Powiatowy Dzienny Dom SaŃopomoey
-0środek Rehabilitacyjno•Kulturahy
"18-500 Drawsko Pom., ul. B. Chrobrego 4
tel./fax: 94 94 363 06 05
253-03-35-293, NIP: REGON 321536019

Drawsko Pomorskie, dnia 15.01.2021 r.

# RAPORT

## Dotyczy funkcionowania w Powiatowym Dziennym Domu Samopomocy-Ośrodka Rehabilitacyino- Kulturalnego w Drawsku pomorskim systemu kontroli zarządczei za 2020 rok.

Raport sporządzono na podstawie identyfikacji ryzyka w jednostce oraz przeprowadzonych badań ankietowych w zakresie dokonania samooceny systemu kontroli zarządczej przez pracowników PDDS-OR-K w Drawsku Pomorskim.

### 1. Cel przeprowadzonej samooceny

Samoocena kontroli zarządczej, to proces, w którym dokonywana jest ocena funkcjonowania kontroli zarządczej przez pracowników jednostki. Celem samooceny kontroli zarządczej przeprowadzonej w Powiatowym Dziennym Domu Samopomocy — Ośrodku Rehabilitacyjno — Kulturalnym w Drawsku Pomorskim było zbadanie obszarów działalności, które służą realizacji kluczowych celów jednostki. Narzędzie to w stosunkowo krótkim czasie daje ogólny obraz funkcjonowania kontroli zarządczej w jednostce.

Celem samooceny jest:

— sprawdzenie jednostki w odniesieniu do pewnych wymogów, —

doskonalenie procesów zachodzących w jednostce,

— wdrażanie nowych standardów funkcjonowania jednostki.

### 2. Samoocena kontroli zarządczej w Powiatowym Dziennym Domu Samopomocy — Ośrodku Rehabilitacyjno — Kulturalnym w Drawsku Pomorskim przebiegała w 3 etapach:

etap pierwszy — wyznaczenie czasu przeprowadzenia samooceny (za 2020 r.),

etap drugi — przeprowadzenie samooceny, etap trzeci — analiza i udokumentowanie wyników

Termin samooceny dotyczy 2020 roku.

Samoocenę dokonano na podstawie badania ankietowego przeprowadzonego w styczniu 2021 roku. Kwestionariusz skierowany został do 15 pracowników PDDS-OR-K w Drawsku Pomorskim. Przed przystąpieniem do wypełniania ankiety Kierownik PDDS-OR-K w Drawsku

Pomorskim przeprowadził szkolenie w zakresie prawidłowego wypełniania ankiet. Wszystkich pracowników biorących udział w samoocenie poproszono o udzielenie rzetelnych i zgodnych z prawdą odpowiedzi. Respondenci zostali poinformowani o anonimowości ankiety, a także o możliwości elektronicznego wypełnienia kwestionariuszy. Ankieta zawierała 31 pytań, na które odpowiedziało 15 pracowników (w ubiegłym roku 13 pracowników). Pytania zawarte w ankiecie były zróżnicowane i obejmowały swoim zakresem wszystkie standardy kontroli zarządczej tj :

A. Środowisko wewnętrzne — obejmujące m.in. ocenę zasad etycznych obowiązujących w jednostce, ocenę postawy etycznej kierownictwa, kompetencje zawodowe (ocenę skuteczności i ilości szkoleń, ocenę wiedzy i umiejętności pracowników).
B. Cele i zarządzanie ryzykiem — obejmujące m.in. określenie celów i zadań, ocenę monitorowania zadań powierzonych pracownikom, identyfikację ryzyk/zagrożeń w danej komórce organizacyjnej,
C. Mechanizmy kontroli obejmujące m.in. dokumentowanie systemu kontroli zarządczej (ocenę dostępu do procedur i instrukcji w jednostce), ocenę nadzoru kierownictwa pod kątem skuteczności realizacji zadań, ocenę ochrony zasobów jednostki, ocenę aktualizacji procedur i instrukcji,
D. Informacja i Komunikacja tj. ocena wymiany informacji wewnętrznej i zewnętrznej,
E. Monitorowanie i ocena obejmuje monitorowanie poszczególnych elementów systemu kontroli zarządczej, samoocenę systemu kontroli zarządczej.

3. Wnioski z samooceny kontroli zarządczej w Powiatowym Dziennym Domu Samopomocy — Ośrodku Rehabilitacyjno — Kulturalnym w Drawsku Pomorskim Z przeprowadzonego badania ankietowego wśród pracowników wynika m.in.:

Na ogólną liczbę 31 pytań w ankiecie na 21 pytania ankietowani odpowiedzieli TAK, na 4 pytania NIE, na 7 pytań TRUDNO OCENIĆ.

I. 100 % respondentów: znane są zachowania uważane za nieetyczne obowiązujące w pracy w PDDS-OR-K•,
II. 100% ankietowanych wie jak należy zachować się będąc świadkiem poważnych naruszeń zasad etyki obowiązujących w PDDS-OR-K;
111.100 % - respondentów uważa ,że osoba na stanowisku kierowniczym przestrzega i promuje własną postawą i decyzjami etyczne postępowanie;
IV. 87% - ankietowanych jest zdania ,że udział w szkoleniach skutecznie pozwala na realizację powierzonych zadań.
V. 93% ankietowanych uważa, że organizowane szkolenia były przydatne na zajmowanych stanowiskach.

VI. 100% respondentów jest zdania, że została poinformowana, przez bezpośredniego przełożonego o wyniku okresowej oceny ich pracy.

VII. 100 % ankietowanych wie o dokumentach ,w których ustalono wymagania z zakresu czynności i opisu stanowiska pracy.

VIII. 100% ankietowanych posiada aktualny zakres obowiązków.

IX. 87 % znane są kryteria, za pomocą których oceniane jest wykonywanie przez nich pracy.

X. 100 % twierdzi, iż podejmuje się wystarczające działania mające na celu ograniczenie zidentyfikowanych zagrożeń i ryzyk.

XI. 93% zna najważniejsze cele istnienia PDDS i twierdzi, że komórce organizacyjnej zostały określone cele do osiągnięcia lub zadania do realizacji w bieżącym roku w innej formie niż regulamin organizacyjny, a cele i mierniki na bieżący rok mają określone mierniki

XII. 100% respondentów odpowiedziało, że w PDDS-OR-K w udokumentowany sposób identyfikuje się ryzyka, wskazuje się istotne ryzyka, podejmowane są działania mające na celu ograniczenie wystąpienia ryzyka, pracownicy mają bieżący dostęp do procedur i instrukcji w jednostce, a procedury te wyczerpująco opisują realizowane zadania i są aktualne.

XIII. 100% ankietowanych uważa, ze nadzór ze strony przełożonego zapewnia skuteczną realizację zadań.

XIV. 100% pracowników wie, jak postępować w przypadku vstąpienia sytuacji nadzwyczajnej.

XV. 100% wie o ustalonych zasadach zastępstw na czas swojej nieobecności w pracy.

XVI. 100 % pracowników uważa, że dokumenty z których korzysta są odpowiednio chronione i ma dostęp do wszystkich informacji i danych niezbędnych do realizacji powierzonych mu zadań

XVII. 100% ankietowanych osób uważa, że postawa osoby na stanowisku kierowniczym zachęca pracowników do sygnalizowania problemów i zagrożeń w realizacji zadań, a w przypadku wystąpienia trudności w realizacji zadań w pierwszej kolejności zwraca się do bezpośredniego przełożonego (kierownika) o pomoc.

XVIII. 87% ankietowanych uważa, że istnieje sprawny przepływ informacji wewnątrz PDDS. Natomiast mniej osób tj. 73 % uważa, że istnieje sprawny przepływ informacji pomiędzy jednostkami organizacyjnymi.

XIX. 60 % badanych zna zasady kontaktów z podmiotami zewnętrznymi.

XX. 100 % pracowników utrzymuje efektywne kontakty z podmiotami zewnętrznymi.

XXI. Wszyscy pracownicy stwierdzili, że przełożona na co dzień zwraca wystarczającą uwagę na przestrzeganie przez pracowników obowiązujących w PDDS-OR-K zasad, procedur i instrukcji.

## 4. Wnioski końcowe z samooceny kontroli zarządczej w Powiatowym Dziennym Domu Samopomocy — Ośrodku Rehabilitacyjno — Kulturalnym w Drawsku Pomorskim.

Uzyskane dane pozwalają stwierdzić, że jednostka w sposób prawidłowy. A w stosunku do raportu za 2019 r. zauważono znaczną poprawę w zakresie funkcjonowania jednostki. Widoczne jest: przestrzeganie i promowanie zachowań etycznych; znajomość najważniejszych celów istnienia jednostki; przestrzeganie obowiązujących zasad, procedur i instrukcji; sprawny przepływ informacji wewnątrz komórki organizacyjnej; bieżący dostęp pracowników do wszelkich instrukcji, procedur i zarządzeń, które są aktualne i zgodne z obowiązującymi przepisami prawa. Ponadto postawa dyrektora zachęca pracowników do sygnalizowania problemów i zagrożeń w realizacji zadań komórki organizacyjnej, co wpływa korzystanie na szybsze rozwiązanie danej sprawy.

Wyniki samooceny wskazują, że wdrożono odpowiednie działania naprawcze zawarte w raporcie z 2019 r., ponieważ we wszystkich obszarach zauważalny jest wzrost w % pozytywnych odpowiedzi. Tylko na 4 pytania odpowiedziano NIE. Należy zauważyć, że wyeliminowano kwestię braku znajomości kryteriów dotyczących wyników okresowej oceny pracowników, ulepszono system zastępstw pracowników. Na uwagę zasługuje fakt, że 100% pracowników uważa, że postawa kierownika zachęca ich do sygnalizowania problemów i zagrożeń występujących w PDDS i w pierwszej kolejności informują kierownika o ewentualnych zagrożeniach, w opinii wszystkich pracowników kierownik zwraca wystarczającą uwagę na przestrzeganie przez nich zasad, procedur czy instrukcji. Taki wynik oceny może świadczyć, że pracownicy jednostki mają pozytywne relacje z przełożonym, który reaguje w sposób profesjonalny na sytuacje występujące w jednostce.

Wyniki ankiety pokazały, że wymaga poprawa obszaru takiego jak:

- wdrożeniu zakresu szkoleń, które pozwolą w wystarczającym stopniu na realizację powierzonych zadań. Powodem takiego wyniku może być fakt wystąpienia w kraju i na świecie pandemii koronawirusa. W związku z zaistniałą sytuacją wszelkie szkolenia zewnętrzne odbywały się w formie online, co budziło dyskomfort i nie przynosiło satysfakcjonujących rezultatów.
- usprawnienie przepływu informacji pomiędzy poszczególnymi komórkami organizacyjnymi w PDDS-OR-K w Drawsku Pomorskim i Filią w Złocieńcu oraz

usystematyzować wiedze z zakresu kontaktów pracowników PDDS z podmiotami zewnętrznymi.

Z przeprowadzonej samooceny wynikają następujące korzyści:

1) bezpośrednie zaangażowanie pracowników w ocenę jednostki,

2) zwiększenie poziomu wiedzy wśród pracowników i kierownictwa jednostki,

3) zwiększenie odpowiedzialności za podejmowane decyzje i działania,

5) dostrzeżenie słabych stron systemu kontroli zarządczej i możliwość ich korekty,

6) dostrzeżenie mocnych stron systemu kontroli zarządczej i możliwość ich wykorzystania.

Reasumując wyniki ankiety do samooceny kontroli zarządczej należy stwierdzić, że zaangażowanie wszystkich pracowników w tworzenie systemu kontroli zarządczej, zwiększenie poziomu wiedzy w tym zakresie, a także świadomości pracowników, że wspólnie tworzą system kontroli zarządczej przekłada się w znaczący sposób na prawidłowe, bezpieczne i efektywne funkcjonowanie jednostki w której pracują.

Kierownik
Powiatowego Dziennego Domu
Samopomocy-Ośrodka Rehabilitacyjno-Kulturalnego
w Drawsku Pomorskim
Joanna Orzepowska