

**Oświadczenie o stanie kontroli zarządczej
Komendanta Lubelskiej Wojewódzkiej Komendy Ochotniczych Hufców Pracy
za rok 2016**

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 15 lutego 2017 r.

Wojewódzki Komendant
Ochotniczych Hufców Pracy

dr Piotr Gąbryszyński
.....
(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.

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.

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. Pomimo wysokiej oceny tej grupy standardów w dokonanej za 2016 rok samoocenie oraz braku oficjalnych skarg na kadrę zarządzającą i pracowników to w minionym roku było zastrzeżenie do przestrzegania wartości etycznych określonych w „Kodeksie Etyki” przez jednego pracownika kadry zarządzającej LWK OHP.
- 2) Kompetencje zawodowe – procedury naboru na wolne miejsca pracy 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. W ramach doskonalenia zawodowego pracownicy Lubelskiej Wojewódzkiej Komendy zostali objęci systemem szkoleń podnoszącym kwalifikacje zawodowe zgodnie z przyjętym i zrealizowanym planem szkoleń. Z dokonanej przez pracowników samooceny wynika jednak, że nie wszyscy pracownicy jednostek organizacyjnych, posiadają pełną wiedzę pozwalającą im wykonywać obowiązki na stanowisku, jest to efekt okresowego zatrudniania w ramach zastępstw za pracowników korzystających np. z uprawnień rodzicielskich.
- 3) Struktura organizacyjna – LWK OHP posiada aktualny regulamin organizacyjny dostosowany do realizowanych celów i zadań oraz określający, wewnętrzną organizację oraz zakres i podział zadań realizowanych przez LWK OHP. Regulamin organizacyjny Lubelskiej Wojewódzkiej Komendy OHP został zaktualizowany i ogłoszony 7 listopada 2016 roku. Struktura organizacyjna biur komendy i jednostek organizacyjnych jest dostosowana do zaakceptowanego przez Komendę Główną planu etatów. Aktualne (z 2016 roku), regulaminy organizacyjne posiadają również wszystkie

jednostki LWK OHP. Obecnie pracownicy posiadają w aktach osobowych aktualne zakresy obowiązków, uprawnień i odpowiedzialności (w formie pisemnej – poświadczane własnoręcznym podpisem), zgodne z faktycznie wykonywanymi czynnościami. W minionym roku w nielicznych przypadkach kierownicy jednostek organizacyjnych nie pamiętali o obowiązku aktualizacji zakresu obowiązków pracownika, w sprawie którego wnioskowali o zmianę stanowiska (tzw. awans zawodowy).

- 4) Delegowanie uprawnień – zachowana jest forma pisemna delegowania uprawnień. Delegowane uprawnienia są precyzyjnie określone i dostosowane do posiadanych przez pracownika kwalifikacji. Jednakże kierownicy jednostek organizacyjnych nie zawsze pamiętają o zachowaniu formy pisemnej.

Cele i zarządzanie ryzykiem:

- 1) Misja/cel i zadania/monitorowanie i ocena.
 - a) nie został zrealizowany zakładany wskaźnik liczby osób spoza OHP objętych ROSZM (plan 170/wykonanie 141),
przyczynami nie wykonania wskaźnika są:
 - planowano zorganizowanie kursów na obsługę koparko-ładowarki (wszystkie klasy), koparki (wszystkie klasy), ładowarki (wszystkie klasy), prawa jazdy typu „A,B,C” - są to szkolenia bardzo kosztowne, na które nie stać osoby bezrobotnych. Potencjalni kursanci wykazują wyłącznie zainteresowanie kursami bezpłatnymi,
 - brak czasu oraz brak możliwości zastępstwa w pracy w czasie szkolenia,
 - braku zainteresowania udziałem w kursach, szkoleniach ze względu na obowiązki domowe, rodzinne,
 - duża migracja młodych ludzi do krajów unijnych,
 - b) nie został zrealizowany zakładany wskaźnik liczby beneficjentów spoza OHP objętych imprezami kulturalno-oświatowymi (plan 700/wykonanie 670) nie wykonanie wartości miernika wynika z faktu, że w przedsięwzięciach OHP brało udział mniej niż zaplanowano osób spoza OHP,
 - nie został zrealizowany zakładany wskaźnik liczby beneficjentów spoza OHP objętych świetlicami środowiskowymi OHP (plan 400/wykonanie 274 - nie wykonanie wartości miernika wynika z faktu, że od II półrocza 2016 r. liczba świetlic środowiskowych zmniejszyła się z siedmiu do pięciu. Z dniem 30 czerwca 2016 r. zakończyła działalność świetlica środowiskowa w Hufcu Pracy w Kraśniku, ze względu na zmianę miejsca siedziby hufca, od trzeciego kwartału nie było warunków lokalowych do dalszego prowadzenia świetlicy. Natomiast z dniem 1 października 2016 r. przestała funkcjonować świetlica przy Hufcu Pracy w Puławach z uwagi na brak zapotrzebowania na tego rodzaju działalność w środowisku.
 - nie został zrealizowany zakładany wskaźnik liczby beneficjentów korzystających z usług rynku pracy oferowanych przez Ochotnicze Hufce Pracy (plan 49820/wykonanie 48042) - rozbieżności między planowaną wartością do osiągnięcia, a osiągniętą wartością na koniec roku spowodowane są różnicami w realizacji wartości składowych służących realizacji podzadania „Zatrudnienie

- oraz przeciwdziałanie marginalizacji i wykluczeniu społecznemu młodzieży” – w odniesieniu do celu „Zwiększenie dostępu młodzieży do usług rynku pracy”;
- c) nie został zrealizowany zakładany wskaźnik liczby beneficjentów objętych usługami z zakresu pośrednictwa pracy (plan 10161/wykonanie 8529) - rozbieżności między planowaną wartością, a osiągniętą wartością na koniec roku w podzadaniu „Zatrudnienie oraz przeciwdziałanie marginalizacji i wykluczeniu społecznemu młodzieży” – w odniesieniu do celu „Objęcie usługami pośrednictwa pracy jak największej liczby młodzieży i pozyskanie jak największej liczby miejsc pracy” spowodowane są faktem, iż pośrednicy pracy MBP byli znacznie zaangażowani w realizację projektów unijnych,
 - d) nie został zrealizowany zakładany wskaźnik liczby młodych pracowników objętych refundacją (plan 4000/wykonanie 3746) - rozbieżności między planowaną wartością do osiągnięcia, a osiągniętą wartością na koniec roku wynikają z:
 - nasilania się niżu demograficznego w rocznikach podejmujących naukę zawodu,
 - wcześniejszego rozwiązywania umów o pracę przez młodocianych,
 - problemów pracodawców z terminowym wypełnianiem zobowiązań wobec ZUS.

Pozostałe cele i mierniki określające stopień realizacji celu w działalności LWK OHP w 2016 roku zostały zrealizowane.

2) Identyfikacja i analiza ryzyka oraz reakcja na ryzyko.

W 2016 roku w LWK OHP realizowało procedury zarządzania ryzykiem oraz zapisy określone w wytycznych do sporządzenia identyfikacji i oceny ryzyka. 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 w szczególności: jasne komunikowanie obowiązków, zadań i odpowiedzialności każdemu z pracowników, system oceny ich pracy w niezbędnym zakresie oraz zatwierdzanie wyników pracy w decydujących momentach, w celu zapewnienia, że realizowane są one zgodnie z zamierzeniami.
- Nadzór w zakresie zadań realizowanych przez LWK OHP był dokonany w oparciu o:
- a) kontrole wewnętrzne przeprowadzone w 2016 roku przez zespół ds. kontroli i zarządzania ryzykiem, kadrę kierowniczą i pracowników merytorycznych.
- W 2016 roku zrealizowano 45 kontroli wewnętrznych, w tym 4 kompleksowe, 6 doraźnych, 4 sprawdzające, 15 problemowych oraz 16 kontroli problemowych,

u pracodawców w zakresie przestrzegania warunków zawartych w umowach o refundację. Kontrole przeprowadzane przez kierownictwo LWK OHP i pracowników merytorycznych biura LWK OHP miały charakter funkcjonalny. Kontrolą zostały objęte wszystkie jednostki organizacyjne LWK OHP, w tym 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 oraz żywienie zakwaterowanych uczestników.

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 kontrolowano realizację zaleceń pokontrolnych z wcześniejszych kontroli, sprawozdawczość, funkcjonowanie systemu ECAM, zabezpieczenie systemów informatycznych, ochronę danych osobowych i bezpieczeństwo informacji.

W 2016 roku przeprowadzono również kontrole jednostek realizujących projekty systemowe:

- „Obudź swój potencjał-YEI” – 80 kontroli przeprowadzonych przez koordynatorów lokalnych i 24 przez opiekunów grup oraz 1 kontrola staży zawodowych przeprowadzona przez koordynatora wojewódzkiego,
- „Akcja aktywizacja – YEI” - 38 kontroli przeprowadzonych przez koordynatorów lokalnych i 8 przez opiekunów grup,

Zastrzeżenia dotyczące funkcjonowania kontroli zarządczej w 2016 roku dotyczyły uchybień kadry kierowniczej jednostek organizacyjnych LWK OHP w nadzorze, co do:

- wdrażania nowych zapisów określonych w ustawie Pzp po nowelizacji,
- niezadowalającej frekwencji uczestników z zakwaterowaniem,
- niezadowalającej frekwencji na zajęciach ogólnych i zawodowych,
- dużej wykruszalności 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:
- Państwowego Powiatowego Inspektora Sanitarnego w Zamościu - 4 kontrole w zakresie oceny stanu sanitarno-higienicznego pomieszczeń kuchni i internatu,
 - Państwowego Powiatowego Inspektora Sanitarnego w Radzynie Podlaskim – 4 kontrole wdrożenia programu edukacyjnego „Trzymaj formę”, higieny dzieci i młodzieży, bloku żywieniowego, ocena warunków higieny pracy, kontrola sanitarna wypoczynku letniego dzieci i młodzieży,
 - Państwowego Powiatowego Inspektora Sanitarnego we Włodawie – 2 kontrole w zakresie oceny żywienia oraz kontrola sanitarna internatu,
 - Państwowego Powiatowego Inspektora Sanitarnego w Lublinie - 1 kontrola w zakresie warunków sanitarnych,
 - Starostwo Powiatowe w Radzynie Podlaskim – 1 kontrola w zakresie art. 44 ustawy o kierujących pojazdami,
 - Kuratorium Oświaty – 1 kontrola w zakresie zgodności organizacji i realizacji programu placówki wypoczynkowej,
 - Wojewódzki Ośrodek Ochrony Środowiska (delegatura Biała Podlaska) – 2 kontrole dotyczące przestrzegania przepisów ochrony środowiska i decyzji w zakresie stanu gospodarki ściekowej,
 - Urząd Marszałkowski Województwa Lubelskiego w Lublinie – 1 kontrola dotycząca projektu Rewitalizacja Ośrodka Szkolenia i Wychowania w Radzynie Podlaskim,
 - Państwowego Powiatowego Inspektora Sanitarnego w Chełmie – 1 kontrola sprawdzająca warunki sanitarne,
 - Urząd Kontroli Skarbowej w Lublinie – 1 kontrola w zakresie realizacji staży zawodowych w projekcie „Równi na rynku pracy – YEI”,
 - Archiwum Państwowe w Lublinie – 1 kontrola w zakresie prawidłowości prowadzenia dokumentacji archiwalnej.

Zalecenia pokontrolne z wyżej określonych kontroli zewnętrznych zostały zrealizowane, natomiast zalecenia ustalone przez Archiwum Państwowe i Państwowego Powiatowego Inspektora Sanitarnego w Radzynie Podlaskim są realizowane zgodnie z harmonogramami ustalonymi przez podmioty kontrolujące.

- 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 dotyczyły ciągle niewystarczającego funkcjonowania systemu zastępstw, w przypadku wystąpienia zwiększonej ilości nieobecności pracowników w związku z ich absencją spowodowaną np. chorobą.
- 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 w polityce rachunkowości. 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 opiniotwórczo - 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 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. W minionym roku, zdarzały się sporadycznie sytuacje, 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.
- 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, 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 zadowalającym 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 LWK OHP przeprowadzono dwukrotnie badanie ankietowe dotyczące samooceny systemu kontroli zarządczej za 2016 rok (za I i II półrocze) wśród

pracowników Komendy (tj. kadry zarządzającej i pozostałych uprawnionych pracowników, którzy legitymują się, co najmniej 6-miesięcznym stażem pracy w OHP). W 2016r roku samooceną objęto:

- w pierwszym półroczu łącznie 145 pracowników tj. 23 pracowników kadry zarządzającej i 122 pracowników uprawnionych do dokonania samooceny,
- w drugim półroczu łącznie 147 pracowników tj. 24 pracowników kadry zarządzającej i 123 pracowników uprawnionych do dokonania samooceny.

Nieliczni pracownicy dokonujący samooceny dokonali zapisów w rubryce „Uwagi/komentarze/dodatkowe informacje”.

Samoocena swoim zakresem objęła całą działalność, tj. zbadano 5 elementów kontroli zarządczej:

- środowisko wewnętrzne,
- cele i zarządzanie ryzykiem,
- mechanizmy kontroli,
- informację i komunikację,
- monitorowanie i ocenę.

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,
- „X” wstawiał oceniający, który nie był w stanie dokonać oceny stanu wdrożenia danego standardu.

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.

Źródłem informacji 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.:

Środowisko wewnętrzne:

- 1) Na bazie zgłoszonych zastrzeżeń, Lubelska Wojewódzka Komenda OHP będzie podejmować działania zmierzające do upowszechnienia i ugruntowania wartości określonych w „Kodeksie Etyki”. Działanie permanentne. Osoby odpowiedzialne: kadra kierownicza.

- 2) Celem wyeliminowania przypadków niedostatecznych kompetencji w przypadku zatrudniania terminowego (na zastępstwo) Komenda obejmie szczególną uwagą nowozatrudnionych pracowników w zakresie ich kompetencji i możliwości podnoszenia kwalifikacji. Działania podejmowane na bieżąco według potrzeb przez kadrę kierowniczą.
- 3) Kierownicy jednostek organizacyjnych zobowiązani zostali do monitorowania aktualności zakresów obowiązków, uprawnień i odpowiedzialności pracowników i bieżącej ich aktualizacji. Działania realizowane permanentnie przez kadrę kierowniczą
- 4) Kierownicy jednostek organizacyjnych zostali zobowiązani do zachowaniu formy pisemnej w przypadku delegowania uprawnień i obowiązków. 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 wszechstronna analizę wszystkich okoliczności mogących mieć wpływ na stopień realności przyjmowanych założeń. Termin realizacji IV kwartał. Osoby odpowiedzialne – uczestnicy procesu planowania.

Mechanizmy kontroli

W zakresie uchybień dotyczących wdrażania nowych zapisów określonych w ustawie Pzp po nowelizacji, LWK OHP umożliwi pracownikom aktualizację wiedzy w tym zakresie. Realizacja według potrzeb zgłaszanych przez pracowników.

W zakresie uchybień dotyczących:

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

zobowiązano kierowników jednostek opiekuńczo-wychowawczych do analizy przyczyn, zwiększenia nadzoru i bieżącego monitorowania efektów podjętych działań. Działania ciągłe. odpowiedzialni kierownicy jednostek opiekuńczo-wychowawczych.

W zakresie uchybień dotyczących błędów przy rejestrowaniu pracodawców w systemie komputerowym DELFIN, zobowiązano Dyrektorów CEiPM do bieżącego monitorowania procesu rejestracji. Działania permanentne. Odpowiedzialni Dyrektorzy CEiPM.

W zakresie uchybień dotyczących terminowej realizacji zaleceń pokontrolnych LWK OHP poinformowała kierowników jednostek organizacyjnych, że w sytuacji powtarzającego się niezachowywania przedmiotowych terminów będą wyciągane konsekwencje służbowe. Realizacja w miarę potrzeb, przez zespół ds. kontroli.

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. Częstotliwość realizacji wynikająca z terminów narad kadry kierowniczej. Osoby

odpowiedzialne- kierownicy jednostek organizacyjnych.

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:

Cele i zarządzanie ryzykiem:

(Misja cele i zadania)

- 1) W 2016 r. były realizowane dwa 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 – osoba odpowiedzialna za realizację zadania – kierownik zespołu ds. programów i współpracy międzynarodowej, termin realizacji od 1 września 2016 r. do 30 czerwca 2017 r. (I tura) oraz od 1 września 2017 r. do 30 czerwca 2018 r. (II tura).
- 2) LWK OHP podjęła intensywne działania, zmierzające do wpisania na listę zawodów refundowanych - zawodu sprzedawca, zakończone sukcesem. Ponadto LWK OHP brała czynny udział w konferencjach, seminariach i spotkaniach informacyjnych mających na celu promowanie szkolnictwa zawodowego i zachęcanie młodzieży do zdobywania kwalifikacji.

Mechanizmy kontroli:

(Nadzór)

W 2016r. LWK OHP prowadziła bieżący nadzór nad

- 1) działaniami kierowników OSiW w zakresie poprawy frekwencji w internacie, na zajęciach ogólnych i zawodowych, oraz działania dotyczące zmniejszenia wykuszalności,
- 2) działaniami CEiPM w zakresie prawidłowego wprowadzania danych osobowych pracodawców do systemu komputerowego DELFIN,
- 3) pracownikiem odpowiedzialnym za prowadzenie zakładowego archiwum w części dotyczącej uporządkowania dokumentacji archiwalnej zgodnie z obowiązującymi przepisami,
- 4) organizacją szkolenia dla pracowników jednostek organizacyjnych odpowiedzialnych za wypełnianie wniosków o udzielenie zamówienia publicznego,
- 5) procesem udoskonalania mechanizmu współpracy pomiędzy pracownikami zespołu ds. planowania, statystyki i organizacji, a pracownikami jednostek terenowych w zakresie zamówień publicznych,
- 6) działaniami kierowników jednostek organizacyjnych w zakresie terminowości realizacji zaleceń pokontrolnych,

co pozwoliło na poprawę funkcjonowania Komendy w tych obszarach. Komenda stwierdza potrzebę dalszego monitorowania powyższych działań.

(Ciągłość działalności i ochrona zasobów)

- 1) dopracowano w znacznym stopniu system zastępstw zapobiegający negatywnym skutkom zdarzeń losowych powodujących absencję pracowników zastępowanych i dezorganizujących pracę jednostek.

Ponadto, w celu ciągłego doskonalenia kontroli zarządczej Lubelska Wojewódzka Komenda OHP

podejmowała również działania w zakresie:

- 1) doskonalenia standardu Mechanizmu kontroli poprzez weryfikację i ewentualną aktualizację Zarządzeń Wojewódzkiego Komendanta,
- 2) usprawnienia monitorowania realizacji celów i zadań, analizy ryzyka, zapobiegania skutkom ryzyka i reakcji na ryzyko,
- 3) promowania przestrzegania wartości etycznych.

2. Pozostałe działania:

- 1) zmieniono strukturę organizacyjną LWK OHP pod kontem usprawnienia jej funkcjonowania i minimalizacji kosztów,
- 2) zmieniono Regulamin przyznawania dodatków z Funduszu Pracy do wynagrodzenia dla pracowników LWK OHP,
- 3) zaktualizowano wykaz pracowników upoważnionych do zatwierdzania dokumentów księgowych,
- 4) zmieniono Regulamin Zakładowego Funduszu Świadczeń Socjalnych,
- 5) zaktualizowano Regulamin Pracy,
- 6) wprowadzono do realizacji Standardy zapewnienia bezpieczeństwa młodzieży i ochrony jej przed krzywdzeniem,
- 7) zaktualizowano Regulamin udzielania zamówień publicznych, do których mają zastosowanie przepisy ustawy prawo zamówień publicznych, organizacji, składu, trybu pracy i zakresu obowiązków członków komisji przetargowych LWK OHP,
- 8) wprowadzono do stosowania w LWK OHP oraz podległych jednostkach organizacyjnych Regulamin udzielania przez LWK OHP zamówień publicznych o wartości szacunkowej nieprzekraczającej równowartości kwoty 30 000 Euro,
- 9) powołano Grupę ds. zarządzania ryzykiem,
- 10) zaktualizowano skład zespołu ds. kontroli zarządczej.

Lublin, dnia 15 lutego 2017 r.

Wojewódzki Komendant
Ochotniczych Hufców Pracy

.....dr Piotr Gawryszczak.....
(podpis kierownika jednostki)