

**KONTROLA ZARZĄDCZA
W URZĘDZIE GMINY POPÓW**



Zawady, marzec 2024

Cel przeprowadzonej samooceny

Samoocena kontroli zarządczej to działanie, poprzez które jest wykonywana analiza i ocena funkcjonowania kontroli zarządczej (systemu zarządzania) przez kadre kierowniczą oraz pozostałych pracowników Urzędu Gminy Popów na podstawie Zarządzenia NR Z.W.0050.169.2023 z dnia 05.12.2023 r. w sprawie kontroli zarządczej. Narzędzie to daje obraz funkcjonowania kontroli zarządczej w jednostce i jednocześnie pozwala na zobrazowanie słabych ogniw w systemie kontroli zarządczej, czy też podjęcia odpowiednich działań naprawczych w ww. zakresie.

Celem samooceny jest uzyskanie informacji o funkcjonowaniu kontroli zarządczej w Urzędzie Gminy Popów, w szczególności w tych obszarach, w których nie było żadnych działań kontrolnych czy audytorskich.

Monitorowanie skuteczności kontroli zarządczej i jej poszczególnych elementów odbywa się na każdym stanowisku w ramach wykonywania bieżących obowiązków. Podstawą do uzyskania zapewnienia o stanie kontroli zarządczej są wyniki monitorowania rejestru ryzyka, samooceny oraz wyniki przeprowadzonych kontroli i audytów.

Zakres samooceny

W wykonaniu obowiązków art. 68 ust. 1 i 69 ust.1 pkt 2 ustawy z dnia 27 sierpnia 2009 r. o finansach publicznych (Dz.U. z 2023 r., poz. 1872) oraz w związku z Komunikatem Nr 23 Ministra Finansów z 16 grudnia 2009 r. w sprawie standardów kontroli zarządczej dla sektora finansów publicznych (Dz. Urz. MF Nr 15, poz. 84), Komunikatem Nr 3 Ministra Finansów z dnia 16 lutego 2011 r. w sprawie szczegółowych wytycznych w zakresie samooceny kontroli zarządczej dla jednostek sektora finansów publicznych (Dz. Urz. MF Nr 2, poz. 11), a także Komunikatem Nr 6 Ministra Finansów z dnia 6 grudnia 2012r. w sprawie szczegółowych wytycznych dla sektora finansów publicznych w zakresie planowania i zarządzania ryzykiem (Dz. Urz. MF z 2012r. poz. 56), kontrola zarządcza stanowi ogół działań podejmowanych dla zapewnienia realizacji celów i zadań w sposób zgodny z prawem, oszczędny, terminowy i efektywny. Zapewnienie funkcjonowania kontroli zarządczej należy do obowiązków wójta gminy.

Samoocena funkcjonowania systemu kontroli zarządczej za rok 2023 w Urzędzie Gminy Popów została przeprowadzona w oparciu o:

1. Zarządzenie Nr 45/2009 Wójta Gminy Popów z dnia 10.08.2009 r. w sprawie wprowadzenia w Urzędzie Gminy Popów regulaminu okresowej oceny pracowników,
2. Zarządzenie Nr 2/2009 z dnia 12 stycznia 2009 r. Wójta Gminy Popów w sprawie Regulaminu naboru na wolne stanowisko urzędnicze, w tym kierownicze urzędnicze w Urzędzie Gminy Popów oraz na stanowiska kierowników jednostek organizacyjnych Gminy Popów,
3. Zarządzenie Nr 3/2009 Wójta Gminy Popów z dnia 12.01.2009r. w sprawie: szczegółowego sposobu przeprowadzenia służby przygotowawczej i organizowania egzaminu kończącego tę służbę w Urzędzie Gminy Popów,
4. Ustawę z dnia 27 sierpnia 2009 r. o finansach publicznych (tj. Dz. U. z 2023r., poz. 803),
5. Komunikat Nr 23 Ministra Finansów z dnia 16 grudnia 2009 r. w sprawie standardów kontroli zarządczej dla sektora finansów publicznych (Dz. Urz. MF z 2009 r., Nr 15, poz. 84),
6. Komunikat Nr 3 Ministra Finansów z dnia 16 lutego 2011 r. w sprawie szczegółowych wytycznych w zakresie samooceny kontroli zarządczej dla jednostek sektora finansów publicznych (Dz. Urz. MF z 2011 r., poz. 11),
7. Zarządzenie Nr ZW.0050.01.2012 Wójta Gminy Popów z dnia 2.01.2012r. w sprawie: wykorzystania narzędzi informatycznych w tradycyjnym systemie obiegu dokumentów,
8. Zarządzenie Nr 0050.85.2013 Wójta Gminy Popów z dnia 12.11.2013 r. w sprawie Kodeksu Etyki Pracowników Urzędu Gminy Popów,
9. Zarządzenie Nr 0050.2.2014 Wójta Gminy Popów z dnia 2.01.2014 r. w sprawie powołania Zespołu ds. Zarządzania Ryzykiem,
10. Zarządzenie Nr 0050.14.2014 Wójta Gminy Popów z dnia 28.02.2014 r. w sprawie zasad zarządzania ryzykiem w Urzędzie Gminy Popów,
11. Zarządzenie Nr 0050.16.2014 Wójta Gminy Popów z dnia 5.03.2014 r. w sprawie zasad wydawania i rejestracji upoważnień w Urzędzie Gminy Popów.
12. Uchwałę Nr 129/XIX/2020 Rady Gminy Popów w sprawie Statutu Gminy Popów,
13. Zarządzenie Nr ZW.0050.1.2019 Wójta Gminy Popów z dnia 2.01.2019 r. w sprawie nadania Regulaminu Organizacyjnego Urzędu Gminy Popów,
14. Zarządzenie Nr ZW.0050.59.2023 Wójta Gminy Popów z dnia 15.05.2023r. w sprawie kontroli zarządczej,
15. Zarządzenie Nr ZW.0050.30.2023 Wójta Gminy Popów z dnia 1.03.2023r. w sprawie wprowadzenia Regulaminu Pracy Urzędu Gminy Popów,
16. Zarządzenie Nr ZW.0050.4.2023 Wójta Gminy Popów z dnia 3.01.2023 r. w sprawie zmiany Regulaminu wynagradzania pracowników Urzędu Gminy Popów,
17. Zarządzenie Nr ZW.0050.117 Wójta Gminy Popów z dnia 1.10.2021 r. w sprawie polityki rachunkowości oraz zakładowego planu kont dla budżetu Gminy oraz Urzędu Gminy,

18. Zarządzenie Nr ZW.0050.169.2023 Wójta Gminy Popów z dnia 05.12.2023r.
w sprawie kontroli zarządczej,

Samoocena obejmowała swoim zakresem Urząd Gminy Popów i dotyczyła roku 2023. Kierownicy referatów w urzędzie oraz kierownicy jednostek organizacyjnych gminy zobowiązani byli do identyfikacji i oceny ryzyka oraz ustalenia metod przeciwdziałania ryzyku w odniesieniu do realizowanych celów i zadań oraz zapewnienia stosownych metod przeciwdziałania ryzyku.

Arkusze zarządzania ryzykiem zostały opracowane w formie elektronicznej i przesłane do kierowników komórek organizacyjnych (w tym do dyrektorów szkół, dyrektora Gminnego Centrum Kultury oraz dyrektora Gminnej Biblioteki Publicznej).

Ankiety, na podstawie których uczestnicy dokonali oceny funkcjonowania kontroli zarządczej przygotowano w wersji elektronicznej. Na adres poczty elektronicznej kierowników komórek organizacyjnych i pracowników Urzędu przesłano odpowiednie wersje ankiet. Zestaw pytań w ankietach został dostosowany do 2 grup respondentów – kierowników komórek organizacyjnych Urzędu oraz pozostałych pracowników – urzędników, co umożliwiło dokonanie analizy jak te same kwestie oceniane są przez ww. osoby.

Podstawą udokumentowania samooceny jest zestawienie wyników ankiet oraz arkuszy zarządzania ryzykiem, które zostały załączone do raportu.

Zakres przedmiotowy:

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

- środowisko wewnętrzne,
- cele i zarządzanie ryzykiem,
- mechanizm kontroli
- informacja i komunikacja
- monitorowanie i ocena.

Samoocena za 2023 r. objęła 26 pracowników Urzędu Gminy Popów, w tym 7 kierowników komórek organizacyjnych i opierała się na subiektywnej ocenie przez ankietowanych. Anonimoweankiety do przeprowadzenia samooceny miały na celu uzyskanie wiarygodnych opinii oraz skłonienie pracowników do udzielenia odpowiedzi szczerych.

W wyznaczonym terminie ankiety złożyło:

- 5 kierowników komórek organizacyjnych, co stanowi 62,5% zatrudnionej kadry kierowniczej,
- 17 urzędników, co stanowi 89,5% ankietowanych.

Ogółem w samoocenie wzięło udział 88% zatrudnionych w Urzędzie Gminy Popów, co oznacza że wykonalność obowiązku samooceny zrealizowana została na wysokim poziomie. Respondenci dokonali oceny poszczególnych kryteriów mając do dyspozycji 3 warianty odpowiedzi:

- tak,
- nie,
- uwagi z możliwością komentarza.

Próg, którego przekroczenie wskazywało na słabość kontroli zarządczej w danym obszarze to 50% negatywnych odpowiedzi spośród wszystkich otrzymanych na konkretne pytanie.

Na podstawie wygenerowanych zbiorczych raportów, zawierających dane ze wszystkich prawidłowo złożonych ankiet, sporządzono zestawienie wyników ankiet samooceny funkcjonowania kontroli zarządczej w 2 grupach respondentów dla Urzędu Gminy w Popowie za 2023 r. (kadry kierowniczej i pracowników).

Ogólna ocena stanu kontroli zarządczej

W Urzędzie Gminy Popów funkcjonuje skuteczna i efektywna kontrola zarządcza. Wszelkie zastrzeżenia zostały opisane poniżej.

Zidentyfikowanie ryzyka i słabość kontroli zarządczej

Na podstawie analizy ankiet przedłożonych przez kierowników i pracowników Urzędu Gminy Popów (łącznie 22 ankiety) stwierdzono, że ankietowani w zdecydowanej większości udzielił pozytywnych odpowiedzi na zadane pytania. Potwierdzili tym samym znajomość wewnętrznych uregulowań i procedur oraz poprawność ich funkcjonowania w Urzędzie Gminy Popów. Założono, że próg, którego przekroczenie będzie wskazywało na słabość kontroli zarządczej w danym obszarze to 50% negatywnych odpowiedzi spośród wszystkich otrzymanych na konkretne pytanie.

W przeprowadzonych ankietach pojawiło się kilka negatywnych odpowiedzi na zadane pytania oraz jedna uwaga dotycząca ilości odpowiedniej liczby pracowników zatrudnionych w danej komórce organizacyjnej.

Odpowiedzi negujące istniejący w Urzędzie Gminy Popów system kontroli zarządczej:

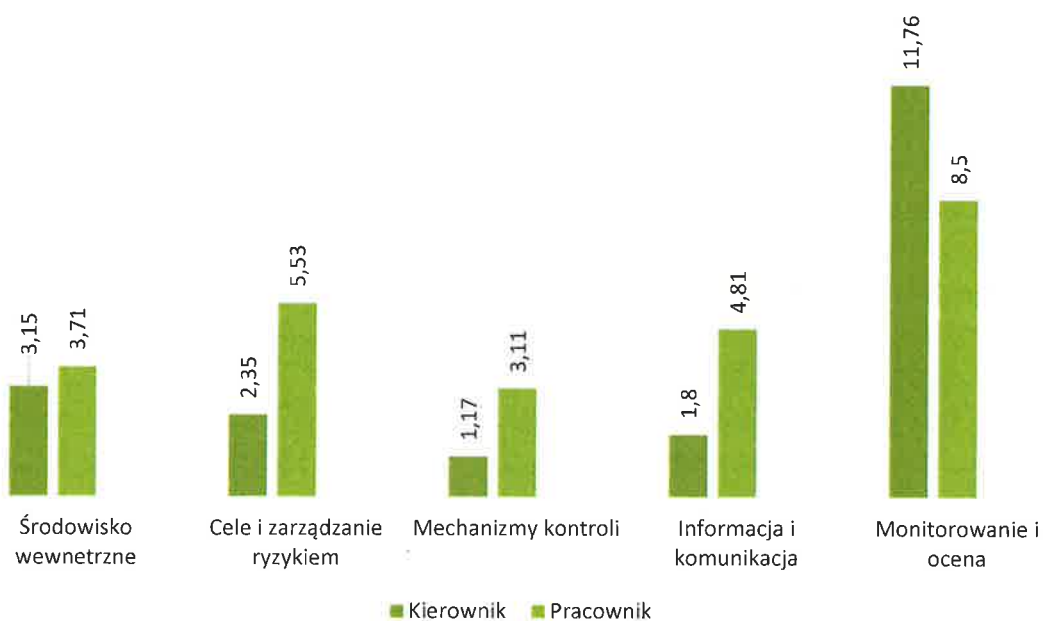
1. podkreślenia znaczenia wprowadzonych zasad przez kierownictwo jednostki – 4,5% ankietowanych pracowników,
2. określenie jasnych i czytelnych reguł naborów dla nowych pracowników - 4,5% ankietowanych pracowników,
3. ustalenie jasnych reguł okresowej oceny pracowników - 4,5% ankietowanych pracowników,
4. określenie w jednostce zasad ponoszenia kwalifikacji przez pracowników (np. plan szkoleń) - 4,5% ankietowanych pracowników,
5. funkcjonowanie motywacyjnego (w pewnym zakresie) systemu wynagradzania pracowników – 13,6% ankietowanych pracowników,
6. uwzględnienie w regulaminie zagadnienia nadzoru nad realizacją zadań, przepływu informacji, zarządzania ryzykiem - 4,5% ankietowanych pracowników,
7. uwzględnienie w regulaminie zagadnienia nadzoru nad realizacją zadań, przepływu informacji, zarządzania ryzykiem - 4,5% ankietowanych pracowników,
8. istnienie w jednostce ewidencji udzielonych upoważnień, pełnomocnictw, powierzeń - 4,5 % ankietowanych pracowników,
9. forma pisemna delegowania uprawnień - 4,5% ankietowanych pracowników,

10. potwierdzenie w pisemnej formie przez pracowników delegowanych uprawnień - 9% ankietowanych pracowników,
11. zakres delegowanych uprawnień ma powiązanie ze strukturą organizacyjną jednostki - 4,5% ankietowanych pracowników,
12. przestrzeganie zasad rozdzielania określonych kompetencji i czynności na różne stanowiska pracy - 4,5% ankietowanych pracowników,
13. przypisanie odpowiedzialności pracownikom jednostki w zakresie monitorowania sposobu realizacji zadań i celów - 4,5% ankietowanych pracowników,
14. ustalenie formalnych procedur i mechanizmów w zakresie identyfikacji ryzyka - 9% ankietowanych pracowników,
15. identyfikacja ryzyka a czas z formułowaniem celów jednostki - 9% ankietowanych pracowników,
16. sporządzanie dokumentacji potwierdzającej proces identyfikacji ryzyka - 9% ankietowanych pracowników,
17. istnienie przepływu informacji między kierownikami komórek organizacyjnych a kierownikiem jednostki w zakresie wyników identyfikacji ryzyka - 9% ankietowanych pracowników,
18. uczestnictwo komórek organizacyjnych w procesie analizy ryzyka w kontekście ewentualnej reakcji na ryzyko - 9% ankietowanych pracowników,
19. ustalenie formalnych procedur i mechanizmów w zakresie analizy ryzyka - 4,5% ankietowanych pracowników,
20. sporządzanie dokumentacji potwierdzającej wyniki procesów związanych z analizą ryzyka - 4,5% ankietowanych pracowników,
21. znajomość przez kierowników komórek organizacyjnych rezultatów analizy ryzyka dotyczącego działania ich komórki organizacyjnej - 4,5% ankietowanych pracowników,
22. określenie przez kierownika jednostki akceptowalnego poziomu ryzyka - 4,5% ankietowanych pracowników,
23. określenie procedury reakcji w zakresie najpoważniejszego ryzyka - 4,5% ankietowanych pracowników,
24. rejestrowanie w danej jednostce dokumentacji systemu kontroli zarządczej - 4,5% ankietowanych pracowników,
25. ustalenie w sposób formalny unormowań wyznaczających system kontroli zarządczej - 4,5% ankietowanych pracowników,
26. procedury zapoznawania pracowników z dokumentacją systemu kontroli zarządczej - 4,5% ankietowanych pracowników,
27. procedury, mechanizmy zapewniające okresową oceną aktualności obowiązującej dokumentacji systemu kontroli zarządczej - 4,5% ankietowanych pracowników,
28. jasne zasady nadzoru (w tym zakres uprawnień nadzorujących pracowników) nad realizacją zadań przez poszczególne komórki i stanowiska pracy - 4,5% ankietowanych pracowników,
29. powiązanie rozwiązań przyjętych w zakresie nadzoru ze strukturą organizacyjną jednostki - 4,5% ankietowanych pracowników,
30. ustalenie formalnych procedur i mechanizmów dotyczących udokumentowania i przekazywania kierownikowi jednostki informacji w zakresie efektów czynności nadzorczych - 4,5% ankietowanych pracowników,
31. identyfikacja pracowników w danej jednostce, których nieobecność może mieć znaczenie dla wykonywania zadań jednostki - 4,5% ankietowanych pracowników,
32. ustalenie środków pozwalających na niezakłóconą pracę w przypadku nieobecności pracowników - 4,5% ankietowanych pracowników,

33. ustalenie procedur przygotowania nowych pracowników do samodzielnego wykonywania zadań – 4,5% ankietowanych pracowników,
34. ustalenie formalnych zasad przekazywania stanowisk pracy w przypadku zmiany osoby personalnej – 9% ankietowanych pracowników,
35. określenie zasad gospodarowania, ewidencji i inwentaryzacji składników majątkowych – 4,5 % ankietowanych pracowników,
36. wprowadzenie odpowiednich środków ograniczenia i kontroli dostępu do obiektów jednostki i poszczególnych pomieszczeń – 4,5% ankietowanych pracowników,
37. ustalenie instrukcji obiektu kontroli i dokumentów – 4,5% ankietowanych pracowników,
38. ustalenie instrukcji kasowej – 4,5 % ankietowanych pracowników,
39. ustalenie instrukcji przeciwdziałaniu praniu pieniędzy – 4,5% ankietowanych pracowników,
40. dostęp pracowników jednostki do bieżącej informacji niezbędnej do realizacji zadań (urzędowej, opinie prawne, prasa fachowa, przepisy, itd.) – 4,5% ankietowanych pracowników,
41. dostęp kierowników komórek organizacyjnych do bieżącej informacji mającej znaczenie dla wykonywania zadań i celów przypisanych ich komórce – 4,5% ankietowanych pracowników,
42. procedury i mechanizmy zapewniające przepływ informacji bieżących między kierownikami jednostki a komórkami organizacyjnymi (kierownikami tych komórek) – 4,5% ankietowanych pracowników,
43. identyfikacja informacji, które powinny być przekazywane między komórkami organizacyjnymi – 4,5% ankietowanych pracowników,
44. ustalenie w jednostce formalnych procedur i mechanizmów przekazywania ww. informacji – 4,5% ankietowanych pracowników,
45. zapewnienie przez kierownika komórki organizacyjnej przepływu informacji między stanowiskami pracy – 4,5% ankietowanych pracowników,
46. ustalenie przez kierownika jednostki kategorii informacji (dokumentów) przekazywanych więcej niż jednej komórce organizacyjnej do wspólnego załatwienia – 4,5% ankietowanych pracowników,
47. zapewnienie możliwości składania skarg i wniosków – 4,5% ankietowanych pracowników,
48. zapewnienie w danej jednostce efektywnych kanałów przepływu informacji od podmiotów, które mogą mieć wpływ na osiągnięcie zadań i celów jednostki – 4,5% ankietowanych pracowników,
49. odbywanie spotkań kierowników jednostki z pracownikami, w celu wymiany informacji o sposobie realizacji zadań oraz funkcjonowania systemu kontroli zarządczej – 13,6% ankietowanych pracowników,
50. wyznaczenie osób odpowiedzialnych za monitorowanie obszarów funkcjonowania systemu kontroli zarządczej – 4,5% ankietowanych pracowników,
51. dokonywanie okresowych analiz dokumentacji określającej system kontroli zarządczej – 4,5% ankietowanych pracowników,
52. dokonywanie okresowej oceny sposobu monitorowania realizacji zadań i celów – 4,5% ankietowanych pracowników,
53. wprowadzenie zasad dokonywania samooceny systemu kontroli zarządczej przez kierownika jednostki, kierowników komórek organizacyjnych i pracowników – 4,5% ankietowanych pracowników,
54. udokumentowanie samooceny – 4,5% ankietowanych pracowników,
55. szczegółowa analiza wyników analizy – 4,5% ankietowanych pracowników,

56. funkcjonowanie w jednostce komórki audytu wewnętrznego – 18,2% ankietowanych pracowników,
57. dokonywanie przez audytora obiektywnej i niezależnej oceny systemu kontroli zarządczej – 18,2% ankietowanych pracowników,
58. analiza wyników ocen audytora przez kierownictwo – 18,2% ankietowanych pracowników,
59. świadczenie czynności doradczych przez audytora – 22,7% ankietowanych pracowników,
60. informowanie audytora wewnętrznego o zmianach organizacyjnych i proceduralnych w jednostce – 22,7% ankietowanych pracowników,
61. dokonywanie w jednostce samooceny kontroli zarządczej - 9% ankietowanych pracowników.

Odpowiedzi NEGATYWNE ankietowanych z poszczególnych elementów kontroli zarządczej w Urzędzie Gminy Popów



Rys. 1 Odpowiedzi NEGATYWNE ankietowanych z poszczególnych elementów kontroli zarządczej w Urzędzie Gminy Popów

Ponadto pracownicy mieli wątpliwości z określeniem czy:

1. znają zasady określone w Kodeksie Etyki Pracowników Urzędu Gminy Popów - 4,5% ankietowanych pracowników,
2. ustalone zasady zostały rozpowszechnione – 4,5 % ankietowanych pracowników,
3. kierownictwo jednostki podkreśla znaczenie wprowadzonych zasad – 4,5% ankietowanych pracowników,
4. ustalono jasne reguły okresowej oceny pracowników – 4,5% ankietowanych pracowników,

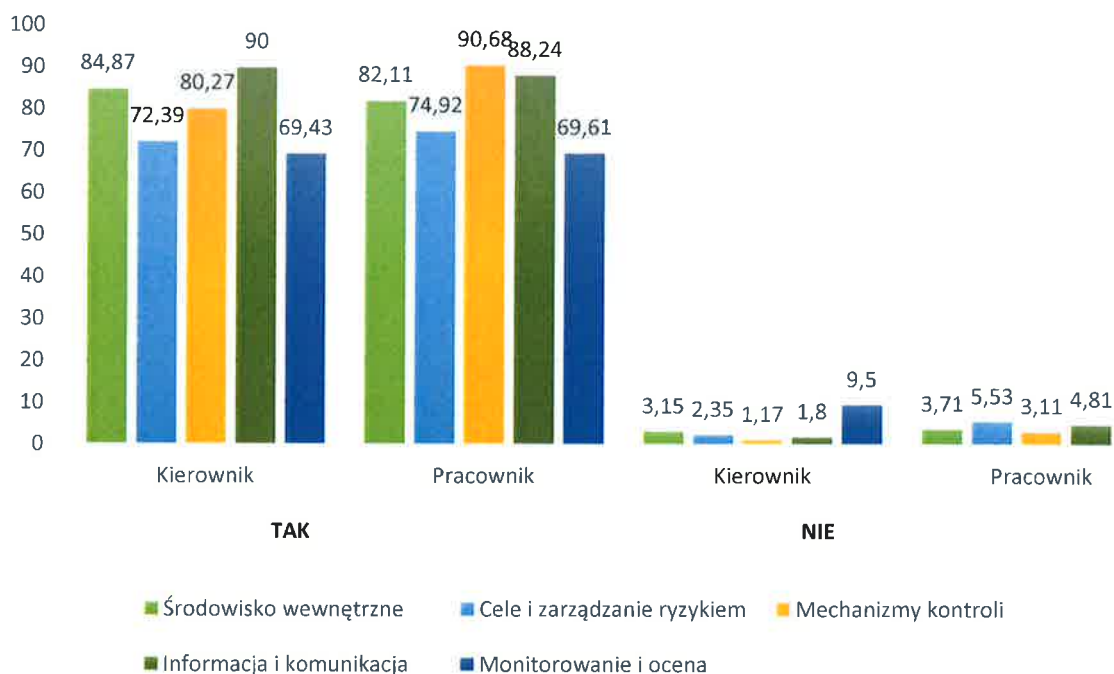
5. określono zasady podnoszenia kwalifikacji przez pracowników (np. plan szkoleń) - 9% ankietowanych pracowników,
6. funkcjonuje motywacyjny (w pewnym zakresie) system wynagradzania pracowników - 9% ankietowanych pracowników,
7. istnieje motywacyjny system wynagradzania pracowników - 9% ankietowanych pracowników,
8. regulamin podlega okresowym ocenom w zakresie jego aktualności - 9% ankietowanych pracowników,
9. określono priorytetowe zadania i cele dla poszczególnych komórek organizacyjnych - 9% ankietowanych pracowników,
10. cele i zadania zostały ustalone w sposób formalny (w postaci dokumentu) - 9% ankietowanych pracowników,
11. kierownicy komórek organizacyjnych monitorują sposób realizacji zadań i celów - 9% ankietowanych pracowników,
12. ustalono w sposób formalny procedury i mechanizmy funkcjonujące w zakresie ustalania zadań i celów oraz monitorowania sposobu ich wykonania - 9% ankietowanych pracowników,
13. istnieje przepływ informacji między kierownikami komórek organizacyjnych a kierownikiem jednostki w zakresie wyników monitorowania sposobu realizacji zadań i celów - 9% ankietowanych pracowników,
14. ustalono formalne procedury i mechanizmy w zakresie identyfikacji ryzyka - 9% ankietowanych pracowników,
15. identyfikacja ryzyka skorelowana jest w czasie z formułowaniem celów jednostki - 9% ankietowanych pracowników,
16. sporządzana jest dokumentacja potwierdzająca proces identyfikacji ryzyka - 9% ankietowanych pracowników,
17. istnieje przepływ informacji między kierownikami komórek organizacyjnych a kierownikiem jednostki w zakresie wyników identyfikacji ryzyka - 9% ankietowanych pracowników,
18. kierownicy komórek organizacyjnych uczestniczą w procesie analizy ryzyka w kontekście ewentualnej reakcji na ryzyko - 9% ankietowanych pracowników,
19. ustalono formalne procedury i mechanizmy w zakresie analizy ryzyka - 9% ankietowanych pracowników,
20. sporządzana jest dokumentacja potwierdzająca wyniki procesów związanych z analizą ryzyka - 9% ankietowanych pracowników,
21. kierownicy komórek organizacyjnych znają rezultaty analizy ryzyka dotyczącego działania ich komórki organizacyjnej - 9% ankietowanych pracowników,
22. kierownik jednostki określił akceptowalny poziom ryzyka - 9% ankietowanych pracowników,
23. określono procedury reakcji w zakresie najpoważniejszego ryzyka - 9% ankietowanych pracowników,
24. w jednostce rejestruje się dokumentację systemu kontroli zarządczej - 9% ankietowanych pracowników,

25. podstawowe unormowania wyznaczające system kontroli zarządczej ustalone zostały w sposób formalny - 9% ankietowanych pracowników,
26. ustalono procedury, mechanizmy zapewniające okresową ocenę aktualności obowiązującej dokumentacji systemu kontroli zarządczej - 9% ankietowanych pracowników,
27. ustalono jasne zasady nadzoru (w tym zakres uprawnień nadzorujących pracowników) nad realizacją zadań przez poszczególne komórki i stanowiska pracy - 9% ankietowanych pracowników,
28. rozwiązania przyjęte w zakresie nadzoru powiązane są ze strukturą organizacyjną jednostki - 9% ankietowanych pracowników,
29. ustalono formalne procedury i mechanizmy dotyczące udokumentowania i przekazywania kierownikowi jednostki informacji w zakresie efektów czynności nadzorczych - 9% ankietowanych pracowników,
30. ustalono politykę rachunkowości, w tym zakładowy plan kont - 9% ankietowanych pracowników,
31. ustalono instrukcję obiektu kontroli i dokumentów - 9% ankietowanych pracowników,
32. ustalono instrukcję określającą zasady przeprowadzenia inwentaryzacji - 9% ankietowanych pracowników,
33. ustalono instrukcję kasową - 9% ankietowanych pracowników,
34. ustalono instrukcję przeciwdziałaniu brudnych pieniędzy - 9% ankietowanych pracowników,
35. prowadzony jest rejestr osób upoważnionych do zatwierdzania operacji finansowych - 9% ankietowanych pracowników,
36. wyznaczono osoby odpowiedzialne za czeki, pieczęcie urzędowe, druki ścisłego zarachowania - 9% ankietowanych pracowników,
37. zapewniono podział obowiązków między różne stanowiska pracy, związany z przygotowaniem i zatwierdzeniem operacji finansowej (gospodarczej) - 9% ankietowanych pracowników,
38. kierownicy komórek organizacyjnych otrzymują na bieżąco informacje mające znaczenie dla wykonywania zadań i celów przypisanych ich komórkom - 9% ankietowanych pracowników,
39. istnieją procedury i mechanizmy zapewniające przepływ informacji bieżących między kierownikiem jednostki a komórkami organizacyjnymi - 9% ankietowanych pracowników,
40. w jednostce zidentyfikowano informacje, które powinny być przekazywane między komórkami organizacyjnymi - 9% ankietowanych pracowników,
41. w jednostce ustalono formalne procedury i mechanizmy przekazywania informacji - 9% ankietowanych pracowników,
42. kierownik komórki organizacyjnej zapewnił przepływ informacji między stanowiskami pracy - 9% ankietowanych pracowników,
43. kierownik jednostki ustalił kategorie informacji (dokumentów) przekazywanych więcej niż jednej komórce organizacyjnej do wspólnego załatwienia - 9% ankietowanych pracowników,
44. zapewniono możliwość składania skarg i wniosków - 9% ankietowanych pracowników,

45. w jednostce są efektywne kanały przepływu informacji od podmiotów, które mogą mieć wpływ na osiągnięcie zadań i celów jednostki - 9% ankietowanych pracowników,
46. wyznaczono osoby odpowiedzialne za monitorowanie określonych obszarów funkcjonowania systemów kontroli zarządczej - 9% ankietowanych pracowników,
47. dokonana jest okresowa ocena sposobu monitorowania realizacji zadań i celów - 9% ankietowanych pracowników,
48. w jednostce funkcjonuje komórka audytu wewnętrznego - 9% ankietowanych pracowników,
49. audytor wewnętrzny dokonuje obiektywnej i niezależnej oceny systemu kontroli zarządczej - 9% ankietowanych pracowników,
50. wyniki ocen audytora są analizowane przez kierownictwo - 9% ankietowanych pracowników,
51. audytor poza działalnością oceniającą świadczy również czynności doradcze - 9% ankietowanych pracowników,
52. audytor wewnętrzny jest na bieżąco informowany o zmianach organizacyjnych i proceduralnych w jednostce - 9% ankietowanych pracowników.

Procentowe podsumowanie wszystkich odpowiedzi: TAK, NIE ankietowanych z poszczególnych elementów kontroli zarządczej w Urzędzie Gminy Popów

%	TAK		NIE	
	Kierownik	Pracownik	Kierownik	Pracownik
Środowisko wewnętrzne	84,87	82,11	3,15	3,71
Cele i zarządzanie ryzykiem	72,39	74,92	2,35	5,53
Mechanizmy kontroli	80,27	90,68	1,17	3,11
Informacja i komunikacja	90	88,24	1,8	4,81
Monitorowanie i ocena	69,43	69,61	9,5	12,87



Rys. 2 Procentowe podsumowanie wszystkich odpowiedzi: TAK, NIE ankietowanych z poszczególnych elementów kontroli zarządczej w Urzędzie Gminy Popów

SAMOCENA SYSTEMU KONTROLI ZARZĄDCZEJ

Urząd Gminy Popów

.....
/Nazwa jednostki samorządu terytorialnego/

SPRAWOZDANIE Z FUNKCJONOWANIA KONTROLI ZARZĄDCZEJ ZA ROK 2023

ŚRODKOWISKO WEWNĘTRZNE: A				
L.p.		Tak	Nie	Uwagi
1.	Przestrzeganie wartości etycznych	22		2
2.	Kompetencje zawodowe	22		2
3.	Struktura organizacyjna	21	1	2
4.	Delegowanie uprawnień	16	6	
	Łącznie:	81	7	6
Wynik końcowy: (81/94)x100%=86,17%				
CELE I ZARZĄDZANIE RYZYKIEM: B				
L.p.		Tak	Nie	Uwagi
5	Misja	22		
6.	Określenie celów i zadań	21	1	10
7.	Identyfikacja ryzyka	12	10	12
8.	Analiza ryzyka	20	2	4
9.	Reakcja na ryzyko	19	3	4
	Łącznie:	94	16	30
Wynik końcowy: (94/140)x100%=67,14%				
MECHANIZMY KONTROLI: C				
L.p.		Tak	Nie	Uwagi
10.	Dokumentacja systemu kontroli zarządczej	17	5	6
11.	Nadzór	19	3	6
12.	Ciągłość działalności	15	7	
13	Ochrona zasobów	20	2	
14.	Szczegółowe mechanizmy kontroli dotyczące operacji finansowych i gospodarczych	19	16	3
15.	Mechanizmy kontroli dotyczące systemów informatycznych	22		
	Łącznie:	112	33	15
Wynik końcowy: (101/160)x100%=63,12%				
INFORMACJA I KOMUNIKACJA: D				
L.p.		Tak	Nie	Uwagi
13.	Bieżąca informacja	17	5	4
14.	Komunikacja wewnętrzna	20	2	8
15.	Komunikacja zewnętrzna	20	2	
	Łącznie:	57	9	12
Wynik końcowy: (57/78)x100%=73,07%				
MONITOROWANIE I OCENA: E				
L.p.		Tak	Nie	Uwagi
16.	Monitorowanie systemu kontroli zarządczej	16	6	4
17.	Uzyskanie zapewnienia o stanie kontroli zarządczej	16	6	4
18.	Audyt wewnętrzny	17	5	10

	Łącznie:	49	17	18
Wynik końcowy: (49/84)x100%=58,33%				
PODSUMOWANIE				
A	Środowisko wewnętrzne	86,17%		
B	Cele i zarządzanie ryzykiem	67,14%		
C	Mechanizmy kontroli	63,12%		
D	Informacja i komunikacja	73,07%		
E	Monitorowanie i ocena	58,33%		
	OGÓŁEM:	70%		

Specyfikacja oceny:

- 0-50% odpowiedzi TAK w jednostce nie funkcjonowała adekwatna, skuteczna i efektywna kontrola zarządcza,
- **51-75% odpowiedzi TAK w jednostce w ograniczonym stopniu funkcjonowała adekwatna, skuteczna i efektywna kontrola zarządcza,**
- 76-100% odpowiedzi TAK w jednostce w wystarczającym stopniu funkcjonowała adekwatna, skuteczna i efektywna kontrola zarządcza.

Wyniki samooceny

W wyniku przeprowadzonego badania stwierdza się, że w żadnym z badanych elementów (obszarów) kontroli zarządczej nie zauważono przekroczenia progu 50% negatywnych odpowiedzi spośród wszystkich otrzymanych ankiet, pomimo tego w przypadku jednego pytania skierowanego do kierowników komórek organizacyjnej przekroczono próg 42%.

Wyniki samooceny pokazały pewne elementy wymagające działań naprawczych.

Bardzo słabym punktem przeprowadzonej samooceny jest niski poziom wypełnienia obowiązku samooceny, w szczególności wśród kierowników jednostek (67,8%). Jest to spadek o ponad 20 punktów procentowych. Natomiast zauważono wzrost poziomu wypełnienia ankiet przez pracowników z 62,5% na 87,5% w stosunku do roku poprzedniego.

Bardzo duży odsetek odpowiedzi NIE zauważalny wśród pracowników, jak i kadry kierowniczej dotyczy funkcjonowania audytu wewnętrznego

Trzy obszary kontroli zarządczej wymagają usprawnienia z uwagi na niższe wyniki w stosunku do pozostałych obszarów, są to:

- środowisko wewnętrzne,
- cele i zarządzanie ryzykiem,
- monitorowanie i ocena.

Wniosek: w Urzędzie Gminy Popów funkcjonuje w ograniczonym stopniu adekwatna, skuteczna i efektywna kontrola zarządcza.

Proponowanie działania naprawcze (w przypadku zidentyfikowania ryzyka czy słabości kontroli zarządczej)

- przeprowadzenie warsztatów z zakresu kontroli zarządczej i procesu samooceny oraz identyfikacji ryzyka,
- przeprowadzenie narady z kadrami kierowniczą - w razie konieczności opracowanie i wdrożenie procedur dotyczących konieczności stosowania formy pisemnej przy przekazywaniu zadań, i obowiązków pracownikom,
- opracowanie procedur dotyczących monitorowania i oceny.

Anna Chamara-Pyrak

INSPEKTOR
ds. organizacyjnych, promocji
i działalności gospodarczej

Zawady, dnia 5 marca 2024r.

Opracowała: Anna Chamara-Pyrak

Zatwierdził:

WÓJT