



## Støttepapir til revision af SOR 6b – Løn- og ansættelsesmæssige dispositioner

31. maj 2024

Indledning.....	1
Hvad er løn- og ansættelsesmæssige dispositioner .....	1
Udvælgelse af emne for revisionen.....	2
Formål .....	3
Revisionskriterier.....	3
Brug og tilpasning af revisionstræ.....	4
Vurdering af revisionskriterier .....	5
Konklusion og afrapportering af vores resultater .....	6
Baggrundsmateriale .....	6

### Indledning

Vi skal undersøge løn- og ansættelsesmæssige dispositioner (SOR 6b) på ministerområdet, hvis ministerområdets udgifter hertil er over 100 mio. kr. årligt eller over 10 % af summen af ministerområdets samlede årlige udgifter og indtægter.

Når vi i planlægningen opgør det økonomiske omfang af en SOR 6b-revision, tager vi altid udgangspunkt i udgifter eller indtægter i det enkelte regnskabsår. Vi kan finde hjælp til opgørelse af det økonomiske omfang ved at bruge "Hjælpekema med kvantitativ væsentlighed".

Dette papir skal hjælpe revisor til at planlægge sin revision af SOR 6b. Papiret omfatter definitioner, formål, kriterier, indhold og afgrænsning i revisionen. I afsnittene om formål og revisionskriterier gennemgås indholdet af revisions-træet.

### Hvad er løn- og ansættelsesmæssige dispositioner

De løn- og ansættelsesmæssige dispositioner, der kan foretages af ledelsen på ministerområdet, er reguleret af love, cirkulærer, overenskomster, aftaler og vejledninger. Reguleringen omfatter aftaler indgået mellem Finansministeriet og de relevante faglige organisationer. Desuden kan ledelsen i ministeriet indgå decentrale aftaler, politikker og kontrakter, som enten er aftalt med de relevante faglige organisationer eller med den enkelte medarbejder. Ved at undersøge løn- og ansættelsesmæssige dispositioner, undersøger vi, om løn- og ansættelsesvilkår er i overensstemmelse med det regelgrundlag, der er relevant for de pågældende ansættelser eller aftaler om løn.

#### Eksempler på løn- og ansættelsesmæssige dispositioner

- Løn til særlige overenskomstgrupper
- Løn til chefer
- Nyansættelser
- Merarbejde
- Fratrædelser
- B-indkomst.

## Udvælgelse af emne for revisionen

Valg af emnet til revision af løn- og ansættelsesmæssige dispositioner efter SOR 6b på et ministerområde skal ske på baggrund af en afdækning af plan-temaet ud fra risiko og væsentlighed, dvs. at vi skal samle de løn- og ansættelsesmæssige dispositioner, hvor vi vurderer, at der er størst risiko for væsentlige regelbrud, jf. "[Vejledning i revision af SOR 6 og SOR 7](#)".

Med henblik på at udvælge de særligt risikofyldte løn- og ansættelsesmæssige dispositioner kan det være hensigtsmæssigt at orientere sig i resultater fra tidligere revisioner, herunder hvad der tidligere er konkluderet om løn- og ansættelsesmæssige dispositioner på ministerområdet og på andre ministerområder. Det kan være relevant at afdække forretningsgange, sagsbehand-lervejledninger, lønkontrolplan og procedurebeskrivelser, som kan give et indblik i kontrolmiljøet. Dermed har vi grundlag for at vurdere, hvilke løn- og ansættelsesmæssige dispositioner der har den højeste risiko for regelbrud, og vi kan på den baggrund vurdere risikoen og revisionsopgavens omfang.

Et andet element i risikovurderingen kan være regelgrundlaget for den enkelte løn- og ansættelsesmæssige disposition, idet et særligt kompliceret regelsæt med detaljerede regler kan indebære en højere risiko for regelbrud, end hvis regelsættet er enkelt og nemt at forstå. Detaljerede regler kan dog omvendt i visse sammenhænge sænke et områdes risiko, hvis en høj detaljeringsgrad mindsker behovet for at fortolke regelgrundlaget – revisor må i den forbindelse basere sin vurdering på sin professionelle dømmekraft i den konkrete situation).

For at afdække væsentligheden kan det være relevant at foretage dataanalyser af løn- og pensionsudbetalinger, som kan give et grundlag for at vurdere, hvilke løn- og ansættelsesmæssige dispositioner det er relevant at undersøge. Ovenstående er ikke udtømmende i forhold til, hvad vi kan gennemgå forud for udvælgelsen af emnet, og vi skal ikke gennemgå alle punkter, men blot orientere os i de forhold, der giver mening for netop vores revision.

Lønrevision baserer sig på, at it-revisionen ikke har væsentlige bemærkninger til sin revision af SLS.

Vi benytter stikprøver i SOR 6-revisioner med det formål at konstatere konkrete regelbrud, der har en økonomisk påvirkning – læs mere herom i "[Vejledning i revision af SOR 6 og SOR 7](#)".

## Formål

Formålet med den juridisk-kritiske revision er at vurdere, om der forekommer væsentlige regelbrud i det pågældende ministeriums løn- og ansættelsesmæssige dispositioner inden for det afgrænsede emne.

Standardformålet for plantemaet fremgår af boks 1.

### BOKS 1. STANDARDFORMÅL – LØN- OG ANSÆTTELSESMÆSSIGE DISPOSITIONER

Formålet med den juridisk-kritiske revision er at vurdere, om der forekommer væsentlige regelbrud i [XX-ministeriets] løn- og ansættelsesmæssige dispositioner i/vedrørende [EMNE].

[EMNE] er udvalgt på baggrund af en vurdering af væsentlighed og risiko ved [XX-ministeriets] løn- og ansættelsesmæssige dispositioner. Vi har derfor undersøgt, om ministeriets løn- og ansættelsesmæssige dispositioner i/vedrørende [EMNE] i al væsentlighed er i overensstemmelse med de regler, der fremgår af meddelte bevillinger, love og andre forskrifter, samt med indgåede aftaler og sædvanlig praksis.

## Revisionskriterier

Dette revisionstræs hovedformål er ikke opdelt i delformål.

For at konkludere, om formålet er opfyldt, skal vi undersøge revisionskriterierne i revisionstræet til SOR 6b.

Revisionskriterierne er udarbejdet med baggrund i budgetvejledningen, love, cirkulærer, overenskomster og aftaler.

SOR 6b handler om overholdelse af det regelgrundlag, der vedrører selve indgåelsen (afgørelsen) af en kontrakt, aftaler om løn og pension e.l. Revisionstræet er derfor afgrænset således, at vi undersøger, om ministeriet ved indgåelse af løn- og ansættelsesmæssige dispositioner overholder love, cirkulærer, overenskomster og aftaler. Det gør vi, fordi det er de afgørelser, som ministeriet træffer, der normalt vil være gyldige for de enkelte medarbejdere og på den baggrund, at lønudbetalinger bliver effektueret.

For at undersøge, om der forekommer væsentlige regelbrud, undersøger vi, om ministeriet anvender regelgrundlaget korrekt. I forbindelse med planlægningen af revisionen tager vi stilling til, hvilke konkrete løn- og ansættelsesmæssige dispositioner, herunder hvilket regelgrundlag, der bliver undersøgt ved revisionen.

I det følgende gennemgår vi revisionskriterierne i revisionstræet.

Ved revisionskriterie 1.1 ser vi på, om ministeriet har sikret, at den faste løn er i overensstemmelse med regelgrundlaget. I skal her selv indsætte de niveau 2-kriterier, der er relevante for det udvalgte emne og for stikprøven. Med den faste løn forstår vi fx grundløn, pension og tillæg, og det kan her være relevant at undersøge, om fx grundlønnen er i overensstemmelse med den relevante overenskomst. I kan eventuelt opstille revisionskriterier, der beskriver, om medarbejderen er indsat på det korrekte løntrin eller modtager de tillæg, som de er berettigede til.

Ved revisionskriterie 1.2 ser vi på, om ministeriet har sikret, at de variable ydelser er i overensstemmelse med regelgrundlaget. I skal her selv indsætte de niveau 2-kriterier, der er relevante for de valgte variable ydelser. Med variable ydelser forstår vi den løn, der ikke indgår i den faste løn, fx honorarer til medlemmer af råd og nævn, B-indkomst, ulempegodtgørelser og fratrædelsesgodtgørelser. Det kan her være relevant at undersøge, om fx fratrædelsesgodtgørelsen er i overensstemmelse med relevante aftaler, fx cirkulære om åremålsansættelse eller cirkulære om rammeaftale om kontraktansættelse af chefer i staten. Derudover kan det være relevant at undersøge, om en ulempegodtgørelse er korrekt i henhold til det rette regelgrundlag, som fx kan være cirkulære om statens arbejdstidsaftale (afhænger af ansættelsesforhold og/eller aftaler på ministerområdet).

### **Brug og tilpasning af revisionstræ**

Det er obligatorisk at undersøge revisionskriterierne. Teamet drøfter, hvordan de enkelte kriterier forstås i den konkrete revision. Hvis der er kriterier, som I på baggrund af drøftelsen vurderer ikke er relevante for den konkrete revision, begrundet I eventuelle afgrænsninger i plannotatet. Væsentlige overvejelser og afgrænsninger skal I altid drøfte med jeres kontorchef. Revisionskriterierne er formuleret med henblik på at skulle kunne dække alle typer af løn- og ansættelsesmæssige dispositioner, men også i forståelse for, at det er muligt, at der for nogle revisioner kan være behov for at tilføje eller tilpasse træet til det konkrete emne.

Der er god inspiration i "Vejledning i design af revisionstræ", hvis vi har behov for at tilpasse revisionstræet.

### **Revisionstræ**

Formålet med et revisionstræ er at skabe sammenhæng og systematik mellem hovedformål, delmål, kriterier og revisionshandlinger. Hvert revisionstræ sætter rammen for revisionen og sikrer, at der er en rød tråd mellem det, I reviderer, og det, I konkluderer til sidst.

Revisionshandlinger og dokumentation i revisionstræet er forslag. Der kan være andre typer af revisionshandlinger eller dokumentation, som er relevant på det konkrete ministerområde i forhold til at frembringe relevant revisionsbevis.

For at gøre revisionstræet mere operationelt i forhold til planlægning af revisionen og rapportering af resultater er det en god idé at tilpasse det til det konkrete ministerområde. Skriv fx de konkrete, processer, dokumenter mv. ind i træet.

### Vurdering af revisionskriterier

Regelbrud opgøres i forhold til de kriterier, der er opstillet for revisionen. Husk, at revisionskriterier i revisionstræet afgrænser emnet, der skal konkluderes på. Vi skal dermed undersøge alle kriterier i revisionstræet. Se også ["Vejledning i revision af SOR 6 og SOR 7"](#).

Når vi vurderer regelbrud ud fra revisionstræets kriterier, skal vi ligeledes holde os for øje, at der i revisionsstrategien er sat et væsentlighedsniveau for SOR 6-revisionerne i forhold til, hvornår regelbrud skal resultere i en *kritisk udtalelse* i ministerområdeerklæringen.

Det vil sige, at hvis et regelbrud har en økonomisk påvirkning over væsentlighedsniveauet, fører det til en kritisk udtalelse – også selv om regelbruddet kun er relateret til ét kriterie i én konkret sag, og selv om der ikke er fundet regelbrud i forhold til de øvrige kriterier i sagen.

Det kan også føre til en *kritisk udtalelse*, hvis flere forskellige regelbruds økonomiske påvirkning lagt sammen overstiger væsentlighedsniveauet.

Ligeledes gælder det, at der *ikke* skal formuleres en kritisk udtalelse, hvis regelbruddenes økonomiske påvirkning sammenlagt *ikke* er over væsentlighedsniveauerne – også selv om flere kriterier i revisionstræet er vurderet til ikke at være opfyldt. I disse tilfælde formuleres en dækkende og afbalanceret konklusion, som afspejler de regelbrud, der er konstateret ud fra kriterierne i revisionstræet.

Endelig skal vi være opmærksomme på, at revisionsstrategien også nævner, at der ud over ovenstående kan indgå en vurdering af konsekvenserne af regelbrud for borgere og virksomheder samt principielle spørgsmål om dispositionernes lovlighed, når vi vurderer, om der er tale om væsentlige regelbrud. Hvis vi vurderer, at resultaterne af revisionen hører under denne kategori, drøfter vi dette med kontorchefen i forhold til vurderingen af, om det er et regelbrud, der skal omtales i RF-beretningen.

I forbindelse med vurderingen af vores resultater skal vi huske også at overveje, om det relevante fagkontor eller beretningskontor skal orienteres om resultaterne. Vi skal også overveje, om vores resultater er så kritiske, at der kunne være baggrund for, at de skal rapporteres i en beretning.

### Videndeling og sparring



Drøft resultater med kontorchef og kolleger med erfaring med revision af løn- og ansættelsesmæssige dispositioner.

### Væsentlighedsniveau for SOR 6-regelbrud

Regelbrud er væsentlige for ministerområdet, hvis den årlige økonomiske påvirkning udgør mindst 100 mio. kr. (for § 38. Skatter og afgifter dog 1 % af summen af indtægter og udgifter) eller mindst 10 % af de udgifter eller indtægter, der er relevante for plantemålet for hele ministerområdet.

Læs mere om, hvordan vi kommer fra revisionsbevis til konklusion, i afsnit 3 i Revisionsbevisvejledningen. Der er også hjælp at finde i "Vejledning i vurdering af revisionsbevis".

### **Konklusion og afrapportering af vores resultater**

Konklusionen skal være dækkende og afbalanceret, så den afspejler de regelbrud, der er konstateret ud fra kriterier i revisionstræet på niveau 1.

Det fører til en kritisk udtalelse, hvis vi finder væsentlige regelbrud. Hvis der er tale om en revision, hvor der er afdækket væsentlige regelbrud, skal konklusionen afspejle dette, og det skal fremgå af konklusionen, hvilke konsekvenser vi vurderer, regelbruddet har. Dette gælder også for principielle regelbrud, der af andre årsager end væsentlighed indgår i RF-beretningen.

Hvordan konklusionen skal udarbejdes og kritikniveauet formuleres, er i sidste ende op til et professionelt skøn, dog altid med henvisning til sammenvejningen af revisionsresultaterne, så vi sikrer gennemsigtighed om det grundlag, som konklusionen bygger på. Ved udarbejdelsen af konklusionen bør vi også tage højde for, at der kan være forskel på revisionsbevisets styrke ved nogle af revisionsresultaterne. Fx kan et revisionsresultat med en høj væsentlighed være svagt underbygget empirisk, og det vil derfor være nødvendigt at justere kritikniveauet i forhold til dette.

Hvis vi ikke finder regelbrud – eller de regelbrud, vi finder, ikke er væsentlige eller principielle – anvender vi standardkonklusionen for SOR 6b.

Under konklusionen i rapporten udgør punktet "det baserer vi på" en del af konklusionen og kan anvendes til at sikre en dækkende og afbalanceret konklusion ved fx at beskrive eventuelle regelbrud eller andre forhold fundet ved revisionen. Konklusion og revisionsresultater indarbejdes i rapportskabelonen, som er tilgængelig på InfoNettet.

I kan læse mere om vurdering af revisionsbevis og afrapportering herunder overvejelser om udskudt aktindsigt og RF-bidrag i "[Vejledning til revision af SOR 6 og SOR 7](#)".

### **Baggrundsmateriale**

I forbindelse med planlægningen er det relevant, at teamet orienterer sig i Budgetvejledning 2021, relevante overenskomster, cirkulærer og relevant lovgivning for løn- og ansættelsesmæssige dispositioner på ministerområdet.