

**Oświadczenie o stanie kontroli zarządczej Komendanta Opolskiej Wojewódzkiej Komendy OHP  
za rok 2015**

**Dział I**

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

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

oświadczam, że w kierowanej przeze mnie jednostce sektora finansów publicznych Opolskiej Wojewódzkiej Komendzie OHP

**Część A <sup>4)</sup>**

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

**Część B <sup>5)</sup>**

- 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 C <sup>6)</sup>**

- 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: <sup>7)</sup>

- monitoringu realizacji celów i zadań,
- samooceny kontroli zarządczej przeprowadzonej z uwzględnieniem standardów kontroli zarządczej dla sektora finansów publicznych <sup>8)</sup>,
- procesu zarządzania ryzykiem, ,
- audytu wewnętrznego
- kontroli wewnętrznych,
- kontroli zewnętrznych,
- innych źródeł informacji: monitoring realizacji zadaniowego planu pracy przedsięwzięć merytorycznych OWK OHP w 2015r.

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

Opole, dn. 06.05.2016r

(miejsceowość, data)

**Wojewódzki Komendant  
Ochotniczych Hufców Pracy**



(podpis kierownika jednostki organizacyjnej)

## Dział II <sup>9)</sup>

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

Zastrzeżenia dotyczące funkcjonowania kontroli zarządczej w roku ubiegłym zostały sformułowane na podstawie analizy wyników przeprowadzonej samooceny, monitoringu realizacji celów i zadań, procesu zarządzania ryzykiem, kontroli wewnętrznych i zewnętrznych. Na ich podstawie stwierdzono:

- a. zbyt małą dostępność szkoleń podwyższających kompetencje i umiejętności pracowników,
- b. ponowną potrzebę organizacji szkoleń dla wszystkich pracowników celem podniesienia wiedzy z zakresu zarządzania ryzykiem,
- c. system zastępstw sformalizowany w niepełnym zakresie,
- d. nieuszczegółowiony system terminowego przekazywania informacji,
- e. nie utożsamianie przez pracowników podejmowanych działań przez pionierzy merytoryczne OWK OHP z zadaniami kontroli zarządczej,
- f. brak realizacji części celów i zadań z zadaniowego planu pracy.

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

Celem eliminacji słabych stron podjęto następujące działania:

#### 1. Zwiększenie ilości szkoleń.

Na tą okoliczność Opolska WK OHP planuje pozyskać środki finansowe z Krajowego Funduszu Szkoleniowego i tym samym powiększyć ofertę szkoleniową dla pracowników.

Na rok 2016 zaplanowano niżej wyszczególnione szkolenia:

- a. „EOJD – nowe oblicze Targów Pracy” – termin realizacji I-II kw. 2016 r.,
- b. „Postawa społeczna wobec napięć emocjonalnych” – II-III kw. 2016 r.,
- c. „Istoty zjawisk mobbingu, dyskryminacji i molestowania seksualnego” – II-III kw. 2016 r.,
- d. „Nowoczesne metody pracy z młodzieżą trudną i agresywną” – III-IV kw. 2016 r.,
- e. „Szkolenie w zakresie aplikowania o środki finansowe na realizację projektów z funduszy zewnętrznych” – IV kw. 2016 r.

#### 2. Zorganizowanie szkolenia z zakresu kontroli zarządczej i zarządzania ryzykiem.

W 2015 roku zgodnie z planem odbyły się dwa szkolenia dla pracowników Opolskiej WK OHP z zakresu kontroli zarządczej i zarządzania ryzykiem.

W wyniku przeprowadzonej samooceny stwierdza się nadal potrzebę prowadzenia ww. szkoleń, które zaplanowano na III - IV kwartał roku.

#### 3. System zastępstw

Zostanie wprowadzony formalny system zastępstw w OWK OHP oraz jednostkach terenowych. Wszyscy pracownicy zostaną pisemnie poinformowani o wprowadzonych zasadach.

#### 4. Informacja i komunikacja

Zostanie uszczegółowiony proces przekazywania protokołów z narad zespołów kierowniczych. Kierownicy jednostek organizacyjnych zostaną zobowiązani do wprowadzenia skutecznych, wewnętrznych procedur dotyczących sprawnego/szybkiego przekazywania informacji w swoich zespołach.

#### 5. Monitorowania elementów systemu kontroli zarządczej

W jednostce jest prowadzony stały monitoring systemu kontroli zarządczej, jednakże ustalono, że nie wszyscy pracownicy utożsamiają podejmowane działania kontrolne z zadaniami kontroli zarządczej.

## Dział III <sup>10)</sup>

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

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

Przeprowadzono cykl szkoleń dla kadry OWK OHP z poniżej wymienionej tematyki:

- „Narkotyki i dopalacze – zjawisko, zagrożenia, rozpoznanie, zapobieganie”,
- „Metodyka pracy z młodzieżą w sytuacji rozpoznania symptomów krzywdzenia”,
- „Wczesna interwencja kryzysowa w środowisku szkolnym”,
- „EURES.” EURES w OHP – zadania i sposoby ich realizacji,
- „Kwestionariusz Zainteresowań Zawodowych” - szkolenie dla doradców zawodowych.

Odbyły się zespoły koordynujące, kierownicze, zebranie z pracownikami CEiPM z udziałem Komendanta Wojewódzkiego na których zdiagnozowano problem dotyczący skutecznej komunikacji. Usunięto problemy informatyczne z przesyłaniem wiadomości e-mail. Protokoły z zespołów kierowniczych po akceptacji Komendanta Wojewódzkiego były wysyłane na bieżąco do jednostek podległych aby każdy z pracowników miał możliwość zapoznania się z zaleceniami i podjętymi decyzjami. Kierownicy działów OWK, dyrektor CEiPM monitorowali skuteczność komunikacji wewnętrznej.

Przeprowadzono w 2015r. dwa szkolenia dla pracowników OWK OHP z kontroli zarządczej i zarządzania ryzykiem.

2. Pozostałe działania:

Celem poprawy realizacji planu MCIZ został zatrudniony doradca zawodowy.

W celu uzyskania zaplanowanej liczby beneficjentów objętych kształceniem oraz przygotowaniem zawodowym w 2015r. były realizowane następujące działania:

- W systemie miesięcznym prowadzona była szczegółowa analiza wskaźnika wykuszalności uczestników. Do każdego 5 dnia miesiąca jednostki organizacyjne przekazywały informacje w sprawie potencjału organizacyjnego z podziałem na część stacjonarną i dochodzącą do OWK OHP za poprzedni miesiąc.
- Prowadzenie ewaluacji działań wychowawczych dla każdego uczestnika, który opuścił struktury OWK OHP z wyciągnięciem wniosków do realizacji przez poszczególne jednostki przy działalności opiekuńczo – wychowawczej z rozliczeniem kadry wychowawczej za rażące zaniedbania i nieprawidłowości.
- Kadra wychowawcza została zobligowana do wdrażania jak najszerzej pojętej indywidualizacji w organizacji procesu kształcenia i przygotowania zawodowego, uwzględniając potrzeby i możliwości edukacyjne młodzieży.
- Podczas posiedzeń Kierownictwa OWK była dokonywana analiza wskaźnika wykuszalności oraz indywidualne rozliczanie kadry wychowawczej z osiągniętych wyników.

W wyniku podjętych działań poprawiła się „wykuszalność”, uległy poprawie wskaźniki kształcenia.