

Zarządzenie Nr CUW-021-2-2024
Dyrektora Centrum Usług Wspólnych w Sandomierzu
z dnia 3 stycznia 2024 roku
w sprawie przeprowadzenia samooceny kontroli zarządczej
w Centrum Usług Wspólnych w Sandomierzu

Na podstawie art. 47 ust. 1 ustawy z dnia 8 marca 1990 roku o samorządzie gminnym (t.j. Dz.U.2023.40 z późn. zm) w związku z art. 68 i art. 69 ust. 1 pkt 3 ustawy z dnia 27 sierpnia 2009 roku o finansach publicznych (t.j. Dz.U.2023.1270 z późn. zm.) zarządzam, co następuje:

§ 1.

Jednym z warunków zapewnienia adekwatnej, skutecznej i efektywnej kontroli zarządczej jest monitorowanie i ocena jej funkcjonowania. Ocena taka może być dokonana m.in. w drodze samooceny kontroli zarządczej zalecanej w „Standardach kontroli zarządczej dla sektora finansów publicznych” (Komunikat Nr 23 Ministra Finansów z dnia 16 grudnia 2009 roku Dz. Urz. Min. Fin. 2009 Nr 15, poz. 84).

§ 2.

Zarządzam przeprowadzenie samooceny kontroli zarządczej za 2023 rok wśród pracowników Centrum Usług Wspólnych w Sandomierzu w terminie do 31 stycznia 2024 roku.

§ 3.

Samoocena systemu kontroli zarządczej w Centrum Usług Wspólnych w Sandomierzu przeprowadzana jest z uwzględnieniem standardów kontroli zarządczej oraz szczegółowych wytycznych w zakresie samooceny kontroli zarządczej.

§ 4.

1. Samoocena kontroli zarządczej to proces w wyniku którego wszyscy pracownicy Centrum Usług Wspólnych w Sandomierzu dokonują oceny funkcjonowania systemu kontroli zarządczej.
2. Pracownicy winni brać czynny udział w procesie samooceny systemu kontroli zarządczej poprzez wypełnienie i zwrot ankiet.

§ 5.

1. Samoocenę systemu kontroli zarządczej przeprowadza się z wykorzystaniem ankiety stanowiącej załącznik do niniejszego Zarządzenia.
2. Ankieta jest anonimowa.
3. Należy udzielić odpowiedzi na wszystkie pytania i wypełnioną ankietę w formie papierowej należy złożyć u Koordynatora kontroli zarządczej.

§ 6.

Na podstawie wypełnionych przez pracowników ankiet Koordynator kontroli zarządczej sporządza zbiorcze zestawienie i dokonuje analizy oraz sporządza Raport z przeprowadzonej samooceny kontroli zarządczej w Centrum Usług Wspólnych w Sandomierzu.

§ 7.

Zarządzenie wchodzi w życie z dniem podpisania.

Ankieta do samooceny kontroli zarządczej w Centrum Usług Wspólnych

Cel: Formularz samooceny został opracowany celem uzyskania od Państwa informacji zwrotnej niezbędnej do dokonania oceny funkcjonowania poszczególnych procesów w obszarze Pana / Pani działania

L.p.	Pytanie	Odpowiedź			Uwagi
		TAK	NIE		Uwagi
1.	Czy zna Pan / Pani zasady określone w Kodeksie Etyki				
2.	Czy Pana/Pani zdaniem przy wykonywaniu powierzonych zadań przestrzegane są wartości etyczne przez pracowników Centrum Usług Wspólnych?	TAK	NIE	TRUDNO OCENIĆ	Uwagi
3.	Czy Pan/Pani wie jak należy się zachować w przypadku, gdy będzie Pan/Pani świadkiem poważnych naruszeń zasad etycznych obowiązujących w Centrum Usług Wspólnych?	TAK	NIE		Uwagi
4.	Czy Pana/Pani zdaniem osoby na stanowiskach kierowniczych przestrzegają i promują własną postawą i decyzjami etyczne postępowanie?	X			
	TAK	NIE	NIE DOTYCZY	Uwagi	
	Dyrektor				
	Główna Księgowa				
	Z-ca Głównej Księgowej				
5.	Czy Pana/Pani zdaniem w Centrum Usług Wspólnych plan szkoleń wewnętrznych jest opracowywany stosownie do uzasadnionych potrzeb pracowników?	X			
		TAK	NIE	TRUDNO OCENIĆ	Uwagi
6.	Czy bierze Pan/Pani udział w szkoleniach w wystarczającym stopniu, aby skutecznie realizować powierzone zadania?	X			
		TAK	NIE		Uwagi
7.	Czy został Pan/Pani i zapoznany/a z kryteriami, za pomocą których dokonywana jest ocena pracownicza?				

L.p.	Pytanie	Odpowiedź			Uwagi
		TAK	NIE		Uwagi
8	Czy jest Pan/Pani informowany przez bezpośredniego przełożonego o wynikach okresowej oceny Pana/Pani pracy?				
9	Czy istnieje dokument, w którym zostały ustalone wymagania w zakresie wiedzy, umiejętności i doświadczenia konieczne do wykonywania zadań na Pana/Pani stanowisku pracy (np. zakres obowiązków, opis stanowiska pracy)?				
10.	Czy posiada Pan/Pani aktualny zakres obowiązków i odpowiedzialności określony na piśmie lub inny dokument o takim charakterze?				
11.	Czy bezpośredni przełożeni w wystarczającym stopniu monitorują na bieżąco stan zaawansowania powierzonych pracownikom zadań?				
		TAK	NIE	NIE DOTYCZY	Uwagi
	Dyrektor				
	Główna Księgowa				
	Z-ca Głównej Księgowej				
12.	Czy zna Pani/Pan najważniejsze cele istnienia Centrum Usług Wspólnych?				
		TAK	NIE	TRUDNO OCENIĆ	Uwagi
13.	Czy w Pana/Pani komórce organizacyjnej zostały określone cele do osiągnięcia lub zadania do realizacji w bieżącym roku w innej formie niż regulamin organizacyjny (np. jako plan pracy, plan działalności itp.)?				
		TAK	NIE		Uwagi
14.	Czy cele i zadania Pana/Pani komórki organizacyjnej na bieżący rok mają określone mierniki, wskaźniki bądź inne kryteria, za pomocą których można sprawdzić czy cele i zadania zostały zrealizowane? – <i>należy odpowiedzieć tylko w przypadku, gdy odpowiedź na pytanie nr 13 brzmi TAK</i>				
15.	Czy ma Pan/i możliwość zgłaszania bezpośredniemu przełożonemu uwag i sugestii w zakresie usprawnienia wykonywanej pracy / zadań?				
		TAK	NIE	NIE DOTYCZY	Uwagi
	Dyrektorowi				
	Głównej Księgowej				
	Z-cy Głównej Księgowej				

L.p.	Pytanie	Odpowiedź			Uwagi
		TAK	NIE		Uwagi
16.	Czy w Pana/Pani komórce organizacyjnej w udokumentowany sposób identyfikuje się zagrożenia/ryzyka, które mogą przeszkodzić w realizacji celów i zadań komórki organizacyjnej (np. poprzez sporządzanie rejestru ryzyka lub innego dokumentu zawierającego zidentyfikowane zagrożenia/ryzyka)?				
17.	Czy w Pana/Pani komórce organizacyjnej podejmuje się wystarczające działania mające na celu ograniczenie zidentyfikowanych zagrożeń/ryzyk, w szczególności tych istotnych?				
18.	Czy posiada Pan/Pani bieżący dostęp do procedur/instrukcji obowiązujących w Centrum Usług Wspólnych (np. poprzez internet)?				
19.	Czy istniejące procedury w wystarczającym stopniu opisują zadania realizowane przez Pana/Panią?				
20.	Czy obowiązujące Pana/Panią procedury/instrukcje są aktualne, tzn. zgodne z obowiązującymi przepisami prawa i regulacjami wewnętrznymi (np. regulaminem organizacyjnym, innymi procedurami)?				
21.	Czy nadzór ze strony przełożonych zapewnia skuteczną realizację zadań?				
		TAK	NIE	NIE DOTYCZY	Uwagi
	Dyrektora				
	Główniej Księgowej				
	Z-cy Główniej Księgowej				
22.	Czy wie Pan/Pani jak postępować w przypadku wystąpienia sytuacji nadzwyczajnej np. pożaru, poważnej awarii?				
		TAK	NIE	TRUDNO OCENIĆ	Uwagi
23.	Czy w Pani/Pana komórce organizacyjnej są ustalone zasady zastępstw na Pana/Pani stanowisku pracy?				
		TAK	NIE	Uwagi	
24.	Czy Pani/Pana zdaniem w Centrum Usług Wspólnych funkcjonują wystarczające mechanizmy służące zapewnieniu				

L.p.	Pytanie	Odpowiedź		Uwagi
		TAK	NIE	Uwagi
	bezpieczeństwa danych i systemów informatycznych?			
25.	Czy ma Pan/i dostęp do wszystkich informacji i danych niezbędnych do realizacji powierzonych zadań?			
26.	Czy postawa osób na stanowiskach kierowniczych zachęca do sygnalizowania problemów i zagrożeń w realizacji zadań?			
	Dyrektora			
	Główniej Księgowej			
	Z-cy Główniej Księgowej			
27.	Czy w przypadku wystąpienia trudności w realizacji zadań zwraca się Pan/Pani w pierwszej kolejności do bezpośredniego przełożonego z prośbą o pomoc?			
	Dyrektora			
	Główniej Księgowej			
	Z-cy Główniej Księgowej			
28.	Czy Pan/Pani zdaniem istnieje sprawny przepływ informacji między pracownikami Centrum Usług Wspólnych?			
29.	Czy przełożeni, na co dzień zwracają wystarczającą uwagę na przestrzeganie przez pracowników obowiązujących w Centrum Usług Wspólnych zasad, procedur, instrukcji itp.?			
	Dyrektor			
	Główna Księgowa			
	Z-ca Główniej Księgowej			
30.	Czy zna Pani/Pan zasady kontaktów pracowników z podmiotami zewnętrznymi (np. wnioskodawcami, dostawcami, oferentami) oraz swoje uprawnienia i obowiązki w tym zakresie?			
31.	Czy znane są Pani/Panu zapisy wszystkich procedur i regulaminów Centrum Usług Wspólnych, a w szczególności procedur antymobbingowych?			

32.	<p>Czy podczas pracy w roku 2022 w Centrum Usług Wspólnych <i>spotkała/spotkał się Pani/Pan ze złym traktowaniem/była/był Pani/Pan źle traktowana/traktowany *</i></p> <p>zgodnie z art. art. 94³ § 2 ustawy z 26.6.1974 r. – Kodeks pracy</p> <p>§ 2. <i>Mobbing</i> oznacza działania lub zachowania dotyczące pracownika lub skierowane przeciwko pracownikowi, polegające na uporczywym i długotrwałym nękanii lub zastraszaniu pracownika, wywołujące u niego zaniżoną ocenę przydatności zawodowej, powodujące lub mające na celu poniżenie lub ośmieszenie pracownika, izolowanie go lub wyeliminowanie z zespołu współpracowników.</p> <p><i>*niepotrzebne skreślić</i></p>	Tak		Nie	
33	<p>Czy podane niżej sytuacje miały miejsce w stosunku do Pani/Pana?</p> <p>Izolowanie pracowników CUW</p> <p>Zastraszanie pracowników CUW</p> <p>Zlecanie zadań poniżej kwalifikacji i umiejętności pracownika</p> <p>Zlecanie pracownikom CUW zadań bezsensownych</p> <p>Ciągła krytyka, ośmieszanie wykonywanej pracy oraz życia osobistego , podważanie kompetencji zawodowych.</p> <p>Pozbawienie pracownika CUW premii, nie udzielenie urlopu lub jego skrócenie .</p> <p>Ignorowanie i lekceważone pracowników</p> <p>Tworzenie i rozpowszechnianie nieprawdziwych informacji dotyczących pracownika</p> <p>Agresja słowna obraźliwe uwagi , używanie wulgaryzmów, szydzenie, reagowanie krzykiem, aluzje w sposób bezosobowy</p>	TAK		NIE	
34.	<p>Jak ocenia Pani/Pan relacje i atmosferę panującą między wszystkimi pracownikami zatrudnionymi w Centrum Usług Wspólnych?</p>	Dobrze	Źle	Trudno ocenić	Uwagi
35.	<p>Jak ocenia Pani/Pan relacje i atmosferę panującą między pracownikami w pomieszczeniu, w którym Pani/Pan pracuje?</p>				

36.	Czy stosowana w Centrum Usług Wspólnych forma samooceny funkcjonowania kontroli zarządczej (za pomocą niniejszego kwestionariusza) Pani/Pana zdaniem jest wystarczająca?	Tak	Nie	Trudno ocenić	Uwagi