
Revisionsrapport

Löpande granskning av redovisning och administrativa system

- lönehantering

Landstinget i Jönköpings län

Johan Bokinge
Karin Norrman Elgh

4 oktober 2011



2011-10-04

Karin Norrman-Elgh

Johan Bokinge

Innehållsförteckning

| | | |
|-------|---|----|
| 1 | Sammanfattning | 1 |
| 2 | Inledning | 3 |
| 2.1 | Bakgrund | 3 |
| 2.2 | Syfte och revisionsfråga | 3 |
| 2.3 | Avgränsningar | 4 |
| 2.4 | Revisionsmetod | 4 |
| 3 | Granskningsresultat | 5 |
| 3.1 | Det finns en landstingsövergripande standard | 5 |
| 3.1.1 | Löneprocessen | 5 |
| 3.1.2 | Regler kring attest av löneunderlag är ändamålsenliga | 5 |
| 3.1.3 | Det finns tydliga regler för att hantera ersättningar för jour och beredskap | 6 |
| 3.1.4 | Gränsdragningarna mellan flextid och övertid är tydliga | 6 |
| 3.2 | Flextidssystemet används i linje med intentionerna | 7 |
| 3.3 | Fasta data i lönesystemet är korrekt registrerade | 8 |
| 3.4 | Närvaro och frånvaro samt övriga uppgifter för löneberäkningen är godkända av behörig | 8 |
| 3.5 | Skulder avseende komptid regleras i enlighet med regelverk | 9 |
| 3.6 | Bilageförteckning | 10 |

1 Sammanfattning

I revisionsrapporten redovisas resultatet av en uppföljning av iakttagelser från tidigare revisionsrapporter. Inledningsvis konstateras att landstingsstyrelsen har åtgärdat merparten av revisorernas tidigare synpunkter.

Vi bedömer med utgångspunkt från vår granskning att landstingsstyrelsen har tillräcklig kontroll avseende landstingets lönehantering. Det föreligger dock vissa mindre brister vilka redovisas nedan.

I punkterna nedan kommenteras granskningsresultatet i förhållande till våra kontrollmål.

- Det finns en landstingsövergripande standard för löneprocessen

Landstingsstyrelsen har sedan revisorernas tidigare granskningar av lönehanteringen tagit fram ett dokument där löneprocessens olika delar finns beskrivna. *Dokumentet utgör en beskrivning av den landstingsövergripande löneprocessen.*

- o Reglerna kring attest av löneunderlag är ändamålsenliga

Det finns regler kring attest av löneunderlag. På de besökta enheterna saknades det förteckningar över anställda med attesträtt. Uppgifterna finns dock i Heroma.

För att förhindra att löneunderlag atteras av obehöriga bör det vid samtliga funktioner som hanterar löner finnas förteckningar över vilka anställda som har attesträtt och vad attesträtten omfattar.

- o Det finns tydliga regler för att hantera ersättningar för jour och beredskap

Sedan december 2009 finns blanketter med anvisningar för rapportering av jour och beredskap för läkare. Granskningen visade att samtliga förvaltningar som har läkare med jour- och beredskap använder blanketterna. *Det kan konstateras att det nu finns tydliga regler för jour och beredskap. Fortfarande förekommer dock olika typer av schabloniserade jourersättningar.*

- o Gränsdragningarna mellan flextid och övertid är tydliga

Vi har konstaterat att det alljämt finns vissa olikheter när det gäller tillämpningen av flextid och övertid. Landstingsstyrelsen bör tillse att reglerna kring flextid och övertid hanteras på likartat sätt inom landstingets förvaltningar.

- Flextidssystemet används i linje med intentionerna

Reglerna för flextid finns tydligt beskrivna i regelverk. Det förekommer att enskilda anställda inte fullt ut följer reglerna. *Landstingsstyrelsen bör tillse att reglerna följs av all personal.*

- Fasta data i lönesystemet är korrekt registrerade

Det finns bra rutiner . Det framkom inga brister vid stickprov.

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

På de besökta enheterna saknades det förteckningar över anställda med at-
testrätt. Uppgifterna finns dock i Heroma.

*För att förhindra att löneunderlag atteras av obehöriga bör det vid
samtliga funktioner som hanterar löner finnas förteckningar över vilka
anställda som har attesträtt och vad attesträdden omfattar.*

- Skulder avseende komptid hanteras i enlighet med regelverk

Det saknas ett landstingsövergripande regelverk för läkares komptidsskul-
der. Reglerna för läkarnas komptider varierar något mellan sjukvårdsområ-
dena.

*Vi rekommenderar att landstingsstyrelsen tar fram ett ramverk för läkar-
nas komptidsskulder.*

2 Inledning

2.1 Bakgrund

Revisorerna har i revisionsplanen avsatt resurser för att granska den interna kontrollen avseende lönehantering.

Personalens löner utgör en stor del av kostnaderna för landstinget. Det är av stor vikt att lönerna hanteras på rätt sätt. Felaktig hantering kan få stora konsekvenser för såväl enskilda anställda som för landstinget.

Vi lyfter fram nedanstående granskningar, avseende lönehantering, som rapporterats till landstingets revisorer sedan 2001:

- "Granskning av löner och personalkostnader", oktober 2001
- "Granskningar av utbetalningar mot kvitto via lönesystemet Palett", februari 2004
- "Granskning av personalkostnader", november 2006
- "Granskning av utbetalningar mot kvitto via lönesystemet Heroma/Palett", februari 2009

"Uppföljande granskning landstingets interna kontroll avseende personalkostnader", mars 2009

- Från granskningarna har följande iakttagelser brutits ut:
- Avsaknad av landstingsövergripande styrdokument för löneadministration
- Brister och oklarheter kring attestrutiner som ligger till grund för löneutbetalningar
- Olikheter kring registrering och uppföljning av jour och beredskap
- Oklarheter när det gäller gränsdragningen mellan flexitid och övertid
- Flexitidssystemet används inte av all personal
- Skulderna för komptid uppgår till betydande belopp på såväl individ- som totalnivå.

2.2 Syfte och revisionsfråga

Har landstingsstyrelsen tillräcklig kontroll när det gäller lönehantering?

Kontrollmål

- Det finns en landstingsövergripande standard för löneprocessen
 - o Reglerna kring attest av löneunderlag är ändamålsenliga
 - o Det finns tydliga regler för att hantera ersättningar för jour och beredskap
 - o Gränsdragningarna mellan flextid och övertid är tydliga
- Flextidssystemet används i linje med intentionerna
- Fasta data i lönesystemet är korrekt registrerade
- Närvaro och frånvaro samt övriga uppgifter för löneberäkningen är godkända av behörig
- Skulder avseende komptid hanteras i enlighet med regelverk.

2.3 Avgränsningar

Granskningen omfattar alla landstingets förvaltningar. Under revisionsmetod redogörs för vilka enheter som har besökts och granskats.

2.4 Revisionsmetod

Granskningen har genomförts genom intervjuer med landstingets personaldirektör, landstingets förhandlingschef, systemförvaltare för Heroma (centralt), systemförvaltare Heroma (Jönköpings sjukvårdsområde), biträdande personalchef Värnamo sjukvårdsområde, PA-konsult Värnamo sjukvårdsområde, klinikassistent Höglandets sjukvårdsområde, administrativ samordnare på landstingsfastigheter. Vi har besökt nedanstående förvaltningar/enheter och då intervjuat löneassistenter;

- Landstingets kansli (plus IT-centrum)
- Regional utveckling
- Landstingsfastigheter
- Folktandvården (Jönköping)
- Medicinsk diagnostik (Jönköping)
- Bra Liv (Jönköping)
- Jönköpings sjukvårdsområde (kirurgkliniken)
- Värnamo sjukvårdsområde
- Höglandets sjukvårdsområde

Vid besöken har prover tagits för att verifiera fasta data.

3 Granskningsresultat

3.1 Det finns en landstingsövergripande standard

3.1.1 Löneprocessen

Landstingets centrala personalfunktion har sedan revisorernas "Uppföljande granskning av landstingets interna kontroll avseende personalkostnader 2009", tagit fram ett dokument där löneprocessens olika delar finns beskrivna. I dokumentet anges vem som initierar och vem som attesterar avvikelser från det i lönesystemet inlagda schemat.

3.1.2 Regler kring attest av löneunderlag är ändamålsenliga

Med undantag för personalen vid landstingets skolor administrerar de anställda sina egna löner genom så kallad självservice i lönesystemet Heroma. Bemyndigad anställd attesterar underlydandes avvikelser elektroniskt. Attesträttigheter styrs via behörighetsroller. Anställda med attesträtt placeras även in i lönesystemets hierarkiska struktur som består av sex nivåer - från teamledare till landstingsdirektör

Vissa löneunderlag attesteras inte elektroniskt. Det gäller jour- och beredskap, rese-räkningar, traktamenten, stödtjänstgöring, extra vårdinsatser och friskvårdsersättningar. Efter attest i pappersform för löneassistent in uppgifterna i Heroma. I ett av stickproven på Landstingets kansli noterades att attest gjorts av obehörig anställd. Efter vårt besök har rutinen förändrats.

I Landstinget används inte längre namnteckningslistor. På alla blanketter för löneunderlag, från 2010, finns istället en ruta för namnförtydligande. I stickproven som togs på blanketter för löneunderlag noterades att namnförtydligande inte alltid används på förvaltningarna. På "Regional utveckling" har inte blankett med namnförtydligande använts.

Det saknades på besökta enheter förteckningar över anställda med attesträtt. Uppgifterna finns dock i Heroma.

Kommentarer och bedömningar

För att förhindra att löneunderlag attesteras av obehöriga bör det vid samtliga funktioner som hanterar löner finnas förteckningar över vilka anställda som har attesträtt och vad attesträtten omfattar.

Samtliga enheter uppmanas använda blankett för löneunderlag med namnförtydligande.

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

I lanstinget finns den landstingsgemensamma blanketten *Rapportkort jour- och beredskapläkare* från december 2009 för rapportering av jour och beredskap för läkare. Till rapportkortet finns dokumentet *Anvisningar rapportkort jour- och beredskapläkare*. Båda finns på landstingets intranät. Granskningen visade att samtliga förvaltningar som har läkare med jour- och beredskap använder blanketterna. Vi konstaterade att detaljeringsgraden för det som fylls i under anmärkningsfältet på rapportkortet varierar.

Folktandvården har ett liknande rapportkort med anvisningar för tandläkare.

Personalen på naturbruksgymnasierna skriver sina jourer och beredskap på en tjänstgöringsrapport.

På IT- Centrum är personalens jourer schemalagda i Heroma och atteras inte manuellt.

Inom Värnamo sjukvårdsområde finns det vid urologin en schablonersättning för bakjouren.

Inom Jönköpings sjukvårdsområde finns en schablonersättning inom Rehab medicin. För en veckas beredskapsjour får läkarna 24 timmar.

På regional utveckling finns ett kalvningstillägg. Tillägget får berörd personal oavsett om det sker under arbetstid eller jour.

Kommentarer och bedömningar

I landstingets centrala personalavdelnings slutrapport "Säkra lönehantering" från maj 2010 konstaterades att "schablonersättningar har upphävts och förekommer inte längre". Anser landstingsstyrelsen att exemplen under 3.1.3 ovan kan betraktas som schablonersättningar?

3.1.4 Gränsdragningarna mellan flexid och övertid är tydliga

All personal, med nedanstående undantag, registrerar sina arbetstider i flexsystemet Kom & Gå. Personalen vid landstingets folkhögskolor, naturbruksgymnasium och trädgårdsavdelningen vid landstingsfastigheter använder inte Kom & Gå. Enligt uppgift från landstingets centrala personalavdelning ska personalen vid landstingets skolor använda Kom & Gå fr.o.m. årsskiftet 2011/2012.

I avtalet *Flexibel arbetstid- Modell 2006* uttrycks att "övertid ska således vara uttryckligen beordrad av närmsta chef"

I dokumentet *Flexibel arbetstid- värdegrund med vägledning till tillämpning av avtal* finns ett förtydligande över vilka arbetsuppgifter som skall räknas in i flexiden.

Exempelvis skall arbetsuppgifter som:

- verksamheten planerat för att slutföra under arbetspasset och som avslutas under flextid eller under nästa dag,
- arbetsuppgifter som medarbetaren själv valt att påbörja under arbetspasset
- arbetsuppgifter som medarbetaren själv valt att påbörja under flextiden,

inte uppfattas som beordrat arbete och kan inte heller förväntas bli beordrat i efterhand.

I de intervjuer som genomfördes gavs inte en entydig bild över när tid utanför den normala arbetstiden behandlas som övertid respektive flextid.

Inom Värnamo sjukvårdsområde behandlas planerade arbetsuppgifter som går över den ordinarie arbetstiden som övertid. Inom Jönköpings sjukvårdsområde räknas samma tid som flextid.

Kommentarer och bedömningar

Det finns alltså olikheter när det gäller tillämpningen av flextid och övertid. Landstingsstyrelsen bör tillse att reglerna kring flextid och övertid hanteras på likartat sätt inom landstingets förvaltningar.

3.2 Flextidssystemet används i linje med intentionerna

I dokumentet *Flexibel arbetstid- värdegrund med vägledning till tillämpning av avtal* klargörs att alla anställda är skyldiga att registrera sin arbetstid- vid arbetspassets början, lunch/rast samt vid arbetspassets slut.

I granskningen framkom att registreringen av lunch/raster varierade mellan förvaltningarna. Generellt fanns problem med att viss personal inte registrerade raster på de tre sjukvårdsområdena och medicinsk diagnostik. De flesta medarbetare som inte registrerade raster genererar raststämplingar i slutet av dagen vid utstämplingen. Systemet noterar att raster inte har stämplat in under dagen och frågar vid utstämpling om medarbetaren vill att systemet genererar automatiska raster.

På Värnamos sjukvårdsområde förekom personer som inte stämplade raster och inte heller genererade raststämplingar vid utstämpling. För dessa personer lägger löneassistenterna in raster manuellt.

Kommentarer och bedömningar

Reglerna för flextid finns tydligt beskrivna i regelverk. Enskilda anställda följer inte alltid reglerna fullt ut. Landstingsstyrelsen bör tillse att reglerna följs av all personal.

3.3 Fasta data i lönesystemet är korrekt registrerade

På förvaltningarna läggs antingen löneassistenten eller PA-konsulten in i anställningarna i Heroma. Förutom grunddata (personuppgifter och adress) och grundlön kopplas anställningarna till ett anställningsregelverk och ett verksamhetsunderlag. Anställningsregelverket styrs av kollektivavtal. Med verksamhetsunderlag avses schema.

När en anställning är registrerad i Heroma skrivs ett anställningsavtal ut. Anställningsavtalen skickas till respektive chef och anställd för påskrift.

Vid lönerevisioner används en förhandlingsmodul som är kopplad till Heroma. Efter genomförd lönerevision sänds uppgifter om de nya lönerna in i Heroma. De nya lönerna uppdateras i Heroma efter godkännande av lokal löneassistent eller PA-konsult.

I granskningen genomfördes 18 stickprov på de fasta lönerna som ligger inlagd i systemet. Uppgifterna i Heroma jämfördes med anställningsavtal eller uppgift från senaste lönerevision.

Kommentarer och bedömningar

Inget anmärkningsvärt.

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

All personal använder självservice. Till varje medarbetare finns det kopplat ett arbetstidsschema. Personalen rapporterar själva in eventuella avvikelser från schemat i självservice (semester, ledigheter, föräldraledighet, tjänstledigt, komp etc.). Avvikelserna går automatiskt vidare till respektive chef för godkännande.

Sjukdom och vård av barn läggs in av chefer, löneassistenter eller annan ansvarig medarbetare. Friskänmningar görs antingen av personalen själva i självservice eller genom flexitidssystemet Kom & Gå.

Attester avseende jour- och beredskap, reseräkningar, traktamenten, stödtjänstgöring, extra vårdinsatser och friskvårdsersättningar görs manuellt på blanketter. Blanketterna skickas till löneassistenten som registrerar dem i Heroma. I ett av proven på Landstingets kansli noterades att attest gjorts av obehörig anställd.

Kommentarer och bedömningar

För att förhindra att löneunderlag atteras av obehöriga bör det vid samtliga funktioner som hanterar löner finnas förteckningar över vilka anställda som har attesträtt och vad attesträtten omfattar.

3.5 Skulder avseende komptid regleras i enlighet med regelverk

Läkarnas kompskuld uppgick per den sista augusti 2011 till nära 60 mnkr exklusive arbetsgivaravgifter. Övrig kompskuld var ca 25 mnkr exklusive arbetsgivaravgifter per 31 augusti 2011.

Landstinget saknar ett gemensamt regelverk för komptidsskulder.

Inom Jönköpings sjukvårdsområde saknas ett skriftligt regelverk kring komptidsskulden. Det finns en uppmaning från sjukhusledningen att komptidsskulden för anställda inte bör överstiga 250 timmar. Läkare kan träffa individuella avtal med chef om komptidens storlek. I samband med årets produktions- och bemanningsplanering kommer läkarnas komptider att behandlas.

Inom Värnamo sjukvårdsområde finns det ett dokumenterat beslut från sjukhusledningen om att komptidsskulden för anställda inte bör överstiga 250 timmar. Läkare kan dock träffa individuella avtal med chef om komptidens storlek.

På Folktandvården finns det inga förvaltningsgemensamma regler för anställdas komptidsskuld. Tandläkarnas komptidsskulder är väsentligt lägre än läkarnas. Förvaltningens personalchef upplever inte att storleken på komptidsskulden är ett problem.

Kommentarer och bedömningar

Det saknas ett landstingsövergripande regelverk för läkares komptidsskulder. Reglerna för läkarnas komptider varierar något mellan sjukvårdsområdena.

Vi rekommenderar att landstingsstyrelsen tar fram ett ramverk för läkarnas komptidsskulder.

3.6 Bilageförteckning

- Bilaga 1a Kirurgkliniken (Jönköpingssjukvårdsområde)
- Bilaga 1b Regional utveckling
- Bilaga 1c Folktandvården
- Bilaga 1d Värnamo sjukvårdsområde
- Bilaga 1e Landstingets kansli och IT- Centrum
- Bilaga 1f Höglandssjukhuset
- Bilaga 1g Bra Liv
- Bilaga 1h Landstingsfastigheter
- Bilaga 1i Medicinsk Diagnostik