

ISSAI 30 – Kodi i Etikës

Auditimi i Etikës në organizatat e sektorit publik

Si të implementojmë ISSAI 30

Titulli:

ISSAI 30 – Kodi i Etikës

Auditimi i Etikës në organizatat e sektorit publik

Si të implementojmë ISSAI 30

Redaktore: Irena Islami
Alma Shehu

Përkthimi u realizua nga audituesit e KLSH-së:

Helena Solis, Jorida Zhegu, Jonild Hoxhaj, Redi Ametllari

Art Design: Elisa Metaj

Seria: botime KLSH - 10/2017/77

ISBN: 978-9928-159-61-8

Shtypur në Shtypshkronjën "CLASSIC PRINT"

Tiranë 2017

Përmbajtje

PARATHËNIE.....	5
ISSAI 30 - KODI I ETIKËS	
Hyrje	11
Qasja e përgjithshme ndaj sjelljes etike.....	13
Përgjegjësitë e përgjithshme të SAI-t.....	14
Vlerat themelore etike.....	16
1. Integriteti.....	19
2. Pavarësia dhe Objektiviteti.....	22
3. Kompetenca.....	28
4. Sjellja profesionale.....	31
5. Konfidencialiteti dhe transparenca.....	33
AUDITMI I ETIKËS NË ORGANIZATAT E SEKTORIT PUBLIK	
Hyrje	37
Koncepte dhe përkufizime.....	43
Qasjet në auditimin e etikës.....	52
Hartimi i një auditimi të etikës.....	57
Raportimi dhe komunikimi në auditimin e etikës.....	75
Çfarë duhet apo nuk duhet bërë gjatë auditimit të etikës.....	107
ANEKS 1: Shembuj dhe raporte auditimi.....	115
ANEKS 2: Fjalori.....	122
SI TË IMPLEMENTOJMË ISSAI 30	
(Kodi i Etikës së Institucioneve Supreme të Auditimit)	
Hyrje	131
Seksioni A: Qasja për implementimin e sistemit të kontrollit të etikës.....	137
	140

Seksioni B: Alternativat dhe praktikat më të mira për implementimin e komponentëve të sistemit të kontrollit të etikës:	144
• Kodi i etikës.....	144
• Lidershipi.....	147
• Udhëzuesi i etikës.....	149
➤ Rritja e ndërgjegjësimit dhe trajnimet mbi etikën;.....	150
➤ Këshillimi;.....	152
➤ Dilemat mbi etikën;.....	154
• Menaxhimi i etikës.....	156
➤ Burimet njerëzore: Rekrutimi;.....	156
➤ Burimet njerëzore: Zhvillimi profesional;.....	157
➤ Balancimi i Konfidencialitetit dhe Transparencës;.....	158
• Monitorimi dhe kontrolli i etikës.....	159
➤ Konflikti i interesit;.....	160
➤ Politikat e Rotacionit;.....	162
➤ Neutraliteti politik;.....	164
➤ Dhuratat dhe shpërblimet;.....	166
➤ Politikat e "bilbilfryrësve";.....	167
• Mekanizmat.....	186
ANEKS 1 Referencat e praktikave më të mira.....	171
ANEKS 2 Etika e lidershipit: Përcaktimi i mënyrave për veprim.....	176
ANEKS 3 Shembuj të dilemave etike: çfarë duhet të bëni?.....	180
ANEKS 4 Një model për individët në adresimin e dilemave etike.....	183
ANEKS 5 Shembuj të konfliktit të interesit.....	186
ANEKS 6 A mund të pranoni dhuratat ose shpërblimet	189

PARATHËNIE

Çdo Institucion Suprem Auditimi (SAI) synon të jetë një trupë profesionale që i kontribuon shtimit dhe kursimit të vlerës së parave publike, duke ndihmuar në përmirësimin e menaxhimit të Qeverisë e të enteve të tjera publike nëpërmjet auditimit, duke fituar në këtë mënyrë besimin e palëve të interesit në qeverisjen e sektorit publik.

Për të siguruar këtë besim, pavarësia e SAI-t, etika dhe besueshmëria duhet të jenë jashtë çdo dyshimi, ashtu siç theksohet edhe në *Standardet Ndërkombëtare të Institucioneve Supreme të Auditimit* (ISSAI). Për këtë arsye kërkohet forcimi i infrastrukturës etike në SAI, me qëllim vendosjen e standardeve të larta etike për audituesit publikë.

Bordi drejtues i EUROSAI (Organizata Evropiane e Institucioneve Supreme të Auditimit) ka krijuar Task Forcën e EUROSAI (në të cilën bën pjesë edhe KLSH, që nga qershori i vitit 2013) për Auditimin dhe Etikën (TFA&E), si një instrument për të mbështetur SAI-et evropiane në promovimin e rëndësinë e sjelljes etike, me qëllim shkëmbimin e përvojave respektive.

Menaxhimi i çështjeve të Etikës është shumë i rëndësishëm dhe çdo SAI duhet të sigurohet që etika dhe parimet deontologjike të respektohen dhe të zbatohen, në mënyrë që institucioni të përmbushë rolin e tij të vërtetë. Për të arritur këtë objektiv, SAI-et duhet të plotësojnë disa kushte thelbësore si: hartimi dhe zbatimi i Kodit të Etikës, aplikimi i metodave inovative të forcimit të sistemit të integritetit, ndërgjegjësimi i stafit për rëndësinë e zbatimit të çështjeve të etikës, trajnimi i tij, zbatimi i politikave të tjera të burimeve njerëzore që lidhen me etikën e integritetin dhe drejtimi nëpërmjet shembullit të mirë të menaxherëve të nivelit të lartë.

Etika dhe Integriteti i Institucionit Suprem të Auditimit është element thelbësor dhe parakusht që ky institucion të konsiderohet i besueshëm dhe për këtë arsye Organizatat Ndërkombëtare dhe Evropiane të Institucioneve Supreme të Auditimit (INTOSAI dhe EUROSAI) i kanë dhënë çështjeve të Etikës dhe integritetit një rëndësi parësore dhe në Kongresin e XXII^{të} të INTOSAI-t, zhvilluar në ABu D'habi, u miratua Kodi i Ri i Etikës së INTOSAI-t, ISSAI 30, ndërsa në Kongresin e X-të të EUROSAI-t në Stamboll, u miratuan dy udhëzues të rëndësishëm :

- “Auditimi i Etikës në Organizatat e Sektorit Publik”
- “Implementimi i ISSAI 30”.

Rishikimi, ndryshimi dhe miratimi Kodit të Ri të Etikës, ISSAI 30, erdhi si nevojë normale e SAI-ve për t’u përshtatur kushteve të reja të krijuara (ISSAI 30 ishte miratuar më shumë se 10 vite më parë). Pas miratimit të Kodit të Ri të Etikës, ishte krejt i natyrshëm hartimi i udhëzuesve për implementimin e tij.

KLSH në kolanën e tij të botimeve ka tashmë tre libra lidhur me këtë çështje :

- “Forcimi i Infrastrukturës Etike në SAI dhe Auditimi i Etikës në sektorin publik”;
- “Manuali i Vetëvlerësimit të Integritetit për Institucionet Supreme të Auditimit”;
- “Kodi i Etikës –KLSH”; “Kodi i Sjelljes-ECA” dhe “ISSAI 30-Kodi i Etikës”.

por në kushtet e situatës së krijuar dhe të rishikimit të këtyre dokumenteve, ishte më se i domosdoshëm ribotimi i “ISSAI 30” dhe “Auditimi i Etikës në Organizatat e Sektorit Publik”.

KLSH po sjell tek lexuesi shqiptar me botimin e 77^{-të} të kolanës së tij, në vitet 2012 - 2017, këto dokumente të rëndësishme. Ky libër përbëhet nga tre pjesë që janë të lidhura ngushtësisht me njëra-tjetrën :

Në pjesën e parë është ribotuar *ISSAI 30, Kodi i Etikës së INTOSAI*, i cili ka për qëllim të ofrojë SAI-t dhe stafit të tij, një bashkësi vlerash dhe parimesh mbi të cilat të bazohet sjellja e tyre. Për më tepër, njohja e mjedisit specifik të auditimit të sektorit publik (shpesh i ndryshëm nga ai i auditimit të sektorit privat), ofron udhëzime shtesë mbi përdorimin e këtyre vlerave në punën e përditshme dhe në situata të veçanta të SAI-ve. Kodi përfshin një qasje të përgjithshme ndaj sjelljes etike, një përshkrim të përgjithshëm mbi përgjegjësitë e SAI-t, si dhe vlerat themelore që drejtojnë sjelljen etike.

Në pjesën e dytë, *“Auditimi i Etikës në Organizatat e Sektorit Publik”* trajtohen udhëzime praktike sesi SAI-t të kryejnë një auditim lidhur me etikën ose çështjet e lidhura me etikën në organizatat e sektorit publik. Ai është rezultat i punës

hulumtuese të Grupit të Punës së EUROSAT-t mbi Auditimin dhe Etikën (TFA&E). Kjo punë bazohet në përvojat e SAI-ve dhe organizatave të tjera.

Pjesa e tretë, *“Udhëzues për Implementimin e ISSAI 30”* përfshin dhe kompletin të gjithë informacionin e dokumentit të mëparshëm të hartuar nga TFA&E, në drejtim të variantit të rishikuar të ISSAI 30 duke marrë në konsideratë nevojat e SAI-ve siç edhe është shprehur në komentet përkatëse të drafteve të bëra publike. Ky është parë si një dokument i hapur, i cili mund të pasurohet më tej me ide, eksperiencë dhe leksione të nxjerra nga vetë SAI-t, ndërkohë që janë duke e implementuar këtë standard të rishikuar. TFA&E mori pjesë në mënyrë tepër aktive edhe në rishikimin e ISSAI 30 dhe prezanton tashmë këtë material, si një guidë për SAI-t mbi mënyrën se si të implementojnë Kodin e Etikës së INTOSAI-t, të rishikuar.

Në këtë fushë KLSH në mënyrë të natyrshme, është bashkuar me tendencën e SAI-ve evropiane dhe në vitet e fundit ka bërë ndryshime cilësore : ka ngritur tashmë strukturën e tij etike, ka Kodin e tij të Etikës, po bashkëpunon me shoqërinë civile, po bën gjithnjë e më shumë transparente veprimtarinë e tij, po menaxhon konfliktin e interesit nëpërmjet deklaramenteve periodike, po drejton nëpërmjet shembullit të drejtuesve të lartë, duke pasur bindjen e plotë se është momenti i duhur për ta bërë sjelljen etike, pjesë integrale të veprimtarisë së tij.

Në punën e tyre të përditshme audituesit e KLSH-së i referohen ligjit organik të KLSH-së, në nenin 37 të të cilit theksohet *...“Punonjësit e Kontrollit të Lartë të Shtetit duhet të ushtrojnë detyrat e tyre në mënyrë profesionale dhe në përputhje me përcaktimet e bëra në këtë ligj, legjislacionin për shërbimin civil, rregulloren e brendshme të institucionit, standartet e auditimit dhe kodin e Etikës»...*

Në kuadër të përmbushjes së objektivit për modernizimin e institucionit, duke filluar nga viti 2013, KLSH ka ndërmarrë hapa konkrete dhe një sërë iniciativash për instalimin në institucionin e KLSH-së të një infrastrukture efektive etike, **Komisionin e Etikës**, i cili ka në përbërjen e tij tre anëtarë : Inspektorin e Etikës, i cili ka statusin e nëpunësit civil, një auditues me eksperiencë të gjatë në auditim dhe që aktualisht është në pension por që gjatë karrierës së tij ka treguar profil të lartë të etikës dhe integritetit dhe një auditues të zgjedhur nga stafi i KLSH-së nëpërmjet votimit.

Ky komision është përgjegjës për investigimin e shkeljeve ndaj integritetit, e cila është një masë me efekte parandaluese në drejtim të forcimit të sistemit të kontrollit të integritetit në KLSH .

Po kështu është miratuar një strukturë e veçantë, **Sektori i Etikës dhe Integritetit**, pjesë e Departamentit Juridik dhe zbatimit të standardeve. Nëpërmjet krijimit të këtij sektori, KLSH avancoi duke emëruar si pjesë të strukturës organizative “Komisionin e Etikës”, i cili ndër të tjera ka përgjegjësi si strategjike dhe menaxheriale për sa i përket integritetit. Kjo strukturë është përgjegjëse për:

- ✓ monitorimin e zbatimit të kërkesave të kodit etik,
- ✓ komunikimin rreth çështjeve të etikës,
- ✓ trajnimin për etiken dhe integritetin,
- ✓ kryerjen e këshillimeve dhe zgjidhjen e dilemave të etikës dhe integritetit,
- ✓ kompetenca hetimi dhe kontrolli në rastet e sinjalizimeve për thyerjen e rregullave të integritetit, etikës, standardeve etj.

KLSH ka hartuar, disponon dhe zhvillon një **Kod Profesional të Etikës** (miratuar në datën 30 prill 2015 me vendim të Kryetarit të KLSH-së), i cili reflekton praktikën më të mirë të fushës.

Strategjia për krijimin e një ambienti me integritet në KLSH ka ndjekur hapat e mëposhtme:

- së pari, u hartua kuadri rregullator: Rregullorja e organizimit dhe funksionimit të KLSH-së, urdhra, udhëzime, etj. Rregullorja reflekton standardet më të mira të fushës dhe në të janë sanksionuar procedurat, të cilat tentojnë konsolidimin dhe forcimin e sistemit të kontrollit të integritetit të punonjësve gjatë veprimtarisë audituese.
- së dyti, është vijuar me implementimin e rregullave, procedurave dhe udhëzimeve. Në këtë aspekt janë kryer trajnime intensive që kanë synuar edukimin e punonjësve me frymën e standardeve dhe vlerave morale.
- së treti, është proceduar me kontrollin, investigimin dhe ndëshkimin e sjelljeve të papranueshme të integritetit.

Në zbatim të ISSAI 20: "Parimet e transparencës dhe llogaridhënies" KLSH ka synuar që nëpërmjet **transparencës së veprimtarisë së aktivitetit institucional** të sigurojë dhe ti japë publikut një garanci dhe një transparencë të plotë në lidhje me menaxhimin e sistemit të integritetit në KLSH.

Këtij qëllimi i kanë shërbyer publikimet në internet të raporteve të performancës institucionale, publikimit të analizave vjetore dhe periodike të veprimtarisë së KLSH-

së, publikimit të masave të marra për kallëzimet penale ndaj audituesve që kanë rezultuar me shkelje të integritetit apo aktiviteteve të trajnimit dhe forcimit të kapaciteteve të burimeve njerëzore.

Gjatë vitit 2013, KLSH u pranua **anëtare e Task Forcës** së Organizatës Evropiane të Institucioneve Supreme të Auditimit (EUROSAI) “Mbi auditimin e etikës”. KLSH nëpërmjet anëtarësimit dhe pjesëmarrjes aktive në këtë organizëm, synon nga njëra anë, funksionimin e një infrastrukture efektive etike në vetë institucionin e KLSH-së dhe nga ana tjetër, do të ndërmarrë misionet auditimi mbi rregullaritetin dhe eficiencën e Etikës dhe Integritetit në institucionet publike, duke konsideruar që lufta kundër korrupsionit dhe politikave për instalimin e një sistemi efektiv të integritetit të jenë pjesë e menaxhimit të institucioneve publike.

KLSH ka qenë anëtar i Grupit të punës për Rishikimin e ISSAI 30: Kodi Etik, një iniciativë kjo e ndërmarrë nga Këshilli Mbikëqyrës i Komitetit të Standardeve Profesionale (PCS) të INTOSAI-t në qershor të vitit 2013. KLSH ishte një ndër kontributorët e hartimit të ISSAI 30, miratuar në kongresin e fundit të INTOSAI-t.

INTOSaint përfaqëson një metodë mjaft të përhapur në komunitetin e INTOSAI-t, si një instrument mjaft produktiv për forcimin e sistemit të etikës dhe integritetit në institucionet Supreme të Auditimit.

Kontrolli i Lartë i Shtetit ka aplikuar instrumentin e vetëvlerësimit të integritetit (INTOSaint) për herë të parë të plotë në vitin 2014, por Kryetari i KLSH-së qysh në vitin 2013, në Prezantimin e Raportit të Performancës së KLSH-së për vitin 2013, pranë Komisionit të Ekonomisë dhe Financave të Kuvendit të Shqipërisë ka theksuar *“...KLSH-ja aplikoi dhe u pranua anëtar i Task Forcës së Organizatës Evropiane të Institucioneve Supreme të Auditimit (EUROSAI) “Mbi auditimin e etikës”. Kjo është pjesëmarrja e parë në këto komisione. Nëpërmjet anëtarësimit dhe pjesëmarrjes aktive në këtë organizëm, si dhe aplikimit të Instrumentit të vetëvlerësimit të integritetit, të ashtuquajturit INTOSAINT, jemi përpjekur të forcojmë infrastrukturën etike si brenda institucionit, ashtu dhe të promovojmë integritetin dhe etikën në institucionet e sektorit publik që auditojmë, duke u përpjekur “të udhëheqim nëpërmjet shembullit...”.*

Problematikat e Integritetit në KLSH, janë konsideruar si një komponent standard i përditshëm dhe i prekshëm nga të gjithë audituesit dhe promovimi i integritetit ka qenë në fokus edhe të veprimtarisë menaxhuese.

Në këtë drejtim merr rëndësi aspekti praktik i filozofisë së menaxhimit *“Ton at the top”* pasi promovimi i integritetit të KLSH-se është kryer nën parimin e *“udhëheqjes nëpërmjet shembullit”*.

KLSH vlerëson dhe po vepron në përputhje edhe me opinionin e Nismës për Zhvillim të INTOSAI-t (IDI), se *“Sjellja etike e SAI-t dhe e punonjësve të tij përbën gurin e themelit për një funksionim të mirë të SAI-t. Që një SAI të udhëheqë sipas shembullit dhe të sjellë vlera dhe dobi tek qytetarët, nuk mjafton vetëm që të miratojë kodin e duhur të etikës, por gjithashtu të vendosë zbatimin me rigorozitet të tij dhe të ketë një kuadër rregullator, i cili t’i detyrojë punonjësit të zbatojnë etikën në praktikë.*

Duke u ofruar audituesve dhe të gjithë të interesuarve të tjerë këtë libër, ne shpresojmë shumë, ashtu sikurse beson edhe z. Vitor Caldeira, President i Gjykatës Portugeze të Llogarive *“që ky botim do të jetë vlerë e shtuar për SAI-t, lidërsipin dhe stafin e tyre dhe rrjedhimisht, do t’u shërbejë qytetarëve”*.

Bashkim SPAHIJA¹

Irena ISLAMI²

¹ *Auditues në Kontrollin e Lartë të Shtetit nga viti 1983 - 2013*

² *Drejtoreshë në Drejtorinë e Komunikimit, Botimit dhe Marrëdhënieve me Jashtë*



ISSAI 30 – KODI I ETIKËS

Hyrje

1. Institucionet Supreme të Auditimit (SAI) vlerësohen për pritshmëritë e larta dhe duhet të fitojnë besimin e palëve të interesuara (qytetarëve, organeve legjislative dhe ekzekutive, njësisve që auditohen, etj). Për këtë arsye, ato duhet të veprojnë si organizata model dhe të frymëzojnë besimin dhe besueshmërinë. Sjellja etike është një komponent kyç në krijimin dhe ruajtjen e besimit dhe reputacionit të nevojshëm dhe kod i etikës është një parakusht për funksionimin e një SAI.
2. Kodi i Etikës së INTOSAI ka për qëllim ti ofrojë SAI-t dhe stafit të tij, një bashkësi vlerash dhe parimesh mbi të cilat të bazohet sjellja e tyre. Për më tepër, njohja e mjedisit specifik të auditimit të sektorit publik (shpesh i ndryshëm nga ai i auditimit të sektorit privat), ofron udhëzime shtesë mbi përdorimin e këtyre vlerave në punën e përditshme dhe në situata të veçanta të SAI-ve.
3. Kodi vlen për të gjithë ata që punojnë në SAI dhe për llogari të tij. Këtu përfshihen krerët e SAI-t, anëtarët në rastet e modeleve kolegjiale, menaxherët ekzekutivë dhe të gjithë individët e punësuar në mënyrë direkte në institucion, apo të kontraktuar për të punuar për llogari të SAI-t. Kodi aplikohet gjithashtu për personat e angazhuar në strukturat drejtuese të SAI-t. Të gjithë këta individë, që më poshtë do të konsiderohen si *staf*, duhet t'u përmbahen vlerave të cituara në këtë dokument, gjatë aktiviteteve të tyre profesionale dhe private kur është e nevojshme.
4. Sjellja etike e stafit influencohet edhe nga mjedisi në të cilin ata punojnë. Kodi trajton në mënyrë të përshtatshme përgjegjësitë e SAI-t në promovimin dhe mbrojtjen e vlerave etike në çdo aspekt të organizimit dhe aktiviteteve të SAI-t.
5. Kodi përfshin një qasje të përgjithshme ndaj sjelljes etike, një përshkrim të përgjithshëm mbi përgjegjësitë e SAI-t, si dhe pesë vlerat themelore që drejtojnë sjelljen etike.

Përshkrimi mbi përgjegjësitë e përgjithshme të SAI-t përfshin:

- (a) Kërkesat të cilat duhet të përmbushë SAI dhe stafi i tij;
 - (b) Udhëzues në ndihmë të SAI-t dhe të stafit të tij për përmbushjen e këtyre kërkesave – kuptimin e kërkesave, koncepte kyçe, procedurat e sugjeruara për implementimin e kërkesave, si dhe shembuj të praktikave më të mira.
6. Asnjë Kod nuk mund të trajtojë të gjitha rrethanat që lidhen me etikën në një mjedis pune në praktikë. Për këtë arsye, Kodi është hartuar në nivel principesh. SAI dhe stafi i tij duhet të aplikojnë gjykimin e tyre profesional ndaj rrethanave me të cilat ndeshen dhe më pas të ndjekin kërkesat më të përshtatshme të përcaktuara në këtë Kod.
7. Në përputhje me diversitetet kulturore dhe sistemet ligjore e sociale përkatëse, çdo SAI duhet të hartojë një Kod Etike të përshtatshëm, si dhe një sistem kontrolli për zbatimin e tij. Ky Kod përbën bazat për hartimin e Kodit Etik të çdo SAI, i cili duhet të jetë sa më në përputhje me Kodin e INTOSAI-t.

Qasja e përgjithshme ndaj sjelljes etike

Vlerat etike themelore

8. Në kuptimin e këtij Kodi:
- (a) Vlerat etike janë konceptet që lidhen me atë çfarë është e rëndësishme dhe që duhet të orientojë vendimmarrjen e SAI-ve dhe stafit të tyre.
 - (b) Parimet etike udhëzojnë mbi mënyrën e përmbushjes së këtyre vlerave në praktikë dhe cila do të konsiderohet sjellje e përshtatshme.
9. Ky Kod bazohet në pesë vlera themelore si më poshtë:
- (a) **Integriteti** – veprimi me ndershmëri, besueshmëri, sinqeritet dhe në dobi të interesit publik;

- (b) **Pavarësia dhe objektiviteti** – mos kompromentimi nga rrethanat apo ndikimet e mundshme, ruajtja e një gjykimi profesional, si dhe sjellja e paanshme dhe e pa ndikuar;
- (c) **Kompetenca** – përfitimi i aftësive dhe njohurive të duhura për rolin, si dhe veprimi në përputhje me standardet e aplikueshme dhe me kujdesin e duhur;
- (d) **Sjellja profesionale** – veprimi në përputhje me ligjet, rregulloret dhe konventat në fuqi, si dhe shmangia e çdo sjellje që mund të diskreditojë SAI-n;
- (e) **Konfidencialiteti dhe transparenca** – mbrojtja e informacionit në mënyrën e duhur, duke e balancuar këtë nevojë me transparencën dhe llogaridhënien.

Risku dhe kontrollet

10. Risqet (shpesh njohur edhe si kërcënimet apo dobësitë) e mos përputhjes me vlerat e sipër përmendura mund të influencohen nga disa faktorë, të cilët përfshijnë por nuk kufizohen vetëm në:

- (a) Ndikimi politik apo presioni i jashtëm nga subjektet nën auditim apo palë të tjera;
- (b) Interesat personale;
- (c) Paragjykim jo i drejtë, nisur nga vendime të mëparshme të stafit të SAI-t;
- (d) Mbrojtja e interesave të palëve të audituara;
- (e) Marrëdhënie të afërta ose të largëta.

Këto risqe mund të jenë reale ose të perceptuara si të tilla.

11. Aty ku identifikohet se risqet mund të kërcënojnë një nga pesë vlerat e mësipërme, është i nevojshëm vlerësimi i një kërcënimi të tillë dhe marrja e masave të kontrollit (“safeguards”) për reduktimin në një nivel të pranueshëm, të riskut të sjelljeve të papërshtatshme. Këto kontrolle mund të mbështeten në ligj ose në rregulloret e SAI-t.

Përgjegjësitë e përgjithshme të SAI-t

12. Kërkesat

- (a) SAI duhet të miratojë dhe zbatojë një kod etike në përputhje me standardet, si dhe ta publikojë atë.
- (b) SAI duhet të theksojë rëndësinë e etikës dhe të promovojë një kulturë etike në organizatë.
- (c) Lidershipi duhet të tërheqë vëmendjen nëpërmjet veprimeve dhe shembujve mbi vlerat etike.
- (d) SAI duhet ti kërkojë të gjithë stafit angazhimin që të sillt dhe të veprojë në përputhje me vlerat dhe parimet e cituara në Kod, si dhe të ofrojë udhëzime dhe mbështetje për ti kuptuar ato me lehtësi. Këtë gjë SAI duhet ta kërkojë edhe për palët e kontraktuara, të cilët punojnë për llogari të tij.
- (e) SAI duhet të zbatojë një sistem kontrolli të etikës, në mënyrë që të identifikohen dhe analizohen risqet mbi etikën, ti zvogëlojë ato, si dhe të trajtojë çdo shkelje të vlerave etike duke përfshirë këtu edhe mbrojtjen e atyre që raportojnë këto shkelje.
- (f) SAI duhet të përcaktojë procedura për trajtimin e konflikteve të evidentuara mes kërkesave etike të vetë SAI-t dhe standardeve të bordeve profesionale, në të cilat anëtarët e SAI-t mund të jenë pjesë.

Udhëzues aplikimi

13. Për të promovuar dhe për të ruajtur etikën e organizatës dhe aktivitetit të saj në çdo aspekt, një SAI duhet të zbatojë një sistem të kontrollit të etikës që përfshin strategjitë, politikat dhe procedurat e duhura për të drejtuar, menaxhuar dhe kontrolluar sjelljen etike. Ky sistem i kontrollit mund të jetë projektuar si një grup i veçantë ose i integruar brenda sistemit të përgjithshëm të kontrollit të brendshëm të SAI-t.

14. Komponentët kryesorë të një sistemi kontrolli etik janë: kodi etik, lidershipi dhe “tone at the top”, udhëzuesit e etikës, si dhe menaxhimi i etikës dhe monitorimi.

Kodi i etikës

- 15.** Një kod etike apo kod sjellje, përcakton vlerat dhe parimet etike, mënyrën e sjelljes së stafit të SAI-t, duke përfshirë edhe sjelljen individuale. Është e rëndësishme që kodi etik në një SAI, të mbështesë një mjedis të favorshëm për sjelljen, në përputhje me vlerat dhe parimet e shprehura në këtë standard. Kjo përfshin nxitjen e një kulture të tillë që të kuptosh se pajtueshmëria me kodin e SAI-t nënkupton të ndjekësh shpirtin dhe frymën e tij, e jo ta konsiderosh Kodin thjesht si një dokument.
- 16.** Çdo SAI harton kodin, si dhe politikat dhe procedurat, në përputhje me kulturën e tij dhe me sistemet ligjore dhe sociale. Niveli i detajeve të kodit duhet të përcaktohet nga konteksti dhe kultura organizative. Kodi i SAI-t mund të jetë në forma ose formate të ndryshme. Elementet që duhet të merren parasysh janë: deklarata për vlerat që udhëheqin sjelljen, përshkrimet e sjelljeve të pritshme, shembuj specifike të dilemave etike dhe situatave delikate, zgjidhjen e konflikteve etike, procedurat bilbilfryrëse, si dhe dispozitat për trajtimin e shkeljeve.
- 17.** Stafi ka më tepër gjasa të zbatojë kodin, në qoftë se ai hartohet dhe zhvillohet në mënyrë gjithë-përfshirëse dhe transparente.

Lidershipi

- 18.** Ndërtimi i një kulture etike në një organizatë fillon nga lidershipi i saj:
- (a) përcaktimin e etikës si një prioritet të qartë;
 - (b) përforcimi i këtij prioriteti me mesazhe të qarta, të qëndrueshme dhe të rregullta;
 - (c) zbatimin e strategjive, politikave dhe procedurave për të promovuar etikën;
 - (d) udhëheqja përmes shembullit;
 - (e) ruajtjen e standardeve të larta të profesionalizmit, përgjegjshmërisë dhe transparencës në vendimmarrje;

- (f) inkurajimi i një mjedisi të hapur dhe të ndërsjellë të të mësuarit, ku pyetjet më të vështira dhe sensitive mund të ngrihen për diskutim;
- (g) ofrimi i një mjedisi në të cilin përvoja më e mirë e sjelljes së stafit të ndihmojë në marrëdhëniet e mira mes kolegëve;
- (h) promovimi i sjelljeve etike dhe trajtimi i shkeljeve të etikës;
- (i) të sigurojë që etika, politikat dhe procedurat aplikohen në mënyrë të vazhdueshme dhe të drejtë.

Udhëzuesi i etikës

- 19.** Komunikimi i qartë është i nevojshëm për të rritur ndërgjegjësimin e stafit dhe të kuptuarit e kodit të etikës. Kjo mund të përfshijë edukimin e stafit mbi promovimin e vlerave të SAI-t dhe trajtimin e dilemave etike, duke ofruar seminare dhe trajnime, angazhimin e lidershit dhe ndarjen e eksperiencave mbi temat e etikës dhe praktikat më të mira.
- 20.** Pavarësisht se sjellja etike është përgjegjësi e të gjithë stafit, SAI-t mund të mbështesin personelin duke caktuar këshilltarët e etikës (në disa raste vepron si komitetet e etikës, koordinatorë të integritetit, zyrtarët e etikës, apo këshilltarët) për të ofruar këshilla për çështje specifike. Konfidencialiteti dhe transparenca janë elementë kritikë për përdorimin e kësaj ndihme me efektivitet.

Menaxhimi i etikës dhe monitorimi

- 21.** Përfshirja e etikës në menaxhimin e përditshëm është thelbësore për të përforcuar vlerat. Kjo përfshin njohjen e etikës si kriter në rekrutim, në vlerësimin e performancës dhe zhvillimit profesional. Ajo gjithashtu nënkupton njohjen e sjelljes së mirë etike dhe aplikimin e masave mbrojtëse ndaj rreziqeve të veçanta, të tilla si ato që dalin nga konfliktet e interesave apo çështje të konfidencialitetit.
- 22.** Monitorimi ndihmon SAI-n të reduktojë risqet mbi etikën. SAI mund të aplikojë kontrollet e monitorimit si më poshtë:

(a) mbajtjen e regjistrave për identifikimin e interesave, dhurimeve dhe mikpritjeve që mund ti bëhen stafit;

(b) kryerjen e vetë-vlerësimit, vlerësime nga brenda dhe jashtë organizatës, të cilat mund të përdoren rregullisht si mjete monitorimi, si një mënyrë për të identifikuar dhe analizuar dobësitë dhe për të rekomanduar masa për përmirësimin e menaxhimit të etikës, dhe/ose si një rutinë për të siguruar përgjegjshmërinë. Vlerësimet do të duhet të marrin në konsideratë sepse shumë nga kërkesat etike i referohen kontrolleve të buta, të cilat kërkojnë përdorimin e metodave të veçanta dhe të përshtatshme të vlerësimit. Mjetet në dispozicion për këto vlerësime janë IntoSAINT¹, udhëzuesit mbi vlerësimin mes kolegëve, sondazhet, intervistat dhe përgjigjet e pyetësorëve;

(c) krijimin dhe zbatimin e politikave për shkeljet etike dhe bilbil-fryrësit - këtu përfshihen procedurat për raportimin e rasteve të shkeljeve dhe për përgjigjen në mënyrën dhe kohën e duhur, si dhe hetimin dhe ndëshkimin.

23. Informacioni i mbledhur nga procedurat e mësipërme mund të përdoret për të vlerësuar, përditësuar dhe përmirësuar politikat e etikës. Një SAI mund ti raportojë këto vlerësime edhe tek palët e interesuara (për shembull, në raportin e saj vjetor të performancës).

Vlerat themelore etike

1. Integriteti

24. Kërkesat në nivel SAI

- (a) SAI duhet të theksojë, demonstrojë, mbështesë dhe promovojë integritetin.
- (b) SAI duhet të sigurojë që mjedisi i brendshëm është i favorshëm për stafin, për të ngritur çështje të shkeljes së etikës.
- (c) SAI duhet të reagojë ndaj rasteve të shkeljeve të integritetit në kohën e duhur dhe në mënyrë të përshtatshme.

¹ IntoSAINT është një instrument i dedikuar vetëvlerësimi për anëtarët e INTOSAI-t për të vlerësuar vulnerabilitetin e integritetit dhe kontrolleve.

25. Kërkesat në nivelin e stafit të SAI-t

- (a) Lidershipi i SAI-t duhet të udhëheqë në mënyrë shembullore.
- (b) Stafi i SAI-t duhet të vendosë një shembull të mirë duke vepruar me ndershmëri, besueshmëri, në mirëbesim dhe në interes të publikut. Në rrjedhën e punës së tyre ata duhet të jenë të besueshëm dhe transparent dhe të veprojnë në përputhje me politikat dhe standardet e përcaktuara nga organizata.
- (c) Stafi i SAI-t duhet të kujdeset për të ushtruar përgjegjësitë dhe të përdorë kompetencat, informacionin dhe burimet në dispozicion të tyre vetëm në dobi të interesit publik. Ata nuk duhet të përdorin pozitën e tyre për të marrë favore apo përfitime personale, ose për të tretë.
- (d) Stafi i SAI-t duhet të jetë i vetëdijshëm për dobësitë ndaj integritetit dhe qasjet për eliminimin e tyre dhe duhet të veprojnë në përputhje me këto qasje.

Udhëzues aplikimi

Udhëzues i aplikueshëm në nivel SAI

26. Për të promovuar integritetin, një SAI zbaton një sistem të kontrollit të etikës, të përbërë nga një grup i mirë-balancuar masash dhe kontrollesh. Në seksionin "Përgjegjësitë e përgjithshme të Institucioneve Supreme të Auditimit" në këtë standard, përshkruhen komponentët kryesorë që janë të dobishëm për SAI-n në nivel organizativ.

Udhëzues i aplikueshëm në nivelin e stafit të SAI-t

27. Për të mbështetur besimin e publikut, stafi i SAI-t pritët të veprojnë në mënyrë të rregullt, si dhe të mos angazhohet në veprimtari të papërshtatshme.

Shkeljet ndaj integritetit

- 28.** Në nivel individual, stafi duhet të jetë gjithmonë vigjilent ndaj rrethanave, të cilat mund ti ekspozojnë ata ndaj shkeljeve të integritetit në punën e tyre të përditshme dhe të shmangin apo eliminojnë ato në mënyrën më të përshtatshme. Këto rrethana mund të lidhen me:
- (a) interesat personale, financiare apo të tjera, ose marrëdhënie që janë në kundërshtim me interesat e SAI-t;
 - (b) pranimin e dhuratave apo shpërblimeve;
 - (c) abuzimi me pushtetin për përfitime personale;
 - (d) përfshirja në aktivitete politike, pjesëmarrja në grupe që ushtrojnë presione, lobime, etj.;
 - (e) aksesin në informacione të ndjeshme apo konfidenciale;
 - (f) aksesin dhe përdorimin e burimeve me vlerë të SAI-t.
- 29.** Rrethana të jetës private të stafit, të tilla si gjendja financiare apo marrëdhëniet personale, gjithashtu mund të kërcënojnë integritetin.

Përgjegjësia e stafit ndaj integritetit të SAI-t

- 30.** Stafi duhet të njihet me politikat dhe rregulloret e SAI-t mbi integritetin, si dhe ti mbështesë e të veprojë në përputhje me to. Veprimi në përputhje me politikat dhe rregulloret e SAI-t nuk është vetëm një proces formal, por gjithashtu merr parasysh edhe qëllimin e këtyre politikave.
- 31.** Stafi duhet të dijë me cilët duhet të konsultohet mbi çështje që lidhen me integritetin, si p.sh për raste të raportimit mbi shqetësime apo dyshime për shkelje të integritetit.
- 32.** Për të siguruar që kontrollet e integritetit të mbeten aktuale, është e rëndësishme që lidhshkrimi dhe stafi i SAI-t të marrin pjesë rregullisht në trajnime, takime dhe ngjarje të cilat promovojnë kulturën e integritetit, si dhe informojnë në lidhje me rreziqet e reja dhe raste të veçanta.

33. Në rastet kur stafi përballet me dobësi në sistemin e kontrollit të integritetit brenda SAI-t, ai duhet menjëherë t'ja vërë në dukje këtë gjë këshilltarëve të etikës apo menaxhimit.

2. Pavarësia dhe objektiviteti

34. Kërkesat në nivel SAI

- (a) SAI duhet të jetë i pavarur për sa i përket statusit, mandatit, raportimit dhe autonomisë së tij të menaxhimit. SAI duhet të ketë liri të plotë në kryerjen e funksioneve të tij. Kjo pavarësi duhet të përshkruhet nga një kuadër i përshtatshëm dhe efektiv kushtetues, ligjor dhe rregullator. SAI miraton politikat për funksionimin e tij të pavarur dhe objektiv.
- (b) SAI duhet të krijojë një kornizë identifikimi për kërcënimet e mundshme mbi pavarësinë dhe objektivitetin dhe të aplikojë kontrole për ti zbutur ato, si dhe të sigurojë udhëzues dhe direktiva për stafin në këtë drejtim.
- (c) SAI duhet të miratojë politika për të siguruar që personeli i auditimit, veçanërisht në nivel të lartë, nuk vendos marrëdhënie me subjektin që auditohet, të cilat mund të vënë në rrezik pavarësinë ose objektivitetin e tyre.
- (d) SAI nuk duhet të ofrojë shërbime këshilluese apo shërbime që nuk lidhen me auditimin (kur shërbime të tilla cilësohen përgjegjësi e menaxhimit), për subjektin nën auditim.

35. Kërkesa në nivelin e stafit të SAI

(a) Stafi i SAI-t nuk duhet të paraqesë kërcënim për pavarësinë dhe objektivitetin, të cilat mund të rezultojnë nga paragjykime politike, pjesëmarrja në menaxhim, vetë-shqyrtim, interesa personale apo financiare, ndikimi i tepruar nga të tjerë, etj . Për këtë qëllim stafi i SAI-t duhet:

- i. të ruajë pavarësinë nga ndikimi politik dhe të jetë i çliruar nga paragjykimet politike;
- ii. të mos përfshihet në vendimmarrjen e drejtuesve të subjektit të audituar;

- iii. të mos auditojë punën e tij;
- iv. të shmangë auditimin e subjekteve në të cilët kohët e fundit kanë qenë të punësuar, pa ndër marrë masa të përshtatshme mbrojtëse;
- v. të shmangë rrethanat, në të cilat interesat personale mund të ndikojnë vendimmarrjen;
- vi. të shmangë rrethanat ku marrëdhëniet me drejtuesit ose personelin e subjektit, ose subjekte të tjera mund të ndikojnë në vendimmarrje;
- vii. të refuzojë dhurata, shpërblime ose trajtim preferencial që mund të dëmtojnë pavarësinë ose objektivitetin.

(b) personeli i SAI-t duhet të identifikojë kërcënimet dhe situatat, në të cilat pavarësia ose objektiviteti i tyre mund të çenohet.

(c) personeli i SAI duhet të informojë drejtuesit në lidhje me çdo marrëdhënie relevante që ka ekzistuar më parë dhe për situatat që mund të paraqesin një kërcënim për pavarësinë ose objektivitetin.

Udhëzues aplikimi

- 36.** Pavarësia përfshin pavarësinë në dukje dhe pavarësinë faktike. Pavarësia faktike është një situatë në të cilën individët kanë mundësinë të performojnë pa qenë të ndikuar nga marrëdhënie që mund të komprometojnë gjykimin profesional, duke i lejuar ata të veprojnë me integritet dhe të ushtrojnë skepticizmin objektiv dhe profesional. Pavarësia në dukje është mungesa e rrethanave, të cilat sjellin për rrjedhojë që një palë e tretë e arsyeshme dhe e informuar të ketë informacionin relevant për të pasur dyshime të arsyeshme ose të arrijë në përfundimin se integriteti, objektiviteti dhe skepticizmi profesional i audituesit është kompromentuar.
- 37.** Objektiviteti është një mentalitet, sipas të cilit individët mund të veprojnë në mënyrë të paanshme dhe të pandikuar, duke bërë prezent ose duke vlerësuar gjërat në bazë të fakteve dhe jo në bazë të ndjenjave ose interesave të tyre, pa u ndikuar nga gjykimi i të tjerëve.

Udhëzues i aplikueshëm në nivel SAI

- 38.** Parimet bazë të pavarësisë së SAI-eve janë të përshkruara në ISSAI 10.
- 39.** Si një pjesë e rëndësishme e sistemit të kontrollit të etikës, e përmendur në seksionin e këtij standardi “Përgjegjësitë e përgjithshme të Institucioneve Supreme të Auditimit”, SAI është përgjegjës për implementimin e kontrolleve të pavarura dhe objektive që lidhen me:
- (a) deklarimin e interesave dhe konfliktit të interesit të cilat ndihmojnë për të identifikuar dhe zbutur kërcënimet ndaj pavarësisë;
 - (b) masat që ndihmojnë zyrtarët e lartë të mbikëqyrin dhe shqyrtojnë punën sipas kriterëve profesionale të dizenuara për të përjashtuar influencat e jashtme, të cilat mund të ndikojnë në pavarësinë dhe objektivitetin e SAI-t dhe stafit të tij.
 - (c) dispozitat se si të veprojnë në rastet kur SAI ka detyrim për të ofruar shërbime jo-audituese ndaj një subjekti të audituar ose në lidhje me zonat e audituara, të tilla si prokurimi publik;
 - (d) politikat dhe procedurat për të trajtuar kërcënimet, të tilla si heqjen e një individi me një konflikt interesi nga grupi i auditimit, apo rishikimin e ndonjë gjykimi të rëndësishëm të bërë nga ky individ duke qenë pjesë e grupit;

- (e) politikat dhe procedurat për të identifikuar dhe adresuar situatat kur një anëtar i grupit të auditimit ka qenë kohët e fundit punonjës i subjektit të auditimit ose ka audituar të njëjtën çështje duke qenë pjesë e një organizate tjetër;
- (f) politikat për rotacionin periodik të stafit apo masave ekuivalente kur rotacioni nuk është i mundur;
- (g) lehtësimin e një mjedisi ku gjykimi objektiv profesional nuk ndikohet nga puna e mëparshme e bërë nga SAI.

40. Në përputhje me mandatin e tij, SAI mund ta ketë të pamundur të refuzojë të angazhohet ose të vazhdojë një auditim. Nëse kontrollet nuk janë efektive për të eliminuar ose zvogëluar kërcënimin e pavarësisë dhe objektivitetit në një nivel të pranueshëm, drejtuesi i SAI-t mund të marrë parasysh raportimin e kërcënimeve.

Udhëzues i aplikueshëm në nivelin e stafit të SAI-t

- 41.** Situata të zakonshme, ku kërcënimet ndaj pavarësisë dhe objektivitetit mund të shfaqen, janë përshkruar më poshtë.
- 42.** SAI dhe stafi i tij duhet të jenë të vetëdijshëm se rëndësia e këtyre kërcënimeve duhet të vlerësohet në çdo rast të veçantë. Vendimi duhet të merret në përputhje me kuadrin rregullator të SAI-t, duke marrë parasysh rrethanat specifike të rastit, pasojat e mundshme, dhe për të siguruar vazhdimësi me vlerat dhe parimet në fjalë.

Paanësia politike

- 43.** Pavarësisht garancive organizative të miratuara për të minimizuar presionin politik, drejtuesit dhe personeli i një SAI janë përgjegjës për identifikimin e situatave ku pikëpamjet personale politike mund të dëmtojnë pavarësinë e tyre ose objektivitetin dhe ku pikëpamjet dhe aktivitetet e tyre politike mund të vënë në rrezik reputacionin dhe besueshmërinë e punës së SAI-t.
- 44.** Përfshirja në aktivitete politike mund të ndikojë në aftësinë e drejtuesve apo të stafit të një SAI për të kryer detyrat e tyre në mënyrë të paanshme. Edhe kur atyre u lejohej të anëtarësohen ose marrin pjesë në aktivitete të tilla, ata duhet të jenë të vetëdijshëm se këto situata mund të çojnë në konflikte profesionale.

Pavarësia në dukje është aq e rëndësishme sa Pavarësia faktike: pjesëmarrja në veprimtari politike publike, shprehja publike e pikëpamjeve politike apo kandidimi për zgjedhjen në funksione publike mund të perceptohen nga palët e interesit si një ndikim në aftësinë e SAI-t për të dhënë gjykime të paanshme.

Pjesëmarrja në drejtimin e subjektit të audituar

45. Përgjegjësitë kryesore të menaxhimit përfshijnë drejtimin dhe kontrollin e një njësie ekonomike, ku përfshihet edhe marrja e vendimeve në lidhje me mbajtjen, zhvillimin dhe kontrollin e burimeve njerëzore, financiare, fizike dhe jo materiale. Këto përgjegjësi duhet të mbeten domosdoshmërisht detyrë e drejtuesve të subjektit të audituar. Shembujt e mëposhtëm paraqesin disa nga rrethanat, në të cilat drejtuesit e subjektit të audituar mund të dëmtojnë pavarësinë dhe objektivitetin e stafit të SAI-t:

- (a) një anëtar i grupit të auditimit ka qenë së fundmi drejtues i lartë në subjektin e audituar;
- (b) një anëtar i stafit të SAI-t, ka shërbyer si anëtar me të drejtë vote në komitetin drejtues të subjektit të audituar ose në bordin e drejtorëve, për marrjen e vendimeve politike që ndikojnë në drejtimin e ardhshëm dhe funksionimin e programeve të njësisë ekonomike, mbikëqyrjen e punonjësve të njësisë ekonomike, zhvillimin apo miratimin e politikave, autorizimin e transaksioneve të njësisë ekonomike, ose ruajtjen e aseteve të njësisë ekonomike;
- (c) një anëtar i stafit të SAI, i cili rekomandon një individ të vetëm për një funksion të veçantë që është pozicion kyç në subjektin e audituar, ose ndikon në renditjen dhe përzgjedhjen e kandidatëve nga drejtuesit e këtij subjekti;
- (d) një anëtar i stafit të SAI-t që përgatit planin e veprimit të një subjekti të audituar për të adresuar mangësitë e identifikuarat gjatë auditimit.

Auditimi i punës së SAI-t

46. Rrethanat që lidhen me punën e mëparshme të anëtarëve të stafit që mund të dëmtojnë pavarësinë ose objektivitetin e tyre ndër të tjera janë:

- (a) përfshirja e tyre personale në një aktivitet të veçantë, që është objekt i auditimit;
- (b) ka qenë së fundmi punonjës i subjektit të audituar;
- (c) ka audituar së fundmi të njëjtën çështje, kur ka punuar për një organizatë tjetër auditimi.

Interesat personale

47. Shembuj të rrethanave në të cilat interesat personale mund të dëmtojnë pavarësinë ose objektivitetin e stafit janë:

- (a) hyrja në negociata për punësim me subjektin e audituar ose një entitet tjetër, me të cilin SAI ka një marrëdhënie kontraktuale ose marrëdhënie tjetër;
- (b) të qenit përgjegjës për dhënien e opinioneve në auditim, si rezultat i të cilit mund të ketë ndikime financiare ose ndikime të tjera;
- (c) angazhimi në biznese jashtë punës auditues me subjektin e audituar ose në një njësi ekonomike tjetër me të cilin SAI ka një marrëdhënie kontraktuale, si rezultat i të cilit mund të ketë ndikime financiare ose ndikime të tjera;
- (d) interesa të drejtpërdrejta tek subjekti i audituar ose tek një njësi tjetër ekonomike, me të cilën SAI ka një marrëdhënie kontraktuale ose një marrëdhënie tjetër.

Marrëdhëniet me drejtuesit ose personelin e subjektit të audituar, ose një entitet tjetër me të cilin SAI ka një marrëdhënie kontraktuale ose marrëdhënie tjetër.

48. Marrëdhëniet e ngushta private apo profesionale me subjektin e audituar ose një subjekt tjetër me të cilin SAI ka një marrëdhënie kontraktuale ose marrëdhënie tjetër, të cilat mund të rezultojnë se kanë ndikim nga dikush jashtë SAI-t, mund të dëmtojnë pavarësinë ose objektivitetin e stafit.

Kjo mund të ndodhë, për shembull, kur një anëtar i stafit të SAI-t:

- (a) ka një lidhje të ngushtë personale ose profesionale me drejtuesit ose persona të stafit të subjektit, të cilët kanë një pozitë me ndikim në këtë subjekt ose në një entitet tjetër, me të cilin SAI ka marrëdhënie kontraktuale ose një marrëdhënie tjetër;

- (b) ka një anëtar të ngushtë të familjes ose një mik, i cili është drejtues ose punonjës me ndikim në subjektin e audituar ose në një entitet tjetër me të cilin SAI ka një marrëdhënie kontraktuale ose një marrëdhënie tjetër;
 - (c) pranon dhurata, shpërblime ose trajtim preferencial nga drejtuesi ose punonjësit e subjektit të audituar, ose të një entitet tjetër me të cilin SAI ka një marrëdhënie kontraktuale ose një marrëdhënie tjetër.
49. Prej stafit kërkohet të parandalojë ose të shmangë kërcënimet ndaj pavarësisë ose objektivitetit. Kur ekziston ndonjë pasiguri në lidhje me çështjet e pavarësisë ose objektivitetit, ose për mënyrën se si duhet të zgjidhet kjo, para raportimit të saj, stafi i SAI-t duhet të këshillohet me këshilltarin e etikës ose palë të tjera të përshtatshme për t'i ndihmuar ata të vlerësojnë rëndësinë e kërcënimit dhe të përcaktojnë mjetet e duhura për zbutjen e tij.

3. Kompetenca

50. Kërkesat në nivel SAI

- (a) SAI duhet të përshtatë politika për t'u siguruar se detyrat e kërkuara nga mandati kryhen nga një staf që ka njohuritë dhe aftësitë e duhura për t'i përfunduar ato me sukses, duke përfshirë:
 - i. Hartimin e politikave të rekrutimit të burimeve njerëzore;
 - ii. Formimin e grupeve të punës që bashkarisht zotërojnë ekspertizën e nevojshme për çdo detyrë;
 - iii. Sigurimin e personelit që gëzon trajnim të përshtatshëm, mbështetje dhe mbikëqyrje;
 - iv. Sigurimin e mjeteve të nevojshme për të rritur njohuritë dhe ndarjen e informacionit, si dhe për të inkurajuar personelin për të përdorur këto mjete;
 - v. Adresimin e sfidave që dalin nga ndryshimet në mjedisin e sektorit publik.

51. Kërkesat në nivelin e stafit të SAI-t

- (a) Pjesëtarët e stafit të SAI-t duhet të kryejnë punën e tyre në përputhje me standardet e aplikueshme dhe me kujdesin e duhur.
- (b) Pjesëtarët e stafit të SAI-t duhet të veprojnë në përputhje me kërkesat e detyrës, me kujdes dhe në kohë.
- (c) Pjesëtarët e stafit të SAI-t duhet të ruajnë dhe zhvillojnë njohuritë dhe aftësitë e tyre për të ruajtur ritmin me mjedisin e tyre profesional, në mënyrë që ta kryejnë punën e tyre në mënyrë optimale.

Udhëzues aplikimi**Udhëzues i aplikueshëm në nivel SAI**

52. Besimi i palëve të interesit në gjykimin e SAI-t dhe në besueshmërinë e këtyre gjykimeve, mbështetet në punën e kryer me kompetencë. Për këtë, SAI duhet të akumulojë kompetencat e duhura dhe të nevojshme, si dhe të sigurojë mbështetje për zhvillimin e vazhdueshëm profesional.

Akumulimi i kompetencës së përshtatshme

53. Në mënyrë që të sigurohet që detyrat kryhen nga një personel kompetent, që burimet përdoren në mënyrë eficiente dhe efektive dhe pjestarët e stafit punojnë në pozicione, për të cilët ata janë kompetentë, SAI:

- (a) Identifikon njohuritë dhe aftësitë e përshtatshme dhe të nevojshme për të kryer çdo lloj angazhimi që kërkohet prej mandatit të tij. Kjo mund të përfshijë ngritjen e ekipeve multidisiplinare, të cilët bashkarisht kanë njohuritë e nevojshme dhe aftësitë e punës në grup;
- (b) cakton staf për detyra të veçanta sipas aftësive të identifikuara dhe sipas kapaciteteve të tyre.

54. Disa detyra, si p.sh., auditimet e performancës dhe hetime të veçanta, mund të kërkojnë teknika të specializuara, metoda ose aftësi nga disiplina, të cilat SAI nuk i ka në dispozicion. Në këto raste ekspertë të jashtëm mund të kontraktohen për të siguruar njohuritë e kërkuara apo kryerjen e detyrave specifike.

Zhvillimi i vazhdueshëm profesional

55. Ruajtja dhe zhvillimi i kompetencës profesionale është një mënyrë e rëndësishme për të ndjekur ritmin e zhvillimeve teknike, profesionale dhe të biznesit, për t'iu përgjigjur një mjedisi në ndryshim dhe për të rritur pritshmëritë e palëve të interesit. Shembuj të fushave ku SAI mund të ketë nevojë të investojë kohë dhe burime për të mbetur bashkëkohor përfshijnë teknologjinë e informacionit dhe zhvillimin e kornizës rregullare të menaxhimit të sektorit publik dhe llogaridhënien.
56. Një mjedis për përvetësimin e vazhdueshëm të dijeve për të mbështetur pjesëtarët e stafit në zbatimin dhe zhvillimin e kompetencave të tyre duhet të shoqërohet me:
- (a) strategji dhe programe fillestare dhe të vazhdueshme në fushat kryesore të performancës së SAI-t;
 - (b) zhvillimin dhe përditësimin e manualeve dhe udhëzuesve të shkruar;
 - (c) mekanizma trajnuese, mbikëqyrëse dhe marrje opinionesh;
 - (d) plane për zhvillimin personal;
 - (e) mjete për shkëmbimin e njohurive : të tilla si intraneti dhe bazat e të dhënave.

Udhëzues i aplikueshëm në nivelin e stafit të SAI-t

57. Në përmbushje të kërkesave, pjesëtarët e stafit të SAI-t:
- (a) duhet të kuptojnë rolin dhe detyrat që do të kryhen;
 - (b) të njohin standardet teknike, profesionale dhe etike, të cilat duhen zbatuar;
 - (c) duhet të jenë në gjendje të punojnë në një shumëllojshmëri kontekstesh dhe situatash, të cilat varen nga kërkesat e punës apo detyrës;
 - (d) të fitojnë njohuri dhe aftësitë të reja, përditësojnë dhe përmirësojnë aftësitë e nevojshme.
58. Në rast kur ekspertiza e tyre nuk është e përshtatshme ose e mjaftueshme për të kryer një detyrë të veçantë, stafi i SAI-t ja bën me dije këtë eprorëve ose drejtuesve përgjegjës.

4. Sjellja profesionale

59. Kërkesat në nivelin e SAI-t

- (a) SAI-et duhet të jenë të vetëdijshëm për standardin e sjelljes profesionale të pritshme nga palët e interesit, siç përcaktohet nga ligjet, rregulloret dhe traditat e shoqërisë, në të cilën ato veprojnë dhe kryejnë veprimtarinë e tyre në përputhje me rrethanat dhe në përputhje me mandatin e tyre.
- (b) SAI-t duhet të ndihmojë stafin në zbatimin e këtij standardi.

60. Kërkesat në nivelin e stafit të SAI-t

- (a) Pjesëtarët e stafit të SAI-t duhet të veprojnë në përputhje me ligjet, rregulloret dhe konventat e shoqërisë në të cilën ata veprojnë, si dhe të sillen në përputhje me udhëzimet e vendosura nga SAI.
- (b) Pjesëtarët e stafit të SAI-t nuk duhet të angazhohen në sjellje që diskreditojnë SAI-n.
- (c) Pjesëtarët e stafit të SAI-t duhet të informojnë eprorët e tyre në lidhje me lindjen e ndonjë konflikti mes SAI-t dhe kërkesave etike të profesionit të tyre.

Udhëzues aplikimi

61. Sjellja në përputhje me vlerat e sjelljes profesionale përfshin të vepruarin në një mënyrë të caktuar që i jep mundësinë një pale të tretë të informuar, e cila ka njohuri për një informacion të caktuar, të arrijë në përfundimin se puna i plotëson standardet e aplikueshme.

Udhëzues i aplikueshëm në nivelin e SAI-t

- 62.** Për të promovuar standarde më të larta të sjelljes profesionale dhe për të identifikuar aktivitetet që bien në kundërshtim me këto standarde, SAI ofron udhëzues rreth sjelljes së pritshme dhe zbaton kontrollet për të monitoruar, identifikuar dhe zgjidhur mospërputhjet. Politikat dhe kontrollet kyçe përfshihen në sistemin e kontrollit të etikës të përshkruara në pjesën e këtij kodi të titulluar "Përgjegjësitë kryesore të Institucioneve Supreme të Auditimit".
- 63.** Liderhipi i SAI-t promovon sjelljet profesionale përmes respektimit të politikave dhe procedurave të vendosura, duke krijuar shembullin.

Udhëzues i aplikueshëm në nivelin e stafit të SAI-t

- 64.** Personeli duhet të jetë i vetëdijshëm për politikat dhe procedurat e SAI-t në lidhje me sjelljen profesionale, për standardet e aplikueshme profesionale, ligjet, rregulloret dhe traditat e shoqërisë në të cilën ata jetojnë, të cilat i lidhin ata me ambientin e brendshëm dhe të jashtëm të punës.
- 65.** Në këtë kontekst, stafi ka nevojë të kuptojë ndikimin e veprimeve të tij në besueshmërinë e SAI-t dhe të marrë në konsideratë se si sjellja brenda dhe jashtë ambientit të punës mund të perceptohet nga kolegët, familja, miqtë, subjektet e audituara, media dhe të tjerë. Duke qenë se pritshmëritë, lidhur me atë se çfarë përbën sjellje të pranueshme profesionale, mund të ndryshojnë në varësi të faktit, nëse dikush është brenda apo jashtë vendit të punës, pjesëtarët e stafit kur përcaktojnë një kurs veprimi duhet të marrin në konsideratë pritshmëritë e palëve të interesit, si edhe mandatin e SAI-t. Pozicioni i anëtarit të stafit brenda SAI-t është mjaft i rëndësishëm dhe duhet të merret në konsideratë.
- 66.** Pritshmëria e palëve të interesit mund të variojë në varësi të kuadrit rregullator dhe traditave të shoqërisë, në të cilën ushtron veprimtarinë stafi. Megjithatë, pritshmëritë e zakonshme përfshijnë të vepruarit sipas vlerave etike, respektimin e kuadrit të konsoliduar rregullator legjislativ, shmangien e keqpërdorimit të pozitës, duke treguar dëshirë dhe kujdes në kryerjen e punës dhe duke vepruar në mënyrë të përshtatshme kur bashkëpunojnë me të tjerë.
- 67.** Stafi i SAI duhet të tregojë kujdesin e duhur, në mënyrë që veprimet ose mendimet e tyre të mos komprometojnë ose diskreditojnë SAI-n dhe punën e tij, për shembull, duke përdorur mediat sociale.

68. Në qoftë se një mënyrë e veçantë veprimi është e lejuar me ligj, por nuk i plotëson standardet e sjelljes profesionale, stafi duhet të shmangë këtë mënyrë të vepruari.
69. Stafi duhet të bashkëpunojë, duke ndarë njohuritë dhe informacionin e duhur brenda organizatës.

5. Konfidencialiteti dhe transparenca

70. Kërkesa në nivel SAI

- (a) SAI duhet të balancojë konfidencialitetin që lidhet me auditimin dhe informacione të tjera me nevojën për transparencë dhe përgjegjshmëri.
- (b) SAI duhet të hartojë një sistem të përshtatshëm për ruajtjen siç duhet të konfidencialitetit, veçanërisht përsa i takon të dhënave sensitive.
- (c) SAI duhet të sigurojë që çdo palë e kontraktuar për të kryer punë për llogari të tij janë subjekt i marrëveshjeve të përshtatshme të ruajtjes së konfidencialitetit.

71. Kërkesa në nivelin e stafit të SAI-t

- (a) Stafi i SAI-t duhet të jetë i vetëdijshëm për detyrimet ligjore dhe detyrimet ndaj politikave dhe udhëzimeve të SAI-t që kanë të bëjnë konfidencialitetin dhe transparencën.
- (b) Stafi i SAI-t nuk duhet të bëjë publike të dhënat e përfituara si rezultat i punës, pa miratimin e autoritetit të duhur dhe specifik, përveç rasteve kur ekziston një e drejtë ligjore, profesionale ose detyrimi për ta bërë këtë.
- (c) Stafi i SAI-t nuk duhet të përdorë informacionin konfidencial për përfitim personal ose për përfitim të palëve të treta.
- (d) Stafi i SAI-t duhet të jetë vigjilent për të shmangur mundësinë e zbulimit të informacionit konfidencial nga palët e treta.
- (e) Stafi i SAI-t duhet të ruajë sekretin profesional gjatë dhe pas përfundimit të punësimit në këtë institucion.

Udhëzues aplikimi

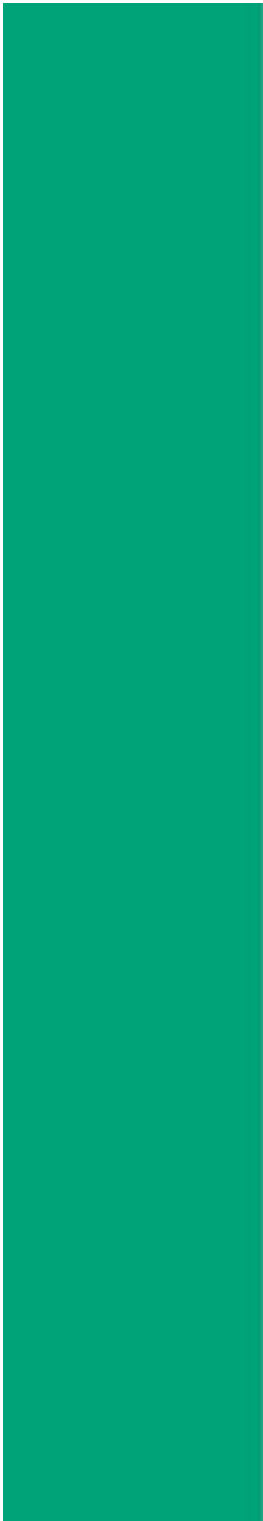
Udhëzues i aplikueshëm në nivel SAI

- 72.** SAI duhet të hartojë politika për të siguruar ose mbrojtur informacionin dhe të aplikojë kontrole për të eliminuar ose reduktuar në një nivel të pranueshëm risqet e mundshme të cënimit të konfidencialitetit.
- 73.** Shembuj të kontrollit që një SAI mund të përdorë janë:
- (a) Hartimi i politikave për komunikimin me palët e interesit, përfshirë median;
 - (b) Theksimi i vazhdueshëm i rëndësisë së konfidencialitetit;
 - (c) marrjen e deklaratave të përshtatshme të përputhshmërisë së veprimtarisë së stafit me rregullat e konfidencialitetit;
 - (d) hartimi i udhëzuesve se çfarë informacioni, dokumenti dhe materiali duhet të trajtohen si konfidencialë dhe fazat e punës, në të cilat ata kanë nevojë të trajtohen si konfidencialë, të cilat mund të përfshijnë një sistem të klasifikimit dhe etiketimit të informacionit konfidencial;
 - (e) konsultimi në lidhje me aplikimin e rregullave të konfidencialitetit dhe kërkesave ligjore për publikim;
 - (f) sigurimi i udhëzime dhe këshillave për rastet kur detyrimi profesional për të ruajtur konfidencialitetin, mund të prevalohet nga përgjegjësitë e tjera ligjore të rregulluara nga ligje kombëtare dhe hartimin e procedurave të veçanta për raportimin mbi raste të tilla;
 - (g) krijimi i kushteve të sigurta për arkivimin e informacionit në çdo formë (në letër, elektronike, audio, etj.);
 - (h) akordimi i duhur dhe sipas rregullave i të drejtave të aksesit në arkiva, sistemin IT dhe në ambiente fizike faktike;
 - (i) procedurat për asgjësimin e pajisjeve të ruajtjes së të dhënave, në letër dhe /ose në formë elektronike.

Udhëzuesi i aplikueshëm në nivelin e stafit të SAI-t

- 74.** Stafi i SAI-t duhet të mbrojtë në mënyrën e duhur informacionin dhe nuk duhet t'ia bëjë m dije palëve të treta, vetëm në rast se ato kanë autoritet të veçantë, ose ekziston një e drejtë ligjore, profesionale ose detyrimi për ta bërë këtë.

75. Shembuj të kontrolleve/masave mbrojtëse që mund të zbatohen në nivel individual:
- (a) brenda SAI-t, duke përdorur gjykimin profesional për të respektuar konfidencialitetin e informacionit, në mënyrë të veçantë duke ruajtur konfidencialitetin e informacionit kur zhvillohen diskutime me punonjësit e tjerë për çështje që lidhen me punën;
 - (b) në rastin e dyshimit se shkeljet e dyshuara të ligjeve ose rregulloreve duhet t'u bëhen të ditura autoriteteve (ose palëve), konsiston në marrjen e këshillave juridike brenda SAI-t për të përcaktuar mënyrën e duhur të veprimit në rrethana të caktuara;
 - (c) në jetën private, duke ruajtur konfidencialitetin brenda familjes, mjedise sociale, duke përfshirë këtu edhe mediat sociale;
 - (d) sigurimin e paisjeve elektronike të të dhënave, të tilla si laptop dhe paisje të tjera portative të ruajtjes së të dhënave;
 - (e) ruajtjen e konfidencialitetit të fjalëkalimeve.



**AUDITIMI I ETIKËS
NË ORGANIZATAT
E SEKTORIT PUBLIK**

Parathënie

*Institucionet Supreme të Auditimit synojnë të promovojnë **mirëqeverisjen** në sektorin publik, duke kontribuar kështu në përforcimin e besimit të palëve të interesuara.*

Për të mbajtur qeveritë dhe organet publike në mënyrë efektive përgjegjëse për një përdorim të mirë të burimeve publike, një Institucion Suprem Auditimi (SAI) duhet të kryejë të gjitha aktivitetet e tij në përputhje me parimet themelore të pavarësisë, transparencës, etikës, cilësisë dhe llogaridhënies. Duke udhëhequr nëpërmjet shembullit, një SAI i pavarur dhe profesional duhet të zbatojë të njëjtat parime që pret të ndiqen nga subjektet e sektorit publik që auditohen.

Në këtë kontekst, përmirësimi i kuadrit etik të SAI-ve është vendimtar në ushtrimin me efektivitet të mandatit të tyre. Për më tepër, në një mjedis që favorizon ndërhyrjet qeveritare dhe që ve fokusin në shqyrtimin e komponentëve të mirëqeverisjes, SAI-t priten gjithnjë e më shumë të vlerësojnë sistemet dhe politikave të sektorit publik për të parandaluar konfliktet e interesave, si dhe praktikave korruptive dhe mashtruese. Kështu, integrimi i kornizës etike dhe zbatimi i politikave të integritetit mund të përfshihen në punën e tyre audituese.

EUROSAI krijoi Task Forcën për Auditimin dhe Etikën (TFA&E) si një instrument për të promovuar rëndësinë e sjelljes etike në organizatat publike.

Në periudhën 2012-2014, në këtë fushë specifike, Task Forca vëzhgoi SAI-t rreth praktikave të tyre në auditimin e çështjeve të lidhura me etikën dhe botoi dokumentin "Etika e auditimit në sektorin publik - Një pasqyrë e përgjithshme e praktikave të SAI-ve".

Gjatë viteve 2014-2017, për të zbatuar objektivin "Promovimi i sjelljes etike në organizatat publike përmes aktiviteteve të auditimit të SAI-t", TFA&E identifikoi dhe studioi kërkimet ekzistuese, si dhe metodologjitë dhe përvojat në fushën e auditimit të çështjeve të lidhura me etikën. TFA&E ndërmori gjithashtu një bashkëpunim të fortë në këtë fushë me SAI-t nga rajonet e tjera (Brazil, Kosta Rika dhe AFROSAI-E),

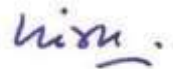
me IDI-n dhe me partnerë të jashtëm, si ECIIA, OECD dhe ekspertë nga Këshilli i Evropës dhe Universiteti i Leuven. Bazuar në hulumtimin dhe shkëmbimin e përvojave, TFA&E paraqet tani këtë udhëzues.

Dokumenti përmban udhëzime, shembuj dhe informacione, që synojnë të lehtësojnë punën e SAI-ve që dëshirojnë të kryejnë auditime të etikës. Një version i udhëzuesit do të jetë i disponueshëm së shpejti në faqen e internetit të TFA&E, duke ofruar një konsultim më të lehtë për përdorimin dhe lidhjen me dokumentet referuese. Ky version do të jetë një dokument i hapur, i cili mund të pasurohet më tej me idetë, përvojat dhe mësimet e nxjerra nga SAI-t, pasi ta zbatojnë atë. Task Force pret që informacioni i dhënë në këtë drejtim të jetë i dobishëm dhe me interes për SAI-t.

Unë falënderoj thellësisht të gjithë anëtarët e Task Forcës për kontributin e tyre në hartimin e këtij udhëzuesi dhe veçanërisht Gjykatën Holandeze të Auditimit për koordinimin e projektit gjatë përgatitjes së tij.

Duke u ofruar SAI-ve këtë udhëzues, ne besojmë se qëllimi i TFA & E do të jetë i dobishëm dhe inovativ. Ne shpresojmë shumë që ky botim do të jetë vlerë e shtuar për SAI-t, leadershipin dhe stafin e tyre dhe rrjedhimisht, do t'u shërbejë qytetarëve.

Maj 2017



Vítor Caldeira

Kryetar i Task Forcës së EUROSAT mbi Auditimin dhe Etikën

President i Gjykatës së Llogarive (Portugali)

1. Hyrje

Pse SAI-t duhet të auditojnë etikën, roli i SAI-ve, mandati i SAI-ve për të audituar etikën, lidhjet me llojet e tjera të auditimit dhe ISSAI-t përkatëse, udhëzime të mëtejshme.

2. Koncepte dhe përkufizime

Etika, integriteti, etika e sektorit publik / integriteti publik, etika organizative, kultura etike/integriteti, menaxhimi i etikës, sistemi i menaxhimit të etikës, kontrollet e menaxhimit (kontrollet e forta dhe të buta), sistemi i kontrollit të brendshëm, parandalimi i korrupsionit.

3. Qasjet në auditimin e etikës

Qasjet e ndryshme, rezultatet e ndryshme, rritja e ndërgjegjësimit, auditimi i sistemeve të kontrollit të brendshëm (komponentët e etikës), auditimi i sistemit të menaxhimit të etikës në një organizatë ose sektor, qasjet e auditimit të përqendruar dhe të tërthortë, auditimi i infrastrukturës etike në të gjithë qeverinë, lidhja me auditimet financiare, përputhshmërinë dhe performancën, zbulimin e mashtrimit, korrupsionit, udhëzime të mëtejshme.

4. Projektimi i një auditimi të etikës

Qasja gjithëpërfshirëse, përzgjedhja e temave, objektivat e auditimit, fushëveprimi i auditimit, pyetjet e auditimit, kuadri i auditimit, kriteret e auditimit (llojet dhe burimet), vlefshmëria e kriterëve të auditimit për audituesit dhe aktorët e tjerë, metodat për mbledhjen e të dhënave, metodat për analizimin dhe vlerësimin e të dhënave, çështjet specifike, udhëzime të mëtejshme.

5. Raportimi dhe komunikimi në auditimin e etikës

Raportimi, komunikimi, impakti, ndjekja, udhëzimet e mëtejshme.

6. Çfarë duhet apo nuk duhet bërë gjatë një auditimi të etikës

Të kuptojnë dhe përcaktojnë saktë fushëveprimin, qëllimin dhe objektivat e auditimit të etikës, të jemi të vëmendshëm ndaj komunikimit adekuat dhe efektiv me subjektin, të përdorim metodat dhe mjetet adekuate për të arritur objektivin e auditimit, të lehtësojnë ndikimet pozitive, udhëzime të mëtejshme

Aneksi 1: Shembuj dhe raporte auditimi

Aneksi 2: Fjalori

Hyrje

Ky udhëzues u ofron Institucioneve Supreme të Auditimit (SAI) udhëzime praktike sesi të kryejnë një auditim lidhur me etikën ose çështjet e lidhura me etikën në organizatat e sektorit publik. Ai është rezultat i punës hulumtuese të Grupit të Punës së EUROSAT-t mbi Auditimin dhe Etikën (TFA&E). Kjo punë bazohet në përvojat e SAI-ve dhe organizatave të tjera.

Etika dhe sjellja etike e subjekteve të sektorit publik dhe përfaqësuesve të tyre janë thelbësore për krijimin e besimit tek qytetarët. Një kornizë etike solide në sektorin publik është një kundërpeshë e rëndësishme kundër mashtrimit dhe korrupsionit. Gjithashtu, etika ka ndikim të rëndësishëm në arritjen me sukses të objektivave, misionit dhe vizionit të organizatave të sektorit publik që udhëhiqen nga interesi publik. Kështu, kur SAI përfshin etikën në fushëveprimin dhe objektivat e auditimit, ato kontribuojnë në forcimin e mirëqeverisjes të sektorit publik dhe subjekteve të tij (INTOSAI GOV¹ 9100-9160).

Auditimi i etikës është një lloj i ri i auditimit për SAI-t. Ai plotëson auditimet financiare, të përputhshmërinë dhe performancës.

Ky udhëzues nxjerr në pah qasjet, shembujt, mjetet dhe metodat specifike që SAI-t mund të përdorin në auditimin e etikës. Ai është në përputhje me ISSAI² 5700 (udhëzues për auditimin e parandalimit të korrupsionit në agjencitë qeveritare).

1.1. Pse SAI-t duhet të auditojnë etikën?

Etika, integriteti dhe transparenca e zyrtarëve shtetërorë dhe veprimeve të nëpunësve civilë, janë kthyer në një fokus në rritje në vëmendjen e publikut. Skandale të shumta që lidhen me korrupsionin, paligjshmërinë ose mungesën e profesionalizmit justifikojnë rolin e rëndësishëm të këtyre çështjeve në shumë vende.

¹ INTOSAI GOV: *Udhëzuesi i INTOSAI për mirë qeverisjen .Referojuni udhëzuesit të ardhshëm të INTOSAI (GUID)*

² ISSAI: *Standardet ndërkombëtare të Institucioneve Supreme të Auditimit. Referojuni IFPP të ardhshëm: Kuadri i INTOSAI-t për Deklaratat Profesionale.*

Në të njëjtën kohë, reforma dhe modernizimi i administratës shtetërore dhe menaxhimit publik, si dhe rritja e demokratizimit dhe hapjes së shoqërive lejojnë dhe pretendojnë për zhvillimin dhe forcimin e strukturave etike dhe të menaxhimit në shërbimin civil. Kështu, etika rezulton të jetë pjesë e domosdoshme e qeverisjes së mirë dhe performancës së organizatave të sektorit publik.

Në rrethana të tilla, etika dhe menaxhimi i saj paraqiten si tema të rëndësishme për auditim.

1.2. Çfarë është auditimi i etikës?

Auditimi i etikës është një proces që përdoret për të vlerësuar disa dimensione të sjelljes etike të një organizate.

Ai vlerëson se deri në ç'shikullë një organizatë përputhet me standardet etike të pranuar. Ai trajton përgjegjësinë përfundimtare dhe llogaridhënien përkatëse të menaxhmentit të organizatës për të promovuar dhe siguruar që menaxhimi në të gjitha nivelet dhe stafi të sillet në mënyrë etike dhe në këtë mënyrë, të shmangen mashtrimi dhe korrupsioni. Auditimi i etikës mund të përfshijë vlerësimin e elementeve "të buta" (si *tone at the top* dhe *tone at the middle*), si dhe elemente të "vështirë" (kodet dhe procedurat e vendosura për të stimuluar monitorimin dhe përforsimin e sjelljes etike në të gjithë organizatën).

1.3. Objektivi i një auditimi etike

Një auditim i etikës shqyrton gjëndjen e përgjithshme etike të një organizate ose një pjese të saj.

Kjo gjendje varet nga faktorët formalë dhe joformalë që konceptojnë dhe materializojnë filozofinë, qasjet, sjelljen etike dhe menaxhimin e një institucioni. Ai dallon mes programit etik (rregullat formale), mjedisin etik (klima / vlerat) dhe integrimin me sistemet e menaxhimit. Një auditim i etikës nuk vlerëson sjelljen etike të individëve. As nuk ka për qëllim zbulimin ose hetimin (dyshimet) e gabimeve, siç është mashtrimi apo korrupsioni. Kjo është fusha e auditimeve të veçanta ose e auditimit hetues.

1.4. Qëllimi i auditimit të etikës

Qëllimi kryesor i një auditimi të etikës është forcimi i menaxhimit të etikës dhe sjelljes etike në sektorin publik dhe sigurimi i qeverisjes së mirë.

Një auditim i etikës mund të jetë i përdorshëm nëse ka çështje specifike ose rreziqe (të perceptuara) që duhet të adresohen. Këto mund të jenë çështje të sjelljes; çështjet e lidërshipt; çështje të sistemit; incidentet e integritetit, etj. Në këto raste një auditim i etikës mund të:

- Identifikojë fushat me interes;
- Vlerësojë shtrirjen e çdo problemi të perceptuar;
- Sugjerojë mënyra me të cilat mund të trajtohen këto probleme (zbatimi i rregullave të reja, trajnimi mbi etikën, etj).

Megjithatë, një auditim i etikës mund të kryhet edhe në një organizatë që nuk ka asnjë problem. Në këtë rast ajo mund të:

- Veprojë si një “kontroll shëndetësor” etik;
- Identifikimi i praktikave ekzistuese të mira;
- Forcimi i mëtejshëm i organizatës.

1.5. Llojet kryesore të auditimit të etikës

Në përgjithësi ekzistojnë tre lloje të auditimit të etikës: auditimet e përputhshmërisë, auditimet kulturore dhe auditimet e sistemit.

Përputhshmëria

A janë programet mbi etikën, në përputhje me ligjet, rregulloret dhe standardet?

Kulturore

Si e perceptojnë punonjësit dhe palët e interesit efektivitetin etik ?

Sistemi

Në çfarë niveli, parimet etike, udhëzuesit dhe proceset, janë të integruar në sistemin organizativ

Auditimet e përputhshmërisë janë auditimet më pak gjithëpërfshirëse të etikës. Në këto auditime, audituesi përcakton shkallën në të cilën programi etik i njësisë ekonomike përmbush standardet e përcaktuara në ligjet, rregulloret dhe politikatat në fuqi, dhe shkallën në të cilën sjellja organizative dhe individuale i plotëson kërkesat e atij programi. Në nivelin më themelor auditimi tregon sesa një organizatë plotëson (ose tejkalon) kërkesat e pajtueshmërisë me standardet, p.sh. një kod sjelljeje; protokollet; mbrojtja për bilbil-fryrësit. Megjithatë, ekzistenca e këtyre mekanizmave nuk siguron respektimin e tyre.

Auditimet kulturore shqyrtojnë sesi punonjësit dhe aktorët e tjerë ndjehen në lidhje me standardet dhe sjelljen e organizatës. Ky lloj auditimi vlerëson prioritetet e perceptuara dhe efektshmërinë etike të individëve, grupeve, njësive ose organizatës si një e tërë. Kultura organizative përkufizohet shpesh si "*mënyra se si funksionojnë këtu gjërat*". Kultura etike mund të ketë një ndikim thelbësor në aspekte të shumta të performancës së një organizate. Nuk ekzistojnë standarde për këtë lloj auditimi dhe ato janë dukshëm të vështira për t'u projektuar. Për këtë arsye, ato janë shumë të rralla dhe zakonisht kufizohen në një vlerësim ose studime përshkruese.

Auditimet e sistemeve vlerësojnë përputhshmërinë dhe kulturën, si pjesë të së tërës; shkallën në të cilën parimet etike, udhëzimet dhe proceset e organizatës janë të integruara brenda sistemit organizativ dhe si menaxhohet : Sistemi i Menaxhimit të

Etikës. Kjo adreson performancën dhe efektivitetin e masave të miratuara të integritetit.

1.6. Roli i SAI-ve

Institucionet Supreme të Auditimit luajnë një rol të rëndësishëm në ruajtjen e besimit të qytetarëve ndaj qeverisjes në sektorin publik.

Tradicionalisht, roli i tyre është të auditojnë ekzekutimin e buxhetit të shtetit, shpenzimet publike dhe menaxhimin e pronës publike. Në këtë mënyrë, SAI-t kontribuojnë në një menaxhim të mirë të parave publike dhe janë një 'shtyllë' e rëndësishme e 'Sistemit të Integritetit Kombëtar', siç cilësohet nga Transparency International. Nëse SAI-t përfshijnë një qasje etike në punën e tyre të auditimit, ato përmirësojnë më tej performancën e sektorit publik, duke nxitur që organizatat e sektorit publik të kryejnë aktivitetet e tyre dhe të arrijnë qëllimet e tyre në respekt të plotë të parimeve etike.

SAI-t priten gjithnjë e më shumë që të kontribuojnë konkretisht në luftën kundër mashtrimit dhe korrupsionit. Korrupsioni minon besimin e qytetarëve në qeveritë e tyre dhe prandaj është jashtëzakonisht e dëmshme për një shoqëri. Ka mënyra të ndryshme për të bërë këtë dhe strategjia e duhur varet nga rrethanat specifike në secilin vend. Megjithatë, duke përfshirë etikën në fokusin e tyre të auditimit, SAI-t mund të ndihmojnë në zbutjen e rreziqeve të mashtrimit dhe korrupsionit.

OECD përmend se, pavarësisht nga një rënie e përgjithshme e besimit ndaj qeverisë dhe Parlamentit, SAI-t i mbajnë sytë hapur ndaj qeverisë dhe mbeten një nga institucionet më të besuara publike³. Prandaj është e natyrshme që ato të përmirësojnë iniciativat e tyre për të ndihmuar në rivendosjen e integritetit dhe besimit në shërbimin publik. Duke audituar etikën si pjesë e performancës së organizatave publike, ose duke ndërmarrë ndonjë iniciativë tjetër me qëllim të promovimit të integritetit në sektorin publik, SAI-t përfshijnë qëndrimin se etika ka implikime të vërteta dhe praktike se si këto organe arrijnë misionin, vizionin dhe qëllimet.

³ *Institucionet Supreme të Auditimit dhe Mirëqeverisja: Mbikëqyrje, mprehtësi dhe largpamësi*

Duke vepruar si organizata model, SAI-t mund të shtojnë vlerë dhe të kontribuojnë në përmirësimin e menaxhimit, kulturës, kontrollit dhe qeverisjes lidhur me etikën e organizatës së audituar përmes rekomandimeve funksionale dhe një ndjekjeje në kohë. Raportet e SAI-ve janë gjithashtu efektive në tërheqjen e vëmendjes së parlamenteve dhe publikut. Duke u fokusuar në etikën dhe menaxhimin etik, duke ofruar rekomandime dhe ndjekje të rekomandimeve, ata do të ishin në gjendje të inkurajojnë dhe përmirësojnë në mënyrë efektive praktikat dhe përgjegjshmërinë e etikës në sektorin publik.

1.7. Mandati i SAI-t për të audituar etikën

Subjektet specifike të auditimit të etikës mund të konsiderohen si pjesë e llojeve kryesore të auditimit të sektorit publik.

Sipas *INTOSAI GOV 9100 / 2.1, ISSAI 1315/14 dhe 2013 COSO Framework*, aspekti etik është një nga faktorët relevantë të një vlerësimi të rrezikut dhe një element i mjedisit të kontrollit të brendshëm të një organizate. Prandaj, çështjet e ndërlidhura me etikën duhet të merren parasysh gjithmonë në auditimet tradicionale, veçanërisht kur analizohet mjedisi i kontrollit të brendshëm. Në auditimet financiare, ky është gjithmonë një hap i rëndësishëm.

Analiza e rregulloreve etike dhe zbatimi i tyre mund të jenë subjekt i auditimeve të përputhshmërisë. Disa SAI tashmë e bëjnë këtë.

Nga ana tjetër, etika është një element i performancës së organizatave publike dhe një temë e mundshme për një auditim të performancës.

Prandaj, SAI-t që kanë autoritetin për të kryer auditime financiare, përputhshmërie dhe / ose performance mbi aktivitetet e sektorit publik, nuk kanë nevojë për një mandat të qartë për të kontrolluar etikën apo çështjet lidhur me etikën. Mandati i përgjithshëm i SAI-ve evropiane u siguron atyre një fuqi për të kontrolluar etikën / integritetin, si subjekt të përgjithshëm ose për të përfshirë çështjet etike brenda auditimeve të tjera.

Shumë SAI i referohen etikës apo integritetit në deklaratat e tyre të misionit dhe në disa raste, SAI-t kanë një mandat specifik për këtë fushë ose e kanë gjetur të dobishme ta përfshijnë atë në mënyrë eksplicite.

1.8. Raporti me llojet e tjera të auditimit dhe ISSAI përkatëse

ISSAI 12 thekson *Përforcimin e përgjegjshmërisë, transparencës dhe integritetit të qeverisë dhe njësisë të sektorit publik* si një nga objektivat kryesore për të përmbushur pritshmërinë themelore të SAI-ve për të sjellë ndryshim në jetën e qytetarëve. Brenda këtij konteksti, SAI-t duhet të përgjigjen në mënyrë të përshtatshme, në përputhje me mandatet e tyre, ndaj rreziqeve të pasaktësive financiare, mashtrimit dhe korrupsionit. Për të demonstruar rëndësinë e vazhdueshme, SAI-t duhet të jenë të vetëdijshëm për pritshmëritë e palëve të interesuara dhe duhet t'u përgjigjen atyre, sipas rastit, në kohën e duhur dhe pa kompromentuar pavarësinë e tyre.

ISSAI 100 pohon se auditimi i sektorit publik ndihmon në krijimin e kushteve të përshtatshme dhe përforcimin e pritshmërive që njësitë e sektorit publik dhe nëpunësit publikë të kryejnë funksionet e tyre në mënyrë efektive, eficiente, etike dhe në përputhje me ligjet dhe rregulloret në fuqi. Auditimi i sektorit publik rrit besimin e përdoruesve të synuar duke ofruar informacione dhe vlerësime të pavarura dhe objektive në lidhje me devijimet nga standardet e pranuar ose parimet e qeverisjes së mirë.

ISSAI 100 dallon auditimin financiar, auditimin e performancës dhe auditimin e përputhshmërisë si tre llojet kryesore të auditimit të sektorit publik. Gjithashtu, SAI mund të kryejë auditime ose angazhime të tjera për çdo çështje që ka të bëjë me përgjegjësitë e menaxhmentit dhe atyre që janë të ngarkuar me qeverisjen dhe përdorimin e duhur të burimeve publike, duke përfshirë respektimin e standardeve të kontrollit të brendshëm. SAI-t gjithashtu mund të kryejnë auditime të kombinuara që përfshijnë aspektet financiare, të performancës dhe/ ose pajtueshmërisë.

Në një auditim financiar, tema përbëhet nga elementet që njihen, maten dhe paraqiten në pasqyrat financiare. Në një auditim të performancës, tema mund të jetë programe specifike, subjekte, fonde ose aktivitete, situata ose informacione për ndonjë nga këto elemente. Çështja e auditimit të pajtueshmërisë mund të jetë veprimtari, transaksione financiare ose informacione.

Në varësi të temës specifike dhe fushëveprimit të një auditimi të etikës, një auditim i tillë mund të karakterizohet ose si një auditim i përputhshmërisë, ose një auditim i performancës, ose një përzjerje e këtyre dy llojeve kryesore. Prandaj, dizenjimi dhe

ekzekutimi i këtij auditimi mund të frymëzohen dhe udhëhiqen nga ISSAI përkatëse: 300, 3000, 3100 dhe 3200 për një auditim të etikës të orientuar drejt performancës; 400 dhe 4000 për një auditim të etikës të orientuar drejt pajtueshmërisë. Kur auditimi i etikës përqendrohet ose përfshin vlerësimin e menaxhimit të riskut dhe kontrollin e brendshëm mbi etikën, INTOSAI GOV 9100 dhe 9130 janë gjithashtu të rëndësishme.

Edhe pse lidhja midis një auditimi të etikës dhe një auditimi financiar është më pak e qartë, aspektet etike janë të rëndësishme në auditimet financiare. Siç thuhet në ISSAI 200, një objektiv i përgjithshëm i audituesit në kryerjen e një auditimi të pasqyrave financiare është të sigurojë siguri të arsyeshme nëse pasqyrat financiare në tërësi nuk përmbajnë gabime materiale, qoftë për shkak të mashtrimit apo gabimit. Audituesi duhet të identifikojë dhe vlerësojë rreziqet e gabimeve materiale në pasqyrat financiare për shkak të mashtrimit, duhet të marrë dëshmi të mjaftueshme të auditimit lidhur me rreziqet e vlerësuara të gabimeve materiale për shkak të mashtrimit dhe duhet t'i përgjigjet siç duhet mashtrimit ose mashtrimit të dyshuar të identifikuar gjatë auditimit. ISSAI 1240 ofron udhëzime të mëtejshme, duke zgjeruar fushën e udhëzimeve ndaj "abuzimit", si më poshtë:

Siç thuhet në Deklaratën e Limës, Kapitulli I, Seksioni 14 "Koncepti dhe përcaktimi i auditimit është i natyrshëm në administratën publike financiare, pasi menaxhimi i fondeve publike përfaqëson një besim. Auditimi nuk përbën një qëllim në vetvete, por është pjesë e domosdoshme e një sistemi rregullator, synimi i të cilit është të zbulojë devijimet nga standardet e pranuar dhe shkeljet e parimeve të ligjshmërisë, eficiencës, efektivitetit dhe ekonomicitetit të menaxhimit financiar, për të bërë të mundur ndërmarrjen e veprimeve korigjuese dhe në raste të veçanta, të nxisë llogaridhënien tek personat përgjegjës, të kërkojë kompensim, të ndërmarrin hapa për të parandaluar - ose të paktën "ta bëjë më të vështirë kryerjen e shkeljeve të tilla". Audituesit e sektorit publik, duhet të mbeten të vëmendshëm gjatë auditimit mbi mundësitë e abuzimit. Në këtë kontekst, Shënimi Praktik shton një përkufizim shtesë:

Abuzimi - përfshin sjellje që janë të mangëta ose të pahijshme kur krahasohen me

⁴ Kjo vlen si për auditimin e përputhshmërisë ashtu edhe për auditimin e performancës

sjelljen që një person i kujdesshëm do të konsideronte të arsyeshme dhe të nevojshme duke pasur parasysh faktet dhe rrethanat. Abuzimi gjithashtu përfshin keqpërdorimin e autoritetit ose pozitës për interesat financiare personale ose ato të një anëtari të afërt ose të ngushtë të familjes ose bashkëpunëtor. Abuzimi nuk përfshin domosdoshmërisht mashtrim, shkelje të ligjeve, rregulloreve, ose dispozitave të kontratës ose marrëveshjes së grandit. Abuzimi është një largim nga koncepti i përshtatshmërisë, që lidhet me parimet e përgjithshme të menaxhimit të shëndoshë të sektorit publik dhe drejtimit të zyrtarëve të sektorit publik.

1.9. Udhëzime të mëtejshme

Lënda	Burimi	Përmbajtja
Pse të auditojmë etikën/integritetin	<i>Auditimi i etikës në sektorin publik - një pasqyrë e përgjithshme e praktikave të SAI-t, TFA&E</i>	<ul style="list-style-type: none"> • Arsyet pse SAI-t duhet të luajnë një rol në auditimin e çështjeve të lidhura me etikën • Temat që duhet të auditohen • Sfidat e etikës së auditimit • Metodologjitë dhe raportimi
	<i>Rëndësia e auditimit të etikës për një SAI,</i> Tzvetan Tzvetkov	<ul style="list-style-type: none"> • Ndikimi i integritetit në besimin e publikut
	<i>Performanca organizative dhe auditimi i etikës,</i> C. Demmke	<ul style="list-style-type: none"> • Deklarata e Limës • Deklarata e Meksikës mbi pavarësinë e SAI-t
	<i>Axhenda e integritetit, leksione</i>	<ul style="list-style-type: none"> • Parimet themelore

	<i>nga vende të OECD, J. Bértok</i>	për auditimin e sektorit publik
	<i>Besimi dhe politikat publike. Si ndihmon mirëqeverisja në rikthimin e besimit të publikut, OECD</i>	<ul style="list-style-type: none">• Udhëzime për auditimin e parandalimit të korrupsionit
	<i>ISSAI-t 1, 10, 100 dhe 5700 INTOSAI-GOV 9100-9160</i>	<ul style="list-style-type: none">• Udhëzime për mirë qeverisje

2. Koncepte dhe përkufizime

2.1. Etika

Etika është dega e filozofisë që përcakton atë që është e mirë për individin dhe për shoqërinë dhe analizon natyrën e detyrimeve apo përgjegjësi që njerëzit i atribuojnë vetvetes dhe njëri-tjetrit. Ajo mishërohet në vlerat morale të një shoqërie dhe individëve, duke udhëhequr veprimet e dikujt në një rrethanë të veçantë. Etika ndryshon sipas vendeve, kohës, kulturës dhe organizatave.

2.2. Integriteti

Integriteti është sjellja e ndershme e individit ose organizatës në përputhje me vlerat përkatëse etike. Është rezultati i sjelljes së etikës. Integriteti nuk është një koncept i thjeshtë për t'u përcaktuar. Shumë përkufizime të mbivendosura dhe të dallueshme përdoren në sektorin publik dhe në literaturën akademike. Termi i referohet diçkaje ose dikujt që është i panjollësor, i paprekur dhe i pastër. Ajo gjithashtu i referohet virtutit, pamundësisë për t'u korrumpuar dhe gjendjes së të qenit i pacënueshëm. Integriteti është i lidhur ngushtë me mungesën e mashtrimit dhe korrupsionit, por gjithashtu përfshin besim të ndërsjelltë. Në këtë mënyrë, është një koncept pozitiv dhe i gjerë, i cili lidhet me etikën dhe kulturën. ISSAI 30 përcakton integritetin si vijon: të vepruarit me ndershmëri, besueshmëri, në mirëbesim dhe në dobi të interesit publik.

Në këtë udhëzim, dhe vazhdimisht në shumë dokumente që i referohemi, integriteti shpesh përmendet me një kuptim të ngjashëm si etika.

2.3. Etika në sektorin publik/ integriteti publik

Etika e sektorit publik merret me sjelljen e atyre që shërbejnë në sektorin publik (kryesisht zyrtarë, qeveritarë dhe të zgjedhur), duke u përqendruar tek publiku për të cilin ata shërbejnë. Kjo udhëzon jo vetëm sjelljen e individit, por edhe sjelljen institucionale, të përshtatshme, brenda kornizës së ndershmërisë, integritetit, transparencës dhe përqendrimit në të mirën e përbashkët. Rëndësia e etikës në sektorin publik qëndron tek roli i saj për të krijuar vlerë publike dhe implikimin e saj në jetën e njerëzve. Publiku duhet të jetë në gjendje t'i besojë qeverisë, sepse është ofruesi i vetëm i shumë shërbimeve jetësore. Për shkak të këtij monopoli dhe varësisë së publikut, qeverisja duhet të jetë e pastër dhe përtej çdo dyshimi.

Rekomandimi i OECD për integritetin publik përcakton integritetin publik duke iu referuar përputhjes dhe respektimit të qëndrueshëm të vlerave etike të përbashkëta, parimeve dhe normave për ruajtjen dhe priorizimin e interesit publik mbi interesat private në sektorin publik.

2.4. Etika organizative

Njerëzit që punojnë në një organizatë përcaktojnë ndjeshëm etikën dhe integritetin e asaj organizate. Etika organizative (ose institucionale) mund të përkufizohet si: vlerat etike, kultura dhe strukturat që udhëheqin sjelljen etike të bordit, menaxhmentit dhe punonjësve. Kjo do të thotë që etika organizative duhet të organizohet dhe menaxhohet. Një konfigurim i vlerave, normave dhe dispozitave për të menaxhuar dhe mbështetur integritetin institucional është një kusht i domosdoshëm për ruajtjen e etikës organizative. Kjo në fund të fundit është përgjegjësi e drejtuesve të organizatës.

2.5. Kultura etike/e integritetit

Kultura etike mund të përkufizohet nga mënyra se si një organizatë demonstroi dhe mëson, sa i përket vlerave të saj. Kultura etike e një organizate tregon nëse punonjësit bëjnë gjërat e duhura dhe i motivon ata të bëjnë atë që pritet. Klima etike

është këndvështrimi psikologjik i organizatës, duke u përqendruar në qëndrimet, perceptimet dhe proceset vendimmarrëse të lidhura me etikën. Klima etike dhe kultura inkurajojnë sjelljen etike, nëpërmjet perceptimeve, angazhimit dhe kënaqësisë, duke ndikuar në performancën dhe sjelljen.

2.6. Menaxhimi i etikës

'Menaxhimi i etikës' nënkupton planifikimin, zbatimin dhe bashkërendimin e veprimtarive të një organizate për arritjen e integritetit institucional të saj. Kjo është pjesë integrale e menaxhimit operativ të një organizate dhe përgjegjësi e udhëheqjes së organizatës. Vëmendja kushtuar menaxhimit të etikës duhet të jetë e përhershme. Nëse ajo zvogëlohet kur gjërat shkojnë mirë, risku i incidenteve rritet. Me fjalë të tjera, etika duhet të përfshihet përgjithmonë në organizatë dhe të jetë pjesë e menaxhimit operativ dhe menaxhimit të cilësisë së organizatës. Etika nuk mund të trajtohet si një projekt sepse një projekt përfundon dhe nuk është i vazhdueshëm. Etika duhet të jetë një komponent standard në ciklin e menaxhimit dhe politikave.

2.7. Sistemi i menaxhimit të etikës

Menaxhimi i shëndoshë i etikës përfshin një ndërthurje të balancuar të veprimeve dhe instrumenteve të organizuara si një sistem. Deri tani ekzistojnë disa konceptime:

- ISSAI 30 e përshkruan atë si një sistem të kontrollit të etikës.
- Bossaert dhe Demke, 2005, e përcaktojnë atë si një sistem të menaxhimit të integritetit.
- OECD e quajti atë një infrastrukturë etike dhe më vonë e riformuloi atë në një kuadër integriteti.
- Shprehjet e tjera të përdorura janë sistemi i kontrollit të integritetit ose kontrolli i menaxhimit të integritetit.

Të gjitha këto sisteme, korniza ose infrastruktura përbëjnë një paketë të strukturuar dhe të ekuilibruar të politikave dhe mekanizmave (sipas një strategjie specifike) të dizajnuara për të përcaktuar, udhëhequr, menaxhuar, monitoruar dhe zbatuar sjelljen etike. Komponentët e këtyre sistemeve përfshijnë veprime dhe instrumente dhe vlera të orientuara nga struktura ose rregulla, ose ato të orientuara drejt

kulturës, të quajtura edhe si kontrole të forta dhe të buta. Një ndërthurje e balancuar e të dyjave është e nevojshme për rezultate të mira.

Menaxhimi i shëndoshë i etikës fillon me vendosjen e njerëzve të duhur në vendin e duhur në të gjitha nivelet e organizimit. Përgjegjësia përfundimtare e lidërshit të organizatës për menaxhimin e etikës mund të mbështetet nga linja të ndryshme të përgjegjësive: menaxhimi operativ (rreshti i parë), funksionet specifike që mbështesin vijën e parë - p.sh. specialistët/kontrollorët e përputhshmërisë, - (rreshti i dytë), dhe funksioni i auditimit të brendshëm (rreshti i tretë). Kryerja nëpërmjet shembullit nga menaxhimi i linjës së organizatës është shumë i rëndësishëm: "*tone at the middle*" - përveç "*tone at the top*". Individët me përgjegjësi etike janë baza e domosdoshme për organizatat publike etike. Komitetet e auditimit mund të ofrojnë një fuqi të rëndësishme kundërvepruese në udhëheqjen e organizatës, duke përdorur raporte dhe sinjale të auditimit të brendshëm dhe të jashtëm. Palët e jashtme si mediat, sindikatat, qytetarët dhe akademikët mund të mbështesin gjithashtu menaxhimin e etikës, nëpërmjet analizave, reagimeve dhe rekomandimeve të tyre.

2.8. Kontrollat e menaxhimit (të buta dhe të forta)

Literatura e menaxhimit për menaxhimin operativ zakonisht flet për "kontrollin e menaxhimit" si një mjet për të planifikuar, drejtuar dhe vlerësuar strategjitë e organizatës. Kontrolli i menaxhimit ka të bëjë me koordinimin, shpërndarjen e burimeve, motivimin dhe matjen e performancës. Kontrollat e menaxhimit janë elemente të një sistemi kontrolli të menaxhimit që mundëson një organizatë për të arritur qëllimet e saj. Në rastin e menaxhimit të etikës mund të dallojmë disa kontrole specifike. Këto janë "kontrole të forta", siç janë rregullat, rregulloret dhe masat që kanë të bëjnë me zbulimin dhe sanksionimin e incidenteve të integritetit. Ose mund të jenë "kontrole të buta", të tilla si ndërtimi i kompetencave morale, udhëheqja etike, vlerat dhe normat.

2.9. Sistemi i kontrollit të brendshëm

"Kontrolli i brendshëm" në profesionin e auditimit është koncepti i përbashkët për t'iu referuar dhe për të vlerësuar përgjegjësinë e menaxhimentit. INTOSAI në mënyrë eksplicite njih "operacionet etike" si një element i objektivave të përgjithshme që

duhet të arrihen përmes kontrollit të brendshëm efektiv, të ndërtuar dhe në vazhdim, nga menaxhimi dhe pjesa tjetër e personelit.

Kontrolli i brendshëm përbëhet nga pesë komponentë të ndërlidhur: mjedisi i kontrollit, vlerësimi i rrezikut, aktivitetet e kontrollit, informimi, komunikimi dhe monitorimi. Objektivat e qarta janë një parakusht për një proces efektiv të kontrollit të brendshëm.

Sipas COSO dhe INTOSAI-GOV 9100, komponenti themelor i sistemit të kontrollit të brendshëm, është mjedisi i kontrollit. Ndërsa komponentët e tjerë të sistemit të kontrollit të brendshëm përfshijnë sistemet, proceset, politikat, procedurat dhe aktivitetet, mjedisi i kontrollit kryesisht i referohet qëndrimit të përgjithshëm, ndërgjegjësimit dhe veprimeve të atyre që janë të ngarkuar me qeverisjen përse i përket sistemit të kontrollit të brendshëm. Kjo shprehet, ndër të tjera, në stilin e menaxhimit, kulturën e korporatave dhe vlerat. Parimi i parë themelor i mjedisit të kontrollit nënkupton që organizata duhet të demonstrojë një angazhim për integritet dhe vlerat etike.

Kjo do të thotë që roli udhëheqës i një organizate duhet:

- Të përcaktojë linjën e veprimeve
- Të vendosë kodet e sjelljes
- Të krijojë një mjedis pozitiv të kontrollit ku, ndër të tjera, të gjitha detyrat kryhen në mënyrë etike e profesionale dhe punonjësit inkurajohen të veprojnë sipas kodit të sjelljes, duke krijuar një atmosferë të hapur pune ku shqetësimet dhe komentet janë të mirëpritura.

Kjo gjithashtu do të thotë që stafi të ruajë dhe të demonstrojë integritetin personal dhe profesional dhe vlerat etike dhe të jetë në përputhje me kodet e zbatueshme gjatë gjithë kohës. Përveç kësaj, organizatat publike duhet të mbajnë dhe demonstrojnë integritet dhe vlerat etike, dhe ata duhet t'i bëjnë ato të dukshme për publikun në misionin e tyre dhe vlerat thelbësore. Operacionet e tyre duhet të jenë etike, të rregullta, ekonomike, eficiente dhe efektive.

2.10. Parandalimi i korrupsionit

Tradicionalisht, burimi i parë në luftën kundër korrupsionit është represioni. Kjo do të thotë, një qasje e bazuar në rregull, e përqendruar në legjislacionin, zbulimin dhe ndjekjen e korrupsionit. Sidoqoftë, ka një njohje gjithnjë e më të madhe të faktit se

një qasje e tillë “nga vetëm një dorë” nuk mjafton dhe nganjëherë mund të jetë edhe kundërproduktive. Një qasje parimore dhe parandaluese, duke u përqendruar në forcimin e etikës dhe integritetit në organizatat e sektorit publik për të nxitur një mjedis të fortë etik, mund të kontribuojë në mënyrë të konsiderueshme për të shmangur sjelljen e keqe në mashtrimet e rënda ose korrupsionin. Kjo sjell instrumente të reja për të nxitur integritetin dhe vendimmarrjen etike, jo vetëm për të mbrojtur reputacionin e organizatës, por edhe për të përmirësuar performancën dhe efektivitetin e entiteteve publike.

3. Qasjet në auditimin e etikës

3.1. Qasje të ndryshme, rezultate të ndryshme

SAI-t mund të zgjedhin rolin që duhet të luajnë në promovimin e sjelljes etike në sektorin publik, bazuar në një shumëllojshmëri qasjesh. Spektri i qasjeve të SAI-ve pasqyron gamën e gjerë të aktiviteteve që mund të kryejnë sipas mandateve të tyre dhe opsioneve të tyre strategjike.

Opsioni dhe strategjia e tyre do të varen nga analiza që ata bëjnë për rëndësinë e subjektit në mjedisin e tyre specifik, pritshmëritë e palëve të interesuara, mandatin dhe burimet e tyre dhe rezultatet që ata dëshirojnë të arrijnë.

Tradicionalisht, SAI kryejnë auditime financiare, përputhshmërie dhe të performancës. Megjithatë, ato gjithnjë e më shumë përdorin lloje të tjera të produkteve për të plotësuar rolin e tyre të mbikëqyrjes: hetimet, vlerësimet, rishikimet, studimet, udhëzimet, doracakët, seminarët informative, raportet në legjislativ, etj. Shumë SAI shkojnë përtej përqendrimit në vlerësimin e punës që është ndërmarrë dhe identifikimin e praktikave të këqija dhe të mira brenda administratës dhe vendosin të jenë burim i përmirësimit të menaxhimit. Puna bashkëpunuese me subjektet e audituara, qytetarët dhe aktorët e tjerë po përdoret gjithnjë e më shumë për të komunikuar më mirë dhe për të përforcuar dobitë e punës së SAI-t.

Cilado qoftë qasja që një SAI zgjedh, ka të ngjarë që ajo të rrisë ndërgjegjësimin mbi rëndësinë e sjelljes etike dhe menaxhimit të etikës, për të siguruar një qeverisje të mirë të sektorit publik.

Në një fushë kaq të ndjeshme, qasja hap pas hapi mund të jetë e rëndësishme si për SAI-t ashtu edhe për audituesit, duke lejuar organizatat e sektorit publik të zbulojnë rëndësinë e menaxhimit të integritetit dhe marrjen e iniciativave për të përmirësuar atë dhe SAI-t, për të zhvilluar metodologji dhe kapacitete në kryerjen e këtyre auditimeve. Për më tepër, ne kemi vërejtur se disa auditime apo iniciativa të tjera me qëllim dhe objektiva të kufizuara kanë dhënë ndikim të madh (për shembull, hetimet e Zyrës së NAO-s në Mbretërinë e Bashkuar, të cilat vetëm nxjerrin në pah fakte). Kjo do të thotë që një SAI nuk ka nevojë të ndër marrë një iniciativë të madhe për të luajtur një rol në këtë fushë.

Tabela e mëposhtme identifikon qasjet kryesore që mund të adoptojnë SAI-t në mënyrë që të promovojnë një kulturë etike në administratën publike dhe rezultatet e pritshme për secilën prej tyre.

Perspektiva	Rezultatet e pritshme	Aktivitetet që mund të ndër marrë SAI
Identifikimi i risqeve duke theksuar përgjegjësinë e menaxherëve publikë	Rritja e ndërgjegjësimit për menaxhimin etik	<ul style="list-style-type: none"> Promovoni elementët kryesorë të menaxhimit dhe kontrollit të etikës Inkurajoni vetë-vlerësimin e organizatave publike dhe strategjitë lidhur me etikën Punoni me organe të tjera mbi etikën apo antikorrupsionin në aktivitetet që synojnë të promovojnë sjelljen etike
Mbështetja e një sistemi kontrolli të brendshëm më efektiv	Forcimi i komponentëve të etikës në sistemin e kontrollit të brendshëm	<ul style="list-style-type: none"> Udhëzimi i audituesve të brendshëm të organizatave publike Rishikimi i punës së auditimit të brendshëm

		<ul style="list-style-type: none"> • Përfshirja ose përforcimi i analizës së komponentëve etikë të mjedisit të kontrollit të brendshëm në auditimet tradicionale të SAI-t
<p>Mbikëqyrja dhe llogaridhënia e vazhdueshme e menaxherëve publikë</p>	<p>Forcimi i standardeve të etikës dhe politikave të saj (të përgjithshme apo që lidhen me subjektin)</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Vlerësoni përputhshmërinë me standardet dhe politikat, si në auditimet e zakonshme të SAI-t ashtu edhe në auditimet e përqendruara tek etika • Zbuloni korrupsionin dhe sjelljen joetike
	<p>Përmirësimi i menaxhimit të etikës në organizmat e sektorit publik</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Përfshirja e pyetjeve të lidhura me etikën në auditimet e zakonshme të SAI-t • Vlerësoni ekzistencën, eficiencën dhe efektivitetin e sistemit të menaxhimit/ kontrollit të etikës në organizatat e përzgjedhura • Vlerësoni kulturën etike në organizata e zgjedhura
<p>Krijimi i mundësive të depërtimit në tërësinë e sektorit publik</p>	<p>Përmirësimi i kornizës së integritetit në sektorin publik</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Kryeni analiza dhe vlerësime të tërthorta ose ndërsektoriale • Vlerësoni ekzistencën, eficiencën dhe efektivitetin e një sistemi kombëtar të etikës/

		<p>integritetit / sistemit të integritetit</p> <ul style="list-style-type: none">• Identifikimi dhe vlerësimi i strategjive kombëtare për të adresuar gjerësisht dobësitë e integritetit
--	--	--

3.2. Aktivitetet për rritjen e ndërgjegjësimit

Etika dhe menaxhimi i etikës nuk zbatohen gjerësisht apo pranohen si një element i rëndësishëm i mirëmenaxhimit dhe SAI duhet ta adresojë këtë.

Megjithatë, auditimi i etikës nuk është ende një instrument i zbatuar gjerësisht. Mund të ketë disa vështirësi në përfshirjen e kësaj qasjeje në detyrat e SAI-ve, si dhe në sfidat metodologjike dhe të matjes.

Për më tepër, auditimet e jashtme mbi aspektet e lidhura me etikën, të kryera nga institucionet mbikëqyrëse si SAI-t, të cilat zakonisht i bëjnë publike raportet e tyre për të promovuar llogaridhënien, mund të kërcënojnë menaxherët dhe punonjësit. Ata mund të kenë dyshime në lidhje me objektivat, të frikësohen se këto auditime identifikojnë shkeljet dhe nuk trajtohen në mënyrë konfidenciale dhe rrjedhimisht, ata mund të tentojnë të japin informacione jo të plota ose jo-objektive. Nga ana tjetër, ka më shumë gjasa që ndryshimi të jetë efektiv nëse bazohet në veprimet e brendshme dhe vullnetare.

Për këto dhe arsye të tjera, SAI mund të konsiderojë se nuk është i përgatitur të përfshijë një qasje etike në aktivitetet e tij të auditimit ose që nuk ka arsye për ta bërë këtë. Megjithatë, ai mund të vazhdojë të zhvillojë ose të bashkëpunojë për të rritur ndërgjegjësimin për rëndësinë e menaxhimit të etikës, që mund të ketë efekt parandalues në luftën kundër korrupsionit në sektorin publik.

Shembull

SAO i Hungarisë ka vendosur të ndërmarrë një projekt të përbashkët për të përcaktuar risqet e integritetit në të gjithë administratën publike.

Ai zhvilloi anketime në të gjithë vendin për t'u përgjigjur vullnetarisht nga organizatat publike, duke lejuar të konkludojnë rreth nivelit të riskut të secilit pjesëmarrës, të vizualizuar në "harta të rrezikut" dixhitale, të aksesueshme për të gjithë nëpërmjet internetit. Këto anketa aplikohen çdo vit për të monitoruar përmirësimin. Duke iu përgjigjur sondazhit dhe duke u krahasuar me standartin dhe me të tjerët, organizatat vetëvlerësojnë risqet e integritetit dhe inkurajohen që me iniciativën e tyre të ndërmarrin kontrollet e nevojshme për të zbutur risqet e identifikuar.

Nëpërmjet matjes së nivelit të riskut të korrupsionit në institucionet buxhetore, qëllimet e Projektit të Integritetit janë që të promovojnë standardet e tyre, të ndryshojnë kulturën e administratës dhe qëndrimin e zyrtarëve, të trajnojnë nëpunësit civilë dhe të ndihmojnë organet qeveritare drejt një qasje integruese dhe një politike efektive anti-korrupsion.

Informacione të mëtejshme për këtë projekt mund të gjenden në integritas.asz.hu

Një tjetër objektivi i këtij projekti është zhvillimi i metodologjive të auditimit që mund të përfshihen në punën e SAI-t. Në këtë mënyrë, ky projekt u hartua në hapa të ndryshme. Ai nuk filloi me auditimin e etikës, por mund të çojë drejt një auditimi të tillë.

3.3. Auditimi i sistemeve të kontrollit të brendshëm (komponentët e etikës)

Siç u përmend më lart, sistemi i kontrollit të brendshëm të një organizate mbledh procedura individuale të kontrollit të hartuara për të ofruar siguri të arsyeshme në lidhje me arritjen e objektivave të saj mbi integritetin e operacioneve, raportimit dhe përputhshmërisë dhe inkorporon mjedisin e kontrollit. Parimi i parë i mjedisit të kontrollit lidhet me integritetin dhe vlerat etike.

Auditimi i integritetit të mjedisit të kontrollit është kryesisht një qasje që duhet të miratohet nga SAI gjatë vlerësimit të sistemeve të kontrollit të brendshëm në auditimet e zakonshme që realizohen. Kjo qasje ka avantazhin e mos ngritjes së dyshimeve mbi mandatin dhe të mos kërkojnë burime shtesë për të mbuluar një numër të madh organizatash. Duke qenë se kjo analizë është kërkuar gjithmonë gjatë

punës së zakonshme të SAI-t, e cila synon një shumëllojshmëri faktorësh, sistemesh dhe operacionesh, ka të ngjarë të mos analizojë thellë dhe të ketë ndikim të vogël.

Një mënyrë për të përmirësuar avantazhet e mundshme të kësaj qasjeje është zhvillimi i një "moduli integriteti" që do të zbatohet në të gjitha ose në shumë prej auditimeve të SAI-t. Një shembull i kësaj është qasja e zgjedhur nga SAI i Hungarisë.

Shembull

Lidhur me Projektin e Integritetit, SAO Hungarez ka krijuar një modul të integritetit në auditimet e saj të përputhshmërisë në institucionet buxhetore.

Në këtë fushë, SAO zbaton dy lloje metodologjish:

Vlerësimi i gjendjes së integritetit të organizatës së audituar

Ky vlerësim kryhet kur organizata nuk është përfshirë në plotësimin e sondazhit vullnetar në lidhje me integritetin. Në këtë rast, organizata do të duhet t'i përgjigjet një pyetësori me 155 pyetje për të identifikuar risqet tipike të korrupsionit dhe kontrollet tipike të integritetit. Pyetësori i plotësuar përkthehet në një certifikatë auditimi dhe analiza e përgjigjeve do të klasifikojë gjendjen e integritetit të organizatës. Kjo situatë klasifikohet duke përdorur një vlerësim me tre-shkallë (i diskutueshëm, i përshtatshëm ose për t'u përmirësuar) që zbatohet në disa indekse.

Vlerësimi i kontrollit të integritetit të organizatës së audituar

Kur organizatat kanë marrë pjesë në sondazhin e integritetit, pyetjet konkrete të auditimit janë formuluar për të vlerësuar "kontrollet e buta" në fusha të përcaktuara (siç janë konfliktet e interesave, menaxhimi i burimeve njerëzore ose pranimi i dhuratave apo ftesave). Një vlerësim i nivelit të kontrollit do të bëhet për secilin grup pyetjesh dhe do të vlerësohet gjithashtu niveli i përgjithshëm i kontrollit të integritetit.

SAI mund të rrisë ndikimin e kësaj qasjeje nëse harton një raport të veçantë, me konkluzione të përgjithshme dhe rekomandime që rezultojnë nga analiza e krahasuar midis organizatave të audituara.

Një mundësi tjetër është bashkëpunimi me audituesit e tjerë për të përforcuar mjedisin e kontrollit të integritetit të organizatave të sektorit publik. Kjo qasje

kombinon një qëndrim pro-aktiv dhe të mirëkuptimit të SAI-ve me avantazhin e përdorimit të punës së të tjerëve, duke shmangur mbivendosjen dhe ruajtjen e burimeve të SAI-t.

Përvoja e SAI-t të Kosta Rikës në udhëheqjen dhe inkurajimin e punës së audituesve të brendshëm për të audituar etikën, tregon sesi kjo qasje mund të jetë një iniciativë efektive për të pasur një perspektivë të gjerë dhe për të nxitur përmirësime në sektorin publik.

Shembull

SAI i Kosta Rikës perceptoi nevojën për të forcuar etikën institucionale në organizatat e sektorit publik. Duke marrë parasysh që institucioni ka mandat për të nxjerrë standarde dhe rregullore, vendosi të përgatisë një "Udhëzues Teknik për kryerjen e auditimeve të etikës institucionale". Ky udhëzues përmban udhëzime teorike dhe teknike si dhe nëntë mjete praktike për t'u përdorur në auditimet etike (si p.sh. plani i punës, modeli i maturitetit dhe udhëzuesi për intervistat). Udhëzuesi u drejtohet audituesve të brendshëm, duke i inkurajuar ata që të auditojnë etikën në organizatat e tyre publike në një qasje prej tre hapash:

- 1. Filloni duke audituar programin etik (instrumentet formale të krijuara nga institucioni)***
- 2. Përparoni më tej në auditimin e mjedisit etik (klime organizative, stilet e menaxhimit, modelet e vendimmarrjes, sjellja individuale, deklaratat verbale)***
- 3. Në fund, auditoni zbatimin e etikës, si pjesë e sistemeve të menaxhimit (inkorporimi i kontroleve etike brenda sistemeve dhe procedurave me ekspozim të veçantë ndaj dështimit etik dhe korrupsionit)***

Audituesit e brendshëm morën pjesë në përgatitjen e udhëzuesit dhe ranë dakord të bëjnë një vlerësim të plotë të 3 përbërësve të përcaktuar në secilën organizatë në një periudhë 3-vjeçare. Udhëzuesi hartohet në mënyrë të tillë që edhe palët e tjera të interesuara mund ta përdorin atë, siç është menaxhimi i një organizate për qëllime të vetëvlerësimit. Ai gjithashtu mund të përshtatet për t'u përdorur në fusha specifike, siç është prokurimi publik. SAI i Kosta Rikës nuk i kryen vet

auditimet etike, por bazohet në raportet e auditimeve të brendshme. Për më tepër, ajo ka anketuar institucionet publike në lidhje me nismat e tyre në disa fusha, duke përfshirë menaxhimin e etikës, dhe ka publikuar një përmbledhje të "indeksit të performancës institucionale".

3.4. Auditimi i sistemit të menaxhimit të etikës në një organizatë ose sektor

Siç u përmend në Kapitullin 3, komponentët dhe funksionet e ndryshme të një mjedisi etik duhet të konceptohen dhe të zhvillohen në një sistem, që përfshin një paketë të strukturuar dhe të balancuar të politikave dhe mekanizmave (sipas një strategjie specifike) të hartuara për të përcaktuar, udhëhequr, udhëzuar, menaxhuar, monitoruar dhe përforcuar zbatimin e sjelljes etike.

SAI mund të kryejë auditime që kanë për qëllim vlerësimin e ekzistencës dhe funksionimit të sistemeve apo infrastrukturave të menaxhimit të integritetit në organizatat e sektorit publik.

Shembull

Në vitin 2013, SAI i Kroacisë realizoi një auditim lidhur me "Funksionimin e Infrastrukturës së Etikës në Institucionet Qendrore të Administratës". Auditimi mbulonte aktivitetet specifike në lidhje me zbatimin e rregulloreve përkatëse, përputhjen me vlerat etike dhe zbatimin e tyre në veprimtarinë e përditshme. Qëllimi kryesor dhe objektivat ishin të vlerësonin:

- Efikasiteti në funksionimin e infrastrukturës etike në 20 ministri

-Nëse këto organe kanë ndërmarrë aktivitetet e nevojshme dhe kanë zhvilluar praktika të përshtatshme për të promovuar vlerat etike dhe parimet etike në veprimtarinë e tyre të përditshme.

-A u përmbushën në mënyrë efektive standardet e larta etike të përcaktuara për sektorin publik, duke vlerësuar nivelin e zbatimit të tyre dhe veprimet e ndërmarra në rast të shkeljeve të sjelljes etike.

Auditimet e këtij formati mund të fokusohen në vlerësimin nëse ekzistojnë politika të përshtatshme dhe në përputhshmërinë e tyre, por do ishte me vlerë që të bëhej një analizë e mekanizmave të adoptuara. Kjo përfshin një vlerësim nëse kultura e integritetit është formësuar dhe nëse kjo prodhon rezultatet e dëshirueshme në kuadër të sjelljes etike dhe perceptimit të saj.

Kjo qasje mund të përbëjë një sfidë për SAI-t. Konkretisht, audituesit punojnë nën kontrolle të rrepta, me evidenca dhe refuzojnë perceptimet dhe opinionet subjektive. Vlerësimi i stileve dhe sjelljeve kërkon qasje dhe metoda me të cilat ata nuk janë shumë të njohur.

Shembull

Në 2009, Gjykata Holandeze e Auditimit (NCA) hetoi statusin e integritetit të menaxhimit në të gjitha ministritë dhe 6 agjencitë kryesore në Holandë, duke dalë me një raport “Gjendja e integritetit të menaxhmentit në qeverinë qendrore 2009”. Auditimi shqyrtoi masat parandaluese, zbuluese dhe ndëshkuese në lidhje me sistemin e menaxhimit të integritetit. Ky auditim ishte vijim i një vlerësimi fillestar të kryer në 2004. Në këtë auditim, NCA përdori modulën elektronik “Internet Spiegel”, një anketë online për punonjësit, për të mbledhur të dhëna mbi perceptimin e punonjësve ndaj kulturës etike brenda organizatës. Ky instrument lehtëson anketat mbi performancën e menaxhimit të integritetit nga organizatat publike dhe krahasoi rezultatet mes organizatave të të njëjtit grup vlerësimi.

3.5. Qasjet e auditimit transversal, me fokus subjektin

Auditimet transversale mund të cilësohen si auditime me gamë të gjerë ose auditime tematike dhe mund të kenë tipare të auditimit të përputhshmërisë ose performance, ose një kombinimin të të dyjave bashkë. Një auditim transversal mund të përcaktohet si një ekzaminim i njëkohshëm ku mund të shqyrtohen çështje ndër-sektoriale kur tematika shqyrtohet në më shumë se një subjekt duke përdorur të njëjtat procedura dhe metodologji auditimi.

SAI-t mund të përzgjedhin të kryejnë një auditim tematik në një subjekt të vetëm, por avantazhet për të kryer një auditim transversal janë më të larta. Duke studiuar dhe vlerësuar të njëjtën çështje në disa organizata, SAI mund të ofrojë një këndvështrim

më të gjerë, të identifikojë strukturën dhe prirjet, mangësitë dhe dobësitë në legjislacion, politikat, kontrollet dhe sistemet, të krahasojnë dhe të rekomandojnë praktikat e testuara, të sugjerojnë zgjidhje me të gjerë ndaj problemeve të identifikuar, duke ofruar kështu zgjidhje tërësore për të krijuar një ndryshim efektiv dhe rrënjësor.

Në këtë mënyrë, SAI-t mund të plotësojnë më mirë pritshmëritë që kanë palët e interesit dhe të ofrojnë analizë të thellë dhe largpamëse ndaj politikave publike.

SAI-t mund të auditojnë ose të studiojnë dhe të kryejnë një auditim transversal mbi një shumëllojshmëri çështjesh të lidhura me etikën.

Për shembull:

Subjektet që kanë një rëndësi të veçantë për menaxhimin e etikës:

- Lidershipi, që vendos kornizën etike
- Bilbilfryrësit

Fushat ku ka një risk të lartë për sjellje jo-etike

- Konflikti i interesave
- Diskriminimi
- Rrjedhja e informacionit konfidencial
- Integriteti në prokurimin publik
- Dhuratat dhe pritjet

SAI-t duhet t'i përzgjedhin këto në përputhje me risqet dhe impaktet në analizë.

Shembull

Në 2012, Gjykata Europiane e Audituesve vlerësoi politikat dhe procedurat për menaxhimin e konfliktit të interesit në 4 agjenci të BE-së, me vendimmarrje për shëndetin dhe sigurinë e konsumatorëve. Gjykata zbuloi se nuk ka një kornizë ligjore gjithëpërfshirëse të BE-së, dedikuar posaçërisht konfliktit të interesit, e cila do të garantonte minimumin e kërkesave për pavarësinë dhe transparencën e të

gjitha agjencive të BE-së dhe të gjithë aktorëve relevantë që kanë ndikim në strategjitë, operacionet dhe vendimmarrjet.

SAI i Izraelit ka kryer një auditim mbi implementimin e kufizimeve post-punësim në institucionet e rëndësishme në ekonomi si Ministria e Financave dhe Komunikimit dhe Autoritetet e Sigurisë dhe Pronave. Konkluzioni konsistonte se ligji i zbatueshëm ishte një “letër e vdekur”, dhe krijonte një kulturë institucionale në kontradiktë me qëllimin e vet. Fill pas auditimit transversal, u bënë amendime në ligj, u nxorën udhëzime me qëllim zbatimin e parimeve të përcaktuara.

SAI i Mbretërisë së Bashkuar ndërmori një investigim të gjerë mbi dhuratat dhe pritjet. Tipari domethënës i kësaj iniciative ishte se, megjithëse ishte një shqyrtim transversal dhe tematik, nuk ishte hartuar si një auditim. Objektivi ishte thjesht nxjerrja në dritë e fakteve, pa bërë ndonjë gjykim. Ajo përshkruante praktikatat e organizatave publike në regjistrimin e dhuratave dhe pritjeve dhe publikimin e tyre. Gjykimet dhe përmirësimet supozoheshin të bëheshin nga vetë lexuesit dhe menaxherët. Ky raport kishte një impakt të madh.

3.6. Auditimi i infrastrukturës etike brenda qeverisë

Krijimi i kulturës së integriteti në një vend dhe adresimi i korrupsionit është një problem kompleks që kërkon një qasje gjithëpërfshirëse dhe që kombinon me efektivitet parandalimin, zbulimin dhe ndëshkimin.

Konventa e OKB-së kundër Korrupsion (UNCAC), Transparency International dhe literatura (Jeremy Pope) e përshkruan Sistemin Kombëtar të Integritetit si një sistem mbarë qeveritar të koordinimit të politikave anti-korrupsion, e cila përmbledh politikatat dhe rolet që duhet të kryhen nga agjencitë dhe degët e ndryshme të sektorit publik si dhe nga shoqëria civile. SAI-t janë një nga shtyllat e këtij sistemi.

OECD e ka përshkruar, studiuar dhe dhënë një përkufizim dhe vlerësim të hollësishëm të Infrastrukturës së Integritetit, Kornizës apo Sistemit, të zbatueshëm në nivel institucional por që mund të jetë e vlefshme edhe në nivelin e politikë-bërësve.

IDI, në Udhëzuesin e hartuar për të mbështetur Programin mbi Luftën e SAI-t kundër Korrupsionit, që i referohet ISSAI 5700, përfshin përkufizime të detajuara mbi kornizën institucionale për luftën kundër korrupsionit, e përbëra nga korniza ligjore, struktura institucionale (rolet, funksionet dhe organet publike kryesore), përgjegjësinë institucionale dhe mekanizmat anti-korrupsion.

SAI-t mund të veprojnë edhe në këtë nivel makro, në shumë mënyra, veçanërisht si vijon. Ato mund të bëjnë një inventarizim dhe analizë mbarë qeveritare të ligjeve dhe rregulloreve. Kjo analizë mund të shërbejë si një mbështetje për të formësuar integritetin në sektorin publik të një vendi (si masë fillestare), me qëllimin për të vlerësuar:

- Në çfarë shkallë janë zbatuar kërkesat për mirëqeverisje në kuadër të kornizës rregullore mbi menaxhimin e integritetit;
- Cila është shkalla e përputhshmërisë së qeverisë me këto kërkesa;
- Zhvillimin e disa aspekteve të tjera të integritetit;
- Miratimin dhe zbatimin e kuadrit rregullator mbi integritetin dhe hartimin e rregullave për implementimin.

Shembull

Në 2014, Dhoma e Auditimit të Sint Maarten realizoi një auditim mbi cilësinë e kornizës ligjore të integritetit. Ajo analizonte se deri në ç'skallë:

-Qeveria plotësonte kërkesat (siç parashikohej në ligj) për të zhvilluar më tej disa aspekte të integritetit, për të integruar normat e integritetit në ligje me masa të përgjithshme dhe në nxjerrjen e udhëzimeve nga ministritë;

-Kuadri rregullator përfshin aspekte të integritetit, që diktojnë rregulla për implementimin dhe që realisht vihet në zbatim;

Ata realizuan një studim bazik që ofron një panoramë të situatës. Kjo mundëson kryerjen e një studimi me të njëjtat pyetjet brenda disa viteve, për të kontrolluar zhvillimet dhe krahasuar rezultatet.

SAI-t mund të bëjnë vlerësimin e aftësisë së strukturave institucionale për të parandaluar dhe luftuar korrupsionin duke bashkëvepruar në përputhje me rolet e tyre përkatëse.

Ato po ashtu mund të vlerësojnë implementimin e politikave të ndryshme publike për të përforcuar integritetin dhe parandaluar korrupsionin. Ky vlerësim duhet të përfshijë instrumentet ekzistuese, fizibilitetin, koherencën, rëndësinë dhe efektivitetin e tyre në përmbushjen e pritshmërive për të arritur objektivat e synuar.

Një tjetër alternativë është kryerja e një auditimi tërësor performance për të vlerësuar eficiencën dhe efektivitetin e sistemit kombëtar të integritetit ose të kornizave institucionale për të parandaluar dhe luftuar korrupsionin, në një nivel tërësor ose në sektorë specifikë (shëndetësi ose arsim), siç përshkruhet në udhëzimin e IDI-t.

Shembull

Në 2015, Zyra e Audituesit të Përgjithshëm të Norvegjisë përfundoi një auditim që përfshinte vlerësimin e efektivitetit dhe qëndrueshmërisë së asistencës norvegjeze për promovimin e mirëqeverisjes dhe anti-korrupsionin në 4 vende. Auditimi doli në konkluzionin se shumica e projekteve të audituara kishin dështuar të arrinin objektivat për forcimin e institucioneve apo të kapaciteteve të tyre për të përmbushur objektivat ose ushtruar funksionet. U konstatua një arritje e dobët e objektivave të tillë si ulja e korrupsionit, forcimi i të drejtave dhe pjesëmarrja më e gjerë politike.

3.7. Raporti mes auditimeve financiare, të përputhshmërisë dhe të performancës

Sjellja etike, politikat dhe procedurat e hartuara në këtë kuadër janë një pjesë esenciale e qeverisjes dhe performancës publike. Kësisoj, analiza e SAI- do të përshtatet lehtësisht me qasjet financiare, të përputhshmërisë dhe performancës, në një kombinim mes tyre ose në një tjetër produkt, si rishikimi, studimi apo investigimi. Kjo varet plotësisht nga përzgjedhja që bën SAI.

Auditimi Financiar ka një qëllim dhe objektiv të posaçëm; fokusohet në atë nëse informacioni financiar i subjektit është në përputhje me kornizën e zbatueshme të raportimit financiar. Prandaj, një qasje karshi etikës ose integritetit në auditimet financiare do të kryhet gjithmonë mbi një subjekt specifik dhe do të realizohet në

kuadër të analizës së mjedisit të kontrollit të brendshëm. Do të jetë një çështje dytësore për t'u shqyrtuar, nëse ka arsye për të besuar se informacioni financiar mund të ketë qenë i prekur nga një mjedis apo sjellje joetike.

Auditimi i Përputhshmërisë është një vlerësim nëse çështja në shqyrtim, aktivitetet e institucioneve publike, përputhen me kriteret e zbatueshme (si ligjet, rregulloret dhe marrëveshjet) ose me parimet e përgjithshme të menaxhimit të shëndoshë financiar dhe sjelljes së zyrtarëve publike (ndershmërinë). Auditimet e përputhshmërisë mund të jenë konstatime ose angazhime për raportim të drejtpërdrejtë. Konkluzioni mund të shprehet në formën e gjetjeve, përgjigjeve ndaj pyetjeve të auditimit, rekomandimeve ose një opinioni.

Auditimi i performancës është një ekzaminim nëse sipërmarrjet, sistemet, operacionet, programet, aktivitetet apo organizatat operojnë në përputhje me parimet e ekonomicitetit, eficiencës dhe efektivitetit dhe nëse ka hapësirë për përmirësim. Synon të ofrojë një informacion të ri, analizë apo shqyrtim të mprehtë dhe sipas rastit jep rekomandime për përmirësim.

Kur aspektet etike trajtohen si elementë dytësore që mund të prekin objektin e auditimit, auditimi i etikës do të realizohet në një mënyrë komplementare, i përfshirë në auditimet e përputhshmërisë ose performancës, sipas rastit.

Kur objekti kryesor i auditimit fokusohet në menaxhimin e etikës dhe infrastrukturës së saj, mund të themi se jemi para një rasti të një auditimi etike. Ky auditim do të jetë përputhshmërie kur fokusohet në krahasimin e një situatë me kriteret e përcaktuara dhe do të jetë performance kur synon të vlerësojë rezultatet e arritura dhe zonat ku kërkohet për përmirësim.

3.8 Zbulimi i mashtrimit, korrupsionit dhe sjelljes së papërshtatshme

Zbulimi i situatave të mashtrimit, praktikave korruptive apo sjelljeve jo etike nuk duhet të jetë një objektiv i auditimeve të etikës, pasi menaxherët dhe punonjësit do të stepeshin të ofronin informacione dhe opinione të singerta, të ndikuar nga frika e pasojave dhe shkeljeve të konfidencialitetit. Kjo do të rrezikonte identifikimin e risqeve aktuale dhe vlerësimin e klimës organizative.

Por mund të ndodh që këto situata të identifikohen gjatë vlerësimit, kryesisht në auditimet e përputhshmërisë. Mandati i SAI-ve me pushtete juridiksionale mund t'i

lejojë SAI-t që të japin gjykime apo vendosin sanksione ndaj atyre që janë përgjegjës për menaxhimin e fondeve publike. Disa SAI-e kanë mandatin për të bërë kallëzime penale në autoritetet përkatëse.

Në këtë kontekst, objektivi i auditimeve të përputhshmërisë mund të zgjerohet ose modifikohet dhe audituesi duhet të ketë në konsideratë kërkesat specifike kur harton strategjinë e auditimit ose planifikon, si dhe përgjatë procesit të auditimit. Në rastet e identifikimit të indikatorëve të fortë ose rasteve të qarta të mashtrimit, korrupsionit apo sjelljes së papërshtatshme, SAI duhet të përcaktojë mënyrën e adresimit dhe raportimit të këtyre çështjeve. Kjo do të varet nga mandati i SAI-t dhe objekti i auditimit. Nëse SAI është i detyruar të raportojë mbi këto çështje, në përputhje me mandatin, ligji mbi auditimin duhet të parashikojë metodat e raportimit. ISSAI-t 1315, 13330, 1240 dhe 4200 mund të jenë të zbatueshëm.

Auditimet të mbështetura ligj dhe në analiza shkencore të kryera nga njësi speciale mund të parashikohen në mandatet e SAI-t. Objektivi i auditimeve të tilla është të mbështesë agjencitë ligjzbatuese me gjetje audituese, për t'u prezantuar në gjykatë. Objektivi i auditimit investigativ është të përcaktojë, nëse mashtrimi ka ndodhur dhe të përcaktojë përgjegjësit për atë që lejoi mandati ligjor i SAI-t. Udhëzimi AFROSAI-E *“Parandalimi dhe Zbulimi i Mashtrimit dhe Korrupsionit”* ofron një orientim mbi mënyrën sesi procedohet në këtë rast.

3.9. Qasjet në auditimin e etikës: udhëzues shtesë

Ky udhëzues nuk përfshin një orientim mbi të gjitha qasjet e mundshme të përshkruara. Nëse një SAI zgjedh të ndërmarrë një aktivitet ndërgjegjësimit, por jo auditim, mund të referohet në disa nga shembujt ose në literaturën e listuar si më poshtë. Nëse SAI kërkon ose ka nevojë të adoptojë një qasje investiguese, duhet të kërkojë një udhëzues në kuadrin rregullator të zbatueshëm ose, për shembull, në Udhëzuesin AFROSAI-E. Nëse SAI e shikon të rëndësishme të ndërmarrë një auditim të gjerë mbi etikën ose një studim në nivel qeveritar, duhet të kërkojë orientim në udhëzuesit e OKB-së, OECD-së dhe IDI-t. Referencat synojnë të ndihmojë SAI-t në gjetjen e burimeve të informacionit më të përshtatshme.

Lënda	Burimi	Përmbajtja
SAI-t, auditimet e përputhshmërisë, financare dhe të performancës	ISSAI-t 100, 200, 300, 400, 1240 dhe 4000	<ul style="list-style-type: none"> Parimet themelore të Auditimit financiar, të performancës dhe të përputhshmërisë Përgjegjësitë e audituesit lidhur me mashtrimin në një auditim të pasqyrave financiare Standardi i Auditimit të Përputhshmërisë
Vetëvlerësimi i integritetit	<i>Integriteti: një projekt për të forcuar kulturën e integritetit në administratën e Hungarisë, G.Pulay, integritas.asz.hu</i>	<ul style="list-style-type: none"> Objektivat dhe përkufizimi i Projektit të Integritetit
Lufta e SAI-t kundër korrupsionit	<i>Udhëzuesi mbi auditimin e kornizës institucionale për luftën kundër korrupsionit, IDI</i>	<ul style="list-style-type: none"> Përkufizimi, format dhe impakti i korrupsionit Mekanizmat qeveritare për të luftuar korrupsionin Roli i SAI-ve për të luftuar korrupsionin
	<i>Parandalimi dhe zbulimi i mashtrimit dhe korrupsionit, AFROSAI-E</i>	<ul style="list-style-type: none"> Format e mashtrimit Roli i SAI-ve për të parandaluar dhe zbuluar mashtrimin Kontrollet e brendshme dhe parandalimi dhe zbulimi bazuar në risk Auditimi investigues Flamujt e Kuq INTOSaint dhe Aint
	<i>Mjetet e SAI-t për kontrollin e korrupsionit, M. Muñoz Gutierrez</i>	<ul style="list-style-type: none"> Praktikat e mira dhe mjetet e hartuara nga OLACEF për të parandaluar korrupsionin.

<p>Auditimi i sistemeve të kontrollit të brendshëm</p>	<p>Mjetet e kontrollit të korrupsionit për SAI-t e OLACEFS</p>	<ul style="list-style-type: none"> Një set mjete të identifikuar dhe hartuar nga OLACEFS lidhur me parandalimin, zbulimin dhe auditimin e korrupsionit, bilbilfryrësit dhe pjesëmarrja e qytetarëve.
	<p>ISSAI 5530</p>	<ul style="list-style-type: none"> Adaptimi i procedurave audituese me fokus riskun e mashtrimit dhe korrupsionit në fazën emergjente post-katastrofë
	<p><i>Kontrolli i menaxhimit në sektorin publik</i>, Zbysław Dobrowolski</p>	<ul style="list-style-type: none"> Përputhshmëri me vlerat etike Kompetenca profesionale Struktura organizative Delegimi i detyrave dhe kompetencave
	<p><i>Parandalimi dhe zbulimi i korrupsionit</i>, AFROSAI-E</p>	<ul style="list-style-type: none"> Si mund të adresojnë audituesit e sektorit publik dobësitë në kontrollet e brendshme, që lidhen me risqet e mashtrimit dhe korrupsionit Pyetje bazike për audituesit kur auditojnë disa nga elementët e sistemeve të kontrollit të brendshëm dhe mjedisin e kontrollit në të gjitha llojet e auditimit
<p>INTOSAI-GOV 9100-9160</p>	<ul style="list-style-type: none"> Udhëzues për Mirë-qeverisjen Kontrolli i Brendshëm në sektorin publik Pavarësia e auditimit të brendshëm në sektorin publik Koordinimi dhe bashkëpunimi mes SAI-t dhe Audituesve të Brendshëm në Sektorin Publik Forcimi i Mirëqeverisjes për asetet publike 	

<p>Roli i auditimit të brendshëm në vlerësimin e klimës së integritetit</p>	<p><i>Vlerësimi i programeve të etikës dhe aktiviteteve, Instituti i Audituesve të Brendshëm (IIA)</i></p>	<ul style="list-style-type: none"> • Vlerësimi i metodave (vlerësimi i riskut, rishikime dhe anketime)
	<p><i>Udhëzuesi Teknik për kryerjen e auditimeve të etikës, SAI i Kosta Rikës.</i></p>	<ul style="list-style-type: none"> • Çfarë është auditimi i etikës, korniza institucionale etike, mjetet dhe faktorët kryesorë për kryerjen e këtij auditimi
<p>Sistemi i menaxhimit të integritetit</p>	<p><i>Konsolidimi i etikës në Turqi, Mjetet e Auditimit të Etikës, Regjistri i pronave në Turqi.</i></p>	<ul style="list-style-type: none"> • Modeli dhe mjetet
	<p><i>Vlerësimi i Integritetit në Organizatat e Sektorit Publik, Manual, Gjykata Holandeze e Auditimit</i></p>	<ul style="list-style-type: none"> • Vlerësimi i menaxhimit të integritetit në sektorin publik
<p>Sistemi Kombëtar i Integritetit</p>	<p><i>Konfrontimi me korrupsionin: Elementët e Sistemit Kombëtar të Integritetit, Jeremy Pope, Transparency International</i></p>	<ul style="list-style-type: none"> • Elementët kyçë • Si munden SAI-t të adresojnë dobësitë në sistemin kombëtar të integritetit
	<p><i>Parandalimi dhe zbulimi i mashtrimit dhe korrupsionit, AFROSAI-E</i></p>	<ul style="list-style-type: none"> • Komponentët e Sistemit Kombëtar të Integritetit • Shtyllat (kuadri ligjor, sistemi i drejtësisë, Media, Shoqëria Civile dhe Agjencitë “Watchdog”) • Rregullat dhe praktikat (dispozita për aksesin e publikut në informacion dhe instrumentet ligjore kombëtare mbi mashtrimin dhe korrupsionin)

	<i>Vlerësimi i Integritetit në Organizatat e Sektorin Publik, Manual, Gjykata Holandeze e Auditimit</i>	<ul style="list-style-type: none"> • Korniza ligjore dhe institucionale • Detyrimet e llogaridhënies • Standardet ndërkombëtare
Auditimi i kornizave institucionale për luftën kundër korrupsionit	<i>Udhëzuesi mbi auditimin e kornizës institucionale për luftën kundër korrupsionit, IDI</i>	<ul style="list-style-type: none"> • Pse dhe si të realizohet • ISSAI-t e zbatueshëm • Auditim Performance me funksion parandalues • Modeli auditues (subjekti dhe objektivi i auditimit)
Vlerësimi i integritetit dhe politikave të parandalimit të korrupsionit	<i>Integriteti në sektorin publik- një kornizë vlerësimi, OECD</i>	<ul style="list-style-type: none"> • Konteksti, objektivat, elementët, sfidat dhe metodat e vlerësimit.

4. Hartimi i një auditimi mbi etikën

Në vijim, ky udhëzues do të fokusohet në auditimin e etikës në nivelin e organizatave të sektorit publik.

Të gjitha auditimet kërkojnë një hartim dhe planifikim të mirë, por një auditim etike synon të adresojë sfida të veçanta. Kjo qasje gjithëpërfshirëse, përfshirë auditimin e kulturës, ka pasoja për objektivat, fushëveprimin, kriteret, metodologjinë e mbledhjes së informacioneve si dhe për analizën. Kërkohen aftësi të veçanta dhe natyrisht menaxhim dhe komunikim i shkëlqyeshëm me palët e interesit. Kjo duhet adresuar gjatë fazës së planifikimit të auditimit.

4.1. Qasja gjithëpërfshirëse

Për një promovim me efektivet të sjelljes etike në organizatat e sektorit publik nuk është e mjaftueshme miratimi i kodeve dhe mekanizmit. Është esenciale implementimi i tyre dhe krijimi i një klime dhe kulture që favorizon sjelljen etike.

Auditimi i etikës duhet të jetë vlerë e shtuar dhe të kontribuojë në përmirësimin e menaxhimit, kontrolleve dhe qeverisjes në organizatat e sektorit publik apo qeveri përmes zbatimit të rekomandimeve dhe ndjekjes në kohë të tyre. Për të qenë i suksesshëm, vlerësimi duhet të adaptojë një qasje gjithëpërfshirëse. Kjo nënkupton se auditimi duhet të shkojë përtej përputhshmërisë dhe duhet të vlerësojë kulturën dhe të përfshijë palët e interesit.

Përtej auditimit të përputhshmërisë: Auditimi nuk duhet të masë vetëm përputhshmërinë me një kod sjelljeje ose të verifikojë ekzistencën e mekanizmave, por duhet të vlerësojë implementimin e programeve dhe impaktin e tyre në kulturën e organizatës, vlerat dhe sjelljet. Në disa raste, kjo kërkon një kombinim mes auditimeve të përputhshmërisë dhe performancës. Korniza audituese dhe kriteret duhet të lehtësojë këtë qasje gjithëpërfshirëse.

Kultura audituese: Një nga sfidat kryesore të auditimit të etikës është nevoja për të matur dimensionet kulturore dhe impaktet. Auditimi i etikës dhe kulturës bart vështirësinë e vlerësimit të kontrolleve të buta dhe të informacione në kushte, ku ka nevojë për masa observuese dhe evidencë të mjaftueshme. Megjithatë informacioni perceptues duhet të përdoret, kur informacion mund të jetë i pasaktë duhet të kombinohet me informacione dhe kritere objektive për të maksimizuar besueshmërinë e gjetjeve. Mbledhja e këtij informacioni është komplekse dhe mund të jetë i kushtueshëm.

Përfshirja e palëve të interesit: Vlerësimi i integritetit mund të përfitojë nga qasjet e vlerësimit pjesëmarrës, e cila përfshin palët e interesit, duke i rritur gjasat që rezultatet e vlerësimit të pranohen nga të gjithë dhe të përdoren si burim për veprimet e së ardhmes. Kjo mundësi ka edhe kufizime, të lidhura me kulturën audituese, konfidencialitetin, kohën dhe buxhetin, të cilat duhen adresuar gjatë planifikimit të auditimit.

Të qenit një model: SAI dhe audituesit duhet të jenë të ndërgjegjshëm se ata nuk do të pranohen ose respektohen kur fillojnë apo kryejnë një auditim mbi etikën, nëse nuk janë vetë në shinat e sjelljes etike. Kjo është një çështje kyçe që prek besueshmërinë e punës prandaj SAI-t dhe auditueit duhet të jenë të ndërgjegjshëm mbi kërkesat etike të ISSAI 30, me standardet dhe kodet. Veçanërisht, SAI duhet të zbatojë detyrimet e parashikuara në ISSAI 30 dhe të implementojë sistemin e vet të kontrollit të etikës.

4.2. Përzgjedhja e tematikave

Përzgjedhja e temave të auditimit është pjesë integrale e procesit të planifikimit strategjik të SAI-t. Përfshin kryerjen e një hulumtimi për të identifikuar hartën e risqeve të mundshme të lidhura me çështjet etike dhe kryerjen e një vlerësimi të plotë mbi to, për të përcaktuar temën dhe perspektivën e auditimit. Në përfundim, këto tema duhet t'i lejojnë auditimit të shërbejë si një mënyrë efektive për të promovuar sjelljen etike në organizatat publike.

Nga hulumtimet, dija profesionale dhe eksperiencia identifikohet se disa zona të aktivitetit në sektorin publik prodhojnë risqe më të larta për cënimin e aspekteve të etikës sesa disa të tjera. Për shembull, prokurimi apo dhënia e subvencioneve janë zona më të cënueshme, krahasuar me mësimdhënien apo arkivimin. Ato procese ku kontakti me “klientët” është intensiv (qytetarë apo biznese) janë më të cënueshme nga shkeljet, për shkak se ofrohen më shumë oportunitete dhe tundime.

Shembuj të proceseve apo fushave më të prekshme nga shkeljet etike⁵ si:

- **Prokurimi Publik;**
- **Pagesa e subvencioneve, grandeve, përfitimeve dhe asistencave financiare;**
- **Dhënia/nxjerrja e licencave, lejeve, pasaportave, kartave të identitetit, etj;**
- **Hartimi i bazës rregullatore dhe standardbërëse;**
- **Inspektuese/audituese;**
- **Ligjzbatuese dhe rregullatore;**
- **Informacioneve sensitive rreth çështjeve të sigurisë, kërcënimeve, mbrojtjes, taksave, shërbimit shëndetësor, kompanive, etj;**
- **Trajtimin apo ruajtjes së parasë;**
- **Menaxhimit të të mirave materiale;**
- **Shitjes, blerjes dhe menaxhimit të pronave të paluajtshme;**

Është e rëndësishme që menaxhimi i këtij risku të bëhet bazuar në temën e përzgjedhur, në mënyrë të tillë që të jetë bindës për palët e interesit, përfshirë

⁵ Në Manualin e Vlerësimit të Integritetit të Organizatave të Sektorit Publik, Harta e Cënueshmërisë së Integritetit, SAI i Holandës

subjektin e audituar, mbi nevojshmërinë dhe besueshmërinë e auditimit. Kjo do të sigurojë bazat për veprimet e së ardhmes.

Zgjedhjet e mundshme janë:

- Audituesit me eksperiencë dhe nëse ka specialistë të etikës duhet të kontribuojnë në këtë proces sipas fushave të tyre respektive, duke ndarë njohuritë e tyre mbi shkeljet e mundshme dhe mangësitë në çështjet etike;
- Përdorimi i paneleve ose grupeve me qytetarë dhe/ose ekspertë për të përfshirë dijen dhe eksperiencën e tyre në proces ;
- Përfshirja dhe bashkëpunimi me institucione të ndryshme, që kanë një rol garantues të etikës në sektorin publik, si Avokati i Popullit, organet/organizatat anti-korrupsion, audituesit e brendshëm ose OJQ që kanë një reputacion dhe performancë të mirë;
- Hartimi i studimeve ose hartave të risqeve, që përditësohet cdo vit, duke i ndarë me publikun.

Në fund, temat e auditimit duhet të jenë me rëndësi si dhe të auditueshme, brenda mandatit të SAI-t. Procesi i përzgjedhjes së temës duhet të synojë të maksimizojë impaktin e pritshmërisë së auditimit, ndërkohë që duhet të merren parasysh burimet e auditimit (aftësitë profesionale të audituesve, ekspertët e jashtëm, aksesit në informacion).

Në këtë fazë, duhet të merret një vendim mbi qasjen audituese që do të përdoret. Analiza e palëve të interesit duhet të përfshihet në këtë proces, me qëllim që të sigurohet një panoramë e reagimeve të mundshme, qoftë pozitive apo negative, dhe të parashikohet nevoja për bashkëpunim ose për kontroll të dëmit.

Aneksi 1 i këtij udhëzuesi përfshin një listë të shembujve dhe raporteve audituese mbi temat e lidhura me etikën që mund të shërbejnë si frymëzim.

4.3. Objektivat e auditimit

Objektivat specifike kur auditon etikën varen nga qasja audituese. Me fokus auditimin e etikës në një organizatë të sektorit publikë, objektivat e auditimit duhet të përfshijnë:

Auditimi i komponentit të etikës në sistemin e kontrollit të brendshëm: Bazuar në këtë qasje, synimi është që të forcohet sistemi i kontrollit të brendshëm të organizatës. Objektivi i auditimit duhet të përcaktojë fuqitë dhe dobësitë e komponentit të etikës të mjedisit të kontrollit.

Auditimi i sistemit të menaxhimit të etikës brenda një organizate apo sektori: Bazuar në këtë qasje, synimi është të përmirësohet menaxhimi i etikës dhe të forcohen standardet dhe politikat etike në organizatë apo sektor. Objektivi i auditimit do të jetë vlerësimi i ekzistencës dhe funksionimit të sistemeve të menaxhimit të integritetit në organizatat e sektorit publik.

Qasjet e auditimit transversal: Kjo qasje synon të krijojë një analizë të thelluar mbi sistemin kombëtar të integritet, qoftë në tërësi ose në çështje të veçanta, dhe të përmirësojë kornizën e integritetit në sektorin publik. Objektivi i auditimit duhet të vlerësojë ekzistencën, efektivitetin dhe eficiencyn e sistemit kombëtar të integritetit, të analizojë dhe identifikojë dobësi specifike. Ky objektivi duhet të përshtatet me temën e trajtuar, në rastet e auditimeve tematike.

4.4 Qëllimi i auditimit

Qëllimi i auditimit ka të bëjë me qasjen e përzgjedhur, të shtrirjes dhe kufizimeve të auditimit për çështjen e përzgjedhur. Qëllimi i auditimit përcakton çështjen që do të auditohet dhe raportohet, dokumentet, situacionet apo të dhënat që do të shqyrtohen përgjatë periudhës audituese. Objekti i auditimit të etikës mund të jenë programe specifike, procese, procedura, sisteme apo kultura etike e organizatave.

Sikurse u përmendën, në auditimin e etikës në organizatat e sektorit publik dallohen tre lloje auditimesh: përputhshmërie, kulturore dhe auditimet e sistemeve.

Në auditimet e përputhshmërisë, çështja në shqyrtim është ekzistenca dhe formësimi i programeve etike, si dhe matja e shkallës së përputhshmërisë së tyre me ligjet, rregullat, politikat që zbatohen në menaxhimin e një organizate. Fushëveprimi mund të variojë nga përputhshmëria e entit publik me një ligj apo kod sjelljeje, referuar një aspekti të veçantë etik, në një verifikim të plotë të standardeve të përcaktuara në ligj, rregullore, politikë apo rregullave të brendshme (për shembull kodi i sjelljes). ISSAI 400 është i zbatueshëm për këtë lloj auditimi.

Në auditimet kulturore, çështja në shqyrtim është etika dhe sjellja e organizatës, përfshirë atë të lidhur me prioritetet, efektivitetin etik, përkushtimin e treguar në çështjet etike të individëve, grupeve, njësive ose organizatës në tersi. Ky është një horizont i ri për audituesit. Qasjet korresponduese dhe teknikat derivojnë nga shkencat sociale si psikologjia, sociologjia dhe antropologjia kulturore. Qëllimi lidhet kryesisht me sjelljen etike të punonjësve dhe lidhshimit të organizatës ose me perceptimin e punonjësve ose palëve të interesit mbi sjelljen etike të organizatës mbi funksionin e sistemeve etike në organizatë.

Në auditimet e sistemeve, çështja në shqyrtim është efektiviteti i sistemit të menaxhimit të integritetit. Analizon se deri në çfarë shkallë, vlerat, parimet etike, udhëzimet dhe proceset janë integruar me sistemet e menaxhimit të organizatës, në veçanti në fushat me ndjeshmëri të lartë, të ekspozuara ndaj riskut. Ky është një rast tipik i auditimit të performancës, i kombinuar me dy qasjet e tjera. ISSAI 300 është i zbatueshëm për këtë format auditimit.

4.5. Pyetjet e auditimit

Me përcaktimin e qasjes, objektivit dhe qëllimit, duhet të përcaktohen pyetjet kryesore audituese. Objektivat specifike audituese duhet të detajohen në pyetje audituese, të cilave auditimi duhet t'u japë përgjigje. Objektivat e auditimit duhet të jenë të qartë, në mënyrë që të përcaktojnë logjikisht pyetjet që duhet të marrin përgjigje. Pyetjet duhet të jenë specifike, të qarta, të auditueshme, relevante dhe logjikisht konsistente. Së bashku, ato duhet të kontribuojnë për të arritur objektivin e auditimit.

Nëse qëllimi i auditimit është përputhshmëria, pyetjet audituese janë të drejtpërdrejta dhe çojnë në një opinion të kualifikuar. Megjithatë, nëse qëllimi është i përgjithshëm, auditimi do të anojë nga investigimi dhe disa pyetje do të jenë përshkruese. Kjo do të reflektohet në kriteret e auditimit.

Qasja audituese: Auditimi i komponentit të etikës së sistemit të kontrollit të brendshëm (mjedisi i kontrollit)

Objektivi i Auditimit: Përcaktimi i fuqive dhe dobësive në komponentin e etikës së mjedisit të kontrollit

Pyetja e auditimit: A i përmbush mjedisi i kontrollit të organizatës parimet e COSO? Meqenëse këto parime janë kritere të përcaktuara, ne mund të formulojmë nën-pyetje për secilin parim.

Shembull⁶

-Parimi 1 *“Angazhimi ndaj vlerave të etikës dhe integritetit”*: A ka treguar menaxhmenti në udhëzimet, veprimet dhe sjelljet e tij përkushtim ndaj sjelljes dhe parimeve etike? A e ka vlerësuar menaxhmenti performancën e punonjësve dhe grupeve për të përmbushur pritshmëritë e sjelljes etike? A ka identifikuar devijime dhe a ka ndërmarrë veprime korrigjuese në kohën dhe mënyrën e duhur?...

-Parimi 7 *“Identifikimi dhe analiza e risqeve”*: A i ka identifikuar, vlerësuar dhe adresuar organizata risqet e integritetit?(...)

Parime 15 *“Komunikimi me Jashtë”*: A ka ngritur organizata kanale komunikimi me palët e jashtë organizatës (konsumatorët, qytetarët, furnitorët, audituesit e jashtëm) për të marrë informacion mbi shkeljet e etikës ose që mund të krijojnë konflikt interesi?(...)

-Parimi 15 *“Kryerja e vlerësimeve të vazhdueshme ose të ndara”*: A kryen enti vlerësime periodike të përshtatshmërisë dhe efektivitetit të kontrolleve për të siguruar përmbushjen e objektivave të integritetit?(...)

⁶ José R. Souza Filho, SAI i Brazilit, identifikim i pyetjeve për të gjitha parimet e mjedisit të kontrollit. Referojuni punimit të tij mbi listën e plotë.

Qasja audituese: Auditimi i sistemit të menaxhimit të etikës brenda organizatës

Objektivi i auditimit: Vlerësimi i ekzistencës dhe funksionimit të sistemit të menaxhimit të integritetit.

Pyetjet e auditimit⁷: A ka organizata një sistem të menaxhimit të integritetit? A zbatohet me efektivitet ky sistem? A favorizon kultura etike sjelljen etike në institucion? Shembuj të nënpyetjeve lidhur me kriteret:

-A janë vendosur instrumentet e përshtatshëm të integritetit për të funksionuar sipas pritshmërive, burimeve dhe kushteve?

-A i kanë arritur politikat e integritetit objektivat e tyre?

-A i kushton lidhshipi vëmendje etikës?

-A ka diskutime të hapura mbi çështjet etike?

-A raportohen shkeljet etike kur ndodhin?

Qasja Audituese: Auditimet tematike

Objektivi i auditimit: Ekzaminimi i politikës dhe praktikës në menaxhimin e konfliktit të interesit në shërbimin publik⁸

Pyetjet e auditimit: A ka udhëzime dhe politika që rregullojnë menaxhimin e konfliktit të interesit?

4.6. Korniza audituese

Përgatitja e një auditimi efektiv kërkon krijimin e një kornizë të përshtatshme referimi, e cila, në varësi të llojit dhe objektivave të auditimit, duhet të ofrojë një standard, në bazë të të cilit duhen vlerësuar gjetjet e auditimit.

⁷Integriteti në sektorin publik, Korniza e Vlerësimit, OECD

⁸ Mbarë qeveritare, Konflikti i Interesit, raporti i auditimit nga NAO e Mbretërisë së Bashkuar

Korniza e referencës duhet të përgatitet për të mbështetur një zbatim efektiv të auditimit, veçanërisht në lidhje me:

- Kryerjen e analizës së riskut të etikës;
- Hartimin e pyetjeve dhe procedurave specifike të auditimit;
- Vlerësimin e gjetjeve përkundrejt kritereve të përcaktuara;
- Shtimi i vlerës, përmes përcaktimit të fushave dhe mundësive për përmirësime.

Për të qenë efektive, masat e lidhura me menaxhimin e etikës duhet të integrohen në funksionet e institucionit dhe në nivelet strategjike dhe operationale, duke ndërthurur kontrollet e buta dhe të forta. Prandaj, për një auditim të etikës është e nevojshme të mbulohen të gjitha aspektet konkrete, si politikat mbi etikën, funksionet dhe aktivitetet si dhe ato me karakter të përgjithshëm, si kultura e etikës në institucion. Një kornizë audituese referuese duhet të mbulojë të gjitha nivelet, deri aty ku është e volitshme për të përmbushur objektivat e audituese.

Korniza referuese për auditimet e etikës kërkon të mundësojë vlerësimin e:

- ekzistencës së infrastrukturës etike relevante, gjithëpërfshirëse dhe të pranueshme, bazuar në rregulloret përgjithësisht të detyrueshme dhe specifike;
- operationeve efektive, të vazhdueshme dhe konsistente të kontrolleve të buta dhe të forta, bazuar tek funksionet dhe objektivat;
- Rezultateve të arritura në kuadër të përmirësimit të kulturës etike.

4.7. Kriteret e auditimit: llojet dhe burimet

Në mënyrë që të formulojmë një opinion mbi rekomandimet, duhet të përcaktohet seti i kritereve në kuadër të kornizës audituese.

Në auditimin e etikës, përcaktimi i kritereve duhet të jetë i drejtpërdrejtë, si në auditimet e përputhshmërisë. Në rastin e qasjes gjithëpërfshirëse, identifikimi mund të jetë kompleks për shkak të subjektivitetit të çështjes. Në këtë kuadër, tri lloje kriteresh mund të identifikohen, në varësi të burimit dhe karakterit të tyre:

- **Kriteret detyruese**, burojnë për shembull nga legjislacioni kombëtar që rregullon sistemet e menaxhimit publik, ose marrëveshjet ndërkombëtare dhe konventat e ratifikuara.

- **Kriteret jo detyruese**, që burojnë nga udhëzimet apo rekomandimet e nxjerra në nivel kombëtar ose ndërkombëtar, si korniza COSO, INTOSAI GOV ose Korniza e Integritetit OECD
- **Piketa**, krahasimin e rezultatit me standardet e kolegëve

Në lidhje me këtë qëllim, mund të dallojmë kriteret e përputhshmërisë, qeverisjes dhe të rezultateve, si më poshtë:

	Kriteret e përputhshmërisë	Kriteret e qeverisjes	Vlerësimi i rezultateve
Qëllimi	Të verifikojë funksionimin e kontrolleve të forta	Të vlerësojë sistemin e menaxhimit të etikës	Të vlerësojë nëse politikat janë efektive në arritjen e kulturës së dëshirueshme të etikës
Shembuj	Si janë reflektuar kërkesat ligjore dhe rregullatore mbi etikën në sistemin e menaxhimit të etikës dhe rregulloren e brendshme- si po hartohen dhe zbatohen rregullat e brendshme	<ul style="list-style-type: none"> - planifikimi strategjik - sistemi i kontrollit të brendshëm - menaxhimi i riskut - menaxhimi i kontrollit të cilësisë - politikat e stafit,etj. 	<ul style="list-style-type: none"> - indikatorët e performancës - risqet e reduktuara si rezultat i politikave - perceptimet dhe pritshmëritë e stafit dhe palëve të interesit
Burimet	<ul style="list-style-type: none"> - konventat ndërkombëtare, protokollet dhe marrëveshjet - legjisllacion kombëtar, rregulloret, kodet dhe politikat kombëtare - infrastrukturë institucionale etike 	<ul style="list-style-type: none"> - piketat - Modelet e maturimit të ndërtuara mbi bazën e praktikave të mira 	

Kriteret e përputhshmërie përkufizohen si kërkesa për të vlerësuar nëse auditimi përputhet apo jo me to. Kufizimi i kriterëve të përputhshmërisë konsiston në atë se edhe përputhshmëria e plotë me kriteret nuk garanton sigurimin e efekteve të dëshirueshme të menaxhimit të etikës, në kuadër të arritjes së kulturës etike të dëshirueshme.

Formalisht, të gjitha mekanizmat mund të funksionojnë, por nuk sjellin efekt për të rritur ndërgjegjësimin të rëndësisë së implementimit dhe respektimit të parimeve dhe vlerave etike, duke përmirësuar kështu sjelljen etike.

Sistemi i menaxhimit të institucionit dhe kultura etike vlerësohen përmes piketave dhe mund të vlerësohet përkundrejt modeleve të maturimit, bazuar në kriterin e qeverisjes dhe duke marrë në konsideratë ekzistencën dhe performancën e kontrolleve, ose/dhe mbi kriteret e vlerësimit të rezultateve, nëse shqyrtojmë nivelin e rezultateve të dëshirueshme.

Shembuj

- SAI i Kosta Rikës ndërtoi **Modelin e Maturimit Etik** Institucional me 5 faza për tre komponentë të etikës institucionale (programin etik, mjedisin etik dhe integrimin e etikës në sistemet e menaxhimit institucional), që rezultoi me 5 faza maturimi për kornizën e përgjithshme institucionale për çështjet etike.
- Instituti i Audituesve të Brendshëm (IIA) hartoi një model për të vlerësuar maturimin e 6 elementëve të përcaktuar të një Programi Etik dhe Përputhshmërie, përfshirë klimën etike (kodin etik, kulturën dhe qëndrueshmërinë, ndërgjegjësimin, strukturën dhe llogaridhënien, automatizimin e procesit dhe integrimin, objektivat dhe rezultatet).
- Një element kyç i metodologjisë së IntoSAINT është vlerësimi i nivelit të maturimit të sistemit të kontrollit të integritetit. Maturimi përcaktohet në 4 nivele dhe shqyrton ekzistencën, funksionimin dhe efektivitetin e kontroleve të përgjithshme, të buta dhe të forta që promovojnë, monitorojnë dhe ruajnë integritetin. Këto kontrole janë: korniza e politikave, analiza e risqeve, përgjegjësi, korniza ligjore, legjislacioni dhe rregulloret, kontrolli i brendshëm, siguria, vlerat dhe standardet, ndërgjegjësimi, sjellja e menaxhimit, kultura organizative, rekrutimi dhe përzgjedhja, reagimi ndaj shkeljeve të integritetit, llogaridhënia dhe transparenca, auditimi dhe monitorimi.

Këto modele maturimi përfshijnë të dy kriteret, si atë të qeverisjes ashtu edhe atë të vlerësimit të rezultateve.

Analiza e kriterëve të qeverisjes apo rezultateve mund të zbulojë mangësitë apo dobësitë në sistemin e menaxhimit të etikës. Në këtë mënyrë, auditimi do të jetë të gjendje të identifikojë dhe rekomandojë përmirësimet e nevojshme për të përmirësuar menaxhimin e etikës, duke ofruar vlerë të shtuar.

Korniza e referimit dhe kriteret për një auditim të etikës mund të identifikohen në nivel kombëtar, ndërkombëtar dhe studimor.

Burimet e kritereve etike	Kombëtare	Ndërkombëtare	Kornizat audituese/materialet studimore
<p>Të zbatueshme përgjithësisht</p>	<p>Ligjet dhe rregulloret (për shembull, kuadri financiar, detyrat e zyrtarëve, masat kundër mashtrimit dhe korrupsionit, kërkesat e sigurisë, konflikti i interesit, trajtimi i sjelljeve jo etike etj.)</p>	<p>Konventat ndërkombëtare, marrëveshjet dhe rekomandimet (për shembull Konventa e OKB-së kundër Korrupsionit, Konventa e OKB-së mbi eliminimin e të gjitha formave të diskriminimit kundër femrave, Konventa ILO mbi Diskriminimin (Punësimin dhe pozicionin)</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Manuali i SAINT (vlerësimi i integritetit në sektorin publik), SAI i Hollandës - Udhëzues mbi vlerësimin e kornizës institucionale në fushën e etikës SAI i Kosta Rikës - Vlerësimi i programeve dhe aktiviteteve të etikës IIA - Udhëzues mbi Auditimin e Kornizës Institucionale për luftën kundër korrupsionit IDI - Auditimi i etikës: një model i sugjeruar J. R. Souza Filho, SAI i Brazilit - Konsolidimi i etikës në sektorin publik të Turqisë, Mjetet e Auditimit të Etikës, Regjistri i Pronave të Turqisë
	<p>Strategjitë qeveritare, politikat apo programet për të forcuar etikën në sektorin publik (lidhur me korrupsionin, trajtimin e barabartë, etj.)</p>		
	<p>Standardet kombëtar (për shembull parimet dhe kërkesat për ngritjen e sistemeve të kontrollit të brendshëm)</p>		
	<p>Udhëzuesi kombëtar</p>	<p>Udhëzues të nxjerrë nga organizata ndërkombëtare</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Piketat Globale të Etikës dhe Integritetit Joan Elise Dubinski, Alan Richter

		(për shembull Korniza e Integritetit të OECD, Transparency International)	
Shembujt e praktikave më të mira si piketa			
Të zbatueshme për një organizatë të veçantë ose një grup institucione sh të ngjashme	<ul style="list-style-type: none"> - Vlerat profesionale, kodet dhe standardet - Rregulloret e brendshme etike dhe procedurat - Politikat mbi etikën, programet dhe kalanderi i aktiviteteve - Kontratat mbi etikën ose marrëveshjet me kontraktorë apo furnitorë - Ekzistenca e Indikatorëve të performancës 	Për t'u identifikuar në secilin rast	Për t'u identifikuar në secilin rast

Në rastet kur legjislacioni i etikës apo infrastruktura nuk është zhvilluar mirë në nivel kombëtar, burimet ndërkombëtare mund të jenë një referencë e vlefshme për të bërë përmirësime.

Auditimi i etikës do të kërkojë një ndërthurje të përshtatshme të kritereve nga burime të ndryshme, në varësi të formatit dhe qëllimit të auditimit (përputhshmërie, kulturore apo të sistemeve).

4.8. Kriteret e auditimit: vlefshmëria për subjektet e auditimit dhe palët e tjera të interesit

Në auditime e etikës, marrë parasysh natyrën e përgjithshme të çështjes së auditimit, është e nevojshme të përdorim kriteret që shkojnë përtej qasjes tradicionale. Prandaj, një aspekt i rëndësishëm është besueshmëria e tyre në sytë e palëve të interesit dhe subjekteve të auditimit ose të adresuesve kryesorë të raportit të auditimit, përfshirë Parlamentin dhe publikun. Për këtë arsye, identifikimi i kriterëve duhet të kryhet duke marrë në konsideratë palët kyçe të interesit. Kjo mund të arrihet në shumë mënyra, ku ndër të tjera përfshihen:

- Përdorimi i kornizave të përdorura/referuara në dokumentet e subjektit/qeverisë, parlamentit;
- Kryerja e diskutimeve të drejtpërdrejta me subjektet e audituara, në mënyrë që të arrihet një kompromis apo marrëveshje mbi kriteret e njohura;
- Organizimi paneleve të ekspertëve;
- Përdorimi i dijes shkencore;
- Referenca me organizata të ngjashme;
- Marrja në konsideratë e pritshmërive të publikut (të siguruara si rezultat i sondazheve, anketimeve, etj).

Në disa raste, është e këshillueshme të fillohet me aktivitete që rrisin ndërgjegjësimin, para fillimit të auditimit të etikës.

4.9. Metoda e mbledhjes së të dhënave

Metoda është një procedurë e planifikuar ose një mënyrë pune që ndihmon në arritjen e objektivave të auditimit. Në të gjitha auditimet, kërkojmë për të dhëna apo evidenca që të mundësojnë aplikimin e kriterit të përzgjedhur dhe shprehjen e opinioneve apo përgjigjeve ndaj pyetjeve të auditimit.

Në auditimin e etikës, për shkak të qasjes së përgjithshme, sfida është krijimi i një balance në mbledhjen dhe kombinimin e të dhënave dhe teknikave si objektive ashtu edhe atyre subjektive. Kjo zbatohet për auditimin e kulturës ose të sistemeve si dhe për auditimet e përputhshmërisë.

Metoda trekëndore që nënkupton mbledhjen e të dhënave nga burime të ndryshme është gjithnjë e nevojshme.

Metodat për mbledhjen e të dhënave janë si vijon:

Dokumentimi ose rishikimi

Kjo metodë ofron një evidencë të besueshme për të mbështetur të dhënat. Dokumentimi bëhet përmes kampionëve rastësorë ose në bazë të kriterit të përzgjedhur. Në auditimet e etikës, dokumentet strategjike dhe planifikuese janë të dobishme, sikurse kontratat, procesverbalet e takimeve të menaxhimit, ankesat dhe diskutimet. Raportet e auditimit të brendshëm mund të përmbajnë informacion të rëndësishëm.

Avantazhi i rishikimit të dokumentacionin është se ofron të dhëna të hollësishme dhe historike, që janë aktuale por që kanë një risk të vogël për t'u keqinterpretuar. Ky rishikim mund të marrë shumë kohë dhe audituesi duhet të jetë i ndërgjegjshëm se informacioni mund të mos jetë i plotë.

Kampionimi

Kjo është një metodë specifike për të mbledhur evidenca dokumentuese. Kampionimi mund të jetë statistikor ose jo statistikor. Të dyja versionet mund të kërkojnë përdorimin e gjykimit profesional në fazën e planifikimit të kampionimit, testimit dhe vlerësimit. Në auditimin e etikës, metoda e kampionimit mund të jetë veçanërisht e dobishme kur, për shembull, kemi një numër të madh ankesash të qytetarëve/punonjësve mbi sjelljen jo etike brenda subjektit të audituar, procedura të shumta mbi shqyrtimin e ankesave, ankesa të shumta mbi procedurat e prokurimit publik, etj.

Observimi

Përdoret për të monitoruar proceset ose procedurat gjatë performancës së tyre (implementimit) dhe kontrolleve fizike mbi ekzistencën e aseteve. Observimi dhe ekzaminimi fizik përbëjnë një mjet të dobishëm për mbledhjen e të dhënave, por në përgjithësi duhet të plotësohen nga metoda të tjera. Evidenca e mbledhur përmes observimit mund të mos jetë e fortë, por mund të provohet e dobishme në testimin e kontrolleve, e cila nuk lë gjurmë auditimi. Një metodë e veçantë për observimin e respektimit të kodit të etikës është auditimi i grupuar, ku dilemat etike i prezantohen

stafit dhe menaxhmentit e më pas bëhet krahasimi i përgjigjeve të tyre. Duhet të tregohet kujdes që të mos influencohet sjellja e pjesëmarrësve.

Teknikat e observimit kulturor

Një teknikë specifike e observimit është mbikëqyrja e sjelljes psikologjike të lidershit dhe proceseve të vendimmarrjes. Kjo mund të përdoret për të përshkruar dhe vlerësuar kulturën e lidershit të një organizate. Vëzhgimi i fokusuar është një metodë antropologjike, e përdorur për të vlerësuar kulturën e organizatës. Audituesi/studiuuesi është i përfshirë përkohësisht në organizatë dhe mbledh ngjarje dhe eksperiencë në një ditë. Artikujt, videot dhe fotot mund të mblidhen si të dhëna. Këto teknika janë ende eksperimentale dhe zakonisht përdoren nga audituesit e brendshëm.

Kërkimi

Është procesi i mbledhjes së informacionit në formë verbale apo të shkruar nga një individ që është i njohur me çështjen. Kërkimi përdoret më së miri për të pasur një kuptim të qartë mbi proceset komplekse dhe përdoret në kombinim me observimin dhe rishikimin e dokumenteve.

Intervista

Ky është një mjet specifik, i përdorur si teknikë e mbledhjes së të dhënave në pothuajse të gjitha auditimet. Zakonisht, intervistuesi është një person kyç i organizatës ose një informator i jashtëm. Në auditimin e etikës, intervistat mund të përdoren për të kuptuar më qartë përshtypjet apo eksperiencat e dikujt, ose për të mësuar më shumë rreth përgjigjeve të pyetësorëve. Një intervistë e vetme nuk përfaqëson një evidencë e fortë dhe bart riskun se përgjigjet mund të jenë të njëanshme. Zakonisht duhet të mbështetet nga burime të pavarura si dokumentacioni, observimi ose intervista të tjera.

Mjetet e përdorura nga SAI i Kosta Rikës përfshijnë udhëzues për intervista lidhur me etikën.

Pyetësorë

Përdoren për të mbledhur gjetje nga shumë informatorë ose për të mbledhur fakte që nuk mund të përfitohen ndryshe. Auditimet e etikës, mund të përmbajnë pyetje që synojnë të marrin informacione më të zgjeruara mbi ekzistencën dhe /ose veprimtarinë e disa kontrolleve apo çështjeve etike. Mund të kombinohen me intervistat. Qëllimi i anketës është të marrë një informacion fillestar mbi ndërgjegjësimin e punonjësve mbi disa çështje etike (për shembull, në teknologjinë e informacionit, prokurimin publik, etj).

Anketimet

Përdoren për të mbledhur të dhëna sasiore nga një numër i madh të anketuarish, nëpërmjet pyetësorëve. Anketat mund të reflektojnë një kampionim domethënës, janë të pakushtueshme dhe të lehta për t'u krahasuar dhe analizuar. Mund të mbledhin informacione nga eksperiencat e të shkuarës, sjelljet, opinionet dhe pritshmëritë e subjekteve. Anketat mund të kryen mbi një kampion që përfaqëson një popullatë të caktuar. Kjo popullatë mund të përfshijë kënd vështrime të ndryshme; perceptimin publik, target-grupet apo nën grupet, përfshirë përdoruesit, punonjësit dhe nivelin e menaxhimit. Në auditimin e etikës, anketat e perceptimit të punonjësve mund të jenë të dobishme. Anketat mund të jenë një analizë e mirë e disa çështjeve etike si kultura organizatave, ndërgjegjësimi mbi kodin e etikës, edukimi/trajnimi mbi politikën dhe procedurat etike, shkëmbimi i informacionit, komunikimit etj. Ato mund të jenë anonime. Mund të ofrojnë një mundësi të mirë për një analizë statistikore të sjelljes dhe kulturës. Por anketat mbartin edhe sfida; mund të mos japin një *feedback* të mirë, përgjigjet mund të jenë të njëanshme dhe mund të mos tregojnë historinë e plotë. Për këtë arsye, duhet të përdoret një ekspert kampionimi, dhe anketat duhet të vërtetohen së jashtmi dhe teorikisht, si dhe informacioni duhet të vijë nga sa më shumë burime të jetë e mundur.

Udhëzuesi praktik i IIA "*Vlerësimi i programeve dhe aktiviteteve etike*" dhe mjetet e përdorura nga SAI i Kosta Rikës përfshijnë anketa të punonjësve mbi etikën.

Grupet e fokusuara

Janë grupe me individë të përzgjedhur që mbledhen për të diskutuar një çështje apo tematikë. Ata përdoren për të mbledhur të dhëna cilësore dhe informacion që ofron

një analizë të thelluar mbi vlerat dhe opinionet e individëve të lidhur me organizatat e audituara, procedurat ose aktivitetet. Grupet e fokusuara mund të ofrojnë disa indikatorë se pse njerëzit/punonjësit kanë preferenca të caktuara në sjellje, opinione rreth situatave etike, vendimmarrjen në rastin e dilemave etike, por ato nuk tregojnë sesa shpesh grupi ka bërë një zgjedhje të caktuar.

Në anën tjetër, mund të ofrojnë njohuri më të thellë sesa përgjigjet po/jo të një pyetësi. Përgjigjet mund të jenë të njëanshme dhe është e këshillueshme mbështetja nga një ekspertizë e mirë dhe me përvojë për të siguruar besueshmëri.

4.10. Metodatat për analizën dhe vlerësimin e të dhënave

Për shkak të karakterit të përgjithshëm të një auditimi etik, metodatat e përzgjedhura për analizimin e të dhënave duhet të lehtësojnë kombinimin e të dhënave subjektive dhe objektive. Kjo mund të krahasohet më së miri me zbërthimin e një loje *puzzle*, kur një *puzzle* i plotësuar është rezultat i informacioneve të mbledhura nga aktivitete të ndryshme.

Në anën tjetër, metoda e analizës së të dhënave ndryshon edhe mënyrën e mbledhjes së të dhënave. Ato mbledhen dorë pas dore. Mënyrat më të mirë për të kombinuar dhe analizuar të dhënat janë të mëposhtmet.

Rastet studimore

Kjo është metoda që ofron një njohje të detajuar mbi një çështje komplekse. Rastet studimore përfshijnë një përshkrim të plotë të informacioneve të mbledhura nga burime të ndryshme, sidomos nga observimet e dorës së parë. Qëllimi është që të arrihet një panoramë e qartë e asaj që ndodh dhe pse. Rastet studimore kombinojnë faktet në një mënyrë të thjeshtë dhe koncize. Për shembull, një rast studimor mund të shpjegojë sesi ofrohet një shërbim shëndetësor i caktuar, si po menaxhohet një projekt i madh, apo si dhe me çfarë rezultatesh janë shpenzuar paratë për promovimin e inovacionit në një organizatë.

Një rast studimor mund të “gjallërojë” një raport dhe duhet, me pamjen dhe strukturën, të tërheqë vëmendjen e lexuesve duke e bërë çështjen interesante.

Rastet studimore mund të jenë përshkruese (përdoren për të shpjeguar të dhëna, kur lexuesit nuk kanë njohuritë e duhura për një program; zakonisht kombinohet me metoda të tjera), investiguese (të hartuara para studimeve të gjera me qëllimin

identifikimin e pyetjeve për vlerësimin, përcaktimin e kriterëve ose strategjisë audituese) dhe të orientuara nga problemet më kritike (të përdorura për të investiguar një problem të caktuar).

Gjykimi i ekspertit

Është një metodë ku asistenca e një eksperti përdoret për të vlerësuar të dhëna, kur njohuritë dhe ekspertiza e një SAI është e pamjaftueshme. Eksperti mund të jetë një individ ose një organizatë (për shembull Komiteti i Etikës, organe të ngarkuara për interpretimin e rregullave etike), që zotëron ekspertizën në fushën që po auditohet. Njohuria, pavarësia dhe objektiviteti i ekspertit duhet të jenë përtej çdo dyshimi. Një auditues i jashtëm ose një grup vlerësimi mund ta certifikojë këtë. Eksperti mund të ndihmojë për të shprehur një opinion të kualifikuar.

Piketat

Përdoren për të krahasuar rezultatet e një organizatë me rezultatet e homologëve të saj ose standardin në një sektor. Piketat janë të përshtatshme për të krahasuar aspekte të ndryshme, si matura e menaxhimit të etikës apo implementimi i një kontrolli specifik ose kulture etike të organizatës. Theksi i vihet identifikimit të praktikave të mira dhe nxjerrjes së mësimëve nga eksperiencat e së shkuarës. Kjo metodë mund të kombinojë si analizën cilësore dhe atë sasiore.

Seminaret dhe workshop-et

Përdoren për të kombinuar njohuritë e një grupi njerëzish në një raport ose produkt të vetëm. Mund të marrë formën e vetëvlerësimit të një organizate, mund të mbështetet nga një auditues (i jashtëm) ose mund të jetë leksion i strukturuar i grupit të auditimit për të kombinuar dhe vlerësuar të dhënat e mbledhura. Kjo metodë është veçanërisht e përshtatshme për vlerësimin e riskut.

Analiza e incidenteve

Në këtë metodë, një incident etik i të shkuarës analizohet në një mënyrë të strukturuar, për të zbuluar se çfarë është gabim dhe çfarë mund të përmirësohet. Metodatat e njohura në këtë fushë janë *Analiza e Rrënjës së Çështjes* ose *Tripod-Beta*.

4.11. Çështjet Specifike

Përzgjedhja e grupit të auditimit

Hartimi i auditimit të etikës supozon përzgjedhjen e stafit (audituesve, ekspertëve) të përfshirë në punën audituese. Me qëllim që të sigurohet cilësi në punë, pjesëtarët e grupit duhet të kenë eksperiencë të mjaftueshme për të përmbushur detyrat e auditimit. Kjo nënkupton që duhet të kenë njohuritë e duhura në menaxhimin e etikës dhe eksperiencë në auditimin e etikës, ose të paktën të kenë eksperiencë në trajtimin e çështjeve subjektive, siç mund të jetë rasti i mbledhjes së perceptimeve nga të tjerët. Nëse audituesit nuk kanë eksperiencën apo njohuritë e mjaftueshme për të kryer detyrat e caktuara të auditimit, ata duhet të mbështeten në këtë rast nga ekspertë të fushës së etikës. Në çdo rast, auditimi i etikës kërkon kryerjen e detyrave të veçanta, në krahasim me formatet e tjera të auditimit. Prandaj, për të adresuar risitë dhe sfidat e auditimit të etikës, anëtarët me eksperiencë të grupit të auditimit duhet të kontrollojnë këto detyra ose sipas rastit, ato duhet të vlerësohen nga ekspertët e përfshirë në auditim.

Trajnimi mbi etikën në auditimin e etikës, veçanërisht mbi subjektin, komunikimin dhe specifikimet metodologjike duhet të realizohen për të përmirësuar aftësinë e audituesve.

Për më tepër, hartimi dhe shkëmbimi i leksioneve të përfituara nga auditime të mëparshme të etikës mes anëtarëve të grupit mund të jetë tepër dobiprurës në procesin e krijimit të ekspertizës.

Materialiteti

Materialiteti mund të përkufizohet si rëndësia apo pesha e një çështjeje brenda kontekstit në të cilën shqyrtohet. Përpos vlerës monetare, materialiteti përfshin auditimin e çështjeve etike me rëndësi sociale dhe morale. Shoqëria është në ndryshim dhe po bëhet gjithnjë e më kërkuese ndaj sjelljes etike të qeverisë dhe sektorit publik, por rëndësia e disa çështjeve mund të ndryshojë me kohën, për shembull në krahasim me auditimet e mëparshme. Pyetja që shtrohet është nëse materialiteti është një koncept i dobishëm brenda kontekstit të auditimit të etikës.

Menaxhimi i palëve të interesit

Në auditimin e etikës, informacioni dhe komunikimi janë disi sensitive dhe shpesh mund të bazohen në perceptime të pavërteta. Prandaj, është i nevojshëm planifikimin i kanaleve të përshtatshme të komunikimit, ku informacioni mund të rrjedhë nga audituesit tek palët e interesit, në veçanti tek subjekti i audituar, në një mënyrë të qartë.

Komunikimi i mirë me të gjithë palët e interesit është me rëndësi përgjatë gjithë fazave të auditimit.

Komunikimi synon:

- Rritjen e pjesëmarrjes së palëve të interesit;
- Njohjen dhe theksimin e rëndësisë së çështjeve etike për organizatat publike;
- Përcaktimin e qartë të asaj se çfarë kërkohet në auditimin e etikës dhe kriteret e vlerësimit të informacionit dhe performancës;
- Arritjen e bashkëpunimit vullnetar me palët e interesit, e cila kontribuon në sigurimin e rëndësisë, vërtetësisë dhe plotësisë së të dhënave të marra prej tyre;
- Garantimin e konfidencialitetit të informatorëve.

Kjo duhet të merret parasysh që në fillim të auditimit, gjatë planifikimit, për shembull në takimet apo intervistat me menaxherët e organizatës; gjatë punës në terren, për shembull në takimet me grupet e fokusuara, me stafin/përdoruesit e shërbimeve; para raportit përfundimtar, audituesit duhet të ballafaqojnë gjetjet e auditimit me palët e interesuara, për shembull të zbulojnë te metat apo shkeljet, të përpiqen të marrin *feedback* mbi veprimet e ndryshme që mund të kryhen për të bërë përmirësime; në fund, raporti duhet të prezantohet si një instrument i dobishëm për implementimin e përmirësimeve, për shembull të përfshijë rekomandime praktike për qeverinë, menaxherët e lartë ose grupet e tjera përgjegjëse.

Kontrolli i cilësisë

Shumica e SAI-ve nuk kanë ose kanë pak eksperiencë në auditimin e etikës. Kësisoj, sigurimi i cilësisë mund të jetë diçka që kërkon vëmendje të veçantë. Risqet janë të

shumta se një auditim i hartuar dhe i zbatuar dobët mund të dëmtojë reputacionin e SAI-t. Për këtë arsye, kontrolli dhe sigurimi i cilësisë duhet të jetë prezent gjatë auditimit dhe para publikimit.

Në këtë kuadër, një grup i fokusuar i jashtëm ose një panel me ekspertë duhet të vendoset, për të monitoruar auditimin. Feedback-u nga subjektet e audituara ose rishikimet mes kolegëve mund të jenë po ashtu të dobishme. Në këtë kontekst, është e qartë se analiza e palëve të interesit dhe menaxhimi i palëve të interesit mund të reduktojë disa risqe.

4.12 Dizajni i auditimit: Udhëzime të mëtejshme

Lënda	Burimi	Përmbajtja
Qasja audituese	<i>Auditimi i etikës: një model i sugjeruar</i> , J. R. Souza Filho, Brazil	<ul style="list-style-type: none"> Objekti i auditimit Objektivat e auditimit Kriteret COSO, infrastruktura etike e OECD Pyetjet e auditimit Standardet dhe teknikat Modelet e maturitetit
	<i>Auditimi i etikës: një detyrë e programit të SAI-t të shekullit të 21</i> , J. R. de Sousa Filho	
Objektivat e auditimit	<i>Matja e efektivitetit të menaxhimit të integritetit</i> : Piet van Montfort, Ina de Haan, Ruud Hogendoorn, Brenda Vermeeren	<ul style="list-style-type: none"> Krahasim studimor i efektivitetit e qasjeve të bazuara në përputhshmërinë e integritetit në sektorin publik holandez duke matur perceptimin e punonjësve.
	<i>Programi i përgjithshëm i punës për auditimin e etikës</i> , SAI i Kosta Rikës	<ul style="list-style-type: none"> Objektivat, qëllimi dhe procedurat e auditimit të etikës

Qëllimi i auditimit	<i>Konsolidimi i etikës në sektorin publik të Turqisë, Mjetet e Auditimit të Etikës, Regjistri i Pronave të Turqisë</i>	<ul style="list-style-type: none"> • Qëllimi i auditimit
	<i>Vlerësimi i Integritetit në Organizatat e Sektorit Publik- Manual, Gjykata Holandeze e Auditimit</i> <i>Vlerësimi i Integritetit(AINT), L. Strijker</i>	<ul style="list-style-type: none"> • Risqet e integritetit dhe pikat e dobëta • Pesë hapat e metodës së vlerësimit të integritetit (analiza e objektit dhe proceseve; vlerësimi i pikave të dobëta; vlerësimi i maturitetit të sistemit të kontrollit të integritetit; analiza e pengesave;raporti i menaxhimit dhe rekomandimet) • Metoda e vlerësimit të riskut
	<i>Integriteti i Sektori Publik, Një kornizë për vlerësim, OECD</i>	<ul style="list-style-type: none"> • Pyetjet kyçe të integritetit
	<i>Si të auditosh performancën etike të një entiteti publik, një propozim, P. Giusta</i>	<ul style="list-style-type: none"> • Qasja audituese, qëllimi i auditimit dhe pyetjet e auditimit
	<i>Udhëzim për vlerësimin e kornizës institucionale në fushën e etikës, SAI i Kosta Rikës</i>	<ul style="list-style-type: none"> • Pyetjet dhe kornizat e vlerësimit

Tema	Ku të kërkohet	Përmbajtja
<p>Struktura e Auditimit</p> <p>Kriteret e Auditimit</p> <p>Modelet e vlerësimit të vazhdueshëm</p>	<p><i>Rekomandimi i OECD për Integritetin Publik</i> <i>Integriteti në Sektorin Publik – Një kuadër për t’u vlerësuar, OECD</i></p> <p><i>Komponentët e Integritetit: të dhënat dhe standardet për ndjekjen e trendeve në qeverisje, OECD</i></p> <p><i>Integriteti në Qeverisje: Raporti mes rezultateve të arritura dhe objektivave të vendosura, OECD</i></p>	<ul style="list-style-type: none"> • Strategjia e Integritetit Publik • Sistemi i integritetit Publik • Kultura mbi integritetin • Llogaridhënia • Elementët e infrastrukturës etike dhe të strukturës së integritetit publik • Fushat e vlerësimit
	<p><i>Konventa e OKB kundër korrupsionit (përfshirë udhëzuesin teknik, mjetet, manualët, iniciativat institucionale mbi integritetin)</i></p>	<ul style="list-style-type: none"> • Sistemi Kombëtar i Integritetit • Politikat parandaluese anti-korrupsion, praktikat dhe entet publike • Parimet, Kodet e sjelljes, transparenca, pjesëmarrja qytetare dhe llogaridhënia • Zbatimi – gjyqësori dhe prokuroria

	<p><i>ISSAI 5700</i></p>	<ul style="list-style-type: none"> • Kultura organizative • Përgjegjësitë organizative • Vlerësimi i riskut dhe menaxhimi i riskut • Qasja Anti-korrupsion (parandalim, zbulim, veprim) • Menaxhimi i Burimeve Njerëzore, Kontrolli i Brendshëm, Bilbilfryrësit • Komunikimi i brendshëm dhe i jashtëm • Monitorimi dhe reagimi (interpretimi)
	<p><i>Vlerësimi i Integritetit në Sektorin Publik</i></p> <p><i>Manuali Organizativ-Gjykata e Auditimit të Holandës</i></p>	<ul style="list-style-type: none"> • Koncepti • Dimensionet dhe struktura e Kontrollit • Vlerësimi i nivelit të arritur në sistemin e kontrollit të integritetit
	<p>Modeli i vlerësimit institucional të Etikës, SAI i Kosta Rikës</p>	<p>Vlerësimi i nivelit të programit të etikës, mjedisit etik, integritetit të etikës në sistemin e menaxhimit institucional dhe kornizës institucionale për etikën</p>
	<p><i>Integriteti në Sektorin Publik- një kuadër për t'u vlerësuar, OECD</i></p>	<ul style="list-style-type: none"> • Pse të vlerësojmë? • Çfarë të vlerësojmë? • Kush do të realizojë vlerësimin? • Si do kryhet vlerësimi? • Si të integrojmë rezultatet e vlerësimit në ciklin e

		<p>politikave?</p> <ul style="list-style-type: none"> • Check lista praktike
	<p><i>Vlerësimi i etikës-programet rreth saj dhe aktivitetet - udhëzime praktike, Instituti i Audituesve të Brendshëm (IIA)</i></p>	<ul style="list-style-type: none"> • Kultura dhe klima e etikës • Përgjegjësitë <p>Model për vlerësimin e elementëve që përbejnë “ambientin” etik</p>
	<p><i>Struktura COSO</i></p>	<ul style="list-style-type: none"> • Komponentët e Kontrollit të brendshëm • Parimet e kontrollit mjedisor
	<p><i>Konsolidimi i etikës në sektorin publik në Turqi, Mjetet për Auditimin e Etikës, Kadastra e Turqisë</i></p>	<ul style="list-style-type: none"> • Adapts Maesschalck (2009) dhe OECD (2009), model i Sistemit të Menaxhimit të integritetit dhe metodologjia e përdorur nga NAO për auditimin e etikës në qeverisje • Përdorimi i pajtueshmërisë, kulturës dhe metodologjisë së auditimit të sistemeve
<p>Struktura e Auditimit</p> <p>Kriteri Auditues</p> <p>Modelet e Pjekurisë</p>	<p><i>Rekomandimi I OECD për Integritetin Publik Integriteti në Sektorin Publik – Një strukturë për t’u vlerësuar , OECD</i></p> <p><i>Komponentët e Integritetit: të dhënat dhe standardet për ndjekjen e trendeve në qeveri, OCD</i></p> <p><i>Integriteti në Qeveri: Drejt</i></p>	

	<p><i>matjes së informacionit të përfunduar dhe rezultateve, OECD</i></p> <p><i>Konventa e OKB kundër korrupsionit (përfshirë udhëzuesin teknik, mjetet, manualët, iniciativat institucionale mbi integritetin)</i></p>	
	<p><i>ISSAI 5700</i></p>	<ul style="list-style-type: none"> • Kultura organizative • Përgjegjësitë organizative • Vlerësimi i riskut dhe menaxhimi i riskut • Qasja Anti-korrupsion • Menaxhimi HR, Kontrolli Brendshëm, • Bilbilfryrësit • Komunikimi brendshëm dhe i jashtëm • Monitorimi dhe reagimi
	<p><i>Vlerësimi Integritetit në Sektorin Publik</i></p> <p><i>Manuali Organizativ-Gjykata e Auditimit në Hollandë</i></p>	<ul style="list-style-type: none"> • Koncepti • Dimensionet dhe struktura e kontrollit • Niveli i pjekurisë së sistemit të kontrollit të identitetit
		<p>Vlerësimi i maturisë së programit etik, mjedisit etik, integritetit të etikës në sistemet e menaxhimit institucional dhe kuadri</p>

		institucional në çështje të etikës
		<ul style="list-style-type: none"> • Pse të vlerësojmë? • Çfarë të vlerësojmë? • Kush do bëjë vlerësimin? • Si do kryhet vlerësimi? • Si të integrojmë rezultatet e vlerësimit ciklin e politikave? • Checklista praktike
		<ul style="list-style-type: none"> • Kultura dhe klima e etikës • Përgjegjësitë • Model maturie për vlerësimin elementët klimaterik
	<i>Struktura COSO</i>	<ul style="list-style-type: none"> • Komponentët kontrollit të brendshëm • Parimet e kontrollit mjedisor
	<i>Konsolidimi etikës në sektorin publik në Turqi, Mjetet për Auditimin e Etikës, Turqi</i>	<p>Modeli i Integritetit Maessachalck (2009) dhe OECD (2009)</p> <p>Sistemi i menaxhimit dhe Metodologjisë së auditimit qeveritar për etikën nga NAO përdor metodologjinë e auditimit mbi sistemet, pajtueshmërinë dhe kulturën</p>

Lënda	Burimi	Përmbajtja
Çështje specifike	<i>Konsolidimi etikës në sektorin publik në</i>	
	<i>Turqi, Mjetet e Auditimit të Etikës, Rregjistri Tokës në Turqi</i>	Speifikimi i personit auditues për etikën

	<i>Integriteti në Sektorin Publik- një strukturë për vlerësim, OECD</i>	<ul style="list-style-type: none"> • Si të përfshijmë palët e interesit • Avantazhet • Dizavantazhet
	<i>ISSAI 5530</i>	<ul style="list-style-type: none"> • Praktikrat e mira që përfshijnë shoqërinë civile • Në diskutimet e gjetjeve nga auditimi
	<i>Vlerësimi etikës-programet rreth saj dhe aktivitetet - udhëzime praktike , Instituti i Audituesve të Brendshëm (IIA)</i>	Sigurimi i Cilësisë
	<i>Udhëzim mbi auditimin e kornizës institucionale për luftën ndaj korrupsionit, IDI</i>	<ul style="list-style-type: none"> • Kontrolli dhe sigurimi i cilësisë • Nxitje ndërveprimi me palët e interesit në luftën ndaj korrupsionit
Lënda	Burimi	Përmbajtja
Metodat në mbledhjen dhe analizimin e të dhënave	<i>Konsolidimi etikës në sektorin publik në Turqi, Mjetet e Auditimit të Etikës, Rregjistri i tokës, Turqi</i>	<ul style="list-style-type: none"> • Takimet fillestare • Përkufizimi i metodave për grumbullimit të të dhënave • Shqyrtimi i dokumentacionit: sugjerohet • Dokumentat që do të analizohen • Pyetjet për intervistë • Sondazhe për vetëvlerësimin • Pyetjet në grup
	<i>Integriteti në Sektorin Publik- një strukturë për vlerësim, OECD</i> Komponentët e integritetit: të dhëna dhe etapat për ndjekjen e	<ul style="list-style-type: none"> • Kombinimi i të dhënave objektive dhe subjektive • Studime, intervista, dokumentim, rishikim, observacion, grupe fokus, analiza palësh interesi, teste,

	trendeve në qeveri, OECD	<p>raste studimor</p> <ul style="list-style-type: none"> • Qëllimi, avantazhet dhe sfidat e çdo metode • Përdorim të dhënash dhe etapash në vend të besimit të perceptimeve
	Vlerësimi etikës - programet rreth saj dhe aktivitetet- udhëzime praktike, Instituti i Audituesve të Brendshëm (IIA)	<ul style="list-style-type: none"> • Rishikim Documentacioni: cilat dokumente to rishikohen kur planifikojmë auditimi • Studime punonjësish: shembuj të gjerë dhe të fokusuar • Udhëzim se sit ë kryejmë studimin dhe sesi të menaxhohet rezultati i tij • Teste: vëzhgim në dobësitë e hartimit të politikave, në dëshmi të implementimit aktual të mekanizmave dhe arritjeve efektive të objektivave dhe në zbatim aktual të kontrolleve kyçe
	Studim për stafin e institucionit, SAI i Kosta Rika	<ul style="list-style-type: none"> • Model studimor:objektiv • Instruksione dhe pyetje
	Auditimi etikës: një model i sugjeruar, J. R.Sousa Filho	<ul style="list-style-type: none"> • Studim/ Sondazh
	Studimi “integriteti në punë” brenda qeverisë federale Belge, Heidi Paesen	<ul style="list-style-type: none"> • E dobishme për të përmirësuar politikën e integritetit brenda organizatave Këshilla sesi të aplikohen pyetësorët
	<i>Udhëzim si të intervistosh menaxhimin e lartë sipas hierarkisë dhe të tjerët,</i>	Objektivat, përgatitja dhe Pyetjet për intervista

	SAI i Kosta Rikës	
	<p>Udhëzim mbi auditimin e kornizës institucionale</p> <p>Për luftën kundër korrupsionit, IDI</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Këshilla sesi të kryesh intervista • Këshilla sesi të përpilosh pyetësorë • Këshilla sesi të drejtosh grupet e fokusit • Këshilla sesi të përdorësh direct Observacionet • Si të përdorësh seminarët dhe séancat dëgjimore • Këshilla sesi të përdorësh raste studimore • Përshkrimi i teknikave të mundshme për analizimin e të dhenave • Çfarë është një gjetje auditimi, si ta formulojmë?
	<p>Vlerësimi i Integritetit në Sektorin Publik</p> <p>Organizata, Manuali, Gjykata e Auditimit në Hollandë</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Gjetjet matrix • Analiza e hendekut
	<p>Udhëzim mbi analizën SWOT, etikën organizative, SAI i Kosta Rikës</p>	<p>Elementët bazë dhe shembujt për analizën SWOT</p>
	<p>ISSAI 5530</p>	<p>Evidencë e mjaftueshme, përshtatshme</p> <p>Teste Auditimi</p>
	<p>Udhëzues për përmbledhjen e gjetjeve, SAI i Kosta Rikës</p>	<p>Struktura, përmbajtja dhe modeli i gjetjeve nga auditimi</p>

5. RAPORTIMI DHE KOMUNIKIMI NË AUDITIMIN E ETIKËS

Auditimi i etikës trajton me një subjekt të ndjeshëm. Prandaj, raportimi dhe komunikimi para, gjatë dhe pas auditimit kërkon kujdes të veçantë.

Ndërsa tema pritet të jetë me natyrë më të ndjeshme, rekomandohet që procesi i raportimit të ndjekë në masë të madhe një qasje të ngjashme me auditimin e performancës.

Në fakt, auditimi i kornizës etike të një organizate publike do të përqendrohet kryesisht në performancë, në veçanti efektivitetin dhe efikasitetin e masave të marra (dhe / ose mungesës së tyre) për të siguruar sjelljen etike të menaxhmentit dhe stafit të njësisë. Një auditim mbi etikën duhet të synojë përmirësimin e menaxhimit të integritetit, edhe pse mund të nënkuptojë pajtueshmërinë me rregullat / rregulloret ekzistuese. Prandaj është thelbësore që raporti të tërheqë vëmendjen dhe të marrë parasysh dispozitat ekzistuese ligjore në nivel kombëtar / rajonal, si dhe rregullat dhe praktikatat e vendosura.

5.1. Raportimi

Çelësi i një raporti të mirë auditimit është komunikimi efektiv, me raportin që qartë dhe objektivisht përcakton gjetjet dhe konkluzionet kryesore mbi pyetjet e auditimit, duke i lejuar lexuesit të kuptojë atë që është bërë, pse dhe si dhe duke ofruar rekomandime praktike. Pyetjet e auditimit të paraqitura në raport duhet të jenë të tilla që përgjigjet e tyre kanë sjellë në përfundimet e raportit. Këto pyetje mund të mos jenë të njëjta me pyetjet origjinale të auditimit, siç janë përcaktuar në fazën e planifikimit të auditimit.

Raporti i auditimit të etikës duhet të ndjekë standardet e aplikueshme për çdo raport të auditimit:

- Ai përmban seksionet për: parathënien; objektivat (duke deklaruar qartë qëllimin dhe arsyet e auditimit); fushëveprimin, qasjen/qasjet dhe kriteret e auditimit; vëzhgimet; konkluzionet; dhe rekomandimet;
- Duhet të jetë objektiv, i plotë, i qartë, bindës, i përshtatshëm, i saktë, konstruktiv dhe konciz. Për këtë nevojitet një sistem efektiv i kontrollit të cilësisë për të siguruar që raportet të shfaqin këto cilësi.

Meqenëse çështjet etike priren të perceptohen si të ndjeshme dhe madje subjektive, shqetësimet për objektivitetin e tyre janë të një rëndësie të veçantë. Raportet e auditimit duhet të shkruhen nga një këndvështrim i pavarur e i paanshëm, me performancën e gjykuar kundër objektivave (veçanërisht të rëndësishme në këtë rast, sipas preferencave të pranuar). Raporti duhet të jetë i balancuar në përmbajtje dhe neutral në ton, të jetë i drejtë dhe jo mashtrues, me rezultatet e auditimit të vendosura në kontekst. Raportet objektive japin një panoramë objektive të aspekteve pozitive të performancës dhe shprehin qartë atë që është gjetur, në vend që të mbivlerësojnë ose ekzagjerojnë performancën e mangët.

Interpretimet duhet të bazohen në njohjen dhe kuptimin e fakteve dhe kushteve. Kjo mund të ndihmojë në marrjen e sigurisë së pranimit më të mirë të raportit nga ana e subjektit të audituar.

Raporti duhet të përmbajë të gjitha informacionet dhe argumentet e nevojshme për t'iu përgjigjur pyetjeve të auditimit të deklaruara dhe marrëdhënia midis pyetjeve, kriterëve, vëzhgimeve dhe konkluzioneve të auditimit duhet të ndjekë një logjikë që ndihmon mirëkuptimin, me një lidhje të qartë ndërmjet gjetjeve, konkluzioneve dhe rekomandimeve.

Mesazhet kryesore duhet të jenë të qarta, relevante dhe lehtësisht të identifikueshme dhe të mos jenë të ndjeshëm ndaj keqkuptimit. Informacioni i dhënë duhet të bindë lexuesin për vlefshmërinë e gjetjeve, arsyeshmërinë e konkluzioneve dhe përfitimin e zbatimit të rekomandimeve.

Përmbajtja e raportit duhet t'i përkasë pyetjeve të auditimit të deklaruara, të jetë me rëndësi dhe interes për përdoruesit e raportit dhe të shtojë vlerë, p.sh. duke thënë diçka të re rreth temës. Një aspekt i rëndësishëm është afati kohor.

Në auditimin e etikës, saktësia është me rëndësi maksimale. Në çështjet etike, është shumë e lehtë që njerëzit e shqetësuar argumentojnë se konkluzionet janë çështje e perspektivës. Pra, përfundimet duhet të bazohen në prova të vërtetuara mirë dhe të paraqitura. Kjo dëshmi e paraqitur duhet të jetë e vërtetë dhe të gjitha gjetjet duhet të portretizohen saktë. Kjo bazohet në nevojën për t'u siguruar lexuesve se ajo që raportohet është e besueshme dhe e saktë, pasi një pasaktësi në raport mund të hedh dyshime mbi vlefshmërinë dhe besueshmërinë e të gjithë raportit dhe të devijojë vëmendjen nga përmbajtja e saj. Përveç kësaj, pasaktësitë mund të dëmtojnë besueshmërinë e SAI-t dhe të zvogëlojnë ndikimin e raporteve të tij. Në lidhje me kulturën dhe klimën, audituesi duhet të jetë shumë i kujdesshëm në

mënyrën e formulimit të konkluzioneve në lidhje me vlerën e dëshmimeve në dispozicion. Ai duhet të dallojë qartë rastet kur ai / ajo mund të thotë qetë se një situatë 'është e tillë nga ato ku ai / ajo duhet të thotë se njerëzit e perceptojnë atë si të tillë. Fakti në këtë rast të fundit nuk do të ishte situata, por, në vend të kësaj, klima për atë situatë.

Raporti duhet të jetë konstruktiv, duke ndihmuar menaxhmentin në kapërcimin ose shmangien e problemeve në të ardhmen, duke identifikuar qartë se kush është përgjegjës për dobësitë e identifikuara dhe duke bërë rekomandime praktike për përmirësim. Nuk është e përshtatshme të kritikohet menaxhmenti për çështje që janë jashtë kontrollit të tyre. Përmes paraqitjes së aspekteve pozitive të performancës, raportet e balancuara mund të ndihmojnë në pranimin më të mirë të raportit nga ana e subjektit të audituar.

Raporti duhet të paraqitet si një instrument i dobishëm për zbatimin e përmirësimeve, p.sh. duke përfshirë rekomandime praktike për qeverinë, menaxherët e lartë apo të tjerë përgjegjës.

Konkluzionet dhe rekomandimet e raportit të auditimit në auditimin e etikës duhet të synojnë përmirësimin e menaxhimit të integritetit dhe rrjedhimisht mund të lidhen me çështjet e mëposhtme:

- Përshtatjen e procedurave me praktikën më të mirë;
- Nxitjen e standardeve të shkruara etike dhe / ose nënshkrimin e deklaratave të respektimit të praktikave të mira;
- Përcaktimi i politikave / udhëzimeve konkrete në lidhje me fushat e biznesit ose autorizimi i shpenzimeve;
- Forcimin e ndërgjegjësimit të integritetit tek stafi;
- Vendosjen e një komunikimi efektiv të përdorimit të kontrolleve të buta si një mjet për të rritur efektivitetin e kontrolleve të forta;
- Promovimi e një kulture të transparencës në lidhje me praktikën e menaxhimit;
- Përmirësimin e cilësisë së informacionit që u jepet bordeve, drejtuesve apo parlamentit;
- Rishikimin e plotë të performancës së sistemeve të kontrollit të brendshëm dhe / ose forcimin e tyre për të konfirmuar pajtueshmërinë me kontrollet kyçe;

- Përputhjen e veprimtarisë me kodet ose rregullat në fuqi dhe përforcimin e aftësisë së disa organeve dhe departamenteve për të siguruar pajtueshmërinë çështjet kryesore të kontrollit;
- Përmirësimin e udhëzimeve në fushën e masave disiplinore;
- Vendosjen e detyrimeve ligjore për informimin e publikut me synim rritjen e transparencës dhe parandalimin e korrupsionit me ndihmën e publikut të gjerë;
- Shmangien e konflikteve të interesit në procedurat e prokurimit, përkatësisht duke parandaluar blerjen e shërbimeve konsultuese nga të njëjtat kompani që janë duke negociuar kontrata;
- Promovimin dhe mbështetjen e programeve për ngritjen e vetëdijes dhe trajnimit;
- Miratimin e qasjeve strategjike ndaj politikave të bilbilfryrës, qartësimin e përgjegjësisë në ato procedura, ndarjen e informacionit të mbledhur dhe përdorimin e tij për të identifikuar tendencat, fushat me risk dhe mësimet e nxjerra nga eksperiencat e ndryshme;
- Promovimin e përfshirjes së kushteve të veçanta për ekzekutimin e kontratave, me qëllim nxitjen e barazisë gjinore për qasjen në tregun e punës.

5.2. Komunikimi

Gjetjet, konkluzionet dhe rekomandimet e auditimeve që lidhen me etikën duhet të komunikohen në të njëjtën mënyrë si për çdo auditim tjetër (si p.sh. në auditimet e performancë) sipas pozitës dhe mandatit të SAI-ve dhe duke ndjekur ligjet dhe rregulloret e vendit / rajonit: në parlament (dhe autoriteteve gjyqësore kur është relevante), subjektit të audituar, palëve të tjera të interesit dhe publikut të gjerë (nëpërmjet shtypit dhe mediave).

Roli i parlamentit dhe i organeve të mbikëqyrjes, përgjegjëse për shqyrtimin e veprimtarisë së institucioneve publike, do të jetë thelbësor duke marrë parasysh edhe një herë, natyrën veçanërisht të ndjeshme të subjekteve që lidhen me etikën. Të nxitura nga një nevojë në rritje për transparencë dhe llogaridhënie me synim përmirësimin e veprimtarisë së sektorit publik, ato do të luajnë një rol të rëndësishëm në sigurimin e ndërmarrjes së veprimeve korigjuese dhe miratimin e legjislacionit e rregullave përkatëse për të adresuar konkluzionet dhe rekomandimet e auditimeve.

Kur nxirren përfundimet e auditimit dhe rekomandimet për menaxhimin publik etik, raportimi publik është mjaft i rëndësishëm. Raportet e auditimit të etikës duhet të bëhen publike dhe të publikohen përmes kanaleve të ngjashme si raportet e tjera të SAI-t. Publikimi siguron se puna e SAI-t rezulton në ndryshimeve reale dhe sigurojnë transparencë në lidhje me mjedisin dhe sjelljen etike të organizatës publike (stafit dhe menaxhimit). Shtypi / media dhe publiku në përgjithësi janë aktorët kryesorë kur është fjala për ngritjen e vetëdijes dhe rritjen e presionit ndaj sektorit publik për të rritur transparencën dhe llogaridhënien. Mediat televizive dhe ato të shkruara luajnë një rol të rëndësishëm në ngritjen e vetëdijes për gjetjet dhe rekomandimet e SAI në të gjithë publikun.

Për arsye konfidencialiteti dhe në varësi të rregullave dhe legjislacionit për mbrojtjen e të dhënave, emrat e personave ose subjekteve mund të hiqen nga raporti për të ruajtur anonimitetin. Në rast të sjelljes joetike ose rasteve të mashtrimit të mundshëm që mund të jenë zbuluar gjatë auditimit, duhet të ndiqen rregullat dhe procedurat e aplikueshme të cilat mund të kenë si pasojë mospublikimin e informacioneve specifike. Në raste të jashtëzakonshme, raporti i auditimit mund të klasifikohet i përshtatshëm për publikim në tërësinë e tij.

Duke marrë parasysh kufizimet e mundshme që lidhen me konfidencialitetin dhe mbrojtjen e të dhënave, raportet e auditimit mbi etikën do të komunikohen përmes shtypit dhe medias pas botimit. Duke qenë se auditimet pasuese për çështjet e menaxhimit janë më pak të prirura për vëmendjen e publiku, për ndjekjen e rekomandimeve të auditimeve mbi etikën, është thelbësore që të rezultatat të komunikohen në mënyrë të ngjashme si në raporti kryesor / origjinal. Kjo do të përforcojë ndërgjegjësimin e rolit të SAI-t, në procesin e shqyrtimit të veprimtarisë së administratës publike dhe enteve/organizatave.

Komunikimi i afërt me subjektin e audituar është me rëndësi të madhe edhe në kohën e publikimit. Si aktor kryesor, është thelbësore që subjekt i audituar, të kuptojë ndikimin e mundshëm (si brenda dhe jashtë) të auditimit të etikës për organizatën. Rreziku i reputacionit ka të ngjarë të jetë më i lartë se gjatë një auditimi standard performance ose një auditimi të përputhshmërisë të aktivitetit, operacioneve dhe përgjegjësi të menaxhimit të fondeve.

Kjo është arsyeja përse subjekti i audituar nuk duhet mënjanuar por duhet përfshirë në auditim. Është thelbësore që të ketë një komunikim të qartë me subjektin e audituar lidhur me atë se çfarë do të auditohet dhe ku subjekti do të luajë një rol

vendimtar për mbarëvajtjen e qetë të procesit. Një qasje larg të papriturave do të sigurojë që subjekti i audituar t'i përmbahet plotësisht procesit dhe qasjes së përzgjedhur, duke hapur kështu rrugën drejt zbatimit efektiv të rekomandimeve të auditimit.

Fshehtësia e procedurave, derisa raporti përfundimtar është gati për botim, është thelbësor në kontekstin e auditimeve mbi etikën.

Palë të tjera të interesit mund të përfshihen gjithashtu në të tilla siç janë: agjencitë / organizatat kombëtare / ndërkombëtare të lidhura me etikën / integritetin. Ndikimi i tyre në rritjen e ndërgjegjësimit mund të jetë thelbësor dhe përcaktues në ushtrimin e presionit të rëndësishëm për ndryshimin dhe përmirësimin e sjelljes / kulturës etike të organizatave të audituara. Disa SAI ftojnë këto organizata për informacione specifike mbi gjetjet dhe rekomandimet e auditimit.

Lloji i komunikimit me disa palë të interesuara gjithashtu mund të rritet. Auditimi i etikës është një fushë e re dhe nëse SAI vendos të ndërmarrë auditime në këtë fushë, duhet të optimizohet potenciali i sjelljes së përmirësimit në menaxhimin e etikës së sektorit publik dhe në kulturën e integritetit. SAI mund të përshtatë disa nisma komunikimit me palët e interesit me synim maksimizimin e ndikimit të raporteve të tij , si p.sh:

- Tu shpjegojë palëve të interesit (duke përfshirë parlamentin) dhe subjekteve që auditon se pse ai vendosi të miratojë një qasje etike në punën e tij të auditimit, pse është e rëndësishme për ta bërë atë dhe të ndajë me ta strategjinë që do të përdorë për këtë çështje. Kjo mund të bëhet me mënyra të ndryshme të tilla si dokumente, fletushka, prezantime, informacione, etj.
- Tu bëjë të njohur palëve të interesit udhëzuesit e auditimitin e etikës
- Të hartojë dokumente me praktikatat më të mira, mësimet e nxjerra dhe ndikimet nga auditimet e saj të etikës dhe t'i ndani ato me palët e interesuara, veçanërisht në raportet vjetore të SAI
- Të kërkojë opinionin e subjekteve të audituara lidhur me dobinë e auditimeve të etikës dhe të përfitojë nga ky opinion.

5.3. Ndikimi

Raporti i auditimit komunikon rezultatet e punës së auditimit dhe për këtë arsye është një nga pjesët më të rëndësishme të procesit të auditimit.

Ekzistenca e thjeshtë e auditimit do të kontribuojë në rritjen e ndërgjegjësimit dhe përpjekjeve që duhet bërë për mangësitë e identifikuar dhe përmirësimet e kërkuara në kuadrin etik të një njësie si dhe integritetin e menaxhimit. Megjithatë, nëse shkruhet dhe komunikohet mirë, raporti i auditimit mund të jetë mjeti më i fuqishëm për nxitjen e menaxhimit të veprimeve korrigjuese.

Prandaj, paraqitja e rezultateve të auditimit në mënyrën më efektive dhe ndikuese është një sfidë e përbashkët për të gjitha SAI-t.

Auditimi dhe rekomandimet e dhëna në bazë të fakteve dhe gjetjeve të veçanta të identifikuar mund të prodhojnë përmirësimet në sektorin publik si më poshtë:

- Rritjen e efektivitetit të sistemeve të kontrollit në vend, meqenëse etika është një faktor relevant i vlerësimit të riskut dhe një element i mjedisit të kontrollit të brendshëm të organizatës;
- Inkurajimin e krijimit të proceseve dhe / ose aktiviteteve përkatëse të kontrollit;
- Nxitjen dhe përmirësimin e krijimit dhe funksionimit të infrastrukturës etike në organet publike;
- Rritje e vetëdijes për rëndësinë e zbatimit dhe respektimit të parimeve etike dhe vlerave në sektorin publik;
- Stimulimin e trajnimit dhe edukimit përkatës për etikën;
- Nxitjen e zbatimit të vazhdueshëm të rregullave dhe rregulloreve që lidhen me etikën dhe sjelljen etike;
- Rritjen e sjelljes etike dhe vendimmarrjen etike;
- Forcimin e mekanizmave për monitorimin e zbatimit të parimeve etike, duke reduktuar numrin e shkeljeve dhe parregullsive;
- Përmirësimin e politikave për parandalimin e mashtrimit dhe korrupsionit duke rritur ndërgjegjësimin e publikut;
- Ndryshimin e praktikave të menaxhimit;
- Rritjen e llogaridhënies së zyrtarëve publikë;
- Ndryshimet në legjislacionin;

- Shkarkimin e zyrtarëve publikë;
- Sanksione të aplikueshme për rastet e identifikuara.

5.4. Follow-up - Ndjekja e zbatimit të Rekomandimeve

Ndjekja e zbatimit të rekomandimeve është thelbësore për të siguruar, që rekomandimet e dhëna të respektohen nga subjekti i audituar.

Veçanërisht, sa i përket etikës, demonstrimi se janë bërë të gjitha përpjekjet e mundshme për përmirësimin e kornizën etike dhe zbatimi i gjetjeve dhe rekomandimeve të auditimit, është thelbësore për besueshmërinë, llogaridhënien dhe reputacionin e subjektit të audituar.

Për të çuar në ndryshime efektive, rekomandimet duhet së pari të pranohen nga subjektet e audituara dhe më pas të zbatohen.

SAI duhet të sigurojë monitorimin e duhur të zbatimit të rekomandimeve, duke mbajtur gjithnjë parasysh se mund të duhet një periudhë e konsiderueshme kohe para se disa prej tyre të zbatohen, kjo për shkak të shkallës ose kompleksitetit të tyre

5.5. Raportimi dhe komunikimi: udhëzime të mëtejshme

Lënda	Burimi	Përmbajtja
Raportimi, komunikimi dhe impakti	ISSAI 5530	Praktika e mire për përfshirjen e shoqërisë civile në diskutimet rreth gjetjeve të auditimit
	Udhëzim mbi auditimin e kornizës institucionale në luftën kundër korrupsionit, IDI	<ul style="list-style-type: none"> • Si të përgatisim raportin e auditimit • Karakteristikat e një raporti cilësor auditimi, • Praktikat e mira në hartimin e raporteve të auditimit dhe rekomandimeve • Publikimi dhe komunikimi i raporteve të auditimit • Mbërritja tek publiku i synuar • Mekanizmat Follow-up

	<p><i>Vlerësimi i Integritetit në Sektorin Publik Manuali, Gjykata Hollandeze e Auditimit</i></p>	<ul style="list-style-type: none"> • Si të përgatisim raportin e auditimit • Kriteret e një raporti auditimi cilësor • Praktika e mire në hartimin e raporteve dhe rekomandimeve • Raporte dhe rekomandime • Përmirësimet që synohet të arrihen
	<p>Integriteti në Sektorin Publik - kornizë për vlerësimin e tij , OSBE</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Publikimi dhe komunikimi i raporteve të auditimit • Mbërritja tek publiku i synuar • Llogaridhënia e zyrtarëve publikë • Integrimi i vlerësimit të gjetjeve në hartimin e politikave

Siç është theksuar tashmë në këtë udhëzues, SAI-t dhe audituesit e tyre përballen me sfida gjatë auditimit të etikës. Ky kapitull përmbledh disa nga mësimet kryesore që vijnë nga përvoja e përballjes me ato sfida në vlerësimet dhe auditimet e kryera tashmë. Çfarë duhet të bëjnë audituesit dhe çfarë duhet të përqipen të shmangin?

6. ÇFARË DUHET APO NUK DUHET BËRË GJATË AUDITIMIT TË ETIKËS

6.1. Kuptimi dhe përcaktimi i mirë i fushës, qëllimit dhe objektivave në auditimin e etikës

Në kapitullin 3 ne kemi përshkruar disa qasje të mundshme që një SAI mund të përdorë në fushën e auditimit të çështjeve që lidhen me etikën. Nëse SAI zgjedh të kryejë një auditim për vlerësimin e sistemit të kontrollit të etikës, infrastrukturën etike ose të trajtojë një çështje specifike lidhur me etikën, me qëllim përmirësimin e menaxhimit të sektorit publik në këtë drejtim, duhet mbajtur parasysh.

Sigurohuni që të kryeni veprimet e mëposhtme	Sigurohuni të shmangni
<p>Hartoni një proces auditimi që shkon përtej rregullave, përputhshmërisë dhe proceseve Sjellja etike ndikohet shumë nga kultura dhe qëndrimet.. Sigurohuni se auditimi i mbulon edhe këto pjesë.</p> <p>Jini të vetëdijshëm se sistemi formal (vlerat e deklaruar) mund të jenë të ndryshme nga vlerat që në të vërtetë udhëzojnë sjelljen organizative (vlerat operative). Shkoni përtej sipërfaqes në praktikatat aktuale dhe implementimin e etikës</p> <p>Vendosni fokusin në arritjen e përmirësimit: planifikimin e auditimit dhe objektivat e tij në mënyrë që të përmirësohet menaxhimi i integritetit, duke treguar se çfarë mund të bëhet për t'ju përgjigjur më mirë risqeve të integritetit dhe për të parandaluar incidentet e integritetit.</p> <p>Matja e performancës mund të jetë shumë e kushtueshme dhe burokratike. Auditimi i etikës duhet të jetë i drejtpërdrejtë, i thjeshtë dhe të përqëndrohet në çështje thelbësore. Përdorni qasjen e vlerësimit të riskun tipik të auditimit, për të zgjedhur objektivat e auditimit.</p> <p>Kur vlerësohen politikat publike për rritjen e integritetin dhe parandalimin e korrupsionit, vëmendje e veçantë i duhet dhënë neutralitetit politik të SAI-ve.</p>	<p>Shmangni shqetësimet në lidhje me identifikimin e korrupsionit ose sjelljen e gabuar.</p> <p>SAI-t mund të vënë në dyshim informacionet e dhëna ose procesin e ndjekur në formulimin e politikave, por ato duhet të përmbahen në vënien në pikpyetje të politikës pasi kjo është politike jashtë mandatit të tyre</p>
<p>Mbani parasysh specifikat e subjektit të audituar në mënyrë që të kryeni auditime efektive të etikës. Vlera të përhershme duhet të mbahen në konsideratë së bashku</p>	<p>Mos u mjaftoni vetëm me kontrollet themelore që kërkohen nga ligji ose rregullore. Merrni në konsideratë edhe kontrolle shtesë që mund të nevojiten për të</p>

<p>me pikëpamjet e shteteve të ndryshme, profesionet, bizneset, qytetarët, brezat dhe profilet, të cilat mund të paraqesin ndryshime në atë që shihet si e mirë apo e keqe, për çfarë është e pranueshme ose e neglizhueshme ose në mënyra për të reaguar. Duhet kuptuar specifika e organizatës, kultura, standardet e saj mbi sjelljen etike dhe risqet specifike me të cilat përballlet</p>	<p>zbutur risqet specifike të subjektit të audituar</p>
--	---

6.2. Jini të vëmendshëm në komunikimin e përshtatshëm dhe efektiv me subjektin e audituar

Kultura dhe sjellja etike është një çështje sensitive dhe emocionale. Menaxherët dhe punonjësit mund të kenë frikë dhe mund të mos jenë të gatshëm për një auditim në këtë fushë. Kuptimi dhe besimi i tyre është faktori kyç i suksesit.

Sigurohuni që të kryeni veprimet e mëposhtme	Sigurohuni të shmangni
<p>Shpjegojini fushëveprimin e auditimit dhe ndikimin e mundshëm subjektit të audituar: si mund të ndihmojë auditimi i etikës për të përmirësuar menaxhimin e integritetit, për të parandaluar incidente mbi integritetin dhe, në fund, përmirësimin e performancës së tyre, efektivitetin dhe besimin e qytetarëve.</p>	<p>Mos e poziciononi veten sikur po kërkoni raste konkrete të korrupsionit apo sjelljes së keqe.</p>
<p>Komunikojani subjektit që auditoni kornizën e auditimit. Sigurohuni që ata e kuptojnë atë plotësisht.</p>	<p>Mos e ndryshoni kornizën që i keni komunikuar subjektit që auditoni gjatë auditimit: Surprizat nuk janë të mirëpritura.</p>
<p>Mbajini linjat e komunikimit të hapura gjatë</p>	

<p>auditimit. Mund t'ju duhet të diskutoni kriteret dhe metodat e përdorura si dhe përmbajtjen e pyetsorëve me subjektin që auditoni për të ulur rezistencën dhe rritur bashkëpunimin.</p>	
<p>Ndajini gjetjet dhe rekomandimet me subjektin që auditoni. Kjo do të minimizojë mundësinë që ata të kundërshtojnë opinionin tuaj përfundimtar.</p>	<p>Mos përfundoni raportin përfundimtar i dhënë mundësinë subjektit të audituar për të dhënë pikëpamjet etij mbi gjetjet. Publikoni ato pikëpamje me raportin e auditimit.</p>

6.3. Përdorni metoda dhe mjete të përshtatshme për të arritur objektivat e auditimit

Auditimi i etikës vlerëson disa rrethana dhe kontrolle që janë jomateriale, të vështira për t'u matur dhe të prirura për pikëpamjet dhe opinionet subjektive. Audituesit duhet të përdorin metoda që lejojnë depërtim në këto fusha, por gjithashtu duhet të gjejnë mënyra për të verifikuar atë informacion, duke e krahasuar atë me kriteret e njohura dhe të formulojnë gjetje objektive.

<p>Sigurohuni që të kryeni veprimet e mëposhtme</p>	<p>Sigurohuni të shmangni</p>
<p>Pyetjet e auditimit janë çelësi për të përcaktuar drejtimin e auditimit dhe për të përcaktuar metodat dhe teknikat që duhen përdorur: gjithmonë siguroni konsistencë ndërmjet kriterit të auditimit, Objektivit të auditimit, objektivave dhe metodat e auditimit</p>	<p>Mos përdorni kriteret të paqarta ose të panjohura. Auditimi i Etikës është qasje e re për SAI-t dhe konsiderohet si subjektive, por, në fakt, ekzistojnë kriteret të mjaftueshme ku të mbështeten auditimet</p>
<p>Mbani parasysh perspektivën e menaxherëve dhe punonjësve të organizatës në lidhje me kulturën etike dhe sjelljen: ata do t'ju ndihmojnë të kuptoni dobësitë dhe risqet e organit publik. Për këtë, audituesi duhet të përdorë sondazhe për perceptimin, fokuset e grupeve dhe</p>	

<p>intervista. Të dhënat subjektive përdoren për të vlerësuar perceptimet, qëndrimet dhe ndjenjat, të cilat janë thelbi i klimës etike</p>	
<p>Merrni parasysh metodat e vlerësimit që mbrojnë konfidencialitetin e punonjësve që raportojnë opinione të sinqerta apo veprime të gabuara nga të tjerët</p>	
<p>Aplikoni sondazhe duke mbajtur parasysh disa shqetësime specifike: përdorni mjete online për sondazhet për një mbulim më të gjerë të popullsisë si dhe për të hartuar dhe analizuar me lehtësi rezultatet e sondazheve; Krijimi i sondazheve para fillimit të intervistave; Pyesni për njohuri faktike për funksionimin dhe impaktin e instrumenteve të integritetit;</p> <p>Kërkoni sqarime dhe komente për përgjigjet dhe përfshini pyetje që kryqëzohen; Krahasoni perceptimet e ndryshme sipas grupeve.</p>	<p>Mos shkelni kurrë një premtim konfidencialiteti</p>
<p>Në varësi nga mjediset, konsideroni nëse intervistat individuale ofrojnë informacion më të mirë sesa grupet e fokusuara</p>	
<p>Të dhënat subjektive dhe objektive duhet të kombinohen për të siguruar besueshmërinë e gjetjeve të auditimit. Kombinoni rezultatin nga lloje të ndryshme burimesh..</p> <p>Përdorni teknikat e krahasimit. Shqyrtoni rezultatet e auditimeve të ngjashme në organizata të krahasueshme që tregojnë dobësitë relative dhe pikat e forta. Benchmarking u mundëson organizatave të mësojnë nga qasjet dhe përvojat e njëritjetrit, ofron një bazë për t'u krahasuar dhe</p>	<p>Shmangni kufizimin e studimit në një numër të vogël të stafit të lartë. Hulumtoni dhe intervistoni njerëzit me pozicione, perspektiva dhe njohuri të ndryshme. Shmangni pyetjet po/ jo: çështjet etike gjithmonë kanë shkallë.</p>

<p>ofrojnë interpretimin e rezultateve të vlerësimit.</p>	
<p>Përdorni një model maturimi për të vlerësuar klimën e etikës. Vlerësimet do të jenë më objektive dhe do të pranohen nëse bazohen në praktikën më të mirë të njohur. Këto modele ndihmojnë për të identifikuar pikat e forta dhe dopsitë.</p>	<p>Sondazhet mund të matin me saktësi perceptimet e punonjësit, por perceptimet nuk janë gjithmonë të sakta. Përdorni rezultatet e sondazheve për të përqendruar auditimin tuaj. Rezultatet nuk duhet të raportohen si çështje të auditimit, përveç nëse ato janë vërtetuar me dëshmi të mjaftueshme</p> <p>Mos u mjaftoni me perceptime negative: identifikoni rrënjën dhe shkakun, të zbuloni nëse dopsitë janë identifikuar më herët dhe nëse ato tashmë janë trajtuar siç duhet nga menaxhimi i lartë.</p>
<p>Pasi të keni mbledhur informacione dhe dëshmi, ndajeni raportimin e gjetjeve me subjektin e audituar dhe kontrolloni nëse informacioni në gjetjet e raportit tuaj është i saktë.</p>	<p>Jeni të përgatitur për të ndryshuar formulimin e raportit, por jo gjykimet/konstatimet (përveç nëse jepen dëshmi shtesë)</p>

6.4. Lehtësimi i ndikimeve pozitive

Auditimi i etikës kryesisht synon të promovojë sjelljen etike dhe në këtë mënyrë të nxisë përmirësimin e performancës së sektorit publik. Për të arritur këtë nevojitet një qasje e gjerë.

<p>Sigurohuni që të kryeni veprimet e mëposhtme</p>	<p>Sigurohuni të shmangni</p>
<p>Vetë auditimi dhe raporti i auditimit duhet të jenë të hartuara për të prodhuar ndikime pozitive në menaxhimin etik. Aty ku është e mundur të kryhet identifikimi dhe</p>	<p>Shmangni dëmtimin e panevojshëm të reputacionit të sektorit publik. Raporti i auditimit duhet të jetë i hapur për publikun, por detajet e raportit mund të</p>

<p>përmirësimi i praktikave të mira. Kjo do të përforcojë pranimin e rezultateve të auditimit, të nxisë pjesmarrjen dhe të japë shembull të mirë për të tjerët. Mbani gjithmonë një gjuhë konstruktive</p>	<p>ndryshojnë. Disa gjetje mund të ndahen vetëm me subjektin e audituar</p>
<p>Preferoni një qasje të gjerë: një program auditimi tërësor në vend të një auditimi të vetëm do të mundësojë ndikim dhe përmirësim më të madh.</p> <p>Maksimizoni ndikimin e auditimeve tuaja duke përdorur mjete të ndryshme komunikimi: raporte të veçanta transversale, konferenca, artikuj, trajnime etj.</p>	
<p>Ndiqni rezultatet. Kërkoni përgjigje nga subjekti i audituar në një afat kohor të caktuar. Përsëriteni auditimin pas disa kohësh, në mënyrë që të ndiqet progresi dhe të nxitet një efekt i qëndrueshëm.</p>	

6.5. Çfarë duhet bërë dhe çfarë nuk duhet bërë në auditimin e etikës: udhëzime të mëtejshme

Lënda	Burimi	Përmbajtja
<p>Çfarë duhet bërë dhe çfarë nuk duhet bërë në auditimin e etikës</p>	<p><i>Konsolidimi etikës në sektorin publik në Turqi, Mjetet për auditimin e Etikës, Regjistri i Tokës në Turqi</i></p>	<p>Çfarë duhet bërë dhe çfarë nuk duhet bërë në auditimin e etikës</p>
	<p><i>Vlerësimi i Integritetit në Sektorin Publik, Manuali, Gjykata e Auditimit, Hollandë</i></p>	<p>Rregullat e Arta në Auditimin e Integritetit</p>

Aneksi 1 i Udhëzuesit të TFA & E

"AUDITIMI I ETIKËS NË ORGANIZATAT E SEKTORIT PUBLIK"

SHEMBUJ DHE RAPORTE AUDITIMI

Lënda	Titulli
Raste studimore mbi auditimin e parandalimit të korrupsionit në sektorin e shëndetësisë	<i>Udhëzime për auditimin e kornizës institucionale për luftën kundër korrupsionit, IDI</i>
Përdorimi i të dhënave dhe standardeve për të nxjerr në pah dobësitë e integritetit në prokurimin publik	<i>Komponentët e integritetit: të dhënat dhe standardet për ndjekjen e tendencave në qeveri, OECD</i>
Sondazhet e integritetit	<i>Integriteti dhe rreziqet e integritetit në kulturën administrative, SAI Hungari</i>
Auditimi i kontrollit të brendshëm	Kontrolli i brendshëm dhe qeverisja në FAS, SAI Irlandë Hetimi në kontrollin e brendshëm në sektorin e mbrojtjes, SAI i Norvegjisë Gjendja e menaxhimit të integritetit në qeverinë qendrore, SAI i Holandë
Vlerësimi i infrastrukturës etike në organet qeveritare	Efektiviteti i funksionimit të infrastrukturës etike në Organet qeveritare, SAI të Kroacisë <i>Rishikimi i etikës në sektorin publik, SAI i Kroacisë</i> Politika e integritetit në departamentet e taksave federale, SAI i Belgjikës Sistemet për të parandaluar korrupsionin në departamentet qeveritare, SAI i Austri
Përputhja e auditimit dhe zbatimi i kodeve të sjelljes	<i>Kodet e sjelljes në Administratën Publike, SAI i Islandës</i> <i>Ndërmarrjet shtetërore dhe parimet e qeverisjes korporative, SAIE Portugalisë</i>
Auditimi i menaxhimit të konfliktit të interesit	<i>Menaxhimi i konfliktit të interesit në agjencitë e përzgjedhura të BE-së, ECA</i> <i>Sponsorizimi dhe përdorimi i ekspertëve të jashtëm, SAI i Gjermanisë</i> <i>Konflikti i interesit, SAI i Mbretërisë së Bashkuar</i>

	<i>Parandalimi i konflikteve të interesave në ekspertizën shëndetësore, SAI Francë</i> <i>Kontrolli i konfliktit të interesave (rezultatet e një seminari YES), P. Costa, SAI i Portugalisë</i>
Menaxhimi i auditimit të konfliktit të interesit	<i>Hetimi: Menaxhimi i Departamentit në një konflikt të interesit potencial (Departamenti i Arsimit), SAI i Britanisë së Madhe</i> <i>Nëse Fondacioni për Integrimin e Shoqërisë siguron gjurmueshmërinë e shpërndarjes së fondeve të buxhetit të shtetit tek shoqatat dhe kontrollin mbi përdorimin e tyre? - SAI i Letonisë</i>
Politikat e qeverisë për bilbilfryrësit, SAI i Britanisë së Madhe	<i>Politikat e qeverisë për bilbilfryrësit, SAI i Britanisë së Madhe</i> <i>Bërja e një politike bilbilfryrëse gjatë punës, SAI i Britanisë së Madhe</i> <i>Roli i personave të përcaktuar SAI i Mbretërisë së Bashkuar</i>
Auditimi pas punësimit, kufizimet	<i>Emërimet politike në Ministrinë e Mbrojtjes së Mjedisit, SAI i Izraelit</i>
Rekrutimi i stafit të auditimit dhe drejtuesit	<i>Punësimi i punonjësve në korporatat publike, SAI i Izraelit</i> <i>Aspektet etike në lidhje me shërbimin e zyrtarëve të zgjedhur, SAI Izrael</i> <i>Banka e Izraelit– Përfitimet e Pagave, SAI i Izraelit</i> <i>Ndihma e huaj që u jepet nëpunësve civilë, SAI i Hollandës</i>
Auditimi i financimeve për politikën	<i>Financimi politik dhe donacionet ndaj partive politike, SAI i Izraelit</i>
Auditimi dhuratave dhe politikave të mikpritjes	<i>Dhurata dhe përfitime për nëpunësit publikë, SAI të Izraelit</i> <i>Hetimi në pranimin e dhuratave dhe mikpritjes, SAI i Mbretërisë së Bashkuar</i>
Auditimi i përdorimit të aseteve publike	<i>Menaxherët e marrëdhënieve me publikun të kryeministrave të mëparshëm përdorin dhe keqpërdorin telefona, taksi dhe karta krediti, SAI i Danimarkës</i>

	<p><i>Shpenzimet e Rezidencave të Kryeministrit, SAI i Izraelit</i></p> <p><i>Analiza e Prokurimit Publik përmes rasteve studimore, SAI të Maltës</i></p> <p><i>Hetim dhe raport për blerjen e kompjuterëve personalë, SAI i Maltë</i></p>
Integriteti në prokurimin publik	<p><i>Hetim në lidhje me tenderin e shpallur për ofrimin e shërbimeve të mbikëqyrjes dhe instalimi i kamerave CCTV nga katër Komitetet e Përbashkëta, SAI të Maltës</i></p> <p><i>Integriteti i Kontraktimit të Mbrojtjes, SAI i Shteteve të Bashkuara</i></p> <p><i>Integriteti në marketingun e licencave të emetimit në BE, ECA</i></p> <p><i>Kryerja e funksioneve disiplinore nga Administratës Publike SAI i Italisë</i></p>
Integriteti në licencim	<p><i>Hetimi për ndjekjen e mashtrimit, SAI i Holandës</i></p>
Auditimi i marrëveshjeve të zbatueshme	<p><i>Hetimi për ndjekejn e mashtrimit, SAI i Holandës</i></p>
Aksesimi i sjelljeve të pahishme	<p><i>Kryerja me profesionalizëm e detyrave të një zyrtari të lartë qeveritar, SAI i Maltës</i></p>
Qasja ndaj Mashtrimit dhe korrupsioni	<p><i>Lufta kundër mashtrimit me taksat, SAI i Francës</i></p> <p><i>Parandalimi i korrupsionit në punës organizative të komunave dhe qyteteve, SAI i Estonisë</i></p>
Promovimi i barazisë gjinore përmes prokurimit publik	<p><i>Kontratat e dhëna në periudhën kohore 2010-2011 për subjektet e kalafkuara si publike bazuar në ligjin për prokurimin publik, SAI i Spanjës.</i></p>

Aneksi 2 i Udhëzuesit TFA&E

“Auditimi i Etikës në Organizmat e Sektorit Publik”

Fjalor

Subjekti	Përcaktimi	Burimi
Auditim	Shqyrtimi i aktiviteteve dhe operacioneve të një strukture për të siguruar që këto janë duke u kryer ose që veprojnë në përputhje me objektivat, buxhetin, rregullat dhe standardet. Qëllimi i këtij shqyrtimi është identifikimi, në intervale të rregullta, të devijimeve që mund të kërkojnë veprime korigjuese.	INTOSAI GOV 9100, fq. 59
Auditim i përputhshmërisë	Vlerësimi i pavarur nëse një çështje e caktuar është në përputhje me kriteret e zbatueshme të identifikuara sitë tilla	ISSAI 400, fq. 3
Korrupsion	Çdo formë e përdorimit jo etik të autoritetit publik për avantazh personal ose privat	INTOSAI GOV 9100, fq. 61 – referuar INCOSAI XVI, Uruguaj, 1998
	Keqpërdorimi i kompetencave të besuara për përfitim privat	INTOSAI GOV 9100, fq. 61 – referuar Transparency International
Etika	Vlerat dhe parimet mbi të cilat bazohet sjellja	ISSAI 30, fq. 4
	Etika është dega e filozofisë që përcakton atë që është e mirë për individin dhe për shoqërinë dhe përcakton natyrën e detyrimeve apo angazhimeve që njerëzit i detyrohen vetes dhe njëri-tjetrit. Ajo	Paragrafi 2.1

	mishërohet në vlerat morale të një shoqërie dhe individi, që udhëheqin veprimet e një personi në një rrethanë të caktuar. Etika ndryshon në vende, kohë, kultura dhe organizata.	
Menaxhimi i Etikës	Menaxhimi i etikës përfshin një përzierje të balancuar të veprimeve të orientuara nga struktura dhe kultura për të mbështetur integritetin institucional të një organizate. Etika duhet të jetë një komponent standard në ciklin e menaxhimit dhe politikës.	Paragrafi 2.6
Auditimi Financiar	Përcaktimi nëse informacioni financiar i një njësie është paraqitur në përputhje me raportimin financiar dhe kuadrin rregullator të zbatueshëm	ISSAI 200, fq.1
Auditimi hetues	Aplikimi i metodave të kontabilitetit në ndjekjen dhe mbledhjen e provave hetuese, zakonisht për hetimin dhe ndjekjen penale të veprave penale si përvetësimi ose mashtrimi.	http://www.businessdictionary.com/definition/forensic-audit.html
Mashtrimi	Një bashkëveprim i paligjshëm midis dy entiteteve, ku njëra palë me dashje e mashtron tjetrën nëpërmjet mjeteve të përfaqësimit të rremë në mënyrë që të fitojë avantazh të paligjshëm dhe të padrejtë. Ajo përfshin veprime të mashtrimit, fshehje ose shkelje të besimit që përdoren për të fituar ndonjë avantazh të padrejtë ose të pandershëm.	INTOSAI GOV 9100, fq. 63
Qeverisje	Procesi i vendimmarrjes dhe procesi me të cilin zbatohen vendimet	http://www.unescap.org/sites/default/files/goodgovernance.pdf
Mirë Qeverisja	Mirëqeverisja ka 8 karakteristika kryesore. Është pjesëmarrëse, e orientuar drejt	http://www.unescap.org

	<p>konsensusit, e përgjegjshme, transparente, efektive dhe eficiente, e barabartë dhe gjithëpërfshirëse dhe ndjek sundimin e ligjit. Ajo synon që korrupsioni të minimizohet, pikëpamjet e pakicave merren parasysh dhe zërat e më të dobtëve në shoqëri dëgjohen në vendimmarrje. Ajo gjithashtu është e përgjegjshme ndaj nevojave aktuale dhe të ardhshme të shoqërisë</p>	<p>rg/sites/default/files/goodgovernance.pdf)</p>
	<p>Menaxhimi kompetent i burimeve dhe detyrimeve publike të një vendi, në mënyrë të përshtatshme, transparente, të përgjegjshme dhe të barabartë ndaj nevojave të njerëzve.</p>	<p>INTOSAI GOV 9160, fq. 7</p>
Integriteti	<p>Të vepruarit me ndershmëri, besueshmëri, në mirëbesim dhe në interes të publikut</p>	<p>Kodi Etik i INTOSAI, fq. 5</p>
	<p>Sjellja e ndershme e individit ose organizatës në përputhje me vlerat përkatëse etike është rezultati i sjelljes së etikës</p>	<p>Paragrafi 2.2</p>
Kultura e integritetit	<p>Kultura është modeli vetë-mbështetës i sjelljes që përcakton se si bëhen gjërat. Një kulturë e qëndrueshme integritet vendos të bëjë gjënë e duhur, si normë kulturore në të gjithë organizatën. Kjo kërkon më shumë se përputhshmëri.</p>	
	<p>Klima etike dhe kultura inkurajojnë sjelljen etike, nëpërmjet perceptimeve, angazhimit dhe kënaqësisë, duke ndikuar në performancë dhe sjellje.</p>	<p>Paragrafi 2.5</p>

<p>Kontrolli i brendshëm</p>	<p>Një proces integral që kryhet nga menaxhimi dhe personeli i një njësie ekonomike dhe është hartuar për të trajtuar risqet si dhe ofron siguri të arsyeshme që në ndjekje të misionit të njësisë, janë duke u realizuar objektivat e përgjithshme, si më poshtë:</p> <p>Kryerja e veprimeve të rregullta, etike, ekonomike, efikase dhe efektive, duke përmbushur detyrimet e llogaridhënies, duke respektuar ligjet dhe rregulloret në fuqi dhe duke ruajtur burimet kundër humbjes, keqpërdorimit dhe dëmtimit</p>	<p>INTOSAI GOV 9100, fq. 6</p>
<p>Kontrolli i menaxhimit</p>	<p>Një funksion menaxhimi që synon arritjen e qëllimeve të përcaktuara brenda një skeduli të caktuar dhe zakonisht, e cila ka tre komponentë: (1) vendosjen e standardeve, (2) matjen e performancës aktuale dhe (3) ndërmarrjen e veprimeve korrigjuese.</p>	<p>http://www.businessdictionary.com/definition/management-control.html</p>
<p>Auditimi i performancës</p>	<p>Shqyrtim i pavarur, objektiv dhe i besueshëm nëse institucionet qeveritare, sistemet, operacionet, programet, aktivitetet ose organizatat veprojnë në përputhje me parimet e ekonomicitetit, eficiencës dhe efektivitetit dhe nëse ka vend për përmirësime</p>	<p>ISSAI 300, fq. 2</p>
<p>Sektori Publik</p>	<p>Sektori publik përfshin organet legislative, ekzekutive, administrative dhe gjyqësore, si dhe korporatat publike, ndërmarrjet shtetërore, partneritetet publike-private dhe njësitë që ofrojnë shërbime publike (p.sh. shëndetësia, arsimi dhe transporti publik).</p>	
<p>Auditimi i</p>	<p>Shqyrtimi njëkohshëm i çështjeve që kryqëzohen, të tilla si një fushë specifike,</p>	<p>Paragrafi 3.5</p>

tërthortë	temë apo objekt, të cilët shqyrtohen në më shumë se një njësi të audituar duke përdorur të njëjtën metodologji dhe procedura të auditimit.	
------------------	--	--

**TASK FORCA PËR AUDITIMIN E ETIKËS
SAI-t anëtare**

Portugalia (Drejtuesi i Task Forcës)

Shqipëria

Kroacia

Republika Çeke

ECA

Finlanda

Ish Republika Jugosllave e Maqedonisë

Franca

Gjermania

Hungaria

Izraeli

Italia

Malta

Moldavia

Mali i Zi

Polonia

Rumania

Federata Ruse

Serbia

Spanja

Holanda

Turqia

Mbretëria e Bashkuar



SI TË IMPLEMENTOJMË ISSAI 30

Parathënie

Puna e institucioneve supreme të auditimit synon promovimin e mirëqeverisjes në sektorin publik, duke kontribuar kështu në përforcimin e besimit të palëve të interesit.

Për të qenë efektive në rrugën e tyre drejt promovimit të përdorimit me përgjegjshmëri nga institucionet shtetërore të resurseve publike, të gjitha aktivitetet e institucioneve supreme të auditimit duhet të udhëhiqen nga parimet themelore të pavarësisë, transparencës, etikës, cilësisë dhe llogaridhënies.

Në këtë kontekst, zgjerimi i kuadrit etik të SAI – ve është themelore për to, në mënyrë që ato vetë të ushtrjnë rolin e tyre në një mënyrë efektive. Kjo është cituar edhe në parimet dhe standardet kryesore të INTOSAI – t siç është ISSAI 12. Tashmë kjo është theksuar qartësisht edhe në ISSAI 30 e rishikuar së fundmi dhe miratuar në INCOSAI 2016 në Abu Dhabi. Implementimi i Kodit të rishikuar të Etikës sipas INTOSAI-t është tashmë një sfidë për të gjithë SAI – t.

EUROSAI themeloi Task Forcën për Auditimin dhe Etikën (TFA&E) si një instrument ku, midis aspekteve të tjera, do të promovonte rëndësinë e sjelljes etike.

*Në vitet 2012 – 2014, specifikisht në këtë periudhë, Task Forca monitoroi SAI – t lidhur me praktikën e tyre për menaxhimin e etikës, i analizoi këto praktika kundrejt standardeve dhe rekomandimeve të OECD dhe publikoi materialin me titull **“Mbështetje SAI – t për rritjen e infrastrukturës së tyre të etikës”**, pjesa I dhe II. Përgjatë viteve 2014 – 2017, për të implementuar parimin “Promovo etikën si një shtyllë të Institucioneve Supreme të Auditimit”, TFA&E mori pjesë në mënyrë tepër aktive në rishikimin e ISSAI 30 dhe prezanton tashmë këtë material, si një guidë për SAI – t mbi mënyrën se si të implementojnë Kodin e Etikës së INTOSAI – t, të rishikuar.*

Kjo guidë e ofruar përfshin dhe kompletin të gjithë informacionin e dokumentit të mëparshëm të hartuar nga TFA&E, në drejtim të variantit të rishikuar të ISSAI 30 duke marrë në konsideratë nevojat e SAI –ve siç edhe është shprehur në komentet përkatëse të drafteve të bëra publike. Ky është parë si një dokument i hapur i cili mund të pasurohet më tej me ide, eksperiencë dhe leksione të mësuara nga vetë SAI – t, ndërkohë që janë duke e implementuar këtë standard të rishikuar.

Task Forca synon në vetvete që informacioni i mundësuar në kuadër të këtij shkëmbimi eksperience të jetë me interes për SAI – t, veçanërisht kur ata synojnë të rrisin kuadrin e tyre të etikës apo menaxhimin e kapaciteteve.

Dua të falënderojë anëtarët e Task Forcës për kontributin e tyre të vyer në pasurimin e këtij dokumenti dhe veçanërisht Gjykatës Evropiane të Audituesve për koordinimin e përgatitjes së projektit.

Duke transmetuar këtë guidë për Institucionet Supreme të Auditimit, ne besojmë se TFA&E realizoi të gjitha përpjekjet e veta për ta bërë këtë material të dobishëm dhe inovativ. Shpresojmë së tepërmi se ky material do të jetë një vlerë e shtuar për SAI – t, drejtuesit SAI - ve si dhe vetë stafin e tyre e si rrjedhojë edhe e publikut të cilit ata i shërbejnë.

Victor Caldeira

Zyra e Task Forcës së Auditimit & Etikës së EUROSAT

(President i Gjykatës së Llogarive, Portugali)

Tabela e përmbajtjes

Seksioni A: Qasja për implementimin e sistemit të kontrollit të etikës.

Seksioni B: Alternativa dhe praktikat më të mira për implementimin e komponentëve të sistemit të kontrollit të etikës:

- Kodi i etikës
- Lidershipi
- Guida e etikës
 - Rritja e ndërgjegjësimit dhe trajnimet mbi etikën;
 - Këshillimi;
 - Dilemat mbi etikën;
- Menaxhimi i etikës
 - Menaxhimi i burimeve njerëzore: Rekrutimi;
 - Menaxhimi i burimeve njerëzore: Zhvillimi profesional;
 - Balancimi mes Konfidencialitetit dhe Transparencës
- Monitorimi dhe kontrolli i etikës
 - Konflikti i interesit;
 - Rotacionet e politikave;
 - Neutraliteti politik;
 - Dhuratat dhe mikpritja;
 - Politikat bilbil-fryrëse;
 - Mekanizmat e monitorimit të etikës;

ANEX 1 Referencat e praktikave më të mira

ANEX 2 Etika e lidërshiptit: vendosja e tonit për veprim

ANEX 3 Shembuj të dilemave mbi etikën: çfarë duhet të bëni?

ANEX 4 Modeli i adresimit të dilemave mbi etikën

ANEX 5 Shembuj të konfliktit të interesit

ANEX 6 Lista e plotë e dhuratave dhe mikpritjes

HYRJE

Prej SAI-t pritet që të sjellë ndryshim në jetën e publikut. Për të arritur këtë, ato duhet të veprojnë si organizma model dhe të udhëheqin nëpërmjet shembullit. Ato duhet të respektojnë principet themelore lidhur me etikën, siç është sigurimi i transparencës dhe llogaridhënies së përshtatshme, sigurimi i qeverisjes së mirë dhe përputhshmëria me Kodin e Etikës së INTOSAI.

Kodi i Etikës së INTOSAI (ISSAI 30) i mundëson SAI – ve dhe stafit të punës një set vlerash dhe principesh mbi të cilat duhet të mbështetet sjellja etike. Vendimet e

SAI-t dhe stafit të SAI – t duhet të udhëhiqen nga pesë vlera etike themelore.

Integriteti: Të veprosh me ndershmëri, me besueshmëri, në mirëbesim dhe në interes të publikut;

Pavarësia dhe objektiviteti: Të jesh i lirë nga rrethanat apo ndikime të cilat komprometojnë, apo mund të shihen si komprometuese, të gjykosh në mënyrë profesionale si dhe të veprosh në mënyrë të pavarur;

Kompetenca: Të përftosh dhe të ruash njohuri e aftësi të përshtatshme për rolin që mbart dhe të veprosh në përputhje me standardet e aplikueshme si dhe me kujdesin e duhur;

Sjellje profesionale: Të përshtatshme me ligjet e aplikueshme, rregullat dhe marrëveshjet dhe të shmangësh çdo sjellje e cila zhvlerëson SAI – n;

Konfidencialiteti dhe transparenca: Të mbrosh informacionin në mënyrë të përshtatshme, duke e balancuar këtë me nevojën për transparence dhe llogaridhënie;

ISSAI 30, variant i rishikuar në vitin 2016, i vendos SAI – t para sfidave për një qasje të re etike:

- Kodi ka tashmë një perspektivë institucionale: ai i drejtohet jo vetëm audituesve, por akoma më tepër të gjithë atyre që punojnë për SAI – n apo në emër të tij; kjo përfshin të gjitha kategoritë e stafit si dhe të gjithë menaxherët.
- Kodi i etikës specifikisht adreson përgjegjësitë e SAI – ve në drejtim të promovimit dhe ruajtjes së etikës dhe vlerave të saj.
- Kodi aplikohet në të gjithë modelet aktuale të SAI – ve, modelin legjislativ (Parlamentar) apo modelin Gjykatë apo çdo lloj tjetër modeli (p.sh hibrid), qoftë ky sistem monokratik me një drejtues apo me organ vendim marrës.

- Kodi bën diferencën mes kërkesave, të cilave SAI dhe stafi i SAI – t duhet ti përshtaten dhe përdorimit të guidës e cila shërben si një këshillues për implementimin.

ISSAI 30 përcakton Përgjegjësitë e Përgjithshme që SAI ka në drejtim të implementimit të Etikës në institucion. Këto përgjegjësi janë:

- Përshtatja dhe implementimi i kodit të etikës dhe publikimi i tij;
- Të vendosë theksin tek rëndësia e etikës dhe të promovojë një kulturë etike;
- Të vendos tonet në maksimum me anë të veprimeve dhe shembullit të lidershipit të SAI – t;
- Të kërkojë një angazhim të stafit dhe të ofruesve të jashtëm për një sjellje etike duke siguruar udhëzime dhe mbështetje;
- Të implementojë një sistem të kontrollit të etikës;
- Të zgjidhë problemet mes kërkesave etike.

Ky dokument synon të mundësojë një udhëzues praktik për SAI – t për të implementuar ISSAI 30, duke përfshirë këtu edhe disa mekanizma praktikë të cilat ata mund të përdorin.

SEKSIONI A propozon një përjasje për të implementuar një sistem të kontrollit të etikës.

SEKSIONI B identifikon çështjet kryesore etike, me të cilat SAI përballet zakonisht lidhur me secilin nga komponentët e sistemit të kontrollit të etikës dhe fokusohet në alternativa konkrete dhe praktikave më të mira për tu ndjekur. Ky seksion nuk është përfundimtar por ai duhet të kompletohet dhe të përditësohet rregullisht në bazë të eksperiencave dhe praktikave të SAI – t gjatë implementimit të ISSAI 30.

ANEKSI 1 liston referencat për praktikat më të mira të identifikuara në vende të ndryshme.

ANEKSI 2 liston qëndrime dhe iniciativa të rëndësishme të etikës së liderimit.

ANEKSI 3 liston dilemat etike me të cilat stafi mund të përballet dhe që duhen diskutuar.

ANEKSI 4 përfshin një model vendimmarrjeje për të ndihmuar individët në adresimin e dilemave etike.

ANEKSI 5 liston shembuj të konfliktit të interesit.

ANEKSI 6 përfshin një listë të plotë vetëvlerësimi lidhur me dhuratat dhe mikpritjen.

SEKSIONI A:

Qasja për implementimin e sistemit të kontrollit të etikës

Sistemi i Kontrollit të etikës

Një nga kërkesat kryesore të ISSAI 30 për SAI – t është që të promovojnë dhe të mbrojnë etikën, ata duhet të implementojnë një sistem kontrolli të etikës.

Sistemi i kontrollit të etikës është ai sistem i cili përfshin strategji specifike të përshtatshme, politika dhe procedura udhëzuese, që menaxhon dhe kontrollon sjelljen etike⁵.

Kjo kërkesë njeh faktin se të arrish të përfitosh një ndryshim në sjellje dhe të ndërtosh një kulturë integriteti kërkon përpjekje të vazhdueshme dhe jo momentale. Ajo kërkon gjithashtu një qasje gjithëpërfshirëse, e cila kombinon mekanizma të ndryshëm dhe llogaritje, procese menaxhimi dhe aktorë integriteti brenda një sistemi koherent. Ndërtimi një politikë organizative mbi integritetin është një instrument i fuqishëm për të ngritur një sistem koherent dhe në të njëjtën kohë është një shprehje e dukshme kulturës së integritetit (e cila shpenzon kohë dhe burime në bërjen prioritare të etikës) dhe një nga kontributet më të rëndësishme në sjelljen etike.

Ky lloj sistemi mund të ndërtohet veçmas apo të jetë pjesë e sistemit të të përgjithshëm të kontrollit të brendshëm. Në përfundim ai duhet të adresojë tre kërkesa kryesore:

- Ai ka nevojë të përfshijë strategji specifike, politika dhe procedura të aplikueshme ndaj etikës;
- Ai duhet të adresojë të gjithë komponentët kryesorë: udhëzimin, menaxhimin dhe monitorimin;
- Ai duhet të jetë i mirë integruar brenda drejtimit të SAI – t.

⁵ISSAI-30, 13.

Komponentët e sistemit të kontrollit të etikës

Komponentët kryesorë të sistemit të kontrollit të etikës janë²:

- Kodi i etikës;
- Lidershipi dhe toni në drejtim;
- Udhëzuesit e etikës;
- Menaxhimi i etikës;
- Monitorimi i etikës.

Udhëzuesi i etikës mundësohet nga deklarata të vlerave dhe standardeve të sjelljes, siç janë p.sh. kodet e sjelljes, angazhime të forta nga lidershipi dhe aktivitete sociale profesionale, siç janë: edukimi, trajnimi dhe konsulenca.

Menaxhimi i etikës përfshin politika dhe praktika të cilat krijojnë kushtet për të siguruar zgjedhje ta paanshme dhe të drejta, promovime dhe shpërblime si dhe kontribut në respektin social.

Monitorimi dhe kontrolli i etikës sigurohet nëpërmjet një kuadri ligjor efektiv, i cili vendos lidhur me standardet bazë të sjelljes, mekanizmin e llogaridhënies efektive siç është p.sh.: kontrolli i brendshëm dhe auditimi i jashtëm, përdorimin e procedurave dhe mekanizmave transparente duke mundësuar akses në informacion, lehtësimin e përfshirjes dhe shqyrtim të këtij informacioni nga publiku.

Materiali i përgatitur nga TFA&E *“Mbështetje SAI –eve për rritjen e infrastrukturës së tyre të etikës”, pjesa I dhe II* dhe seksioni B, si dhe anekset e këtij udhëzuesi mundësojnë shembuj të ndryshëm të politikave dhe praktikave, të cilat SAI mund ti përshtasë, kjo lidhur me çdo njërin nga këta komponentë.

Tani për tani, do të donim të identifikonim disa principe kryesore, të cilat SAI – t duhet të kenë në vëmendje gjatë

²ISSAI-30,14

	hartimit të sistemit të kontrollit të etikës.
Vendosja e etikës sipas kontekstit: një ide të qartë dhe të përbashkët	<p>Në ndërtimin e sistemit të kontrollit të etikës, SAI duhet të marrë në konsideratë, pikë së pari, kulturën si dhe sistemin ligjor e atë social³.</p> <p>Bazuar në vlerat morale dhe kuadrin ligjor, ka përkufizime dhe qasje të ndryshme mbi etikën. Pika fillestare e një kuadri për etikën është që të kemi një ide të qartë dhe të përbashkët për të kuptuar se çfarë nënkupton etika brenda një SAI. Kjo do të thotë se SAI duhet të vendos etikën sipas kontekstit të tij, duke marrë në konsideratë kulturën dhe legjislacionin kombëtar, i cili mund të jetë ndryshe nga një shtet në tjetrin. Ky kontekst duhet të përfshijë edhe mjedisin e vetë SAI – t, misionin dhe vlerat, si dhe të identifikojë referencat brenda kuadrit të tij ligjor dhe standardeve të auditimit.</p> <p>Vëmendje e veçantë duhet kushtuar në përcaktimin sa më të qartë të ndryshimeve mes detyrimeve ligjore dhe atyre etike, pasi kjo do të ketë një impakt në praktikën, e cila do të ndiqet gjatë zbatimit të sjelljeve etike (normativave, perspektivave, udhëzuesve etj.).</p> <p>Është esenciale të identifikohen risqet e përfshirë me mundësi të lartë dështimi të sistemit të kontrollit të etikës si dhe masat e nevojshme që duhen ndërmarrë me qëllim zvogëlimin e këtyre risqeve. Për më tepër, problemet të mundshme dhe dilemat duhet të paraprihen në bazë të shembujve nga jeta e përditshme brenda institucionit, në mënyrë që të shmangen paqartësitë. Është përgjegjësi e lidershit dhe menaxhimit të vetë SAI – t që konteksti i etikës të jetë shqyrtuar tërësisht, për të vendosur në fund një mirëkuptim të përbashkët dhe një përkufizim të asaj se çka është etika brenda institucionit.</p>
Përshtatjen e	Së dyti, SAI duhet të veprojë në një mënyrë përfshirëse ⁴ .

³ ISSAI-30, 16.

<p>një qasje gjithëpërfshirëse</p>	<p>Etika, në fund të fundit, varet nga vetë sjellja individuale e liderit dhe stafit të SAI – t. Prandaj, është e rëndësishme të përfshihen të gjithë ata, që prej fillimit të hershëm, në procesin e vendosjes së sistemit të kontrollit të etikës.</p> <p>Kjo gjë do të sjellë përshtatjen e një qasjeje gjithëpërfshirëse. P.sh., nëpërmjet inicimit të sondazheve, konsultimeve online, organizmin e grupeve me një fokus të caktuar dhe grupeve të punës, kryerjen e workshop-eve për instrumentin IntoSAINT, etj.</p> <p>Për të zbatuar vlerat etike është gjithashtu esenciale lejimi i informacionit të rrjedhshëm brenda institucionit. Kjo mund të arrihet me një politikë të mirë komunikimi, si dhe nëpërmjet organizimit të mbledhjeve të rregullta me stafin për të diskutuar çështjet që lidhen me etikën. Gjatë këtij procesi, vëmendje e veçantë i duhet kushtuar krijimit të një fryme të hapur, në të cilën të mund të zhvillohen diskutime të lira dhe konstruktive në të gjitha nivelet.</p>
<p>Operimi në një mënyrë transparente</p>	<p>Së treti, SAI duhet të operojë në një mënyrë transparente⁵ dhe të mundësojë informacion të përshtatshëm mbi sjelljen e tij etike.</p> <p>Një praktikë e mirë është ajo e krijimit të një portali transparence në internet dhe intranet, duke mundësuar kështu komunikimin e duhur si brenda dhe jashtë institucionit. Portali duhet të përmbajë informacion mbi sjelljen etike (siç janë: deklaratat e interesave financiare dhe aktivitetet e jashtme të menaxhimit, politikat e ndjekura lidhur me dhuratat, metodologjia dhe rregullat lidhur me rekrutimin e stafit, informacion mbi skemat e pagave, kontratat me ekspertet e</p>

⁴ ISSAI-30, 17 and 70.a.

⁵ SSAI-30, 17.

	<p>jashtëm, etj.) Për më tepër, portali duhet të sigurojë ndarjen dhe përhapjen e informacionit që ajo përmban.</p>
<p>Projektimi i sistemeve të kontrollit të etikës bazuar në një strategji të përgjithshme</p>	<p>E fundit dhe më e rëndësishmja, SAI – t duhet ti projektojnë sistemet e tyre të kontrollit të etikës bazuar në një strategji të përgjithshme për të adresuar dobësitë dhe risqet specifike. Çdo SAI operon në një mjedis të ndryshëm dhe ka një kulturë organizative dhe funksionimi të ndryshme. Çdo situatë mund të kërkojë kombinime të ndryshme politikash.</p> <p>Një përjasje e strukturuar, e cila mund të përdoret për të projektuar, vlerësuar apo për të përgatitur një politikë organizative për etikën është mekanizmi i vetëvlerësimit IntoSAINT, i hartuar nga Gjykata Holandeze e Auditimit. Ky mekanizëm u mundëson SAI – ve të vlerësojnë dobësitë e tyre, duke identifikuar rastet e cenimit të integritetit duke rezultuar kështu me rekomandimet përkatëse se si mund të përmirësohet menaxhimi i integritetit. Këto rekomandime mund të jenë baza e një plan veprimi për të ndërtuar një politikë koherente organizative për integritetin.</p>

SEKSIONI B

Alternativa dhe praktika të mira për të implementuar komponentët e sistemit të kontrollit të etikës

	<p>1. KODI I ETIKËS⁶</p>
<p>Pjesa kryesore e sistemit të kontrollit të etikës është Kodi</p>	<p>Pjesa kryesore e sistemit të kontrollit të etikës është Kodi i Etikës dhe/apo sjellja, duke përfshirë deklaratat e vlerave apo standardet e sjelljes.</p>

⁶ ISSAI-30, 12(a), 15-17

i Etikës

Një kod etike dhe/apo sjellja janë një mënyrë e shprehjes së nevojës së mirëkuptimit të përbashkët mbi atë çka pritet. Ky kod siguron një vizion, udhëzon sjelljen dhe promovon zakone.

SAI – t duhet të kenë kodin e tyre të etikës, bazuar në kërkesat e ISSAI 30.

Në materialin e TFA&E *“Mbështetje SAI – t për rritjen e infrastrukturës së tyre të etikës”*, pjesa II, përfshihet një kapitull i detajuar rreth kodit të etikës dhe kodit të sjelljes. Aty analizohen tipa të ndryshme të kodeve që SAI – t mund të përshtasin, funksionimin e tyre dhe përparësitë.

Siç përmendet në material, disa SAI kanë zgjedhur kode të shkurtër, duke cituar vlerat dhe principet etike kryesore, ndërsa SAI të tjerë kanë miratuar kode shumë të detajuara. Kode të zakonshme përfshijnë:

- Deklarata lidhur me udhëzimet mbi vlerat dhe principet e sjelljes;
- Përshkrim i sjelljes së pritshme;
- Shembuj konkrete të dilemave dhe situata delikate lidhur me konfliktet e interesit, neutralitetin politik, dhuratat dhe mikpritjen;
- Udhëzime lidhur me sjelljet e papërshtatshme.

Nuk ka një përzierje ideale mes principeve dhe detajeve të kodit të etikës dhe standardeve të sjelljes. Kjo përzierje përcaktohet më së miri duke vlerësuar kontekstin social dhe varet se cili funksion është përzgjedhur si predominant, frymëzues, udhëzues apo rregullues. Shumica e kodeve kombinojnë elementë të qasjeve të mundshme. Shembuj të kësaj mund të gjenden në materialin e TFA&E të përmendur më sipër si dhe në aneksin 1 të këtij dokumenti.

Procesi i përgatitjes

Komunikimi

ISSAI 30 përshtat një qasje institucionale, duke cituar se kodi është i aplikueshëm ndaj të gjithë stafit të SAI – t dhe jo një profesioni të caktuar. Ai duhet gjithashtu të jetë i aplikueshëm

Zbatimi

Një kod nuk mjafton

nga stafi dytësor dhe të gjithë ekspertët e jashtëm apo të kontraktuarit për të kryer punë audituese për SAI – n.

Procesi i përgatitjes së kodit është po aq i rëndësishëm sa dhe vetë kodi. Ky proces duhet të jetë gjithëpërfshirës (duke përfshirë të gjitha nivelet e organizatës), transparent dhe të sigurojë angazhimin e zotëruesit të tij. Dokumenti i TFA&E i përmendur më sipër përshkruan disa eksperiencat dhe qasje interesante për tu përshtatur gjatë hartimit dhe rishikimit të kodit të etikës.

Për të qenë i përshtatshëm, një kod etike duhet të komunikohet në mënyrë efektive tek ata të cilëve u drejtohet. Faktori “komunikim” është çelës i suksesi gjatë gjithë kohës së ekzistencës së një kodi etike/sjelljeje: gjatë përgatitjes së tij, gjatë përhapjes së tij dhe gjatë implementimit dhe rishikimit të tij.

Bërja e kodit lehtësisht të mundshëm është një pjesë e rëndësishme e komunikimit dhe e implementimit të tij. Një kod etike ka për qëllim të sigurojë besueshmërinë e SAI – t dhe përfaqëson një angazhim kundrejt palëve të interesit për SAI – t (pra publikut). ISSAI 20 dhe 30 kërkojnë që ky kod të bëhet publik.

Zbatimi i kodit është gjithashtu një instrument i fuqishëm për ta komunikuar atë dhe për ta mbajtur aktiv. Mënyrat më të zakonshme për ta bërë këtë janë:

- Nënshkrimi i deklaratës apo kryerja e një betimi mbi njohjen e Kodit të Etikës në momentin e fillimit të funksioneve në SAI;
- Kujtesa rregullisht mbi detyrimet etike;
- Angazhimi për çdo detyrë auditimi;

Trajnimet përdoren pothuajse nga të gjithë SAI – t për të siguruar komunikimin e kodeve, duke rritur kështu ndërgjegjësimin mbi etikën dhe duke mbështetur udhëzimet e

ofruara nga dokumentet përkatës.

Por më e rëndësishmja, **të paturit e një kodi etike/sjelljeje nuk mjafton!** Nuk mund të ketë një sistem të kontrollit të etikës pa patur një kod etike, por nuk ka gjithashtu as një sistem të kontrollit të etikës edhe nëse nuk ka politika të tjera për të siguruar se kodi është implementuar.

2. LIDERSHIPI⁷

Lidershipi është
çelësi në
ndërtimin e një
kulture etike

Liderët duhet të mundësojnë vizion, inspirim dhe qëllim për të influencuar në punën e stafit për tu sjellë në një mënyrë etike.

Ata duhet të jenë gati të angazhohen në çështje etike dhe ti qëndrojnë pas çdo problemi lidhur me të.

Tone at the Top

Liderët duhet të vendosin tonin në drejtim duke synuar vlerat etike të organizatës dhe sjelljen etike të stafit dhe menaxhimit ashtu si duhet. Kjo duhet të arrihet nëpërmjet shembullit të tyre direkt, nëpërmjet standardeve që ata kërkojnë nga të tjerët, si dhe nga kërkesat dhe resurset që ata i kushtojnë subjektit.

Transparenca

Çështjet etike që lidhen me drejtuesit e SAI-eve duhet të shfaqen në një mënyrë transparente brenda dhe jashtë. Veçanërisht, kjo përfshin të ardhurat e tyre, privilegjet, aktivitetet në të cilat marrin pjesë jashtë institucionit, si dhe interesat financiarë (si dhe të partnerëve apo bashkëshortëve). Praktikë e mirë është bërja publike e të gjitha këtyre çështjeve në një portal të aksesueshëm nëpërmjet internetit dhe intranetit, në respekt të drejtuesve të SAI – t.

Jo konfliktit të
interesit

Në respekt të drejtuesve të SAI-eve, duhet të krijohen mekanizma të veçantë për të autorizuar veprimet e tyre të jashtme gjatë dhe pas ushtrimit të detyrës. Për të shmangur

⁷ ISSAI-30, 18.

Trajnime

ndonjë lloj konflikti interesi, kushtet për të autorizuar aktivitete të jashtme duhet të jenë strikte dhe të bëhen publike. Praktika e mirë përfshin në princip:

- Mos shpërblim apo pagesa të çfarëdo lloji (nëse shpërblimi apo pagesa është e lejuar nga ligji, arsyeya dhe sasia duhet të shfaqen në mënyrë transparente);
- Përrjashtimin e fushave apo çështjeve që mund të bien ndesh me përgjegjësitë e tyre audituese apo të dëmtojnë reputacionin e SAI – t;
- Përrjashtimin e aktiviteteve që mund të cenojnë aftësitë e tyre për të ushtruar funksionin e tyre;
- Çdo autorizim në lidhje me këto duhet të garantohet nga një panel apo komision i dedikuar.

Liderët dhe stafi duhet të marrin pjesë në evente dhe trajnime të organizuara nga SAI.

Trajnime specifike duhet gjithashtu të transmetohen në rolin e lidërshtipit. **Praktika të mira** përfshijnë trajnime etike mbi rolin e lidërshtipit me anë të shembujve praktikë (checklist, dilema, eksperiencia konkrete etj.), një modul specifik mbi etikën të transmetuar tek drejtuesit e rinj si dhe një event vjetor specifik (konferencë, workshop...) për liderët mbi çështjet e etike.

Iniciativa të tjera të liderit për të promovuar *“Tonin në drejtim”* si dhe të vendos etikën në axhendën e SAI – t përfshin:

- Caktimin e përgjegjësave të këshilltarëve të etikës;
- Nxjerrjen e mesazheve lidhur me çështjet etike mbi platformat përkatëse të ndarjes së njohurive (intranet, internet p.sh.) kurdoherë që kemi një dilemë e apo pyetjet të re;
- Vendosja e masave për të vlerësuar sjelljen etike, deri me një lloj shpërblimi, si dhe mundësisë për të marrë pjesë në trajnime lidhur me etikën, apo edhe duke bërë

Vlerësimi dhe imponimi

“Mënyra e drejtimin në nivel

menaxhimi të mesëm⁸

disa prezantime në evente të tilla;

- Marrjen e masave korrigjuese kur është e nevojshme, gjithnjë duke siguruar procedura të rregullta dëgjimi.

Një vëmendje e veçantë duhet ti kushtohet gjithashtu edhe *“Mënyra e drejtimit në nivel menaxhimi të mesëm”*, që është sjellje dhe shembulli i dhënë stafit nga menaxherët më të afërt të drejtuesit të SAI-t.

Menaxherët e nivelit të mesëm kanë përgjegjësi të veçanta për të krijuar një mjedis të mirë pune, nëpërmjet nxitjes së bashkëpunimit profesional dhe personal.

Ata gjithashtu duhet të jenë të disponueshëm për të mundësuar mbështetje dhe udhëzime mbi çështjet etike për stafin që është nën përgjegjësinë e tyre.

Aneksi 2 përfshin një listë me sjellje të rëndësishme dhe iniciativa, të cilat liderët duhet të përshtatin për tu siguruar së etika është një shtyllë në institucionet e tyre, të grupuara këto në 5 funksione kryesore:

- Sigurimi i një qasjeje strategjike me etikën;
- Të udhëheqin nëpërmjet shembullit;
- Menaxhimi në mënyrë etikë;
- Të praktikuarit e një politike me “dyer të hapura”;
- Imponimin nëse është e nevojshme.

3. UDHËZUESI I ETIKËS⁸

Kodet e Etikës dhe Lidërsipit janë pjesë e udhëzuesve të etikës, të cilat i referohen në mënyrë të pavarur rëndësisë që ato vetë kanë. Politika të tjera për udhëzimet etike janë

⁸ ISSAI-30, 19-20

aktivitetet profesionale socializuese, siç janë: edukimi, trajnimet dhe konsultimet.

Organizimi i eventeve të etikës

Rritja e ndërgjegjësimit dhe trajnimeve mbi etikë.

Është thelbësore rritja e ndërgjegjësimit mbi çështjet etike brenda institucionit. Shembull i një praktike të mirë ndërgjegjësimi për SAI – t do të ishte organizimi i rregullt i eventeve të tilla si:

- Konferenca;
- Seminarë;
- Fjalime dhe/apo aktivitete të tjera të lidhura me etikën, siç janë: ushtrimet në grup, quiz-et, javët/ditët e integritetit, etj.;

Identifikimi i praktikave më të mira

Në organizimin e këtyre eventeve, është e rëndësishme që në leksione të mësohen dhe të identifikohen praktikat më të mira nga eksperiencat e tjera. Për këtë qëllim është e rëndësishme që:

- Të mbahet në konsideratë prezantimi i shembujve të thjeshtë, në mënyrë që të shmangen paqartësitë;
- Të fokusoheni në identifikimin e praktikave më të mira, së pari në SAI – n tuaj e më pas në SAI-t e tjerë, si dhe në mjedise të tjera audituese;
- Gjenerimi i burimeve të tjera të praktikave më të mira në shoqërinë civile (ambiente kërkimore, ligje, ushtri, sport, mjekësi, media etj.), si dhe organizma privatë apo publikë të cilat veprojnë mbi baza etike (parlamenti, Transparency International etj.)

Përdorimi i Intranetit

Shembuj të praktikave të mira gjithashtu përfshijnë përhapjen e informacionit nëpërmjet intranetit të SAI – t. Disa SAI kanë ngritur një “kënd etike”, duke përcjellë kështu informacione mbi këtë çështje; disa shpërndajnë rregullisht për të gjithë

Trajnimet e strukturuarra mbi etikën

Këshilla për stafin

Njësia e Etikës

stafin lajme lidhur me etikën.

Për më tepër, është një praktikë e mirë të vendosen lidhje me institucione të tjera, duke lejuar kështu identifikimin e eksperiencave të tjera lidhur me metodat e rritjes së ndërgjegjësimit mbi etikë siç janë:

- Kontaktimi dhe anëtarësimi me agjenci që trajtojnë etikën, integritetin apo luftën kundër korrupsionit;
- Pjesëmarrja në workshop-e dhe seminare;
- Raportime dhe shkëmbime informacioni mbi zgjidhjen e situatave të dyshimta;
- Nxitja e bashkëpunimit ndërmjet OJF-ve dhe sektorëve publikë e privatë mbi çështjet e lidhura me etikën.

Shpërndarja e njohurive është gjithashtu një praktikë e mirë: audituesit duhet të inkurajohen për të marrin pjese në evente të jashtme, seminare dhe konferenca lidhur me çështje etike. Referues të jashtëm gjithashtu mundet të ftohen për të mbajtur prezantime për çështje që lidhen me etikën.

Trajnimet e strukturuarra mbi etikën e bëjnë SAI – n dhe stafin e tij më të aftë për të përcaktuar integritetin e tyre, të identifikojnë risqet si dhe të përftojnë njohuri se si të parandalojnë sjellje jo etike.

Shembujt e praktikave më të mira në trajnime janë:

- Trajnime apo leksione për punonjësit e rinj;
- Trajnime apo leksione për drejtuesit e rinj;
- Trajnime periodike për të gjithë punonjësit;
- Seminare dhe/apo workshop – e bazuar në situata reale;
- Trajnime të detyrueshme për të gjithë stafin kur ka ndryshime të kuadrin etik (p.sh. kur kodi i etikës modifikohet, kur prezantohen politika të reja lidhur me

Komisioni i etikës

dhuratat etj.)

Në këto lloje trajnimesh, praktikë e mirë është gjithashtu:

- Kombinimi i leksioneve dhe rregullave me raste studimore të krijuara për trajnimin mbi vlera e sjelljes etike në situata me risk. Kjo qasje duhet të përqendrohet në arsyetimin mbi parimet, inkurajimin e stafit për të bërë pyetjet e tyre mbi etikën si dhe përfshirjen e etikës së menaxherëve në punën e tyre të përditshme;
- Eksplorimi dhe diskutimi i principeve etike dhe sjelljeve të pritshme;
- Diskutimi i shembujve mbi dilemave etike dhe mënyrave të zgjidhjes së tyre.

Këshilluesit e Etikës

Një faqe e veçantë e materialit të TFA&E i referohet një modeli për organizimin e trajnimeve mbi etikën.

Këshillimi⁹

Stafi i SAI – t ballafaqohet me risqe të integritetit dhe përfiton me të vërtetë shumë nga ndërtimi i një funksioni konsulence.

SAI mund të mbështetë stafin duke ja dhënë përgjegjësinë e trajtimit të çështjeve etike një personi të dedikuar, një njësie apo një komisioni. Lista e të punësuarve nga SAI lidhur me këtë drejtim, varion ndjeshëm dhe përfshin si më poshtë:

- Komisionin e etikës;
- Komisionerët e etikës;
- Drejtorët e etikës;
- Oficerin e koordinimit të integritetit;
- Konsulentët e audituesve apo Këshilluesit;

Këshilluesit strategjikë

⁹ ISSAI-30,20

Roli kontrollues

- Partnerët etikë;

Këto përgjegjësi mund edhe ti jepen një njësie të zakonshme të SAI – t, siç janë Burimet Njerëzore, apo mund të përfshijnë konsulentë të jashtëm të etikës të cilët nuk janë punësuar nga SAI.

Komisionet e etikës janë të përbëra nga individë, të cilët janë të njohur për aftësitë e tyre drejtuese në mënyrë etike. Është një praktikë e mirë përfshirja në komision e të paktën një figure të jashtme, i cili nuk është i punësuar nga SAI. Kjo rrit pavarësinë dhe besueshmërinë.

Këshillimi mund të fokusohet në paralajmërimin e stafit mbi dilemat etike dhe vështirësitë. Është e rëndësishme të mbahet në konsideratë, kjo duke patur parasysh natyrën e riskut të mundshëm, që është shumë me përfitim nëse këshillat mundësohen nga persona apo njësi të tjera nga ata që përbëjnë menaxherët direkt të stafit.

Për këtë qëllim, këshilluesit etikë duhet të jenë të aksesueshëm nga i gjithë stafi për konsulta. Shembuj të praktikave të mira përfshijnë ndërtimin e një rrjeti të këshilluesve të etikës (të brendshëm dhe/apo të jashtëm nga SAI), të cilët të bashkëpunojnë në ndarjen e eksperiencave dhe identifikimin e zgjidhjeve më të mira për të adresuar çështje etike të veçantë të SAI – t. Për anëtarët e rrjetit të këshilltarëve të etikës është e rëndësishme që të qartësohet roli i tyre dhe t'u mundësohet edhe atyre një trajnim i përshtatshëm mbi mënyrën se si duhet të sillen dhe ti mundësojnë këshillat stafit.

Këta persona, komisione apo njësi mundet gjithashtu të përmbushin një rol udhëzues nëpërmjet këshillimit të liderëve mbi politikat për të rritur kulturën etike dhe menaxhimin. Si shembuj mund të përmendim:

- Sigurimi i politikave dhe procedurave të përshtatshme lidhur me integritetin, objektivitetin dhe pavarësinë;

Dilema etike:

“e duhura dhe zgjedhja e së duhurës”

Si të adresohen dilemat etike

- Promovimi i efektivitetit të komunikimit me menaxherët e lartë dhe stafin;
- Prezantimin e masave parandaluese dhe situatave lehtësuese;

Në këto raste, komisionet etike duhet gjithashtu të rishikojnë rregullisht progresin e bërë dhe të identifikojnë sfidat e ardhshme dhe mënyrat e adresimit të risqeve të reja.

Eksperienca tregon se, në disa raste, këta persona apo njësi mund të kenë edhe rol kontrollues. Si shembull të praktikave më të mira mund të përmendim:

- Të siguruarit e përputhshmërisë me standardet etike;
- Raportimin e rasteve me konflikt interesi dhe dhunimin e rregullave etike;
- Marrjen, investigimin dhe regjistrimin e ankesave.

Në disa situata, komisioni bie dakord me të gjitha çështjet etike me të cilat SAI përballet (përfshirë këtu bilbil-fryrësit, kërkesat e jashtme dhe të brendshme, autorizimin e aktiviteteve etj.) dhe gjithashtu mundëson përgjigje për të gjithë dilemat etike. SAI – t duhet të marrin në konsideratë disavantazhet që ka përqendrimi në të njëjtën njësi të rolit të udhëzimit dhe këshillimit, si dhe rolin e kontrollimit dhe investigimit të sjelljeve jo të mira. Edhe të ndara nga çështjet ligjore, ky organizim mund të dekurajojë individët për të kërkuar ndihmë këshillimore mbi situata të dyshimta.

Dilemat etike

Udhëzuesi etik përfshin adresimin e dilemave etike¹⁰.

Një dilemë etike është një zgjedhje mes “të drejtës dhe zgjedhjes së drejtë”, një situatë më të cilën një anëtar i stafit përballet me një vendimmarrje ku dy ose më tepër zgjidhje janë

¹⁰ ISSAI-30, 19.

të mundshme dhe ligjore. Drejtime të ndryshme veprimesh janë të mundshme dhe zgjedhja do të ketë pasoja.

Stafi mund të përballet me situata në të cilat ata kanë dyshime edhe për drejtimin e duhur të zgjedhjes së bërë; aty mund të ketë një konflikt me vlerat morale vetjake apo ata mund të kenë dyshime apo vështirësi rreth interpretimit të rregullave apo principeve të aplikueshme ndaj rasteve të veçanta. Në disa raste edhe pse ligji rregullon situatën, mund të ketë interpretime të ndryshme rreth asaj çka është e drejtë apo e gabuar. Dikush mund edhe të mendojë në disa raste se ajo çka është e ligjshme nuk anon domosdoshmërisht nga ana etike.

Si shembuj të praktikave të mira mbi qasjen me dilemat etike apo situata të ngjashme mund të përmendim:

- Përmendja e dilemave të kodin e sjelljes¹¹. Dilemat e përmendura do të jenë shembull për situata të cilat mund të ndodhin gjatë një dite pune;
- Krijimi i një materiali i cili përshkruan një numër situatash reale, me të cilat stafi, pra audituesit, mund të ballafaqohen dhe më pas të marrin masa konkrete për zgjedhjen e drejtimit të duhur për çdo situatë;
- Promovimi i vazhdueshëm i ndërgjegjësimit dhe trajnimit mbi mënyrën e identifikimit dhe adresimit të dilemave etike.

Model i një praktike të mirë për individët për të adresuar dilemat etike duhet të përfshijë katër hapa kryesorë:

- i. Analizimin e problemit për të vlerësuar nëse ai përfshin një situatë “e drejta kundrejt zgjedhjes së drejtë” (një dilemë e vërtetë) apo një situatë “e drejta kundrejt të

¹¹ ISSAI-30, 16.

gabuarës” (një problem përputhshmërie);

- ii. Vlerësimin e situatës dhe mundësimin e zgjidhjes bazuar në vlerat e riskuara, si dhe vlerësimin e pasojave;
- iii. Kontrollin nëse persona të tjerë të përfshirë (menaxhimi, kolegët) bien dakord me opsionet e identifikuara, apo shohin alternativa të tjera;
- iv. Vlerësimin e impaktit real të veprimit si dhe ndonjë reagimi.

Aneksi – 3 Listë me shembuj të zakonshëm të dilemave etike të SAI-t.

Aneksi – 4 përmban një model për individët për të adresuar dilemat etike.

4. MENAXHIMI I ETIKËS¹²

Menaxhimi i etikës përfshin politika dhe praktika të cilat krijojnë kushte për të siguruar përzgjedhje të drejtë dhe të pandikuar, promovimin dhe shpërblimin, si dhe kontribuimin në drejtim të socializimit. Në fakt, përfshirja e etikës në menaxhimin e përditshëm është thelbësore për forcimin e vlerave.

Përfshirja e një qasjeje etike në burimet njerëzore është çelësi i promovimit të sjelljes etike tek stafi, audituesit në veçanti si dhe për ruajtjen e reputacionit të SAI – t. Për këtë qëllim, një angazhim për vlerat etike dhe principet duhet të jetë kriter në të gjitha politikat dhe procedurat e burimeve njerëzore, rekrutimin, vlerësimin e performancës dhe zhvillimin profesional dhe të karrierës.

Burimet Njerëzore: Rekrutimi

Si në çdo fushë tjetër të sektorit publik, por veçanërisht në

Vlerësimi i
perspektivës
etike të
kandidatëve

¹² ISSAI-30,21

**Përfshirja e
kriterëve etike
në vlerësim dhe
promovim**

fushën e auditimit të jashtëm, rekrutimet për SAI – n duhet ë bazohen në parimet e sinqeritetit, barazisë dhe meritës. Sjellja etike duhet të mbahet në konsideratë kur bëhet rekrutimi i audituesve dhe stafit. Shembull i mirë i aplikimit gjatë procedurave të rekrutimit përfshin:

- Vlerësimin e reagimeve të kandidatëve ndaj dilemave etike gjatë provimeve dhe intervistave;
- Kryerjen e testeve psikologjike dhe ekzaminimeve;
- Kryerjen e kontrollit të historikut të kandidatëve duke zbatuar procedurat.

Burimet Njerëzore: Zhvillmi Profesional

Zhvillimi profesional dhe progresi i karrierës gjithashtu duhet të bazohet në principet e barazisë dhe meritës duke marrë ne konsideratë sjelljen etike të shfaqur.

Praktikat e mira përfshijnë kriteret etike brenda vlerësimit vjetor të performancës si dhe brenda zgjedhjes së promovimit, duke marrë për shembull si më poshtë:

- Të qenit i ndërgjegjshëm;
- Integritetin dhe sjelljen profesionale;
- Cilësitë personale;
- Sjelljen brenda dhe jashtë detyrës, përfshirë këtu etikën profesionale;
- Angazhimin për institucionin dhe integritetin;
- Mbështetjen aktive për politikat e institucionit;
- Shfaqjen e sjelljes pozitive profesionale.

Një shembull tjetër i një **praktike të mirë** është që të prezantohen masa pozitive për promovimin e shanseve të barabarta, duke përfshirë këtu çështjet gjinore dhe ato të paaftësive për punë.

**Mundësi të
barabarta**

Shpërblimet

**Gjetja e ekuilibrit
të duhur**

**Udhëzime për
konfidencialitetin
dhe zbulimin e
informacionit**

Shpërblimet dhe politikat e vlerësimit mund gjithashtu të aplikohen për arritjen e cilësive etike.

Balancimi i Konfidencialitetit dhe Transparencës

Versioni i rishikuar i ISSAI 30 prezanton një risi për sa i përket qasjes tradicionale të konfidencialitetit, si një vlerë etike e aplikueshme për auditimin dhe SAI – n.

Duke njohur specifikat e auditimit të sektorit publik, të cilat gjithnjë e më tepër janë të influencuara nga principet dhe pritshmëritë e transparencës dhe mbikëqyrjes së të publikut, INTOSAI shprehimisht thekson nevojën e balancimit të transparencës dhe llogaridhënies së SAI – t kundrejt palëve të interesit, veçanërisht publikut , duke vënë theksin tek detyrimi i mundshëm ligjor për përcjelljen e informacioneve specifike tek autoritetet. Këto mund të mbështeten edhe në të drejtat ligjore të medias, avokatëve apo profesione te tjera.

Kjo kryesisht nënkupton që tashmë edhe në terma të etikës dhe terma praktikë, audituesit dhe pjesa tjetër e stafit kanë nevojë për orientime të cilat janë informacionet konfidenciale, cilat janë ato të që do të bëhen publike dhe kujt do ti bëhen publike.

Kjo është një çështje ku ndryshimet kombëtare mund të jenë domethënëse, por SAI – t kanë detyrën të marrin masa për t'i ofruar udhëzime stafit.

Një praktikë e mirë është sigurimi e një politike komunikimi, me rregullat përkatëse duke dhënë udhëzime mbi:

- Cilat informacione mund të bëhen publike dhe deri në çfarë niveli?
- Cili, në SAI, mund të mundësojë informacion dhe kujt?
- Cilat procedura duhet të ndiqen në çdo situatë?

Gjëja e duhur është që kjo politikë komunikimi të bëhet publike, kështu palët e interesit, qytetarët dhe subjektet e audituara dinë se

çfarë duhet të presin dhe si të veprojnë.

**Identifikimi i
riskut nga sjellje
jo etike dhe
masat e duhura
mbrojtëse**

5. MONITORIMI DHE KONTROLLI I ETIKËS¹³

Monitorimi dhe kontrolli i etikës sigurohet nëpërmjet një kuadri efektiv ligjor, i cili vendos standardet në bazë të sjelljes; mekanizmat efektivë të llogaridhënies, siç janë kontrolli i brendshëm dhe auditi i jashtëm; forcimi i mekanizmave të procedurave dhe transparencës duke mundësuar akses në informacionin publik, duke lehtësuar kështu përfshirjen e publikut dhe shqyrtimit nga ana e tij.

Menaxhimi dhe monitorimi i etikës fillon nëpërmjet identifikimit të dobësive specifike të aktivitetit të SAI – t, organizatës dhe kulturës, si dhe riskut pasardhës nga sjellje jo etike dhe aplikimi i politikave të përshtatshme dhe siguruese¹⁴. Një workshop për instrumentin IntoSAINT do të ishte një mjet i përshtatshëm për ta bërë këtë planifikim në mënyrë të tillë që kontekstit konkret dhe karakteristikat e çdo SAI janë marrë në konsideratë dhe janë adresuar.

Megjithatë, në përgjithësi ka disa risqe të përbashkëta me të cilat lidhet aktiviteti tipik audituese i SAI – t, siç janë ato që rrjedhin prej konfliktit të interesit apo çështjeve konfidenciale. Ndaj, është e rëndësishme që SAI të adresojë këto risqe nëpërmjet identifikimit të tyre dhe aplikimit të elementëve të përshtatshëm për mbrojtje dhe monitorim.

Praktika në disa SAI-e të ndryshëm na lejon të eksplorojmë disa prej tyre.

¹³ ISSAI-30,22

¹⁴ ISSAI-30, 28-29

Kërcënimet ndaj
pavarësisë dhe
objektivitetit

Identifikimi i
konfliktit të
interesit

Konflikti i Interesit

Për shkak të kërkesës për punë audituese të pavarur, SAI është përgjegjës për implementimin e pavarësisë dhe objektivitetit lidhur me kontrollin, në veçanti duke adresuar çështjet e konfliktit të interesit¹⁵.

Çdo konflikt interesi, qoftë real apo në dukje, mund të cenojë pavarësinë dhe objektivitetin e audituesve e të rrezikojë cilësinë e auditimit, si dhe të dëmtojë reputacionin e SAI – t. Ka një numër të ndryshëm kërcënimesh nga konfliktet e interesit, të detajuara këto në ISSAI 30, ku veçanërisht mund të përmendim:

- Lidhjet e ngushta të hershme apo aktuale me subjektet e audituara, gjatë punëve të mëparshme, lidhjeve familjare me menaxherët apo punonjësit e subjektit të audituar, shoqëri apo familjaritet i hershëm;
- Interesat financiare të lidhura me palët e audituara apo fushën e audituar;
- Aktivitetet jashtë SAI – t, për shembull, konsulentë apo trajnues për palët e audituara;

SAI duhet të përdorë politika, rutina dhe procedura që të parandalojë, të adresojë dhe të monitorojë raste të tilla, duke përfshirë udhëzime, deklarata dhe monitorime nga menaxhimi apo nga komisione/njësi të specializuara.

Një praktikë e mirë e udhëzimeve do të përfshinte, pikë së pari, një përkufizim të konfliktit të interesit, si mund të arrihet në një konflikt i tillë dhe cilët janë faktorët të cilët duhet marrë në konsideratë. Duhet theksuar se koncepti i konfliktit të interesit nuk duhet të lidhet vetëm me një situatë, në të cilën audituesi ka një interes privat i cili aktualisht ka ndikuar në paanshmërinë dhe objektivitetin e tij, por gjithashtu duhet të

¹⁵ ISSAI – 30,34-49

lidhet edhe me situata të cilat në dukje apo e parë me sytë e publikut mund të duken të tilla, pra me prani të konfliktit të interesit.

Së dyti, udhëzuesi duhet të përfshijë një listë me shembuj të bazuar në eksperiencë reale nga vetë SAI – t, sektori publik dhe biznesi i auditimit. Këto shembuj do të ndihmojnë audituesit për të identifikuar dhe kuptuar lehtësisht konfliktet e mundshme të interesit. *Aneksi 5 përmban një listë me shembuj të tillë.*

Mungesa e konfliktit të interesit

Së fundi, udhëzimi shpjegon procedurat që duhen ndjekur dhe masat që duhet të merren kur auditues identifikon konflikt të mundshëm të interesit. ISSAI 30 përmend disa prej tyre ¹⁶: identifikimi i konfliktit, largimi i individit nga grupi i auditimit, rishikimi i punës dhe vlerësimi ose raportimi i konfliktit.

Një mjet që SAI mund të përdorë për të parandaluar, identifikuar dhe monitoruar konfliktin e interesit është deklarata formale e konfliktit të interesave që plotësohet nga stafi i SAI-t për të konfirmuar mungesën e konflikteve të interesave në lidhje me aktivitetin ose detyrat e tyre. Praktikant më të mira tregojnë se këto deklarata mund të marrin një ose disa nga format e mëposhtme:

- Rinovim periodik të deklaratës së paanshmërisë;
- Deklarimi periodik (p.sh. çdo vit) i respektimit të detyrimeve etike;
- Deklarimi formal, si auditues në çdo auditim, i pajtueshmërisë me kërkesat etike që aplikohen, duke përfshirë mungesën e konfliktit të interesave;
- Deklarimi formal, si përgjegjësi i grupit, në çdo auditim se ai/ajo ka konfirmuar mungesën e konflikteve të interesit

¹⁶ ISSAI- 30, 39

Monitorimi për mungesën e konfliktit të interesit

brenda grupit të auditimit ;

- Deklarimi i rregullt i interesave publike dhe private.

Praktikat më të mira kërkojnë monitorimin e proceduarve që ndiqen nga SAI për të parandaluar konfliktet e interesave. Monitorimi duhet të kryhet nga drejtuesit (p.sh. nga kryeaudituesi, nga përgjegjësi i grupit të auditimit ose nga drejtori, nga departamenti i burimeve njerëzore ose nga departamenti juridik). SAI-t mund të caktojnë një person të posaçëm ose një komision për kryerjen e monitorimit. Këto njësi ose komisione mund të merren gjithashtu edhe me çështje të tjera të lidhura me etikën dhe mund të konsultohen me stafin për këto çështje.

Politikat e rotacionit

Rotacioni i stafit

ISSAI 30 përmend politikat për rotacionin periodik të stafit, si një mjet që duhet të përfshihet në sistemin e kontrollit të etikës¹⁷. ISSAI 40 gjithashtu thekson se *“SAI-et duhet të sigurojnë që politikat dhe procedurat e përdorura, përforcojnë rëndësinë e rotacionit të personelit kryesor të auditimit, kur është e nevojshme, për të zvogëluar riskun e familjarizimit me organizatën e audituar.”*

Politikat e rotacionit janë të nevojshme për të shmangur auditimin nga të njëjtit auditues, për të njëjtin subjekt, për një periudhë shumë të gjatë kohore, duke siguruar në këtë mënyrë pavarësinë e tyre, objektivitetin dhe paanshmërinë; gjithashtu rotacioni nxit zhvillimin profesional dhe kontribuon në motivimin e stafit.

Shembuj të praktikave të mirave në politikat e rotacionit përfshijnë:

¹⁷ ISSAI- 30, 39 (f)

Masa parandaluese

- Periudha maksimale për auditimin e një institucionit të njëjtë: shembujt janë dy, pesë ose shtatë vjet;
- Lëvizje e detyrueshme nga departamenti për audituesit pas një periudhe pesë, shtatë apo tetë vjetësh në të njëjtin departament.
- Lëvizje e detyrueshme për postet drejtuese pas një periudhe prej shtatë vjetësh;
- Inkurajimi, lehtësimi dhe monitorimi i rotacionit efektiv të stafit;
- Konsiderimin e rotacionit efektiv të stafit si një faktor pozitiv në raportin vjetor të vlerësimit dhe në zhvillim e karrierës së audituesve;
- Marrjen e masave të tjera parandaluese, kur rotacioni i plotë nuk është i mundur. Kjo përfshin, për shembull, mundësitë e ndryshimit të fushave të auditimit, në vend të ndryshimit të audituesve, duke ruajtur kështu grupet e suksesshme.

Politikat e rotacionit përmbajnë gjithashtu disa risqe:

- Mund të rrezikojnë njohuritë dhe eksperiencën e fituar nga grupi i mëparshëm.
- Mund të jenë të pamundura për t'u aplikuar ose mund të jenë të paefektshme në SAI-et e vogla apo në vende gjeografikisht të vogla.

Masat alternative për të ruajtur pavarësinë, paanshmërinë dhe objektivitetin mund të përfshijnë:

- Vëzhgimin e rregullt të mundësive për rotacion, në mënyrë që të mundësohet qarkullimi i stafit sa herë të jetë e mundur; p.sh. drejtuesit e SAI-t duhet të analizojnë situatën e stafit çdo vit dhe duhet të marrin të gjitha masat e mundshme për rotacion;
- Përbërje më fleksibël e grupeve të auditimeve; p.sh.

zëvendësimi i audituesve në mënyrë periodike me një auditues tjetër për një periudhë të shkurtër kohore (një ose dy vjeçare), etj.

- Kolegjialitet më i fortë, ndarja dhe rishikimi i punës së auditimit.

Neutraliteti politik

Risku në përfshirjen në politikë

Përputhja me parimet themeloret për pavarësinë institucionale të SAI-ve, siç shprehet në ISSAI 10, është shumë e rëndësishëm për të mbrojtur gjykimin e SAI-t nga ndikimet politike. Por kjo mund të mos jetë e mjaftueshme. ISSAI 30 përmend riskun që përfshirja në politikë e drejtuesve dhe stafit, mund të pengojë paanshmërinë dhe objektivitetin e tyre si dhe besueshmërinë e SAI-t.¹⁸

Megjithëse përmendet ky risk, ISSAI 30 nuk jep orientime konkrete se si SAI dhe stafi i tyre duhet të veprojnë në këtë drejtim.

Në fakt, është e rëndësishme të pranohet se neutraliteti politikë është një fushë ku është e vështirë të prodhohen udhëzime të përgjithshme për SAI-et ose stafet e tyre, sepse kërcënimet dhe masat mbrojtëse relevante, janë të lidhura ngushtë me kontekstet individuale kombëtare, duke përfshirë mjedisin kulturor dhe legjislativ. Liria e fjalës, të drejtat qytetar dhe të drejtat politike, në disa vende, janë të mbrojtura fuqimisht nga të drejtat kushtetuese, ku theksohet se çdo kufizim i këtyre të drejtave është rreptësisht i ndaluar.

ISSAI 30 pret që këto situata të trajtohen nga një qasje kombëtare specifike, duke marrë parasysh kontekstin. Sidoqoftë, ISSAI paralajmëron se, aty ku drejtuesit dhe stafi lejohen të marrin pjesë në aktivitetet politike, ata duhet të jenë të vetëdijshëm se këto aktivitete mund të çojnë në konflikte

¹⁸ ISSAI-30, 28(d), 43 dhe 44.

Politikat e mundshme

profesionale dhe duhet të veprojnë për t'i parandaluar ato. Në fakt, pjesëmarrja në aktivitetet politike publike, shprehja publike e pikëpamjeve politike ose kandidimet për zgjedhjet politike mund të ndikojnë në perceptimet e palët e interesit në lidhje me aftësinë e SAI për të siguruar gjykime të paanshme.

Në këtë drejtim, praktikat e zbatuara nga disa SAI janë si më poshtë:

- Aktivitetet politike publike të çdo lloji, shpesh janë të ndaluara për drejtuesit dhe anëtarët e SAI-t;
- Në disa raste ato gjithashtu janë të ndaluara edhe për stafin e lartë auditues;
- SAI-et zakonisht këshillojnë stafin e tyre që të veprojnë me maturi, në rastet kur shprehin pikëpamjet e tyre politike, sidomos kur deklarohen publikisht, në shtypin e shkruar, në libra, në artikuj, ose në çdo media tjetër që është publike. Kjo vlen edhe për diskutimin apo analizimin e emrave të kandidatëve për zgjedhjet lokale, parlamentare kombëtare ose për Parlamentin Evropian ose në interes në një parti politike;
- Disa SAI kanë hartuar politika dhe rregulla për përdorimin e medieve sociale nga stafi i tyre.

Praktikat e mira tregojnë se çelësi është transparenca: kur aktivitetet politike lejohen për anëtarët dhe stafin, është shumë e rëndësishme që këto aktivitete të zhvillohen në mënyrë transparente, me qëllim që të gjithë të mund të vëzhgojnë punën audituese dhe të jenë të vëmendshëm ndaj çdo rreziku potencial ose real për neutralitetin politik.

Dhuratat dhe shpërblimet¹⁹

Është e njohur se integriteti, pavarësia, paanshmëria dhe objektiviteti mund të ndikohen nga:

- Marrja e dhuratave ose shpërblimeve nga audituesit ose nga anëtarët;
- Pranimi i drekave ose darkave gjatë periudhës së auditimit;
- Pranimi i udhëtimeve, akomodimeve ose argëtime të tjera.

Edhe pse praktikat ndryshojnë:

- Disa SAI ndalojnë plotësisht personelin të marrë dhurata ose përfitime të tjera;
- Shumë prej tyre kanë rregulla dhe udhëzime specifike, të përfshira në ligj ose të vendosura në kodin e tyre të etikës. Dispozitat specifikojnë natyrën dhe vlerën maksimale të dhuratave që mund të pranohen; gjithashtu në disa raste audituesit duhet të marrin leje nga drejtuesit para se të pranojnë ndonjë dhuratë;
- Disa SAI konsiderojnë se stafi nuk duhet të pranojë dhurata të papërshtatshme ose joadekuate dhe ofrojë udhëzime për përcaktimin e këtyre koncepteve;
- Në shumicën e rasteve, dhuratat individuale dhe protokollare duhet t'i dorëzohen institucionit.
- Disa SAI mbajnë regjistra për dhuratat dhe shpërblimet.

Aneksi - 6 përfshin një listë kontrolli për vetëvlerësimin e rrethanave në të cilat dhuratat ose shpërblimet mund ose nuk mund të pranohen.

¹⁹ ISSAI- 30, 22(a), 28(b), 35(a), 48(c)

Politikat e “bilbilfryrësve”²⁰

Menaxhimi i etikës përcakton standardet e sjelljes, por jo vetëm. Gjithashtu monitoron pajtueshmërinë me këto standarde dhe i zbaton ato sipas nevojës.

SAI duhet të krijojë dhe zbatojë politika për të identifikuar sjelljen joetike, për të vepruar kundër saj në kohë e duhur, në mënyrë të drejtë dhe efektive. Masat disiplinore që lejojnë vendosjen e sanksioneve në kohë, duke garantuar një proces të drejtë, janë çështje të hetimit, disiplinës dhe juridiksionit. Që ky sistem të funksionojë, procedurat për masat disiplinore duhet të fillojnë pas sinjalizimit të mekanizmave për një veprim joetike. Organizatat dhe drejtuesit kanë sistemet dhe procedurat e tyre të menaxhimit dhe kontrollit, të cilat ndonjëherë identifikojnë dhe komunikojnë sjelljen joetike, nëpërmjet linjave të menaxhimit ose sektorëve të etikës ose personave përgjegjës.

Megjithatë, procedurat e qarta që lehtësojnë raportimin e shkeljeve dhe ofrojnë mbrojtje për bilbilfryrësit, ndihmojnë në zbulimin e rasteve individuale të sjelljeve joetike dhe rekomandohen ndërkombëtarisht.

Prandaj, SAI-t duhet të krijojnë dhe të zbatojnë politika për bilbilfryrësit, në rastet e konstatimit të parregullsive serioze nga stafi i SAI-ve.

Praktika e mirë në këtë drejtim përfshijnë miratimin e rregullave ligjore për përcaktimin e të drejtave dhe detyrimeve të palëve të përfshira. Këto rregulla duhet të përcaktojnë:

- Çfarë duhet të konsiderohet si një parregullsi serioze (faktet e parëndësishme, dallimet e opinionit, konfliktet midis stafit nuk duhet të merren parasysh);

²⁰ ISSAI- 30, 22(c)

- Kushtet për sigurimin e informacionit (p.sh. me shkrim, aneksimi i provave, etj);
- Kanalet për sigurimin e informacionit (nëpërmjet menaxhimit të mesëm, direkt tek drejtuesit e lartë ose tek një organ i jashtëm publik përgjegjës për këto çështje);
- Si duhet të trajtohet informacioni nga SAI-et (p.sh. afati i fundit për informimin nga bilbilfryrësi); Është e domosdoshme ruajtja e konfidencialitetit në trajtimin e informacionit për të mbrojtur të dy palët dhe personin e raportuar (parimi i pafajësisë duhet të respektohet gjithmonë);
- Dispozita të veçanta për të mbrojtur bilbilfryrësin nga çdo formë hakmarrjeje dhe për të ruajtur karrierën e tyre. Rregullat duhet të përfshijnë gjithashtu dispozita për të parandaluar akuzat e gabuara ose të dëmshme, të bëra me qëllim.

Mekanizmat²¹ e Monitorimit të Etikës

Monitorimi i etikës duhet të sigurojë vlerësim të saktë me qëllim që të rekomandohen masa për të përmirësuar sistemin e menaxhimit të etikës dhe të sigurimit të llogaridhënies.

Shembuj të praktikave të mira për mjetet e monitorimit të etikës përfshijnë:

- Mjetet e vetëvlerësimit të IntoSAINT, i cili u mundëson SAI-ve të vlerësojnë dobësitë dhe shkeljet e përsëritura të integritetit dhe ofron rekomandime se si të përmirësohet menaxhimi i integritetit;

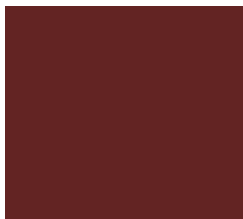
²¹ ISSAI-30, 22(b), 23

- Vlerësime të brendshme nga komitetet e etikës, këshilltarët e etikës ose auditues të brendshëm për kornizën etike;
- Një vlerësim duke përdorur Kornizën e Matjes së Performancës së SAI-t (SAI-PMF), një mjet i cili është krijuar nga IDI dhe është miratuar kohët e fundit nga INTOSAI;
- Vlerësim i jashtëm, i kryer brenda një rishikim të përgjithshëm nga SAI e tjerë, “peer review”, (duke përfshirë një fokus në çështjet etike);
- Vlerësim i jashtëm i kornizës etike, i kryer nga një SAI homolog, nga një organizatë e njohur publike, nga ekspertë të pavarur ose nga një OJQ e specializuara në çështje etike. Këto vlerësime kontribuojnë për rritjen e angazhimit, llogaridhënies dhe transparencës së SAI-t;
- Përfshirja e audituesve në vlerësimin e performancës së audituesve lidhur me etikën. Kjo mund të realizohet përmes kontrollit të praktikave të auditimit, përmes administrimit të pyetësorëve të plotësuar nga organizatat e audituara ose nga vetëvlerësimi i cili mund të behët përgjatë ose në fund të auditimit.

Pas përfundimit të monitorimeve për vlerësimet e mësipërme duhet të përpilohet një raport.

Sipas shembujve të praktikave më të mirave, raporti duhet:

- Të përmbajë konkluzionet dhe rekomandimet, më qëllim që të mundësohet hartimi i një planveprim për të adresuar mangësitë e identifikuara;
- T’i ofrojë titullarit dhe drejtuesit të SAI-t siguri dhe besueshmëri për rezultate e monitorimit;
- Të informohet stafi i të gjithë niveleve në lidhje me procedurat dhe gatishmërinë e strukturave të menaxhimit



për përmirësimin real të mjedisit etik të SAI-t;

- Të vihet në dispozicion të publikut si një mënyrë për të siguruar transparencë dhe angazhim të plotë për etikën.

Aneksi nr. 1 i Raportit të TFA&E

“SI TË IMPLEMENTOJMË ISSAI 30”

Referencat e Praktikave më të Mira

STRATEGJITË E ETIKËS

Forcimi i etikës dhe integritetit (KLSH, Shqipëri)

Plani për parandalimin e risqeve të integritetit (Gjykata e Llogarive të Portugalisë)

Praktikat e mira për menaxhimin e etikës në SAI (GAO, SHBA)

KODET E ETIKËS

Kodi i Etikës (Gjykata e Llogarive Belgjikë)

Kodi i Sjelljes (AG Danimarkë)

Kodi i Deontologjisë (Cdc Francë)

Udhëzimeve etike të Gjykatës- Vendimi nr. 66-2011 (ECA); Kodi i sjelljes për anëtarët e gjykatës (ECA)

Kodi i Sjelljes (NAO Islandë)

Kodi i Etikës (SAI Indonezi)

Kodi i Standardeve dhe Sjelljes (Irlandë)

Kodi i Etikës (SAI Izrael)

Kodi i Etikës (SAO Letoni)

Kodi Institucional i Etikës (NAO Lituani)

Kodi i Etikës (NAO Maltë)

Kodi i Sjelljes (NCA Holandë)

Kodi i Etikës (SAI Poloni)

Kodi i Etikës (SAI Rumani)

Kodi i Etikës (SNAO Suedi)

Guida Etike (Turqi)

Kodi i Sjelljes dhe Standardet Etike për Audituesit (NAO Britani e Madhe)

LIDERSHIPI

Vendimi nr. 38-2016 parashton rregullat për implementimin e procedurave të Gjykatës së Llogarive.

ECA- Portali i Transparencës (ECA)

Portali i Transparencës (Gjykata e Llogarive Spanjë)

Kontrata e Lidërshiptit (Itali)

UDHËZUESIT E ETIKËS

RRITJA E NDËRGJEGJËSIMIT DHE TRAJNIMI

Shembuj të konferencave/bisedimeve/vizitave: Etika Publike (kurs i detyrueshëm një ditor për të sapoardhurit, mbahet dy herë në vit), workshop i detyrueshëm mbi udhëzimet etike të Gjykatës për të gjithë stafin, Lidërshipti & Etika: Ndryshimet e fundit dhe tendencat e ardhshme. (ECA)

Trajnimi i Etikës për Zyrtarët Publik (OECD)

Trajnimi i Etikës për Drejtuesit dhe Stafin (Portugali)

KËSHILLIMI

Komiteti i Etikës (SAI Brazil)

Komisionari i Etikës (Kroaci)

Vendimi nr. 48-2015 për emërimin e këshilltarëve të etikës (ECA)

Rregullorja për Komisionin e Etikës (SAO Letoni)

Komisioni i Etikës (NAO Lituani)

Komiteti i Etikës (Gjykata e Llogarive Rumani)

DILEMAT ETIKE

Shembuj të dilemave etike që mund të ndeshën gjatë punës tonë të përditshme (Referencat janë në Udhëzimin e Etikës) (ECA)

MENAXHIMI ETIK

REKRUTIMI

Integriteti dhe etika në proceset e rekrutimit (SAI Estoni)

Procesi i rekrutimit dhe lidhja e tij me kodin etik (SAO Republika Çeke)

ZHVILLIMI PROFESIONAL

Njoftimi i stafit nr. 62-2016 – Raportet e vlerësimit të stafit- Procedurat e vlerësimit, Procedurat e Promovimit dhe Vendimi nr. 86-2009 për krijimin e një Komiteti të Përbashkët për Mundësi të Barabarta (ECA)

Etika në vlerësimet e performancës (SAO Republika e Sllovakisë)

Kriteret etike në vlerësimin e performancës (Gjykata e Llogarive Portugali)

BALANCIMI I KONFIDENCIALITETIT DHE TRANSPARENCËS

Balancimi i konfidencialitetit dhe transparencës (NAO Britani e Madhe)

Akti i Lirisë së Informacionit (Irlandë)

Vendimi nr. 12/2015, i ndryshuar me Vendimin nr. 14/2009 lidhur me aksesin e publikut në dokumentet e Gjykatës (ECA)

Portali i Transparencës: <http://www.eca.europa.eu/en/Pages/Transparency-access-todocuments.aspx> (ECA)

MONITORIMI I KONTROLLIT DHE ETIKËS

KONFLIKTET E INTERESIT

Kodi i Sjelljes për Anëtarët e Gjykatës; Njoftimi i stafit nr. 45/2015 - Format e reja për njoftimin dhe kërkesat për autorizim në lidhje me çështjet e etikës” Njoftim i stafit nr. 13/ 2015 - Aktivitete e jashtme; Formulari: Deklarimi i punësit të bashkëshortes/it; Formulari: Deklarimi i qëllimeve për t’u angazhuar në një aktivitete profesional pas largimit nga Gjykata (ECA)

Raporti special nr. 15, Menaxhimi i konfliktit të interesave në agjencitë e përzgjedhura të Bashkimit Evropian (ECA)

Deklarata e Pavarësisë dhe Paanshmërisë (NAO Irlandë)

Deklarata e Pajtueshmërisë Etike (Irlandë)

Deklarata për mungesën e konflikteve të interesit, për çdo detyrë të auditimit.

Publikimi i aktiviteteve të jashtme të autorizuara Gjykata e Llogarive Portugali)

Deklarata e pavarësisë (Gjykata e Llogarive Rumani)

Deklarata e interesit dhe pasurisë (Gjykata e Llogarive Rumani)

POLITIKAT E ROTACIONIT

Dec.43-15- Politikat e rotacionit të stafit

NEUTRALITETI POLITIK

Aktivitetet Politike (Kodi i Sjelljes) (NAO Britani e Madhe)

Kodi i Sjelljes për Anëtarët e Gjykatës – Nenet 6 dhe 7 dhe Vendimi nr. 38-2016 vendosja e rregullave për zbatimin e procedurave të Gjykatës së Llogarive (ECA)

Traktati mbi Funksonimin e Bashkimit Evropian (TFEU)- nenet 285, 286, 287 dhe 339 faqja e internetit <https://www.asz.hu/en/> (SAO Hungari)

DHURATAT DHE SHPËRBLIMET

Sistemi BRH për pranimin e dhuratave dhe shpërblimeve (Gjermani)

Kodi i Sjelljes për Anëtarët e Gjykatës- neni 3 dhe transparencë e internetit

Portali/Etika – Dhuratat dhe shpërblimet (ECA)

POLITIKAT E “Bilfryrësve”

Politikat e brendshme të bilbilfryrësve (NAO Britani e Madhe)

<http://www.ombudsman.europa.eu/en/home.faces> (EU Ombudsman)

Sjellje e mirë administrative -

<http://ombudman.europa.eu/en/resources/code.faces#/page/1> (EU Ombudsman)

<https://secure.edps.europa.eu/EDPSWEB/edps/en/EDPS/cache/offonce> Mbrojtja e të dhënave (EDPS)

Rregullat e procedurave për dhënien e informacionit në rastet e parregullive të rënda (“whisteblowing”) (ECA)

MJETET E MONITORIMIT TË ETIKËS

Deklarata për politikat pozitive në mjedisin e punës (kundër ngacmimeve dhe ngacmimeve seksuale) (Irlanda)

Workshop i IntoSAINT - Vlerësimi i brendshëm i etikës (NAO Bullgari)

Auditi i brendshëm (SAO Republika Çeke)

Mjetet për monitorimin dhe kontrollin e çështjeve etike dhe të integritetit (Gjykata e Llogarive Rumani)

Sistemi i raportimit (SAI i Koresë)

Raporti i transparencës kombëtare dhe integritetit të BE-së.

Aneksi nr. 2 i Raportit të TFA&E “SI TË IMPLEMENTOJMË ISSAI 30”

LIDERSHIP ETIK: Përcaktimi i mënyrave të veprimit

Mos e bej këtë!	Duhet bërë	Roli
<ul style="list-style-type: none"> Nuk ka një kod etik në SAI-in tuaj. 	<ul style="list-style-type: none"> Krijimi i një kodin etik në SAI-n tuaj për: <ul style="list-style-type: none"> - Vlerat; - Udhëzimet; - Vendosjen e kritereve të sjelljes dhe performancës; - T’u ofrojë siguri palëve të interesit. 	QASJE STRATEGJIKE PËR INTEGRITETIN
<ul style="list-style-type: none"> Mos trajtimi i risqeve të integritetit. Mohimi i problemeve të integritetit. Mbështetja vetëm te veprimet e individëve. 	<ul style="list-style-type: none"> Duhet bërë e qartë përmes deklaratave të shpeshta dhe politikave specifike se etika është një përparësi. Etika duhet të vendoset në prioritetet e drejtuesve Vendosja e një qasje strategjike ndaj etikës, e cila synon ndërtimin e një infrastrukture etike. Alokimi i burimeve në etikë (kohë, staf, hapësirë, trajnim) 	
<ul style="list-style-type: none"> Mos dhënia e shembullit të mirë, duke bërë të kundërtën e atyre që 	<ul style="list-style-type: none"> Demonstrimi i vlerave themelore. 	UDHËHEQJE PËRMES

<p>kërkohen.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Abuzimi me fuqinë tuaj. • Përdorimi i pozicionit tuaj për përfitime personale ose përdorimi i pozicionit për pushtet politik. • Përpjekja për të ndikuar në rezultatet dhe rekomandimet e auditimit ose mospërbushja e qëllimit të auditimit për shkak të arsyeve politike ose personale (p.sh karriera) • Sjellje arrogante “Unë jam drejtuesi dhe nuk kam nevojë të respektoj stafin tim • Mos marrja e përgjegjësive 	<ul style="list-style-type: none"> • Të qenit në përputhje me atë që kërkohet nga të gjithë. • Reagimi në mënyrë etike në situata kritike. • Sigurimi i menaxhimit profesional. • Respektimi, udhëzimi dhe dhënia e feedback-ut. • Të qenit plotësisht përgjegjës për vendimet dhe sjelljen. • Sigurimi i standardeve të larta për llogaridhënien dhe transparencën. 	<p>SHËMBULLIT:</p> <p>TE JESH NJË MODEL</p>
--	--	---

Mos e bej këtë!	Duhet bërë	Roli
<ul style="list-style-type: none"> • Lejimi i nepotizmit, punësimi i të afërmeve dhe miqve. • Kërkohet pak nga stafi: pranimi ose stimulimi i fuqisë punëtore të 	<ul style="list-style-type: none"> • Aplikimi i etikës dhe meritave si karakteristika kryesore të praktikave të përditshme të menaxhimit, p.sh në politikat e burimeve njerëzore (rekrutim, vlerësimi i performancës, 	<p>MENAXHIMI ETIK</p>

<p>pakualifikuara.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Kërkohet shumë nga stafi dhe nuk sigurohen burimeve e nevojshme. • Lejimi i promovimeve të cilat nuk bazohen te merita. 	<p>zhvillim profesional)</p> <ul style="list-style-type: none"> • Njohja dhe vlerësimi i sjelljes së mirë • Ndërmarrja e veprimeve që krijojnë besim, të tilla si ndarja e informacioneve të rëndësishme 	
<ul style="list-style-type: none"> • Vendimmarrje e vetme, duke mos përfshirë grupin dhe stafin. • Injorimi i nevojave dhe prirjeve të të tjerëve. • Mos diskutimi i problemeve të etikës. • Mos dhënia e këshillave dhe udhëzimeve. 	<ul style="list-style-type: none"> • Të jesh gjithëpërfshirës. • Përfshirja e punonjësve në procesin e vendimmarrjes. • Inkurajimi i diskutimeve për çështje, probleme dhe dilema etike. • Sigurimi i një mjedisi të hapur dhe mësimi i përbashkët. • Nxjerrja e udhëzimeve • Të siguroheni që udhëzuesit për etikën janë në dispozicion të stafit që dëshiron të diskutojë situata konkrete. 	<p>POLITIKA E DYERVE TË HAPURA</p>
<ul style="list-style-type: none"> • Të mos bësh asnjë gjë për të parandaluar sjelljet joetike. • Të mos bësh asnjë gjë për t'u ballafaquar me problemet. • Moszbatimi i kodit të etikës. 	<ul style="list-style-type: none"> • Identifikimi dhe zgjidhja e risqeve të mundshëm etik ose konflikteve. • Vlerësimi i sjelljeve dhe rishikimi i qëllimeve • Përdorimi i mjeteve të monitorimit/kontrollit dhe ndërgjegjësimit 	<p>PËRFORCIM</p>

<ul style="list-style-type: none"> • Mosmenaxhimi i situatave jo etike. • Moskujdesi ndaj disiplinës së punës. 	<ul style="list-style-type: none"> • Marrja e veprimeve korigjues kur është e nevojshme. • Vendosija e politikave të sinjalizimit. • Vendosija e procedurave të drejta • Asnjëherë nuk duhet të ndalohet rishqyrtimi. 	
--	---	--

Aneksi nr. 3 i Raportit të TFA&E

“SI TË IMPLEMENTOJMË ISSAI 30”

SHEMBUJ TË DILEMAVE ETIKE: Çfarë duhet të bëni?

- Në dy vitet e fundit, ju (auditues) keni kryer auditimin e buxhetit për të njëjtin subjekt auditimi. Deri më tani, ju keni ndërtuar marrëdhënie miqësore me drejtuesin e kontabilitetit. Në ditëlindjen tuaj, të cilën ai/ajo e di, drejtuesi i kontabilitetit ju sjell një dhuratë të vogël. Çfarë duhet të bëni?
- Ju jeni duke zhvilluar një auditim në një njësi ekonomike e cila është audituar edhe më parë nga kolegët tuaj. Ju zbuloni një gabim të rëndësishëm, i cili, sipas dokumentacionit ka qenë prezent për disa vite dhe nuk është zbuluar nga auditimet e mëparshme. Zbulimi i gabimit do të evidentojë se auditimit e mëparshme nuk kanë qenë të plota, por nëse fshihet, gabimi do të vazhdojë. Çfarë duhet të bëni?
- Ju merrni pjesë në një auditim të koordinuar, i cili do të kryhet në bazë të një metodologjie të njënjë për një numër subjektësh. Procedurat e auditimit përfshijnë testimin e përdorimit të një instrumenti të ri të IT-së. Deri më tani ju nuk e keni përdorur këtë mjet në praktike dhe nuk është e mundur t’u ofrohen trajnime në kohë. Përveç kësaj, keni disa dyshime nëse metoda e bazuara te IT, përmirësojnë realisht cilësinë e auditimit. Ju mendoni se përvoja juaj e gjatë është një garanci më e mirë për këtë auditim. Çfarë duhet të bëni?
- Në fund të auditimit, ju kuptoni se u përqendruat aq shumë në një çështje të rëndësishme sa që keni humbur kohë për disa pika të tjera të rëndësishme të programit të auditimit. Nuk ka kohë për ti analizuar në përputhje me metodologjinë e specifikuar për to. Çfarë duhet të bëni?
- Kolegu juaj dëshiron të shpenzojë kursimet e jetës së tij/saj për të ndërtuar shtëpinë e ëndrrave. Gjatë një auditimi, ju zbuloni se kryetari i komunës po kryen negociatat paraprake konfidenciale me një investitor potencial për ndërtimin e një stacioni për klasifikimin e mbeturinave, në një vend afër

vendndodhje së përzgjedhur nga kolegu juaj. Çfarë duhet të bëni?

- Një anëtar i grupit të auditimi që ju auditoni është shumë kompetent në punë, ofron auditime të një cilësie shumë të mirë por shpesh ai/ajo përdor gjuhë fyese ndaj punonjësve të tjerë dhe shpesh kërcënon dhe tall audituesit dhe ndonjëherë flak dokumentet. Ai/ajo është shumë i ndjeshëm ndaj kritikave të çdo lloji dhe duke i kërkuar atij/asaj që të ndryshojë këto lloj sjellje mund të ulet cilësia e punës së tij/saj në auditimin e ardhshme. Çfarë duhet të bëni?
- Ju duhet të jepni një opinion mbi një program auditimi të zhvilluar nga një tjetër njësi. Ju keni në dispozicion tre ditë pune për këtë detyrë. Përgjegjësi i grupit të këtij auditimi ju kërkon që ta përgatisni opinionin për një ditë, pasi janë vonë me programin dhe nëse auditimin nuk fillon menjëherë, i gjithë auditimi do të dështojë. Ndërkohë ju keni punë të tjera për të bërë dhe dyshoni nëse keni kohë për tu njohur me të gjithë materialin në një kohë kaq të shkurtër. Çfarë duhet të bëni?
- Ju zbuloni rastësisht së një koleg i juaji, puna e të cilit nuk ka qenë kurrë objekt i kritikave, është duke kopjuar të gjithë librat e bibliotekës nga fotokopjesja e zyrës, për ti vendosur në bibliotekën e tij/saj në shtëpi? Çfarë duhet të bëni?
- Ju konstatoni se kontrata për shërbimin e pastrimit të njësisë së audituar është lidhur me të njëjtën kompani për disa vite. Nga analiza e informacionit në faqen e internetit të kompanisë rezulton se mbiemri i pronarit të kompanisë është i njëjtë me mbiemrin e punonjësit të njësisë përgjegjëse për mirëmbajtjen e ndërtesës, i cili punon në këtë institucion për shumë vite. Kur u pyet, ai tha se kompania është themeluar nga djali i tij, i cili pas një periudhe të gjatë papunësie, morri një grand nga Zyra e Punës për të ndërtuar kompaninë me të cilën mban familjen (gruan dhe dy fëmijët). Nëse zbulohet se tenderi për shërbimin e pastrimit nuk është kryer në përputhje me rregullat, babai do të shkarkohet dhe kompania e djalit do të jetë në rrezik falimentimi. Kostot e pastrimit janë në përputhje me normat e tregut dhe kjo kontratë përfaqëson një pjesë të vogël të buxhetit të përgjithshëm të njësisë ekonomike. Çfarë duhet të bëni?

- Një auditues i cili është një tifoz i zjarrtë i futbollit shkon të shohë me miqtë e tij një ndeshje, në stadiumin e ekipit të tij të preferuar. Para ndeshjes ata bëjnë humor duke pirë edhe disa birra. Gjatë ndeshjes, audituesi hyn në debat me një tifoz të dehur të ekipit tjetër, i cili publikisht shprehet në mënyrë të papërshtatshme për femrat. Debati behët i nxehtë duke filluar edhe goditjet, punonjësit e shërbimit të stadiumit njoftojnë policinë. Audituesi u tregon kartën e ID të punës, punonjësve të policisë dhe pretendon se kundërshtari i tij duhet të arrestohet, pasi sjellja e tij e papërshtatshme ishte shkak i konfliktit, ndërkohë që ai po përpiqej vetëm të mbronte femrat. Çfarë duhet të bëni?
- Zyrat e subjektit që po auditohet janë në një zonë të largët industrial, me transport të keq publik dhe nuk ka restorante apo kafene në distancë të afërt. Subjekti ju ofron transport falas për në hotelin tuaj si dhe ushqime dhe kafe çdo ditë. Çfarë duhet të bëni?

Aneksi nr. 4 i Raportit të TFA&E

“SI TË IMPLEMENTOJMË ISSAI 30”

NJË MODEL PËR INDIVIDËT NË ADRESIMIN E DILEMAVE ETIKE

Lista e kontrolleve (checklist)

Hapat	Elementët që duhet të merren në konsideratë
<p>1. Analizoni problemin për të vlerësuar nëse jeni duke u përballur me një situatë të drejtë-kundrejt-të drejtës (një dilemë e vërtet) dhe një situatë jo e drejtë-kundrejt të gabuarës (një problem pajtueshmërie).</p> <ul style="list-style-type: none"> - A është opsioni kundër, një kërkesë ligjore ose në kundërshtim me etikën? (N.q.s. PO, ju nuk po përballeni me një dilemë etike). - Dy mundësi veprimi janë të mundshme, por ju nuk mund ti bëni të dyja; dy vlera janë në konflikt (Në këtë rast, ju po përballeni me një dilemë etike). 	<p><u>Elementë për t'u marrë parasysh</u></p> <ul style="list-style-type: none"> • Testi e drejta-kundrejt të gabuarës. • Testi i papajtueshmërisë: “A po shkel unë ndonjë ligj, rregullore/parim të vendosur nga organizata?” • Testi i pasqyrës: “mund “të jetoj i qetë” me këtë vendim që po marr?”. • Testi i publicitetit: “ A jam unë i gatshëm të lexoj në lidhje me këtë vendim nëpër gazeta? Mund t'i tregoj familjes time?”. • Testi i nënshkrimit: “A marrë përsipër përgjegjësi për këtë vendim?”. • Testi Kantian: “Po sikur të gjithë të veprojnë si unë?”. • Paradigmat e dilemës etike: • E vërteta kundrejt besnikërisë: • Ndershmëria dhe integriteti kundrejt zotimit ose premtimit. • Unë kundrejt të tjerëve; ne kundrejt atyre; grupi më i vogël kundrejt grupit

	<p>më të madh.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Afatshkurtër kundrejt afatgjatë • Tani kundrejt atëherë; nevojat e menjëhershme kundrejt objektivave të ardhshme • Drejtësia kundrejt mëshirës; drejtësia për përdorimin e rregullave kundrejt dhembshurisë dhe ndjeshmërisë
<p>2. Vlerësoni situatën dhe bëni vetë zgjidhjen tuaj duke u bazuar te vlerat, vlerësoni pasojat.</p> <ul style="list-style-type: none"> - A kam unë të gjithë elementët për të zgjidhur këtë dilemë? - Cila është zgjidhja ime për dilemën? 	<p><u>Metodat për zgjidhje</u></p> <ul style="list-style-type: none"> • Bazuar te fundi: e mira më e madhe për numrin më të madh (përfshirë këtu një sasi vogël jo të mirë për disa njerëz. • Bazuar tek rregullat: Unë po vendos standardin - Unë dua që të gjithë të veprojnë në të njëjtën mënyrë për të njëjtën situatë. • Bazuar tek kujdesi: Unë vendos veten në vend të atyre që do preken nga vendimi.
<p>3. Kontrolloni nëse personat e tjerë që janë të përfshirë (hierarkia, kolegët) janë dakord me opsionet që ju keni identifikuar ose shikoni alternativat.</p>	<p><u>Pyetjet që duhet t’u përgjigjeni</u></p> <ul style="list-style-type: none"> • Kush janë të përfshirë? • Çfarë mendojnë ata? • A kanë pikëpamje të kundërta?
<p>4. Vlerësoni ndikimin e veprimit tuaj dhe çdo reagim.</p>	<p><u>Vlerësimi përfundimtar</u></p> <ul style="list-style-type: none"> • Ndërmerrni veprimi për realizimin e alternativës më të mirë të identifikuar.

	<ul style="list-style-type: none"> • Vlerësoni ndikimin e vërtetë të veprimeve tuaja si dhe çdo reagim pasi kjo përvojë mund të shërbej si precedent ose si një pikë e mirë nisjeje për përballjet me situata të ngjashme.
--	---

Burimet:

Fabrice Mercade, Dilemat etike dhe si t'i trajtojmë ato (Konferenca EUROSAT FAE, Lisbonë 2014).

Rushëorth KIDDER “Sa njerëz të mirë bëjnë zgjedhje të vështira: Zgjidhja e dilemave etike”.

Paolo Giusta: “Çështjet e etikës- Mikro-etika praktike për nëpunësit civile të Bashkimit Evropian” Gjykata Evropiane e Audituesve. 2006.

Zyra e Etikës e Kombeve të Bashkuara; <http://www.un.org/en/ethics/index.shtml>;

Komisioni Evropian, Udhëzues praktik për Etikën dhe Sjelljen e stafit (http://ec.europa.eu/civil_service/admin/ethic/index_en.htm)

Aneksi nr. 5 i Raportit të TFA&E

“SI TË IMPLEMENTOJMË ISSAI 30”

SHEMBUJ TË KONFLIKTIT TË INTERESIT

- Më është kërkuar të auditoj një projekt të infrastrukturës detare në një port detar. Ky projekt është ndërtuar nga kompania e inxhinierisë “X” për të cilën unë kam punuar 12 vite më parë. Drejtori i kompanisë “X” nuk është i njëjti, por disa nga ish kolegët e mi, tani janë aksionerë në kompani. Unë i kërkoj eprorit tim që të caktojë një auditues tjetër, pasi besueshmëria dhe rezultati i auditimit mund të vihen në pikëpyetje.
- Xhaxhai i burrit tim zotëron një fermë qumështi që përfiton nga subvencionet publike. Ndër të tjera, një nga detyra e mia është auditimi i kësaj ferme. Edhe pse nuk e kam takuar këtë të afërm të burrit tim, parashikoj se mund të ketë një konflikt interesi të mundshëm, pasi mund të raportoj disa gabime në zbatimin e fondeve. I kërkoj eprorit tim që të më heqë këtë pikë auditim.
- Unë jam mbështetës aktiv i partisë politike që ka fituar zgjedhjet e fundit. Më kërkohet të auditoj një departament shtetëror, drejtuesi i sapoemëruar i të cilit ishte bashkëpunëtor i imi. Nuk dua që puna ime si auditues të vihet në dyshim prej bindjeve të mija politike. Unë menjëherë flas me eprorin tim dhe i kërkoj të më zëvendësojë me një auditues tjetër.
- Më kërkohet që të auditoj institucionin shtetëror që më ka punësuar para se të filloja punë në Institucionin e Lartë të Auditimit. Unë kërkoj që eprori të më heqë nga kjo detyrë.
- Unë duke qenë i zgjedhur në këshillin lokal të komunës, jam ftuar nga kryetari i komunës të menaxhoj një program që merr fonde publike nga buxheti i shtetit. Unë refuzoj ftesën.
- Unë punoj në një departament, i cili është përgjegjës për auditimin e bashkëpunimit ndërkombëtar për ndihmën e zhvillimit. Unë jam ftuar të jem pjesë e bordit drejtues të një OJF-je e cila merr një sasi të konsiderueshme

nga kjo ndihmë. Unë refuzoj ftesën.

- Unë jam pjesë e grupit, i cili do të auditojë një institucion shtetëror në të cilën punon vëllai im si ndihmës. Unë flas me të dhe arrij në përfundimin se ai nuk përfshihet në këtë auditim. Informoj eprorin tim dhe kryej auditimin. Unë shmang bisedat me vëllanë në lidhje me auditimin.
- Unë jam pjesë e grupit i cili do të auditojë një institucion shtetëror; motra ime kryeson bordin drejtues të institucionit. Informoj eprorin time dhe kërkoj të heq dorë nga kjo detyrë.
- Unë jam pjesë e grupit, i cili do të auditojë një institucion shtetëror. Një mik i ngushtë i imi është drejtues i një prej departamenteve të këtij institucioni. Unë informoj eprorin tim. Në diskutojmë për këtë çështje dhe arrijmë në përfundimin se auditimi nuk do të përfshijë departamentin e kryesuar nga miku im. Unë mund të kryej auditimin, por mbaj në konsideratë faktin që miku im mund të përfshihet nga ky auditim. Shmang bisedat me mikun tim në lidhje me auditimin.
- Unë jam pjesë e grupit i cili do të auditojë shpenzimet për udhëtimet e deputetëve. Dy vjet më parë, para se të behët pjesë e SAI-t, unë kam qenë përgjegjës në Parlament për autorizimin e shpenzimeve të udhëtimeve. Informoj eprorin time dhe kërkoj të heq dorë nga kjo detyrë.
- Unë jam pjesë e grupit, i cili do të auditojë zbatimin e një program mjedisor. Para se të bëhen pjesë e SAI-t kam punuar si përgjegjës finance në departamentin rajonal të Ministrisë së Mjedisit. Informoj eprorin tim. Ne e diskutojmë këtë çështje dhe konkludojmë se auditimi nuk do të përfshijë departamentin ku unë kam punuar. Unë mund të kryej auditimin.
- Unë jam duke audituar një kompani private e cila merr fonde nga buxheti i shtetit. Drejtori më ofron një pozicion i cili më intereson. Informoj eprorin tim. Ne konstatojmë se janë trajtuar dhe komunikuar observacionet e bëra nga kompania e audituar dhe unë nuk do të përfshihem në procedurat e mëtejshme të raportit, nuk ka asnjë mundësi që oferta e punës të ndikojmë mbi punën time audituese. Unë pranoj pozicionin.

- Unë jam duke audituar zbatimin e një programi, i cili financohet nga fondet e buxhetit në një komunë të madhe. Gjatë takimit përfundimtar me autoritet përgjegjëse, më takon Drejtori i programit, i cili më ofron një vend punë më komunë, i cili paguhet mirë. Informoj eprorin tim; ne konkludam se kishte si qëllim të ndikonte në punën time audituese. Unë refuzoj ofertën.

Aneksi nr. 6 i Raportit të TFA&E
“SI TË IMPLEMENTOJMË ISSAI 30”

A MUND TË PRANONI DHURATAT OSE SHPËRBLIMET - Lista e kontrolleve (checklist)

<p>1. A jeni i autorizuar nga rregullorja e institucionit ose ndonjë rregullore tjetër për të pranuar dhuratat apo shpërblimet, sipas kushteve të caktuara në to?</p>	<p>Dispozitat për pranimin e dhuratave dhe shpërblimeve mund të gjenden në:</p> <ul style="list-style-type: none"> ✓ Kodin e sjelljes së SAI-t, udhëzuesit e etikës dhe rregulloret specifike. ✓ Rregulloret e stafit të aplikueshme për nëpunësit civilë.
<p>2. A i plotëson dhurata apo shpërblimi këto kushte?</p>	<p>Kushtet mund t’i referohen:</p> <ul style="list-style-type: none"> ✓ Një vlerë maksimale (p.sh. jo më shumë se 50 €). ✓ Natyrës së dhuratës apo shpërblimit (p.sh. nëse është e mbuluar nga Konventa Ndërkombëtare për Tregtinë e Specieve të Rrezikuara, si një objekt i prodhuar nga një guaskë apo lëkurë e mbrojtur e kafshëve; një objekt i falsifikuar, një ftesë për në një vend të paligjshëm ose të papërshtatshëm). ✓ Personit apo subjektit që ofron dhuratën apo shpërblimi (p.sh. dhurata ose shpërblimi ofrohen nga një subjekti i audituar ose nga një subjekt që mund të auditohet në të ardhmen). ✓ Çdo kusht tjetër i përcaktuar në rregullore.

<p>3. Nëse pranoni dhuratën ose shpërblimi, a do të ndiheni jokonfort, të ndikoheni ose të priheni padrejtësisht për të mbajtur një qëndrim tjetër?</p>	<p>Elementët për t’u marrë në konsideratë:</p> <ul style="list-style-type: none"> ✓ A i plotëson dhurata apo shpërblimi kushtet e përcaktuara në rregullore dhe a është e përshtatshme? ✓ A janë tepër të shpeshta dhuratat? ✓ A ekziston ndonjë konflikt i mundshëm interesi aktual ose potencial?
<p>4. Si do të reagonin njerëzit e tjerë kur të mësojnë se ju e keni pranuar dhuratën apo shpërblimin?</p>	<p>Për të vlerësuar reagimin e të tjerëve duhet marrë parasysh sa më poshtë:</p> <ul style="list-style-type: none"> ✓ Ju po vendosni standardin – ju dëshironi që të gjithë të tjerët të vepronin në të njëjtën mënyrë si ju për të njëjtën situatë. ✓ Vendosni veten tuaj në pozicionin e atij që preket nga vendimi. ✓ Pranimi i dhuratave apo shpërblimeve mund të shihet si i dëmshëm për interesin e SAI-t.
<p>5. Konsultohuni me njerëz të tjerë.</p>	<p>Në rastet kur keni dyshimeve, mos hezitoni të konsultoheni me eprorët, kolegët tuaj ose këshilltarët e etikës së SAI-t.</p>
<p>6. Tregohuni transparent; deklaroni dhuratën apo shpërblimin e pranuar ose të refuzuar.</p>	<p>Informoni eprorin tuaj dhe zbatoni rregullat e SAI-t për deklarimin dhe regjistrimin e dhuratave apo shpërblimeve. Kjo ka të bëjë për të gjitha dhuratat e ofruara, pavarësisht nëse janë pranuar ose jo.</p>

TAKS FORCA E AUDITIMIT DHE ETIKËS

SAI-t anëtare pjesëmarrëse

Portugalia (Drejtuesi i Task Forcës)

Shqipëria

Kroacia

Republika Çeke

ECA

Finlanda

Ish Republika Jugosllave e Maqedonisë

Franca

Gjermania

Hungaria

Izraeli

Italia

Malta

Moldavia

Mali i Zi

Polonia

Rumania

Federata Ruse

Serbia

Spanja

Holanda

Turqia

Mbretëria e Bashkuar

CIP Katalogimi në botim BK Tiranë

RSH. Kontrolli i Lartë i Shtetit

ISSAI 30-kodi i etikës: Auditimi i Etikës në Sektorin Publik: Si të implementojmë ISSAI 30 / RSH. Kontrolli i Lartë i Shtetit;
Përktheu: Helena Solis, etj.; Redaktorë: Irena Islami, Alma Shehu. –
Tiranë : KLSH, 2017

192 f. ; 16.5 x 23,5 cm.

ISBN 978-9928-159-61-8

1. Kontrolli i Lartë i Shtetit 2. Administrata publike

3. Etika 4. Standarde

351.9(496.5) (083.74)

ISBN: 978-9928-159-61-8



9 789928 159618

Kontrolli i Lartë i Shetit
Bulevardi "Dëshmorët e Kombit", nr.3
Tiranë Tel/Fax 04/228485, Tel.04/251267
Web-site: www.klsh.org.al, E-mail klsh@klsh.org.al


Printing & Publishing Home