



Til Teknik- og Miljøudvalget

Orientering om Intern Revisions rapport vedr. revision af lønområdet 2013

Intern Revision har udarbejdet rapporten: Revision af lønområdet 2013 (vedlagt). Intern Revision har i rapporten redegjort for den udførte revision af lønområdet for 2013 samt konklusionerne herpå.

Konklusionen er, at det er Intern Revisions vurdering, at lønrevisionen ikke har givet anledning til væsentlige bemærkninger vedrørende lønudbetalinger til medarbejdere ansat i Teknik- og Miljøforvaltningen. Intern Revision vurderer på dette grundlag, at de etablerede processer på lønområdet har bidraget til, at der ikke forekommer væsentlige fejl i regnskabet.

Intern Revision har dog haft bemærkninger til dokumentationen for lønudbetalingerne og dokumentationen vedrørende medarbejderens ansættelsesforhold. Teknik- og Miljøforvaltningen har efterfølgende fremsendt dokumentation for de ovenstående bemærkninger.

Baggrund

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 Deloitte.

Rapporten redegør for Intern Revisions observationer vedrørende lønudbetalinger til ansatte i Teknik- og Miljøforvaltningen.

Tilrettelæggelsen og administrationen af lønprocesserne blev i 2013 fuldt ud overdraget til Koncernservice. Denne rapport skal derfor ses som en orientering af forvaltningen, og indeholder følgelig ikke handleplaner til imødegåelse af identificerede risici.

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

Intern Revision 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. Rapporten indeholder en redegørelse for resultatet af ovenstående gennemgang på Teknik- og Miljøforvaltningens område. Der er udarbejdet en tilsvarende rapport til de øvrige forvaltninger.

/Signe Skovgaard
Centerchef, Center for Ressourcer

30-04-2014

Sagsnr.
2014-0078874

Dokumentnr.
2014-0078874-1

Sagsbehandler
Dorte Nielsen

**Center for Ressourcer
Intern Kontrol**

Njalsgade 13
Postboks 457
Postboks 457
2300 København S

E-mail
dortni@tmf.kk.dk

EAN nummer
5798009493149



KØBENHAVNS KOMMUNE
Intern Revision

9. april 2014

RAPPORT 2013

Teknik- og Miljøforvaltningen

Revision af lønområdet 2013

MODTAGER:

Administrerende direktør Pernille Andersen

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 TMF. Tilrettelæggelsen og administrationen af lønprocesserne blev i 2013 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 TMF's vedkommende blev lønadministrationen fuldt ud overflyttet i 2013.

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 TMF'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 TMF's vedkommende drejer det sig om 3 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 revisionshandling på lønområdet.

2. LEDELSESRESUME

Det er sammenfattende vores vurdering, at lønrevisionen ikke har givet anledning til væsentlige bemærkninger vedrørende lønudbetalinger til medarbejdere ansat i TMF. 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 bemærkninger til dokumentationen for lønudbetalingerne og dokumentationen vedrørende medarbejderens ansættelsesforhold.

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 3 tilfælde har vi indhentet dokumentation/redegørelse fra TMF. Gennemgangen har givet anledning til bemærkninger i 2 tilfælde.

Vi har i forbindelse med detailrevisionen gennemgået 11 sager (henholdsvis 6 tilgange og 5 afgang). Dette har ikke givet anledning til bemærkninger.

I de tilfælde, hvor vi har konstateret væsentlige forhold, er de formidlet til KS, og nærværende rapport giver ikke anledning til, at TMF 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 TMF, med udgangspunkt i de økonomisk væsentligste områder:

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

Lønklasse	2012	2013	Stigning	...i %
SPECIALARBEJDER	161,7	162,8	1,1	1%
CHEF	68,8	71,9	3,1	5%
ARKITEKT	59,0	56,9	-2,1	-4%
KONTORFUNKTIONÆR	53,1	53,9	0,8	1%
GARTNER	47,4	48,6	1,2	3%
SPECIALIST	40,1	41,3	1,2	3%
PARKERINGSVAGT	38,8	38,6	-0,2	0%
CAND. SCIENT	30,6	32,5	1,9	6%
MAGISTER	26,7	28,0	1,3	5%
JURIST	27,0	27,6	0,7	2%
SPECIALKONSULENT	21,1	24,6	3,5	17%
CIVILINGENIØR	22,7	22,3	-0,4	-2%
CHEFKONSULENT	16,3	19,1	2,8	17%
TEKNIKUM INGENIØR	19,2	18,7	-0,5	-3%
FORMAND	19,1	18,3	-0,8	-4%
HORTONOM	15,9	15,8	-0,1	-1%
TEKNISK PERSONALE	13,6	13,5	-0,1	-1%
RENG.-/ KØKKENMEDHJ.	12,7	12,5	-0,3	-2%
TEKNISK SERVICELEDER	12,3	11,7	-0,6	-5%
AKADEMI INGENIØR	13,7	11,7	-2,0	-15%

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

Løntype	2012	2013	Stigning	...i %
GRUNDLØN	720,7	730,7	10,0	1%
KVALIFIKATIONSØN	78,2	82,4	4,2	5%
FUNKTIONSØN	62,0	62,9	0,9	1%
FERIE DIVERSE	25,9	28,5	2,6	10%
TIMELØN	10,7	12,6	1,9	18%
OVERARBEJDE	6,0	7,5	1,4	23%
ANCIENNITETSØN	9,9	6,2	-3,6	-37%
ATP DIFFERENCE	5,9	6,0	0,1	2%
AFTEN-/ NATTJENESTE	5,3	5,7	0,4	8%
ARBEJDESTIDSTILLÆG	3,5	3,7	0,2	6%
RÅDGIVESTJ./ VAGT	4,0	3,1	-0,9	-21%
SÆRLIG INDKOMST	1,3	2,8	1,4	107%
UDLIGNINGSTILLÆG	2,6	2,1	-0,5	-19%
OVERGANGSTILLÆG	1,6	1,4	-0,2	-10%
TILLÆG DIVERSE	1,6	1,4	-0,3	-16%
HONORAR M.V.	0,8	0,8	0,1	9%
STILLINGSTILLÆG	0,9	0,8	-0,1	-11%
GRUPLIV4	0,8	0,7	-0,1	-12%
TJENESTEMÆND SYSL	1,0	0,6	-0,4	-40%
KVALIFIKATIONSTILLÆG	2,0	0,2	-1,8	-92%

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 fratrådt KK i løbet af 2013. Analysen er udført ud fra en forventning om, at de månedlige lønudbetalinger til medarbejdere, der ikke er fratrådt 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 TMF's vedkommende har vi indhentet supplerende oplysninger i 3 tilfælde. Gennemgangen har givet anledning til følgende 2 observationer for medarbejdere ansat i TMF:

Ad 2.c) Top 200 mer/overarbejde

En medarbejder har i løbet af 2013 fået udbetalt overarbejde svarende til 741 timer. Forvaltningen har ikke fremsendt dokumentation for udbetaling af 62,5 overarbejdstimer. Vi har bedt forvaltningen om at bekræfte, at arbejdstidsregler og hviletidsbestemmelser mv. er overholdt for denne medarbejder. Forvaltningen har oplyst, at det er korrekt, at der ikke forelå korrekt dokumentation vedrørende udbetaling af 62,5 overarbejdstimer for medarbejderen. Den omhandlende medarbejder bliver ofte kaldt på arbejde uden for almindelig arbejdstid, når der eksempelvis sker noget akut i forhold til afspærringer på vejarealer. Medarbejderens nye enhedschef har via mail fået tilsendt bilag vedrørende overarbejdet og har forklaret, at indberetningerne på medarbejderen anses for at være sandsynlige og korrekte.

Ad 3 Store afvigelser pr. måned

Der er udbetalt overarbejde med henvisning til en "vinteraftale". Vi har anmodet om at få oplyst, hvorvidt den "gamle" aftale fortsat er gældende. TMF har oplyst, at Vinteraftalen med FOA fortsat er gældende idet det tidsmæssigt desværre ikke har været muligt at forhandle en ny aftale på plads inden vinterberedskabet 2013/ 2014 trådte i kraft. TMF har endvidere oplyst, at der er udarbejdet en ny vinteraftale, som træder i kraft med vinterberedskabet 2014/2015.

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 / lønaftale
- 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 6 stikprøver vedr. tilgange i TMF. Vi har ikke konstateret fejl i stikprøven.

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 TMF. Vi har ikke konstateret fejl stikprøven. På tidspunktet for revisionens udførelse kunne KS dog ikke fremskaffe dokumentation for en medarbejders fratræden. Forvaltningen har efterfølgende fremsendt denne dokumentation i forbindelse med nærværende rapports udarbejdelse.