

Oświadczenie o stanie kontroli zarządczej

Dyrektora Europejskiego Centrum Kształcenia i Wychowania OHP w Roskoszy

za rok 2016

(rok, za który składane jest oświadczenie)

Dział I²⁾

Jako osoba odpowiedzialna za zapewnienie funkcjonowania adekwatnej, skutecznej i efektywnej kontroli zarządczej, tj. działań podejmowanych dla zapewnienia realizacji celów i zadań w sposób zgodny z prawem, efektywny, oszczędny i terminowy, a w szczególności dla zapewnienia:

- zgodności działalności z przepisami prawa oraz procedurami wewnętrznymi,
- skuteczności i efektywności działania,
- wiarygodności sprawozdań,
- ochrony zasobów,
- przestrzegania i promowania zasad etycznego postępowania,
- efektywności i skuteczności przepływu informacji,
- zarządzania ryzykiem,

oświadczam, że w kierowanym/kierowanych przeze mnie dziale/działach administracji rządowej³⁾/w kierowanej przeze mnie jednostce sektora finansów publicznych*

Europejskim Centrum Kształcenia i Wychowania OHP w Roskoszy

(nazwa/nazwy działu/działów administracji rządowej/nazwa jednostki sektora finansów publicznych*)

Część A⁴⁾

- w wystarczającym stopniu funkcjonowała adekwatna, skuteczna i efektywna kontrola zarządcza.

Część B⁵⁾

- w ograniczonym stopniu funkcjonowała adekwatna, skuteczna i efektywna kontrola zarządcza.

Zastrzeżenia dotyczące funkcjonowania kontroli zarządczej wraz z planowanymi działaniami, które zostaną podjęte w celu poprawy funkcjonowania kontroli zarządczej, zostały opisane w dziale II oświadczenia.

Część C⁶⁾

- nie funkcjonowała adekwatna, skuteczna i efektywna kontrola zarządcza.

Zastrzeżenia dotyczące funkcjonowania kontroli zarządczej wraz z planowanymi działaniami, które zostaną podjęte w celu poprawy funkcjonowania kontroli zarządczej, zostały opisane w dziale II oświadczenia.

Część D

Niniejsze oświadczenie opiera się na mojej ocenie i informacjach dostępnych w czasie sporządzania niniejszego oświadczenia pochodzących z:⁷⁾

- monitoringu realizacji celów i zadań,
- samooceny kontroli zarządczej przeprowadzonej z uwzględnieniem standardów kontroli zarządczej dla sektora finansów publicznych⁸⁾,
- procesu zarządzania ryzykiem,
- audytu wewnętrznego,
- kontroli wewnętrznych,
- kontroli zewnętrznych,
- innych źródeł informacji: realizacji zadaniowego planu pracy przedsięwzięć merytorycznych ECKiW OHP w 2015 roku.

Jednocześnie oświadczam, że nie są mi znane inne fakty lub okoliczności, które mogłyby wpłynąć na treść niniejszego oświadczenia.

DYREKTOR
Europejskiego Centrum
Kształcenia i Wychowania OHP
Karol Sudewicz
Karol Sudewicz

...Roskosz 14.02.2017 r..
(miejscowość, data)

.....
(podpis kierownika jednostki)

Dział II⁹⁾

1. Zastrzeżenia dotyczące funkcjonowania kontroli zarządczej w roku ubiegłym.

Europejskie Centrum Kształcenia i Wychowania OHP w Roskoszy w dalszym ciągu wymaga doskonalenia działań w zakresie funkcjonowania kontroli zarządczej.

Analizy stanu wdrożenia kontroli zarządczej dokonano w oparciu o informacje dostępne w chwili sporządzenia oświadczenia tj.:

- Bieżącego monitoringu celów i zadań;
- Samooceny kontroli zarządczej w ECKiW OHP w Roskoszy;
- Kontroli wewnętrznych przeprowadzonych przez Zespół Kontroli Wewnętrznych KG OHP;

Zastrzeżenia dotyczące kontroli zarządczej w ECKiW OHP w Roskoszy w 2016 roku:

- Nieadekwatny do potrzeb i oczekiwań pracowników plan szkoleń,
- Zbyt mała ilość szkoleń podnoszących wiedzę w zakresie pojęcia ryzyka,
- Nie w pełni efektywny i skuteczny przepływ informacji wewnątrz jednostki.

Środowisko wewnętrzne:

1. Przestrzeganie wartości etycznych - Kodeks etyki funkcjonujący w ECKiW OHP zapewnia promowanie wartości etycznych przy codziennym wykonywaniu obowiązków służbowych, uwzględnia ogólne wymagania dotyczące zatrudnionych w Centrum pracowników a także stanowi uzupełnienie obowiązujących wewnętrznych procedur dotyczących organizacji pracy oraz procesów zachodzących w ECKiW OHP w Roskoszy. Pracownicy są świadomi wartości etycznych, przestrzegając ich przy wykonywaniu obowiązków służbowych kierują się uczciwością osobistą i zawodową.

2. Kompetencje zawodowe – wiedza, umiejętności i doświadczenie pracowników pozwalają skutecznie i efektywnie wykonywać powierzone im zadania, a procedury wyłaniania pracowników zostały ściśle określone.

Europejskie Centrum Kształcenia i Wychowania OHP w Roskoszy korzysta z planu szkoleń zorganizowanych w ramach przedstawionej propozycji z KG OHP. Są to szkolenia skierowane w głównej mierze dla pracowników merytorycznych zajmujących się finansami, zarządzaniem, zamówieniami publicznymi oraz realizacją projektów współfinansowanych z Unii Europejskiej. Dodatkowe szkolenia w których uczestniczą pracownicy realizowane są ze środków pochodzących z projektów, a więc są to szkolenia bezpłatne. Pracownicy merytoryczni mają możliwość uczestniczenia we wszystkich możliwych szkoleniach, dodatkowo mogą wyszukiwać samodzielnie bezpłatne szkolenia podnoszące ich kompetencje w danej dziedzinie, na które zawsze są kierowani po przedstawieniu tematyki i planu szkolenia. Szkolenia BHP są realizowane ze środków własnych. W planie finansowym jednostki brakuje funduszy na korzystanie z szerszej oferty płatnych szkoleń dla pracowników, co ma swoje odbicie w niskiej ocenie środowiska wewnętrznego samooceny kontroli zarządczej.

3. Struktura organizacyjna - Struktura ECKiW OHP zapewnia sprawne i efektywne działanie jednostki. Brakujące etaty zostały częściowo uzupełnione w ramach potrzeb.

4. Delegowanie uprawnień - pracownicy ECKiW OHP posiadają zakresy czynności i odpowiedzialności w formie pisemnej, których znajomość poświadczają własnoręcznym podpisem.

Zapewnione zostały mechanizmy służące podtrzymaniu ciągłości działalności ECKiW OHP poprzez wyznaczenie osób zastępujących każdego z pracowników, w tym kadry kierowniczej w przypadku nieobecności.

W jednostce istnieje system podtrzymujący ciągłość działania systemów informatycznych, mający na celu zapobieganie utracie danych, przerw w działaniu urządzeń elektrycznych służących do gromadzenia danych.

Cele i zarządzanie ryzykiem:

1. Cel istnienia jednostki został jasno określony w postaci misji jednostki i wynika z Ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy oraz rozporządzenia Ministra Pracy i Polityki Społecznej z dnia 22 lipca 2011 r.
Głównym celem ECKiW OHP jest stworzenie młodzieży zagrożonej marginalizacją i wykluczeniem społecznym warunków do uzupełnienia wykształcenia i uzyskania kwalifikacji zawodowych umożliwiających zatrudnienie oraz objęcie procesem socjalizacyjnym, które to procesy warunkują jej udany start w dorosłe życie.
2. W jednostce ECKiW sporządzane są dokumenty planistyczne tj. „Plan Pracy” na dany rok oraz sprawozdanie merytoryczne z realizacji planu pracy wykonanego w danym roku. Ponadto sporządzane sprawozdania do KG OHP w systemie miesięcznym, kwartalnym, półrocznym i rocznym pozwalają na ciągły monitoring funkcjonowania jednostki. W ECKiW OHP w Roskoszy odbywały się odprawy na szczeblu kierowniczym oraz z pracownikami, podczas których weryfikowano działania ujęte w Planie Pracy oraz zagrożenia wynikające z bieżącej działalności Centrum. Protokoły z narad każdorazowo przekazywane są w obowiązujących terminach do Komendy Głównej OHP.
3. Wdrożono zarządzenie Komendanta Głównego OHP 20/BGK z 31 października 2014 w sprawie wprowadzenia procedury zarządzania ryzykiem oraz wytycznych do sporządzenia identyfikacji i oceny ryzyka. ECKiW OHP podejmuje działania związane ze szczegółową analizą ryzyka na poszczególnych szczeblach działalności jednostki poprzez omówienie zagrożeń na naradach wewnętrznych, jak również poprzez wdrożenie zaleceń wydanych przez KG OHP. W listopadzie 2016 r. została sporządzona kolejna identyfikacja i ocena ryzyka. Z analizy tego obszaru kontroli zarządczej wynika, że jednostka w dalszym ciągu winna prowadzić szkolenia podnoszące wiedzę w zakresie pojęcia ryzyka, rozpoznania i reakcji na poszczególne ryzyka na danych stanowiskach pracy i aspektach działalności jednostki.

Mechanizmy kontroli:

1. Cele i zadania realizowane w zakresie kontroli zarządczej przez ECKiW OHP w Roskoszy, osiągnęte są w sposób zgodny z obowiązującymi aktami prawnymi, przepisami wewnętrznymi, dokumentami planistycznymi na dany rok oraz zgodnie z zasadami określonymi w Kodeksie Etyki. Dokumentację systemu kontroli zarządczej stanowią procedury wewnętrzne, wytyczne, zarządzenia, regulaminy i inne dokumenty dostępne dla wszystkich uprawnionych osób. Dokumentacja jest aktualizowana na bieżąco. Sprawny system przepływu informacji gwarantuje pełny nadzór nad efektywnością, funkcjonowaniem i celowością działalności jednostki na poszczególnych szczeblach tj. finansowo-gospodarczym, bezpieczeństwem informatycznym, ochroną danych osobowych. Zapewnia podział obowiązków oraz weryfikację dokumentacji.
2. Prowadzony jest nadzór nad wykonywaniem obowiązków w celu ich efektywnej i skutecznej realizacji. Narzędziem nadzoru prowadzonego w ECKiW OHP są kontrole wewnętrzne profilaktyczne oraz kontrole przeprowadzone przez zespół kontroli wewnętrznych z KG OHP.
Od 2014 r. w ECKiW OHP w Roskoszy wdrażany jest Rządowy Program Przeciwdziałania Korupcji na lata 2014-2019. W II etapie działań wdrażających opracowany został w formie tabelarycznej Plan realizacji działań w zakresie przeciwdziałania korupcji w ECKiW OHP w Roskoszy. W ramach programu wyznaczono koordynatora oraz określono obszary zagrożone ryzykiem korupcyjnym. Został opracowany również schemat grup zawodowych zagrożonych korupcją, system przeciwdziałania zagrożeniom korupcyjnym. Wytworzone dokumenty w zakresie wdrażania działań RPPK są weryfikowane i analizowane pod kątem ich aktualności i stopnia wdrożenia. Ocena ryzyka wykonania monitorowana jest na bieżąco przez wytwórcę wskazanych dokumentów, koordynatora projektu i Dyrektora ECKiW OHP. Działania i zadania przewidziane do realizacji są realizowane zgodnie z zaplanowanym terminem. Zapobieganie zjawiskom korupcji było tematem szkolenia zorganizowanego we wrześniu 2016 r. dla wszystkich pracowników ECKiW OHP. Dwa razy w roku (lipiec, grudzień) sporządzane jest sprawozdanie z realizacji działań Rządowego Programu Przeciwdziałania Korupcji na lata 2014 – 2019.
3. Dostęp do zasobów firmy mają wyłącznie upoważnione osoby odpowiedzialne za zapewnienie ochrony

oraz właściwe wykorzystanie tych zasobów.

4. Mechanizmy kontroli dotyczące operacji finansowych i gospodarczych w ECKiW OHP są regulowane odgórnie przez Komendę Główną OHP oraz politykę rachunkowości jednostki jak również wprowadzonej inżynierii finansowej ECKiW OHP. Procedury gospodarki finansowej jednostki ułatwiają weryfikację dochodów i wydatków jednostki.

Mechanizmy kontroli dotyczące systemów informatycznych mają na celu jak najefektywniejsze zapewnienie bezpieczeństwa danych osobowych oraz systemów informatycznych.

Informacja i komunikacja:

Obszar informacji i komunikacji w ogólnym funkcjonowaniu kontroli zarządczej w dalszym ciągu wymaga większej uwagi. Standardy bieżącej informacji i komunikacji wewnętrznej są w jednostce doskonalone poprzez komunikację telefoniczną, mailową, pisemną, jak również bezpośrednią - zadania są przekazywane na naradach wewnętrznych.

W 2017 roku zostaną podjęte działania mające na celu usprawnić przepływ informacji w ECKiW OHP.

Monitorowanie i ocena:

1. ECKiW OHP w Roskoszy monitoruje skuteczność kontroli zarządczej. Ocena systemu kontroli zarządczej dokonywana jest przede wszystkim poprzez: monitoring realizacji celów i zadań, samoocenę kontroli zarządczej, proces zarządzania ryzykiem, wdrożenie zaleceń audytu wewnętrznego, wdrożenie zaleceń kontroli wewnętrznych.

W jednostce zostały przeprowadzone badania ankietowe wśród pracowników oraz kadry zarządzającej za rok 2016. Uzyskano 15 odpowiedzi osób indywidualnych oraz 5 osób kadry zarządzającej. Łącznie w procesie samooceny kontroli zarządczej wzięło udział 20 osób. Odpowiedzi zestawiono w postaci opracowania zbiorczego.

2. Niezależną ocenę kontroli zarządczej w ECKiW OHP w Roskoszy prowadzi wyznaczony pracownik.
3. Źródłem uzyskania informacji o stanie kontroli zarządczej i sporządzenia Oświadczenia o stanie kontroli zarządczej Dyrektora ECKiW OHP w Roskoszy za rok 2016 jest wynik samooceny, monitoringu oraz przeprowadzonych kontroli.

2. Planowane działania, które zostaną podjęte w celu poprawy funkcjonowania kontroli zarządczej.

W celu ulepszenia funkcjonowania kontroli zarządczej ECKiW OHP w Roskoszy w roku 2017 przede wszystkim podejmie się działań zmierzających do poprawy działalności obszarów budzących zastrzeżenia.

ECKiW OHP rozszerzy ofertę szkoleń kadry zapewniających rozwój kompetencji poszczególnych pracowników. W dalszym ciągu jednostka będzie korzystać ze wszystkich szkoleń organizowanych przez KG OHP, na które delegowani będą pracownicy zajmujący się zakresem zagadnień podejmowanym na szkoleniu. W grudniu 2016 r. zostało podpisane porozumienie z Poradnią Psychologiczno-Pedagogiczną w Białej Podlaskiej, na mocy zawartego porozumienia zostanie m.in. przeprowadzony cykl szkoleń dla kadry wychowawczej z zakresu motywacji do pracy, aktywizacji młodzieży oraz przeciwdziałania uzależnieniom. Pierwsze szkolenie odbędzie się pod koniec lutego 2017 r. Pracownicy merytoryczni będą uczestniczyć we wszystkich dostępnych szkoleniach, dodatkowo zostali zobligowani do wyszukiwania i uczestniczenia w bezpłatnych szkoleniach podnoszących ich kompetencje w danej dziedzinie zawodowej. Ponadto planowane jest szkolenie podnoszące kompetencje językowe dla pracowników recepcji i kelnerów zatrudnionych w ECKiW OHP. W dalszym ciągu prowadzone będą szkolenia podnoszące wiedzę w zakresie pojęcia ryzyka, rozpoznania i reakcji na poszczególne ryzyka na danych stanowiskach pracy i aspektach działalności jednostki a także zapobieganiu zjawiskom korupcji.

Istotnym problemem w korzystaniu z szerszej oferty szkoleń jest brak funduszy w planie finansowym, dlatego ECKiW OHP będzie korzystać ze szkoleń organizowanych przez instytucje zarządzające programami europejskimi (Erasmus+, PNWM, Fundusz Polsko-Litewski) oraz na bieżąco śledzić możliwości, w których to jednostka mogłaby aplikować o środki unijne na doksztalcanie kadry.

Kolejnym aspektem działań ECKiW OHP będzie doskonalenie bieżącej informacji i komunikacji wewnętrznej. Dotychczasowe standardy w tym obszarze są doskonalone poprzez komunikację telefoniczną, mailową, pisemną jak również bezpośrednią. Pracownicy zostali pisemnie zobligowani do codziennego odbierania i korzystania ze

służbowej poczty elektronicznej. Zadania są przekazywane na naradach wewnętrznych, posiedzeniach, naradach kadry kierowniczej. Wszelkie dotychczas prowadzone jak też nowopodjęte działania mające na celu usprawnienie przepływu informacji w ECKiW OHP będą wdrażane systematycznie i wciąż doskonalone. Ciągłość realizacji powyższych zadań będzie zabezpieczona w zależności od potrzeb.

Dział III¹⁰⁾

Działania, które zostały podjęte w ubiegłym roku w celu poprawy funkcjonowania kontroli zarządczej.

1. Działania, które zostały zaplanowane na rok, którego dotyczy oświadczenie:

Europejskie Centrum Kształcenia i Wychowania OHP w Roskoszy w celu poprawy funkcjonowania kontroli zarządczej podjęło następujące działania:

- Dostosowano strukturę jednostki do jej celów i zadań.
- Zapewnienie rozwoju kompetencji zawodowych pracownikom jednostki oraz osób zarządzających.
- Bieżący monitoring realizacji celów i zadań, analiza ryzyka, zapobieganie skutkom ryzyka, reakcja na ryzyko.
- Przeprowadzono dwie kontrole o charakterze profilaktycznym, w protokołach wskazano zalecenia pokontrolne, które zostały zrealizowane.
- Monitoring uczestników OHP na zajęciach praktycznych i teoretycznych w celu wyeliminowania ryzyka wykruszalności.
- Podpisano porozumienie z Poradnią Psychologiczno-Pedagogiczną w Białej Podlaskiej, na mocy zawartego porozumienia zostanie m.in. przeprowadzony cykl szkoleń dla kadry wychowawczej z zakresu motywacji do pracy, aktywizacji młodzieży oraz przeciwdziałaniu uzależnieniom - pierwsze szkolenie odbędzie się pod koniec lutego 2017 r.
- Przeprowadzono szkolenie dla wszystkich pracowników dotyczące zjawisk występowania i zapobiegania korupcji.
- Monitoring działania systemów informatycznych, wprowadzono nowy system bankowości elektronicznej.
- Bieżąca aktualizacja systemów księgowych oraz kadrowych.
- Promowanie przestrzegania wartości etycznych.

2. Pozostałe działania:

- Przeprowadzono analizę ryzyka w oparciu o opracowany rejestr ryzyka i działań je minimalizujących.
- W celu poprawy komunikacji wewnętrznej w roku ubiegłym zorganizowano 12 narad wewnętrznych kadry kierowniczej z pracownikami oraz zobligowano pracowników do codziennego odbierania służbowej poczty elektronicznej w celu poprawy przepływu informacji w jednostce.

Roskosz 14.02.2017 r.
(miejsowość, data)

DYREKTOR
Europejskiego Centrum
Kształcenia i Wychowania OHP
Karol Sudewicz
Karol Sudewicz

.....
(podpis kierownika jednostki)