

Ochotnicze Hufce Pracy
Lubelska Wojewódzka Komenda



Oświadczenie o stanie
kontroli zarządczej
Wojewódzkiego Komendanta
Lubelskiej Wojewódzkiej Komendy OHP
za 2017 r.

Lublin, luty 2018 r.

**Oświadczenie o stanie kontroli zarządczej
Komendanta Lubelskiej Wojewódzkiej Komendy Ochotniczych Hufców Pracy
za rok 2017**

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.~~

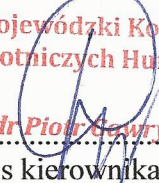
Część D

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.: realizacji zadaniowego planu pracy przedsięwzięć merytorycznych na rok 2017, sprawozdania z realizacji planu pracy i planu działalności, 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 15 lutego 2018 r.

**Wojewódzki Komendant
Ochotniczych Hufców Pracy**

.....
(podpis kierownika jednostki)

Dział II

1. Zastrzeżenia dotyczące funkcjonowania kontroli zarządczej w roku ubiegłym.

Lubelska Wojewódzka Komenda Ochotniczych Hufców Pracy systematycznie doskonali działania w zakresie kontroli zarządczej i na bieżąco monitoruje funkcjonowanie kontroli zarządczej.

Analizy stanu wdrożenia kontroli zarządczej w LWK OHP dokonano w oparciu o informacje dostępne w czasie sporządzania oświadczenia, tj.:

- bieżącego monitoringu realizacji celów i zadań,
- samooceny kontroli zarządczej w LWK OHP,
- kontroli wewnętrznych jednostek podległych przeprowadzonych przez zespół kontroli,
- kontroli przeprowadzonych przez instytucje zewnętrzne.

Przeprowadzona analiza prowadzi do niżej opisanych wniosków:

Środowisko wewnętrzne:

1. *Przestrzeganie wartości etycznych* - właściwe środowisko wewnętrzne w sposób zasadniczy wpływa na jakość kontroli zarządczej. Obowiązujący w Lubelskiej Wojewódzkiej Komendzie OHP „Kodeks Etyki” zapewnia wspieranie i promowanie wartości etycznych, którymi pracownicy powinni kierować się przy wykonywaniu obowiązków służbowych, a kierownicy jednostek organizacyjnych/zespołów 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. Przeprowadzona w LWK OHP samoocena wykazała, że element standardu „Pracownicy jednostki są świadomi wartości etycznych przyjętych w jednostce i przestrzegają ich przy wykonywaniu powierzonych zadań” otrzymał średnią ocenę na poziomie 4,85 (osoby zarządzające) i 4,91 (pozostali pracownicy), natomiast średnia ocena elementu standardu „Kadra zarządzająca jednostką wspiera i promuje przestrzeganie wartości etycznych dając dobry przykład codziennym postępowaniem i podejmowaniem decyzji” była równie wysoka i kształtowała się na poziomie 4,96 (osoby zarządzające) i 4,84 (pozostali pracownicy). Pomimo wysokiej oceny oraz braku oficjalnych skarg na kadre zarządzającą i pracowników, to LWK OHP będzie nadal monitorowało realizację elementu standardu jakim jest *Przestrzeganie wartości etycznych*.
2. *Kompetencje zawodowe* - procedury naboru na wolne miejsca pracy w 2017 roku, zostały przeprowadzone w oparciu o otwarty i konkurencyjny nabór, w którym określono szczegółowo wymagania, tak aby posiadana przez kandydatów wiedza, umiejętności i doświadczenie pozwalały, skutecznie i efektywnie wykonywać powierzone zadania. Procedury te zapewniły zatrudnienie wykwalifikowanej kadry, chociaż zmiana rynku pracy, którą ostatnio obserwujemy powoduje, że w przypadku obsady na stanowiska takie jak np. doradca zawodowy/wychowawca/instruktor praktycznej nauki zawodu, czyli tam gdzie są potrzebne konkretne kompetencje, był problem z rekrutacją. Związane to było z brakiem zainteresowania ofertą pracy kandydatów z wymaganymi na stanowisku kwalifikacjami, co niestety często wpływało na znaczne wydłużenie procedury rekrutacji. W ramach doskonalenia zawodowego pracownicy Lubelskiej Wojewódzkiej Komendy zostali objęci systemem szkoleń podnoszących kwalifikacje zawodowe, zgodnie z przyjętym i zrealizowanym planem szkoleń. Pomimo wysokiej oceny wynikającej

z dokonanej samooceny w zakresie kwalifikacji pracowników, ciągle jeszcze niektórzy pracownicy (zwłaszcza z krótkim stażem zakładowym) nie posiadają pełnej wiedzy z zakresu zarządzania ryzykiem i wiedzy z zakresu obowiązujących w LWK OHP aktów prawa wewnętrznego. Często jest to związane okresowym zatrudnieniem na ściśle określony czas w ramach zastępstw za pracowników korzystających np. z uprawnień rodzicielskich. Dlatego też, LWK OHP będzie nadal monitorowało realizację tego elementu standardu.

3. Struktura organizacyjna - struktura organizacyjna funkcjonująca w LWK OHP, w skuteczny sposób pozwala na realizację powierzonych zadań oraz ich monitorowanie. Zapewnia kontrolę oraz racjonalne wydatkowanie środków finansowych zgodnie z przyjętym planem finansowym. LWK OHP posiada aktualny regulamin organizacyjny określający, wewnętrzną organizację oraz zakres i podział zadań realizowanych przez LWK OHP (18 października 2017 r.). Struktura organizacyjna biura komendy i jednostek organizacyjnych jest dostosowana do zaakceptowanego przez Komendę Główną planu etatów. Aktualne regulaminy organizacyjne posiadają również wszystkie jednostki organizacyjne LWK OHP. Pracownicy posiadają w aktach osobowych aktualne zakresy obowiązków, uprawnień i odpowiedzialności (w formie pisemnej – poświadczone własnoręcznym podpisem), zgodne z faktycznie wykonywanymi czynnościami. Niemniej jednak, bieżące kontrole przeprowadzone w 2017 r., wykazały, że nie wszyscy kierownicy jednostek organizacyjnych/zespołów, pamiętali o obowiązku aktualizacji zakresu czynności, najczęściej w sytuacji zmiany stanowiska pracy (tzw. awans zawodowy wnioskowany przez bezpośredniego przełożonego).
4. delegowanie uprawnień - w LWK OHP zapewnione zostały mechanizmy służące utrzymaniu ciągłości realizacji zadań i celów, poprzez wskazanie osób zastępujących w przypadku nieobecności zarówno kierownika jednostki organizacyjnej/zespołu jak i pracownika. Delegowane uprawnienia są precyzyjnie określone i dostosowane do posiadanych przez pracownika kwalifikacji. LWK OHP od kierowników jednostek organizacyjnych/zespołów, wymaga zachowania formy pisemnej dla delegowanych uprawnień, ale przeprowadzane bieżące kontrole wykazywały, że nie zawsze była zachowana wymagana forma.

Cele i zarządzanie ryzykiem:

1. *Misja/określenie celów i zadań, monitorowanie i ocena ich realizacji* - cele i zadania do realizacji przez LWK OHP zostały zaplanowane i określone (w perspektywie rocznej i wieloletniej), w dokumentach planistycznych odnoszących się do budżetu zadaniowego, planu pracy przedsięwzięć merytorycznych, zadaniowego planu pracy, planu działalności. Pomimo stosowania mechanizmów mających na celu zapewnienie skuteczności i efektywności wykonania zaplanowanych celów i zadań nie wszystkie zaplanowane w 2017 r. mierniki udało się osiągnąć i tak:

- 1) nie został zrealizowany zakładany miernik „Liczba osób biorących udział w wymianach międzynarodowych, projektach dwu i wielostronnych (plan 340/wykonanie 301). Wskaźnik osiągnięto w 88%.

Niewykonanie miernika jest spowodowane tym, że:

- a) liczba osób biorących udział w wymianach międzynarodowych, projektach dwu i wielostronnych wynika z faktu zmniejszenia ilości zrealizowanych projektów, z powodu nieuzyskania dofinansowania,
- b) z zaplanowanych 3 projektów trójstronnych PNWM, pomimo uzyskania zgody na realizację 5 projektów, z powodu wycofania się partnerów zrealizowano tylko 2

projekty, w których wzięło udział łącznie 50 osób (do wskaźnika wliczone 42 osoby),

- 2) nie został zrealizowany zakładany miernik „Liczba beneficjentów spoza OHP objętych imprezami kulturalno-oświatowymi” (plan 600/wykonanie 483).

Nie wykonanie wartości miernika wynika z faktu, że w przedsięwzięcia OHP włączyła się mniejsza liczba osób spoza OHP, rozbieżność w stosunku do planu jest na poziomie 19%;

- 3) nie został zrealizowany zakładany miernik „Liczba beneficjentów spoza OHP objętych imprezami sportowo-rekreacyjnymi i turystycznymi (plan 200/wykonanie 185).

Nie wykonanie wartości miernika wynika z faktu, że w imprezach o zasięgu wojewódzkim uczestniczyła mniejsza liczba osób ze środowiska lokalnego, rozbieżność w stosunku do planu jest niewielka – 7%;

- 4) nie został zrealizowany zakładany miernik „Liczba młodocianych pracowników, za których pracodawcy otrzymują refundację wynagrodzeń i składek ZUS (plan 4000/wykonanie 3243) - rozbieżności między planowaną wartością do osiągnięcia, a osiągniętą wartością na koniec roku wynikają z:

- a) nasilania się niżu demograficznego w rocznikach podejmujących naukę zawodu,
- b) wcześniejszego rozwiązywania umów o pracę przez młodocianych,
- c) problemów pracodawców z terminowym wypełnianiem zobowiązań wobec ZUS.

Pozostałe mierniki określające stopień realizacji celu zostały zrealizowane, a w niektórych przypadkach nawet przekroczone.

2. *Identyfikacja ryzyka/analiza ryzyka/reakcja na ryzyko* - w 2017 roku w LWK OHP, dla zapewnienia skuteczności i efektywności wykonania zadań, zwiększenia stopnia realizacji zaplanowanych celów oraz osłabienia bądź wyeliminowania czynników stanowiących zagrożenie, systematycznie przeprowadzano analizę identyfikacji ryzyk. Identyfikacji 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. Mimo podejmowanych działań nie udało się jednak zrealizować wszystkich zaplanowanych mierników. Najważniejsze dokumenty dotyczące zarządzania ryzykiem, jak również materiały szkoleniowe są dostępne dla pracowników w formie elektronicznej na dysku sieciowym oraz na stronie www.drive.google.com.

W ramach obszaru kontroli zarządczej - cele i zarządzanie ryzykiem, LWK OHP wdrożyła poniżej określone akty prawa wewnętrznego obowiązujące i stosowane w LWK OHP:

- Zarządzenie Wojewódzkiego Komendanta Ochotniczych Hufców Pracy Nr 28/WK z dnia 8 grudnia 2014 r. w sprawie wprowadzenia zasad kontroli zarządczej w Lubelskiej Wojewódzkiej Komendzie Ochotniczych Hufców Pracy (z późn. zm.).
- Zarządzenie Wojewódzkiego Komendanta nr 29 WK z dnia 8 grudnia 2014 r. w sprawie wprowadzenia procedury zarządzania ryzykiem oraz wytycznych do sporządzenia identyfikacji i oceny ryzyka w Lubelskiej Wojewódzkiej Komendzie Ochotniczych Hufców Pracy (z późn. zm.).

- Zarządzenie Wojewódzkiego Komendanta nr 46/WK z dnia 20 grudnia 2016 r. w sprawie powołania Zespołu ds. kontroli zarządczej (z późn. zm.),
- Zarządzenie Wojewódzkiego Komendanta nr 44/WK z dnia 19 grudnia 2016 r. w sprawie powołania Grupy ds. zarządzania ryzykiem (z późn. zm.).

Mechanizmy kontroli:

1. *Dokumentowanie systemu kontroli zarządczej* - dokumentację systemu kontroli zarządczej stanowią procedury wewnętrzne, instrukcje, wytyczne, zarządzenia, regulaminy i inne dokumenty. Dokumentacja ta jest spójna, na bieżąco aktualizowana i dostępna w formie papierowej dla wszystkich pracowników. Najważniejsze dokumenty dotyczące kontroli zarządczej oraz ryzyka, jak również materiały szkoleniowe są dostępne dla pracowników w formie elektronicznej na dysku sieciowym oraz na stronie www.drive.google.com. Stosowane mechanizmy nadzorujące przepływ dokumentów, ich kontrolę przed i po realizacji, zapewniają bezpieczeństwo w obszarze finansowo-gospodarczym i informatycznym, jak również w zakresie ochrony danych osobowych. Umożliwiają rzetelne i pełne dokumentowanie oraz wymuszają autoryzację podpisem przez uprawnione osoby. Stosowane w LWK OHP standardy wyznaczają wysoki poziom realizacji zadań i celów, zapewniają jakość i ciągłość realizowanych działań opiekuńczo-wychowawczych, określają poziom świadczonych usług w zakresie rynku pracy, realizowanych projektów czy organizowanych szkoleń.
2. *Nadzór* - w LWK OHP na bieżąco nadzoruje się wykonanie zadań na każdym etapie w celu ich efektywnej, skutecznej i oszczędnej realizacji. Kierownicy jednostek organizacyjnych/zespołów mają obowiązek jasno określać zakres zadań, odpowiedzialności i uprawnień pracownika, w sposób jednoznaczny formułować polecenia, nadzorować efekty pracy podległych pracowników i rozliczać ich z wykonania, ale też udzielać wsparcia merytorycznego i pomagać w sytuacji, w której pracownik sobie nie radzi.

Nadzór w zakresie zadań realizowanych przez LWK OHP był dokonany w oparciu o:

- 1) kontrole wewnętrzne przeprowadzone w 2017 roku przez zespół ds. kontroli i zarządzania ryzykiem, kadrę kierowniczą i pracowników merytorycznych. W 2017 roku zrealizowano 41 kontroli wewnętrznych, w tym 4 kompleksowe, 5 doraźnych, 1 sprawdzająca, 15 problemowych (tj. w OSiW – 2 kontrole problemowe, 2 kontrole doraźne i 1 kontrola sprawdzająca, w ŚHP – 1 kontrola kompleksowa, 1 kontrola problemowa, 1 kontrola doraźna, w HP – 3 kontrole kompleksowe, 4 kontrole problemowe i 2 kontrole doraźne, w CEiPM – 8 kontroli problemowych), oraz 16 kontroli problemowych w 38 zakładach pracy, szkolących pracowników młodocianych w zakresie przestrzegania warunków zawartych w umowach o refundację wynagrodzeń i składek na ubezpieczenie społeczne za młodocianych pracowników zatrudnionych na podstawie umów o pracę w celu przygotowania zawodowego. Kontrole w jednostkach organizacyjnych w 2017 r. przeprowadzane były według szczegółowego planu kontroli opracowanego na podstawie Zarządzeń Komendanta Głównego OHP oraz Zarządzeń Wojewódzkiego Komendanta LWK OHP i programów kontroli, opracowywanych dla każdej kontrolowanej jednostki zgodnie z planem kontroli. Dodatkowo przeprowadzane były kontrole w jednostkach organizacyjnych LWK OHP realizujących projekty systemowe oraz regionalne finansowane ze środków Unii Europejskiej tj.:
 - a) „Obudź swój potencjał - YEI” – 18 kontroli przeprowadzonych przez koordynatorów lokalnych i 53 kontrole przeprowadzone przez opiekunów grup,

- b) „Akcja aktywizacja - YEI” – 66 kontroli przeprowadzonych przez koordynatorów lokalnych i 53 kontrole przeprowadzone przez opiekunów grup,
- c) „Kierunek sukces” - 20 kontroli przeprowadzonych przez koordynatorów lokalnych i 14 kontroli przeprowadzonych przez opiekunów grup,
- d) „Aktywizacja, integracja w OHP” - 4 kontrole przeprowadzone przez koordynatorów lokalnych,
- e) „Od szkolenia do zatrudnienia – YEI” - 12 kontroli przeprowadzonych przez koordynatorów lokalnych i 5 kontroli przeprowadzonych przez opiekunów grup.

Realizowane były również kontrole funkcjonalne, przeprowadzane przez kierownictwo LWK OHP i pracowników merytorycznych biura LWK OHP. Należy podkreślić, że w 2017 r. do LWK OHP nie wpłynęła żadna skarga.

Zakres tematyczny ww. kontroli przedstawiał się następująco:

- a) kontrola problemowa w Ośrodku Szkolenia i Wychowania w Radzynie Podlaskim w zakresie stanu organizacyjnego uczestników/systemu rekrutacji na rok szkolny 2016/2017, działalności szkoleniowej (szkolenia ogólne/zawodowe), działalności opiekuńczo-wychowawczej prowadzonej wg. obowiązujących standardów i wytycznych do organizacji i nadzoru procesu rekrutacji w roku szkolnym 2016/2017, gospodarki żywieniowej, dokumentacji dotyczącej realizacji RPPK, prawidłowości rozliczania czasu pracy pracowników oraz naliczania wynagrodzeń pracowników młodocianych,
- b) kontrola doraźna w Ośrodku Szkolenia i Wychowania w Radzynie Podlaskim, w Ośrodku Szkolenia i Wychowania w Zamościu i w Środowiskowym Hufcu Pracy we Włodawie, w zakresie prowadzonej działalności dodatkowej,
- c) kontrola sprawdzająca w Ośrodku Szkolenia i Wychowania w Radzynie Podlaskim w zakresie sprawdzenia wykonania zaleceń pokontrolnych po przeprowadzonej kontroli kompleksowej, rozliczenia stanu osobowego uczestników Ośrodka,
- d) kontrola problemowa w Ośrodku Szkolenia i Wychowania w Zamościu w zakresie stanu organizacyjnego uczestników, poprawności obowiązującej dokumentacji, systemu rekrutacji, działalności szkoleniowej, działalności opiekuńczo-wychowawczej, żywienia uczestników, frekwencji uczestników w internacie, gospodarki samochodowej, dokumentacji w zakresie realizacji zadań stałych RPPK oraz procedury zarządzania ryzykiem,
- e) kontrola problemowa w Środowiskowym Hufcu Pracy we Włodawie w zakresie stanu organizacyjnego jednostki, działalności szkoleniowej, żywienia uczestników, działalności opiekuńczo-wychowawczej, dokumentacji realizacji zadań stałych RPPK,
- f) kontrola kompleksowa w Środowiskowym Hufcu Pracy w Lublinie w zakresie organizacji wewnętrznej i obowiązującej dokumentacji i rekrutacji uczestników, działalności szkoleniowej, gospodarki materiałowej i inwentaryzacji, działalności opiekuńczo-wychowawczej, realizacji standardów zapewnienia bezpieczeństwa młodzieży i jej ochrony przed krzywdzeniem, dokumentacji dotyczącej realizacji RPPK, procedury zarządzania ryzykiem,
- g) kontrola doraźna w Hufcu Pracy w Tomaszowie Lubelskim w zakresie organizacji, przebiegu i finansowania VIII Wojewódzkich Zawodów Sportowo-Obronnych „Roztocze 2017”,
- h) kontrola problemowa w Hufcu Pracy w Tomaszowie Lubelskim w zakresie stanu organizacyjnego i rekrutacji uczestników, prowadzenia indywidualnych teczek

osobowych uczestników, działalności szkoleniowej, działalności opiekuńczo-wychowawczej,

- i) kontrola kompleksowa w Hufcu Pracy w Świdniku w zakresie organizacji wewnętrznej i obowiązującej dokumentacji i rekrutacji uczestników, działalności szkoleniowej, gospodarki materiałowej i inwentaryzacji, działalności opiekuńczo-wychowawczej, realizacji standardów zapewnienia bezpieczeństwa młodzieży i jej ochrony przed krzywdzeniem, dokumentacji dotyczącej realizacji RPPK, terminowości realizacji zadań, w tym przestrzegania terminów sprawozdawczości,
- j) kontrola kompleksowa w Hufcu Pracy w Puławach w zakresie organizacji wewnętrznej i obowiązującej dokumentacji i rekrutacji uczestników, działalności szkoleniowej, gospodarki materiałowej i inwentaryzacji, działalności opiekuńczo-wychowawczej, realizacji standardów zapewnienia bezpieczeństwa młodzieży i jej ochrony przed krzywdzeniem, prowadzenia indywidualnych teczek osobowych uczestników, dokumentacji dotyczącej realizacji RPPK,
- k) kontrola problemowa w Hufcu Pracy w Łukowie, w Hufcu Pracy w Chełmie, w Hufcu Pracy w Kraśniku, w Hufcu Pracy w Biłgoraju, w zakresie sprawdzenia poprawności prowadzenia wybranej dokumentacji obowiązującej w hufcu, stanu organizacyjnego i rekrutacji uczestników do hufca, kompletności dokumentacji i prowadzenia indywidualnych teczek osobowych uczestników, działalności szkoleniowej i opiekuńczo-wychowawczej, realizacji zadań w ramach RPPK,
- l) kontrola doraźna w Hufcu Pracy w Chełmie w zakresie organizacji i przebiegu Zawodów Strzeleckich Młodzieży „Chełmski Hubertus”,
- m) kontrola problemowa w Centrum Edukacji i Pracy Młodzieży w Białej Podlaskiej, w Centrum Edukacji i Pracy Młodzieży w Lublinie, w Centrum Edukacji i Pracy Młodzieży w Chełmie, w Centrum Edukacji i Pracy Młodzieży w Zamościu w zakresie zadań realizowanych przez:
 - zespół refundacji (organizacja pracy zespołu, terminowość rozpatrywania wniosków o refundację, realizacja kontroli pracodawców pod kątem zapisów w umowach o refundację, poprawność rejestrowania pracodawców w systemie komputerowym DELFIN, planowanie i wykorzystania środków z Funduszu Pracy na realizację refundacji wynagrodzeń pracowników młodocianych),
 - Młodzieżowe Biuro Pracy (poprawność dokumentacji związanej z pośrednictwem pracy wg. standardów, systematyczność i aktualizacji danych wprowadzanych do systemu „Młodzieżowe Biuro Pracy”, realizacja planów, zgodność dokumentacji z przesyłanymi sprawozdaniami, realizacja zadań w ramach RPPK),

Zastrzeżenia dotyczące funkcjonowania kontroli zarządczej w 2017 roku dotyczyły uchybień kadry kierowniczej jednostek organizacyjnych w nadzorze w niektórych obszarach ich działalności skutkujących:

- a) niezadawalającą w dalszym ciągu frekwencją uczestników zakwaterowanych w internacie oraz frekwencją na zajęciach ogólnych i zawodowych, pomimo podejmowanych działań organizacyjno-wychowawczych,
- b) niekompletną dokumentacją w indywidualnych teczkach osobowych uczestników przyjętych na rok szkolny 2016/2017 (nieliczne uchybienia),
- c) brakiem aktualnych zapisów w dzienniku zajęć wychowawczych (pojedyncze przypadki),

- d) pomyłkami przy wpisywaniu danych pracodawców (numerów PKD i NIP) w systemie Delfin (sporadyczne błędy),
 - e) nieterminowością rozpatrywania wniosków o zawarcie umowy o refundację (nieliczne uchybienia terminów),
 - f) brakiem staranności przy wypełnianiu ankiety poszukającego pracy oraz dokumentacji dotyczącej skierowań do pracy (pojedyncze braki w dokumentach),
 - g) brakiem informacji od pracodawców o zatrudnieniu (pojedyncze przypadki),
 - h) brakiem podpisów pracodawców na notatkach z giełd pracy (sporadycznie),
- 2) kontrole zewnętrzne realizowane przez jednostkę nadrzędną i instytucje zewnętrzne:
- a) Miejski Urząd Pracy – kontrola organizacji przebiegu staży – nie stwierdzono nieprawidłowości,
 - b) Ministerstwo Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej Departament Wdrażania Europejskiego Funduszu Społecznego – kontrola projektu nr POWR.01.03.02-00-0002/16 pn. „Akcja Aktywizacja-YEI” – protokół w trakcie przygotowywania,
 - c) Wojewódzki Urząd Pracy w Lublinie, Oddział kontroli – kontrola projektu „Kierunek? Sukces!” nr RPLU.11.01.00.06-0038/16 - stwierdzono nieprawidłowości w zakresie przygotowania protokołu z postępowania zgodnie z zasadą konkurencyjności na usługę z realizacji zajęć z psychologiem w zakresie braku informacji o sposobie przyznawania punktacji oferentom – zalecenie zrealizowano,
 - d) Komenda Główna OHP – kontrola projektu „Akcja Aktywizacja-YEI” Wszystkie stwierdzone nieprawidłowości zgodnie zalecaniami protokołu pokontrolnego zostały wyjaśnione, zweryfikowane i przedstawione w odpowiedzi na protokół w dniu 14.11.2017 r. – zalecenia zrealizowano,
 - e) Państwowy Powiatowy Inspektor Sanitarny w Radzynie Podlaskim – kontrola sprawdzająca z zakresu decyzji ONS-HDiM 765/8/16 ONS-HŻ 6315/14/16 kontrola sprawdzająca – nie stwierdzono nieprawidłowości,
 - f) Państwowy Powiatowy Inspektor Sanitarny w Radzynie Podlaskim – kontrola sprawdzająca z zakresu decyzji ONS-HDiM 765/8115 oraz ocena programu edukacyjnego „Trzymaj formę” – nie stwierdzono nieprawidłowości,
 - g) Państwowy Powiatowy Inspektorat Sanitarny w Chełmie – kontrola placówki w zakresie oceny zgodności pomieszczeń wyposażenia i warunków pobytu z obowiązującymi przepisami prawnymi – stwierdzono niewłaściwe oświetlenie sztuczne w salach edukacyjnych - zalecenie zrealizowano,
 - h) Państwowy Powiatowy Inspektorat Sanitarny we Włodawie – kontrola sanitarna internatu – stwierdzono niewielkie uchybienia w zakresie higieny pomieszczeń i brak pomiarów oświetlenia w internacie - zalecenie zrealizowano,
 - i) Państwowy Powiatowy Inspektorat Sanitarny we Włodawie – kontrola sanitarna stołówki – stwierdzono brak higrometrów i termometrów lodówkowych, brak informacji o najczęściej występujących alergenach – zalecenie zrealizowano,

- j) Komenda Powiatowa Państwowej Straży Pożarnej we Włodawie – kontrola przestrzegania przepisów z zakresu ochrony przeciwpożarowej – stwierdzono brak oznakowania głównego wyłącznika prądu i nakazano dokonać przeglądu stanu technicznego głównego wyłącznika prądu - zalecenie zrealizowano,
- k) Państwowy Powiatowy Inspektorat Sanitarny w Zamościu – kontrola sanitarna stołówki internatu – nie stwierdzono nieprawidłowości,
- l) Państwowy Powiatowy Inspektor Sanitarny w Radzynie Podlaskim – kontrola warsztatów szkolnych - praktyczna nauka zawodu – nie stwierdzono nieprawidłowości,
- m) Starostwo Powiatowe w Radzynie Podlaskim Wydział Komunikacji Dróg Publicznych – kontrola dotyczyła przestrzegania wymogów określonych w art. 44 ust. 4 Ustawy o kierujących pojazdami z dnia 5.01.2011 r. – z uwagi na brak prowadzonych szkoleń stwierdzone nieprawidłowości nie uznano za rażące,
- n) Komenda Główna OHP – kontrola dotyczyła refundacji wynagrodzeń pracowników młodocianych, pośrednictwa pracy, poradnictwa i informacji zawodowej w CEiPM w Zamościu – zalecenia w trakcie realizacji,
- o) Komenda Główna OHP – kontrola dotyczyła refundacji wynagrodzeń pracowników młodocianych, pośrednictwa pracy, poradnictwa i informacji zawodowej w CEiPM w Chełmie- zalecenia w trakcie realizacji,
- p) Sąd Rejonowy Lublin-Wschód kurator zawodowy – nie stwierdzono nieprawidłowości,

Ponadto:

LWK OHP, na naradach kadry kierowniczej (raz na kwartał), dokonuje:

- oceny działalności poszczególnych jednostek organizacyjnych w zakresie działalności opiekuńczo-wychowawczej, rynku pracy, refundacji, działalności szkoleniowej, czy realizacji projektów,
- rozliczenia (raz w miesiącu) kierowników zespołów w biurze LWK OHP oraz pracowników na samodzielnych stanowiskach z realizacji zadań.

3. *Ciągłość działalności/ochrona zasobów* – w LWK OHP istnieją mechanizmy służące utrzymaniu ciągłości działalności i ochronie zasobów, 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. Dostęp do zasobów LWK OHP mają wyłącznie upoważnione osoby odpowiedzialne za zapewnienie ochrony oraz właściwe wykorzystanie tych zasobów. W LWK OHP funkcjonują mechanizmy kontroli wstępnej, bieżącej i następczej dotyczące operacji finansowych i gospodarczych. Pomimo stosowanych mechanizmów ciągle jeszcze zdarzają się okresowe, krótkotrwałe problemy dotyczące systemu zastępstw szczególnie w przypadku małych kilkusobowych jednostek organizacyjnych.

4. *Mechanizmy kontroli dotyczące operacji finansowych i gospodarczych:*

W LWK OHP jest zapewniona weryfikacja operacji finansowych i gospodarczych przed i po ich realizacji, określony jest podział obowiązków. Operacje finansowe podlegają kontroli merytorycznej i formalno-rachunkowej, są zatwierdzane przez kierownika jednostki lub osoby przez niego upoważnione. Mechanizmy kontroli dotyczące operacji

finansowych i gospodarczych w LWK OHP są regulowane poprzez Zarządzenia Wojewódzkiego Komendanta tj.:

- 1) nr LWK.ZB.021.24.2017 z dnia 10 lipca 2017 r., określające pracowników upoważnionych do:
 - zatwierdzania dokumentów księgowych,
 - przeprowadzania kontroli merytorycznej,
 - reprezentowania LWK OHP przed obsługującymi je bankami,
 - pobierania gotówki z banku,
 - 2) nr LWK.ZB.29.2017 z dnia 22 września 2017 r. na podstawie, którego wprowadzono nową instrukcję kasową, która szczegółowo reguluje zasady obrotu gotówkowego i bezgotówkowego w LWK OHP,
 - 3) nr LWK.ZB.021.34.2017 z dnia 13 października 2017 r., którym wprowadzono nową instrukcję inwentaryzacyjną,
 - 4) nr LWK.ZB.021.43.2017 z dnia 20 listopada 2017 r. wprowadzającym nową instrukcję obiegu dokumentów finansowo-księgowych zgodnie z którą:
 - przed dokonaniem operacji finansowej, dowód księgowy musi być opisany przez właściwego pracownika pod względem zgodności ze stanem rzeczywistym zdarzenia gospodarczego, którego dotyczy, pracownik merytoryczny podaje podstawę dokonania zapłaty (np. nr umowy),
 - upoważniony pracownik dokonuje merytorycznej kontroli dokumentu, a fakt przeprowadzenia takiej kontroli dokumentuje podpisem, (szczegóły dotyczące kontroli zostały zawarte w instrukcji obiegu dokumentów finansowo-księgowych – wewnętrznego aktu prawnego dostępnego dla wszystkich pracowników LWK OHP),
 - następnie dowód księgowy weryfikowany jest pod względem formalno-rachunkowym przez pracowników zespołu budżetu,
 - dalej dowód księgowy przekazywany jest do akceptacji Głównemu Księgowemu i Wojewódzkiemu Komendantowi (lub osobom upoważnionym), po akceptacji dowód księgowy przekazywany jest do zaksięgowania i zapłaty,
 - warunkiem dokonania zapłaty w systemie bankowości elektronicznej jest zatwierdzenie go dwoma podpisami – Głównego Księgowego i Wojewódzkiego Komendanta (lub osób upoważnionych),
 - 5) nr LWK.ZB.021.46.2017 z dnia 18 grudnia 2017 r., którym wprowadzono nowy jednolity tekst zasad (polityki) rachunkowości,
- Na bieżąco, w ślad za zmianami organizacyjnymi w LWK, aktualizuje się uprawnienia do systemów bankowości elektronicznej oraz do systemu TREZOR, dostęp do systemów mają tylko uprawnione osoby, zabezpieczeniem przed dostępem osób nieuprawnionych jest system haseł dostępu. W ramach kontroli zarządczej na bieżąco reagowano na pojawiające się ryzyko i ewentualne zagrożenia. Zagadnienia dotyczące operacji finansowych i gospodarczych były przedmiotem kontroli.
5. *Mechanizmy kontroli dotyczące systemów informatycznych* - polityka bezpieczeństwa określa zasady organizacji ochrony danych osobowych, przetwarzanych w tradycyjny sposób lub przy użyciu systemów informatycznych. Działania w zakresie bezpieczeństwa danych są realizowane w sposób ciągły, zagadnienia dotyczące ochrony danych osobowych są przedmiotem szkoleń, które cyklicznie w zależności od potrzeb są organizowane przez LWK (okresowo dla już zatrudnionych i obowiązkowo dla pracowników, którzy zostali

zatrudnieni na stanowiskach pracy, gdzie jest dostęp do informacji podlegających ochronie). Systemy informatyczne i programy komputerowe zawierają aplikacje i zabezpieczenia przed dostępem osób nieuprawnionych oraz zabezpieczenia minimalizujące ryzyko utraty danych. W LWK OHP jest stosowana Polityka bezpieczeństwa danych osobowych.

Główne zadania zrealizowane w tym zakresie to:

- zakup 24 nowych stacji roboczych i 6 nowych drukarek atramentowych kolorowych w celu wymiany już wyeksploatowanych stacji i drukarek, które przekazano na potrzeby wewnętrznych jednostek organizacyjnych,
- zakup 24 licencji na oprogramowanie MS Office 2016, które zainstalowano na nowych stacjach roboczych,
- wykonanie prac serwisowych serwera, komputerów, pulpitu zdalnego, stacji roboczych, drukarek i sieci lokalnej,
- przedłużenie certyfikatów podpisu elektronicznego dla wyznaczonych pracowników,
- wykonanie serwisowania drukarek sieciowych,
- umieszczenie na dysku sieciowym dla pracowników biura LWK OHP dokumentów dotyczących kontroli zarządczej, zarządzania ryzykiem, realizacji zadań w ramach Rządowego Programu Przeciwdziałania Korupcji,
- utworzenie dla pracowników jednostek podległych LWK OHP chmurę google drive, gdzie umieszczono opisane wyżej dokumenty.

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 biura 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. Z każdej narady sporządzany jest szczegółowy protokół przekazywany do jednostek organizacyjnych, 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. Prezentacje przedstawiane na spotkaniach z kadrą kierowniczą są przesyłane drogą elektroniczną do jednostek z obowiązkiem zapoznania się z przekazanymi materiałami. Ponadto, dla pracowników biura LWK OHP na dysku sieciowym umieszczono dokumenty dotyczące kontroli zarządczej, zarządzania ryzykiem, realizacji zadań w ramach RPPK, materiały szkoleniowe oraz inne dokumenty i akty prawa wewnętrznego regulujące działalność LWK OHP, a dla pozostałych pracowników utworzono chmurę google drive, gdzie umieszczono ww. dokumenty. Samoocena kontroli zarządczej wykazała, że pracownicy zdecydowanie lepiej ocenili ten obszar kontroli zarządczej niż w roku ubiegłym. Niemniej jednak w minionym

roku, również incydentalnie zdarzyło się, że kierownicy jednostek nie przekazywali swoim pracownikom zaleceń z narady kadry kierowniczej, co powodowało, że do LWK OHP nie wpływały wymagane w konkretnym terminie informacje. Z uwagi na powyższe LWK OHP w dalszym ciągu będzie monitorowała wdrożoną procedurę komunikacji wewnętrznej i zewnętrznej.

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 jednostce, rozwijania umiejętności komunikacyjnych kierowników jednostek/zespołów, 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 zadawalającym 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 od kierowników jednostek organizacyjnych 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 2017 r. została przeprowadzona samoocena wśród pracowników LWK OHP. Samooceną objęto łącznie 153 pracowników tj. 26 pracowników kadry zarządzającej i 127 pracowników uprawnionych do dokonania samooceny. Jednocześnie w trakcie roku LWK OHP, przeprowadziła samoocenę funkcjonowania kontroli zarządczej z wykorzystaniem przygotowanej ankiety, gdzie pracownicy oceniali również 5 elementów kontroli zarządczej i takie same elementy standardów, ale zamiast oceny od 0 do 5 lub X, pracownicy zaznaczali „tak”/”nie”/”nie w pełnym zakresie”. Oceny dokonało 126 pracowników tj. 24 pracowników kadry zarządzającej i 102 pracowników uprawnionych do dokonania samooceny. Otrzymane wyniki zostały zebrane w tabeli „Zestawienie zbiorcze z przeprowadzonej samooceny kontroli zarządczej”. Analiza ankiet wskazuje na to, że w LWK OHP funkcjonuje adekwatna, skuteczna i efektywna kontrola zarządcza, a czynności są realizowane w zaawansowanym zakresie. Pracownicy wypełnione kwestionariusze samooceny przekazywali na specjalnie do tego celu stworzone konto poczty e-mail samoocena.lube@ohp.pl. Celem dokonanej analizy zbiorczego wyniku przeprowadzonej samooceny, było poznanie dobrych praktyk występujących w LWK OHP oraz zdefiniowanie ewentualnych słabości. Na podstawie otrzymanych wyników ustalono, że zagadnienia (obszary kontroli zarządczej) uzyskały wysoką ocenę oceniających pracowników.
3. Źródłem informacji o stanie kontroli zarządczej i podstawą sporządzenia oświadczenia o stanie kontroli zarządczej Wojewódzkiego Komendanta za 2017 rok, jest wynik samooceny, monitorowanie zadań i celów, analiza procesu zarządzania ryzykiem, przeprowadzone w jednostce kontrole wewnętrzne i zewnętrzne, realizacja zadaniowego planu pracy przedsięwzięć merytorycznych na rok 2017, sprawozdania z realizacji planu pracy i planu działalności, sprawozdania okresowe.

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

W celu ciągłego doskonalenia wszystkich działań w zakresie kontroli zarządczej LWK OHP w 2018 roku planuje działania mające na celu usunięcie nieprawidłowości wskazanych wyżej w Dziale II pkt 1 tj.:

Środowisko wewnętrzne:

1. Pomimo, że element standardu „Pracownicy jednostki są świadomi wartości etycznych przyjętych w jednostce i przestrzegają ich przy wykonywaniu powierzonych zadań” – został wysoko oceniony, średnia ocena to 4,85 (osoby zarządzające) i 4,91 (pozostali pracownicy), to minimalny spadek oceny o 0,05 w przypadku osób zarządzających w porównaniu do 2016 roku, skłania do bieżącego monitorowania tego elementu standardu. Dlatego w ramach promowania przestrzegania wartości etycznych, w 2018 r. LWK OHP planuje włączenie elementów etycznych do systemu ocen okresowych wszystkich pracowników, ponadto będzie kontynuowana polityka szkoleniowa realizowana w tym zakresie. Działania permanentne. Osoby odpowiedzialne: kadra kierownicza/pracownicy LWK OHP.
2. Pomimo wysokiej oceny wynikającej z dokonanej samooceny w zakresie kwalifikacji pracowników, ciągle jeszcze niektórzy pracownicy (zwłaszcza z krótkim stażem zakładowym) nie posiadają pełnej wiedzy z zakresu zarządzania ryzykiem i wiedzy z zakresu obowiązujących w LWK OHP aktów prawa wewnętrznego. Często jest to związane z zatrudnieniem na krótki okres czasu w ramach zastępstw za pracowników korzystających np. z uprawnień rodzicielskich. Dlatego też, LWK OHP będzie nadal monitorowało realizację tego elementu standardu, mając na uwadze w szczególności nowozatrudnionych pracowników, zwłaszcza w ramach umów o pracę w celu zastępstwa. Pracownicy Ci będą objęci szkoleniami w wyżej określonym zakresie, a bezpośredni przełożeni będą odpowiedzialni za bieżące monitorowanie zadań realizowanych na stanowisku pracy, nowoprzyjętego pracownika. Działania podejmowane na bieżąco według potrzeb. Osoby odpowiedzialne: kierownicy jednostek organizacyjnych/kierownicy zespołu.
3. Kierownicy jednostek organizacyjnych zobowiązani zostali do monitorowania aktualności zakresów obowiązków, uprawnień i odpowiedzialności pracowników i bieżącej ich aktualizacji. Przeprowadzone w 2017 roku kontrole zakresów czynności pracowników kontrolowanych jednostek organizacyjnych, wskazują na dużą poprawę w tym zakresie. Niemniej jednak z uwagi na fakt, że w dalszym ciągu sporadycznie zdarzają się przypadki, że w sytuacji zmiany stanowiska pracy (np. awans zawodowy), przełożony nie pamięta o aktualizacji zakresu obowiązków, uprawnień i odpowiedzialności, dlatego też LWK OHP będzie w dalszym ciągu monitorowała realizację tego obowiązku, a pracownicy kontroli przy okazji kontroli jednostki będą sprawdzać zakresy czynności pracowników. Działania ciągłe. Osoby odpowiedzialne: kierownicy jednostek organizacyjnych/kierownicy zespołów.
4. Kierownicy jednostek organizacyjnych zostali zobowiązani do zachowania formy pisemnej w przypadku delegowania uprawnień i obowiązków. Działania kontrolne podjęte przez LWK OHP w 2017 r., wpłynęły zdecydowanie na poprawę realizacji tego elementu standardu, ale ponieważ prowadzone na bieżąco kontrole sporadycznie wykazują uchybienia w tym zakresie, działania będą realizowane na bieżąco według potrzeb. Osoby odpowiedzialne: kierownicy jednostek organizacyjnych.

Cele i zarządzanie ryzykiem:

Misja/cele i zadania/monitorowanie/ocena:

Analiza rozbieżności pomiędzy planowaną wartością, a jej wykonaniem wskazuje na niezbyt precyzyjne planowanie. Z tego względu Komenda zaleciła osobom uczestniczącym w procesie planowania bardziej wszechstronną analizę wszystkich okoliczności mogących mieć wpływ na stopień realności przyjmowanych założeń. Pomimo stosowanych mechanizmów kontrolnych, prowadzonych na bieżąco analiz, stosowanego nadzoru, nie udało się do końca wyeliminować różnic między planowaną, a osiągniętą wartością. Przyczyną takiego stanu są okoliczności, które w momencie planowania mierników nie były pracownikom znane. Z uwagi na powyższe LWK OHP będzie w dalszym ciągu monitorowała realizację tego zadania. Osoby odpowiedzialne za zadanie będą zobowiązane do prowadzenia okresowego monitorowania wykonania zaplanowanych mierników oraz do podejmowania działań mających na celu zapewnienie realizacji wykonania. Termin realizacji cały rok. Osoby odpowiedzialne – uczestnicy procesu planowania.

Mechanizmy kontroli

W zakresie uchybień dotyczących:

- niezadowalającej frekwencji uczestników z zakwaterowaniem,
- niezadowalającej frekwencji uczestników na zajęciach ogólnych i zawodowych,
- dużej wykuszalności uczestników,
- niekompletnej dokumentacji w indywidualnych teczkach osobowych uczestników przyjętych na rok szkolny 2016/2017 (nieliczne uchybienia),
- braku aktualnych zapisów w dzienniku zajęć wychowawczych (pojedyncze przypadki),

zobowiązano kierowników jednostek opiekuńczo-wychowawczych do podejmowania działań mających na celu wyeliminowanie tych nieprawidłowości. W celu poprawy jakości kształcenia ogólnego i praktycznego uczestników oraz zmniejszenia wykuszalności, cały rok szkolny, kadra jednostek opiekuńczo-wychowawczych ma na bieżąco prowadzić analizy wyników zarówno kształcenia ogólnego jak i zawodowego. Po zakończeniu semestru ma być przeprowadzona bardzo szczegółowa analiza przebiegu kształcenia z uwzględnieniem uzyskanych ocen, frekwencji na zajęciach ogólnych i praktycznych. Analiza po każdym semestrze nauki będzie omawiana na naradach kadry LWK OHP. Efekty tych działań będą na bieżąco analizowane przez pracowników zespołu ds. kształcenia i wychowania. Natomiast, w przypadku uchybień związanych z dokumentacją nowoprzyjętych uczestników, czy niesystematycznego prowadzenia dziennika zajęć to są to nieliczne uchybienia, najczęściej uzupełniane w wyznaczonym terminie. Działania ciągłe. Osoby odpowiedzialne: kierownicy jednostek opiekuńczo-wychowawczych/kierownik zespołu ds. kształcenia i wychowania.

W zakresie uchybień dotyczących:

- pomyłek przy wpisywaniu danych pracodawców (numerów PKD i NIP) w systemie Delfin (sporadyczne błędy),
- terminowości rozpatrywania wniosków o zawarcie umowy o refundację (nieliczne uchybienia terminów),
- braku staranności przy wypełnianiu ankiety poszukającego pracy oraz dokumentacji dotyczącej skierowań do pracy (pojedyncze braki w dokumentach),
- braku informacji od pracodawców o zatrudnieniu (pojedyncze przypadki),
- braku podpisów pracodawców na notatkach z giełd pracy (sporadycznie),

zobowiązano Dyrektorów CEiPM do bieżącego monitorowania poprawności, dokładności i terminowości zadań realizowanych przez podległych pracowników. Przeprowadzone kontrole wykazały znaczną poprawę w tym zakresie, ale ponieważ ciągle zdarzają się nieliczne uchybienia działania monitorująco-kontrolne będą w dalszym ciągu prowadzone. Działania permanentne. Odpowiedzialni Dyrektorzy CEiPM/kierownik zespołu ds. rynku pracy.

Informacja i komunikacja

W celu wyeliminowania zakłóceń w zakresie komunikacji i przepływu informacji zobowiązano kierowników jednostek organizacyjnych do niezwłocznego przekazywania wszystkich informacji uzyskanych w trakcie narady, ze szczególnym uwzględnieniem zaleceń, zadań i terminów ich realizacji. Działania ciągłe - monitorowanie wdrożonej procedury komunikacji wewnętrznej i zewnętrznej. Osoby odpowiedzialne- kierownicy jednostek organizacyjnych/kierownicy zespołów/samodzielne stanowiska.

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:

Środowisko wewnętrzne:

1. Na bazie zgłoszonych zastrzeżeń, Lubelska Wojewódzka Komenda OHP podejmowała działania zmierzające do upowszechnienia i ugruntowania wartości określonych w „Kodeksie Etyki”. Dla realizacji celu LWK OHP prowadziła działania edukacyjne w formie spotkań informacyjnych z pracownikami. Tematyką tych spotkań na naradach kierowniczych i pracowniczych była etyka i wartości określone w „Kodeksie Etyki”. Nowozatrudnieni pracownicy byli również zapoznawani z treścią i zobowiązani do przestrzegania „Kodeksu Etyki”, co poświadczali podpisem. Wartości etyczne były również przypominane pracownikom, którzy zmieniali w 2017 r. w drodze awansu zawodowego stanowisko pracy lub miejsce pracy. Wdrażanie kodeksu etycznego to działanie ciągłe i systematyczne. Osoby odpowiedzialne: kadra kierownicza. Działanie w dalszym ciągu realizowane.
2. Celem wyeliminowania przypadków niedostatecznych kompetencji w sytuacji zatrudniania terminowego (na zastępstwo), Komenda w 2017 r. szczególną uwagę zwracała na kwalifikacje i kompetencje kandydatów zainteresowanych ofertą pracy w LWK OHP, co z uwagi na zmieniający się rynek pracy, czasami znacznie wydłużało proces zatrudnienia. Na wolne stanowiska pracy były przyjmowane osoby, które spełniały wymagania określone w ofercie pracy i które pomyślnie przeszły procedurę rekrutacji obowiązującą w LWK OHP. Dodatkowo, w celu praktycznej weryfikacji przygotowania pracownika do realizacji zadań na aplikowanym stanowisku pracy, Komenda zatrudniała na krótkie trzymiesięczne okresy pracy. Działania podejmowane na bieżąco według potrzeb przez kadrę kierowniczą.
3. Kierownicy jednostek organizacyjnych aktualizują zakresy obowiązków, uprawnień i odpowiedzialności podległych pracowników. Niemniej jednak w celu realizacji zadania pracownicy kontroli, dodatkowo weryfikowali aktualność zakresów obowiązków, uprawnień i odpowiedzialności podczas planowanych kontroli jednostki. Działania realizowane permanentnie przez kadrę kierowniczą.
4. Kierownicy jednostek organizacyjnych przy delegowaniu uprawnień i obowiązków zachowują formę pisemną. Dodatkowo dla pewności realizacji tego obowiązku

pracownicy kontroli weryfikują zachowanie formy pisemnej podczas kontroli jednostki. Działania realizowane na bieżąco według potrzeb przez kadrę kierowniczą.

Cele i zarządzanie ryzykiem:

Misja/cele i zadania/monitorowanie/ocena:

Analiza rozbieżności pomiędzy planowaną wartością, a jej wykonaniem wskazuje na błędy w planowaniu. Z tego względu Komenda zaleciła osobom uczestniczącym w procesie planowania bardziej wszechstronną analizę wszystkich okoliczności mogących mieć wpływ na stopień realności przyjmowanych założeń. Pomimo stosowanych mechanizmów kontrolnych, prowadzonych na bieżąco analiz, stosowanego nadzoru, nie udało się do końca wyeliminować różnic między planowaną, a osiągniętą wartością. Przyczyną takiego stanu są okoliczności, które w momencie planowania mierników nie były pracownikom znane. Z uwagi na powyższe LWK OHP będzie w dalszym ciągu monitorowała realizację tego zadania. Termin realizacji cały rok. Osoby odpowiedzialne – uczestnicy procesu planowania.

Mechanizmy kontroli:

W zakresie uchybień dotyczących wdrażania nowych zapisów określonych w ustawie Pzp po nowelizacji, LWK OHP umożliwiła pracownikom zatrudnionym na stanowisku ds. zamówień publicznych aktualizację wiedzy w tym zakresie tj.

- sfinansowała dwusemestralne studia podyplomowe na kierunku zamówienia publiczne, ponadto pracownicy w ciągu roku korzystali ze szkoleń w zakresie zamówień publicznych tj.:
- "Jak w przetargu nieograniczonym prawidłowo sporządzać ogłoszenia, SIWZ i protokół postępowania oraz obowiązki informacyjne zamawiającego w postępowaniu",
- "Praktyka składania oświadczeń i innych dokumentów po nowelizacji Pzp",
- „Zamówienia publiczne w projektach unijnych”,
- „Wykluczenie wykonawcy i procedura self-cleaning. Praktyka. Przykłady. Błędy”,
- „Poprawność udzielania zamówień publicznych do 30 000 euro w ramach projektów dofinansowanych ze środków unijnych”,
- „Umowa o zamówienia – niezbędne elementy, które pozwolą na bezpieczną współpracę zamawiającemu i wykonawcom”.

Realizacja według potrzeb zgłaszanych przez pracowników.

W zakresie uchybień dotyczących:

- niezadowalającej frekwencji uczestników z zakwaterowaniem,
- niezadowalającej frekwencji na zajęciach ogólnych i zawodowych,
- dużej wykruszalności uczestników,
- braków w dokumentacji nowoprzyjętych uczestników.

Pomimo podejmowanych w ciągu roku przez kierowników, działań organizacyjno-wychowawczych, przeprowadzanych analiz przyczyn niskiej frekwencji czy wykruszalności, zwiększenia nadzoru i bieżącego monitorowania efektów podjętych działań, nie udało się w 2017 roku całkowicie wyeliminować tych uchybień. Dlatego też kierownicy w dalszym ciągu są zobowiązani do podejmowania działań mających na celu wyeliminowanie tych nieprawidłowości. W celu poprawy jakości kształcenia ogólnego i praktycznego uczestników cały rok szkolny, kadra jednostek opiekuńczo-wychowawczych na bieżąco prowadzi analizy wyników zarówno kształcenia ogólnego jak i zawodowego. Po zakończeniu 1 i 2 semestru nauki prowadzona była bardzo szczegółowa analiza przebiegu kształcenia z uwzględnieniem uzyskanych ocen, frekwencji na zajęciach ogólnych i praktycznych. Analiza po każdym semestrze nauki była omawiana na naradach całej kadry LWK OHP. Jednostki opiekuńczo-wychowawcze, w których frekwencja była na niskim poziomie wprowadziły działania naprawcze w celu poprawy frekwencji oraz ocen

w kolejnym semestrze nauki. Efekty tych działań będą na bieżąco analizowane przez pracowników zespołu ds. kształcenia i wychowania. Natomiast, w przypadku uchybień związanych z zanotowanymi brakami w indywidualnych teczках nowoprzyjętych uczestników, to kontrole wykazały, że brakujące dokumenty były w terminie uzupełnianie, ale i w 2017 odnotowano sporadyczne braki w dokumentacji nowoprzyjętych uczestników. W związku z powyższym opisane działania będą w dalszym ciągu na bieżąco monitorowane. Osoby odpowiedzialne: kierownicy jednostek opiekuńczo-wychowawczych/kierownik zespołu ds. kształcenia i wychowania.

W zakresie uchybień dotyczących błędów przy rejestrowaniu pracodawców w systemie komputerowym DELFIN, Dyrektorzy CEiPM byli zobowiązani do bieżącego monitorowania procesu rejestracji. Przeprowadzone w 2017 roku kontrole zadań realizowanych przez zespół refundacji wykazały dużą poprawę w poprawnym wpisywaniu danych pracodawców do systemu. Działania permanentne. Odpowiedzialni Dyrektorzy CEiPM.

W zakresie uchybień dotyczących terminowej realizacji zaleceń pokontrolnych przez kierowników kontrolowanych jednostek organizacyjnych, należy stwierdzić, że w 2017 roku w terminie były przekazywane do LWK OHP odpowiedzi na zalecenia i wymagane dokumenty czy zestawienia statystyczne. Realizacja w miarę potrzeb, przez zespół ds. kontroli.

Informacja i komunikacja:

W celu wyeliminowania zakłóceń w zakresie komunikacji i przepływu informacji kierownicy jednostek organizacyjnych byli zobowiązani do niezwłocznego przekazywania wszystkich informacji uzyskanych w trakcie narady, ze szczególnym uwzględnieniem zaleceń, zadań i terminów ich realizacji. Samoocena tego elementu standardu w 2017 r. wypadła bardzo dobrze. – średnia ocena tego obszaru to 4,94 (osoby zarządzające) i 4,84 (pozostali pracownicy). Sprawozdania, dokumenty przekazywane przez jednostki organizacyjne są zdecydowanie bardziej merytoryczne, kompletne i wysyłane w terminie, tylko w nielicznych przypadkach w 2017 r. zanotowano opóźnienie w zaznaczonym terminie przekazania. Osoby odpowiedzialne - kierownicy jednostek organizacyjnych.

2. Pozostałe działania:

Podjęto i zrealizowano następujące zadania w zakresie funkcjonowania kontroli zarządczej z zakresu zadań realizowanych przez zespół ds. kształcenia i wychowania:

- wdrożono Zarządzenie Komendanta Głównego OHP nr KG.BED.021.12.2017 z dnia 31 maja 2017 r. w sprawie rekrutacji do jednostek opiekuńczo-wychowawczych OHP na rok szkolny 2017/2018,
- opracowano i wdrożono Zarządzenie Wojewódzkiego Komendanta Lubelskiej Wojewódzkiej Komendy OHP nr LWK.ZKiW.021.19.2017 z dnia 8 czerwca 2017 r. w sprawie powołania wojewódzkiej komisji rekrutacyjnej,
- wdrożono Wytyczne do organizacji i nadzoru procesu edukacji w OHP na rok szkolny 2017/2018,
- szkolono kadrę z zakresu kontroli zarządczej i zarządzania ryzykiem, pierwszej pomocy przedmedycznej, bezpieczeństwa i ochrony młodzieży przed krzywdzeniem, ochrony danych osobowych, prawa zamówień publicznych, kompetencji transferowalnych młodego człowieka,
- opracowano i wdrożono kalendarium działań z zakresu kultury, oświaty, sportu i rekreacji o zasięgu wojewódzkim,
- stosowano na bieżąco obowiązujące akty prawne, Standardy działalności opiekuńczo-wychowawczej w OHP, Standardy zapewnienia bezpieczeństwa młodzieży i ochrony jej

przed krzywdzeniem, Standardy funkcjonowania jednostek opiekuńczo-wychowawczych OHP, etc.,

- przeprowadzono okresowe działania rozliczeniowo - zadaniowe i sporządzono okresowe analizy wyników procesu kształcenia i procesu wychowania w obszarze głównych mierników edukacyjnych,
- procedury postępowania w sytuacjach zagrożenia, opracowane w ramach „Standardów zapewnienia bezpieczeństwa młodzieży i ochrony jej przed krzywdzeniem” były przedmiotem zaplanowanych kontroli w jednostkach opiekuńczo-wychowawczych przez pracowników kontroli,
- losy absolwentów były monitorowane przez LWK OHP, przez cały 2017 rok (kontakt osobisty, telefoniczny, e-mailowy). Pozyskane informacje były wykorzystywane przy opracowywaniu oferty OHP uwzględniającej bieżące oczekiwania absolwenta tj. oferty szkoleń, pomoc w poszukiwaniu pracy, tworzeniu dokumentów aplikacyjnych, pomoc w założeniu działalności gospodarczej, pomoc w nauce osobom kontynuującym naukę, warsztaty z psychologiem, doradcami zawodowymi i pośrednikami pracy, udzielanie informacji i wskazywanie instytucji, które niosą pomoc w zakresie zatrudnienia, kształcenia, pomocy społecznej. Ponadto absolwenci angażowani są w działania opiekuńczo-wychowawcze realizowane w jednostkach organizacyjnych OHP. Informacje dotyczące pracy zawodowej absolwentów służą również planowaniu kierunków kształcenia pracowników młodocianych.

Podjęto i zrealizowano poniżej określone zadania dotyczące funkcjonowania kontroli zarządczej z zakresu zadań realizowanych przez zespół ds. programów europejskich i współpracy międzynarodowej:

- w 2017 roku Kierownik zespołu i specjalista ds. programów wzięli udział w „Spotkaniu informacyjnym kadry poświęconym projektom realizowanym w ramach współpracy międzynarodowej” w Nosowie w dniach 29-31 maja 2017 r.
- w celu skutecznego osiągnięcia oraz monitorowania wskaźników na każdej naradzie ogólnej kadry LWK OHP organizowane są narady wewnętrzne ze specjalistami ds. programów, koordynatorami projektów i opiekunami grup z koordynatorem wojewódzkim, celem wyeliminowania problemów powstałych w trakcie realizacji projektów,
- celem skutecznego monitorowania realizowanych działań, co miesiąc na naradach kadry kierowniczej, przedstawiane są: bieżąca realizacja założeń projektu, napotkane problemy, sposoby ich rozwiązania,
- w 2017 roku LWK OHP realizowała projekty finansowane ze środków europejskich tj.
 - ✓ projekty systemowe („Obudź swój potencjał – YEI”, „Akcja aktywizacja – YEI”, oraz rozpoczęty projekt „Od szkolenia do zatrudnienia – YEI”),
 - ✓ projekty w ramach Regionalnego Programu Operacyjnego Województwa Lubelskiego na lata 2014 - 2020: („Kierunek? Sukces!”, „Aktywizacja, Integracja w OHP”),
 - ✓ ponadto LWK OHP podpisała umowę o dofinansowanie projektów inwestycyjnych „Wyposażenie warsztatów OSiW w Zamościu” oraz „Kompleksowa termomodernizacja internatów LWK OHP”,

Pomimo dużej ilości realizowanych projektów doświadczony zespół ds. programów sprawnie zarządza ich realizacją, jak również na bieżąco podejmuje działania w celu monitorowania ryzyka i rozwiązywania problemów zaistniałych w toku realizacji projektów, a procedury związane

z wdrażaniem, w tym także w kontekście zapobiegania ryzyka, są określone przez odpowiednie przepisy prawne, dokumenty dotyczące realizacji projektów stworzone przez KG OHP, „Wytyczne do realizacji projektów”, przepisy krajowe i unijne.

Podjęto i zrealizowano następujące zadania w zakresie funkcjonowania kontroli zarządczej z zakresu zadań realizowanych przez zespół ds. rynku pracy:

Zespół rynku pracy prowadził działania związane z organizowaniem i monitorowaniem rozwoju usług poradnictwa i informacji zawodowej, zgodnie ze standardami usług rynku pracy dla młodzieży. Merytorycznie sprawdzano realizację zadań powierzonych jednostkom utrzymującym rezultaty projektu „OHP jako realizator usług rynku pracy”. Dzielono środki z Funduszu Pracy, a także z Planu Finansowego dla jednostek działających w ramach utrzymania rezultatów ww. projektu, które przeznaczane były na realizację zadań rynku pracy m.in. takich jak Targi Pracy, seminaria, fora, konferencje, czy też konkursy tematyczne. Zorganizowano cztery szkolenia dla kadry z zakresu stosowania Kwestionariusza Zainteresowań Zawodowych, obsługi klienta w OHP, zarządzania stresem i emisji głosu. Na bieżąco analizowane były druki planistyczne oraz sprawozdawcze na rok 2017, otrzymywane z podległych jednostek. Monitorowano kwartalnie wykonanie planu na 2017 rok. Monitorowano dane przesyłane kwartalnie w drukach sprawozdawczych i w przypadku znaczących różnic (ok 15%) w stosunku do zaplanowanych wartości zalecano udzielenie wyjaśnień oraz przesłanie planu działań naprawczych. Analizowano sprawozdania z realizacji przez doradców zawodowych Kwestionariusza Zainteresowań Zawodowych (KZZ), na podstawie których sporządza się materiał zbiorczy dla Komendy Głównej OHP, ankiety sprawozdawcze — kwortalne — dotyczące działalności Centrów Edukacji i Pracy Młodzieży OHP, sprawozdania półroczne i roczne — narastająco, dotyczące działań jednostek rynku pracy OHP na rzecz młodzieży NEET oraz młodzieży z terenów wiejskich również przesyłano w formie zbiorczej do Komendy Głównej OHP w wyznaczonym terminie. Specjaliści ds. rozwoju zawodowego zatrudnieni w Ośrodkach Szkolenia Zawodowego realizowali szkolenia według oferty sporządzonej zgodnie z potrzebami młodzieży poszukującej pracy i bezrobotnej, a także oczekiwaniami pracodawców na terenie działania jednostki. Losy uczestników każdego szkolenia były monitorowane przez 6 miesięcy od jego zakończenia. Druki sprawozdawcze dotyczące realizacji szkoleń kwartalnie, półrocznie i rocznie przekazywano terminowo do Komendy Głównej OHP.

W minionym roku:

- wprowadzono monitoring wykonania planów przez Dyrektorów CEiPM,
- ustalono liczbę szkoleń zawodowych miękkich i twardych do obowiązkowej realizacji przez jednostki OSZ,
- określono minimalną liczbę organizowanych Targów Pracy,
- określono minimalną liczbę programów rynku pracy finansowanych ze źródeł zewnętrznych,
- wprowadzono monitoring planowanych i realizowanych szkoleń z inicjatywy własnej OSZ.

Do najważniejszych wdrożonych w 2017 roku Zarządzeń Wojewódzkiego Komendanta OHP usprawniających funkcjonowanie LWK OHP należały:

- Nr LWK.ZPSiO.021.1.2017 z dnia 4 stycznia 2017 r. w sprawie instrukcji kancelaryjnej, jednolitego rzeczowego wykazu akt, instrukcji w sprawie organizacji i zakresu działania archiwum zakładowego LWK OHP,

- Nr LWK.ZPSiO.021.9.2017 z dnia 10 marca 2017 r. w sprawie wprowadzenia regulaminu udzielania zamówień publicznych o wartości nieprzekraczającej wyrażonej w złotych równowartości kwoty 30 000 euro w LWK OHP.
 - Nr LWK.ZPSiO.021.10.2017 z dnia 10 marca 2017 r. w sprawie wprowadzenia regulaminu udzielania postępowania przy udzielaniu zamówień publicznych o wartości równej lub przekraczającej wyrażoną w złotych równowartość kwoty 30 000 euro oraz pracy komisji przetargowej w LWK OHP.
 - W LWK OHP w drodze Zarządzenia WK, na podstawie ustawy PZP oraz regulaminu udzielania postępowania przy udzielaniu zamówień publicznych o wartości równej lub przekraczającej wyrażoną w złotych równowartość kwoty 30 000 euro oraz pracy komisji przetargowej w LWK OHP.
 - Nr LWK.ZPSiO.021.20.2017 z dnia 8 czerwca 2017 r. w sprawie wprowadzenia regulaminu przygotowania i przeprowadzenia postępowań o udzielenie zamówień publicznych na usługi społeczne przez LWK OHP o wartości nieprzekraczającej wyrażonej w złotych równowartości kwoty 750 000 euro.
 - Nr LWK.ZPSiO.021.21.2017 z dnia 12 czerwca 2017 r. w sprawie zasad gospodarowania składnikami rzeczowymi majątku ruchomego oraz powołania i ustalenia trybu działania komisji ds. likwidacji składników majątkowych LWK OHP.
 - Nr LWK.ZB.021.29.2017 z dnia 22 września 2017 r. – zarządzenie zmieniające załącznik nr 3 dotyczący instrukcji kasowej.
 - Nr LWK.ZPEiWM.021.30.2017 z dnia 22 września 2017 r. w sprawie powołania zespołu zarządzającego oraz personelu finansowego zaangażowanego w realizację projektu „Od szkolenia do zatrudnienia - YEI” współfinansowanego ze środków „Inicjatywy na rzecz zatrudnienia ludzi młodych” zgodnie z zaleceniem Rady w sprawie gwarancji dla młodzieży z dnia 22.04.2013 r. (Dz. Urz. UE 2013/C 120/01).
 - Nr LWK.ZB.021.23.2017 z dnia 10 października 2017 r. w sprawie powołania komisji likwidacyjnej do likwidacji anulowanych blankietów czekowych.
 - Nr LWK.ZB.021.34.2017 z dnia 13 października 2017 r. zarządzenie zmieniające załącznik nr 6 dotyczący instrukcji inwentaryzacyjnej.
 - Nr LWK.ZPSiO.021.35.2017 z dnia 16 października 2017 r. w sprawie przeprowadzenia inwentaryzacji w LWK OHP.
 - Nr LWK.ZPSiO.021.36.2017 z dnia 17 października 2017 r. sprawie powołania komisji inwentaryzacyjnej w LWK OHP.
 - Nr LWK.ZPEiWM.021.37.2017 z dnia 17 października 2017 r. w sprawie określenia zasad postępowania przy realizacji wydatków w ramach projektów finansowanych ze środków programu Erasmus+.
 - Nr LWK.ZKKiZR.021.38.2017 z dnia 18 października 2017 r. w sprawie zmiany Regulaminu Organizacyjnego LWK OHP,
 - Nr LWK.ZB.021.43.2017 z dnia 20 listopada 2017 r. zarządzenie zmieniające załącznik nr 2 stanowiący instrukcję obiegu dokumentów finansowo-księgowych.
 - Nr LWK.ZB.021.46.2017 z dnia 18 grudnia 2017 r. w sprawie zasad (polityki) rachunkowości w LWK OHP.
- Ponadto LWK OHP dodatkowo zaktualizowała:
- ✓ wykaz pracowników upoważnionych do zatwierdzania dokumentów księgowych, przeprowadzania kontroli merytorycznej, reprezentowania LWK OHP przed obsługującymi je bankami, pobierania gotówki z banku

- ✓ skład zespołu ds. kontroli zarządczej i grupy ds. zarządzania ryzykiem,
- ✓ strukturę organizacyjną LWK OHP mając na uwadze przede wszystkim usprawnienie jej funkcjonowania i minimalizację kosztów.

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
-1-

Lublin, dnia 15 lutego 2018 r.

Wojewódzki Komendant
Ochotniczych Hufców Pracy

dr Piotr Gąbryszyk

.....
(podpis kierownika jednostki)