

ZARZĄDZENIE NR OA.0050.81.2023
BURMISTRZA MIASTA KOŁA
z dnia 29 sierpnia 2023 r.

zmieniające zarządzenie Nr OA.0050.217.2017 Burmistrza Miasta Koła z dnia 21 grudnia 2017r.
zmieniające zarządzenie Nr OA. 0050.132.2016 Burmistrza Miasta Koła z dnia 27 września
2016r. w sprawie wprowadzenia systemu Kontroli Zarządczej w Urzędzie Miejskim w Kole

Na podstawie art. 33 ust. 3 i ust. 5 ustawy z dnia 8 marca 1990 r. o samorządzie gminnym (Dz. U. z 2023 r. poz. 40 i 572), art. 69 ust. 1 pkt 2 ustawy z dnia 27 sierpnia 2009 r. o finansach publicznych (Dz. U. z 2023 r. poz. 1270, 1273, 1407 i 1641), Komunikatu Nr 23 Ministra Finansów z dn. 16 grudnia 2009 r. w sprawie standardów kontroli zarządczej dla sektora finansów publicznych (Dz. Urz. Min. Fin. Nr 15 poz. 84), Komunikatu Nr 3 Ministra Finansów z dnia 16 lutego 2011 r. w sprawie szczegółowych wytycznych w zakresie samooceny kontroli zarządczej dla sektora finansów publicznych (Dz. Urz. Min. Fin. Nr 2 poz. 11), Komunikatu Nr 6 Ministra Finansów z dnia 6 grudnia 2012 r. w sprawie szczegółowych wytycznych dla sektora finansów publicznych w zakresie planowania i zarządzania ryzykiem (Dz. Urz. Min. Fin. z dnia 18 grudnia 2012r. poz. 56) zarządzam, co następuje:

§ 1. W zarządzeniu Nr OA.0050.217.2017 Burmistrza Miasta Koła z dnia 21 grudnia 2017 r. zmieniającym zarządzenie Nr OA.0050.132.2016 Burmistrza Miasta Koła z dnia 27 września 2016 r. w sprawie wprowadzenia systemu Kontroli Zarządczej w Urzędzie Miejskim w Kole wprowadza się następujące zmiany:

- 1) załącznik nr 3 otrzymuje brzmienie określone w załączniku nr 1 do niniejszego zarządzenia,
- 2) załącznik nr 4 otrzymuje brzmienie określone w załączniku nr 2 do niniejszego zarządzenia.

§ 2. Wykonanie zarządzenia powierza się pracownikowi zatrudnionemu w Urzędzie Miejskim w Kole na Stanowisku ds. kontroli.

§ 3. Zarządzenie wchodzi w życie z dniem podpisania.

BURMISTRZ

Krzysztof Witkowski

RADCA PRAWNY
dr Błażej Sarnowski
KN-3017

ANKIETA DO SAMOOCENY KONTROLI ZARZĄDCZEJ
(wypełniają kierownicy komórek organizacyjnych Urzędu Miejskiego w Kole)

A. ŚRODOWISKO WEWNĘTRZNE

1. Czy Pana/Pani zdaniem są potrzebne dodatkowe działania mające na celu skuteczne promowanie i przestrzeganie wartości etycznych w Urzędzie?
 Tak
 Nie
 Nie wiem
2. Jakie działania, mogą zostać podjęte w celu skutecznego promowania i przestrzegania wartości etycznych w Pana/Pani jednostce? (opcjonalnie)
.....
.....
.....
3. Czy pracownicy aktywnie sygnalizują Panu/Pani chęć udziału w szkoleniach lub wyrażają potrzebę rozwoju kompetencji zawodowych?
 Tak, pracownicy aktywnie sygnalizują swoje potrzeby w tej kwestii
 Tak, ale nie wszyscy pracownicy
 Rzadko, tylko nieliczni pracownicy wyrażają chęć udziału w szkoleniach lub rozwoju
 Zupełnie nie, pracownicy nie sygnalizują chęci udziału w szkoleniach ani potrzeb rozwoju
4. Czy zna Pan/Pani oczekiwania pracowników w zakresie szkoleń i rozwoju zawodowego?
 Tak, dobrze znam oczekiwania pracowników w tym zakresie
 Mam ograniczoną wiedzę na ten temat
 Nie, zupełnie nie znam oczekiwań pracowników
5. Czy istnieją jakieś ograniczenia/przeszkody, które utrudniają zapewnienie wystarczającej liczby szkoleń dla pracowników Urzędu? Proszę wskazać jakie najważniejsze czynniki Pana/Pani zdaniem wpływają na dostępność szkoleń.
 Ograniczony budżet
 Brak czasu na uczestnictwo w szkoleniach
 Szkolenia nie uwzględniają rzeczywistych potrzeb pracowników
 Brak informacji o dostępnych szkoleniach
 Bariery techniczne (w przypadku szkoleń online)
 Inne:
6. Czy są podejmowane działania, które mają na celu poprawę oferty szkoleniowej i jej dostępności w Urzędzie?
 Tak
 Nie
 Nie wiem

7. Co Pana/Pani zdaniem stanowi przeszkodę lub powód, że uprawnienia do podejmowania decyzji, zwłaszcza tych o bieżącym charakterze nie są delegowane na niższe szczeble Pana/Pani jednostki?

- Brak zaufania do niższych szczebli w podejmowaniu decyzji
- Niejasne procedury decyzyjne
- Przestarzała struktura organizacyjna niesprzyjająca delegowaniu decyzji
- Obawa przed błędami lub niepowodzeniem wynikającym z delegowania decyzji
- Brak kompetencji lub umiejętności pracowników na niższych szczeblach
- Brak jasnych wytycznych dotyczących delegowania decyzji
- Inne:.....

B. CELE I ZARZĄDZANIE RYZYKIEM

8. Czy w Pana/Pani komórce organizacyjnej cele i zadania są jasno i precyzyjnie określone oraz dostatecznie zrozumiane przez pracowników?

- Tak
- Nie
- Nie wiem

9. Czy w Pana/Pani komórce organizacyjnej podejście do oceny stopnia realizacji założonych celów jest adekwatne i oparte na miarodajnych wskaźnikach wyników?

- Tak
- Tak, ale istnieją pewne obszary, które można poprawić
- Nie jestem pewny/a, czy podejście jest w pełni adekwatne
- Nie, podejście do oceny nie jest adekwatne i brakuje miarodajnych wskaźników

10. Czy wyniki oceny realizacji założonych celów są odpowiednio wykorzystywane do podejmowania decyzji w Pana/Pani jednostce?

- Tak, wyniki oceny są aktywnie wykorzystywane do podejmowania decyzji
- Tak, ale nie zawsze wpływają na podejmowanie decyzji
- Nie, wyniki oceny rzadko wpływają na proces podejmowania decyzji
- Nie, wyniki oceny nie są w ogóle wykorzystywane do podejmowania decyzji

11. Czy pracownicy Pana/Pani komórki organizacyjnej są zaangażowani w identyfikację i aktywnie zgłaszają ryzyka związane z działalnością Urzędu?

- Tak, pracownicy są aktywnie zaangażowani w identyfikację i zgłaszanie ryzyk
- Tak, ale zaangażowanie pracowników jest ograniczone
- Praktycznie nie, pracownicy rzadko zgłaszają ryzyka
- Zupełnie nie, pracownicy nie są zaangażowani w identyfikację ryzyk

C. MECHANIZMY KONTROLI

12. Czy istnieją obszary, które mogą wymagać dodatkowych działań w celu zwiększenia ochrony zasobów w Pana/Pani jednostce?

- Tak
- Nie
- Nie wiem

13. Czy pracownicy Pana/Pani komórki organizacyjnej zostali odpowiednio przeszkoleni w zakresie ochrony zasobów i są świadomi procedur związanych z bezpieczeństwem?
- Tak
 - Nie
 - Nie jestem pewny/a
14. Czy jest Pan/Pani świadomy/a jakie rodzaje zasobów w jednostce są najbardziej narażone na ryzyko utraty lub naruszenia bezpieczeństwa?
- Tak
 - Nie
 - Nie jestem pewny/a
15. Czy Pan/Pani aktywnie zachęca pracowników do udziału w procesie identyfikacji i zgłaszania potencjalnych zagrożeń bezpieczeństwa?
- Tak, regularnie zachęcam
 - Tak, ale rzadko
 - Nie

D. INFORMACJA I KOMUNIKACJA

16. Czy jest Pan/Pani zadowolony/a z obecnych metod komunikacji w Urzędzie?
- Tak
 - Nie
 - Nie zawsze jestem zadowolony/a
17. Jakie sugestie lub pomysły ma Pan/Pani na temat ulepszenia metod komunikacji w Urzędzie? (opcjonalnie)
-
-
-
18. Czy Pan/Pani otrzymuje wystarczające informacje odnośnie zmian i decyzji w jednostce?
- Tak
 - Nie
 - Rzadko, informacje przekazywane są sporadycznie
19. Czy istnieją Pana/Pani zdaniem przeszkody lub ograniczenia, które utrudniają skuteczny przepływ informacji pomiędzy komórkami organizacyjnymi Urzędu?
- Tak
 - Nie
 - Nie wiem
20. Jakie przeszkody lub ograniczenia utrudniają Pana/Pani zdaniem skuteczny przepływ informacji pomiędzy komórkami organizacyjnymi w Urzędzie?
- Brak jasno określonych procedur przekazywania informacji pomiędzy komórkami
 - Niedostateczna komunikacja między kierownictwem różnych komórek organizacyjnych
 - Brak współpracy między komórkami, co hamuje wymianę informacji
 - Brak technologicznej infrastruktury wspierającej płynny przepływ informacji
 - Nadmiar biurokracji, który spowalnia proces przekazywania informacji

- Brak jasnych linii odpowiedzialności za przekazywanie i odbieranie informacji
- Niska kultura komunikacyjna, informacje nie są traktowane priorytetowo
- Inne:.....

21. Czy w Pana/Pani jednostce istnieje kultura otwartej komunikacji i wspierania wymiany informacji pomiędzy pracownikami na różnych szczeblach hierarchii?
- Tak
 - Tak, ale próby wspierania komunikacji nie zawsze są skuteczne
 - Rzadko, kultura otwartej komunikacji jest ograniczona
 - Nie, brakuje kultury otwartej komunikacji a informacja nie jest priorytetem
22. Czy Pan/Pani organizuje spotkania, które umożliwiają bezpośrednią komunikację z pracownikami w Pana/Pani komórce organizacyjnej?
- Tak, regularnie organizuję spotkania z pracownikami
 - Tak, ale spotkania nie są regularne
 - Tylko w przypadku ważnych wydarzeń lub zmian w jednostce
 - Nie, nie organizuję spotkań z pracownikami

E. MONITOROWANIE I OCENA

23. Czy Pan/Pani jest świadomy/a korzyści płynących z efektywnego monitorowania systemu kontroli zarządczej i zgodności ze standardami?
- Tak
 - Nie
 - Nie jestem pewny/a
24. Czy Pan/Pani zachęca pracowników do zgłaszania uwag i sugestii dotyczących usprawnienia systemu kontroli zarządczej w naszym Urzędzie?
- Tak
 - Nie
 - Sporadycznie
25. Czy Pana/Pani zdaniem są potrzebne dodatkowe działania, aby poprawić poziom świadomości i zaangażowania pracowników w monitorowanie systemu kontroli zarządczej?
- Tak
 - Nie
 - Nie wiem
26. Jakie działania Pana/Pani zdaniem są potrzebne, aby poprawić poziom świadomości i zaangażowania pracowników w monitorowanie systemu kontroli zarządczej? (opcjonalnie)
-
-
-
-

ANKIETA DO SAMOOCENY KONTROLI ZARZĄDCZEJ
(wypełniają pracownicy Urzędu Miejskiego w Kole)

A. ŚRODOWISKO WEWNĘTRZNE

1. Czy Pana/Pani zdaniem są potrzebne dodatkowe działania mające na celu skuteczne promowanie i przestrzeganie wartości etycznych w Urzędzie?
 Tak
 Nie
 Nie wiem

2. Jakie działania, mogą zostać podjęte w celu skutecznego promowania i przestrzegania wartości etycznych w Pana/Pani jednostce? (opcjonalnie)
.....
.....
.....

3. Czy Pan/Pani aktywnie sygnalizuje przełożonemu chęć udziału w szkoleniach lub wyraża potrzebę rozwoju kompetencji zawodowych?
 Tak, aktywnie sygnalizuję swoje potrzeby w tej kwestii
 Czasami, ale zazwyczaj oczekuję, że inicjatywa przyjdzie od przełożonego
 Rzadko, tylko wtedy, gdy widzę wyjątkowe szkolenie lub okazję do rozwoju
 Zupełnie nie, zwykle nie wyrażam swoich potrzeb w tej kwestii

4. Czy Pan/Pani miał/(a) możliwość omówienia z przełożonym swoich oczekiwań w zakresie szkoleń i rozwoju zawodowego?
 Tak, miałem/(am) możliwość omówić z przełożonym moje oczekiwania
 Rzadko, miałem/(am) tylko kilka okazji do omówienia moich oczekiwań
 Zupełnie nie, nie miałem takiej możliwości

5. Czy istnieją jakieś ograniczenia/przeszkody, które utrudniają zapewnienie wystarczającej liczby szkoleń dla pracowników Urzędu? Proszę wskazać jakie najważniejsze czynniki Pana/Pani zdaniem wpływają na dostępność szkoleń.
 Ograniczony budżet
 Brak czasu na uczestnictwo w szkoleniach
 Szkolenia nie uwzględniają rzeczywistych potrzeb pracowników
 Brak informacji o dostępnych szkoleniach
 Bariery techniczne (w przypadku szkoleń online)
 Inne:.....

6. Czy są podejmowane działania, które mają na celu poprawę oferty szkoleniowej i jej dostępności w Urzędzie?
 Tak
 Nie
 Nie wiem

7. Co Pana/Pani zdaniem stanowi przeszkodę lub powód, że uprawnienia do podejmowania decyzji, zwłaszcza tych o bieżącym charakterze nie są delegowane na niższe szczeble Pana/Pani jednostki?
- Brak zaufania do niższych szczebli w podejmowaniu decyzji
 - Niejasne procedury decyzyjne
 - Przeszarżała struktura organizacyjna niesprzyjająca delegowaniu decyzji
 - Obawa przed błędami lub niepowodzeniem wynikającym z delegowania decyzji
 - Brak kompetencji lub umiejętności pracowników na niższych szczeblach
 - Brak jasnych wytycznych dotyczących delegowania decyzji
 - Inne:.....

B. CELE I ZARZĄDZANIE RYZYKIEM

8. Czy w Pana/Pani komórce organizacyjnej cele i zadania są jasno określone i dla Pana/Pani zrozumiałe?
- Tak
 - Nie
 - Nie wiem
9. Czy w Pana/Pani komórce organizacyjnej podejście do oceny stopnia realizacji założonych celów jest adekwatne i oparte na miarodajnych wskaźnikach wyników?
- Tak
 - Tak, ale istnieją pewne obszary, które można poprawić
 - Nie jestem pewny/a, czy podejście jest w pełni adekwatne
 - Nie, podejście do oceny nie jest adekwatne i brakuje miarodajnych wskaźników
10. Czy jako pracownik widzi Pan/Pani konkretny wpływ oceny stopnia realizacji założonych celów na podejmowanie decyzji w Pana/Pani komórce organizacyjnej?
- Tak, widzę wyraźny wpływ oceny na podejmowanie decyzji
 - Tak, ale wpływ wydaje się być ograniczony
 - Nie zauważam konkretnego wpływu oceny na proces podejmowania decyzji
 - Zupełnie nie, ocena nie ma żadnego wpływu na decyzje
11. Czy Pan/Pani jest aktywnie zaangażowany/a w identyfikację i zgłaszanie ryzyka związanego z działalnością Urzędu?
- Tak, aktywnie angażuję się w identyfikację i zgłaszanie ryzyka
 - Tak, ale możliwość zaangażowania jest ograniczona
 - Praktycznie nie, rzadko jestem zaangażowany/a
 - Nie, nie jestem w ogóle zaangażowany/a

C. MECHANIZMY KONTROLI

12. Czy istnieją obszary, które mogą wymagać dodatkowych działań w celu zwiększenia ochrony zasobów w Pana/Pani jednostce?
- Tak
 - Nie
 - Nie wiem

13. Czy jest Pan/Pani odpowiednio przeszkolony/a w zakresie ochrony zasobów i świadomy/a procedur związanych z bezpieczeństwem?
- Tak
 - Nie
 - Nie jestem pewny/a
14. Czy jest Pan/Pani świadomy/a jakie rodzaje zasobów w jednostce są najbardziej narażone na ryzyko utraty lub naruszenia bezpieczeństwa?
- Tak
 - Nie
 - Nie jestem pewny/a
15. Czy jest Pan/Pani aktywnie zachęcany/a do udziału w procesie identyfikacji i zgłaszania potencjalnych zagrożeń bezpieczeństwa?
- Tak, jestem aktywnie zachęcany/a
 - Czasami się zdarza, ale nie często
 - Nie, nie jestem zachęcany/a do uczestnictwa tym w procesie

D. INFORMACJA I KOMUNIKACJA

16. Czy jest Pan/Pani zadowolony/a z obecnych metod komunikacji w Urzędzie?
- Tak
 - Nie
 - Nie zawsze jestem zadowolony/a
17. Jakie sugestie lub pomysły ma Pan/Pani na temat ulepszenia metod komunikacji w Urzędzie? (opcjonalnie)
-
-
-
18. Czy Pan/Pani otrzymuje wystarczające informacje odnośnie zmian i decyzji w jednostce?
- Tak
 - Nie
 - Rzadko, informacje przekazywane są sporadycznie
19. Czy istnieją Pana/Pani zdaniem przeszkody lub ograniczenia, które utrudniają skuteczny przepływ informacji pomiędzy komórkami organizacyjnymi Urzędu?
- Tak
 - Nie
 - Nie wiem
20. Jakie przeszkody lub ograniczenia utrudniają Pana/Pani zdaniem skuteczny przepływ informacji pomiędzy komórkami organizacyjnymi w Urzędzie?
- Brak jasno określonych procedur przekazywania informacji pomiędzy komórkami
 - Niedostateczna komunikacja między kierownictwem różnych komórek organizacyjnych
 - Brak współpracy między komórkami, co hamuje wymianę informacji
 - Brak technologicznej infrastruktury wspierającej płynny przepływ informacji

- Nadmiar biurokracji, który spowalnia proces przekazywania informacji
- Brak jasnych linii odpowiedzialności za przekazywanie i odbieranie informacji
- Niska kultura komunikacyjna, informacje nie są traktowane priorytetowo
- Inne:.....

21. Czy w Pana/Pani jednostce istnieje kultura otwartej komunikacji i wspierania wymiany informacji pomiędzy pracownikami na różnych szczeblach hierarchii?

- Tak
- Tak, ale próby wspierania komunikacji nie zawsze są skuteczne
- Rzadko, kultura otwartej komunikacji jest ograniczona
- Nie, brakuje kultury otwartej komunikacji a informacja nie jest priorytetem

22. Czy Pan/Pani uczestniczy w spotkaniach z przełożonym i pracownikami Pana/Pani komórki organizacyjnej, które umożliwiają bezpośrednią komunikację?

- Tak, regularnie uczestniczę w spotkaniach
- Tak, ale spotkania nie są regularne
- Tylko w przypadku ważnych wydarzeń lub zmian w jednostce
- Nie, w ogóle nie uczestniczę w spotkaniach

E. MONITOROWANIE I OCENA

23. Czy Pan/Pani jest świadomy/a korzyści płynących z efektywnego monitorowania systemu kontroli zarządczej i zgodności ze standardami?

- Tak
- Nie
- Nie jestem pewny/a

24. Czy kadra kierownicza promuje otwartość i aktywność pracowników w zgłaszaniu uwag i sugestii dotyczących usprawnień w systemie kontroli zarządczej?

- Tak
- Nie
- Rzadko, nie odczuwam aktywnego wsparcia kadry kierowniczej w tej kwestii

25. Czy Pana/Pani zdaniem są potrzebne dodatkowe działania w celu usprawnienia systemu kontroli zarządczej?

- Tak
- Nie
- Nie wiem

26. Jakie działania Pana/Pani zdaniem mogą zostać podjęte w celu usprawnienia systemu kontroli zarządczej? (opcjonalnie)

.....

.....

.....

.....