met ingang van 1 januari 2020 uit te voeren.

De stukken hieromtrent zijn wél overgelegd aan het auditteam van de Rekenkamer.

3.3.2 Algemene bevindingen

Gedurende het onderzoek heeft het auditteam de volgende bevindingen geconstateerd:

1. Op de afdeling HRM wordt bij overwerk alleen gebruikgemaakt van voedingsgelden (uitkeren van maaltijdvergoeding), en kiest het directoraat niet voor de optie om ten behoeve van de landsdienaar voeding te kopen.
2. Er vindt geen controle plaats op het Directoraat HRM, omdat er geen afdeling IC aanwezig is.
3. Bij landsdienaren die op een betaallijst voorkomen, hebben zowel de collectieve beschikkingen als de individuele overwerkbeschikkingen, hetzelfde BZ (BIZA) nummer.
4. De medewerkers van ODPBPZ hebben van enkele geselecteerde dossiers, de ontbrekende stukken (o.a. overwerkbeschikking, betaallijst) apart overgelegd tijdens de dossiercontrole. Tijdens de exit meeting is aan de Rekenkamer voorgehouden dat zij deze stukken eerder hadden gelicht ten behoeve van de Rekenkamer, maar de stukken zullen wederom worden opgelegd in de desbetreffende dossiers.
5. Voor de Rekenkamer is het niet duidelijk, als toestemming is verleend voor overwerk bij overschrijding van 15 uur per week of 30 uur per maand door de Minister (zie bij paragraaf 3.1 opzet).
6. Van de 38 geselecteerde landsdienaren bij de dossiercontrole, is er bij geen van de gevallen, gekozen voor de optie om de financiële uitkering te compenseren met vrijstelling van dienst.
7. Er is geen presentielijst die overwerk aanduidt, aangetroffen. Uit de presentielijsten van de 3 afdelingen/onderdirectoraten blijkt dat de landsdienaren die overwerken, rond 15:00uur hebben uitgetekend; enwel van maandag tot en met donderdag, en om 14:30 uur op de vrijdagmiddag. De presentielijsten geven dus de normale presentie aan van maandag tot en met vrijdag. De informatie over de aanwezigheid van de landsdienaren ná kantooruren of op de zaterdag, zondag of feestdagen is ook niet waargenomen uit de presentielijsten.

Reactie van het directoraat HRM tijdens de exit-meeting:

“De OD heeft ten aanzien van het bovenstaande verklaard, dat uit de overwerkstaten, de presentie moet blijken van de landsdienaar, ná kantooruren”.

4. CONCLUSIES

Middels dit onderzoek is de Rekenkamer nagegaan of de toegekende overwerkvergoeding, inclusief maaltijdvergoeding, rechtmatig is verleend door het Directoraat HRM, over het dienstjaar 2022.

In hoofdstuk 3 zijn de bevindingen over de beheersingsmaatregelen van de opzet, bestaan en werking van het overwerkproces vastgelegd. Aan de hand van deze bevindingen zijn er enkele conclusies getrokken die in onderstaande paragraaf zijn verwerkt.

Tevens worden er ook ten aanzien van de onderzoeksvraag en deelvragen, de conclusies in dit hoofdstuk vastgelegd.

Conclusies over de Opzet van beheersingsmaatregelen

De Rekenkamer concludeert dat er enkele belangrijke interne beheersingsmaatregelen ontbreken, waardoor er risico's kunnen worden gelopen op ondermeer het gebied van foutieve berekeningen, onoverzichtelijke situaties door eventuele storing in het CEBUMA-systeem, het ontbreken van documenten, en/of verkeerde besluitvorming.

Als gevolg van deze ontbrekende maatregelen is de rechtmatigheid van het verrichte overwerk en toegekende overwerkvergoedingen niet gegarandeerd. Verder kan ook worden geconcludeerd dat:

1. er geen afdeling Interne Controle operationeel is, waardoor er momenteel geen controlewerkzaamheden worden verricht. De Rekenkamer kon niet steunen op de controlewerkzaamheden van de IC, waardoor de mate van zekerheid ook is beïnvloed.
2. wet- en regelgeving niet volledig wordt opgevolgd.
3. er geen beschikkingen worden opgemaakt over de maaltijdvergoeding, en dat wordt dit ook niet vermeld staat in de overwerkbeschikking. Hierdoor is er niet voldoende bewijsmateriaal, om de toetsing van deze vergoeding uit te voeren.

Conclusies over Bestaan van beheersingsmaatregelen

De Rekenkamer concludeert dat de beheersingsmaatregelen zoals die beschreven zijn, wel bestaan. Echter, zijn er risico's geconstateerd dat deze maatregelen niet consistent worden nageleefd, waardoor de rechtmatigheid niet is gewaarborgd. De gevolgen hiervan zijn dat:

1. het auditteam de juistheid van de overwerkstaten niet kon natrekken, vanwege het ontbreken van de presentie ná de normale kantooruren,
2. de juiste bedragen gehanteerd moeten worden voor uitbetaling maaltijdvergoeding, om achterstallige betalingen te voorkomen en de druk op suppletie te verminderen.
3. bij het aftreden van een functionaris er geen werkoverdracht plaatsvindt,
4. de Rekenkamer de processen van verwerking in het CEBUMA-systeem en de verzendlijsten niet heeft kunnen controleren.

Conclusies over de Werking van beheersingsmaatregelen

Op basis van de controle van 38 overwerkbeschikkingen komt de Rekenkamer tot de volgende conclusies, namelijk:

1. Bij de berekening van overwerkvergoeding is de juiste formule gehanteerd. Ook ten aanzien van de maaltijdvergoeding is de juiste berekeningsmethode gehanteerd. Vermeldenswaard is dat wegens de late ontvangst van de gewijzigde tarieven, middels een suppletie, de maaltijdvergoeding met TWK is rechtgetrokken.
2. De dossiers van de meeste geselecteerde landsdienaren zijn incompleet.
3. Het Directoraat HRM nu overgaat tot het toekennen van een maaltijdvergoeding in plaats van het kopen van maaltijd en drank, omdat de gewijzigde tarieven (BIZA/FIN beschikking no. 7676/22 d.d. 20 juni 2022), vanwege de hoge inflatie, niet meer toereikend zijn.

Eindconclusies over de centrale vraag en deelvragen

De hoofdvraag luidde als volgt: *“Is het verrichten van overwerk en de toekenning van overwerkvergoeding volgens de geldende wet- en regelgeving uitgevoerd en zijn de juiste procedures hierbij gevolgd in het dienstjaar 2022?”* (zie deelvragen paragraaf 2.2).

Aan de hand van de eerder geconstateerde bevindingen en conclusies over de opzet, bestaan en werking van de beheersingsmaatregelen in dit rapport, concludeert de Rekenkamer over de hoofdvraag en deelvragen, het volgende:

“het Directoraat HRM zich niet volledig heeft gehouden aan de geldende wet- en regelgeving. Verder zijn bepaalde fasen van de werkprocedures in het dienstjaar 2022 ook niet correct uitgevoerd”.

Door zich niet te houden aan wet- en regelgeving van onder meer, *“geen schriftelijke machtiging tot overwerk, onduidelijkheid omtrent toestemming voor het overschrijden van de 15 uur per week en 30 uur per maand, geen vermelding van de maaltijdvergoeding in een beschikking”*, wordt het risico tot onrechtmatig uitgekeerde vergoedingen verhoogd.

Uiteindelijk kunnen deze zaken leiden tot onrechtmatige betalingen door onjuiste berekeningen.

Tevens kan de conclusie getrokken worden, dat vanwege het ontbreken van een afdeling Interne Controle, er geen controle plaatsvindt noch bewijsmateriaal is aangetroffen van de aanwezigheid van betrokkenen ná de normale kantooruren, er geen uniformiteit is van het formulier overwerkstaat, alsook dat één BIZA-nummer wordt gehanteerd voor zowel collectieve als individuele beschikking. Al deze zaken werken stagnerend voor controle en naslagwerk voor het Directoraat HRM en voor de controle-instituten.

5. AANBEVELINGEN

De Rekenkamer beveelt het directoraat HRM het volgende aan:

1. De wet- en regelgeving bij het toekennen van overwerkvergoeding nauwkeurig in acht te nemen door:
 - voorafgaand aan het verrichten van overwerk via de hiërarchische weg consequent eerst een schriftelijke machtiging aan te vragen;
 - bij overschrijding van het maximum van 15 uur per week en 30 uren per maand, alsnog toestemming te vragen aan de minister;
 - het duidelijk vermelden van de maaltijdvergoeding in de overwerkbeschikking of en aparte beschikking.
2. Standaardformulier hanteren voor de overwerkstaten.
3. Om een aparte presentielijst te hanteren voor overwerk. Of een aanpassing te plegen van de huidige presentielijsten, door de zaterdag en zondag toe te voegen, alsmede nieuwe instructies te geven, zodat de werkelijke vertrektijd ook wordt vermeld op de presentielijst.
4. De maaltijdvergoedingstarieven gewijzigd in juni 2022 al zijn achterhaald. Deze zouden verder aangepast moeten worden.
5. Het schriftelijk vaststellen van correcte werkprocessen volgens wettelijke voorschriften zijn nodig voor een vlotte aanpak en continuering.
6. Het opzetten en bemensen van een afdeling Interne Controle
7. De afdelingen in het organogram, die niet operationeel zijn, moeten bemenst worden.
8. Dossiers moeten alsnog volledig worden opgemaakt. Er moet een veiligheidssysteem ingesteld worden om persoonsdossiers een veilige bewaarplaats te geven, die niet toegankelijk is voor onbevoegden.
9. Het directoraat moet nagaan om het BIZA-nummer aan te vullen met een letter of teken om een onderscheid te kunnen maken tussen de collectieve- en individuele beschikkingen.

6. REACTIE VAN HET MINISTERIE

De Rekenkamer heeft van het Ministerie van Binnenlandse Zaken, Directoraat Human Resource Management, per e-mail de dato 29 november 2023, een reactie ontvangen, dat zij geen bevindingen heeft met betrekking tot het conceptrapport met als kenmerk SC/1102/va, brief no. 0300.23 de dato 20 november 2023.

Op 06 december 2023 heeft de Rekenkamer nog een schrijven met kenmerk No.F73 van de directeur Directoraat Human Resource Management, met enkele kanttekeningen over het terzake concept-rapport, welke waar nodig is verwerkt in het rapport.

Deze brief is als bijlage 4 toegevoegd bij dit rapport.

7. NAWOORD REKENKAMER VAN SURINAME

De Rekenkamer heeft de bevindingen van het rechtmatigheidsonderzoek van de overwerkvergoeding, inclusief maaltijdvergoeding uitgekeerd door het Directoraat Human Resource Management over het dienstjaar 2022, in dit rapport verwerkt.

Vanuit het directoraat waren er uit hun reactie d.d. 6 december 2023 geen noemenswaardige op- en aanmerkingen.

Daarom, spreekt de Rekenkamer de hoop uit, dat de conclusies en aanbevelingen in dit rapport, zullen worden meegenomen ter verbetering van het administratief verloop en de monitoring van het proces aangaande de uitkering overwerk- en maaltijdvergoeding bij het Directoraat HRM.

Bijlage 1: Organogram van het Ministerie van BIZA

2017

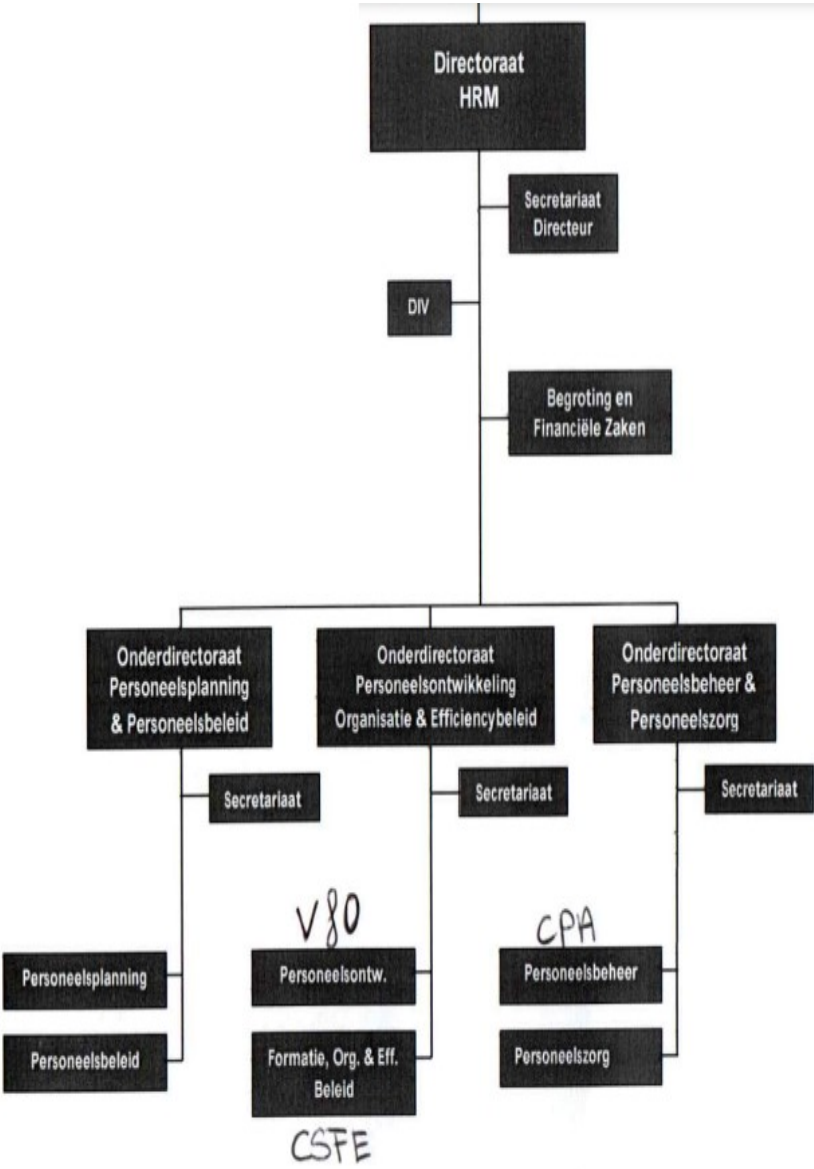
-9-

No. 31

BIJLAGE behorende bij de Resolutie van 5 april 2017 no. 4102/17, (S.B. 2017 no. 31)



Bijlage 2: Organogram van het Directoraat HRM



Bijlage 3: Onderzoeksmethodiek

Om bewijsmateriaal te verzamelen heeft de Rekenkamer gebruik gemaakt van de volgende methoden.

1. Documentenanalyse

De volgende documenten zijn gehanteerd in het onderzoek:

- Organogram van het Ministerie Van BIZA en het Directoraat HRM
- De wet- en regelgeving met betrekking tot overwerk, overwerkvergoeding en maaltijdvergoeding
- Interne instructies c.q. richtlijnen overwerkvergoeding van het Directoraat HRM

2. Interviews

Voor dit onderzoek zijn er interviews afgenomen van afdelingshoofd en sleutelfunctionarissen van het Directoraat HRM en Ministerie van BIZA. De contactpersoon was de Onderdirecteur van Personeelsbeheer en Personeelszorg (ODPBZ). De interviews zijn afgenomen met:

- Onderdirecteur ODPBZ.
- Beleidsadviseurs.
- Hoofd BFZ van HRM.
- Hoofd Personeelszaken van BIZA.

3. Detailcontroles

Voor de detail controles is gebruik gemaakt van de volgende documenten van het Directoraat HRM over het dienstjaar 2022, enwel:

- Overwerkstaten.
- Presentielijsten.
- Collectieve en individuele overwerkbeschikkingen.
- Personeelsdossiers.
- Accumulatierol van HRM
- Overzicht van landsdienaren

**Bijlage 4 : Reactie van het Ministerie van Binnenlandse Zaken, d.d.
6 december 2023**



MINISTERIE VAN BINNENLANDSE ZAKEN
DIRECTORAAT HRM
ONDERDIRECTORAAT PERSONEELSONTWIKKELING ORGANISATIE &
EFFICIENCYBELEID
Wilhelminastraat 73

Paramaribo, 6 december 2023

No. F73

Aan: De Directeur Human Resource Management
Mevr. Anea J. Thomas-Alfaisie BBA.MBA

Onderwerp: Aanbieding conceptrapport inzake rechtmatigheidsonderzoek overwerkvergoeding
over dienstjaar 2022

Geachte Directeur,

Verwijzend naar het schrijven van de Voorzitter van de Rekenkamer van Suriname d.d. 20 november 2023 ons kenmerk: SC/1102/va, inzake het bovengenoemd onderwerp doen wij de volgende kanttekeningen toekomen.

Deze kanttekeningen zullen voor de overzichtelijkheid puntsgewijs gepresenteerd worden:

1. Bij de lijst van Acroniemen/afkortingen is CPA aangehaald, deze afdeling heeft een naamwijzing ondergaan (zie Rondzendbrief no. 551, d.d. 4 oktober 2023 no. 17.799/23).
2. Het woord afdeling dient weggelaten te worden bij de afkortingen IC en PZ.
3. ODPOE (onderdirectoraat Personeelontwikkeling, Organisatie en Efficiencybeleid) is niet vermeld in de lijst van afkortingen.
4. Bij de begrippenlijst Overwerkvergoeding is artikel 4 aangehaald. Het citeren van een artikel dient conform het artikel te worden vastgelegd.
5. In alinea 3 van samenvatting is summier het Directoraat HRM omschreven gaarne te hanteren SB 2017 no. 31, dat het thans noodzakelijk wordt geacht om bij het Ministerie van Binnenlandse Zaken een Directoraat Human Resource Management onder te brengen, die een leidende rol zal spelen in de beleidsontwikkeling en uitvoering van activiteiten, instrumenten en procedures die gericht zijn op de totale kwaliteitsverbetering en management, om te komen tot

Gen. Dpl JH 17/

het doeltreffend functioneren van het personeel en hun performance binnen de overheidsorganisaties;

6. Begroting en Financiële Zaken(BFZ) is de juiste benaming i.p.v. begrotings-en Financiële zaken

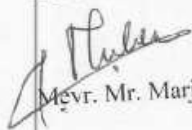
7. Het Directoraat HRM is middels S.B. 2017 no.31, bij resolutie van 5 april 2017 no. 4102/17 ingesteld i.p.v. no.4101/17

8. Bij 2.3 is vermeld "keuze gemaakt voor onderzoek op de 3 onderdirectoraten van het directoraat": dit is niet correct omdat het onderdirectoraat ODPOE niet betrokken is bij bovengenoemd onderwerp.

Opmerking: Gaarne pagina nummering en bij de lijst van acroniemen ook S.B Staatsblad van de Republiek Suriname vermelden .

Vertrouwende u te hebben geïnformeerd.

De Onderdirecteur Personeelsontwikkeling, Organisatie & Efficiencybeleid.



Mevr. Mr. Marjory Mulier MPA



Rekenkamer van Suriname

A : Waterkant 28

T : 475585

E : rekenkamer@rekenkamer.gov.sr

W : www.rekenkamer.sr