


3.1. Nye bemærkninger 2018


3.1.1 Nøglekontroller	Ansvarlige: Anne Boll	Deadline: 30. juni 2019 – effektivt kontrolmiljø 31. december 2019 - effektiviseringspotentialer
Observationer og risici	Revisionsbemærkning	Revisionsopfølgning ●
<p>Fra efteråret 2017 er der sket væsentlige ændringer i det kontrolmiljø, som er tilrettelagt på lønområdet i kommunen. Ressourcetunge manuelle opdagende kontroller er i stor udstrækning omlagt til elektroniske forebyggende kontroller, som er vurderet mere effektive. Derfor er det væsentligt, at alle kommunens enheder er omfattet af de tilrettede nøglekontroller.</p> <p>1.dagskontrol Vi har i forbindelse med vores test af 1.dags-kontrol konstateret, at særlige enheder udelades af datagrundlaget.</p> <p>Enhederne GRUK og Skt. Annæ Gymnasium indgår ikke i kontrolmiljøet og er ikke omfattet af nøglekontrollerne, der er tilrettelagt på lønområdet.</p> <p>Det er efterfølgende oplyst af KS, at enhederne ligeledes ikke indgår i anormalitets-kontrollen og den faglig lønkontrol. Dog indgår medarbejdere med lønindberetnings-adgang til Opus i den særlige lønkontrol.</p>	<p>Vi skal henstille, at også lønudbetalinger til GRUK og Skt. Annæ Gymnasium indgår i kommunens samlede kontrolmiljø centralt i KS, i lighed med alle kommunens andre enheder.</p> <p>KS oplyser, at disse to enheder ikke var en del af samlingen af administrative opgaver, hvor ressourcer blev flyttet fra forvaltningerne til KS. Derfor indgår de to enheder ikke i det tilrettede kontrolmiljø.</p> <p>Efter vores opfattelse bør ressourcer i dette tilfælde ikke være afgørende i forhold til tilrettelæggelsen af et effektivt kontrolmiljø. Endvidere bør det undersøges, om der ikke kan realiseres en effektivisering i de to enheder, ved at KS overtager lønadministrationen, i lighed med alle kommunens andre enheder.</p>	<p>Økonomiforvaltningen er enig i revisionsbemærkningen vedrørende nøglekontroller, men gør dog opmærksom på at de kontroller der er tilrettelagt i KS, er baseret på omfattende risikovurderinger som det kræver forretningskendskab for at foretage. Dette er ikke tilfældet for de særlige enheder, og KS vil derfor understøtte kontrolmiljøet omkring de to enheder i henhold til nedenstående handlingsplan</p> <p>Handlingsplan:</p> <ul style="list-style-type: none"> • KS fremsender resultaterne af de løbende kontroller som KS foretager på baggrund af rapporttræk i lønsystemet, dvs. førstedagskontroller og anormalitetskontroller. • I forbindelse med første udsendelsesrunde beskriver KS kort hvad data dækker over, og hvad modtagerne skal være opmærksomme på ved gennemgang af data. KS orienterer ligeledes om, at kontrolmiljøet på de særlige enheder bør baseres på konkrete risikovurderinger. <p>Det er herefter forvaltningernes ansvar at håndtere det materiale KS fremsender.</p> <p>I kommunikationen med forvaltningerne vil KS derudover understrege, at det er de lokale ledelsers ansvar at sikre et betryggende kontrolmiljø på de særlige enheder.</p> <p>De første rapporter fremsendes i løbet af andet kvartal 2019.</p> <p>Forvaltningerne og KS vil, foranlediget af bemærkningen, afsøge potentialer for et ændret opgavesnit, herunder effektiviseringspotentialer.</p> <p>Afdækningen forventes afsluttet 2. halvår 2019.</p>


3.2. Videreførte bemærkninger i 2018


3.2.1 Lønadministration selvejende institutioner	Ansvarlige: Anne Boll	Deadline: 30. juni 2019
Observationer og risici	Revisionsbemærkning	Revisionsopfølgning ●
<p>Vi anførte i vores beretning for 2017, at: Vi skal henstille, at KS får etableret en lønproces for, at lønindberetning af de selvejende institutioner sker på eget SE-nummer.</p> <p>Opfølgning i 2018: Intern Revision har konstateret, at KS har etableret en proces, hvor lønkørslen for de selvejende institutioner er foretaget på egne SE-numre fra og med marts måned 2018. Der er et enkelt SE-nummer, som udgør en kommunal institution som burde være lønkørt ved kommunens SE-nummer. KS oplyser, at forholdet berigtiges fra indkomståret 2019.</p> <p>KS oplyser efterfølgende, at en enkelt selvejende institution fejlagtigt har været indberettet som en kommunal institution i 2018. Forholdet kan først berigtiges primo 2019.</p>	Revisionsbemærkningen videreføres i 2018 og forventes lukket i 2019.	<p>Økonomiforvaltningen er enig i revisionsbemærkningen vedrørende lønadministration selvejende institutioner.</p> <p>KS har overflyttet lønudbetalingerne for 29 selvejende institutioner til deres egne SE-numre med lønkørslen i marts 2018. Forholdet vedr. de 29 selvejende institutioner er løst.</p> <p>KS er i februar 2019 blevet gjort opmærksom på yderligere én selvejende institution, Aktivitetshuset Baldersgade, som grundet en fejl i stamdata hidtil har stået som kommunal i kommunens systemer. Denne institution overflyttes til lønkørsel på eget SE-nummer som led i den daglige drift og de løbende tilretninger af oplysninger i KK-org. Ændringerne er på plads senest d. 30. juni 2019.</p> <p>Handleplanen forventes gennemført pr. 30. juni 2019.</p>


3.4. Observationer i øvrigt 2018

Sagsgennemgang	Ansvarlige: Anne Boll	Deadline: Gennemført
Observationer og risici	Revisionsbemærkning	Revisionsopfølgning 
<p>Vi har igen i 2018 udført sagsgennemgang. I de gennemgåede 149 sager er der konstateret fejl i 8 sager, hvor vi har konstateret manglende eller ikke fyldestgørende dokumentation i lønsagerne, samt manglende berigtigelse med potentiel økonomisk betydning.</p> <p>Vi vurderer, at der er tale om enkeltstående fejl, som kan henføres til:</p> <ul style="list-style-type: none">• i 1 tilfælde er der foretaget tastefejl af variabel ydelse – KS• i 1 tilfælde er der udbetalt overarbejde efter forkert overenskomst – KS• i 1 tilfælde mangler der udarbejdelse af ansættelsesbrev – KS• i 2 tilfælde opfylder kørselsskema ikke krav fra SKAT – KFF og SUF• i 3 tilfælde mangler indhentelse af eksamensbeviser – BUF, SOF og KS	<p>På baggrund af den udførte revision er det vores opfattelse, at kvaliteten i kommunens lønadministration er forbedret efter implementeringen af de nye lønkontroller.</p> <p>Vores gennemgang viser en fejlmængde på 5% af de 149 kontrollerede sager, mens fejl-mængden udgør 2% i sager, der kan henføres til efter implementeringen af nye lønkontrol-ler. Det er udelukkende konstateret enkeltstående fejl og ingen systematiske fejl.</p> <p>Lønnenhedens egen faglige lønkontrol viser for juli – december måned 2018 en fejl-mængde på 5-7% af de kontrollerede sager, mod en tidligere fejlmængde på 18% i 2017 før indførelsen af nye lønkontroller.</p> <p>Kommunens administration er enig i de observerede fejl, og det er påset, at sagerne er berigtiget.</p>	<p>Økonomiforvaltningen er enig i revisionsbemærkningen vedrørende sagsgennemgangen. Intern Revision har påset, at sagerne er berigtiget.</p> <p>Da der ikke er tale om systematiske fejl, udarbejdes der ikke en handleplan for området.</p>

Resultatløn	Ansvarlige: Anne Boll	Deadline: 30. juni 2019
Observationer og risici	Revisionsbemærkning	Revisionsopfølgning 
<p>Vi har foretaget en gennemgang af udbetalinger for ansatte på løntrin 49-52 af resultatløn i 50 tilfælde samt engangstillæg i 7 tilfælde.</p> <p>I de gennemgåede sager, har vi observeret følgende:</p> <p><i>I 50 ud af 50 resultatlønskontrakter indeholder specifikke mål.</i> Det er positivt, at resultatkontrakterne indeholder specifikke mål for chefernes indsats, således at det er muligt at konstatere, om et mål er opfyldt eller ikke er opfyldt.</p> <p><i>I 11 ud af 50 tilfælde baserer udbetalingerne sig på en opgørelse af målopfyldelsen i resultatlønskontrakterne.</i> Revisionen finder, at resultatlønskontrakter bør opgøres ved at udregne målopfyldelsen af de specifikke mål fastsat forud for kontraktperioden, så udbetalingen af resultatløn afspejler de faktiske resultater i løbet af kontraktperioden.</p> <p><i>I 18 ud af 39 udbetalinger har forvaltningerne begrundet den skønsmæssige vurdering skriftligt og dækkende.</i> Revisionen finder, at der ved en skønsmæssig vurdering af resultatlønnen bør foreligge en skriftlig og dækkende begrundelse, så kriterierne for den udbetalte resultatløn er gennemskuelige. I de resterende 21 tilfælde, der kan henføres til henholdsvis ØKF 18 og BIF 3, foreligger der ikke en skriftlig og fuldt ud dækkende begrundelse for den udbetalte resultatløn.</p> <p>I 4 tilfælde i ØKF, er opgørelsen af målopfyldelsen foretaget, men udbetalingen er ikke i overensstemmelse hermed.</p> <p><i>I 8 ud af 50 resultatlønskontrakter er der udbetalt det fulde beløb.</i> Udbetaling af det fulde beløb kan være tegn på uambitiøse mål. Ledelsen bør ved indgåelse af fremtidige resultatlønskontrakter være opmærksom herpå. De 8 tilfælde kan henføres til ØKF, og det bemærkes, at i 6 ud af de 8 tilfælde foreligger der desuden ikke en fuldt ud dækkende begrundelse.</p> <p><i>I 6 ud af 7 sager er der også i tidligere år udbetalt engangstillæg som led i en bonus-lignende ordning.</i></p> <p>De 6 tilfælde kan henføres til henholdsvis KFF 4 og BUF 2.</p> <p>Gennemgangen viser desuden, at der er fejl i datagrundlaget for registreringen af en-gangstillæg i kommunen og at indberetningen fra forvaltningerne på henholdsvis resultatløn og engangstillæg er forskellig.</p>	<p>På baggrund af den udførte revision er det vores opfattelse, at forvaltningerne i al væsentlighed anvender værktøjet resultatløn hensigtsmæssigt.</p> <p>Det er aftalt med BIF, at dokumentationen fremover foreligger på sagerne i form af en konkret opgørelse af målopfyldelse i resultatlønskontrakterne eller en begrundet skriftligt og dækkende beskrivelse ved skønsmæssig vurdering.</p> <p>ØKF har i forbindelse med opgørelse af resultatløn for 2018 i februar 2019 forbedret dokumentationen i overensstemmelse med ovenstående.</p> <p>Endvidere anbefales det, at:</p> <p>ØKF ved indgåelse af fremtidige resultatlønskontrakter er opmærksom at udbetaling af det fulde beløb kan være tegn på uambitiøse mål.</p> <p>Hvis et engangstillæg udbetales som led i en bonuslignende ordning hvert år, anbefales det, at ledelsen vurderer, hvorvidt der med fordel kan udarbejdes en resultatkontrakt, der indeholder specifikke mål for chefernes indsats.</p> <p>Vi skal anbefale, at der sker en ændring af indberetningsmuligheden fra forvaltningerne i serviceportalen på resultatløn og engangstillæg, samt at KS laver en oprydning af eksisterende registreringer af engangstillæg.</p>	<p>Økonomiforvaltningen er enig i revisionsbemærkningen vedrørende resultatløn. Efter dialog med Intern Revision har KS ændret indberetningsmuligheden for forvaltningerne i serviceportalen på resultatløn og engangstillæg.</p> <p>KS vil foretage en gennemgang og oprydning i eksisterende registreringer af engangstillæg.</p> <p>Handlingsplanen forventes gennemført pr. 30. juni 2019.</p>

Nøglekontroller	Ansvarlige: Anne Boll	Deadline: Gennemført
Observationer og risici	Revisionsbemærkning	Revisionsopfølgning 
<p>Fra efteråret 2017 er der sket væsentlige ændringer i det kontrolmiljø, som er tilrettelagt på lønområdet i kommunen. Ressourcetunge manuelle opdagende kontroller er i stor udstrækning omlagt til elektroniske og forebyggende kontroller, som er vurderet mere effektive.</p> <p>Faglig lønkontrol – før og efter lønkørslen Faglig lønkontrol før lønkørsel vedrører ansættelser, interne flytninger, lønændringer mv. og udføres for alle de lønkørsler (forudlønnen, bagudlønnen og timelønnen mv.). Testes månedligt i KS.</p> <p>Faglig lønkontrol efter lønkørsel vedrører primært fratrædelser og udføres for alle de lønkørsler (forudlønnen, bagudlønnen og timelønnen mv.). Testes månedligt i KS.</p> <p>Gennemgangen har omfattet kontrollen udført for maj og juli måned 2018 og har givet anledning til følgende observationer: Udfordring med at sagsbehandler/system ikke får fejltypen med, hvilket har betydning for kategoriseringen af lønkonsekvens ved fejl. Det har betydning for Power BI og deres mulighed for at analysere på data. Opsamlingen af fejl og behandlingen af fejl på lønkontrolforum er ikke tydeligt dokumenteret i forhold til tiltag – herunder hvorvidt der er tale om enkeltstående- eller systemmæssige fejl.</p>	<p>Sagsbehandlerne skal forbedre dokumentationen af de fejl og mangler, der konstateres i forbindelse med kontrollerne. Dokumentationen er vigtig, således at der kan analyseres på de konstaterede fejl og mangler. Dokumentationen for opsamlingen herpå i Lønkontrolforum - herunder vurderingen af, om der er tale om enkeltstående eller systematiske fejl og mangler - skal ligeledes forbedres.</p>	<p>Økonomiforvaltningen er enig i revisionsbemærkningen vedrørende nøglekontroller. KS har med overgangen til Serviceportalen sikret, at samtlige fejl registreres. Registreringerne drøftes på lønkontrolforum, hvor det vurderes om der er tale om enkeltstående eller systematiske fejl. Vurderingen vil fremgå af referaterne fra møderne.</p> <p>Handlingsplanen er gennemført i februar 2019.</p>

Udbetalingskoder i CICS	Ansvarlige: Anne Boll	Deadline: Gennemført
Observationer og risici	Revisionsbemærkning	Revisionsopfølgning 
<p>I forbindelse med revisionens udførelse har vi observeret, at en straksudbetalingskode DI23 fra kommunens tidligere funktionalitet i KMD-løn CICS stadig var aktiv, og vi har bedt KS afdække, hvorvidt flere straksudbetalingskoder i CICS stadig var aktive.</p> <p>KS har i samarbejde med KMD afdækket aktiviteten på indberetningsbillederne DI22-DI24, som har givet anledning til:</p> <ul style="list-style-type: none"> - 2 adgange slettet, da medarbejdere ikke længere har arbejdsopgaver med behov for autorisationen - 10 adgange i BUF, med adgang til at følge data fra LARA (Ungdomsskolens kursus- og undervisningsplanlægningssystem) kommer igennem til lønsystemet. - 2 adgange i KS til håndtering af udbetaling af barselsfondstilskud til tjenestesteder. <p>Der er udelukkende sket udbetalinger til tjenestesteder af barselsfondstilskud, og de 2 medarbejdere i KS er omfattet af den særlige lønkontrol.</p> <p>KS oplyser, at samtlige medarbejdere med adgang til indberetningsbillederne fra august 2018 også indgår i den særlige lønkontrol.</p>	<p>Vi skal henstille, at medarbejdere med aktive rettigheder/autorisationer i CICS fremover indgår i kommunens eksisterende kontrol-miljø.</p>	<p>Økonomiforvaltningen er enig i revisionsbemærkningen vedrørende udbetalingskoder i CICS.</p> <p>Fra august 2018 indgår samtlige medarbejdere med adgang til indberetningsbillederne i den særlige lønkontrol.</p> <p>Handlingsplanen er gennemført pr. august 2018.</p>

Anciennitet (erfaringsdato)	Ansvarlige: Anne Boll	Deadline: 30. september 2019
Observationer og risici	Revisionsbemærkning	Revisionsopfølgning 
<p>Opfølgning 2018: Vi har i forbindelse med revisionen i 2018 fulgt op på udestående revisionsbemærkninger fra 2017, der blandt andet kan henføres til en observation omkring anciennitet, der videreføres som selvstændig observation.</p> <p>KS har gennemført en analyse af anciennitetsberegninger i 200 sager. Analysen er gennemført på udvalgte sager med høj risiko for fejl grundet kompleksiteten på overenskomstområdet. Analysen viser, at indsatsen med styrkelse af kontrolmiljøet, uddannelsesindsats i foråret 2017 og øget fokus på området har mindsket antallet af fejl.</p> <p>Indsatsen på området viser en klar forbedring. Dog konkluderer KS i analysen, at området fortsat udfordrer, og at KS vil have et fortsat fokus på forbedringer af anciennitetsberegninger.</p> <p>CLP vil i samarbejde med Personalejura og forhandling nedsætte en arbejdsgruppe i foråret 2019 med formål om udarbejdelse af anbefalinger til en nemmere og mindre rigidt anciennitetsfastsættelse. Anbefalingerne vil blive forelagt IR.</p>	<p>Vi har konstateret, at KS ikke er helt i mål med revisionsbemærkningen vedrørende anciennitet, men vi vurderer, at risici er reduceret til et niveau, der ikke giver anledning til bemærkning. Bemærkningen videreføres derfor i 2018 som selvstændig observation.</p> <p>Når CLP fremlægger anbefalingerne til håndteringen af anciennitetsfastsættelse for IR, vil IR vurdere, om risiciene i observationen er afdækket.</p>	<p>Økonomiforvaltningen er enig i revisionsbemærkningen vedrørende anciennitet (erfaringsdato).</p> <p>Handleplan</p> <p>CLP vil i samarbejde med Personalejura og forhandling nedsætte en arbejdsgruppe i foråret 2019 med formål om udarbejdelse af anbefalinger til en nemmere og mindre rigidt anciennitetsfastsættelse. Anbefalingerne vil blive forelagt IR.</p> <p>Handlingsplanen forventes gennemført pr. 30. september 2019.</p>