



REPUBLIKA SLOVENIJA
RAČUNSKO SODIŠČE

Računsko sodišče Republike Slovenije
Slovenska cesta 50, 1000 Ljubljana

T: 01 478 58 00
E: sloaud@rs-rs.si
www.rs-rs.si

USPOSOBLJENOST REVIZORJEV

MSVRI 150

(verzija oktober 2024)

Kazalo

Uvod	3
Področje	4
Načela, na katerih temelji ta standard	4
Definicije	4
Organizacijske zahteve, na katerih temeljijo odgovornosti VRI za usposobljenost revizorjev	5
Določitev ustreznih kompetenc	5
Prakse ravnanja s človeškimi viri za opolnomočenje revizorjev	6
Zagotavljanje kariernih poti strokovnega razvoja	7
Ocenjevanje in spremljanje dosežene ravni kompetenc	8

Uvod

1. Sposobnost vrhovne revizijske institucije (v nadaljevanju: VRI), da izpolni svoje poslanstvo in izvaja revizije na učinkovit način in kakovostno, je v veliki meri odvisna od kakovosti, integritete in usposobljenosti njenih zaposlenih. Zato je za VRI ključnega pomena, kakšno raven kompetenc zahteva od revizorjev, kako jih zaposluje, kako skrbi za njihov strokovni razvoj in kako vzdržuje doseženo raven njihovega strokovnega razvoja ter kako izvaja ocenjevanje njihove delovne uspešnosti.
2. Revizijski standardi VRI podajajo strokovni okvir o tem, kako izvrševati svoje pristojnosti in urediti svoje delovanje, vendar se to lahko uresničuje samo, če imajo zaposleni ustrezne kompetence. Standardi o usposobljenosti revizorjev na ravni organizacije poudarjajo, da je zaposlitev revizorja, ki je ustrezno usposobljen, nepogrešljiv del identitete, strokovnosti, verodostojnosti in pomembnosti VRI.
3. Vodstvo posamezne VRI je v celoti odgovorno za izvedbo zahtev tega standarda in mora zagotoviti, da imajo revizorji ustrezne kompetence in so sposobni izvajati pristojnosti VRI. Razmisleki o revizorjevih kompetencah se morajo ustrezno odražati v strategiji VRI, usmeritvah in postopkih njenega delovanja.
4. Standard MSVRI 150 – Usposobljenost revizorjev (v nadaljevanju: MSVRI 150) je namenjen uporabi skupaj z ostalimi standardi MSVRI in z upoštevanjem pristojnosti VRI, zakonodaje, strukture, velikosti, predpisov s področja upravljanja s človeškimi viri in ostalih dejstev. Standard dovoljuje ustrezno prožnost pri uporabi organizacijskih zahtev, ki so predstavljene v tem dokumentu, da bi se tako zagotovilo upoštevanje posebnih okoliščin, ki so veljavne za posamezne VRI.
5. Revizijski standardi sami po sebi še ne morejo zagotoviti VRI, da bi izpolnila svoje poslanstvo. VRI mora zagotoviti ustrezno zastopanost vseh elementov, ki vplivajo na strokovnost opravljenega dela, kot so:
 - a. ustrezno delovno okolje;
 - b. revizijski standardi in smernice, ki omogočajo izvrševanje pristojnosti VRI;
 - c. usposobljeni zaposleni, ki njene pristojnosti izvršujejo v skladu z revizijskimi standardi in smernicami, ter
 - d. celosten postopek merjenja delovne uspešnosti, da bi se zagotovilo, da je vse zgoraj navedeno resnično vzpostavljeno in da se ustrezno ter uspešno izvaja.

Tako kot poudarjajo standardi in načela INTOSAI znotraj Okvira strokovnih pravil INTOSAI (INTOSAI Framework of Professional Pronouncements – IFPP), pa so za uspešnost delovanja vsake VRI tudi na tem področju ključnega pomena njena ustrezna organizacijska zmogljivost in ustreznost njenih strateških usmeritev.

Področje

6. Namen MSVRI 150 je, da določi organizacijske zahteve, ki jim mora slediti VRI pri opredelitvi usposobljenosti revizorjev, kamor sodijo tudi zaposlovanje, razvoj, vzdrževanje in ocenjevanje ravni doseženih kompetenc.
7. MRSV 150 obravnava vlogo VRI in njene odgovornosti na splošni ravni ter se nanaša na vse vrste revizij (revizije računovodskih izkazov, smotrnosti poslovanja in pravilnosti poslovanja) in morebitne sodne pristojnosti.
8. Okvir strokovnih pravil INTOSAI vključuje več pravil, ki se nanašajo na koncept revizorjevih kompetenc. MSVRI 150 združuje vse vrste navedb, ki se nanašajo na raven organizacijskih zahtev iz Okvira strokovnih pravil INTOSAI.

Načela, na katerih temelji ta standard

9. V uvodu k standardu MSVRI 100 – Temeljna načela revidiranja v javnem sektorju (v nadaljevanju: MSVRI 100) so standardi in usmeritve opredeljeni kot temelj, ki je potreben za verodostojnost, kakovost in strokovnost revidiranja v javnem sektorju.
10. MSVRI 100 določa, da mora vsaka VRI vzpostaviti in vzdrževati postopke za upravljanje usposobljenosti na organizacijski ravni, ki bodo dajali razumno zagotovilo, da so revizorji ustrezno usposobljeni za izvrševanje svojih nalog. Upravljanje usposobljenosti na organizacijski ravni običajno vključuje:
 - a. določitev ustreznih kompetenc;
 - b. prakse ravnanja s človeškimi viri za opolnomočenje revizorjev;
 - c. zagotavljanje kariernih poti za strokovni razvoj in
 - d. ocenjevanje in spremljanje dosežene ravni kompetenc.
11. MSVRI 150 opredeljuje organizacijske zahteve MSVRI, ki temeljijo na načelu, ki ga opredeljuje MSVRI 100, in sicer da mora VRI upoštevati vse organizacijske zahteve tega standarda, preden lahko poda trditev, da izvaja revizije v skladu z MSVRI. Pristojnosti, ki jih urejajo MSVRI, so podrobneje opredeljene v MSVRI 100.

Definicije

12. **Kompetenca** zajema znanje, veščine in osebne lastnosti, ki so ključne za uspešno izvedbo nalog, kjer:
 - a. je znanje teoretično ali praktično razumevanje neke teme;
 - b. so veščine sposobnosti za opravljanje določenih nalog, ki se razvijejo z učenjem ali s pridobivanjem izkušenj, in
 - c. so osebne lastnosti miselna naravnost, kvalitete, značilnosti in lastnosti posameznika.

13. **Kompetenčni okvir** je konceptualni model, ki opredeljuje posamezne kompetence, ki se pričakujejo od posameznega revizorja, skupine ali tima za izvedbo določene naloge ali za posamezno delovno mesto v organizaciji. Kompetenčni okviri morajo biti stabilni in trajni v širšem pogledu. Na bolj podrobni ravni pa morajo biti dinamični in morajo odražati pričakovanja spreminjajočega se okolja. Prizadevajo si opredeliti elemente, ki so potrebni za uspešno delo in izvedbo nalog na visoki kakovostni ravni, pričakovati pa je, da se bodo spreminjali glede na spreminjajoče se okoliščine.
14. **Karierne poti za strokovni razvoj** so formalizirani, strukturirani razvojni programi, ki jih VRI določi z namenom razvoja in ohranjanja ravni kompetenc ter strokovnosti revizorjev.

Organizacijske zahteve, na katerih temeljijo odgovornosti VRI za usposobljenost revizorjev

Določitev ustreznih kompetenc

Organizacijske zahteve 1

15. **VRI mora določiti in dokumentirati ustrezne kompetence, ki jih revizorji potrebujejo za udeležanje pristojnosti VRI.**

Uporabna navodila

16. VRI naj ima strategijo, ki določa, kako bo operativno izvajala svoje revizijske pristojnosti. Pomemben del strategije je zagotoviti, da ima VRI zadostne kadrovske vire in revizorje z ustreznimi kompetencami.
17. Pri določanju ustreznosti zahtevanih kompetenc za revizorje naj VRI upošteva primernost kompetenc, ki revizorjem omogočajo, da s svojim delom prispevajo k izvrševanju njenih pristojnosti, in jim hkrati omogočajo ustrezno odzivanje na posebne izzive, ki jih narekuje okolje, v katerem se izvaja revizija, tako v sedanjosti kot v prihodnosti.
18. Da bi zagotovila kakovost in ustreznost končnega rezultata, mora VRI razmisliti o oblikovanju procesa, s katerim bo določila zahtevane kompetence za revizorje na pregleden način, ki bo hkrati zagotovil ustrezno vključenost deležnikov.
19. Da bi bilo tej zahtevi učinkovito zadoščeno, naj VRI zahtevane kompetence za revizorje dokumentira v obliki kompetenčnega okvira, kjer naj določi pogoje za opravljanje dela na posameznem delovnem mestu oziroma za posamezno vrsto dela. Dobra praksa pri tem predlaga, da naj se zahtevane kompetence opišejo kot izkazane usposobljenosti.
20. Za VRI je pomembno, da opiše kompetence revizorja, ki je popolnoma sposoben samostojno voditi revizijo v skladu z revizijskimi standardi, ki jih je sprejela VRI. Tako bo oblikovala podlago za kompetence vseh ostalih revizijskih nazivov znotraj VRI.
21. Obsežnost dokumentiranja revizorjevih kompetenc je odvisna od več dejavnikov znotraj VRI, vključno z dostopnostjo primerno usposobljenih človeških virov, velikostjo VRI, stroški in stroškovno učinkovitostjo, predvidenim razmerjem med stroški in koristmi naporov, usmerjenih k razvoju kompetenc, in podobno. VRI lahko oblikuje ločene profile kompetenc za

vsako delovno mesto revizorja v organizaciji, lahko pa jih oblikuje na ravni skupin, širših kategorij ali delovnih področij ekip. VRI pa lahko alternativno oblikuje opis delovnih mest tako, da pogojem za zasedbo delovnega mesta pripiše tudi zahtevane okvirne kompetence, ki pa jih lahko po potrebi tudi podrobneje opiše.

22. Dejavniki, ki jih je treba upoštevati pri določanju zahtevanih kompetenc za posameznega revizorja, revizijsko skupino ali uskupinjene položaje v okviru posamezne VRI, vključujejo:
 - a. kompetence, ki so prilagojene vlogi revizorja v javnem sektorju in so opredeljene kot posebne revizijske odgovornosti, ki se nanašajo na revizijske standarde, ki jih je sprejela VRI;
 - b. kompetence, ki so prilagojene posebni vlogi oziroma pristojnostim VRI (določene z zakonodajo, pristojnostmi, strategijo, pričakovanji deležnikov in podobno), in
 - c. strateški premislek VRI o tem, katere temeljne osebnostne lastnosti in vrednote ter katere vrste znanj in veščin mora imeti revizor, da bi se obe vrsti kompetenc, predstavljeni v prejšnjih dveh točkah tega odstavka, tudi dejansko lahko uporabili.
23. Na določitev zahtevanih kompetenc v VRI vpliva tudi potek razvoja kariere revizorjev. Pričakovati je namreč, da je tehnična usposobljenost prevladujoči zahtevani kriterij na začetku revizorjeve kariere, medtem ko običajno upravljaljske in vodstvene sposobnosti postanejo tem bolj pomembne, ko se revizor na svoji poklicni poti razvija in napreduje. VRI naj zato razmisli o praktičnih možnostih, kako bi ta potek revizorjevega razvoja naslovila tudi pri določanju zahtevanih kompetenc.

Prakse ravnanja s človeškimi viri za opolnomočenje revizorjev

Organizacijske zahteve 2

24. **VRI mora imeti vzpostavljen ustrezen proces upravljanja s človeškimi viri, da bi lahko zagotovila, da revizorji dosegajo zahtevane kompetence.**

Uporabna navodila

25. Da bi VRI privabila revizorje z ustreznimi kompetencami, jim omogočila ohranjanje in nadaljnji razvoj teh kompetenc, bo morda treba vlagati v naslednja področja, ki tvorijo ustrezen in dobro razvit sistem upravljanja s človeškimi viri:
 - a. oblikovanje strategije upravljanja s človeškimi viri;
 - b. načrtovanje človeških virov;
 - c. privabljanje in zaposlovanje;
 - d. upravljanje delovne uspešnosti;
 - e. izobraževanje in razvoj;
 - f. nagrajevanje in priznavanje dosežkov;
 - g. načrtovanje ohranjanja, nadomestitve in zagotavljanje nasledstva zaposlenih in/ali drugo

ob predpostavki, da ima VRI nadzor nad temi procesi. Kjer VRI nima nadzora nad temi procesi, mora proaktivno sporočiti svoje potrebe organizaciji, ki izvaja te procese v njenem imenu, in mora vplivati na procese, da bodo ustrezali njenim potrebam.

26. Pričakovanja vodstva VRI, da bo imelo revizorje z ustreznimi kompetencami, ki bodo učinkovito prispevali k izvrševanju pristojnosti VRI, hkrati narekujejo potrebo po vlaganju v razvoj posameznikovih sposobnosti in zagotavljanje kulture vseživljenjskega učenja v okviru organizacije. To se lahko izvaja v naslednjih oblikah:
- a. oblikovanje jasnih in delujočih komunikacijskih poti z zaposlenimi o pričakovanjih VRI glede njihovih kompetenc in glede njihovega nenehnega osebnega razvoja v okviru strategije upravljanja s človeškimi viri, ki poteka v skladu z dobro prakso in procesi upravljanja s človeškimi viri, kot tudi glede na priložnosti za razvoj usposobljenosti;
 - b. vlaganje v izobrazbo revizorjev prek subvencioniranja stroškov šolnin, štipendiranja ali na drug podoben način;
 - c. omogočiti dostop do ustreznega izobraževanja in razvoja znanj tako interno kot izven organizacije;
 - d. omogočiti revizorjem prilagojene učne vsebine v obliki praktičnih priložnosti za pridobivanje izkušenj;
 - e. omogočiti dostop do dokumentacije, ki je redno posodobljena in se nanaša na uporabo revizijske metodologije;
 - f. omogočiti priložnosti za izobraževanje na delovnem mestu, nadzor nad rezultati izobraževanj in omogočiti posredovanje in prejemanje povratnih informacij;
 - g. omogočiti dostop do ustreznega programa mentorstva in svetovalca in/ali
 - h. omogočiti priložnosti za ustrezno izmenjavo znanj.

Zagotavljanje kariernih poti strokovnega razvoja

Organizacijske zahteve 3

27. **VRI mora vzpostaviti standardizirane in ciljno usmerjene karierne poti za strokovni razvoj svojih revizorjev, ki morajo biti prilagojene tako, da odražajo posebne pristojnosti VRI, pravni okvir, organizacijsko strukturo in njene potrebe.**

Uporabna navodila

28. Pri oblikovanju kariernih poti za strokovni razvoj revizorjev naj VRI razlikuje med procesi, ki se nanašajo na:
- a. začetni strokovni razvoj (razvoj osnovne ravni usposobljenosti revizorjev, da bi lahko samostojno vodili revizijo v skladu z revizijskimi standardi, ki jih je VRI sprejela, ali v povezavi s posebno vlogo, ki jo ima VRI) in
 - b. nadaljnji strokovni razvoj (vzdrževanje in ohranjanje ustrezne ravni kompetenc ter tudi zagotavljanje pripravljenosti za prihodnje izzive).
29. Pristojnosti, strategija in potrebe VRI imajo vodilno vlogo pri izbiri med različnimi možnimi oblikami strokovnega razvoja, ki jih VRI upošteva kot ustrezne glede na okoliščine, v katerih deluje. Možne oblike strokovnega razvoja lahko vključujejo:
- a. ustanovitev lastne akademije (ali podobne izobraževalne strukture) za izvajanje strokovnih usposabljanj in izobraževanj;

- b. neposredno sodelovanje z univerzo, da se zagotovi izobraževanje, ki je namenjeno le določenemu izobraževalnemu vidiku znotraj celotne poti strokovnega razvoja, medtem ko se ostale izobraževalne potrebe zagotavljajo z internimi viri na ravni organizacije;
 - c. sodelovanje s strokovnimi računovodskimi organizacijami ali podobnimi institucijami, da bi oblikovale in ponudile različne izobraževalne programe strokovnega razvoja;
 - d. na podlagi dobro izdelane ciljno usmerjene zaposlitvene strategije, ki je osredotočena na pridobivanje strokovno usposobljenih revizorjev, možnosti za interno izobraževanje o specifikah revidiranja v javnem sektorju in/ali
 - e. sodelovanje z delovnimi telesi znotraj organizacije INTOSAI ali drugimi partnerskimi VRI, da bi vzpostavili možnosti za strokovni razvoj.
30. Vse karijerne poti za strokovni razvoj vsebujejo kombinacijo naslednjih elementov:
- a. priložnosti zunanjega izobraževanja (kot so na primer pridobivanje izobrazbe na visokošolski ustanovi, na akademiji VRI ali podobni izobraževalni organizaciji);
 - b. priložnosti internega izobraževanja (kot so na primer posebej oblikovani izobraževalni tečaji);
 - c. pridobivanje praktičnih izkušenj in
 - d. ciljna usmerjenost izobraževalnih programov; samorefleksija in ocenjevanje; neposredne, smiselne povratne informacije za vsakega udeleženca.
31. Zahtevane kompetence, ki jih revizorji pridobivajo na svojih kariernih poteh strokovnega razvoja, je treba jasno podrobno razdelati na ravni podskupin znanja, sposobnosti in osebnih lastnosti do te mere, kot je to za posamezno VRI ustrezno. Takšen pristop naj bi omogočil izdelavo podrobnega načrta in izvedbo programa strokovnega razvoja, kjer bo možno ocenjevati raven doseganja posamezne kompetence.
32. V situacijah, kjer se VRI sooča z okoliščinami, ki narekujejo potrebo po tem, da revizorji po zaključenem izobraževanju pridobijo strokovne certifikate oziroma licence pri zunanjih strokovnih institucijah, bo VRI te okoliščine morala upoštevati pri oblikovanju karijerne poti strokovnega razvoja.
33. Da bi VRI vzdrževala in ohranila ustrezno raven kompetenc svojih revizorjev, lahko:
- a. spodbuja revizorje, da pripravijo načrt osebnega razvoja, ki temelji na razvoju kariere, kot so ga sami predvideli;
 - b. potrjuje pričakovanja, ki temeljijo na rezultatih (potrjevanje ravni doseženih kompetenc z ocenjevanjem);
 - c. potrjuje pričakovanja, ki temeljijo na vložkih (vlaganje določenega števila ur izobraževanja v določenem časovnem obdobju) in/ali
 - d. pričakuje, da bodo zaposleni potrjevali določeno raven kompetenc (samoocenjevanje).

Ocenjevanje in spremljanje dosežene ravni kompetenc

Organizacijske zahteve 4

34. **VRI naj oblikuje in izvaja načine za ocenjevanje in redno spremljanje dosežene ravni kompetenc revizorjev oziroma dosežene ravni njihovega samorazvoja.**

Uporabna navodila

35. Da bi VRI zagotovila, da revizorji pridobijo in vzdržujejo določeno raven zahtevanih kompetenc, lahko oblikuje ustrezen, relevanten in predvsem neodvisen način njihovega ocenjevanja in spremljanja. Primeri takšnih aktivnosti vključujejo:
- a. predstavitev nabora dokazov, ki naj ga pri ocenjevanju pridobi zunanji ali notranji ocenjevalec;
 - b. opazovanje delovnega procesa s strani nadrejenega;
 - c. preizkuse in teste;
 - d. sistem ocenjevanja delovne uspešnosti zaposlenih in drugo.
36. Pri ocenjevanju kompetenc je pomembno, da:
- se potrdi revizorjeva uspešna pridobitev kompetenc, in sicer na podlagi vnaprej določenih kriterijev ocenjevanja, in
 - se VRI omogočijo vse zanesljive informacije o uspešnih razvojnih prizadevanjih revizorja in o vplivu teh prizadevanj na delo VRI.
37. Da bi se VRI ustrezno odzvala na odstopanja od pričakovanih kompetenc, lahko razmisli o oblikovanju jasnega popravljalnega načrta z revizorjem, da bi zagotovila, da bodo vrzeli v doseženi ravni kompetenc obravnavane na osredotočen in pregleden način.
38. Pri uporabi koncepta ocenjevanja v VRI kot organizaciji se lahko redno in neodvisno ocenjujejo tudi njene prakse, ki jih uporablja za razvoj zahtevanih kompetenc revizorjev.