



KØBENHAVNS KOMMUNE
Intern Revision

9. april 2014

RAPPORT 2013

Socialforvaltningen

Revision af lønområdet 2013

MODTAGER:

Administrerende direktør Anette Laigaard

FORORD

Intern Revision (IR) har i denne rapport redegjort for den udførte revision af lønområdet for 2013 samt konklusionerne herpå.

Lønrevisionen er en del af den lovpligtige revision og indgår i grundlaget for den eksterne revisors påtegning af kommunens årsregnskab. Revisionen er tilrettelagt og udført på grundlag af et planlægningsnotat, der er godkendt af kommunens eksterne revisor.

Denne rapport redegør for vores observationer vedrørende lønudbetalinger til medarbejdere ansat i SOF. Tilrettelæggelsen og administrationen af lønprocesserne bliver i løbet af 2014 fuldt ud overdraget til Koncernservice (KS). Denne rapport skal derfor ses som en orientering af forvaltningen, og indeholder følgelig ikke handleplaner til imødegåelse af identificerede risici.

Lone Forsberg
Konstitueret Revisionschef

Karsten Petersen
Manager

Indholdsfortegnelse

1. FORMÅL, OMFANG, AFGRÆNSNING OG METODE.....	4
1.1. FORMÅL.....	4
1.2. OMFANG OG AFGRÆNSNING	4
1.3. METODE	4
2. LEDELSESRESUME	6
3. REVISIONS UDFØRELSE OG OBSERVATIONER.....	7
3.1. DATAANALYTISK REVISION.....	7
3.2. DETAILTEST AF LØNNINGER.....	13

1. FORMÅL, OMFANG, AFGRÆNSNING OG METODE

1.1. Formål

Formålet med revisionen af lønområdet er at vurdere, om løn-udbetalinger er foretaget i henhold til gældende regelsæt, og om lønudgifterne indgår i kommunens årsregnskab i overensstemmelse med Budget- og regnskabssystemet for kommuner.

1.2. Omfang og afgrænsning

Lønområdet omfatter de processer, it-systemer mv., der varetager lønadministrationen samt de handlinger, der understøtter de enkelte processer og kontroller.

Lønudgifterne i Københavns Kommunes regnskab omfatter tillige lønudgifter for medarbejdere, ansat i selvejende institutioner, som kommunen har driftsoverenskomst med. Disse poster revideres i særskilte regnskaber, hvor der afgives eksterne revisionspåtegninger. Disse lønudgifter omfattes derfor ikke af nærværende revision.

1.3. Metode

Lønrevisionen for 2013 er tilrettelagt under hensyntagen til, at opgaver vedr. lønadministrationen løbende er flyttet fra forvaltningerne til Koncernservice. For SOF's vedkommende blev lønadministrationen for de centrale enheder overflyttet i 2013. I 2014 overflyttedes lønadministrationen for de resterende enheder (decentrale institutioner).

IR har derfor i samarbejde med Deloitte valgt at gennemføre revisionen ud fra en substansbaseret strategi. Det vil sige, at revisionen primært er udført ved en gennemgang af udvalgte lønsager. Revisionen er således ikke baseret på at vurdere, hvorvidt de etablerede kontroller er dokumenterede og har fungeret effektivt i perioden. Substansrevisionen har omfattet følgende hovedkomponenter:

- Dataanalytisk revision
- Detailtest af lønninger

Nærværende rapport indeholder en redegørelse for resultatet af ovenstående gennemgang på SOF's område. Der er udarbejdet en tilsvarende rapport til de øvrige forvaltninger.

Til orientering har vi endvidere foretaget følgende revisioner på lønområdet for regnskabsåret 2013:

- Et antal servicebesøg hos decentrale enheder i kommunens forvaltninger, hvor revisionen af processerne i relation til løn indgik som et delområde. For SOF's vedkommende drejer det sig om 8 centre. Denne gennemgang er dels rapporteret direkte til de besøgte enheder og dels i en samlerapport til forvaltningen.
- En gennemgang af design og implementering af de etablerede lønprocesser og kontroller i Koncernservice. Der er redegjort for resultatet af denne gennemgang i rapporten "Generelle og tværgående forhold på løn- og personaleområdet for 2013". Heri er desuden redegjort for resultatet af de øvrige revisionsbehandlinger på lønområdet.

2. LEDELSESRESUME

Det er sammenfattende vores vurdering, at lønrevisionen ikke har givet anledning til væsentlige bemærkninger vedrørende lønudbetalinger til medarbejdere ansat i SOF. Vi vurderer på dette grundlag, at de etablerede processer på lønområdet har bidraget til, at der ikke forekommer væsentlige fejl i regnskabet. Vi har dog konstateret enkelte tilfælde, hvor der forekommer mindre fejl i den udbetalte løn til medarbejdere.

Konklusionen er baseret dels på dataanalyse af løntransaktioner, der afviger fra det forventede, og dels på detailrevision af tilfældige stikprøver inden for tilgange og afgang.

I forbindelse med dataanalysen har vi i de fleste tilfælde umiddelbart kunnet sandsynliggøre lønudgifterne ud fra de foreliggende registreringer i lønsystemet. I 6 tilfælde har vi indhentet dokumentation/redegørelse fra SOF. Gennemgangen har givet anledning til mindre bemærkninger i 3 tilfælde.

Vi har i forbindelse med detailrevisionen gennemgået 22 sager (henholdsvis 17 tilgange og 5 afgang). Dette har i 7 tilfælde (henholdsvis 4 tilgange og 3 afgang) givet anledning til mindre bemærkninger.

I de tilfælde hvor vi har konstateret væsentlige forhold, er de formidlet til KS, og nærværende rapport giver ikke anledning til, at SOF skal foretage sig yderligere.

3. REVISIONS UDFØRELSE OG OBSERVATIONER

Indledningsvist præsenteres et overblik over forvaltningernes lønudgifter samt antal årsværk for henholdsvis 2012 og 2013.

Tabel 1 Udgifter på hovedart 1 (mio. kr.) samt årsværk

	Lønudgifter			Årsværk		
	2012	2013	Ændr. (%)	2012	2013	Ændr. (%)
ØKF	1.038	1.100	6,0%	2.053	2.150	4,7%
SUF	3.077	3.024	-1,7%	8.196	7.925	-3,3%
BUF	6.825	7.004	2,6%	17.850	18.182	1,1%
TMF	912	930	2,0%	2.021	2.014	-0,3%
KFF	693	659	-4,9%	1.654	1.540	-6,9%
SOF	2.879	2.951	2,5%	6.901	6.924	0,3%
BIF	845	809	-4,2%	2.603	2.532	-2,7%
ØVR	17	16	-2,9%	27	25	-6,3%
I alt	16.286	16.495	1,3%	41.306	41.293	0,0%

Kilde: Lønudgifter iht. Rubin. Årsværk iht. Personaleoversigten 2013

Nedenfor redegør vi i afsnit 3.1 for indhold og resultat af den dataanalytiske revision. Efterfølgende redegør vi i afsnit 3.2 for indhold og resultat af detailtesten af lønninger.

3.1. Dataanalytisk revision

Grundlag

Formålet med den dataanalytiske revision er at vurdere, hvorvidt løndata indeholder væsentlige fejl, og hermed at væsentlige afvigelser i hele populationen af løndata identificeres og vurderes. Revisionen gennemføres ved en nøje identifikation og vurdering af usædvanlige løndata inden for en række risikofyldte områder på tværs af kommunens forvaltninger. Omfanget af usædvanlige løndata bevirker, at revisionen omfatter et antal stikprøver, valgt ud fra væsentlighed og risiko.

Som grundlag for dataanalysen har vi etableret en revisionsdatabase, som indeholder løndata fra Opus Overblik, omfattende perioden december 2012 - december 2013. Løndata er for hver medarbejder specificeret på løntype (Opus Overblik's gruppering af TF-koder), lønklasse, organisation og måned. Inden for udvalgte områder er data suppleret med udtræk fra KMD's lønsystem (CICS) på specifikke TF-koder.

Som inspiration præsenteres i nedenstående tabeller udtræk fra databasen vedrørende SOF, med udgangspunkt i de økonomisk væsentligste områder:

Tabel 2 Udvikling i Top 20 lønklasser i SOF (mio. kr.)

Lønklasse	2012	2013	Stigning	...i %
SOCIALPÆDAGOG	579,3	618,0	38,8	7%
SOCIALRÅDGIVER	204,5	227,6	23,1	11%
PÆD.MEDHJ.	208,0	221,3	13,3	6%
SOC.- OG SUNDH.ASS.	210,7	216,8	6,1	3%
SOC.- OG SUNDH.HJÆLP	104,2	100,1	-4,1	-4%
SPECIALIST	98,1	96,2	-1,9	-2%
KONTORFUNKTIONÆR	85,5	83,9	-1,6	-2%
SYGEPLEJERSKE	60,2	65,3	5,0	8%
LEDER	52,2	57,7	5,5	11%
PSYKOLOG	56,2	57,5	1,3	2%
HJEM M EVEJLEDER	57,1	56,2	-0,9	-2%
CHEF	54,2	51,2	-3,0	-5%
ERGOTERAPEUT	44,9	49,5	4,6	10%
OM SORGS-/ PÆD.MEDHJ.	53,4	48,6	-4,7	-9%
MAGISTER	48,0	47,7	-0,3	-1%
LÆRER	40,1	41,0	0,9	2%
RENG.-/ KØKKENMEDHJ.	42,3	40,6	-1,7	-4%
AFD.LEDER DØGNINST.	37,8	36,0	-1,7	-5%
JURIST	35,1	33,7	-1,4	-4%
AFDELINGSLEDER	30,1	26,9	-3,1	-10%

Tabel 3 Udvikling i TOP 20 Løntyper i SOF (mio. kr.)

Løntype	2012	2013	Stigning	...i %
GRUNDLØN	2.029,1	2.097,6	68,5	3%
KVALIFIKATIONSLØN	196,2	201,9	5,7	3%
FUNKTIONSLØN	146,3	148,8	2,6	2%
TIMELØN	113,4	105,4	-8,0	-7%
FERIE DIVERSE	86,0	91,8	5,8	7%
AFTEN-/ NATTJENESTE	57,1	56,3	-0,8	-1%
EKSTRATIMER, MERARB.	32,1	36,5	4,4	14%
ARBEJDSSTIDSTILLÆG	20,6	21,3	0,7	3%
TILLÆG SHK	19,2	20,9	1,7	9%
ANCIENNITETSLØN	20,4	20,4	-0,0	0%
ATP DIFFERENCE	18,4	19,1	0,8	4%
UDKONTERING	16,5	17,4	0,8	5%
SØNDAGS-/ SH-GODTG.	15,3	16,7	1,4	9%
OVERARBEJDE	5,5	5,9	0,4	8%
FRI/ SEN	5,1	5,6	0,5	9%
BEKLÆDNINGSGODTG.	5,1	4,7	-0,5	-9%
SÆRLIG INDKOMST	3,7	3,7	-0,1	-1%
KØRSELSGODTGØRELSE	2,8	3,0	0,2	7%
PENSION U/ LØN	2,5	2,9	0,4	15%
TILLÆG DIVERSE	2,5	2,4	-0,1	-2%

Indhold i dataanalysen

I forbindelse med gennemgangen har vi søgt at opnå overbevisning om, at de usædvanlige løndata ikke er udtryk for fejl. Indledningsvist har vi vurderet, om det ud fra det til rådighed værende materiale (revisionsdatabasen, lønsedler og lønstamdata), kan sandsynliggøres, at de afvigende data ikke er fejlbehæftede. Såfremt dette ikke har været muligt, har vi anmodet forvaltningen/KS om dokumentation/redegørelse for medarbejderens aflønning.

Nedenfor har vi redegjort for indholdet af de delanalyser, der indgår i dataanalysen. Såfremt forvaltningen har forslag til kvalificering af analyserne eller forslag til yderligere analyser, kan de fremsendes til IR, således at de evt. kan indgå i revision af regnskabsåret 2014.

1. Analyse af afvigende grundløn på udvalgte lønklasser

Analysen omfatter en identifikation af medarbejdere, hvis grundløn afviger væsentligt fra den gennemsnitlige grundløn i pågældende lønklasse (f.eks. 'pædagog')

Analysen har omfattet de lønklasser, hvor lønudbetalingerne andrager et væsentligt omfang. Analysen er samtidigt begrænset til de lønklasser, hvor vi forventer, at spredningen er forholdsvis begrænset. Eksempelvis forventes grundlønnen for lønklassen 'pædagog' at være mere homogent sammensat end lønklassen 'chef'.

Følgende lønklasser er udvalgt til gennemgang:

Tabel 4 Lønklasser der indgår i dataanalysen

Lønklasse	Grundløn 2013, hele KK (mio. kr.)
PÆDAGOG	1.193,5
LÆRER	841,4
PÆDAGOGMEDHJÆLPER	598,3
SOCIALPÆDAGOG	494,5
SOC.- OG SUNDH.HJÆLP	441,0
KONTORFUNKTIONÆR	409,1
SOC.- OG SUNDH.ASS.	319,3
RENG.-/KØKKENMEDHJ.	306,3
SOCIALRÅDGIVER	251,1
OVERLÆRER	248,5
SYGEPLEJERSKE	237,9
PÆD.MEDHJ.	146,3
ERGOTERAPEUT	118,0

For hver medarbejder er beregnet nøgletallet "grundløn pr. time". Timerne vedrører de timer, der er registreret under grundløn.

Hermed normeres lønnen i forhold til det antal timer, medarbejderen er ansat, hvorved der tages højde for medarbejdere på nedsat tid og for medarbejdere, der ikke er ansat i hele perioden. Udbetaling af eksempelvis overarbejde indgår ikke i analysen.

Afvigende løndata er identificeret ved at illustrere ovenstående nøgletal for samtlige medarbejdere inden for en lønklasse i et diagram sorteret efter nøgletallets størrelse. Hermed opnås et overblik over spredningen i lønklassen, og medarbejdere, der afviger væsentligt fra normalen, kan identificeres.

2. Top lister på udvalgte områder

Omfatter en analyse af de højeste lønninger på udvalgte områder:

a. Top 400 i KK's samlede lønudbetaling

De 400 højeste lønninger i KK er gennemgået for at identificere medarbejdere med lønklasser, som ikke forventes at indgå i denne kategori. Analysen er ikke forvaltningsopdelt, hvorfor medarbejdere med flere ansættelsesforhold på tværs af forvaltninger indgår med den samlede løn i KK.

b. 10 højeste lønudgifter pr. CPR inden for hver løntype

For hver løntype i Opus Overblik er gennemgået de 10 højeste lønudgifter med henblik på at identificere løndata, der i væsentligt omfang afviger fra de øvrige inden for løntypen.

c. 200 højeste lønudgifter pr. CPR på løntyperne "Ekstratimer.." og "Overarbejde"

De 200 medarbejdere med højeste lønudgifter på løntyperne "Ekstratimer.." og "Overarbejde" er gennemgået for at identificere medarbejdere, hvis lønudgifter afviger væsentligt fra de øvrige i top 200.

3. Store afvigelser pr. måned

Grundlaget for analysen er lønudgifter (eksklusive "Ekstratimer..", "Overarbejde" og "Refusioner") pr. medarbejder pr. måned. Hermed udelades de fravalgte løntypers medvirken til væsentlige udsving i lønnen. Ud fra antal måneder med udbetalt løn i 2013, er der for hver medarbejder beregnet den gennemsnitlige løn pr. måned. Det er for hver medarbejder anført om vedkommende er fratrukket KK i løbet af 2013. Analysen er udført ud fra en forventning om, at de månedlige lønudbetalinger til medarbejdere, der ikke er fratrukket i løbet af 2013, ikke udviser væsentlige udsving.

4. Udbetaling af ferie

Gennemgangen har omfattet en analyse af medarbejdere, hvor der er udbetalt feriepenge. Væsentlige udbetalinger er identificeret for medarbejdere, der ikke er fratrådte.

5. Fratrædelsesgodtgørelse

Gennemgangen har omfattet en analyse af udbetalinger af fratrædelsesgodtgørelser til medarbejdere, der ikke er åremålsansatte og som stadig er ansat i kommunen primo januar 2014.

Resultat af gennemgangen

Vi har i nedenstående tabel præsenteret et overblik over antallet af sager, vi har udvalgt til gennemgang inden for de enkelte delanalyser. Tabellen omfatter samtlige forvaltninger:

Tabel 5 Antal CPR udvalgt pr. delanalyse – hele KK

Stikprøve	Antal CPR
1. Analyse af afvigende lønregistreringer	25
2. a Top n lister - Top 400 KK	4
2. b Top n lister - Top 10 pr løntype	10
2. c Top n lister - Top 200 Merarb. Overarb.	8
3. Store afvigelser pr. måned	14
4. Udbetaling af ferie	3
5. Fratrædelsesgodtgørelse	2
I alt	66

Oversigten er ikke opdelt på forvaltninger, hvilket skyldes, at ét CPR kan være knyttet til flere forvaltninger. Først i forbindelse med tilvejebringelse af dokumentation har vi identificeret, hvilken forvaltning ansættelsesforholdet vedrører.

Vi har gennemgået ovenstående sager med henblik på at vurdere, om løndata er behæftet med fejl. I de fleste tilfælde har vi på grundlag af tilgængeligt materiale kunnet sandsynliggøre, at løndata ikke er behæftet med fejl.

I følgende tilfælde har vi dog været nødsaget til at bede forvaltningen om dokumentation/redegørelser med henblik på at sandsynliggøre, at der ikke er tale om fejl:

Tabel 6 Indhentning af dokumentation/redegørelser

Stikprøve	BIF	BUF	KFF	SOF	SUF	TMF	ØKF	I alt
1. Analyse af afv. grundløn på udv. lønklasser		1		1			1	3
2. a Top n lister - Top 400 KK		1		1*	3**			5
2. b Top n lister - Top 10 pr. løntype		1				1		2
2. c Top n lister - Top 200 mer-/overarbejde	1			1		1	1	4

3. Store afv. pr. måned	2	1	1	1	1			6
4. Udbetaling af ferie	2		1					3
5. Fratrædelsesgodtgørelser			1					1
I alt	1	7	1	6	4	3	2	24

Note: Samme medarbejder optræder både under * og **

Det skal bemærkes, at der ikke er sammenhæng mellem antallet af stikprøver pr. forvaltning og kvaliteten af forvaltningens lønregistreringer.

For SOF's vedkommende har vi indhentet supplerende oplysninger i 6 tilfælde. Gennemgangen har givet anledning til følgende observationer for medarbejdere ansat i SOF:

Ad 1) Afvigende grundløn på udvalgte lønklasser

IR konstaterede, at forskellen mellem en medarbejders udbetalte og bogførte månedsløn ikke alene kunne forklares med pensionsbidraget. Vi anmodede derfor forvaltningen om at undersøge og oplyse årsagen til forskellen mellem bogført og udbetalt løn. Indledningsvist blev det oplyst, at medarbejderen var registreret i lønsystemet med "Ferie uden løn med løbende beregning", således at der hver måned beregnes både pension og ferie af lønnen.

Ifølge den gældende ferieaftale § 26a kan ansatte – inden et optjeningsårs begyndelse – kræve feriegodtgørelse med 12,45 % af lønnen i stedet for ferie med løn og særlig feriegodtgørelse. Det har dog ikke været muligt for forvaltningen at tilvejebringe dokumentation for, at medarbejderen har valgt denne ordning. KS har derfor vurderet, at der er tale om en fejl, og lønnen vil blive berigtiget med virkning fra pågældendes ansættelsesdato 1. maj 2013.

Ad 2.a) Top n lister - Top 400 KK

IR konstaterede, at en social- og sundhedshjælper fremgik af oversigten over de 400 højst lønnede medarbejdere i KK. En nærmere analyse viste, at medarbejderen varetager to ansættelsesforhold, som henholdsvis månedslønnet i SOF og timelønnet i SUF.

KS har oplyst, at pågældende medarbejder var omfattet af KS' egne kontroller vedr. medarbejdere med flere ansættelsesforhold for perioden november 2012 til februar 2013. KS har kategoriseret forholdet som værende 'C1', det vil sige manglende overholdelse af arbejds- og hviletidsbestemmelser.

KS har endvidere oplyst, at der i august 2013 er rettet henvendelse til tjenestestedet i SUF (den sekundære ansættelse, time-lønnet) med en indskærpelse om, at være opmærksom på dobbeltansættelsen, og at arbejds- og hviletidsbestemmelserne fremadrettet skal overholdes. For SOF's vedkommende giver forholdet således ikke anledning til bemærkninger fra IR.

Ad 2.c) Top 200 mer/overarbejde

En medarbejder har i den udvalgte periode arbejdet ca. 10-13 timer dagligt med ganske få undtagelser. Vi har bedt forvaltningen om at bekræfte, at arbejdstidsregler og hviletidsbestemmelser mv. er overholdt for denne medarbejder. Forvaltningen har dog ikke bekræftet dette.

Ad 5) Fratrædelsesgodtgørelse

En medarbejder fratrådte sin stilling med udgangen af november 2013. Ifølge fratrædelsesaftalen blev medarbejderen fritstillet i opsigelsesperioden. Det er anført i fratrædelsesaftalen, at fritstillingen er med fuld modregningsadgang inden for Københavns Kommune. Medarbejderen skulle derfor ifølge aftalen straks oplyse ledelsen, såfremt pågældende fik nyt arbejde i fritstillingsperioden. Den pågældende medarbejder har opnået beskæftigelse pr. 1. oktober 2013 i en anden institution i KK, uden at oplyse dette til tidligere arbejdssted. KS har oplyst, at den uretmæssigt oppebårne løn for 2 måneder for perioden 1/10 til 30/11 2013 på i alt brutto ca. 60 t.kr. (udbetalt løn) vil blive krævet tilbagebetalt.

Ifølge kommunens jurister er der tale om en godtgørelse og ikke fratrædelsesgodtgørelse, hvorfor pågældende er berettiget til godtgørelsen, uanset at pågældende fortsætter ansættelse i en anden institution i kommunen. IR vurderer på dette grundlag, at godtgørelsen (som ifølge lønsedlen er benævnt fratrædelsesgodtgørelse) derfor ikke skulle have været udbetalt som særlig indkomst, men derimod som almindelig a-indkomst.

3.2. Detailtest af lønninger

Detailrevisionen omfatter stikprøvevis test af tilgange og afgang af medarbejdere i Københavns Kommune.

Tilgange

Grundlag og indhold i gennemgangen

Vi har udvalgt 100 tilfældige stikprøver blandt tilgange i Københavns Kommune. Dog har vi sikret os, at der udvælges mindst 5 stikprøver pr. forvaltning, samt at stikprøven består af ca. 90% månedslønnede / 10% timelønnede.

En tilgang er i denne forbindelse defineret som en medarbejder, der i henhold til stamdata, er registreret som værende tiltrådt en organisatorisk enhed i løbet af 2013. Dermed indgår både medarbejdere, hvor ansættelsen er første ansættelse i kommunen og medarbejdere, der har skiftet ansættelsesforhold i løbet af 2013. Det kan f.eks. være medarbejdere, der skifter lønklasse, aflønningsform eller skifter fra en organisatorisk enhed til en anden.

I forbindelse med gennemgangen har vi testet følgende:

- Foreligger der ansættelsesbrev / lønftale
- Svarer tilgangsdato i lønsystem til dato i ansættelsesbrev
- Er indplacering i lønklasse korrekt jævnfør overenskomst
- Er indplacering på løntrin korrekt jævnfør overenskomst
- Svarer den registrerede beskæftigelsesgrad til beskæftigelsesgraden i ansættelsesbrevet
- Foreligger der dokumentation for uddannelse
- Er pensionsmæssige vilkår i overensstemmelse med overenskomst / aftale
- Overføres løn til Nemkonto
- Foreligger der straffeattest / børneattest (hvis relevant)
- Kan den samlede løn ultimo 2013 sandsynliggøres

Resultat af gennemgangen

Vi har gennemgået 15 stikprøver vedr. tilgange i SOF, heraf har vi konstateret fejl i 4 tilfælde:

- For en medarbejder, der er ansat som vikar, er der ikke overensstemmelse mellem den registrerede tilgangsdato i lønsystemet og tiltrædelsesdatoen i henhold til dokumentation for ansættelsen. For pågældende medarbejder er der endvidere beregnet pension af et tillæg, hvilket ikke er i overensstemmelse med medarbejderens overenskomst.
- En medarbejder var indplaceret på løntrin 14, hvorimod medarbejderen i henhold til overenskomsten burde være indplaceret på løntrin 15.
- I et tilfælde kunne der ikke forefindes dokumentation for medarbejderens uddannelse som ergoterapeut.
- For en pædagogstuderende var der ikke udarbejdet ansættelsesbrev.

Afgange**Grundlag og indhold i gennemgangen**

Vi har udvalgt 5 afgange pr. forvaltning, i alt 35 stikprøver. I forbindelse med gennemgangen har vi testet følgende:

- Foreligger der dokumentation i form af fratrædelsesbrev / opsigelse el. lign.
- Svarer afgangsdato i lønsystemet til fratrædelsesdato, jævnfør sagens oplysninger
- Er restferie beregnet korrekt og afregnet
- Er eventuel rest flekssaldo afregnet
- Er eventuel fratrædelsesgodtgørelse beregnet korrekt og afregnet
- Kan den samlede løn ultimo 2013 sandsynliggøres

Resultat af gennemgangen

Vi har gennemgået 5 stikprøver vedr. afgange i SOF, heraf har vi konstateret fejl i 3 tilfælde:

- I et tilfælde, hvor afgangsdatoen er registreret som værende før ophør af en tidsbegrænset ansættelsesperiode, forelå der ikke dokumentation for medarbejderens fratrædelse.
- I to tilfælde forelå der ikke dokumentation for en medarbejders fratrædelse (fratrædelsesbrev).