**Тема 4**

**Вътрешният одит и вътрешния финансов контрол – ключови за ефективното управление на публичните средства в общините. Организация на дейностите и функции на звената. СФУК – как да я поддържаме и развиваме?**

**УПРАЖНЕНИЕ 1**

Свързано с коректното и обективно попълване на Въпросника за самооценка на Вътрешния контрол (СФУК)

ИЗЛОЖЕНИЕ:

„Община Кантарджиево“ е средно голяма община с население 90 000 души, която обхваща няколко кметства. Съставът на общината е от 70 служители повечето от които са назначени през последната една година. Бюджет за планирани обучения по специфични теми и области не е определен. Звеното за вътрешен одит се състои от един човек, който е и ръководител на вътрешния одит. Двата щата за вътрешни одитори стоят незаети повече от 4 г. и планираните средства за тях за МРЗ, както и на още 14 незаети бройки се разпределят за ДВПР в края на всяко тримесечие по субективен принцип на ръководството. През 2020 г. са проведени няколко обществени поръчки, включително и чрез проекти по еврофондове.

В края на предходната година е сключен договор по спешност за възстановяване на едно от помещенията след възникнал пожар, при който е погубена част от архивата. Същата година е сключен договор за закупуването и доставката на изключително скъп софтуер, който да замени остарелият такъв, без да е проведена обществена поръчка. Неговото изплащане ще бъде осъществено на части в продължение на 6 години за напред. В общественото пространство се разгаря силен медиен скандал, иска се оставката на кмета, който е избран в началото на същата година. Случаят е предаден на прокуратурата, която е излязла със заключението, че покрай сключения в нарушение на ЗОП договор, двама високо отговорни служители на общината са били лично облагодетелствани от договора чрез получаване на нерегламентирани комисионни. Финансовият контрольор е одобрил сключването на договора, тъй като според него казусът по договора не е достатъчно добре обвързан с изброените в ЗОП категории и процедури и като такъв подлежи на тълкуване. Отделно от това директорът на дирекция “Информационни технологии и комуникация” е споделил, че на този етап общината няма техническия ресурс за поддръжката на този софтуер, но неговото мнение не е било взето предвид.

На следващите няколко страници са представени примерни рискови категории, на базата на които следва да изготвим примерен риск-регистър за цели, рискове и контроли в общината:

ПРИМЕРНИ РИСКОВИ КАТЕГОРИИ И ФАКТОРИ НА ВЛИЯНИЕ

В ОБЩИНА КАНТАРДЖИЕВО

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| ПРИМЕРНА РИСКОВА КАТЕГОРИЯ | ПРИМЕРНИ РИСКОВИ ФАКТОРИ НА ВЛИЯНИЕ  /факторите на влияние повишават влиянието и/или вероятността на рисковете в организацията. Те са предпоставки за неизпълнение на организационните цели/ | ПРИМЕРНИ РИСКОВИ ИНДИКАТОРИ |
| Философия и стил на управление |  |  |
|  | Цели, контроли и рискове | Неясни или неизпълними организационни цели. Слаби контролни механизми и/или неидентифицирани рискове в процесите на организацията. |
|  | Управленски стаж и опит | Липса на управленски опит и/или подходящо образование на ръководството. |
|  | Вътрешни правила | Неясни, противоречащи си, неактуални или объркващи. |
| Управленски методи и контрол |  |  |
|  | Мотивация на ръководството | Слаба или липса на такава |
|  | Вертикална и хоризонтална комуникация | Слаба или липса на комуникация между отделните организационни звена. Прекъсване на пирамидалната верига в структурата. |
|  | Вътрешни и външни проверки на качеството и др. | Негативни оценки при последните проверки на контролните органи. Неизпълнение на дадените препоръки. |
| Човешки ресурси |  |  |
|  | Квалификация на персонала | Състав с неадекватна спрямо целите на организацията квалификация. |
|  | Стратегия при подбора на нови служители | Немотивирани назначения, с предизвестени и несъществени тестове – обикновено протичащи със заучаване на един или няколко нормативни акта. Липса на обективни критерии за качествена оценка на новоназначените служители. |
|  | Мотивация и интегритет на персонала | Немотивиран персонал поради субективни /междуличностни/ или обективни /заплата, условия на труд и др./ причини. |
|  | Компютърна грамотност | Слаба компютърна грамотност несъвместима, с изискванията на организационните цели. |
|  | Текущо професионално обучение | Слаба или липса на допълнителна подготовка /семинари, квалификационни съвещания и др./ |
| Външни фактори |  |  |
|  | Обществена значимост | Действия от значим мащаб и др. |
|  | Законодателство | Нормативни актове, ограничаващи или възпрепятстващи постигането на целите на организацията. |
|  | Аварии, метеорологични условия или здравни фактори | Затруднена метеорологична обстановка, природни бедствия или епидемии. |
| Финансов фактор |  |  |
|  | Размер на бюджетната субсидия | Висок бюджет /прагът се определя субективно/. |
|  | Размер на собствените приходи | Висок размер /прагът се определя субективно/. |
|  | Размер на капиталовите разходи | Висок процент на капиталовите разходи. |
|  | Проведени процедури по ЗОП | Повече от пет процедури за година. |
|  | Дълготрайни материални активи | Висок размер на ДМА. |
| Трудова и служ. дисциплина |  |  |
|  | Криминогенни действия на персонала | Измами, кражби, изнасяне на информация от организацията, саботиране на дейността и др. |
|  | Застрашаващи здравето на персонала навици | Системна употреба на алкохол, тютюнопушене и др. |
|  | Уплътнение на работния процес | Системно неспазване на работното време и др. |
| Компютърни системи и надеждност на информацията |  |  |
|  | Липса на пароли на персоналните компютри | Изтичане на информация, загуба на данни, блокиране на ИТ системата |
|  | Системно нарушаване на правилата за интернет-трафика и служебната поща | Изтичане на информация, загуба на данни, блокиране на ИТ системата, не уплътняване на работното време |