

## ГЛЕДНА ТОЧКА

### ВЪТРЕШНИЯТ ОДИТ - ЗА 10 ГОДИНИ В ОБЩИНИТЕ



**Ирина Стоянова**

*Ръководител вътрешен одит,  
Община Нова Загора*

*Член на Института на вътрешните  
одитори в България*

**К**ато се обърна назад във времето, толкова бързо изминаха десет години, откакто на 01.05.2006 г. създадохме вътрешния одит в общините.

И аз, като участник в този процес, мога да споделя накратко с Вас моменти от реформата, която се извърши преди десет години, но с оставени трайни отпечатъци в съзнанието ми.

#### **Как се създаде вътрешния одит в общината**

Вътрешният одит както знаете, е плод на една реформа в сферата на държавния вътрешен финансов контрол. Тази реформа всъщност беше поставено условие от Европейската комисия, във връзка с желанието на България да бъде равноправен член на Европейския съюз, а ние – тогавашните служители на Агенцията за държавен вътрешен финансов контрол – бяхме участниците в реформата. Имаше респект, имаше дисциплина и реформата се осъществи бързо.

Действащият тогава Закон за държавен вътрешен финансов контрол /ЗДВФК/ беше отменен и бяха създадени три закона: Закон за вътрешен одит в публичния сектор, Закон за финансово управление и контрол в публичния сектор и Закон за държавната финансова инспекция.

Но законите са факт, много ясно са написани, а ние – трябва да ги изпълняваме.

#### **Как беше осъществено прехвърлянето в град Нова Загора**

Всичко беше добре замислено от държавата и от тези, които са натоварени с нелеката и отговорна задача, да осъществят реформите в сферата на държавния финансов контрол.

Предварително бяхме запознати с проекто-законите в териториалната дирекция на ДВФК в Сливен, където работех. Спомням си, че през периода март-април 2006 г. , трябваше да взема трудно решение: дали да приема да работя като одитор в общината, в която ме изпращат, или да се раз-

деля с работата, която обичах и считах, че е моето призвание.

Това всъщност беше трудно решение не само за мен, но и за колегите ми, защото се променяше работодателят, мястото на работа и може да се каже, че от това решение, зависеше по-нататъшното развитие на трудовия път на всеки един от нас.

Министерство на финансите се беше погрижило много добре за методологията. Утвърдени бяха през 2006 г. от Министъра на финансите наръчници по вътрешен одит; насоки за разработване на статут, насоки за годишно планиране на одитните ангажименти, указания, множество разяснения и пояснения. Въпреки, че през годините претърпяха някои допълнения или изменения, повечето от тях са актуални и днес.

Бяха одобрени от Министерство на финансите Указания за осъществяване на предварителен контрол; Указания за осъществяване на управленска отговорност в организациите от публичния сектор; Методически насоки по елементите на системите за финансово управление и контрол, които доразвиха законодателната рамка, в областта на цялостния процес на финансовото управление и контрол.

Въпреки, че нормативната уредба в публичния сектор беше разбираема и много добре уредена, в началото имаше много трудности: започвахме при нов работодател, в нов колектив, с напълно непознати хора, в друг град, т.е. от нулата....Трябваше да бъдем приети като част от структурата на общинската администрация, която не беше очарована, че някой започва да работи за тях, без да го познават достатъчно.

И това според мен беше нормално поведение, защото никой не може да се довери на човек, който не познава като личност и професионалист, а ние всъщност бяхме „прехвърлени с протокол“, така както бяха прехвърлени и компютрите ни, т.е. почти като материални активи.

Трябваше да mine време, за да се разбере, че аз самата не съм лош човек, аз просто искам да извършвам работата си, както го изисква законодателството.

Трябваше да се доказвам чрез своите професионални знания и опит, да съм комуникативна, безпристрастна и търпелива. Наред с това, трябваше да се спазват принципите: независимост и обективност, компетентност и професионална грижа, почтеност и поверителност, както е написано в Закона за вътрешния одит в публичния сектор.

Но пък всъщност, донякъде беше и предизвикателство за мен, защото въпреки съпротивите и трудностите, трябваше да се даде начало на нещо ново: да се създаде одитно звено, в съответствие с изискванията на законодателството, да се популяризира вътрешния одит и одиторската професия, като професия на бъдещето, на нещо ново, което спомага за по-добро, в което аз самата вярвах и имах вдъхновение да работя.

Спомагах дори да се променя мисленето на много хора, за да знаят, че одитът не е нещо лошо, от което да се страхуват, а ще ги подпомага да бъдат по-ефективни в работата.

Не може да се каже, че винаги всичко е било перфектно и гладко. Понякога имаше различни гледни точки, но това е естествено щом се работи. Всеки човек има мнение и е хубаво, ако го изразява.

След десет изминали години, съм сигурна, че повечето служители са разбрали, че одитът им носи стойност, че одитът е необходимо условие за добро управление. Одитът брани публичните средства и активите и чрез дейността си пази гърба на управляващите.

Много е важно да се припомни, че в първите години на реформата, имаше утвърдена Стратегия за развитие на финансовото управление и контрол и вътрешния одит в Република България, приета с решение на Министерски съвет /на 20.03.2008 г./

В изпълнение на Стратегията, имаше разработен и утвърден от Министерство на финансите План за действие за изпълнение на стратегията, с определени отговорни лица. Това бяха министрите, кметове на общини, ръководителите на вътрешния одит и др. Беше определен времеви график за изпълнението на поставените приоритети, мерки и задачи, които се следваше. Тази Стратегия за развитие на финансовото управление и контрол и вътрешния одит, изготвена на висше ниво много спомогна за по-бързото постигане на заложените от държавата цели, във връзка с реформата в сферата на държавния финансов контрол.

На територията на Общината стратегическите цели са били свързани и съобразени със стратегическите цели на държавата, поставени в първите години на реформата:

Беше популяризирана професията „вътрешен одитор“;

Изградено беше звено за вътрешен одит, като през 2012 г. капацитетът се попълни;

Повиши се разбирането от ръководителите на структури за управлението на риска и разбирането за управленска отговорност;

Изградена беше система за финансово управление и контрол с 5-те взаимосвързани елементи: контролна среда, управление на риска, контролни дейности, информация и комуникация и мониторинг, за което ежегодно ръководителите на структури изготвят доклади и си извършват самооценки. В по-голямата част от структурите към общината самооценките на ръководителите са много добри, а там където е необходимо – се работи за подобряването им.

За планираните и извършени през годините 130 броя одитни ангажименти, са дадени 799 броя препоръки, като над 90 % от тях са приети и изпълнени.

А фактите в Общината са налице - вече три последователни мандата на управление на ръководството, които отлично се ориентираха в законите. Знаят как и по какъв начин да работят за хората, имат идеи и видимо ги изпълняват, като променят облика на града.

Задържането на екипа вече над 9 години е много добра оценка за цялото ръководство на общината, включително и за вътрешния одит. Това запазва на ръководния екип вече три мандата улеснява работата на вътрешния одит и с извършените одитни ангажименти ние работим за подобряване, надграждане и усъвършенстване на документацията и правилата.

### По какъв начин добавяме стойност

Погледнато реално, стойността за всеки човек може да бъде в различно измерение. За едни хора - да си закупят хляб, за други – да притежават милиони. Различно е, както са различни хората.

В държавния/общински сектор как и по какъв начин вътрешните одитори добавят стойност мога да кажа, че това се осъществява чрез прилагания от вътрешния одит систематичен и дисциплиниран подход за подобряване на процесите и дейностите.

Добавянето на стойност се осъществява, чрез представянето на обективни доклади за даване на увереност на ръководителя, а когато е необходимо - се консултират ръководители на второстепенните разпоредители с бюджети.

Насърчава се предварителния контрол и управленската отговорност.

Ръководителите на второстепенните разпоредители с бюджети също са утвърдили системи за финансово управление и контрол, стратегии за управление на риска, знаят си рисковете и към този момент ги управляват добре.

Считам, че на територията на Община Нова Загора мисията на вътрешния одит е изпълнена и като цяло, се работи по изискванията на законодателството.

### Виждане за развитието на вътрешния одит

Въпреки свършеното от нас през тези 10 години считам, че вътрешния одит в общините през последните години е в застои. Дали защото като цяло сме си свършили работата, заложената в стратегическите цели на държавата, дали защото вътрешния одит не е приоритет...

Тревожен според мен е фактът, че „уж“ сме си създали системи за финансово управление и контрол в публичния сектор в изпълнение на законовите изисквания, пък все нещо не ни харесват от Европейската комисия; Равноправен член сме в Европа, а само на България осъществяват мониторинг.

Значи нещо се губи от пъзела, някаква част все още не може да намерим и да поставим на мястото ѝ.

Нещо не е както трябва. Нещо рефлектира върху имиджа на България. Нещо рефлектира върху имиджа на институциите, въпреки че създадохме звена за вътрешен одит и осъществихме с общи усилия изискваната от Европейската комисия реформа.

През тези 10 изминали години, като участник в този силно информиран, прекрасен, но тревожен свят, въпреки че спомогнах за развитие целите на държавата, аз самата загубих мотивацията и вдъхновението, с което работих в първите години на реформата. Бях по-оптимистично настроена, оптимизмът ми вече е на изчезване.

Почти всеки ден чуваме от медиите за агресия и саморазправа, за кражби и побой над възрастни хора, за корупция, което е тревожно.

Минавайки през български села виждам, че лампите вечер не светят. Къщи са изоставени, а младите хора ги няма. Хората са тръгнали по света на гурбет, а са изоставили родните си места и близките си. Хората са отчаяни и това ме демотивира.



С промените от 01 юли 2012 г. в Закона за държавния служител и в Кодекса на труда, на работещите в държавната администрация се премахва правото на допълнителното възнаграждение за придобит трудов стаж и професионален опит. В една част от институциите в държавата се ползват от това право, а в други институции - правото е отнето, което поражда чувство на несправедливост в засегнатите служители.

В много от общините, не се спазва изискването на чл. 21 ал. 4 от Закона за вътрешния одит в публичния сектор и вместо за длъжностно ниво на директор на дирекция, се заплаща за началник отдел, т.е. по-ниско длъжностно ниво, което е дискриминационен белег.

А какво ще бъде развитието на дейността по вътрешен одит в публичния сектор по-нататък, това според мен не зависи от одиторите, дори те да са най-обективните, най-лоялните, най-почтените, най-компетентните, най-справедливите, най-безпристрастните.

Ние сме изпълнители на законите и подпомагаме дейността на ръководителите.

Какво ще бъде развитието на дейността по вътрешен одит зависи от управляващите.

Зависи от това, как се гледа на реалността и как се вижда реалността. Защото ако някой вижда черното - в бяло, а бялото - в черно, одитът няма как да му помогне, тъй като одитът вижда обективно фактите и истината; вижда бялото в бяло, а черното - в черно.

Много е неприятно, когато някои от медиите коментират, че в „България няма закони и правила“. Напротив. В България има много закони и много правила, които непрекъснато се променят. Има и много умни хора, които ги измислят, изменят, допълват.

Но дори да има перфектни закони и правила, ако не се спазват и разбират от всички и на всяко ниво в държавата ни, ако има двоен стандарт за спазването им, то просто загубват смисъла си.

## В заключение

Много е хубаво, че създадохме обща гилдия на вътрешните одитори, но в този вид, трудно ще просъществува.

Според мен, всеки един човек от мястото, което заема, трябва да се обърне назад във времето и да погледне как върши задълженията си, а не

само да коментира и недоволства от другите.

Нека всеки прави това, което позволява образователния му ценз и от което разбира най-много. Например: искам да управлявам самолет, но не мога, защото се страхувам от височината и още много други изисквания, които не притежавам. Затова аз никога няма да поискам да управлявам самолет, а ще правя това, което мога: да бъда обективна в одитните доклади.

Всеки - независимо къде в стълбицата се е изкачил, да е лично отговорен за своите действия или бездействия, да спазва реда и правилата.

Да спазва Конституцията и законите на Република България.

Да изчисти от себе си алчността, омразата, лицемерието, страха да каже и да чуе истината;

Да пазим красивото и да оценяваме дадения труд на хората. Да не замърсяваме екологията;

Да надграждаме - все по-качествено и по-добре.

Важното според мен е всеки, от своето място да отстоява по-добър имидж за институцията, в която работи и най-вече просперитетата и имиджа на България.

Тогава може да стане по-добре за държавата ни.

И докато всички сме преходни и временно на земята, то по-важно е какво оставяме след себе си, важно е ще се осъществи ли някога вярата на обществото в институциите, вярата за справедливост и по-достоеен живот.

Уважаеми читатели,

Ако сте разбрали от статиите ми в бр.3/2012 и бр.3/2013 г. на сп. „Вътрешен одитор“ аз съм почитател и ценител на Българските народни мъдрости, защото съм частица от този народ и в заключенията на статийките съм цитирала някои от тях.

Сега правя изключение, ще цитирам една Тибетска мъдрост, или по-скоро молитва:

„Боже, дай ми сили да понеса това, което не мога да променя. Дай ми решителност да променя това, което аз мога да променя. Дай ми мъдрост да различа това, което мога да променя, от това, което не мога да променя“.

А преди всичко посланието ми през тази юбилейна за нас вътрешните одитори година е за мир, разумни решения на политиките и разбирателство между народите.