

**SPRAWOZDANIE Z FUNKCJONOWANIA KONTROLI
ZARZĄDCZEJ W URZĘDZIE MIASTA
SIEMIANOWICE ŚLĄSKIE ORAZ
JEDNOSTKACH ORGANIZACYJNYCH MIASTA
SIEMIANOWICE ŚLĄSKIE W 2016 ROKU**

Sprawozdanie sporządzono na podstawie pkt 13 w Rozdziale VII Zarządzenia nr 1071/2016 Prezydenta Miasta Siemianowice Śląskie z dnia 18.01.2016 r. w sprawie: organizacji i zasad funkcjonowania systemu kontroli zarządczej w Urzędzie Miasta Siemianowice Śląskie oraz jednostkach organizacyjnych Miasta Siemianowice Śląskie. Ocenę funkcjonowania kontroli zarządczej, informację o oświadczeniach o stanie kontroli zarządczej oraz rejestry ryzyka sporządzono odrębnie dla miejskich jednostek organizacyjnych i dla komórek organizacyjnych Urzędu Miasta Siemianowice Śląskie.

Szczegółowe podsumowanie funkcjonowania kontroli zarządczej w miejskich jednostkach organizacyjnych miasta Siemianowice Śląskie stanowi załącznik nr 1 do sprawozdania.

Szczegółowe podsumowanie funkcjonowania kontroli zarządczej w komórkach organizacyjnych Urzędu Miasta Siemianowice Śląskie stanowi załącznik nr 2 do sprawozdania.

W sprawozdaniu omówiono szczegółowo dominujące oceny i wyniki samooceny przeprowadzonej w jednostkach organizacyjnych miasta i komórkach organizacyjnych Urzędu, a także wskazano na odstępstwa od stanu pożądanego.

Ustalając procedury w zakresie kontroli zarządczej 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.). Standardy określono w pięciu grupach odpowiadającym poszczególnym elementom kontroli zarządczej.

- A. Środowisko wewnętrzne
- B. Cele i zarządzanie ryzykiem
- C. Mechanizmy kontroli
- D. Informacja i komunikacja
- E. Monitorowanie i ocena

Przyporządkowując ocenę kontroli zarządczej poszczególnym standardom zastosowano następującą skalę ocen:

- 0% – 20% - ocena bardzo zła
- 21% – 30% - ocena zła
- 31% – 50% - ocena pozytywna
- 51% – 80% - ocena zadowalająca
- 81% – 100% - ocena bardzo dobra

I. JEDNOSTKI ORGANIZACYJNE MIASTA

W Mieście Siemianowice Śląskie w 2016 roku działało 46, a od września - po połączeniu szkół - 44 miejskie jednostki organizacyjne, w formie: jednostek budżetowych, samorządowych instytucji kultury oraz samodzielnych publicznych zakładów opieki zdrowotnej. Od wszystkich jednostek uzyskano wypełnione „Ankiety samooceny kontroli zarządczej”, „Oświadczenia o stanie kontroli zarządczej”, zestawienia dotyczące przeprowadzonych w jednostkach kontrolach zewnętrznych identyfikację oraz rejestry ryzyk, a także sprawozdania z wykonania planów działalności.

1. Zbiorcza informacja dotycząca ankiety samooceny funkcjonowania kontroli zarządczej w jednostkach organizacyjnych Miasta Siemianowice Śląskie.

1. 1. Realizacja wymagań związanych ze standardami kontroli zarządczej.

A. Środowisko wewnętrzne.

77% respondentów oceniło na 5 (w skali 1-5) istnienie w jednostkach kodeksów etycznych, 68% w ten sam sposób oceniło istnienie procedur rekrutacji pracowników. Najwyższą ocenę jeśli chodzi o istnienie procedur zapewniających rozwój zawodowy wskazało 55% ankietowanych. Najwyższą ocenę odnośnie posiadania Regulaminu organizacyjnego wskazało 86%, odpowiedniego schematu organizacyjnego jednostki – 84%, natomiast 89% respondentów na 5 oceniło posiadanie przez pracowników odpowiednich zakresów czynności. Na pytanie czy określono zasady funkcjonowania systemu kontroli zarządczej 64% respondentów stan obecny oceniło na 5. W poszczególnych pytaniach większość respondentów przyznawała oceny 5 i 4, bardzo rzadko - 3. Jedna jednostka wykazała, że nie istnieje kodeks etyki, gdyż obowiązuje w niej kodeks etyki lekarskiej i innych zawodów (SPZLP).

Wniosek:

W jednostkach organizacyjnych miasta realizacja standardu oceniona została zadowalająco. Należy kontynuować przyjęte w tym zakresie rozwiązania.

B. Cele i zarządzanie ryzykiem.

73% respondentów na 5 oceniło zamieszczenie w Statutach misji jednostki. Oceny dotyczące określenia celów jednostki i przypisania im mierników były raczej wysokie, rozkładały się pomiędzy 5 (50%) i 4 (37%), rzadziej zdarzały się 3 (11%). Zgodnie z wynikami ankiety, w ponad połowie jednostek (61%) na 5 oceniono realizację celów i zadań z uwzględnieniem kryterium oszczędności, efektywności i skuteczności. Podobna ilość jednostek (57%) ocenia na 5 dokonywaną przez siebie identyfikację ryzyka w odniesieniu do celów i zadań. Z kolei 53% respondentów przyznało ocenę 5 w odpowiedzi na pytanie o przyporządkowanie poszczególnym ryzykom wartości prawdopodobieństwa ich wystąpienia, a 50% – przewidywany sposób reagowania na te ryzyka.

Wniosek:

Realizacja wymagań dotyczących standardu oceniona została na poziomie zadowalającym. Należy kontynuować przyjęte w tym zakresie rozwiązania.

Informacja na temat Rejestru ryzyk.

Do niniejszego sprawozdania dołączono zał. nr 3 – Informację dotyczącą rejestru ryzyk w jednostkach organizacyjnych miasta Siemianowice Śląskie.

Monitorowanie zidentyfikowanych ryzyk w jednostkach oświatowych:

Analiza ryzyka dokonana przez podległe jednostki oświatowe wykazała, że niektóre z ryzyk zidentyfikowanych przez szkoły jako znaczne, a zatem posiadające wysoki – nieakceptowalny – poziom, są ryzykami, które występowały również w poprzednich latach.

W związku z tym zwrócono się do Naczelnika Wydział Edukacji z prośbą o wyjaśnienie takiego stanu rzeczy i przeanalizowanie funkcjonujących mechanizmów kontrolnych.

W odpowiedzi otrzymano od właścicieli ryzyk, tj. dyrektorów placówek oświatowych, informację o zamierzonych działaniach, prowadzących do obniżenia poziomu ryzyk.

C. Mechanizmy kontroli wewnętrznej.

59% respondentów poprzez przyznanie najwyższej oceny potwierdziło spójność instrukcji, zakresów obowiązków, uprawnień i odpowiedzialności oraz ich dostępność dla pracowników. 73% z kolei zadeklarowało, iż na najwyższą ocenę zasługuje prowadzony nadzór nad wykonywaniem zadań w celu ich oszczędnej, efektywnej i skutecznej realizacji. Ankietowani w 68% ocenili na 5, iż przyjęte mechanizmy kontroli służą utrzymaniu ciągłości działalności jednostki. Tak samo oceniono kontrolę dostępu do zasobów jednostek. Mniej, bo 59% respondentów na 5 oceniło przypisanie poszczególnym osobom odpowiedzialności w tym zakresie. Wyżej oceniono istnienie mechanizmów kontroli dotyczących operacji finansowych i gospodarczych w jednostkach – na najwyższą ocenę w pięciostopniowej skali wskazało 78% ankietowanych.

Wniosek:

Realizacja wymagań dotyczących standardu oceniona została na poziomie zadowalającym. Należy kontynuować przyjęte w tym zakresie rozwiązania.

D. Informacja i komunikacja.

Stopień zrozumienia przekazywanych informacji przez odbiorców na 5 oceniło 48%, a na 4 - 50% respondentów. Efektywność przekazywanych w obrębie jednostek informacji oceniona w znacznej większości na 5 i 4, oceny te rozkładały się równo po 48 %. W ocenie efektywności komunikacji jednostki z otoczeniem ocenę 5 i 4 stanowiły 98 %.

Samodzielny Publiczny Zakład Lecznictwa Psychiatrycznego udzielił odpowiedzi negatywnej uzasadniając, że Narodowy Fundusz Zdrowia nie uwzględnia przekazywanych informacji bądź na nie nie reaguje. Poza tym żadna z jednostek nie wskazała na występowanie czynników dysfunkcyjnych w elemencie systemu.

Wniosek:

Realizacja wymagań dotyczących standardu oceniona została w stopniu pozytywnym. Należy okresowo monitorować realizację procedur w zakresie standardu.

E. Monitorowanie i ocena.

Oceny dokumentowania monitorowania skuteczności poszczególnych elementów kontroli zarządczej przedstawiały się następująco: 2 – 4% jednostek, 3 – 14% jednostek, 4 – 41%, 5 – 41%. Przeprowadzenie i udokumentowanie samooceny kontroli zarządczej oceniono w sposób zróżnicowany: 3 – 23%, 4 – 34%, 5 – 43%.

Wniosek:

Samoocena standardu uzyskana od kierowników jednostek organizacyjnych wypadła na poziomie pozytywnym. Należy okresowo monitorować realizację procedur w zakresie standardu.

1. 2. Zbiorcza informacja z własnej oceny zarządzania kierowaną jednostką.

Ocenie podlegał proces zarządzania zagadnieniami związanymi z poszczególnymi standardami kontroli zarządczej. W zdecydowanej większości kierownicy jednostek organizacyjnych miasta stwierdzili, iż zarządzają poszczególnymi elementami systemu (79%) lub zarządzają, ale zdarzają się nieprawidłowości (21%).

Wniosek:

Proces zarządzania w kierowanych jednostkach otrzymał ocenę zadowalającą. Należy kontynuować przyjęte w tym zakresie rozwiązania.

1. 3. Zbiorcza informacja z oceny oddziaływania przepisów wewnętrznych i prawa powszechnie obowiązującego na zarządzanie kierowaną jednostką.

Przepisy wewnętrzne oraz powszechnie obowiązujące prawo pomagają w zarządzaniu kierowanymi jednostkami w niemalże 100%. Jedynie Samodzielny Publiczny Zakład Lecznictwa Psychiatrycznego nie potrafił dokonać takiej oceny w przypadku elementu, jakim są cele i zarządzanie ryzykiem, argumentując to faktem, że monopolista NFZ narzuca nierealnie niskie stawki za punkt i niedostosowane do rzeczywistości ilości punktów na rok (stąd straty).

Wniosek:

Oddziaływania przepisów wewnętrznych oraz prawa powszechnie obowiązującego oceniono na bardzo dobry.

2. Zbiorcza informacja z oświadczeń o stanie kontroli zarządczej w jednostkach organizacyjnych miasta (zał. nr 4).

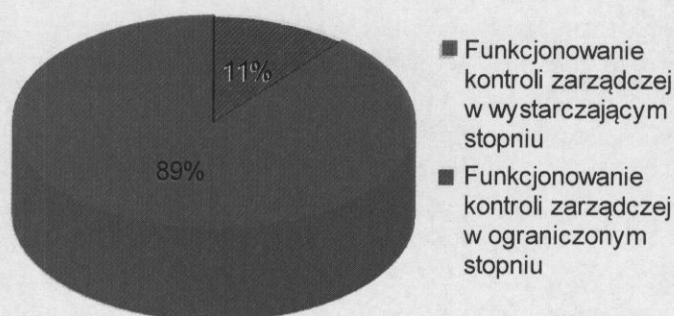
W związku z procesem monitorowania kontroli zarządczej w jednostkach organizacyjnych miasta Siemianowice Śląskie, ich kierownicy składali oświadczenia o stanie kontroli zarządczej.

Na podstawie złożonych oświadczeń ustalono, że:

- w 39 jednostkach w wystarczającym stopniu funkcjonowała adekwatna, skuteczna i efektywna kontrola zarządcza,
- w 5 jednostkach w ograniczonym stopniu funkcjonowała adekwatna, skuteczna i efektywna kontrola zarządcza. Były to jednostki:

- Przedszkole nr 19
- Pływalnia Miejska
- Zespół Szkół nr 2
- Zespół Szkół nr 3
- Poradnia Psychologiczno-Pedagogiczna.

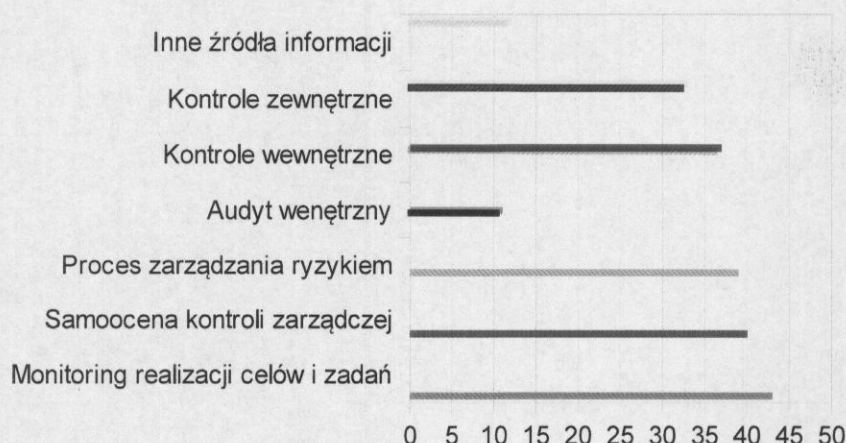
Powyższy wynik nie jest odstępstwem od pożądanego poziomu, a ograniczenie stopnia funkcjonowania adekwatnej, skutecznej i efektywnej kontroli zarządczej w Zespołach Szkół nr 2 i 3 wynika z faktu, że są to jednostki powstałe we wrześniu ubiegłego roku, jako wynik reorganizacji sieci placówek oświatowych w mieście.



Rys.1 Funkcjonowanie kontroli zarządczej w jednostkach organizacyjnych Miasta Siemianowice Śląskie

Oświadczenie oparte było na informacjach dostępnych kierownikom jednostek w czasie sporządzania oświadczenia, które pochodziły z:

- monitoringu realizacji celów i zadań – 43 jednostki,
- samooceny kontroli zarządczej przeprowadzonej z uwzględnieniem standardów kontroli zarządczej dla jednostek sektora finansów publicznych – 40 jednostek,
- procesu zarządzania ryzykiem – 39 jednostek,
- audytu wewnętrznego – 11 jednostek,
- kontroli wewnętrznych – 37 jednostek,
- kontroli zewnętrznych – 33 jednostki,
- innych źródeł informacji – 12 jednostek.



Rys.2 Graficzne przedstawienie źródeł informacji o stanie kontroli zarządczej w jednostkach organizacyjnych Miasta Siemianowice Śląskie

3. Kontrole zewnętrzne w miejskich jednostkach organizacyjnych.

W roku 2016 monitorowano stopień realizacji zaleceń pokontrolnych wynikających z kontroli przeprowadzonych w jednostkach w roku 2015. Większość została zrealizowana, w jednym przypadku sprawa rozpatrywana jest przez Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych (Muzeum Miejskie) i na dzień 31.01.2017 roku nie została ostatecznie rozstrzygnięta.

W toku przygotowywania rocznego zbiorczego sprawozdania z funkcjonowania kontroli zarządczej za 2016 rok zebrano informacje o wynikach kontroli zewnętrznych przeprowadzonych w miejskich jednostkach organizacyjnych w 2016 roku.

Nie odnotowano istotnych nieprawidłowości stanowiących zagrożenie dla realizowanych zadań przez Miasto Siemianowice Śląskie lub stanowiących zagrożenie dla budżetu Miasta. Wyniki kontroli zewnętrznych potwierdzają wyniki oceny systemu kontroli zarządczej za 2016 rok. Pisemne informacje dotyczące kontroli zewnętrznych przeprowadzonych w jednostkach organizacyjnych stanowi załącznik nr 5 do niniejszego sprawozdania.

II. KOMÓRKI ORGANIZACYJNE URZĘDU MIASTA

1. Zbiorcza informacja dotycząca ankiety samooceny funkcjonowania kontroli zarządczej w komórkach organizacyjnych Urzędu Miasta Siemianowice Śląskie.

Samoocenę przeprowadziło 36 komórek organizacyjnych Urzędu Miasta Siemianowice Śląskie (wydziały, biura, Urząd Stanu Cywilnego, samodzielne stanowiska pracy).

A. Środowisko wewnętrzne.

Zasady etyczne dla pracowników Urzędu Miasta Siemianowice Śląskie będących pracownikami samorządowymi określają odrębne przepisy, w szczególności: ustawa o pracownikach samorządowych, Zarządzenie nr 713/2012 Prezydenta Miasta Siemianowice Śląskie z dnia 5.03.2012 roku w sprawie wprowadzenia Kodeksu Etyki Pracowników

Samorządowych w Urzędzie Miasta Siemianowice Śląskie. 89% kierowników komórek organizacyjnych Urzędu Miasta Siemianowice Śląskie oceniło na 5 (w skali od 1-5) funkcjonujący w jednostce Kodeks Etyki.

Kompetencje zawodowe – zasady zatrudniania określają przepisy o pracownikach samorządowych i Zarządzenie nr 2198/2014 Prezydenta Miasta Siemianowice Śląskie z dnia 3.11.2014 roku w sprawie wprowadzenia procedury naboru na wolne stanowiska urzędnicze, w tym na kierownicze stanowiska urzędnicze w Urzędzie Miasta Siemianowice Śląskie. 89 % ankietowanych oceniło obowiązującą procedurę na 5.

Zasady rozwoju zawodowego pracowników regulowały: Zarządzenie nr 837/2008 Prezydenta Miasta Siemianowice Śląskie z dnia 2.07.2008 roku w sprawie wprowadzenia Systemu podnoszenia kwalifikacji pracowników zatrudnionych w Urzędzie Miasta Siemianowice Śląskie (częściowo zm. Zarządzeniem 1531/2010 z dnia 05.02.2010), Zarządzenie nr 1277/2009 Prezydenta Miasta Siemianowice Śląskie z dnia 29.06.2009 roku w sprawie wprowadzenia zasad podnoszenia kwalifikacji zawodowych pracowników Urzędu Miasta Siemianowice Śląskie oraz Zarządzenie nr 1166/2009 Prezydenta Miasta Siemianowice Śląskie z dnia 24.03.2009 roku w sprawie wprowadzenia Regulaminu Pracy w UM Siemianowice Śląskie z późniejszymi zmianami. 78% respondentów oceniło funkcjonowanie powyższych regulacji na 5.

Strukturę organizacyjną Urzędu normował Regulamin Organizacyjny Urzędu Miasta Siemianowice Śląskie wprowadzony Zarządzeniem Nr 305/2015 Prezydenta Miasta z dnia 30.03.2015 w sprawie: nadania Regulaminu Organizacyjnego Urzędowi Miasta Siemianowice Śląskie wraz z jego późniejszymi zmianami. 92% ankietowanych oceniło obowiązujący regulamin na 5. Obecny schemat organizacyjny dostał najwyższą ocenę od 97 % ankietowanych.

Zakresy zadań, uprawnień i odpowiedzialności są dostępne dla każdego pracownika w Regulaminie Organizacyjnym Urzędu Miasta Siemianowice Śląskie. Uszczegółowienie regulaminu stanowią zakresy czynności, praw i odpowiedzialności poszczególnych pracowników, które na 5 oceniło 100 % respondentów.

Organizację i zasady funkcjonowania systemu kontroli zarządczej reguluje Zarządzenie Nr 1071/2016 Prezydenta Miasta Siemianowice Śląskie z dnia 18.01.2016 roku w sprawie organizacji i zasad funkcjonowania kontroli zarządczej w Urzędzie Miasta Siemianowice Śląskie i w miejskich jednostkach organizacyjnych Miasta Siemianowice Śląskie – 92 % ankietowanych oceniło na 5 funkcjonujące regulacje.

Poszczególne pytania większość respondentów oceniła na 5 i 4.

Wniosek:

W komórkach organizacyjnych Urzędu standard otrzymał ocenę bardzo dobrą.

B. Cele i zarządzanie ryzykiem.

Misja, cele, zadania.

Misję jednostki określono w Statucie Miasta, który wprowadzono w życie Uchwałą Nr 37/2011 Rady Miasta Siemianowic Śląskich z dnia 24.02.2011 roku w sprawie uchwalenia Statutu Miasta na prawach powiatu Siemianowice Śląskie z późniejszymi zmianami. 94 % ankietowanych oceniło funkcjonujące uregulowania w tym zakresie na 5.

Cele i zadania poszczególnych komórek określono w budżecie miasta na rok 2016, a także w planach działań na rok 2016. 61% ankietowanych oceniło powyższe na 5, a kolejne 33% przyznało ocenę 4. Poziom oceny realizacji celów i zadań, uwzględniając kryterium oszczędności, efektywności i skuteczności, 50% kierujących poszczególnymi komórkami Urzędu określiło na 5, natomiast 41% na 4. Spośród ankietowanych 1 respondent nie dokonał oceny tego elementu ze względu na specyfikę komórki organizacyjnej (Biuro Doradców Prezydenta).

Identyfikacja i analiza ryzyka, reakcja na ryzyko.

W Urzędzie Miasta Siemianowice Śląskie na rok 2016 została sporządzona dokumentacja będąca wynikiem identyfikacji i analizy ryzyka. Sporządzono rejestr ryzyka oraz dokonano klasyfikacji ryzyka według kategorii ryzyka. 97% badanych oceniło dokonywaną identyfikację i analizę ryzyka na poziomie 5 i 4.

Do zidentyfikowanych ryzyk określono prawdopodobieństwo wystąpienia ryzyka oraz akceptowalny poziom ryzyka. Ankietowani ocenili to działanie na 5 w 50% i na 4 w 44%. Określenie rodzaju reakcji na ryzyko 39% ankietowanych oceniło na 5, a 55% na 4.

Poszczególne pytania większość respondentów oceniła na 5 i 4. Tylko 1 komórka nie dokonała oceny powyższego standardu tłumacząc to swoją specyfiką.

Informacja na temat Rejestru ryzyk.

Do niniejszego sprawozdania dołączono zał. nr 6. Informację dotyczącą rejestru ryzyk w komórkach organizacyjnych Urzędu Miasta.

Wniosek:

W komórkach organizacyjnych Urzędu standard oceniony został na poziomie zadowalającym.

C. Mechanizmy kontroli.

Dokumentowanie systemu kontroli zarządczej.

Procedury wewnętrzne, instrukcje zakresy obowiązków, uprawnień i odpowiedzialności są spójne i dostępne dla osób, którym jest to niezbędne. 72 % kierowników komórek organizacyjnych oceniło powyższe na 5, 25% przyznało ocenę 4.

Nadzór nad wykonywaniem zadań.

W poszczególnych komórkach Urzędu jest prowadzony nadzór nad wykonywaniem zadań w celu ich oszczędnej, efektywnej i skutecznej realizacji. Na 5 prowadzony nadzór ocenia 64% respondentów, 33% ankietowanych przyznało ocenę 4.

Ciągłość działalności.

W kwestionariuszach wskazano, że przyjęte mechanizmy kontroli służą utrzymaniu ciągłości działalności jednostki min. wskazywano na system zastępstw, bieżące monitorowanie realizacji powierzonych zadań, bieżące rozwiązywanie problemów, spotkania z pracownikami i bezpośrednimi przełożonymi, bieżące czynności kontrolne. Większość (69%) badanych oceniło przyjęte mechanizmy kontroli na 5, pozostali kierownicy (25%) przyznali ocenę o stopień niższą, dwie komórki nie dokonały oceny.

Ochrona zasobów.

Z kwestionariusza samooceny wynika, że zapewniono dostęp do zasobów wyłącznie upoważnionym osobom (zintegrowany system bezpieczeństwa informatycznego, zakresy czynności, uprawnienia w systemach informatycznych wraz z hasłami dostępu, upoważnienia do przetwarzania danych osobowych). Reguluje to Zarządzenie nr 649/2015 Prezydenta Miasta Siemianowice Śląskie w sprawie wprowadzenia procedury opracowywania, udzielania oraz odwoływania (uchylania) upoważnień i pełnomocnictw Prezydenta Miasta Siemianowice Śląskie oraz trybu ich ewidencjonowania. 58% badanych oceniło ochronę zasobów na 5, natomiast 39% na 4.

Szczegółowe mechanizmy kontroli dotyczące operacji finansowych i gospodarczych.

Z udzielonych odpowiedzi wynika, że w Urzędzie Miasta funkcjonują odpowiednie mechanizmy kontroli, które zapewniają, że podejmowane i realizowane są wyłącznie operacje zatwierdzone przez Kierownika jednostki lub upoważnionych pracowników działających w zakresie posiadanego upoważnienia.

Zatwierdzeniu podlegają wydatki przed ich dokonaniem, a także zobowiązania przed ich zaciągnięciem. Poszczególne czynności związane z realizacją operacji finansowych lub gospodarczych są wykonywane przez osoby do tego upoważnione. Ankietowani wskazali, że funkcjonujące w jednostce mechanizmy kontroli zostały uregulowane głównie w Zarządzeniu Nr 703/2012 Prezydenta Miasta Siemianowice Śląskie z dnia 14 lutego 2012 w sprawie: wprowadzenia polityki rachunkowości w Urzędzie Miasta Siemianowice Śląskie wraz z późniejszymi zmianami, a także Zarządzenie Nr 15/2015 Prezydenta Miasta w sprawie wprowadzenia wykazu i wzorów podpisów osób upoważnionych do zatwierdzania dowodów księgowych do wypłaty, wykazu osób do dysponowania środkami pieniężnymi na rachunkach bankowych oraz upoważnionych do wystawiania faktur VAT. Średnio 49% ankietowanych dokonało oceny na 5, około 26% wskazało na ocenę 4, a 25% ankietowanych nie dokonało oceny, argumentując w większości przypadków, że nie są dysponentami budżetu.

Wniosek:

W komórkach organizacyjnych Urzędu standard uzyskał ocenę zadowalającą. Należy kontynuować przyjęte w tym zakresie rozwiązania.

D. Informacja i komunikacja.

Komunikacja wewnętrzna.

Kierownicy poszczególnych komórek Urzędu wskazali, że przekazywane informacje są właściwie zrozumiane przez odbiorców. Na najwyższą ocenę wskazało 53%, na stopień niższą 47%. Mechanizmy przekazywania ważnych informacji w obrębie komórki są bardzo efektywne w przypadku 66% ankietowanych (maksymalna ilość punktów). Najbardziej popularną formą przekazywania informacji były bieżące spotkania kierowników z pracownikami w celu omówienia aktualnych zadań i problemów, spotkania z pracownikami komórek, z którymi odbywa się współpraca, informacje i polecenia ustne, pisemne i mailowe.

Komunikacja zewnętrzna.

Ankietowani wskazali, że system wymiany ważnych informacji z podmiotami zewnętrznymi mającymi wpływ na osiągnięcie celów i realizację zadań jest efektywny, 39% dokonało oceny na 5, a 55% na 4.

Wniosek:

W komórkach organizacyjnych Urzędu standard oceniony został zadowalająco. Należy na bieżąco analizować strukturę organizacyjną Urzędu w celu identyfikacji elementów zakłócających obiekt informacji.

E. Monitorowanie i ocena.

Kierownicy komórek organizacyjnych Urzędu monitorowali skuteczność poszczególnych elementów kontroli zarządczej. 39 % ankietowanych realizację zadania oceniło na 5, natomiast 52% przyznało mu ocenę 4. Przeprowadzono i udokumentowano przeprowadzenie samooceny systemu kontroli zarządczej – 50 % oceniło je na 5 – najczęściej wskazywano na arkusz okresowej oceny pracownika samorządowego i ankietę samooceny systemu kontroli zarządczej.

Wniosek:

W komórkach organizacyjnych Urzędu standard uzyskał ocenę pozytywną. Szczególną uwagę należy zwrócić na dokumentowanie skuteczności poszczególnych elementów kontroli zarządczej przez kierowników komórek i poszczególnych pracowników.

2. Ankieta samooceny zarządczej przeprowadzonej wśród pracowników Urzędu Miasta.

W roku 2016 po raz pierwszy została przeprowadzona ankieta samooceny kontroli zarządczej wśród pracowników niepełniących funkcji kierowniczych w Urzędzie Miasta. Kwestionariusz ankiety wysłano drogą elektroniczną do 85 pracowników urzędu, co stanowi około 25%. Wszystkich pracowników biorących udział w samoocenie poproszono o udzielenie szczerych odpowiedzi. Respondenci zostali poinformowani o anonimowości ankiety. W wyznaczonym na przeprowadzenie badania czasie otrzymano tylko 20 wypełnionych ankiet.

Na większość pytań ankietowani odpowiedzieli twierdząco. Najkorzystniej wypadły: znajomość Kodeksu Etyki Pracowników Samorządowych (20), znajomość zasad postępowania w sytuacjach nadzwyczajnych (20), obowiązek informowania pracowników

o wynikach okresowej oceny ich pracy (19), bieżący dostęp do procedur/instrukcji obowiązujących w urzędzie (19).

Mniej odpowiedzi twierdzących udzielono na następujące pytania: czy udział w szkoleniach jest wystarczający do tego, by skutecznie realizować powierzone zadania, czy pracownicy są zachęcani do sygnalizowania problemów i zagrożeń w realizacji powierzonych zadań oraz czy istnieje sprawny przepływ informacji wewnątrz komórki organizacyjnej osoby ankietowanej. O ile trzy ostatnie pytania są pytaniami o opinie czy wrażenia poszczególnych pracowników, tak kolejne dwa już dotyczą faktów. I tak: dwie osoby wskazały, że na ich stanowisku pracy nie ma ustalonych zasad zasępstw, taką samą ilość odpowiedzi negatywnych otrzymało pytanie o posiadanie aktualnego zakresu obowiązków określonych na piśmie. Tymczasem według samooceny dokonanej przez kierowników komórek za 2016 rok – wszyscy prcownicy posiadają zakresy czynności, praw i odpowiedzialności.

Największym problemem według oceniających jest brak prawidłowego przepływu informacji pomiędzy poszczególnymi komórkami. Pytanie to otrzymało aż 14 negatywnych odpowiedzi, 3 pozytywne, a 3 osoby nie wypowiedziały się w tym temacie. Jeśli chodzi o przepływ informacji wewnątrz komórek organizacyjnych, tylko połowa ankietowanych uznała, że jest on sprawny. Rozmija się to z opinią kierowników, którzy uznali, że mechanizmy przekazywania ważnych informacji w obrębie komórki są efektywne (100% pozytywnych odpowiedzi podczas dokonywania przez nich samooceny kontroli zarządczej za 2016 rok). Wyraźnym przykładem braku komunikacji w komórkach urzędu są pytania o ryzyka występujące przy realizacji zadań. Zdaniem siedmiorga pracowników takich ryzyk/zagrożeń się nie identyfikuje i nie podejmuje się działań mających na celu ich ograniczenie. Tymczasem każdego roku kierownicy wszystkich komórek organizacyjnych sporządzają i przekazują rejestry ryzyk audytorowi wewnętrznemu.

Biorąc pod uwagę przewagę twierdzących odpowiedzi, można przyjąć, że uzyskane wyniki dają pozytywny obraz systemu kontroli zarządczej (wyjątek stanowi tutaj komunikacja pomiędzy poszczególnymi komórkami). Jednak nie jest on tożsamy z oceną kierowników, w oczach których wypadł on dużo lepiej (źródło: wyniki samooceny dokonanej przez kierowników za 2016 rok). Faktem jest, że tzw. próba badawcza, czyli ilość osób biorących udział w ankietowaniu, jest na tyle mała, że może budzić wątpliwość co do swojej reprezentatywności. Zgodnie z punktem 5 rozdz. VII Zarządzenia nr 1071 Prezydenta Miasta w sprawie: organizacji i zasad funkcjonowania systemu kontroli zarządczej w Urzędzie Miasta Siemianowice Śląskie oraz jednostkach organizacyjnych Miasta Siemianowice Śląskie, Prezydent może zobowiązać poszczególnych pracowników do dokonania samooceny, jednak takie rozwiązanie z kolei rodzi niebezpieczeństwo zafałszowania wyników.

Uzyskane dane pokazują, że mimo iż kontrola zarządcza spełnia swoje zadanie, pewne obszary wymagają poprawy. Są to: komunikacja wewnętrzna (zarówno pomiędzy komórkami, jaki i w obrębie komórek organizacyjnych), zwiększenie ilości szkoleń, które pozwolą skutecznie realizować powierzone pracownikom zadania, pomoc pracownikom w sytuacjach problemowych, a przede wszystkim zachęcanie do sygnalizowania takowych oraz przestrzeganie i promowanie zasad etycznego postępowania przez kierownictwo.

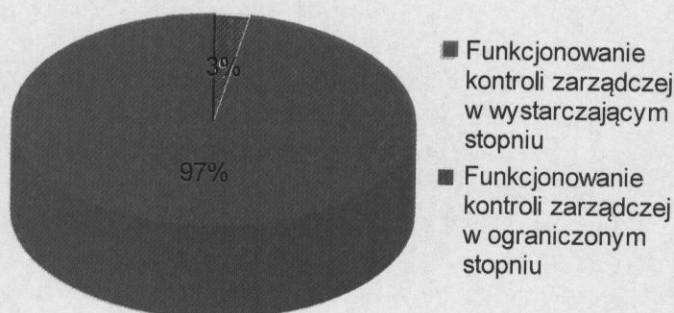
W systemie kontroli zarządczej ważne jest pełne zaangażowanie wszystkich pracowników, zwiększenie poziomu wiedzy w tym zakresie, a także świadomości, że wspólnie tworzą system kontroli zarządczej. Istotne jest, aby kierownictwo rzetelnie podchodziło do samooceny systemu kontroli zarządczej, monitorowało wykonanie powierzonych pracownikom zadań, a także wspierało ich w rozwiązywaniu problemów.

3. Zbiorcza informacja z Oświadczeń o stanie kontroli zarządczej w komórkach organizacyjnych Urzędu Miasta (zał. nr 7).

Kierownicy komórek organizacyjnych Urzędu Miasta w związku z procesem monitorowania kontroli zarządczej w Urzędzie składali oświadczenia o stanie kontroli zarządczej.

Na podstawie oświadczeń ustalono, że:

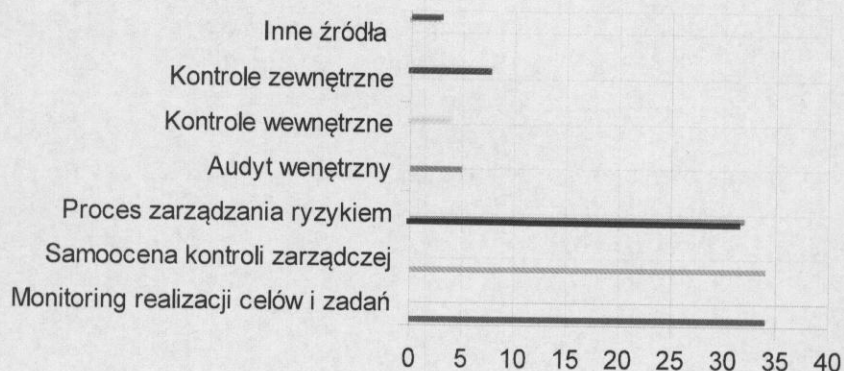
- w 35 komórkach w wystarczającym stopniu funkcjonowała adekwatna, skuteczna i efektywna kontrola zarządcza,
- w 1 komórce w ograniczonym stopniu funkcjonowała adekwatna, skuteczna i efektywna kontrola zarządcza – Wydział Edukacji.



Rys. 3 Funkcjonowanie kontroli zarządczej w komórkach organizacyjnych Urzędu Miasta Siemianowice Śląskie

Oświadczenie oparte było na informacjach dostępnych kierownikom komórek w czasie sporządzania oświadczenia, które pochodziły z:

- monitoringu realizacji celów i zadań – 34 komórki,
- samooceny kontroli zarządczej przeprowadzonej z uwzględnieniem standardów kontroli zarządczej dla jednostek sektora finansów publicznych – 34 komórki,
- procesu zarządzania ryzykiem – 32 komórki,
- audytu wewnętrznego – 5 komórek,
- kontroli wewnętrznych – 4 komórki,
- kontroli zewnętrznych – 8 komórek,
- innych źródeł informacji – 3 komórki



Rys.3 Graficzne przedstawienie źródeł informacji o stanie kontroli zarządczej w komórkach organizacyjnych Urzędu Miasta Siemianowice Śląskie

Wyniki kontroli zewnętrznych przeprowadzonych w 2016 roku w Urzędzie Miasta nie wykazały poważnych nieprawidłowości, które mogłyby stanowić zagrożenie dla realizacji przez Miasto Siemianowice Śląskie zaplanowanych do realizacji celów i zadań. Taki stan rzeczy potwierdza pozytywną ocenę funkcjonowania kontroli zarządczej.

III. PLANY DZIAŁALNOŚCI NA ROK 2016 I SPRAWOZDANIA Z ICH WYKONANIA

Zarządzenie nr 1071/2016 wprowadziło wymóg tworzenia planów działalności na każdy rok, w których kierownicy wszystkich jednostek organizacyjnych mają obowiązek określać cele i zadania oraz mierniki, za pomocą których będą mierzyli stopień ich realizacji, jak również poziom miernika, który chcieliby osiągnąć.

Sprawozdania końcowe z wykonania sporządzonych z końcem stycznia 2016 roku planów działalności złożyły 34 komórki Urzędu Miasta oraz 44 miejskie jednostki organizacyjne, łącznie złożonych zostało 78 sprawozdań. Większość z zadań ujętych w planach działalności na rok 2016 została zrealizowana. Zestawienie celów i zadań, w przypadku których nie udało się osiągnąć zaplanowanego poziomu miernika, zawiera załącznik nr 8. Ich analiza pokazuje, że różnice pomiędzy zaplanowanym i uzyskanym poziomem miernika często wynikają z jego niewłaściwego doboru. Dobrze skonstruowany miernik powinien bowiem mierzyć tylko to, na co ma się wpływ, a część z zastosowanych mierników nie spełnia tego warunku.

Planując cele i zadania na dany rok, kierownicy jednostek organizacyjnych powinni uwzględnić ryzyka mogące uniemożliwić bądź utrudnić ich realizację. Porównując sprawozdania z wykonania planu z rejestrami ryzyk określonymi w planach na rok 2016 okazuje się, że nie zawsze się one pokrywają. Taka praktyka nie zawsze daje gwarancję wykonania zadań na poziomie 100%, jednak ustalenie i wdrożenie mechanizmów kontrolnych zwiększa szansę ich osiągnięcia, zwłaszcza w przypadku ryzyk, których poziom określono jako średni i wysoki. Plan działalności i sprawozdanie z jego wykonania to nowe dokumenty, wprowadzone ubiegłorocznym Zarządzeniem Prezydenta Miasta, które kierownicy jednostek organizacyjnych sprządzali po raz pierwszy. Należy zwrócić uwagę aby w przyszłych opracowaniach uwzględnili wszystkie możliwe ryzyka i określili wymagane działania zaradcze służące ich minimalizacji.

PODSUMOWANIE:

System kontroli zarządczej w 2016 roku, zarówno w komórkach organizacyjnych Urzędu, jak i w miejskich jednostkach organizacyjnych spełniał swoje zadania, zapewniał w szczególności: zgodność działania z przepisami prawa oraz procedurami wewnętrznymi, skuteczność i efektywność działania, wiarygodność sprawozdań, ochronę zasobów, przestrzeganie i promowanie zasad etycznego postępowania, efektywność i skuteczność przepływu informacji, zarządzanie ryzykiem. W związku ze stałą ewaluacją zadań i dążeniem do zwiększenia efektywności działania, system kontroli zarządczej wymaga stałego monitorowania i usprawniania. Kierownicy komórek Urzędu Miasta oraz jednostek organizacyjnych powinni położyć szczególny nacisk na obszary, które nie uzyskały najwyższej oceny w dokonywanej przez nich samoocenie. Zwiększenia rzetelności wymaga również przeprowadzana corocznie identyfikacja i analiza ryzyka, tak aby cele i zadania zawarte w planach działalności, przy zastosowaniu odpowiednich mechanizmów kontrolnych, miały szansę na pełną realizację.

INSPEKTOR
Biura Kontroli i Nadzoru Właścicielskiego

Agnieszka Kochanek

Sporządził:

KIEROWNIK
Biura Kontroli i Nadzoru Właścicielskiego

Jolanta Małka

31.03.2017.

Zatwierdził:

Załączniki:

1. Samoocena funkcjonowania kontroli zarządczej dokonana przez kierowników jednostek organizacyjnych Miasta Siemianowice Śląskie.
2. Samoocena funkcjonowania kontroli zarządczej dokonana przez kierowników komórek organizacyjnych Urzędu Miasta Siemianowice Śląskie.
3. Identyfikacja i rejestr ryzyk w jednostkach organizacyjnych Miasta Siemianowice Śląskie.
4. Zbiorcza informacja o stanie kontroli zarządczej w jednostkach organizacyjnych Miasta Siemianowice Śląskie za 2016 rok.
5. Wykaz kontroli zewnętrznych przeprowadzonych w jednostkach organizacyjnych miasta Siemianowice Śląskie w 2016 roku.
6. Identyfikacja i rejestr ryzyk w komórkach organizacyjnych Miasta Siemianowice Śląskie.
7. Zbiorcza informacja o stanie kontroli zarządczej w komórkach organizacyjnych Urzędu Miasta Siemianowice Śląskie za 2016 rok.
8. Sprawozdanie z wykonania planów działalności za rok 2016.