

МСВОИ 150

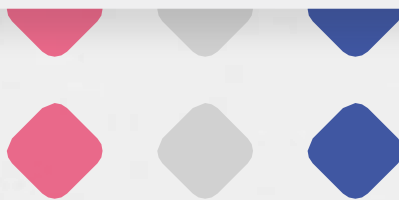
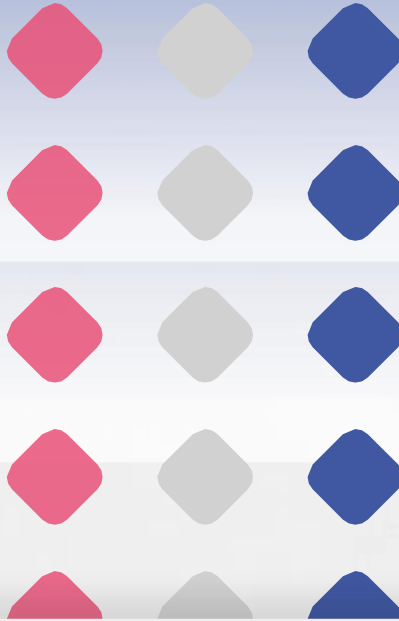
Компетентност на одиторите



Стандартите на ИНТОСАЙ се публикуват от Международната организация на върховните одитни институции като част от нейната рамка за професионални становища, стандарти и указания. За повече информация: www.issai.org



ИНТОСАЙ



СЪДЪРЖАНИЕ

ВЪВЕДЕНИЕ	4
ОБХВАТ	6
ОСНОВОПОЛАГАЩ ПРИНЦИП НА МСВОИ 150	7
ОПРЕДЕЛЕНИЯ	8
ОТГОВОРНОСТИ НА ВОИ КЪМ КОМПЕТЕНЦИИТЕ НА ОДИТОРА – ОРГАНИЗАЦИОННИ ИЗИСКВАНИЯ	9
Установяване на необходимите компетенции	9
Подходящи практики в областта на човешките ресурси	12
Пътеки за професионално развитие	13
Оценяване и мониторинг на компетенциите	15

1

ВЪВЕДЕНИЕ

- 1) Способността на върховните одитни институции (ВОИ) да изпълняват мандата си и да извършват висококачествени и ефективни одити зависи до голяма степен от качествата, почтеността и компетентността на служителите им. Изискванията за компетентност на одиторите, както и начинът, по който тези специалисти се наемат на работа, развиват се, биват задържани и оценявани, са от основно значение за ВОИ.
- 2) Одитните стандарти задават структура за изпълнение мандата и дейността на ВОИ, но те могат да бъдат прилагани само от служители с подходящи компетенции. Стандартите относно компетентността на одиторите на ниво организация подчертават, че наемането на компетентни одитори е неразделна част от идентичността, професионализма, общественото доверие в и адекватната дейност на ВОИ.
- 3) Ръководството на ВОИ отговаря за прилагане изискванията на този стандарт и се грижи за поддържане високата степен на знания и умения на своите одитори, за да могат те да допринасят за изпълнението на мандата ѝ. В този смисъл съображенията относно компетентността на одиторите следва да бъдат отразени по подходящ начин в стратегиите, политиките и процедурите на ВОИ.

- 4) МСВОИ 150 – „Компетентност на одиторите“ се прилага съвместно с останалите Международни стандартни на върховните одитни институции в съответствие с мандата на ВОИ, както и със законите, регламентиращи дейността на одитната институция, нейната структура, размер, законодателството в областта на човешките ресурси и други съображения. Стандартът допуска гъвкавост при прилагането на изискванията спрямо организационната структура, съобразено с уникалните характеристики на всяка конкретна ВОИ.
- 5) Сами по себе си одитните стандарти не са достатъчни, за да гарантират изпълнението на мандата на ВОИ. Одитната институция следва да се погрижи за осигуряване на всички условия за професионалната си дейност:
- а) подходяща работна среда;
 - б) одитни стандарти и насоки за изпълнение на мандата ѝ;
 - в) компетентни служители, които да прилагат одитните стандарти и насоки;
 - г) всеобхватен процес за оценка на изпълнението, за да се гарантира, че горепосочените елементи са въведени и функционират правилно и ефективно.

Съществени фактори са също подходящият организационен капацитет и стратегическата насоченост, описани в Рамката за професионални становища, стандарти и указания на ИНТОСАЙ.

2

ОБХВАТ

- 6) МСВОИ 150 задава изискванията, които ВОИ следва да спазват при определяне необходимите компетенции на одиторите, както и при набирането на служители, тяхното развитие, задържане и оценяване.
- 7) МСВОИ 150 разглежда най-общо ролята и отговорностите на ВОИ и е приложим за всички видове одит (финансов, на изпълнението и за съответствие), както и дейности, попадащи в мандата на ВОИ.
- 8) Много от професионалните становища в Рамката на ИНТОСАЙ се отнасят до концепцията за компетентност на одитора. МСВОИ 150 обобщава всички изисквания към върховните одитни институции в тази област.

- 9) Встъпителните коментари към МСВОИ 100 „Основни принципи на одита в публичния сектор“ разглеждат стандартите и насоките като съществен фактор за доверието в, качеството и професионализма на одита в публичния сектор.
- 10) МСВОИ 100 „Основни принципи на одита в публичния сектор“ изисква от всяка ВОИ да въвежда и поддържа процедури за управление на компетентността на организационно ниво, за да осигури разумна увереност, че одиторите на ВОИ притежават необходимите компетенции за изпълнение на дейността си. В общия случай управлението на компетенциите на ниво организация включва:
- а) Установяване на необходимите компетенции;
 - б) Прилагане на практики по управление на човешките ресурси, които осигуряват поддържането на тези компетенции;
 - в) осигуряване на пътеки за професионално развитие;
 - г) оценка и мониторинг на компетенциите.
- 11) Настоящият стандарт задава изискванията на ниво организация на базата принципа, очертан в МСВОИ 100. За да декларира, че извършва одитна дейност в съответствие с МСВОИ, всяка одитна институция трябва да спазва заложените тук организационни изисквания. Приложимостта на МСВОИ е определена допълнително в МСВОИ 100.

- 12) **Компетентност** - знанията, уменията и личните качества, необходими за успешното представяне на работното място:
- а) знанието е теоретичното или практическото разбиране на дадена материя;
 - б) уменията са способностите за изпълнение на конкретни задачи, които се развиват чрез учене или трупане на опит;
 - в) личните качества са разбиранията, способностите, характеристиките и чертите на даден човек.
- 13) **Компетентностната рамка** е концептуален модел, който подробно описва и определя компетенциите, необходими на одитора или одитния екип, за да изпълнят определена задача или да заемат конкретна позиция в организацията. Като цяло, компетентностните рамки остават непроменени във времето. На по-детайлно ниво те трябва да бъдат динамични и да отразяват очакванията на постоянно променящия се свят. В тях се определят елементите, необходими за постигане на успех и високи резултати, които се променят в зависимост от обстоятелствата.
- 14) **Пътеките за професионално развитие** представляват официално разработени и структурирани програми за развитие, дефинирани от ВОИ и целящи обучението и поддържането на компетентни, професионални одитори.

5

ОТГОВОРНОСТИ НА ВОИ КЪМ КОМПЕТЕНЦИИТЕ НА ОДИТОРА - ОРГАНИЗАЦИОННИ ИЗИСКВАНИЯ

УСТАНОВЯВАНЕ НА НЕОБХОДИМИТЕ КОМПЕТЕНЦИИ

Изискване 1

- 15) **ВОИ определя и документира компетенциите, които нейните одитори трябва да притежават, за да допринасят за изпълнение мандата на организацията.**

Приложение

- 16) Обикновено ВОИ приемат стратегии, в които се дефинира изпълнението на техния одитен мандат. Важна част от тези стратегии са гаранциите, че одитната институция разполага с подходящи човешки ресурси и компетентни одитори.
- 17) Когато определя необходимите компетенции за своите одитори, отправна точка за ВОИ следва да бъде техния принос за изпълнението на мандата ѝ, както и за преодоляването на конкретните предизвикателства, произтичащи от средата, в която се извършва одитът към момента и в бъдеще.
- 18) За да гарантира качеството и адекватния краен резултат от дейността си, ВОИ следва да определя необходимите компетенции прозрачно и при спазване на изискванията за приобщаващ подход.

- 19) ВОИ може да опише необходимите одиторски компетенции в компетентностна рамка, която посочва всички изисквания за заемане на определени длъжности. Добра практика е компетенциите да бъдат описани под формата на проследимо поведение.
- 20) ВОИ може да опише какви компетенции притежават одиторите, които са в състояние да осъществяват одит в съответствие с въведените от нея одитни стандарти, което да ѝ послужи за отправна точка при изготвянето на компетентностната рамка за всички одиторски позиции в институцията.
- 21) Дълбочината, до която ВОИ разписва изискуемите одиторски компетенции, зависи от много фактори, включително достъпа до съответните квалифицирани кадри, размера на ВОИ, съображенията за разходи и целесъобразност, предвидената възвръщаемост на инвестициите, свързани с развитието на компетенциите и др. Одитната институция може да разработи отделни профили на компетенциите за всеки вид длъжност в организацията, а може да ги формулира и по групи, широки категории или като цяло за одитните екипи. Друг подход е изготвянето на трудови характеристики - кратко описание на изискуемите за всяка позиция компетенции.
- 22) Елементите, които трябва да се вземат под внимание при определяне на компетенциите за отделните одитори, одитни екипи или група от длъжности в рамките на конкретна ВОИ, включват:
- а) специфичните компетенции, свързани с ролята на одитора в публичния сектор, определени на базата на конкретните одиторски отговорности, произтичащи от прилаганите от ВОИ одитни стандарти;
 - б) специфични изискуеми компетенции за конкретната ВОИ (съобразени със законодателството, мандата, стратегията, очакванията на заинтересованите страни и т.н.);
 - в) стратегическите планове на ВОИ за осигуряване на подходяща основа от личностни качества и ценности, както и базисните знания и умения, необходими за адекватното прилагане на двете групи компетенции, посочени по-горе.

- 23) Изискуемите компетенции на служителите във ВОИ зависят и от тяхната позиция в йерархията на организацията. Ако в началото на кариерата на одитора основните изисквания са насочени към техническите компетентности, с израстването му в йерархията по-голямо значение придобиват лидерските умения и качества. При определянето на компетенциите ВОИ следва да обмисли практически подходи за отчитане на този фактор.

ПОДХОДЯЩИ ПРАКТИКИ В ОБЛАСТТА НА ЧОВЕШКИТЕ РЕСУРСИ

Изискване 2

- 24) **ВОИ трябва да разполага с подходящи процеси и практики за управление на човешките ресурси, за да гарантира, че нейните одитори притежават необходимите компетенции.**

Приложение

- 25) За да привлече, развива и поддържа компетентни одитори ВОИ може да въведе следните надеждни практики и процеси за управление на човешките ресурси, когато е състояние да осъществява контрол върху тях:
- а) стратегия за управление на човешките ресурси;
 - б) планиране на човешките ресурси;
 - в) привличане и набиране на персонал;
 - г) управление на изпълнението;
 - д) обучение и развитие;
 - е) възнаграждение и признание за постиженията;
 - ж) задържане, смяна на служители и приемственост и/или други,

Когато ВОИ няма контрол върху горепосочените процеси, тя следва активно да уведомява отговорната за тях външна организация относно своите нужди.

- 26) За да гарантира наличието на компетентни кадри, които да осигурят изпълнение на мандата на ВОИ, ръководството на организацията може да инвестира в развитието на индивидуалния капацитет и създаване на култура на учене през целия живот в организацията. Това може да се осъществи чрез:
- а) внедряване на ясни и постоянни канали за комуникация със служителите относно очакванията на ВОИ във връзка с компетентностите и постоянното самоусъвършенстване в контекста на стратегията за управление на човешките ресурси, която регламентира практиките и процесите по управление на ЧР и развитие на компетентностите.
 - б) инвестиране в образованието на одиторите чрез предоставяне на стипендии, покриване на разходи или други подобни;

- в) осигуряване на вътрешен или външен достъп до подходящи мерки за обучение и развитие;
- г) предоставяне на специално структурирани възможности за трупане на практически опит;
- д) предоставяне на достъп до редовно актуализирана документация, свързана с методологията за одит;
- е) осигуряване на възможности за учене на работното място, надзор и механизми за обратна връзка;
- ж) достъп до наставничество и менторство;
- з) възможности за подходящ обмен на знания.

ПЪТЕКИ ЗА ПРОФЕСИОНАЛНО РАЗВИТИЕ

Изискване 3

- 27) ВОИ разработва специализирани пътеки за професионално развитие на одиторите, съобразени с нейния мандат, регулаторна рамка, организационна структура и нужди.**

Приложение

- 28) При изготвянето на пътеките за професионално развитие, ВОИ може да обмисли разграничаване на процесите, свързани с :
- а) първоначално професионално развитие (развиване на базисни компетенции за одит в съответствие с одитните стандарти, прилагани от ВОИ или отговарящи на изискванията за конкретна позиция;
 - б) постоянно професионално развитие (поддържане на актуални компетенции, както и осигуряване на готовност за покриване на бъдещите нужди).
- 29) ВОИ съобразява изготвените пътеки за професионално развитие със своя мандат, стратегия и потребности. Институцията може да приложи следните подходи:
- а) създаване на собствена академия (или подобна структура) за професионално образование и обучение;
 - б) директно партньорство с висше учебно заведение за осигуряване на образователния елемент от пътеките за професионално развитие и вътрешно изпълнение на останалите елементи;
 - в) партньорство с професионална организация на експерт-счетоводителите или друга подобна за разработване и предоставяне на

възможности за професионално развитие;

г) прилагане на специализирана стратегия за набиране на персонал (квалифицирани одитори), допълнена от вътрешни възможности за обучение в областта на одита в публичния сектор;

д) партньорство с конкретни органи на ИНТОСАЙ или други ВОИ за институционализиране на възможностите за професионално развитие.

30) Всички пътеки за професионално развитие трябва да съдържат подходящи елементи на:

а) възможности за външно обучение (например диплома в университет, академия на ВОИ или друга подобна институция);

б) вътрешни възможности за обучение (например конкретни обучителни курсове);

в) практически опит;

г) поставяне на цели; самоанализ и оценка; и незабавна и смислена обратна връзка за всеки отделен служител.

31) Компетенциите, свързани с пътеките за професионално развитие, трябва да се базират на ясен анализ относно съставните им елементи, касаещи знанията, уменията и личните качества, които са подходящи за ВОИ, доколкото е възможно изпълнението на програма за тяхното развитие, вкл. оценка на конкретните компетенции.

32) Когато в дадена ВОИ се изисква външна акредитация на одиторите, завършили първоначалния си курс на професионално обучение или лицензирането им, това следва да се вземе предвид при разработването на конкретните пътеки за професионално развитие.

33) За изграждане и актуализиране на компетенциите на своите одитори ВОИ може да обмисли следното:

а) насърчаване на одиторите да изготвят самостоятелен план за кариерното развитие, което желаят да следват;

б) потвърждаване изпълнението на очакванията, ориентирани към резултатите (доказване на ниво на компетентност чрез оценяване);

в) потвърждаване на очакванията, основани на вложените ресурси (инвестиране в определен брой часове обучение в рамките на определен период от време);

г) потвърждаване на определено ниво на компетентност от страна на самите служители (самооценка).

ОЦЕНЯВАНЕ И МОНИТОРИНГ НА КОМПЕТЕНЦИИТЕ

Изискване 4

- 34) ВООИ разработва и прилага методи за оценка на компетенциите и за периодично проследяване на напредъка в развитието на одиторите и тяхното самоусъвършенстване.**

Приложение

- 35) За да гарантира, че одиторите й придобиват и поддържат изискваните компетенции, ВООИ може да разработи подходящи, уместни и (за предпочитане) независими методи за оценка и мониторинг, например:
- а) представяне на портфолио, което да се разгледа от вътрешен или външен експерт;
 - б) наблюдение как служителите се представят на работното място от страна на прекия им ръководител;
 - в) изпити и тестове;
 - г) системи за атестиране на персонала и др.
- 36) При оценяването на компетенциите е важно:
- Да се потвърди на базата на конкретни предварително зададени критерии за оценка, че съответният одитор успешно е придобил конкретни знания и умения;
 - ВООИ да получава надеждна информация относно успеха на въведените мерки за развитие на персонала, както и за тяхното въздействие върху дейността на одитната институция.
- 37) За да преодолее слабите страни при изграждането на търсените компетенции, ВООИ може да съгласува със съответните одитори ясен план за отстраняване на пропуските, така че да се работи целенасочено и прозрачно за изграждане на липсващите знания и умения.
- 38) Практиките за развитие на компетенции, въведени от ВООИ като организация, могат също редовно да бъдат оценявани от независими експерти/ организации.