

Oświadczenie o stanie kontroli zarządczej
Dyrektora Centrum Kształcenia i Wychowania
OHP w Szczawnicy – Jablonce ¹
za rok 2019

Dział I²

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

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

oświadczam, że w ~~kierowanym/kierowanych przeze mnie dziale/działach administracji rządowej³~~ w kierowanej przeze mnie jednostce sektora finansów publicznych* **Ochotnicze Hufce Pracy Centrum Kształcenia i Wychowania w Szczawnicy - Jablonce**

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

Część A⁴

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

Część B⁵

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

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

Część C⁶

nie funkcjonowała adekwatna, skuteczna i efektywna kontrola zarządcza.

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

Część D

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

- monitoringu realizacji celów i zadań,
- samooceny kontroli zarządczej przeprowadzonej z uwzględnieniem standardów kontroli zarządczej dla sektora finansów publicznych⁸,
- procesu zarządzania ryzykiem,
- audytu wewnętrznego,
- kontroli wewnętrznych,
- kontroli zewnętrznych,
- innych źródeł informacji: realizacji zadaniowego planu pracy przedsięwzięć merytorycznych OHP w 2019 roku.

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

Szczawnica, dnia 14.02.2020r.

(miejsowość, data)

DYREKTOR
Centrum Kształcenia i Wychowania OHP
w Szczawnicy-Jablonce

mgr Jan Jurek

(podpis ministra/kierownika jednostki)

Niepotrzebne skreślić.

Dział II⁹

1. Zastrzeżenia dotyczące funkcjonowania kontroli zarządczej w roku ubiegłym.

- 1) Niepełna realizacja potencjału organizacyjnego w zakresie uczestników stacjonarnych,
- 2) Wnioski z analizy zbiorczej samooceny kontroli zarządczej:
W trakcie analizy standardów kontroli zarządczej zostały wskazane przez respondentów elementy, które należy poprawić. Należą do nich:
 - Komunikacja wewnątrz struktur CKiW. Obszar ten został najniżej oceniony przez respondentów. Należy wdrożyć odpowiedni system przepływu informacji, tak aby komunikaty docierały do osób zainteresowanych w odpowiedniej formie i właściwym czasie. W dalszym ciągu konieczne jest usprawnienie przepływu informacji na linii kadra zarządzająca – pracownik a informacje o podejmowanych działaniach powinny być przekazywane na zebraniach pracowniczych i posiedzeniach zespołu kierowniczego. Istotne jest również aby w obrębie poszczególnych komórek organizacyjnych, funkcjonujących w strukturach Centrum, czy nawet kontaktach interpersonalnych, wymiana informacji na linii kierownik – pracownik odbywała się bez zakłóceń. Pracownik musi być świadom stawianych przed nim zadań, z których jest rozliczany.
 - Opracowane *cele i zarządzanie ryzykiem* zostały stosunkowo nisko ocenione (drugie w kolejności) przez ankietowanych. Jednak aż 12 odpowiedzi otrzymanych od respondentów, którzy nie potrafili ocenić stanu wdrażania standardów w tym obszarze wskazuje, iż istnieje problem z wiedzą i odpowiednim przepływem informacji na ten temat. Spadek wskaźnika w tym obszarze w porównaniu do roku ubiegłego, wskazuje na konieczność podejmowania dalszych wysiłków w celu informowania pracowników o podejmowanych działaniach w tym zakresie. Należy wdrożyć dalsze działania zmierzające do podniesienia świadomości pracowników w zakresie podejmowanych przedsięwzięć. Należy zaangażować większą ilość kadry pracowniczej w opracowanie dokumentacji w zakresie analizy i oceny ryzyka.
 - Środowisko wewnętrzne również zostało nisko ocenione (drugie w kolejności *ex aequo*) przez respondentów, w zakresie podnoszenia świadomości podejmowanych przedsięwzięć a szczególnie w obszarze kierowania i możliwości uczestnictwa w szkoleniach podnoszących kwalifikacje kadry zarządzającej i pracowników, tak aby każdy zainteresowany mógł z takiej oferty skorzystać (w określonej perspektywie czasowej). Organizacja oraz kierowanie pracowników na szkolenia, pozwoli podnieść ich kwalifikacje co jest istotnym warunkiem dobrze funkcjonującej placówki. Należy w dalszym ciągu podejmować działania w zakresie przeglądu i aktualizacji przydzielonych zadań, obowiązków które determinują odpowiedzialność za realizację zadań.
 - W Centrum prowadzony jest proces monitorowania elementów systemu kontroli zarządczej w celu bieżącego rozwiązywania zidentyfikowanych problemów. Należy jednak w dalszym ciągu podejmować wysiłki aby w większym stopniu wykorzystywać informacje pochodzące z monitorowania kontroli zarządczej, samooceny i innych kontroli do poprawy funkcjonowania jednostki. Niepełna wciąż wiedza w tym zakresie wśród pracowników indywidualnych skłania do działań zmierzających do właściwego propagowania aktywności w tym zakresie.
 - Mechanizmy kontroli pomimo uzyskania najwyższego wskaźnika, występują problemy z wiedzą i odpowiednim przepływem informacji na ten temat realizacji standardów w tym obszarze. Niepełna wciąż wiedza w tym zakresie, zwłaszcza wśród pracowników indywidualnych, skłania do działań zmierzających do właściwego propagowania aktywności w tym zakresie.

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

- 1) Zwiększenie działalności informacyjno – promocyjnej w szkołach, gminnych placówkach opieki społecznej w celu zrekrutowania uczestników stacjonarnych. Ponadto prowadzenie rekrutacji młodzieży spoza województwa i ścisła współpraca z innymi jednostkami OHP na terenie województwa. Działania ciągłe przez cały rok, ze szczególną intensyfikacją w I kwartale. Główne działania rekrutacyjne planowane są do realizacji w II kwartale 2020 r. (kwiecień/maj) w oparciu o bazę dydaktyczną i dotychczasowe doświadczenie.
- 2) Prowadzenie odpowiedniej polityki informacyjnej w aspekcie podejmowanych działań w różnych dziedzinach oraz usprawnienie przepływu informacji na linii pracownik – kadra zarządzająca, jak również w przekazie na "zewnątrz". Zostaną przeprowadzone spotkania dyrekcji z pracownikami w ciągu roku zarówno w Szczawnicy jak i w Jabłonce, które pozwolą na wyjaśnienie różnych aspektów działalności oraz usprawnią przepływ

informacji. Posiedzenia zespołu kierowniczego odbywać się będą zgodnie z harmonogramem, minimum raz w miesiącu.

Dział III¹⁰

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

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

1) Zwiększenie działalności informacyjno – promocyjnej oraz realizacja rekrutacji w aspekcie wykonania potencjału organizacyjnego.

CKiW w Szczawnicy – Jabłonce przeprowadziło akcję rekrutacyjną na podstawie *Regulaminu rekrutacji uczestników do Ochotniczych Hufców Pracy na rok szkolny 2019/2020* z dnia 01.04.2019r., powołano zespoły do spraw rekrutacji uczestników do Centrum Kształcenia i Wychowania w Szczawnicy oraz Filii Centrum w Jabłonce.

Akcja rekrutacyjna prowadzona była w następujących formach:

- Wizyty przedstawicieli CKiW w szkołach powiatu: nowotarskiego, tatrzańskiego, nowosądeckiego, limanowskiego, suskiego, prezentujących ofertę edukacyjną uczniom klas III gimnazjum oraz klas VIII szkół podstawowych w okresie: marzec – maj 2019r. (łącznie zrealizowano 45 wizyt promocyjnych).
- Organizacja dni otwartych w Jabłonce 14 V i w Szczawnicy 28 III; w trakcie których młodzież prezentowała swój dorobek w zakresie prac plastycznych, form scenicznych jak i zawodowych, w tym kulinarnych, fryzjerskich i mechaniki pojazdowej.
- Udział w targach edukacyjnych 25 - 26.04.2019 r. w Ochotnicy Górnej i Dolnej, 21.03 Zakopane, 25.03 Szaflary – prezentacja oferty.
- Informacje na własnej stronie internetowej, na bieżąco aktualizowane dane o ofercie edukacyjnej i posiadanych wolnych miejscach w poszczególnych zawodach w których prowadzono nabór (<http://www.ckiw-szczawnica.ohp.pl/ohpl/index>).
- Przekazywanie ulotek informacyjno – reklamowych, opracowanych na potrzeby rekrutacji, (punkty handlowe na terenie powiatu nowotarskiego, nowosądeckiego) zakłady pracy, przedsiębiorcy, rzemieślnicy.
- Rozwieszanie plakatów na ogólnodostępnych tablicach ogłoszeń, w gminach, w szkołach, parafiach, informujących o ofercie edukacyjnej skierowanej do młodzieży.

Komisje rekrutacyjne, zarówno w Szczawnicy jak i w Jabłonce, na bieżąco realizowały swoje zadania, poprzez: przyjmowanie dokumentacji składanej przez kandydatów, weryfikację danych zawartych w przedłożonych dokumentach oraz kwalifikację uczestników do Centrum. Decyzje o przyjęciu były pozytywne i nie było procedur odwoławczych.

2) W pozostałych obszarach realizowano działania polegające na:

a) Upowszechnianiu informacji w mediach nt. różnych aspektów funkcjonowania Centrum Kształcenia i Wychowania i służyły budowaniu pozytywnego wizerunku instytucji w środowisku lokalnym. Działania te realizowane były poprzez:

- prowadzenie strony internetowej (w tym BIP) informującej o przedsięwzięciach Centrum, o ważniejszych wydarzeniach w działalności Centrum. W 2019 roku na stronie internetowej: <http://www.ckiw-szczawnica.ohp.pl> zamieszczono 136 artykułów opisujących różne aspekty działalności Centrum.
- opracowano i wydano folder informacyjny, przeznaczony do rozpowszechniania w gimnazjach, poradniach psychologiczno-pedagogicznych, kuratoriach oświaty, pracodawcach oraz innych partnerach społecznych,
- opracowano i wydano plakat rekrutacyjny oraz baner, promujący ofertę edukacyjną Centrum,
- w prasie lokalnej i na portalach internetowych ukazały się 12 publikacji na temat działalności Centrum.

b) Usprawnieniu przepływu informacji na linii pracownik – kadra zarządzająca:

W roku 2019 zorganizowano dwa spotkania dyrekcji z pracownikami w ciągu roku (26.02 i 02.09). Spotkania te pozwoliły na wyjaśnienie różnych aspektów działalności oraz usprawniło przepływ informacji. Ponadto zorganizowano dodatkowe spotkanie w grudniu które połączone było ze spotkaniem wigilijnym pracowników Centrum.

Posiedzenia zespołu kierowniczego odbywały się zgodnie z harmonogramem. Zrealizowano 11 posiedzeń zespołu kierowniczego.

2. Pozostałe działania:

- a) Wdrażano plan rzeczowo finansowy,
- b) Dokonano zmian w regulacjach wewnętrznych:, tj.:
 - Powołano komisję przetargową zarządzeniem dyrektora nr CSZC.BOZ.021.2.2019 z dnia 25.02.2019r.,
 - Powołano zespół wsparcia zarządzeniem dyrektora CSZC.BOZ.021.10.2019 z dnia 23.08.2019r.