



Proizvodi znanja ZPIR - obuka i sertifikacija

Cristina Scutelnic
CHJ, Ministarstvo finansija – Republika Moldavija,

Biškek, jun 2015. g.



- **Lideri:**

Tomislav Mičetić, Hrvatska

Cristina Scutelnic, Moldavija

Marija Matek, Hrvatska

- **Prvi sastanci...**

Ljubljana - 10–11. decembar 2009. g.

Bled – 18-19. oktobar 2010. g.

Kišnjov - 8-9. jun 2011. g.

Sofija - 19-20. april 2012. g.

Lavov - 9 – 10. oktobar 2012. g.



Zemlje članice mreže PEMPAL predstavile su i razmenile svoje sisteme za obuku i sertifikaciju



Hrvatska



Mađarska



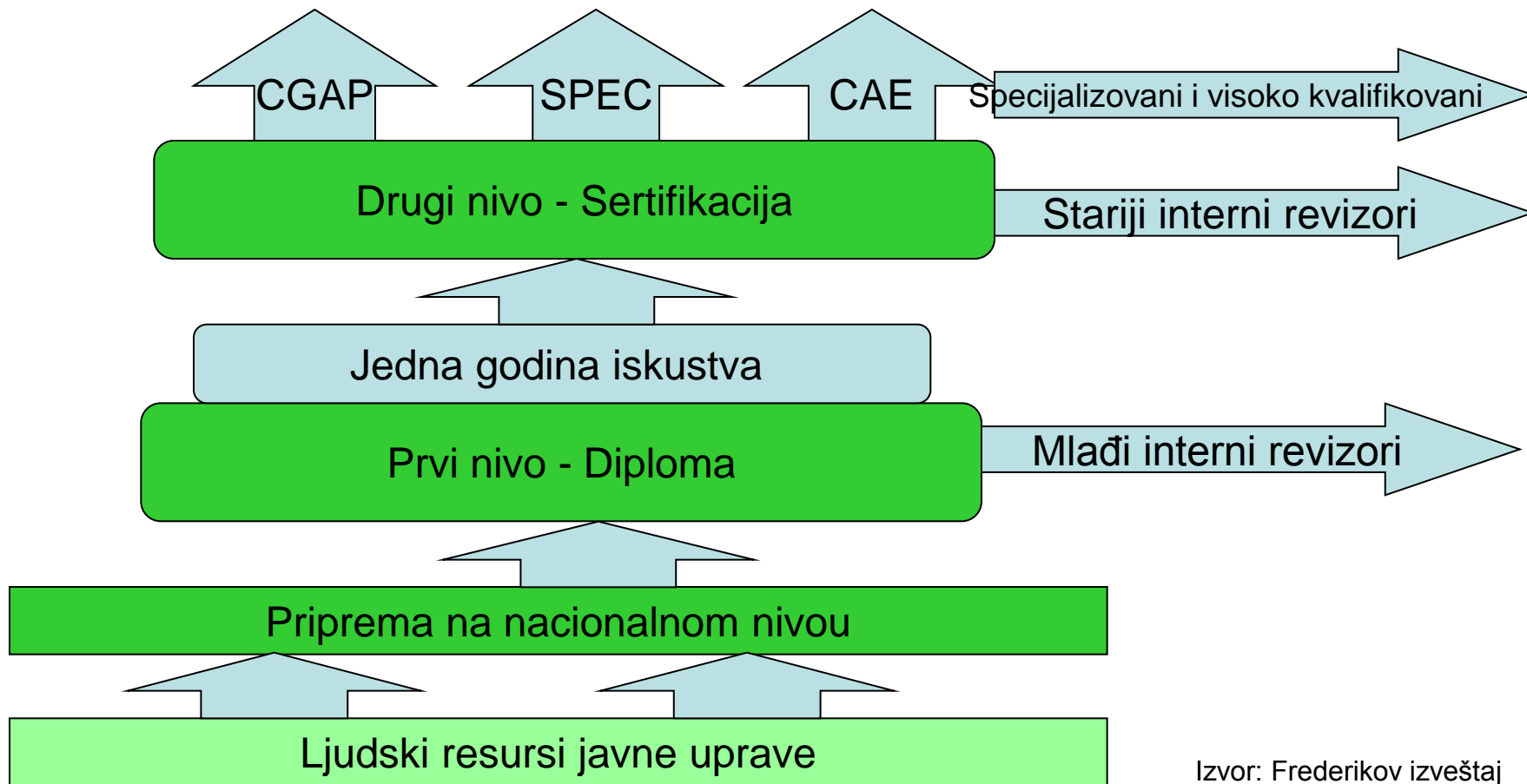
Moldavija



Bugarska



Usklađeni model: obuka, sertifikacija i razvoj karijere



Izvor: Frederikov izveštaj
report 01/04/2009



Proizvodi znanja - obuka i sertifikacija

Program obuke



**Prvi modul. Upravljanje u javnom sektoru, pravni i institucionalni sistem
upravljanja javnim finansijama (1 nedelja)**

1.1 Upravljanje javnim sektorom – interna revizija

1.1.1 Principi OECD za dobro upravljanje

1.2 PIFC

1.2.1 Centralna jedinica za harmonizaciju (CHU)

1.2.2 Interna revizija

1.2.2.1 Standardi za internu reviziju

1.2.2.1.1 IPPF

1.2.3 FMC

1.2.3.1 Upravljačka odgovornost



1.3 Budžetski ciklus (? sati)

1.3.1 Priprema

1.3.2 Izvršenje

1.3.3 Izveštavanje

1.3.4 Uloga interne revizije

1.4 Javne nabavke (1 sat)

1.5 Spoljna revizija

1.6 Ostale funkcije

Videti: Interna revizija

1.6.1 Inspekcija

1.6.2 Ostale usluge vezane za nadzor
/ superviziju

1.7 Etika

1.7.1 Etički kodeks za zaposlene u
državnoj upravi

1.7.2 Etički kodeks za internu
reviziju

1.8 Standardi za internu kontrolu

1.8.1 INTOSAI IC standardi za javni
sektor

1.8.2 Koncept modela COSO (? sati)

1.8.2.1 Kontrolno okruženje

1.8.2.2 Upravljanje rizikom

1.8.2.3 Informisanje i komunikacija

1.8.2.4 Kontrolne aktivnosti

1.8.2.5 Praćenje/monitoring

1.8.2.5.1 Interna revizija

1.8.3 Model COSO povezan sa
zakonodavnim okvirom zemlje



Drugi modul – Standardi i metodologija za internu reviziju



2.1 Pravni okvir i standardi za internu reviziju (detaljno)

2.1.1 Nacionalni pravni okvir

2.1.2 Nacionalni standardi za internu reviziju

2.1.3 IPPF

2.2 Misija, uloga i funkcija

2.2.1 Povelja interne revizije

2.3 Metodologija/priručnik za internu reviziju

2.3.1 Planiranje interne revizije

2.3.2 Izvođenje interne revizije

2.3.3 Izveštavanje o rezultatima IR

2.3.4 Ocena kvaliteta i program za obezbeđenje i poboljšanje kvaliteta interne revizije (1+2)



Treći modul- Ciljevi, rizici i kontrola sistema i procesa u javnom sektoru



3.1 Budžetski ciklus

3.1.1 Priprema

3.1.2 Izvršenje

3.1.3 Izveštavanje

3.2 Javne nabavke

3.3 Upravljanje ljudskim resursima

3.4 Izorno (za drugi nivo)

3.4.1 Planiranje i programiranje (izorno)

3.4.2 Upravljanje projektima (izorno)

3.4.2.1 Fondovi EU

3.4.3 Sistem praćenja / monitoring (izorno)

3.4.4 Grantovi i subvencije (izorno)

3.4.5 Informatički sistem (intro) (izorno)



Četvrti modul – Simulacija interne revizije

4.1 Studija slučaja

4.2 Praktična obuka

4.3 Četvrti modul – Komunikacije i izveštavanje o internoj reviziji

Peti modul – Pripremanje obuke (preporuke)

5.1 Bez velikih pauza (razmaka)

5.2 Ispit za tri modula, nakon šest meseci obuke

5.3 Izazovi sertifikacije

5.3. Prvi ispit i rad – godinu dana (ili revizorski izveštaji) = sertifikacija

5.4 Odgovornosti

5.4.1 Centar za obuku pri ministarstvu finansija

5.4.2 Angažovanje pružalaca pod ugovorom/zajedničko pružanje usluga

5.4.3 Nastavni plan i program odobren od strane Centralne jedinice za harmonizaciju

5.5 Troškovi

5.5.1 Obaveza države

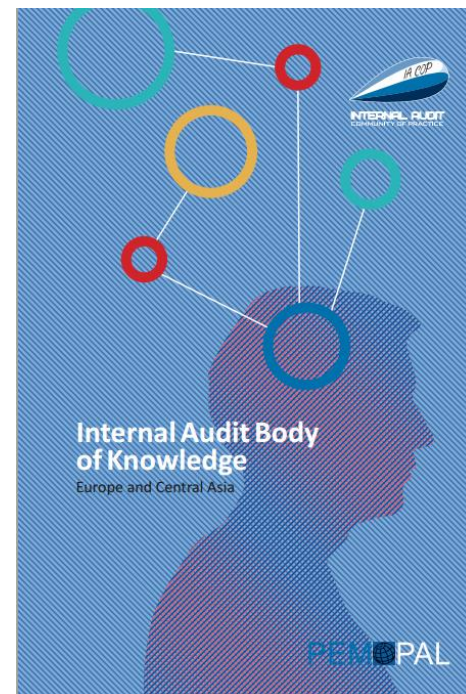
5.5.2 Plaćanje

5.5.3 Obaveza prisustvovanja



Korpus znanja interne revizije

1. STANDARDI, TEORIJA I METODOLOGIJA INTERNE REVIZIJE - Specifični principi i procedure uspostavljeni od strane i za potrebe profesije interne revizije...
2. OBLASTI ZNANJA
3. ALATKE I TEHNIKE
4. INTERPERSONALNE VEŠTINE – Sposobnosti koje su neophodne za delotvornu interakciju sa drugima

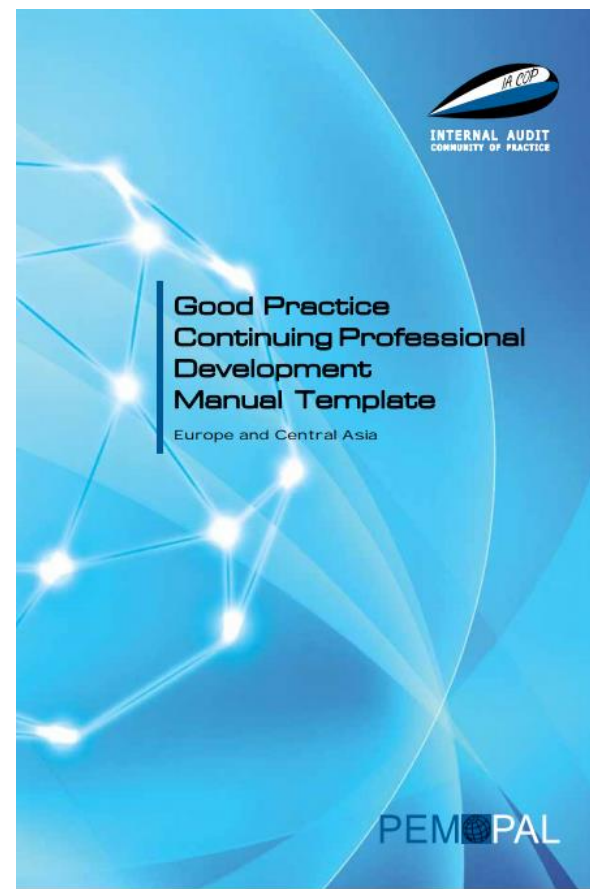


Obrazac dobre prakse Priručnika kontinuiranog profesionalnog razvoja



Kontinuirani profesionalni razvoj je sredstvo kojim se interni revizori (IR) mogu stalno unapređivati kako bi pružali bolju uslugu svojim klijentima i poslodavcima, istovremeno gradeći poverenje u kvalitet i integritet svog rada

- ORGANIZATORI I PRUŽAOCI USLUGA KONTINUIRANOG PROFESIONALNOG RAZVOJA
- TEME I AKTIVNOSTI UČENJA ZA KONTINUIRANI PROFESIONALNI RAZVOJ
- KONTINUIRANI PROFESIONALNI RAZVOJ NA RADNOM MESTU



Organizatori i pružaoca usluga za kontinuirani profesionalni razvoj



Organizator

- Odobrava prihvatljive teme prikladne za priznavanje kod KPR.
- Odobrava vrste aktivnosti učenja
- Uspostavlja minimalni broj sati/jedinica za aktivnosti kontinuiranog profesionalnog razvoja
- Razvija kriterijum kvalifikovanosti za pružaoce usluga kontinuiranog profesionalnog razvoja
- Razvija module obuke
- Uspostavlja adekvatne procedure kontrole kvaliteta koje se odnose na razvoj materijala za kontinuirani profesionalni razvoj

Pružalac usluga

- Pružaoци usluga vezanih za kontinuirani profesionalni razvoj mogu biti organizacije javnog ili privatnog sektora, ili profesionalne institucije.
- Pojedinačni pružaoци usluga mogu proisteći iz grupe zaposlenih kod donosioca mera politika za kontinuirani profesionalni razvoj, mogu biti vrlo iskusni interni revizori, akademici ili stručnjaci iz specijalizovanih oblasti rada, na primer oblasti javnih nabavki, statistike ili budžetiranja.



TEME I AKTIVNOSTIU UČENJA ZA KONTINUIRANI PROFESIONALNI RAZVOJ



- **Opšte teme**

- ✓ Interna kontrola
- ✓ Upravljanje i rukovođenje
- ✓ Javne nabavke
- ✓ Budžet i računovodstvo
- ✓ Zakonski okvir
- ✓ Informatika i sistemi
informacione tehnologije (IT),
- ✓ Javna uprava (na primer, ljudski
resursi (HR), upravljanje)

- **Tematske oblasti**

- ✓ Procena rizika
- ✓ Revizije
- ✓ Revizorske alatke i tehnike
- ✓ Uzrokovanje
- ✓ Izveštavanje
- ✓ Specijalizovane oblasti (na primer,
životna sredina, mehanika)
- Ostale oblasti (uključujući meke
veštine)
- Komunikacija
- Rukovođenje (menadžment)
- Ljudski resursi
- Poslovna korespodencija
- Veštine pregovaranja i intervjuisanja

KONTINUIRANI PROFESIONALNI RAZVOJ NA RADNOM MESTU



- Poslodavci mogu na različite načine da pomognu svojim zaposlenima da ispune zahteve za kontinuirani profesionalni razvoj, počev od obezbeđivanja obuke u okviru organizacije, preko odobravanja odsustvovanja sa posla radi nastavljanja profesionalnog razvoja, pa do omogućavanja različitih oblika podsticaja.
- Godišnje ocene programa rada i učinka zaposelnih mogu da ukažu na područja u kojima su potrebna poboljšanja u pogledu znanja, veština ili kompetencija. Ove informacije se mogu upotrebiti za formulisanje ciljeva učenja kroz kontinuirani profesionalni razvoj zaposlenog.
- Pored toga, poslodavci mogu da motivišu zaposlene tako što će u godišnju ocenu učinka uvesti procenu ispunjenost zahteva u vezi sa kontinuiranim profesionalnim razvojem, uz mogućnost finansijske nagrade ili drugih oblika podsticaja za zaposlene.





Diskusija

Kako ste koristili ove proizvode znanja u oblasti obuke i sertifikacije u vašoj zemlji?

- Koje proizvode znanja ste koristili?
- Koje probleme ste pokušavali da rešite?
- Kako ste prilagodili proizvod znanja vašim potrebama?
- Šta se nakon toga promenilo (ako se promenilo), kao rezultat korišćenja proizvoda znanja?
- Kakav je bio efekat korišćenja tog proizvoda znanja na vaš lični učinak ili na učinak vašeg ministarstva?
- Da li imate neku sugestiju ili savet za one koji nameravaju da koriste proizvod znanja koji ste vi koristili?

