

Bilag 2 – Løn og personaleområdet 2019

Sagsgennemgang •	Rettet mod: Forvaltningerne og Koncernservice	Omtalt år: 2019
Observationer og risici	Revisionsbemærkning	Handleplan
<p>Den stikprøvevise gennemgang af 101 sager har vist 2 typer af fejl og mangler, som kan karakteriseres som systematiske. De systematiske fejl og mangler kan henføres til: Kørselsgodtgørelse</p> <p>I 3 sager fra den stikprøvevise gennemgang og i 10 sager fra den udvidede gennemgang er kravene fra SKAT i forhold til arbejdsgiverens dokumentation og kontrol af kørselsgodtgørelse ikke efterlevet fuldt ud. Fejlene kan henføres til:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Flere forskellige skabeloner anvendes og ikke alle opfylder kravene fra SKAT - Formål med kørsel ikke udfyldt - Adresse kørt fra eller til er ikke udfyldt - Indberettede antal km stemmer ikke til udbetalte antal km - Returrejse fremgår ikke - Kørselsbemyndigelse foreligger ikke ved anvendelse af høj sats - Kontrol af afstand i Krak ikke i overensstemmelse med antal km - Registreringsnummer fremgår ikke. <p>Over- og merarbejde til medarbejdere uden højeste tjenestetid</p> <p>For medarbejdere, for hvem der ikke er fastsat en højeste tjenestetid, er der i overenskomsten særlige krav i forbindelse med udbetaling af merarbejde. I 4 tilfælde er formkravene i de respektive overenskomster i forhold til dokumentation og kontrol - for at godtgørelse af merarbejde kan ydes til medarbejdere uden højeste arbejdstid - ikke efterlevet fuldt ud.</p> <p>Der henvises endvidere til observationer af enkeltstående fejl og mangler afsnit 3.4.</p>	<p>Det henstilles, at der vedrørende kørselsgodtgørelse:</p> <ul style="list-style-type: none"> - implementeres en fælles skabelon/blanket i hele kommunen, som opfylder SKAT's krav. - etableres en central temakontrol af den fremsendte dokumentation. <p>Vedrørende dokumentation for udbetaling af mer- og overarbejde til personer uden højeste tjenestetid henstilles, at KS udarbejder en handleplan, der fremover skal sikre, at der foreligger dokumentation for, at overenskomstens krav er opfyldt forud for udbetaling af merarbejde til medarbejdere uden højeste tjenestetid.</p>	<p>Handlingsplan for kørselsgodtgørelse:</p> <p>Koncernservice er enig i revisionens bemærkninger.</p> <p>Koncernservice bemærker, at kørselsgodtgørelse kan indberettes på to måder: Enten via Serviceportalen, hvorefter KS håndterer udbetalingen, eller via vagtplanssystemet for de enheder, som vagtplanlægger i KAS.</p> <p>Koncernservice vil, foranlediget af bemærkningen, iværksætte følgende tiltag:</p> <ul style="list-style-type: none"> • I serviceportalen er der i øjeblikket to måder at indberette kørsel. Den ene mulighed indebærer, at der tages i en foruddefineret skabelon, som opfylder Skattestyrelsens krav. Den anden løsning er at taste "kørsel per måned", hvor et sumtal indtastes, og der vedhæftes bilag, der dokumenterer de enkelte kørsler. KS vil lukke for mulighed to, hvilket vil understøtte, at alle indberetninger følger en fast skabelon, der overholder Skattestyrelsens krav. • Der indføres visitation på alle sager vedr. "kørselsberegning", der er indberettet via Serviceportalen. I visitationen kontrolleres at alle felter i løsningen, der ikke kan valideres automatisk, er udfyldt. Herudover er der en rimelighedskontrol af indholdet i felterne. Derudover kontrolleres ved udbetaling af kørselsgodtgørelse til høj sats, at der foreligger kørselsbemyndigelse. • Vejledningsteksten i Serviceportalen opdateres, så det fremgår

Bilag 2 - Løn og personaleområdet 2019

tydeligere, at det er et ufravigeligt krav fra Skattestyrelsen, at de enkelte kørsler dokumenteres.

- Alle dele af KK, også enheder der selv taster i KAS, får adgang til at benytte selvbetjeningsløsningen, for at sikre, at KS understøtter en fast fælles formular, som overholder Skats formkrav til dokumentation.

KS anbefaler, at forvaltningerne fremadrettet alene udbetaler kørselsgodtgørelse via Serviceportalen. Dette vil understøtte revisionens anbefaling om et fælles skema. Hvis forvaltningerne fortsat udbetaler kørselsgodtgørelse via KAS, skal de være opmærksomme på at sikre korrekt dokumentation og at de nødvendige kontroller udføres.

KS vil skriftligt orientere HR-kredsen om tiltagene sammen med implementeringen og orientere bredt via Kort og Godt. Videre vil Bilag 1 til Forretningscirkulære om Ledelsestilsyn blive opdateret.

Tiltagene implementeres senest d. 9.1.2020. Opdateringen af bilag 1 forventes dog først behandlet i ØK i februar.

Handlingsplan for Mer- og overarbejde

Koncernservice er enig i revisionens bemærkning.

Koncernservice har gennemgået de fire sager, og konstateret, at der i tre tilfælde er tale om sager i SOF, hvor timerne er tastet direkte i KAS af institutioner, der vagtplanlægger i KAS. Det er KS' vurdering, at der er en betydelig risiko for, at man lokalt ikke er opmærksom på, at der kan være medarbejdere, hvor der er særlige krav i forbindelse med godtgørelse af merarbejde.

Foranlediget af bemærkningen vil Koncernservice iværksætte følgende tiltag:

Bilag 2 - Løn og personaleområdet 2019

- Der tilføjes til Bilag 1 til Forretningscirkulære om Ledelsestilsyn at det er forvaltningernes ansvar at overholde reglerne, når de taster i KAS, og at de skal være opmærksomme på medarbejdere, der ifølge deres overenskomst er ansat uden højeste arbejdstid.
- Det tilføjes ligeledes i Bilag 1, at forvaltningerne skal være opmærksomme på at det i disse tilfælde er et krav, at dokumentationen for udbetalingen foreligger før udbetalingen foretages.
- Det indarbejdes i KAS-kurserne, at medarbejdere, der taster i KAS, skal være opmærksomme på, om de indtaster timer for medarbejdere uden højeste arbejdstid, da der i de tilfælde gælder særlige regler. Opmærksomhedspunktet indgår i kurserne fra januar.
- Som opfølgning på revisionens bemærkning gennemføres en temabaseret kontrol på udvalgte overenskomstområder. Kontrollen er målrettet såvel Koncernservice som forvaltninger, der vagtplanlægger i KAS.

Handlingsplanen forventes gennemført senest 1.7.2020.

Bilag 2 – Løn og personaleområdet 2019

Sagsgennemgang	Rettet Mod: Forvaltningerne Og Koncernservice	Omtalt år: 2019
Observationer og risici	Revisionsbemærkning	Handleplan
<p>Vi har i 2019 udført gennemgang af stikprøvevis udvalgte sager. Lønehedens egen faglige lønkontrol viser for januar – oktober måned 2019 en fejlmængde på 3-5% af de kontrollerede sager, mod en tidligere fejlmængde på 5-7% i 2018.</p> <p>Af de 101 gennemgåede sager, har gennemgangen for de gennemgåede 94 tilfældigt udvalgte sager vist fejl i 5 tilfælde, hvor vi har konstateret manglende eller ikke fyldestgørende dokumentation i lønsagerne, samt manglende berigtigelse med potentiel økonomisk betydning.</p> <p>Der er konstateret 5 fejl eller mangler som vurderes at være enkeltstående som kan henføres til:</p> <ul style="list-style-type: none">- i 1 tilfælde er anciennitetsdatoen beregnet forkert - KS- i 1 tilfælde manglede indberetning af lønstop - SOF- i 3 tilfælde opfylder kørselsskema ikke krav fra SKAT - SOF og SUF	<p>Vores gennemgang viser en fejlmængde på 5% af de tilfældigt udvalgte sager. Der er primært konstateret enkeltstående fejl, dog viser gennemgangen 2 systematiske fejl. Kommunens administration er enig i de observerede fejl, og vi vil senest i forbindelse med revisionen af årsregnskabet påse, at sagerne er berigtiget.</p> <p>Der henvises endvidere til bemærkning omkring systematiske fejl og mangler i afsnit 3.1.</p>	<p>KS har berigtiget da sager der indgik i den oprindelige stikprøve. De sager der indgik i den udvidede stikprøve forventes berigtiget senest 1.1.2020, når lønkørslen ultimo december er gennemført.</p>

Bilag 2 – Løn og personaleområdet 2019

Anciennitet (erfaringsdato) ●	Rettet mod: Koncernservice	Omtalt år: 2018 og 2019
Observationer og risici	Revisionsbemærkning	Handleplan
<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. 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. 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. 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>Opfølgning 2019: KS er i gang med at udforme en indstilling til en ny proces vedrørende dokumentation for anciennitet</p>	<p>Vi skal henstille, at KS i forbindelse med arbejdet med en ny proces udarbejder en risikovurdering, der afdækker risikoen for både arbejdstager og arbejdsgiver, såfremt den nuværende proces ændres.</p>	<p>Koncernservice er enig i bemærkningen.</p> <p>Koncernservice er i gang med at udarbejde et forslag til en ny proces. I dette arbejde vil KS beskrive risikoen for arbejdsgiver og arbejdstager, hvis det besluttet at implementere den nye proces.</p> <p>Arbejdet forventes afsluttet inden 1. april 2020.</p>

Bilag 2 – Løn og personaleområdet 2019

Faglig lønkontrol •	Rettet mod: Koncernservice	Omtalt år: 2018 og 2019
Observationer og risici	Revisionsbemærkning	Handleplan
<p>Faglig lønkontrol – før og efter lønkørslen Faglig lønkontrol før lønkørsel vedrører ansættelser, interne flytninger, lønændringer mv. og udføres for alle de lønkørsler (forudlønnede, bagudlønnede og timelønnede mv.). Testes månedligt i KS. Faglig lønkontrol efter lønkørsel vedrører primært fratrædelser og udføres for alle de lønkørsler (forudlønnede, bagudlønnede og timelønnede mv.). Testes månedligt i KS. Gennemgangen har omfattet kontrollen udført for marts og juli måned 2019 og har givet anledning til følgende observationer:</p> <ul style="list-style-type: none">- 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>I lighed med 2018 henstilles, at dokumentationen, der ligger til grund for vurderingen af resultaterne af den faglige lønkontrol i Lønkontrolforum, forbedres. Dokumentationen skal have en kvalitet, der gør det muligt at vurdere, hvorvidt der er tale om enkeltstående eller systematiske fejl og mangler. Der henvises endvidere til bemærkning omkring systematiske fejl og mangler i afsnit 3.1.</p>	<p>Koncernservice er enig i bemærkningen.</p> <p>Foranlediget af bemærkningen har Koncernservice iværksat følgende tiltag:</p> <ul style="list-style-type: none">• Der indføres et fast dagsordenspunkt på Lønkontrollforumsmøderne hvor der tages stilling til om der er fundet systematiske fejl. Hvis der er, sker der opfølgning på fejlene på næste møde.• Status på punktet vil fremgå af mødereferaterne. <p>Ændringerne implementeres fra og med mødet i Lønkontrollforummet januar måned.</p> <p>Handlingsplanen forventes gennemført 1. februar 2020.</p>

Bilag 2 – Løn og personaleområdet 2019

Udbetalingsystemet CICS ●	Rettet mod: Koncernservice	Omtalt år: 2018 og 2019
Observationer og risici	Revisionsbemærkning	Handleplan
<p>I forbindelse med revisionens udførelse har vi observeret, at der stadig anvendes straksudbetalingskoder til kommunens tidligere funktionalitet i KMD-løn CICS.</p> <p>KS har på vores opfordring afdækket, hvorvidt udbetalingskoderne har været anvendt. Afdækningen viste blandt andet, at én medarbejder ikke havde den automatiske cpr-spærring, der er knyttet op på eget cpr-nr., og som forhindrer udbetalinger til sig selv. KS har påsat den automatiske cpr-spærring og er i samarbejde med KMD ved at gennemgå aktiviteten i CICS.</p> <p>Afdækningen har foreløbig vist:</p> <ul style="list-style-type: none">- 6 adgange i BUF, med adgang til at følge data fra LARA (Ungdomsskoles kursus- og undervisningsplanlægningssystem) kommer igennem til lønsystemet.- 2 adgange i KS til håndtering af udbetaling af barselsfondstilskud til tjenestesteder. Denne håndteres nu i Opus-løn og adgangene kan slettes. <p>KS oplyser, at samtlige medarbejdere med adgang til indberetningsbillederne indgår i den særlige lønkontrol fra august måned 2018, samt at der fremover vil blive foretaget en månedlig kontrol af aktiviteterne ved ovennævnte straksudbetalingskoder.</p>	<p>Vi skal henstille, at KS tilrettelægger en løbende kontrol med, at aktiviteten ved anvendelse af indberetningskoderne i KMD-løn CICS er i overensstemmelse med den givne tilladelse ved tildelingen af autorisationer, samt at KS afdækker, hvorvidt funktionaliteten ikke kan overføres til håndtering i Opus-Løn, så KMD-løn CICS ikke længere anvendes.</p>	<p>Koncernservice er enig i bemærkningen.</p> <p>Foranlediget af bemærkningen har KS iværksat følgende tiltag:</p> <ul style="list-style-type: none">• KS vil i samarbejde med KMD afdække behovet for stadig at benytte KMD-CICS for de seks brugere i BUF. Dette arbejde forventes afsluttet i første kvartal 2020.• På baggrund af resultatet af ovenstående vil KS tilrettelægge en kontrol af hvordan CICS-adgange anvendes, og designe en kontrol af om adgangene anvendes korrekt. Denne kontrol vil være afhængig af resultatet af behovsafdækningen. <p>Handlingsplanen forventes afsluttet 1. april 2020.</p>

Bilag 2 – Løn og personaleområdet 2019

Lønadministration selvejende institutioner	Rettet mod: Koncernservice	Omtalt år: 2015, 2016, 2017, 2018 og 2019
Observationer og risici	Revisionsbemærkning	Handleplan
<p>Vi anførte i vores beretning for 2017, at: <i>”Vi skal henstille, at KS får etableret en lønproces for, at lønindberetning af de selvejende institutioner sker på eget SE-nummer”.</i></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>Opfølgning i 2019: KS oplyser efterfølgende, at en enkelt selvejende institution fejlagtigt har været indberettet som en kommunal institution og forholdet er først rettet op i juni måned 2019.</p>	<p>Revisionsbemærkningen lukkes fra august måned 2019.</p>	<p>Bemærkningen er lukket.</p>

Bilag 2 - Løn og personaleområdet 2019

Bilag 1 - Forventninger og styringsinformation på de fælles administrative områder	Rettet mod: Forvaltningerne	Omtalt år: 2018 og 2019
Observationer og risici	Revisionsbemærkning	Handleplan
<p>I forlængelse af det godkendte Forretningscirkulære Løn- og Personale, har KS udarbejdet et bilag, hvor KS har identificeret de risici, som der er på lønområdet, samt de kontroller der udføres i KS. Desuden har KS i bilaget oplistet de risici på lønområdet, som forvaltningerne skal håndtere.</p> <p>For at det overordnede kontrolmiljø og de organisatoriske rammer på lønområdet kan fungere effektivt og understøtte et velfungerende ledelses- og kontrolsystem i kommunen, skal alle forvaltninger have vurderet og håndteret de opstillede risici. Vi har i forbindelse med revisionsudførelsen konstateret, at SOF og SUF har påbegyndt afdækningen af de oplistede risici samt udarbejdelse af forvaltnings-specifikke forretningsgange til afdækning heraf. Det er oplyst, at de øvrige forvaltninger vil følge efter og tage udgangspunkt heri.</p>	<p>Vi skal i lighed med 2018 henstille, at alle forvaltninger vurderer og håndterer de opstillede risici, der fremgår af bilag 1 til Forretningscirkulæret Ledelsestilsyn vedrørende Løn- og Personaleområdet.</p>	<p>Beskæftigelses- og Integrationsforvaltningen</p> <p>BIF har siden 2016 implementeret og arbejdet med en risikobaseret tilgang til vores ledelsestilsyn - herunder også på løn- og personaleområdet.</p> <p>I den forbindelse reviderer vi løbende vores risikovurdering og risikobillede på løn- og personaleområdet (minimum én gang årligt) på de områder, som KS ikke er involveret i. Det betyder bl.a., at BIF:</p> <ul style="list-style-type: none">▪ Har en vejledning vedrørende indhentning af børne- og straffeattester samt referencer i forbindelse med ansættelse▪ Én gang årligt udfører et 100 % ledelsestilsyn på, om der er indhentet børneattester på ansatte og indhentet og fornyet børneattester på frivillige, der arbejder i flygtningemodtagelsen▪ I forbindelse med de årlige lønforhandlinger føres der tilsyn med, om der er sket en manuel håndtering af grundlønsindplacering på trin 36 for vejledere/undervisere og trin 37 for socialrådgivere, der har 5 års relevant erfaring.▪ Udsender en lønstyringsrapport til alle centrer og kontorer (minimum kvartalsvis), som de skal gennemgå for udsving og fejludbetalinger▪ Udsender en sygefraværsrapport til kontor- og centerchefer (fremadrettet månedligt), hvor enhedernes sygefravær fremgår, måltal, fraværslængder m.m. - og understøtter den overordnede hjemtagelse af refusioner <p>Derudover samarbejder BIF med KS i forhold til, at BIF:</p> <ul style="list-style-type: none">▪ På baggrund af ledelsesinformation fra KS, sørger for, at der bliver indhentet manglende dokumentation i forbindelse med ansættelser, rettigheden i forhold til indberetningen af ansættelser samt fratrædelser forbedres (hvis det er nødvendigt), og det sikres at de medarbejdere, der er ansat i BIF har opholds- og arbejdstilladelse▪ Modtager en løbende en status fra KS samt data vedrørende ferieafholdelsen i BIF - som BIF handler på, hvis der er enheder/medarbejdere, med et højt antal restferietimer

Bilag 2 - Løn og personaleområdet 2019

BIF er således forberedt på at "flytte ind" i det ledelsestilsynsparadigme, som SOF er ved at udarbejde, og som BIF tidligere har anført, at vi afventede.

BIF vurderer, at det er en fordel, hvis forvaltningerne i KK har et fælles paradigme i forhold til ledelsestilsynet på løn- og personaleområdet, som er godkendt af Intern Revision, da det skaber et fælles og ensartet grundlag for ledelsestilsynet i KK.

Børne- og Ungdomsforvaltningen

Forvaltningen har forholdt sig til de mulige risici, som er oplistet i bilag 1. BUF har følgende handleplaner:

- De Administrative Fællesskaber i BUF holder månedligt møder med skoleledere, klyngeledere og områdechefer om deres samlede budget, herunder også om personaleoplysninger, som de fremgår af OPUS løn. Der foreligger fast skabelon for afrapportering.
- ARC fremsender minimum en gang i kvartalet i forbindelse med udarbejdelsen af prognoser en liste til de personaleansvarlige chefer i HNG inkl. rådhusdelen, hvor de skal tage stilling til, om det er de korrekte medarbejdere mv. Af listen fremgår også lønoplysninger samt tilhørende stillingskategori.
- For begge ovenstående processer gælder det, at de tilhørende procesbeskrivelser vil blive lagt på den nye fælles KK procesportal, når denne ibrugtages.

Kultur- og Fritidsforvaltningen

I første kvartal 2020 gennemfører KFF en afdækning af de i bilag 1a oplistede risici på lønområdet med henblik på at vurdere og håndtere de opstillede risici. KFF tager udgangspunkt i SOF's udkast. I forlængelse af afdækningen designes forvaltningsspecifikke forretningsgange, som skal medvirke til implementering af de nødvendige kontroller i KFF.

Teknik- og Miljøforvaltningen

For Teknik- og Miljøforvaltningen gælder det, at forvaltningen har en decentral styringsmodel, hvor det er den lokale ledelse i de enkelte serviceområder, der sikrer styring af forretningen og deres kerneopgaver, herunder varetage kontrol og opfølgning på løn- og personaleområdet.

Forvaltningen har som led i projektet "Risikobaseret ledelsestilsyn" udarbejdet retningslinjer på en række områder, herunder tiltrædelse, ændringer i ansættelsesforhold, ferie og fravær samt fratrædelse.

Retningslinjerne indskærper blandt andet, at enhedschefen har ansvaret for, at der ved ansættelse er gyldig opholds- og arbejdstilladelse, at der ved nyansættelser spørges til bibeskæftigelse, samt foretages en vurdering af, om det udgør en risiko for interessekonflikt, samt at enhedschefen i de tilfælde hvor en medarbejder har bibeskæftigelse løbende sikrer sig, at arbejds- og hviletidsbestemmelser bliver overholdt.

Bilag 2 - Løn og personaleområdet 2019

Derudover indskærper retningslinjerne, at enhedschefen kontrollerer og fører tilsyn med, at medarbejdernes fraværdsoplysninger (fx ferie, sygdom, orlov mv.) er korrekte og rettidigt indgivet (så kommunen ikke lider tab af refusioner, eller at medarbejderen oplever uretmæssige løntræk), at enhedschefen fører tilsyn med, at refusioner modtages i overensstemmelse med det refusionsberettigede fravær samt at der følges op på ledelsesinformation fra KS. Her er der for tiden særligt OBS på ny proces ifm. implementering af den nye ferielov i 2020.

Slutteligt, så indskærper retningslinjerne, at enhedschefen månedligt skal kontrollere, at der ikke udbetales løn til medarbejdere, der ikke er ansat i enheden (stoppet eller flyttet til anden enhed), at enhedschefen ved en medarbejders fratrædelse skal kontrollere, at den fratrædende medarbejders ferie og fravær er korrekt og rettidigt indberettet, samt kontrollere, at indmeldinger er korrekt gennemført.

Forvaltningen arbejder i øjeblikket på at udvikle ledelsestilsynet i den decentrale styringsmodel, og forventer at implementere retningslinjerne for ledelsestilsynet i 1. kvartal af 2020.

Socialforvaltningen

Socialforvaltningen er i forbindelse med etableringen af administrative fællesskaber i vores 4 borgercentre og de centrale kontorer i Bernstorffsgade i efteråret 2019/foråret 2020 gået i gang til at beskrive processen for lønkontrollen og ledelsestilsynet.

I den forbindelse har vi afdækket og vurderet de risici på lønområdet, som der skal beskrives en håndtering af i form af forvaltningsspecifikke forretningsgange.

Der er oplyst følgende risikoområder i vores ledelsestilsyn:

1. Håndtering af ledelsesinformation fra KS (kontrol af korrektheden og rettidigheden af indberetninger til KS)
2. Fejl i løn, herunder variable ydelser (budgetkontrol og tilstedeværelseskontrol)
3. Besvigelse (besvigelteskontrol)

De konkrete risici og håndteringen heraf bliver beskrevet i forretningsgange/vejledninger.

Vi har aftalt et møde med Intern Revision den 9. januar 2020, hvor vi vil præsentere Socialforvaltningens fremtidige lønkontrol og ledelsestilsyn.

Umiddelbart efter mødet vil SOF (Kontoret for Organisationsudvikling) foretage eventuelle korrektioner og udarbejde en implementeringsplan for

Bilag 2 - Løn og personaleområdet 2019

implementeringen af lønkontrollen og ledelsestilsynet i Socialforvaltningen.

Implementeringen vil blive gennemført i 1. halvår 2020.

Sundheds- og Omsorgsforvaltningen

SUF har i 2019 foretaget en gennemgang af bilaget som KS har udarbejdet, hvor vi har gennemgået, hvor der er risici på lønområdet i SUF. Vi vil i 2020 vurdere, hvor der eventuelt skal udarbejdes nogle specifikke forretningsgange.

Økonomiforvaltningen

I første kvartal 2020 gennemfører ØKF en afdækning af de i bilag 1a oplyste risici på lønområdet med henblik på at vurdere og håndtere de opstillede risici. ØKF bruger SOF's udkast som første pejlingsmærke. ØKF vil efter en samlet afdækning af risici udarbejde koncernspecifikke forretningsgange, som skal medvirke til implementering af de nødvendige kontroller i hele ØKF.

Opfølgningen på "Forretningscirkulære Løn- og Personale" vil indgå som en indsats i ØKFs løbende risikobaseret ledelsestilsyn, end til at der er sikret en proces, som håndterer de i bilaget oplyste risici på lønområdet.