

ZARZĄDZENIE NR 41/2013
BURMISTRZA MIASTA-GMINY STRYKÓW

z dnia 23 maja 2013 r.

w sprawie organizacji i zasad funkcjonowania kontroli zarządczej

Na podstawie art. 69 ust. 1 pkt 2 i 3 ustawy z dnia 27 sierpnia 2009 r. o finansach publicznych (Dz. U. 2013 r., poz. 885 z późn. zm.¹⁾) zarządza się, co następuje:

§ 1. Wprowadzam Regulamin kontroli zarządczej określający organizację i zasady funkcjonowania kontroli zarządczej w Urzędzie Miasta-Gminy Stryków i w jednostkach organizacyjnych gminy, stanowiący załącznik nr 1 do niniejszego zarządzenia.

§ 2. Regulamin kontroli zarządczej został opracowany na podstawie standardów kontroli zarządczej dla sektora finansów publicznych zawartych w Komunikacie Nr 23 Ministra Finansów z dnia 16 grudnia 2009 r. w sprawie standardów kontroli zarządczej dla sektora finansów publicznych – (Dz.U. MF Nr 15, poz. 84) oraz Komunikatu nr 3 Ministra Finansów z dnia 16 lutego 2011 r. w sprawie szczegółowych wytycznych w zakresie samooceny kontroli zarządczej dla jednostek sektora finansów publicznych.

§ 3. Rejestr celów, ryzyka i reakcji na ryzyko stanowi załącznik nr 2 do zarządzenia. Ankiety samooceny stanowią załącznik nr 3 do zarządzenia. Wzór oświadczenia o stanie kontroli zarządczej stanowi załącznik nr 4 do zarządzenia.

§ 4. Zobowiązuje się wszystkich pracowników urzędu oraz kierowników podległych jednostek organizacyjnych gminy do zapoznania się z treścią niniejszego zarządzenia i zapewnienia jego realizacji.

§ 5. Traci moc Zarządzenie Nr 114/2011 Burmistrza Miasta-Gminy Stryków z dnia 20 grudnia 2011 r. w sprawie organizacji i zasad funkcjonowania kontroli zarządczej.

§ 6. Zarządzenie wchodzi w życie z dniem podpisania.

¹⁾Zm. poz. 938.

Regulamin kontroli zarządczej

§ 1. Kontrola zarządcza to ogół działań podejmowanych dla zapewnienia realizacji celów i zadań w sposób zgodny z prawem, efektywny, oszczędny i terminowy – opracowany w celu dostarczenia racjonalnego zapewnienia co do realizacji celów w następujących obszarach:

- 1) zgodności działalności z przepisami prawa oraz procedurami wewnętrznymi;
- 2) skuteczności i efektywności działania;
- 3) wiarygodności sprawozdań;
- 4) ochrony zasobów;
- 5) przestrzegania i promowania zasad etycznego postępowania;
- 6) efektywności i skuteczności przepływu informacji;
- 7) zarządzania ryzykiem.

§ 2. 1. Niniejszy regulamin określa:

- 1) cele i zadania kontroli zarządczej;
- 2) elementy systemu kontroli zarządczej.

2. Zakres zadań oraz struktura organizacyjna urzędu jest określona w Regulaminie organizacyjnym Urzędu Miasta-Gminy Stryków.

§ 3. 1. Dokumentację systemu kontroli zarządczej stanowią regulacje zewnętrzne i wewnętrzne, w tym w szczególności: procedury wewnętrzne, instrukcje, wytyczne, dokumenty określające zakres obowiązków, uprawnień i odpowiedzialności pracowników oraz inne dokumenty wewnętrzne.

2. Kontrola zarządcza prowadzona w Urzędzie Miasta-Gminy Stryków jest procesem ciągłym opartym o następujące standardy:

- 1) środowisko wewnętrzne;
- 2) cele i zarządzanie ryzykiem;
- 3) mechanizmy kontroli;
- 4) informację i komunikację;
- 5) monitorowanie i ocenę.

3. Podstawą do uzyskania zapewnienia o stanie kontroli zarządczej są wyniki monitorowania, samooceny systemu oraz przeprowadzonych kontroli i audytów.

4. Kontrolę zarządczą sprawowaną przez Burmistrza Miasta-Gminy Stryków stanowi także:

1) Kontrola instytucjonalna - realizowana przez osoby upoważnione do kontroli przez Burmistrza Miasta-Gminy Stryków;

2) Kontrola finansowa sprawowana na zasadach określonych w Regulaminie kontroli finansowej przyjętym odrębnym zarządzeniem Burmistrza Miasta-gminy Stryków;

3) Kontrola funkcjonalna sprawowana przez osoby znajdujące się na stanowiskach kierowniczych oraz urzędników wyznaczonych do realizacji powierzonych zadań.

§ 4. 1. Zapewnienie funkcjonowania adekwatnej, skutecznej i efektywnej kontroli zarządczej należy do obowiązków kierownika jednostki.

2. Obowiązek, o którym mowa w ust. 1, należy również do zadań:

1) pracowników zatrudnionych na stanowiskach kierowniczych oraz na innych stanowiskach biorących udział w realizacji określonych zadań, których obowiązki kontroli wynikają z zakresów czynności lub którzy zostali zobligowani do kontroli (kontrola funkcjonalna);

2) głównego księgowego (kontrola wstępna);

3) pracowników jednostki (samokontrola).

3. Do samokontroli zobowiązani są wszyscy pracownicy urzędu bez względu na zajmowane stanowisko i rodzaj wykonywanej pracy.

4. Samokontrola polega na kontroli prawidłowości wykonywania własnej pracy przez pracowników w oparciu o obowiązujące przepisy prawa i obowiązki wynikające z zakresu czynności służbowych.

5. W przypadku ujawnienia nieprawidłowości, pracownik dokonujący samokontroli jest zobowiązany podjąć niezbędne działania zmierzające do usunięcia nieprawidłowości oraz niezwłocznie powiadomić o nieprawidłowościach przełożonego.

6. Kontrola funkcjonalna wykonywania jest przez kierowników oraz pracowników, którzy zostali zobligowani do kontroli.

7. Kontrola instytucjonalna prowadzona jest przez osoby wskazane do kontroli na podstawie upoważnienia Burmistrza Miasta-Gminy Stryków.

§ 5. 1. Ocena badanego stanu faktycznego powinna odbywać się według kryteriów, do których zaliczyć można:

1) legalność, czyli zgodność z obowiązującymi przepisami ustawowymi i normami, zawartymi w obowiązujących w jednostce przepisach zewnętrznych i wewnętrznych;

2) gospodarność – ocena kontrolowanych zjawisk, procesów gospodarczych i finansowych z punktu widzenia racjonalności i efektywności podejmowanych decyzji;

3) celowość – zapewniająca eliminację działań niekorzystnych i zbędnych z punktu widzenia interesów jednostki, realizuje się przez sprawdzenie, czy środki finansowe zostały wydatkowane zgodnie z ustalonym przeznaczeniem;

4) zgodność dokumentacji ze stanem faktycznym – rzetelność, czyli gwarancja, że podejmowane działania są wykonywane wg najlepszej wiedzy i umiejętności;

5) jawność – w ramach której jednostka udostępnia materiały zgodnie z Ustawą o dostępie do informacji publicznej.

2. Postępowanie kontrolne winno odbywać się według następujących zasad:

1) zasady legalności postępowania – stanowiącej, że sama kontrola, jak i zakres przedmiotowy i podmiotowy, muszą być umocowane w przepisach prawa, a odnośnie kontroli zarządczej – dodatkowo w przepisach wewnętrznych jednostki;

2) zasady prawdy obiektywnej – zobowiązującej kontrolujących do dokonywania wszelkich ustaleń w pełnej zgodności ze stanem faktycznym oraz do ujmowania wyników kontroli w zgodności z rzeczywistym przebiegiem i charakterem badanych zdarzeń i zjawisk;

3) zasady kontrydiktoryjności – polegającej na możliwości przedstawienia przez kontrolowanego dowodów, wyjaśnień i argumentacji w badanej sprawie, obowiązku przyjęcia ich przez kontrolującego i ustosunkowania się do nich zabezpieczającej przed niepełnym badaniem i wyciągnięciem niewłaściwych wniosków.

3. Kontrola zarządcza może być prowadzona jako:

1) kompleksowa – polegająca na badaniu całokształtu działalności jednostki organizacyjnej oraz wszystkich operacji gospodarczych i odpowiadających im czynności, dokumentów i zapisów ewidencyjnych;

2) problemowa – polegająca na badaniu wybranego odcinka działalności lub wybranego zagadnienia;

3) sprawdzająca – polegająca na sprawdzeniu realizacji zaleceń pokontrolnych, wydanych w wyniku stwierdzonych nieprawidłowości i uchybień podczas kontroli;

4) doraźna – polegająca na badaniu, związanych z bieżącą działalnością jednostki wybranych operacji, czynności i odpowiadających im dokumentów.

4. Kontrola zarządcza sprawowana jest poprzez:

1) kontrolę wstępną – ma na celu zapobieganie powstaniu zjawisk odbiegających od przyjętych procedur. Przeprowadzana jest przed rozpoczęciem danego procesu, zanim zostaną wdrożone konkretne działania wywołujące skutki finansowe lub majątkowe. Ma na celu przeciwdziałanie podejmowaniu decyzji niezgodnych z prawem, winna zabezpieczać przed wystąpieniem zjawisk marnotrawstwa, niegospodarności lub nadużyć;

2) kontrolę bieżącą – przeprowadzana jest na każdym etapie danego procesu, celem wyeliminowania przed zakończeniem każdego etapu danego procesu, tych zjawisk, które mogą negatywnie wpłynąć na jego wynik końcowy. Kontrola bieżąca polega m. in. na sprawdzeniu operacji gospodarczej lub finansowej, określonej w dokumencie księgowym (faktura VAT, rachunek lub inny dokument rozliczeniowy), pod względem zgodności z prawem, gospodarności i pod względem formalno-rachunkowym;

3) kontrolę następną – polega na analizowaniu i badaniu uzyskanych efektów działania oraz porównaniu ich z założonymi celami. Obejmuje również sprawdzanie, czy dany proces przebiegał zgodnie z założeniami i w ustalonej kolejności, a także czy został objęty kontrolą wstępną i bieżącą oraz czy była ona skuteczna.

§ 6. 1. Urząd Miasta-Gminy Stryków oraz jednostki organizacyjne gminy podlegają kontroli:

- 1) kompleksowej, zgodnie z przeprowadzoną analizą ryzyka;
- 2) problemowej, w zakresie wybranego odcinka działalności;
- 3) sprawdzającej, stosownie do potrzeb;
- 4) doraźnej – zarządzanej przez Burmistrza.

§ 7. 1. Pracownicy urzędu są świadomi wartości etycznych do których zobowiązani są przy wykonywaniu powierzonych im zadań, prezentują i dbają o wysoki poziom osobistej i zawodowej uczciwości, ściśle przestrzegają wszystkich obowiązujących w urzędzie przepisów prawnych i procedur;

2. Proces rekrutacji zapewnia zatrudnienie najlepszego kandydata na dane stanowisko. Wymagania kwalifikacyjne stawiane przed kandydatami do pracy w urzędzie określone zostały przepisami Ustawy z 21 listopada 2008 r. o pracownikach samorządowych (Dz.U. z 2008 r. Nr 223, poz. 1458 z późn. zm.) oraz Rozporządzenia Rady Ministrów z dnia 18 marca 2009 r. w sprawie wynagradzania pracowników samorządowych (Dz.U. z 2009 r. Nr 50, poz. 398 z późn. zm.)

3. Kierownik jednostki zapewnia rozwój kompetencji zawodowych pracowników jednostki.

4. Pracownicy urzędu podlegają ocenie okresowej na zasadach określonych w regulaminie ocen okresowych, przyjętym odrębnym zarządzeniem Burmistrza.

§ 8. Misją Urzędu Miasta-Gminy Stryków jest zapewnienie należytego, sprawnego i fachowego realizowania przez urząd zadań własnych gminy, zleconych i powierzonych gminie oraz tworzenie warunków dla rozwoju gminy i jej mieszkańców.

§ 9. 1. Cele są określane w rocznej perspektywie.

2. Propozycję celów do realizacji w kolejnym roku kalendarzowym w Urzędzie zgłaszają:

- 1) Skarbnik Gminy – główny księgowy budżetu gminy;
- 2) Sekretarz Gminy;
- 3) Zastępca Burmistrza;
- 4) naczelnicy wydziałów.

3. Propozycje celów, o których mowa w ust. 2, należy składać w terminie do 1 października Sekretarzowi Gminy, zgodnie z niżej określonym wzorem:

Cel do realizacji	Zidentyfikowane ryzyko	Prawdopodobieństwo wystąpienia ryzyka	Możliwe skutki wystąpienia ryzyka	Reakcja na ryzyko
Przygotowanie zmiany planu miejscowego	utrata specjalisty z zakresu zagospodarowania	wysokie	utrata możliwości przygotowania projektu uchwały w zakładanym	zastosowanie środków motywacyjnych o charakterze

	przestrzennego		czasie	finansowym
Modernizacja wyposażenia komputerowego komórki kontroli wewnętrznej	brak	-	-	-

4. Spośród przedstawionych w trybie określonym w ust. 3 propozycji celów, Burmistrz wybiera cele do realizacji w roku następnym.

5. Burmistrz, może przyjmować do realizacji własne cele.

§ 10. 1. Odpowiedzialność za zarządzanie ryzykiem ponosi Burmistrz oraz osoby podejmujące decyzje wynikające z zakresu obowiązków lub posiadanego pełnomocnictwa.

2. Zarządzanie ryzykiem odbywa się poprzez:

- 1) identyfikację ryzyka;
- 2) monitorowanie realizacji zadań;
- 3) analizę ryzyka i podejmowanie działań zaradczych.

§ 11. 1. Identyfikacji ryzyka w odniesieniu do celów oraz zadań urzędu i gminy dokonuje się raz w roku w terminie ustalonym przez Burmistrza odrębnym zarządzeniem.

2. W przypadku istotnej zmiany warunków, w których funkcjonuje gmina, należy dokonać ponownej identyfikacji ryzyka w odniesieniu do celów i zadań.

3. Identyfikacji ryzyka dokonują pracownicy urzędu wyznaczeni przez Burmistrza.

4. W celu identyfikacji ryzyka zespół bierze pod uwagę wyniki przeprowadzonych audytów i kontroli oraz wszelkie informacje mające znaczenie dla funkcjonowania urzędu.

§ 12. 1. Zidentyfikowane ryzyko jest poddawane analizie pod kątem poziomu jego zagrożenia dla realizacji celów. Ustala się skalę poziomu ryzyka w Urzędzie:

- 1) 5 – bardzo wysoki poziom ryzyka;
- 2) 4 – wysoki poziom ryzyka;
- 3) 3 – średni poziom ryzyka;
- 4) 2 – niski poziom ryzyka;
- 5) 1 – brak ryzyka.

2. W odniesieniu do ryzyka zidentyfikowanego dla celu lub zadania na poziomie 5 lub 4 ustala się sposób reakcji.

3. Przewiduje się cztery możliwe rodzaje reakcji:

- 1) tolerowanie;
- 2) przeniesienie;
- 3) wycofanie się;
- 4) działanie.

4. W odniesieniu do ryzyka, dla którego reakcja została określona jako działanie, pracownicy, wyznaczeni w trybie określonym w § 11 ust. 3, określają sposób działania pozwalający na wyeliminowanie ryzyka lub zmniejszenie go do poziomu niestanowiącego zagrożenia dla realizacji celów lub zadań.

§ 13. Cele, zidentyfikowane ryzyko oraz opisy sposobów reakcji na ryzyko wpisuje się w rejestrze celów i ryzyk, stanowiącym załącznik nr 2 do zarządzenia, zgodnie z procedurą wyznaczania celów, ustalania ryzyka i określania reakcji na ryzyko, opisaną w §§ 9-12.

§ 14. 1. Dostęp do zasobów finansowych, materialnych i informacyjnych jednostki mają wyłącznie upoważnione osoby. Zostali wyznaczeni pracownicy odpowiedzialni za zapewnienie ochrony i właściwego wykorzystania zasobów jednostki. Prowadzone są okresowe porównania rzeczywistego stanu zasobów z zapisami w rejestrach (księgach).

2. Wszelkie operacje finansowe i gospodarcze, a także inne znaczące zdarzenia związane z pozyskiwaniem i wydatkowaniem środków publicznych mają swoje odzwierciedlenie w dokumentacji. Dokumentacja jest kompletna i umożliwia dokładne prześledzenie każdej operacji finansowej, gospodarczej lub zdarzenia od samego początku, w trakcie ich trwania oraz po ich zakończeniu. Operacje finansowe, gospodarcze i inne zdarzenia są bez zbędnej zwłoki rejestrowane i prawidłowo klasyfikowane, zgodnie z aktami prawnymi oraz przepisami zewnętrznymi i wewnętrznymi w zakresie dokumentacji polityki rachunkowości i instrukcją obiegu i kontroli dokumentów finansowych.

§ 15. 1. W Urzędzie przeprowadzane jest monitorowanie stanu kontroli.

2. Monitorowanie polega na zgłaszaniu kierownikowi urzędu uwag dotyczących funkcjonowania procedur kontroli i zaobserwowanych nieprawidłowości, dotyczących w szczególności występowaniem nieprawidłowości finansowych, sytuacji nagannych etycznie, itp.

3. Monitorowanie przeprowadza każdy pracownik urzędu.

§ 16. 1. Raz w roku dokonywana jest samoocena kontroli zarządczej.

2. Termin przeprowadzenia samooceny wyznacza kierownik urzędu.

3. Samoocena dokonywana jest za pomocą ankiet stanowiących załącznik nr 3 do zarządzenia.

4. Samoocena stanowi źródło oświadczenia o stanie kontroli zarządczej.

5. Oświadczenia o stanie kontroli zarządczej składają kierownicy jednostek organizacyjnych gminy.

6. Wzór oświadczenia o stanie kontroli zarządczej, stanowi załącznik nr 4 do zarządzenia.

Załącznik Nr 2 do Zarządzenia Nr 41/2013

Burmistrza Miasta-Gminy Stryków

z dnia 23 maja 2013 r.

Rejestr celów, ryzyk i reakcji na ryzyko

Lp.	Cel do realizacji	Zidentyfikowane ryzyko	Prawdopodobieństwo wystąpienia ryzyka	Możliwe skutko wystąpienia ryzyka	Reakcja na ryzyko

Ankiety samooceny kontroli zarządczej

Ankieta do samooceny kontroli zarządczej – kierownictwo (kierownicy komórek organizacyjnych)

Lp.	Pytanie	Tak	Nie	Uwagi
1	Czy pracownicy są informowani o zasadach etycznego postępowania?			
2	Czy Pani/Pan wie, jak należy się zachować, w przypadku gdy będzie Pani/Pan świadkiem poważnych naruszeń zasad etycznych obowiązujących w [jednostce]?			
3	Czy bierze Pani/Pan udział w szkoleniach w wystarczającym stopniu, aby skutecznie realizować powierzone zadania?			
4	Czy w Pani/Pana komórce organizacyjnej zostały pisemnie ustalone wymagania w zakresie wiedzy, umiejętności i doświadczenia konieczne do wykonywania zadań na poszczególnych stanowiskach pracy (np. zakresy obowiązków, opisy stanowisk pracy)?			
5	Czy dokonuje Pani/Pan okresowej oceny pracy swoich pracowników?			
6	Czy pracownicy zostali zapoznani z kryteriami, za pomocą których dokonuje Pani/Pan oceny wykonywania przez nich zadań?			
7	Czy pracownicy mają zapewniony w wystarczającym stopniu dostęp do szkoleń niezbędnych na zajmowanych przez nich stanowiskach pracy?			
8	Czy pracownicy posiadają wiedzę i umiejętności konieczne do skutecznego realizowania przez nich zadań?			
9	Czy istniejące w [jednostce] procedury zatrudniania prowadzą do zatrudniania osób, które posiadają pożądane na danym stanowisku pracy wiedzę i umiejętności?			
10	Czy struktura organizacyjna Pani/Pana komórki organizacyjnej jest dostosowana do aktualnych jej celów i zadań?			
11	Czy struktura organizacyjna komórki jest okresowo analizowana i w miarę potrzeb aktualizowana?			
12	Czy w Pani/Pana komórce zatrudniona jest odpowiednia liczba pracowników, w tym osób zarządzających, w odniesieniu do celów i zadań komórki?			
13	Czy przekazanie zadań i obowiązków pracownikom następuje zawsze w drodze pisemnej?			
14	Czy uprawnienia do podejmowania decyzji, zwłaszcza tych o bieżącym charakterze, są delegowane na niższe szczeble komórki?			
15	Czy został określony ogólny cel istnienia [jednostki], np. w postaci misji (poza statutem lub ustawą powołującą jednostkę)?			
16	Czy w [jednostce] zostały określone cele do osiągnięcia lub zadania do realizacji w bieżącym roku w innej formie niż regulamin organizacyjny czy statut (np. jako plan pracy, plan działalności itp.)?			
17	Czy cele i zadania [jednostki] na bieżący rok mają określone mierniki, wskaźniki bądź inne kryteria, za pomocą których można sprawdzić czy cele i zadania zostały zrealizowane?			
18	Czy Pani/Pan wyznacza cele do osiągnięcia i zadania do zrealizowania przez pracowników w bieżącym roku?			
19	Czy na bieżąco monitoruje Pani/Pan stan zaawansowania powierzonych pracownikom zadań?			
20	Czy przygotowuje Pani/Pan okresowe informacje nt. stopnia realizacji powierzonych do wykonania zadań?			
21	Czy w Pani/Pana komórce organizacyjnej w udokumentowany sposób identyfikuje się zagrożenia/ryzyka, które mogą przeszkodzić w realizacji celów i zadań komórki (np. poprzez sporządzanie rejestru ryzyka lub innego dokumentu zawierającego zidentyfikowane zagrożenia/ryzyka)?			
22	Czy w przypadku każdego ryzyka został określony poziom ryzyka, jaki można zaakceptować?			
23	Czy wśród zidentyfikowanych zagrożeń/ryzyk wskazuje się zagrożenia/ryzyka istotne, które w znaczący sposób mogą przeszkodzić w realizacji celów i zadań?			
24	Czy w stosunku do każdego istotnego ryzyka został określony sposób radzenia sobie z tym ryzykiem (reakcja na ryzyko)?			
25	Czy pracownicy w Pani/Pana komórce organizacyjnej mają bieżący dostęp do procedur/instrukcji obowiązujących w [jednostce] (np. poprzez intranet)?			
26	Czy w [jednostce] zostały zapewnione mechanizmy służące utrzymaniu ciągłości działalności na wypadek awarii (np. pożaru, powodzi, poważnej awarii)?			

27	Czy Pani/Pana zdaniem istnieje sprawny przepływ informacji wewnątrz Pani/Pana komórki organizacyjnej?			
28	Czy Pani/Pana zdaniem istnieje sprawny przepływ informacji pomiędzy poszczególnymi komórkami organizacyjnymi w [jednostce]?			
29	Czy w [jednostce] funkcjonuje efektywny system wymiany ważnych informacji z podmiotami zewnętrznymi (np. z innymi urzędami, dostawcami, klientami) mającymi wpływ na osiągnięcie celów i realizację zadań Pani/Pana komórki organizacyjnej?			
30	Czy Pani/Pana komórka organizacyjna utrzymuje dobre kontakty z podmiotami zewnętrznymi, które mają wpływ na realizację jej zadań (np. z innymi urzędami, dostawcami, klientami)?			
31	Czy pracownicy w Pani/Pana komórce organizacyjnej zostali poinformowani o zasadach w kontaktach z podmiotami zewnętrznymi (np. wnioskodawcami, dostawcami, oferentami)?			
32	Czy pracownicy są zachęceni do sygnalizowania problemów i zagrożeń w realizacji zadań?			
33	Czy praca audytu wewnętrznego przyczynia się, Pani/Pana zdaniem, do lepszego funkcjonowania [jednostki]?			

Ankieta do samooceny kontroli zarządczej – pracownicy

Lp.	Pytanie	Tak	Nie	Uwagi
1	Czy Pani/Pan wie, jakie zachowania pracowników uznawane są w [jednostce] za nieetyczne?			
2	Czy Pani/Pan wie, jak należy się zachować w przypadku, gdy będzie Pani/Pan świadkiem poważnych naruszeń zasad etycznych obowiązujących w [jednostce]?			
3	Czy Pani/Pana zdaniem, osoby na stanowiskach kierowniczych przestrzegają i promują własną postawą i decyzjami etyczne postępowanie?			
4	Czy bierze Pani/Pan udział w szkoleniach w wystarczającym stopniu, aby skutecznie realizować powierzone zadania?			
5	Czy szkolenia, w których Pani/Pan uczestniczył były przydatne na zajmowanym stanowisku?			
6	Czy jest Pani/Pan informowany przez bezpośredniego przełożonego o wynikach okresowej oceny Pani/Pana pracy?			
7	Czy istnieje dokument, w którym zostały ustalone wymagania w zakresie wiedzy, umiejętności i doświadczenia konieczne do wykonywania zadań na Pani/Pana stanowisku pracy (np. zakres obowiązków, opis stanowiska pracy)?			
8	Czy posiada Pani/Pan aktualny zakres obowiązków określony na piśmie lub inny dokument o takim charakterze?			
9	Czy są Pani/Panu znane kryteria, za pomocą których oceniane jest wykonywanie Pani/Pana zadań?			
10	Czy bezpośredni przełożeni w wystarczającym stopniu monitorują na bieżąco stan zaawansowania powierzonych pracownikom zadań?			
11	Czy zna Pani/Pan najważniejsze cele istnienia [jednostki] ?			
12	Czy w Pani/Pana 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.)?			
13	Czy cele i zadania Pani/Pana komórki organizacyjnej na bieżący rok mają określone mierniki, wskaźniki bądź inne kryteria, za pomocą których można sprawdzić czy cele i zadania zostały zrealizowane?			
14	Czy w Pani/Pana komórce organizacyjnej w udokumentowany sposób identyfikuje się zagrożenia/ryzyka, które mogą przeszkodzić w realizacji celów i zadań komórki (np. poprzez sporządzanie rejestru ryzyka lub innego dokumentu zawierającego zidentyfikowane zagrożenia/ryzyka)?			
15	Czy wśród zidentyfikowanych zagrożeń/ryzyka wskazuje się zagrożenia/ryzyko istotne, które w znaczący sposób mogą przeszkodzić w realizacji celów i zadań?			
16	Czy w Pani/Pana komórce organizacyjnej podejmuje się wystarczające działania mające na celu ograniczenie zidentyfikowanych zagrożeń/ryzyka, w szczególności tych istotnych?			
17	Czy posiada Pani/Pan bieżący dostęp do procedur/instrukcji obowiązujących w [jednostce] (np. poprzez intranet)?			
18	Czy w wystarczającym stopniu sposób realizacji zadań w Pani/Pana komórce organizacyjnej jest określony w pisemnych procedurach/instrukcjach?			
19	Czy obowiązujące Panią/Pana procedury/instrukcje są aktualne, tzn. zgodne z obowiązującymi przepisami prawa i regulacjami wewnętrznymi (np. regulaminem organizacyjnym, innymi procedurami)?			
20	Czy nadzór ze strony przełożonych zapewnia skuteczną realizację zadań?			
21	Czy wie Pani/Pan jak postępować w przypadku wystąpienia sytuacji nadzwyczajnej np. pożaru, powodzi, poważnej awarii?			
22	Czy dokumenty/materiały/zasoby informatyczne, z których korzysta Pani/Pan w swojej pracy są Pani/Pana zdaniem odpowiednio chronione przed utratą lub zniszczeniem?			
23	Czy ma Pani/Pan dostęp do wszystkich informacji i danych niezbędnych do realizacji swoich zadań?			
24	Czy postawa osób na stanowiskach kierowniczych zachęca pracowników do sygnalizowania problemów			

	i zagrożeń w realizacji zadań?			
25	Czy w przypadku wystąpienia trudności w realizacji zadań zwraca się Pani/Pan w pierwszej kolejności do bezpośredniego z prośbą o pomoc?			
26	Czy Pani/Pana zdaniem istnieje sprawny przepływ informacji wewnątrz Pani/Pana komórki organizacyjnej?			
27	Czy Pani/Pana zdaniem istnieje sprawny przepływ informacji pomiędzy poszczególnymi komórkami organizacyjnymi w [jednostce]?			
28	Czy zna Pani/Pan zasady kontaktów pracowników [jednostki] z podmiotami zewnętrznymi (np. wnioskodawcami, dostawcami, oferentami) i swoje uprawnienia w tym zakresie?			
29	Czy Pani/Pana komórka organizacyjna utrzymuje dobre kontakty z podmiotami zewnętrznymi, które mają wpływ na realizację jej zadań (np. z innymi urzędami, dostawcami, klientami)?			
30	Czy przełożeni na co dzień zwracają wystarczającą uwagę na przestrzeganie przez pracowników obowiązujących w [jednostce] zasad, procedur, instrukcji itp.?			

Załącznik Nr 4 do Zarządzenia Nr 41/2013

Burmistrza Miasta-Gminy Stryków

z dnia 23 maja 2013 r.

Oświadczenie o stanie kontroli zarządczej

Ja, niżej podpisany
(imię i nazwisko)
jako kierownik jednostki
(podać nazwę)

oświadczam, iż:

- zasoby przydzielone do realizacji zadań jednostki w roku zostały wykorzystane w zamierzonych celach i zgodnie z zasadą dobrego zarządzania finansowego,

- w jednostce dokonano identyfikacji ryzyka w odniesieniu do celów i zadań na rok,

- w jednostce są ustanowione procedury wewnętrzne zapewniające realizację operacji gospodarczych zgodnie z prawem, w sposób oszczędny, efektywny, skuteczny, terminowy oraz w zgodzie z zasadami etycznego postępowania.

Powyższe oświadczenie opiera się na mojej ocenie oraz informacjach, które pochodzą z:

- samooceny pracy audytu wewnętrznego, *)¹⁾

- instytucjonalnej kontroli wewnętrznej, *)

- wyników kontroli zewnętrznych. *)

Oświadczam, iż nie posiadam informacji, które nie zostały umieszczone w sprawozdaniu, a które mogłyby negatywnie wpływać na obraz sytuacji jednostki.

.....
(podpis i pieczęć)

*) niepotrzebne skreślić

¹⁾ Brak treści przypisu