

**Oświadczenie o stanie kontroli zarządczej
w Powiatowym Urzędzie Pracy w Słupsku
za rok 2020**

Jako osoba odpowiedzialna na zapewnienie funkcjonowania adekwatnej, skutecznej i efektywnej kontroli zarządczej, tj. działań podejmowanych dla zapewnienia realizacji celów i zadań w sposób zgodny z prawem, efektywnym, oszczędnym i terminowym, a w szczególności dla zapewnienia:

- zgodności działalności z przepisami prawa i procedurami wewnętrznymi, skuteczności i efektywności działania,
- wiarygodności sprawozdań,
- ochrony zasobów,
- przestrzegania i promowania zasad etycznego postępowania,
- efektywności i skuteczności przepływu informacji,
- zarządzania ryzykiem

oświadczam, że w kierowanym przeze mnie Powiatowym Urzędzie Pracy w Słupsku funkcjonowała adekwatna, skuteczna i efektywna kontrola zarządcza.

Niniejsze oświadczenie opiera się na mojej ocenie i informacjach dostępnych w czasie sporządzania niniejszego oświadczenia pochodzącego z:

- monitoringu realizacji celów i zadań,
- samooceny kontroli zarządczej,
- systemu zarządzania ryzykiem,
- kontroli wewnętrznych, kontroli zewnętrznych.

Jednocześnie oświadczam, że nie są mi znane fakty lub okoliczności, które mogłyby wpłynąć na treść niniejszego oświadczenia.

Załącznik:

Sprawozdanie z funkcjonowania kontroli zarządczej za rok 2020 w Powiatowym Urzędzie Pracy w Słupsku

**Sprawozdanie z funkcjonowania kontroli zarządczej
za rok 2020
w Powiatowym Urzędzie Pracy w Słupsku.**

Zarządzeniem nr 21/2010 Dyrektora Powiatowego Urzędu Pracy w Słupsku z dnia 14.10.2010 roku ustalono organizację i zasady funkcjonowania kontroli zarządczej w Powiatowym Urzędzie Pracy w Słupsku. Stosując się do zapisów ww. zarządzenia oraz standardów kontroli zarządczej dla sektora finansów publicznych w ramach kontroli zarządczej zrealizowano działania w następujących obszarach:

I. Środowisko wewnętrzne

Przestrzeganie wartości etycznych

Pracownicy Urzędu znają i przestrzegają zasad etyki. Zasady wartości etycznych dla pracowników Urzędu określają w szczególności:

- 1) ustawa o pracownikach samorządowych i kodeks postępowania administracyjnego;
- 2) *Kodeksu Etyki pracowników Powiatowego Urzędu Pracy w Słupsku.*

Wszyscy pracownicy, a przede wszystkim zaangażowani w realizację projektów w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego, w celu przeciwdziałania i zwalczania nadużyć finansowych i korupcji, zapoznali się z mechanizmami przeciwdziałania powyższym negatywnym czynnikiem, co potwierdzili pisemnie.

Kompetencje zawodowe

Pracownicy Powiatowego Urzędu Pracy w Słupsku posiadają wiedzę, umiejętności i doświadczenie pozwalające skutecznie i efektywnie wypełniać zadania powierzone zakresem czynności i obowiązków.

Decyzje personalne w jednostce podejmowane są w oparciu o przepisy ustawy o pracownikach samorządowych. Proces naboru na stanowiska urzędnicze, w tym kierownicze stanowiska urzędnicze, odbywa się zgodnie z zasadami określonymi w „Regulaminie naboru na wolne stanowiska urzędnicze w Powiatowym Urzędzie Pracy w Słupsku”, wprowadzonym zarządzeniem Dyrektora nr 9/2019 z dnia 5 marca 2019 roku.

Pracownicy poddawani są kompleksowej ocenie wyników pracy pod kątem realizacji zadań, przydatności zawodowej na danym stanowisku oraz możliwości rozwojowych. Oceny dokonuje się co dwa lata w oparciu o zarządzenie Dyrektora Powiatowego Urzędu Pracy w Słupsku z dnia 20 maja 2009 r. w sprawie okresowej oceny pracowników samorządowych zatrudnionych w Powiatowym Urzędzie Pracy w Słupsku.

Pracownicy Urzędu na bieżąco uzupełniają wiedzę i podnoszą swoje kwalifikacje poprzez uczestnictwo w szkoleniach. Mając na uwadze ich jakość oraz prawidłowość wydatkowania środków Funduszu Pracy na ten cel, opracowany został oraz wprowadzony do użytku służbowego zarządzeniem nr 61/2016 z dnia 28 grudnia 2016 r. „Regulamin organizowania szkoleń dla pracowników Powiatowego Urzędu Pracy w Słupsku”.

W 2020 r. pracownicy Urzędu uczestniczyli w 96 jednostkowych szkoleniach (w 2019 r. w 111) oraz w studiach podyplomowych, na które łącznie z Funduszu Pracy wydatkowano kwotę 16.217,47 zł (w 2019 r. 40.123,58 zł). Średni koszt szkolenia wyniósł 168,93 zł (w 2019 r. - 358,25 zł). Pracownicy uczestniczyli w darmowych szkoleniach organizowanych przez WUP w Gdańsku oraz przez Wojewodę Pomorskiego.

Ze względu na sytuację epidemiczną COVID-19, niemal wszystkie szkolenia odbyły się on-line, w siedzibie Urzędu, co miało znaczący wpływ na obniżenie ich kosztów.

W celu bieżącego monitorowania poziomu merytorycznego, dydaktycznego i organizacyjnego oraz przydatności przeprowadzonych szkoleń prowadzona jest ocena ich przebiegu i efektywności. Z przeprowadzonej analizy wynika, iż osiągnięto 100 % skuteczności szkoleń.

Dodatkowo wszyscy pracownicy na bieżąco uzupełniają wiedzę poprzez samokształcenie, między innymi poprzez śledzenie obowiązujących przepisów, czy z pomocą radców prawnych wspólną analizę poszczególnych aktów prawnych.

Struktura organizacyjna i delegowanie uprawnień

Strukturę organizacyjną jednostki określa „Regulamin Organizacyjny Powiatowego Urzędu Pracy w Słupsku” wprowadzony uchwałą nr 83/2019 Zarządu Powiatu Słupskiego z dnia 04 lipca 2019 r. Struktura organizacyjna Urzędu jest dostosowana do realizowanych zadań.

Wszyscy pracownicy Urzędu posiadają imienne *Zakresy obowiązków, odpowiedzialności i uprawnień pracownika Powiatowego Urzędu Pracy w Słupsku*. Powierzenie obowiązków i uprawnień dokonywane jest wyłącznie w formie pisemnej. Ponadto, część pracowników jeżeli zachodzi taka potrzeba, otrzymuje dodatkowe upoważnienia lub pełnomocnictwa do wykonywania określonych czynności, które są ewidencjonowane w rejestrze oraz włączane do akt osobowych pracownika. Delegowane uprawnienia są odpowiednie do decyzji, stopnia ich skomplikowania i ryzyka z nimi związanego.

Dodatkowo w zakresie organizacji i porządku w procesie pracy obowiązuje „Regulamin pracy Powiatowego Urzędu Pracy w Słupsku” wprowadzony zarządzeniem 44/2019 z dnia 16 grudnia 2019 r.

II. Cele i zarządzanie ryzykiem.

Misja i cele jednostki

Celem głównym działalności Powiatowego Urzędu Pracy w Słupsku jest realizowanie polityki państwa w zakresie promocji zatrudnienia, łagodzenia skutków bezrobocia oraz aktywizacji zawodowej w sposób zgodny z prawem, efektywny, ekonomiczny i terminowy. Powiatowy Urząd Pracy w Słupsku realizuje zadania określone w ustawie z dnia 20 kwietnia 2004 r. o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy (tekst jednolity Dz. U. z 2020 r. poz. 1409, ze zmianami) w celu:

- 1) pełnego i produktywnego zatrudnienia;
- 2) rozwoju zasobów ludzkich;
- 3) osiągnięcia wysokiej jakości pracy;
- 4) wzmacniania integracji oraz solidarności społecznej;
- 5) zwiększania mobilności na rynku pracy.

Zadania PUP w Słupsku na każdy rok określone są w formie pisemnej.

Określone cele i zadania na 2020 rok zawarte były w:

- 1) Strategii Rozwoju Powiatu Słupskiego,
- 2) Regionalnym Planie Działań na Rzecz Zatrudnienia,
- 3) Programie Promocji Zatrudnienia i Aktywizacji Zawodowej Lokalnego Rynku Pracy na lata 2016-2020,
- 4) Budżecie Powiatowego Urzędu Pracy w Słupsku.

Zarządzanie ryzykiem

Zgodnie z zarządzeniem nr 13/2011 z 30 czerwca 2011 r. w sprawie wprowadzenia procedur zarządzania ryzykiem, w jednostce dokonuje się identyfikacji i oceny ryzyka w odniesieniu do każdego celu jakościowego Powiatowego Urzędu Pracy w Słupsku. Na podstawie szablonu punktowej oceny ryzyka określa się istotność zidentyfikowanych ryzyk. W stosunku do każdego nieakceptowalnego ryzyka określa się działania, których realizacja wpływa na zmniejszenie ryzyka do akceptowalnego poziomu.

W procesie analizy ryzyka nie zidentyfikowano ryzyk na poziomie nieakceptowalnym lub o takim poziomie istotności, który wymagałby reakcji i podjęcia działań w celu jego minimalizacji.

III. Mechanizm kontroli

Dokumentowanie kontroli zarządczej, nadzór.

Mechanizmy kontroli to wszelkie działania mające na celu ograniczenie ryzyk. Dokumentacja systemu kontroli zarządczej w Powiatowym Urzędzie Pracy w Słupsku obejmuje wszystkie regulaminy, w tym *Regulamin kontroli zarządczej*, instrukcje, wytyczne, procedury, zakresy obowiązków, uprawnień i odpowiedzialności pracowników, instrukcje, itp. Wprowadzony Regulamin kontroli zarządczej w jednostce reguluje również zagadnienia kontroli finansowej, której celem jest zapewnienie gospodarki finansowej w jednostce zgodnie z prawem, z planem finansowym, w sposób legalny, rzetelny, celowy, gospodarny przejrzysty. Prowadzony jest bieżący nadzór nad wykonaniem zadań jednostki w celu ich oszczędnej, efektywnej i skutecznej realizacji.

Zgodnie z zarządzeniem nr 2/2015 z dnia 13 stycznia 2015 r. w sprawie ustalenia „Wytycznych wykonania działalności kontrolnej, obiegu dokumentów pokontrolnych i realizacji zleceń pokontrolnych” oraz wzorów dokumentacji pokontrolnej, w podmiotach korzystających z usług i instrumentów rynku pracy nadzorowanych przez Powiatowy Urząd Pracy w Słupsku w 2020 roku zrealizowano ogółem 179 kontroli, mniej niż w roku ubiegłym, głównie z powodu pandemii COVID-19, w tym:

- 92 kontrole sprzętu zakupionego na wyposażenie lub doposażenie miejsca pracy dla skierowanego bezrobotnego,
- 35 kontroli dotyczących realizacji umów w sprawie przyznania środków na podjęcie działalności gospodarczej,
- 1 kontrolę realizacji umowy w sprawie organizacji stażu,
- 5 kontroli przebiegu prac interwencyjnych,
- 1 kontrolę dotyczącą prawidłowości przebiegu robót publicznych,
- 1 kontrolę realizacji umowy w sprawie organizacji prac społecznie użytecznych,

Ze względu na pandemię nie przeprowadzono kontroli realizacji szkoleń finansowanych ze środków Krajowego Funduszu Szkoleniowego.

Okresowa kontrola zabezpieczenia sieciowego i infrastruktury serwerowej realizowana jest przez zewnętrzną firmę na podstawie stosownej umowy. Dokonujemy stałego monitoringu ruchu w sieci przy użyciu dedykowanego urządzenia. Prowadzony jest także zautomatyzowany proces aktualizowania systemów operacyjnych z jednoczesną stałą kontrolą jej skuteczności.

Ochrona zasobów

W celu ochrony zasobów jednostki zarządzeniem Dyrektora nr 14/2010 z dnia 30 lipca 2010 r. wdrożona jest „Instrukcja w sprawie gospodarki majątkiem trwałym, inwentaryzacji majątku i zasad odpowiedzialności za powierzone mienie w PUP w Słupsku”.

Według stanu na 31.12.2020 r. została przeprowadzona okresowa inwentaryzacja składników majątkowych Urzędu, która nie wykazała rozbieżności stanu faktycznego i stanu księgowego.

W Powiatowym Urzędzie Pracy w Słupsku wdrożone i przestrzegane są procedury ograniczające osobom nieupoważnionym dostęp do zasobów finansowych, materialnych i informatycznych, w tym danych osobowych.

Mechanizmy kontroli operacji finansowych ujęte zostały w Zasadach (polityce) rachunkowości w Powiatowym Urzędzie Pracy w Słupsku.

W dniu 25 maja 2018 r. zarządzeniami Dyrektora PUP w Słupsku wprowadzono:

- 1) Politykę Ochrony Danych Osobowych, zawierającą m. in. „Regulamin Ochrony Danych Osobowych” oraz „Zbiór procedur zarządzania systemem informatycznym przeznaczony dla administratorów” - zarządzenie nr 19/2018 z dnia 25 maja 2018 r.
- 2) Instrukcję postępowania z kluczami oraz zabezpieczenia pomieszczeń i obiektów Powiatowego Urzędu Pracy w Słupsku - zarządzenie nr 20/2018 z dnia 25 maja 2018 r.

Wdrożono odpowiednie środki techniczne i organizacyjne zapewniające bezpieczeństwo zasobów.

W jednostce wyznaczony jest Inspektor Ochrony Danych oraz Zastępca Inspektora Ochrony Danych.

Osoby mające dostęp do danych osobowych przetwarzają je wyłącznie na polecenie administratora, tj. posiadają stosowne pisemne upoważnienia oraz złożyły oświadczenia o zachowaniu poufności w tym zakresie. Z podmiotami przetwarzającymi dane osobowe w imieniu administratora zawierane są umowy powierzenia przetwarzania danych osobowych.

Wszyscy pracownicy jednostki oraz stażyści są cyklicznie szkoleni w zakresie ochrony danych, w tym danych osobowych. Ponadto, każda nowozatrudniona osoba, w tym osoby przyjmowane na staż, przed przyjęciem obowiązków służbowych, przechodzą obowiązkowe szkolenie w ww. zakresie.

PUP w Słupsku dokonuje się identyfikacji i oceny ryzyka oraz przeprowadza okresowe przeglądy w odniesieniu do danych osobowych.

System alarmowy podzielony jest na strefy dostępu o różnym poziomie dostępu. System alarmowy działa bez zastrzeżeń.

Stosowane są mechanizmy zabezpieczające newralgiczne miejsca: serwerownia, składnica akt oraz pokój, w którym znajduje się sprzęt informatyczny z dostępem do usługi pozyskiwania danych ze Straży Granicznej o przekroczeniu granicy przez cudzoziemca oraz usługi dostępu do wykazu cudzoziemców prowadzonego przez Szefa Urzędu do Spraw Cudzoziemców (ograniczone uprawnienia do wchodzenia do zabezpieczonych pomieszczeń). Dostęp pracowników do siedziby i pomieszczeń poza godzinami pracy jest ograniczony i kontrolowany – wymagana jest zgoda Dyrektora PUP oraz wpis do Ewidencji pobytu na terenie własnej jednostki w godzinach pozasłużbowych (w godzinach nadliczbowych, dni wolne i święta).

Mając na względzie ochronę przeciwpożarową zasobów PUP, przestrzegane są Instrukcje Bezpieczeństwa Pożarowego w budynkach administracyjnych Urzędu przy ul. Fabrycznej 1 i przy ul. Leszczyńskiego 8 w Słupsku.

W związku z wprowadzonymi przez Ministerstwo Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej dodatkowymi usługami elektronicznymi, umożliwiającymi dostęp do rejestrów centralnych

w zakresie zadań związanych z zatrudnianiem cudzoziemców, w wydzielonej strefie o ograniczonym dostępie funkcjonuje stacja robocza spełniająca wymagania niezbędne do przetwarzania informacji niejawnych. Zastosowano rozwiązania organizacyjne i techniczne rekomendowane przez MRPiPS. Wszyscy pracownicy mający dostęp do tych danych odbyli szkolenie z zakresu ochrony informacji niejawnych.

Mechanizmy kontroli dotyczące systemów informatycznych

Mechanizmy kontroli dotyczących systemów informatycznych funkcjonują w jednostce w oparciu o Politykę Ochrony Danych Osobowych w Powiatowym Urzędzie Pracy w Słupsku.

W roku 2020 dokonano przeglądu procedur bezpieczeństwa działania systemów teleinformatycznych pod kątem przydatności i realizacji zapisów. Wykonano szereg testów mających na celu sprawdzenie poprawności działania wprowadzonych procedur.

Kontynuowano szkolenia pracowników i stażystów z zakresu ochrony danych osobowych i pracy w systemach informatycznych Urzędu.

W IV kwartale 2020 r. dokonano audytu wewnętrznego działania systemów teleinformatycznych używanych do realizacji zadań publicznych w Powiatowym Urzędzie Pracy w Słupsku.

Mając na uwadze stałe podnoszenie poziomu bezpieczeństwa danych przetwarzanych w Urzędzie, podjęto działania w zakresie modernizacji sprzętu informatycznego. Ze środków zaoszczędzonych w ramach limitu FP dokonano zakupu dwóch serwerów, które staną się podstawą do dalszego modernizowania infrastruktury Urzędu. Niestety pozostały do wymiany oprogramowanie systemowe serwerów wraz licencjami dostępowymi oraz macierz dyskowa. To inwestycja, której koszt wyszacowano na 180.000,00 zł.

W ramach wymiany sprzętu w roku 2020 wydano 127.836,39 zł. Zakupu dokonano ze środków FP, budżetu i środków celowych w związku COVID-19 W ramach środków zakupiono:

- 7 urządzeń wielofunkcyjnych,
- 9 zestawów komputerowych,
- 2 serwery,
- 1 UPS.
- oraz akcesoria komputerowe

W ramach posiadanych środków FP zadbano o kontynuację umów SLA, a w szczególności:

- infrastruktura serwerowa;
- serwer poczty;
- urządzenia UTM;
- urządzenie zbierające dane o ruchu sieciowym w całej infrastrukturze Urzędu.

Kontynuowano ochronę antywirusową przez zapewnienie ciągłości licencji na oprogramowanie.

IV. Informacja i komunikacja

Bieżąca informacja i komunikacja wewnętrzna

W Powiatowym Urzędzie Pracy w Słupsku wszystkim pracownikom zapewnia się właściwe i rzetelne informacje potrzebne do realizacji zadań. Zarządzeniem nr 14/2013

z dnia 3 czerwca 2013 r. zostały wprowadzone „*Procedury komunikacji wewnętrznej w Powiatowym Urzędzie Pracy w Słupsku*”.

Na system komunikacji wewnętrznej w Urzędzie składają się następujące elementy:

- 1) zarządzenia Dyrektora Powiatowego Urzędu Pracy i wytyczne przekazywane w pismach okólnych;
- 2) system spotkań obejmujący:
 - a) narady kierownictwa – są zwoływane przez Dyrektora Urzędu, w celu omówienia kluczowych dla Urzędu spraw, problemów związanych z realizacją zadań, bądź określenia kierunków działań (od marca 2020 r. w związku z sytuacją epidemiczną odbywały się wyłącznie online);
 - b) spotkania kierowników komórek organizacyjnych z pracownikami – są zwoływane zależnie od potrzeb, w celu przekazania informacji oraz wytycznych dotyczących kierunków działania;
 - c) indywidualne rozmowy z pracownikami – zgodnie z dekreacją na korespondencji oraz z inicjatywy pracownika w sprawach związanych z funkcjonowaniem Urzędu;
- 3) przepływ informacji pomiędzy pracownikami Urzędu (tej samej komórki organizacyjnej lub różnych komórek organizacyjnych), w przypadku współpracy przy realizacji tego samego zadania. Zalecana jest pisemność przekazywania informacji oraz zachowywanie wydruków e-maili, w przypadku drogi elektronicznej przepływu informacji;
- 4) zespoły zadaniowe – powstają na wyraźne potrzeby Urzędu, powoływane są na podstawie zarządzenia Dyrektora i odpowiedzialne są za przebieg i końcową realizację powierzonego zadania. W zarządzeniu Dyrektor Urzędu wskazuje osobę koordynującą pracę danego zespołu;
- 5) tablice ogłoszeń, sieć wewnętrzna i poczta elektroniczna;
- 6) bieżąca współpraca z Zarządem oraz Radą Powiatu Słupskiego polegająca na udziale Dyrektora Urzędu, Zastępcy Dyrektora Urzędu lub kierowników komórek organizacyjnych w posiedzeniach Zarządu, pracach komisji stałych i Sesjach Rady Powiatu Słupskiego.

Dzięki opracowanemu systemowi komunikacji wewnętrznej pracownicy mają stały dostęp do wewnętrznych instrukcji, wytycznych, regulaminów itp. W jednostce wypracowane są mechanizmy przekazywania informacji na poszczególne stanowiska pracy.

Z obszaru komunikacji wewnętrznej kierownicy komórek organizacyjnych nie zgłaszali uwag co do wdrożonych procedur.

Ponadto dyrektor na bieżąco omawia z pracownikami aktualne problemy związane z prawidłowym funkcjonowaniem Urzędu. Zarządzeniem nr 18/2019 z dnia 17 września 2019 r. wprowadzono „*Regulamin przeciwdziałania mobbingowi w Powiatowym Urzędzie Pracy w Słupsku*”, w którym ustalono zasady przeciwdziałania zjawisku mobbingu w Powiatowym Urzędzie Pracy w Słupsku. Zarządzeniem 36/2019 z dnia 31 października 2019 r. powołano Komisję Antymobbingową w Powiatowym Urzędzie Pracy w Słupsku.

Priorytetowym celem polityki antymobbingowej jest wspieranie działań sprzyjających budowaniu pozytywnych relacji między pracownikami.

Systematycznie aktualizowany jest Biuletyn Informacji Publicznej.

Komunikacja zewnętrzna

W ramach komunikacji zewnętrznej Powiatowy Urząd Pracy w Słupsku przedłużył utrzymanie Samorządowej Elektronicznej Platformy Informacyjnej, będącej narzędziem

obligatoryjnej elektronicznej wymiany informacji o beneficjentach pomocy PUP i OPS. Ponadto utrzymano w sprawności system elektronicznych wyświetleń z ofertami pracy. Prowadzona jest również strona internetowa jednostki, na której zamieszczane są aktualne oferty, informacje kierowane do klientów Powiatowego Urzędu Pracy w Słupsku wraz ze wzorami dokumentów. Systematycznie aktualizowany jest również Biuletyn Informacji Publicznej, na którym umieszczane są bieżące informacje o funkcjonowaniu Urzędu. Ponadto Urząd dysponuje kontem na Platformie e-PUAP oraz elektroniczną skrzynką podawczą umożliwiającą przekazywanie dokumentów w formie elektronicznej, realizowaną przez w ramach domeny praca.gov.pl.

V. Monitorowanie i ocena

Monitorowanie systemu kontroli zarządczej

W Powiatowym Urzędzie Pracy w Słupsku prowadzone jest stałe monitorowanie funkcjonowania kontroli zarządczej oraz jego poszczególnych elementów, a także bieżące rozwiązywanie zidentyfikowanych problemów. Koordynację kontroli zarządczej prowadzi Dyrektor Powiatowego Urzędu Pracy w Słupsku.

Kontrola wewnętrzna

Zarządzeniem nr 17/2016 z dnia 18 lutego 2016 r., w tut. Urzędzie wprowadzono *Regulaminu kontroli wewnętrznej Powiatowego Urzędu Pracy w Słupsku*. Ze względu na sytuację epidemiczną, w tym ograniczenia w przemieszczaniu się oraz mając na uwadze dodatkowe zadania nałożone w 2020 r. na powiatowe urzędy pracy w związku z realizacją Tarczy Antykryzysowej, w roku ubiegłym nie przeprowadzono kontroli wewnętrznych.

Kontrole zewnętrzne

W roku 2020 jednostka była kontrolowana dwukrotnie.

Pierwsza kontrola przeprowadzona została we wrześniu 2020 r. przez Pomorski Urząd Wojewódzki w Gdańsku w zakresie realizacji dofinansowania dla osób bezrobotnych na podjęcie działalności gospodarczej oraz refundacji podmiotom prowadzącym działalność gospodarczą kosztów wyposażenia lub doposażenia stanowisk pracy dla skierowanych bezrobotnych. Nie wykazano żadnych nieprawidłowości w tym zakresie.

Kolejna kontrola w tut. Urzędzie, została przeprowadzona w październiku 2020 r. przez upoważnionych przedstawicieli Wojewódzkiego Urzędu Pracy w Gdańsku. Kontrola została przeprowadzona w związku z realizacją projektu Programu Operacyjnego Wiedza Edukacja Rozwój 2014-2020 pn. „Aktywizacja osób młodych pozostających bez pracy w powiecie słupskim i mieście Słupsk (IV)”. Kontrola nie wykazała żadnych nieprawidłowości.

Ocena kontroli zarządczej

Zgodnie z postanowieniami kontroli zarządczej ocena kontroli za 2020 rok sporządzona została w lutym 2021 roku.