

# Notat



## Orientering om revisionsrapport vedr. løn og personaleområdet 2019

Som led i den løbende revision af Københavns Kommunes regnskab for 2019 har kommunens eksterne revisor Deloitte foretaget revision af løn- og personaleområdet. Revisionen af løn- og personaleområdet er en del af den lovpligtige revision og indgår i grundlaget for Deloitte's påtegning af Københavns Kommunes årsregnskab. Rapporten fremgår af bilag 1.

I rapporten konkluderer Deloitte, at der overordnet er etableret et stabilt kontrolmiljø i Københavns Kommune, der sikrer at der identificeres fejl og mangler inden lønudbetalingen sker. Deloitte har imidlertid en række bemærkninger og observationer til områder, hvor de anbefaler, at kommunen forbedrer sine indsatser. Deloitte opdeler disse anbefalinger i hhv. nye bemærkninger i forbindelse med den udførte revision og observationer i øvrigt.

Heriblandt er der én ny bemærkning og én observation, der vedrører alle forvaltninger og Koncern Service (KS). De omhandler begge Deloitte's stikprøvevise sagsgennemgang for 2019. I bemærkningen identificerer Deloitte to typer af systematiske fejl, som de har fundet i gennemgangen.

Bemærkningen er markeret med rød. Det betyder den angiver en risiko, der anses som kritisk. En rød bemærkning skal forelægges for det stående udvalg sammen med en handleplan, der skal godkendes.

I observationen gør Deloitte opmærksom på en række enkeltstående fejl, som de har fundet i sagsgennemgangen.

Observationen er markeret med gul. Det betyder, at den angiver en risiko som vurderes som væsentlig. En gul bemærkning skal rapporteres til forvaltningens direktion med anbefaling om, at det stående udvalg orienteres om observationen og forvaltningens handleplanen.

*Både bemærkningen og observationen håndteres af KS.* De enkelte forvaltninger skal derfor ikke udarbejde handleplan for dem, og handleplanen vedr. den røde bemærkning skal alene til godkendelse i ØU.

Derudover er der tre observationer, der er rettet mod KS alene. De omhandler håndteringen af hhv. anciennitetsdata, faglig lønkontrol og lønudbetalingssystemet. De er alle markeret med gul og håndteres af KS.

Der er én observation, der vedrører alle forvaltninger, og som alle forvaltninger er blevet bedt om at udarbejde handleplan på baggrund af. Den omhandler forvaltningernes efterlevelse af Københavns Kommunes forretningscirkulære for løn og personale (bemærkning nr. 3.4.3). Bemærkningen vedrørende Kommunens forretningscirkulære for løn og personaleområdet er markeret med gul.

**2. januar 2020**

Sagsnummer  
2019-0353395

Dokumentnummer  
2019-0353395-1

Center for Policy  
Ressourcer  
Gyldenløvesgade 15  
1600 København V

EAN-nummer  
5798009371201

## **Bemærkningen vedrørende Københavns Kommunes forretningscirkulære for løn og personale og Børne- og Ungdomsforvaltningens handleplan**

Bemærkningen omhandler det godkendte forretningscirkulære for løn- og personale i Københavns Kommune. Forretningscirkulæret fastsætter rammer og retningslinjer for administration af løn- og personaleområdet, som forvaltningerne såvel som de enkelte institutioner og enheder har et ansvar for at efterleve. Deloitte har i forbindelse med udarbejdelsen af revisionsrapporten bedt Koncern Service om at identificere de emner, der er behov for opmærksomhed omkring ift. risici for manglende efterlevelse af forretningscirkulæret i Kommunen. Emnerne fra Koncern Service vedrører tiltrædelse, ændringer i ansættelsesforhold og udmøntning af variable ydelser, ændringer i organisatoriske forhold samt ferie/fravær og fratrædelse. Deloitte bemærker, at alle forvaltninger skal vurdere og håndtere disse emner for, at det overordnede kontrolmiljø og de organisatoriske rammer på lønområdet kan fungere effektivt og understøtte et velfungerende ledelses- og kontrolsystem i kommunen.

### *Børne- og Ungdomsforvaltningens handleplan*

Børne og Ungdomsforvaltningen har udarbejdet en handleplan til at imødekomme observationen fra Deloitte. Handleplanen fremgår af bilag 2. Handleplanen indeholder en række tiltag, der skal sørge for, at de opstillede risici vurderes og håndteres af de relevante led i forvaltningen. Tiltagene består af:

- Månedlige møder mellem de administrative fællesskaber og skoleledere, klyngeledere og områdechefer om deres samlede budget og personaleoplysninger
- Kvartalsvise fremsendelser af medarbejderlister til de personaleansvarlige chefer i Forvaltningen, der bedes tage stilling til om det er de korrekte medarbejder- og lønoplysninger, der fremgår
- Procesbeskrivelserne for de to ovenstående tiltag bliver lagt på Københavns Kommunes nye fælles procesportal, når denne tages i brug

Økonomiforvaltningen  
Att.: Adm. direktør, Søren Hartmann Hede  
Københavns Rådhus  
Rådhuspladsen 1  
1550 København V

## Revisionsrapport – Revision af løn- og personaleområdet 2019

### Indledning

Som led i den løbende revision af Københavns Kommunes regnskab for 2019 har vi foretaget revision af løn og personaleområdet.

Rapporteringen er opbygget på følgende måde:

1. Formål og omfang mv.
2. Ledelsesresumé og konklusioner
3. Observationer, risikovurderinger og anbefalinger
4. Udført arbejde
5. Formidling af risiko og væsentlighed

### 1. Formål, omfang mv.

#### 1.1. Revisionens formål

Revision af løn- og personaleområdet er en del af den lovpligtige revision og indgår i grundlaget for vores påtegning af Københavns Kommunes årsregnskab.

Revisionens formål er at undersøge, om området administreres betryggende og i overensstemmelse med borgerrepræsentationens beslutninger, gældende love og andre forskrifter samt med indgåede aftaler og sædvanlig praksis. Revisionens formål er endvidere at foretage en kritisk gennemgang af de forretningsgange og kontroller, der er etableret på området.

Det bedste værn mod uregelmæssigheder er hensigtsmæssige forretningsgange og gode interne kontroller, hvorfor vores revision i vidt omfang har baseret sig på efterprøvelse af forretningsgange og interne kontroller, og ikke undersøgelser specielt med henblik på opdagelse af uregelmæssigheder.

Det påhviler ledelsen at tilrettelægge kontrolsystemer og forretningsgange, der er betryggende efter forvaltningens forhold, og det påhviler revisor at gennemgå disse forretningsgange og interne kontroller som et led i revisionen af årsregnskabet.

## ***1.2. Revisionens omfang og afgrænsning***

Omfanget af vores arbejde fastlægges ud fra vores samlede vurdering af væsentlighed og risiko for væsentlige fejl.

Revisionen er baseret på en forventning om, at der er tilrettelagt et velfungerende internt kontrolsystem og en pålidelig bogføring. Dette indebærer, at det overordnede kontrolmiljø og de organisatoriske rammer understøtter et velfungerende ledelses- og kontrolsystem, og at der på de enkelte aktivitetsområder er beskrevet og implementeret interne kontroller, som reducerer risikoen for væsentlige fejl til et acceptabelt niveau.

Revisionen omfatter ikke en gennemgang af samtlige lønudbetalinger, men udføres ved, at vi ved stikprøver indhenter dokumentation for eller på anden måde får bekræftet udbetalingens rigtighed. I forbindelse hermed tester vi de interne kontroller i det omfang, vi finder det nødvendigt for revisionen af årsregnskabet.

Ved gennemgangen af lønsager kategoriseres fejl og mangler i henholdsvis enkeltstående og systematiske.

Enkeltstående fejl og mangler - er fejl og mangler, der ikke må forventes at opstå i tilsvarende sager fremover, idet der ikke ligger en fejlkilde til grund, der ensidigt påvirker resultatet i en bestemt retning. Taste-, tælle- eller sjuskefejl kan normalt betragtes som enkeltstående fejl, da de normalt ikke må forventes at opstå i tilsvarende sager.

Betydelige og/eller systematiske fejl og mangler - er fejl og mangler, der må forventes at opstå i tilsvarende sager fremover, med mindre der sker en ændring. Systematiske fejl skyldes en fejl i "systemet" og må derfor forventes at opstå i tilsvarende sager medmindre der ændres i f.eks. forretningsgange, programmerede kontroller mv. Betydelige fejl må forventes at opstå i tilsvarende sager af andre grunde, f.eks. fordi lønkontorets personale har misforstået en arbejdsgang, regel mv.

I Københavns Kommunes regnskab registreres desuden lønudgifter vedrørende en række selvejende institutioner, der har driftsoverenskomst med kommunen. Disse poster indgår tillige i særskilte regnskaber, der revideres og revisionspåtegnes af eksterne revisorer, der er valgt af bestyrelserne for de pågældende institutioner.

Vi skal gøre opmærksom på, at revisionen først anses for afsluttet, når vi har underskrevet erklæringen på årsregnskabet.

### ***1.3. Revisionsarbejdets udførelse***

Revisionen omfatter Intern Revisions bistand til Deloitte i forbindelse med lovpligtig revision af løn- og personaleområdet. Revisionen er udført på grundlag af godkendt revisionsplan for 2019 og er bl.a. gennemført ved besøg hos Koncernservice (KS).

Ved revisionen har vi vurderet de processer, der er væsentlige for revisionen.

Revision har omfattet:

- Design – og hvorvidt der på de konkrete aktiviteter er identificeret risici, som kan medføre tilsigtede eller utilsigtede fejl og mangler, og om der er udarbejdet hensigtsmæssige og betryggende forretningsgange og interne kontroller, der afdækker disse.
- Implementering – og om de udarbejdede retningslinjer og interne kontroller rent faktisk er implementeret i kommunen.
- Effektivitet – og hvorvidt kontrollen har fungeret efter hensigten og har medvirket til at forebygge eller opdage tilsigtede og utilsigtede fejl og mangler på de konkrete aktiviteter.

## **2. Ledelsesresumé og konklusion**

Vi har afsluttet den løbende revision af forretningsgange og interne kontroller på lønområdet for 2019.

Det er ledelsens ansvar at tilrettelægge niveauet for hensigtsmæssige og betryggende interne kontroller i overensstemmelse med kasse- og regnskabsregulativet mv.

Vi har identificeret de processer, der er væsentlige for revisionen og vurderet design og implementering af forretningsgange og interne kontroller. Hvor det bidrager til vores revisionsoverbevisning samt forståelse af kontrolmiljøet på området, har vi testet kontrollerne.

Gennemgangen har endvidere omfattet en stikprøvemæssig gennemgang af et tilfældigt udvalgt antal lønsager samt en opfølgning på de afgivne revisionsbemærkninger i revisionsberetningen for 2018.

Endelig har revisionen i 2019 haft et særligt fokus på:

- Fratrædelsesgodtgørelser – Herunder om udbetalingerne foretages korrekt i henhold til overenskomsten.
- Mer- og overarbejde – At udbetaling foretages i henhold til gældende overenskomster.
- Kørselsgodtgørelse – Herunder at der foreligger korrekt dokumentation for udbetalingen.

## Konklusion

På baggrund af vores gennemgang af væsentlige processer og test af relevante kontroller, er det vores vurdering, at der generelt er etableret et kontrolmiljø, hvor automatiske og forebyggende kontroller sikrer, at fejl og mangler identificeres og konstaterede fejl i høj grad rettes inden lønudbetalingen sker. Vores gennemgang af 101 lønsager viser i lighed med 2018 en fejlmængde på 5%. KS' egen månedlige kontrol i 2019 viser en fejlmængde på mellem 3% og 5%. Vi har konstateret 2 fejl, der kan karakteriseres som systematiske – og som medtages som nye bemærkninger i forbindelse med den udførte revision. Fejlene kan henføres til manglende efterlevelse af SKAT's krav til dokumentation for udbetaling af kørselsgodtgørelse, samt manglende dokumentation for at overenskomsten er efterlevet forud for udbetaling af mer- og overarbejde til medarbejdere uden højeste tjenestetid. Øvrige konstaterede fejl er vurderet som enkeltstående.

Endelig er det konstateret, at forvaltningerne har påbegyndt afdækningen af de oplyste risici, der fremgår af bilag 1 til Forretningscirkulæret Ledelsestilsyn vedrørende Løn- og Personaleområdet samt påbegyndt arbejdet med forvaltningsspecifikke forretningsgange til afdækning heraf. Arbejdet bør afsluttes snarest muligt.

Endelig har vi flere mindre væsentlige observationer, som fremgår af rapporten.

Der henvises til afsnit 3 og 4 for uddybning af ovenstående og andre relevante forhold.

## 3. Observationer, risikovurdering og anbefaling

Observationer opdeles i henholdsvis:

1. Nye bemærkninger i forbindelse med den udførte revision
2. Bemærkninger fra tidligere og hvortil der vurderes, at disse videreføres i indeværende år
3. Bemærkninger fra sidste år, der i forbindelse med revisionen er konstateret lukkede
4. Observationer i øvrigt

### 3.1. Nye bemærkninger 2019

Der er én ny bemærkning i 2019.

Organisationsområde		Forvaltningerne og Koncernservice	Revisionsområde / emne	Løn- og personaleområdet
Reference	Observationer og risici	Revisionsbemærkning		Omtalt år
Sags gennemgang	<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:</p> <p><u>Kørselsgodtgørelse</u> 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"> <li>• Flere forskellige skabeloner anvendes og ikke alle opfylder kravene fra SKAT</li> <li>• Formål med kørsel ikke udfyldt</li> <li>• Adresse kørt fra eller til er ikke udfyldt</li> <li>• Indberettede antal km stemmer ikke til udbetalte antal km</li> <li>• Returrejse fremgår ikke</li> <li>• Kørselsbemyndigelse foreligger ikke ved anvendelse af høj sats</li> <li>• Kontrol af afstand i Krak ikke i overensstemmelse med antal km</li> <li>• Registreringsnummer fremgår ikke.</li> </ul> <p><u>Over- og merarbejde til medarbejdere uden højeste tjenestetid</u> 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"> <li>• implementeres en fælles skabelon/blanket i hele kommunen, som opfylder SKAT's krav.</li> <li>• etableres en central temakontrol af den fremsendte dokumentation.</li> </ul> <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>	2019	

### 3.2. Videreførte bemærkninger i 2019

Der er ingen videreførte bemærkninger i 2019.

### 3.3. Lukkede bemærkninger i 2019

#### 3.3.1. Observationer der er rettet mod forvaltningerne og KS

Organisationsområde		Forvaltningerne og Koncernservice	Revisionsområde/ emne	Løn- og personaleområdet
Reference	Observationer og risici	Revisionsbemærkning		Omtalt år
Sagsgennemgang 2018	<p><b>Opfølgning 2019:</b> Vi har i forbindelse med revisionen i 2019 fulgt op på udestående revisionsbemærkninger fra 2018, der kan henføres til nedenstående observationer, som lukkes:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Sagsgennemgang, jf. revisionsbemærkning nr. 6.1, lukkes</li> </ul> <p><b>Fejl i udvalgsvederlag</b> I forbindelse med sidste års enkeltstående fejl vedrørende udbetaling af udvalgsvederlag, har vi påset, at der er oprettet debitorsag for det skyldige beløb. Udbetalingen af udvalgsvederlag er derved påset berigtiget.</p> <p>Sagsgennemgangen af udvalgsvederlag for 2019 vil blive rapporteret særskilt primo 2020.</p>	Revisionsbemærkningen lukkes.		2018



### 3.4. Observationer i øvrigt 2019

#### 3.4.1. Observationer der er rettet mod forvaltningerne og KS

Organisationsområde		Forvaltningerne og Koncernservice	Revisionsområde / emne	Løn- og personaleområdet
Reference	Observationer og risici	Revisionsbemærkning		Omtalt år
Sags gennemgang	<p>Vi har i 2019 udført gennemgang af stikprøvevis udvalgte sager.</p> <p>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"> <li>• i 1 tilfælde er anciennitetsdatoen beregnet forkert – KS</li> <li>• i 1 tilfælde manglede indberetning af lønstop – SOF</li> <li>• i 3 tilfælde opfylder kørselsskema ikke krav fra SKAT – SOF og SUF</li> </ul>	<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.</p> <p>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>		●


## 3.4.2. Observationer der er rettet mod KS

Organisationsområde		Koncernservice	Revisionsområde / emne	Løn- og personaleområdet
Reference	Observationer og risici	Revisionsbemærkning		Omtalt år
Anciennitet (erfaringsdato)	<p><b>Opfølgning 2018:</b> 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. Indsatsen på området viser en klar forbedring.</p> <p>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><b>Opfølgning 2019:</b> KS er i gang med at udforme en indstilling til en ny proces vedrørende dokumentation for anciennitet</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.		2018 2019


Organisationsområde		Koncernservice	Revisionsområde/ emne	Løn- og personaleområdet
Reference	Observationer og risici	Revisionsbemærkning		Omtalt år
Faglig lønkontrol	<p><b>Faglig lønkontrol – før og efter lønkørslen</b></p> <p>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 marts og juli måned 2019 og har givet anledning til følgende observationer:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• 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.</li> <li>• 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.</li> </ul>	<p>I lighed med 2018 henstilles, at dokumentationen, der ligger til grund for vurderingen af resultaterne af den faglige lønkontrol i Lønkontrolforum, forbedres.</p> <p>Dokumentationen skal have en kvalitet, der gør det muligt at vurdere, hvorvidt der er tale om enkeltstående eller systematiske fejl og mangler.</p> <p>Der henvises endvidere til bemærkning omkring systematiske fejl og mangler i afsnit 3.1.</p>		<p>2018</p> <p>2019</p> <p style="text-align: center;">●</p>

Organisationsområde		Koncernservice	Revisionsområde / emne	Løn- og personaleområdet
Reference	Observationer og risici	Revisionsbemærkning		Omtalt år
Udbetalingssystemet CICS	<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.</p> <p>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"> <li>• 6 adgange i BUF, med adgang til at følge data fra LARA (Ungdomsskoles kursus- og undervisningsplanlægningssystem) kommer igennem til lønssystemet.</li> <li>• 2 adgange i KS til håndtering af udbetaling af barselsfondstilskud til</li> </ul>	<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>2018</p> <p>2019</p> <p style="text-align: center;">●</p>

	<p>tjenestesteder. Denne håndteres nu i Opus-løn og adgangene kan slettes.</p> <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>		
--	---	--	--

Organisationsområde		Koncernservice	Revisionsområde / emne	Løn- og personaleområdet
Reference	Observationer og risici	Revisionsbemærkning		Omtalt år
Lønadministration selvejende institutioner	<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><b>Opfølgning i 2018:</b> 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><b>Opfølgning i 2019:</b> 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>	Revisionsbemærkningen lukkes fra august måned 2019.		<p>2015</p> <p>2016</p> <p>2017</p> <p>2018</p> <p>2019</p> <p style="text-align: center;"></p>

## 3.4.3. Observationer der er rettet mod forvaltningerne

Organisationsområde		Forvaltningerne	Revisionsområde / emne	Løn- og personaleområdet
Reference	Observationer og risici	Revisionsbemærkning		Omtalt år
Bilag 1 – Forventninger og styringsinformation på de fælles administrative områder	<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 oplyst 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.</p> <p>Vi har i forbindelse med revisionsudførelsen konstateret, at SOF og SUF har påbegyndt afdækningen af de oplyste risici samt udarbejdelse af forvaltningsspecifikke 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>2018</p> <p>2019</p> <p style="text-align: center;"></p>

## 4. Udført arbejde

Revisionen har omfattet en gennemgang af følgende nøgleområder:

### Fælles obligatoriske forretningsgange (Walk Through):

- Løn 1.2 Ansættelse
- Løn 2.1 Ændring af lønstamdata
- Løn 2.6 Ændring af strukturdata
- Løn 5.2 Fratrædelse ved uansøgt afsked
- Løn 5.4 Løndebitorer

### Nøglekontroller:

- Faglig lønkontrol før og efter lønkørsel
- Anormalitetskontrol
- 1. Dagskontrol
- Faglig lønkontrol – VIP
- Særlig lønkontrol
- CPR-nummer spærring
  - KAS
  - Opus
  - Service Now
  - CICS
- Kontrol særlige enheder (Sankt Annæ Gymnasium og GRUK)

### Substanskontrol:

- Substansanalytiske handlinger
- Sagsgennemgang af 124 stikprøver, herunder følgende:
  - Tilgang
  - Afgang
  - Ændringer
  - Analyse pr. løntype
  - Tilfældige udvalgte
  - Kørselsgodtgørelse
  - Fratrædelsesgodtgørelse
  - Mere- og Overarbejde
  - Selvejende Institutioner

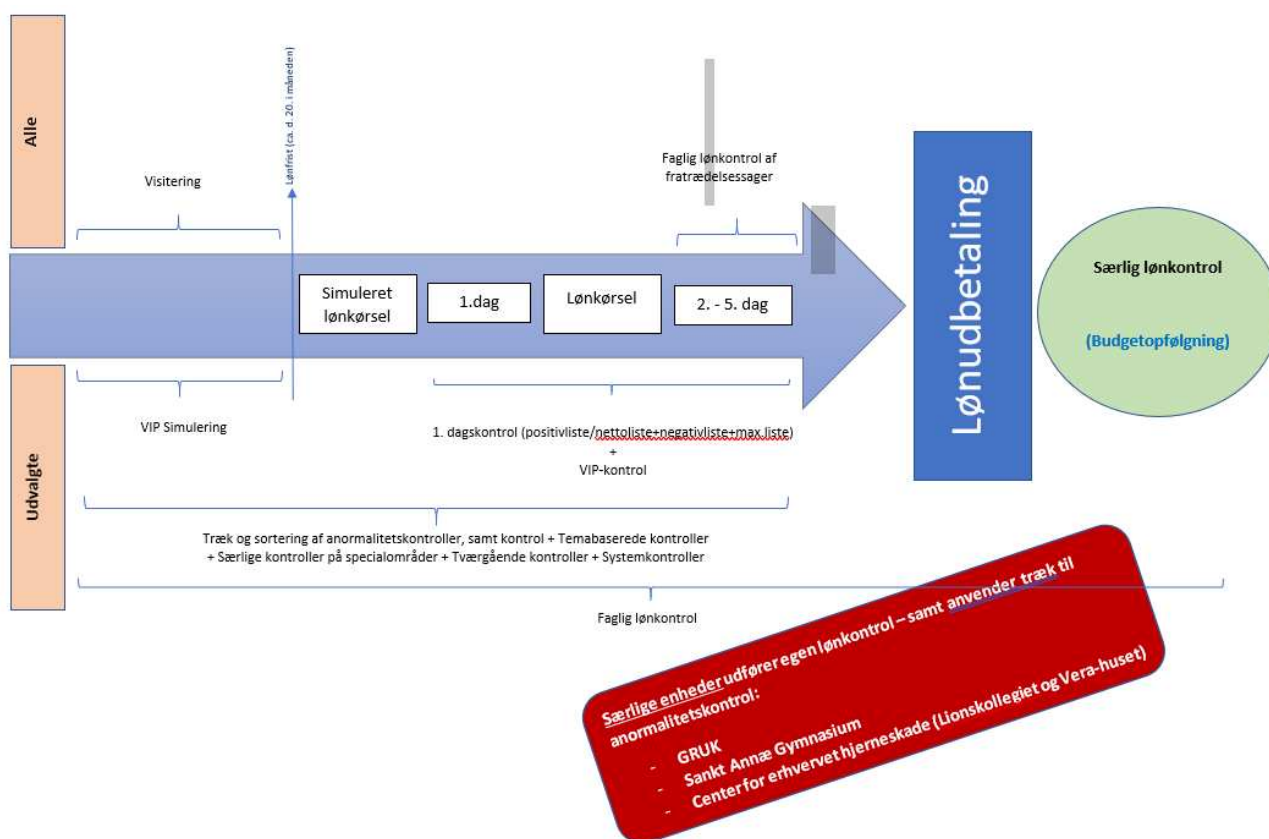
#### 4.1. Fælles obligatoriske forretningsgange (Walk Through)

Vi har vurderet design og implementering af udvalgte forretningsgange, som vurderes som værende væsentlige for lønprocessen. Dette er sket ved Walk Through (vugge til grav gennemgang) af de udvalgte forretningsgange, hvor der er foretaget en vurdering af, om forretningsgangene er designet hensigtsmæssigt. Derudover har vi efterprøvet om processerne er implementeret som beskrevet.

Lønadministrationen foretages i 4 driftskontorer i Koncernservice, og alle driftskontorer er repræsenteret i vores Walk Through. Vi har igennem Walk Through opnået forståelse ved at observere sagsbehandlingen af tilfældigt udvalgte stikprøver samt interview og forespørgsel af sagsbehandleren.

#### 4.2. Nøglekontroller

Med henblik på at opnå forståelse af kontrolmiljøet på løn- og personaleområdet, har vi foretaget test af nøglekontroller. Dette er foretaget gennem interview af de respektive kontrolejere samt efterprøvelse af kontrollen.



Figur 1: Kontrolmiljø ved månedsløn (egen tilvirkning)

### **Anormalitetskontrol**

Vi har testet anormalitetskontrollen, som består af udtræk og sagsbehandling af en række anormalitetsrapporter. Kontrollen bidrager til det samlede kontrolmiljø på lønområdet.

Revisionen har vist, at kontrollen er implementeret og udføres fornuftigt.

#### **1. dagskontrol**

Vi har revideret 1. dagskontrollen, som omfatter udtræk og kontrol af følgende rapporter:

- Nettolisten/positivlisten
- Maxlisten
- Negativlisten

Revisionen har vist, at kontrollen er implementeret og udføres fornuftigt.

### **Faglig lønkontrol - VIP**

Vi har testet VIP-kontrollen, som udføres på alle lønudbetalinger for borgmestre og direktører inden lønudbetaling. VIP-kontrollen skal afdække risikoen for fejl i ansættelser med særlig interesse.

Revisionen har vist, at kontrollen er implementeret og udføres fornuftigt.

### **Særlig Lønkontrol**

Vi har testet den særlige lønkontrol, som udføres på alle lønændringer på BR-medlemmer, direktionen og medarbejdere med særlige rettigheder i OPUS.

Revisionen har vist, at kontrollen er implementeret og udføres fornuftigt.

### **CPR-nr. spærring**

Vi har testet den systemmæssige spærring af indberetning på eget CPR-nummer på følgende 3 systemer:

- OPUS
- KAS
- Service Now
- CICS

Gennemgangen giver anledning til en kommentar omkring CICS, da gennemgangen viste, at én medarbejder med adgang til udbetalingsautorisation til kommunens tidligere funktionalitet i KMD-løn CICS ikke havde den automatiske cpr-spærring, der er knyttet op på eget cpr-nr., og som forhindrer udbetalinger til sig selv.

Der henvises til afsnittet omkring observationerne til udbetalingsystemet CICS.



**Kontrol særlige enheder (Sankt Annæ Gymnasium og GRUK)**

Vi har testet den lønkontrol, som udføres ved Sankt Annæ Gymnasium og GRUK.

Enhederne GRUK og Skt. Annæ Gymnasium indgår ikke i kontrolmiljøet og er ikke omfattet af nøglekontrollerne, der er tilrettelagt på lønområdet.

Enhederne indgår i anormalitetskontrollen, som trækkes ude ved enhederne efter KS' anvisninger. Medarbejdere med lønindberetningsadgang til Opus indgår dog i den særlige lønkontrol, der udføres i KS.

Det er forvaltningernes ansvar, at tilrettelægge processer, der sikrer betryggende kontroller og forretningsgange, som sikrer korrekt løn til medarbejderne og disponeringer i overensstemmelse med de gældende regler.

Der henvises til afsnittet omkring observationerne til Forretningscirkulære Løn og Personale bilag 1.

**4.3. Substansrevision (sagsgennemgang)**

Vi har foretaget stikprøvevis lønrevision for 2019. Lønrevisionen har til formål at sikre, at procedurerne omkring indberetning og udbetaling af løn fungerer betryggende.

Vores lønrevision tager afsæt i ovenstående vurdering af de arbejds gange og interne kontroller, som har væsentlig betydning for løndannelsen både centralt og decentralt. På baggrund af denne vurdering, har vi udvalgt et antal lønsager til test af forretningsgangene.

Stikprøverne har omfattet ansatte medarbejdere i forvaltningerne samt medarbejdere fra selvejende institutioner med driftsoverenskomst med kommunen.

Vi har foretaget test af kontroller i 101 personsager.

***Mer-/overarbejde***

Vi har på baggrund af substansanalytiske handlinger, udtaget en stikprøve på 7 medarbejdere, der har fået udbetalt mer- og overarbejde, og som samtidig er ansat uden højeste tjenestetid.

Det er overenskomsterne for de enkelte personalegrupper, som indeholder aftalerne om godtgørelse for merarbejde.

Vi har påset, hvorvidt overenskomstens formkrav for godtgørelse af merarbejde er efterlevet for akademikere, samt for tjenestemænd.

***Kørselsgodtgørelse***

I den stikprøvevise gennemgang, har vi desuden lavet en analyse af al udbetalt kørselsgodtgørelse i Københavns Kommune, herefter har vi udtaget 9 stikprøver på nogle af de højeste udbetalinger af kørselsgodtgørelser.

SKAT har beskrevet kravene til arbejdsgivers dokumentation og kontrol ved udbetaling af kørselsgodtgørelse.

Gennemgangen gav anledning til en udvidelse af stikprøven, hvor der er udtaget yderligere 15 tilfældige udbetalinger af kørselsgodtgørelse, hvor vi har påset, hvorvidt kravene fra SKAT til arbejdsgivers dokumentation og kontrol af kørselsgodtgørelse er efterlevet.

***Fratrædelsesgodtgørelse***

I den stikprøvevise gennemgang, har vi desuden lavet en analyse af alle udbetalte fratrædelsesgodtgørelse i Københavns Kommune, herefter har vi udtaget 6 stikprøver på nogle af de højeste udbetalinger af fratrædelsesgodtgørelser.

Der henvises til afsnittet omkring observationerne til sagsgennemgang.

**Prioritet 1** – markeres med ●

- Prioritet 1 markeringer anvendes for risici, der anses for kritiske. I forbindelse med beretninger kan det observerede forhold efter nærmere vurdering eventuelt give anledning til en revisionsbemærkning.
- En risiko anses for kritisk, såfremt der er en høj grad af sandsynlighed for, at forholdet indtræffer og/eller har en betydelig effekt og/eller har en betydelig udbredelse.
- Prioritet 1 markeringer rapporteres til ledelsen med krav om, at disse forelægges for det stående udvalg. Observationen medtages i delberetninger og beretninger til Økonomiudvalget og Borgerrepræsentationen.

**Prioritet 2** – markeres med ●

- Prioritet 2 markeringer anvendes for risici, der anses for væsentlige. Observationerne må ikke have en karakter, der kan medføre revisionsbemærkninger i årsberetningen.
- En risiko anses for væsentlig, såfremt der er en middel grad af sandsynlighed for, at forholdet indtræffer og/eller har en vis effekt og/eller har en vis udbredelse.
- Prioritet 2 markeringer rapporteres til ledelsen med anbefaling om, at disse forelægges for det stående udvalg. Observationen medtages ikke i delberetninger og beretninger.

**Prioritet 3** – markeres med ●

- Anvendes for risici, der anses for mindre væsentlige og som derfor kun rapporteres til ledelsen som opmærksomhedspunkter.
- En risiko anses for mindre væsentlig, såfremt der er en lille grad af sandsynlighed for, at forholdet indtræffer og/eller har en lille effekt og/eller har en lille udbredelse.

## Afslutning

De konstaterede forhold har været drøftet med relevante personer for afklaring af eventuelle faktuelle fejl.

Yderligere spørgsmål eller kommentarer til rapporten kan rettes til Keld Østerdal på telefon 22202354 eller Jesper Andersen 20429088.

København, den 9. december 2019

### Deloitte

Statsautoriseret Revisionspartnerselskab




Lars Kronow  
statsautoriseret revisor



Keld Østerdal  
statsautoriseret revisor

### Københavns Kommune

Intern Revision



Jesper Andersen  
revisionschef

c.c. Københavns Kommunes forvaltninger og Intern Revision

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 oplyst 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.</p> <p>Vi har i forbindelse med revisionsudførelsen konstateret, at SOF og SUF har påbegyndt afdækningen af de oplyste risici samt udarbejdelse af forvaltningsspecifikke 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>Forvaltningen har forholdt sig til de mulige risici, som er oplyst i bilag 1. BUF har følgende handleplaner:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- 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.</li> <li>- 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.</li> <li>- For begge ovenstående processer gælder det, at de tilhørende procesbeskrivelser vil blive lagt på den nye fælles KK procesportal, når denne ibrugtages.</li> </ul>