

Zarządzenie Nr 3/2025

Dyrektora Centrum Administracyjnego Domów dla Dzieci w Ustce

z dnia 10.04.2025 r.

**w sprawie określania celów i ryzyka zagrażającego realizacji celów dla Centrum
Administracyjnego Domów dla dzieci w Ustce**

na podstawie § 8 ust 1 pkt 11 Regulaminu Organizacyjnego Centrum Administracyjnego Domów dla Dzieci przyjętego Uchwałą Nr 103/2019 z dnia 07 sierpnia 2019 r. oraz Zarządzenia Nr 49/2016 z dnia 22.06.2016 r. w sprawie wprowadzenia regulaminu kontroli zarządczej w Centrum Administracyjnym Domów dla Dzieci w Ustce.

zarządza się, co następuje:

§ 1

Określa się, w formie tabeli, cele jednostki, oraz analizę ryzyka na rok 2025 dla Centrum Administracyjnego Domów dla Dzieci w Ustce, stanowiącej załącznik nr 1 do niniejszego zarządzenia.

§ 2

Wykonanie zarządzenia powierza się pracownikowi ds kadr i osobom wskazanym w tabeli.

§ 3

Zarządzenie wchodzi w życie od kwietnia 2025 r.


DYREKTOR
Centrum Administracyjnego
Domów dla Dzieci w Ustce
mgr Łukasz Kuchnowski

CELE JEDNOSTKI I RYZYKO ZAGRAŻAJĄCE REALIZACJI CELÓW JEDNOSTKI

L.p.	Cele jednostki	Identyfikacja ryzyka			Analiza ryzyka			Przeciwdziałanie ryzyku		
		Ryzyko	Kategoria ryzyka	Przyczyny	Wpływ	Prawdopodobieństwo	Istotność	Reakcja na ryzyko	Metoda przeciwdziałania ryzyku	Pracownik odpowiedzialny
1	Stabilna kadra wśród wychowawców	- brak pełnej kadry wychowawców, - problemy z organizacją pracy na placówkach - nadgodziny pracowników - w przypadku choroby pracownika problem z szybkim jego zastąpieniem - rotacja pracowników, która negatywnie wpływa na dzieci - brak czasu dla wychowawcy na indywidualną pracę z dzieckiem	- brak zasobów ludzkich	- brak osób chętnych do zatrudnienia z odpowiednimi kwalifikacjami - długotrwałe choroby wśród wychowawców - niskie wynagrodzenie zasadnicze nieadekwatne do wykonywanej pracy - zwalnianie się pracowników etatowych ze względu na niski prestiż pracy - wyższe zarobki w podobnej branży	średnie	średnie	średnie	- zwiększenie wynagrodzenia zasadniczego - utrzymanie istniejącej kadry wychowawców - zatrudnienie pracowników na wolnych etatach - motywacja słowna i finansowa w formie nagród	- bieżąca analiza budżetu - wnioskowanie do Starosty Słupskiego o zwiększenie środków finansowych na płace - motywacja pracowników zatrudnionych - poszukiwanie nowych pracowników za pośrednictwem PUP	dyrektor, zastępca dyrektora, główny księgowy, koordynator

2.	Zabezpieczenie środków finansowych w budżecie na cały rok	- brak wystarczających środków na paragrafach - brak środków finansowych dających możliwość na przenoszenie między paragrafami - nierealizowanie potrzeb jednostki (wstrzymywanie zakupów)	- ryzyko działalności	- rosnące ceny produktów i usług - wytyczne do projektowania budżetu na następny rok - nieuwzględniające realiów jednostki oraz realiów rynku.	wysokie	wysokie	wysokie	- ograniczanie wydatków jednostki - występowanie o zwiększenie środków finansowych na utrzymanie jednostki, szczególnie na nieplanowane wydatki, w tym remonty. - pozyskiwanie sponsorów	- zwrócenie uwagi na problem na spotkaniu z komisją polityki społecznej oraz zarządem powiatu - systematyczna analiza budżetu - współpraca ze stowarzyszeniami i sponsorami	- dyrektor, główny księgowy, zastępca dyrektora, wychowawcy, koordynatorzy
3.	Podnoszenie kompetencji pracowników	- brak wystarczających środków na szkolenie - brak chęci ze strony pracowników na podnoszenie kwalifikacji	- niskie	- wysokie koszty szkolenia - zbyt niskie środki finansowe na paragrafie - przemęczenie pracowników, wielu pracowników pracuje jeszcze gdzie innej.	niskie	niskie	średnia	- szukanie tańszych alternatywnych szkoleń - motywowanie pracowników	- bieżąca analiza budżetu - rozmowy z koordynatorami	- dyrektor, zastępca dyrektora