



03-03-2017

Bilag 2 – Handleplaner - Lønninger

Punkt i rapporten	Observationer	Sagsnr.
3.9.4 Applikationskontroller	Den systemansvarlige for kommunens lønsystem har indhentet revisionserklæring fra KMD. Erklæringen indhentes for at opnå sikkerhed om leverandørens generelle it-kontroller og applikationskontroller. Erklæringen dokumenterer at kontroller er hensigtsmæssigt udformede og at de generelt fungerer tilfredsstillende vedrørende KMD Opus Løn, men der udestår dog et par enkelte forhold fra overgangen til nyt lønsystem, som stadig under-søges af kommunen. Kommunen har desuden oplyst, at KMD ikke vil fremsende en erklæring fra KMD vedrørende KAS, da den planlagte driftsprøve ikke kunne godkendes som følge af flere tekniske fejl, hvorfor der ikke foreligger en gældende kontrakt for kommunens vagtplansystem.	2017-0010114 Dokumentnr. 2017-0010114-5 Sagsbehandler Henrik Nordlund

Koncernservice

Der udestår en revisionserklæring fra KMD, som vedrører Københavns Kommunes Arbejdsplansystem (KAS), da den planlagte driftsprøve ikke kunne godkendes som følge af flere tekniske fejl.

Intern Revision kommer med et bidrag.

Status: Lukket

3.8 Løndebitorer	(Forvaltningerne) For sen indberetning af afgange til KS eller fejl i KAS med indvirkning på lønforhold kan resultere i, at der opstår et debitorforhold til både ansatte og fratrådte medarbejdere. (KS) Løndebitorer er steget fra 34,2 mio. kr. ultimo december 2015 til 36,7 mio. kr. ultimo september måned 2016. Der er ikke udarbejdet en specifikation af løndebitorer, der kunne hjælpe med at forklare udviklingen på området, og der er ikke udarbejdet en forretningsgang for processen end-to-end.	Center for Økonomi
-------------------------	---	---------------------------

Koncernservice

Økonomiforvaltningen er enig i revisionens observationer vedrørende løndebitorer.

Koncernservice kommenterer herunder udelukkende på forhold, som Koncernservice har ansvaret for.

Koncernservice medgiver, at der er behov for at etablere et overblik over løndebitorbeholdningen.

Københavns Rådhus,
Rådhuspladsen 1
1599 København V

Mobil
5152 0743

E-mail
FF4W@okf.kk.dk

EAN nummer
5798009800206

KS arbejder på at udvikle et beholdningsoverblik, der kan nedbrydes på type og status niveau. Beholdningsoverblikket skal understøtte muligheden for løbende at forklare og agere på udviklingen i beholdningen.

Forventet implementering: 30-06-2017.

Koncernservice er desuden i gang med at gennemgå samtlige løndebitorprocesser, herunder afklaring af interne snitflader. Derudover arbejdes der med at overgå til systemunderstøttet sagsstyring, således at der etableres større sikkerhed for, at samtlige sager er i flow, samt muliggør visitering af nye sager.

Forventet implementering: 30-06-2017.

Løndebitorområdet er endvidere omfattet af det igangværende Lønkontrolprojekt. I den forbindelse udarbejdes der forretningsgang for end-to-end processen, der bl.a. skal sikre, at der sker løbende opsamling af sager, der fx ikke er i forventet flow.

Forventet implementering: 31-12-2017.

Ansvarlig: Lene Munck

Deadline: 31-12-2017

3.14 Sagsgennemgang

I de gennemgåede 220 lønsager har vi konstateret fejl i ca. 7,3 %, der kan henføres til 16 sager, hvor vi har observeret manglende og ikke-fuldstændige dokumentation i lønsagerne, samt manglende berigtigelse med potentiel økonomisk betydning.

Observationerne kan henføres til 2 sager med fejl i indberettet anciennitet, 3 sager med fejl i grundbilaget indberettet til KS, 1 sag mangler dokumentation for uddannelse, 1 sag mangler dokumentation for fratrædelse, 1 sag mangler oplysning om formål for kørsel ved udbetaling af kørselsgodtgørelse, 3 sager hvor KS har indtastet forkert i forhold til grundbilag, 2 sager med manglende kontrakt, som først kan fremsendes efter februar 2017 samt 2 sager på VIP-området, hvor pensionsberegning er foretaget af forkert grundlag.

Koncernservice

Revisionen har gennemgået 220 lønsager og har i 7,3 pct. af sagerne kunne konstatere fejl. Det drejer sig om fejl i 15 sager. Her er der observeret manglende og ikke-fuldstændige dokumentation i lønsagerne.

Observationerne kan henføres til 2 sager med fejl i indberettet anciennitet, 3 sager med fejl i grundbilaget indberettet til Koncernservice, 1 sag mangler dokumentation for uddannelse, 1 sag mangler dokumentation for fratrædelse, 1 sag mangler oplysning om formål for kørsel ved udbetaling af kørselsgodtgørelse, 3 sager hvor Koncernservice har indtastet forkert i forhold til grundbilag, 2 sager med manglende kontrakt, som først kan fremsendes efter februar 2017 samt 2

sager på VIP-området, hvor pensionsberegning er foretaget af forkert grundlag grundet KMD's manglende opdatering af lønsystemet.

Koncernservice har efterfølgende gennemgået sagerne og sikret, at korrekt dokumentation er indhentet. Punktet er på den baggrund lukket.

9 af sagerne havde betydning i forhold til korrekt løn eller pensionsbidrag.

Ansvarlig: Anne Boll

Status: Lukket

3.6 CRM-systemet

I 2016 er informationsmaterialet til forvaltningerne over manglende dokumentation ikke fremsendt hver måned, men samlet for perioden juni til september 2016. Det er påset materialet indeholder en akkumuleret oversigt. Materialet var i første omgang ikke tydelig i forhold til identifikation af hvilken enhed og hvilken medarbejder den manglende grunddokumentation kan henføres til. Der ses ikke at være etableret en effektiv forretningsgang i forvaltningerne, der følger op på, at mangel-fuld

Koncernservice

Økonomiforvaltningen er enig i bemærkningen, og har i 2016 gennemført en handlingsplan på området. KS forventer således, at gennemgangen i forbindelse med årsregnskabet i 2016 vil vise at punktet kan lukkes.

Ansvarlig: Anne Boll

Deadline: Handlingsplanen er gennemført.

Teknik- og Miljøforvaltningen

Manglende dokumentation på poster/sager indsendt via CRM-systemet til KS indgår i den månedlige ledelsesrapportering, som KS udarbejder og sender ud. I TMF følges der månedligt op på resultaterne af stikprøverne, og uanset om de prøver med fejl, der er konstateret, vedrører manglende dokumentation, sigende posteringstekster eller lignende, så indhenter forvaltningen stikprøverne fra KS, og retter henvendelse til de relevante decentrale enheder med henblik på afklaring af forholdene. For sager, der ikke indgår i stikprøverne, så følges der løbende op mellem KS og TMFs forvaltningspartner på økonomiområdet, således at sager, der hænger, afklares indenfor rimelig tid

Sundheds- og Omsorgsforvaltningen

Sundheds- og Omsorgsforvaltningen er enig med revisor i, at det er vigtigt, at den fornødne dokumentation fremsendes til KS i forbindelse med ansættelsessager. Forvaltningen er dog af den opfattelse, at der allerede foreligger de nødvendige forretningsgange og procedurer herfor, hvorfor Sundheds- og Omsorgsforvaltningen vil indskærpe overfor de ansættende ledere, at de skal sikre at dokumentation i forbindelse med ansættelser fremsendes til KS i overensstemmelse med reglerne.

Beskæftigelses- og Integrationsforvaltningen

I forbindelse med udarbejdelsen af et risikobaseret tilsyn i BIF, vil forvaltningen sørge for at indskærpe overfor lederne, hvad deres ansvar på løn- og personaleområdet er, herunder gennemgå arbejdsgangen i forbindelse med indberetning af sager i Selvbetjeningsløsningen. BIF vil tage kontakt til KS for at høre om muligheden for at etablere en forretningsgang, hvor KS kontakter BIF centralt, hvis KS har rykket tre gange for manglende dokumentation til løsning af en sag i CRM-systemet.

I øvrigt bemærker BIF, at forvaltningerne kun har modtaget information fra KS angående manglende dokumentation vedrørende ansættelsessager for perioden fra juni til september 2016. Enhed for HR og Service i BIF vil benytte informationen angående manglende dokumentation i andre sager, der har relation til CRM-systemet til at rette op på praksis de steder, hvor der er fejl, så snart KS begynder at udsende informationsmateriale herom.

Børne- og Ungdomsforvaltningen

BUF har sammen med KS gennemført en gennemgang af manglende børne- og straffeattester. Der er sat en proces i gang sådan, at manglende attester indhentes.

Kultur- og Fritidsforvaltningen

KFF har etableret følgende indsatser i 2016, som forsætter i 2017:

1) Månedligt sendes mail til medarbejdere/ledere, der i den foregående måned har indberettet for sent, med påmindelse om at indberette til tiden. Indberetteren har via mailen mulighed for at komme med årsagsforklaringer på de sene indberetninger. Ifølge indberetterne gør følgende forhold det svært at indberette rettidigt. Forholdene vil blive rejst overfor KS:

- Akutte ansættelser med skæv ansættelsesdato betyder, at der ikke kan indberettes til d. 1. i måneden, hvor den nye medarbejder tiltræder
- Særlig praksis og forhold ved job på særlige vilkår forsinker processen grundet flere arbejdsgange og instanser
- Forlængelser af ansættelser
- Indsamling af dokumentation, herunder børneattest og straffeattest, forsinker processen

2) Alle ledere i KFF modtog ultimo august et link til E-læring fra KS, som vejleder i korrekt og rettidige ansættelser

Samlet set vil KFF følge op på området men vurderer ikke, at der er tale om et generelt problem i forvaltningen.

KFF efterspørger i den sammenhæng en mere uddybende opfølgning fra KS, der ikke kun fokuserer på for sene indberetninger, men også sætter fokus på, hvad der mangler af dokumentation.

Hvis det stadig viser sig, at den nuværende indsats herunder E-læring, ikke er effektiv nok, vil KFF indstille, at KS laver en ny forretningsgang for at sikre korrekt dokumentation i forbindelse med ansættelser, som efterfølgende implementeres i forvaltningerne.

Socialforvaltningen

Socialforvaltningen vil fremadrettet sikre, at der sker opfølgning på de af KS fremsendte månedlige oversigter over sager med manglende dokumentation.

Opfølgningen sker af forvaltningspartneren via HR-chefer i de relevante Borgercentre hhv kontorchefer i centrale enheder. Der vil fremadrettet være en tilbagemeldingspligt fra HR-chefer / Kontorchefer til forvaltningspartneren i

forhold til de konkrete sager med manglende dokumentation.

Det kan for øvrigt oplyses, at opgaven vedr. opfølgning på manglende dokumentation er beskrevet i KS' Servicekatalog, hvor også forvaltningens opgaver er beskrevet.

3.9.1 Intern kontrol

I 2016 har KS iværksat et lønkontrolprojekt omfattende en kortlægning af forretningsgange, identificere og vurdere de største risici i forretningsgangene samt sammensætte forslag til hvilke kontroller der skal udføres for at imødekomme de identificerede risici. Projektplanen indeholder 3 spor:

1. udarbejdelse af forretnings-gange
2. udvikling af risikobaseret kontrolmiljø
3. godkendelse og implementering af forretningsgange inkl. kontroller

Bemærkningen er ikke tilendebragt i 2016, og handlingsplanen forventes afsluttet 1. december 2017. Det er vigtigt, at det ledelsesmæssige fokus fastholdes på færdiggørelse af projektet, så et effektivt kontrol-miljø understøtter korrekt løn til tiden.

Koncernservice

Økonomiforvaltningen er enig i revisionens observationer vedrørende intern kontrol.

Fokus på lønkontrollprojektet fastholdes, projektet forventes at være afsluttet 1. december 2017. Ansvarlig: Anne Boll

Deadline: 01.12.2017

3.10 Vagtplanssystemet KAS

I 2016 har vi konstateret, at re-implementeringen af KAS 2.0 har forløbet efter KS nedsatte handlings-plan. Men der er stadig tekniske vanskeligheder i systemet og de mange manuelle processer medfører stadig risici for fejl og mangler i lønsagerne, hvortil KS oplyser, at der udarbejdes en evaluering heraf inden udgangen af 2016. Forretningsgange og afdækning af automatiske kontroller indgår i kommunens lønkontrolprojekt.

Koncernservice

Økonomiforvaltningen er enig i revisionens observationer vedrørende vagtplanssystemet KAS.

Reimplementeringen af KAS (KAS 2.0) er gennemført, og handlingsplanen er dermed afsluttet.

Der vil i 2017 fortsat være fokus på genopretningen af systemet, ligesom der vil blive arbejdet med kompetenceudvikling såvel internt i KS om på tværs af KK.

Udarbejdelse af forretningsgange inklusiv beskrivelse af kontroller indgår i lønkontrollprojektets leverancer.

Ansvarlig: Anne Boll
Deadline: 01.12.2017.

3.13 Lønadministration selvejende institutioner

I 2016 har vi konstateret, at samme forhold er gældende. KS oplyser, at SKAT vil blive kontaktet for en midlertidig dispensation, samt at ny lønproces, hvor lønindberetningen for de selvejende institutioner vil ske på institutionens egne SE-numre, vil være etableret i første kvartal 2017.

Koncernservice

Økonomiforvaltningen er enig i revisionens observationer vedrørende Lønadministration af selvejende institutioner.

Koncernservice har igangsat en proces, der skal sikre, at lønindberetningen for de selvejende institutioner sker på institutionernes egne cvr numre.

Den indledende analyse har dog vist, at opgaven er større end tidligere antaget, og derudover er de allokerede ressourcer til opgaven prioriteret til idriftsættelsen af KVANTUM.

Som følge heraf er det nødvendigt at udskyde den oprindelige plan. Lønprocessen forventes i stedet at være etableret med udgangen af første halvår 2017.

Ansvarlig: Lene Stenstrup From
Deadline: 30.06.2017

3.15 Lønafstemninger

KS har udarbejdet oplæg til model for afstemning af de afgivne lønforhold m.v. til SKAT for årene 2013, 2014 og 2015. Vi er enige i denne afstemningsmetode. Endvidere er det påset, at KS i 2016 har afstemt lønsystem til økonomisystem for perioden april til oktober måned.

Koncernservice

Revisionen har påset, at Koncernservice i 2016 har afstemt lønsystemet til e-Indkomstregisteret. Der udestår arbejde med at afstemme de afgivne lønforhold m.v. til SKAT for årene 2013, 2014 og 2015.

Koncernservice er pt. i gang med lønafstemningerne, der vedrører det gamle lønsystem. Det nye lønsystem blev idriftsat fra 1. april 2016, hvilket betyder at afstemningerne kommer til at dække perioden frem til 31. marts 2016. Der udestår ca. 325 lønafstemningssager, som efter aftale med revisionen skal behandles før, at bemærkningen kan lukkes.

Forventes afsluttet ultimo april og forventes dermed ikke at indgå i revisionsberetningen for regnskab 2016.

Ansvarlig: Peter Grønning
Status: Forventes løst inden årsrevisionen

3.11 LARA og TRIO

KS har udarbejdet oplæg til model for afstemning af de afgivne lønforhold m.v. til SKAT for årene 2013, 2014 og 2015. Vi er enige i denne afstemningsmetode. Endvidere er det påset, at KS i 2016 har afstemt lønsystem til økonomisystem

for perioden april til oktober måned.

Koncernservice

Økonomiforvaltningen er enig i revisionens observationer vedrørende LARA og Trio.

KS og BUF har i samarbejde med IR arbejdet med området i 2016. Arbejdet er endnu ikke afsluttet, men der er gennemført en test af de systemmæssige kontroller. Resultatet af testen er fremsendt til BUFs direktion, men endnu ikke godkendt.

Afhængig af BUFs beslutning arbejdes der videre med en afklaring af, om der skal etableres automatiske kontroller (der afholdes møder med systemleverandører ultimo januar), eller om der i stedet skal etableres kompenserende manuelle kontroller.

Beslutningen forventes truffet inden udgangen af 1. kvartal 2017.

Afhængigt af løsningen forventes det endelige kontrolsetup etableret senest 1. juli 2017.

Ansvarlig: BUF (Anne Boll for kontroller i KS)

Deadline: 1. juli 2017.

Børne- og Ungdomsforvaltningen

Det er aftalt at der etableres en manuel kontrol, der sikrer at der ikke er ændret i de lønbærende dele fra den årlige skemaplan-lægning dannet i LARA og Trio når dette er indlæst i lønsystemet.

Det anbefales, at det overvejes at både den årlige indlæsning samt ændringer som foretages i LARA og Trio fremover automatisk indlæses i lønsystemet fremfor via SEB. BUF har i samarbejde med KS og Intern Revision iværksat en undersøgelse af, hvorvidt der hos leverandørerne af hhv. LARA, Trio og kommunens lønsystem er mulighed for at trække rapporter med dokumentation for lønindberetninger i systemerne på begge sider af den manuelle flytning af lønfilerne. Vedrørende funktionsadskillelsen vedr. LARA har BUF besluttet, at systemejerskabet for LARA flyttes til centralforvaltningen fra Ungdomsskolens sekretariat. BUF forventer at kunne levere en løsning vedr. forretningsgange til interne kontroller i LARA og Trio inden udgangen af først kvartal 2017.

Den samme tidsramme forventes med arbejdet omkring flytningen af systemejerskabet på LARA og nye arbejdsgange i samarbejde med KS.

3.9.2 SEB

Der er ikke en automatisk kontrol indbygget i kommunens selvbetalingsløsning SEB i forhold til godkendeshierarkiet på det øverste ledelsesniveau i den enkelte organisation i kommunen.

Koncernservice

Der er ikke en automatisk kontrol indbygget i kommunens selvbetjeningsløsning SEB i forhold til godkendeshierarkiet på det øverste ledelsesniveau i den enkelte organisation i kommunen. Revisionen har afdækket en konkret risiko i forhold til, at en bruger med stedfortræderrettigheder kan godkende lønudbetaling til egen leder.

Koncernservice har undersøgt muligheden for at implementere en automatisk spærring i selvbetjeningsløsningen, der forhindrer stedfortrædere i at

indrapportere på deres egen leder. Den nuværende selvbetjeningsløsning tillader imidlertid ikke, at denne løsning implementeres. Det er i forlængelse heraf aftalt med revisionen, at der i stedet skal være en klar beskrivelse af ansvarsdelingen mellem forvaltningerne og Koncernservice. Af beskrivelsen skal det fremgå, at Koncernservice sikrer, at der ikke kan indberettes på eget CPR nummer, men at det er i forvaltningen, at der skal ske opfølgning på om der foretages uberettigede lønudbetalinger til ledere foretaget af stedfortrædere. Denne kontrol kan ikke udføres centralt i Koncernservice.

Ansvarlig: Anne Boll

Status: Forventes lukket med udgangen af 2017
