



Rapport om lønrevision af Region Hoved-
staden

December
2016



revision
revision
revision

Lønrevision i september-november 2016

12. kontor

J.nr.: 31899

Revisionsområder

Ved revisionen har vi gennemgået følgende områder:

- Chefers løn- og ansættelsesvilkår vurderes som ikke helt tilfredsstillende.
- Nyansættelser i koncerncentrene og sekretariatet vurderes som tilfredsstillende.
- Disponering vurderes som tilfredsstillende.

Revisionen er gennemført ved gennemgang af materiale, interviews og en stikprøve af personalesager, der er udvalgt ud fra en væsentligheds- og risikobetragtning. Områderne chefers løn- og ansættelsesvilkår samt disponering omfatter hele regionen, mens nyansættelser kun omfatter koncerncentrene og sekretariatet.

I. Chefers løn- og ansættelsesvilkår

Rigsrevisionen har gennemgået 52 chefers løn- og ansættelsesvilkår for at vurdere, om de lever op til overenskomster og andre aftaler på området. Ud af disse er 11 ansat på kontrakt, 30 er ansat på åremål, 5 er ansat på overenskomstvilkår og 6 er tjenestemænd. Revisionen viste, at løn- og ansættelsesvilkårene for de overenskomstansatte og tjenestemændene generelt lever op til overenskomster og andre aftaler på området, mens dette i flere tilfælde ikke gælder for de kontraktansatte. Det følgende omfatter afsnittene kontraktansættelser og åremålsansættelser.

Kontraktansættelser

Rigsrevisionen har gennemgået Region Hovedstadens anvendelse af kontraktansættelser. Regionen har oplyst, at der i øjeblikket er 52 chefer ansat på individuel kontrakt efter Rammeaftale om kontraktansættelse. Det fremgår af Retningslinjer for chefløn i Region Hovedstaden, at individuelle kontrakter kan anvendes til forskellige typer af administrative- og lægelige chefstillinger.

BOKS 1: Rammeaftale om kontraktansættelse, aftale for chefer og aftale om lokal løndannelse.

*Rammeaftale om kontraktansættelse er en kollektiv aftale, og de omfattede stillinger aflønnes i henhold til *aftale for chefer*, jf. § 3, stk. 1. Herudover ydes et løntillæg på 20 % til regionsdirektøren og 15 % til øvrige chefer, jf. § 3, stk. 2. Det fremgår af § 2 i *aftale for chefer*, at regionsdirektørens løn er sammensat af lønnen på løntrin 55+ samt 2 pensionsgivende tillæg på henholdsvis 249.600 kr. og 143.700 kr. årligt (31. marts 2000 niveau). Øvrige chefers løn er ligeledes sammensat af et løntrin samt centralt aftalte tillæg. Alle chefer,*

bortset fra regionsdirektøren, er desuden omfattet af *aftale om lokal løndannelse*, der giver mulighed for at forhandle funktionsløn, kvalifikationsløn og resultatløn.

Det fremgår videre af rammeaftalens § 9, at der er mulighed for at veksle løntillægget til andre elementer. Ifølge Danske Regioner skal chefernes kontrakttillæg reduceres med 0,75 % for forbedret opsigelsesvarsel, 0,50 % for ret til at blive fritstillet, hvis regionen bringer ansættelsesforholdet til ophør, og 0,25 % for efterløn til børn under 21 år i stedet for til børn under 18 år.

Rigsrevisionen har gennemgået kontrakter for 11 chefer, der er ansat på individuel kontrakt i henhold til Rammeaftale om kontraktansættelse. Det fremgår af kontrakterne, hvordan lønnen er sammensat i form af løntrin og tillæg, hvilket Rigsrevisionen finder tilfredsstillende.

I 9 af de 11 individuelle kontrakter er der aftalt forbedret opsigelsesvarsel, og i 8 af disse, er der også aftalt vilkår for fratrædelsesgodtgørelse, der er gunstigere end i rammeaftalen. I 8 af de 9 kontrakter, hvor der er aftalt forbedrede vilkår, er der ikke foretaget en reduktion i kontrakttillægget. I 2 af de 8 sager er der vedlagt et notat fra november 2015, hvor det fremgår, at "den indgåede kontrakt udgør et samlet aftaleresultat, hvor lønniveauet er afvejet i forhold til niveauet for fratrædelsesgodtgørelse, opsigelsesvarsel og kontrakttillæg". I 2 andre sager er der vedlagt et notat fra november 2015, hvor det fremgår, at den indgåede kontrakt udgør et samlet aftaleresultat, hvor lønniveauet er afvejet i forhold til de øvrige vilkår" og videre, at "relevant ansættelse i Region Hovedstaden forud for kontrakten danner grundlag for forlænget opsigelsesvarsel samt beregning af fratrædelsesgodtgørelse i tilfælde af uansøgt afsked". Det er Rigsrevisionens vurdering, at der ved overgang til kontraktansættelse for allerede ansatte medarbejdere fortsat skal fradrages for forbedret opsigelsesvarsel på over 6 måneder, da dette er en forbedring i forhold til funktionærlovens vilkår. Det samme gælder for beregning af fratrædelsesgodtgørelse i tilfælde af ansøgt afsked.

Rigsrevisionen finder det utilfredsstillende, at der i 8 ud af 9 tilfælde ikke er fradraget i kontrakttillægget, jf. rammeaftalens § 9. Region Hovedstaden bør sikre, at der fradrages i kontrakttillægget, hvis der aftales forbedrede vilkår. Region Hovedstaden har oplyst, at fremadrettet anvendes fradrag i tillægsprocenten for forbedret opsigelsesvarsel og fratrædelsesgodtgørelse ved alle kontraktansættelser.

Åremålsansættelser

Der er 118 ansatte chefer på åremål i Region Hovedstaden. Rigsrevisionen har gennemgået ansættelsesvilkårene for 30 ud af de 118 åremålsansatte chefer, heraf er 11 chefer ansat i henhold til *Aftale vedrørende lægelige chefer*. De 19 øvrige chefer er ansat i henhold til *Aftale for chefer*.

Gennemgangen viste, at for 4 ud af de 11 chefer ansat i henhold til *Aftale vedrørende lægelige chefer* følger løn- og ansættelsesvilkår aftalens protokollat nr. 2., men for 7 ud af de 11 chefer bliver forskellige bestemmelser i protokollatet ikke fulgt. I 5 af disse kontrakter er der aftalt et åremålstillæg på hhv. 20 % og 25 %, mens det fremgår af protokollatet, at åremålstillægget fastsættes til 15%. De 5 chefer får mellem ca. 15.000 kr. og 19.000 kr. om måneden i åremålstillæg. Hvis protokollatets bestemmelser var blevet fulgt havde de fem chefer fået mellem ca. 10.500 kr. og 12.500 kr. om måneden i åremålstillæg. Region Hovedstaden har oplyst, at de 5 sager er uden tilbagegangsstilling, og følger "Delegationsramme vedr. ledende overlæger mv." fra marts 2008, hvor det fremgår, at der er mulighed for at ansætte overlæger/klinikchefer på åremålsvilkår med åremålstillæg på indtil 15 % med tilbagegang og indtil 25 % uden tilbagegang efter konkret vurdering. Det betyder, at regionen har delegeret kompetencen til hospitalsdirektionerne, som kan indgå åremålsvilkår, som er gunstigere end det er forudsat i aftalegrundlaget.

I 2 ud af de 7 kontrakter er der aftalt en åremålsperiode på 5 år, selvom det fremgår af protokollatet, at åremålsperioden fastsættes til 6 år. Region Hovedstaden har oplyst, at fejlen i

det ene tilfælde er blevet rettet umiddelbart inden tiltrædelsen. I 2 andre af de 7 kontrakter, er der aftalt forlængelse af åremålsansættelsen, selv om det ikke fremgår af protokollatet, at forlængelser er muligt.

Revisionen viste yderligere, at det i 3 af de 7 åremålskontrakter, hvor aftalens protokollat nr. 2 ikke bliver fulgt, ikke fremgik, om der ved åremålets udløb ville blive udbetalt et fratrædelsesbeløb eller ej. Der er som udgangspunkt knyttet en tilbagegangsstilling til åremålsansættelsen i henhold til protokollat nr. 2, og dermed kan der ikke udbetales fratrædelsesbeløb i forbindelse med åremålets udløb. I de 3 kontrakter er der imidlertid ikke givet et skriftligt tilsagn om en tilbagegangsstilling. Region Hovedstaden har oplyst, at ansættelsen i henhold til protokollat nr. 2 indebærer en tilbagegangsstilling som overlæge, og at dette ikke behøver at fremgå af lønaftalen. Rigsrevisionen finder, at når Region Hovedstaden både anvender protokollatet og rammeaftale om åremålsansættelse i sager hvor protokollatet forudsættes anvendt, kan der opstå tvivl om, hvilke vilkår der er gældende for ansættelsen. Rigsrevisionen finder derfor, at væsentlige ansættelsesvilkår som tilbagegangsstilling altid bør fremgå af ansættelseskontrakten.

Andelen af åremålsansættelser blandt chefer i Region Hovedstaden er væsentlig højere end i de øvrige regioner. Region Hovedstaden har oplyst, at praksis omkring ansættelse på åremål blev ændret i 2013, hvor ansættelsesformen blev søgt begrænset. Det fremgår af regionens nuværende retningslinjer fra 2014, at regionen som hovedregel anvender almindelig overenskomstsansættelse eller ansættelse på kontraktvilkår. Åremålsansættelse uden tilbagegangsstilling kan alene anvendes efter forudgående konkret godkendelse af koncerndirektionen i regionen. Region Hovedstaden har oplyst, at antallet af åremålsansættelser er nedbragt siden 2013 fra i alt 171 til 118 i 2016. Antallet af åremålsansættelser med tilbagegangsstilling er reduceret fra 83 til 74, og antallet af åremålsansættelser uden tilbagegang er reduceret fra 88 til 44. Samtidig er antallet af kontraktansættelser steget fra 1 til 52 i samme periode.

Region Hovedstaden har også oplyst, at åremålsansættelse med tilbagegangsstilling omkostningsmæssigt ligger på niveau med kontraktansættelse. Ingen af disse ansættelsesformer indeholder fratrædelsesbeløb og tillægsprocenten er den samme (15%). Som følge af det lægelige karrieremønster vurderer regionen, at åremålsansættelse med tilbagegangsstilling derfor er hensigtsmæssig, når en læge ønsker at kunne vende tilbage til klinikken efter en periode i en chefstilling. Det er regionens vurdering, at den konstaterede udvikling er tilfredsstillende, da åremålsansættelser uden tilbagegang er den mest omkostningstunge ansættelsesform på grund af fratrædelsesbeløb og høj åremållstillægsprocent.

Rigsrevisionens undersøgelse har vist, at Region Hovedstadens tidligere praksis med at ansætte chefer på åremål med et højere åremållstillæg og med aftalt fratrædelsesbeløb, har betydet, at regionen har udbetalt ca. 16,7 mio. kr. i fratrædelsesbeløb til åremålsansatte og 48,6 mio. kr. i åremållstillæg i perioden 1. januar 2015 til 31. august 2016.

Region Hovedstaden vurderer, at den nuværende praksis er mere hensigtsmæssig end den tidligere praksis, da åremålsansættelser med fratrædelsesbeløb og med høj tillægsprocent er en omkostningstung ansættelsesform. Rigsrevisionen finder det tilfredsstillende, at Region Hovedstaden har ændret praksis.

Konklusion

Rigsrevisionen vurderer, at løn- og ansættelsesvilkår for chefer generelt lever op til overenskomster og andre aftaler. Det er dog Rigsrevisionens vurdering, at der i forhold til kontraktansættelser er forhold, som ikke er i overensstemmelse med reglerne. Dette finder Rigsrevisionen ikke helt tilfredsstillende.

Rigsrevisionen finder, at:

- Region Hovedstaden bør sikre, at der fradrages i kontrakttillægget, hvis der aftales forbedrede kontraktvilkår.
- Der i ansættelseskontrakter hvor både protokollatet og rammeaftale om åremålsansættelse finder anvendelse, bør fremgå væsentlige ansættelsesvilkår som tilbagegangsstilling, da der ellers kan opstå tvivl om, hvilke vilkår der er gældende for ansættelsen.

II. Nyansættelser i koncerntre og sekretariatet

Rigsrevisionen har vurderet om Center for HR's administration af nyansættelser i koncerntre og sekretariatet er tilrettelagt med tilfredsstillende forretningsgange og interne kontroller og understøtter, at medarbejderne får korrekt løn og pension. Rigsrevisionen har desuden udtaget en stikprøve på 9 nyansættelser i ikke-ledende stillinger i koncerntre og sekretariatet for at efterprøve, om bestemmelser i overenskomster og andre aftaler bliver fulgt.

Personalesager

Der er personalesager for alle ansatte, og gennemgangen af sagerne viste, at de generelt er veldokumenterede. Gennemgangen af sager udtaget i stikprøven viste desuden, at Region Hovedstaden udarbejder fyldestgørende notater og gemmer e-mails som dokumentation i sagerne, hvilket giver mulighed for at følge sagsgange og truffne beslutninger i de konkrete sager. Dette finder Rigsrevisionen tilfredsstillende.

Stillingsopslag

Den stikprøvevise gennemgang af sager har vist, at ledige stillinger opslås i overensstemmelse med reglerne på området.

Ansættelseskontrakter

Ansættelseskontrakterne indeholder fyldestgørende oplysninger om ansættelsesvilkår og opfylder kravene i *ansættelsesbevisloven*. Der er udarbejdet standardbreve og formularer, og der er it-systemer, som understøtter hele ansættelsesprocessen.

Den stikprøvevise gennemgang viste, at nyansatte medarbejdere i Koncerntre og Sekretariatet modtager korrekt løn og pension.

Anciennitetsberegning

Anciennitetsberegning er foretaget med udgangspunkt i afsluttet uddannelse og tidligere beskæftigelse. Anciennitetsberegningen er dokumenteret på de gennemgåede personalesager.

Funktionsadskilt kontrol

Gennemgangen viste, at Region Hovedstaden foretog funktionsadskilt kontrol ved nyansættelser, og at dokumentation i form af kontrol-mail var arkiveret på samtlige af de gennemgåede sager.

Konklusion

Det er Rigsrevisionens vurdering, at forretningsgange og interne kontroller i Center for HR understøtter, at nyansatte medarbejdere i ikke-ledende stillinger i koncerntre og sekretariatet får korrekt løn og pension. Den stikprøvevise gennemgang af personalesager viste, at bestemmelser i overenskomster og andre aftaler blev fulgt.

III. Disponering

Rigsrevisionen har undersøgt, om Region Hovedstaden har dækkende beskrivelser af, hvem der er bemyndiget til at disponere på lønområdet. Derudover har Rigsrevisionen på baggrund af de gennemgåede sager efterprøvet, om udbetalingerne er godkendt af en der til bemyndiget. Gennemgangen er foretaget på baggrund af *Kasse- og regnskabsregulativet, retningslinjer for chefløn i Region Hovedstaden*, delegationsrammer samt notater og referater fra regionsrådsmøder og koncerndirektionsmøder.

Disponering af udgifter skal ske i overensstemmelse med de materielle og beløbsmæssige forudsætninger, hvorunder bevillingerne er givet. Det fremgår normalt af regnskabsinstruksen, hvem der har disponeringsret på de forskellige områder, og dermed kan indgå aftaler, der medfører eller kan medføre udgifter for regionen, herunder også disponeringsret over lønudgifter.

Rigsrevisionen kan konstatere, at det fremgår af Region Hovedstadens kasse- og regnskabsregulativ, at Regionsrådsformanden og regionsdirektøren har dispositions- og anvisningsbeføjelser i forhold til samtlige indkøb af varer og ydelser, øvrige udgifter og samtlige indtægter, og at disse beføjelser kan delegeres. Region Hovedstaden har oplyst, at regionsrådet den 21. januar 2014 har godkendt, at regionsrådet delegerer kompetence til administrationen, herunder til ledelsen af det enkelte hospital og det enkelte center. Den delegerede kompetence omhandler retten til at træffe beslutninger inden for budgettets rammer og inden for de godkendte bevillingsniveauer vedr. den løbende sædvanlige drift af regionens hospitaler, virksomheder og øvrige administration.

Delegationsrammen for centerchefer, centerdirektører, ledende overlæger og klinikchefer er givet i *Retningslinjer for chefløn i Region Hovedstaden*. Det er hospitalet, der har forhandlingskompetencen og kan godkende lønniveauer inden for delegationsrammen. For chefstillinger i koncerntrenerne og virksomhederne fremgår delegationsrammerne ikke af retningslinjerne, men det fremgår af referater fra koncerndirektionsmøder, at delegationsrammen er den lønstruktur de nuværende chefer bliver aflønnet efter, og det er som udgangspunkt Center for HR der kan disponere inden for delegationsrammerne. For regionsdirektøren, koncerndirektører, hospitalsdirektører og vicedirektører fremgår det af retningslinjerne, at det er Center for HR, der har forhandlingskompetencen, men det fremgår ikke, om Center for HR har en delegationsramme at disponere inden for.

Derudover har Region Hovedstaden oplyst, at når det i *Retningslinjer for chefløn i Region Hovedstaden* bliver beskrevet, at hospitalet har forhandlingskompetencen, så er det hospitalets HR afdeling, der udarbejder lønaftalen med mandat fra hospitalsledelsen, og det samme gælder for Center for HR, der altid har en korrespondance med koncerndirektionen, der godkender lønniveauet, inden en aftale om løn indgås.

Revisionen viste, at lønudgifter i forbindelse med stillinger på ledelseniveau generelt er disponeret korrekt i henhold til de interne retningslinjer. Dog dokumenteres relevant korrespondance med koncerndirektionen og hospitalsledelserne ikke konsekvent. Rigsrevisionen finder, at godkendelsen af lønudgiften fra koncerndirektionen og hospitalsledelsen altid bør dokumenteres på sagen, så det fremgår, at den dispositionsbemyndigede har taget stilling til, hvordan lønmidlerne skal anvendes.

Det er Rigsrevisionens vurdering, at det ikke fremstår helt klart, hvem der er bemyndiget til at godkende cheflønninger, hvilket blandt andet skyldes, at delegering af dispositionsbemyndigelsen i forhold til løn både fremgår af retningslinjer, notater, referater, delegationsrammer mv. Rigsrevisionen finder, at delegeringen bør forenkles, så det fremgår klart, hvem der er bemyndiget til at disponere, og inden for hvilke delegationsrammer de dispositionsbemyndigede kan godkende løn.

For ansatte i ikke-ledende stillinger, har revisionen vist, at der generelt ikke er beskrivelser af hvem der kan disponere lønudgifter. Vi har modtaget et delegationspapir fra ét koncerncenter, der dog ikke beskrev hvilke medarbejdere, der har fået delegeret bemyndigelsen til at disponere løn. Det har derfor ikke været muligt for Rigsrevisionen at efterprøve, om udbetalingerne er godkendt af en dertil bemyndiget, hvad angår nyansættelser af medarbejdere i ikke-ledende stillinger. Dette finder Rigsrevisionen ikke tilfredsstillende.

Rigsrevisionen finder, at Region Hovedstaden bør formalisere delegeringen af disponeringsret på lønområdet for de ikke-ledende stillinger, så det tydeligt fremgår, hvem der kan indgå aftaler, der medfører eller kan medføre udgifter for regionen. Det er Rigsrevisionens vurdering, at dette med fordel kan ske i *Kasse- og regnskabsregulativet* eller i supplerende beskrivelser til regulativet.

Konklusion

Det er Rigsrevisionens vurdering, at det ikke fremstår helt klart, hvem der er bemyndiget til at godkende løn for de ledende stillinger, hvilket blandt andet skyldes, at delegering af dispositionsbemyndigelsen både fremgår af retningslinjer, notater, referater, delegationsrammer mv. Desuden mangler der beskrivelser af, hvem der er bemyndiget til at disponere over lønudgifter for de ikke-ledende stillinger.

Revisionen viste, at lønudgifter i forbindelse med stillinger på ledelseniveau generelt er disponeret korrekt i henhold til de interne retningslinjer. Hvad angår nyansættelser i de ikke-ledende stillinger har det ikke været muligt for Rigsrevisionen at efterprøve, om udbetalingerne er godkendt af en dertil bemyndiget, da der generelt ikke er beskrivelser af hvem der kan disponere lønudgifter.

Rigsrevisionen finder, at:

- Godkendelsen af lønudgiften fra koncerndirektionen og hospitalsledelsen altid bør dokumenteres på sagen, så det fremgår, at den dispositionsbemyndigede har taget stilling til, hvordan lønmidlerne skal anvendes.
- Delegeringen bør forenkles, så det fremgår klart, hvem der er bemyndiget til at disponere, og inden for hvilke delegationsrammer de dispositionsbemyndigede kan godkende løn.
- Region Hovedstaden bør formalisere delegeringen af disponeringsret på lønområdet for de ikke-ledende stillinger, så det tydeligt fremgår, hvem der kan indgå aftaler, der medfører eller kan medføre udgifter for regionen.