
Delrapport

Löpande granskning av redovisning och administrativa system

Värnamo sjukvårdsområde



Innehållsförteckning

1	Granskningsresultat Värnamo sjukvårdsområde	3
1.1	Det finns en landstingsövergripande standard för löneprocessen	3
1.1.1	Regler kring attest av löneunderlag är ändamålsenliga	3
1.1.2	Det finns tydliga regler för att hantera ersättningar för jour och beredskap	3
1.1.3	Gränsdragningarna mellan flextid och övertid är tydliga	3
1.2	Flextidssystemet används i linje med intentionerna	4
1.3	Fasta data i lönesystemet är korrekt registrerade	4
1.4	Närvaro och frånvaro samt övriga uppgifter för löneberäkningen är godkända av behörig	4
1.5	Skulder avseende komptid regleras i enlighet med regelverk	5

1 Granskningsresultat Värnamo sjukvårdsområde

1.1 Det finns en landstingsövergripande standard för löneprocessen

1.1.1 Regler kring attest av löneunderlag är ändamålsenliga

I Heroma finns ett självservicesystem, där alla medarbetare lägger in sina avvikelser. Ärendet går sedan till löneassistenterna som ser till att det stämmer, t.ex. att personen har rätt antal semesterdagar. Därefter går ärendet till chefen för attestering.

Attesterna som ligger inne i Heroma grundar sig på delegationsordningen.

Reseräkningar, traktamente, föräldraledigheter och utlandsresor atteras manuellt. Det går att få fram vem som attesterar vilket ansvar i Heroma. Bara chefer attesterar, två led verksamhetschef och enhetschef.

Det finns ingen lista med namnförtydligande. Det finns en ruta för namnförtydligande på alla blanketter. Ungefär hälften använder sig av namnförtydligande.

Bedömning

Rutan för namnförtydligande bör alltid användas. I övrigt inget anmärkningsvärt.

1.1.2 Det finns tydliga regler för att hantera ersättningar för jour och beredskap

Använder sig av rapportkortet. Dessa atteras av verksamhetschef eller bitr. verksamhetschef. Löneassistenterna lägger därefter in dem i lönesystemet.

Finns en schablonersättning inom urologin på bakjouren. De får en ½ timme på vardagar för telefonsamtal och två timmar under helgen för telefonsamtal och rond. Avtalet har de ärvt av Ryhov och de håller på att se över avtalet.

Bedömning

Enligt slutrapporten "säkra lönehantering" 2010-05-11 ska inte schablonmässiga jourersättningar tillämpas. Kan jourersättningen på urologin betraktas som schablonersättning?

I övrigt inget anmärkningsvärt.

1.1.3 Gränsdragningarna mellan flextid och overtid är tydliga

Flextidssaldot tillåts variera mellan +/- 30 timmar. Stämmer av det två gånger per år.

Blir problem med verksamhetschefer som inte har rätt till övertid. Löneassistent lägger då in flex i efterhand utanför flexramen.

Om en under ordinarie arbetstid planerad operation drar ut på tiden betraktas all tid utanför ordinarie arbetstid som övertid.

Bedömning

Tolkningen av övertid i samband med t ex operationer (enligt ovan) skiljer sig från andra delar av landstinget och även från flextidsavtalet. Reglerna enligt flextidssaldot ska följas.

1.2 Flextidssystemet används i linje med intentionerna

Personalen stämplar in sina tider i Kom & Gä.

Det finns personal som arbetar ihop mycket flex för att kunna ta ledigt en hel dag. Detta är möjligt om det inte behövs en vikarie. Om det saknas personal, t ex vid sjukdom, aktuell dag rings anställd som är flexledig in.

Vissa grupper stämplar inte rast, vissa använder inte ens "skapa raststämpling" vid utstämpling.

Bedömning

Reglerna för flextid finns tydligt beskrivna i regelverk. Det är en uppgift för respektive chef att tillse att reglerna följs av all personal.

1.3 Fasta data i lönesystemet är korrekt registrerade

Genomfört stickprov visade inte några avvikelser.

Bedömning

Inget anmärkningsvärt.

1.4 Närvaro och frånvaro samt övriga uppgifter för löneberäkningen är godkända av behörig

Avvikelse attesteras av respektive chef.

Vid sjukdom ringer personalen till löneassistenter eller chefen. I vissa fall till avdelningen om det är obekvämt arbetstid.

Genomförda stickprov visade inte några avvikelser

Bedömning

Inget anmärkningsvärt.

1.5 Skulder avseende komptid regleras i enlighet med regelverk

Det finns ett lokalt avtal för Värnamo sjukvårdsområde som sjukvårdsledningen tog beslut om 14 februari 2002. Beroende på avdelning finns en gräns på 250 eller 300 timmar. Överstigs denna gräns betalas dessa jourkomptimmar ut i pengar.

Rapport över komptid och flextid skickas regelbundet till cheferna från personalavdelningen.

Bedömning

Inget anmärkningsvärt.