Рамка за компетентност в областта на вътрешния одит™

Глобален Практическо ръководство

Съответствие с Глобалните стандарти за вътрешен одит

The Institute of Internal Auditors

ОБЩИ УКАЗАНИЯ

Благодарности

Екип за съставяне на указанията

Саеед Алниами, CIA, Саудитска Арабия

Емре Алпаргун, CIA, САЩ

Аманда Блек, САЩ, IIA Global

Ан Брук, CIA, QIAL, Обединено кралство

Кристина Брун, САЩ, IIA Global

Ирина Горанова, CIA, България

Абхишек Гупта, специалист по вътрешен одит, САЩ

Чарит Анурадха Лералатне, CIA, Шри Ланка

Марина Лиакопулу, CIA, Гърция

Замеер Шайк, CIA, ОАЕ

Пол Томпсън, CIA, Австралия

Берекет Волдеселасие, CIA, CCSA, CFSA, Етиопия

Рецензенти на Съвета за глобални указания

Гали Амазан, Хаити

Хасан Хаял, CIA,CRMA, Обединени арабски емирства

Тайзо Икеда, CIA, CRMA, Япония

Рецензенти от Съвета по международни стандарти за вътрешен одит

Мартин Гроблер, CIA, CRMA, Южна Африка

Анджела Симатупанг, CIA, CRMA, Индонезия

Стандарти и насоки на IIA

Бенито Ибара, CIA, CFE, CISA, CCEP, изпълнителен вицепрезидент

Катлийн Сийвс, CIA, CGAP, CRMA, CFE, вицепрезидент

Дейвид Петриски, CIA, директор (ръководител на проекта)

The IIA би желал да благодари на следните надзорни органи за тяхната подкрепа: Съвета за Глобални указания, Съвета по международни стандарти за вътрешен одит и Надзорния съвет по международните професионални практики по вътрешен одит.

За IPPF

International Professional Practices Framework® (IPPF)

Рамката предоставя структурен план и последователна система, която улеснява последователното разработване, тълкуване и прилагане на съвкупност от знания, полезни за дадена дисциплина или професия. Международните професионални практики по вътрешен одит® (IPPF)® обединява съвкупност от знания за професионалната практика по вътрешен одит, публикувани от Института на вътрешните одитори. IPPF включва Глобалните стандарти за вътрешен одит™, Тематични изисквания и Глобални указания.

IPPF представя настоящите практики по вътрешен одит, като същевременно дава възможност на практикуващите и заинтересованите страни в световен мащаб да бъдат гъвкави и да реагират на постоянните нужди от висококачествен вътрешен одит в различни среди и организации с различни цели, размери и структури.

Глобални указания

Глобалните указания подкрепят Стандартите, като предоставят незадължителна информация, съвети и най-добри практики за извършване на услуги по вътрешен одит. Те са одобрени от The IIA чрез официални процедури за преглед и одобрение.

Глобални указания предоставят подробни подходи, поетапни процеси и примери по теми, включващи:

- Услуги по даване на увереност и консултантски услуги.
- Планиране на ангажимента, изпълнение и комуникация.
- Финансови услуги.
- Измами и други широко разпространени рискове.
- Стратегия и управление на дейността по вътрешен одит.
- Публичен сектор.
- Устойчивост.
- Ръководствата за глобален технологичен одит® (GTAG®) предоставят на одиторите знания за извършване на услуги по даване на увереност и консултантски услуги, свързани с рисковете и контрола върху информационните технологии и информационната сигурност на организацията.

Глобалните указания са свободно достъпни за членовете на The IIA.

Съдържание

Резюме **1**

Въведение **2**

Компетентност според Глобалните стандарти за вътрешен одит **4**

Раздел II: Етика и професионализъм 5

Раздел III: Организационно позициониране на дейността по вътрешен одит. 7

Раздел IV: Управление на дейността по вътрешен одит 8

Раздел V: Извършване на услуги по вътрешен одит 11

Рамка за компетентност в областта на вътрешния одит **12**

Компоненти на Рамката за компетентност в областта на вътрешния одит 12

Подкатегории „Знания и умения“ 12

Нива на професионални умения 14

Очаквания по отношение на длъжностна позиция 15

Използване на Рамката за компетентност **20**

Одитор 20

Ръководител на вътрешния одит 21

Приложение А. Приложими стандарти на The IIA **24**

Приложение Б. Речник на термините **25**

Приложение В. Образци **29**

Резюме

Рамката за компетентност в областта на вътрешния одит™ е основен инструмент за структуриране и оценка на квалификациите , изисквани в професията по вътрешен одит. Той представя квалификациите в четири групи на високо ниво и 28 подкатегории от знания и умения, които могат да бъдат адаптирани, за да отразяват приоритетите и структурата на организацията. Рамката определя четири различни нива на компетентност, вариращи от основна информираност до експертно ниво на владеене, които съответстват на типичните работни роли и отговорности. За всяка подкатегория Рамката описва характеристиките на вътрешните одитори, които демонстрират нарастващи нива на компетентност в работата си, което показва индивидуалното израстване и колективния капацитет на дейността по вътрешен одит.

Практическото ръководство на Рамката за компетентност в областта на вътрешния одит представя интегриран подход за разбиране и съблюдаване на квалификациите, необходими за предоставяне на компетентни услуги по вътрешен одит. Ръководството:

- Идентифицира частите от Глобалните стандарти за вътрешен одит, които имат най-голямо значение за управлението и развитието на квалификациите.
- Предоставя общ преглед на Рамката за компетентност в областта на вътрешния одит.
- Основава се на разбирането, че от лицата заемащи длъжности се очакват определени умения и че очакванията, и съответните квалификации се различават в различните организации.

Практическото ръководство на Рамката за компетентност е съобразено с изискванията на Глобалните стандарти за вътрешен одит, които определят задълженията на отделните одитори, ръководителите на ангажименти и на ръководителя на вътрешния одит. Членовете на дейността по вътрешен одит са отговорни за развиването на квалификации, които да позволят и подобрят способността им да предоставят увереност, съвети, мнения и прогнози с висока стойност, както е описано в "Цел на вътрешния одит" в Стандартите.

Настоящото практическо ръководство е придружено от набор от образци за прилагане на рамката за:

- Оценка на индивидуалните и колективните професионални умения.
- Разработване на планове за обучение и осигуряване на ресурси.
- Съобразяване на възможностите с приоритетите на организацията, стратегическия план за вътрешен одит и пазарните фактори.

Използването на образци за оценка и документиране на управлението и развитието на квалификациите, също така помага на ръководителят на вътрешния одит да демонстрира съответствие с много от изискванията на Стандартите, както е описано в придружаващия чеклист.

©2025, The Institute of Internal Auditors. Всички права запазени.
Само за индивидуална лична употреба.

Въведение

Вътрешният одит е най-ефективен, когато се извършва от компетентни професионалисти в съответствие с Глобалните стандарти за вътрешен одит. В речника на Стандартите **компетентността** се определя като "знания, умения и способности"[1]. Компетентността на вътрешните одитори включва способността им да предоставят обективни **услуги по** даване на **увереност** и **консултиране**, основани на риска. Компетентността обхваща, също така, знанията и уменията, необходими за взаимодействие със **Съвета** и **висшето ръководство,** с цел създаване и наблюдение на ефективна и ефикасна дейност по вътрешен одит. Компетентните вътрешни одитори дават възможност на дейността по **вътрешен одит** да създава, защитава и поддържа стойността на организацията, като по този начин изпълняват целта на вътрешния одит.

Стандартите, свързани с Принцип 3 "Демонстриране на компетентност", подчертават, че отделните одитори са отговорни за развитието и прилагането на квалификациите, необходими за изпълнение на професионалните им задължения, докато ръководителите на вътрешния одит трябва да гарантират, че дейността по вътрешен одит колективно притежава квалификациите за извършване на услугите, описани в Статута на вътрешния одит. Рамката за компетентност в областта на вътрешния одит трябва да подпомага оценяването на квалификациите и професионалното ниво на отделните вътрешни одитори, както и на дейността по вътрешен одит като цяло.

Забележка

Термините с **удебелен шрифт** са дефинирани в речника в Приложение Б.

В Глобалните стандарти за вътрешен одит се използват определени термини, дефинирани в речника. За да се разберат и приложат правилно Стандартите, е необходимо да се разберат и приемат специфичните значения и употреба на термините, описани в речника.

В Стандартите се използва думата "задължително" в разделите за изисквания и думите "трябва" и "може" за определяне на общите и предпочитаните практики в разделите за съображения за прилагане.

Практическото ръководство на Рамката за компетентност в областта на вътрешния одит предоставя практически насоки на вътрешните одитори, ръководителите на вътрешния одит и други лица да определят и изпълнят очакванията, свързани с техните роли. То включва три основни компонента:

- Определяне на свързаните с компетентността изисквания на Стандартите.

1. В Рамката за компетентност в областта на вътрешния одит се използват само "знания" и "умения" за улеснение.

©2025, The Institute of Internal Auditors. Всички права запазени.
Само за индивидуална лична употреба.

- Рамката за компетентност в областта на вътрешния одит, която идентифицира значими области от знания и умения, както и характеристики на нивата на професионални умения.
- Раздел, описващ как да се използва Рамката за компетентност и придружаващите я образци, за да се идентифицират и оценят съответните квалификации, да се насърчи непрекъснатото професионално развитие и да се спазят изискванията на Стандартите.

Рамката и свързаните с нея образци са гъвкави, за да могат приоритетите на всяка организация да бъдат отразени в желаната комбинация от квалификации и нива на компетентност.

©2025, The Institute of Internal Auditors. Всички права запазени.
Само за индивидуална лична употреба.

Компетентност според Глобалните стандарти за вътрешен одит

Стандартите дават насока на глобалните професионални практики по вътрешен одит и служат като основа за оценка и повишаване на качеството на дейността по вътрешен одит. Стандартите включват задължителни и препоръчителни указания, свързани с компетентността, които обхващат начина, по който отделните вътрешни одитори и дейността по вътрешен одит допринасят колективно за способността на вътрешния одит да предоставя услуги с висока стойност.

Очакванията към квалификациите са свързани с индивидуалните роли:

- Ръководителите на вътрешния одит са отговорни за насочването, управлението и приноса към **управлението на** дейността по вътрешен одит.
- Вътрешните одитори могат да имат надзорни и/или оперативни функции, които допринасят за управлението на вътрешния одит и за извършването на услуги по даване на увереност и консултантски услуги.
- Членовете на Съвета, които отговарят за надзора на дейността по вътрешен одит, трябва да разбират Международните професионални практики по вътрешен одит на The IIA, както и организационното управление, **управлението на риска** и значимите организационни процеси.

Прегледът на групите от Стандарти показва как се описват тези очаквания:

- **Раздел II:** Етика и професионализъм. "Демонстриране на компетентност" е третият принцип; свързаните с него Стандарти обхващат отговорностите на отделните одитори и тази на ръководителя на вътрешния одит за колективната компетентност на дейността по вътрешен одит.
- **Раздел III:** Организационно позициониране на дейността по вътрешен одит. Квалификацията, които се очаква от ръководителя на вътрешния одит и свързаните с нея отговорности на Съвета са посочени в принципите и Стандартите, обхващащи независимото позициониране и надзора на вътрешния одит.
- **Раздел IV:** Управление на дейността по вътрешен одит. Квалификацията на ръководителя на вътрешния одит и на другите ръководители е посочена като изключително важна за стратегическото планиране, управлението на ресурсите, ефективната комуникация и подобряването на качеството.
- **Раздел V:** Извършване на услуги по вътрешен одит. Квалификацията, свързана с управлението на проекти, анализа на данни и комуникация, е необходима за постигане на принципите и стандартите за планиране, провеждане и отчитане на резултатите от услугите за даване на увереност и консултантските услуги.

Въпреки яснотата, че компетентността е от значение за всеки принцип и изискване, по-долу са описани конкретни препратки към очакванията за нивото на компетентност в Стандартите.

©2025, The Institute of Internal Auditors. Всички права запазени.
Само за индивидуална лична употреба.

Раздел II: Етика и професионализъм

Принципите, стандартите и изискванията в раздел II са насочени главно към индивидуалните качества. Въпреки това, някои изисквания се разпростират върху отговорностите на ръководителя на вътрешния одит за управление на колективната компетентност на дейността, с цел изпълнение на очакванията на Съвета и висшето ръководство. Степента, в която тези очаквания са изпълнени, до голяма степен определя възприеманата стойност на дейността по вътрешен одит, като по този начин засилва необходимостта от придобиване и развиване на достатъчно ниво на компетентност.

По отношение на отделните одитори, **почтеността** се описва като необходима основа за компетентност и други качества, а умишленото подвеждане на други лица чрез представяне на невярна информация за компетентността или квалификацията е пример за неетично поведение. По подобен начин, от компетентните вътрешни одитори се очаква да осъзнават и управляват личните си пристрастия и да проявяват **професионален скептицизъм** при оценката на доказателствата.

Принцип 3 Демонстриране на компетентност

Стандартите подчертават, че компетентността е необходима за постигане на целта на вътрешния одит. В рамките на този принцип изискванията са организирани в два стандарта:

- **Стандарт 3.1 Компетентност.** Установява връзката между Стандартите и знанията, уменията и способностите, необходими за изпълнение на отговорностите на вътрешните одитори, включително на ръководителя на вътрешния одит.
- **Стандарт 3.2 Непрекъснато професионално развитие.** Изисква от вътрешните одитори непрекъснато да развиват квалификацията си , включително чрез поддържане на професионални сертификати.

В съответствие с тези Стандарти, Практическото ръководство за Рамката на компетентност е насочено към отделните одитори, включително към ръководителите по вътрешен одит като практикуващи специалисти и към лицата, отговорни за ръководенето на дейността по вътрешен одит.

Относно одиторите

Стандарт 3.1 гласи: “Всеки вътрешен одитор е отговорен за непрекъснатото си усъвършенстване и прилагане на компетентността, необходима за изпълнение на професионалните му отговорности“. По подобен начин, Стандарт 3.2 изисква вътрешните одитори да "поддържат и непрекъснато да усъвършенстват своята компетентност, с цел подобряване на ефективността и качеството на услугите по вътрешен одит“. Тези твърдения подчертават значението на индивидуалната отговорност и мотивация за получаване на необходимото обучение и използване на възможностите за развитие.

Съображенията за прилагане на Стандарт 3.1 препоръчват вътрешните одитори да развиват компетентности на високо ниво в няколко области. Образец A1 на в таблица на Excel, придружаваща настоящото ръководство, предоставя изчерпателна и гъвкава категоризация на тематичните области на знанията и уменията с матрица на нивото на професионални умения и илюстративни примери във всяка област.

©2025, The Institute of Internal Auditors. Всички права запазени.
Само за индивидуална лична употреба.

Относно ръководителите на вътрешния одит

Стандарт 3.1 установява необходимостта ръководителят на вътрешния одит да разбира компетентностите, необходими за предоставяне на услугите, описани в Статута на вътрешния одит и да документира степента, в която настоящият екип от вътрешни одитори и наети ресурси притежава тази компетентност.

©2025, The Institute of Internal Auditors. Всички права запазени.
Само за индивидуална лична употреба.

Раздел III: Организационно позициониране на дейността по вътрешен одит.

Стандартите от раздел III и техните изисквания описват отговорностите на ръководителя на вътрешния одит за управлението на вътрешния одит, докато съществените условия описват дейностите, които Съветът и висшето ръководство предприемат, за да дадат възможност на дейността по вътрешен одит да постигне Целта на вътрешния одит. Принципите за управление включват упълномощаване, позициониране и надзор на дейността. В Правомощията на вътрешния одит се определя търсенето на услуги по вътрешен одит, а управленските решения определят качеството и количеството на компетентностите на дейността по вътрешен одит.

В допълнение, в раздел III Стандартите определят компетентностите за две роли: ръководители на вътрешния одит и външни оценители.

Стандарт 7.2 Роли, отговорности и квалификация на ръководителя на вътрешния одит

Стандарт 7.2 посочва, че ръководителят на вътрешния одит е отговорен за предоставяне на информацията нужна на Съвета да разбере квалификацията и компетентността, които са необходими за управление на дейността по вътрешен одит и за изпълнение на очакванията на Съвета. По подобен начин, в основните предпоставки се посочва, че Съветът и висшето ръководство работят заедно, за да определят необходимите компетентности на ръководителя на вътрешния одит.

Една от основните предпоставки за Съвета се отнася конкретно до управлението на дейността по вътрешен одит, както е описано в раздел IV, като се подчертава, че знанията и уменията на дейността следва да бъдат съгласувани с принципите на стратегическо планиране, управление на ресурсите, ефективна комуникация и осигуряване на качество. Съображенията при прилагане в Стандарт 7.2 предоставят примери на високо ниво за желаните компетентности по отношение на ръководителя на вътрешния одит, както и други препоръки.

Стандарт 8.4 Външна оценка на качеството

Стандарт 8.4 изисква външните оценки на качеството, включително самооценките с независимо валидиране, да се извършват от "квалифициран, независим оценител или екип от оценители", като поне един от оценителите притежава активен сертификат по програма Сертифициран вътрешен одитор® (CIA®). Сертификатът CIA показва, че оценителят познава в достатъчна степен Стандартите и се придържа към етиката и професионализма.

Въпреки че единственото изискване за външна оценка на качеството е поне един от членовете на екипа да притежава активен сертификат CIA, съображенията при прилагане предполагат, че други значими фактори включващи компетенции, свързани с вътрешния одит и приоритетите на организацията.

©2025, The Institute of Internal Auditors. Всички права запазени.
Само за индивидуална лична употреба.

Раздел IV: Управление на дейността по вътрешен одит

Очакванията по отношение на за способността на ръководителя на вътрешния одит да управлява дейността следва да бъдат приведени в съответствие с изискванията в раздел IV. Съответните компетентности са организирани в четирите принципа, описани по-долу. Нивото на професионални умения на тези, които управляват дейността по вътрешен одит, оказва голямо влияние върху способността на вътрешния одит да предоставя ценни услуги за предоставяне на увереност и консултантски услуги.

Принцип 9 Стратегическо планиране

Стандартите в този принцип посочват, че за предоставянето на увереност, съвети, мнения и прогнози с висока стойност, вътрешните одитори трябва да разбират не само общите концепции за организационно управление, управление на риска и процеси на контрол, но и стратегиите, целите, **рисковете** и външната среда на своите организации. За да съгласува усилията на дейността по вътрешен одит с приоритетите на организацията, ръководителят на вътрешния одит задължително трябва да притежава професионални умения по отношение на познаването и практикуването на стратегията, както и да прилага подходящите **методологии**.

Стандарт 9.1 Разбиране на процесите по управление, контрол и управление на риска

Този стандарт посочва, че ръководителят на вътрешния одит задължително трябва да разбира процесите на управление, контрол и управление на риска в организацията, за да може да предоставя услуги даване на увереност и консултантски услуги. Изискванията и съображенията при прилагане дават примери за такива процеси, но не се опитват да предоставят цялостна рамка за определяне на съответните компетентности.

Стандарт 9.2 Стратегия на вътрешния одит

Стратегията на вътрешния одит трябва да включва визия, стратегически цели и подкрепящи инициативи за дейността по вътрешен одит. Целите определят постижими задачи за постигане на визията. Поне една цел трябва да определя целево ниво на професионални умения за всяка подкатегория на компетентност, за да се изпълнят ефективно правомощията. Инициативите в подкрепа на стратегията трябва да включват възможности за подпомагане на вътрешните одитори да напредват непрекъснато към желаните нива на компетентност. Други инициативи за повишаване на ефективността и ефикасността на услуги по даване на увереност и консултиране в цялата организация, могат да включват използване на технологии, координиране с други доставчици на услуги по даване на увереност и възлагане на някои дейности на външни изпълнители. Колективните компетентности на дейността по вътрешен одит трябва да доведат до увереността, съветите, мненията и прогнозите, които се очакват от Съвета и висшето ръководство.

Стандарт 9.3 Методологии

Ръководителят на вътрешния одит задължително трябва да установи методологии и да осигури обучение за прилагане на стратегията за вътрешен одит, да разработи **план за вътрешен одит,** основан на риска и да спазва Стандартите. Методологиите за вътрешен одит установяват последователен подход за взаимодействие със Съвета и висшето ръководство в процесите на

©2025, The Institute of Internal Auditors. Всички права запазени.
Само за индивидуална лична употреба.

управление, както и за предоставяне на висококачествени услуги за даване на увереност и консултации. Обучението по методологиите и възможностите за тяхното прилагане помагат на вътрешните одитори да повишат професионалните си умения в управлението на дейността и изпълнението на ангажиментите.

Принцип 10 Управление на ресурсите

Този принцип и стандартите към него посочват, че предоставянето на услуги по вътрешен одит изисква достатъчни и подходящо управлявани ресурси. Компетентностите имат пазарна стойност, така че ръководителите на вътрешния одит, членовете на Съвета и висшето ръководство трябва да базират нуждите от ресурси на дейността по вътрешен одит на оценка на необходимите квалификации и нива на професионални умения, на работните роли, които се очаква да осигурят желаните умения, както и на текущите разходи за такива експертни познания.

Стандарт 10.2 Управление на човешките ресурси

Ръководителят на вътрешния одит е отговорен да гарантира, че лицата, наети за извършване на услуги по вътрешен одит, независимо дали са служители или наети по договор, притежават компетентностите, необходими за извършване на услугите, описани в Статута на вътрешния одит и стратегията. Човешките ресурси задължително трябва да бъдат подходящи (с други думи, да притежават знания и умения на необходимите нива на компетентност за постигане на целите на организацията), достатъчни по количество и ефективно разпределени.

Стандарт 10.2 също така изисква от ръководителя на вътрешния одит да оценява и развива квалификациите на отделните одитори чрез обучение и други средства, което повтаря насоките в Стандарти 3.1 и 9.3.

Принцип 11 Ефективна комуникация

Стандартите в този принцип са насочени към конкретна група от компетентности: комуникационни умения. От изграждането на взаимоотношения до ефективното докладване на резултатите, изискванията подчертават важността на получаването на съгласие и ангажираност от страна на ръководството за справяне със значителните рискове и разглеждане на препоръките на дейността по вътрешен одит. Без такива резултати докладването не би могло да се счита за ефективно, въпреки техническите или творческите качества.

Принцип 12 Подобряване на качеството

Ръководителят на вътрешния одит и други лица с отговорност за осъществяване на надзор осигуряват качеството на дейността по вътрешен одит чрез разработване, прилагане и наблюдение на процеси, които осигуряват съответствие със Стандартите и постигане на различни мерки за ефективност. Компетентностите, необходими за изпълнението на тези задължения, включват преди всичко познаване на компонентите на Международните професионални практики по вътрешен одит (IPPF), особено на **Програмата за осигуряване на качеството и усъвършенстване**, както и примери за етика и професионализъм.

©2025, The Institute of Internal Auditors. Всички права запазени.
Само за индивидуална лична употреба.

Стандарт 12.1 Вътрешна оценка на качеството

Ръководителят на вътрешния одит е отговорен за това лицата, на които е възложено извършване на вътрешни оценки на качеството, да разбират достатъчно добре компонентите на IPPF и методологиите на вътрешния одит.

Стандарт 12.2 Измерване на резултатите от дейността

Изискванията включват определяне на измерими цели за дейността по вътрешен одит, след което прилагане на процес за регистриране и наблюдение на постигането на целите или на напредъка към тях. Някои цели и мерки за изпълнение могат да бъдат пряко свързани с конкретни компетенции; например мерките за завършване на проект спрямо установените цели отразяват уменията за управление на проекта. Други мерки могат да имат непряка връзка с конкретни компетенции. Например, мерките за удовлетвореност на **заинтересованите страни** вероятно ще бъдат повлияни от комбинацията от възприятия за комуникационните умения и уменията за анализ на данни на вътрешните одитори, познаването на процесите в организацията и други подходящи компетентности.

Стандарт 12.3 Надзор и подобряване на изпълнението на ангажимента

Компетентностите, свързани с надзора и подобряването на изпълнението на други лица, зависят от наличието на високи професионални умения по отношение на установените методологии за вътрешен одит и професионалните компетентности. Примерите включват ефективно докладване на обратна връзка и мотивиране или напътстване на служителите за подобряване на тяхното представяне и професионални умения.

©2025, The Institute of Internal Auditors. Всички права запазени.
Само за индивидуална лична употреба.

Раздел V: Извършване на услуги по вътрешен одит

Принципите в раздел V като цяло съответстват на подхода за управление на проекти при планирането, провеждането и докладването на **резултатите от услугите по вътрешен одит**. Обект на тези усилия - **дейностите, които се проверяват** в рамките на ангажимент за даване на увереност или консултантски ангажимент - обикновено са процесите на организационно управление, контрол и управление на риска. Следователно компетентностите, необходими за извършване на услуги по вътрешен одит, обхващат всички подкатегории "Знания и умения" в Рамката за компетентност.

Прилагането на уменията в областите от познания следва да доведе до ценни мнения и прогнози под формата на идентифицирани рискове, възможности за повишаване на добавената стойност, анализ на **първопричините** за отклоненията от **критериите** за оценка, препоръки за разработване или прилагане на контроли и съгласувани планове за действие.

©2025, The Institute of Internal Auditors. Всички права запазени.
Само за индивидуална лична употреба.

Рамка за компетентност в областта на вътрешния одит

Рамката за компетентност в областта на вътрешния одит представя примери за действия, които демонстрират високи нива на професионални умения в определените подкатегории „Знания и умения“. Нивата на професионални умения трябва да съответстват на стойността на мненията и прогнозите, които могат да се очакват или предоставят. Примерите, показани в образец A1, служат като отправна точка за индивидуална и колективна оценка на професионалните умения. Образец A2 съдържа примери за важни теми или процеси, включени във всяка подкатегория. Ръководителят на вътрешния одит трябва да промени подкатегориите на компетентност, за да ги приведе в съответствие с приоритетите на организацията.

Компоненти на Рамката за компетентност в областта на вътрешния одит

Рамката на компетенциите се състои от:

- Четири общи категории:
  - Компетентности в областта на вътрешния одит.
  - Професионални компетентности.
  - Компетентности в областта на организационното управление и управлението на риска.
  - Компетентности по отношение на оперативната дейност.
- Тематични области от знания и умения (подкатегории) в рамките на всяка от общите групи.
  - Подкатегориите трябва да се редактират, за да се наблегне на важните теми като те се съобразят със структурата, процесите и приоритетите на организацията.
- Нива на професионални умения и характеристики за оценяване на компетентността, които описват постепенно увеличаващи се проявления на професионални умения в подкатегориите "Знания и умения".

Подкатегории „Знания и умения“

На фигура 1 са показани подкатегориите "Знания и умения" в рамките на всяка категория от високо ниво. Образец A1 в работната книга съдържа характеристики, свързани с четирите нива на професионални умения за всяка подкатегория. Характеристиките не са изчерпателни; подобни характеристики могат да бъдат описани за всека от важните теми или процеси в рамките на всяка подкатегория, които са показани в образец A2.

©2025, The Institute of Internal Auditors. Всички права запазени.
Само за индивидуална лична употреба.

Фигура 1. Категории на високо ниво и подкатегории на знанията и уменията

Категория на високо ниво	Подкатегория "Знания и умения“
Компетентности на вътрешния одит	Международни професионални практики по вътрешен одит
	Етика и професионализъм
	Програма за осигуряване на качеството и усъвършенстване
	Одитни методологии
	Интегрирано и координирано предоставяне на увереност
	Докладване на резултатите
Професионални компетентности	Лидерство
	Професионални комуникации
	Водене на преговори и управление на конфликти
	Анализ на данните
	Управление на проекти
Компетентности в областта на организационното управление и управлението на риска	Организационно управление
	Стратегия
	Управление на риска на организацията
	Съответствие
	Измама
	Организационна устойчивост
	Устойчивост
Компетентност относно оперативната дейност	Счетоводство
	Управление на работа с клиентите
	Киберсигурност
	Финанси
	Човешки ресурси
	Информационни технологии
	Маркетинг
	Продажби
	Управление на веригата за доставки
	Други значими сектори, функции или процеси

©2025, The Institute of Internal Auditors. Всички права запазени.
Само за индивидуална лична употреба.

Подкатегориите "Знания и умения" по подразбиране са предоставени като отправна точка. Ръководителят на вътрешния одит трябва да ги прегледа и коригира, за да ги приведе в съответствие с изискванията на организацията:

- Категории за управление на изпълнението или професионално развитие.
- Приоритети и оперативни области.
- Значими групи от цели, рискове и контроли.

Подкатегориите не са взаимно изключващи се; например подкатегориите "Програма за осигуряване на качество и усъвършенстване" и "Етика и професионализъм" могат да се считат за част от подкатегорията "Международни професионални практики по вътрешен одит" (IPPF), тъй като тези теми са определени в Стандартите, които са част от IPPF. Тези категории са обособени, за да се подчертаят областите, върху които трябва да се обърне специално внимание, въпреки че е възможно да има излишни елементи. Оценките на професионалните уменията трябва да се стремят да отразяват отделни постижения в тези области.

Нива на професионални умения

Четирите нива на компетентност в Рамката за компетентност отразяват нарастващата сложност и отговорност. Характеристиките за всяко ниво на компетентност, показани в Образец А1, имат за цел да отразят водещите световни практики, въпреки че обстоятелствата във всяка организация могат да се различават. Например, желаните професионални умения за старши одитор могат да се различават леко в различните региони, сектори и организации.

Общите характеристики за всяко ниво на компетентност са описани, както следва:

- **Базово ниво на компетентност** Одиторът е запознат с компонентите на подкатегорията, обикновено следствие на образованието си. Служителят, обаче, има ограничен опит в прилагането на знанията, упражняването на уменията, работата с организационните процеси или тяхното изследване.
- **Средно ниво на компетентност** Одиторът прилага определени знания, използва някои умения или работи с определени процеси. Например, даден служител демонстрира способност да интегрира знания и умения в одиторски ангажимент, но може да не се счита за готов да ръководи ангажимента по темата.
- **Напреднало ниво на компетентност** Одиторът демонстрира способност да ръководи или контролира ангажимент за даване на увереност или консултантски ангажимент в подкатегорията, свързана със знанията, или да предлага обучение в подкатегорията, свързана с уменията.
- **Експертно ниво на компетентност** Одиторът демонстрира професионализъм в мненията и прогнозите и добавя стойност въз основа на знанията или уменията в подкатегорията. Служителят е приеман за доверен съветник от Съвета и висшето ръководство, както и за признат лидер или пример за подражание по отношение на другите вътрешни одитори.

Очакванията за нивата на компетентност могат да варират в зависимост от организационните характеристики, географското положение, сектора, размера на дейността по вътрешен одит и др. Не съществуват общоприети правила за връзка между на нивата компетентност с работните роли и

©2025, The Institute of Internal Auditors. Всички права запазени.
Само за индивидуална лична употреба.

тяхната добавена стойност. Все пак, нивата на компетентност обикновено са свързани с добавената стойност и нивото на дадена длъжност и зависят от състоянието на пазара на труда. При определяне на очакванията за ниво на професионални умения според конкретните длъжности, ръководителите на вътрешния одит трябва да вземат предвид организационните ограничения и очаквания, съответните пазарни условия и водещите практики.

Влияние на сертификатите и опита

Много от вътрешните одитори получават професионални сертификати, за да докажат своята компетентност и надеждност в различни тематични области. The IIA издава сертификати като Internal Audit Practitioner™ (IAP), Certified Internal Auditor®(CIA®) и Certification in Risk Management Assurance® (CRMA®) на професионалисти, които демонстрират познаване на съответните области на знания и умения и отговарят на установените стандарти за опит. Притежаването на сертификат насърчава последователността и придържането към водещите практики.

Практическото ръководство на Рамката за компетентност не уточнява как оценките на нивата на професионални умения на отделните одитори в конкретните подкатегории следва да отразяват притежаването на сертификати. Винаги трябва да се прилага професионална преценка, когато се оценяват професионалните умения на даден служител по отношение на стандартни характеристики.

Докато нивото на професионални умения са свързани с количеството опит, придобит от служител в дадено умение или предметна област, опитът сам по себе си не определя нивото на професионнални умения. Професионалните умения зависят и от трудността, обхвата, дълбочината и сложността на натрупания опит. Характеристиките на професионалните умения в Рамката за компетентност се отнасят до конкретни постижения, които отделните одитори може да не демонстрират, въпреки че имат богат опит. Обратно, одитори с относително малък опит могат да демонстрират професионални умения с конкретни постижения.

Освен това, в Практическото ръководство на Рамката за компетентност не се посочва времева рамка или срок след който се наблюдава намаляване на влиянието на придобития опит върху настоящите професионални умения. Възможно е професионалните умения в някои области, особено в такива с чести промени, като информационните технологии и киберсигурността, да се влошат с течение на времето. За такива компетентности непрекъснатото професионално обучение може да помогне на одиторите да поддържат нивото на професионалните си умения; все пак, само обучението като такова, може да се окаже недостатъчно за напредване към следващото ниво на професионални умения. Обикновено са необходими няколко примера за доказателства, за да се определи, че е постигнато по-високо ниво на владеене на дадена компетентност.

Очаквания по отношение на длъжностна позиция

В Стандартите се споменават само три роли на вътрешния одит: вътрешен одитор, ръководител на ангажимента и ръководител на вътрешния одит. Въпреки това, практиките в световен мащаб, в основни линии, са стандартизирали определени длъжности и са ги свързали със специфични компетентности и нива на опит и квалификация. Характеристиките, компетентностите и очакванията за конкретните роли, описани по-долу, могат да бъдат полезни показатели.

©2025, The Institute of Internal Auditors. Всички права запазени.
Само за индивидуална лична употреба.

Очакванията, отразени в ролевите профили, са по-скоро примери, отколкото изисквания или минимални изисквания.

Основният фактор, който разграничава едно ниво от друго, е броят на компетентностите, които преминават към по-високите нива на професионални умения, а не конкретните подкатегории на „Знанията и уменията“, посочени в образците. Например, водещият одитор (ръководител на ангажимент) обикновено достига напреднало ниво на професионални умения в няколко подкатегории, докато старшият одитор има средно ниво на професионални умения, но е напреднал в само в няколко или в нито една подкатегория. Може да се наложи старшият одитор да премине към напреднало ниво на професионални умения в няколко подкатегории, преди бъде повишен във водещ одитор (ръководител на ангажимент).

Потребителите на образците на Рамката за компетентност трябва да адаптират заглавията и очакванията на ролевите профили към съответните условия в организацията и/или да обмислят използването на образците като помощно средство за предлагане на корекции на длъжностните позиции на вътрешните одитори.

Новопостъпили и други одитори

Позициите на начално ниво често са предназначени за току-що завършилите колеж, за които се предполага, че образованието им е дало поне познания и разбиране (основни умения) по съответните теми. Тези кандидати могат да бъдат наети като стажанти, младши служители или щатни одитори. Одиторите на щат могат да имат известен опит, но както одиторите на начално ниво, така и одиторите на щат се нуждаят от надзор, за да извършват ефективно услугите по вътрешен одит.

Много организации търсят кандидати за начално ниво с дипломи по счетоводство или финанси, които покриват основни одиторски концепции и методологии, организационни структури, важни функции и процеси, както и съответната информация за управлението, контрола и управлението на риска. Въпреки това, организациите могат да ценят и други подходящи професионални компетентности, включително анализ на данни, комуникации и управление на проекти, и да търсят кандидати с опит в оперативни области като маркетинг, информационни технологии или киберсигурност.

Старши одитор (общ профил и специализиран)

Позицията "старши одитор" често се използва, за да се посочи, че лицето е демонстрирало средно ниво на професионални умения по Вътрешен одит и Професионалните компетентности, като обикновено има повече години конкретен опит от нивото на щатния одитор. От старшите одитори може да се очаква да изпълняват **планирането на ангажимента** и работата на терен под ръководството на по-квалифициран ръководител на ангажимента, но често с по-малко съдействие, отколкото от одитор на начално ниво или одитор на щат. В някои дейности по вътрешен одит от старшите одитори (в общ смисъл) може да се очаква да контролират работата на щатните одитори.

Лицата, които се прехвърлят във вътрешния одит от други функции, могат да имат достатъчно конкретен опит и умения в областта на компетентностите "Управление", "Управление на риска" и "Оперативна област", за да бъдат считани за старши одитори (специалисти) поради добавената стойност на техните умения, дори ако имат само основно ниво на компетентност в областта на

©2025, The Institute of Internal Auditors. Всички права запазени.
Само за индивидуална лична употреба.

вътрешния одит. Обикновено, старшите одитори трябва да демонстрират поне средно ниво на професионални умения в областта на вътрешния одит след определен период от време изпълнявайки тази дейност.

Водещ одитор (ръководител на ангажимента и технически ръководител)

Нивото на водещ одитор обикновено означава ръководител на ангажимент или лице с технически умения на ниво напреднал специалист, чиято пазарна добавена стойност е по-висока от тази на старши одитор. Свързаните длъжности включват водещ одитор, технически одитор и ръководител на одита.

Ръководителите на ангажименти трябва да ръководят планирането на ангажимента, което включва извършване на **оценка на риска**, приоритизиране на бизнес целите, които да бъдат включени в обхвата на всеки ангажимент, и разработване на работна програма за постигане на **целите на ангажимента**.

Техническите одитори обикновено ръководят планирането и работата на терен, свързана с една или повече области, в които имат напреднали познания, без да носят отговорност за целия ангажимент. Ръководителят на ангажимента или техническият одитор трябва да демонстрира напреднало ниво на професионални умения в поне някои от компетентностите в областта на Вътрешния одит и Професионалните компетентности, както и на повече от една от компетентностите в областта на Управлението, Управлението на риска и Оперативната област, които са от значение за организацията.

Старши одитор и директор (който не е ръководител на вътрешния одит)

Вътрешните одитори, които отговарят за управлението на проекти и други одитори, обикновено са на позиция старши мениджър или директор в зависимост от техните умения, добавена стойност и фактори, специфични за организацията или дейността по вътрешен одит. В малки звена по вътрешен одит или звена, в които ръководителят на вътрешния одит заема длъжност на ниво директор, очакванията към старшия ръководител по одита могат да бъдат подобни на тези, които се възлагат на директор (който не е ръководител на вътрешния одита) в по-голяма организация. В дейности по вътрешен одит, където ръководителят на вътрешния одит осъществява контрол над директорите и висшите ръководители, очакванията за компетентност на директорите обикновено са по-високи от тези на висшите ръководители. Директорите (които не са ръководители на вътрешния одит) и висшите ръководители трябва да демонстрират професионални умения в напреднало ниво по всички Компетентности в областта на вътрешния одит, докато директорите (които не са ръководители на вътрешния одит) обикновено демонстрират умения на експертно ниво в една или повече подкатегории, което отразява и съответства на по-високата им добавена стойност.

Ръководител на вътрешния одит

Ръководителите на вътрешния одит трябва да демонстрират поне напреднало ниво на професионални умения във всички Компетентности в областта на вътрешния одит и Професионалните компетентности, като в повечето от тях се очаква експертно ниво на

©2025, The Institute of Internal Auditors. Всички права запазени.
Само за индивидуална лична употреба.

професионални умения. Като цяло те трябва да притежават и експертно ниво на професионални умения в компетентности в областта на Управлението и Управлението на риска.

Компетентностите в областта на вътрешния одит, Професионалните компетентности и компетентностите в областта на управлението и управлението на риска се отнасят до способността на ръководителя на вътрешния одит да:

- Допринася за управлението и стратегията на дейността по вътрешен одит.
- Ръководи и управлява вътрешните одитори.
- Комуникира и да води ефективно разговори в цялата организация.
- Дава съвети на Съвета и висшето ръководство относно начините за повишаване на ефективността на процесите за управление на риска в организацията.
- Прилага усъвършенствани анализи и непрекъснато наблюдение на риска.
- Осигурява лидерство в анализа по отношение на нововъзникващи тенденции в областта на риска, регулаторните очаквания и водещите практики в управлението на риска в организацията.

Когато ръководителят на вътрешния одит заема тази длъжност идвайки от друга функция, отрасъл или сектор, Съветът трябва да е наясно, че той/тя може да има само основни или средни професионални умения в някои подкатегории. В такива ситуации, Съветът може да очаква от ръководителя на вътрешния одит да развие определени професионални умения до напреднало ниво в рамките на разумен период от време.

Член на Одитния комитет

Членовете на одитния комитет към Съвета обикновено са опитни настоящи или бивши ръководители. В това си качество, те обикновено притежават експертно ниво на професионални умения в някои подкатегории, особено в компетенциите в областта на Управлението, Управлението на риска и Оперативната област, в които имат предишен професионален опит. Членовете на Одитния комитет трябва да имат напреднали професионални умения в Областта на вътрешния одит и Професионалните компетентности. Въпреки това, ако новите членове на Одитния комитет имат базови или средни нива на компетентности в областта на Вътрешния одит, ръководителят на вътрешния одит е отговорен да им предостави необходимата информация и взаимодействие, за да повишат професионалното си ниво в разумен срок.

Ръководител на екип за оценка на качеството

Ръководителят на екип за оценка на качеството или одиторът, който отговаря единствено за оценката на качеството, обикновено имат експертно ниво на професионални умения по отношение на повечето от компетентностите на Вътрешния одит, особено на Програмата за осигуряване на качество и усъвършенстване. Оценителите могат да се възползват преминаване на обучение по методология за оценка на качеството.

Външната оценка на качеството трябва да включва поне един одитор, притежаващ сертификат CIA, който ръководи или извършва дейността. Притежаването на сертификат CIA осигурява определено ниво на надеждност и спазване на етични и професионални стандарти.

©2025, The Institute of Internal Auditors. Всички права запазени.
Само за индивидуална лична употреба.

Вътрешните оценки на качеството не са свързани с наличие на сертификат CIA, въпреки че качеството на тези оценки до голяма степен зависи от уменията и професионализма на оценителя.

Ръководителите на екипите за вътрешна и външна оценка на качеството трябва също така да притежават напреднало ниво на професионални умения в компетентностите по Оперативните области, които са от значение за организацията, за да предоставят съвети за това как стратегията, планирането и ресурсите на дейността по вътрешен одит могат да бъдат съгласувани, за да се осигури оптимална добавена стойност за Съвета и висшето ръководство.

©2025, The Institute of Internal Auditors. Всички права запазени.
Само за индивидуална лична употреба.

Използване на Рамката за компетентност

Практическото ръководство на рамката за компетентност предоставя методология за оценка на индивидуалните и колективните компетентности. Ръководството помага на одиторите и ръководителите да идентифицират областите на индивидуални и колективни силни страни, както и пропуските между желаните и настоящите умения, което може да послужи за изготвяне на планове за професионално развитие и осигуряване на ресурси.

Тези оценки следва да се извършват постоянно, за да се гарантира, че стойността на услугите на вътрешния одит продължава да отговаря на очакванията на заинтересованите страни.

Одитор

Индивидуалната оценка на компетентността в образец A3 се използва за оценка на уменията в посочените подкатегории чрез сравняване на документираните компетенции на вътрешния одитор с характеристиките на ставащите по-комплексни и ценни умения в тези области. Индивидуалната самооценка е полезна за определяне на силните страни и относителните слабости, които следва да послужат за изготвяне на план за обучение за поддържане и подобряване на определени умения. Образец A3 включва и колона за записване на предишните оценки на професионалните умения, за да се определят областите на професионално развитие и да се демонстрира постигането на предишни планове или цели.

Ръководителят на одитора трябва да прегледа самооценката и да предостави обратна връзка, тъй като ръководителят може да прецени силата на доказателствата по друг начин и по съответно да оцени някои умения различно. Ръководителят може също така да определи различни или допълнителни подкатегории компетентности, които одиторът трябва да развие, например, за да се съобрази с колективните нужди на дейността по вътрешен одит.

Макар че може да не съществува изрична или автоматична връзка между развитието на компетентностите и кариерното израстване, примерите за ролеви профил в образци B1-B9 са полезни за сравняване на оценените умения на даден одитор с типичните очаквания за неговата настояща или желана роля. Сравняването на оценката на компетентностите на даден одитор с примерите от ролевия профил може да предостави доказателства, че одиторът е добър кандидат за повишение или че някои компетентности трябва да бъдат развити, за да отговорят на очакванията за настоящата му роля. Една колона в образец A3 е посветена на документирането на действията, които трябва да бъдат предприети от одитора и неговия ръководител, за да се постигне целевото ниво на професионални умения във всяка подкатегория през следващия период. В колоната "Други бележки" могат да се записват наблюдения или други показатели в подкрепа на оценката на уменията или плана за професионално развитие.

©2025, The Institute of Internal Auditors. Всички права запазени.
Само за индивидуална лична употреба.

Ръководител на вътрешния одит

Ръководителят на вътрешния одит трябва да прегледа подкатегориите в Образец А1 и допълнителния контекст в Образец А2, за да се увери, че Рамката за компетентност съответства на приоритетите на организацията. Ако трябва да се добавят нови подкатегории или да се комбинират съществуващи подкатегории, тези промени трябва да се разпространят върху всички останали образци, за да се осигури последователна методология.

Ръководителят на вътрешния одит и други лица с надзорни отговорности трябва да използват Образец А3 за **периодичен** преглед на индивидуалните самооценки на компетентностите и да предоставят обратна връзка и напътствия. Когато самооценката на нивото на компетентност на даден одитор е по-висока или по-ниска от тази, дадена от ръководителя, може да има различия в очакванията за настоящата трудова роля и възприемането на постиженията. Дискусиите могат да помогнат на двете страни да постигнат взаимно разбиране, включително за действията, които трябва да бъдат предприети от одитора и ръководителя, както и за подходящото обучение и развитие, които трябва да бъдат проведени. Такива дискусии трябва да бъдат част от подхода на ръководителя на вътрешния одит за насърчаване на индивидуалното развитие и постигане на целите за компетентност на дейността по вътрешен одит.

Оценката на колективната компетентност в образец А4 се използва за обобщаване на професионалните умения на вътрешните одитори. Образец А4 включва колони за записване на предходната и текущата колективна оценка на професионалните умения, целите за бъдещи периоди и действията, които трябва да бъдат предприети от ръководителя на вътрешния одит. Желаното ниво на професионални умения трябва да съответства на стратегията и организационните приоритети на дейността по вътрешен одит. Поставянето на цели и проследяването на напредъка към тях насърчава непрекъснатото усъвършенстване и помага на ръководителя на вътрешния одит да демонстрира съответствие със Стандартите.

След като се увери, че подкатегориите на компетентностите са съобразени с организационните приоритети и оцени колективните компетентности, ръководителят на вътрешния одит трябва да установи пропуските между желаните и настоящите професионални умения и да определи как да набави необходимите ресурси. Подходът може да включва обучение, наемане и **възлагане на външни изпълнители** (включително от други функции в рамките на организацията). Ръководителят на вътрешния одит може да използва документацията от колективната оценка на компетентностите, когато изисква финансовите, човешките и технологичните ресурси, необходими за подкрепа на стратегията за вътрешен одит и за изпълнение на плана на вътрешния одит.

Ако в Статута на вътрешния одит е посочено, че дейността трябва да предоставя консултантски услуги, ръководителят на вътрешния одит трябва да гарантира, че одиторите притежават напреднало ниво на компетентности в съответните области на Управление, Управление на риска и професионални умения в Оперативната област. Постигането на експертно ниво на професионални умения във важни области показва, че дейността по вътрешен одит и ръководителят на вътрешния одит са доверени съветници на Съвета и висшето ръководство.

©2025, The Institute of Internal Auditors. Всички права запазени.
Само за индивидуална лична употреба.

Определяне на нуждите от компетентност за ангажименти

Ръководителите на ангажименти трябва да определят компетентностите, необходими за предоставяне на ценна информация и прогнози при ангажименти за доставяне на увереност и консултантски ангажименти, които се ползват от уменията в подкатегориите "Знания" и "Умения". Ръководителите на ангажименти трябва да сравнят индивидуалните компетентности с оценките на риска при ангажимента, целите и обхвата, за да определят ресурсите със съответните им силни страни и да изградят екип с допълващи се умения.

Ако даден ангажимент изисква професионални умения в конкретна подкатегория „Знания“ или „Умения“, които вътрешните одитори не притежават, ръководителят на ангажимента трябва да обсъди ситуацията с ръководителя на вътрешния одит. Ръководителят на вътрешния одит трябва да определи, дали могат да се осигурят други ресурси или да се промени **работната програма на ангажимента**, за да се използват компетентностите на наличните ресурси.

В края на ангажимента, обратната връзка от ръководителя на ангажимента може да се използва като обективно доказателство за подкрепа или актуализиране на индивидуалните оценки на компетентностите.

Докладване пред Съвета и висшето ръководство

Ръководителят на вътрешния одит е отговорен за докладване пред Съвета и висшето ръководство за това, дали дейността по вътрешен одит разполага с подходящ и достатъчен набор от компетентности. Както е посочено в Стандартите, подходящите компетентности са съобразени с приоритетите на организацията, а достатъчните се отнасят до количеството налични ресурси за работа по ангажиментите.

Ръководителят на вътрешния одит може да използва резултатите от колективната оценка на компетентността в подкрепа на периодичната комуникация със Съвета и висшето ръководство относно целесъобразността и достатъчността на човешките ресурси на дейността по вътрешен одит. По същия начин, ако ръководителят на вътрешния одит установи, че дейността по вътрешен одит не осигурява желаната добавена стойност, може да се наложи да се коригират колективните нива на компетентности.

Ръководителят на вътрешния одит трябва да се консултира със Съвета и висшето ръководство, за да установи мерки за изпълнение, свързани с компетентността на дейността по вътрешен одит, като например придобиване и поддържане на професионални сертификати, завършване на определено обучение или провеждане на определени ангажименти. Процесът на управление на изпълнението трябва да включва, също така, определяне на цели за компетентност на ръководителя на вътрешния одит и предоставяне на самооценки на Съвета и висшето ръководство. Преценката на изпълнението на ръководителя на вътрешния одит и на дейността по вътрешен одит трябва да показва непрекъснато подобрение.

Оценки на изпълнението и повишения

Оценките на индивидуалните и колективните компетентности трябва да се актуализират въз основа на наблюдаваните резултати. Честотата и методологията на тези актуализации могат да варират; промените в оценяваното ниво на професионални умения трябва да бъдат придружени от

©2025, The Institute of Internal Auditors. Всички права запазени.
Само за индивидуална лична употреба.

подкрепяща документация, която да осигури основа за комуникация, съгласие и определяне на цели. Ръководителите на ангажименти трябва да предоставят обратна връзка за работата по време на и след ангажиментите, за да подпомогнат оценките на професионалните умения. По подобен начин, ръководителят на вътрешния одит трябва периодично да прави преглед на оценените професионални умения спрямо целите, за да определи дали тактиката за развиване и придобиване на подходящи умения е била ефективна или се нуждае от корекции.

Примерите за ролеви профил в образци B1-B9 могат да бъдат полезни за сравняване на очакванията за компетентност за различните нива на работа. Общоприетото мнение е, че отговорността и възнаграждението на ролите и длъжностите се увеличават с повишаването на нивото на компетентност. Ръководителят на вътрешния одит трябва да преразгледа примерите, за да осигури съответствие с пазарните условия.

Ръководителите на вътрешния одит и други ръководители трябва да са наясно с това, как индивидуалните оценки на компетентностите се съпоставят с очакванията за нивото на работа и да вземат предвид тези фактори при обсъждането на повишенията, стратегическите планове и бюджетите. Решенията за повишение на определени одитори се вземат под влияние на много фактори, но сравняването на професионалните умения със стандартизирани характеристики трябва да подобри последователността и обективността на тези решения.

©2025, The Institute of Internal Auditors. Всички права запазени.
Само за индивидуална лична употреба.

Приложение А. Приложими стандарти на The IIA

В това ръководство са използвани следните ресурси на IIA.

Принципи и Стандарти
Принцип 3 Демонстриране на компетентност
Стандарт 3.1 Компетентност
Стандарт 3.2 Непрекъснато професионално развитие
Стандарт 7.2 Роли, отговорност и квалификация на ръководителя на вътрешния одит
Стандарт 8.1 Взаимодействие със Съвета
Стандарт 8.4 Външна оценка на качеството
Принцип 9 Стратегическо планиране
Стандарт 9.1 Разбиране на процесите по управление, контрол и управление на риска
Стандарт 9.2 Стратегия на вътрешния одит
Стандарт 9.3 Методологии
Принцип 10 Управление на ресурсите
Стандарт 10.2 Управление на човешките ресурси
Принцип 11 Ефективна комуникация
Стандарт 11.2 Ефективна комуникация
Принцип 12 Подобряване на качество
Стандарт 12.1 Вътрешна оценка на качеството
Стандарт 12.2 Измерване на резултатите от дейността
Стандарт 12.3 Надзор и подобряване на изпълнението на ангажимента
Принцип 13 Ефективно планиране на ангажиментите
Стандарт 13.5 Ресурси за изпълнение на ангажимента
Принцип 14 Изпълнение на ангажимента
Принцип 15 Предоставяне на резултатите от ангажимента и наблюдение на плановете за действие

©2025, The Institute of Internal Auditors. Всички права запазени.
Само за индивидуална лична употреба.

Приложение Б. Речник на термините

Определенията са взети от "Речника на термините" в публикацията на The IIA, Глобални стандарти за вътрешен одит, издание 2024 г., освен ако не е посочено друго.

консултантски услуги - Услуги, посредством които вътрешните одитори предоставят съвети на заинтересовани лица в организацията, без това да включва даване на увереност или поемане управленска отговорност. Естеството и обхватът на консултантските услуги се договарят със съответните заинтересовани страни. Примери за това са консултиране при разработването и прилагането на нови политики, процеси, системи и продукти; предоставяне на услуги, свързани с борбата с измамите; предоставяне на обучения; и модериране на дискусии относно рисковете и контролните дейности. "Консултантските услуги" се наричат също "съветване“.

увереност - Становище, целящо да повиши нивото на увереност на заинтересованите страни относно процесите на управление, контрол и управление на риска в организацията, свързани с даден проблем, състояние, тема или проверявана дейност на база на съпоставката между състояние и установени критерии.

услуги за даване на увереност - Услуги, чрез които вътрешните одитори извършват обективни оценки за предоставяне на увереност. Примери за услуги за даване на увереност са одитните ангажименти в областта на финансите, съответствието, технологиите и одитите на изпълнението. Вътрешните одитори могат да предоставят ограничена или разумна степен на увереност, в зависимост от естеството, времето и обхватът на извършените процедури.

Съвет - управителен орган на най-високото ниво в организацията, като например:

- Съвет на директорите.
- Одитен комитет.
- Управителен съвет или попечители.
- Група от избрани длъжностни лица или политически назначени лица.
- Друг орган, който има правомощия върху съответните ръководни функции.

В организация, която има повече от един управителен орган, „съвет“ се отнася до органът или органите, оторизирани да предоставят необходимите правомощия, роля и отговорности на вътрешния одит.

Ако не съществува някое от горепосоченото , понятието “съвет” трябва да се отнася до група или лице, натоварено с управлението на организацията. Това може да бъде ръководителят на организацията и висшият ръководен екип.

©2025, The Institute of Internal Auditors. Всички права запазени.
Само за индивидуална лична употреба.

ръководител на вътрешния одит - Ръководна позиция, отговаряща за ефективното управление на всички аспекти на функцията по вътрешен одит и осигуряването на качественото изпълнение на услугите по вътрешен одит в съответствие с Международните стандарти по вътрешен одит. Точното название на позицията и/или съответните отговорности могат да се различават в различните организации.

компетентност - знания, умения и способности.

контрол - Всяко действие, предприето от ръководството, съвета и други заинтересовани страни, с цел да се управлява риска и да се увеличи вероятността установените цели и задачи да бъдат постигнати.

Контролни процеси - Политиките, процедурите и дейностите, които са създадени и функционират, за да осигурят овладяване на рисковете до ниво, което организацията е склонна да приеме.

критерии - Характеристики на желаното състояние на проверяваната дейност (наричани още "критерии за оценка").

ангажимент - Специфично задание за вътрешен одит или проект, който включва множество задачи или дейности, предназначени за постигане на специфична група от свързани цели. Виж също "услуги за даване на увереност" и "консултантски услуги".

заключение на ангажимента - Професионална преценка на вътрешните одитори за констатациите по ангажимента като цяло. Заключенията по ангажимента трябва да посочват дали изпълнението на дейността е задоволително или незадоволително. .

цели на ангажимента - Изявления, които формулират целта на ангажимента и определят конкретните цели, които трябва да бъдат постигнати.

планиране на ангажимента – Процес, при който вътрешните одитори събират информация, оценяват и приоритизират рисковете, свързани с проверяваната дейност, установяват целите и обхвата на ангажимента, идентифицират критериите за оценка и разработват работна програма на ангажимента.

резултати от ангажимента - Констатациите и заключението от ангажимента. Резултатите от ангажимента могат, също така, да включват препоръки и/или план за действие.

ръководител на ангажимент - Вътрешен одитор, отговорен за надзора над ангажимента за вътрешен одит, като това може да включва обучение и подпомагане на вътрешните одитори, както и преглед и одобряване на работната програма на ангажимента, работните документи, окончателния доклад и изпълнение. Ръководителят на вътрешния одит може да бъде ръководител на ангажимент или да делегира тази отговорност.

управление - Комбинацията от процеси и структури, извършвани от съвета, с цел информиране, насочване, управление и наблюдение на дейностите на организацията по отношение на постигането на нейните цели.

въздействие - Резултатът или ефектът от дадено събитие. Събитието може да има положителен или негативен ефект по отношение на стратегията или бизнес целите на организацията.

©2025, The Institute of Internal Auditors. Всички права запазени.
Само за индивидуална лична употреба.

почтеност - Поведение, характеризиращо се с придържане към морални и етични принципи, включително демонстриране на честност и професионална смелост за действия, въз основа на съответните факти.

Статут на вътрешния одит - Официален документ, който съдържа правомощията на вътрешния одит, позиционирането му в организацията, линиите на докладване, обхват на работата, видовете услуги и други характеристики.

дейност по вътрешен одит - Специалист или отдел, отговорни за предоставянето на услуги за даване на увереност и консултации в организацията.

правомощия на вътрешния одит - Мандат, роля и отговорности на вътрешния одит, които могат да бъдат предоставени от Съвета и/или чрез законодателството.

наръчник на вътрешния одит - Методологията на ръководителя на вътрешния одит (политики, процеси и процедури), от която се ръководят вътрешните одитори при извършване на вътрешен одит.

план за вътрешен одит - Документ, разработен от ръководителя на вътрешния одит, който определя ангажиментите и другите услуги по вътрешен одит, които се очаква да бъдат извършени за определен период. Планът трябва да бъде базиран на рисковете и динамичен и своевременно актуализиран, в отговор на промените, засягащи организацията.

вътрешен одит - Независима и обективна услуга за предоставяне на увереност и консултации, предназначена да допринася за добавянето на стойност и подобряване дейността на организацията. Вътрешният одит помага на организацията да постигне целите си чрез прилагането на систематичен и дисциплиниран подход за оценяване и подобряване ефективността на процесите на управление на риска, контрол и управление.

методологии - Политики, процеси и процедури, въведени от ръководителя на вътрешния одит, чрез които се направлява функцията по вътрешен одит и се повишава на нейната ефективност.

аутсорсинг - Договаряне с независим външен доставчик на услуги по вътрешен одит. Пълният аутсорсинг на дейността е налице когато цялата функция по вътрешен одит е възложена на външен доставчик, а при частичният аутсорсинг (наричан още “косорсинг”) се възлагат само част от услугите.

периодично - На редовни интервали, в зависимост от потребностите на организацията, включително на дейността по вътрешен одит.

професионален скептицизъм - Поставяне под въпрос и критична оценка относно надеждността на информацията.

професионални умения - напредък в знанията или уменията [Merriam-Webster Dictionary https://www.merriam-webster.com/dictionary/proficiency].

програма за осигуряване на качеството и усъвършенстване - Програма, създадена от ръководителя на вътрешния одит за оценка и осигуряване на съответствие на функцията по вътрешен одит с Глобалните стандарти за вътрешен одит и за постигане на заложените цели и търсене на непрекъснато подобрение. Програмата включва вътрешни и външни оценки.

©2025, The Institute of Internal Auditors. Всички права запазени.
Само за индивидуална лична употреба.

резултати от вътрешния одит - Заключения от одитен ангажимент, ефективни практики или анализ на първопричините и заключения относно конкретна бизнес единица или организация.

риск - Положителният или негативен ефект от несигурността по отношение на целите.

оценка на риска - Идентифициране и анализ на рисковете, свързани с постигането на целите на организацията. Значимостта на рисковете, обикновено, се оценява от гледна точка на въздействието и вероятността им да възникнат.

управление на риска - Процес на оценяване, управляване и контролиране на потенциални събития или ситуации, предназначен да даде разумно ниво на увереност, че целите на организацията ще бъдат постигнати.

първопричина - Съществен проблем или основна причина за разликата между критериите и състоянието на проверяваната дейност.

висше ръководство – Най-високото ниво на изпълнително ръководство на една организация, което носи пълна отговорност пред Съвета относно изпълнението на стратегическите решения на организацията. Обикновено, това е група от лица, която включва изпълнителният директор или ръководителят на организацията.

заинтересована страна – Страна с пряк или непряк интерес от дейностите и резултатите на дадена организация. Заинтересованите страни от дейността по вътрешен одит могат да включват Съвета, ръководството, служителите, клиентите, доставчиците, акционерите, регулаторните органи, финансовите институции, външни одитори, обществеността и други.

©2025, The Institute of Internal Auditors. Всички права запазени.
Само за индивидуална лична употреба.

Приложение B. Образци

Работната тетрадка на Microsoft Excel, придружаваща настоящото ръководство, съдържа образци за представяне и прилагане на Рамката за компетентност.

Номер на листа	Заглавие	Описание на съдържанието
A1	Рамка за компетентност	Матрица на подкатегориите и нивата на професионални умения с характерни описания и примери за всяка комбинация.
A2	Примери за подкатегория "Знания и умения“	Примери за някои от ключовите процеси или подтеми, които биха се считали за част от всяка подкатегория "Знания и умения".
A3	Индивидуална оценка на компетентността	Образец за записване на индивидуалните оценки на компетентностите, за да се улесни развитието и съответствието със стандартите.
A4	Оценка на колективната компетентност	Образец за отбелязване на колективните оценки на компетентностите, за да се улесни планирането на ресурсите и съответствието със Стандартите.
B1	Ролеви профил 1: новопостъпили вътрешни одитори	Пример за типична оценка на компетенциите на вътрешен одитор на начално ниво.
B2	Ролеви профил 2: вътрешни одитори	Пример за типична оценка на компетентностите на вътрешните одитори.
B3	Ролеви профил 3: старши вътрешен одитор (в общ смисъл)	Пример за типична оценка на компетентностите на старши вътрешен одитор (в общ смисъл).
B4	Ролеви профил 4: старши вътрешен одитор (специалист)	Пример за типична оценка на компетентностите на старши вътрешен одитор (специалист).
B5	Ролеви профил 5: водещ одитор (ръководител на ангажимента)	Пример за типична оценка на компетентностите на водещ одитор (ръководител на ангажимент).
B6	Ролеви профил 6: водещ одитор (технически)	Пример за типична оценка на компетентностите на водещ одитор (технически).
B7	Ролеви профил 7: старши одитор	Пример за типична оценка на компетентностите на старши одитор.
B8	Профил на длъжността 8: директор на вътрешния одит (който не е ръководител на вътрешния одит)	Пример за типична оценка на компетентностите на директор на вътрешен одит (който не е ръководител на вътрешния одит).
B9	Ролеви профил 9: ръководител на вътрешния одит	Пример за типична оценка на компетентностите на ръководителя на вътрешния одит.
B10	Ролеви профил 10: член на одитния комитет	Пример за типична оценка на компетентностите на член на одитния комитет.
B11	Ролеви профил 11: ръководител на екип за оценка на качеството	Пример за типична оценка на компетентностите на ръководителя на екип за оценка на качеството.
C1	Чеклист за съответствие	Възможности за използване на Модела за компетентност и придружаващите го образци за подпомагане на демонстрирането на съответствие с изискванията на Стандартите.

©2025, The Institute of Internal Auditors. Всички права запазени.
Само за индивидуална лична употреба.

За Института на вътрешните одитори

Институтът на вътрешните одитори (The IIA) е международна професионална асоциация, която обслужва повече от 260 000 членове в световен мащаб и е издала повече от 200 000 сертификата за сертифициран вътрешен одитор (CIA®) в целия свят. Основан през 1941 г., The IIA е признат в целия свят като лидер в областта на вътрешния одит по отношение на стандартите, сертификатите, образованието, изследванията и техническите насоки. За повече информация посетете theiia.org.

Юридическа информация

The IIA публикува този документ с информационна и образователна цел. Този материал няма за цел да даде окончателни отговори на конкретни индивидуални обстоятелства и като такъв е предназначен да се използва само като ръководство. The IIA препоръчва да се потърси независим експертен съвет, свързан с всяка конкретна ситуация. The IIA не носи отговорност за всеки, който се доверява единствено на този материал.

Авторско право

©2025 The Institute of Internal Auditors, Inc. Всички права запазени. За разрешение за възпроизвеждане, моля, свържете се с copyright@theiia.org.

Юни 2025 г. (Този документ заменя Рамката за компетентност, която беше актуализирана през 2022 г.)

The Institute of Internal Auditors

Global Headquarters
The Institute of Internal Auditors
1035 Greenwood Blvd., Suite 401
Lake Mary, FL 32746, USA
Phone: +1-407-937-1111
Fax: +1-407-937-1101