

Bilaga 1 Metod och utgångspunkter

Uppföljande granskning av landstingets interna kontroll avseende personalkostnader

1. Metod

Granskningen grundas på dokumentanalys, intervjuer samt registeranalys.

Följande dokument har vi tagit del av:

Allmänna bestämmelser i lydelse 2008-06-01

Best för adm service pers löneass - Värnamo

Traktamentsersättningar - Värnamo

Arbete utöver 200 timmarsgränsen -förhandlingsprotokoll 2007-10-17

Riktlinjer för jourrapport – Värnamo 2000-04-20

Flex/kompreger – Värnamo 2004-04-27

Fördeln av adm ansvar inom Värnamo – 2003-02-20

Processkartor

Checklista löneadm

Specialbestämmelser läkare

Organisatoriska PM medicinkliniken, Länssjukhuset Ryhov

Delegationsbestämmelser – Jönköpings sjukvårdsområde 2006-07-26

Funktionsbeskrivning personal-/löneassistent – Ryhov 2009-02-16

Flexitidsavtal – Landstinget Jönköping 2006-10-10

Anmälningrutiner till polis - Intranät

Lönebestämmelser – allmänna

Handläggning av läkarnas jourer och beredskap - Högländet

Attestreglemente – Landstingets kansli 2003-02-10

Rätt att teckna avtal – Policy och riktlinjer för landstinget Intranät

Intervjuer har genomförts med följande befattningshavare:

- Personaldirektören, landstinget Jönköpings län
- Förhandlingsdirektören, landstinget Jönköpings län
- Inköpsdirektören, landstinget Jönköpings län
- Personalcheferna vid de tre sjukvårdsförvaltningarna
- En controller vid en av sjukvårdsförvaltningarna
- Fyra personal-/löneassistenter vid de tre sjukvårdsområdena
- Verksamhetscheferna vid medicinklinikerna vid respektive sjukvårdsområde
- Verksamhetscheferna vid anestesiklinikerna vid respektive sjukvårdsområde
- Vårdenhetschef eller motsvarande vid medicinkliniken vid respektive sjukvårdsområde
- Vårdenhetschef eller motsvarande vid anestesienheten vid respektive sjukvårdsområde
- Systemansvariga på centrala personalavdelningen

Registeranalys, med hjälp av IT-verktyg, har skett av samtliga transaktioner i lönesystemet för 2008.

De analyser som utförts är:

- antal löneutbetalningar per anställd/månad
- grundlön/nettolön

Uppföljningar har sedan, genom ett antal stickprov, skett mot underliggande dokument för att säkerställa att löneutbetalningarna är utbetalda enligt attesterade underlag. Stickproven har skett dels av landstinget som helhet och dels för av kliniker som behandlas särskilt i rapporten. Analysen grundlön/nettolön avser de utbetalningar där den procentuella avvikelsen mellan grundlön och nettolön på individnivå är störst procentuellt sett.

2. Utgångspunkter

2.1. Intern kontroll

Intern styrning och kontroll är en process genom vilken organisationens styrelse, ledning och annan personal på rimlig nivå säkerställer att organisationens mål uppnås på följande områden:

- verksamhetens ändamålsenlighet och effektivitet
- den ekonomiska rapporteringens tillförlitlighet
- efterlevnaden av tillämpliga lagar och förordningar

I detta fall är det stödprocessen löneadministration som är föremål för granskning och som analysmodell utgår granskningen från nedanstående kontrollkomponenter.

Kontrollmiljön	Kontrollmiljön utgörs av de faktorer som anger tonen i verksamheten och därmed påverkar kontrollmedvetandet. Hit hör integritet och etik, ledarskapsstil, ansvarsfördelning, organisatorisk uppbyggnad, engagemang och styrning från ledningen på olika nivåer och styrelsen. Kontrollmiljön är grunden för de andra fyra komponenterna i den interna kontrollen.
Risker	I alla organisationer och dess verksamheter förekommer det en rad olika risker. Alla risker måste bedömas med utgångspunkt i målen för organisationen. I detta fall handlar bedömningen om att identifiera risken för att inte rätt person får rätt lön vid rätt tillfälle.
Information och kommunikation	Den information som behövs för att styra och ha kontroll över verksamheten måste registreras, bearbetas och kommuniceras i rätt form och i rätt tid. Detta kräver ändamålsenliga informationssystem.
Kontrollåtgärder	Kontrollåtgärder skall leda till att externa och interna regelverk efterlevs och därigenom också att de uppsatta målen inte äventyras. Det handlar bl.a. om fördelning av ansvar och befogenheter, om attestrutiner, och uppföljning av ekonomiska resultat.
Tillsyn	För att säkerställa att exempelvis löneprocessen fungerar på avsett sätt bör löpande utvärderingar av processen ske.

Resultatet från de granskade enheterna beskrivs utifrån ovanstående rubriker.

2.2. Löneprocessen

Som utgångspunkt för granskningen används nedanstående "ideala löneprocess". De brister som identifieras beskrivs utifrån denna tänkta löneprocess.

Bilaga 1 Metod och utgångspunkter

Uppföljande granskning av landstingets interna kontroll avseende personalkostnader

