

**Mottagare**

Hälso- och sjukvårdsnämnden

## Revisionsrapport - Granskning av intern kontroll i lönehanteringsprocessen

### Förslag till beslut

- Hälso- och sjukvårdsnämnden ställer sig bakom förvaltningens förslag till yttrande och lämnar det som sitt eget till regionens revisorer.

---

### Sammanfattning

KPMG har på uppdrag av Region Gotlands förtroendevalda revisorer genomfört en granskning av regionens rutiner kring intern kontroll i lönehanteringsprocessen. Uppdraget ingår i revisionsplanen för år 2023. Syftet med granskningen har varit att konstatera om regionen har en tillfredsställande intern kontroll av lönehanteringen. I revisionsrapporten framgår några väsentliga iakttagelser. Utifrån revisorernas bedömning och slutsats rekommenderas framförallt regionstyrelsen och i tillämpliga delar nämnderna att säkerställa och utveckla lönehanteringsprocessen ytterligare.

Personalkostnaderna utgör drygt 40 procent av hälso- och sjukvårdsförvaltningens kostnader. Eventuella brister i rutiner gällande löner, ersättningar med mera kan få stora konsekvenser både för individ och arbetsgivare. Samtliga rekommendationer som ges är därför viktiga delar att ta vidare i det pågående utvecklingsarbetet inom lönehanteringsprocessen.

### Ärendebeskrivning

KPMG har på uppdrag av Region Gotlands förtroendevalda revisorer genomfört en granskning av regionens rutiner kring intern kontroll i lönehanteringsprocessen. Uppdraget ingår i revisionsplanen för år 2023. Syftet med granskningen har varit att konstatera om regionen har en tillfredsställande intern kontroll av lönehanteringen.

Regionövergripande rekommendationer framförallt riktade till Regionstyrelseförvaltningen kommer att utvecklas i nära samarbete och dialog med förvaltningarna under 2024.

- Ta fram en dokumenterad övergripande beskrivning av löneprocessen där det tydliggörs löneprocessens olika delar samt medarbetares, chefers och löneenhetens ansvar i processen. Förvaltningarna kommer att involveras i arbetet.

- Genomföra en riskanalys av hela löneprocessen som kan ligga till grund för både nämndernas och regionstyrelsens beslut om internkontrollplan.
- Upprätta rekommenderade lönerutiner som regionens olika verksamheter kan utgå ifrån i framtagandet av sina egna rutiner för t.ex. anmälan av oplanerad frånvaro och kontroll av att den rapporterats av den anställde i Medvind (vilket är ett försystem som levererar data till regionens HR-system).
- Ta fram en checklista till stöd för cheferna för att veta vilka kontroller de förväntas göra innan attest av löneunderlagen.
- Se över möjligheterna att förstärka upp stödet (utbildningar/lärlarleda, e-utbildningar med mera) gällande användare av Medvind.
- Att inrätta en funktion i Medvind som innebär att chefen bekräftar att kontrollen av löneutbetalningarna har gjorts. Uppföljningar bör också göras av att samtliga chefer genomför kontrollerna.

Samtliga nämnder har även fått rekommendationer av revisorerna att:

- Ställa tydliga krav på att regionens chefer attesterar alla medarbetares löneunderlag inför löneutbetalningen.
- Ställa tydliga krav på cheferna att de i Medvind går igenom de anställdas löneutbetalningar för att kontrollera t.ex. att det är rätt personer som erhållit lön samt att avdrag för frånvaro är gjord. Kontrollen bör göras antingen före löneutbetalningen eller i nära anslutning efter senaste utbetalningen.
- Säkerställa att utbildning/introduktion för nya användare i HR-plus och Medvind genomförs innan eller i nära anslutning till att behörighet ges för att säkerställa kunskapsnivån om regionens lönerutiner och för att minimera risken för felaktiga löneutbetalningar.
- Införa en rutinmässig kontroll av att alla som har behörighet HR-plus och Medvind också genomgår utbildning/introduktion i systemen.
- Överväga att inom ramen för sin interna kontroll inkludera attestering av avvikelser görs inför löneutbetalningar som ett kontrollmoment

### **Bedömning**

Hälsa- och sjukvårdsförvaltningen har tagit emot rapporten och ser den som ett viktigt underlag i utvecklingsarbetet kring lönehanteringsprocessen.

Personalkostnaderna utgör drygt 40 procent av förvaltningens kostnader. Eventuella brister i rutiner gällande löner, ersättningar med mera kan få stora konsekvenser både för medarbetare och arbetsgivare. Samtliga rekommendationer som ges är därför viktiga delar att ta vidare i det pågående utvecklingsarbetet inom lönehanteringsprocessen.

Förvaltningarna ansvarar för sina respektive områden, men utvecklingsarbetet genomförs i nära samarbete med regionstyrelseförvaltningen som också kommer att stödja förvaltningarna i detta arbete under 2024.

### **Beslutsunderlag**

Tjänsteskrivelse hälsa- och sjukvårdsförvaltningen daterad 2023-10-23

Revisionsrapport. Granskning av intern kontroll i lönehanteringsprocessen daterad 2023-09-21

Hälsa- och sjukvårdsförvaltningen

Marie Loob  
Hälsa- och sjukvårdsdirektör

### **Skickas till**

Region Gotlands förtroendevalda revisorer  
KPMG