

INFORMACJA

w sprawie kontroli zarządczej w Środowiskowym Domu Samopomocy w Łasinie za 2018 r.

Kontrolę zarządczą w jednostkach sektora finansów publicznych stanowi ogół działań podejmowanych dla zapewnienia realizacji celów i zadań w sposób zgodny z prawem, efektywny, oszczędny i terminowy. Definicja ta określona została w art. 68, 69 ust. 1 pkt. 3 ustawy z 27 sierpnia 2009 r. o finansach publicznych (Dz. U. z 2013, poz. 885 ze zm.).

Ustalając procedury w zakresie kontroli zarządczej przeprowadzonej w Środowiskowym Domu Samopomocy w Łasinie oparto się na Komunikacie Nr 23 Ministra Finansów z dnia 16 grudnia 2009 r. w sprawie standardów kontroli zarządczej dla sektora finansów publicznych (Dz. Urz. MF z dnia 30 grudnia 2009 r.) oraz **Zarządzenie Nr 1/2011** Kierownika Środowiskowego Domu Samopomocy w Łasinie z dnia 5 stycznia 2011 roku w sprawie określenia sposobu prowadzenia kontroli zarządczej w Środowiskowym domu Samopomocy w Łasinie zostały określone między innymi standardy. Określone one zostały w pięciu grupach odpowiadających poszczególnym elementom kontroli zarządczej:

- A. środowisko wewnętrzne
- B. cele i zarządzanie ryzykiem
- C. mechanizmy kontroli
- D. informacja i komunikacja
- E. monitorowanie i ocena

A. Środowisko wewnętrzne

1. Przestrzeganie wartości etycznych

Zasady etyczne dla pracowników Środowiskowego Domu Samopomocy w Łasinie, określają przepisy odrębne, w szczególności: ustawa o pracownikach samorządowych i kodeks postępowania administracyjnego. Zasady etyczne dla pracowników określa także Zarządzenie nr 1/2011 Kierownika Środowiskowego Domu Samopomocy w Łasinie z dnia 5 stycznia 2011 roku w sprawie wprowadzenia Kodeksu Etyki pracowników ŚDS w Łasinie, które zawierają zbiór wartości, którymi będą się kierować pracownicy w codziennej pracy. Każdy pracownik zapoznał się z w/w zasadami i zobowiązał się tym samym do jego przestrzegania.

2. Kompetencje zawodowe

Pracownicy Środowiskowego Domu Samopomocy w Łasinie posiadają wiedzę, umiejętności i doświadczenie pozwalające skutecznie i efektywnie wypełniać zadania powierzone zakresem czynności i obowiązków. Zasady zatrudniania określają przepisy ustawy o pracownikach samorządowych. Proces naboru na stanowiska pracy w ŚDS prowadzi się w sposób zapewniający wybór najlepszego kandydata na dane stanowisko.

Wszyscy pracownicy na bieżąco uzupełniają wiedzę poprzez samokształcenie, śledzą obowiązujące przepisy i inicjują zmiany niezbędne w pracy. W związku z powyższym nadążają za zmianami zachodzącymi w zakresie obsługi interesantów i obowiązkowego ustawodawstwa. Rozwój kompetencji zawodowych w ramach doskonalenia zawodowego pozaszkolnego odbywał się w minionym roku poprzez uczestnictwo w szkoleniach i konferencjach.

3. Struktura organizacyjna

Struktura organizacyjna dostosowana jest do celów i zadań, które realizuje ŚDS. Określa go Regulamin Organizacyjny wprowadzony 19 stycznia 2012 roku. Regulamin jest w miarę potrzeb aktualizowany.

4. Delegowanie uprawnień.

Powierzenie obowiązków dokonywane jest w formie pisemnej. Poszczególni pracownicy posiadają imienne zakresy czynności regulujące ich obowiązki i uprawnienia. Powierzone uprawnienia i obowiązki dokonywane są wyłącznie w formie pisemnej i potwierdzone podpisem pracownika przyjmującego te uprawnienia i obowiązki. Ponadto Kierownik, pisemnie udzielił imiennych upoważnień pracownikom do wykonywania spraw w jego imieniu. Wszelkie zakresy czynności, uprawnienia oraz pełnomocnictwa znajdują się w teczkach osobowych pracowników.

B. Cele i zarządzanie ryzykiem.

1. Misja jednostki.

Misją ŚDS jest skuteczna realizacja zadań statutowych we współpracy z partnerami publicznymi i prywatnymi na podstawie i w zakresie obowiązującego prawa.

2. Określenie celów i zadań, monitorowanie i ocena ich realizacji.

Cele i zadania ŚDS na każdy rok określone są w formie pisemnej. Określenie celów i zadań dla jednostki za rok 2018 występowało w :

- rocznym planie pracy,

- planie finansowym.

Dokumenty wymienione powyżej oraz zmiany w tych dokumentach podlegają zatwierdzeniu na podstawie odrębnych przepisów. Zatwierdza Wojewoda Kujawsko – Pomorski, Wydział Polityki Społecznej w Bydgoszczy oraz jednostka nadrzędna.

3. Mierniki

Sprawozdania realizacji celów i zadań ŚDS znajdują odzwierciedlenie w następujących dokumentach:

- sprawozdaniu finansowym,
- sprawozdaniu merytorycznym.

4. Identyfikacja i analiza ryzyka oraz reakcja na ryzyko.

Ocena realizacji powyższych celów i zadań następuje poprzez kontrolę wstępną, bieżącą oraz następną. Jako środki zapobiegawcze stosowane są kontrole zewnętrzne: RIO, NIK, Kujawsko - Pomorski Urząd Wojewódzki, ZUS, US, Sanepid, Powiatowy Inspektorat Nadzoru Budowlanego, UDT Bydgoszcz. Ryzyko niezrealizowania celów lub zrealizowania ich niezgodnie z obowiązującymi przepisami zostaje opisane w dokumentach z przeprowadzonych kontroli. Reakcją na ryzyko będą uwagi wnoszone przez kontrolujących w protokołach z kontroli. Odbývają się również kontrole wewnętrzne, poprzez wydawanie zarządzeń, wytycznych, oraz bieżącą kontrolę prowadzoną przez kierownika i księgową.

C. Mechanizmy kontroli

Mechanizmy kontroli to wszystkie działania mające na celu ograniczenie ryzyk. W ich skład wchodzi przepisy prawa i wszystkie wewnętrzne uregulowania zawarte w zarządzeniach wewnętrznych i uchwałach organu stanowiącego. W ramach tego systemu w ŚDS działają: procedury wewnętrzne, regulaminy, instrukcje i wytyczne.

1. Dokumentowanie systemu kontroli zarządczej

Dokumentacja obejmuje wszystkie procedury, instrukcje, zarządzenia kierownika, zakresy obowiązków dostępne dla wszystkich pracowników w formie papierowej. Fakty zapoznania się pracowników z dokumentacją potwierdzany jest podpisem. System kontroli w ŚDS obejmuje kontrolę zewnętrzną i wewnętrzną. Kontrola zewnętrzna prowadzona jest przez służby do tego powołane na podstawie przepisów szczegółowych. Kontrolę wewnętrzną sprawuje:

- główny księgowy w sprawach finansowo - księgowych,
- kierownik we wszystkich pozostałych sprawach.

Kierownik prowadzi również kontrolę nad pracą głównego księgowego.

2. Nadzór systemu kontroli zarządczej.

Nadzór nad wykonaniem zadań w celu ich oszczędnej, efektywnej i skutecznej realizacji prowadzi Kierownik. Nadzór merytoryczny i finansowy nad Środowiskowym Domem Samopomocy w Łasinie sprawuje odpowiednia jednostka nadrzędna tj. Burmistrz Miasta i Gminy Łasin oraz Kujawsko – Pomorski Urząd Wojewódzki jako jednostka zlecająca.

3. Ciągłość działalności.

Ciągłość działalności reguluje:

- Rozporządzenie Ministra Polityki i Pracy Społecznej z dnia 9 grudnia 2010 r. w sprawie Środowiskowych Domów Samopomocy z późn. zm.,
- pisemne zastępstwo w przypadku nieobecności kierownika.

4. Ochrona zasobów

Dostęp do zasobów finansowych, materialnych i informatycznych mają wyłącznie osoby upoważnione. Wprowadzone są niezbędne ograniczenia w formie haseł do komputerów oraz haseł do programów niezbędnych podczas pracy. Za ochronę zasobów odpowiedzialne są osoby zarządzające, pracownicy merytoryczni na stanowisku pracy zgodnie z uprawnieniami oraz obsługą informatyczną.

5. Szczegółowe mechanizmy kontroli dotyczące operacji finansowych i gospodarczych

W jednostce istnieją następujące mechanizmy kontroli:

- rzetelne i pełne dokumentowanie i rejestrowanie operacji finansowych i gospodarczych,
- wszystkie operacje finansowe zatwierdzane są przez kierownika ŚDS,
- pracownicy stosują się do zasad ujętych w polityce rachunkowości.

6. Mechanizmy kontroli dotyczące systemów informatycznych.

Mechanizmy kontroli dotyczące systemów informatycznych mają na celu zapewnienie bezpieczeństwa danych systemów informatycznych. Do mechanizmów kontroli w roku 2017 należały:

- organizacja bezpieczeństwa i ochrony danych osobowych zgodnie z wymogami ustawy o ochronie danych osobowych;

- dopuszczenie do przetwarzania danych wyłącznie osób posiadających upoważnienie na dane przez administratora dane;

- zakaz używania oprogramowania bez posiadania ważnej licencji.

D. Informacja i Komunikacja

1. Bieżąca informacja

Osoby zarządzające oraz wszyscy pracownicy ŚDS w Łasinie mają zapewniony dostęp do informacji niezbędnych do wykonywania swoich obowiązków. System komunikacji umożliwia przepływ informacji i ich właściwe zrozumienie wewnątrz jednostki.

2. Komunikacja wewnętrzna

W celu zapewnienia efektywnego przekazywania ważnych informacji w obrębie ŚDS stosuje się:

- przekazywanie informacji o charakterze ogólnym, istotnych dla wszystkich pracowników w formie zarządzeń kierownika,
- codzienny, indywidualny kontakt kierownika z pracownikami,
- pracownicy są bieżąco informowani o bieżących sprawach, zaznajamiani z zadaniami jakie mają wykonać, pracownicy na bieżąco przedstawiają sprawy, jakie mają do załatwienia,
- ustne polecenia służbowe,
- obowiązek przekazywania przez pracowników niezbędnych informacji innym pracownikom oraz podmiotom zewnętrznym mającym wpływ na osiągnięcie celów i realizację zadań (poczta elektroniczna, wewnętrzna sieć telefoniczna).

3. Komunikacja zewnętrzna.

W ramach komunikacji zewnętrznej, której istotą jest przekazywanie informacji wszelkim podmiotom zewnętrznym, a w tym i lokalnej społeczności w zakresie realizowanych zadań oraz osiągniętych celów stosuje się w ŚDS: sprawozdanie Kierownika z działalności ŚDS przekazywane Przewodniczącemu Rady Miejskiej i Burmistrzowi Miasta i Gminy Łasin, strona internetowa ŚDS oraz fanpage na Facebook'u, przekazywanie sprawozdań do GUS, Wydziału Polityki Społecznej Urzędu Wojewódzkiego, kontakty z klientami i rodzinami uczestników ŚDS.

E. Monitorowanie i ocena

Kierownik ŚDS dąży do tego, aby oceny systemu kontroli funkcjonującego w jednostce dokonywać w sposób ciągły i systematyczny, a pojawiające się problemy rozwiązuje się na bieżąco. Wprowadzane zmiany do systemu kontroli zarządczej wdrażane będą odrębnymi wytycznymi i zarządzeniami Kierownika.

Łasin, 04.04.2019 r.

Informację sporządził

KIEROWNIK
Środowiskowego Domu
Samopomocy ŁASIN
mgr Adam Hinz