

**Oświadczenie o stanie kontroli zarządczej  
Komendanta Lubelskiej Wojewódzkiej Komendy Ochotniczych Hufców Pracy  
za rok 2015**

**Dział I**

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 kierowanej przeze mnie jednostce sektora finansów publicznych:

**Lubelskiej Wojewódzkiej Komendzie Ochotniczych Hufców Pracy**

**Część A**

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

**Część B**

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

**Część C**

~~— nie funkcjonowała adekwatna, skuteczna i efektywna kontrola zarządcza.~~

**Część D**

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

- X** monitoringu realizacji celów i zadań,
- X** samooceny kontroli zarządczej przeprowadzonej z uwzględnieniem standardów kontroli zarządczej dla sektora finansów publicznych,
- X** procesu zarządzania ryzykiem,
- ~~— audytu wewnętrznego,~~
- X** kontroli wewnętrznych,
- X** kontroli zewnętrznych,
- X** innych źródeł informacji tj.: sprawozdań okresowych, bilansów, zestawień danych statystycznych.

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

Lublin, dnia 9 maja 2016 r.

Wojewódzki Komendant  
Ochotniczych Hufców Pracy

dr Piotr Gawryszczak

.....  
(podpis kierownika jednostki)

## **Dział II**

### **1. Zastrzeżenia dotyczące funkcjonowania kontroli zarządczej w roku ubiegłym:**

Lubelska Wojewódzka Komenda Ochotniczych Hufców Pracy systematycznie monitorowała funkcjonowanie kontroli zarządczej.

#### **Środowisko wewnętrzne:**

- 1) Przestrzeganie wartości etycznych – obowiązujący w Lubelskiej Wojewódzkiej Komendzie OHP „Kodeks Etyki” promuje i wspiera uczciwe i rzetelne postępowanie, wyznacza standardy postępowania, stanowi zbiór zasad i wartości, którymi pracownicy powinni kierować się przy wykonywaniu obowiązków służbowych, a kierownicy jednostek organizacyjnych powinni promować wartości etyczne swoim codziennym zachowaniem w miejscu pracy i poza nim. „Kodeks Etyki” jest uzupełnieniem obowiązujących wewnętrznych procedur dotyczących organizacji pracy oraz procesów zachodzących we wszystkich jednostkach organizacyjnych.
- 2) Kompetencje zawodowe – procedury naboru na wolne miejsca pracy zostały przeprowadzone w oparciu o otwarty i konkurencyjny nabór, co pozwoliło wyłonić kandydatów posiadających wymagane kwalifikacje i doświadczenie oraz zapewniło zatrudnienie wysokokwalifikowanej kadry. W ramach doskonalenia zawodowego pracownicy Lubelskiej Wojewódzkiej Komendy zostali objęci systemem szkoleń podnoszącym kwalifikacje zawodowe zgodnie z przyjętym i zrealizowanym planem szkoleń. W ramach szkolenia „Pierwsza pomoc w stanach zagrożenia życia” przeszkolono 2 z 20 pracowników. Przyczyną nie zrealizowania zaplanowanej liczby przeszkolonych pracowników było nie przyznanie środków finansowych z funduszu prewencyjnego na działalność szkoleniową z PZU, w ramach których Komenda planowała realizację szkolenia.
- 3) Struktura organizacyjna – LWK OHP posiada aktualny regulamin organizacyjny dostosowany do realizowanych celów i zadań oraz określający (wraz z załącznikami), wewnętrzną organizację oraz zakres i podział zadań realizowanych przez LWK OHP. Struktura organizacyjna biur komendy i jednostek organizacyjnych jest dostosowana do zaakceptowanego przez Komendę Główną planu etatów. Aktualny regulamin organizacyjny posiada również każda jednostka organizacyjna LWK OHP. Pracownicy posiadają w aktach osobowych aktualne zakresy obowiązków, uprawnień i odpowiedzialności (w formie pisemnej – poświadczane własnoręcznym podpisem), zgodne z faktycznie wykonywanymi czynnościami.
- 4) Delegowanie uprawnień – zachowana jest forma pisemna delegowania uprawnień. Delegowane uprawnienia są precyzyjnie określone i dostosowane do posiadanych przez pracownika kwalifikacji. Delegowane upoważnienia i pełnomocnictwa są przechowywane w aktach osobowych uprawnionego pracownika.

#### **Cele i zarządzanie ryzykiem:**

- 1) Misja/cel i zadania/monitorowanie i ocena
  - a) nie został zrealizowany zakładany wskaźnik liczby uczestników projektów regionalnych w ramach POKL oraz perspektywy finansowej UE 2014-2020 z uwagi na opóźnienia w rozpoczęciu realizacji programu - pierwsze konkursy, w których OHP mogło być wnioskodawcą zostały ogłoszone dopiero w październiku 2015 r.,
  - b) nie zrealizowano w pełni celu dotyczącego przygotowania zawodowego młodocianych pracowników objętych refundacją z uwagi na nasilanie się niżu



demograficznego w rocznikach podejmujących naukę zawodu, wcześniejszego rozwiązywania umów o pracę przez młodocianych, przesunięcia znacznej liczby wypłat, dokonywanych na podstawie nowych przepisów (jako pomoc de minimis) na 2015 r., wykluczenia z wykazu zawodów, za które może być dokonywana refundacja - zawodu sprzedawcy, problemów pracodawców z terminowym wypełnianiem zobowiązań wobec ZUS.

c) pozostałe cele i mierniki określające stopień realizacji celu w działalności LWK OHP w 2015 roku zostały zrealizowane.

2) Identyfikacja i analiza ryzyka oraz reakcja na ryzyko

W 2015 roku w LWK OHP realizowało procedury zarządzania ryzykiem oraz zapisy określone w wytycznych do sporządzenia identyfikacji i oceny ryzyka w LWK OHP. Przeprowadzono identyfikację i analizę ryzyka zagrażającego realizacji celów i zadań. Identyfikację ryzyka dokonano biorąc pod uwagę czynniki sprzyjające wystąpieniu ryzyka o charakterze organizacyjnym, społecznym, finansowym, prawnym, kadrowym, informacyjnym, logistycznym. Do każdego istotnego ryzyka określono sposób działania w celu zmniejszenia ryzyka do akceptowalnego poziomu, określono mechanizmy kontroli i procedury postępowania. Proces zarządzania ryzykiem został udokumentowany, a zbiorczy wynik identyfikacji ryzyka został dodatkowo poddany analizie w formie opisowej.

**Mechanizmy kontroli:**

- 1) Dokumentację systemu kontroli zarządczej stanowią procedury wewnętrzne, instrukcje, wytyczne, zarządzenia, regulaminy i inne dokumenty. Dokumentacja ta jest spójna, aktualizowana i dostępna w formie papierowej dla wszystkich pracowników.
- 2) Prowadzony jest nadzór nad wykonywaniem zadań w celu efektywnej, skutecznej i oszczędnej realizacji zadań, który obejmuje przede wszystkim zasady raportowania sprawozdawczości o terminach i wynikach pracy w biurze Komendy i jednostek organizacyjnych. Nadzór w zakresie zadań realizowanych przez LWK OHP był dokonany w oparciu o:

a) kontrole wewnętrzne przeprowadzone w 2015 roku przez zespół ds. kontroli i zarządzania ryzykiem, kadrę kierowniczą i pracowników merytorycznych, wynikiem, których są protokoły z kontroli planowanych i nieplanowanych. W 2015 roku zostały zrealizowane 43 kontrole wewnętrzne. Kontrolą zostały objęte jednostki organizacyjne LWK OHP tj. Ośrodki Szkolenia i Wychowania, Środowiskowe Hufce Pracy, Hufce Pracy, Centra Edukacji i Pracy Młodzieży, jednostki utworzone w ramach projektu „OHP jako realizator usług rynku pracy” oraz zakłady pracy szkolące pracowników młodocianych. Zakres tematyczny kontroli jednostek opiekuńczo-wychowawczych obejmował przede wszystkim:

- organizację wewnętrzną i obowiązującą dokumentację,
- stany organizacyjne,
- rekrutację uczestników,
- kompletność obowiązującej dokumentacji w aktach uczestników,
- działalność szkoleniową,
- działalność opiekuńczo-wychowawczą prowadzoną wg. standardów i wytycznych do organizacji i nadzoru procesu edukacji w OHP,
- gospodarkę materiałową i inwentaryzację.

Zakres tematyczny kontroli jednostek rynku pracy obejmował między innymi:

- działalność jednostki zgodnie z obowiązującymi standardami,

- prowadzenie dokumentacji,
- realizację planu pracy,
- poprawność rejestrowania pracodawców w systemie komputerowym DELFIN,
- terminowość rozpatrywania wniosków o refundację,
- planowanie i wykorzystanie środków z Funduszu Pracy na realizację refundacji wynagrodzeń pracowników młodocianych,

Ponadto w 2015 roku na bieżąco nadzorowano realizację programu „Gwarancje dla młodzieży” oraz realizację zaleceń pokontrolnych z wcześniejszych kontroli, sprawozdawczość, funkcjonowanie systemu ECAM, zabezpieczenie systemów informatycznych, ochronę danych osobowych i bezpieczeństwo informacji.

Zastrzeżenia dotyczące funkcjonowania kontroli zarządczej w 2015 roku dotyczyły uchybień kadry kierowniczej jednostek organizacyjnych LWK OHP w nadzorze, co do:

- wypełniania wniosków o udzielenie zamówienia publicznego,
- niezadowalającej frekwencji w internacie w Ośrodkach Szkolenia i Wychowania,
- niezadowalającej frekwencji na zajęciach ogólnych i zawodowych,
- dużej wykuszalności uczestników,
- braków w dokumentacji nowoprzyjętych uczestników,
- błędów przy rejestrowaniu pracodawców w systemie komputerowym DELFIN,
- terminowości realizacji zaleceń pokontrolnych.

b) kontrole zewnętrzne realizowane przez jednostkę nadrzędną i instytucje zewnętrzne tj. przez:

- Komendę Główną - 2 kontrole w zakresie projektów współfinansowanych ze środków europejskich „Równi na rynku pracy” i „Pomysł na siebie” oraz poprawności dokumentacji przetargowej i realizacji programu „Gwarancje dla młodzieży”
- Państwową Inspekcję Pracy – 1 kontrola w zakresie przestrzegania przepisów ze stosunku pracy,
- Państwowego Powiatowego Inspektora Sanitarnego w Zamościu - 2 kontrole w zakresie oceny stanu sanitarno-higienicznego kuchni,
- Państwowego Powiatowego Inspektora Sanitarnego w Radzynie Podlaskim – 7 kontroli w zakresie kontroli: systemu HACCAP, wdrożenia programu edukacyjnego „Trzymaj formę”, higieny młodzieży, szkoły, internatu, stołówki żywieniowej zbiorowej, higieny dzieci i młodzieży warsztatów szkoleniowych,
- Państwowego Powiatowego Inspektora Sanitarnego we Włodawie – 1 kontrola w zakresie oceny żywienia,
- Komendę Miejską Państwowej Straży Pożarnej w Zamościu– 1 kontrola w zakresie przestrzegania przepisów p.poż.,
- Starostwo Powiatowe w Radzynie Podlaskim – 1 kontrola w zakresie art. 44 ustawy o kierujących pojazdami,
- Archiwum Państwowe w Lublinie – 1 kontrola w zakresie prawidłowości prowadzenia dokumentacji archiwalnej. Zastrzeżenia dotyczyły nieprawidłowego prowadzenia dokumentacji archiwalnej.

Zalecenia pokontrolne z wyżej określonych kontroli zewnętrznych zostały zrealizowane, natomiast zalecenia ustalone przez Archiwum Państwowe są realizowane zgodnie z ustalonym przez Archiwum harmonogramem.



- 3) Ciągłość działalności i ochrona zasobów – w LWK OHP istnieją mechanizmy służące utrzymaniu ciągłości działalności i ochronie zasobów LWK OHP, takie jak: rejestr osób upoważnionych do dostępu do danych osobowych, rejestr upoważnień i pełnomocnictw, roczny plan urlopów, system zastępstw, polityka bezpieczeństwa danych osobowych, instrukcja zarządzania systemem informatycznym, znakowanie składników majątku, instrukcja kancelaryjna.

Zastrzeżenia dotyczące funkcjonowania kontroli zarządczej w 2015 roku dotyczyły niewystarczającego funkcjonowania systemu zastępstw, w przypadku wystąpienia zwiększonej ilości zdarzeń losowych, powodujących absencję pracowników zastępujących.

- 4) Mechanizmy kontroli dotyczące operacji finansowych i gospodarczych systemów informatycznych – w LWK OHP jest zapewniona weryfikacja operacji finansowych i gospodarczych przed i po ich realizacji, określony jest podział obowiązków dotyczących operacji finansowych, operacje finansowe podlegają kontroli merytorycznej, rachunkowej i finansowej, operacje finansowe są zatwierdzane przez kierownika jednostki lub osoby przez niego upoważnione. Mechanizmy kontroli operacji finansowych i gospodarczych zostały zawarte we wdrożonej polityce rachunkowości i w procedurze dotyczącej zasad obiegu i kontroli oraz przechowywania i zabezpieczenia dokumentów księgowych oraz w zasadach udzielania zamówień publicznych. Systemy informatyczne i programy komputerowe zawierają aplikacje i zabezpieczenia przed dostępem osób nieuprawnionych oraz zabezpieczenia minimalizujące ryzyko utraty danych.

#### **Informacja i komunikacja:**

- 1) Bieżąca informacja - system organizacji i zarządzania LWK OHP wspiera funkcjonowanie powołanych przez Wojewódzkiego Komendanta zespołów zadaniowych i opiniodawczo - doradczych (Rada Programowa, Zespół Kierowniczy). Narady kadry kierowniczej stanowią jedno z narzędzi służących do właściwego przepływu informacji i komunikacji w LWK OHP. Pracownicy LWK OHP mają dostęp do systemu komunikacji elektronicznej zapewniającego przepływ informacji niezbędnych do prawidłowego realizowania zadań. W celu przekazania wytycznych, ważnych informacji, omówienia spraw bieżących i problemów w LWK OHP są organizowane cyklicznie narady z kadrą kierowniczą LWK OHP (raz w miesiącu), z kadrą kierowniczą jednostek organizacyjnych (co najmniej raz na kwartał) oraz raz w roku organizowane jest spotkanie z wszystkimi pracownikami LWK OHP. Z każdej narady sporządzany jest szczegółowy protokół wraz z zaleceniami i zadaniami do realizacji, terminami i wykazem osób odpowiedzialnych za ich realizację. Kierownicy jednostek organizacyjnych i kierownicy zespołów są zobowiązani do przekazania podległym pracownikom zagadnień omawianych na naradach oraz decyzji i zaleceń przekazanych do realizacji. Ponadto prezentacje przedstawiane na spotkaniach z kadrą kierowniczą są przesyłane drogą elektroniczną do jednostek z obowiązkiem zapoznania się.
- 2) Komunikacja wewnętrzna - LWK OHP na bieżąco monitoruje system wewnętrznej komunikacji i przepływ informacji w zakresie doskonalenia wypracowanych narzędzi komunikacji, udoskonalania komunikacji „góra-dół”, „dół-góra”, komunikowania zmian w firmie, rozwijania umiejętności komunikacyjnych kierowników jednostek, bieżącego informowania pracowników o zadaniach realizowanych w ramach biura, badania komunikacji wewnętrznej w opinii pracowników.
- 3) Komunikacja zewnętrzna - komunikacja z podmiotami zewnętrznymi funkcjonowała w LWK OHP na wystarczającym poziomie.

### **Monitorowanie i ocena:**

- 1) Monitorowanie systemu kontroli zarządczej – LWK OHP na bieżąco monitoruje skuteczność systemu kontroli zarządczej podczas bieżącego wykonywania zadań realizowanych przez kierownictwo LWK OHP. Wszystkie sygnały zewnętrzne, w tym również skargi, wyniki kontroli wewnętrznej, zewnętrznej, informacje z terenu o problemach z bieżącą realizacją zadań, dane i wskaźniki ze sprawozdań, analizowane są z uwzględnieniem adekwatności, skuteczności i efektywności systemu kontroli zarządczej.
- 2) Samoocena - w LWK OHP przeprowadzono badanie ankietowe dotyczące samooceny systemu kontroli zarządczej za 2015 rok wśród pracowników Komendy (tj. kadry zarządzającej i pozostałych uprawnionych pracowników, którzy legitymują się, co najmniej 6-miesięcznym stażem pracy w OHP). Samooceną objęto kadrę zarządzającą – 19 pracowników i 133 pozostałych uprawnionych pracowników. Łącznie samooceną objęto 152 pracowników. Samoocena swoim zakresem objęła kompleksowo całą działalność, tj. zbadano 5 elementów kontroli zarządczej:
  - środowisko wewnętrzne,
  - cele i zarządzanie ryzykiem,
  - mechanizmy kontroli,
  - informacja i komunikacja,
  - monitorowanie i ocena.

Do przeprowadzenia samooceny wykorzystano ankiety, w ramach których uprawnieni pracownicy dokonywali oceny punktowej (0-5), gdzie:

- 0 oznaczało niezrealizowanie danej czynności,
- 1 oznaczało podjęcie danych czynności, bez możliwości oceny efektywności,
- 2 oznaczało fazę działań wstępnych, z zauważalnym minimalnym zakresem efektywności,
- 3 oznaczało ocenę średnią stanu czynności i efektywności,
- 4 oznaczało wykonywanie czynności w zaawansowanym zakresie i z wymierną efektywnością,
- 5 oznaczało pełną realizację czynności i pełną efektywność,

natomiast „X” wstawiał oceniający, który nie był w stanie dokonać oceny stanu wdrożenia danego standardu. Oceniający mógł również przy ocenie punktowej zamieścić informację opisową.

Celem dokonanej analizy zbiorczego wyniku przeprowadzonej samooceny, było poznanie dobrych praktyk występujących w LWK OHP oraz zdefiniowanie ewentualnych słabości. Z otrzymanych wyników ustalono, że zagadnienia – obszary kontroli zarządczej uzyskały wysoką ocenę oceniających pracowników.

- 3) Źródłem uzyskania zapewnienia o stanie kontroli zarządczej jest wynik monitorowania, samoocena oraz przeprowadzone w jednostce kontrole.

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

W celu ciągłego doskonalenia wszystkich działań w zakresie kontroli zarządczej LWK OHP podejmuje działania mające na celu usunięcie nieprawidłowości wskazanych wyżej w Dziale II pkt 1 tj.:

Cele i zarządzanie ryzykiem:  
(Misja cele i zadania)



- 1) W 2016 r. będą realizowane dwa nowe projekty regionalne w ramach Regionalnego Programu Operacyjnego Województwa Lubelskiego na lata 2014 – 2020. W ramach konkursu zostały złożone projekty: „Kierunek – Sukces” oraz „Aktywizacja – Integracja w OHP”, które zakładają kompleksowe wsparcie dla młodzieży OHP. Rekrutacja uczestników projektu będzie realizowana w jednostkach terenowych OHP właściwych do miejsca zamieszkania uczestników, we współpracy z Zespołami Kuratorskimi, szkołami, Ośrodkami Pomocy Społecznej i lokalnymi pracodawcami - prowadzona przez Komisję Rekrutacyjną powołaną przez Wojewódzkiego Komendanta – osoba odpowiedzialna za realizację zadania – kierownik zespołu ds. programów i współpracy międzynarodowej, termin realizacji IV kwartał 2016 r.
- 2) LWK OHP podjęła intensywne działania zmierzające do ponownego wpisania na listę zawodów refundowanych - zawodu sprzedawcy (zawód ten został ponownie wpisany na listę zawodów refundowanych od 1.09.2015 r.), co wpłynie na zainteresowanie pracodawców zatrudnianiem i kształceniem młodocianych pracowników w tym zawodzie. Ponadto LWK OHP bierze czynny udział w konferencjach, seminariach i spotkaniach informacyjnych mających na celu promowanie szkolnictwa zawodowego i zachęcanie młodzieży do zdobywania kwalifikacji na bazie szkolnictwa zawodowego – osoba odpowiedzialna za realizację zadania - koordynator ds. refundacji wynagrodzeń młodocianych pracowników i dyrektorzy CEiPM, termin realizacji – działania ciągłe.

Mechanizmy kontroli:

(Nadzór)

- 1) LWK OHP zwiększy nadzór na działaniami kierowników OSiW i zobowiąże ich do opracowania i wdrożenia działań naprawczych w zakresie :
  - a) zwiększenia frekwencji w internacie w Ośrodkach Szkolenia i Wychowania w Radzynie Podlaskim i w Zamościu – osoby odpowiedzialne za realizację zadania - kierownicy OSiW, przy współpracy z kierownikami internatu i kadrą wychowawczą – działania ciągłe, ostateczny termin przedstawienia planu naprawczego II kwartał 2016 r.,
  - b) zwiększenia frekwencji na zajęciach ogólnych i zawodowych w Ośrodkach Szkolenia i Wychowania w Radzynie Podlaskim i w Zamościu - osoby odpowiedzialne za realizację zadania - kierownicy OSiW, przy współpracy z kierownikami internatu, kierownikiem warsztatów, kadrą wychowawczą i instruktorami p.n.z. – działania ciągłe, ostateczny termin przedstawienia planu naprawczego II kwartał 2016 r.,
  - c) zmniejszenia wykruszalności uczestników - osoby odpowiedzialne kierownicy OSiW, przy współpracy z kierownikami internatu, kierownikiem warsztatów, kadrą wychowawczą i instruktorami p.n.z. – działania ciągłe, ostateczny termin przedstawienia planu naprawczego II kwartał 2016 r.,oraz zobowiąże kadrę kierowniczą jednostek opiekuńczo-wychowawczych do zwiększenia nadzoru nad pracownikami odpowiedzialnymi za rekrutację uczestników – osoby odpowiedzialne – kierownicy jednostek opiekuńczo-wychowawczych – termin realizacji - działania podejmowane na bieżąco, niezwłoczne usunięcie uchybień – kontrola dokumentacji.
- 2) Zobowiąże dyrektorów CEiPM do zwiększenia nadzoru nad pracownikami odpowiedzialnymi za wprowadzanie danych osobowych pracodawców do systemu komputerowego DELFIN – osoby odpowiedzialne za realizację zadania - dyrektorzy CEiPM - termin realizacji - działania ciągłe.

- 3) Zwiększy nadzór nad pracownikiem odpowiedzialnym za prowadzenie zakładowego archiwum w zakresie uporządkowania dokumentacji archiwalnej zgodnie z obowiązującymi przepisami w tym zakresie oraz będzie nadzorować realizację zaleceń Państwowego Archiwum zgodnie z zatwierdzonym do realizacji harmonogramem – osoba odpowiedzialna Dyrektor Biura, ostateczny termin realizacji zaleceń 30 wrzesień 2016 r.
- 4) Zorganizuje szkolenia dla pracowników jednostek organizacyjnych odpowiedzialnych za wypełnianie wniosków o udzielenie zamówienia publicznego - osoba odpowiedzialna za realizację zadania – pracownik merytoryczny realizujący zadania z zakresu zamówień publicznych – bieżąca pomoc pracownika merytorycznego, terminy realizacji szkoleń II i III kwartał 2016 r.,
- 5) Udoskonalili mechanizmy współpracy pomiędzy pracownikami zespołu ds. planowania, statystyki i organizacji, a pracownikami jednostek terenowych w zakresie zamówień publicznych - osoby odpowiedzialne za realizację zadania – Dyrektor Biura LWK OHP i kierownicy jednostek organizacyjnych – termin realizacji II kwartał 2016 r.,
- 6) Zwiększy nadzór nad działaniami kierowników jednostek organizacyjnych w zakresie terminowości realizacji zaleceń pokontrolnych - osoby odpowiedzialne za realizację zadania – pracownicy zespołu ds. kontroli i zarządzania ryzykiem – działania ciągłe nadzór realizowany na bieżąco w ciągu całego roku.

(Ciągłość działalności i ochrona zasobów)

- 1) Dopracuje system zastępstw w zakresie zapobiegania negatywnym skutkom zdarzeń losowych powodujących absencję pracowników zastępujących i dezorganizujących pracę jednostek – osoby odpowiedzialne za realizację zadania - kierownicy jednostek organizacyjnych, kierownicy zespołów – termin realizacji koniec II kwartału 2016 r.,

Ponadto, w celu ciągłego doskonalenia wszystkich działań w zakresie kontroli zarządczej, Lubelska Wojewódzka Komenda OHP podejmie działania w zakresie:

- 1) doskonalenia standardu Mechanizmu kontroli poprzez weryfikację i ewentualną aktualizację Zarządzeń Wojewódzkiego Komendanta – termin realizacji do końca II kwartału 2016 r.,
- 2) badania możliwości usprawnienia monitorowania realizacji celów i zadań, analizy ryzyka, zapobiegania skutkom ryzyka i reakcji na ryzyko – termin realizacji III kwartał 2016 r.,
- 3) promowania przestrzegania wartości etycznych – zadanie realizowane przez cały rok.

### **Dział III**

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

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

- 1) zapewnienie prawidłowości naliczania świadczeń z ubezpieczenia społecznego poprzez szkolenie odpowiedzialnych za ten zakres pracowników oraz bieżącą aktualizację ich wiedzy, między innymi poprzez zapewnienie dostępu do stosownych materiałów szkoleniowych – opracowanie przez Głównego Księgowego w tym zakresie wytycznych,
- 2) opracowanie i wdrożenie systemu komunikacji wewnętrznej i przepływu informacji w Lubelskiej Wojewódzkiej Komendzie OHP, czego efektem jest lepszy przepływ informacji bieżącej i komunikacji wewnętrznej, co pozwoliło minimalizować ryzyko oraz skutecznie wykonywać zadania na linii zarządzający – pracownik (struktura pionowa), jak i pomiędzy pracownikami (struktura pozioma) – Zarządzenie



Wojewódzkiego Komendanta Nr 6A/WK z dnia 25.03.2015 r. w sprawie wprowadzenia systemu komunikacji wewnętrznej i przepływu informacji w Lubelskiej Wojewódzkiej Komendzie OHP.

**2. Pozostałe działania:**

- 1) Opracowano zasady powoływania w LWK OHP komisji przetargowych do przygotowania i przeprowadzenia postępowań o udzielenie zamówienia publicznego.
- 2) Określono zasady tworzenia planu zamówień publicznych w LWK OHP,
- 3) Uaktualniono Regulamin Pracy w związku ze zmianami przepisów prawa pracy.
- 4) Wprowadzono Regulamin ZFŚS.
- 5) Opracowano Regulamin przyznawania dodatków z Funduszu Pracy do wynagrodzeń dla pracowników LWK OHP.
- 6) Opracowano „Kodeks Etyki”.
- 7) Wprowadzono Regulamin udzielania przez LWK OHP zamówień o wartości szacunkowej nieprzekraczającej równowartości kwoty 30 000 euro.
- 8) Powołano komisję kontrolującą realizację zamówień publicznych w ramach programu „Gwarancje dla młodzieży” współfinansowanego ze środków Unii Europejskiej w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego.
- 9) Wprowadzono Instrukcję dotyczącą przygotowania realizacji, finansowania i rozliczania: inwestycji budowlanych, remontów i zakupu środków trwałych przez LWK OHP.
- 10) Wprowadzono instrukcję o prowadzeniu gospodarki materiałowej i socjalno-bytowej w LWK OHP.
- 11) Określono ceny, opłaty i bazowe stawki usług hotelowo-turystycznych.
- 12) Ustalono Politykę rachunkowości LWK OHP.
- 13) Wprowadzono zasady administrowania nieruchomościami będącymi w trwałym zarządzie OHP.

Ponadto, Lubelska Wojewódzka Komenda Ochotniczych Hufców Pracy podjęła i zrealizowała dodatkowo cykl szkoleń skierowanych do kadry zarządzającej i pracowników LWK OHP między innymi w zakresie kontroli zarządczej, zarządzania ryzykiem oraz etyki i przeciwdziałania korupcji tj.:

- szkolenia w zakresie kontroli zarządczej i zarządzania ryzykiem - organizowane ośmiokrotnie w ciągu 2015 r. - przeszkolono 281 osób,
- szkolenia w zakresie zagrożeń korupcyjnych i konfliktu interesów, w tym omówienie „Kodeksu Etyki” i Programu Antykorupcyjnego na lata 2014-2019, zrealizowano w ramach 4 szkoleń i przeszkolono 204 pracowników.

Ponadto LWK OHP prowadzi politykę kadrową sprzyjającą podnoszenie przez pracowników kwalifikacji merytorycznych, co nie pozostaje bez znaczenia dla funkcjonowania kontroli zarządczej.

Lublin, dnia 9 maja 2016 r.

Wojewódzki Komendant  
Ochotniczych Hufców Pracy

dr Piotr Gowryszczak

.....  
(podpis kierownika jednostki)

Lubelska Wojewódzka Komenda  
Ochotniczych Hufców Pracy  
20-072 Lublin, ul. Lubomelska 1-3  
tel./fax 81 524-51-08; 81 524-51-09  
REGON 007003467, NIP 946-18-14-047  
-4-