

LANDSTINGSREVISIONEN

PROMEMORIA

Uppföljande granskning av lönetillägg

JUNI 2015



Ingrid Lindberg, revisionskontoret

Innehåll

1. SAMMANFATTANDE ANALYS.....	3
1.1. REKOMMENDATIONER	3
2. BAKGRUND	4
2.1. REVISIONSFRÅGOR.....	4
2.2. AVGRÄNSNING.....	4
3. REVISIONSKRITERIER.....	4
3.1. METOD.....	5
4. RESULTAT AV GRANSKNINGEN	5
4.1. RUTINER OCH REGELVERK	5
4.2 ÖVERSYN EFTER FÖREGÅENDE GRANSKNING.....	5
4.3 RISKANALYS	6
4.4 INTERVJUER.....	6
4.5 UPPFÖLJNINGAR OCH EFTERKONTROLLER	7
4.6 REGISTERANALYS.....	7
5. SVAR PÅ REVISIONSFRÅGOR	9

1. Sammanfattande analys

Ett lönetillägg är en tillfällig extra lön som kompenserar för arbete och insatser som inte ingår i det ordinarie anställningsavtalet.

Enligt delegationsordningar för landstingsstyrelsen och hälso- och sjukvårdsnämnden framgår att beslut om förändrad lön är vidaredelegerat till landstingsdirektören. Landstingsdirektören har i sin tur vidaredelegerat till verksamhetsområdeschefer, verksamhetschefer och stabschefer. Av granskningen framgår att landstingsdirektören inte har beslutat om någon rutin för hur de vidaredelegerade besluten om lönetillägg ska återanmälas till landstingsdirektören. Enligt uppgift pågår dock under år 2015 arbete med att ta fram en sådan rutin.

Enligt landstingets regelverk ska ett lönetillägg vara tidsbegränsat. Det är verksamhetschefen som beslutar om en medarbetare ska få ett lönetillägg.

År 2011 genomfördes en granskning (nr 02/2012) som visade att kontrollerna av lönetillägg behövde bli bättre.

Landstinget betalade under januari - mars 2015 ut drygt 11 miljoner kronor i lönetillägg till totalt 1149 anställda. Jämfört med år 2011 har antalet lönetillägg ökat med ca 30 procent. Det utbetalda beloppet har ökat med drygt 30 procent.

Vår granskning visar att det finns brister i den information som finns noterad i PA-systemet. Dessa brister framgår av tabellen nedan:

Andel av lönetilläggen i stickprovet som uppfyller kriterier för notering.

Kriterium	2011	2015
Beslutsfattare framgår	27 %	70 %
Tidsperiod framgår	52 %	47 %
Orsak framgår	64 %	79 %

1.1. Rekommendationer

Våra rekommendationer är att landstingsstyrelsen och hälso- och sjukvårdsnämnden säkerställer att:

- det finns en formellt beslutad rutinbeskrivning som beskriver hanteringen av lönetillägg och som beskriver hur ansvaret är fördelat samt hur vidaredelegerade beslut ska anmälas.
- verksamheten följer den beslutade rutinen för hantering av lönetillägg.
- det finns dokumenterade riskanalyser för hanteringen av lönetillägg
- det finns dokumenterade kontroller av hanteringen av lönetillägg.

2. Bakgrund

Lönekostnaden utgör en väsentlig del av landstingets totala kostnader och därför har revisorerna utifrån riskanalys beslutat att årligen genomföra en lönegranskning.

År 2011 genomfördes en granskning vars syfte var att besvara frågan om landstingsstyrelsen hade tillräcklig styrning och uppföljning för att säkerställa att rätt lön betalas ut till rätt person vid rätt tillfälle (nr 2/2012).

Granskningen visade att landstingsstyrelsen inte hade en tillräcklig uppföljning för att säkerställa rätt lön. En iakttagelse var att kontrollerna av lönetillägg behövde bli bättre.

2.1. Revisionsfrågor

Har landstingsstyrelsen och hälso- och sjukvårdsnämnden säkerställt att lönetillägg hanteras på ett korrekt sätt?

Den övergripande revisionsfrågan ska vi besvara med hjälp av följande underliggande revisionsfrågor:

- Har landstingsstyrelsen och hälso- och sjukvårdsnämnden säkerställt att det finns dokumenterade regler och rutiner för hur lönetillägg ska hanteras i verksamheterna?
- Har landstingsstyrelsen och hälso- och sjukvårdsnämnden säkerställt att verksamheterna följer beslutade regler och rutiner?
- Har landstingsstyrelsen och hälso- och sjukvårdsnämnden säkerställt att det finns dokumenterade riskanalyser för hanteringen av lönetillägg?
- Har landstingsstyrelsen och hälso- och sjukvårdsnämnden vidtagit tillräckliga åtgärder med anledning av rekommendationer i rapport nr 2/2012 med avseende på lönetillägg?

2.2. Avgränsning

Granskningen omfattar verksamhetsområde primärvård under landstingsstyrelsen och verksamhetsområde medicin, kirurgi och regionvård under hälso- och sjukvårdsnämnden. Vi har granskat lönetillägg utbetalda mellan 2015-01-01 och 2015-03-31.

3. Revisionskriterier

Med revisionskriterier avses de bedömningsgrunder som bildar underlag för revisionens analyser, slutsatser och bedömningar. Vi kommer att utgå från nedanstående revisionskriterier:

- Kommunallagen (6 kap. 7 §, 33 § och 37 §)
- Landstingets regelverk
- Rutiner, riktlinjer anställning i Personec

3.1. Metod

För att kontrollera hur lönetilläggen hanteras har vi först genomfört en intervju med en enhetschef inom HR-staben samt lönecontroller på HR-staben. Samtliga utbetalda lönetillägg för första kvartalet 2015 har sedan tagits fram. Utifrån det har ett stickprov gjorts i Personec med avseende att kontrollera att regelverket följs. Stickprovet omfattar 100 lönetillägg. Detta antal motsvarar ca 10 procent av samtliga lönetillägg under den granskade perioden.

4. Resultat av granskningen

4.1. Rutiner och regelverk

Ett fast lönetillägg är en skattepliktig lön. Enligt landstingets regelverk ska tillägget kompensera för insatser och arbete som inte ryms i medarbetarnas skyldigheter inom ramen för anställningsavtalet. Insatserna ska vara tidsbegränsade. Regelverket anger att lönetilläggen ska ses över årligen eller vid löneöversyn. Om medarbetaren får varaktigt förändrade arbetsuppgifter betalas inte lönetillägg, utan det ska då utgöra en del av den ordinarie lönen. Enligt regelverket är det verksamhetschef som beslutar om lönetillägg för tidsbegränsade uppdrag.

Enligt delegationsordningarna för landstingsstyrelsen och hälso- och sjukvårdsnämnden framgår att beslut om förändrad lön är vidaredelegerat från styrelsen och nämnden till landstingsdirektören. Landstingsdirektören har i sin tur vidaredelegerat till verksamhetsområdeschefer, verksamhetschefer och stabschefer. Enligt landstingsdirektörens sekreterare finns det ännu ingen upprättad rutin för återrapportering av denna typ av delegationsbeslut. En rutin är under upprättande och ska vara klar under år 2015.

HR-specialisten ansvarar för att registrera uppgifter om lönetillägg i landstingets personaladministrativa system Personec P. HR-avdelningen och löneavdelningen har tillsammans upprättat en manual för HR-specialister som heter ”Rutiner, riktlinjer anställning i Personec”. Detta dokument revideras årligen och återfinns på intranätet Linda under manualer. Dokumentet är enligt systemansvarig för PA-system inte formellt beslutat av någon ansvarig chef.

Enligt checklista i bilaga till rutiner, riktlinjer anställning i Personec framgår att HR-specialisten vid lönetillägg ska skriva en anteckning i systemet där det framgår hur länge tillägget gäller, orsak samt vem som beslutat. Enligt rutinbeskrivningen framgår också att HR-specialisterna månadsvis ska bevaka och åtgärda lönetillägg där datum för hur länge lönetillägget ska gälla löper ut. Vid förlängning av lönetillägg ska anteckningen justeras i Personec.

4.2 Översyn efter föregående granskning

År 2012 gjorde verksamhetsområdeschefer tillsammans med HR-funktionen en översyn av förekommande tillägg på basenheterna inom de tre verksamhetsområdena medicin, kirurgi och regionvård. Syftet var att skapa ett en-

hetligt förhållningssätt i tillämpning. I denna översyn konstaterade verksamhetsområdescheferna och HR-funktionen att lönetillägg ska vara kopplat till en väl definierad arbetsuppgift, skriftligen överenskommen och tidsbegränsad. Utvärdering ska ske efter maximalt 12 månader utifrån om arbetsuppgifterna ska avslutas eller ingå i befattningen. Lönetillägg kompenserar för insatser och arbete som inte ryms i det som normalt är en del av det arbetsinnehåll den anställde har enligt anställningsavtalet. Beslut om tillägg ska noteras i lönesystemet under anteckningar. Årlig översyn av tillägg ska göras, både på klinik- och verksamhetsområdesnivå. Alla tillägg beslutas av verksamhetschef i samråd med verksamhetsområdeschef.

Vid översynen konstaterade verksamhetsområdescheferna och HR-funktionen att avgörande för nivån av lönetillägget är vilken andel av befattningen som ägnas åt tilläggsuppdraget. Ett exempel på norm för nivå är chefstilläggen för medicinska chefer (4000 kr), medicinskt ledningsansvarig (3000 kr) och medicinskt ansvarig läkare (2000 kr). Översynen visade dock att en flora av tillägg förekom på olika grunder och med okoordinerade nivåer. Därför föreslog verksamhetsområdescheferna tillsammans med HR-funktionen att respektive verksamhetsområdeschef tillsammans med verksamhetschef skulle se över alla lönetillägg och göra en revidering utifrån vad som framkommit i översynen.

Enligt beslut av landstingsdirektören i november 2012 ska en liknande översyn göras inom samtliga verksamhetsområden och centrala staber. Under år 2013 har en översyn gjorts inom verksamhetsområde service och de centrala staberna.

4.3 Riskanalys

En riskanalys finns upprättad för HR-system som tar upp generella risker för HR-systemet. Ett exempel på risker som nämns är stort haveri och att en server kraschar eller att någon obehörig får tillgång till systemet på olika sätt. Det finns enligt vad enhetschefen inom HR-staben känner till ingen riskanalys för hanteringen av lönetillägg.

Hälso- och sjukvårdsnämnden har inte tagit upp några risker i samband med hantering av lönetillägg i sin interna kontrollplan. Landstingsstyrelsen har i sin interna kontrollplan tagit upp risken för felaktiga löneutbetalningar. Landstingsstyrelsens bedömning är att sannolikheten är mycket låg och det finns ingen särskild kontroll i kontrollplanen.

4.4 Intervjuer

Enligt systemansvarig för PA-system går en handledare igenom anställningsdelen i Personec i samband med att en ny HR-specialist börjar sin anställning. Då får personen även dokumentet ”Rutiner, riktlinjer anställning i Personec”. Dokumentet revideras årligen av HR-funktionen och lön och läggs sedan ut på intranätet Linda. Vid förändringar skickas information ut till samtliga HR-specialister. Är det inga förändringar läggs dokumentet ut på Linda och HR-specialisterna förväntas hitta denna information. Enligt enhetschefen inom HR-staben är det verksamhetschefen som via e-brev meddelar sin HR-specialist när ett tillägg ska börja betalas ut eller för-

längas. HR-specialisten noterar denna information i PA-systemet. Det finns ingen annan dokumentation utom i de fall då det gäller chefsförordnanden där tillägget framgår av anställningsavtalet. Om det gäller en ny typ av tillägg så är rutinen att verksamhetsområdeschef ska tillfrågas innan ett tillägg betalas ut.

Vad gäller nivån på lönetillägg så finns det enligt enhetschefen inom HR-staben vissa normer att gå efter t ex när det gäller verksamhetschefer. Den översyn av lönetillägg som gjordes 2012 av verksamhetsområdescheferna för medicin, kirurgi och regionvård används också som stöd.

4.5 Uppföljningar och efterkontroller

Det är lönecontroller vid landstingets lönebyrå som gör månatliga kontroller av de lönetillägg som är registrerade med ett bevakningsdatum i PA-systemet. När ett lönetillägg kommer upp på bevakningslistan är rutinen att lönecontroller skickar ett e-brev till berörd verksamhetschef eller verksamhetsområdeschef med kopia till berörd HR-specialist. Vid uteblivet svar om förlängning från dessa avslutar lönecontrollern tillägget i PA-systemet. Det finns inga tydliga rutiner för hur avslutet ska dokumenteras.

Enhetschefen inom HR-staben känner inte till att det görs några stickprover internt i syfte att kontrollera att lönetilläggen är registrerade i enlighet med regelverket.

4.6 Registeranalys

Under perioden januari till mars 2015 har landstinget betalat ut drygt 11 miljoner kronor i lönetillägg till totalt 1149 anställda. Vi har gjort ett slumpvis urval om 100 personer som erhållit tillägg under perioden. Beloppsmässigt motsvarar urvalet ca 15 procent av 11 miljoner kronor. Jämfört med år 2011 har antalet lönetillägg ökat med ca 30 procent. Det utbetalda beloppet har ökat med drygt 30 procent omräknat till helår.

Vår granskning visar att det finns brister i den information som HR-specialisterna enligt rutinen för anställning ska notera i PA-systemet, vilket framgår av nedanstående tabell:

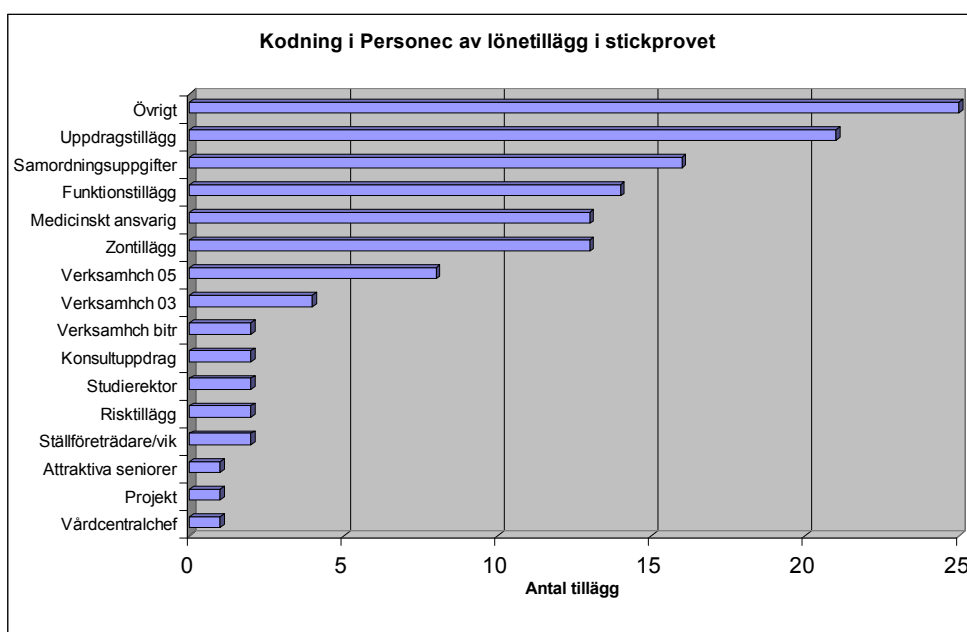
Andel av lönetilläggen i stickprovet som uppfyller kriterier för notering.

Kriterium	2011	2015
Beslutsfattare framgår	27 %	70 %
Tidsperiod framgår	52 %	47 %
Orsak framgår	64 %	79 %

I 42 procent av fallen är samtliga tre kriterier i regelverket uppfyllda. Det betyder att 58 procent av lönetilläggen saknar en eller flera av de noteringar som enligt riktlinjerna ska finnas i Personec. Det vanligaste felet är att tidsperioden saknas vilket den gör i 53 procent av fallen. Detta är en viss försämring jämfört med mätningen år 2011. I de flesta av dessa fall beror det på att tidsperioden för en förlängning av lönetillägget inte har angetts i noteringen. Däremot anges alltid ett bevakningsdatum i systemet. Beslutsfattare saknas i 30 procent av fallen. Detta är en förbättring jämfört med år 2011 då

73 procent saknade denna uppgift. I några fall framgår visserligen vem som fattat beslutet, men beslutsfattaren saknar behörighet att besluta om lönetillägg då endast verksamhetschef eller verksamhetsområdeschef kan göra detta. Orsak till lönetillägget saknas i 21 procent av stickprovet, vilket är en förbättring jämfört med år 2011 då 36 procent saknade uppgift om orsak. I flera av dessa fall framgår dock orsaken av kodningen av lönetillägget, t ex när det gäller verksamhetschefer.

Den vanligaste kodningen av lönetilläggen i stickprovet är koden övrigt. Vid kartläggning av vad som noterats som orsak skulle vissa orsaker istället kunna kategoriseras under en annan kod än övrigt. Genomgången visar också att kodningen inte är konsekvent, exempelvis förekommer orsaken patientsäkerhetssamordnare både under kodningen samordningsuppgifter, uppdragstillägg och övrigt. Bilden nedan visar antal förekomster av de olika kodningarna som påträffats i stickprovet.



5. Svar på revisionsfrågor

Revisionsfråga	Bedömning
Har landstingsstyrelsen och hälso- och sjukvårdsnämnden säkerställt att det finns dokumenterade regler och rutiner för hur lönetillägg ska hanteras i verksamheterna?	Interna regler och rutiner förekommer. Formellt beslutade regler och rutiner saknas.
Har landstingsstyrelsen och hälso- och sjukvårdsnämnden säkerställt att verksamheterna följer beslutade regler och rutiner?	Nej, vår granskning visar på brister i hanteringen av lönetillägg.
Har landstingsstyrelsen och hälso- och sjukvårdsnämnden säkerställt att det finns dokumenterade riskanalyser för hanteringen av lönetillägg?	Nej. Riskanalys finns för HR-system. Inga riskanalyser finns specifikt för lönetillägg, varken inom HR eller på styrelse och nämnds-nivå.
Har landstingsstyrelsen och hälso- och sjukvårdsnämnden vidtagit tillräckliga åtgärder med anledning av rekommendationer i rapport nr 2/2012 med avseende på lönetillägg?	Nej. VO-chefer och centrala staber har tillsammans med HR-funktionen gjort en översyn av förekommande tillägg i syfte att skapa ett enhetligt förhållningssätt i tillämpning. Vår granskning visar dock att brister kvarstår i hanteringen av lönetillägg.

Utifrån ovanstående bedömning gör vi följande rekommendationer:

Våra rekommendationer är att landstingsstyrelsen och hälso- och sjukvårdsnämnden säkerställer att:

- det finns en formellt beslutad rutinbeskrivning som beskriver hanteringen av lönetillägg och som beskriver hur ansvaret är fördelat samt hur vidaredelegerade beslut ska anmälas.
- verksamheten följer den beslutade rutinen för hantering av lönetillägg.
- det finns dokumenterade riskanalyser för hanteringen av lönetillägg
- det finns dokumenterade kontroller av hanteringen av lönetillägg.

Umeå den 18 juni 2015

Ingrid Lindberg
Revisor
Västerbottens läns landsting