



REPUBLIKA E KOSOVËS
REPUBLIKA KOSOVA/ REPUBLIC OF KOSOVA
Zyra e Auditorit të Përgjithshëm
Kancelarija Generalnog Revizora / Office of the Auditor General

Plan Korporativnog Razvoja

2015 – 2020

Sadržaj

Govor Generalnog Revizora	3
1 Deo : Misija, vizija, ciljevi i vrednosti	5
Naša misija	5
Naša vizija i ciljevi.....	5
Naše vrednosti	6
2 Deo: Naša Strategija za narednih sedam godina	9
1 Stub – Osiguranje domaćeg vlasništva i institucionalne održivosti	9
2 Stub - Doprinis u osnaživanju dobrog upravljanja	13
3 Stub – Razvoj u očuvanje kvaliteta organizacije i revizije	16

Reč Generalnog Revizora

Institucija kojoj pripadate je sasvim drugačije od onoga što je bila u 2008 godini.

Projekti podržani od strane Evropske Unije i drugih partnerima, kao što je GKR Švedske (ZKAS) su dali veliki doprinos za naš razvoj. Naši glavni partneri u dva projekta bratimljenja su bile Vrhovne Revizorske Institucije Ujedinjenog Kraljevstva i Holandije. Ovi projekti su obezbedili konzistentnu podršku na visokom nivou, pomagajući nam da ostvarujemo svoje strategije, razvoj pristupa revizije i naših organizacionih kapaciteta (na primer: liderske veštine, upravljanje ljudskim resursima, podršku u informacionoj tehnologiji, komunikacijama, strateškom planiranju, itd). Predviđa se da će naši partneri nastaviti da pruža podršku nakon završetka tekućih projekata u 201. godini, odnosno 2016 godini. Pružena pomoć je bila vrlo važna i odražava jedno vrlo snažno partnerstvo. Glavni doprinosioci našeg napretka su naši vrlo privrženi radnici, koji su pokazali volju i spremnost da poboljšaju strateški, operativni i tehnički pristup.

Mi smo na kraju revizorske sezone 2014/15 stvorili *novu platformu* za dolazećeg Generalnog Revizora, od koje će se postaviti prioriteta. Nova platforma sadrži:

- Ovu strategiju za korporativni razvoj koja se nadovezuje sa evropskim perspektivama Kosova;
- Ažurirani priručnim revizije regularnosti;
- Novi Zakon o Generalnom Revizoru i Nacionalnoj Kancelariji Revizije Kosova koji je u Skupštini;
- Ažurirani okvir za upravljanje kvalitetom;
- Program za sertifikovanje revizora performanse, zasnovan na MSVIR koji je počeo da se primenjuje;
- Organizacionu strukturu koja na omogućuje da radimo u vezi sa prioritetima prema evropskoj agendi;
- Uključivanje interesnih stranaka u reviziji;
- Portfolio biznisa gde se uključuju revizije regularnosti, broj revizija performanse i fondova donator koji je u povećanju kao i povećanje, saradnju i savetovanja za dobro upravljanje; i
- Prostorije kancelarije za dovoljno prostora za dalje obavljanje delatnosti.

Imamo veliki broj izazova. Prvo, novi zakon i novi Generalni Revizor samo po sebi stvaraju potrebu za strateškim prioritetima a samim tim i prilagođavanje aktivnosti istovremeno očuvajući put koji smo preduzeli u pravcu evropskih vrednosti, međunarodno priznatih standardima i najboljih evropskih praksi. Drugo, imamo veliki broj izazova koji se odnose na jačanje naših ukupnih korporativnih vrednosti, pojedinačnih istinskih veština i osobina. Treće, situacija u kojoj se nalazimo, sa manjkavim budžetom, ometa naše mogućnosti da izvršimo neophodne investicije kako bi učinili reviziju efikasnijom.

Opasnost koja pretil kako našoj instituciji tako I ostalim vrhovnim institucijama revizije je gubitak poverenja u institucije kao posledica izveštaja koji nemaju nedovoljan kvalitet, zbog nepoštovanja vremenskih rokova i nedostatka relevantnosti. SKR unija je alat koji koristimo za održavanje strateškog pravaca a istovremeno stvaramo vrednost za novac u kratkom roku.

Deo 1: Misija, vizija, ciljevi i vrednosti

- 1.1 Ova Strategija Korporativnog Razvoja za period 2014-2020 se zasniva na prethodnim strategijama koji pokriva period 2009-2013. Strategija Korporativnog Razvoja određuje našu ulogu, ciljeve i način kako planiramo da ih ispunimo.
- 1.2 Naš glavni cilj je da postanemo Vrhovna Institucija Revizije koja dobro deluje. Mi ćemo završiti sa stvaranjem jedne održive kancelarije revizije za Kosovo, koja se upravlja od kosovskih građana, koja deluje u skladu sa međunarodno priznatim standardima revizije na javnom sektoru i najboljim praksama. Mi se takođe zalažemo da pomognemo na poboljšanju upravljanja u javnoj administraciji, kao deo strategije integracije Kosova u Evropskoj Uniji. Ovaj deo plana određuje našu misiju, viziju, ciljeve i vrednosti za period Korporativne Strategije.
- 1.3 Kancelarija Generalnog Revizora je osnovana u 2003 godini pod starateljstvom Privremene Administracije Ujedinjenih Nacija na Kosovu. Od 2008 godine, mi obezbeđujemo povezivanje odgovornosti između Skupštine, Vlade i menadžmenata budžetskih organizacija. Mi to uspevamo obavljanjem revizija godišnjih finansijskih izveštaja i upravljanja entiteta u javnom sektoru kao i izveštavajući rezultate revizije kod entiteta i u Skupštini. Ovi izveštaji su trenutno na raspolaganju za širu javnost na našoj stranici u internetu i na facebook-u.
- 1.4 Naš rad kroz neobaveznu reviziju performanse ima za cilj da poveća ekonomičnost, efikasnost i efektivnost delovanja vlade. Neobavezna revizija se razlikuje od revizije performanse, koja se fokusira na. Ove vrsta revizije nam dozvoljava da pružamo širi komentar o revidiranim entitetima negoli prosto da komentarišemo na osnovu rezultata revizije finansijskih izveštaja. Uz ovaj rad, mi pružamo savete u vezi sa finansijskim upravljanjem i pitanjima koja se tiču javnog sektora, doprinoseći na taj način razvoju dobrog upravljanja.

Naša misija

- 1.5 Naša misija je:

“ Naša misija je da “Doprinosimo jakom finansijskom upravljanju u javnoj administraciji. Mi ćemo izvršiti revizije kvaliteta u skladu sa međunarodno priznatim standardima revizije na javnom sektoru i dobrim Evropskim praksama. Mi ćemo izgraditi poverenje u trošenju javnog novca. Mi ćemo odigrati aktivnu ulogu u obezbeđivanju interesa poreskih obveznika i ostalih interesnih stranaka u povećanju javne odgovornosti”.

Naša vizija i ciljevi

- 1.6 Naša vizija je:

“Da izgradimo Vrhovnu Instituciju Revizije (VIR), Nacionalnu Kancelariju Revizije Kosova, u potpunom vlasništvu Građana Kosova i koja se smatra od međunarodnih partnera i domaćih interesnih stranaka kao VIR koja dobro funkcioniše.”

- 1.7 Za ovaj period Korporativne Strategije imamo tri organizaciona ciljeva, koji će nam pomoći da ispunimo našu misiju i viziju. Ovi ciljevi su:

- *Obezbeđenje domaćeg vlasništva i institucionalna održivost*

- *Doprinos jačanju dobrog upravljanja*
- *Razvoj i održavanje kvaliteta organizacije i kvaliteta revizije*

Naše vrednosti

- 1.8 Naše vrednosti podržavaju način na koji radimo. One pružaju jaku etičku osnovu za svako delovanje ili odluku koja se donosi u ime Generalnog Revizora i pružaju uputstva u trenucima nesigurnosti.
- 1.9 Mi očekujemo da naše osoblje primeni vrednosti na našem celokupnom radu. Ove vrednosti nam pružaju zajednički identitet i omogućavaju nam da radimo zajedno za ispunjenje zajedničkih ciljeva. Uspostavljanje naših vrednosti u praksi će nam pomoći da obavljamo naše zadatke na efikasan, efektivan i dosledan način.

Vrednosti za spoljnu reputaciju

Nadležnost	Naša kancelarija će biti jedna organizacija koja se zasniva na znanje. Za očuvanje dobre reputacije, za osiguranje verodostojnosti, i za zadržavanje našeg integriteta mi zavisimo od radnika koji su kompetentni (nadležni) u svim delovima naše organizacije.
Stručno usavršavanje	Treba da stalno obavljamo kvalitetne radove i usvojimo primenljive profesionalne standarde i prakse. Mi treba da ohrabrimo i nagradimo inovacije kao i da zahtevamo kontinuirana poboljšanja u ekonomičnosti, efikasnosti i efektivnosti našeg rada
Nezavisnost	Nezavisnost je ključna u osiguranju integriteta i potrebne verodostojnosti i za dobijanje poverenja društva za naš rad.
Objektivnost	Mi ćemo prikazati sva pisana i usmena saopštenja na neutralan, pravilan, konstruktivan i ravnomeran način. Mi ćemo pokušati da budemo tačni i pouzdani.

Vrednosti za unutrašnju saradnju

- 1.10 Mi treba da ohrabrimo naše ekipe da sarađuju jedna sa drugom kao što mi radimo što se tiče spoljnih aspekata. Naš je cilj da dovedimo do maksimuma efektivnost Kancelarije kao celina, stvaranjem organizacione strukture i grupu zaposlenih, čije sposobnosti dopunjuju sposobnosti jedni drugih. Mi se zalažemo da upoznamo i razvijamo potencijal svakog radnika radi povećanja sposobnosti i verodostojnosti naše kancelarije kao celina. Da bismo to ispunili, mi pokušavamo da podstičemo sledeće vrednosti:

Timski duh	Mi ćemo postići najbolje rezultate ukoliko delujemo i sarađujemo kao tim.
------------	---

	Doprinos na našim jedinstvenim sposobnostima promoviše razmenu znanja i povećanje kompetencije.
Iskrenost	Otvorena i jasna komunikacija će imati kao rezultat poverenje u organizaciji i zadovoljstvo u radu. Tolerantnost i priznavanje individualnih karakteristika, sposobnosti i porekla obezbeđuje osnovu za profesionalni i organizacioni razvoj.
Poštovanje	Svi naši radnici će se osećati cenjeni u njihovim pravima. To stvara samopouzdanje i poverenje, koji su preduslovi kako bi jedna osoba radila najbolje na osnovu njegovih sposobnosti.
Procena pojedinaca	Mi zapošljavamo talentovane pojedince. Mi treba da prepoznamo njihova dostignuća i da primenimo pravilne i fleksibilne sisteme kako bi se svima pomogli da dostignu njihov puni potencijal. Mi cenimo razlike među pojedincima i raznolikost koju oni donose u organizaciji.

Opšte kompetencije

1.11 Mi težimo da imamo osoblje koji raspolažu sa šest opštih kompetencija, koja zajedno sa tehničkim sposobnostima potrebnim za ulogu, određuju ponašanje koje osoblje treba da demonstrira na njihovom svakodnevnom radu.

1. Osnovne tehničke sposobnosti = obavljanje rada:

- Preduzimanjem planiranog pristupa za rad;
- Organizovanjem resursa na raspolaganju za bolji uticaj;
- Nadzorom Napretka aktivnosti;
- Obavljanjem kvalitetnog i blagovremenog rada u skladu sa svim priručnicima, standardima i primenljivim zakonima,
- Prikazivanjem efektivnog pravca i elastičnosti; i
- Prikazivanjem veštine i fleksibilnosti u izazovnim situacijama

2. Analitički i metodološki pristup = Ispunjenje srži pitanja, kroz:

- Korišćenje tačne metodologije koja se povezuje sa radom;
- Analiziranje pitanja na prikladnom nivou;
- Donošenje zdravih presuda i mišljenja koja se podržavaju dovoljnim dokazima; i
- Donošenje odluka koje KGR može opravdati pred javnošću.

3. Rad kao član tima = Uzimanje najboljeg od jedni drugog, kroz:

- Tretiranje ljudi kao pojedince ali podstrekom njihovog učešća;
- Rad kao potpuno efektivan član tima;
- Podstrek i saradnja sa ostalima radi pružanja kvalitetnijeg rada; i
- Podržavanje drugih u njihovom razvoju;

4. Obuka i razvoj = sopstveni razvoj kroz:

- Sopstveni razvoj preko kontinuiranog poboljšanja vaše performanse;
- Očuvanje i ažuriranje profesionalnog i tehničkog znanja; i
- Osiguranje inovacija i kontinuirano poboljšanje

5. Komuniciranja = Praćenje poruke kroz:

- Prikazivanje profesionalnog i samopouzdanog imidža;
- Posedovanje dobrog standarda pismenog i usmenog komuniciranja;
- Rad u partnerstvu sa ostalima; i
- Rad sa klijentima.

6. Motivisanje i Doprinos = Unapređenje KGR kroz:

- Razumevanja konteksta vašeg rada;
- Razmišljanje na strateški način;
- Vođenjem ljudi u izazovnim vremenima;

Osobine osoblja (Sedam C¹)

1.12 Osim primene vrednosti koje smo pomenuli gore, mi očekujemo od našeg osoblja da prikazuje i niz osobina koje mi nazivamo "Sedam C". Mi očekujemo da naše osoblje bude:

- **Sposobno:** *Imajući potrebnu sposobnost ili kvalitet za obavljanje ili ispunjenje određenog cilja, drugim rečima da pokazuju osnovnu **kompetentnost** u ulozi koja im se pridodaje.*
- **Privržen:** *da bude privržen ili povezan sa određenim orijentisanjem i politikom; posvećen, koji se sam usavršava i da uradi sve što je potrebno za ispunjenje određenog cilja.*
- **Komunikativno;** *voljan, spreman ili u stanju za razgovor ili pružanje informacije – da bude **komunikativan** iznutra i spolja, pisano i usmeno.*
- **Saosećajan;** *da oseća i da pokazuje saosećanje i da se uznemirava za druge. Da bude saosećajan podržavajući kolege i razumevanjem izazova na koje su naišli od institucija pod revizijom*
- **Konkurentan:** *Da ima ili da izrazi jaku želju da bude uspešniji od ostalih, od želje za podršku jedne kulture i izazov u organizaciji gde se sposobnost poštuje i nagrađuje.*
- **Hrabrost:** *da ima kvalitet uma ili duha koje omogućuje jednom licu za suočavanje sa poteškoćama, rizikom, bolom, itd, bez straha: da ima hrabrost za razmišljanje izvan svog sveta, i da raspoznaje potrebu za šire razmišljanje i podržavanje organizacionog poboljšanja.*
- **Znatizeljan:** *da pokazuje da sa nestrpljenjem čeka da uči ili zna nešto novo – da bude znatizeljan za pokazivanje potrebnog nivoa razumevanja i da traži osnovne razloge problema*

1.13 Ove osobine jačaju potrebe koje ima celokupno osoblje za poboljšanje i razvijanje na pojedinačnoj i kolektivnoj osnovi. To je u gledištu poznavanja i adresiranja izazova sa kojima se suočava KGR koja je u fazi razvoja i koja radi u jednom dinamičnom i izazovnom okruženju.

2 Deo: Naša Strategija za narednih sedam godina

¹ Sedam C se odnose na sedam reči na engleskom jeziku koje, za razliku od srpskog jezika počinju C (Capable, Committed, Communicative, Compassionate, Competitive, Courageous, Curious).

- 2.1 Ovaj deo Korporativne Strategije utvrđuje način na kojem mi mislimo da se razvijemo do 2020 godine. Ova procena identifikuje način kako ćemo delovati i razvijati se prema našoj misiji i organizacionim vrednostima kao i osobine svakog člana osoblja. On takođe uzima u obzir unutrašnje razvoje zajedno sa podrškom izvesnog broja spoljnih partnera.
- 2.2 Analiza se deli među tri naših ciljeva za period Korporativne Strategije: obezbeđivanje domaćeg vlasništva i institucionalna održivost; pružanje doprinosa u jačanju dobrog upravljanja; razvoj i očuvanje kvaliteta organizacije i revizije.

1 Stub – Obezbeđivanje domaćeg vlasništva i institucionalne održivosti

Promenjeni pravni okvir

- 2.3 Kako bi bili efektivna institucija, mi imamo potrebu za jedan snažan pravni okvir koji je u skladu sa međunarodno priznatim standardima revizije na javnom sektoru, na koji ćemo zasnovati naš rad. Skupština je u toku razmatranja novog zakona revizije za Generalnog Revizora i Kancelariju, gde će se razjasniti naše odgovornosti i nezavisnost. Mi ćemo obezbediti njegovu uspešnu primenu. Nakon što zakon prolazi, mi ćemo razmotriti njegovu primenu u praksi, identifikovaćemo ostale potrebne inicijative i preduzećemo mere za njihovo tretiranje. Mi ćemo prema potrebi promeniti naš unutrašnji priručnik kako bismo se odrazili na odredbe novog zakona.
- 2.4 Mi ćemo biti spremni da bismo predložili promene za Ustav, obezbeđujući dobre standarde kada nam se bude pružila mogućnost za promene.
- 2.5 Mi ćemo kontinuirano adresirati nedostatke u ostali pravni okvir koji se povezuje sa našim mandatom i delokrugom revizije.

Novi Generalni Revizor

- 2.6 Imenovanje novog Generalnog Revizora u 2015 godini će biti glavna mogućnost I izazov razvoja. Generalni Revizor je do sada imenovan od međunarodne zajednice I nakon isteka mandata dužnost je obavljena od strane Zamenika Generalnog Revizora. Mi smo pripremili jedan plan primopredaje i jednu novu platformu koja će omogućiti lak prelazak od sadašnjeg Generalnog Revizora na novog Generalnog Revizora I omogućiće novom Generalnom Revizoru da postavi prioritete.
- 2.7 Platforma sadrži:
 - Ovu strategiju za korporativni razvoj koja se nadovezuje sa evropskim perspektivama Kosova;
 - Ažurirani priručnim revizije regularnosti;
 - Novi Zakon o Generalnom Revizoru I Nacionalnoj Kancelariji Revizije Kosova koji je u Skupštini;
 - Ažurirani okvir za upravljanje kvalitetom;
 - Program za sertifikovanje revizora regularnosti, zasnovan na MSVIR koji je već primenjen za određene revizore a nastavlja se za nove revizorne I za one koji se nisu pokazali uspešnim;

- Ažurirani priručnik revizije performanse koji uključuje jedno novo poglavlje u vezi sa revizijom vrednosti novca u sistemima nabavke;
- Program za sertifikovanje revizora performanse, zasnovan na MSVIR koji je počeo da se primenjuje;
- Organizacionu strukturu koja na omogućuje da radimo u vezi sa prioritetima prema evropskoj agendi;
- Uključivanje interesnih stranaka u reviziji;
- Portfolio biznisa gde se uključuju revizije regularnosti, broj revizija performanse I fondova donator koji je u povećanju kao i povećanje, saradnju I savetovanja za dobro upravljanje; i
- Prostorije kancelarije za dovoljno prostora za dalje obavljanje delatnosti.

2.8 Mi ćemo obezbediti da tim višeg menadžmenta, osoblje i naši sistemi podrške budu potpuno spremni za podršku novog Generalnog Revizora. Mi smo primenili izlaznu strategiju Generalnog Revizora sa ciljem obezbeđenja održivosti i vlasništva. To je uključilo:

- Veći stepen unutrašnjih delegiranja;
- Da naše osoblje više razume sadržaj i tehnike vrhovnih institucija revizije;
- Šemu sertifikacije za revizore javnog sektora koja je izrađena I počela sa primenom;
- Sporazumi i partnerstva za dugoročnu saradnju sa našim međunarodnim partnerima;
- Restrukturiranje naše kancelarije za podsticanje profesionalizma i efikasnosti; i
- Razvoj sredstava i instrumenata za osiguranje pristupa orijentisanog ka rezultatima, fokusu, produktivnosti i dobrim menadžerskim kontrolama.

Institucija koja je orijentisana prema rezultatima

2.9 Mi obavljamo našu delatnost fokusirajući se na izradu rezultata I na uticaj istih. Naše vrednosti osnažuju pristup celog našeg osoblja. One pružaju dovoljnu etičku podlogu za bilo kakvu akciju ili odluku donetu u ime Generalnog Revizora I u isto vreme pružaju uputstva u trenucima nesigurnosti. Ove vrednosti nam daju zajednički identitet I omogućuju nam da radimo zajedno za ispunjavanje naših zajedničkih ciljeva. Sprovođenje naših vrednosti u praksi će nam pomoći da obavljamo naše obaveze na efektivniji na efikasniji I konzistentiji način. Šest ključnih kompetencija zajedno sa tehničkim veštinama koje su potrebne za ulogu utvrđuju ponašanje koje osoblje treba da demonstrira u njihovom svakodnevnom radu. Osim toga mi očekujemo da naše osoblje pokaže I jedan niz ostalih osobina koje mi nazivamo "Sedam C". Uvođenje ovih pristupa u agendi i njihovo integrisanje u ocenjivanju osoblja stvaraju osnovu za stalne napore za savršenstvo.

Organizaciona Struktura

- 2.10 Mi u kontinuitetu prestrukturiramo našu organizaciju radi promovisanja ostvarivanja naših ciljeva, obezbeđujući odgovornost za rezultate, podsticanjem efikasne komunikacije, i da se ispune nova očekivanja. Već je pregledano organizovanje kako bi se naše osoblje podstakli na način na koji mi ciljamo i koji je u skladu sa Evropskim težnjama Kosova. Odlaganje novog zakona revizije je dovelo do nekih nejasnoća između onoga što želimo da imamo uspostavljeno i onoga što se dešava u stvarnosti. Naš pregled će imati za cilj da predloži načine kako bi se nova struktura bolje razumela, razjasnila nejasnoće i dovođenje zajedničkog cilja među svim zaposlenima

Strateški razvoj

- 2.11 Tokom perioda prethodne Korporativne Strategije I uz podršku Projekata Bratimljenja smo postojano unapredili naš strateški razvojni kapacitet. Mi sada imamo Tim Korporativne Strategije Razvoja, koji se upravlja od našeg Generalnog Direktora. Tim je odgovoran za redovno razmatranje naše organizacione performanse i izveštavanje o napretku (na primer preko Godišnjeg izveštaja Performanse). Tokom narednog perioda Korporativne Strategije nameravamo da redovno pregledamo naš napredak u sprovođenju naše Korporativne Strategije da bismo videli šta je postignuto i ažurirati naš akcioni plan prema potrebi. Imenovanje novog Generalnog Revizora će nam dati priliku da dodatno pregledamo naš strateški pravac i da se uzima u obzir ažuriranje naše Korporativne Strategije.

Spoljne zainteresovane stranke

- 2.12 Mi ne postojimo za našu ličnu korist, niti možemo efikasno da ispunimo svoje funkcije bez učešća mnogih partnera i zainteresovanih strana. Izvestan broj spoljnih partnera doprinose, ostvarenja naše misije, vizije i ciljeva ili pak imaju koristi od njih. Ovi partneri i zainteresovane strane uključuju ne samo Skupštinu i vladine institucije, nego takođe na primer, građansko društvo, donatorske organizacije, informativne medije i javnost uopšte. Pošto naš uspeh zavisi u različitim stepenima od akcija tih stranaka, naša strategija uključuje angažovanje sa svakim od njih. Strategija ugrađuje poruke koje želimo da komuniciramo i doprinose koje želimo da primimo u budućnosti. Naša strategija će opisati naše ciljeve, metode, akcije i mere performanse. Ključni deo ove strategije će biti analiza naših zainteresovanih stranaka radi procene našeg uticaja.

Zajednica Vrhovnih Institucija Revizije

- 2.13 Kao Vrhovna Institucija Revizije (VIR) u razvoju, važno je za nas da budemo svesni međunarodnih standarda revizije, da ih odrazimo u našem radu i da učestvujemo u međunarodnim grupama za razvoj prakse revizije. Mi smo preduzeli neke dobre početne korake u tom pravcu tokom prethodnog perioda Korporativne Strategije². Tokom narednog perioda nameravamo da dalje razvijamo naše odnose sa zajednicom i VIR i Mrežom EUROSAI i slediti način učešća koji ne zavisi od našeg nacionalnog statusa. Mi ćemo takođe razmotriti da li postoji prostor za stručne ocene naših operacija. Mi ćemo izveštavati našem osoblju, tako da svako može imati koristi od stečenih znanja i informacija.

² Na primer, predstavnici KGR učestvuju na Young EUROSAI (YES) u Roterdamu u novembru 2013, u konferenciji donatora MOSAIC u Pekingu u novembru 2014, i na konferenciji EUROSAI u Hagu u Junu 2014.

Regionalna saradnja

- 2.14 Mi ćemo učestvovati na sastancima Mreže VIR-a zemalja kandidata i mogućih zemalja kandidata Evrope i Srednje Azije, kao važan forum za unapređenje razmene i saradnje između VIR u regionu. Takođe ćemo raditi pobliže zajedno sa drugim VIR u regionu u razmeni informacija i učenja od jedan drugog u različitim oblicima, kao što su obuka i paralelna revizija i drugih mogućih aktivnosti.

Sindikata

- 2.15 Smatramo da bi efektivna sindikata treba da predstavlja naše osoblje kao bitan deo jedne jake organizacije. Planiramo da ponudimo kolegijalnu podršku našim kolegama iz sindikata da razvijaju njihovu ulogu i pristup u skladu sa najboljim evropskim praksama.

2 Stub - Dopriinos u osnaživanju dobrog upravljanja

Naša uloga

- 2.16 Podrška zdravog finansijskog upravljanja u javnoj administraciji; povećanje javne odgovornosti i transparentnosti; i razvoj upravljanja od rezultata su osnovni elementi naše misije. Ovo ima direktan uticaj na Kosovske institucije, ali ima široku rezonancu, Ovo je posebno jedan ključni element u težnji ka evropskim integracijama, gde je fokus i dalje na sistemima upravljanja javnim finansijama", koje treba da bude znatno ojačan " kao i u zahtevu" za poboljšanje upravljanja i institucionalnih kapaciteta u oblastima kao što su upravljanje javnim sredstvima". To su oblasti koje treba da budu podržani od strane efikasnog ISA, zbog toga se portfolio naših aktivnosti treba vremenom menjati za više ne – obaveznih revizija. Mehanizmi koje mi koristimo da se to postigne su opisane u daljem tekstu.

Obavezna revizija

- 2.17 Sačinili smo dobar napredak jer smo doneli naše uputstvo revizije regularnosti u skladu sa međunarodnim standardima revizije i očekivanjima o kvalitetu. Naši timovi revizije znaju uputstva i revizije su zasnovane na njima. Našem osoblju revizije se sada traži da završe profesionalnu kvalifikaciju za reviziju u javnom sektoru (prema saradnji sa Udruženjem Ovlašćenih i Sertifikovanih Računovođa i Revizora Kosova). Međutim postoje neki Aspekti naših uputstava koji se treba dalje razvijati. Zato ćemo mi razmotriti uputstva za identifikovanje gde treba da se menja i sprovedemo promene kako bismo imali reviziju koja je u potpunom u skladu sa međunarodno priznatim revizorskim standardima, najboljim praksama i očekivanjima o kvalitetu..

Ne Obavezna Revizija

- 2.18 Ne- obavezna revizija nam omogućava da idemo preko procene da li su javni troškovi pravilno odobreni i da li je data odgovornost o načinu potrošnje. Ovaj oblik revizije nam omogućava da dajemo komentare o tome kako se dobro troši javni novac i da li je ovaj trošak postigao ciljne objektivne. Svesni smo da naše zainteresovane stranke očekuju da obavimo više ne obaveznih revizija.
- 2.19 Nameravamo da tokom narednog perioda Korporativne Strategije postepeno povećamo ovaj rezultat ove vrste revizije. Mi ćemo pokušati da adresiramo nove oblasti revizije i koristiti pristup sa više fokusa u sistemu javnih nabavki i na tome kako su dostavljaju javne usluge drugih oblika (kao što su Javno-Privatna Partnerstva (JPP), Privatna Preduzeća (PP) i privatizacija).
- 2.20 Posebne akcije koje planiramo i koje nam pomažu da povećamo naše rezultate uključuju:

- Razvoj Uputstva revizije performanse, gde se obuhvata više detalja o dizajnu projekata; i
- Uključivanje detaljnog shvatanja uputstava u budućim programima obuke za revizije performanse.

Revizija Donatorskih Sredstava

2.21 Da sprovedemo pokrivenost revizije, u poslednjih nekoliko godina smo sproveli revizije međunarodnih donatorskih fondova, kroz naknadu. Mi ćemo sprovesti našu reviziju donatorskih sredstava po osnovu naknade otvarajući tako put za nove finansijske odnose između Kosova i donatorske zajednice. Pored toga imamo nameru da sprovede dodatne recenzije decentralizovanog upravljanja instrumenta za predpristupnu pomoć (fondovi IPA).

Revizija sistema informativne tehnologije

2.22 Kompjuterizovani sistemi su već glavni za finansijsko upravljanje svih institucija u javnom sektoru. Stoga je neophodno da kao revizori ovih institucija procenimo usklađenosti njihovih kompjuterskih sistema (IT). Međutim, KGR trenutno nema kapacitet da izvrši reviziju njihovih kompjuterskih sistema. Shodno tome, ključna akcija za ovaj period korporativne strategije će biti razvoj kapaciteta KGR u ovoj oblasti specijalističke revizije. Projekat Bratimljenja u KGR planira da u 2014 ponudi podršku za ovo pitanje.

Godišnje Izveštavanje o Reviziji

2.23 Mi svake godine izrađujemo Godišnji Izveštaj Revizije, koji sumira rezultati naše revizije. Naš Godišnji Izveštaj Revizije uključuje mišljenje Generalnog Revizora o finansijskim izveštajima za Budžet Kosova. Na osnovu svih preduzetih revizija - Izveštaj naglašava ona pitanja koja smatramo da Vlada i Skupština treba da međusobno adresiraju da se poboljša upravljanje javnim finansijama. Nameravamo da nastavimo izradu Godišnjeg Izveštaja Revizije, da poboljšamo njegov kvalitet i da njegove preporuke učinimo efikasnijim. Mi nameravamo da razvijamo proces godišnjeg izveštaja revizije gde se naši viši menadžeri angažuju više sistematski u svom razvojnom fokusu i njegovoj naknadnoj izradi. Mi ćemo podržati proces prenosa odgovornosti procesa na našim menadžerima kroz konsultacije relevantnih pojedinaca.

Saradnja sa Skupštinom

2.24 Kao predstavnici naroda Kosova, Skupština je naša najvažnija stranka interesa. Ona odobrava naš budžet i naš je osnovni klijent za izveštaje. Mi ćemo razviti naše razgovore sa odgovarajućim kontaktima u Skupštini, Komisijom za Budžet i Finansije i Komisijom za Nadzor Javnih Finansija a po potrebi i sa drugima. Mi ćemo poboljšati naš radni odnos zasnovan na uzajamnom razumevanju ciljeva i omogućiti konstruktivan odnos i podršku.

Reforma u Javnoj Administraciji

2.25 Važan deo naše misije je da doprinesemo dobrom finansijskom upravljanju u javnoj Administraciji i dobrom upravljanju na Kosovu. Međutim, mi možemo da uradimo

ovo na efikasan način samo uz saradnju i poštovanje vladinih institucija. Kao deo naše strategije za spoljnim interesnim stranama pomenutim u (paragrafu 2.8), mi ćemo razvijati naše odnose sa izvršnim organima u oblasti reforme javne administracije. Mi ćemo dalje razviti našu radni odnos sa Vladom za povećanje nje uspešne reforme.

Centar znanja i stručnosti u oblasti UJF

2.26 Mi se trudimo da postanemo centar znanja i stručnosti u oblasti UJF. Kao poštovana i pouzdana organizacija gde se druge institucije mogu obratiti za savete, mišljenja i podršku. Da bi to postigli, mi ćemo i dalje razvijati stručnost u ključnim oblastima UJF, koji su navedeni u nastavku, stavljajući poseban naglasak na obaveze koje proističu iz plana za integraciju u EU:

- Reforma Javnoj Administraciji;
- Efikasno pružanje javnih usluga
- Planiranje i budžetiranje
- Izveštavanje, računovodstvo i revizija
- Unutrašnja Kontrola Javnih Finansija
- Zaštita finansijskih interesa EU; i
- Makro-ekonomija

Prevara i korupcija

2.27 Tretiranje prevare i korupcije je sastavni deo dobrog upravljanja javnim finansijama. Ovaj problem je bio važan deo prethodne Korporativne Strategije i tako ostati će i u budućnosti. Cilj nam je da se održimo efikasan radni odnos sa javnim tužiocem, tako da se dokazi o prevarama odmah prijavljuju zarad akcije od nadležnih organa. Mi ćemo nastaviti našu saradnju sa drugim akterima i projektima za izradu i implementaciju sistema da se suprotstavili finansijskim zločinima raznih vrsta. Pored toga, planiramo da:

- Izradimo jedan protokol za izveštavanje i praćenje dokaza prevare koji su otkriveni tokom aktivnosti revizije;
- Primenu jedan proces za praćenje prevare i koruptivnih aktivnosti z koje su prijavljene autoritetima; i
- Razmotrimo efektivnost sudskih postupaka na Kosovu.

3 Stub – Razvoj u očuvanje kvaliteta organizacije i revizije

Dobro korporativno upravljanje u okviru KGR

- 2.28 Korporativno upravljanje je način na koji se vode, kontrolišu i upravljaju organizacije. Ono definiše odnose i raspodelu prava i odgovornosti između onih koji rade sa i unutar organizacije, utvrđuje pravila i procedure po kojima organizacija postavlja ciljeve i obezbeđuje sredstva za postizanje tih ciljeva i praćenje performanse. Važno je da određuje gde leži odgovornost u celoj organizaciji. Dobro korporativno upravljanje je od suštinskog značaja za sve efikasne organizacije. To je obeležje dobro upravljanog korporativnog entiteta. Planiramo da tokom ovog perioda korporativne strategije predstavimo sadašnjih pristupe, oblike i nove mere koje ciljamo za dalji razvoj i unapređenje našeg upravljanja. Dva ključna elementa dobrog upravljanja su kvalitet i efikasnost akcija i delovanja.

Godišnje Izveštavanje Performanse

- 2.29 Naš godišnji izveštaj Performanse se fokusira na to kako Generalni je Revizor iskoristio resurse koji su mu dati tokom prethodne godine. Izveštaj rezimira rezultate rada KGR i upoređuje performansu sa prethodnim godinama. Poslednji izveštaj, za 2014 godinu navodi kako je povećan broj i kvalitet rezultata na osnovu većeg stepena budžeta i osoblja. Mi nameravamo da tokom narednih nekoliko godina, razvijemo kvalitet sadržaja i prezentacije u Godišnjem Izveštaju Performanse kako bi poboljšali njegovu korisnost za zainteresovanim stranama.

Upravljanje Kvalitetom Revizije

- 2.30 Za održavanje poverenja u nadležnost našeg rada, od vitalnog je značaja da imamo rigorozan, sveobuhvatan i pouzdan sistem za procenu kvaliteta našeg rada. Kao deo Projekta Bratimljenja koji je finansiran od strane Evropske Unije naš proces upravljanja kvalitetom Revizije Regularnosti je pregled 2013 godine. Pregled je izdao preporuke za poboljšanje procesa kvaliteta i na kraju 2014 godine će se preduzeti i dalja procena. Mi ćemo implementirati ove preporuke za poboljšanje naših procesa, upravljanja kvalitetom. Mi ćemo nakon implementacije preporuka ispitati pregledani proces upravljanja kvalitetom od strane rukovodstva da vidimo da li je poboljšan i dali proizvodi željene rezultate. Ako ne, mi ćemo i dalje razmotriti proces, uz podršku SNAO sprovodeći slične procese za kvalitet i kod ne-obaveznih revizija i biće predmet istog ciklusa razmatranja. Mi takođe vidimo kvalitetne revizije i kao "efikasne revizije" i "radeći pametnije" i sa većim i boljim kvalitetom, gde ćemo preko povećanja rezultata prikazati povećanje efikasnosti.
- 2.31 Naša saradnja sa revizijom privatnog sektora u obezbeđivanju kvaliteta i da naučimo od iskustva jedni drugih.

Podrška zasnovana na kompjuteru

- 2.32 Mi treba da se povećamo efikasnost naše revizije. Efikasni sistemi Informatične Tehnologije (IT) su od suštinskog značaja za nas da uspešno poslujemo. Naš informatični sistem je kao deo Projekta Bratimljenja sa EU potpuno revidiran u 2013 godini. Pregled je utvrdio da je tim IT jasno posvećen za obezbeđivanje brzih, odgovarajućih i kvalitetnih usluga. Oni imaju dobar spektar tehničkih veština, znanja iskustava. Imajući u vidu stepen zrelosti naše organizacije naša oprema IT se smatra da je dobra. Nabavljena je nova oprema koja ima dobre specifikacije i sposobnosti i obezbediće solidnu platformu za dalji razvoj.
- 2.33 Naša strategija IT, koja formira pod- komponentu naše korporativne strategije, postavlja kontekst, okvir i logističke baze naših sposobnosti. Ciljevi strategije IT su:
- da održava, podrži i poboljša infrastrukturu IT i prateće opreme;
 - da poboljša upravljanje elektronskih informacija;
 - da poboljša mehanizme i metode unutrašnjeg i spoljnog elektronskog komuniciranja;
 - da pruži efikasne koristi preko postojećih aplikacija IT;
 - da obezbedi da operativne i bezbednosne politike IT budu celovite, pristupačne i da reflektuju spoljnu dobru praksu;
 - da razvije i poboljša doprinosu različitih radnih grupa za poboljšanje usklađivanja IT i ostalog dela organizacije i da nadzire i upravlja pružanje promena;
 - poboljšanje performanse izveštavanja tima IT i usluga koje se pružaju od strane tima; i
 - poboljšanje infrastrukture bezbednosti IT i angažmana za oporavak od katastrofa.
- 2.34 Mogućnosti efikasnosti koji su podsticani od strane jednog efektivnog sistema IT podržava dve funkcije službe kako operativne takođe i funkciju revizije. To je prikazano sadašnjim dešavanjima u intranetu i to glasni fokus razvoja IT kao što je nabavka softvera za upravljanje revizije.

Oslanjanje na Unutrašnjoj Reviziji

- 2.35 Očekuje se da spoljni revizori na godišnjoj osnovi vrše ocenjivanje rada unutrašnje revizije da predstavljaju njihovu procenu rizika revizije i vide dali se možemo oslanjati na njima. Mi uvek tražimo da povećamo našu podršku rada unutrašnje revizije u javnom sektoru da se poboljša efikasnost i efektivnost našeg rada i da se smanji opterećenje na revidirane entitete. Da bi pomogli na tome nameravamo da uspostavimo redovnu komunikaciju sa Centralnom Jedinicom za Harmonizaciju u Ministarstvu Finansija da odlučimo koliko nas može zadovoljiti rada unutrašnje revizije kako bi se smanjio uticaj našeg poslovanja na revidirane entitete. Mi treba obezbediti redovnu komunikaciju sa direktorima revizije u entitetima koje revidiramo. Cilj je da se ispita mogućnost smanjenja našeg rada koji se zasniva na zadovoljavajućoj proceni evaluacije unutrašnje revizije i organizacionih kontrola.

Menadžerski razvoj

- 2.36 Mi smo u potrazi za promovisanjem kulture učenja, razvoj tehničkih veština i profesionalnog ponašanja za svo osoblje koje ima rukovodeće ili nadzorne položaje. Mi nameravamo da postignemo to preko programa od gore preko kojeg Generalni

Revizor (podržan od strane spoljnih izvora, kao što su na raspolaganju) nudi podršku uputstava ili mentorstva za izvršno i rukovodeće osoblje, u kontekstu operativnih aktivnosti i svakodnevno zakazanih sastanaka. Kada se razvijaju sposobnosti, mentorstvo će uvek biti povereno rukovodećem osoblju, direktorima i seniorskim revizorima dok se svaki nivo širom naše institucije da se angažuje u tekućem mentorstvu. Svi rukovodioci i nadzornici će doprineti dosledno predvođeni njihovim primerom.

Upravljanje Ljudskim Resursima

- 2.37 Naš cilj je da kao osnova za stalne funkcije imamo sve revizore koji su Sertifikovani kao revizore javnog sektora. Mi takođe treba da pronađemo moguće rešenje za naknadu, tako da možemo zadržati veoma profesionalno osoblje koje smo razvili.
- 2.38 Međutim, ostaje važno imati dobre sisteme da bi nam pomogli da bolje upravljamo našim osobljem i da izvučemo najbolje od njih. Imamo niz politika i procesa ljudskih resursa sa odgovarajućim sistemima podrške. Mi stalno radimo na poboljšanju našeg pristupa regrutovanju, upravljanju performanse, obuke i razvoja. U narednom periodu Korporativne Strategije nakon novog Zakona ćemo razviti strategije ljudskih resursa za 3 do 5 godina unapred. Ona treba da uključi ljudske resurse, raspoređivanje osoblja, korišćenje učenja i razvoja i da se zasniva na pregled svih glavnih politika i procedura ljudskih resursa, radeći sa revizorskim menadžerima i strateškim partnerima.

Finansijsko Upravljanje i Performansa

- 2.38 Očekujemo da primenimo ono što propovedamo u smislu jačeg pristupa prema našem unutrašnjem finansijskog upravljanja i performansi. Da bi to postigli, mi ćemo podsticati naše jedinice za budžet i finansije da igraju veću ulogu u savetovanju menadžmenta o organizacionoj performansi i mogućnostima za poboljšanje. Za poboljšanje prakse unutrašnjeg finansijskog upravljanja planiramo da sprovedemo sledeće:
- sistem upravljanja budžetom, uključujući i proces kontinuiranog ažuriranja i izveštavanja performanse kod višeg menadžmenta;
 - potrebne unutrašnje kontrole u vezi sa isplata;
 - jedan sistem upravljanje imovinama koji uključuje i imovine informativne tehnologije; i
 - proces praćenja načina performanse naspram strateških pokazatelja.

Unutrašnje Komuniciranje

- 2.39 Ako želimo da ostvarimo svoje organizacione ciljeve moramo biti u stanju da efikasno komuniciramo sa našim osobljem. Glavne komponente unutrašnjeg komuniciranja su:
- jasnije razgraničenje odgovornosti za unutrašnje komuniciranje;
 - redovan bilten da održavanje osoblja informisanim o poslednjim dešavanjima;
 - strategija za prenos unutrašnjih promena, osim biltena;
 - dalji razvoj u intranetu;

- da se bolje povratne informacije sa godišnje konferencije koriste na pro-aktivniji način kako bi uključili osoblje u promenama; i
- jedna anketa kako bi se izmerilo koliko se osoblje oseća zadovoljnim za njihov rad u KGR.

Odgovarajuće prostorije

2.40 Kao što je broj našeg osoblja značajno porastao u poslednjih nekoliko godina, trebalo bi da budemo u stanju da smestimo naš trenutni broj osoblja i da imamo fleksibilnost da razmotrimo budući rast i moguće organizacione promene. Onda ćemo ispitati šanse za ispunjenje ovih zahteva, uključujući i moguće korišćenje prekomernih vladinih zgrada. Nadamo se da ćemo biti u mogućnosti da ćemo u period od tri godine moći preseliti u neku zgradu koja je u Državnom Vlasništvu