

Bilag 2 – Handleplaner revisionsrapport løn- og personaleområdet 2020

Manglende beskatning af fri telefon - Gul

Koncernservice

Observationer	Revisionsbemærkning	Handleplan
Koncernservice har i mail af 6. november 2020 orienteret Intern Revision om håndtering af manglende beskatning af fri telefon for medarbejdere og faste BR-medlemmer. KS har for perioden 2017-2020 opgjort den manglende beskatning af fri telefon til: • 78 medarbejdere • 9 BR-medlemmer KS har været i dialog med Skattestyrelsen og aftalt, at der fremsendes en redegørelse senest den 30. april 2021, hvorefter Skattestyrelsen orienterer medarbejderen om, hvordan og hvornår den manglende skat skal betales. Ved vores gennemgang har vi gjort opmærksom på, at beskatning af fri telefon skal ske både for selve telefonen samt oprettelses-, abonnements- og forbrugsudgifter ved brug af telefon. KS vil gennemgå grundlaget for afdækningen og sikre, at alle forhold er medtaget.	KS har afdækket den manglende beskatning af fri telefon samt præciseret problemstillingen overfor forvaltninger, tilpasset selvbetjeningsløsningen i serviceportalen og justeret sin praksis fremover, så risikoen for fejl minimeres. Vi har desuden aftalt med KS, at forholdet præciseres i bilag 1 til Forretningscirkulæret Ledelsestilsyn vedrørende Løn- og Personaleområdet, så problemstillingen bliver håndteret i forvaltningernes arbejde med afdækning af de identificerede risici på Løn- og personaleområdet i forvaltningspecifikke forretningsgange. Der henvises endvidere til observationen omkring Bilag 1 – Forventninger og styringsinformation på de fælles administrative områder i afsnit 3.4.3.	Årsopgørelse for 2020 er rettet i december 2020. Årsopgørelse for 2017, 2018 og 2019 rettes i 1. kvartal 2021. Procedure for at minimere fejl på området er implementeret i KS i 3. kvartal 2020. KS anser observationen som håndteret.

Sagsgennemgang - Gul

Koncernservice

Observationer	Revisionsbemærkning	Handleplan
Vi har i 2020 udført gennemgang af stikprøvevist udvalgte sager. Lønehedens egen faglige lønkontrol viser for januar – november måned 2020 en fejlmængde på 2-7% af de kontrollerede sager, mod en tidligere fejlmængde på henholdsvis 3-5 % i 2019 og 5-7 % i	Vores gennemgang viser en samlet en fejlmængde på 11% af alle de gennemgåede sager. Fejlmængden på de gennemgåede sager målrettet tilgange, ændringer og afgang i 2020 udgør 4%. De resterende 7% kan henføres til fejl i de løbende lønsager. Der er primært	CLP har i januar 2021 berigtiget 9 ud af de 10 sager, hvor revisionen har konstateret fejl eller mangler. Sagerne vil senest være håndteret ved lønkørslen i februar 2021, og dokumentation for berigtigelsen af sagerne vil blive sendt til revisionen herefter. Berigtigelse af den sidste udestående sag er under håndtering i KS og forventes at være berigtiget ved udgangen af 1. kvartal 2021.

Observationer	Revisionsbemærkning	Handleplan
2018. Af de 119 gennemgåede sager har gennemgangen vist fejl i 13 tilfælde, hvor vi har konstateret manglende eller ikke fyldestgørende dokumentation i lønsagerne samt fejl med økonomisk betydning. 72 af de gennemgåede sager er målrettet tilgange, ændringer og afgang i 2020. Gennemgangen har vist fejl i 3 tilfælde, som vurderes at være enkeltstående fejl med umiddelbar udbetalingsmæssig betydning, der kan henføres til: • i 1 tilfælde manglede etablering af pensionsordning – SUF • i 1 tilfælde er der indtastet forkert antal normaltimer – SUF • i 1 tilfælde var erfaringsdato beregnet forkert – BIF Der er konstateret 10 fejl eller mangler i de øvrige gennemgåede aktuelle sager, hvoraf 4 har umiddelbar udbetalingsmæssig betydning. Fejlene, som vurderes at være enkeltstående, kan henføres til: • i 2 tilfælde manglede uddannelsesbevis – BUF • i 2 tilfælde manglede godkendelse fra faglig organisation – KFF og TMF • i 1 tilfælde manglede etablering af pensionsordning – SOF • i 1 tilfælde er formkravene for udbetaling af merarbejde ikke opfyldt – ØKF • i 1 tilfælde er der indtastet forkert antal normaltimer – SUF • i 3 tilfælde var erfaringsdato beregnet forkert – BUF og TMF	konstateret enkeltstående fejl, hvoraf 7 ud af 13 har umiddelbar udbetalingsmæssig betydning. Kommunens administration er enig i de observerede fejl, og vi vil senest i forbindelse med revisionen af årsregnskabet påse, at sagerne er berigtiget.	

Observationer	Revisionsbemærkning	Handleplan
Forretningsgang for kontrol af medarbejdere med adgang til lønsystemet er beskrevet i forskellige arbejdsgangsbeskrivelser. Revisionsudførelsen har vist, at der i praksis udføres kontrol af medarbejdere med indberetningsadgang til lønsystemet, men den udføres ikke kontinuerligt, og risikoidentificering samt kontrolafdækning er ikke nedskrevet. Kontrollerne er meget systemtekniske og udføres af få medarbejdere i forskellige dele af organisationen. Koncernservice oplyser, at arbejdet med nedskrivning af den udførte kontrol af medarbejdere med indberetningsadgang til lønsystemet, herunder risikoidentificering og kontrolafdækning, er påbegyndt.	Det henstilles, at der udarbejdes en risikoanalyse af det system-, rolle- og autorisationsparadigme, der er gældende, i forhold til både lønsystemet og de forsystemer, der anvendes sammen med lønsystemet. Analysen skal sikre, at alle risici er organisationen bekendt, og at der er etableret betryggende risikoreducerende handlinger.	KS gennemfører kortlægning og reviews af autorisationskontroller på følgende systemer: • KAS • Opus løn • ServiceNow HR • CICS • LARA • TRIO Ved gennemgang af autorisationskontroller udføres analyse, samt relevante optimeringer af processer og kontroller samt udarbejdelse af forretningsgangsbeskrivelser i henhold til kommunens gældende kvalitetsstandard. Indsatsen forventes tilendebragt i 2. kvartal 2021. Når kortlægning og analyse er afsluttet, fremsendes det til revisionen.

Fællesobligatoriske forretningsgange - Gul

Observationer	Revisionsbemærkning	Handleplan
Generelt har kommunen gode regler og retningslinjer beskrevet i de fællesobligatoriske forretningsgange, hvor risici og afdækkende kontroller er beskrevet. Revisionens udførelse har vist, at de løbende ændringer i den praktiske udførelse samt det øgede fokus og anvendelse af systemer og automatiserede kontroller, ikke er blevet opdateret i de nedskrevne forretningsgange.	Vi skal henstille, at KS løbende ajourfører de eksisterende forretningsgange, når der besluttet ændringer i udførelsen af opgaverne.	KS bemærker, at følgende forretningsgange på tværs af KS har været i scope for revisionens audit: • 1.1 Rekruttering • 2.5 Arbejdsskade • 1.5 Lønkørsel Revisions audit af forretningsgang vedr. Rekruttering har ikke givet anledning til bemærkninger. Forretningsgangene vedr. hhv. Arbejdsskade og Lønkørsel forventes at være ajourført af KS ved udgangen af 1. kvartal 2021, herunder at de opdaterede fælles forretningsgange er godkendt i relevante tværgående fora jf. KK's regelhierarki. For de fælles forretningsgange på løn- og personaleområdet gælder, at KS fra 2021 og frem vil gennemføre årligt review af forretningsgangene samt deres tilhørende risikovurderinger.

Observationer	Revisionsbemærkning	Handleplan
Manglende kendskab i organisationen og opdatering af tidligere identificerede risici i en ændret opgaveudførelse medfører en øget risiko for kommunen. Koncernservice oplyser, at der vil blive påbegyndt en ajourføring af de eksisterende fællesobligatoriske forretningsgange og de beskrevne risici.		KS implementerer løbende over året procesoptimeringer, som medfører ændringer i forretningsgangene. Disse påvirker primært den interne administration i KS og har ikke konsekvenser for ansvar og snitflader til forvaltningerne. Såfremt der er tale om væsentlige ændringer samt ændringer med konsekvens for forvaltningerne, vil de opdaterede forretningsgange forelægges til godkendelse i relevante tværgående kredse, jf. kommunens regelhierarki.

Bilag 1 – Forventninger og styringsinformation på de fælles administrative områder - Gul

Alle forvaltninger

Observationer	Revisionsbemærkning	Handleplan
I forlængelse af det godkendte Forretningscirkulære Løn- og Personale har KS udarbejdet et bilag, hvor KS har identificeret de risici, 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. 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. Forvaltningerne har generelt oplyst, at de oplistede risici er afdækket, samt at der er påbegyndt udarbejdelse af forvaltningsspecifikke forretningsgange til afdækning heraf. Det er oplyst, at forvaltningerne forventer at	Vi skal anbefale, at alle forvaltninger sikrer implementering af forvaltningsspecifikke forretningsgange til afdækning af de identificerede risici, der fremgår af Bilag 1 til Forretningscirkulæret Ledelsestilsyn vedrørende Løn- og Personaleområdet.	Forvaltningerne udarbejder egne handleplaner hertil. Revisionens anbefaling drøftes med forvaltningerne på direktionsniveau, herunder hvordan KS kan understøtte forvaltningernes implementering af forvaltningsspecifikke forretningsgange relateret til Bilag 1. Beskæftigelses- og Integrationsforvaltningen BIF har siden 2016 implementeret og arbejdet med en risikobaseret tilgang til vores ledelsestilsyn – herunder også på løn- og personaleområdet. BIF reviderer løbende og minimum én gang årligt vores risikovurdering og risikobillede på løn- og personaleområdet ud fra bilag 1 og ud fra ændringer i arbejdsgange og lovgivninger på området. BIF har således gennemgået de risici på løn- og personaleområdet, som forvaltningerne skal håndtere. Under hver aktivitet er der lavet en vurdering af, om kontrollen skal ligge centralt eller lokalt i BIF. På den baggrund er bl.a. udarbejdet en række centrale kontroller på området for børne- og straffeattester, lønstyringsrapporter, manuel håndtering af grundlønsindplaceringer jf. aktuelle overenskomster og sygefravær. Med inspiration fra det nye ledelsestilsyn i SOF, vil BIF i foråret 2021 vurdere SOFs koncept og anvende det på de områder, hvor det er relevant og kan supplere BIFs ledelsestilsyn. Børne- og Ungdomsforvaltningen Forvaltningen forventer at udsende ajourførte forretningsgangsbeskrivelser på løn- og personaleområdet inden udgangen af 2. kvartal 2021. Forretningsgangsbeskrivelserne vil imødekomme bemærkninger og identificerede risici, der er peget på af IR. Til at understøtte implementeringen af forretningsgangsbeskrivelserne vil der blive udarbejdet vejledende materiale, der formidles til relevante ledere og gøres tilgængeligt digitalt. For at sikre, at der i hele forvaltningen bliver arbejdet systematisk med risici på løn- og personaleområdet, vil der være fokus på, at der etableres fora, hvor repræsentanter fra de

Observationer	Revisionsbemærkning	Handleplan
implementere nye forvaltningsspecifikke forretningsgange i foråret 2021.		administrative fællesskaber sammen med de centrale enheder drøfter problemstillinger i relation til løn- og personaleområdet. Der vil desuden være fokus på, at rolle- og ansvarsbeskrivelserne i forretningsgangene er understøttet af tiltag (træning mm.), der sikrer relevante og nødvendige kompetencer i opgaveløsningen. Kultur- og Fritidsforvaltningen KFF har gennemgået de risici på løn- og personaleområdet, som forvaltningerne jævnfør bilag 1. skal håndtere. For hver enkel aktivitet er der foretaget en vurdering af ansvar og risici, og om kontrollen skal ligge centralt eller lokalt i KFF. Der har været et særligt fokus på, at ledelsestilsynet er beskrevet og dokumenteret på en måde, så det er muligt for revisionen at gennemgå og vurdere det. De kontroller som udføres centralt er implementeret og den beskrevne arbejdsgang følges. I tilknytning til de specifikke kontroller foretages et kvartalsvis tilsyn af kontrollerne samt en evaluering af arbejdsgangene. Evalueringen foretages for at sikre, at der løbende tages højde for ændringer i grundlaget f.eks. ny lovgivning, ændrede deadlines, omorganisering m.v. KFF vurderer, at der er et særligt behov for lokal kontrol og tilsyn af løn og ferie, og har på disse to områder udarbejdet vejledninger til kontrol og ledelsestilsyn. Der er tilrettelagt en proces for implementering af løn- og feriekontrol i 1. kvartal 2021. Socialforvaltningen Socialforvaltningen har i 2020 beskrevet, hvordan de identificerede risici på løn- og personaleområdet håndteres, herunder risikoen omkring beskatning af fri telefon til medarbejdere, som fremgår af Bilag 1 til Forretningscirkulæret Ledelsestilsyn vedrørende Løn- og Personaleområdet Socialforvaltningen vil i marts 2021 gennemføre undervisningsforløb i forvaltningens interne kontroller ift. afdækning og håndtering af de identificerede risici – samt ledelsestilsynet i forbindelse hermed. Sundheds- og Omsorgsforvaltningen Sundheds- og Omsorgsforvaltningen har i efteråret 2020 udrullet et risikobaseret ledelsestilsyn til alle forvaltningens enheder. I ledelsestilsynet indgår også de risici som er angivet i bilag 1. Resultatet af enhedernes udførte ledelsestilsyn er, at de efterlever de gældende forretningsgange. Teknik- og Miljøforvaltningen Teknik- og Miljøforvaltningen har i forlængelse af afdækningen af de oplyste risici udarbejdet en ny vejledning for udførelse af løbende interne kontroller på løn- og personaleområdet, som omfatter: • Kontrol af løn • Kontrol af løn (KAS) • Kontrol af udbetalte engangsydelser.

Observationer	Revisionsbemærkning	Handleplan
		• Kontrol af åbentstående fravær • Kontrol af ferie Vejledningen og de interne kontroller forventes at blive implementeret i februar og marts 2021. Økonomiforvaltningen Økonomiforvaltningen har, med udtagelse af KEID, implementeret alle tilsynspunkter, jf. "Bilag 1 - Forventninger og styringsinformation på de fælles administrative områder", som er relevante for forvaltningens enheder. KEID er fortsat i gang med at ensrette dokumentationen for hvordan hver enheds- og kontorchef håndterer de beskrevne arbejdsgange i "Bilag 1 - Forventninger og styringsinformation på de fælles administrative områder". Det forventes at være håndteret pr. 1. maj 2021.