



FORCIMI I INFRASTRUKTURËS ETIKE NË SAI DHE AUDITIMI I ETIKËS NË SEKTORIN PUBLIK

Pjesa I

*Mbështetje
SAI- ve për forcimin
e infrastrukturës etike*

- Vështrim i përgjithshëm

Pjesa II

*Menaxhimi i Etikës
në Praktikë :*

*-Analiza
-Artikuj të SAI-ve*

*Auditimi Etikës në Sektorin
Publik*

*- Një vështrim i përgjithshëm
i praktikave të SAI-ve*



KLSH

**FORCIMI I INFRASTRUKTURËS
ETIKE NË SAI DHE
AUDITIMI I ETIKËS
NË SEKTORIN PUBLIK**

Seria : botime KLSH - 07/2014/28

Tiranë, 2014

Titulli në origjinal :

Supporting SAI to enhance their ethical infrastructure (Part I, Part II)

Auditing Ethics in the public sector

Redaktore : Irena Islami, Dëshira Huqi

Art Design: Kozma Kondakçiu

Përkthimi u realizua nga Audituesit e KLSH-së : Alma Shehu, Amantia Patozi, Dëshira Huqi, Erjola Meçaj, Ermira Vojka

Seria : botime KLSH - 07/2014/28

ISBN 978-9928-159-23-6

Shtypur në Shtypshkronjën " Mirgeeralb"

Tiranë 2014

PËRMBAJTJA		Faqe
	Parathënie	5
I.	Mbështetje SAI-ve për forcimin e infrastrukturës etike, Pjesa e I-rë	11
	Hyrje	13
	Një vështrim i përgjithshëm i strategjive dhe praktikave etike të SAI-ve	16
II	Mbështetje SAI-ve për forcimin e infrastrukturës etike	67
	Pjesa e II-të, Menaxhimi i Etikës në praktike - analiza	
	Hyrje	69
	Përmbajtja	71
	Lista e shkurtimeve	153
III	Mbështetje SAI-ve për forcimin e infrastrukturës etike	156
	Pjesa e II-të, Aneksë. Artikuj të SAI-ve	
	Përmbajtja	157
	Artikuj të SAI-ve	160
IV	Auditimi i Etikës në Sektorin Publik	291
	Hyrje	293
	Përmbajtja	295
	Një vështrim i përgjithshëm i praktikave të SAI-ve	297

Parathënie

I nderuar lexues,

Kontributi për fuqizimin e përgjegjshmërisë, transparencës dhe integritetit të qeverisë dhe njësive të tjera të sektorit publik është një mision themelor i institucioneve të auditimit të jashtëm shtetëror (SAI). SAI-t e kryejnë këtë mision, duke siguruar në rradhë të parë një nivel të lartë të përgjegjshmërisë publike, transparencës dhe integritetit të audituesve të tyre dhe, duke e kërkuar këtë nivel në institucionet që auditojnë. Një institucion me etikë dhe integritet të lartë shërben si një barrierë shumë e efektshme ndaj përhapjes së korrupsionit.

Bazuar në Deklaratën e Limës (ISSAI 1), në ISSAI 12 “Vlera dhe përfitimet e SAI-ve: të bësh diferencën në jetët e qytetarëve”, në ISSAI 20 “Parimet e Transparencës dhe të Llogaridhenies”, në ISSAI 21 “Parimet e Transparencës dhe të Llogaridhenies dhe Praktikën e Mira” dhe në ISSAI 30 “Kodi i Etikës”, KLSH ka përkthyer dhe përgatitur për lexuesin e informuar (audituesit publikë dhe privatë të vendit) botimin ***“Forcimi i infrastrukturës etike në Institucionet Supreme të Auditimit dhe Auditimi i Etikës në sektorin publik”***.

Ky botim përmbledh katër broshura të EUROSAI-i, të përgatitura nga Grupit i Punës (Task Force) i tij për Auditimin dhe Etikën, me synim reflektimin e aktiviteteve të Grupit, si Seminari mbi sfidat e auditimit të Etikës, i zhvilluar në shtator 2013 në Luksemburg, Takimi i Katërt i Grupit në janar 2014 në Lisbonë, Portugali, me 32 SAI evropiane pjesëmarrëse në një anketim lidhur me etikën e SAI-eve, si dhe Takimi i Pestë i zhvilluar në Polana Brasov, Rumania për diskutimin dhe miratimin e dy dokumenteve themelore të këtij auditimi. Botimi i sjell këto dy dokumente në formën e katër broshurave, që i lidh filli logjik i identifikimit të tendencave kryesore, qasjeve

dhe pikave të forta në auditimin e Etikës, si për vetë SAI-n, ashtu dhe për institucionet publike që auditohen prej tij.

Pjesa e Parë e botimit titullohet “Mbështetje Institucioneve Supreme të Auditimit për forcimin e Infrastrukturës Etike”. Ajo përmban tre broshurat e para, të titulluara: “Një vështrim i përgjithshëm i strategjive dhe praktikave etike të SAI-ve; “Menaxhimi i Etikës në Praktikë-analiza” dhe “Artikuj të SAI-ve për menaxhimin e Etikës”.

Si auditues të jashtëm të pavarur të financave publike, SAI-t duhet të shihen nga të gjithë me një ndjenjë besimi, sigurie dhe kredibiliteti. Siç theksohet në Kodin e Etikës të INTOSAI-t, besueshmëria është thellësisht e bazuar në pavarësinë, paanshmërinë dhe integritetin moral të anëtarëve dhe audituesve të SAI-t, të cilët duhet të veprojnë në bazë të një kodi të qartë të vlerave dhe parimeve.

Standardet e larta të integritetit dhe transparencës në punën e përditshme të SAI-t rrisin rolin e tij si institucion model për përgjegjshmërinë. Kjo është mjaft e rëndësishme për të zgjeruar rëndësinë dhe ndikimin e punës së SAI-t, në një kohë, kur është i nevojshëm rifitimi i besimit në institucionet publike, si një element kyç i kthimit të rritjes së qëndrueshme.

Botimi vijon me Pjesën e Dytë, e cila titullohet “Auditimi i Etikës në sektorin publik”. Qëllimi është për të motivuar dhe inkurajuar SAI-in për të audituar etikën dhe / ose çështje të lidhura me etiken, duke e bërë atë një objektiv shumë të zakonshëm të auditimit të tij, dhe, në këtë mënyrë, duke hapur rrugën për të promovuar sjelljen etike dhe zhvillimin e kornizave të integritetit në organizatat publike.

Etika, integriteti dhe transparenca e zyrtarëve të shtetit dhe të punonjësve civilë, si dhe veprimet e tyre janë bërë një fokus në rritje të vëmendjes publike. Skandalet e shumta që lidhen me korrupsionin, paligjshmërinë ose mungesën e profesionalizmit, nxjerrin në pak rëndësinë e këtyre çështjeve në shumë vende. Reforma dhe

modernizimi i administratës shtetërore dhe menaxhimit publik dhe rritja e demokratizimit dhe e hapjes së shoqërive, lejojnë dhe synojnë zhvillimin dhe forcimin e strukturave dhe menaxhimit të etikës në shërbimin civil. Etika rezulton të jetë një pjesë e kërkuar e qeverisjes publike dhe e performances se institucioneve shtetërore dhe, në rrethana të tilla, auditimi i Etikes është duke u bërë i rëndësishëm. Auditimi i SAI-t mund të jetë një instrument i vlefshëm për matjen e klimës etike apo respektimin e kodit të sjelljes të organizatës publike. SAI, gjithashtu, mund të shtojë vlera dhe për të kontribuar në përmirësimin e menaxhimit, kontrollit dhe qeverisjes së organizatës së audituar, nëpërmjet rekomandimeve funksionale dhe në kohë.

Duke audituar etikën ose çështjet e etikës, SAI mund të ndihmojë në rivendosjen e besimit në organizatat publike, besim i cënuar kohët e fundit, për shkak të krizës financiare dhe ekonomike. SAI-t kanë një rol të rëndësishëm në mbështetjen e institucioneve më të hapura dhe efektive të qeverisë, si dhe në përmbushjen e pritshmërive të qytetarëve që qeveritë të ofrojnë siguri se proceset vendim-marrëse në mënyrë efektive ndjekin interesin publik dhe janë të mbrojtura nga ndikimet.

Disa vlera të rëndësishme të përbashkëta etike për sektorin publik janë:

- Integriteti dhe paanshmëria
- Promovimi i interesit publik
- Angazhimi në sistemin e administratës publike
- Llogaridhënia dhe transparenca.

Parimet etike janë vlerat etike të përkthyer në rregullat e sjelljes. Ato përcaktohen nga kodet e sjelljes apo të akteve të tjera dhe ato qeverisin sjelljen etike të punonjësit publik, duke e kufizuar atë. Disa nga parimet më të rëndësishme etike për sektorin publik janë:

- Kryerja e shërbimeve publike në mënyrë të paanshme
- Veprimi në përputhje me ligjin
- Shmangia e konfliktit të interesave
- Shmangia e klientelizmit, nepotizmit dhe forma të tjera të favorizim
- Refuzimi i dhuratave
- Respektimi i konfidencialitetit dhe të qëniet diskret
- Kujdesi në menaxhimin e asetëve publike
- Kryerja e Detyrave dhe detyrimeve me ndërgjegje
- Kryerja e detyrave në kohë dhe në mënyrë efektive
- Parandalimi i abuzimit nga autoritetet
- Shpërblime të drejta ndaj punonjësve
- Respektimi i konfidencialitetit.

Sot, integriteti dhe etika e enteve qeveritare dhe e institucioneve të tjera publike të një vendi është kusht i pazëvendësueshëm për të siguruar mirëqeverisjen e atij vendi. SAI mund dhe duhet të shërbejë si matësi kryesor i nivelit të etikës dhe integritetit në qeverisjen publike, duke audituar plotësimin e vlerave dhe parimeve etike në institucionet që kontrollojnë. Nga ana tjetër, duke kryer një analizë të qartë të nivelit të integritetit dhe etikës brenda vetë institucionit, SAI fiton në imazhin dhe besimin e publikut tek ai.

Në tërësi, botimi ***“Forcimi i infrastrukturës etike në SAI-t dhe Auditimi i Etikës në sektorin publik”*** jep një përmbledhje të zgjeruar të eksperiencave të shumë SAI-ve evropiane në auditimin e zbatimit të rregullave të etikës në institucionet që auditojnë, si dhe shembuj të suksesshëm të kryerjes së vetëvlerësimit të integritetit

brenda SAI-t, nëpërmjet instrumentit “INTOSAINT”, të përgatitur nga Gjykata e Auditimit e Hollandës

Në vitin 2012, komuniteti i SAI-ve evropiane, EUROSAI krijoi Grupin e Punës (Task Forcën) për Auditimin dhe Etikën. Gjatë vitit 2013, KLSH aplikoi dhe u pranua anëtar i kësaj Task Force. Institucioni, nëpërmjet anëtarësimit dhe pjesëmarrjes aktive në këtë organizëm, synon, nga njëra anë, në instalimin dhe funksionimin e një infrastrukture efektive etike në vetë KLSH-në, dhe, nga ana tjetër, do të ndërmarrë misione auditimi mbi rregullsinë dhe efijencën e Etikës dhe Integritetit në institucionet publike që auditon, duke konsideruar që lufta kundër korrupsionit dhe politikat për instalimin e një sistemi efektiv të integritetit të jenë pjesë themelore e menaxhimit të institucioneve publike.

Nëpërmjet zbatimit, në një të ardhme shumë të afërt, të Instrumentit të Vetëvlerësimit të integritetit “**INTOSAINT**” në KLSH, ne synojmë që të forcojmë infrastrukturën etike brenda vetë institucionit, dhe në këtë mënyrë, të promovojmë integritetin dhe etikën në te gjitha institucionet e sektorit publik duke “udhëhequr nëpërmjet shembullit”.

Së fundi, dua të sjell në vëmendjen Tuaj përcaktimin e Prof. Assoc. Dr. Recai Akyel, President i SAI-t Turk i cili ka cilësuar se: *“Integriteti i menaxhimit të auditimit ka rëndësi parësore në rritjen e besimit të palëve të interesuara”*.

E theksoj se, në radhë të parë, KLSH përpiqet të jetë një institucion besimi. Nëpërmjet auditimeve të tij profesionale, ai ngjall besimin tek qytetari dhe Kuvendi, duke dhënë garancinë se fondet dhe asetet publike të vendit tonë janë përdorur me ekonomi, efektivitet dhe efijencë. Gjetjet dhe rekomandimet tona do t’i shërbejnë gjithnjë forcimit të mirëqeverisjes publike dhe do të jenë një “sy” profesional mbi

integritetin e institucioneve që auditojmë, sikurse edhe botimi mbi auditimin e etikës që po ju paraqesim, është një udhërrëfyes në mjetet e vlerësimit të etikës qeverisëse.

Një falënderim i veçantë shkon për përkthyeset e këtij botimi zj.Alma Shehu, zj.Amantia Patozi, zj.Dëshira Huqi, zj.Erjola Meçaj dhe zj. Ermira Vojka, të cilat kanë realizuar një përkthim cilësor, krahas realizimit të detyrave të tyre të përditshme, si edhe për dy redaktoret zj.Irena Islami dhe zj. Dëshira Huqi.

Ju uroj një lexim të mbarë!

Bujar Leskaj





MBËSHTETJE INSTITUCIONEVE
SUPREME TË AUDITIMIT
PËR FORCIMIN E INFRASTRUKTURËS ETIKE

Pjesa I

*Një vështrim
i përgjithshëm i
strategjive dhe
praktikave etike
të SAI-ve*

Hyrje

Puna e ndërmarrë nga Institucionet Supreme të Auditimit ka për qëllim të forcojë besimin e palëve të interesit në qeverisjen e sektorit publik.

Siç theksohet ne standardet e ISSAI të INTOSAI, për të siguruar këtë, pavarësia e SAI-it, etika dhe besueshmëria duhet të jetë jashtë çdo dyshimi. Prandaj kërkohet vendosja e standardeve të larta etike për audituesit publik.

Bordi drejtues i EUROSAI-t ka krijuar Task Forcën e EUROSAI-t për Auditimin dhe Etikën (TFA & E) si një instrument për të mbështetur SAI-t evropian në promovimin e rëndësinë e sjelljes etike, më konkretisht me qëllimin e shkëmbimit të ndërsjellët të përvojave përkatëse.

Një nga dy aktivitetet kryesore të Task Forcës është të promovojë etikën brenda SAI-eve.

Prandaj, qëllimi i parë i Planit të Punës së TFA & E për periudhën 2012-2014 është që të kontribuojë për të rritur besimin e publikut tek SAI për zbatimin e ISSAI 30 (Kodi i Etikës).

Si hap të parë, TFA & E në dhjetor 2012 nisi një anketim adresuar anëtarëve të EUROSAI, duke i kërkuar ofrimin e informacionit mbi disa çështje të lidhura me etikën. Ndër çështjet e tjera, SAI – et evropiane u pyetën në lidhje me kodet e tyre etike dhe rregulloret, politikat e burimeve njerëzore, komisionet për çështjet etike, udhëzimet mbi etikën dhe trajnimet, dilemat praktike, si dhe mjetet operacionale e vlerësimin.

32 SAI Evropiane, nga 50 anëtarë EUROSAI ju përgjigjën anketimit, duke i siguruar TFA & Ethics një koleksion të pasur të përvojave dhe praktikave si dhe dokumentet

përkatëse, të cilat Task Forca do t'i analizojë, me qëllim krijimin e praktikave të mira në këtë fushë.

Duke u bazuar në rezultatet e anketimit të lartpërmendur, në janar të 2014, në Lisbonë u organizua një seminar me temë mbi "Përmirësimin e strukturave të Etikës në Institucionet Supreme të Auditimit". Në këtë seminar morën pjesë 100 pjesëmarrës nga 34 SAI të cilët shkëmbyen pikëpamjet, përvojat dhe praktikat që lidhen me sjelljet etike në SAI.

Ky punim ka për qëllim të reflektojë rezultatet kryesore të anketimit, që kanë të bëjnë me etikën e SAI-eve, duke identifikuar tendencat kryesore, qasjet dhe pikat e forta kryesore për të siguruar zbatimin drejt të kërkesave të etikës, duke theksuar mundësitë për të rritur sjelljet etike të SAI-ve dhe identifikimin e fushave që meritojnë zhvillim të mëtejshëm.

Rezultatet e fituara nga administrimi i anketës janë paraqitur në këtë raport (*bashkëlidhur dokumentit ndodhen dhe rezultatet konkrete*). Disa shembuj janë përfshirë në këtë broshurë.

Ky dokument është menduar i pari i një serie dokumentesh që kanë të bëjnë me këtë temë.

Përmes sondazhit të lartpërmendur dhe seminarit, Task Forca ka marrë përgjigje nga SAI-et Evropiane për pyetjet, por edhe dokumentet përkatëse, përshkrimet e përvojave dhe rezultatet e diskutimeve të frytshme. Mundësitë për të eksploruar më tej dokumentacionin dhe thellimi i analizës së çështjeve relevante të lidhura me etikën me anë të seminareve, si dhe informacioni shtesë që mund të mblidhet nga grupet e tjera rajonale të punës të INTOSAI-t, do t'i sigurojë kësaj Task Force mundësitë për të identifikuar dhe analizuar çështjet më të spikatura në këtë drejtim.

Objektiva dhe qasje të tilla do të trajtohet më me hollësi përmes dorëzimit të pjesës së II- të të këtij dokumenti, e cila do të fokusohet në eksperiencat specifike të SAI-ve, sipas temave kryesore në zhvillim dhe të identifikuara nga Task Force në lidhje me infrastrukturën etike dhe kërkesat përkatëse.

Task Force pret që informacioni i dhënë në këtë drejtim të jetë i nevojshëm dhe në interes të SAI-ve, sidomos në kontekstin e përmirësimit të menaxhimit të aftësive të tyre etike.

Unë falënderoj të gjithë SAI-et për kontributin e tyre për pasurimin e këtyre dokumenteve dhe për gatishmërinë e përpjekjet për të përshkruar praktikat dhe përvojat në Institucionet e tyre përkatëse.

Guilherme d'Oliveira Martins

Kryetari i Task Forcës së EUROSAT-t mbi Auditimin dhe Etikën

Kryetari i Gjykatës së Llogarive të Portugalisë

1. Përse është i rëndësishëm menaxhimi i Etikës në Institucionet Supreme të Auditimit

Si auditues të jashtëm të pavarur të financave publike, SAI-t duhet të shihen nga të gjithë me një ndjenjë besimi, sigurie dhe kredibiliteti.

Siç theksohet në ISSAI 1 (Deklarata e Limës) dhe ISSAI 30 (Kodi i Etikës i INTOSAI-t), besueshmëria është thellësisht e bazuar në pavarësinë, paanshmërinë dhe integritetin moral të anëtarëve dhe audituesve të SAI-ve, të cilët duhet të



Etika ka të bëjë me zgjedhje të vetëdijshme në përputhje me kuadrin e vlerave dhe parimeve

veprojnë në bazë të një kodi të qartë të vlerave dhe parimeve.

Kodi i Etikës së INTOSAI-t përshkruan vlerat themelore të auditimit publik. Ky kod është klasifikuar si ISSAI 30, niveli 2 i standardeve ISSAI. Ky kod edhe pse ka si target individë që punojnë për SAI-n, ose në emër të tij, përcakton gjithashtu parakushtet për funksionimin e SAI-t si institucion.

Me fjalë të tjera, SAI duhet të sigurojë që etika e përshkruar dhe Parimet deontologjike të hartohen dhe të respektohen, në mënyrë që institucioni të përmbushë rolin e vërtetë të një SAI dhe të respektohet si i tillë.

Për më tepër, siç theksohet nga OSBE, standardet e larta të integritetit dhe transparencës në punën e përditshme të SAI-t rrisin rolin e tij si institucion model për përgjegjshmërinë. Kjo është mjaft e rëndësishme për të zgjeruar rëndësinë dhe ndikimin e punës së SAI-t në një kohë, kur është i nevojshëm rifitimi i besimit në institucionet publike, si një element kyç i kthimit të rritjes së qëndrueshme dhe gjithëpërfshirëse.

2. Kërkesat etike të ISSAI-ve

Kërkesat etike janë përshkruar kryesisht në ISSAI 30 (Kodi i Etikës së INTOSAI-t), edhe pse ISSAI të tjera përfshijnë dispozita për etikën. Këto dispozita mund të gjenden në ISSAI 20, 40, 100¹ dhe 200² si dhe në ISSAI 1200, 3000, 4100 dhe 4200.

Në shumicën e rasteve, standardet kërkojnë që audituesit të veprojnë në çdo kohë sipas parimeve të Integritetit, Pavarësisë, Objektivitetit, Paanësisë, Konfidencialitetit dhe Kompetencës dhe në çdo kohë të përshkruajnë qëndrimet e pritura dhe sjelljet që burojnë nga këto parime.



ISSAI 30

Parë nga prespektiva e organizimit të SAI-eve, ISSAI 30, 20 (parimi 4) dhe 40 (elementët 2 dhe 4) dëshmojnë qartë se çdo SAI ka përgjegjësinë:

KODI I ETIKES

Kodi i Etikës është një deklaratë gjithëpërfshirëse e vlerave dhe parimeve të cilat duhet të udhëheqin punën e përditshme të audituesve.

- Për hartimin e Kodit të vet të Etikës, qartësimin e koncepteve etike, themeluar në parimet e shprehura në ISSAI 30 dhe në kuadrin ligjor dhe rregullator në fuqi;
- Për bërjen publike të kërkesave dhe detyrimeve të etikës;
- Për të siguruar që të gjithë ata që kryejnë punën e auditimit të njihen me vlerat dhe parimet që përmban Kodi i Etikës;
- Për të theksuar rëndësinë e plotësisë së kërkesave përkatëse etike gjatë kryerjes së punës;
- Për promovimin në mënyrë aktive në të gjithë institucionin;

¹ Draft i paraqitur

² Draft i paraqitur



ISSAI 40

Kontrolli i Cilësisë së SAI-eve

SAI duhet të përcaktojë politika dhe procedura që ofrojnë siguri të arsyeshme për të, duke përfshirë të gjithë personelin, edhe çdo palë të kontraktuar për të kryer punën për SAI-n, se veprojnë në përputhje me kërkesat përkatëse etike.

- Për të siguruar që menaxherët veprojnë si shembuj të një sjellje etike të përshtatshme;
- Për të siguruar transparencën dhe ligjshmërinë e veprimeve të tyre;
- Për të zbatuar politikat dhe praktikat lidhur me ISSAI 30;
- Për të miratuar politika dhe procedurat e përshtatshme të cilat ruajnë pavarësinë;
- Për të zbatuar në praktikë politika dhe procedura që zvogëlojnë riskun e familiarizimit me subjektin që auditohet, përkatësisht përmes rotacionit të personelit të auditimit;
- Për të siguruar që të gjithë audituesit ose palët e kontraktuara për të kryer punë për llogari të SAI-t veprojnë në përputhje me parimet e rëndësishme të etikës;
- Të marrë në konsideratë, deklaratat me shkrim për të konfirmuar pajtueshmërinë me kërkesat etike;
- Për të parandaluar konfliktet e brendshme të interesit dhe korrupsionit;
- Për të krijuar marrëveshje të përshtatshme konfidencialiteti me palët e kontraktuar për të kryer punën për SAI-n;
- Për zbatimin e procedurave për të njoftuar në kohë shkeljet e kërkesave etike dhe për të marrë masat e duhura për zgjidhjen e tyre.

Kriteret për të vlerësuar pajtueshmërinë me këto kërkesa etike mund të gjenden në shtojcën e ISSAI 5600 dhe gjithashtu në draftet e dokumentit për Matjen e Performancës (PMF) dhe nga ISSAI-t për mjetet e vlerësimit të Pajtueshmërisë (iCATs).

3. Nga Infrastruktura e Etikës tek Kuadri i Integritetit

TFA & E pritet të mbështesë SAI-t evropiane në zbatimin e kërkesave etike të identifikuara dhe të përcaktuara përmes ISSAI-ve përkatës. Një objektiv i tillë mund të arrihet nga inkuadrimi i menaxhimit të sjelljeve etike të SAI-t, në mënyrë që SAI-t të mund ta përforcojnë atë dhe të ndikojnë në arritjen e vlerave dhe performancën e sjelljeve të pritura nga individët. Në nivel konceptual të analizës, menaxhimi i sjelljes etike mund të jetë përmendur si një kornizë logjike, e tillë si ajo e përdorur dhe rekomanduar nga OECD. Përgjatë viteve, OECD ka zhvilluar konceptet e një Infrastruktura Etike tashmë të quajtur kuadri i integritetit të përshtatshme për të mbështetur një mjedis që inkurajon standarde të larta të sjelljes.



Kjo infrastrukturë ka disa elemente që mund të zbatohen në institucione të tilla si SAI, të cilat, nëse zbatohen në mënyrë të përshtatshme, duhet të funksionojnë në mënyrë koherente dhe të lidhura. Këto elemente mund të kategorizohen sipas funksioneve kryesore të cilave u shërbejnë, siç janë: udhëzimet, menaxhimi dhe kontrolli

1998. Rekomandimi i Këshillit mbi Përmirësimin e Sjelljes Etike në Shërbimet Publike, përfshirë Parimet për Menaxhimin e Etikës në Shërbimin Publik

Udhëzimi sigurohet nga :

- Deklaratat e vlerave dhe standardeve të sjelljes, të tilla si kodet e sjelljes;
- Angazhimi i fortë i drejtuesve; dhe
- Aktivitetet profesionale të tilla si edukimi, trajnimi dhe këshillimi për të rritur ndërgjegjësimin dhe për të zhvilluar aftësitë për zbatimin e ligjeve dhe standardeve në punën e përditshme.

Politikat dhe praktikat menaxheriale:

- Krijimi i kushteve për të siguruar përzgjedhje të drejtë dhe të paanshme, promovim dhe shpërblim;
- Kontributi në respektin social

Kontrolli sigurohet përmes:

- Një kuadri efektiv ligjor që përcakton standardet bazë të sjelljes;
- Mekanizmave efektive të përgjegjshmërisë, të tillë si auditimi i brendshëm dhe auditimi i jashtëm;
- Procedurave përmbartimore;
- Mekanizmave të transparencës që ofrojnë qasje në informacionin publik, duke lehtësuar pjesëmarrjen e publikut dhe shqyrtimin.

4. Agjenda e Integritetit: mësimet nga vendet anëtare të OECD-së

nga János Bartók, Drejtor i divizionit të integritetit në sektorin publik, OECD

Duke pasur parasysh dështimet e qeverisjes që kontribuan në krizën financiare dhe në kushtet e pasigurisë së vazhdueshme ekonomike dhe sociale, qeveritë po përballen me sfidat për të rifituar besimin në institucionet publike, si një element kyç i kthimit të rritjes së qëndrueshme dhe gjithëpërfshirëse.

Për të përmbushur sfidat dhe mundësitë e paraqitura nga politikat gjithnjë e më komplekse, SAI-t duhet të kryejnë një rishikim të aftësive dhe performancës së institucioneve të tyre, nëse ata duan të mbeten një burim i rëndësishëm i informacioneve objektive dhe të besueshme në mbështetje të reformave strukturore si dhe të jenë modeli i institucionit për përgjegjshmërinë në shekullin e 21.

Për të mbështetur strukturat më strategjike dhe më ambicioze, shumë SAI kanë ndërmarrë iniciativa për forcimin institucional, zhvillimin e kapaciteteve, transparencën dhe pjesëmarrjen e qytetarëve, në mënyrë që të zgjerojnë ndikimin e punës së tyre. Reformat e brendshme, në veçanti paraqitja e planit strategjik, rritja e kapaciteteve profesionale të stafit për të zhvilluar produkte dhe shërbime të reja në mënyrë që të përmbushë kërkesat në zhvillim të politikë-bërësve dhe të shoqërisë në përgjithësi, nuk janë të mjaftueshme për të qenë një institucion shembullor, në qoftë se këto reforma nuk plotësojnë standardet e larta të integritetit dhe transparencës në veprimet e përditshme.



**Këndvështrimi i
OECD
SAI-t zhvillohen
duke u përballur me
pasojat e thella të
krizës**



SAI-t pritet të hartojnë një set mjetesh dhe masash për integritetin - duke përfshirë kodin e etikës, trajnimin dhe këshillimin – të gjitha këto të përfshira në një Kuadër Integriteti bashkëkohor.

Integriteti, transparenca dhe përgjegjshmëria janë themelet e qeverisjes së mirë dhe levat për rivendosjen e besimit. Megjithatë, ndërtimi i kulturës së integritetit dhe adresimi i korrupsionit si një problem kompleks kërkojnë një qasje gjithëpërfshirëse që kombinon në mënyrë efektive parandalimin, zbulimin dhe ndjekjen penale.

OECD ka mbështetur vendet anëtare në ngritjen e një kuadri institucional dhe rregullator të mbështetur në evidenca, për të ndërtuar një kulturë të integritetit në sektorin publik. Disa nga mësimet e nxjerra nga përvojat e vendeve në ngritjen e një Kuadri të shëndoshë Integriteti, mund të mbështesin SAI-t në përpjekjet e tyre për nxitjen e kulturës së integritetit:

- **Vendosja e drejtë e bazave me ri-përcaktimin e vlerave themelore**

Evolucioni i vlerave thelbësore të shërbimit publik në dekadat e fundit tregon se integriteti, ndershmëria dhe transparenca kanë arritur status të ngjashëm me vlerat tradicionale thelbësore si paanshmëria dhe ligjshmëria. Për shembull, transparenca është parim i njohur dhe nga disa kushtetuta.

- **Një gamë mjetesh dhe masash janë të nevojshme që vlerat të marrin rëndësinë e duhur**

Marrja e masave të qarta për parandalimin, zbulimin,

Ndërtimi i një kuadri të shëndoshë integriteti: Mësimet e nxjerra

ndjekjen dhe sanksionimin në një sistem bashkëkohor, mbetet një sfidë e vazhdueshme në ndërtimin e rezistencës ndaj korrupsionit dhe kulturës së integritetit.

- **Mjetet dhe masat thelbësore te integritetit** përfshijnë në veçanti kodet e sjelljes, rregullat për konfliktin e interesit, kërkesa për informacione shpjeguese për deklarimin e pasurisë, politikat për dhuratat dhe shpërblimet, masat pas largimit nga puna, mënyrat e raportimit dhe mbrojtjen e bilbil-fryrësve, trajnimet për integritetin dhe mundësitë e këshillimit dhe konsultimit.

- **Mbështetja e proceseve menaxheriale**, janë në veçanti kontrollet e brendshme financiare, menaxhimi i burimeve njerëzore, (duke përfshirë rekrutimin, vlerësimin dhe ecurinë e karrierës), menaxhimi i performancës (duke përfshirë proceset e kontrollit të cilësisë dhe vlerësimet e jashtme), prokurimet publike, auditimi i brendshëm dhe i jashtëm, duke përfshirë monitorimin dhe ndjekjen e rekomandimeve.

- **Aktorët e integritetit**, duke përfshirë këshilltarët e etikës apo menaxherët për të mbështetur zbatimin dhe koordinimin e mjeteve dhe masave të integritetit.

- **Riorganizimi i strukturave menaxhuese për integritetin.**

Identifikimi i burimeve të korrupsionit dhe sjelljeve të pahijshme ka ardhur duke u rritur. Identifikimi i fushave me risk të lartë dhe zbutja e efekteve kërkon jo vetëm të dhëna dhe analizë të tyre, por edhe angazhimin e drejtuesve për të ofruar stimuj dhe burime për ti aplikuar ato. P.sh përfshirja e

çështjeve të integritetit në trajnime apo menaxhimin e performancës, është një mjet detyrues në vendet e OECD-së.

– **Testi është zbatimi**

Shumë vende dhe organizata publike përballen me një hendek në implementim. Për shembull, ofrimin në kohë të këshillimit kur zyrtarët kanë vërtet nevojë (p.sh. përballja me dilema të integritetit) ose verifikimin e saktësisë së informacioneve shpjeguese rreth deklarimit të pasurisë (p.sh. jo vetëm nëse formularët janë dorëzuar por edhe rishikimi nëse janë dhënë saktësisht dhe në mënyrën e duhur informacionet e kërkuara).

– **Suksesi i dukshëm në miratimin e ligjeve por edhe eksperiencat që ndikojnë në të kuptuarin dhe sjelljen**

Arritja e një ndryshimi në sjellje dhe ndërtimi i një kulture të integritetit ka nevojë për përpjekje të vazhdueshme dhe jo ad hoc. Fokusimi tek parandalimi i fenomeneve (për shembull nëpërmjet evidentimit të evoluimit të risqeve) ndihmon në mbylljen e burimeve të korrupsionit dhe sjelljes së pahijshme dhe për të ndërtuar besimin në mjetet dhe masat e ndryshme. Listat kontrolluese dhe testet (për shembull për dhuratat dhe përfitimet) mund të ndihmojnë zyrtarët të aplikojnë rregulla dhe politika në situata specifike. Një tjetër shembull është hetimi në kohë për shkeljet e raportuara dhe mbrojtja efektive e një denoncuesi. Kjo mund të rrisë besimin në procesin e raportimit. **Transparenca është rregull:** për shembull, në deklaratat e pasurisë – “sa më i lartë të jetë pozicioni aq më shumë transparencë duhet të ketë”.

- **Vlerësimi i zbatimit dhe ndikimi**, në veçanti, auditimi i jashtëm dhe i brendshëm mbështet të kuptuarin më të mirë të funksionimit aktual të masave të integritetit dhe të ndërhyrjes për të forcuar ose rishikuar kuadrin e integritetit.

5. Strategjitë dhe Politikat e SAI-ve Evropiane mbi etikën- Qasjet Kryesore

Rezultatet e anketës së realizuar në Dhjetor 2012 nga TFA&E janë përmbledhur në raportin bashkëngjitur.

Kur krahasojmë kërkesat etike të ISSAI-ve me elementet e një kuadri integriteti që funksionon mirë, mund të nxjerrim konkluzionet kryesore si më poshtë:

- **Kodi i sjelljes**

Deklaratat e vlerave dhe standardet e sjelljes janë pjesë qendrore e kërkesave ISSAI dhe të një infrastrukture etike dhe janë elemente të integruar mirë në SAI. Një numër i madh i SAI-ve Evropiane kanë miratuar Kodin e tyre të Etikës.

- **Arsimimi, trajnimi dhe këshillimi**

Sesione trajnimi ose leksione për punonjësit dhe Intraneti përdoren gjerësisht, zakonisht nga anëtarët e EUROSAT-t për të rritur ndërgjegjësimin e çështjeve dhe vlerave *etike*. Në këtë mënyrë, në të njëjtën kohë theksohet rëndësia e përmbushjes së kërkesave etike. Më shumë se gjysma e SAI-eve që i janë përgjigjur këtij anketimi, kanë një njësi të veçantë ose nëpunës të caktuar për këshillimin e nëpunësve ose drejtuesve për çështjet e etikës dhe sjelljes.

- **Politikat dhe praktikat menaxheriale**

Anëtarët e EUROSAT-t duket se janë të vetëdijshëm se menaxhimi i burimeve njerëzore duhet të përfshijë gjykimet mbi etikën. Politikat dhe praktikat e tyre në lidhje me rekrutimin, vlerësimin e punës dhe trajnimin shpesh janë të adresuara drejt këtij dimensionit. Në veçanti, konflikti i interesit (që ndërvepron me pavarësinë,

objektivitetin dhe paanësinë e institucionit) duket se janë shqetësimi kryesor i SAI-ve. Shumë SAI kanë zbatuar politika dhe procedura për të shmangur gabimet në lidhje me këtë çështje. Megjithatë, politikat e shkruara të rotacionit janë zbatuar vetëm nga 41% e SAI-ve që i janë përgjigjur sondazhit të përmendur me sipër.

- **Transparenca dhe mbikëqyrja publike**

Shumë nga SAI-t Evropiane, dokumentet që lidhen me etikën e institucionit i kanë publikuar, ndërsa më shumë se gjysma e SAI-ve që iu përgjigjën sondazhit treguan se ata kanë hartuar politika për “bilbil-fryrësit”. Në kontrast me sa më sipër, vetëm një pakicë e SAI-ve u kërkojnë informacion subjekteve të audituara për çështjet që lidhen me performancën etike të audituesve gjatë punës së tyre.

- **Kontrolli, mjetet e vlerësimit dhe praktikat**

Një pjesë e madhe e SAI-ve kanë hartuar masa për të kontrolluar në mënyrë specifike mungesën e konfliktit të interesave në punën audituese. Megjithatë, shumë pak prej tyre kanë mjete të vetëvlerësimit për çështjet e lidhura me etikën ose kanë ndërmarrë vlerësime të brendshme të lidhura me performancën e etikës.

Pra ne mund të arrijmë në përfundimin se, prirja e përgjithshme e SAI-eve Evropiane është përpjekja për të përmbushur kërkesat kryesore etike të INTOSAI-t.

Duke ju referuar përgjigjeve të marra për anketimin mbi etikën, duket qartë se SAI-t janë qartësisht të fokusuar në hartimin dhe zbatimin e udhëzuesve të etikës dhe masave orientuese. Nga ana tjetër, kontrolli i funksionimit të infrastrukturës së etikës është më pak i zhvilluar.

6. Praktikrat e SAI-ve



Në dorëzimin e përgjigjeve të anketës së lartpërmendur, SAI-t evropiane raportojnë disa politika dhe praktika konkrete që janë miratuar në lidhje me menaxhimin e etikës brenda institucioneve të tyre. Më poshtë është një përzgjedhje e politikave dhe praktikave të identifikuara të lidhura me etikën. Siç është theksuar dhe më parë, TFA & E do të eksplorojë dhe do të detajojë më tej këto shembuj në dokumentet e ardhshme, duke lehtësuar shkëmbimin e dobishëm të përvojave relevante nga SAI-t.

Udhëzues të sjelljes Etike

Kodet e sjelljes dhe Dokumente të tjerë Udhëzues për Etikën

Udhëzimet mbi etikën ju referohen vlerave dhe parimeve dhe ndihmojnë për t'i bërë ato të njohura e të kuptueshme

Siç u përmend dhe më sipër, një pjesë e madhe e SAI-ve kanë miratuar Kodin e tyre të Etikës. Në lidhje me përmbajtjen e këtyre kodeve, përvojat ndryshojnë, por në shumë raste ato përfshijnë:

Deklaratat lidhur me vlerat dhe parimet udhëheqëse të sjelljes;

Përshkrimet lidhur me pritshmëritë e sjelljeve;

Shembuj konkretë të dilemave dhe të situatave të ndjeshme në lidhje me, konfliktet e interesave, neutralitetin politik, si dhe dhuratat dhe mikpritjen;

Dispozitat që kanë të bëjnë me sjelljet e pahijshme.

Zakonisht kornizat etike të SAI-ve Evropiane trajtojnë gjithashtu:

Deklarimin e aseteve dhe interesave financiare;

Obligimin për ruajtjen e sekretit pas largimit nga puna;

Përdorimin e pajisjeve dhe objekteve zyrtare.

Disa SAI kanë dispozita të veçanta, politika dhe mjete në lidhje me drejtuesit dhe rolin e tyre në menaxhimin e sjelljeve etike. Dispozita të tilla njohin rolin përkatës që luajnë drejtuesit dhe rëndësinë e shembullit personal për promovimin e integritetit brenda institucionit.

Për më tepër, shumica e SAI-ve zbatojnë rregullat dhe procedurat e tyre etike për ekspertët e jashtëm të angazhuar nga Institucioni, procedurë kjo në përputhje me

kërkesat e ISSAI- ve.

Rritja e ndërgjegjësimit rreth Kuadrit të Etikës

Kërkesat dhe obligimet etike duhet të jenë të njohura për anëtarët dhe stafin e SAI-t dhe të respektohen prej tyre, si edhe të bëhen gjithashtu publike (shih parim 4 të ISSAI 20).

Pjesa më e madhe e SAI-ve evropiane i ka publikuar dokumentet e lidhura me etikën në faqen e intranetit të institucionit dhe të gjithë dokumentin ose një pjesë të tij në faqen e tyre zyrtare të Internetit.

Përveç kësaj, mjete të tjera janë përdorur për të rritur ndërgjegjësimin dhe shpërndarjen e informacionit mbi parimet dhe politikat që kanë të bëjnë me vlerat e etikës. Disa SAI përdorin mjete tradicionale në përpjekjet e tyre në shpërndarjen e informacionit, ndërsa të tjerët kanë zhvilluar qasje më inovative. Këto të fundit përfshijnë sistemet e vet-vlerësimit, shkëmbimin e eksperiencave dhe përdorimin e mjeteve të komunikimit.

Mjetet e përdorura janë:

- Shpërndarja e një informacioni të strukturuar për stafin e rekrutuar rishtazi;
- Drejtuesit dhe mbikëqyrësit janë ngarkuar me detyrën e informimit të audituesve mbi çështjet etike;
- Formalizmi i angazhimit të stafit për principet e etikës së institucionit;

ISSAI 20 Parimet e transparencës dhe përgjegjshmërisë



Parimi 5: (...)

Delegimi i ekspertizës dhe auditimi i veprimtarisë së subjekteve të jashtme publike ose private, është përgjegjësi e SAI-t dhe është subjekt i politikave etike (veçanërisht konflikti i interesit) dhe politikave për të siguruar integritetin dhe pavarësinë.

- Hartimi i dokumenteve, mundësisht në një bazë vjetore, që përshkruan praktikat më të mira në këtë drejtim;
- Përdorimi i broshurave dhe posterave;
- Kryerja e trajnimeve për të rritur ndërgjegjësimin dhe njohuritë në lidhje me etikën;
- Përdorimi i pyetësorëve për vetë-vlerësimin;
- Kryerja e vetë-vlerësimit për integritetin (p.sh. Into-SAINT);
- Organizimi i takimeve për shkëmbimin e eksperiencës;
- Përdorimi i teknikave të tregimit të eksperiencave; dhe
- Përdorimi i aktorëve për të identifikuar sjelljet (jo) etike në vendin e punës.

iCAT në auditimin e performancës:

Para se të angazhohë një ekspert, SAI duhet të sigurohet që eksperti (...) është informuar për kushtet dhe etikën e kërkuar.

Trajnimet rreth etikës e bëjnë SAI-n dhe stafin e tij të jetë në gjendje të konstatojë çështjet e integritetit, të identifikojë risqet rreth çështjeve të etikës dhe të përfitojë njohuri sesi parandalohen sjelljet jo etike. Shumë SAI evropiane kanë interes ose eksperiencë në trajnimet rreth çështjeve të etikës dhe i rekomandojnë ato. Trajnimet e përdorura në këtë fushë kryesisht janë:

- Sesione trajnimi ose leksione për punonjësit e rinj;
- Sesione trajnimi për të gjithë punonjësit (organizuar këto në mënyrë periodike);
- Seminare bazuar në situata të jetës reale;
- Trajnime për kontabilistët; dhe
- Kurse elektronike on-line rreth etikës.

Përtej sesioneve tradicionale të trajnimeve, kyçi për rritjen e vetëdijes rreth çështjeve etike janë gjithashtu edhe diskutimet rreth situatave reale dhe sistemeve të vetëvlerësimit. Për më tepër, shkëmbimi i përvojave në takimet e organizuara për

këtë qëllim, ofron udhëzime praktike për sjelljet e pritshme dhe proceset e vendimmarrjes, duke ndihmuar në zhvillimin e vetëdijes për përditësimin e praktikave dhe lehtëson njohjen në kohë të problemeve. Mundësi të tilla krijojnë një atmosferë të hapur, ku punonjësit komunikojnë dhe mësojnë nga njëri-tjetri.

Vendosja e lidhjeve me organizma të tjerë është konsideruar gjithashtu një aspekt i rëndësishëm nga disa SAI Evropiane, duke lejuar identifikimin e përvojave të tjera në aspektin e metodave të përdorura në ngritjen e vetëdijes mbi etikën dhe çështjet të lidhura me të. Janë raportuar këto lloj lidhjesh:

- Lidhje dhe bashkëpunim me agjenci të angazhuara në luftë kundër korrupsionit;
- Shkëmbim eksperience midis komisionerëve të ngarkuar me çështjet e etikës;
- Workshop-e dhe takime të përbashkëta me institucione jo audituese;
- Raporte dhe shkëmbim informacioni për zgjidhjen e situatave të dyshimta; dhe
- Nxitja e bashkëpunimit në mes të OJQ-ve, sektorit publik dhe privat në lidhje me çështjet e lidhura me etikën.

Angazhimi formal për vlerat dhe parimet Deontologjike dhe të Etikës

Ka disa mënyra sipas të cilave SAI-t kërkojnë deklaratat formale të lidhura me vlerat etike dhe deontologjike, si dhe parimet që ata përqafojnë. Disa SAI përdorin një prej procedurave të mëposhtme, të tjerët përdorin disa ose të gjitha:

- Nënshkrimin i një deklarate për njohjen dhe dakortësinë me parimet e kodit të etikës së SAI-t kur merr funksione brenda institucionit;
- Nënshkrimi në mënyrë të rregullt (p.sh. çdo vit) i dokumenteve njoftuese që korrespondojnë me detyrimet etike;
- Deklarimi periodik (p.sh. vjetor) i zbatimit të detyrimeve për çështjet e etikës;

- Përfshirja, në auditim si procedurë e auditimit e një deklaratë zyrtare të pajtueshmërisë, në përputhje me kërkesat etike të zbatueshme.(p.sh deklarimi për konflikt konkret të interesit).

Njësitë dhe personat e specializuar për Etikën

SAI-t Evropiane janë pyetur nëse çështjet e etikës ndiqen nga një Komision Etike/Zyrtar/ Këshilltar/Person Kontakti dhe nëse po, u pyetën hollësisht për rolin e tyre përkatës.

Më shumë se gjysma e SAI-ve janë përgjigjur pozitivisht, duke raportuar se ato kanë një njësi speciale ose zyrtar të ngarkuar me këtë çështje. Megjithatë, nga përgjigjet e paraqitura konstatohet gjithashtu se këto njësi apo zyrtarë kanë role shumë të ndryshme nga rasti në rast.

Struktura e ngarkuar për këtë çështje ndryshon shumë dhe përfshin:

- Komision Etike;
- Komisioneri për Çështjet e Etikës;
- Drejtori për Çështjet e Etikës;
- Koordinatorin për integritetin;
- Këshilltarët e auditimit; dhe
- Bashkëpunëtorin për çështjet e etikës.

Së dyti dhe në harmoni me çështjet e përmendura më parë, rolet e tyre janë gjithashtu subjekt i ndryshimeve të konsiderueshme. Në disa raste ato kanë një natyrë të vendosur strategjike, ndërsa në raste të tjera, ato përmbushin një rol udhëzues. Megjithatë, shumë prej tyre ishin projektuar kryesisht si organe kontrolli. Rolet e identifikuar në njësitë e etikës në SAI ishin:

- Sigurimi i politikave dhe procedurave të përshtatshme lidhur me integritetin, objektivitetin dhe pavarësinë;
- Promovimi i efektivitetit të komunikimit mes drejtuesve të lartë dhe personelit;
- Paraqitja e masave parandaluese dhe lehtësimit i zgjidhjeve;
- Sigurimi i përputhshmërisë me standardet e etikës;
- Raportimi i rasteve të konfliktit të interesit dhe shkeljes së kodit të etikës;
- Pranimi, hetimi dhe mbajtja e protokollit në rastet e ankesave.

Është raportuar gjithashtu angazhimi i këshilltarëve konfidencialë të brendshëm dhe të jashtëm për të ndihmuar stafin në situata që lidhen me çështjet e etikës.

Menaxhimi i Sjelljes Etike

Menaxhimi i Burimeve Njerëzore

Politikat dhe praktikrat e menaxhimit të burimeve njerëzore zakonisht përfshijnë disa nga instrumentet e përmendura tashmë në udhëzues si p.sh një politikë e trajnimit.

Disa komponentë të tjerë të politikave të Burimeve Njerëzore duhet të theksohen si pjesë e funksionit të menaxhimit të etikës. Siç tregohet në elementin 4 të ISSAI 40, politikrat dhe procedurat e burimeve njerëzore të SAI-t duhet të vendosin theksin e duhur në angazhimin për parimet etike të SAI-t. Këto politika dhe procedura përfshijnë rekrutimin, vlerësimin e punës, zhvillimin profesional, aftësinë etike, zhvillimin e karrierës, promovimin dhe kompensimin.

Përgjigjet në këtë anketim konfirmojnë se shumica e SAI-ve Evropiane e konsiderojnë sjelljen etike si diçka që duhet të

Menaxhimi i etikës ka të bëjë me adoptimin e politikave dhe praktikave të menaxhimit që promovojnë dhe respektojnë vlerat dhe parimet e deklaruara

ketë prioritet kur rekrutohen auditues dhe staf i ri. Shqetësimi në këtë drejtim ka të bëjë me përzgjedhjen e mënyrës më të mirë për të kryer një vlerësim të tillë. Praktikrat e përmendura nga SAI-t në këtë drejtim përfshijnë:

- Reagimin ndaj dilemave që lidhen me çështjet e etikës gjatë testimit dhe intervistës;
- Kryerja e testeve psikologjike;
- Kryerjen e kontrolleve ne sfond duke ndjekur procedura të qarta.

Një fushë tjetër ku duhet përfshirë gjykimi mbi etikën është vlerësimi vjetor i punës. Një numër i konsiderueshëm SAI-sh raportojnë përfshirjen e këtij kriteri në vlerësimin vjetor të audituesve. Shembuj të vlerësimit të etikës përfshijnë:

- Ndjenjën e përgjegjësisë;
- Integritetin dhe sjelljen personale;
- Cilësitë individuale;
- Sjelljen në detyrë dhe jashtë saj, përfshirë etikën profesionale;
- Përkushtimin ndaj institucionit dhe integritetit; Sjellja e përgjithshme dhe drejtimi profesional;
- Mbështetja aktive për politikrat e institucionit;
- Demonstrimi i sjelljeve pozitive në ushtrimin e detyrës.

Politikat e rotacionit

Elementi 2 i ISSAI 40 thekson rëndësinë e rotacionit të personelit kyç në auditim për të reduktuar familjarizimin me subjektin që do të auditohet.

Megjithatë, jo shumë SAI në Evropë kanë deklaruar se kanë miratuar politika të shkruara për rotacionin e stafit të tyre të auditimit.

SAI-t që kanë hartuar politika të rotacionit tregojnë se ata kanë vendosur (sipas rastit):

- Një periudhë maksimale për auditimin e të njëjtit institucion, që mund të jetë dy, pesë ose shtatë vjet;
- Lëvizje të detyrueshme për audituesit pas një periudhe prej pesë, shtatë ose tetë vitesh në të njëjtin departament;
- Lëvizje të detyrueshme për poste drejtuese, pas një periudhe shtatë vjet.

Tone at the top



Përsa i përket praktikave të menaxhimit, nuk mund të evitohet vënia e theksit tek rëndësia e shembullit personal.

ISSAI 40

Kontrolli i Cilësisë i

SAI-t

Kryetari i SAI-t dhe personeli me përvojë

duhet të shërbejnë si

Siç u përmend më lart, kërkesat etike të vendosura nga ISSAI-t, udhëzojnë veçanërisht se SAI duhet të sigurojë transparencën dhe ligjshmërinë e veprimeve të tij dhe se drejtuesit duhet të jenë si shembuj të sjelljes etike të përshtatshme.

Sjelljet e mira nga drejtuesit, trajtimi i drejtë dhe

shembull i një sjellje etike të përshtatshme. marrëdhëniet e mira ndërmjet kolegëve janë një kontribut i rëndësishëm për vetëdijen e moralit të stafit. Përveç kësaj, marrëdhëniet miqësore midis kolegëve dhe trajtimi i drejtë ndihmojnë për të promovuar një qëndrim etik ndaj punës. Kjo tregon se “kontrolllet e buta” përfaqësojnë një kontribut thelbësor të integritetit të stafit në vendin e punës.

SAI duhet të sigurohet që (...)

parimet etike janë çelësi kryesor në vlerësimin e performancës së personelit dhe palëve të kontraktuara për të kryer punën për SAI-n

Kontrolli i Sjelljes Etike

Konflikti i Interesit

Siç u përmend më lart dhe në përputhje me kërkesat e ISSAI-ve, konflikti i interesit (i cili mbart rëndësi të drejtpërdrejtë në pavarësinë, objektivitetin dhe paanshmërinë e institucionit) janë shqetësimet kryesore për shumë SAI Evropiane, të cilët nga ana tjetër përdorin politika, rutina dhe procedura për të parandaluar ose trajtuar raste të tilla. Shembuj të këtyre politikave, praktikave dhe procedurave përfshijnë masa udhëzuese, deklarata sistematike dhe rolin e njësisive të etikës.

Një numër i madh i SAI-ve Evropiane deklarojnë se ata kanë

Kontrolllet e etikës i referohen hartimit të mekanizmave të llogaridhënies, procedurave të monitorimit të respektimit të vlerave dhe parimeve të deklaruara dhe të sjelljeve të pritshme.

hartuar masa sipas të cilave mungesa e konfliktit të interesit duhet deklaruar zyrtarisht. Këto deklarata përfshijnë një ose disa nga llojet e mëposhtme:

- Përsëritjen rregullisht të betimit ose deklaratës së pavarësisë dhe paanshmërisë;
- Deklarimin periodikisht (p.sh. çdo vit) të respektimit të detyrimeve etike;
- Deklarimin formal, si auditues dhe në çdo auditim, të përputhshmërisë me kërkesat etike të aplikueshme, duke përfshirë mungesën e konfliktit të interesit;
- Deklarimin formal, si mbikëqyrës auditimi dhe në çdo auditim, se ai/ajo ka deklaruar mungesën e konfliktit të interesit brenda grupit të auditimit;
- Deklarimin rregullisht të interesave publike dhe private;



ISSAI 40

Kontrolli i Cilësisë i SAI-t

SAI duhet të marrë

në konsideratë

përdorimin e

deklaratave në

formë të shkruar nga

personeli për të

konfirmuar

pajtueshmërinë me

kërkesat etike të

SAI-t.

Vetë-vlerësimi, Vlerësimi i Brendshëm dhe Vlerësimi i Jashtëm

Pjesa më e madhe e SAI-ve Evropiane pranojnë se ata nuk kanë mjete të vetë-vlerësimit në lidhje me sjelljen etike. Pak prej tyre ndërmarrin vlerësime të brendshme dhe / ose të jashtme për çështjet që lidhen me performancën e etikës.



ISSAI 40

SAI-t që raportuan kryerjen e vlerësimeve treguan se vlerësimet e brendshme janë ndërmarrë kryesisht nga Komitetet e etikës ose nëpërmjet zbatimit të Into-SAINT.

Kontrolli i Cilësisë i

SAI-t

Into-SAINT është një mjet vetë-vlerësimi i hartuar nga Gjykata Hollandeze e Auditimit, e cila i mundëson SAI-ve

SAI duhet të sigurohet që politikat dhe procedurat në fuqi e njoftojnë në kohë Drejtuesin e SAI-t për thyerjen e kërkesave etike dhe lejojnë atë të ndër marrë në kohë veprimet e duhura për të zgjidhur çështjen vlerësimin e vulnerabilitetit të tyre, nivelin e tolerancës për shkeljet e integritetit dhe jep rekomandime për të përmirësuar menaxhimin e integritetit.

Përvoja Into-SAINT deri tani ka treguar se:

- struktura e vlerësimit të riskut për çështjet e integritetit nuk është e pranishme në të gjitha SAI-t;
- nevoja për një kuadër politikash për çështjet e integritetit është ndër rekomandimet më të përmendura;
- risqet që lidhen me pavarësinë e SAI-t janë një shqetësim i rëndësishëm;
- rekomandimet që lidhen me “kontrollet e buta” theksojnë rëndësinë e drejtësisë, qartësisë, komunikimit dhe drejtimit menaxherial.

Vlerësimet nga jashtë kanë qenë kryesisht pjesë e rishikimeve të kryera nga Peer Review-s.

Disa SAI gjithashtu kishin përfshirë në procesin e performancës së etikës edhe vlerësimin e marrë nga subjektet e audituara. Kjo është arritur kryesisht përmes anketave mbi praktikën e auditimit, përmes administrimit të pyetësorëve të plotësuar nga subjektet e audituara dhe vetë-vlerësimit gjatë dhe pas kryerjes së auditimit.

Sjelljet e pahijshme

Rreth gjysma e SAI-ve raportojnë praktika apo politika në lidhje me “bilbil-fryrësit”. SAI-t që kanë politika të tilla e

konsiderojnë mbrojtjen e atyre që raportojnë të dyshimtë për etikën (duke përfshirë mbrojtjen e identitetit dhe të drejtave të fituara të punës) një çështje shumë të rëndësishme.

Siç u përmend më sipër, njësitë speciale të etikës trajtojnë shpesh raste të sjelljes së pahijshme, marrjen e ankesave, hetimin dhe raportimin e tyre.

7. Raste të veçanta: Realizimi i ndryshimeve në menaxhimin e etikës së SAI-ve

Pas analizës së mangësive, disa SAI kanë raportuar implementimin e ndryshimeve të rëndësishme në menaxhimin e etikës. Një rasti i tillë raportohet nga Gjykata Evropiane të Audituesve (ECA).



Eksperienca e Gjykatës Evropiane të Audituesve

nga Eduardo Ruiz Garcia, Sekretar i Përgjithshëm i ECA-s

euraud@eca.europa.eu

Gjatë viteve të fundit, ECA ka rishikuar kuadrin etik të institucionit. Në vitin 2011 ECA ka adoptuar “Udhëzuesin e Etikës” për të gjithë stafin dhe në vitin 2012 publikoi një “Kod të ri të sjelljes për anëtarët”. Përveç kësaj, një procedurë e re u prezantua në vitin 2011 për të arritur siguri të arsyeshme në përputhje me kërkesat e etikës, në mënyrë të veçantë, për shmangien e konfliktit të interesave ose të situatave që mund të

pengojnë pavarësinë e audituesve të ECA-s. Ky grup instrumentash përcakton më tej kuadrin etik dhe kërkesat e institucionit, si dhe i harmonizon ato me standardet e INTOSAI-t, në veçanti me ISSAI 30.

Qëllimi i kuadrin etik është të sigurojë që ECA është një institucion i pavarur dhe profesional tek ti cili grupet e interesit kanë siguri të plotë. Ky është një element kyç në ruajtjen dhe promovimin e reputacionit dhe kredibilitetit të institucionit, i cili është thelbësor për misionin e shqyrtimit dhe çertifikimin e punës së drejtuesve të institucioneve publike. Reputacioni i ECA-s është ndërtuar mbi rregulla bazë, standarde dhe vlera të cilat rrjedhin nga burime të ndryshme siç janë : burimet normative (Traktati mbi Funksionimin e Bashkimit Evropian, Rregulloret e Stafit), burimet profesionale (standardet e INTOSAI-t dhe të IFAC) dhe institucionale (misioni i institucionit dhe vlerat).

Në përgjithësi, reputacioni dhe besueshmëria e institucionit varet nga përmbushja e kërkesave të etikës nga personeli i tij, sjellja individuale e audituesve, drejtuesve dhe anëtarëve.

Ashtu siç thekson President i ECA-s, z Vítor Caldeira, në parathënien e Udhëzimeve Etike, ata kanë për qëllim të na ndihmojë për të siguruar që vendimet tona të përditshme, si në auditim dhe në drejtimin e institucionit, të përputhen me kërkesat etike. Etika

shkon përtej detyrimeve ligjore apo rregullave dhe kjo vlen për ato raste ku një vendim apo sjelle, mund të jetë e ligjshme dhe në përputhje me rregullat, por jo në përputhje me vlerat e institucionit apo të individëve.

Filozofja gjermane Hannah Arendt thekson se personave që mund t'u besosh janë ata që kur përballen me zgjedhje etike, vendosin në bazë të parimeve "Unë nuk duhet ta bëj këtë" në vend të "Unë nuk mund ta bëj këtë ose mua nuk më lejohet ta bëj këtë". Vendimi ose zgjedhja varet nga individi, por është përgjegjësi e institucioneve të sigurojnë kuadrin e nevojshëm dhe mjedisin e duhur për t'u bërë të mundur atyre marrjen e një vendimi të drejtë.

Një Institucioni Suprem Auditimi duhet të marrë të gjitha hapat e nevojshëm për të paraqitur dhe miratuar një kuadër etik në përputhje me standardet ndërkombëtare të menaxhimit publik dhe standardet profesionale të sjelljes. Megjithatë, zbatimi efektiv i kërkesave etike të përcaktuara do të varet nga stafi. Do të jetë përgjegjësia e tyre për të gjetur zgjidhjen më të mirë etike, kur ata përballen me një dilemë. Për ta bërë këtë, personeli duhet të jetë i vetëdijshëm për kërkesat, implikimet e mundshme dhe pasojat për zgjedhjet e ndryshme. Në veçanti, ata duhet të inkurajohen për aplikimin e mendësive praktike dhe për të folur haptazi me eprorët dhe kolegët. Ndarja e eksperiencës dhe

dyshimeve është jetike.

Gjykata Evropiane e Audituesve ka vendosur theksin në fuqizimin e stafit të saj me mjete adekuate etike. Trajnimi për Udhëzimet mbi etikën është bërë i detyrueshëm për të gjithë personelin. Në fund të vitit 2013, rreth 89% e stafit kishte marrë pjesë në kurset e ECA-s mbi etikën dhe 90% e menaxherëve të saj kanë ndjekur këto kurse. Audituesit e rinj kanë zhvilluar trajnime specifike dhe çështje të tjera mbi etikën janë ngritur në seminare të menaxhimit.

ECA është shumë e vëmendshme për çdo zhvillim në këtë fushë dhe merr pjesë në Task Forcën e EUROSAL-t. Ne jemi gjithashtu të gatshëm për të kontribuar në rishikimin e ISSAI 30 të udhëhequr nga Institucionit Suprem i Auditimit i Polonisë (NIK). Të gjithë këto veprime do të na ndihmojnë për të përmirësuar praktikën tonë aktuale dhe për të forcuar më tej reputacionin e Gjykatës Evropiane të Audituesve si institucion, si dhe reputacionin e stafit.

Raste të veçanta: Menaxhimi i etikës në një SAI të vogël

Disa mjete dhe politika të menaxhimit të etikës janë të lidhura me ndarjen e funksioneve, duke parandaluar pjesëmarrjen në vendime dhe auditime si dhe në rotacionin periodik të personelit. Kjo mund të jetë një



sfidë për SAI-t e vegjël që veprojnë në vende dhe rajone të vegjël. Ky është rasti i SAI-t maltez.

Menaxhimi i etikës në një Institucion të vogël Suprem të Auditimit

nga Keith Mercieca, Zyra Kombëtare e Auditimit të Maltës. mail: keith.mercieca@gov.mt

Zyra Malteze Kombëtare e Auditimit ka një staf prej rreth 60 personash dhe mund të kategorizohet si një SAI i vogël. Kjo në vetvete, paraqet sfida që lidhen me etikën, si në aspektin e funksionit të menaxhimit të etikës si institucion, ashtu edhe në ambjentin e auditimit në të cilin ajo operon.

Duke qenë se SAI i Maltës është një institucion me një numër të kufizuar punonjësish, kjo nuk lejon zhvillimin e një roli të specializuar të menaxhimit të etikës. Kjo është e përfshirë në funksione të tjera të institucionit. Pavarësisht nga ky kufizim, ky SAI është përpjekur të nxisë sjelljen etike brenda institucionit nëpërmjet Kodit të sjelljes profesionale, i cili trajton aspekte të ndryshme të korrektësisë etike të tilla si konfidencialiteti, konflikti i interesit, pavarësia dhe objektiviteti. Përveç kësaj, ky dokument i referohet një tjetër kodi etik, që është, Kodi i Etikës për punonjësit në sektorin publik, i cili vlen edhe për zyrtarët e SAI-t. Për më tepër, punonjësit e SAI-t Maltez duhet të kryejnë betimin për ruajtjen e

konfidencialitetit për çdo informacion të marrë si rezultat i ushtrimit të funksioneve të tyre.

Pavarësisht nga përpjekjet e SAI-t, qenia institucion me personel shumë të kufizuar ka një ndikim të konsiderueshëm në mundësinë e konfliktit të interesit. Duke pasur parasysh shkallën e mikro-operacioneve të qeverisë, ekziston një rrezik më i madh për audituesit që njohin apo kanë punuar me një subjekt të mundshëm. Në përpjekje për të gjetur zgjidhje për një sfidë të tillë dhe duke pasur parasysh sasinë e kufizuar të burimeve në dispozicion, SAI Maltez ndalon auditimin për një periudhë dy vjecare të audituesve në subjektet ku ata kanë ofruar shërbime konsulence ose kanë qenë të punësuar më parë.

Elemente të riskut mbeten gjithmonë, veçanërisht në kuadrin e kapaciteteve të limituara të SAI-t të Maltës. Vështirësitë konsistojnë në krijimin dhe zbatimin e një politike të strukturuar për rotacionin në punë. Risku më evident është mungesa e vazhdimësisë duke rezultuar në një proces auditimi, ku mungon lidhja organike. Megjithatë, SAI i Maltës është përpjekur t'i ristrukturojë ekipet e tij të auditimit për të minimizuar risqet në auditim.

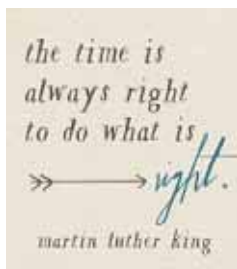
Një tjetër sfidë për menaxhimin e etikës është ndihma e konsulentëve të jashtëm. Vështirësitë që hasen në këtë drejtim kanë të bëjnë me numrin shumë të

kufizuar të konsulentëve të jashtëm që janë të specializuar në këtë fushë dhe ku SAI Maltez kërkon asistencë. Ekspertë të tillë sipas të gjitha gjasave, kanë qenë të angazhuar më parë nga subjekti që auditohet në kapacitete dhe detyra të tjera. Në thelb, përveç dispozitave të paraqitura në Kodin profesional të sjelljes së institucionit në lidhje me marrëdhëniet e ekspertit të jashtëm me subjektin e audituar, një element i pasigurisë etike mbetet. Për krijimin e ekuilibrit të duhur mes nevojave operacionale dhe korrektësisë etike, SAI gjykon përdorimin e ekspertizës së jashtme rast pas rasti.

Pika e fundit që me të vërtetë përbën sfidën më të rëndësishme me të cilën përballlet një SAI i vogël në menaxhimin e etikës është, prioriteti i arritjes së objektivave kryesore dhe arritja e tyre në mënyrë etike. Kjo sfidë mund të kërkojë shqyrtim të mëtejshëm, duke marrë në konsideratë përfshirjen e etikës në objektivat bazë të institucionit .

9. Perspektiva

Në këtë dokument TFA&E ka identifikuar kërkesat etike të ISSAI-ve, rëndësinë e elementëve të infrastrukturës së etikës, kuadrin kryesor të statusit të SAI-ve evropiane në lidhje me kërkesat dhe elementët e lartpërmendur duke siguruar njëkohësisht shembuj të politikave, praktikave dhe mjeteve që SAI-t mund të përshtatin për të



përbushur obligimet e tyre në menaxhimin e etikës.

Në dokumentin e ardhshëm, TFA & E do të hulumtojë më thellë këto shembuj, për të ndarë me komunitetin e SAI-ve Evropiane detaje të mëtejshme mbi praktikat që mund të përdoren për të zbatuar ISSAI 30 dhe kërkesat e tjera etike të ISSAI-ve. Kjo do të kontribuojë në rritjen e strukturave etike të SAI-t dhe rritjen e besueshmërisë së opinionit publik ndaj SAI-t.

SHTOJCË E DOKUMENTIT TË TFA & E “MBËSHTETJE SAI-VE PËR FORCIMIN E INFRASTRUKTURËS TYRE ETIKE- PJESA E PARË”

Rezultatet e Pyetësorit publikuar nga TFA&E për anëtarët e EUROSAI-t në Dhjetor 2012

REZULTATET KRYESORE TË PYETËSORIT

PJESA E II: ETIKA NË SAI

II.1. Udhëzuesi i Etikës

1. Në vendet anëtare të EUROSAT-t, Kodet e Sjelljes janë dokumente të shpërndara mirë për përhapjen e vlerave dhe parimeve të SAI-ve, së bashku me sjelljet e pritura dhe dispozitat për sjellje të pahijshme. Në gjysmën e SAI-ve Evropiane, të cilat raportuan se kishin Kod Sjellje, ky Kod përfshin dilemat praktike dhe rrugët për zgjidhjen e tyre.
2. Duke përvetësuar njohuri rreth etikës, SAI-t do të jenë në gjendje të konstatojnë më mirë çështjet që kanë të bëjnë me integritetin dhe si të parandalojnë sjelljet jo etike. Kjo i kontribuon rritjes së besueshmërisë së SAI-ve. Përveç kodeve të sjelljes, mënyra e zakonshme për të rritur ndërgjegjësimin ndaj çështjeve dhe vlerave etike janë dhe trajnimet ose leksionet për të punësuarit, përdorimi i Intranetit dhe ndonjëherë këshillimi me njësitë specifike për çështjet e etikës.
3. Disa SAI bashkëpunojnë në mënyrë të rregullt dhe shkëmbejnë informacione me institucione jo audituese për të rritur ndërgjegjësimin për çështjet e etikës në sektorin publik.

II.2. Menaxhimi i Etikës

4. Konfliktet e interesit (ndërveprimi me pavarësi, objektivitet dhe paanshmëri i institucionit) duket se është shqetësimi kryesor i SAI-ve Evropiane. Shumë prej tyre zbatojnë politika, praktika dhe procedura për të shmangur gabimet në lidhje me këtë çështje.

5. Mjetet e menaxhimit të burimeve njerëzore të SAI-ve përfshijnë shqetësimet për çështje të etikës, veçanërisht për rekrutimin, vlerësimin e punës dhe trajnimin.
6. Politika të rotacionit zbatohen në rreth 41% të SAI-ve të anketuar.

II. 3. Kontrolli i Etikës

7. Pak SAI përdorin sisteme të brendshme dhe/ose të jashtme vlerësimi për sistemin e tyre etik. IntoSAINT është një nga mjetet e përdorura për vetë-vlerësimin e institucionit, por vetëm pesë SAI raportojnë eksperiencat e tyre për këtë.
8. Kur merret në konsideratë infrastruktura etike e rekomanduar nga OECD, nga përgjigjet e pyetësorit bëhet e qartë se udhëzuesit dhe funksionet e menaxhimit janë më të zhvilluara sesa funksionet e kontrollit në SAI-t Evropiane.

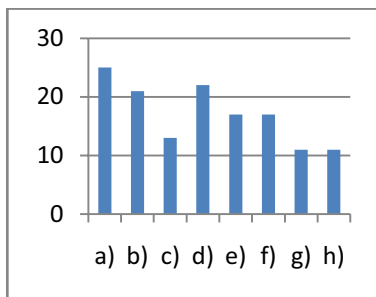
REZULTATET SIPAS PYETJEVE

ETIKA NË SAI

II.1. Udhëzimi i etikës

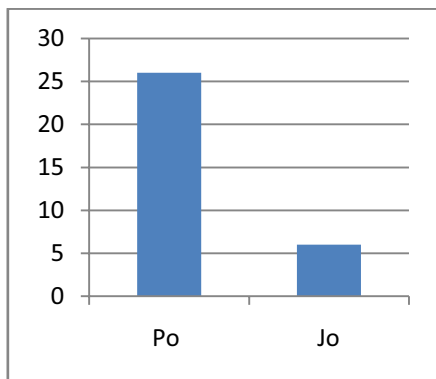
Pyetja 1. Dokumentet ku janë të përcaktuara vlerat dhe parimet e zbatueshme të SAI-t janë të paraqitura në :

	a)rregulla të përgjithshme të aplikueshme për të gjithë nëpunësit civilë	b)rregulla specifike(të aplikuara nga SAI-et)	c)Kodet e përgjithshme të etikës (te aplikueshme për të gjithë nëpunësit civilë	d)Kodi i etikës së SAI-ve	e)Dokumentet strategjike të SAI-t	f) Manualet e auditimit	g) Kode ose udhëzimet për sjelljen	e)Të tjera
Nr.përgjigjeve	25	21	16	22	17	17	11	11
%	78%	66%	50%	69%	53%	53%	34%	34%



- Rreth 70% e SAI-ve që i janë përgjigjur pyetësorit kanë deklaruar se kanë Kodin e tyre të Etikës
- Rregullat e përgjithshme të aplikueshme për të gjithë nëpunësit civilë mbizotërojnë edhe në kuadrin etik të SAI-t
- Disa SAI informojnë se janë në procesin e rishikimit të Kodit të tyre të Etikës dhe se ata do të përfshijnë në Kod sjelljet e pritshme dhe shembuj të dilemave etike.

Pyetja 2. Aplikohen këto dokumente edhe për stafin mbështetës dhe ekspertët e jashtëm të angazhuar nga SAI?

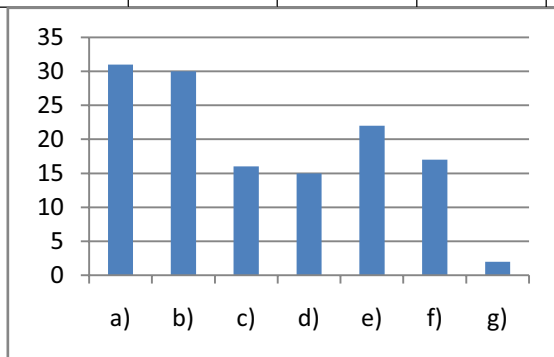


	Totali	Po	Jo
Nr. i përgjigjeve	32	26	6
%	100%	81%	1%

- Pjesa më e madhe e SAI-ve aplikojnë rregullat e tyre të etikës tek stafi mbështetës dhe ekspertët.

Pyetja 3. Dokumentet/ dispozitat e përmendura ne pyetjen 1 përmbajnë:

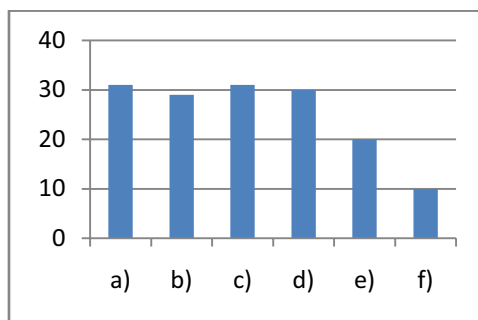
	a) Deklarata për vlerat dhe parimet e sjelljes	b) Shpjegime mbi sjelljet e pritshme	c) Shembuj të dilemave dhe situatave delikate	d) Mjetet që do të përdoren	e) Dispozitat për sjelljet e pahijshme	f) Dispozitat specifike për drejtuesit	g) Të tjera
Nr. përgjigjeve	31	30	16	15	22	17	2
%	97%	94%	50%	47%	69%	53%	6%



- Pothuajse të gjitha SAI- t që ju përgjigjën kësaj pyetje përfshijnë në kuadrin e tyre dokumentacion mbi vlerat dhe parimet, të cilat rregullojnë aktivitetet e tyre dhe shpjegojnë se cilat duhet të jenë sjelljet që ata presin nga stafi i tyre kur përballen me dilemat etike.
- Dispozitat që parashikojnë trajtimin e sjelljeve të pahijshme janë prezente në 70% të SAI-ve që ju përgjigjën kësaj pyetje.
- Duhet nënvizuar se, sa i përket ekzistencës së mjeteve specifike dhe rregullave të veçanta për drejtuesit, vetëm rreth gjysma e institucioneve është përgjigjur se ka politika dhe masa për këtë çështje.

Pyetja 4. Këto dokumente / dispozita mbulojnë çështjet e mëposhtme:

	a)Konflikti i interesit	b) Dhuratat dhe pritjet e percjelljet	c) Neutraliteti politik	d)Sekreti profesional	e) Ngacmimi seksual apo moral	f) Të tjera
Nr. përgjigjeve	31	29	31	30	20	16
%	97%	91%	97%	94%	63%	31%

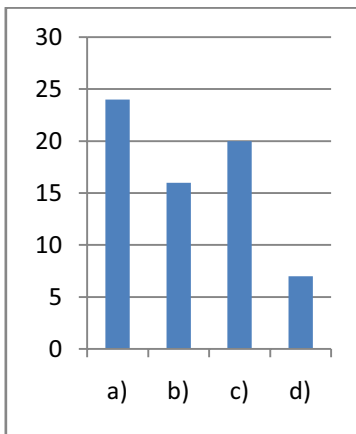


- Pothuajse të gjitha SAI-t janë përgjigjur se kanë dispozita për temat kryesore që lidhen me sjelljen etike, të tilla si konfliktin e interesit dhe sekretin profesional

- Përafërsisht një e treta e përgjigjeve treguan çështje të tjera të mbuluara nga kuadri i tyre etik, të tilla si:

- Deklarimi i interesave dhe asetëve financiare
- Detyrimin pas largimit nga puna të ruajtjes së sekretit
- Përdorimi i objekteve dhe pajisjeve zyrtare

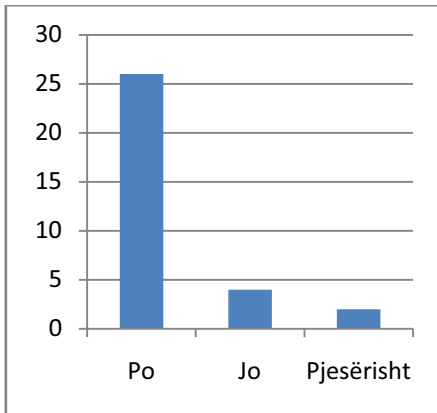
Pyetja 5. Si informohen punonjësit për vlerat dhe parimet e etikës, dokumentet dhe politikat e SAI-t ?



	a) përmbljedhje e dokumentacionit u shpërndahet punonjësve	b) realizohen trajnime specifike	c) Drejtuesit dhe supervisorët i informojnë punonjësit	d) Të tjera
Nr. përgjigjeve	24	16	20	7
%	75%	50%	63%	22%

- Disa SAI përmendin se intervistat e vlerësimit përdoren për të diskutuar dhe për çështjet etike
- Ne mund të konkludojmë që SAI-et duhet të marrin masa për të informuar personelin në lidhje me politikat për çështjet e etikës.

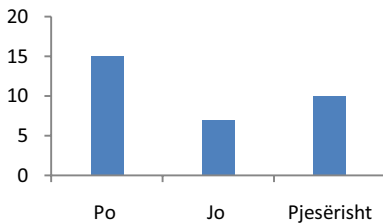
Pyetja 6. A janë të vendosura në Intranet dokumentet që lidhen me çështjet e etikës së SAI-t?



	a)Totali	b) Po	c) Jo	d)Pjesërisht
Nr. përgjigjeve	32	26	4	2
%	100%	81%	13%	6%

Në praktikën e përgjithshme, dokumente që lidhen me çështjet e etikës janë vendosur në rrjetin e brendshëm të institucioneve. Kjo është e kuptueshme pasi këto dispozita ju drejtohen drejtpërdrejt punonjësve të SAI-t.

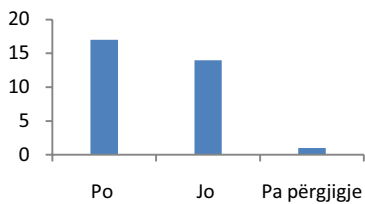
Pyetja 7. A janë të aksesueshme dokumentet mbi etikën në faqen zyrtare të SAI-t (Internet)?



	Totali	Po	Jo	Pjesërisht
Nr. i përgjigjeve	32	15	7	10
%	100%	47%	22%	31%

- Është e rëndësishme të vihet re se pothuajse 80 % e SAI-ve që i janë përgjigjur pyetësorit i bëjnë gjithashtu publike për qytetarët dokumentet mbi etikën, nëpërmjet INTERNET-it.

Pyetja 8. A besojnë/pajtohen formalisht, audituesit dhe anëtarët e stafit me vlerat dhe parimet etike dhe deontologjike të SAI-t?



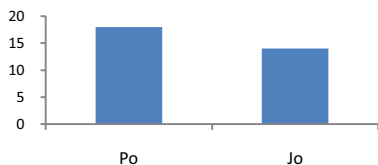
	Totali	Po	Jo	Pa përgjigje
Nr. përgjigjeve	32	18	13	1
%	100%	56%	41%	3%

- Një shumicë e vogël e SAI-ve që janë përgjigjur, kërkojnë nga audituesit që të pajtohen formalisht me vlerat etike të institucionit.
- Ata që pajtohen, zgjedhin forma të ndryshme:
 - Firmosin deklarata se njohin Kodin Etik, në momentin e fillimit të punës së tyre në institucion

- Sigurimin e përshtatshmërisë së politikave të zyrës dhe procedurave lidhur me integritetin, objektivitetin dhe pavarësinë, përputhshmërinë me standardet etike dhe eficiencën e komunikimit të këtyre politikave dhe procedurave ndaj menaxhimit.

Pyetja 9.

A ka në SAI-n tuaj një Komision Etike/Zyrtar/Këshilltar/person kontakti?

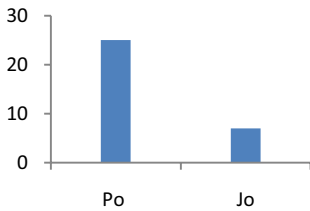


	Totali	Po	Jo
Pa përgjigje	32	18	14
%	100	56%	44%

Shumica e SAI-ve që kanë kthyer përgjigje kanë një sektor të veçantë ose person, që këshillon punonjësit dhe menaxherët mbi dilemat dhe sjelljen etike.

- Këta sektorë/persona mund të kenë përcaktimet si vijon:
 - Komision Etike
 - Komisioner Etike
 - Drejtor Etike
 - Koordinator Integriteti
 - Këshilltarë Auditimi
 - Partner Etike
- Rolet kryesore përfshijnë:
 - Raportimin e rasteve të konfliktit të interesit dhe thyerjeve të Kodit të Etikës;
 - Marrjen, hetimin dhe ruajtjen e regjistrimeve të ankesave lidhur me sjelljet jo-etike;
 - Prezantimin e masave paraprake dhe zgjidhjeve lehtësuese për problematikat reale të hasura lidhur me etikën.
 - Sigurimin e përshtatshmërisë së politikave të zyrës dhe procedurave lidhur me integritetin, objektivitetin dhe pavarësinë, përputhshmërinë me standardet etike dhe eficiencën e komunikimit të këtyre politikave dhe procedurave ndaj menaxhimit.

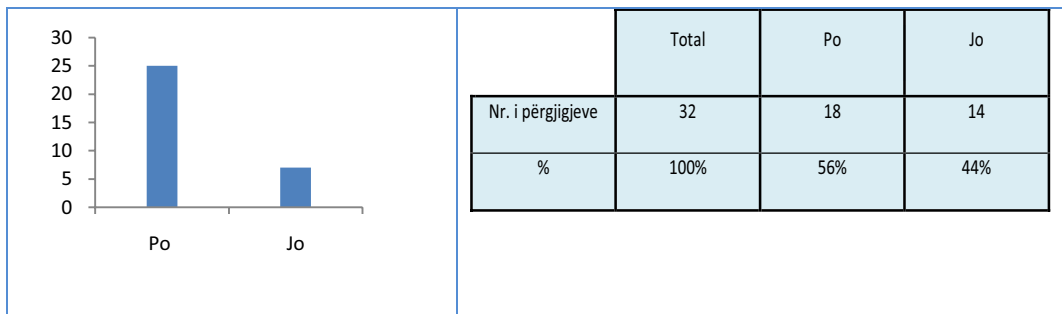
Pyetja 10. A keni ju (apo kolegë të tjerë në SAI), eksperiencë lidhur me metodat që rrisin ndërgjegjësimin mbi etikën/çështjet mbi etikën?



	Total	Po	Jo
Nr. i përgjigjeve	32	19	13
%	100%	59%	41%

- 59% e SAI-ve që iu përgjigjën pyetësorit, kanë eksperiencë lidhur me metodat që rrisin ndërgjegjësimin mbi etikën dhe çështjet mbi etikën
- Një mënyrë e zakonshme për të rritur ndërgjegjësimin është përdorimi i trajnimeve apo leksioneve për punonjësit e rinj
- Disa SAI përdorin intranetin për të rritur ndërgjegjësimin mbi etikën
- Disa SAI kanë caktuar një ditë të integritetit për punonjësit, ku pritet që ata të flasin për çështjet mbi etikën.

Pyetja 11. A ka organizuar/marrë pjesë SAI juaj në trajnime lidhur me etikën?

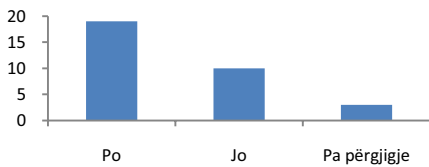


18 nga 32 SAI që i janë përgjigjur pyetësorit kanë organizuar/marrë pjesë në trajnime lidhur me etikën

- Disa kanë përdorur workshop-et dhe u është dukur me vlerë për të rritur ndërgjegjësimin ndaj etikës dhe çështjeve mbi etikën
- Into-SAINT konsiderohet si një mjet shumë i mirë për të rritur ndërgjegjësimin për çështjet mbi etikën dhe etikën, si edhe t'i bëjë SAI-et më të aftë për çështjet lidhur me vetë-vlerësimin

Pyetja 12.

A do të rekomandonit ndonjë prej metodave/eksperiencave të trajnimit të përshkruara më lart, tek një SAI tjetër?

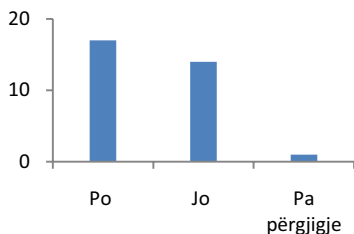


	Totali	Po	Jo	Pa përgjigje
Nr. Përgjigjeve	32	19	10	3
%	100	59%	31%	10%

- Shumica e SAI-ve rekomandojnë trajnimet lidhur me çështjet mbi etikën, në këtë mënyrë të gjithë punonjësit kanë mundësinë të kenë të njëjtat njohuri mbi etikën
- Trajnimi mund të bazohet mbi:
 - Situatat e jetës reale, në mënyrë që të ofrojë udhëzime praktike mbi sjelljet e pritshme dhe vendim-marrjen
 - Diskutimet mbi etikën dhe takimet për të shkëmbyer eksperiencë, në mënyrë që të njihen praktikat më të fundit etike dhe të mundësohet njohja e problemeve në kohën e duhur
 - Trajnimet e komunikimit (si t'i kërkosht dikujt të shpjegojë, të justifikojë sjelljen, performancën, politikën), në mënyrë që të krijohet një atmosferë e hapur ku punonjësit të komunikojnë me njëri-tjetrin dhe të kenë dëshirën për të mësuar nga njëri-tjetri

Into-SAINT, si një mjet për të rritur ndërgjegjësimin mbi etikën dhe çështjet lidhur me të, si dhe për t'i bërë SAI-t më të aftë për vetë-vlerësimin

Pyetja 13. Në lidhjet tuaja me organizata të tjera (jo-SAI), a keni dëgjuar për eksperiencat e tyre lidhur me rritjen e ndërgjegjësimit mbi etikën?



	Totali	Po	Jo	Pa përgjigje
Nr. përgjigjeve	32	11	20	1
%	100%	34%	63%	3%

- 34% e SAI-ve që iu përgjigjën pyetësorit kanë lidhje me organizatat të tjera jo-SAI dhe kanë dëgjuar për eksperiencat e tyre në lidhje me metodat për të rritur ndërgjegjësimin mbi etikën dhe çështjet lidhur me etikën.

- Ata raportojnë lidhjet e llojeve si vijon:

- Kontaktet dhe punën e përbashkët me agjencitë anti-korrupsion të shteteve të tyre
- Shkëmbimin e eksperiencave ndërmjet komisionerëve të etikës
- Seminare dhe takime të përbashkëta me organizata të tjera jo-SAI
- Raportojnë dhe shkëmbejnë informacione mbi zgjidhjen e situatave të dyshimta
- Nxisin bashkëpunimin ndërmjet OJF-ve, sektorëve publikë dhe privatë për çështjet e etikës

Pyetja 14. Në rast se SAI juaj ka pasur eksperiencë me Into-SAINT, ju lutemi citoni rezultatet:

- Pesë SAI (16% e atyre që iu përgjigjën pyetësorit) raportojnë se kanë pasur eksperiencë me Into-SAINT
- Në këto raste eksperiencat kanë çuar në një rritje sistematike të ndërgjegjësimit mbi

etikën dhe çështjet lidhur me të si dhe i kanë dhënë drejtuesve një imazh më të qartë mbi integritetin e institucionit

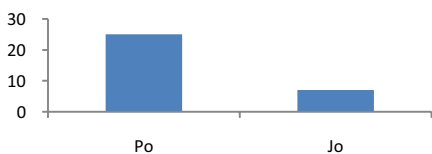
II.2. Menaxhimi i Etikës

Pyetja 15 Përmendni iniciativat që SAI juaj ka ndërmarrë për të trajtuar secilën apo disa nga situatat që i takojnë kategorive si vijon, si për t’i parandaluar ashtu edhe për t’i zgjidhur ato:

Pavarësia/ Paanshmëria	Konflikti i interesit	Dhurata dhe pritje, përcjellje, etj.	Neutraliti politik	Sekreti profesional	Punët e brendshme të SAI-it
---------------------------	--------------------------	--	--------------------	------------------------	-----------------------------------

- Një numër i konsiderueshëm i SAI-ve (76% e atyre që u përgjigjën) identifikuan situata praktike që kishin ndodhur në këto fusha dhe njoftuan mbi iniciativat e marra për zgjidhjen e tyre.
- Marrëdhëniet me subjektet, sekreti profesional dhe çështjet e brendshme të SAI-ve, janë subjektet me më shumë shembuj dhe që meritojnë vëmendje të veçantë nga ana e SAI-ve

Pyetja 16 A merr parasysh procesi i përzgjedhjes së punonjësve të rinj në SAI-n tuaj, çështjet mbi etikën?

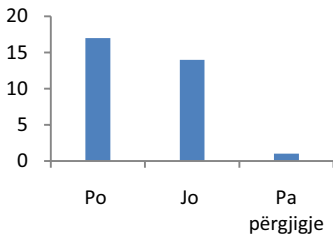


	Totali	Po	Jo
Nr. Përgjigjeve	32	25	7
%	100	78%	22%

- Pothuajse 80 % e SAI-ve që u përgjigjën mendojnë se sjellja etike është një çështje që duhet të merret parasysh në rekrutimin e audituesve të rinj. Mënyrat kryesore se si realizohet janë:
 - Ekzaminimi i qëndrimeve ndaj dilemave etike gjatë testimeve dhe intervistave
 - Kontrolli mbi të shkuarën (certifikata e sigurisë)

- Ekzaminimi nga psikologët

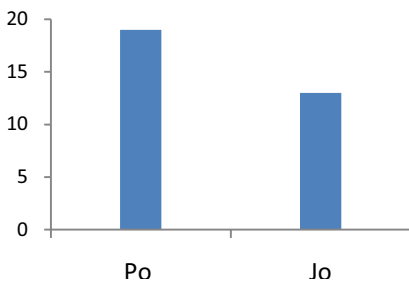
Pyetja 17. A ka SAI juaj një politikë rotacioni të shkruar për stafin auditues?



	Totali	Po	Jo	Pa përgjigje
Nr. përgjigjeve	32	13	18	1
%	100%	41%	56%	3%

- Një pjesë e vogël SAI-sh që iu përgjigjën pyetjes, nuk kanë një politikë rotacioni me shkrim
- 41% që kanë politika të rotacionit të stafit, specifikojnë se kanë përcaktuar:
 - Periudhat maksimale për auditimin e të njëjtit institucion (2, 5 ose 7 vjet)
 - Lëvizshmëri të detyruar për audituesit (çdo 5, 7 ose 8 vjet)
 - Lëvizshmëri të detyruar për postet drejtuese (7 vjet)

Pyetja 18. A përfshin sistemi i vlerësimit të performancës vjetore ndonjë kriter që lidhet me sjelljen etike?



	Totali	Po	Jo
Nr. përgjigjeve	32	19	13
%	100%	59%	41%

Pothuajse 60% e SAI-ve që iu përgjigjën pyetësorit e konsiderojnë sjelljen etike si një kriter vlerësimi të rëndësishëm për vlerësimin e performancës.

Disa SAI qartësisht përfshijnë kritere vlerësimi të sjelljes etike në vlerësimet e tyre, në një ose disa nga përshkrimet si vijon: Sensi i përgjegjësisë; integriteti dhe sjellja profesionale; cilësitë personale; sjellja në punë dhe jashtë saj, duke përfshirë etikën profesionale; angazhimi ndaj institucionit dhe integriteti; sjellja e përgjithshme dhe ajo profesionale; mbështetja aktive për politikën e kompanisë dhe demonstrimi i sjelljeve pozitive ndaj biznesit.

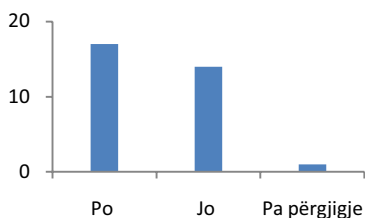
Pyetja 19. Ju lutemi përmendni ndonjë praktikë tjetër menaxheriale që SAI juaj përshtat për të promovuar sjelljen etike.

- Disa SAI informojnë mbi praktika të tjera të menaxhimit dhe masat drejt përmirësimit të sjelljes etike, si:
 - Auditime të brendshme të kryera nga një auditues i brendshëm i pavarur i SAI-t me fokus në masat anti-mashtrim dhe auditime që synojnë përputhshmërinë me Kodin e Etikës
 - Motivimi i stafit drejtues për të shkëmbyer njohuritë dhe eksperiencat
 - Zbatimi i INTO-Saint si një mjet vetë-vlerësimi i nivelit të integritetit të një organizate
 - Përdorimi i një këshilltari të jashtëm të besueshëm
 - Vlerësimi i sjelljes etike me referenca honorifike (dhënia e medaljeve, etj)

II.3. Kontrolli i Etikës

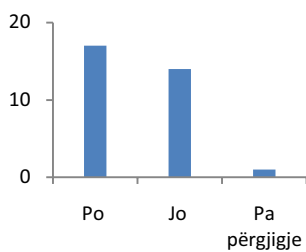
Pyetja 20 A është rutinë në SAI-n tuaj deklarimi i interesave apo deklarimi i mungesës së konfliktit të interesit?

Një pjesë e madhe e SAI-ve që iu përgjigjën anketës kanë përcaktuar masat për të deklaruar mungesën e konfliktit të interesave, kryesisht nëpërmjet deklaratave të pavarësisë dhe paanshmërisë në fillim të auditimeve, deklarimit të interesave publike apo private dhe/ose rinovimit të betimit në bazë vjetore



	Totali	Po	Jo	Pa përgjigje
Nr. përgjigjeve	32	23	8	1
%	100%	72%	25%	3%

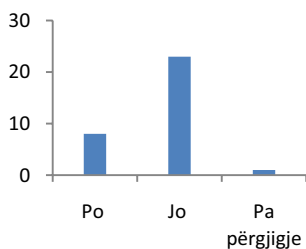
Pyetja 21: A ka SAI juaj mjete, në mënyrë që stafi t'i përdorë për të vetë-vlerësuar zbatimin e vlerave dhe parimeve etike, apo për të zgjidhur dilemat etike?



	Totali	Po	Jo	Pa përgjigje
Nr. përgjigjeve	32	8	23	1
%	100%	25%	72%	3%

- Shumica e SAI-ve janë të vetëdijshëm se ata nuk kanë mjete vetë-vlerësimi lidhur me sjelljen etike
- Ata pak SAI, të cilët e kanë këtë lloj instrumenti, e kryejnë këtë vlerësim edhe gjatë auditimit ose nëpërmjet *listave të kontrollit*, të përfshira në Kodin e Etikës
- Këshilltarët personalë përmenden gjithashtu

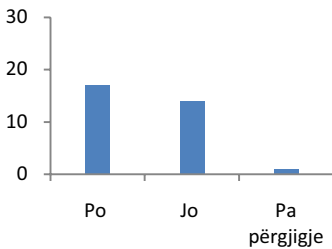
Pyetja 22: A ndërmerr SAI juaj vlerësime të brendshme të performancës lidhur me etikën?



	Totali	Po	Jo	Pa përgjigje
Nr. përgjigjeve	32	8	23	1
%	100%	25%	72%	3%

Nr. përgjigjeve	32	8	23	1
%	100%	25%	72%	3%

Pyetja 23: A ka ndërmarrë SAI juaj ndonjë vlerësim të jashtëm/të pavarur të performancës lidhur me etikën?

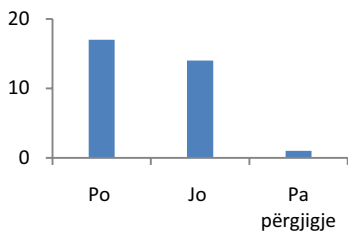


	Totali	Po	Jo	Pa përgjigje
Nr. përgjigjeve	32	5	26	1
%	100%	16%	81%	3%

Pak SAI ndërmarrin vlerësime të brendshme/ose të jashtme të niveleve të etikës institucionale.

- Zakonisht vlerësimet e brendshme ndërmerren nga komisionet e etikës
- INTO-Saint gjithashtu, përdoret nga një numër i vogël SAI-sh
- Ekspertiza e pavarur (Peer Reviews) përdoret për vlerësime të jashtme/të pavarura
- SAI-t që kanë pasur një vlerësim të brendshëm lidhur me etikën, shprehen se këto vlerësime u zhvilluan në intervalin 2010 - 2012

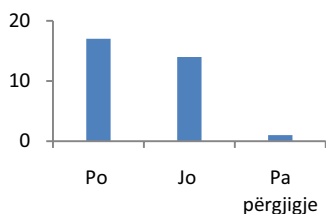
Pyetja 24: A i pyet SAI juaj të audituarit lidhur me etikën në performancën e stafit auditues gjatë auditimeve?



	Totali	Po	Jo	Pa përgjigje
Nr. përgjigjeve	32	7	24	1
%	100%	22%	75%	3%

- 22% e SAI-ve që iu përgjigjën pyetësorit i pyesin të audituarit lidhur me sjelljen etike të stafit auditues
- Ata e bëjnë këtë kryesisht nëpërmjet anketave mbi praktikat audituese, pyetësorët e përgjigjeve të klientëve dhe gjithashtu nëpërmjet vetë-vlerësimit gjatë dhe pas auditimit.

Pyetja 25: A ka procedura për t'u marrë vesh me "bilbilfryrësit" ("whistleblowing")?



	Totali	Po	Jo	Pa përgjigje
Nr. përgjigjeve	32	17	14	1
%	100%	53%	44%	3%

Një pjesë e vogël e SAI-ve që iu përgjigjën pyetësorit raportojnë për procedura rutinë ose politika, lidhur me bilbil –fryrësit.

Në këto raste, vihet re se shqetësimi më i madh është mbrojtja e punonjësve që raportojnë dyshimin, duke përfshirë mbrojtjen e identitetit dhe të të drejtave të punësimit.

Grupe të veçanta, njësi të shpërndara apo komisione të etikës, janë mënyrat e zgjedhura për ta trajtuar këtë çështje.

ANËTARËT E TASK FORCËS PËR AUDITIMIN & ETIKËN

Portugalia (Kryesues)	Gjykata e Auditimit
Shqipëria	Kontrolli i Lartë i Shtetit
Kroacia	Zyra Shtetërore e Auditimit
Qipro	Zyra e Auditimit
Republika Çeke	Zyra e Lartë e Auditimit
ECA	Gjykata Europiane e Audituesve
Ish-Republika Jugosllave e Maqedonisë	Zyra Shtetërore e Auditimit
Franca	Gjykata e Llogarive
Hungaria	Zyra Shtetërore e Auditimit
Islanda	Zyra Kombëtare e Auditimit
Italia	Gjykata e Llogarive
Malta	Zyra Kombëtare e Auditimit
Polonia	Zyra Supreme e Auditimit
Holanda	Gjykata e Auditimit
Rumania	Gjykata e Llogarive
Federata Ruse	Dhoma e Llogarive
Serbia	Institucioni Shtetëror i Auditimit
Slovenia	Gjykata e Auditimit
Spanja	Gjykata e Llogarive
Turqia	Gjykata e Llogarive

MBËSHTETJE SAI-VE PËR FORCIMIN E INFRASTRUKTURËS ETIKE.

Pjesa e II-të

*Menaxhimi
i Etikës
në praktikë
- analiza*

Hyrje

“Shkëmbimi i eksperiencave”, baza e motos së INTOSAI-t, është një prej objektivave të cituara në Statutet e EUROSAI-t dhe në Planin Strategjik të EUROSAI-t, si dhe u përcaktua si pjesë e mandatit të Task Forcës mbi Auditimin dhe Etikën (TFA&E).

Në vijim të pyetësorit të TFA&E dhe seminarit të mëvonshëm të mbajtur në Lisbonë, në janar 2014, janë identifikuar shembuj të shumtë të praktikave të ndryshme të mira të SAI-ve në menaxhimin e etikës. Shumë nga kolegët tanë të SAI-ve kanë rënë dakord për të përshkruar këto përvoja si shembuj frymëzues për të tjerët.

Task Forca gjithashtu ka identifikuar disa praktika nga Rajonet e tjera të INTOSAI-t, të cilët shumë mirësisht kanë pranuar të ndajnë eksperiencat e tyre me komunitetin e SAI-ve.

Pjesa II e materialit të TFA & E, "Mbështetja ndaj SAI-ve për të përmirësuar infrastrukturën e tyre etike", të cilën e kemi quajtur "Menaxhimi i etikës në praktikë", është bazuar në përvojat e përshkruara nga SAI-t.

Këto përvoja ishin të grumbulluara dhe të analizuara rreth elementëve kyç të një Infrastrukture etike /kuadri integriteti, siç përshkruhet në Pjesën I, dhe gjithashtu rreth Kontrolleve të forta dhe të buta që ndikojnë sjelljen etike: politikat e qarta dhe koherente, angazhimi nga lidheshi, deklaratat e vlerave, të tilla si kodet e etikës / sjelljes, aktivitetet për rritjen e ndërgjegjësimit, duke përfshirë arsimin dhe trajnimin, caktimi i përgjegjësive të etikës, mekanizmat për të parandaluar konfliktin e interesave dhe shkeljeve të tjera të sjelljes etike dhe mjeteve të brendshme dhe të jashtme vlerësuese, janë elemente thelbësore të një kuadri dhe mjedisi etike që favorizojnë sjelljen etike në SAI. U përshkruan gjithashtu një sërë masash, të cilat lidheshin me secilin element.

Lidhur me elementët, SAI-t janë duke përdorur praktika dhe qasje të ndryshme. Këto dallime janë shprehje e një kulture të pasur dhe diversitetit të SAI-ve. Por gjithashtu,

janë identifikuar shumë prej politikave konsensuale, duke ndërtuar një platformë të përbashkët mes SAI-ve në zbatimin e standardeve etike dhe praktikave të forta të menaxhimit të integritetit.

Materiali përmbledh, rendit dhe krahason ato përvoja duke u bazuar në elementet e përmendura. Në disa prej hapave janë përmendur gjithashtu, konteksti i informacionit, rezultatet e pyetësorit të TFA & E dhe inputet e dala nga diskutimet dhe konkluzionet e seminarit të TFA & E. Shtojca e Pjesës II, përfshin tekstat e plota të rëndësishme të përgatitura nga disa SAI, të cilët janë pjesë e këtij materiali.

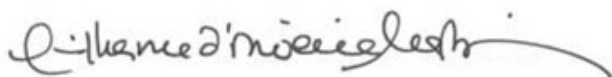
Disa dokumente të tjera shtesë janë në dispozicion përmes faqes së internetit të TFA & E:

<http://www.eurosai-tfae.tcontas.pt>

Mirënjohje e thellë shkon për ata që pranuan për të kontribuar në këtë koleksion të pasur të përvojave. Ne besojmë se kjo “magazinë” do të gjejë përdorim të madh nga të gjithë Institucionet Supreme të Auditimit.

Së fundi, më lejoni të falënderoj dhe të uroj të gjithë anëtarët e Task Forcës dhe përfaqësuesit e tyre për punën e shkëlqyer të bërë dhe për t’i shprehur koleges time, Helena Abreu Lopes, vlerësimin tim të veçantë në drejtimin e suksesshëm drejt këtyre rezultateve.

Guilherme d’Oliveira Martins



Kryetar i Task Forcës së EUROSAL-t për Auditimin dhe Etikën
President i Gjykatës së Llogarive (Portugali)

Përmbajtja	faqe
1. Nivelet e kuadrit etik të një institucioni publik	72
2. Sjellja Etike: Kuadri teorik	75
3. Të paturit e një politike organizative për integritetin	79
4. Përcaktimi i Bazave: vlerat dhe normat si udhëzuesit thelbësorë	85
a. Pse nevojitet një kod i etikës / sjelljes	
b. Cili është lloji dhe përmbajtja i një kodi të etikës / sjelljes	
c. Kujt duhet t'i drejtohet kodi	
d. Përgatitja e kodit të etikës / sjelljes	
e. Komunikimi i kodit të etikës / sjelljes	
5. Rritja vazhdimisht e ndërgjegjësimit për etikën	105
6. Udhëzime mbi etikën: si të adresojmë dilemat etike	119
7. Përcaktimi i përgjegjësive për menaxhimin e etikës: aktorët e integritetit	123
8. Menaxhimi i etikës: përfshirja e integritetit në politikat e burimeve njerëzore	135
9. Mjetet dhe masat për të adresuar problemet etike tipike në një SAI	137
10. Kontrolli i etikës: vlerësimi	146
11. Kontrolli i etikës: identifikimi i sjelljes jo etike	149

1. Nivelet e kuadrit etik të një institucioni publik

Nga Paolo Giusta, autor për etikën për nëpunësit civilë dhe lidhshimin etik, punonjës civil i BE

Zakonisht, kuadri etik - ose infrastruktura etike - e një institucioni publik, përbëhet nga disa nivele, në formën e një shkalle (shih figurën 1).

FIGURA 1: nivelet e infrastrukturës etike

Orientim i shkëlqyer ("ne duam të")	4. Kultura etike	Fakte
	3. Vlerat udhëzuese	Dispozita të shkruara
Orientim i përpudhshëm ("ne duhet të")	2. Detyrimet dhe standardet e tjera	
	1. Kërkesat minimale ligjore	

Niveli i parë

Rregullat ligjore

Hapi i parë përbëhet nga masa të detyrueshme të përcaktuara

nga rregullat ligjore, duke përfshirë rregulloret e stafit, përcaktimin e detyrimeve të nëpunësve civilë, dhe mjetet

juridike - të tilla si sanksionet disiplinore - në rast se këto

detyrime nuk janë përmbushur. Ky është niveli i parë dhe

minimal për çdo infrastrukturë etike: në të vërtetë, mund të

pritet që nga institucioni publik, në fund, të mos kryhen veprime

të paligjshme.

Niveli i dytë

Detyrimet dhe
standardet e sjelljes

Në nivelin e dytë, ne gjejmë detyrime të tjera të standardeve

dhe të sjelljes publike, të tilla si detyra për të vepruar me

pavarësi, në rast se një detyrë e tillë nuk është ndaluar me një

dispozitë ligjore. Pjesë e standardit të pavarësisë është

shmangia e konfliktit të interesit, p.sh. siç përcaktohet nga

OECD¹. Në këtë pikë, ne gjejmë edhe ndonjë rregull tjetër që struktura e audituar ka vendosur të miratojë, si dispozita të tilla për të mbrojtur dinjitetin e stafit, detyrimin për të denoncuar aktet e dënueshme, etj. Disa organizata mund të vendosin zyrtarisht për të miratuar një kod etike që përmbajnë këto detyrime specifike të aplikueshme për stafin e tyre..

Këto dy nivele të para ndajnë tiparin e të parit të etikës si një **përputhje me rregullat e vendosura**. Ato kanë për qëllim kryesisht për të parandaluar, për të identifikuar dhe ndëshkuar sjelljen e keqe. Dispozitat që ato përmbajnë janë të zbatueshme, dhe pasojat - të tilla si sanksionet disiplinore madje edhe ato kriminale - mund të aplikohen kur këto dispozita janë shkelur.

Niveli i parë:

Rregullat ligjore

Niveli i dytë:

Detyrimet dhe standartet e sjelljes

Dy nivelet e ardhshme i përkasin një qasje tjetër, por plotësuese, me etikën, e cila e konsideron etikën si një burim për sjellje të mirë dhe marrjen e vendimeve, dhe së fundmi për performancë² më të mirë, në vend që ta konsiderojë atë si një

¹ Shih OECD (2005), Udhëzimet e OECD-së për Menaxhimin e Konfliktit të Interesit në Shërbimin Publik.(www.oecd.org/gov/ethics).

² Një studim i kohëve të fundit tregon se ka një lidhje pozitive dhe të fortë midis etikës dhe performancës organizative", shih Peyman Akhavan, Maxhid Ramezan, Xhafer Yazdi Moghaddam, Gholamhossein Mehralian, (2014) "Eksplorimi i marrëdhënieve midis etikës, krijimit të njohurive dhe performancës organizative: Rast studimi i një institucioni që bazohet në njohuri", VINE, Vol. 44 ISS: 1, pp.42 - 58.

kufizim që tregon se çfarë duhet të shmanget. Përmbajtja e këtyre dy shkallëve të fundit është kryesisht jo e detyrueshme. Këtu pasojat nuk janë sanksione, por rezultate pozitive në qoftë se ata janë të vëna në praktikë: një klimë më e qetë e punës, rezultate më të mëdha dhe me cilësi më të mirë, rritje të reputacionit, dhe si përfundim një shërbim më i mirë për publikun.

Niveli i tretë, janë vlerat që organizata i konsideron të rëndësishme: vlerat që duhet të udhëheqin strategjinë dhe veprimet e përditshme të drejtuesve dhe të stafit dhe që janë shprehur në mënyrë tipike në një deklaratë të vlerës, që ju komunikohet të gjithë personelit dhe palëve të interesuara. Këto vlera janë aspiruese, për aq kohë sa tregojnë se çfarë lloj sjellje të shkëlqyer (jo vetëm që pajtohet me rregullat) dhe vendimesh, organizata po përpiqet që të arrijë dhe të demonstrojë.

Niveli i tretë

Vlerat

Tre nivelet e para përbëhen nga dispozita të shkruara të miratuara si nga organe të jashtme (p.sh. ligjvënësi) ashtu dhe nga organizata vetë. Të gjitha këto dispozita të shkruara, mund të mbeten pak më shumë të dëshiruara duke menduar se ato nuk janë përdorur dhe vënë në praktikë në jetën e përditshme të institucionit publik.

Niveli i katërt

Kultura

Këtu, hyn në lojë - **hapi i katërt** në shkallën tonë, **kultura etike aktuale jo-e shkruar** e subjektit të audituar. Kjo kulturë është e përbërë nga faktet, si për shembull ato të siguruara nga nëpunësit publikë në krye të institucionit (të cilin ne e shohim si një element

të vetëm më të rëndësishëm të infrastrukturës etike), koha dhe burimet e harxhuara në vendosjen e etikës si prioritet (p.sh. ngritja e një funksioni integriteti, veprimet e komunikimit të brendshëm dhe të jashtëm, kurse trajnimi, etj), dhe mënyra sesi institucioni publik monitoron vënien në praktikë të komponentëve të infrastrukturës.

2. Sjellja Etike : Baza teorike

Nga Linda Strijker, Koordinatore Integriteti në Gjykatën

Hollandeze të Auditimit

Kontrollet që kontribuojnë në sjelljen etike:

-Politika organizative mbi integritetin

-Tone at the top

-Vlerat dhe normat

-Trajtimi i drejtë

-Marrëdhëniet mes kolegëve

Në vitin 2010 Gjykata Hollandeze e Auditimit zhvilloi një anketë mbi perceptimet e punonjësve, InternetSpiegel. Ky është një instrument i vlefshëm, bazuar në performancën etike të institucioneve, i përgatitur nga studiuesit amerikanë Trevino dhe Eeaver.

Ky instrument lehtëson anketimet mbi performancën menaxhimit të integritetit nga institucionet publike dhe standartizon rezultatet ndërmjet institucioneve të të njëjtit lloj. Instrumenti jep të dhëna mbi efektet dhe maturimin e instrumenteve, sidomos për kontrollet e buta.

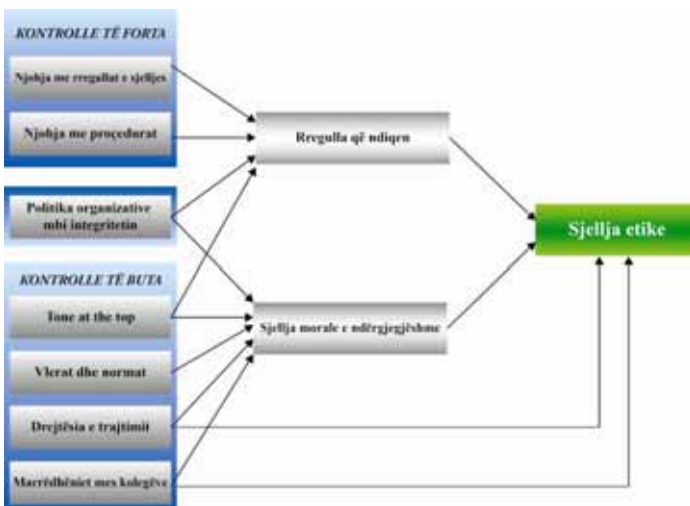
Rezultatet tregojnë se ka dy lloje të sjelljes etike: Rregullat që ndiqen dhe rregullat e sjelljes morale të ndërgjegjshme. Kontrollet e forta dhe kontrollet e buta mund të përdoren për të

përmirësuar rregullat që ndiqen dhe sjelljet morale të ndërgjegjshme. Kontrollat e buta kanë për qëllim ndërgjegjësimin dhe kompetencën morale të të punësuarve.

Ka pesë kontrolle të forta dhe të buta që kontribuojnë për rregullat dhe sjelljet morale të ndërgjegjshme:

- Politika organizative për integritetin
- Tone at the top
- Vlerat dhe normat
- Trajtimi i drejtë
- Marrëdhëniet mes kolegëve

Sjelljet e mira të drejtuesve, trajtimi i drejtë dhe marrëdhëniet e mira midis kolegëve janë një kontribut i rëndësishëm për vetëdijen morale të stafit. Përveç kësaj, marrëdhëniet miqësore dhe trajtimi i drejtë midis kolegëve ndihmojnë për të promovuar një qëndrim etik ndaj punës. Kjo tregon se kontrollat e buta përfaqësojnë një kontribut thelbësor për integritetin e stafit në vendin e punës.



Politika organizative për integritetin

Ka dy dimensione në politikën e integritetit: rregullat bazë dhe parimet bazë. Politika bazuar në rregulla është ndëshkuese dhe e ligjëruar. Kjo politikë fokusohet në ndalimin e sjelljes së keqe nëpërmjet zbulimit dhe ndëshkimit. Ka nevojë për rregulla të qarta dhe ekzekutim të pavarur për të ruajtur ligjin dhe drejtësinë. Politika e bazuar në parime, është një qasje që është e fokusuar në lehtësimin e sjelljes së mirë dhe e rrënjësor në stimulimin e një kulture etike. Ajo ka nevojë për një përkufizim të gjerë të integritetit. Për shembull: Vetëm formulimi i një kodi sjelljeje nuk është i mjaftueshëm. Punonjësit duhet të dinë dhe të kuptojnë politikën për ta bërë atë të funksionojë.

Tone at the top

Kërkesat etike të përcaktuara nga ISSAI (ISSAI 30, 20 dhe 40) në mënyrë specifike shprehin se SAI duhet të sigurojë transparencën dhe ligjshmërinë e veprimeve të veta dhe se menaxherët duhet të veprojnë si shembuj të sjelljes së duhur etike.

Vlerat dhe normat

Përcaktimi i vlerave dhe normave, është një instrument i rëndësishëm për forcimin e integritetit të një institucioni. Të vepruarit me integritet nuk është vetëm përgjegjësi e çdo punonjësi individual, por edhe i institucionit si një i tërë. Institucioni është përgjegjëse për sigurimin e një mjedisi të sigurt pune në të cilin të punësuarit janë të mbrojtur sa më shumë të jetë e mundur nga risqet e integritetit.

Trajtimi i drejtë

Kur qëllimi pas rregullave dhe rregulloreve nuk kuptohet nga audience përkatëse, është shumë e vështirë për këtë audiencë që t'i respektojë ato. Gjithashtu, është e rëndësishme që rregullat të zbatohen në mënyrë të përgjegjshme. Madje edhe njerëz të cilët nuk duan të thyejnë ligjin mund të gjejnë veten e tyre duke e bërë këtë, nëse rregullat nuk zbatohen drejtë. Është e nevojshme që brenda SAI-t të ketë vend për zhvillim personal. Kjo gjithashtu do të thotë se, ka vend për të bërë gabime dhe për të mësuar prej tyre. SAI nuk duhet të tolerojë asnjë formë diskriminimi.

Marrëdhëniet mes kolegëve

Marrëdhëniet mes kolegëve luajnë një rol të rëndësishëm për suksesin në vendin e punës. Një atmosferë e këndshme e punës është thelbësore për një performancë të mirë institucionale. Kjo do të thotë të jemi të hapur në komunikimin tonë, duke punuar mirë së bashku dhe duke ndihmuar njëri-tjetrin. Kjo gjithashtu ndihmon për të promovuar një qëndrim etik ndaj punës. Kur punonjësit shkojnë mirë me njëri-tjetrin, ka më shumë mundësi për të diskutuar dilemat etike dhe kërkuar nga njëri tjetri këshilla.

3. Të pasurit e një politike organizative për integritetin

Ashtu sikurse u përmend nga Janos Bertok i OECD në pjesën e parë, që të arrihet një ndryshim në sjellje dhe të krijohet një kulturë integriteti ka nevojë për përpjekje të vazhdueshme dhe kërkohet një qasje gjithëpërfshirëse që kombinon: mjete dhe masa të ndryshme, procese menaxhimi dhe aktorë integriteti brenda një sistemi koherent integriteti.

Hartimi i një politike organizative mbi integritetin përbën një instrument të fuqishëm për të ngritur këtë sistem koherent dhe në të njëjtën kohë është një shprehje e dukshme e një kulture integriteti (e cila shpenzon kohë dhe burime për ta bërë Etikën një prioritet) dhe një nga kontributet më të rëndësishme në sjelljen etike.

Sipas iniciativës për zhvillim të INTOSAI-t, IDI, SAI-t mund të bëjnë pyetjet e mëposhtme për të kontrolluar nëse kanë vendosur mekanizmat e nevojshëm që sigurojnë praktikën etike. Këto pyetje lidhen me elementë të ndryshëm të një sistemi integriteti:

- A është mjedisi dhe kultura organizative e SAI-t e favorshme për praktikën etike?
- A ka miratuar SAI një kod etike?
- A është ky kod etike në një linjë me ISSAI
- A disponon SAI mekanizma për të zbatuar secilin element të kodit? A funksionojnë mirë këto mekanizma edhe në praktikë?
- A disponon SAI një mekanizëm rregullator ku njerëzit të flasin

Miratimi i një kodi etike nuk është i mjaftueshëm

lidhur me praktikat aktuale etike? A janë të përcaktuara dhe a zbatohen pasojat në rastet e mos përputhshmërisë me kodin e etikës?

Një shembull i politikës organizative globale mbi integritetin jepet nga GAO³ e Shteteve të Bashkuara të Amerikës, duke përshkruar se integriteti ruhet nga disa elementë të lidhur së bashku, si:

-statusi dhe struktura e agjencisë, duke siguruar pavarësinë e tij të plotë

-lidërsip me sjellje etike

-komunikimi i vazhdueshëm duke theksuar dhe vlerësuar integritetin

-trajnime të rregullta mbi etikën

-një Kuadër të Sigurimit të Cilësisë ku etika të jetë elementi kyç

-kontrolle rutinë për të kujtuar dhe dokumentuar përputhshmërinë me kërkesat e auditimit mbi etikën

-kontrolle vjetore dhe tre-vjeçare të brendshme dhe të jashtme mbi institucionin, për të siguruar se institucioni është i përgjegjshëm dhe i pavarur.

Një shembull tjetër e sjell Gjykata e Auditimit të Hollandës, e cila ka një sistem menaxhimi të integritetit të përbërë nga 2

Integriteti mundësohet nga disa elementë të lidhur së bashku në një sistem koherent

Sistemi i menaxhimit të integritetit bazuar në kontrollet e forta dhe të buta

³ Te gjitha rastet e cituara janë përshkruar në artikujt e përgatitur nga SAI-et respektive, të cilët janë të përfshirë në *Anekse*.

pjesë:

Masa organizative të tilla si, rregulloret, analizën e riskut, auditimet dhe raportimi dhe procedurat e hetimit, ose ndryshe (kontrolle të forta)

Masa për të promovuar një kulturë organizative integriteti. P.sh nëpërmjet takimeve të posaçme me temë mbi integritetin dhe mbi të gjitha, nëpërmjet shembullit që duhet të japin vetë drejtuesit ose (kontrolle të buta).

[Etika si një mundësi strategjike](#)

Rasti i zyrës kombëtare të auditimit në Maltë, i cili na jepet në pjesën e parë është një shembull sesi institucionet e vogla të auditimit të lartë, edhe pse përballen me sfida, mund të kenë politika organizative të integritetit të përshtatura me specifikat e tyre.

Kontrolli i Lartë i Shtetit në Shqipëri është një shembull që tregon sesi etika dhe integriteti përshtaten me prioritetet organizative që nga viti 2012, sesi është punuar në të njëjtën kohë me rregulloret, trajnimet, komunikimet dhe hetimet dhe sesi anëtarësimi në TFA&E është një pjesë e kësaj strategjie.

[Plan për të parandaluar risqet e integritetit](#)

Eksperiencia e “Tribunal De Contas”, SAI Portugez, tregon se baza për një politikë organizative integriteti në gjendje për të parandaluar sjellje të pahijshme, mund të nisë nga një përcaktim i shpërndarjes së riskut. Në këtë rast, është përshtatur një plan për të menaxhuar dinamikën e riskut në çdo kohë.

[IntoSAINT](#)

IntoSAINT

Një qasje tjetër e strukturuar e cila mund të përdoret për të hartuar, vlerësuar ose përgatitur një politikë organizative integriteti është IntoSaint- një mjet vetëvlerësimi, i hartuar nga Gjykata e Auditimit të Hollandës. Ky është një mjet që rrit ndërgjegjësimin për etikën, i cili i mundëson Institucioneve të larta të Auditimit të vlerësojnë dobësitë dhe riskun e ekspozimit të tyre ndaj shkeljeve të integritetit dhe së fundi, jep rekomandime për mënyrat e përmirësimit të menaxhimit të integritetit. Këto rekomandime mund të përbëjnë bazën e një plani veprimi për të hartuar një politikë organizative integriteti, të plotë dhe koherente.

Ky mjet bazohet kryesisht në idenë se:

-Integriteti është një koncept i gjerë i cili shkon përtej të respektuarit të rregullave dhe ligjeve.

-Të përballesh me integritetin përmes një metode parandaluese është më shumë efektive dhe me më pak kosto sesa të riparosh dëmin e shkaktuar nga një “sjellje e keqe”

-Efektiviteti në menaxhimin e integritetit përcaktohet më fuqimisht nga “kontrollet e buta”, të cilat lidhen me sjelljen, atmosferën e punës dhe kulturën brenda institucionit, sesa me “kontrollet e forta”, të cilat bazohen në respektimin rigoroz të rregullave.

SAINT është projektuar në fillim nga Gjykata e Auditimit të

Rrit ndërgjegjësimin

Përmirëson
menaxhimin e
integritetit

Hollandës në bashkëpunim me Ministrinë e Brendshme dhe Byronë e Integritetit të qytetit të Amsterdami, përgjithësisht për institucionet e sektorit publik, por me pas u përshtat për të përmbushur nevoja specifike të SAI-ve. Ky version i veçantë i SAINT, u vu në dispozicion të anëtarëve të INTOSAI-t dhe u quajt IntoSAINT.

Procesi i vetëvlerësimit është organizuar në një workshop dy ditor për një grup pjesëmarrësish nga subjekti i vlerësuar. Vetëvlerësimi do të thotë së vetë institucioni teston elasticitetin e tij ndaj riskut të integritetit, duke u bazuar në njohuritë dhe opinionet e stafit.

Metoda e vlerësimit ka për qëllim parandalimin. Ajo nuk është projektuar për të identifikuar shkeljet e integritetit apo për të ndëshkuar sjellje të papranueshme. Përkundrazi, ajo është projektuar për të identifikuar cënueshmërinë dhe riskun e integritetit dhe për të fuqizuar elasticitetin e institucionit me qëllimin për të parandaluar shkeljet në të ardhmen.



Gjatë vlerësimit, pjesëmarrësit identifikojnë cënueshmërinë dhe risqet kryesorë dhe më pas bëjnë rekomandime për mënyrat sesi mund t'i minimizojnë ato. Kjo çon në të menduarit në terma të cënueshmërisë dhe riskut dhe përmirëson qasjen e institucionit ndaj Integritetit.

Gjithashtu metoda fokusohet në prirjen e institucionit ndaj shkejlëve të integritetit. Vlerësimi quhet i kryer nëse janë paraqitur masat që sigurojnë Integritetin, nëse këto masa po zbatohen dhe respektohen dhe nëse janë efektive ose jo. Kjo krijon një depërtim të thellë në pjekurinë e sistemeve të kontrollit të integritetit dhe në elasticitetin e

institucionit ndaj shkeljeve të integritetit.

Produkti fundor i vlerësimit është një raport/plan veprimi konkret menaxhimi. Ky raport i shpjegon menaxhimin se ku duhen marrë masa për të përforcuar elasticitetin e institucionit ndaj shkeljeve të integritetit. Përveç kësaj vlerësimi mund të rrisë në mënyrë kuptimplotë ndërgjegjësimin ndaj integritetit. Dukë marrë një qasje të fortë kolektive mbi çështjen, pjesëmarrësit përqendrohen mbi atë se pse Integriteti është kaq i rëndësishëm. Diskutimet kolektive të pjesëmarrësve për rëndësinë dhe kuptimin e integritetit përpara, gjatë dhe në fund të workshop-it, kanë një vlerë të madhe dhe i mundëson atyre t'i përçojnë gjetjet e tyre në të gjithë institucionin⁴.

Rezultate

Eksperienca IntoSAINT deri tani ka treguar se:

- Vlerësimi i strukturuar i riskut të integritetit nuk është diçka e zakonshme brenda SAI-t
- Nevoja për një strukturë mbi politikën e riskut është ndër rekomandimet më të rëndësishme
- Risku lidhur me pavarësinë e SAI-t përbën një shqetësim të madh dhe
- Rekomandimet në lidhje me “kontrollet e buta” theksojnë rëndësinë e ndershmërisë, qartësisë, komunikimit dhe

Përmirësime në kontrollet e integritetit

⁴ Më shumë informacion mund të gjeni në

<http://www.courtofaudit.nl/english/Publications/Topics/IntoSAINT> dhe në web site e TFA& E

leadershipit

SAI i ish Republikës Jugosllave të Maqedonisë (SAO), ka organizuar një workshop mbi IntoSAINT, vetëvlerësimi. Sipas menaxhimit ky workshop ishte hapi i parë strategjik në krijimin e një qasje sistematike ndaj integritetit brenda zyrës. Gjithashtu ai ka rritur ndërgjegjësimin mbi nevojën e fuqizimit të integritetit institucional. Zhvillimi i një politike integriteti, ndjekja e një plani integriteti, caktimi i përgjegjësisë funksionale për integritetin, përcaktimi i një procedure njoftimi për punonjësit për të raportuar një dyshim për shkelje të integritetit, rishikimi periodik i sistemit të integritetit dhe trajnimet, ishin rekomandimet bazë. Rekomandimet u integruan si qëllime dhe veprime në strategjinë e zhvillimit 2013-2017 të SAO-s dhe në strategjinë e menaxhimit të burimeve njerëzore të SAO-s për 2013-2017.

Bordi i auditimit i Republikës së Indonezisë (BPK) gjithashtu ka përdorur IntoSAINT në 2010 dhe 2012. Raporti IntoSAINT ka cituar se kontrollet e BPK mbi integritetin kanë qenë në një nivel “mesatar”. Kjo do të thotë së BPK ka përvetësuar një kontroll integriteti por ende ka nevojë për të bërë përmirësime për të qenë efektivë. Një prej rezultateve ka të bëjë me njësinë përgjegjëse ndaj shkeljeve të etikës.

4. Të përcaktosh bazat:

Vlerat dhe normat si udhëzuesit thelbësorë

Identifikimi i vlerave kryesore është hapi i parë për të krijuar një kuptim të përgjithshëm mbi sjelljen që pritet nga një grup profesionistësh. Këto vlera kanë

rrjedhur nga normat sociale, parimet demokratike dhe nga etika profesionale. Vendorsja e standarteve të sjelljes përbën mënyrën kryesore për të përpunuar vlerat kryesore të deklaruara.⁵

Nga ana tjetër, ashtu sikurse u përmend edhe me pare, niveli i parë i çdo infrastrukture etike konsiston në rregullat ligjore me të cilat ajo duhet të jetë në përputhshmëri të plotë. Niveli i dytë përsëri konsiston në rregulla, të përfshira në kode etike dhe/ose sjelljeje. Në shumicën e rasteve këto rregulla bazohen në deklarata të vlerave dhe të standarteve të sjelljes. Ashtu sikurse përmendet në pjesën e parë, duke u përpjekur për të përmbushur kërkesat etike kryesore të INTOSAI-t, SAI-t Evropianë fokusohen në krijimin dhe zbatimin e udhëzimeve etike, përkatëse dhe masave orientuese, veçanërisht nga normat dhe kodet. Pjesa më e madhe e SAI-ve kanë kodet e tyre të etikës.

Eksperienca e përshkruar nga Dhoma e Llogarive e Federatës Ruse, thekson sesi ky SAI vlerëson sistemin e tij të artikuluar nga rregulla ligjore dhe rekomandime, ku Kodi i Etikës dhe Kodi i Punës janë hartuar për të ndihmuar punonjësit që të udhëhiqen në mënyrën e duhur në situata komplekse konfliktesh morale dhe në situata të krijuara nga natyra specifike e punës së tij/saj.

[Kodet e etikës ofrojnë një vizion](#)

[Ata janë një burim i qartë dhe i vetëm udhëzimi](#)

[Ata promovojnë sjelljen etike](#)

a. Pse nevojitet një kod Etike/Sjelljeje⁶?

⁵ Shikoni Ndërtimi i besimit tek publiku: *Masat për etiken në vendet e OECD*, OECD, 2000

⁶ Shikoni prezantimin e Janos Bertok's në seminarin " *Forcimi i Etikes ne SAI*". Shikoni gjithashtu Stuart C.Gilman *Kodi i Etikes dhe kodi i Sjelljes si mjete për promovimin e Etikes dhe sjelljes profesionale ne shërbimin publik*, 2005

Një mënyrë e zakonshme për të shprehur vlerat etike është përshtatja e një Kodi Etike.

Për më tepër, kodet e etikës janë shkruar kryesisht për të rregulluar sjellje: ata artikulojnë në mënyrë të qartë, nga një burim i vetëm, sjelljet e pranueshme dhe të papranueshme. Ato përkthejnë vlerat dhe parimet kryesore në standarte konkrete dhe lehtësisht të kuptueshme. Në nivel institucional, kodet e etikës/sjelljes, artikulojnë kufijtë dhe sjelljet e pritura: ata sigurojnë shënjes të qartë që përcaktojnë së cilat sjellje janë të ndaluara dhe cilat janë sjelljet e pritshme. Në këtë kuptim ata promovojnë sjellje etike duke:

-Siguruar një pikë referimi për të gjykuar një sjellje

Këto kode ofrojnë një vizion.

-Rritur mundësinë që njerëzit të sillen në një mënyrë të caktuar

-Reduktuar sakrificën e përfshirë në një veprim etik (duke e lëvizur atë nga një zgjedhje morale në të bërin e gjësë së duhur) pa eliminuar arsyetimin dhe gjykimin

-Promovuar zakone

Kur përvetësohet një qasje praktike, Kodet mund të udhëzojnë madje edhe me anë të shembujve sesi mund të aplikohen vlerat dhe parimet në situata konkrete dhe sesi t'i vlerësojmë ato për nga prioriteti. Kodet e etikës gjithashtu funksionojnë si deklarata profesionale. Duke qenë se ata shprehin një zotim për një standart të caktuar, kanë vlera si njohëse ashtu edhe emocionale. Ato i japin individit një grup të qartë vlerash tek të cilat duhet të mbështetet dhe në të

Kodet janë deklarata profesionale simbolike

Kodet rrisin besimin dhe respektin

Kodet janë lehtësisht të përshtatshëm ndaj zhvillimeve

njëjtën kohë, e bëjnë atë të ndihet krenar që është pjesë e një grupi profesionistësh. Ato janë jashtëzakonisht simbolikë. Simbolizmi i tyre funksionon gjithashtu edhe jashtë. Iniciativat për të përforcuar etikën në sektorin publik duhet të mbështeten me angazhime të shprehura publikisht dhe të përshtatshme institucionalisht. Kur përmenden parimet që tregojnë arsyen pse ekziston institucioni, rritet besimi dhe respekti i publikut, arrihen pritshmëritë e grupeve të interesit dhe krijohet një kontratë e qartë midis institucioneve, profesionistëve dhe klientëve të tyre. Akoma me tepër, Kodet janë me fleksibël se legjislacioni dhe mund të përshtaten lehtësisht me rrethana të caktuara.

ISSAI në mënyrë të qartë tregon se SAI-t duhet të kenë Kodet e tyre të Etikës të bazuara në kërkesat e ISSAI 30, si deklarata gjithëpërfshirëse të vlerave dhe parimeve që duhet të udhëheqin punën e tyre të përditshme dhe si një mënyrë për të promovuar besimin dhe sigurinë në punën e tyre të auditimit publik.

Caktimi i integritetit në axhendë

Kur hedhim një sy në eksperiencat e SAI-ve, mund të identifikojmë arsye dhe qëllime të ndryshme të kodeve të tyre të sjelljes dhe /ose etikës.

Forcimi i besueshmërisë

Për Gjykatën e Auditimit të Hollandës, qëllimi i hartimit të një kodi sjellje nuk kishte të bënte vetëm me të pasurit në vetvete të një kodi sjellje, por ishte gjithashtu për të pasur në axhendë integritetin dhe sjelljen etike.

Reputacioni dhe kredibiliteti i institucionit varet nga plotësimi i kërkesave etike nga ana e personelit

Ashtu sikurse për Gjykatën e Auditimit të Belgjikës, u vendos të hartohej një plan strategjik duke përfshirë “një kod formal etike” me qëllimin për të përforcuar besueshmërinë tek

institucioni përmes formalizimit të vlerave të tij. Ideja kryesore ishte të vendoseshin rregullat që duhet të respektoheshin brenda një strukture të dhënë standartesh për të garantuar reputacionin e institucionit.

Arsyetimi i Gjykatës Evropiane të Audituesve është i ngjashëm me sa u tha më sipër: qëllimi i strukturës etike është që të sigurojë se institucioni perceptohet si objektiv, i pavarur dhe profesional, ku grupet e interesit mund të kenë besim të plotë. Ky është një element kyç i ruajtjes dhe promovimit të reputacionit të institucionit, çka është thelbësore për detyrën që ai ka në mbikëqyrjen dhe certifikimin e punës së audituesve të tjerë publikë.

Zyra Kombëtare e Auditimit në Angli e konsideron së pari ekzistencën e kodeve të sjelljes/etikës në përfitim të grupeve të interesit. Kur kemi një kod të konsoliduar do të rritet besimi si në cilësinë e punës së bërë nga ky institucion, ashtu edhe në sjelljen e duhur të stafit të tij. Përmbajtja e këtij kodi ushqehet nga një sërë burimesh dhe standartesh, të cilat grupet e interesit, në radhë të pare Parlamenti dhe publiku, i presin dhe duan që të ndiqen.

Në rastin e SAI-t të Danimarkës, Kodi i Sjelljes i Rigsrevisionen, është produkt i analizës së mangësive bërë ISSAI-t në vitin 2011, ku manualët e auditimit të brendshëm të Rigsrevisionen dhe disa materiale të tjera orientuese, u analizuan për të siguruar se praktikat e Rigsrevisionen ishin në përputhje me ISSAI-n. Konkluzioni i kësaj analize të ISSAI 30 tregoi se Rigsrevisionen ishte në përputhje me parimet e ISSAI 30, por

Rritja e besimit të grupeve të interesit si në cilësinë e punës së SAI-t ashtu edhe në sjelljen e stafit

Analiza e Mangësive, (Gap Analysis) e ISSAI 30: rregullat/parimet etike nuk u përmbledhën në një dokument të vetëm; kodi i sjelljes ofron një pamje të përgjithshme të dokumenteve, praktikave dhe normave që tashmë janë të vendosura

rregullat/parimet etike nuk ishin hartuar në një dokument të vetëm. Kjo i hapi rrugën hartimit të Kodit të sjelljes që jepte një përmbledhje të dokumenteve, praktikave dhe normave që ekzistonin në atë kohë. Të gjitha kërkesat në ISSAI 30 janë reflektuar si në Kodin e sjelljes ashtu edhe në materialet plotësuese.

Sipas SAI-t Suedez, një Kod Etike është i nevojshëm për të përcaktuar sjelljen e duhur etike për një SAI. Kodi duhet të shërbejë si një referencë për sjelljet e punonjësve dhe si baza për të zhvilluar ndjeshmërinë e stafit ndaj kërcënimeve etike dhe sfidave, dhe duhet të jetë kërkuar. Pavarësisht metodave profesionale dhe aftësive që SAI përdor, pavarësisht sesa i guximshëm është institucioni, aktivitetet e auditimit të tij do të ishin të pakuptimta nëse do të bazoheshin në një etikë të metë. Të paktën në periudhën afatgjatë. Mund të shërbejë edhe devijimi i një anëtari të vetëm të stafit, nga çfarë percepton publiku i gjerë si rrugën e duhur etike, për të rrezikuar reputacionin e përgjithshëm të SAI-t.

Një kod etike është i nevojshëm për të përcaktuar sjelljen e duhur etike

Për SAI-n e Hungarisë qëllimi i kodit është i njëjtë: është një mjet në duart e audituesit që ndihmon për të vendosur çfarë është e drejtë dhe çfarë është e gabuar.

b. Cili është lloji dhe përmbajtja e një kodi etike/sjelljeje

Sipas rezultateve të pyetësorit të TFA&E dhe diskutimeve në workshopin e zhvilluar nga TFA&E (Lisbonë 2014) ndërkohë që pjesa më e madhe e SAI-ve kanë përshtatur një kod etike ose një kod sjelljeje, llojet e kodeve variojnë në mënyrë domethënëse:

Llojet e kodeve variojnë në mënyrë domethënëse

-Disa SAI kanë zgjedhur kode të shkurtra që përkufizojnë

vlerat dhe parimet etike kryesore , ndërsa disa të tjerë kanë aprovuar kode shume të detajuar

-Disa kanë një dokument të vetëm, të tjerë kanë një kod të përbërë nga udhëzime të ndara.

[Kodet e etikës priren të bazohen në parime](#)

-Diferencat ekzistojnë gjithashtu edhe në mënyrën sesi kodet e etikës së SAI-t lidhen me rregulla ose kode të tjera kombëtarë dhe profesionale.

[Kodet e etikës priren të jenë të detajuar](#)

Pothuajse të gjithë SAI-t të cilët iu përgjigjën pyetësorit të TFA&E përfshijnë në strukturën e tyre etike:

-Përkufizime në lidhje me vlerat dhe parimet që i udhëheqin në sjellje

[Kodet konceptuale i flasin zemrave ashtu si dhe mendjeve](#)

-Përshkrime të sjelljeve të pritshme që i shoqërojnë

-Shembuj konkretë të dilemave dhe situatave delikate që ndër të tjera kanë lidhje me konfliktin e interesit, neutralitetin politik, ashtu sikurse kanë lidhje me dhuratat dhe pritjet dhe

-Dispozita sesi duhet të reagojnë ndaj sjelljes së keqe

[Kodi i sjelljes si dokument personal për të gjithë](#)

Por, diferencat vërehen deri se ku e kanë limitin këto kode: kështu , disa mbulojnë në mënyrë strikte vetëm sjelljet profesionale, disa të tjerë merren me sjelljet personale që mund të ndikojnë ato profesionale. Sipas Stuart S.Gilman nuk ka një kombinim ideal midis parimeve dhe detajeve në kodet e etikës dhe standartet e sjelljes. Kombinimi përcaktohet me mirë duke vlerësuar presionet sociale dhe kulturën

[Dokument i shkurtër prej 1 faqe e gjysmë](#)

organizative: përmbajtja në përcaktimin e metodës. (Janos Bertok) Në mënyrë të vazhdueshme kombinimi varet gjithashtu se cili funksion është zgjedhur si mbizotërues: frymëzues, drejtues, apo rregullator. Shumë kode kombinojnë elementë të mënyrave të ndryshme të trajtimit.

Në këtë çështje, u identifikuan disa lloje eksperiencash në

SAI-t:

SAI i Suedisë, mori në konsideratë pyetjen e mësipërme kur skicoi kodin e ri të etikës dhe arriti në përfundimin se, sa më të detajuara të jenë rregullat, aq më shumë zgjidhje do të krijohen. Kështu, NAO e Suedisë arriti në përfundimin se një kod Etike në nivel konceptual ka avantazhin e dhënies së drejtimit të përgjithshëm, në mënyrë që stafi i institucionit të mund të kuptojë bazat dhe thelbin e konceptit të Etikës dhe avantazhin e ndërgjegjësimit të njerëzve se etika është me tepër një çështje mendore sesa thjesht çështje e respektimit të rregullave. Nisur nga ky këndvështrim, u pa e udhës që të hartohej një kod etike që “u fliste” zemrave dhe mendjeve, për të përçuar mesazhin duhur.

Kodi i etikës është një thirrje për angazhim

Gjykata e Auditimit të Hollandës zgjodhi ta bënte kodin e etikës një dokument personal për gjithsecilin duke përjashtuar rregullat dhe rregulloret dhe duke u fokusuar mbi vlerat dhe sjelljen. Kodi përmban tetë vlera të cilat i ndihmojnë punonjësit për mënyrën sesi duhet të vlerësojnë njëri-tjetrin dhe të tjerët jashtë organizatës. NCA vlerëson se debatet dhe të qenit i hapur, krijojnë mundësinë për t'i

qartësuar dhe plotësuar këto vlera kur është e nevojshme.

Kodi i sjelljes i Rigsrevisionen Danez, është një dokument prej 1 faqe e gjysmë. Ky kod, rreshton të gjitha parimet etike që pritet të ndjekin punonjësit. Disa nga parimet e përmendura janë përpunuar me tej në mbështetje të dokumenteve, disa parime e kanë origjinën në ligjin kombëtar Danez. Kodi u mendua kryesisht për të grumbulluar të gjitha parimet dhe rregullat etike në një dokument të vetëm duke siguruar një pamje të përgjithshme të dokumenteve , praktikave dhe normave të vendosura tashmë. Një supozim i rëndësishëm është ai i cili pohon se është e pamundur të kemi një grup rregullash për çdo situatë. Prandaj është e nevojshme që nëpunësit civilë të mos i përmbahen vetëm rregullave por të përdorin dhe gjykimin e tyre të shëndoshë.

Kodi i etikës në Gjykatën Belge të Auditimit u hartua si një thirrje për angazhim, duke theksuar vlerat dhe parimet. Ky SAI, nuk e konsideron kodin e etikës një kod deontologjik i cili i referohet një grupi rregullash që synojnë një praktikë të përshtatshme të një profesioni, as një kod sjelljeje që përfshin udhëzime në lidhje me një pozicion të marrë dhe me masa të marra në situata konkrete, as një kod disiplinor, i cili zakonisht rendit shkeljet e mundshme me sanksionet përkatëse dhe procedurat që ndiqen për të ndëshkuar shkeljet. Në të vërtetë, shumica e këtyre aspekteve janë përfshirë tashmë në kodin e nëpunësit civil dhe rregulloret e stafit.

Kodi si instrument udhëzimi në çështje ku dy individë kanë pikëpamje të ndryshme rreth mënyrës së duhur të veprimit

Shembuj preciz në lidhje me dhuratat ose ftesat nga të audituarit

Një grup pyetjesh, të cilat ndihmojnë audituesit të zgjidhin dyshimet sipas aplikimit të Kodit

Kodi i NAO-s në Mbretërinë e Bashkuar ka vendosur vlera dhe parime, me pritshmërinë që punonjësit të ushtrojnë gjykimin në përputhje me rrethanat. Megjithatë, ai është i qartë në disa raste në lidhje me përgjigjet e duhura për çështjet etike dhe gjithashtu i kujton punonjësit mbi nevojën për t'u përshtatur me një numër të madh kërkesash të tjera. Rregullat specifike përfshijnë p.sh punësimet potenciale në të ardhmen me një organ auditimi dhe me përkufizimin e një dhurate me “vlerë të marrë”, e cila mund të pranohet gjatë ushtrimit të detyrës zyrtare. Kjo qasje ka për qëllim të sigurojë direktiva të qarta në çështje ku dy individë kanë pikëpamje të ndryshme rreth mënyrës së duhur të veprimit. Ai gjithashtu inkurajon dhe në disa raste urdhëron, diskutimin ose demaskimin e çështjeve të mundshme të etikës me kolegë të cilët mund të japin këshilla. Kjo i mbron individët nga marrja e vendimeve në mirëbesim, të cilat më pas gjykohen nga të tjerët si të paarsyeshme.

[3 dokumente përbëjnë kuadrin etik të shkruar: kodi i etikës, rregullat mbi thyerjen e etikës dhe udhëzimi mbi zbatimin](#)

Kodi i etikës së SAI-t Francez, si një strukturë e qartë e vlerave dhe parimeve, ka për qëllim të udhëheqë stafin e tij në misionin e tij të përditshëm. Për të siguruar efektivitetin e tij, janë tejkualuar dy pengesa të mëdha: së pari, risku lidhje me dhënien e rregullave të pakuptueshme dhe jo operacionale – për këtë arsye janë dhënë shembuj preciz në lidhje me dhuratat ose ftesat nga të audituarit. Një risk tjetër, është të shkaktojë një atmosferë dyshimi, e cila mund të ketë qenë e dëmshme për organizimin e brendshëm - për këtë arsye kodi mbështetet në besim, përgjegjësinë individuale dhe mprehtësinë personale.

-Kodi i Etikës për audituesit e NIK (SAI i Polonisë), është pjesë e manualit të auditimit, dhe bazohet kryesisht në kodin e Etikës së INTOSAI-t, megjithatë ai përdor gjithashtu koncepte nga kodi IFAC, ashtu sikurse edhe nga kuadri ligjor Polak lidhur me funksionimin e NIK. Përshkrimi i çdo parimi përmban një përkufizim të shkurtër dhe tregon kërkesat kryesore për aplikimet e tij në praktikën e auditimit. Në pjesën e fundit të Kodit, paraqitet një grup pyetjesh, të cilat ndihmojnë audituesit të zgjidhin dyshimet sipas aplikimit të Kodit si dhe të diferencojnë sjelljet etike nga ato jo etike.

- Në një proces shqyrtimi së fundi, SAI i Hungarisë i drejtoi vetes një numër pyetjesh mbi strukturën dhe përmbajtjen e Kodit të ri dhe nisur nga ky moment, dolën në pah shumë diskutime në institucion. Përfundimisht, SAO vendosi të kishte tre dokumente të pavarura : njëri ishte Kodi i etikës me specifikime të vlerave dhe parimeve etike, dokumenti i dytë përmbante masat ndaj shkeljes së etikës (pasojat e sjelljes së keqe, procedura dhe komitetin e etikës) dhe dokumenti i tretë quhet udhëzuesi i zbatimit. Ky dokument është një grumbull informacioni praktik që përfshin kodin e veshjes, ofertat etj.

c. Kujt duhet t'i drejtohet Kodi

Kodet e etikës/sjelljes mund të kenë lidhje me një profesion specifik, duke u përqendruar në sjelljen individuale të anëtarëve të një profesioni të caktuar, ose mund të lidhen me një organizatë specifike duke u bërë i zbatueshëm mbi të gjithë ata që përfshihen në të. Këto të fundit, janë duke u



përdorur nga një numër institucionesh gjithnjë në rritje. Ndërsa fillimisht u drejtoheshin audituesve, kodet e etikës /sjelljes të SAI-ve, po bëhen gjithnjë e më organizativë, të aplikueshëm për të gjithë stafin e SAI-t, madje edhe në ato SAI që ndjekin një model juridiksional. Përveç kësaj, duke ndjekur edhe kërkesat e ISSAI-ve, kodet e etikës/sjelljes së SAI-ve, gjejnë zbatim rëndom edhe tek punonjësit e deleguar dhe tek të gjithë ekspertët e jashtëm ose kontraktor që kryejnë punë audituese për SAI-n. Këto supozime gjetën konsensus në diskutimet e mbajtura gjatë seminarit të TFA&E.

Eksperti i OECD (Janos Bertok) këshilloi gjithashtu për standartet bazë dhe të zakonshme, të aplikueshme mbi për të gjithë dhe udhëzime shtesë për të adresuar specifikat e profesioneve të caktuara.

Praktikat e SAI-ve tregojnë për shembull se:

Në rastin e Belgjikës, që në fillim, kodi i etikës ishte për të deklaruar vlerat dhe parimet të cilat duhet të drejtonin punën e përditshme të Gjykatës së Auditimit. Qëllimi i tij ishte ta klasifikonte Gjykatën si një SAI, anëtarët dhe stafin e saj (auditues dhe mbështetës) dhe të merret me aktivitetet e tyre profesionale. Kodi i etikës nuk është menduar si një kod deontologjik, i cili i referohet një sërë rregullash që synojnë një praktikë të përshtatshme profesionale. Hyrja e Kodit i referohet direkt deklaratës së misionit të Gjykatës, që pjesërisht përfshihet, duke treguar gadishmërinë për të vënë në qendër anëtarët e Gjykatës, audituesit dhe stafin mbështetës.

Kodi i Etikës
aplikohet për SAI-n,
për stafin, audituesit
dhe shërbimet
mbështetëse

Udhëzimet etike të Gjykatës Europiane të Audituesve gjithashtu aplikohen mbi të gjithë personelin e gjykatës: anëtarë, menaxherë, auditues, dhe stafi në funksione administrative.

Në SAI –n e Italisë (Corte dei Conti), ekziston i ashtuquajtimi modeli i përzier.

-Nga njëra anë janë rregullat e sjelljes për magjistratët, të cilët drejtohen nga një kod etike specifik i aprovuar nga shoqata e magjistratëve të Corte dei Conti, në një sistem vet rregullues.

-Nga ana tjetër, stafi administrativ i referohet kodit të etikës për punonjësit civil.

Modeli i përzier:
sjellja e
magjistratëve
rregullohet nga një
kod vet-rregullator;
stafi administrativ i
bindet kodit të
etikës të punonjësve
publikë

d. Përgatitja e kodit të etikës/sjelljes

Një mësim kuptimplotë është ai se, zbatimi i suksesshëm fillon me hartimin e Kodit. Akoma më tepër, procesi i përgatitjes së kodit të etikës/sjelljes në vetvete është procesi i rritjes së ndërgjegjësimit etik që është bërë pjesë e kontratës sociale të shprehur nga kodi. Kështu procesi i përgatitjes është po aq i rëndësishëm sa edhe vet kodi. Ky proces duhet të jetë gjithëpërfshirës (të përfshijë të gjitha nivelet e institucionit), transparent, dhe të sigurojë angazhim dhe pronësinë.



Praktikat e SAI-ve në këtë aspect, ilustrojnë sesi mund të bëhet e mundur kjo përfshirje:

-Zyra e Kontrollorit të Shtetit dhe e Avokatit të Popullit e

Izraelit, është në procesin e hartimit të kodit të etikës. Zyra e filloi punën duke rritur ndërgjegjësimin mbi rëndësinë e etikës brenda institucionit, përmes seminareve, kurseve dhe trajnimeve, ku u diskutuan dilema etike praktike. Si pasojë menaxherët dhe punonjësit u ndërgjegjësuam mbi rëndësinë e një kodi etik specifik për institucionin. Hartimi i kodit do të drejtohet nga një konsulent i jashtëm, i cili do të mbështetet nga një komitet drejtues nga të gjitha nivelet e zyrës, nga sektorët e ndryshëm (auditi, zyra e avokatit të popullit dhe administratës) dhe nga të gjitha nivelet e punonjësve si edhe një përfaqësues i Unionit. Pasi konsulenti kryen një anketim midis punonjësve për të shqyrtuar ndërgjegjësimin dhe nevojën për një kod etik, ai do të punojë me komitetin drejtues për të hartuar një draft të kodit. Ky draft do t'i prezantohet të gjithë punonjësve (në grupe të vogla) dhe do të diskutohet prej tyre. Në fund të këtij raundi, drafti i kodit do të korrigohet duke integruar edhe komentet e punonjësve dhe me pas ky kod etike do të finalizohet.

[Përfshirja e të gjithë institucionit](#)

Në gjykatën e Auditimit të Hollandës, u nis fillimisht me integrimin e burimeve të jashtme, siç janë kërkesat nga rregullorja e INTOSAI-t dhe nga rregullat ekzistuese të shërbimit civil hollandez. Për aq kohë sa qëllimi ishte vendosja në axhendë e integritetit dhe sjelljes etike, u vendosën grupe punonjësish së bashku që nga sekretarja deri tek drejtori dhe u pyetën se me çfarë dilemash përballëshin kur bënë punën e tyre. Në takime ata diskutonin për vlerat më të

[Takimet me stafin](#)

rëndësishme.

Në SAI-n e Belgjikës në vitin 2005, ju besua një grupi projekti përgatitja e Kodit së bashku me linjat e vendosura nga asambleja e përgjithshme e Gjykatës. Gjykata e aprovoi kodin përfundimtar të etikës në vitin 2009. Grupi i projektit insistoi në një procedurë transparente dhe në një konsultim të plotë dhe në një përfshirje të gjerë të menaxhimit dhe stafit. Secili duhet ta nënshkruante tekstin përfundimtar. Ata e konsideronin këtë si jetësore për të siguruar një zbatim të suksesshëm, për ta motivuar draft kodin, për të riparë komentet dhe për t'u konsultuar me të gjitha palët e përfshira. Kështu , rritja e ndërgjegjësimit gjatë hartimit u konsiderua si garanci për sukses (seksione të veçanta në internet, pjesëmarrje, të qenit i hapur).

Procedurë
transparente dhe
pjesëmarrëse

Në SAI-n e Polonisë drafti i kodit u përgatit nga dy persona të njesisë metodologjike të NIK, dhe përpara aprovimit u paraqit në intranet përgjatë një muaji për komente, tek të gjithë anëtarët e NIK.

Konsultime

Konsultime të
jashtme

Në SAI-n e Hungarisë (SAO),u morën në konsideratë burimet e përgjithshme të informacionit dhe u kryen konsulta të jashtme me institucione të tjera publike. Fillimisht, procesi përfshiu disa hallka, pati diskutime me menaxherë dhe liderë dhe një konsultë të brendshme për një muaj, e cila përfshiu të gjithë stafin e SAO-s. Komentet u morën në konsideratë përpara aprovimit nga presidenti.

Rishikimet periodike të kodit janë shumë të rëndësishme për të siguruar fleksibilitet dhe për t'u përballuar me ndryshimet e mjedisit të brendshëm dhe të jashtëm.

Rishikimet
periodike

Në NAO-n e Mbretërisë së Bashkuar, kodi rishikohet dhe përditësohet mbi baza vjetore duke u bazuar në konsulta të vazhdueshme me grupet e interesit dhe me aprovimin e Audituesit të Përgjithshëm dhe bordit.

Konsulta me
grupet e
interesit

e. Komunikimi i kodit të etikës/sjelljes

Në mënyrë që një kod etike/sjellje të jetë eficient duhet t'u komunikohet në mënyrë efektive atyre të cilëve u drejtohet. Ky komunikim i shërben disa qëllimeve:

- Tregon angazhimin e lidërshiptit për zbatimin e tij.
- Indukton përkushtim tek ata, të cilëve u drejtohet
- Inkurajon dhe edukon individët sesi ta përdorin atë.



Komunikimi është një faktor suksesi gjatë gjithë ciklit të jetës të një Kodi etike/sjellje: gjatë përgatitjes, gjatë prezantimit, gjatë zbatimit dhe rishikimit. Një ngjarje e veçantë për të prezantuar një Kod mund të shërbejë për disa qëllime, duke e sjellë në qendër të vëmendjes të secilit rëndësinë e tij dhe duke treguar angazhimin e lidërshiptit në zbatimin e tij.

Zbatimi i kodit
të saj të etikës
filloi me një lloj
feste

Eksperienca e Gjykatës së Auditimit në Hollandë është një shembull i kësaj. Zbatimi i kodit të saj të etikës filloi me një lloj "feste". Ata e mbyllën ditën e punës dhe organizuan një 'pasdite integriteti'. Workshopet e ndryshme rreth dilemave etike,

integriteti në vendin e punës dhe shkëmbimi i ideve përfunduan me “të ngrëna dhe të pira”. U shpërndanë fletëpalosje dhe broshura ashtu sikurse u shpërnda edhe një “lodër” që përmbante 8 vlerat e kodit të etikës, e cila përdoret ende sot si një “top stresi” ose si zbulim. Pas gjithë kësaj u organizua një garë. Kush dha idenë më të mirë për mënyrën e mbajtjes gjallë të kodit të etikës u shpall fitues. Rezultatet e kësaj garë u përdorën për:

-Trajnime mbi dilemat për të gjithë

-Trajnimet për punonjësit e rinj

-Diskutime të rregullta për etiken në të gjitha departamentet.

Publikimi

Një pjesë e rëndësishme e komunikimit të kodit dhe zbatimit të tij është bërja e tij lehtësisht e aksesueshme. Pjesa më e madhe e SAI-ve që marrin pjesë në anketimin e TFA&E përdorin intranetin për të komunikuar në mënyrë të vazhdueshme Kodin tek punonjësit dhe anëtarët e tyre. Megjithatë, vetëm gjysma e SAI –ve e bëjnë publik kodin e tyre të etikës, në faqet e tyre zyrtare. Kjo nuk përputhet me supozimin se një kod etike është menduar të sigurojë besueshmërinë e SAI-t dhe se përfaqëson një angazhim kundrejt grupeve të interesit të SAI-t (publikut). Kjo vjen në kundërshtim edhe me kërkesat e ISSAI 20 (parimi 4: kërkesat etike dhe detyrimet e audituesve, magjistratëve, shërbimit civil, etj, duhet të bëhen publikë) .

Angazhimi ndaj kodit është gjithashtu një instrument i fuqishëm për të komunikuar dhe për ta mbajtur atë gjallë.



56% e SAI-ve që i janë përgjigjur anketimit të TFA&E kërkojnë nga stafi i tyre **angazhimin formal ndaj vlerave etike të SAI-t**. Mjetet më të zakonshme të përdorura janë:

- Nënshkrimi i deklaratës që nëpunësi ka marrë njoftim për Kodin e Etikës kur fillon kryerjen e një detyre në një SAI.
- Rikujtesa të detyrimeve të ndryshme për çështjet e etikës në intervale të rregullta kohore.
- Angazhimi për respektimin e etikës para çdo auditimi.
- Në **NAO e Mbretërisë së Bashkuar** Kodi i Etikës lexohet dhe nënshkruhet nga pjesëtarët e stafit një herë në vit.
- Në **SAI-n e Danimarkës**, të gjithë punonjësve ju kërkohet që një herë në vit të deklarojnë që puna që kanë kryer gjatë vitit të mëparshëm, është në përputhje me kodin e sjelljes dhe me parimet e etikës të renditura në kod.
- Në **Gjykatën e Llogarive të Francës**, audituesit në fillim të karrierës së tyre profesionale kryejnë betimin para gjithë trupës së gjykatës, çka simbolizon angazhimin për t'ju përmbajtur rregullave etike të institucionit.

Kodi nënshkruhet nga të gjithë punonjësit

Rikujtuese

Betim

- **GAO e Shteteve të Bashkuara të Amerikës** ka implementuar kryerjen e kontrolleve rutinë që shërbejnë për t'i kujtuar punonjësve çështjet e pavarësisë. Evidencat e mbajtura gjatë këtyre kontrolleve shërbejnë si dokumentacion që rishikohet gjatë kontrolleve të jashtme dhe të brendshme. P.sh, çdo dy javë, punonjësit konfirmojnë pavarësinë e punës që ata kryejnë. Ata gjithashtu nënshkruajnë një deklaratë vjetore për pavarësinë, në të cilën deklarojnë se në punën e kryer nuk ka cënim të pavarësisë. Në këtë deklaratë theksohet se, ata angazhohen të informojnë menjëherë një nga drejtuesit e lartë nëse në detyrën e tyre aktuale do të lindin premisa që kërcënojnë pavarësinë e tyre. Deklaratat e pavarësisë shqyrtohen nga drejtuesit e lartë.

Trajnimi përdoret pothuajse nga të gjitha SAI-t për të siguruar njohjen e kodeve, duke rritur kështu ndërgjegjësimin për etikën. Trajnimet marrin format e workshop-ve të bazuara mbi çështjet e etikës. P.sh,

- Në **Gjykatën Evropiane të Audituesve**, trajnimi për udhëzuesit e etikës është bërë i detyrueshëm për të gjithë punonjësit që prej vitit 2002. Kjo bëhet për të forcuar njohuritë e stafit për instrumentet e duhura të etikës. Në fund të vitit 2013, rreth 89% e stafit kishte marrë pjesë në kurset e brendshme për etikë dhe 90% e menaxherëve kishin ndjekur kurset specifike. Punonjësit e rinj u nënshtrohen trajnimeve specifike

Kontrolle rutinë dhe dokumentimi i përputhshmërisë me kërkesat etike në auditim.

Trajnim

dhe çështje të tjera etike që janë bërë prezente në seminare të menaxhimit.

Në **NIK-n e Polonisë** njohja e kodit është pasuar nga kurse trajnimi të organizuar në dy nivele: trajnimi i drejtuesve të gjitha njësive të NIK-t dhe trajnime të udhëhequra nga drejtuesit për kolegët. Trajnimi si instrument për rritjen e vazhdueshme të ndërgjegjësimit për çështjet etike do të trajtohet më gjerësisht në kapitullin tjetër.

Për një institucion është e rëndësishme që të ketë miratuar deklarata të qarta mbi vlerat dhe normat e etikës. Megjithatë kjo nuk është e mjaftueshme. Me i rëndësishëm ngelet zbatimi në praktikë i tyre. Siç theksohet nga OECD, vënia në zbatim e këtyre vlerave fillon me komunikimin. **Që kërkesat dhe detyrimet etike të zbatohen sa më mirë, kërkohet prej individëve që t'i respektojnë ato, që ata së pari të kenë njohuri të konsoliduara mbi ato.**



5. Rritja vazhdimisht e ndërgjegjësimit

për etikën

Ndërgjegjësimi i vazhdueshëm ndaj këtyre kërkesave është thelbësor për zbatimin e vlerave dhe normave të etikës. Ai është gjithashtu një element kyç për të krijuar një mjedis të vërtetë të kulturës etike, çka do të ishte shkalla më e lartë e etikës.

Kjo mund të bëhet përmes mekanizmave të ndryshëm.

Në fakt gjithë dokumentet dhe politikat e hartuara për çështjet e etikës janë mjete për të rritur ndërgjegjësimin në këtë fushë. Kodet dhe udhëzuesit, proceset për përgatitjen e tyre, mjetet e komunikimit dhe transparencës, angazhimi i drejtuesve, nëpunësit ose sektorët specifik për çështjet e etikës si dhe çdo instrument i zbatuar për ndërgjegjësimin e individëve, kanë ndikim të veçantë në mënyrën sesi individët njohin, perceptojnë dhe vlerësojnë integritetin. Kjo ndikon më pas në sjelljet e tyre. Pa i nënvlerësuar ato, por edhe sepse këto çështje do të diskutohen edhe në kapituj të tjerë, së pari do të fokusohemi tek edukimi dhe trajnimi, dy elemente të cilat kanë një rol specifik.

Trajnimet

Trajnimet për çështjet e etikës bëjnë që SAI-t dhe stafet e tyre të konstatojnë lehtësisht çështjet e integritetit, të identifikojnë risqet kryesore dhe të marrin njohuri sesi mund të parandalohen sjelljet jo etike. Pjesa më e madhe e SAI-ve evropiane kanë interes ose eksperiencë në trajnimet që lidhen me çështjet e etikës dhe i rekomandojnë ato.

Në këto trajnime është i rëndësishëm kombinimi i **leksioneve për rregullat e etikës** me raste studimore të paraqitura në mënyrë interaktive dhe me workshope-e për **trajnimin e vlerave dhe sjelljeve etike në situata që paraqesin risk**. Në fakt, qasjet e

këtij edukimin që vënë theksin tek përfundimet që rrjedhin nga parimet etike, inkurajojnë individët që të bëjnë pyetje për çështjet e etikës dhe nxisin menaxherët që të përfshijnë etikën në punën e përditshme. Kjo mënyrë trajnimi mund të jetë shumë më efektive se trajnimi fokusuar vetëm në dhënien e informacionit. Nga ana tjetër, çështjet e pazgjidhura, zonat "gri" dhe dilemat etike duket të jenë fusha kryesore ku diskutimet janë të nevojshme dhe të dobishme.

Një studim i përgatitur nga OECD i titulluar "Trajnimi i Etikës për zyrtarët publikë"⁷ jep disa udhëzime dhe ide që mund të përdoren në përgatitjen e trajnimeve të përshtatshme për etikën.

Situata reale

Diskutime të bazuara në situata dhe eksperiencia reale, të diskutuara në takime në ndryshme janë një shembull tjetër për aktivitete, të cilat ofrojnë udhëzime praktike për sjelljet e pritshme dhe proceset vendimmarrëse të përfshira në këtë drejtim. Ata kontribuojnë për të rritur ndërgjegjësimin për praktikën etike aktuale dhe lehtësojnë njohjen në kohë të problemeve. Këto mundësi krijojnë një atmosferë të hapur, ku punonjësit komunikojnë dhe janë të gatshëm të mësojnë nga njëri-tjetri.

Përmes anketimit dhe analizave të mëtejshme TFA&E

⁷ *Materialet janë të aksesueshme në faqen e internetit të TFA&E*

identifikoi disa instrumente dhe praktika të mira të përdorura nga SAI-t të cilat çojnë në rritjen e ndërgjegjësimit për çështjet e etikës dhe përmirësimin e sjelljeve etike. Instrumente dhe praktika të tilla janë përmendur më poshtë. Ato janë grupuar në kontrole "intensive" dhe "të buta", kontrole që i kontribuojnë zbatimit të rregullave dhe sjelljeve të ndërgjegjshme morale.

*Programë trajnimi
për çështje të etikës*

Politikat institucionale për çështjet e integritetit

• Një nga metodat e përdorura në **Gjykatën portugeze të Llogarive** për zbatimin e politikave të integritetit është zhvillimi i trajnimeve për konceptet, vlerat dhe praktikën e etikës. Trajnimi është në përputhje me planin e institucionit për të zbutur risqet që lidhen me çështjet e integritetit. Ai përfshin elemente të kuadrit etik të Institucionit të tilla si dispozitat ligjore, rregullat e brendshme dhe mjetet e vlerësimit / kontrollit. Ai ka për qëllim:

- Shqyrtimin e parimeve etike të aplikueshme dhe sjelljet e pritshme;
- Shpjegimin e elementëve të strukturës etike duke përdorur kornizat e etike të OECD të përshtatura sipas mandatit të SAI-ve;
- Diskutimin e dilemave etike dhe mënyrat sesi mund të zgjidhen ato;

Kohëzgjatja e trajnimeve është 15 orë (3 ore x 5ditë) dhe ato zhvillohen si për punonjësit e rekrutuar

rishtazi ashtu edhe për audituesit më të vjetër dhe pjesën tjetër të stafit. Trajnimi mbulon fusha të tilla si: konceptet etike, vlerat etike publike dhe sesi ato janë të ngulitura në qeverisjen e mirë, kërkesat etike të integruara në standardet e auditimit, politikat dhe praktikat e SAI-ve të tjerë për menaxhimin e etikës dhe etika e lidërshiptit. Trajnimi përfshin ushtrime të ndryshme praktike që inkurajojnë pjesëmarrjen dhe mësimin efektiv.

Udhëzues për çështjet e etikës

- **Gjykata Evropiane e Audituesve** ka miratuar "Kodin e sjelljes për anëtarët e Gjykatës" dhe "Udhëzuesin e etikës" si elemente kyçe të politikave organizative për integritetin.

Udhëzuesi ka për qëllim të ndihmojë dhe të sigurojë që vendimmarrja e përditshme që lidhet me auditimin dhe me drejtimin e institucionit është në përputhje me parimet e Kodit të Etikës të INTOSAI-t, me dispozitat përkatëse të traktatit të BE, rregulloren e personelit dhe parimet e sjelljes së mirë administrative.

Ky dokument përcakton parimet udhëzuese edhe pse është përgjegjësi e individit për të bërë zgjidhjen më të mirë për çdo sfidë të veçantë etike. Duke qenë se nuk kanë gjithmonë një përgjigje të qartë për pyetjet e ndryshme, individët janë të inkurajuar të aplikojnë sens të përbashkët dhe të flasin hapur për eprorët dhe kolegët. Anëtarët dhe menaxherët kanë përgjegjësi të veçantë për çështjet etike sepse nëpërmjet shembullit të tyre ata kanë një ndikim të madh në kulturën që

krijohet në institucion. Për këtë arsye ata duhet të jenë veçanërisht të vëmendshëm.

Dokumentet e Gjykatës Evropiane të Audituesve për çështjet e etikës janë vazhdimisht të aksesueshme në faqen e internetit dhe intranetit dhe për to bëhen gjithmonë rikujtesa.

- **Gjykata Hollandeze e Auditimit** ka hartuar instrumentin e vetëvlerësimit (IntoSAINT), instrument ky që ju mundëson SAI-ve vlerësimin e vulnerabilitetit të tyre, shkaqet për shkeljen e integritetit dhe jep *IntoSAINT* rekomandime sesi të përmirësohet menaxhimi i integritetit. IntoSAINT ka formën e një workshop-i dy ditor në të cilin marrin pjesë nivele të ndryshme të punonjësve. Thelbi i seminarit është një pyetësor mbi vulnerabilitetin dhe një kuadër i testuar mirë i kontrolleve të menaxhimit. Workshop-i drejtohet nga një moderator i cili është trajnuar për këtë metodologji. Përvetësimi i instrumentit ngrë dhe forcon vetëdijen për çështjet e etikës dhe lejon një qasje të strukturuar për hartimin dhe korrigjimin e politikave institucionale për integritetin.

Tone at the top

Drejtuesit e një institucioni ofrojnë frymëzimin, vizionet dhe synimet dhe ndikojnë tek anëtarët e këtij institucioni për arritjen e qëllimeve. Lidërshipi duhet të adresojë prioritetet duke mbajtur si shqetësimin kryesor vlerat etike institucionale dhe sjelljen etike të

personelit. Kjo duhet të bëhet nëpërmjet shembullit të drejtpërdrejtë të sjelljes së tyre dhe nëpërmjet standardeve që ata kërkojnë nga të tjerët.

Trajnimi i drejtuesve

- Një nga komponentët e trajnimeve të etikës të zhvilluara në **Gjykatën e Llogarive të Portugalisë** është roli i lidërshiptit. Ushtrime praktike që lidhen me listat e kontrollit, dilemat dhe eksperiencat konkrete inkurajojnë debatet dhe rrisin ndërgjegjësimin për çështjet e pazgjidhura dhe rolin e drejtuesve për adresimin e këtyre çështjeve në punën e përditshme.

- **SAI i Turqisë** ka qenë i përfshirë në aktivitetin e Këshillit turk të Etikës për Shërbimin Publik. Ky këshill ka hartuar një paketë trajnimi për parimet dhe sjelljet etike të quajtur "**Programi etik i lidërshiptit**". Programi shqyrton parimet etike në mënyrë sfiduese dhe interaktive duke u fokusuar në një seri dilemash etike të menaxhimit të shërbimeve publike.

Ai shqyrton çështje që lidhen me zbatimin në praktikë të parimeve etike kur drejtuesit gjenden përballë forcave dhe presioneve konfliktuale. Programi i trajnimit ju është dorëzuar zyrtarëve publikë dhe trajnuesve të fushës së etikës në institucionet publike, të cilët do të zhvillojnë trajnime të mëtejshme për stafet duke i shkallëzuar trajnimet në institucione. Me këtë qasje, pritet që zyrtarët publikë të të gjitha niveleve të hierarkisë institucionale të angazhohen për parime të larta etike. Synohet gjithashtu që aktivitetet

Programet etike për drejtuesit

e trajnimit të forcojnë sjelljet e pritshme dhe të pranueshme të nëpunësve.

Vlerat dhe normat

- Për të zbatuar në mënyrë sa më eficiente kodin e etikës, **SAI i Serbisë** vendosi të përfshijë përshkrimin e sjelljeve të pritshme dhe udhëzuesin për zgjidhjen e dilemave etike në kodin etik të institucionit. Drejtuesit gjykuan se në këtë mënyrë punonjësit dhe veçanërisht punonjësit e rekrutuar rishtazi do të njohin më mirë situatat me të cilat ata mund të përballen. Kështu, kodi përfshin dispozita për zgjidhjen e shembujve të sjelljes së papranueshme.

- Që prej vitit 2002, **Gjykata Evropiane e Audituesve** ka organizuar kurse trajnimi për çështjet e etikës me stafin e saj. Këto kurse janë të detyrueshme për stafin e ri. Që prej marsit të vitit 2013, një seri trajnimesh gjysmë ditore janë organizuar për të rritur ndërgjegjësimin e të gjithë stafit (pothuajse 1000 punonjës kanë marrë pjesë në këto trajnime) për **Udhëzuesin e ri të Etikës**. Në formën aktuale në trajnim trajtohen këto tema⁸:

- Kuadri etik: rregullat, parimet dhe vlerat e zbatueshme. Udhëzuesi i Etikës i ECA.

- Vendimmarrja për çështjet e etikës: testimi i reflekseve të etikës, adresimi dhe zgjidhja e dilemave

Përdorimi i kodit si një instrument i udhëzimeve praktike dhe konkrete

⁸ Slide-et e përdorura gjenden në faqen e internetit të TFA&E

të etikës (kuadri referues), analizimi dhe zgjidhja e rasteve konkrete.

Kurset e trajnimit dhe workshop-et e ECA synojnë promovimin e sjelljeve të përshtatshme etike dhe stimulimin e arsytimit etik. Theksi është vëne tek situatat me të cilat mund të përballen audituesit dhe stafi tjetër (situatë e drejtë apo e gabuar dhe zgjidhje e drejtë apo e gabuar dhe) në mënyrë që stafi të identifikojë dilemat dhe të ketë në dispozicion mjetet dhe instrumentet e nevojshme për t'i analizuar dhe zgjidhur ato.

Në vitin 2011, pas miratimit të **Udhëzuesit të Etikës**, u miratua edhe një dokument shtesë i cili përshkruan një numër të konsiderueshëm të situatave reale me të cilat mund të përballen audituesit.

Ai jep udhëzime konkrete për rrjedhën e duhur të veprimeve për secilën prej këtyre rasteve ("**Shembuj të dilemave etike me të cilat mund të përballemi në punën tonë të përditshme**"). Ky dokument plotëson udhëzimet etike dhe ofron udhëzime të mëtejshme praktike. Ai është përfshirë në aneksin e Udhëzuesit të Etikës..

- **Qendra për Etikën e Biznesit (CBE)**, një organizatë kroate joqeveritare ka zhvilluar një **e-seminar për etikën e biznesit për nëpunësit civil**, seminar të cilin nëpunësit mund të marrin pjesë gjatë orarit të punës. Ky seminar u bë publik dhe u miratua

Trajnimi bazë për përshkrimin e vlerave dhe normave si dhe dhënia e udhëzimeve sesi ti respektojmë ato në punën e përditshme

Udhëzues praktik për dilemat konkrete të etikës

E-seminare për etikën e biznesit për nëpunësit civil

paraprkisht nga përfaqësuesit e institucionit. Seminari është i ndarë në njësi tematike në të cilat një punonjës mund të marrë pjesë disa herë dhe kuadri i përgjithshëm është planifikuar të zhvillohet në tre orë trajnimi. Çdo njësi trajnimi fillon me një hyrje, ndiqet nga shpjegime të koncepteve themelore dhe nga një shembull konkret dhe pastaj përfundon duke ju përgjigjur pyetjeve sesi duhet zgjidhur një dilemë morale që lidhet me temën. Njësitë tematike përfshijnë:

- Hyrje në etikën e biznesit;
- Kuptimin e funksioneve teorike;
- Etika e biznesit dhe kultura (ndikimi i mjediseve të ndryshme kulturore tek kodi i etikës së biznesit);
- Marrëdhëniet me jashtë të një institucioni;
- Marrëdhëniet e brendshme të një institucioni (përgjegjësitë personale në jetën profesionale);
- Analizën e Kodit të Etikës (kjo varet nga institucioni në të cilin organizohet seminari);
- Sistemin e vlerave personale dhe kontrollin e sjelljeve personale⁹.

***E-seminar për etikën
e biznesit për
nëpunësit publikë***

⁹ Më shumë informacion për këtë seminar mund të merrni në faqen e internetit të TFA&E

Trajtimi i paanshëm

Individët janë nga natyra të vëmendshëm për të gjykuar drejtësinë e veprimeve dhe vendimeve të përditshme të marra nga institucionet. Perceptimi i këtyre veprimeve si të drejta ose të padrejta ndikon në qëndrimet e tyre të mëvonshme dhe në sjelljet në punë. Klima e pjesëmarrjes, e komunikimit dhe drejtësia në marrjen e vendimeve ndikojnë në besimin, në punën, në angazhimin dhe në sjelljen etike të individëve.

- Në **Gjykatën Hollandeze të Auditimit** trajtimit të paanshëm i është dhënë vëmendje e veçantë në Kodin e Sjelljes.

Në parathënien e këtij kodi theksohet *"Kodi përmban tetë vlera të cilat do të ju ndihmojnë ju për të vendosur se **si do të trajtoni njëri-tjetrin dhe individët jashtë institucionit**. Të vepruarit me integritet nuk është vetëm **përgjegjësi** e çdo punonjësi por e të gjithë **institucionit në tërësi**. Institucioni është përgjegjës për të na siguruar ne një **mjedis të sigurt pune** në të cilin ne jemi të mbrojtur nga risqet e integritetit".*

Për më tepër, kodi përfshin udhëzime sesi duhet të reagojnë punonjësit ndaj situatave të padrejta. Ai qartëson se ata mund t'i drejtohen **këshilltarëve konfidencial për çështjet e integritetit** kur ata gjykojnë se janë viktimë e sjelljeve të padëshirueshme

Është përgjegjësia e SAI-t si institucion që të ofrojë një mjedis të sigurt dhe të drejtë

(këtu përfshihet çdo formë e diskriminimit, ngacmimit, frikësimit ose injorimit) si dhe për të marrë prej tyre mbështetje dhe këshilla në rastet e dyshimeve për abuzim

Roli i këshilltarit konfidencial është dhënia e mbështetjes emocionale, këshillimi, ndihma për gjetjen e zgjidhjeve ose këshillimi për hapat e mëtejshme, ndihma për raportimin e akteve të ndëshkkueshme ose hartimi i një ankese zyrtare dhe ndihma që raportimi për shkeljet e etikës të mbërrijë tek njerëzit e duhur. Këshilltari konfidencial ka një rol të rëndësishëm paralajmërues për drejtuesit. Të gjithë këshilltarët konfidencial të integritetit punojnë mbi bazën e konfidencialitetit,¹⁰ anonimatit dhe pavarësisë.

- Në **Gjykatën spanjolle të Llogarive** një vëmendje e veçantë i është dhënë barazisë gjinore. Gjykata ka miratuar një Plan për Barazinë Gjinore dhe ka organizuar tashmë 3 konferenca për këtë çështje. Konferenca e 1-rë (në vitin 2011) analizoi ligjin e aplikueshëm për efektivitetin e barazisë midis grave dhe burrave. Në konferencën e 2-të (në vitin 2012) u shqyrtua organizimi dhe funksionimi i Gjykatës spanjolle të Llogarive nga perspektiva gjinore. Konferenca e 3-të (në vitin 2013) në analizën e saj u përqendrua tek treguesit cilësorë dhe sasiorë, si

Këshilluesit konfidencial për integritetin kanë një rol mbështetës, këshillues dhe paralajmërues

¹⁰ Kodi i Sjelljes i SAIT të Holandës gjendet në faqen e internetit të TFA&E

themele për akset kryesore të Planit për Barazinë Gjinore.

Gjykata spanjolle ka marrë edhe masa të tjera në këtë fushë siç janë: përgatitja dhe përfshirja e informacionit për barazinë gjinore në raportin vjetor, përfshirjen e barazisë gjinore në programet e trajnimit të gjykatës, krijimi i një rubrike të veçantë në intranet, krijimin e një adrese e-mail të veçantë për të kanalizuar komunikimin, përfshirjen e prespektivës së barazisë gjinore në aktivitetet e auditimit si një nga objektivat e auditimit dhe nënvizimin e kësaj çështje në udhëzuesit teknikë të aprovuar për auditimet specifike.

Barazi gjinore

Marrëdhëniet mes kolegëve

Ashtu siç u përmend edhe më parë, marrëdhëniet e mira midis kolegëve ndihmojnë në promovimin e një qëndrimi etik ndaj punës. Kur punonjësit kanë marrëdhënie të mira ndërmjet tyre ka më shumë gjasa që ata të diskutojnë dilemat etike dhe të këshillohen me njëri-tjetrin.

Ka mënyra të ndryshme për të përmirësuar marrëdhëniet midis kolegëve. Ushtrimet për ngritjen e grupeve të punës dhe aktivitetet e ndryshme sociale janë instrumente të njohur.

Trajtimi i paanshëm siç u përshkrua edhe më sipër është gjithashtu i rëndësishëm. Ajo parandalon që punonjësit të bëhen konkurrent me njëri-tjetrin dhe



rrit besimin e ndërsjelltë.

- Në **Gjykatën Holandeze të Auditimit** është zhvilluar një workshop që trajton marrëdhëniet midis individëve.

Në këtë workshop pjesëmarrësit u pyetën ti tregonin njëri-tjetrit rreth situatave në të cilat ata ishin gjendur gjatë procesit të punës.

Këto situata mund të përfshijnë p.sh irritimi me një koleg i cili përdor smartphone gjatë një takimi me një partner biznesi të nxehur. Pjesëmarrësit e tjerë që dëgjojnë ndodhinë, bëjnë pyetje rreth situatës dhe tregojnë sesi e kanë kuptuar atë.

Hapi tjetër kryhet nga një aktor i përcaktuar nga trajnuesi. Aktori luan situatën e përshkruar më parë së bashku me pjesëtarin që përshkroi ndodhinë. Audienca është e lutur të vëzhgojë dhe të mësojë nga kjo ndodhi. Aktori/aktorja e interpreton ndodhinë në mënyra të ndryshme. Në këtë mënyrë pjesëmarrësit përjetojnë sesi ndryshon situata sa herë që aktori ndryshon sjelljen për të njëjtën situatë.

Në pjesën e tretë audienca dhe çdo pjesëmarrës tjetër janë të lutur të japin opinionin e tyre. Kjo praktikohet derisa është e nevojshme dhe çdokush e ka kuptuar sesi të japë dhe të marrë një opinion pa u ndjerë i sulmuar apo i turpëruar.

Për shkak të rolit që luajnë, pjesëmarrësit bëhen të

***Workshop-i " dhënia
dhe marrja e
opinioneve " bazuar
në situata reale***

vetëdijshëm për sjelljet e tyre dhe sesi ato ndikojnë në sjelljet e individëve të tjerë. Duke qenë se ndodhitë e paraqitura janë situata reale nga puna e përditshme e pjesëmarrësve, ata mund të përdorin që ditën e nesërme çdo eksperiencë të mësuar gjatë trajnimit. Pjesëmarrësit mund t'i kujtojnë njëri-tjetrin se ata mësuan sesi t'i zgjidhin problemet sociale së bashku, nëse ata konstatojnë që një koleg tregon sjellje të padëshiruara. Kjo mënyrë trajnimi krijon tek audituesit disa nocione.



6. Udhëzime mbi etikën: si të adresojmë dilemat etike

Ashtu siç është përmendur dhe theksuar nga SAI-t e ndryshme, kodet e etikës/sjelljes, udhëzuesit dhe trajnimet nuk janë në gjendje të mbulojnë të gjitha situatat potenciale etike dhe vendimet e gjykimet e shëndosha priten më shpesh nga individët.

Kompleksiteti i jetës nganjëherë ofron për auditesit dhe për profesionistët e tjerë të SAI-ve situata kur atyre ju duhet të marrin vendime për të cilat ka dy ose më shumë zgjidhje të mundshme dhe të ligjshme. *Dilema etike*

Ekzistojnë rrugë të ndryshme veprimi dhe vendimet e marra do të ketë pasoja me të cilat individët duhet të jetojnë. Kjo është quajtur një **dilemë etike** ose një zgjedhje “e të drejtës -kundrejt-të drejtës”.

Në raste të tjera individët përballen me situata në të cilat ata kanë **dyshime për rrugën e drejtë të veprimit që ata duhet të ndjekin**. Megjithëse ata nuk po përballen me një dilemë të vërtetë etike, ata mund të jenë në konflikt me vlerat e tyre morale ose ata mund të kenë dyshime ose vështirësi për interpretimin e rregullave ose principeve të aplikueshme për rastin konkret.

Sa herë që ndodhemi përpara situatave të dyshimta është e rëndësishme të bëjmë pyetje para se të marrim vendime dhe të kryejmë veprime. Kjo është rruga e duhur për të rritur ndjeshëm etikën e biznesit dhe për të reduktuar efektet e vendimeve jo etike.

Shfaqja e një dyshim që një vendim që duhet marrë nuk është etike, ndërgjegjësimi për rrethanat në të cilin është marrë vendimi dhe pasojat që mund të lindin nga ky vendim nuk janë vlerësuar si duhet janë dëshmi të ekzistencës së një dileme etike që duhet të zgjidhet para se të merret një vendim përfundimtar.

Të gjitha SAI-t i kanë përmendur këto situata dhe disa prej tyre kanë raportuar masa për t'i ndihmuar

individët në këto raste. Në fakt kjo është një fushë e rëndësishme e cila duhet të merret në konsideratë nga SAI-t kur hartojnë masa udhëzuese.

Shumë SAI e përfshijnë këtë fushë delikate në kodet e tyre të etikës ose kodet e sjelljes, në udhëzuesit e etikës ose në instrumentet e tjerë udhëzues. Shumë prej tyre përgatisin trajnime dhe aktivitete ndërgjegjësimi për çështjet e etikës duke u bazuar në shembuj dhe raste konkretë. Disa të tjerë i sigurojnë personelit të tyre këshilla dhe/ose modele vendimmarrje, në mënyrë që ata të mund të përballen dhe t'i zgjidhin këto situata në mënyrën më të mirë të mundshme.

TFA & E ka identifikuar disa shembuj të praktikave të mira të SAI-ve për trajtimin e dilemave etike apo situatave të ngjashme. Përshkrimet e disave prej këtyre shembujve janë përfshirë në shtojcën e këtij dokumenti.

- Ashtu si edhe SAI të tjerë , ***Gjykata Holandeze e Auditimit*** i ka përfshirë dilemat e etikës në Kodin e Sjelljes¹¹.

Dilemat e përmendura janë shembuj të situatave që mund të hasen në punën e përditshme. Është e njohur se ***nuk ka një përgjigje të vetme të saktë për***

Dilemat etike të përmendura në Kodin e Sjelljes

¹¹ *Materialet gjenden në faqen e internetit të TFA&E*

shumicën e këtyre dilemave. Shembujt kanë si qëllimin kryesor të orientojnë të menduarit individual drejt integritetit dhe çfarë do të thotë kjo në praktikë. Theksohet se nëse dikush ndeshet me ndonjë dilemë integriteti gjatë punës së tij dhe nuk gjen përgjigje në Kodin e Sjelljes, mund të diskutojë për këtë çështje me kolegët ose drejtuesit. Nëse ata nuk janë opsioni i duhur, audituesi mund të kërkojë mendimin e këshilltarëve konfidencialë të zyrës për çështjet e integritetit. Kodi përmend se individët që gjenden përballë dilemave etike mund të konsultohen me këshilltarët konfidencialë për çdo pyetje që lidhet me integritetin. Këta këshilltarë mund të japin orientime për çështjet e integritetit dhe sesi të veprohet në këtë fushë. Duke vepruar si trupë këshilluese ata mund të këshillojnë individët për sjelljet e tyre.

- **Gjykata Evropiane e Audituesve** ka hartuar një dokument në të cilin përshkruhen situata reale me të cilat mund të përballen audituesit. Ky dokument jep udhëzime konkrete për rrjedhën e duhur të veprimeve që duhen kryer për çdo situatë ("*Shembuj të dilemave etike me të cilat mund të përballemi në punën tonë të përditshme*"). Ky dokument plotëson udhëzimet etike dhe ofron udhëzime të mëtejshme praktike.

- Në artikullin "Fabrice Mercade" të përfshirë në shtojcën e këtij dokumenti të **Gjykatës Evropiane**

Udhëzues mbi dilemat etike

Model për adresimin e dilemave etike

Kritere për vendime që lidhen me çështjet e moralit

të Audituesve përshkruhet sesi të identifikojmë dilemat e vërteta etike duke bërë dallimin nga situatat kur vetëm një zgjedhje është e drejtë. Në këtë artikull paraqitet një model për adresimin e dilemave etike. Ky model përdor qasjen në katër faza duke e udhëhequr individin që përballet me dilemën drejt gjetjes se zgjidhjes më të drejtë në mes të zgjidhjeve më të mira të mundshme.

- Në një e- seminar rreth *Etikës së Biznesit për nëpunësit Civil*, **Qendra kroate për Etikën e biznesit** përfshin një përshkrim të kritereve të mundshme për vendimet që lidhen me çështjet e moralit¹².

7. Përcaktimi i përgjegjësive për menaxhimin e etikës: aktorët e integritetit

Etika është përgjegjësi e të gjithë individëve të përfshirë në një institucion. Veçanërisht ajo është përgjegjësi e individëve që me sjelljet e tyre duhet të bëjnë zgjedhje në përputhje me vlerat dhe parimet. Megjithatë disa aktorë kanë një rol veçanërisht të rëndësishëm.

Aktorët më të rëndësishëm janë drejtuesit e linjës. *Aktorët më të*

¹² *Shih faqen e internetit të TFA&E*

Duke evidentuar sjelljet shembullore dhe duke *rëndësishëm janë*
stimuluar stafin që të sillet në mënyrë etike, drejtuesit *drejtuesit e linjës*
mund të luajnë një rol vendimtar në formimin e
integritetit të anëtarëve të organizatës (Brown und
Treviño). Por, sipas autorëve është provuar se ky rol
është i pamjaftueshëm.

Përfshirja e aktorëve të integritetit në strukturën *Aktorët e integritetit*
organizative është po aq e rëndësishme sa hapësira e *kanë si detyrë kryesore*
përcaktuar në strategjinë institucionale për *nxitjen e integritetit*
menaxhimin e integritetit. Këta aktorë kanë si
përgjegjësi integritetin. Ata kanë si **detyrë kryesore**
stimulimin e integritetit dhe janë përgjegjës për
instrumentet thelbësore të integritetit të tillë si kodet
e etikës, trajnimet për etikën dhe komunikimin rreth
çështjeve të etikës. Në disa raste këta aktorë kanë rol
strategjik ose menaxherial. Në raste të tjera ata kanë
përgjegjësi këshillimi dhe në të tjera raste mund të
shohim kompetenca hetimi dhe kontrolli. Janë
konstatuar edhe raste me kompetenca të përziera.

Përgjigjet për anketimin e TFA&E reflektojnë
shumëllojshmërinë e metodave. **SAI-t kanë miratuar**
modele dhe masa organizative të ndryshme.

Shembuj të aktorëve të integritetit tek SAI-t dhe
përgjegjësitë e mundshme janë:

<p>Njësitë kolegjiale</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Komitetet e etikës - Komisionet e etikës 	<p>Raportojnë për rastet e konfliktit të interesit dhe shkeljet e kodit të etikës.</p> <p>Hetimi i ankesave kundër sjelljeve të panevojshme</p>
<p>Njësitë e drejtuara nga një individ</p>	<p>Personat e kontaktit për çështjet e etikës</p> <p>Sekretari i Përgjithshëm</p> <p>Komisionari i etikës</p> <p>Drejtori i etikës</p>	<p>Monitorimi i zbatimit të Kodit të Etikës dhe Promovimi i sjelljeve etike</p> <p>Sigurimi i politikave dhe procedurave të përshtatshme të integritetit</p> <p>Përgjegjësi për komunikimin</p> <p>Ofrimi i udhëzimeve</p> <p>Informimi i drejtuesve për çështjet e etikës</p> <p>Sigurimi i përputhshmërisë me standardet e etikës</p> <p>Koordinimi dhe rishikimi i betimeve dhe deklaratave</p> <p>Marrja e ankesave</p> <p>Hetimi i rasteve</p> <p>Marrja pjesë në gjykim</p> <p>Mbajtja e evidencave</p>

Struktura të përziera	<ul style="list-style-type: none"> - Komiteti i etikës&Burimet njerëzore ose departamenti i financës - Zyrtarët e përputhshmërisë - Sekretari i Përgjithshëm&Këshilli i Presidencës - Koordinator i integritetit&Bordi i këshillimit - Bordi&Këshilluesit konfidencialë - Presidenti&komisioni specifik - Menaxherët drejtues&departamenti juridik&Burimet njerëzore 	<ul style="list-style-type: none"> - Përgjegjësitë të ndara tek disa aktorë për: - Zbatimin e politikave të integritetit - Monitorimin e zbatimit - Formulimin e rekomandimeve për çështjet e etikës - Komunikimin e kodit - Dhënien e udhëzimeve - Këshillimin - Kontrollin e deklaratave të konfliktit të interesit - Hetimin e shkeljeve të rregullave të etikës

Ekzistojnë risqe të ndryshme në përcaktimin ose mos përcaktimin e aktorëve të integritetit, kjo sepse nëse dikush është përgjegjës për diçka, anëtarët e tjerë të institucionit mund të mendojnë se ata nuk

kanë më përgjegjësi. Nga ana tjetër nëse çdokush është përgjegjës për diçka, ekziston mundësia që në praktikë askush të mos ndihet përgjegjës.

Është mjaft e rëndësishme dhe ky ishte një konkluzion i përbashkët i pjesëmarrësve në seminarin e TFA&E se **përgjegjësitë për menaxhimin e etikës duhet të përcaktohen qartë** në disa faza të cilat përfshijnë, strategjitë dhe politikatat, mbikëqyrjen, këshillimin dhe kontrollin. Vendimi për përgjegjësitë duhet të merret kur hartohet kodi.

Kjo detyrë e cila mund të pasohet nga modele të ndryshme, mund të bëhet në bazë të përmbajtjeve specifike dhe nivelit të vetëdijes. Kur vendoset për përcaktimin e përgjegjësive që lidhen me çështjet etike, duhet të merret parasysh **natyra e SAI-t dhe mjedisi ku ai vepron**. Kur është fjala për të theksuar çështjet e etikës dhe për krijimin e vetëdijes maksimale në mjedise të caktuara, krijimi i një komiteti të veçantë mund të jetë më i dobishëm.

Përsa i përket aktorëve të mundshëm të integritetit, Jolanta Palidauskaite¹³ shprehet se kodet e hartuara nga bordet ose komisionet e pavarura janë më të suksesshëm në zbatim, ndërsa kodet që përqafohen në mënyrë të qartë nga drejtuesit e lartë dhe janë të

Është e rëndësishme të përcaktohen qartë përgjegjësitë për menaxhimin e etikës

¹³ Kodi i sjelljes për nëpunësit civil në vendet e Evropës qendrore dhe lindore: perspektiva krahasuese.

ngulitura në kulturën etike organizative, kanë më shumë gjasa të fitojnë respektin.

Një konkluzion tjetër konsensual i seminarit të TFA&E ishte se stafet e SAI-ve, të cilat përballen me risqe të integritetit përfitojnë shumë nga funksionet e konsoliduara të këshillimit. Duke marrë në konsideratë kërcënimet e mundshme, shpesh është më e dobishme që këshillimi të bëhet nga persona ose njësi të ndryshme nga drejtuesi i drejtpërdrejtë.

Një çështje e diskutuar gjerësisht është disavantazhi i përqendrimit në të njëjtën njësi, i rolit të udhëzuesit dhe këshilluesit dhe roli i kontrollit dhe hetimit të sjelljeve të pahijshme. Përveç anës ligjore, kjo strukturë mund t'i dekurajonte individët të kërkonin këshilla për situatat e dyshimta.

Në artikujt e përfshirë në shtojcën e këtij dokumenti përshkruhen praktika të ndryshme të identifikuara tek SAI-t. Në përmbledhje:

- Në **NAO-n e Suedisë** është vendosur që Departamenti i Burimeve Njerëzore të jetë administratori kryesor i Kodit të Etikës. Kjo detyrë kryhet në bashkëpunim me Departamentin Juridik. Përgjegjësia e tyre synon në mbështetjen e linjës institucionale . Këto dy departamente janë përgjegjës për etikën si pjesë e punës së përditshme. Megjithatë krijimi i një komiteti për etikën u mor në konsideratë

***Përgjegjësia e
menaxherëve të linjës***

si një opsion i mundshëm, NAO vendosi **që përgjegjësia kryesore për çështjet e përditshme të etikës do të mbetet tek menaxherët e linjës**. Duke pasur parasysh se menaxherët e linjës pranojmë se etika është premisa themelore e të gjitha veprimeve të SAI-t, ata gjykan se vetëm në rrethana të jashtëzakonshme justifikohet heqja e përgjegjësive për çështje të tilla themelore nga menaxherët e linjës dhe transferimi i tyre tek një organ i veçantë siç është komisioni i etikës. Transferimi i kompetencave tek komisioni i etikës do të ulte detyrimin e menaxherëve të linjës dhe do të rriste riskun që ata të mos i kushtonin vëmendje të plotë çështjeve të etikës.

- Megjithëse **në Gjykatën hollandeze të Auditimit** politikat e integritetit janë përgjegjësi e qartë e drejtuesve kryesorë, është caktuar edhe një Koordinator Integriteti, i cili asiston drejtuesit në hartimin e politikave, bashkërendon zbatimin e këtyre politikave dhe zhvillon e mirëmban menaxhimin e sistemit të integritetit (p.sh., nëpërmjet masave organizative dhe kulturës organizative).

Në këtë SAI janë emëruar disa **këshilltarë konfidencialë**, të cilët kanë detyra të ndryshme. Ata:

- këshillojnë nëpunësit për dilemat etike ose për çdo pyetje apo problem që lidhet me etikën;
- ndihmojnë stafin në raportimin e shkeljeve, akteve

Koordinator për çështjet e integritetit

Këshilltarët konfidencial

të dënueshme dhe sjelljeve të padëshirueshme.

- sigurojnë që raportet të mbërrijnë tek personat e duhur
- paralajmërojnë drejtuesit për mënyrën e tyre të menaxhimit

Ata punojnë mbi bazën e anonimatit dhe pavarësisë dhe trajtojnë çdo informacion në konfidencë të plotë. Koordinatori i Integritetit takohet rregullisht me Këshilluesit Konfidencialë për të diskutuar nëse politikat e integritetit janë ende aktuale dhe nëse janë të drejta dhe të mjaftueshme kontrollet e kryera. Si funksioni i Koordinatorit të Integritetit ashtu edhe funksioni i këshilltarit konfidencial, janë funksione shtesë që nëpunësi i kryen paralelisht me detyrat e tij të përditshme.

- Si rezultat i politikës kombëtare për rritjen e etikës dhe bazuar në Kodin e Etikë për nëpunësit civil, ashtu si të gjithë institucionet publike edhe në **SAI-n e Kroacisë** ka një **Komisioner për Etikën**. Koncepti i komisionerit u vendos në të gjitha institucionet publike me qëllim rritjen e përgjegjshmërisë së nëpunësve civil për zbatimin e parimeve të etikës si dhe për promovimin e sjelljeve etike në marrëdhëniet e tyre me qytetarët. Komisioneri administron ankesat e nëpunësve, audituesve ose të personave anonim dhe i shqyrton ato.

Komiteti i Etikës i emëruar nga Qeveria mbikëqyr të gjithë sistemin, jep opinione dhe propozon ndryshime, siguron përgjigjen ndaj ankesave dhe analizon ankesat që përfshijnë Komisionerët e Etikës dhe Drejtuesit e Institucioneve.

- Duke marrë në konsideratë rëndësinë dhe detyrat e shumta që nevojiten për të nxitur etikën si dhe duke marrë parasysh kompleksitetin e institucionit, **Gjykata rumune e Llogarive** vendosi krijimin e **Komitetit të Etikës**, i cili është nën autoritetin e Plenumit. Roli i këtij Komiteti është:

Rritja e vetëdijes për çështjet e etikës;

- Identifikimi i fushave dhe dispozitave të Kodit të Etikës të cilat kanë nevojë për **përmirësim**;
- **Parandalimi i shkeljeve** të mundshme të Kodit të Etikës, nëpërmjet këshillimit dhe udhëzimeve;
- **Monitorimi dhe kontrolli** i sjelljeve etike të audituesve ku përfshihen edhe situatat e mos përputhshmërisë;

Ky komitet trajton një sërë çështjesh të tilla si këshillimi, trajnimi , monitorimi, vlerësimi, raportimi etj. Ai administron deklarata, raporte, njoftime, ankesa dhe anketime dhe harton raporte katër mujore dhe raporte vjetore në të cilat theksohen çështjet që duhet të merren në konsideratë. Aktiviteti

***Komiteti i Etikës:
udhëzues dhe
monitorues***

i tij aktual ka ndikuar në rishikimin e Kodit të Etikës dhe përfshin udhëzimin dhe komunikimin intensiv me audituesit.

Komiteti i i Etikës: rol konsultativ

- **Komiteti i Etikës** i emëruar nga Presidenti i **Gjykatës Fedarale të Llogarive të Brazilit**, luan rolin e një organi pedagogjik dhe konsultues në zbatimin dhe menaxhimin e kodit. Ky komitet punon sipas kërkesave që adresohen lidhur me sjelljen e nëpunësve ku gjykohet nëse këto sjellje janë në përputhje me parimet dhe standardet e përcaktuara në kod.

- Një **Komision Etike** është ngritur edhe në **Zyrën Kombëtare të Lituaniës**. Përgjegjësitë e këtij komisioni janë: **këshillimi, hetimi dhe raportimi**. Komisioni, i përbërë nga përfaqësues të stafit, këshillon drejtuesit dhe stafin në lidhje me normat etike dhe deklaratat për konfliktin e interesit dhe merr informacion për çdo shkelje dhe parregullsi në lidhje me etikën institucionale me qëllim të shqyrtimit, hetimin dhe raportimin e tyre.

Komisioni i Etikës këshillon, heton dhe raporton

- Një **Komision Etike** është ngritur edhe në **Zyrën Kombëtare të Lituaniës**. Përgjegjësitë e këtij komisioni janë: **këshillimi, hetimi dhe raportimi**. Komisioni, i përbërë nga përfaqësues të stafit, këshillon drejtuesit dhe stafin në lidhje me normat etike dhe deklaratat për konfliktin e interesit dhe

merr informacion për çdo shkelje dhe parregullsi në lidhje me etikën institucionale me qëllim shqyrtimin, hetimin dhe raportimin e tyre.

- Në **Letoni, Zyra shtetërore e Auditimit (SAO)** emëron çdo vit **Komisionin e Etikës** me përfaqësues nga fusha të ndryshme të institucionit (burimet njerëzore, Departamentet e auditimit, departamenti juridik etj.). Qëllimi i punës së komisionit është shqyrtimi i ankesave për veprimtarinë e punonjësve dhe këshillimi i Audituesit të Përgjithshëm. Ky Komision vepron gjithashtu si një mekanizëm paralajmërues parandalues.

- Zgjedhja e bërë nga **Bordi i Auditimit i Republikës së Indonezisë (BPK)** kishte për qëllim që në institucion të funksiononte më shumë se një njësi që trajton çështjet e etikës dhe integritetit. Ky vendim ishte një pjesë e strategjisë së BPK-së për të qenë nga njëra anë më të përgjegjshëm dhe nga ana tjetër për të përcjellë sinjale se shkeljet e konstatuara merren seriozisht.

- **Bordi** miraton rregullat dhe i zbaton ato.

- **Sekretari i Përgjithshëm** mbikëqyr disiplinën e punonjësve.

- Një **Inspektorat** i krijuar brenda institucionit shpërndan kodin e etikës, kryen trajnime mbi etikën, ofron sistemin e “bilbil-fryrësve” dhe heton çdo sjellje

Njësi të ndryshme trajtojnë çështjet e etikës

të pahijshme të dyshuar.

- Një **Këshill Nderi**, me shumicë anëtarësh të jashtëm, kryen hetime mbi sjelljet jo etike dhe vendos për këto çështje.

• **Turqia** ka një **Këshilli të Përgjithshëm të Etikës për Shërbimet Publike**. Në këtë këshill të paktën një anëtar duhet të jetë një anëtar në pension i **Gjykatës Turke të Llogarive (TCA)**. Ky Këshill ka qëllimin e zhvillimit të kulturës etike dhe menaxhimit etik në vend. Aktivitetet kryesore të këtij këshilli kanë të bëjnë me:

- **Hartimin e rregullave etike**, d.m.th miratimin e Kodit të Përgjithshëm të Etikës dhe shqyrtimin dhe miratimin e kodeve të përgatitura nga subjektet.

- **Krijimin e një kulture etike**. Kjo lidhet ngushtë me hartimin dhe përditësimin e udhëzuesve të etikës, përgatitjen e programeve të trajnimit dhe organizimin e aktivitetit vjetor "Java e etikës".

- **Shqyrtimin e shkeljeve të etikës** sipas kërkesave.

TCA ka punuar nga afër me këtë Këshill dhe ka deleguar edhe një auditues tjetër në të. Kjo ka lejuar që njohuritë profesionale dhe përvoja e fituar në TCA të pasqyrohet në vendimet e Këshillit. Nga ana tjetër, TCA përfiton nga njohuritë dhe përvoja e audituesit të

Bashkëpunim intensiv midis SAI-t dhe Këshillit të Përgjithshëm të Etikës për Shërbimet Publike

dytë të deleguar, përvoja e të cilit i shërben zhvillimit të politikave të Gjykatës. TCA planifikon të vazhdojë të përfitojë nga kjo sinergji.

8. Menaxhimi i etikës: përfshirja e integritetit në politikat e burimeve njerëzore

Sigurimi i integritetit në menaxhimin e përditshëm është thelbësor për krijimin e një mjedisi pune që siguron transparencë dhe forcon integritetin.

Proceset transparente të përzgjedhjes, publikimi i rregullave të rekrutimit për vendet e lira të punës, mbajtja në konsideratë e etikës kur kryhet rekrutimi dhe vlerësimi i performancës konsiderohen si praktika mjaft të mira¹⁴.

Këto praktika janë evidentuar në mjaft SAI. Përzgjedhja transparente është e përhapur mjaft mirë. Lidhur me konsideratat etike për rekrutimin e stafit dhe vlerësimin e performancës së punonjësve, disa SAI kanë përshkruar përvojat e tyre konkrete.

- **SAI i Estonisë** përdor intervistat në të cilat kandidatët pyeten për sjelljet e mundshme kur ata të përballen me dilema etike. Kjo mënyrë u jep intervistuesve një pasqyrë të qartë për sjelljet e të intervistuarve.

*Procese të transparente
përzgjedhjeje*

*Mbajtja parasysh e
etikës gjatë procesit të*

¹⁴ Shih dokumentin forcimi i besimit publik: Masat për çështjet e etikës në vendet e OECD, OECD 2000

SAI gjithashtu mbledh informacione për sjelljet e kandidatëve gjatë kohës së përzgjedhjes. Mënyrat për mbledhjen e informacionit janë p.sh intervistat me ish punëdhënësin dhe ish kolegët e kandidatit.

- Në **SAI-n e Republikës Çeke**, gjatë intervistës të një kandidati, një drejtues vlerëson kompetencat dhe vullnetin e tij/saj për respektimin e vlerave themelore dhe objektivat e SAI-t si dhe standardet e sjelljeve të përcaktuara në kodin e etikës. Për më tepër, faza finale e procedurës së rekrutimit kryhet nga një psikolog i cili vlerëson aftësitë personale, profesionale dhe performancën e kandidatit ku përfshihen dhe vlerat etike.

- Në **Zyrën e Auditimit Suprem të Republikës Sllovaqe**, respektimi i detyrimeve etike dhe aplikimin e tyre në punë e përditshme janë një nga katër kriteret e vlerësimit të performancës së punonjësve, të cilat ndahen në dy nivele: standarde (i mirë) dhe i mirë (me rezerva).

- Në **NAO-n e Lituanisë** janë kryer mbi baza vullnetare provime për kodin e etikës.

- **Gjykata e Auditimit e Spanjës** zbaton politikën e shpërblimit të meritave të punonjësve duke ju dhënë atyre vlerësime dhe çmime që lidhen me çështjet e etikës.

përzgjedhjes se kandidatëve

Përfshirja e kriterëve etike në vlerësimin e performancës

Provime vullnetare Vlerësime

9. Mjetet dhe masat për të adresuar problemet etike tipike në një SAI

Masa të tjera të menaxhimit të miratuara nga institucionet publike për të përforcuar integritetin kanë të bëjnë me identifikimin dhe raportimin e konfliktit të interesave dhe deklarimin e interesave private¹⁵.

Përsa i përket SAI-ve dhe duke marrë parasysh funksionet audituese dhe vendimmarrëse që ata kryejnë, vlerat dhe parimet specifike të aplikueshme (kryesisht pavarësinë dhe paanshmërinë) dhe situatat e zakonshme me të cilat audituesit ballafaqohen, mund të themi që duhet të evidentohen disa probleme që ndodhin zakonisht. Sipas rezultateve të anketimit të TFA & E dhe të diskutimeve në seminarin e organizuar, shqetësimet kryesore të SAI-ve rreth sjelljes etike të personelit të tyre kanë të bëjnë me:

Shqetësimet tipike etike të SAI-ve

- **Konfliktin e interesit,**
- **Dhuratat dhe shërbimet,**
- **Paanësinë politike,**
- **Konfidencialitetn profesional**

Siç është përmendur edhe më parë, shumë SAI kanë miratuar kode, udhëzime dhe kryejnë trajnime për të ndihmuar audituesit dhe stafin, i cili përballet me

¹⁵ Shih dokumentin forcimi i besimit publik: Masat për çështjet e etikës në vendet e OECD, OECD 2000

situata të ndryshme etike. Përveç kësaj, është e qartë se profesionistët duhet të përdorin gjykimin e tyre të shëndoshë për të arsyetuar vendimet e tyre dhe për të gjetur drejtimin e duhur për sjelljet e tyre në çdo situatë. Për shkak të rëndësisë që etika dhe integriteti kanë për besueshmërinë dhe punën e SAI-ve, është e rëndësishme që SAI-t të miratojnë masa, politika dhe mjete të tjera për të parandaluar sjelljet jo etike.

Konflikti i interesit

Ekzistojnë një numër kërcënimesh dhe situatash që lidhen me interesat konfliktuale të cilat mund të rrezikojnë pavarësinë, paanshmërinë dhe objektivitetin e punës audituese. Këtu mund të përmenden:

Konflikti i interesit

- Marrëdhëniet e hershme ose të ngushta me individë dhe punonjës të subjekteve që auditohen, lidhje familjare me drejtues ose punonjës të subjektit që auditohet, miqësitë e gjata.
- Interesa financiare dhe interesa në asetet e subjektit që auditohet.
- Aktivitetet jashtë SAI-t të tilla, si konsulenca dhe trajnime në subjektet e audituara.

Këto risqe janë më të mëdha dhe më të vështira për t'u trajtuar në SAI-t e vogla.

Në rregulloret, kodet, udhëzuesit, trajnimet dhe

praktikat e komunikimit të SAI-ve duhet të përfshihen qasjet e duhura ndaj këtyre kërcënimeve.

Kërkesat e ISSAI-ve dhe praktikat e SAI-ve tregojnë se duhet të ndërmerren masa shtesë për kontrollin dhe menaxhimin, të tilla si:

- Kujtesat e rregullta mbi risqet e mundshme
- Miratimi i instrumenteve të vetë-vlerësimit (listat e kontrollit për drejtuesit dhe audituesit)
- Marrja në konsideratë dhe plotësimi i deklaratave për konfliktin e interesit para fillimit të auditimit dhe gjatë kryerjes së tij.
- Deklarimi i rregullt i pasurisë.
- Monitorimi i këtyre deklaratave
- Përdorimi i politikave të rotacionit të audituesve dhe të stafit
- Kolegjialiteti në punë dhe në vendim marrje.
- Ndalimi ose kontrolli i rreptë ndaj dy punësimit.

• **SAI i Islandës** kohët e fundit ka zbatuar përdorimin e deklaratave me shkrim mbi pavarësinë dhe paanshmërinë. Deklaratat nënshkruhen për çdo punë audituese të kryer dhe janë pjesë e letrave të punës. Në deklaratimet individuale audituesit deklarojnë mungesën e konfliktit të drejtpërdrejtë ose të tërthortë të interesit në lidhje me subjektin e

Masa për të kontrolluar risqet që sjell konflikti i interesit

Deklarata me shkrim për pavarësinë dhe paanësinë

audituar dhe premtojnë raportimin e menjëhershëm nëse pavarësia e tyre komprometohet.

- Në **Gjykatën rumune të Llogarive** audituesve u kërkohet plotësimi i deklaratës se pavarësisë para fillimit të çdo auditimi. Përveç kësaj, kur konstatohen ndryshime, audituesve u kërkohet gjatë vitit plotësimi i deklaratave mbi konfliktin e interesit dhe deklaratave të pasurisë. Këto deklarata përfshijnë të ardhurat, aksionet, asetet, kreditë, anëtarësimin në organizata dhe shoqata, postet drejtuese politike, kontaktet me organizmat e financuara nga fondet publike dhe dhuratat e përfitimet e marra.

***Deklarimi i pasurisë
dhe interesave***

- Në **NAO-n e Lituanisë** zyrtarët dhe aplikantët duhet të plotësojnë katër deklarata: deklaratën e interesave private, deklaratën e pajtueshmërisë për pastërtinë e reputacionit, deklaratën për zbatimin e kodit të etikës dhe deklaratën e pavarësisë. Të gjitha këto deklarata shqyrtohen nga Zyrtari i ngarkuar me çështjet e etikës dhe integritetit.

***Deklarata e
pajtueshmërisë***

- Në **GAO-n e SHBA-së** përdoren si deklarata e pavarësisë ashtu edhe raportet shpjeguese mbi gjendjen financiare. Deklaratat dhe raportet shqyrtohen nga drejtuesit. Shqyrtuesi duhet të bindet nëse dokumentet janë plotësuar si duhet dhe se asnjë e dhënë që përmbajnë këto dokumente nuk përbën konflikt interesi, konflikt interesi në dukje ose cënim

të pavarësisë. Shqyrtuesit ju kushtojnë vëmendje të veçantë katër fushave: (1)**investimeve financiare**, (2) **aktiviteteve dytësore** qofshin këto me pagesë ose aktivitete të kryera në mënyrë vullnetare, (3) **aktivitetit/punësimit të bashkëshortit/bashkëshortes** dhe (4)**rimbursimit të shpenzimeve** për pjesëmarrjen në konferenca, takime dhe aktivitete të ngjashme.

Rishikimi i deklaratave dhe dhënia e informacioneve shpjeguese

Dhuratat dhe shërbimet

Pavarësia, paanësia, objektiviteti dhe integriteti mund të ndikohen gjithashtu nga:

- Dhuratat e marra nga subjekti auditues ose ofrues të tjerë.
- Drekat e pranuara gjatë ushtrimit të auditimit.
- Pranimi i lehtësirave për udhëtim, akomodim ose argëtim.

Praktikat për këtë çështje varjojnë:

- Shumë SAI i ndalojnë anëtarëve të stafit pranimin e dhuratave dhe shërbimeve
- Shumë prej tyre kanë dispozita dhe udhëzime për këtë çështje të cilat ose janë pjesë e ligjit organik ose pjesë e Kodit të Etikës.
- Disa SAI e gjykojnë që stafi i tyre nuk duhet të pranojë dhurata të papërshtatshme që lidhen me auditimin. Përcaktimi i termit “dhurata të

Politikat e SAI-ve për dhuratat dhe

papërshtatshme" përfshihet në udhëzimet për çështjet **shërbimet** e etikës.

- Disa SAI regjistrojnë dhuratat dhe shërbimet e përftuara nga stafi.

- Në **SAI-n e Letonisë** " është përcaktuar që punonjësit nuk do të pranojnë dhurata, përfitime të tjera materiale, shërbime nga individë të cilët mund të ndikojnë në kryerjen e detyrave të ngarkuara. Në rast të pranimit të një dhurate, ka një procedurë të përcaktuar sipas të cilës çdo person mund të bëjë një ankesë për nëpunësin e SAO-s tek drejtuesi i tij i drejtpërdrejtë, tek drejtuesi kryesor i njësisë ose tek Audituesi i Përgjithshëm".

Politika të ndryshme

- Në **SAI-n e Maltës:** " nëpunësit duhet të mbrojnë integritetin e tyre dhe të parandalojnë shfaqjen e konfliktit të interesit duke refuzuar ofrimin e dhuratave, shpërblimeve në para dhe përfitimeve të tjera siç janë udhëtimi pa pagesë; shërbime të tjera si akomodimi dhe argëtimi. Shërbimet tradicionale si dreka pune dhe dhurata të lira (siç janë kalendarë dhe ditarë) ose dhuratat simbolike të marra në takimet ndërkombëtare të zhvilluara në Maltë ose jashtë, mund të pranohen. Dhuratat e ofruara me vlerë të konsiderueshme nuk mund të pranohen. Dhuratat që i dhurohen Zyrës dhe jo punonjësve duhet të dorëzohen në zyrë dhe të bëhen pjesë e inventarit".

Shembuj

Konflikti i interesit tek SAI-t

- Në **NAO- e Mbretërisë së Bashkuar** " Stafit i lejohet të pranojë shërbimet e ofruara si rrjedhojë e bashkëpunimit dhe shërbime të cilat mund të ofrohen në mënyrë të ngjashme nga NAO. Këtu përfshihen drekat ose darkat e punës të cilat janë të parashikuara në axhendën e punës. Standardet e shërbimeve nuk mund të jenë të ndryshme nga ato që gjykohen se mund të ofrohen në mënyre reciproke nga NAO".

Neutraliteti politik

Pavarësia nga ndikimi politik është çelësi i neutralitetit të perceptuar dhe të nevojshëm politik të SAI-t. Pasoja e drejtpërdrejtë është gjykimi mbi besueshmërinë e punës të tij. ISAAI 30 shprehet qartë se, nëse audituesve ju lejohet të marrin pjesë në aktivitete politike, ata duhet të jenë të vetëdijshëm se kjo mund të çojë në konflikte profesionale.

Aktivitetet politike shpesh janë të ndaluara për stafin e SAI-ve por jo për stafin auditues, siç përshkruhet në artikullin e prezantuar nga **SAI i Serbisë**. Për sa vërehet, kjo çështje nuk është trajtuar mjaftueshëm në rregulloret e disa SAI-ve. Garancitë kushtetuese për lirinë e fjalës dhe ushtrimi i të drejtave politike shpesh i janë imponuar kufizimeve ligjore për ta rregulluar këtë fushë, e cila jep udhëzime për sjelljet individuale.

Gjithsesi ka një perceptim të përbashkët sipas të cilit veprimtaria në partitë politike, deklaratat

elektorale dhe publike, dobësojnë neutralitetin politik të SAI.

Sekreti profesional

Në disa raste SAI-t kërkojnë që nëpunësit të betohen ose të nënshkruajnë deklarata konfidencialiteti. Në ISSAI 30 shpjegohet se informacionet e marra gjatë procesit të auditimit, audituesit nuk duhet t'i bëjnë publike për të tretët. Përjashtim bën raportimi sipas statutit të SAI-t.

Neutraliteti Politik

Por në një numër gjithnjë e në rritje SAI-t dhe audituesit janë subjekte të akteve të transparencës dhe detyrimeve specifike të aplikuara për administratën dhe organet e tjera publike. Shumë vende aplikojnë marrëveshje të veçanta për mbrojtjen e bilbil-fryrësve. Këto marrëveshje në disa raste aplikohen edhe për stafin e SAI-t.

Ekulibri delikat midis sekretit profesional dhe transparencës (përfshirë në dispozitat ligjore të detyrueshme) është një sfidë në rritje, e cila kërkon udhëzime të veçanta nga SAI-t për stafin dhe audituesit. Këto udhëzues duhet të qartësojnë rastet dhe kushtet për zgjidhjen e konflikteve etike.

Çështje të tjera etike.

Situata të tjera të identifikuara në SAI janë:

- Shfrytëzimi i pronës së SAI-t

Sekreti Profesional

- Kërcënimi dhe ngacmimi
- Rritja e shpenzimeve
- Në **SAI-n e Hungarisë** parashikohen politika dhe rregulla për menaxhimin e aseteve.
- Në **Gjykatën Evropiane të Audituesve** politikat për mbrojtjen e punonjësve nga kërcënimet përfshijnë informimin e rregullt, rritjen e ndërgjegjësimit, emërimin e një personi kontakti dhe një rubrikë të caktuar në faqen e intranetit.
- Në **Gjykatën Spanjolle të Llogarive** trajtohen me një procedurë të veçantë ankesat e punonjësve që ndihen të kërcënuar.

10. Kontrolli i etikës: vlerësimi

Menaxhimi i mirë i etikës nuk nënkupton vetëm vendosjen e standardeve të sjelljes por edhe **monitorimin** e pajtueshmërinë me këto standarde¹⁶.

Vetëvlerësimi, rishikimi i kontrolleve të brendshme dhe kontrolleve të jashtme mund të kryhen çdo vit nëse është e nevojshme. Ato mund të përdoren si instrumente monitorimi për të rekomanduar masa për përmirësimin e menaxhimit të etikës dhe për të siguruar përgjegjësinë e duhur.

Ashtu siç u theksua edhe më parë, këto instrumente nuk përdoren gjerësisht nga SAI-t edhe pse shumë prej tyre tashmë janë të disponueshme. Ndër to mund të përmendim **IntoSAINT, iCAT, Kuadri i matjes së performancës së SAI-t (The SAI PMF) dhe ekspertiza e pavarur**. Të gjitha këto instrumente përfshijnë vlerësimin e menaxhimit të etikës.

TFA&E ka identifikuar disa eksperiencia interesante për vlerësimin e menaxhimit të etikës.

- **IntoSAINT është një nga mjetet vlerësuese** që disa SAI e përdorin për vlerësimin e menaxhimit të etikës. I krijuar si një instrument vetë-vlerësimi, ai është përdorur kryesisht si mjet për të rritur **IntoSAINT** ndërgjegjësimin për çështjet e etikës dhe për t'i bërë

¹⁶ *Shih dokumentin : Ngritja e besimit publik: Masat e marra për etikën në vendet e OSBE. OSBE 2000*

Institucionet më të afta për kryer vetëvlerësimin e tyre. Ky instrument ka shërbyer si bazë për përmirësimin e strategjive institucionale. Siç u përmend më lart, përvoja e përdorimit të IntoSAINT ka treguar se vlerësimi i strukturuar i riskut të integritetit nuk ndeshet shpesh në aktivitetin e SAI-ve. Nevoja për një kuadër politikash integriteti është ndër rekomandimet më të përmendura. Risqet që çenojnë pavarësinë e SAI-ve janë një shqetësim evident dhe rekomandimet që vënë theksin tek "kontrollat e buta" theksojnë rëndësinë e paanësisë, qartësisë, komunikimit dhe lidërshiptit.

- **SAI i ish Republikës jugosllave të Maqedonisë dhe SAI i Republikës së Indonezisë** përshkruan eksperiencat e tyre në përdorimin e IntoSAINT dhe përfundimet e nxjerra janë: nevoja e hartimit të politikave të integritetit, përcaktimi i përgjegjësve për çështjet e integritetit, intensifikimi i trajnimeve për etikën, hartimi i procedurave për bilbil-fryrësit dhe krijimi ose përmirësimi i sistemeve të kontrollit të integritetit.

- **Duke u bazuar në standardet e IPPF (International Profesional Practice Framework) për audituesit e brendshëm**, njësia e auditimit të brendshëm të **Zyrës Kombëtare të Auditimit të Bullgarisë** ka kryer një vlerësim të klimës etike në institucion. Përfundimet e nxjerra theksojnë

rëndësinë e rritjes së ndërgjegjësimit për çështjet e etikës, shtimin në numër të trajnimeve, funksionimin e mekanizmave të raportimit të sjelljeve jo etike, funksionimin e procedurave ndëshkuese dhe monitorimin e rregullt.¹⁷

- Departamenti i auditimit të brendshëm i **SAI-t të Republikës Çeke**, pas një analize të riskut, kreu një **auditim të brendshëm të fokusuar në rishikimin e sistemit për të parandaluar sjelljet korruptuese ose mashtruese**. Në këtë auditim u përfshi edhe trajtimi i ankesave. Auditimi arriti në përfundimin se sistemi përgjithësisht kishte funksionuar mirë por kishte ende vend për përmirësime. Ato konsistonin në trajnimet e mëtejshme për forcimin e etikës, implementimin e instrumentit të “bilbil-fryrësve”, parandalimin dhe zbulimin e sjelljeve mashtruese dhe të korruptuara dhe përmirësimin e sistemit që trajtonte ankesat e marra nga jashtë institucionit.

Zbatimi i strategjive institucionale për integritetin, rritja e ndërgjegjësimit, intensifikimi i trajnimeve, s dhe prezantimi i mekanizmave për identifikimin dhe ndëshkimin e sjelljeve jo etike, janë rekomandimet e nxjerra nga këto eksperiencia.

Vlerësimi brendshëm i klimës etike

Auditimi i brendshëm për parandalimin e sjelljeve jo etike

Duhet forcuar politikat institucionale për integritetin

Duhet rritur ndërgjegjësimi dhe të shtohen trajnimet.

Duhet vendosur mekanizma për identifikimin dhe ndëshkimin e sjelljeve jo etike

11. Kontrolli i etikës: Identifikimi i sjelljeve jo etike

Pavarësisht asaj që u pranua më sipër, duhet theksuar se është shumë i rëndësishëm **përqëndrimi i vëmendjes tek parandalimi i sjelljeve jo etike**, rritja e masave shtrënguese dhe marrja e sigurive të nevojshme se janë kryer veprimet e duhura ndaj sjelljeve e gabuara. Këto janë elementët e fundit të kuadrit të integritetit dhe një nga elementet kryesor të një lidhshipi të udhëhequr nga parimet e etikës.

Identifikimi i shkeljes së standardeve ka bërë që shtetet, institucionet publike dhe SAI-t të krijojnë një kuadër të përgjithshëm për **procedurat disiplinore**, të cilat lejojnë marrjen në kohë të masave dhe garantojnë një proces të drejtë për të punësuarit. Këto çështje lidhen me hetimin, disiplinën dhe juridiksionin.

Por që ky sistem të funksionojë mirë, duhet që masat disiplinore të merren pas vendimeve të marra nga drejtuesit dhe mekanizmat që identifikojnë **sjelljet jo etike**. Institucionet dhe drejtuesit kanë sistemet e tyre të kontrollit të sistemeve dhe procedurave të cilat, sipas rasteve lejojnë identifikimin e sjelljeve të pahijshme. Mënyra më e preferuar e komunikimit është ajo përmes drejtuesve të linjës, njësive të etikës

Procedura për raportimin e shkeljeve të identifikuar

ose personave përgjegjës për këto çështje.

Procedurat e qarta që **lehtësojnë raportimin e sjelljeve jo etike dhe sigurojnë mbrojtjen e bilbil-fryrësve**, ndihmojnë në zbulimin e rasteve individuale të këtyre sjelljeve dhe rekomandohen edhe ndërkombëtarisht. Siç u përmend në kapitullin e mëparshëm, këto janë identifikuar edhe si një dobësi të disa SAI-ve dhe janë pranuar edhe nga pjesëmarrësit në seminarin e TFA & E si një fushë që do të studiohet dhe në të ardhmen.

Megjithatë ka praktika të mira në këtë fushë. Gjysma e SAI-ve që i janë përgjigjur anketimit të TFA & E kanë përmendur se zbatojnë politika të tilla.

Ky dokument përfshin edhe përshkrimin e disa shembujve ku përfshihen:

Politika për mbrojtjen e bilbil -fryrësve e **NAO së Mbretërisë së Bashkuar.**

Pyetëtori i opinionëve të klientëve dhe sondazhi i **NAO-s së Mbretërisë së Bashkuar.**

Sistemi “hotline” i **Bordit të Auditimit dhe inspektimit të Koresë së Jugut**

Këtu duhet të shtojmë edhe përshkrimet për këshilltarët konfidencialë të SAI-t të Hollandës dhe komisionerëve të etikës, komiteteve dhe komisioneve të ngritura në SAI të ndryshëm. Duhet përmendur

gjithashtu edhe **mekanizmat e konfidencialitetit ose raportimit në mënyrë anonime dhe lehtësirat për raportimin e sjelljeve jo etike**. P.sh. këtu mund të përmendim rastin e **SAI-t të Letonisë**, i cili ka përcaktuar se një element thelbësor i menaxhimit të etikës është qasja e krijuar nga Komisioni i Etikës. Kjo nënkupton që një ankesë mund të dorëzohet në Komision nga një punonjës i SAI-t, nga një përfaqësues i subjektit të audituar, nga një përfaqësues i në autoriteti tjetër ose nga çdo person interesat e të cilit janë shkelur drejtpërdrejt nga veprimet e një ose disa punonjësve të SAI-t.

Të gjitha rregulloret lidhur me këtë janë publikisht të aksesueshme në faqen e internetit të SAI-t.

Nga ana tjetër, në ato SAI që kanë emëruar komisionerët e etikës apo kanë krijuar komitete ose komisione, **hetimi për sjelljet jo etike të identifikuar** kryhet nga këto njësi, të cilat ndjekin procedura të drejta. Në rastin e SAI-t të Indonezisë, këshilli i etikës ka gjithashtu kompetencën e gjykimit të këtyre rasteve. Në çdo rast, hetimi dhe dënimi mbulohen në mënyrë të mjaftueshme nga procedurat disiplinore administrative.

Ajo që është e rëndësishme nga pikëpamja e kuadrit të integritetit është se **mësimet janë nxjerrë nga rastet e sjelljeve jo etike të identifikuar**. Kjo çon në

përmirësimin e sistemit në mënyrë që të parandalohen sjelljet jo etike.



Lista e shkurtimeve

BFK: Bordi i Auditimit të Republikës së Indonezisë

CBE: Qendra e Etikës së Biznesit (Kroaci)

CoE: Kodi i Etikës

ECA: Gjykata Europiane e Audituesve

EU: Bashkimi Europian

EUROSAI: Organizata Europiane e Institucioneve Supreme të Auditimit

GAO: Zyra e Auditimit Shtetëror të Qeverisë së SHBA-s

HR: Burimet Njerëzore

iCATs: ISSAI Mjetet e Vlerësimit dhe Përputhshmërisë

INTOSAI: Organizata Nderkombëtare e Institucioneve Supreme të Auditimit

IntoSAINT: Vetëvlerësimi i Integritetit për SAI-n

ISSAI: Standartet Ndërkombëtare për Institucionet Supreme të Auditimit

IDI: Iniciativa për zhvillimin e INTOSAI-t

NAO: Zyra e Auditimit Kombëtar

NAOL: Zyra Kombëtare e Auditimit të Lituanisë

NCA: Gjykata Hollandeze e Llogarive

NIK: SAI i Polonisë

OECD: Organizata e Bashkëpunimit dhe Zhvillimit Ekonomik

PMF: Struktura e Matjes së Performancës

SAI: Institucione Supreme të Auditimit

SAO: Zyrë Shtetërore e Auditimit

SNAO: Zyra Kombëtare e Auditimit e Suedisë

TCA: Gjykata Turke e Llogarive

TFA&E: Task Forca për Auditimin dhe Etikën

UK: Mbretëria e Bashkuar

US: Shtetet e Bashkuara të Amerikës



MBËSHTETJE SAI-VE PËR FORCIMIN E INFRASTRUKTURËS SË TYRE ETIKE.

Pjesa e II-të,

*Anekse.
Menaxhimi i Etikës
në praktikë
-Analiza*

*Artikuj të
të SAI-ve*

*Përkthimi : Bujar Leskaj, Albana Agolli,
Albana Gjinopulli, Dëshira Huqi,
Fatos Çoçoli, Helga Vukaj, Irena Islami,
Luljeta Nano, Manjola Naço, Reinald Muça*

EUROSAI
Qershor 2014

Përmbajtja

Politikat e organizatës për integritetin

IDI:Etika në SAI

Shtetet e Bashkuara të Amerikës: Praktikak më të mira në menaxhimin e etikës së SAI-t

Shqipëria:Forcimi i etikës dhe integritetit

Portugalia:Plani për të parandaluar riskun e integritetit

Vendosja e bazave : vlerat dhe normat si udhëzues themelorë

Federata Ruse:Rregullat e Etikës

Suedia:Etika është themeli i të gjitha veprimeve të SAI-t

Holanda:Kodi i Sjelljes

Danimarka:Parimet Etike

Belgjika:Kodi i Etikës

Mbretëria e Bashkuar:Kodi i Sjelljes

Franca:Kodi i Etikës

Polonia: Kodi i Etikës

Hungaria:Përtëritja e Kodit të etikës

Italia:Rregulla lidhur me etikën, një model i përzier

Izraeli:Hartimi i një kodi etike

Udhëzuesi i etikës, si të trajtohen dilemat etike

ECA:Dilemat etike dhe si duhen trajtuar ato

ECA:Shembuj të dilemave etike që mund të hasen në punën tonë të përditshme

[Përcaktimi i përgjegjësive për menaxhimin e Etikës: aktorët e integritetit](#)

Suedia:Një angazhim i përhershëm

Kroacia:Koncepti i komisionerit të Etikës

Rumania:Komiteti i Etikës

Brazili:Komiteti i Etikës

Lituania:Etika në Zyrën Kombëtare të Auditimit

Letonia:Komisioni i Etikës

Indonezia:Kodi i Etikës

Turqia: Këshilli i Etikës për shërbimin publik

[Menaxhimi i Etikës: përfshirja e integritetit në politikat e burimeve njerëzore](#)

Estonia: Integriteti dhe etika në proceset e rekrutimit

Republika Çeke: Procesi i rekrutimit dhe lidhja e tij me kodin e etikës

Republika Sllovaqe:Etika ne vlerësimet e performancës

Spanja:Njohja e vlerave

[Mjetet dhe masat për të trajtuar problemet tipike etike në SAI](#)

Serbia:Menaxhimi i konfliktit të interesave

Islanda:Deklarata e pavarësisë dhe paanshmërisë

Rumania:Mjetet e monitorimit dhe kontrollit të etikës

Spanja: Politika e ngacmimeve

[Kontrolli i Etikës: vlerësimi](#)

Ish Republika Jugosllave e Maqedonisë:Vlerësimi i integritetit të SAI-t dhe realizimi i ndryshimeve në menaxhimin e etikës

Indonezia:Eksperienca e IntoSAINT

Bullgaria: Vlerësimi i brendshëm i etikës

Republika Çeke: Auditimi i brendshëm në përputhje me kodin etik

[Kontrolli i Etikës:Identifikimi i sjelljes joetike](#)

Mbretëria e Bashkuar: Proceset e identifikimit dhe vlerësimit të sjelljes etike

Korea:Sistemi i lidhjes direkte

Politikat e organizatës për integritetin

Etika në SAI

Nga Iniciativa për zhvillim e INTOSAI-t (IDI)

idi@idi.no

Sjellja etike e SAI-t dhe e punonjësve të tij përbëjnë 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 rigozitet të tij dhe të ketë një kuadër rregullator, i cili ti detyrojë punonjësit të zbatojnë etikën në praktikë. Mjedisi social dhe ekonomik në të cilin SAI vepron dhe organizimi kulturor kanë një ndikim të madh në praktikën etike të një SAI. Objektivat do të plotësohen vetëm kur SAI mund të raportojë që niveli brenda tij dhe praktikën e tij të auditimit përputhen me parimet e miratuara në kodin e etikës.

Në këtë këndvështrim, ka disa pyetje kryesore që një SAI dhe drejtuesit e tij duhet t'u përgjigjen kur të konsiderojnë faktin, nëse SAI i tyre, si entitet, përputhet me kërkesat e ISSAI 30, Kodi i Etikës.

SAI-t mund t'u përgjigjen pyetjeve të mëposhtme për të kontrolluar nëse kanë mekanizmat e duhur për të siguruar zbatimin e etikës:

1. A është mjedisi i SAI-t dhe kultura organizative e favorshme për zbatimin e etikës?
2. A ka miratuar SAI një kod etike?
3. A është kodi i etikës në përputhje me ISSAI 30?
4. A ka SAI mjetet e duhura për të zbatuar çdo element të Kodit? A zbatohen mirë këto mekanizma në praktikë?

5. A ka SAI një mekanizëm rregullues që i kujton punonjësit e tij të japin llogari për praktikën etike aktuale? A janë pasojat e mosrespektimit të kodit të përcaktuara dhe të zbatueshme?

IDI dhe ISSAI 30

Iniciativa e zbatimit të ISSAI-t ose programi 3i i IDI-t kanë për qëllim të mbështesin SAI-t në vendet në zhvillim për të kaluar nga situata aktuale në ato të bazuara në praktikën e ISSAI-t. ISSAI 30 përbën një pjesë të rëndësishme të këtij programi.

Kërkesat e ISSAI-t 30 janë të përfshira në nivel entiteti për shkak të procesit të vlerësimit të pajtueshmërisë me ISSAI-t. Ky mjet do të mundësojë një SAI të vendosë në një plan praktikën aktuale me kërkesat e ISSAI-t 30, në mënyrë që SAI të përcaktojë nëse ka mangësi dhe të formulojë një strategji për ti plotësuar ato.

Në seminarët e menaxhimit të 3i të mbajtura në 5 zona që flasin anglisht, Drejtuesit e Lartë të SAI-ve kanë prezantuar gjendjen e tyre lidhur me zbatueshmërinë e ISSAI 30. Nga këto, 55 SAI janë angazhuar për kryerjen e iCAT-s për të përvijëzuar statusin e pajtueshmërisë. Programi i 3i do të shpërndahet në ARABOSAI, OLACEFC, dhe CREFIAF ku pritet që shumë SAI të angazhohen për të kryer iCat-s, të cilat përfshijnë kërkesat e ISSAI-t 30. IDI ka vendosur një mekanizëm mirëmbajtjeje, i cili bën të mundur që produktet e 3i të përditësohen, kur përditësohen ISSAI-t. Portali i Komunitetit të 3i www.idicommunity.org ofron një bashkësi të praktikave të nivelit 2 të ISSAI-t. Artikuj mbi etikën e SAI-t mund të publikohen në rubrikën *diskutime mbi ISSAI-t*.

Rruga e së ardhmes për IDI-n

ISSAI 30 do të ketë një pjesë që do të japë zgjidhje për të mbështetur zbatimin e ISSAI-ve. Aktualisht IDI po kërkon mënyra dhe mjete të forcimit të mekanizmit të çertifikimit ekzistues për të ofruar programet e çertifikimit ISSAI në bazë të

rregullave. ISSAI 30 do të ketë një pjesë integrale të programeve të çertifikimit. IDI mirëpret gjithashtu partnerë për të punuar më tej në këtë fushë.

Për informacione të mëtejshme: Ju lutem vizitoni faqen e 3i <http://www.idicommunity.org/3i/> ose ëebsite www.idi.no. Ju mund të kontaktoni: Shourjo Chatterjee, Knowledge Manager , Idl at Shourjo.chatterjee@idi.no.

Praktikat më të mira në menaxhimin e etikës së SAI-t: qasja e GAO-s

Nga James Dalkin ,EricHolbrook dhe Sophie Brown ,US GAO

contact@gao.gov

Vlerat e Zyrës së Llogaridhënies së Qeverisë Amerikane, për Kongresin dhe popullin amerikan, qëndrojnë në aftësinë tonë për të demonstruar se puna jonë është profesionale, e pavarur, objektive dhe e saktë. Praktikat e mira në menaxhimin e etikës në SAI duhet të pasqyrojnë standardet më të larta të ndershmërisë, integritetit, paanësisë dhe sjelljes etike nga ana e të punësuarve tanë në realizimin e misioneve tona.

Ky artikull nënvizon tre aspekte të qasjes së GAO's në menaxhimin e etikës:

- si një agjenci qeveritare, struktura e GAO-s nxit një atmosferë etike;
- Drejtuesit tanë kanë pritshmëri për integritetin dhe paanshmërinë e punës sonë;
- politikat dhe procedurat tona janë krijuar për të siguruar respektimin e këtyre parimeve.

Masat mbrojtëse strukturore

Një aspekt kryesor i mjedisit etik të GAO-s është struktura e agjencisë dhe mungesa e presionit politik mbi punonjësit. GAO është një agjenci e pavarur , jo-partiake, brenda pjesës legjislative të qeverisë tonë, duke na lejuar që të jemi të pavarur nga filialet e agjencive ekzekutive që ne auditojmë zakonisht. Drejtuesi i GAO-s, Kontrollori i Përgjithshëm i Shteteve të Bashkuara, është i emëruari i vetëm politik në organizatë. Në mënyrë që Kontrollori i Përgjithshëm të jetë i mbrojtur nga presionet politike, ai apo ajo është emëruar për një mandat 15-vjeçar nga Presidenti, i përzgjedhur mes kandidatëve të propozuar nga një komision dypartiak i kongresit amerikan. Për të përcaktuar, nëse ne mund të pranojmë kërkesat e Kongresit për punën tonë, ne

konsiderojmë faktin se si çdo kërkesë mund të përmbushet duke ruajtur pavarësinë, standardet tona profesionale dhe vlerat thelbësore. Kjo strukturë e lejon agjencinë të mbetet jo partizane dhe të marrë një qasje të drejtë dhe të balancuar gjatë gjithë punës sonë.

Drejtuesi etik

GAO u komunikon punonjësve të tij që pritet ndershmëri, paanësi, integritet dhe sjellje etike që prej fillimit të karrierës së tyre në agjenci. Punonjësit e rinj zhvillojnë një kurs të standardeve të etikës në 3 javët e para që i bashkohen organizatës. Në 2 vitet e para në GAO, punonjësit zhvillojnë një kurs mbi vlerat thelbësore dhe kulturën e punës në GAO, si dhe një kurs për Standardet e Auditimit të Qeverisjes. Pas këtij trajnimi fillestar, punonjësit zhvillojnë dhe një kurs vjetor për pavarësinë. Punonjësit gjithashtu kanë komunikime me Kontrollorin e Përgjithshëm dhe me Drejtuesit e tjerë. Kontrollori i Përgjithshëm transmeton rëndësinë e cilësisë, profesionalizmit, karakterit dhe integritetit përmes bisedave të shpeshta nëpërmjet *chatit*, njoftimeve të organizatës dhe masave për sigurimin e cilësisë.

Politikat dhe Procedurat

Themeli i politikave dhe procedurave të etikës së GAO-s është respektimi i parimeve etike të shpallura në Standardet e Auditimit të Qeverisjes: interesi publik; integriteti; objektiviteti; përdorimi i duhur i informacionit të Qeverisë, burimeve dhe pozicioneve; dhe sjellja profesionale.

Në GAO, ne kemi krijuar një kornizë formale të bazuar në këto parime për të udhëzuar punonjësit. Kjo Kornizë e Sigurimit të cilësisë sjell së bashku të gjithë elementet e politikave dhe procedurave tona që përdoren për të siguruar cilësinë dhe besueshmërinë. Korniza jep siguri të arsyeshme se puna jonë është profesionale, e pavarur (në realitet dhe në dukje) dhe e projektuar në mënyrë objektive; treguesit

tanë janë të mjaftueshëm dhe të përshtatshëm; konkluzionet tona janë të mbështetura; produktet tona janë të drejta dhe të balancuara; si dhe rekomandimet tona janë të duhurat.

Një pjesë integrale e Kornizës tonë për sigurimin e cilësisë është Kodi i Etikës. Ky kod jep udhëzime për punonjësit dhe ka formësuar një numër kërkesash për punonjësit. Kodi i Etikës së GAO-s ndihmon punonjësit për të trajtuar çështje si mbrojtja e integritetit; kërkimi i një punë të re; pranimi i dhuratave, argëtimi dhe favorët; pjesëmarrja në aktivitete në formë të shkruar apo verbale, në të cilat përfshihet GAO; si dhe angazhimi në aktivitete jashtë tij. Për shembull, ekziston një kërkesë për punonjësit e GAO-s për të raportuar për menaxherët e tyre kur ata kërkojnë punë në subjektin që është duke u audituar. Ekziston gjithashtu edhe një kërkesë që një punonjës për t'u angazhuar në aktivitete jashtë institucionit duhet të marrë miratimin e menaxherit të tij apo të saj. Punonjësve, ju duhet një leje paraprake, në qoftë se shpërblehen, po ashtu dhe nëse nuk shpërblehen, nëse angazhohen si vullnetarë, të punësuar, partnerë, këshilltarë ose konsulentë me organizata jashtë GAO-s, biznese apo subjekte të tjera. Punonjësi, për të udhëtuar, duhet të ketë miratimin e një menaxheri, dhe për udhëtimin duhet të përdorë një kartë krediti udhëtimi, të lëshuar nga qeveria.

GAO ka zbatuar edhe kontrollet rutinë, të cilat shërbejnë për tu kujtuar punonjësve të tij çështjet e pavarësisë dhe që të veprojnë në mënyrë të tillë që dokumentacioni të rishikohet gjatë inspektimeve të brendshme dhe të jashtme. Për shembull, çdo dy javë, punonjësit pohojnë pavarësinë e tyre për punën që kryejnë, siç kërkohet nga Standardet e Auditimit të Qeverisë. Për të dokumentuar pohimin e pavarësisë për çdo angazhim, punonjësit gjithashtu nënshkruajnë një deklaratë vjetore të pavarësisë, duke deklaruar se nuk ka prekje të pavarësisë së tyre dhe se ata do të njoftojnë menjëherë një menaxher të lartë për detyrën e tyre aktuale, nëse lind një

kërcënim për pavarësinë e tyre që do të kërkonte rritjen e masave mbrojtëse. Përveç kësaj, punonjësve të GAO-s ju kërkohet të paraqesin raporte vjetore për interesat e tyre financiare. Të dy deklaratat e pavarësisë dhe raporti i deklarimit financiar shqyrtohen nga drejtuesit. Mbikëqyrësi duhet të vërtetojë se çdo formë është e plotë dhe se asnjë interes i paraqitur në formular nuk paraqet konflikt interesi, ose konflikt interesi në dukje, apo cënim të pavarësisë. Katër zonat e investigimit që u kushtohet vëmendje e veçantë janë :

(1) investimet financiare;

(2) aktivitetet e jashtme, me pagesë ose vullnetare;

(3) punësimi i bashkëshortit/tes;

(4) rimbursimi i shpenzimeve për konferenca, takime të shoqatave dhe ngjarje të ngjashme.

Përveç politikave të miratuara për punonjësit, ka kontrolle mbi SAI-n për të siguruar që agjencia të mbetet e përgjegjshme dhe e pavarur. Çdo vit, Zyra e Politikës së Auditimit dhe Sigurimit të Cilësisë së GAO-s inspekton sistemin e kontrollit të saj të cilësisë, për të parë nëse puna e tyre është në përputhje me Standardet e Auditimit të Qeverisë dhe nëse kontrollet rutinë janë përcaktuar dhe projektuar në mënyrë të përshtatshme dhe janë efektive, në mënyrë që politikat dhe procedurat e zbatueshme të përcaktuara në dispozitat e Standardeve të Auditimit të Qeverisë janë duke u ndjekur. Çdo 3 vjet, Inspektorët e pavarur nga institucionet e tjera të auditimit suprem kryejnë një rishikim të hollësishëm (Peer Review) të sistemit të GAO-s dhe kontrollit të cilësisë për punën e bërë, nëse ajo është në përputhje me Standardet e Auditimit të Qeverisë, për të përcaktuar nëse ajo është projektuar në mënyrë të përshtatshme dhe operon në mënyrë efektive.

Praktikat e mira në menaxhimin e etikës së Institucioneve Supreme të Auditimit janë shumë planëshe. Institucionet duhet të organizohen në mënyrë të tillë që të lehtësojnë presionin e ushtruar mbi punonjësit dhe drejtuesit për të vepruar në mënyrë jo etike. Pritshmëritë për integritetin, paanësinë dhe sjelljen etike duhet t'u komunikohen rregullisht punonjësve. Kontrollet duhet të kryhen për të përforcuar vendimet etike. Në GAO, këto mekanizma kanë krijuar një mjedis, ku punonjësit mund të arrijnë misionin e GAO-s duke vepruar në mënyrë etike. Bazuar në punëtonë të pavarur, objektive dhe të saktë, GAO është në gjendje të sigurojë dhe transmetojë vlera për Kongresin dhe Popullin Amerikan.

Forcimi i Etikës dhe Integritetit në Institucionin Suprem të Auditimit të Shqipërisë

Nga Bujar Leskaj,

Kryetar i Kontrollit të Lartë të Shtetit

Vendosja e një sistemi efektiv të etikës dhe integritetit ka qenë në fokusin e strategjisë së Kontrollit të Lartë të Shtetit që prej vitit 2012.

Masat e marra për zbatimin e këtij sistemi kanë qenë objektivi parësor për modernizimin e institucionit dhe politika e ndjekur në këtë rast ka qenë një politikë e balancuar përmes:

- inkurajimit të integritetit (parandalimi);
- masave ndëshkuese si kundërpërgjigje ndaj shkeljeve të etikës/incidenteve të integritetit.

Për të përmbushur dhe realizuar këto politika, ne kemi marrë masat e mëposhtme:

- hartimi i një kornize rregullatore (rregullore të brendshme, urdhra apo udhëzime, përkthime të standardeve, publikime, etj);
- transmetimi i njohurive mbi rregullat dhe standardet nëpërmjet trajnimeve me qëllim edukimin e punonjësve me frymën e standardeve dhe vlerave morale (20 ditë trajnimi në vit për çdo auditues, 5 nga të cilat i përkisnin temës së etikës dhe integritetit);
- gjatë vitit 2012, u krijua në KLSH një strukturë e veçantë, Drejtoria e Inspektimit. Kjo strukturë është përgjegjëse për hetimin e shkeljeve të etikës/integritetit nga ana e audituesve dhe e pjesës tjetër të stafit të KLSH-së. Indicie, ankesa dhe letra që vijnë në adresë të institucionit nga publiku verifikohen nga kjo drejtori. Kjo ka qenë një masë me efekt parandalues për forcimin e sistemit të kontrollit të integritetit në KLSH.

Hetimi dhe Penalizimi i Veprimeve në shkelje të Etikës/Integritetit

Si rezultat i funksionimit të kësaj strukture gjatë vitit 2013, katër auditues u dërguan për hetime të mëtejshme në prokurori. Në ngarkim të tyre rëndonte akuza për abuzim gjatë ushtrimit të detyrave të tyre në subjektet e audituara. Gjithashtu, një sërë masash disiplinore u janë dhënë audituesve si reagim i menjëhershë ndaj shkeljeve të etikës dhe integritetit.

Gjatë vitit 2013, një nga përparësitë ka qenë alokimi i fondeve buxhetore për:

- krijimin e një Drejtorie Inspektimi dhe një sektori të komunikimit me publikun;
- trajnimin e burimeve të brendshme dhe të jashtme;
- përkthimin e standardeve dhe praktikave më të mira në fushë e sjelljes, etikës dhe integritetit;
- publikimin e një sërë botimesh me përmbajte mbi etikën etj.

Komunikimi

Me qëllim krijimin e një strukture të re organizative, Kryetari ka nxjerrë në vitin 2013, Urdhrin nr. 3 mbi 'Komunikimin e drejtpërdrejtë me qëllim përmirësimin dhe forcimin e performancës në auditim, lidhur me zbatimin e standardeve të INTOSAI-t në KLSH'.

Ky urdhër ishte rezultat i një kritikizmi pozitiv nga poshtë - lartë, përmes opinioneve dhe sugjerimeve për përmirësimin e punës në institucionin tonë. Kja ka qenë një risi demokratike dhe gjithëpërfshirëse, e cila u zbatua për herë të parë në KLSH.

Ka qenë gjithashtu edhe një mjet për një promovim efektiv të integritetit, pasi komunikimi është kryesor në promovimin e etikës/integritetit nëpërmjet kulturës organizative. Në këtë mënyrë, audituesit u inkurajuan për të diskutuar problemet

dhe të metat e menaxhimit, madje edhe të jepnin sugjerime dhe opinione për përmirësimin e menaxhimit, edhe në fushën e etikës/integritetit.

Anëtarësimi në Task Forcën e EUROSAT-t mbi Auditimin dhe Etikën

Në vitin 2013, Kontrolli i Lartë i Shtetit u pranua si anëtar i Task Forcës mbi Auditimin dhe Etikën. Nëpërmjet këtij anëtarësimi dhe pjesëmarrjes aktive në këtë Task Force, KLSH synon:

- të vendosë, të ngrejë dhe forcojë një infrastrukturë efektive për etikën në institucion;
- të promovojë dhe auditojë etikën/integritetin në institucionet e sektorit publik.

Perspektiva

Strategjia e Zhvillimit të KLSH-së 2013 – 2017, ka vendosur për të ardhmen disa objektiva dhe aktivitete:

'2. Rritja e kapacitetit dhe cilësisë së auditimit, Nën – Objektivi 2.1: Zhvillimi i auditimit të integritetit'

Aktivitetet e parashikuara janë 'hartimi i Manualit të Auditimit të Etikës për Subjektet Publike dhe trajnimi i stafit për të kryer auditimin e integritetit gjatë periudhës prill – maj 2015'. Struktura përgjegjëse për këtë detyrë është Drejtoria e Burimeve Njerëzore, ekspertët e projektit IPA dhe përfaqësuesit e Task Forcës për Auditimin dhe Etikën.

'Nën – Objektivi 2.1: rregulla të brendshme që duhen zhvilluar në disa fusha të caktuara'

Aktivitetet e parashikuara janë 'hartimi i një Kodi Etik dhe Rregullave të Sjelljes brenda marsit 2015'. Struktura përgjegjëse për këtë detyrë është Drejtoria e Burimeve Njerëzore dhe përfaqësuesit e Task Forcës së Auditimit dhe Etikës.

Plani për të parandaluar riskun e integritetit

Nga Jose Tavares, Drejtor i Përgjithshëm në Gjykatën e Llogarive të Portugalisë

Identifikimi i risqeve që evoluojnë është një mjet kyç për menaxhimin dhe parandalimin e keq-qeverisjes. Një rekomandim i Korrikut 2009 për organizatat e sektorit publik të Portugalisë, vendosi që subjektet, të cilat menaxhojnë burimet e sektorit publik (si paratë dhe sigurimin e aseteve), duhet të kenë një plan për menaxhimin e riskut.

Gjykatave e Llogarive të Portugalisë ka përgatitur një plan për menaxhimin e riskut, duke u bazuar në kontributin e të gjithë departamenteve të organizatës, i cili funksionon si një mjet kyç për menaxhimin operacional. Ky plan është strukturuar përmes 9 grupeve reference sipas organigramës, të cilët u korespondojnë departamenteve të ndryshme dhe/ose departamentit të riskut, si edhe kontrollit të mekanizmave të riskut (ekzistuese ose të pa implementuar akoma).

Një nga grupet, i cili përfshihet në departamentin e riskut, i referohet një "Plani Integriteti" për organizatën. Kjo strukturë është e kompletuar me mjete për kontrollin e riskut, duke nxjerr në pah ato mjete, të cilat ekzistojnë (dokumentet mbështetëse respektive) dhe ato të cilat duhet të krijohen për të minimizuar risqet ekzistuese. Në këtë rast, një afat kohor është fiksuar dhe gjithashtu personi/skuadra përgjegjëse është përcaktuar. Për shembull :

Risku : Dëmtim i vlerave të organizatës (pavarësia, integriteti, përgjegjësia, transparenca, objektiviteti, paanshmëria dhe konfidencialiteti profesional)				
Masat Parandaluese (...) ¹		Mjetet e kontrollit të riskut		Afati /përgjegjësit
	<u>Ekzistuese</u>	<u>Për t'u zbatuar</u>	<u>Dokumentet referues</u>	
Respektimi i udhëzuesve dhe mjeteve, të cilët kanë si qëllim	Vlerësimi dhe zgjidhja e ankesave në kohën e duhur		Dosjet e procedurave	

përputhjen me parimet dhe vlerat etike		Vëzhgimi dhe kontrolli i etikës së audituesve		Fundi i 2014/ Drejtori i Përgjithshëm
(...)	<u>Regullore për dhuratat dhe përfitime të tjera (pritje, udhëtime, etj)</u>		Aktet e Kryetarit Nr...	
	Trajnimi mbi etikën dhe deontologjinë		Plani i trajnimeve/dokumentimi i kurseve të trajnimit	Detyrat e përhershme / Departamenti i trajnimeve

¹ Është thjesht një shembull...Për këtë risk, plani përfshin 6 mënyra të tjera parandaluese.

Plani vleresohet periodikisht nga zyra e auditimit të brendshëm për të rishikuar efektivitetin e planit fillestar dhe për të sugjeruar përmirësime që konsiderohen të nevojshme për një identifikim sa më të saktë dhe të qartë të modeleve të pritshme të sjelles ndaj risqeve të identifikuar.

Vendosja e Bazave: vlerat dhe normat si udherrefyes kryesorë

Rregullat e etikës në SAI-n e Rosisë. Një sistem i detajuar i rregullave ligjore dhe rekomandimeve

Nga Sergei Zhuk, Drejtor i departamentit Ligjor i Dhomës së Llogarive të Federatës Ruse.

Intrel@ach.gov.ru

Dhoma e Llogarive e Federatës Ruse i kushton vëmendje të madhe çështjes së menaxhimit të etikës gjatë veprimtarisë së përditshme institucionale.

Për këtë arsye sistemi kompleks i rregullave dhe rekomandimeve ligjore, i cili udhëheq veprimtarinë e Shërbimit Civil në termat e etikës ka qënë implementuar në SAI-in Rus. Bazuar në Ligjin Federal nr 41-FZ, të datës 5 Prill 2013 “ Mbi Dhomën e Llogarive të Federatës Ruse”, i cili lejon identifikimin e vlerave dhe parimeve që zbatohen nga audituesit në jetën e tyre të përditëshme.

Elementët e rëndësishëm të cilët formojnë bazën e sistemit janë Kodi i etikës dhe Kodi i Punës për Administrimin e Shërbimit Civil në Shtetin Federal dhe të Dhomës së Llogarive të Federatës Ruse.

Këto dokumente janë zhvilluar në përputhje me përcaktimet e akteve rregullative ligjore ndërkombëtare e kombëtare dhe përfshijnë:

1-Kushtetutën e Federatës Ruse;

2-Kodin Ndërkombëtar të Sjelljes për Zyrtarët Publikë (Rezoluta e Kombeve të Bashkuara nr 51/59 e Dhjetorit të vitit 1996);

3- Modelin e Kodit të Sjelljes për Nëpunësit Civilë (Aneksi i rekomandimeve të Komitetit të Ministrave të Këshillit të Europës datë 11 Maj, 2000 No K (2000), 10, referuar Kodit të Sjelljes për Nëpunësit Civil;

4-Ligjet Federale të 27 Korrikut 2004 No 79-FZ “ Mbi shërbimin civil në Federatën Ruse; të 25 Dhjetorit 2008, nr 273-Fz “ Mbi luftën kundër korrupsionit” dhe ligje të tjera federale, të cilët përmbajnë kufizimet dhe detyrimet për nëpunësit civilë të Federatës Ruse;

5-Dekretin e Presidentit të Federatës Ruse, nr 885, i 12 Gushtit 2002 “Për miratimin e parimeve të përgjithshme të sjelljes së nëpunësve civilë”;

6-Deklarata e Limës;

7-Kodi etik i INTOSAI i adaptuar nga Kongresi i XVI i Organizatës Ndërkombëtare të Institucioneve Supreme të Auditimit;

Referuar faktit që Kodi mbledh së bashku dhe kodifikon kërkesat për etikën e zyrtarëve publikë, ky i fundit:

-Gjeneron një kuadër për standartizimin e kërkesave morale në fushën e shërbimit publik.

-Është hartuar për të ndihmuar nëpunësin civil që të jetë i orientuar në mënyrë të drejtë dhe të përshtatshme në situata komplekse morale, apo situata të shkaktuara nga natyra specifike e punës së tij/saj.

-Është kriter i rëndësishëm për përcaktimin e përshtatshmërisë profesionale të personit për të punuar në fushën e sektorit publik.

-Shërben si një instrument për kontrollin e moralit të nëpunësve civilë.

Dokumenti i tretë, i cili thekson këtë sistem është Ligji Federal mbi Shërbimin Civil në Federatën Ruse.Parashikimet e vendosura në këtë akt rregullator ligjor aplikohen për të gjithë nëpunësit civilë të sektorit publik.

Për më tepër Dhoma e Llogarive e Federatës Ruse disponon një kuadër kompleks aktesh, në një linjë me standardet, siç janë përshkrimet e punës, rregulloret, instruksionet.

Po kështu një sistem i detajuar, i cili i referohet veprimtarive të nëpunësve të Dhomës së Llogarive në termat e etikës është implementuar në SAI-n Rus. Eficenca dhe efektiviteti i këtyre mekanizmave është provuar nga fakti i implementimit edhe në institucionet e tjera analoge të auditimit publik.

ETIKA ËSHTË THEMELI I TË GJITHA VEPRIMEVE TË SAI-t

Nga Gert Jonson, Zëvendës Auditor i Përgjithshëm i Zyrës Kombëtare të Auditimit të Suedisë. int@riksrevisionen.se

Titulli i këtij artikulli mund të shihet si nje titull i zakonshëm.

Pak fjalë të bukura të ndihmojnë për një fillim të mirë. Por në thelb, ky tekst ka pikat kyce të tij.

Një SAI nuk mund të veprojë në mënyrë të qëndrueshme nëse vepron bazuar në një etikë të cunguar. Pa marrë parasysh çfarë metodash profesionale dhe aftësish përdor një SAI, aktivitetet e tij audituese do të jenë të pa kuptimta nëse puna është e bazuar në një etikë të cënuar, së paku e parë kjo në aspektin afatgjatë.

Një kod etike është i nevojshëm për të vendosur sjelljen e duhur etike për SAI-n.

Kodi i etikës duhet të jetë referencë për sjelljen e stafit dhe bazë për zhvillimin e ndjeshmërisë së stafit ndaj kërcënimeve etike dhe sfidave.

Tashmë një SAI, i cili ka vendosur për nevojën dhe domosdoshmërinë e një Kodi Etike, duhet të ketë parasysh dhe të konsiderojë disa çështje të rëndësishme.

Këto çështje të rëndësishme nuk mund të trajtohen në mënyrë të përgjithshme. Produkti përfundimtar i zhvillimit dhe hartimit të një Kodi Etike varet më tepër nga mjedisi specifik i SAI-t, përvoja dhe traditat.

Zyra Kombëtare Suedeze e Auditimit e ka rishikuar Kodin Etik vitin e kaluar. SAI Suedez ka filluar të zbatojë ISSAI-t për auditimin financiar.

Sikurse ISSAI-t përfshijnë Standartet Nderkombëtare të Auditimit, ne duhet gjithashtu të jemi në përputhje me parakushtet referuar standarteve të Raportit të Audituesit.

Kjo nënkupton që puna e SAI-t duhet të jetë në përputhje me standartet etike që janë kërkesa të IESBA Kod (Bordi i Standarteve Ndërkombëtare të Etikës për Kontabilistët).

Ne konstatuam se kishte arsye për të zgjeruar Kodin Ekzistues për përafrimin e plotë me Kodin IEASBA.

Nga ky këndvështrim ne konkludim se ISSAI 30 nuk ishte i mjaftueshëm.

Kodi i detajuar ose Kodi Konceptual

Pyetja e parë e rëndësishme është nëse kodi duhet të jetë i detajuar apo jo.

Në këtë këndvështrim, mund të mendohet se Kodi Etike duhet të jetë aq i saktë sa të jetë e mundur. Rregullat që përcaktojnë saktësisht se çfarë është e ndaluar janë konsideruar më shumë domethënëse se politikat dhe normat e përgjithshme. Megjithatë, kjo mund të mos jetë e vërtetë. Kur vjen puna për etikë është pothuajse e pamundur për të parashikuar të gjitha situatat që mund të lindin. Shumë sfida etike janë të një natyre komplekse dhe të ndryshueshme. Për më tepër, duke u përpjekur për të vendosur rregulla të sakta, pa marrë parasysh sa të detajuara dhe të larmishme janë, gjithmonë përfshihet rreziku i shmangies.

Rregulli i vjetër vlen: sa më të hollësishme janë rregullat, aq më shumë boshllëqe do të gjenden.

NAO Suedeze erdhi në përfundim se një Kod Etike në një nivel konceptual ka avantazhin se përcakton drejtimin e përgjithshëm, në mënyrë që stafi e kupton natyrën themelore dhe thelbësore të etikës duke bërë njerëzit të vetëdijshëm se etika është një mendësi, kulturë dhe jo një çështje që ka të bëjë me ndjekjen e rregullave.

Nga kjo perspektivë, u pa e arsyeshme që ne të zhvillonim një Kod të Etikës që "flet për" zemrat si dhe mendjet, me synim që të përcjellim mesazhin e duhur.

Trajtimi i kërcënimeve

ISSAI 30 nuk përmban shumë udhëzime, kur është fjala për të trajtuar çështjet që kanë të bëjnë me kërcënimet ndaj etikës.

Shpresojmë që rishikimi i planifikuar i ISSAI 30 do të marrë këtë komponent në konsideratë. Sido që të jetë, është e këshillueshme për ti kushtuar vëmendje këtij aspekti në kodet individuale të SAI-ve.

Kodi IESBA i përmendur më lart kërkon nga audituesi të analizojë, dokumentojë dhe të vendosë se si mund të dobësojë efektin e kërcënimeve në mënyrë të përshtatshme, në përputhje me një model të përcaktuar në Kod.

Kjo mund të jetë e dobishme gjatë hartimit të një Kodi Kombëtar.

Ekzistenca e një modeli të veçantë për t'u marrë me kërcënimet ndaj etikës tregon se shumë sfida janë të një natyre komplekse dhe për këtë arsye nuk është e mundur për t'i parashikuar dhe për t'i rregulluar në një Kod Etik të detajuar.

Në SAI-n Suedez, ne besojmë se një model i tillë për analizë duhet të jetë instrumenti bazë për menaxherët dhe stafin e tyre për të identifikuar, analizuar dhe zbutur efektin e kërcënimeve.

Konfidencialiteti profesional, transparenca

Një pyetje shumë delikate është se si të trajtojmë konfidencialitetin profesional. ISSAI 30 thekson se audituesit nuk duhet të zbulojnë informacionin e marrë gjatë procesit të auditimit të palëve të treta, përveç për qëllime të raportimit statutor të SAI-t. Sigurisht, audituesit nuk pritët të japin informacion shpjegues, i cili nuk ka kaluar sigurimin e cilësisë, informacion që ka një shkallë të ulët të materialitetit ose, në

rastin më të keq mund të konsiderohet si thashethem. Nga ana tjetër, duhet të kemi parasysh se SAI duhet të kujdeset për transparencën.

Nevoja për të ruajtur (mbrojtur) informacionin është më e vogël në sektorin publik se në ndërmarrjet private. Për më tepër, shumë vende kanë prezantuar tani marrëveshje të posaçme për të mbrojtur “bilbil-fryrësit”. Mbrojtja e “bilbil-fryrësëve” mund të përfshijë gjithashtu edhe stafin e SAI-it. Prandaj, mund të jetë e nevojshme të trajtohet ekuilibri delikat, midis sekretit profesional dhe transparencës.

Kërkesat profesionale të konfidencialitetit, gjithashtu, në disa vende mund të jenë në konflikt me rregullat e detyrueshme ligjore të përcaktuara për të mbrojtur personat që informojnë.

Ky është rasti suedez, ku “bilbil-fryrësit” janë të mbrojtur nga Kushtetuta.

Sanksionet

Shumë Menaxherë dhe stafi i SAI-ve janë të prirur të mendojnë aspektin e sanksioneve, kur trajtojnë kodin etik apo rregullat e brendshme të ngjashme. Në mjediset ku korrupsioni është i përhapur, ose ku tradita e përgjithshme është që gjithmonë shkeljet lidhen me gjokat ose sanksione të tjera, mund të jetë relevante të merren në konsideratë dhe të vendosen sanksione fikse në lidhje me shkelje të ndryshme.

Megjithatë, ka arsye për t’u menduar dy herë për këtë çështje. NAO Suedez e ka trajtuar ndryshe këtë çështje. Çdo shkelje e Kodit Etik është mjaft e keqe, por sipas mendimit tonë një gjykim i drejtë duhet të bëhet në bazë të rrethanave të plota të çdo rasti individual.

A ishte shkelja e qëllimshme ose pa qëllim, është dëmi potencial i reputacionit të SAI-t i rëndë ose i papërfillshëm, dhe a ishte e mundur shmangja e situatës?

Përgjigjet ose pyetje të tjera duhet të formojnë bazën e reagimit të SAI-t për shkeljet e shkaktuara në situata specifike.

Aplikimi i plotë i sanksioneve mund të përdoret në varësi të situatës specifike në rastin individual.

Kodi i sjelljes i Gjykatës së Auditimit të Hollandës

Nga Linda Strijker, Koordinatore për integritetin në Gjykatën e Auditimit të Hollandës.

internationalaffairs@rekenkamer.nl

Qëllimi i hartimit të kodit të sjelljes nuk ishte thjesht të krijohej një kod sjelljeje por gjithashtu përfshirja në axhendë e integritetit dhe sjelljes etike.

Ne filluam nga integrimi i burimeve të jashtme. Për shembull, ne përshtatëm kërkesat nga kuadri rregullator i INTOSAI-t për punonjësit e shërbimit civil në Hollandë.

Më tej, ne mblodhëm disa grupe punonjësish, nga sekretaret e deri tek drejtuesit dhe i pyetëm ata për dilemat me të cilat përballen gjatë punës së tyre. Në këto mbledhje diskutuam se cilat vlera janë më të rëndësishme.

Ne kemi zgjedhur që kodi i sjelljes të jetë një dokument personal për secilin dhe prandaj përjashtuam rregullat dhe kriteret dhe u fokusuam në sjelljen dhe vlerat. Ky proces udhëhoqi kodin tonë të sjelljes. Kodi përmban tetë vlera që ndihmojnë gjykimin e punonjësve për trajtimin e njëri tjetrit dhe njerëzve jashtë organizatës.

Jam profesional I përgjigjem cilësisë së punës time

Jam i pavarur Shmang cdo konflikt interesi

Jam objektiv Punoj pa paragjykime

Jam i besueshëm Punoj me transparencë dhe i përmbahem marrëveshjeve të nënshkruara

Tregoj respekt Pranoj diferencat e të menduarit dhe të sjellurit

Jam një koleg i mirë Kontribuoj për një atmosferë të këndshme pune

Punoj me
ekonomicitet Përdor me kujdes paratë publike

Punoj me vizion Trajtoj njerëzit dhe planetin në mënyrë të ndërgjegjshme

Për Gjykatën e Llogarive të Hollandës është thelbësore që të bëjmë cdo gjë që mundemi për të vënë në praktikë këto vlera në punën tonë të përditshme. Nuk ka një përgjigje të vetme të drejtë për shumicën e këtyre dilemave. Shembujt janë hartuar kryesisht për të shtyrë punonjësit të mendojnë rreth integritetit dhe asaj që ai përfaqëson në praktikë.

Implementimi i kodit të sjelljes filloi me një lloj feste. Ne mbyllëm zyrat tona dhe organizuam një pasdite vetëm për integritetin. U organizuan diskutime të shumta dhe seminare rreth dilemave etike, integritetit në vendin e punës dhe ideve për zgjidhjen e tyre. Pasdita perfundoi duke konsumuar bashkarisht ushqime dhe pije.

Ne shpërndamë fletëpalosje dhe broshura dhe krijuam një lojë me tetë vlerat e kodit të sjelljes, e cila përdoret akoma edhe sot si mjet antistres ose dekorues.

Pas gjithë këtyre, organizuam një konkurs. Ai që solli idenë më të mirë për të mbajtur gjallë kodin e sjelljes, fitoi konkursin. Rezultatet e këtij konkursi vazhdojnë të përdoren: trajnime mbi dilemat për cdo punonjës, trajnime për punonjësit e rinj, diskutime të herëpashershme mbi etikën në cdo departament.

Principet etike të Rigsrevisionen

Nga Lone Strom, Auditor i Përgjithshëm i Danimarkës

info@rigsrevisionen.dk

Ju falenderoj që më lejuat të kontribuoj në dokumentet e Task Forcës “Mbështetja e SAI-eve për të përforcuar infrastrukturën e tyre etike – Menaxhimi i etikës në praktikë”. Trajtimi im do të shpjegojë kuadrin dhe strukturën e parimeve etike të Rigsrevisionen. Ai do të shpjegojë racionalitetin që qëndron pas strukturës së zgjedhur dhe parimeve, kodin e sjelljes dhe dokumentet mbështetëse. Kodi i sjelljes është i disponueshëm vetëm në gjuhën daneze dhe një përshkrim i shkurtër i këtij kodi është i përfshirë në këtë prezantim.

Kodi i sjelljes i Rigsrevisionen

Kodi i sjelljes i Rigsrevisionen është një dokument i shkurtër prej 1 faqe e gjysëm. Kodi i etikës rendit të gjitha principet etike që duhet të ndjekin punonjësit e Rigsrevisionen. Disa nga principet e përmendura në Kodin e Sjelljes janë zhvilluar më tej në dokumenta mbështetëse, disa prej të cilave e kanë origjinën në kuadrin ligjor e rregullator kombëtar dhe referencat për to janë bërë aty ku duhet.

Punonjësit e Rigsrevisionen kanë akses në Kodin e Sjelljes në intranet. Një herë në vit, të gjithë punonjësve u kërkohet të deklarojnë se puna e tyre në vitin e mëparshëm është kryer në përputhje me Kodin e Sjelljes dhe principet që ai përmban.

Informacion i përgjithshëm dhe zhvillimi i Kodit të Sjelljes

Në Danimarkë, sjellja e punonjësve në shërbimin civil rregullohet nga një tërësi rregullash dhe normash kulturore të përcaktuara qartë. Për shkak se bazohen në këto norma, institucionet në sektorin publik në Danimarkë, në përgjithësi nuk kanë një kod etike si ai i përcaktuar në ISSAI 30. Shërbimi civil nuk rregullohet vetëm nga

normat dhe praktikat më të mira por gjithashtu edhe nga ligjet kombëtare dhe burime të tjera të shkruara që udhëzojnë punonjësit në shërbimin civil. Akti i Administratës Publike (i cili ndër të tjera trajton edhe kapacitetet dhe pavarësinë), si dhe Akti për Aksesin në Dosjet e Administratës Publike, zbatohen për punonjësit e Rigsrevisionen. Shembujt për sjelljen e mirë të punonjësve janë përcaktuar edhe në udhëzuesin *“Praktikat më të mira në administratën publike”*

Kodi i Sjelljes i Rigsrevisionen është një nga rezultatet e analizës mbi boshllëkun e ISSAI-ve të kryer në vitin 2011, ku u analizuan manualet e auditimit të brendshëm dhe materialet e tjera udhëzuese të Rigsrevisionen, për të shqyrtuar nëse janë në përputhje me ISSAI-t. Konkluzioni i kësaj analize për ISSAI 30 tregoi se Rigsrevisionen vepron në përputhje me ISSAI 30, por rregullat dhe parimet etike nuk janë të përmbledhura në një dokument të vetëm. Kjo shtroi rrugën për zhvillimin e një Kodi Sjelljeje që do të përmblihte dokumentat, praktikat dhe normat që ishin në zbatim në atë kohë. Të gjitha kërkesat e ISSAI 30 reflektohen në Kodin e Sjelljes ose në dokumentat mbështetëse. Megjithatë, Kodi i Sjelljes nuk ka të njejtën strukturë si ISSAI 30.

Struktura e Kodit të Sjelljes

Kodi i Sjelljes i Rigsrevisionen është i ndarë në 4 seksione kryesore: “kredibiliteti”, “gjykimi i shëndoshë”, “pavarësia” dhe “profesionalizmi”. Secili seksion përmban parime të ndryshme të cilat trajtojnë vlerat më kryesore.

Seksioni i parë thekson rëndësinë për besueshmërinë e Rigsrevisionen. Në hyrje të kodit, thuhet : “Është thelbësore për punën e Rigsrevisionen që të shihemi si të besueshëm. Kjo besueshmëri është e lidhur ngushtë me pavarësinë dhe profesionalizmin tonë”. Besueshmëria varet nga pavarësia dhe profesionalizmi i organizatës dhe punonjësve. Vlerat që lidhen me besueshmërinë janë të ndërvarura

ngushtësisht me seksionin tre dhe katër që trajtojnë pavarësinë dhe profesionalizmin.

Seksioni i dytë i kodit fokusohet në rëndësinë e gjykimit të shëndoshë. Gjykimi i shëndoshë së bashku me besueshmërinë janë përmendur në parimet e seksionit tre dhe katër. Sic u përmend më lart, gjykimi i shëndoshë është një parim bazë që rregullon sjelljen e punonjësve në sektorin publik Danez, ku punonjësit e shërbimit civil nxiten të përdorin gjykimin e arsyeshëm në sjelljen e tyre në situata të caktuara. Kjo bazohet në idenë se është e pamundur të krijosh një tërësi normash që mbulojnë cdo situatë të mundshme. Për këtë arsye është e rëndësishme që punonjësit e shërbimit civil të veprojnë jo vetëm në përputhje me rregullat, por edhe duke u bazuar në gjykimin e tyre të shëndoshë.

Seksioni i tretë i kodit rreshton katër parime që lidhen me pavarësinë, katër parimet kanë të bëjnë me: Pavarësinë dhe kapacitetin e audituesit, rotacionin, bizneset dytësore dhe dhuratat e perfitimet e tjera (pritje, përcjellje, etj). Këto katër parime janë të trajtuara në mënyra të ndryshme. Parimi i pavarësisë dhe kapacitetit të audituesit bazohet në përcaktimet e Aktit për Audituesin e Përgjithshëm dhe udhëzimet për të. Përcaktimet e këtyre dokumentave janë identike me Aktin e Administratës Publike Daneze (i cili zbatohet për të gjithë punonjësit në sektorin publik). Parimi i rotacionit thekson se një punonjës nuk duhet të auditojë të njëjtin institucion publik për më shumë se 7 vjet radhazi. Ky parim synon të parandalojë audituesin nga krijimi i lidhjeve të ngushta me të audituarit. Parimet bazë dhe procesi i detajuar i rotacionit (kur, kush do të bëj çfarë etj) janë përshkruar në një dokument të veçantë ku përshkruhet politika e rotacionit për punonjësit dhe menaxherët. Parimi i bizneseve dytësore përshkruhet në një dokument të veçantë që udhëzon punonjësit dhe menaxherët në lidhje me këtë çështje. Parimi i dhuratave dhe shërbimeve (dreka, darka, udhëtime, etj) thekson se punonjësit nuk duhet të

pranojnë dhurata apo përfitime të tjera, pasi kjo do të çenonte pavarësinë e tyre. Ky parim është në të njejtën linjë me Udhëzuesin mbi Praktikën më të mirë të Administratës Publike. Rigsrevisionen ka hartuar një dokument të veçantë ku përcaktohen parimet bazë për këtë çështje.

Seksioni i katërt i kodit rendit katër parime që lidhen me profesionalizmin. Këto parime kanë të bëjnë me: përdorimi i standardeve të auditimit, kompetenca, rotacioni dhe konfidencialiteti. Parimi i përdorimit të standardeve thekson se punonjësit duhet ti kryejnë auditimet e tyre në përputhje me standardet e auditimit të Rigsrevisionen (për të cilat është vendosur referenca përkatëse në Kodin e Sjelljes). Manualët e Auditimit të Rigsrevisionen janë në të njejtën linjë me ISSAI-t. Parimi i kompetencës përshkruan se Rigsrevisionen duhet të sigurohet se punonjësit e tij kanë kompetencën e duhur për të kryer punën. Punonjësve u kërkohet të zhvillojnë aftësitë e tyre aty ku shikohet e nevojshme. Nuk ka referencë për dokumenta specifike mbështetëse, por Rigsrevisionen ka dokumenta të tjera të brendshme ku përshkruhet në detaje programi i zhvillimit të aftësive. Parimi i rotacionit thekson se rotacioni (përveç se siguron pavarësinë, siç u theksua më lart) siguron edhe që punonjësit kanë kompetencë të lartë dhe kanë qasje të ndryshme ndaj procesit auditues. Parimi i konfidencialitetit lidhet me rregullat e përcaktuara në ligjin danez kundër krimeve. Një deklaratë për zbatimin e këtyre parimeve nënshkruhet sapo një person punësohet në Rigsrevisionen.

Kodi i Etikës të Gjykatës së Auditimit të Belgjikës

Nga Philippe Roland, President i Gjykatës së Auditimit të Belgjikës

Historiku

Mbas miratimit të deklaratës në Qershor 2004, Gjykata e Auditimit vendosi të hartojë një plan strategjik duke përfshirë “kodin formal të etikës”, me qëllim për të forcuar besimin e Gjykatës përmes nje formalizimi të vlerave të saj.

Një grup pune u ngrit në fillim të 2005 për të përgatitur kodin në fjalë duke u mbështetur në parimet e vendosura nga Asambleja e Përgjithshme e Gjykatës. Ai rishikoi të gjithë kodet ekzistuese, hartoi një pyetësor për SAI-t e vendeve të BE-së, analizoi doktrinën dhe konsultoi të gjitha shërbimet e Gjykatës. Gjykata e aprovoi kodin përfundimtar të etikës në 18 Mars 2009.

Konceptet

Që prej fillimit, kodi i etikës u hartua si një deklaratë e vlerave dhe parimeve, të cilat duhet të udhëheqin punën e përditshme të Gjykatës. Qëllimi i tij ishte të konsideronte Gjykatën si një SAI, së bashku me anëtarët dhe personelin e saj (audituesit dhe shërbimet mbështetëse) dhe të pranojë aktivitetin e tyre profesional. Burimi kryesor i referencës ishte ISSAI 30.

Ideja kryesore ishte të vendoste respektimin e vlerave nëpërmjet një kontrate standarde me qëllim që të garantonte reputacionin e institucionit.

Kodi i etikës nuk është një kod deontologjik, i cili në përgjithësi i referohet një grupi rregullash që kanë si qëllim të rregullojnë një praktikë profesionale. Këto rregulla në përgjithësi monitorohen nga një organ specifik nëpërmjet marrjes së masave detyruese. Gjithashtu, ai nuk është një kod sjelljeje, i cili përmban direktivat lidhur me mënyrën e të sjellurit dhe të vepruarit në situata konkrete. Ai nuk është një kod

disipline, i cili rendit gabimet e mundshme me sanksionet korresponduese ashtu si edhe procedurën që ndiqet në aplikimin e sanksioneve në fjalë. Në të vërtetë, shumica e këtyre aspekteve janë përfshirë në pjesën e përgjithshme të kodit të nënpunësit civil ose në rregulloret e brendshme.

Procedura

Grupi i punës insistoi në një procedurë transparente dhe realizoi konsultime (me të gjithë personelin) dhe siguroi përfshirje të madhe si të personelit drejtues, ashtu edhe të stafit. Çdo person duhet ta shikonte tekstin përfundimtar.

Zbatimi

Për të siguruar një zbatim të suksesshëm të kodit, u hartua një projekt i kodit, u rishikuan komentet dhe u konsultuan të gjithë personat e prekur. Puna me vetëdije të lartë ishte gjithashtu një garanci për sukses (seksion specifik në internet, pjesëmarrje, transparencë) ashtu si edhe parashikimi i mundësisë për trajnime dhe rritje profesionale.

Rezultati

Preambula e kodit i referohet në mënyrë të drejtpërdrejtë misionit të Gjykatës, i cili është pjesërisht i përfshirë në kod, duke pasur si subjekte të saj anëtarët e Gjykatës, audituesit dhe stafin ndihmës.

Gjuha e përdorur është e drejtpërdrejtë, përshkruese dhe e përgjithshme.

Vlerat e saj nuk janë të ndryshme nga ISSAI 30. Besimi, konfidenca dhe kredibiliteti për Gjykatën si një institucion me integritet, i pavarur, i paanshëm, i besueshëm dhe me staf të kualifikuar janë të shprehura në mënyrë të qartë. Megjithatë, disa nga vlerat e ISSAI mbeten të paqarta, si mungesa e konfliktit të interesit dhe rritja profesionale. Nga ana tjetër, vlera të tjera janë përfshirë: si respekti dhe

ndershmëria. Përfundimisht, kodi i etikës nuk përmban parashikime specifike mbi neutralitetin politik, perceptimin e këtyre koncepteve dhe mbi sanksionet ndëshkuese.

Kodi i etikës është një thirrje për veprim, për angazhim moral.

KODI I SJELLJES I ZYRËS KOMBËTARE TË AUDITIMIT NË MBRETËRINË E BASHKUAR

nga Maggie McGhee, Drejtor i Përgjithshëm, UK NAO

Maggie.McGhee@nao.gsi.org.uk

Zyra jonë ka pasur në fuqi një kod sjellje që në vitin 1997. Kodi parashikon fushat e zbatimit të aftësive tona; trajtimin e të dhënave dhe informacionin; aktivitetet politike; konfliktet e interesit; dhuratat, mikëpritjen, udhëtimin dhe akomodimin; si dhe sjelljen personale. Një kopje e kodit tonë të sjelljes mund të gjendet në rrjetin tonë elektronik.

Kodi i Sjelljes ose kodi etik ekziston kryesisht për nevoja të palëve të interesuara. Atje ku në fuqi është një kod i fortë, mund të kihet besim i madh si në cilësinë e veprimtarisë së ushtruar nga SAI, ashtu edhe në sjelljen e duhur të anëtarëve të stafit. Në përmbajtjen e kodit tonë ka një numër burimesh dhe standardesh që palët e interesit, kryesisht Parlamenti dhe publiku, presin dhe dëshirojnë që ne t'i ndjekim. Këto përfshijnë:

- Standarte të etikës profesionale për audituesit, të nxjerra nga Këshilli i Raportimit Financiar të Mretërisë së Bashkuar (standarde kombëtare më të kufizuara se Kodi i Etikës për Kontabilistët);
- Sjelljet e parashikuara për mbajtësit e pozicioneve publike;
- Kode (rregulla) profesionale etike për veprimtari jo audituese, psh etiket e kërimit;
- Rregulla profesionale etike të instituteve të kontabilitetit për stafin që ka lidhje; dhe

- Legjislacionin (specifik për organizatën tonë si edhe legjislacionin e përgjithshëm, të tilla si ligjet anti-diskriminuese).

Kodi përcakton vlerat dhe parimet tona, me shpresën se stafi ynë do të ushtrojë gjykim të përshtatshëm me rrethanat. Megjithatë, ai është i qartë rreth përgjigjeve të duhura në disa raste për çështje etike dhe i kujton stafit gjithashtu nevojën për të vepruar në përputhje me një numër të madh kërkesash. Rregullat specifike përfshijnë:

- Përgjigjet e pritura për disa çështje etike që janë të përcaktuara në standardet profesionale, për shembull ato që kanë të bëjnë me të ardhmen e punësimit të mundshëm në një njësi auditimi. Parlamenti pret të ushtrohet auditimi nga NAO me të njëjtat standarde profesionale si një auditim i një sektori privat i çdo kompanie në Mbretërinë e Bashkuar.

- Mungesa e gjykimit në disa fusha të caktuara, psh përkufizimi i një “vlere të përfituar”, dhuratë që mund të pranohet në ushtrim të detyrave zyrtare. Perceptimi i çfarë është “vlere e përfituar” mund të ndryshojë nga personi në person dhe udhëzimi është i dobishëm.

Ne besojmë që kjo qasje strukturore reflekton detyrimet ligjore dhe profesionale të atyre që punojnë për NAO. Ajo synon të sigurojë udhëzime të qarta në çështje ku dy njerëz të arsyeshëm mund të kenë pikëpamje të ndryshme rreth veprimit të duhur.

Gjithashtu ai inkurajon, dhe në disa raste edhe mandaton, diskutimin ose hapjen e çështjeve etike me kolegët që mund të japin këshilla. Kjo mbron individët nga marrja e vendimeve në mirëbesim, që më pas janë gjykuar prej të tjerëve si të paarsyeshme.

Kodi ynë është riparë dhe përditësuar për vit duke ndjekur konsultime me nëpunësit përkatës, aprovuesit e tij dhe bordin. Ai nënshkruhet nga i gjithë stafi. Kujtesa për të lexuar dhe nënshkruar kodin janë plotësuar nga workshop-et mbi etikën, të cilët

mbulojnë probleme të ndryshme etike, me të cilat mund të përballemi përgjatë punës sonë.

Gjykata Franceze e Llogarive, Kodi i Etikës

nga Marianne Lucidi, Audituese në SAI-n francez

fhamdadou@ccomptes.fr

“Të ruash sekret përmbajtjen e vendimit dhe të veprosh në çdo situatë si një gjykatës i ndershëm dhe i nderuar”, ky betim mësohet nga çdo auditues përpara fillimit të jetës së tij profesionale ne Gjykatën e Llogarive Franceze, betimi simbolizon zotimin e parë personal për t’ju përmbajtur rregullave etike të institucionit.

Ky zotim zyrtar është përforcuar në kodin e ri etik, botuar në vitin 2006 dhe rishikuar në vitin 2012. Si një kuadër i qartë i vlerave dhe parimeve, ai synon të udhëheqë auditues, ekspertë, nëpunësit e gjykatave, ndihmësat në misionet e tyre të përditshme. Njohur si një mjet shumë i dobishëm, ai nënshkruhet përpara marrjes së ndonjë pozicioni në shkallë kombëtare ashtu si edhe në zyrat vendore të auditimit dhe është në dispozicion për konsultime të mëtejshme në intranet.

Për të siguruar efektivitetin e tij, janë korrigjuar të meta të mëdha: së pari, ishte risku i rregullave të dykuptimta dhe jo të zbatueshme – kjo është edhe arsyeja pse janë trajtuar shembuj fiks, përsa i përket, për shëmbull dhuratave ose ftesave për audituesit. Një tjetër risk është shkaktimi i një atmosfere përgjithësisht dyshuese, e cila mund të jetë e dëmshme për organizimin e brendshëm – kjo është arsyeja që kodi është i bazuar mbi besimin, në përgjegjësinë individuale dhe në mprehtësinë personale.

Kodi ndahet në gjashtë kapituj, dhe përcakton në 9 faqe në mënyrë koncize parimet që i përkasin pavarësisë, depolitizimit dhe paanshmërisë, zbutjes së konflikteve të interesit, konfidencialitetit profesional dhe rregullimit të veprimtarive së jashtme.

Para së gjithash, kodi përshkruan se si audituesit duhet të shmangin situatat në jetën e tyre profesionale ose private, të cilat mund të dëmtojnë pavarësinë ose reputacionin e institucionit të tyre. Nëse liria e shprehjes është konsideruar si një vlerë kryesore, kodi gjithashtu kujton se çdo auditues duhet të japë opinionin e tij ose të saj pa paragjykime ose pozicione të njëanshme dhe duke respektuar ngushtësisht debatin e hapur dhe kolegjalitetin.

Për të mbrojtur integritetin e gjykatës, audituesit nuk duhet të përfitojnë të mira nga pozicioni i tyre zyrtar dhe ndaj u kërkohet që të deklarojnë çdo përfitim, i cili mund të shkaktojë dyshime të mëtejshme në institucion. Në respektim të kësaj, janë implementuar rregulla shumë të sakta: audituesve u kërkohet të refuzojnë çdo lloj dhurate, përveç atyre që i janë ofruar gjatë vizitave zyrtare nga autoritetet dhe që financiarisht të mos e kalojnë vlerën 100 euro. Për sa i përket ftesave për audituesit, ato janë rreptësisht të ndaluara përveç kantineve në sektorin publik.

Për sa i përket konflikteve mes interesave profesionale dhe atyre personale, ato janë përkufizuar në mënyrë të gjerë duke përfshirë interesat për vet audituesit, por gjithashtu edhe ato për familjet e tyre ose njerëzit, me të cilët ata kanë marrëdhënie profesionale dhe financiare. Në këtë fushë, gjithashtu janë miratuar parime të shprehura shumë qartë. Anëtarë të institucionit duhet të presin për një periudhë tre vjeçare para se të auditojnë një organizatë ose një shërbim, në të cilët ata kanë interesa personale ose profesionale. Në rast pasigurie, ata janë të ftuar të pyesin për këshillim presidentin e tyre ose komitetin etik, i cili pritet të luaj rolin e këshilluesit. Të inspiruar nga sistemi gjyqësor, audituesit e lartë supozohet të mos marrin pjesë në diskutime kur elemente personale mund të ngrenë dyshime për paanësinë e tyre. Edhe në veprimtaritë e jashtme, ata mund të lejohen të veprojnë vetëm nga autoritetet hierarkike, përveç punës vullnetare për organizata jo-fitimprurëse.

Në temat kryesore të konfidencialitetit, Kodi etik bazohet në kodin civil, në të cilin fshehtësia dhe diskrecioni profesional konsiderohen si obligimet kryesore. Në rast thyerje të tij, ndëshkimet janë parashikuar drejtpërdrejtë nga Kodi Penal.

Megjithatë rregulla shtesë janë implementuar në Kodin e Etikës për të shmangur shkeljen e konfidencialitetit në rrjetet sociale. Për shembull, audituesit janë të ftuar të përmendin përkatësinë e tyre në median sociale për të parandaluar presionet e mundshme ndaj tyre. Ky shembull tregon që kodi etik nuk është një deklaratë statike e vlerave dhe parimeve të fundit, por një kuadër gjithmonë në proces, i cili duhet të zhvillohet dhe të përshtatet me çështje të reja etike. Në Francë, komiteti i etikës¹ është përgjegjës për identifikimin e rreziqeve të reja potenciale dhe sugjeron përmirësime të vazhdueshme.

¹ Komiteti i Etikës përbëhet nga katër persona : një President nga Zyra qendrore e auditimit, një auditues nga Zyra qendrore e auditimit, një auditues nga zyrat rajonale të auditimit, dhe një anëtar i jashtëm. Ata janë caktuar për tre vjet nga Presidenti i Parë.

Kodi i Etikës së Zyrës polake të Auditimit Suprem (në vazhdim NIK)

nga Elżbieta Matuszeńska, SAI i Polonisë,

Elzbieta.Matuszeńska@nik.gov.pl

Në 2002, gjatë fazës parapërgatitore të hyrjes së Polonisë në Bashkimin Europian, dy dokumente të rëndësishëm u përgatitën nga NIK. Dokumenti i parë titullohej “Strategjia e NIK, Misioni dhe Vizioni”, ishte një program afatgjatë i cili përshkruante parimet themelore dhe vlerat e NIK, ashtu si edhe objektivat e tij. Dokumenti tjetër titullohej “Standartet e auditimit të NIK” dhe tregonte zbatimin e standarteve ndërkombëtare të auditimit në praktikat e auditimit kombëtar të NIK. Një vit më vonë u hartua “Kodi i Etikës së audituesve të NIK” dhe së bashku me dy dokumentat e mësipërme përbëjnë pjesën e përgjithshme të “Manualit të Auditimit të NIK”.

Kodi i Etikës është i bazuar në mënyrë thelbësore në Kodin e Etikës së INTOSAI-t. Gjithashtu ai përmban konceptet e kodit IFAC, ashtu si edhe kërkesat që rezultojnë nga legjislacioni polak mbi funksionimin e NIK.

Në pjesën hyrëse, Kodi i referohet vlerave themelore të NIK, të titulluara:

- Shërbimi ndaj shoqërisë dhe Shtetit;
- Objektivat dhe paanshmëria;
- Transparenca dhe paraqitja e opinioneve;
- Etika profesionale dhe rregullshmëria.

Kodi i Etikës së audituesve të NIK është i bazuar në parimet e mëposhtme themelore:

- Integriteti;
- Pavarësia, objektiviteti dhe paanshmëria;
- Aftësia dhe kujdesi;

- Sekreti profesional;
- Profesionalizmi.

Përshkrimi i secilit parim përmban një përkufizim të shkurtër të tij dhe tregon kërkesat kyçe për aplikim në praktikat e auditimit.

Në pjesën e fundit të Kodit të Etikës, përmbahet një grup pyetjesh, i cili i ndihmon audituesit të zgjidhin dyshimet që mund tu lindin gjatë zbatimit të Kodit dhe mosmarrëveshjeve midis sjelljes etike dhe jo etike.

Drafti i Kodit është përgatitur nga dy auditues të departamentit të metodologjisë pranë NIK dhe përpara miratimit, ai ka qenë i hapur për komente nga të gjithë audituesit e NIK, përgjatë një muaji.

Pas miratimit nga Presidenti i NIK, në 25 Qershor 2003, Kodi u përfshi në "Manualin e auditimit të NIK".

Zbatimi i kodit u krye nëpërmjet seminareve trajnuese, të organizuara në dy nivele: seminare trajnuese për të gjithë drejtuesit e departamenteve të NIK dhe trajnime të kryera nga drejtuesit e departamenteve për kolegët e tyre. Në të njëjtën kohë, seminare trajnuese u zhvilluan edhe për audituesit e rekrutuar rishtazi.

Përtërtitja e Kodit të Etikës

Zyra Shtetërore e Auditimit të Hungarisë

nga Anett Rada, Drejtuesi i Polikave të Burimeve Njerëzore

dhe Departamentit të Planifikimit Strategjik të SAO-s së Hungarisë

international@asz.hu

Kodi i Etikës, siç deklarohet në standartin 30 të ISSAI, është: “Një deklaratë gjithëpërfshirëse e vlerave dhe parimeve, të cilat duhet të udhëheqin punën e përditshme të audituesve.” Në këtë mënyrë, kodi është një mjet në dorën e audituesve që ndihmon në përcaktimin se çfarë është e saktë dhe çfarë jo.

Zyra e Auditimit Shtetëror të Hungarisë (SAO) është duke zhvilluar aktualisht një rishikim metodologjik. Në lidhje me këtë proces, ne jemi duke përgatitur Kodin e ri të Etikës, i cili do të harmonizohet me ISSAI 30, ashtu si edhe me Kodin e ri të Etikës së nënpunësve civilë të Hungarisë.

Një sërë pyetjesh dhe diskutimesh shfaqen në organizaën tonë mbi strukturën dhe përmbajtjen e Kodit të ri. Së fundmi, SAO ka vendosur të ketë tre dokumente të ndarë.

Dokumenti i parë, i cili është vetë Kodi i Etikës, përmban specifikime të vlerave dhe parimeve etike.

Dokumenti i dytë përmban procedurat lidhur me abuzimet me etikën. Këto janë rregulla procedurale për tu ndjekur, në momentin që ndodh një abuzim etik. Në këtë dokument, ne rregullojmë procedurat etike, ngritjen e një komiteti etike, si dhe pasojat e moszbatimit të etikës.

Dokumenti i tretë është udhëzuesi i zbatimit. Është një përmbledhje e informacionit praktik lidhur me Kodin e Etikës, që përfshin kodin e të veshurit, vlera e dhuratës që mund të pranohet, etj.

Përgjatë procesit të rishikimit të Kodit të Etikës së SAO, fillimisht u konsultuan burime të përgjithshme të informacionit, siç janë:

- Materiale lidhur me subjektin, për shembull Akti i ri i SAO, Akti i ri mbi nënpunësit civilë (rregulla, standarte);
- ISSAI 30, i cili siguron një bazë të fortë dhe shërben si dokument themelor;
- Kodi i ri i Etikës i nënpunësit civil, i cili është përgatitur nga Ministria e Administratës Publike dhe e Drejtësisë. Rregullat e Kodit të ri të Etikës për shërbimin civil janë marrë në konsideratë përgjatë përgatitjes së Kodit të SAO;
- Kodet e Etikës së kombeve të tjera. Ishte shumë e dobishme të vëzhgohej se çfarë mendojnë mbi këtë çështje vendet e tjera dhe cilat janë eksperiencat e tyre.

SAO ka zhvilluar gjithashtu konsulta të jashtme me institucione të tjera shtetërore:

- Mbledhja e informacionit nga Kodet e Etikës së institucioneve të tjera shtetërore: Raportimet vjetore në nivelin më të lartë me Prokurorin e Përgjithshëm, Presidentin e Gjykatës dhe me Ministrin e Administratës Publike dhe të Drejtësisë, mbi integritetin dhe luftën kundër korrupsionit. Kodi i Etikës ishte gjithashtu në axhendën e këtyre eventeve;
- Bashkëveprimi më i ngushtë është ai me Gjykatën e Lartë, përfshirë konsultimin e vazhdueshëm mbi statusin aktual të kodeve të etikës si dhe diskutime të çështjeve problematike.

Konsultimi i brendshëm dhe përshtatja e proceseve i takoi hapave të mëposhtëm:

- Diskutime të brendshme me pjesëmarrjen e drejtuesve dhe përfshirja e rekomandimeve të tyre;
- Aprovimi i Presidentëve;
- Konsultimi i brendshëm që përfshin të gjithë personelin e SAO. Një periudhë prej një muaji u la në dispozicion për komentimin e draftit të Kodit të Etikës. Komentet u

rishikuan nga njësia e organizatës përgjegjëse për Kodin dhe u dërguan tek Presidenti për aprovim.

Rregulla lidhur me etikën në Itali: një model i pëzier

nga Raffaele Squitieri, President i Gjykatës Audituese të Italisë

ufficio.relazioni.internazionali@corteconti.it

Gjatë vitit 2013 dhe në fillim të vitit 2014 administrata publike është përfshirë në zbatimin e rregullave të reja Kundër-Korrupsionit, të paraqitura në Ligjin numër 190/2012 dhe në disa dekrete legjislative të nxjerra në 2012 dhe 2013.

Risite më të rëndësishme përfaqësohen nga aprovimi i Planit Kombëtar të Qeverisë Kundër-Korrupsionit (në Shtator 2013) si edhe nga detyrimi për çdo administratë publike që të aprovojë një plan tre vjeçar për parandalimin e korrupsionit dhe të caktojë një menaxher për zbatimin e këtij plani.

Brenda kuadrit të ligjeve Kundër-Korrupsionit, Kodet e Etikës në administratat publike kanë fituar rëndësi të veçantë. Si rrjedhim, Dekreti numër 62/2013 i Presidentit të Republikës është aprovuar; ai përmban kodin e ri të etikës për nëpunësit e shtetit, me përjashtim të magjistraturës, e cila i referohet kodeve të etikës për një sistem të vetë rregulluar.

Përsa i përket etikës në Gjykatën e Audituesve (siç është sugjeruar nga sondazhi i vitit 2013), ajo është një “model i pëzier”: nga njëra anë, gjejmë rregullat e sjelljes së organit të magjistraturës (një kod i veçantë i etikës i aprovuar nga shoqata e magjistratues së Gjykatës së Audituesve në një sistem vetë rregullues), nga ana tjetër, rregullat e personelit të administratës (kodi i ri i etikës për nëpunësit e shtetit të publikuar në 5 Nëntor 2013).

Përsa i përket vlerësimit të sjelljes, “modeli i pëzier” tregon se magjistratët do të vlerësohen nga Këshilli i Presidencës së Gjykatës së Audituesve (organi vetë qeverisës i Institucionit), ndërkohë që nëpunësit e shtetit do të vlerësohen nga Sekretari i Përgjithshëm, që është magjistrati përgjegjës i strukturës së administratës.

Trajnimi i personelit mbi etikën është shumë i rëndësishëm. Në fakt, shumë kurse trajnimi specifike janë organizuar nga zyra përgjegjëse e Gjykatës së Audituesve në bashkëpunim me Shkollën Kombëtare të Administratës Publike.

Së fundmi, duhet theksuar se rregullat e reja mbi transparencën e administratës, kanë ndikuar në mënyrë të konsiderueshme mbi sjelljen e personelit të Gjykatës së Audituesve, për shkak të detyrimit për të publikuar në faqen zyrtare të internetit, shumë dokumente, të dhëna dhe informacion mbi aktivitetet e zhvilluara nga institucioni dhe për ti kushtuar vëmendje të madhe përdoruesve të faqes së internetit.

Lidhur me disa dispozita mbi parandalimin e korrupsionit, mund të konfirmohet se Gjykata e Audituesve ka shtuar kujdesin kundrejt një përmirësimi të përgjithshëm të etikës së punonjësve. Kjo pasqyron nevojën për mbajtjen e një niveli të lartë të vëmendjes ndaj sjelljes së magjistratëve dhe nëpunësve të administratës, që nga momenti që Gjykata e Audituesve është konfirmuar si një institucion me prestigj të lartë për kapacitetin e saj, për të dhënë një shembull dhe për tu shndërruar në një pikë referimi etik për institucionet shtetërore të Italisë.

Hartimi i një Kodi Etike

Nga Naomi Avraham, Drejtor i Qendrës së Trajnimit dhe Informacionit

Zyra e Kontrollit dhe Avokatit të Shtetit, Shteti i Izraelit

sco@mevaker.gov.il

Auditimi shtetëror efektiv dhe i besueshëm duhet të bazohet mbi vlerat e etikës dhe integritetit në tre fusha të përqëndruara:

- Etika organizative e SAI: Veprimet e SAI duhet të pasqyrojnë objektivitet të plotë, në mënyrë që raportet e tij të perceptohen nga publiku si të paanshme, të bazuara vetëm në analiza profesionale të një organi të pavarur dhe të besueshëm. Prandaj, si parim themelor, SAI nuk duhet të jetë i varur nga subjektet nën auditim në asnjë aspekt, përfshirë burimet njerëzore, buxhetin, pagat, disiplinën dhe infrastrukturën.
- Etika profesionale e punonjësve: Në marrëdhëniet e tyre të vazhdueshme me subjektet nën auditim, audituesit e SAI-t duhet të kenë sjellje integruese, objektive dhe me kompetencë. Me fjalë të tjera, audituesit duhet të mbajnë parasysh se çdo ditë ata gjithashtu inspektohen nga një “lupë”.
- Etika personale e audituesve në jetën e tyre private si qytetarë.

Për shumë vite, Zyra e Kontrollit dhe Avokaturës së Shtetit të Izraelit ka qënë në dijeni të çështjes së dilemës etike me të cilën ndesheshin punonjësit e saj. Në vitin 2008, pati një përpjekje për të përgatitur një Kod Etike për këtë zyrë. Për arsye të ndryshme, projekti nuk vazhdoi më, pas fazës fillestare.

Në vitin 2011, një përfaqësues i zyrës morri pjesë në seminarin e ASOSAI me temë “Si të harmonizojmë Etikën dhe Integritetin në praktikat e një SAI”. Në fund të seminarit, secili prej pjesëmarrësve u angazhua në promovimin e çështjes së etikës në institucionin e tij.

Që prej atij momenti, zyra ka rritur ndërgjegjshmërinë mbi rëndësinë e Etikës në organizatë, përmes leksioneve me këtë temë nëpërmjet forumeve të ndryshme, përfshirë kurse për punonjësit e rinj dhe me eksperiencë, e deri tek menaxherët e niveleve të ndryshme nëpër takime të ndryshme. Si pjesë e këtyre leksioneve, punonjësve u është kërkuar të konsiderojnë çështjet e etikës përgjatë punës së tyre në zyrë. Si pasojë e kësaj, menaxherët dhe punonjësit u bënë më të vetëdijshëm për domosdoshërinë e një kodi etike specifik për organizatën.

Më pak se një vit më parë, zyra zhvilloi një seminar mbi etikën për menaxhimin e lartë në Qendrën e Etikës së Izraelit. Në përfundim të seancës, Kontrolli dhe Avokatura e Shtetit vendosën të nisin procesin e hartimit të Kodit të Etikës për organizatën.

Para disa javësh, zyra shpalli tenderin për një konsulent, i cil do të hartojë Kodin e Etikës dhe zbatimin e tij në organizatë. Proçesi do të nisë në muajt e ardhshëm.

Koncepti bazë i këtij proçesi është përzgjedhja e një Komiteti Drejtimi nga të gjithë nivelet e zyrës-nga sektorë të ndryshëm (auditimi, avokatura dhe administrata), nga nivelet e punonjësve si edhe nga përfaqësuesit e Unionit.

Pasi konsulenti zhvilloi një sondazh me punonjësit për të ekzaminuar ndërgjegjësimin dhe nevojën për një kod etike, ai do të bashkëveprojë me Komitetin e Drejtimit mbi hartimin e një drafti të kodit. Ky draft do të prezantohet tek të gjithë punonjësit (në grupe të vegjël) dhe do të diskutohet me ta. Në fund të kësaj faze, drafti origjinal do të korigjohet duke marrë në konsideratë komentet e punonjësve dhe në këtë mënyrë kodi etik i organizatës do të përfundohet.

Gjithashtu, do të ngrihet një mekanizëm për ndërgjegjësimin e vazhdueshëm të kodit të etikës dhe për një sjellje etike të organizatës. Proçesi i plotë do të përfundojë brenda një viti e gjysëm.

Kodi i etikës së organizatës do të bazohet pjesërisht mbi kodin e etikës së INTOSAI dhe do të përshtatet për të pasqyruar mjedisin unik të organizatës dhe strukturën e veçantë të zyrës që përfshin Avokaturën Kombëtare.

Udhëzuesi i etikës, si të trajtohen dilemat etike

Dilemat etike dhe si duhen trajtuar ato

Nga Fabrice Mercade, Shef i Kabinetit, pranë Gjykatës Europiane të Audituesve,
euraud@eca.europa.eu

Ky artikull është bazuar në prezantimin që bëra për të njëjtën temë gjatë seminarit EUROSAI "Për Forcimin e Etikës brenda Institucioneve Supreme të Auditimit", që u mbajt në Lisbonë në janar 2014 dhe është vetëm një pasqyrë shumë e shkurtër e vështirësive të subjektit për dilemat etike. Për të gjithë të interesuarit në thellimin e njohurive të tyre në këtë fushë, unë do të rekomandoja leximin e librave të mëposhtëm: "Pse njerëz të mirë bëjnë zgjedhje të vështira: zgjidhja e dilemave etike të jetës" nga RM Kidder dhe "Çështje të etikës – Një praktikë e Mikro-Etikës për nëpunësit civil të Bashkimit Evropian" nga P. Giusta.

"Dilemë etike" apo "Tundim moral"?

Zgjidhja e dilemave etike mund të jetë mjaft e vështirë, ato shfaqen kur dy vlera hyjnë në konflikt dhe ju duhet të zgjidhni midis tyre. Pyetja është se "si mund të bëni zgjedhjen e duhur?". Pyetja kryesore para se të përpiqeni për të zgjidhur një dilemë etike është që të jenë të sigurt që ju po përballeni me një çështje të tillë.

Në të vërtetë, shpesh ka konfuzion midis një dilemë etike dhe çfarë *Kidder* quan një "tundim moral". Një dilemë etike ndodh kur ju keni për të marrë një vendim, ku të dy opsionet e zgjidhjeve janë ligjore, dmth nuk shkelen rregullat dhe nuk je në kundërshtim me etikën. Këtu ju jeni përballur me një situatë "të drejtë - versus – të drejtë", ku dy rrugë veprimi janë të mundshme, por ju nuk mund ti bëni të dyja dhe vendimi juaj ka pasoja, me të cilat do t'ju duhet të "jetoni". Kjo është një dilemë etike, apo një zgjedhje e "drejtë - versus – e drejtë".

Në qoftë se një nga opsionet e zgjidhjeve tuaja nënkupton që ju shkelni një rregull, apo ligj, apo që është në kundërshtim me etikën, ju do të gjeni veten përball një "tundimi moral", në situatën e drejtë –versus - e gabuar ("e gabuar" do të thotë e paligjshme ose jo etike) dhe jo një dilemë etike.

Në sektorin publik, ku operon SAI, ajo çfarë është në përputhje me ligjin dhe rregullat mund të ndryshojnë ndjeshëm mes vendeve, ashtu si edhe legjislacioni që mund të jetë i ndryshëm. Përcaktimi se çfarë është etike, është i lidhur të paktën pjesërisht me prejardhjen kulturore dhe perceptimet sociale, mund të jetë edhe më i vështirë. Prandaj, identifikimi nëse ju jeni përballur me një situatë të dilemës etike ose një shembull të "tundimit moral" nuk mund të jetë gjithmonë i lehtë. Një shembull i mirë i kësaj është se si ligji për konfliktin e interesit mund të ndryshojë nga një SAI i një vendi në tjetrin. Megjithatë, fakti që një nëpunës civil e gjen veten në një situatë të konfliktit të interesit dhe nuk sinjalizon për këtë eprorët, është së paku në kundërshtim me etikën, edhe nëse ajo nuk përjashtohet nga legjislacioni kombëtar. Megjithatë kjo duhet të konsiderohet si një "Tundim moral" dhe jo një dilemë etike.

Testet "E drejtë - versus - e gabuar"

Edhe pse në parim nuk ka justifikim për të mos i zbatuar dhe për të mos i njohur rregullat, shpesh është shumë e vështirë për të identifikuar, nëse një nga drejtimit apo veprimet e ndërmarra është në kundërshtim me etikën. Megjithatë, ka indikatorë që ju tregojnë që ju po përballeni me një "tundim moral" dhe jo me një dilemë etike. Katër pyetjet e mëposhtme ndihmojnë për të vendosur se ju me siguri nuk po përballeni me një dilemë etike (kjo është gjithashtu provë e "qëndrueshmërisë" së vendimit tuaj dhe integritetit personal):

- "A shkelim ndonjë ligj apo rregull të vendosur?" (Prova e përputhshmërisë)
- "A mund të jetojë unë me këtë vendim që jam duke marrë?" (Prova pasqyrë)

- "A jam i gatshëm për të lexuar apo dëgjuar në lidhje me këtë fakt në lajme apo ti tregoj familjes time?" (Prova e interesit publik)
- "Po në qoftë se të gjithë veprojnë si unë?" (Prova e *Kantian-it*)

Modeli i Dilemave Etike

Dilemat etike në përgjithësi korespondojnë me një ose më shumë modele, të përbëra nga vlera konfliktuale, ku vetëm njëra mund të respektohet në një situatë të caktuar. Katër modelet kryesore janë (kujdes: shembujt më poshtë janë shumë të thjeshtë dhe mund të mos jenë të zbatueshëm në disa organizata, në varësi të kërkesave ligjore. Për të njëjtat arsye, shembuj nga puna e drejtpërdrejtë në auditim nuk janë trajtuar) :

E vërteta versus **Besnikërisë** : ndershmëria ose integriteti kundrejt angazhimit, përgjegjësitë apo mbajtja e premtimeve.

Shembull: Bashkëshorti juaj është kryeredaktor i një gazete dhe mbulon rregullisht çështjet e shpenzimeve publike dhe rregullisht ju pyet nëse ka ndonjë gjë "interesante" që ndodh në SAI-n, ku ju punoni. Nëse informacioni i kërkuar nuk është i mbuluar nga sekreti profesional (të cilin ju nuk mund ta tregoni -> Tundim moral), ju do të duhet të zgjidhni midis besnikërisë ndaj institucionit tuaj dhe mos nxjerrjen e informacionit (besnikëria) ose ndarjen e informacionit me bashkëshortin tuaj (e vërteta).

Individi versus **Komuniteti** : "ne" versus "atyre" ose "vetja" kundrejt "të tjerëve" ose grupi më i vogël kundrejt grupit më të madh. Shembulli i mësipërm gjithashtu mund të aplikohet edhe këtu, se si ju do të duhet të zgjidhni midis institucionit tuaj (vetes) dhe publikut të gjerë, i cili ka të drejtë të dijë (komuniteti).

Drejtësia versus **Mëshirës**: drejtësia është një zbatim i njëjtë i rregullave për të gjithë, në konflikt me dhembshurinë dhe ndjeshmërinë. Shembull: Bosi juaj pi duhan

në zyrë pavarësisht ndalimit të pirjes së duhanit. Nëse institucioni nuk imponon një detyrim për denoncim për pirjen e duhanit nga stafi, ju do të duhet të zgjidhni midis denoncimit të tij/saj, meqë ekziston një rregull për ndalimin e duhanit (drejtësi) ose t'i jepni një shans të dytë atij/asaj, sepse e dini sa e vështirë është rruga për të lënë duhanin (mëshirë).

Shembujt e mësipërm mund të duken si situata të përditshme, por sigurisht që ata janë edhe vendime të menaxhimit. Duke i parë ata nga ana e perspektivës etike, dmth duke u përpjekur për t'iu përgjigjur pyetjes: "Çfarë është e drejtë?", nuk e ndryshojmë natyrën e situatave të paraqitura; thjesht shtohet një perspektivë e ndryshme, më e pasur, duke ju ndihmuar për të identifikuar vlerat në rrezik, për ju dhe organizatën, duke ju pajisur me më shumë mjete për të marrë vendimin e "duhur".

Si vepron për të trajtuar dilemat dhe zgjidhjet e tyre

Në dilemat etike, të dy opsionet janë zakonisht të bazuara në argumente të qëndrueshme, edhe pse vetëm një opsion mund të zgjidhet. Pas analizimit të dilemave, bazuar në vlera të kundërta (modelet e mësipërme) është e nevojshme për të gjetur një zgjidhje të përshtatshme dhe të merret një vendim. Prandaj ju duhet të identifikoni kriterin, sipas të cilit ju do të peshoni vlerat, në mënyrë që të përcaktohet mbizotërimi i njërës prej tyre. Ka tre parime të sugjeruara për vendim-marrjen:

Të menduarit e vlefshëm (ose të bazuar tek përfundimi) sugjeron që të bësh atë gjë që prodhon të mirën më të madhe për numrin më të madh të njerëzve. Ne atëherë ndjekim atë, që ne e konsiderojmë të jetë detyra jonë, vetëm nëse pasojat duken të papranueshme për ne.

Të menduarit Deontologjik (ose bazuar tek rregulli) sugjeron që ti referoheni vetes tuaj duke shtruar pyetjen: "nëse të gjithë ndjekin rendin e veprimeve që unë jam

duke ndjekur, a do të krijohet një e mirë më e madhe?". Duke vepruar kështu ju doni të vendosni një standard, ku të gjithë që përballen me një situatë të ngjashme të veprojnë në të njëjtën mënyrë.

Kujdesi i bazuar në të menduarin sugjeron që ju ti bëni të tjerëve atë që ju do të donit që të tjerët të bëjnë për ju.

Në vijim janë 4 hapa që përpiqen të udhëzojnë personin e ballafaquar me një dilemë etike në gjetjen e zgjidhjes më të "drejtë", midis të gjitha zgjidhjeve të "drejta" të mundshme.

1. *Identifikimi i dilemës etike*: Sigurohuni që ju jeni përballur me një dilemë etike dhe jo me një "tundim moral". Identifikoni dilemën me të cilën po përballeni dhe cilat janë vlerat kontradiktore në këtë situatë të veçantë.

2. *Cili është reagimi juaj i menjëhershëm?* : Kur përballesh me një dilemë, secili prej nesh ka një ndjenjë impulsive sesi duhet vepruar, bazuar në përvojën e tij/të saj dhe në formimin e tij/të saj. Megjithatë është e domosdoshme, për të arritur në zgjedhjen e duhur, për të mos vepruar në bazë të këtij reagimi të parë "instinktiv", por të spjegoni arsyet pse.

3. *Krahasoni pozicionin tuaj me të tjerët*: Kush tjetër është i përfshirë? Të njohim pikëpamjet e ndryshme dhe të kundërta (nëse ka) dhe shqyrtimin e argumentave të ngritura (parimet, gjykimet e vlerat). Pozicionet e ndryshme pasurojnë perspektivën dhe do t'ju lejojnë juve të ruani hipotezën tuaj origjinale ose të arrini tek një zgjidhje e ndryshme.

4. *Cila zgjidhje?* : Miratimi i një mënyre veprimi dhe zbatimi i vendimit të marrë, nuk përjashtojnë trajtimin e pikëpamjeve apo qëndrimeve të kundërta sepse ato janë gjithashtu shumë të rëndësishme për të vlerësuar vendimin tuaj. Nëse procesi i vendim-marrjes është i suksesshëm, ai mund të përdoret përsëri në të ardhmen.

Dilemat etike ndodhin në jetën tonë të përditshme personale dhe profesionale. Në të dy rastet, është thelbësore për të dalluar "të drejtën – kundrejt – të drejtës" nga situatat "e drejta – kundrejt - të gabuarës". Të marrësh vendim, kur shkelet ose thyhet një rregull etike është një çështje krejt e ndryshme nga vendimi për të zgjedhur midis dy kurseve krejtësisht ligjore dhe etike. Të dy situatat nuk duhet të ngatërrohen dhe ky artikull ofron elementë se si veprohet për të shmangur këtë konfuzion.

Në mjedisin e auditimit publik, ne jemi ballafaquar shpesh me zgjedhje të vështira, ku vlerat konfliktohen me njëra - tjetrën. Çfarëdo vendimi që kemi marrë, ne do të duhet të pranojmë se ato janë rezultat i një zgjedhje të bazuar në reflektim, respektim të vlerave dhe një dëshirë për të përmirësuar kulturën etike të një institucioni apo organizate.



Shembuj të dilemave etike që mund të hasen në punën tonë të përditshme

Sekretari i Përgjithshëm i Gjykatës Evropiane të Audituesve

euraud@eca.europa.eu

[Referencat janë të udhëzimeve etike - Kjo listë nuk është përfundimtare]

1. Besimi, konfidenca dhe besueshmëria

[Ref: 1.2 dhe 1.3] Një auditues i lartë dhe unë sapo kemi përfunduar misionin e inspektimeve; autoritetet kombëtare kanë kërkuar dhe presin takimin e zakonshëm përfundimtar, për të cilin ne kemi kohë. Kolegu im nuk është i gatshëm të pranojë kërkesën e tyre për shkak të një perceptimi të vogël nga ana e tyre për grupin e auditimit. Unë përpiqem që ta bind se kjo është në interesin tonë profesional dhe në përputhje me procedurat e auditimit të Gjykatës. Nëse kjo rezulton e pasuksesshme, do ta njoftoj kolegun që unë duhet të kontaktoj shefin tonë të Njësisë për udhëzime dhe që do të veprojmë në përputhje me rrethanat.

2. Integriteti dhe kujdesi në kryerjen e detyrave

[Ref: 2.1] Unë kam marrë kohët e fundit përgjegjësinë për një zonë auditimi dhe do të kryej vizitën time të parë të auditimit në Drejtorinë e Komisionit. Kur unë kërkoja të kem akses në dosjet që kanë të bëjnë me menaxhimin e buxhetit, siç njoftohet në letrën e misionit, kjo gjë u refuzua mbi bazën se paraardhësi im ka pranuar gjithnjë fotokopje të dokumenteve të kërkuara, përgatitur për të. I shpjegoja se kjo nuk ishte në përputhje me praktikën e pranuar të auditimit profesional dhe kërkoja të bisedoja me një anëtar më të lartë të stafit. Informova drejtuesit e mi në lidhje me

çështjen.

[Ref: 2.1] Memorandumi i Planifikimit të auditimit është miratuar kohët e fundit nga *Dhoma* dhe dy misione të përsëritura në Shtetet Anëtare u hoqën nga plani i auditimit, kundër dëshirës së Kryetarit të Njësisë. Si drejtues i grupit, më është kërkuar nga Shefi i Njësisë që të vazhdoj megjithatë misionet. I shpjegova shefit se kjo nuk është autorizuar nga *Dhoma* dhe informova Drejtorin për këtë çështje.

[Ref: 2.1] Duke diskutuar me mua rezultatet e një misioni auditimi, drejtuesi i ekipit tim më kërkoi që të mbaja një gjetje të rëndësishme në dosjen e auditimit, pavarësisht mungesës së provave. Ai argumentoi se nuk ka asnjë problem, pasi i audituari do të ketë një mundësi për të hedhur poshtë kritikën në përgjigje të deklaratës së gjetjeve paraprake ose gjatë procedurës së ballafaqimit. Unë u përpoqa t'a bindë se kjo nuk është në përputhje me standardet e auditimit të Gjykatës. Nëse kjo rezulton e pasuksesshme, e njoftova që unë duhet të kontaktoj Shefi tonë të Njësisë.

[Ref: 2.1] Duke qenë pjesë në një bord të përzgjedhjes EPSO (European Personnel Selection Office) në emër të institucionit, mora një letër, të shkruar nga menaxhimi i lartë, në lidhje me favorizimin e një kandidati në konkurs. Kandidati, i cili punon në Gjykatë, më takoi edhe mua për të diskutuar kërkesën e tij. Unë e vura në dijeni kandidatin që e kam të ndaluar të diskutoj procedurën e përzgjedhjes dhe unë do t'ja paraqesë çështjen anëtarëve të bordit të përzgjedhjes, me qëllim për ti përcjellë EPSOS si letrën ashtu dhe një shënim mbi qasjen e kandidatit ndaj meje.

[Ref: 2.1] Një kolege e re në njësinë time më informoi se ajo e ka tejkaluar buxhetin mbi një studim paraprak që ajo do të kryente. Ajo është e vetëdijshme se disa kosto të anëtarëve të stafit mbi buxhetin janë të lidhura me punën në DAS, pavarësisht nga detyra, dhe ajo kërkoi mendimin tim. E ndihmova të identifikonte arsyet pse ajo

kishte tejkaluar buxhetin dhe organizova një takim për të me Shefin e Njësise për të zgjidhur problemin.

[Ref: 2.2] Së bashku me një auditues të lartë, unë jam duke marrë pjesë në një seri misionesh një-ditore të Drejtorive të Komisionit për të kryer auditimin financiar. Edhe pse puna ka përfunduar që në fillim të pasdites, kolegu im dëshiron të shtyjë kthimin në Luksemburg, në mënyrë që ai të mund të përfitojnë dietat. Unë i kërkova që ta rishqyrtojë edhe një herë çështjen dhe personalisht u ktheva në kohë. Në deklaratën e misionit, vendosa kohën e saktë në të cilën puna kishte përfunduar.

3. Pavarësia, objektiviteti dhe paanshmëria

[Ref: 3.1] Gjatë procesit të auditimit, unë mora informacion (para se të bëhej publik) se një projekt i madh do të zhvillohej në një rajon të pazhvilluar të një Shteti Anëtar; si rezultat, çmimi i tokës pritet të rritet. Unë do të përmbahem për të mos blerë tokë në atë zonë ose të këshilloj të afërmit e mi për ta bërë këtë gjë. Unë gjithashtu do të përmbahem për të mos folur për këtë çështje me të gjithë ata që nuk kanë të bëjnë me auditimin.

[Ref: 3.2] Unë jam përgjegjës për auditimin e menaxhimit të një programi evropian dhe puna ime rezulton në vëzhgime të veçanta të një vendi. Para se të behet publik raporti, unë u kontaktova nga një zyrtar i vendit në fjalë, i cili punon në përfaqësinë e përhershme në Bruksel dhe u përpoq të minimizonte rëndësinë e vrojtimeve dhe të ndikonte në hartimin e raportit. Unë informova superiorin tim.

[Ref: 3.2] Gjatë një vizite në vendin e auditimit që do të përfitonte fonde të BE-së, mu kërkua të nënshkruaj një deklaratë që unë nuk do të zbuloja ndonjë hollësi subjekteve të tjera, në lidhje me aktivitetet e përfituesit, pa pëlqimin me shkrim të përfituesit. Përfituesi shpjegon se kjo është e nevojshme për të mbrojtur pronën e rëndësishme intelektuale, industriale dhe komerciale, dhe se të gjithë vizitorët në

ambjentet e përfituesit do të nënshkruajnë deklarata të tilla. Unë refuzova të nënshkruaja deklaratën dhe i shpjegova të drejtat dhe detyrat e mia sipas Traktatit - duke shtuar se gjetjet përkatëse të auditimit do të raportohen tek autoritetet kompetente.

[Ref: 3.3] Si anëtar i një partie politike, unë jam i ftuar për të marrë pjesë në një nga grupet e punës. Kontrolllova se subjekti nuk ka lidhje me buxhetin e BE-së dhe se koha e shpenzuar në këtë aktivitet nuk do të ketë efekt në punën time në Gjykatë. Duke ndjekur procedurën e gjykatës për raportimin e aktiviteteve të jashtme, unë e pranova ftesën.

[Ref: 3.3] Duke qenë i zgjedhur në këshillin tim lokal bashkiak, unë jam ftuar nga kryetari i komunës për të menaxhuar një program që merr mbështetjen e BE me fonde të ndryshme. Unë e refuzova ftesën.

[Ref: 3.3] Unë jam një auditues për bashkëpunimin në fushën e politikave të zhvillimit. Unë u ftova për të qenë pjesë e Bordit Drejtues të një OJF-je që merr shuma të konsiderueshme në mbështetje të zhvillimit të zonave të BE-së. Unë e refuzova ftesën.

[Ref: 3.4 dhe 4.2] Si auditues i Administratës së Komisioneve të DG (Directorate General), unë jam pyetur nga një koleg i Sekretariatit të Përgjithshëm të Gjykatës për të marrë informacion mbi procedurat e tyre të punës dhe metodave, të cilat do të përdoren për të ndihmuar zhvillimin e praktikave të reja administrative për Gjykatën. Unë informova superiorin tim, dhashë informacionin e kontaktit fillestar dhe prezantova kolegun tim tek zyrtarët e duhur. Unë nuk do të shqyrtojë në mënyrë të drejtpërdrejtë çdo informacion të marrë nga DG dhe nuk kam në plan të përdor informacione të tilla si pjesë të auditimit tim.

[Ref: 3.4] Unë jam caktuar në një ekip përgjegjës për auditimin e një Agjencie, në të

cilën vëllai im është duke punuar si asistent për punë të thjeshta. U konsultova me të dhe arrita në përfundimin se ai nuk do të ketë ndonjë rol në auditim. Unë informova superiorin tim dhe vazhdova auditimin. Evitohet të flas me vëllain tim në lidhje me auditimin.

[Ref: 3.4] Unë u caktova në një ekip që do të kryente auditimin e një Agjencie; motra ime kryeson Bordin drejtues të agjencisë. Unë informova superiorin tim dhe kërkova të largohem nga kjo detyrë.

[Ref: 3.4] Unë u caktova në një ekip që do të kryente auditimin e një Agjencie. Një mik i im i ngushtë është Shef Njësie në Agjenci. Unë informova superiorin tim. Ne diskutuam dhe arritëm në përfundimin se auditimi normalisht nuk duhet të përfshijë Njësinë e kryesuar nga mik i im. Unë mund të kryej auditimin, por jam i vëmendshëm për të konstatuar faktin nëse shoku im bëhet faktor dhe pjesë e auditimit. Unë kam evituar bisedat me mikun tim në lidhje me auditimin.

[Ref: 3.4] Unë jam duke audituar një ndërmarrje të vogël dhe të mesme, e cila merr ndihmë nga BE-ja dhe prodhon dhe shet objekte artizanale. Pronari e sheh që unë jam i interesuar për një skulpturë të veçantë dhe ma ofron atë me një çmim të reduktuar. Pranoj ta blej, por vetëm me çmim të plotë. Unë kërkova dhe ruajta faturën e blerjes.

[Ref: 3.5] Unë kam audituar të njëjtin program për më shumë se 7 vjet. Vitin tjetër do të kualifikohem për të ushtruar lëvizjen e detyruar. Unë bisedova me shefin e Njësisë dhe po shikojmë për një pozicion tjetër.

[Ref: 3.6] Unë kam qenë pjesë e një ekipi për auditimin e shpenzimeve të misionit të Parlamentit Evropian. Dy vjet më parë, përpara se të isha pjesë e Gjykatës, unë isha përgjegjës për autorizimin e kostove të misionit të Parlamentit. Unë informova superiorin tim dhe kërkova të hiqem nga kjo detyrë.

[Ref: 3.6] Unë kam qenë pjesë e një ekipi për auditimin e implementimit të një Organizate Tregu të Përbashkët në vendin tim. Përpara se ti bashkohesha Gjykatës, kam punuar si financiar në një drejtori rajonale në Ministrimë e Bujqësisë. Unë informova superiorin tim. Ne diskutuam dhe arritëm në përfundimin se auditimi nuk do të përfshijë departamentin, në të cilin kam punuar. Unë munda të vazhdoj auditimin.

[Ref: 3.6] Unë jam duke audituar një kompani private që merr fonde nga BE. Drejtori më ofroi një pozicion që mua më intereson. Unë informova superiorin tim. Ne konkluduam që meqë vëzhgimet e mia të auditimit mbi kompaninë, tashmë kishin përfundur dhe janë komunikuar dhe meqë unë nuk do të përfshihem në raportimin e mëtejshëm, nuk ka mundësi që oferta e punës të ndikojë në punën time të auditimit. Unë pranova pozicionin.

[Ref: 3.6] Unë jam duke audituar zbatimin e një programi të fondeve sociale të BE-së nga një komunë e madhe. Gjatë takimit të sintezës me autoritetet përgjegjëse, unë u kontaktova nga drejtori i programit, i cili më ofroi një pozicion të mirë-paguar këshilluesi në komunë. Unë informova superiorin tim; konkluduam se propozimi ka qenë i qëllimshëm (për të ndikuar në punën time). E refuzova ofertën.

[Ref: 3.7] Mendoj që të punoj me kohë të pjesshme për një kompani private gjatë kohës time të lirë. Kur diskutuam kushtet e punës, e kuptova se unë do të jem i detyruar të punojë gjatë natës. Arrita në përfundimin se unë nuk do të kem shumë kohë për të pushuar dhe nuk do të jem në gjendje për të përballuar ngarkesën e punës time në Gjykatë. Unë nuk e pranova punën.

[Ref: 3.8 dhe 3.9] Ne jemi duke inspektuar një fermë. Pronari fton ekipin e auditimit për drekë në restorant. Ne e pranojmë ftesën dhe e përfshijmë atë në deklarinë e shpenzimeve të misionit.

[Ref: 3.8 dhe 3.9] Unë jam duke audituar një projekt në terren në një vend shumë të largët (nuk ka hotele në afërsi) dhe entiteti i audituar ofron banim pa pagesë. Unë e pranova mikpritjen dhe e përfshiva atë në deklarin e shpenzimeve të misionit.

[Ref: 3.8 dhe 3.9] Ne jemi duke audituar ndihmën për zhvillim në një vend të tretë. Autoritetet kombëtare ftojnë ekipin e auditimit dhe disa zyrtarë nga delegacioni i Komisionit në vend për një pritje, të ndjekur nga një darkë në restorantin e hotelit. Ne e pranuan ftesën dhe e përfshimë atë në deklarin e shpenzimeve të misionit. Pas darke, kontabilisti i një prej programeve që unë jam duke audituar më fton në një bar. Unë e refuzova ftesën e tij.

[Ref: 3.8 dhe 3.9] Unë jam përgjegjës për Zyrën e Misioneve të Gjykatës, e cila ka një kontratë për shërbimet me një agjenci udhëtimi. Pak kohë më parë, kanë filluar procedurat e tenderimit dhe është bërë publikimi, pasi kontratës ekzistuese po i vjen fundi. Agjencia e udhëtimit fton të gjithë klientët e saj të korporatës në një mbrëmje në një nga restorantet e Michelin të Luksemburgut për të prezantuar një produkt të ri. Unë e refuzova ftesën.

[Ref: 3.8 dhe 3.9] Gjatë Krishtlindjeve, Drejtori i Agjencisë që unë jam duke audituar më dhuron një libër. Unë informova superiorin tim; ne arritëm në konkluzionin se, një libër kushton më pak se 150 euro, kështu që unë mund ta pranoj dhuratën.

[Ref: 3.8 dhe 3.9] Pas një misioni auditimi, autoritetet kombëtare më dërgojnë një libër si dhuratë. Unë informova superiorin tim; ne konkludam se libri kushton më shumë se 150 euro. Unë e dorëzoja librin pranë zyrës institucionale përgjegjëse për dhuratat në Gjykatë dhe informova autoritetet kombëtare.

4. Sekreti profesional

[Ref: 4.2] Gjatë një misioni auditimi, unë jam kontaktuar nga një përfaqësues i një organizate lokale politike dhe sociale; ajo më fton për të marrë pjesë në një takim për

të paraqitur rezultatet e një auditimi që po zhvillohet. Unë refuzova ftesën dhe ju shpjgova se kjo do të jetë e mundur vetëm kur raporti të jetë publikuar.

[Ref: 4.2 dhe 7.6] Gjatë një misioni auditimi, jam kontaktuar nga një gazetar që kërkon një intervistë në lidhje me rezultatet e një auditimi që po zhvillohet. Unë e refuzova ftesën.

[Ref: 4.2] Unë jam duke audituar një përfitues të fondeve të BE. Gjatë auditimit, përfituesi më kërkoi ti bëj të ditur përfundimet e punës së auditimit. Unë refuzova, duke shpjguar se kjo është e mundur vetëm në kuadrin e procedurave të Gjykatës.

[Ref: 4.2 dhe 7.5] Pasi puna e auditimit për një raport të veçantë është finalizuar, por para publikimit zyrtar të raportit, një OJQ aktive në fushën përkatëse të politikave më kërkon të organizoj një konferencë mbi rezultatet e auditimit për ti ndihmuar ata të përgatisin një dokument të përditësuar, në lidhje me çështjen. Unë refuzova dhe i informova ata për datën e publikimit të raportit dhe konferencës përkatëse për shtyp.

[Ref: 4.2] Gjatë një misioni auditimi, unë jam kontaktuar nga një përfaqësues i një universiteti lokal; ai më fton për të bërë një prezantim në mbrëmje përpara disa studentëve në Gjykatë mbi rekomandimet kryesore për raportin e vitit të kaluar. Prezantimi do të bëhet pas orarit të punës. Unë informova superiorin tim; konkludua se kjo gjë nuk do të ketë efekt në punën time. Unë e pranova ftesën, dhe gjatë prezantimit tim unë theksova se jam duke dhënë mendimet e mia personale.

5. Aftësitë dhe trajnimi i mëtjshëm profesional

[Ref: 5.1] Gjatë një auditimi më kërkohet nga drejtuesi i ekipit tim të verifikoj inventarizimin e drithërave të një ferme. Drithrat janë të ruajtura në një grumbull të madh në oborrin e fermës. Unë informoj drejtuesin e ekipit tim se unë nuk kam

aftësitë e duhura për të realizuar inventarin.

[Ref: 5.2] Si drejtues i njësisë, kur programoj misione për Njësinë time unë marr gjithnjë parasysh, sa më shumë të jetë e mundur, orarin e trajnimit profesional të stafit tim në interes të shërbimit.

[Ref: 5.2] Kur diskutojmë raportin tim *COMPASS* me superiorin tim, unë gjithmonë theksoj fushat, në të cilat unë do të doja të përmirësoja aftësitë e mia.

6. Një organizatë e shkëlqyer dhe efikase

[Ref: 6.2] Unë jam ngritur në detyrë, jam bërë Drejtori i *Dhomës* time. Kjo do të thotë se vitin e ardhshëm do të vlerësoj raportin e bashkëshortes sime *COMPASS*. Unë takova Drejtorin e Burimeve Njerëzore për të diskutuar mundësinë e emërimit të një shqyrtuesi tjetër për bashkëshorten time.

[Ref: 6.3] Gjatë një takimi pune, një koleg i flet me zë shumë të lartë një tjetri dhe silltet në mënyrë të papërshtatshme. Unë kërkova një pushim të shkurtër dhe bisedova privatisht me individin, duke kërkuar nga ai që të rishqyrtojë qëndrimin e tij dhe të veprojë në një mënyrë të respektueshme dhe konstruktive.

[Ref: 6.6] Drejtuesi i Ekipit tim më kërkon të injorojë disa prova kyçe të mbledhura gjatë misionit të auditimit. Unë diskutova çështjen me eprorët e mi.

[Ref: 6.6] Jam në mision në një Shtet Anëtar dhe nuk e flas gjuhën e tyre. Kolegu im, që flet gjuhën dhe që është duke drejtuar auditimin, nuk pranon të më informojë për rezultatin e takimeve dhe natyrën e përgjigjeve të marra për pyetjet e auditimit. Unë i kërkoj atij në mënyrë private, nëse unë mund të jem më i përfshirë në procesin e auditimit. Nëse nuk ka përmirësim të situatës, unë do ta diskutoj këtë çështje me superiorin tim pas kthimit tonë nga misioni.



Percaktimi i përgjegjësive për menaxhimin e Etikës: Aktorët e integritetit

Një angazhim i përhershëm

Nga Gert Jönsson, Zv/ Auditues i Përgjithshëm, Zyra Kombëtare e Auditimit të Suedisë

int@riksrevisionen.se

Krijimi i një kodi krejt të ri të etikës është punë emocionuese dhe që kërkon angazhim. Ky kod shpesh i plotëson nevojat e njerëzve për sfidat intelektuale dhe shkakton debat mes menaxherëve dhe audituesve.

Megjithatë, një sfidë edhe më e madhe është zbatimi i kodit dhe mbajtja e tij në fokusin e veprimtarisë së përditshme. Kjo kërkon angazhim afat-gjatë dhe masa që janë ndoshta më pak tërheqëse. Qënja të angazhuar dhe të vetëdijshëm për kërcënimet etike dhe sfidat, kërkon vëmendje të vazhdueshme. Implementimi fillestar përmes ngritjes së vetëdijes dhe trajnimit është vetëm hapi i parë. Edhe më të rëndësishme janë të gjitha aktivitetet e tjera të nevojshme për të pasur etikën në fokus të vazhdueshëm.

Aktivitete të tilla konsistojnë në rritjen e vazhdueshme të ndërgjegjësimit dhe trajnimit, kontrollit dhe zhvillimit të mëtejshëm. Është e rëndësishme të merret një vendim i drejtë dhe i qartë për përgjegjësitë për aktivitete të tilla kur bëhet kodi. Ky është edhe vendimi që ne kemi marrë si NAO suedeze kur krijuam kodin tonë të ri. Për shembull, ne kemi vendosur që Departamenti i Burimeve Njerëzore duhet të jetë administratori kryesor i Kodit tonë të Etikës (KE), në bashkëpunim me Departamentin

Juridik, por këto përgjegjësi duhet të mbështesin linjën hierarkike të organizatës, e cila duhet të jetë përgjegjëse për etikën si pjesë e veprimeve të përditshme.

Ngritja e një komisioni të veçantë, në lidhje me etikën është një zgjidhje e debatuar shpesh. Ka ide të ndryshme rreth asaj që një komision etike duhet të bëjë dhe të jetë përgjegjës për të. Perceptimet shkojnë tek komiteti i etikës sepse është përgjegjës për zhvillimin dhe zbatimin e kodit, por edhe si një komitet me përgjegjësi të plotë dhe të vazhdueshme për çdo detyrë që përfshin etikën brenda SAI-t. Mund të ketë mjedise ku një komitet i veçantë mund të jetë i dobishëm kur është fjala për të theksuar etikën dhe krijimin e vetëdijes maksimale. Natyrisht, një komitet etike mund të kryejë zhvillimin, rritjen e ndërgjegjësimit, trajnimin, kontrollin, etj dhe natyrisht komiteti duhet të dëgjojë dhe të marrë vendime në rastet individuale të shkeljes së mundshme të kodit.

Krijimi i një komiteti për etikën ishte gjithashtu një mundësi që kishim në NAO-n suedeze. Megjithatë, ka arsye që të marrim parasysh paralajmërim lidhur me përpjekjet për të rishpërndarë përgjegjësitë e organizatës në një organ tërësisht të ndarë nga departamentet operationale dhe funksionet mbështetëse të rregullta administrative (të tilla si BNJ, njësi juridike, etj). Ishte e rëndësishme për ne që përgjegjësia kryesore për çështjet etike të ditës të mbetej tek menaxheri i drejtpërdrejtë. Duke pasur parasysh se menaxherët e drejtpërdrejtë pranojnë parakushtin themelor se etika është themeli i të gjitha veprimeve të SAI-t, duhet të ketë rrethana të jashtëzakonshme për të justifikuar heqjen e përgjegjësive për çështje të tilla themelore nga menaxherët e drejtpërdrejtë tek një organ i veçantë, si komisioni etikës.

Kjo gjë do të zvogëlonte përgjegjësinë e menaxherëve të drejtpërdrejtë dhe do të rriste rrezikun që të mos i kushtohet vëmendje e plotë çështjeve të etikës. Menaxherët e drejtpërdrejtë kanë pozicionin e duhur për të qenë të vëmendshëm

ndaj çështjeve të etikës. Ata duhet të kenë përgjegjësi të plotë për të parandaluar dhe për të vepruar kur janë në lojë çështje të etikës. Ata natyrisht, duhet të kërkojnë ndihmë profesionale nga Departamenti i Burimeve Njerëzore dhe ai i Çështjeve Ligjore.

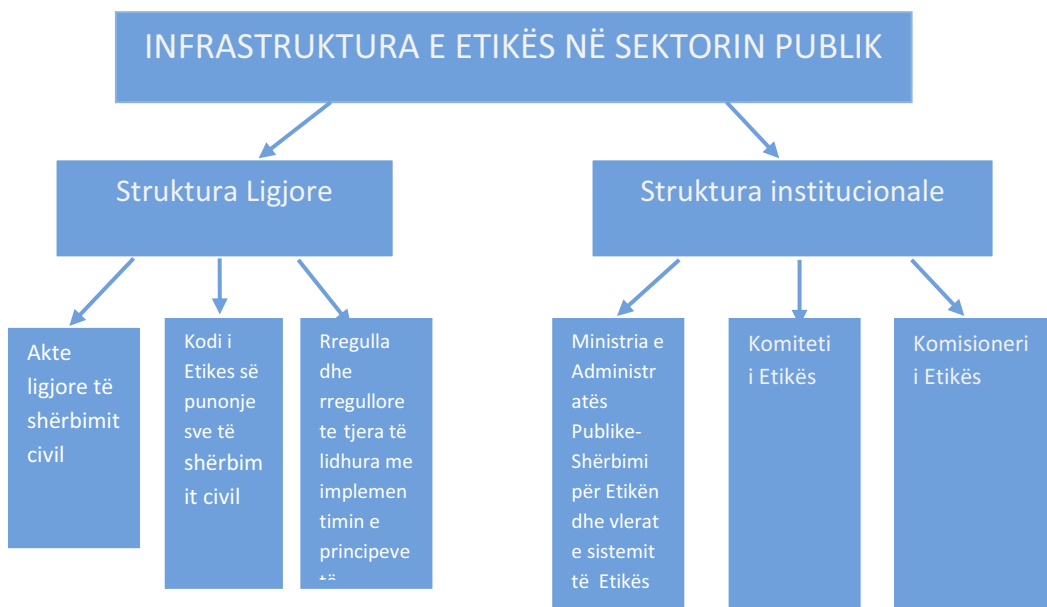


DRŽAVNI
URED ZA
REVIZIJU

Koncepti i Komisionerit të Etikës në Zyrën e Auditimit të Kroacisë

Nga Lidija Pernar, Asistente e Audituesit të Përgjithshëm, Zyra Shtetërore e Auditimit të Republikës së Kroacisë revizija@revizija.hr

Në çdo vend, audituesit shtetërore duhet të zbatojnë parimet më të larta etike: në marrëdhëniet e tyre shumëpalëshe, në marrëdhëniet me qytetarët, në marrëdhëniet e punës, si edhe në ato në raport me institucionin e tyre, në mënyrë që ata të mund të ruajnë gjatë ushtrimit të detyrave të tyre integritetin personal, integritetin e institucionit dhe besimin e qytetarëve ndaj shërbimeve publike. Në të njëjtën kohë, audituesit shtetërorë, si dhe nëpunësit e tjerë civilë, kanë të drejtë të



jenë të mbrojtur nga të gjitha llojet e (jo etike) sjelljeve që paraqesin shkelje të dinjitetit të tyre dhe që shkaktojnë frikë apo ambient armiqësor, poshtërues dhe

fytes. Për të siguruar këtë të drejtë në mënyrën e duhur, koncepti i Komisionerit të Etikës është zhvilluar në kuadër të sektorit publik kroat.

Koncepti i Komisionerit të Etikës u prezantua në vitin 2011 dhe është rregulluar me Kodin e Etikës të shërbimit civil, i cili përcakton rregullat e sjelljes së nëpunësve si dhe parimet etike si bazë për sjelljen e nëpunësve civilë gjatë kryerjes së detyrave të tyre. Si i tillë, ai është pjesë e të gjithë konceptit të etikës për sektorin publik dhe paraqet një nga elementët kryesorë të infrastrukturës etike (skema 1).

Skema1. Infrastruktura Etike në sektorin Publik Kroat

Emërimi dhe përgjegjësitë e Komisionerit të Etikës

Në bazë të Kodit të Etikës për Shërbimin Civil, kreu i çdo organi publik (duke përfshirë Zyrën Shtetërore të Auditimit) do të emërojë një Komisioner të Etikës, me qëllim rritjen e përgjegjshmërisë së nëpunësve publikë për zbatimin e parimeve etike dhe për të nxitur sjelljen etike të ndërsjellë në marrëdhëniet ndërmjet nëpunësve civilë brenda secilit institucion, si dhe në marrëdhëniet midis nëpunësve civilë dhe qytetarëve.

Komisioneri i Etikës do të përzgjidhet nga nëpunësit civilë që nuk janë gjobitur për shkelje të detyrave zyrtare. Vendimi i emërimit i paraqitet Ministrisë së Administratës Publike, si organi qendror përgjegjës për çështjet e punonjësve civilë, brenda 15 ditëve nga data e emërimit. Në varësi të madhësisë dhe organizimit të institucionit, është e mundur që të ketë më shumë se një Komisioner për etikën. Gjithashtu, në rastet kur Komisioneri i Etikës mungon për një kohë të gjatë, kreu i institucionit mund të caktojë një zëvendës Komisioner të Etikës. Pas emërimit të tij/saj, Komisioneri i Etikës duhet të plotësojë një program të veçantë trajnimi të organizuar nga Ministria e Administratës Publike, duke përfshirë pjesën teorike dhe praktike.

Përveç promovimit të sjelljes etike, Komisioneri i Etikës mbledh ankesat e nëpunësve civilë (për rastin e SAI-t, të audituesve dhe të punonjësve të tjerë), të qytetarëve, të personave juridikë (të audituarit), por edhe të personave anonimë (në formë të shkruar apo gojore, përmes linjës telefonike pa pagesë ose me e-mail), mban gjithashtu të dhënat mbi ankesat e grumbulluara dhe bën procedurën e shqyrtimit të tyre, mbështetur në faktet e ankesave të sjella.

Procedura e shqyrtimit të ankesave

Brenda 30 ditëve nga marrja e ankesës, Komisioneri do të mbledhë prova për të parë nëse indikacionet janë të vërteta dhe të justifikuara. Pas kësaj, ai/ajo përgatit një raport për kreun e institucionit për procedurën e zhvilluar, me propozimin për marrjen e masave dhe aktiviteteve përkatëse. Gjatë procedurës, Komisioneri i Etikës duhet të:

- a) Kërkojë një deklaratë me shkrim të nëpunësit civil, i cili është në qendër të ankesës dhe nga punonjës të tjerë, të cilët kanë njohuri të drejtpërdrejtë për përmbajtjen e ankesës
- b) Pyesë për raportet e institucioneve të lidhura me çështjen, në rast të dyshimit të aktiviteteve kriminale
- c) Të ndërmarrë veprime të tjera të nevojshme për të përcaktuar faktet.

Kreu i institucionit i përgjigjet ankuesit brenda 60 ditëve mbi veprimet e ndërmarra. Në rastin kur ankuesi nuk është i kënaqur me përgjigjen, ai/ajo ka të drejtë të ankohet tek një Komitet i pavarur Etike brenda 30 ditëve.

Mbrojtja e Komisionerit të Etikës

Kodi i Etikës për Nënpunësit Civilë parashikon dy lloje të mbrojtjes për Komisionerët e Etikës. Së pari, komisioneri i Etikës është i mbrojtur në detyrat e tij/saj nga të qenit

përgjegjës apo të pasurit disavantazhe, në raport me nënpunësit e tjerë civilë. Për këtë arsye, kreu i institucionit e liron Komisionerin e Etikës me kërkesën e tij/saj nga detyrat e tij/saj gjatë shqyrtimit të ankesave. Së dyti, në rast të sjelljeve jo etike të punonjësve të tjerë civilë ndaj një Komisioneri të Etikës, ai/ajo mund të parashtrojë ankesë dhe të informojë Komitetin e Etikës. Ky Komitet do të përgjigjet Komisionerit të Etikës brenda 60 ditëve dhe do të informojë kreun e institucionit në lidhje me rastin.

Komiteti i Etikës

Komiteti i Etikës është organ i pavarur për promovimin e parimeve dhe standarteve etike në sektorin publik. Ai përbëhet nga gjashtë anëtarë të emëruar nga Qeveria për një mandat katër vjeçar (tre anëtarë nga radhët e nëpunësve civilë, dy nga radhët e sindikatës, dhe një perfaqësues i OJF). Përveç detyrave të përmendura më sipër, Komiteti i Etikës:

- Përgjigjet për ankesat e qytetarëve dhe subjekteve juridike, kur ata nuk kanë marrë një përgjigje nga Komisioneri etikës brenda 60 ditëve, ose në rastin kur ankuesit nuk janë të kënaqur me përgjigjen
- Kryen procedurat e shqyrtimit të ankesave për sjelljen e Komisionerit të etikës, për sjelljen e krerëve të institucioneve, kur ata janë nënpunës të shërbimit civil dhe gjithashtu të ankesave të Komisionerëve të etikës në lidhje me sjelljen jo etike të punonjësve të tjerë në drejtim të tij/saj
- Jep mendim për zbatimin e parimeve dhe standardeve etike; dhe
- Monitoron zbatimin e rregulloreve për sjelljen e nëpunësve civilë, propozon ndryshime dhe amendime kur është e nevojshme.

Rezultate dhe perceptime – konkluzione

Në dy vjet të ekzistencës së tij, Komisioneri Etikës i emëruar pranë Zyrës Shtetërore të Auditimit ka pasur vetëm dy ankesa: njëra në lidhje me mosmarrëveshjen në mes nje punonjësi të SAI-t dhe superiorit të tij dhe një tjetër lidhur me mosmarrëveshjen në mes anëtarëve të grupit të auditimit. Të dyja rastet janë zgjidhur me sukses, me mirëkuptimin e e të dy palëve dhe pa pasur nevojë të dorëzojnë ankesën në Komitetin e Etikës, ndërsa roli i luajtur nga Komisioneri Etikës u pranua pozitivisht nga të punësuarit.

Bazuar në përvojën e saj, në përvojën e subjekteve të tjera publike dhe në vëzhgimet e bëra gjatë kryerjes së auditimeve, Zyra e Auditimit Shtetëror konsideron se koncepti i Komisionerit të Etikës u prezantua me sukses në sektorin publik dhe se ekzistenca dhe roli i komisionerëve të Etikës janë të dobishëm dhe të justifikuar.

Megjithatë, duke pasur parasysh se ky është një koncept relativisht i ri, ai është ende në një fazë të rregullimit dhe përshtatjes. Prandaj, Zyra e Auditimit Shtetëror konsideron se ka vend për përmirësime në fushat e mëposhtme:

- Ngarkesa në punë e komisionerëve të Etikës
- Arsimi dhe aftësimi profesional
- Bashkëpunimi në mes komisionerëve të institucioneve të ndryshme (për shembull, duke shkëmbyer përvojat dhe duke diskutuar në mënyrë interaktive dilemat etike)
- Zhvillimi i modeleve të trajnimit të brendshëm që nxisin dhe inkurajojnë sjelljen etike të punonjësve.

Së fundi, ka vend për zhvillim në këtë profesion të ri specifik në sektorin publik.

Komiteti i Etikës në

Gjykatën Rumune të Llogarive

Ngs Joana Boboc, Drejtor, dhe Corneliu Cornea, Auditues i Jashtëm Publik

Gjykata Rumune e Llogarive

rei@rcc.ro

Gjykata Rumune e Llogarive (RCA) përfaqëson një autoritet autonom, qendror të specializuar, i rregulluar sipas kapitullit IV të Kushtetutës rumune, të rishikuar dhe ribotuar në vitin 2003, dhe në Ligjin 94/1992 - mbi organizimin dhe funksionimin e Gjykatës së Llogarive, i ribotuar.

Në mbështetje të neneve 57 dhe 58 shkronja J) të Ligjit 94/1992, Plenumi miraton Kodin e Etikës dhe të Sjelljes profesionale të stafit të Gjykatës së Llogarive, referuar më poshtë si "Kodi". Kjo rregullore përmban normat e sjelljes profesionale dhe parimet që duhet të plotësohen nga anëtarët e Plenumit, audituesit e jashtëm publikë, nëpunësit civilë dhe stafi me kontratë i RCA.

Në vitin 2010 Plenumi vendosi të ngrejë Komitetin e Etikës (KE) nën autoritetin e tij, si një mjet i rëndësishëm për menaxhimin me qëllim të :

- Kontrollit dhe të monitorimit të sjelljes etike të audituesve
- Parandalimit ose identifikimit të shkeljeve të mundshme të dispozitave të këtij Kodi
- Identifikimit të fushave dhe dispozitave të Kodit ku nevojitet të bëhen përmirësime
- Ngritjes së vetëdijes mbi etikën dhe integritetin në organizatë

Disa nga arsyet kryesore për ngritjen e KE dhe mungesës së një personi për t'u marrë me çështjet e etikës dhe integritetit ishin:

- RCA ka një strukturë komplekse, me zyra qendrore dhe lokale (42 qarqe), me më

shumë se 950 auditues

- Çështjet dhe dilemat ekzistuese të integritetit dhe të etikes janë të ndryshme në nivel qendror dhe lokal
- Nevoja e një strukture shumë të specializuar (mjet) për të ofruar udhëzime dhe për të promovuar në mënyrë aktive sjelljen etike në RCA
- Shumëllojshmëria e përgjegjësive (monitorim, këshillim, raportim, trajnim, vlerësim, rritje e ndërgjegjësimit mbi çështjet etike, etj)
- Shumë dokumente dhe informacione për çështje e etikës për t'u konsideruar dhe trajtuar.

KE ka 7 anëtarë si më poshtë: 2 auditues të jashtëm publikë nga strukturat qendrore dhe lokale që mbajnë pozicione menaxheriale, 3 auditues të jashtëm publikë, me funksione ekzekutive, 1 këshilltar i Presidentit të RCA dhe 1 këshilltar ligjor nga Departamenti Juridik. Anëtarët e KE-së emërohen nga Plenumi për një mandat 3 vjeçar, dhe për jo më shumë se 2 mandate. KE mbledhet çdo muaj në një sesion të zakonshëm dhe sa herë që është e nevojshme, në seanca të jashtëzakonshme. Audituesit e zgjedhur në KE duhet të kenë reputacion shumë të mirë (të pacënuar), një sjellje të ndershme, përvojë së paku 5 vjeçare si auditues të jashtëm publikë, dhe me një vlerësim të performancës "shumë të mirë", në 3 vitet e fundit të vlerësimit të tyre profesional.

Sipas skemes së KE-së, që është një Aneks i Kodit, KE:

- Monitoron përputhshmërinë me standardet etike dhe informon vazhdimisht Plenumin për këtë çështje, përmes raporteve, informacioneve, etj.
- Përbush rolin e këshilltarit etik dhe ofron udhëzime për etikën (dilemave, sjelljes etike, konfliktin e interesit, etj)

- Promovon në mënyrë aktive sjelljen etike në RCA
- Përmirëson ndërgjegjësimin mbi etikën në organizatë (trajnime, gazeta, broshura, vetë-vlerësime, etj)
- Formulon raporte mbi çështje të integritetit, të tilla si konfliktet e interesit dhe shkeljet e dispozitave të Kodit.

Mjetet kryesore të përdorura nga KE-ja për kontrollin e aspekteve etike janë:

- Deklarata e Pavarësisë (IS) që plotësohet nga audituesit e jashtëm publikë për çdo mision të auditimit
- Raportet e drejtorëve për çështjet etike dërguar KE në baza mujore
- Deklarimi i Pasurisë dhe i Konfliktit të Interesit (plotësuar nga çdo vit nga audituesi, sipas Ligjit nr.176/2010)
- Raportet e Komisioneve Disiplinore, të krijuara nga Presidenti i RCA për të hetuar shkeljet dhe dhenjen e masave ndëshkuese për shkeljet e dispozitave etike dhe profesionale
- Njoftimet e dërguara nga audituesit ose ndonjë person tjetër (p.sh. bilbil-fryrësit)
- Studimet mbi etikën dhe integritetin (pyetësorë) brenda institucionit ose në subjektet e audituara.

Kontrulli dhe monitorimin i aktivitetit të KE për etikën dhe çështjet e integritetit, duke përdorur dokumentet e përmendura më lart, pasqyrohet në raportet tremujore bazë, të cilat theksojnë ndonjë çështje etike apo integriteti (IS dhe raportet mujore të drejtuesve të etikës), raporte, shënime, informacione dhe vlerësime, si rezultat i analizimit të dokumenteve të ndryshme relevante (p.sh. deklaratat e interesit), njoftime (të brendshme apo të jashtme të sjelljes jo etike) dhe një raport vjetor të aktivitetit, të cilat i dërgohen që të gjitha Plenumit.

KE arriti të ketë një aktivitet të frytshëm në 2 vitet e fundit, me kontribute të mëdha në rishikimin e Kodit (që ishte miratuar në shkurt 2013). Pra, në versionin e fundit të Kodit, konflikti i interesit është përcaktuar më mirë, në përputhje me praktikën më të mira të OECD-së; një lidhje është realizuar mes Pavarësisë dhe deklaratave të konfliktit të interesit, në bazë të ligjit 176/2010 (Agjencisë Kombëtare të Integritetit), për të deklaruar të afërm që kanë kontrata me subjektet publike të audituara dhe për të shmangur konfliktin e interesave. Përveç kësaj, dispozitat antikorrupsion në kod janë forcuar, duke përfshirë dispozita që sanksionojnë përdorimin e detyrës publike për përfitime personale, duke ofruar shërbime konsulence të subjekteve të audituara apo rekomanduar dikë për shërbimet kontraktuese me subjektet publike të audituara në mënyrë që të përfitojnë para, mallra ose përfitime të tjera.

Disa rezultate të tjera të aktivitetit të KE janë: audituesit janë tashmë të vendosur që të jenë më transparentë duke deklaruar aspekte të ndryshme që mund të ndikojnë në pavarësinë, objektivitetin dhe paanshmërinë në përmbushjen e detyrave të tyre në misionet e auditimit; në rast të konfliktit të mundshëm të interesit audituesit janë zëvendësuar zakonisht nga misionet e auditimit; komunikimi në mes të audituesve dhe KE, u intensifikua bashkëpunimi në lidhje me çështjet etike dhe dilemat (roli udhëzuesit të KE-së). Gjithashtu, disa njoftime nga audituesit për shkelje të mundshme të dispozitave të këtij Kodi (çështjet etike dhe integritetin) janë pranuar nga KE.

Në përfundim, Plenumi i merr shumë seriozisht raportet e KE dhe propozimet e bëra dhe mbështet të gjitha iniciativat e tij. Në të ardhmen e afërt, KE synon të organizojë një studim mbi perceptimin e audituesve në lidhje me aktivitetin e KE-së.

Komiteti i Etikës i Gjykatës Federale të Llogarive-Brazil

Nga Ëalton Alencar Rodrigues, Ministër i Gjykatës Federale të Llogarive

min-ëar@tcu.gov.br

Historiku

Edhe para publikimit të ISSAI 30, Gjykata Federale e Llogarive në Brazil (TCU) kishte botuar tashmë Normën nr.304, datë 8 qershor 1998, duke krijuar një komitet me qëllim hartimin e standardeve në lidhje me sjelljen dhe etikën e punonjësve të saj. Kjo Normë deklaronte se, pa rënë ndesh me Kodin Etik të INTOSAI-t, ishte e nevojshme që të "nxirrte një rregullore që do të aplikohet për punonjësit e TCU-së, pavarësisht nga specifikat e legjislacionit të vendit dhe strukturës së veçantë dhe përbërjes së Gjykatës".

Sapo u formua komiteti, u ndërmor një studim gjithëpërfshirës. Studimi kërkonte konsultimin e kodeve të etikës dhe normave të tjera nga institucione të ndryshme, homologe dhe jo-homologe. Ndërmjet tyre: Zyra e Auditorit të Përgjithshëm të Kanadasë (OAG), Zyra e Auditimit Kombëtar e Australisë (ANAO), Federata Ndërkombëtare e Kontabilistëve (IFAC), Instituti i Audituesve të Brendshëm (IIA), Komiteti i Etikës Publike i Presidencës së Republikës së Brazilit (CEP), Këshilli Federal i Kontabilitetit të Brazilit (CFC) dhe Gjykata e Lartë Federale (STF). Komiteti paraqiti një draft të kodit, i cili u paraqit për konsultim publik dhe u miratua përfundimisht në vitin 2009, si Kodi Etik i punonjësve të Gjykatës Federale të Llogarive. Kodi Etik është publikuar në portalin e internetit të Gjykatës.

Kodi është i zbatueshëm edhe për individë, të cilët, edhe pse janë pjesë e një institucioni tjetër, lëvrojnë shërbime ose zhvillojnë çfarëdolloj aktiviteti brenda Gjykatës, qoftë të një natyre të përhershme, të përkohshme apo të pazakontë, edhe nëse nuk ka kompensim financiar të paguar nga Gjykata.

Komiteti i Etikës (CET)

Që nga fillimi i studimit krahasues, u bë e qartë nevoja për krijimin e një njësie të veçantë për të menaxhuar etikën në Gjykatë dhe për të implementuar kodin. Sipas studimeve, një njësi e tillë duhet të krijohet në formën e një Komiteti të Etikës.

Kështu, neni 2 i Kodit Etik në pikën 6 të tij, përcaktoi, se një nga objektivat e kodit është të ofrojë, me anë të Komitetit të Etikës, një organ konsulence me qëllim që tu përgjigjet pyetjeve në lidhje me përputhshmërinë e sjelljes së nëpunësve publikë me parimet dhe standardet e sjelljes të përmbajtura në kod. Prandaj, neni 10 i kodit, në kapitullin që merret me menaxhimin e etikës, hodhi bazat për krijimin e CET me qëllim zbatimin dhe menaxhimin e kodit.

CET do të përbëhej nga tre anëtarë, dhe zëvendësit përkatës, të cilët duhet të kenë statusin e nëpunësit publik, të emëruar nga Presidenti i Gjykatës, të zgjedhur ndërmjet punonjësve, të cilët nuk ishin objekt i masave disiplinore apo dënimeve penale. Me qëllim të rregullimit të Komitetit të krijuar nga Kodi Etik, u publikua Norma nr.271, më datë 30 nëntor 2010. Ajo merret me përbërjen dhe funksionimin e CET. U përcaktua që tre anëtarët do të jenë të zgjedhur njëri nga zyra e Presidentit (CET kryesohet nga Presidenti i TCU), njëri nga zyra e ministrit që ka qenë në Gjykatë në kohë më të gjatë, dhe njëri nga zyra e Prokurorit të Përgjithshëm brenda Gjykatës (MP/TCU). Kjo përbërje është e bazuar në kualifikimin e kërkuar të nëpunësit publik për t'u emëruar në poste të veçanta në Gjykatë. Norma kërkon që anëtarët e CET të kenë nivel të lartë të sjelljes etike përveçse kërkon që anëtarët nuk kanë qenë objekt i veprimeve disiplinore apo dënimeve penale.

CET është organ i përhershëm kolegjal me një natyrë pedagogjike dhe konsulence. CET punon sipas kërkesave, duke mbajtur takime që thirren nga Presidenti apo ndonjë nga anëtarët e saj, me qëllim që të shqyrtohen çështje që i janë adresuar atij

në lidhje me sjelljen e punonjësve të Gjykatës. Procesverbalet e mbledhjeve përpilohen që të përmbajnë rezultatet e diskutimeve. Edhe pse është një organ konsulence, CET kryen funksione të tjera, të tilla si hetimi, dhe Komiteti mund të "kërkojë nga punonjësi (...)informacione në lidhje me marrëdhëniet personale, statusin e aseteve, aktivitetet ekonomike (...)."

Duke synuar shpërndarjen e Kodit Etik tek punonjësit e saj, Komiteti jep leksione gjatë programit të trajnimit i projektuar për punonjësit e rinj, duke treguar se si punon Komiteti dhe duke prezantuar për punonjësit e TCU, Kodin Etik. Ky udhëzues tenton të zgjerojë perceptimin e punonjësve të Gjykatës në lidhje me ekzistencën, funksionet dhe mandatet e Komitetit, një veprim i rëndësishëm në mënyrë që të shpërndajë Kodin Etik, si dhe të sigurojë zbatimin e plotë të tij. Në vitin 2014, ne do të përfundojmë studimet që janë duke u kryer për të përcaktuar një plan komunikimi dhe shpërndarje të Kodit Etik dhe të mandateve të Komitetit të Etikës. Kjo është një mënyrë e zbatimit të dispozitave të pikës 1, të nenit 3 të Normës nr. 271/2010, i cili thotë se është përgjegjësi e CET për "të krijuar një sistem efikas të informacionit, edukimit, ndjekjes dhe vlerësimit të rezultateve të menaxhimit të etikës në Gjykatë".

Ka edhe propozime që sugjerojnë përmirësimin e Kodit Etik dhe sugjerojnë që Presidenti i TCU, bazuar në një propozim të CET, të përcaktojë një sistem në lidhje me mënyrën si Komiteti do të shprehet për pajtueshmërinë e sjelljes së punonjësve me parimet dhe standardet e Kodit Etik (neni 7). Propozimi duhet të listojë procedurën për të dërguar mendimin e Komitetit tek Zyrtari i Punëve të Brendshme, si dhe masat e tjera që duhet të miratohen, në rast se Komiteti identifikon një shkelje të Kodit.

Etika në Zyren Kombëtare të Auditimit të Lituanië

Nga Albina Radzevičiūtė, Drejtor i Departamentit Ligjor dhe Personelit të NAO-s së Lituanië

nao@vkontrolė.lt

Në Zyren Kombëtare të Auditimit të Lituanië (NAOL), etika institucionale rregullohet kryesisht me Ligjin për Zyren Kombëtare të Auditimit, Ligjin për Shërbimin Civil, Ligjin për rregullimin e interesave publike dhe private në Shërbimin Civil, Kodin e Sjelljes së nëpunësve civilë (miratuar nga Qeveria), Kodin Etik të INTOSAI-t, Kodin e Etikës Institucionale të Zyrtarëve të NAOL, Manualin e Auditimit Financiar dhe Rregullshmërisë dhe Rregullat për Organizimin e Auditimit Publik, Sigurimin e cilësisë dhe Kontrollit (miratuar nga Auditori i Përgjithshëm). Duhet të theksohet se zyrtarët e NAOL duhet të jenë nëpunës civilë.

Parimet themelore të etikës për sjelljen e nëpunësve civilë janë si vijon: respekti për individin dhe shtetin, drejtësi, vetmohim, paanshmëri, përgjegjshmëri, informimi i publikut dhe shembulli personal.

Kodi Etik për Zyrtarët e NAOL përcakton: kërkesat e etikës institucionale për zyrtarët e NAOL, nëpunësit civilë dhe punonjësit që kanë të bëjnë me auditimin publik; parimet profesionale të etikës; Kërkesat që aplikohen për zyrtarët e NAOL, detyrimet e tyre brenda dhe jashtë zyrës, si dhe marrëdhëniet mes zyrtarëve të NAOL. Në qershor 2013 nga Auditori i Përgjithshëm u miratua versioni i ri i Kodit të Etikës Institucionale të Zyrtarëve të NAOL. Në mënyrë që të sigurohet informimi i publikut dhe të ketë transparencë, Kodi është vendosur në faqen e internetit të NAOL si dhe i është dërguar Komisionit Qendror të Etikës Zyrtare.

Çdo aplikant/zyrtar i NAOL duhet të paraqesë: deklarin e interesave private; deklaratë për papajtueshmërinë dhe përputhshmërinë e reputacionit (dënime të

mëparshme, sjellje të pahijshme, shkelje të betimit, shkelje të Ligjit për Rregullimin e interesave publike dhe private në Shërbimin Civil, anëtarësim në organizata të ndaluara); detyrimin për të respektuar Kodin e Etikës institucionale të zyrtarëve të NAOL; deklarimi i paanshmërisë dhe pavarësisë.

Parandalimi i shkeljeve të etikës institucionale nga zyrtarët e NAOL realizohet përmes masave të ndryshme:

Identifikimi i konfliktit të interesave të deklaruar apo të mundshme; konsultimi me Zyrtarin e Pajtushmërisë së NAOL për zbatimin e kërkesave të ligjit për Rregullimin e interesave publike dhe private në Shërbimin Civil; përmbushja e rekomandimeve paraprake të shkruara të përfaqësuesit të autorizuar nga titullari i institucionit, që specifikojnë vendimet që nga përgatitja, konsiderimi apo kalimi aty ku ai duhet të përjashtojë vetveten; rekomandimet e Komisionit të Etikës ndaj zyrtarit të NAOL nën konsideratë të Auditorit të Përgjithshëm; rekomandimi i kreut të Departamentit për largimin; dhënia e provimit vullnetar për Kodin e Etikës Institucionale të Zyrtarëve të NAOL.

Procedura për shqyrtimin e shkeljeve të etikës institucionale të zyrtarëve të NAOL është hartuar nga Auditori i Përgjithshëm. Të gjitha shkeljet janë konsideruar nga Komisioni i Etikës së NAOL, i ngritur nga Auditori i Përgjithshëm.

Kryesisht Komisionit të Etikës, i janë besuar tre përgjegjësi: investigimi, këshillimi dhe raportimi.

Komisioni përbëhet nga Kryetari, Nënkryetari dhe pesë anëtarë. Anëtarët e Komisionit duhet të kenë reputacion të lartë, si dhe nëpunës kompetentë apo nëpunës civilë të NAOL.

Bashkëpunimi me Komisionin Qendror të Etikës Zyrtare është kryer me sukses dhe në mirëbesim. Stafi i Komisionit Qendror të Etikës Zyrtare konsulton stafin e NAOL për

deklarimin e interesave private dhe për normat e etikës institucionale. Informacioni mbi të gjitha shkeljet dhe vendimet e Komisionit të Etikës së NAOL i paraqiten Komisionit Qendror të Etikës Zyrtare. Parregullsitë e etikës institucionale apo rregullimi i interesave publike dhe private që rezultojnë nga auditimi, i paraqiten Komisionit Qendror të Etikës Zyrtare.

Komisioni i Etikës i Zyrës së Auditimit Shtetëror të Republikës së Letonisë

Nga Znj. Ilma Zālīte, Shefe e Njesisë se Burimeve Njerëzore, SAO e Letonisë

lrvk@lrvk.gov.lv

Zyra e Auditimit Shtetëror ka punuar me kujdes dhe vazhdimisht gjatë viteve të fundit për të bërë të mundur që të dëgjohet opinioni i saj mbi punën audituese dhe çdo aktivitet të saj. Por për të arritur këtë, institucioni i auditimit suprem të Letonisë ka bërë një hap strategjik dhe jetik, në mënyrë që të zhvillohet si një institucion i fortë dhe i respektuar.

Sistemet e menaxhimi të cilësisë dhe të kontrollit të cilësisë së auditimit, të ngritura brenda institucionit, janë elementët kyç të veprimtarisë së institucionit tonë, e megjithatë parakushti dhe parimi i punës sonë ka qenë gjithnjë që vlerat tona kryesore- ndershmëra, efektiviteti dhe transparencja nuk janë thjeshtë fjalë që janë përfshirë brenda strategjisë tonë, por këto vlera dhe standardet më të larta të moralit kanë qenë thelbi i institucionit tonë dhe bazat e përmbushjes së detyrave të përditshme.

Ekzistojnë dy elementë kryesorë të menaxhimit të etikës brenda SAO-s së Letonisë - vete seti i normave të vecanta etike dhe mekanizmi për mbikëqyrjen e tij; dhe në përputhje me këtë, dy akte të brendshme ligjore:

–Kodi Etik i SAO-s; dhe

–Rregullorja e Komisionit të Etikës e SAO-s.

Komisioni i Etikës (Komisioni) është krijuar në mënyrë që të forcojë normat e etikës profesionale si dhe të lehtësojë veprimtaritë e zyrtarëve dhe nëpunësve të SAO-s në përputhje me kërkesat e Kodit Etik. Objektivi i Komisionit është që të rishikojë

ankesat në lidhje me veprimet e nëpunësve të SAO-s. Vendimet e Komisionit të Etikës mbartin një karakter këshillues ndaj Auditorit të Përgjithshëm.

Përbërja e Komisionit të Etikës miratohet çdo vit nga Këshilli i SAO-s dhe Kryetari i Komisionit të Etikës caktohet nga radhët e anëtarëve të Komisionit të Etikës. Në praktikë, Komisioni formohet nga përfaqësues të njësive të ndryshme të institucionit, p.sh. Burimet Njerëzore, Departamenti i Auditimit, Departamenti Ligjor dhe ndonjë tjetër, duke mundësuar kështu diversitetin e pikëpamjeve dhe duke minimizuar riskun e interesit për të marrë ndonjë vendim eventual në favor të ndonjërit prej kolegëve.

Një element thelbësor i menaxhimit të etikës në SAO-n e Letonisë është qasja e Komisionit të Etikës - kjo do të thotë që, sikurse përcaktohet nga Rregullorja, një kërkesë ose ankesë mund të dorëzohet pranë Komisionit nga një nëpunës i SAO-s, nga një përfaqësues i subjektit të audituar, një përfaqësues i një institucioni tjetër shtetëror apo autoritetet lokal ose cilido person tjetër, interesat e të cilit janë shkelur direkt nga veprimet e nëpunësit të SAO-s, megjithatë i gjithë kuadri rregullativ në lidhje me këtë është i publikuar në faqen e internetit të SAO-s së Letonisë.

Në rast se ftohet personi që ka dorëzuar ankesën dhe nëpunësi për të cilin është bërë ankesa në mbledhjen e Komisionit, ata kanë të drejtë për të dhënë shpjegime dhe për të shprehur opinionin e tyre si dhe të ftojnë në mbledhjen e Komisionit të Etikës një person të besuar sipas zgjedhjes së tyre. Në përgjigje të kërkesës së punonjësit përkatës, Komisioni Etik duhet të sigurojë dëgjimin e punonjësit në një kohë tjetër.

SAO është krenar që nga hartimi i kuadrit rregullativ aktual në vitin 2006, nuk ka pasur asnjë rast kur Komisionit ti jetë dashur të marrë vendim për të penalizuar një veprim të nëpunësit, që ka shkelur normat e sjelljes gjatë përmbushjes së detyrave

profesionale të tij ose të saj. Ndaj, gjithashtu, kjo është njera prej arsyeve, pse është evidente që Komisioni të fokusohet jo vetëm në kërkesat dhe ankesat e veçanta të dorëzuara, por ka gjithashtu kapacitetin për të kuptuar çështjet etike që janë të ndjeshme brenda institucionit apo shoqërisë. Ndaj Komisioni punon gjithashtu si një mekanizëm parandalues dhe paralajmërues duke ngritur çështje të vecanta brenda institucionit shumë kohë para se ajo të bëhet një problem real për këdo nga punonjësit e SAO-s.

Megjithese arritja, për mendimit tonë, e nje rregullimi dhe mbikëqyrjeje të mirë të çështjeve etike brenda SAO-s, është e nevojshme dhe përbën një pjesë logjike të akteve të brendshme ligjore, megjithatë ne besojmë shumë që asnjë rregullore apo mekanizëm nuk mund të detyrojë askënd që të ndryshojë vetveten; standardet e larta morale dhe normat etike duhet të jenë një pjesë e natyrshme e individualitetit të çdo personi, thelbi i humanizmit të tij ose të saj dhe mënyra e të menduarit. Vetëm në këtë rast sjellja e personit do të përputhet me kuadrin etik të organizatës. Prandaj, ne si përfaqësues të institucioneve supreme të auditimit duhet të punojmë në drejtim të ripërtëritjes së plotë dhe të persosur të këtyre cilësive në të gjitha institucionet tona dhe në sejcilin prej nesh individualisht, pavarësisht interpretimit të njerës apo tjetrës rregullore.

Kodi i Etikës në BPK- Indonezi:

Rolet dhe funksionet e Këshillit të Nderit, të Inspektoriatit Qëndror të Sekretariatit të Përgjithshëm

Nga Erëin Miftah, shef i Njësisë së Brendshme dhe Nizam Burhanudin, Drejtor i Departamentit Ligjor, SAI i Indonezisë

international@bpk.go.id

Pse BPK-ja ka njësi të veçantë për etikën

BPK-ja, Institucioni Suprem i Auditimit (SAI) të Indonezisë, ka një mandat të fortë kushtetues për të audituar menaxhimin e shtetit dhe raportimin financiar, në mënyrë të pavarur. Për të siguruar këtë, BPK-ja ka një Kod Etik që përmban norma që duhen respektuar nga anëtarët e Bordit dhe audituesit në detyrë, për të ruajtur në nivel të lartë dinjitetin, imazhin dhe besueshmërisë e BPK-së.

Për arsye ligjore, besueshmërie si dhe për arsye të praktikave më të mira, BPK-ja ka ngritur njësi të veçanta për të mbështetur kodin e etikës. Këto njësi janë pjesë e sistemit të kontrollit të korrupsionit financiar (FCS) që BPK-ja ka adaptuar. Ky sistem përfshin të gjitha kontrollet për të parandaluar, zbuluar dhe investiguar mashtrimet, si dhe për të ruajtur integritetin. FCS ka 10 elemente: politikat e integruara anti mashtrim, përgjegjshmëri të strukturave, ndërgjegjësim për riskun e mashtrimit, ndërgjegjësim i punonjësve, ndërgjegjësim i palëve të interesit, sistemi i raportimit të mashtrimeve, mbrojtje e bilbilfryrësve, standarte investigimi, njoftime të jashtme dhe kodi i sjelljes dhe disiplinës.

Një nga elementët e sistemit, siç u përmend, është përgjegjshmëria e strukturës. Kjo do të thotë që për të forcuar integritetin dhe politikat anti-mashtrim, BPK-ja i ka bërë

disa njësi të jenë përgjegjëse. Këto njësi janë Këshilli i Nderit dhe Inspektoriati Qëndror.

Përdorimi i disa njësive të veçanta për të ndjekur zbatimin e Kodit Etik krijon disa avantazhe. Së pari, BPK-ja është më e përgjegjshme meqenëse Këshilli i Nderit raporton tek Bordi i BPK-së që të kryejë detyrat e saj në përputhje me ligjin tonë. Së dyti, kjo njësi është më e pavarur meqenëse ajo përbehet nga palë të jashtme (akademikë dhe profesionistë) dhe ndjek një proces që ruan pavarësinë e saj. Avantazhi i fundit është procesi i qartë i trajtimit të sjelljes jo etike. Palët e interesit mund të mbështeten me pritshmëritë e tyre tek njësia. Nga ana tjetër, struktura tradicionale e organizimit e Zyrës së Auditimit, nuk mund të përfitojë nga këto avantazhe për shkak të qasjes reaguese, duke qenë të zënë me ngarkesën e punës audituese dhe për çështje besueshmërie. Tradicionalisht, SAI krijonte një ekip të posaçëm për të trajtuar sjelljen jo etike, vetëm kur ajo ndodhte. Por kjo qasje nuk parandalon sjelljen jo etike që mund të ndodhë brenda një SAI dhe kjo do të çonte në reagime të papërshtatshme dhe do të cënonte besueshmërinë e SAI-t.

Njësitë e përfshira në menaxhimin e etikës

Ka disa njësi të përfshira në trajtimin e Kodit Etik: Bordi, Këshilli i Nderit, Sekretariati i Përgjithshëm dhe Inspektoriati qendror. Ata kanë role të ndryshme në trajtimin e etikës dhe integritetit.

Bordi, që drejton SAI-n, ka rol parandalues dhe zbatues. Bordi bën rregullore dhe i zbaton ato. Ai gjithashtu vendos sanksione për personat që sillen në mënyrë joetike, bazuar në rekomandimet e Këshillit.

Sekretari i Përgjithshëm është zyrtari më i lartë për administrimin e BPK-së. Ai ka të njëjtat role me Bordin, kryesisht ndjekjen e disiplinës së punonjësve.

Inspektorati Qendror, përgjegjës për auditimin e brendshëm, ka rol parandalues, dedektues dhe investigues. Atij i është besuar shpërndarja e Kodit Etik, forcimi i integritetit, mundësimi i trajnimeve të etikës, mundësimi i një sistemi bilbilfryrës, si dhe investigimi i çdo sjellje të dyshuar si joetike.

Këshilli i Nderit ka një rol hetues nëpërmjet një procedure gjyqësore.

Këshilli i Nderit

Këshilli i Nderit është përgjegjës për hetimet në lidhje me përputhshmërinë e Kodit Etik. Ai zhvillon hetime në lidhje me sjelljen jo etike të anëtarëve të Bordit, audituesve dhe stafit mbështetës dhe i raporton Bordit për rezultatet. Këshillit nuk i lejohet të zbulojë identitetin e raportuesve ose informacionin e mbledhur. Ai ka kompetencën të krijojë ekipe për të grumbulluar prova, të thërrasë personat përkatës në lidhje me çështjet etike (raportues, dëshmitarë dhe persona të raportuar), vendos mbi çështjet dhe rekomandon sanksione kur është e nevojshme.

Këshilli ka 5 anëtarë, 2 nga BPK-ja dhe 3 nga palët e jashtme (2 nga organizata akademike dhe 1 nga organizata profesionale), të emëruar nga Bordi.

Konkluzion

Caktimi i njësive të veçanta për të ndjekur zbatimin apo shkeljen e Kodit Etik është i nevojshem dhe ka disa përfitime, duke përfshirë më shumë përgjegjshmëri, proces të qartë, rritje të kredibilitetit dhe besueshmëri publike. Natyra e SAI-t dhe mjedisi i tij janë faktorë të konsiderueshëm për të ngritur këtë lloj njësie. Për shembull, në rastin e BPK-së, ne kemi më shumë se një njësi për të ndjekur etikën dhe integritetin. Kjo është pjesë e strategjisë sonë për të qenë më të përgjegjshëm nga njëra anë dhe nga ana tjetër për të dërguar sinjale se ne jemi seriozë kur ndodhin sjellje joetike.

ISSAI 30 duhet të përfshijë dispozita të përgjithshme në lidhje me përgjegjësitë institucionale dhe detyrat për njësitë e etikës. Këto njësi janë të rëndësishme për të korrigjuar shkeljet (zbatimin), por edhe për të nxitur parandalimin dhe zbulimin e sjelljes joetike.

Një Model Praktik për Përhapjen e Kulturës Etike në Sektorin Publik në Turqi

nga Yasar UZUN, Auditues i Lartë në Gjykatën Turke të Llogarive

Këshilli i Etikës për Shërbimin Publik u krijua në vitin 2004, në përputhje me ligjin nr. 5176, me qëllim zhvillimin sistematik të një kulture dhe menaxhimi etik në Turqi. Detyrat dhe përgjegjësitë kryesore të Këshillit mund të përmbidhen si vijon:

- të përcaktojë kodin e etikës, i cili duhet zbatuar nga zyrtarët publikë gjatë kryerjes së detyrave të tyre;
- të shqyrtojë përmbajtjen e ankimimeve, në lidhje me shkeljet e kodit etik nga zyrtarë të lartë publikë, me një nivel jo më të ulët se menaxher i përgjithshëm;
- të zhvillojë aktivitete me qëllim krijimin e një kulture etike në sektorin publik.

Kryetari dhe anëtarët e Këshillit zgjidhen për një periudhë katër vjeçare nga Këshilli i Ministrave. Të paktën një anëtar i Këshillit duhet të zgjidhet nga radhët e atyre që janë anëtarë në pension të Gjykatës Turke të Llogarive, gjë kjo që bën të mundur reflektimin e njohurive dhe eksperiencës së akumuluar nga puna në Gjykatë në vendimet dhe në punët e Këshillit.

Aktivitetet kryesore të Këshillit janë:

a) *Në lidhje me krijimin e një kulture etike:* Këshilli ka zhvilluar dhe përditësuar një 'Udhëzues Etik' në kodin e etikës që duhet ndjekur nga zyrtarët publikë në kryerjen e detyrave të tyre. Këshilli gjithashtu promovon zhvillimin e një klime etike në organizatat publike, duke organizuar Programe të Liderhipit Etik, duke mbajtur trajnime për trajnuesit e etikës, si edhe trajnime dhe seminare për etikën, me kërkesë të subjekteve publike.

Këshilli çdo vit organizon aktivitete për 'javën e etikës' më 25-31 maj. Për këtë javë, Këshilli përgatit broshura dhe fletëpalosje, të cilat u shpërndahen drejtuesve dhe

subjekteve publike qendrore. Këshilli organizon edhe shumë simpoziume dhe konferenca, me qëllim zhvillimin e një kulture etike dhe ndërgjegjësimin në këtë drejtim.

b) *Aktivitetet investiguese*: kur kërkohet, Këshilli ekzaminon shkelje të pretenduara të kodit të etikës nga ana e zyrtarëve publikë që janë menaxherë të përgjithshëm, ose që kanë të njëjtin pozicion në subjektet publike, dhe marrin një vendim nëse në fakt ky kod është shkelur apo jo.

c) *Në lidhje me Kodin e Etikës*: Këshilli vendos që kodi i etikës duhet zbatuar nga të gjithë zyrtarët; jep udhëzime në lidhje me zhvillimin e kodit të etikës për stafin profesionist të njësive publike; kryen punë për të përcaktuar qëllimin e ndalimit të marrjes së dhuratave; kur është e nevojshme, adopton rezoluta mbi çështje etike dhe i komunikon këto drejtuesve dhe njësive publike qendrore; punon për të përcaktuar parimet dhe procedurat që duhen ndjekur për ofrimin e shërbimeve publike; pret kërkesat për opinione këshillimore nga njësitë publike në lidhje me etikën; rishikon dhe aprovon kodet e etikës të përgatitur nga njësitë publike.

d) *Aktivitetet e Projekteve*: Këshilli ndërmerr projekte të ndryshme dhe ka projekte në vazhdim, me qëllim zhvillimin dhe zgjerimin e kulturës etike në njësitë publike:

- Projekti mbi nevojën për vlerësimin e Komisionit të Etikës Publike (i përfunduar);
- Projekti mbi 'Etikën për parandalimin e korrupsionit në Turqi', i cili kishte për qëllim ndihmën në parandalimin e korrupsionit në Turqi, në përputhje me standardet europiane dhe standarde të tjera ndërkombëtare, përmes zbatimit dhe zgjerimit të fushëveprimit të kodit të sjelljes dhe masave kundër korrupsionit (i përfunduar);
- Projekti mbi 'Konsolidimin e Etikës në Sektorin Publik' për një zbatim efektiv të kodit etik në sektorin publik dhe promovimin e një kulture etike nga Komisionet e Etikës në institucionet respektive (në vazhdim);

- Projekti 'Nxitja e bashkëpunimit midis OJF-ve, sektorit publik dhe privat për etikën' (në fazë përgatitore).

Marrëdhëniet e Këshillit me Gjykatën Turke të Llogarive

Me punën e saj audituese, Gjykata promovon zhvillimin e besimit në përdorimin e fuqisë publike, forcon dhe zgjeron fushëveprimin e parimit të përgjegjshmërisë në menaxhimin e financave publike.

Gjykata dërgon auditues në Këshillin e Etikës për Shërbimin Publik, në mënyrë që njohuritë e saj të reflektohen në vendimet dhe aktivitetet e Këshillit. Këta auditues marrin pjesë në përgatitjet e kodeve të etikës që do të zbatohen nga zyrtarët auditues në njësitë publike dhe kontribuojnë në përgatitjen e kodit të etikës që zbatohet nga audituesit e Gjykatës.

Audituesit e caktuar në Këshill do të kontribuojnë në disa çështje të tjera të rëndësishme si zhvillimi i strategjisë menaxheriale për etikën në Gjykatën Turke të Llogarive dhe në përgatitjen e projekteve të ardhshme dhe trajnimeve mbi etikën që do të mbahen në Gjykatë.

Legjislacioni i miratuar nga Këshilli është marrë në konsideratë nga audituesit në punën e tyre.

Për më tepër, Gjykata e Llogarive është palë interesi në projektet e ekzekutuara bashkërisht nga Këshilli i Etikës për Shërbimin Publik dhe Këshilli i Europës.

Aktualisht, ka disa fusha të rëndësishme, në të cilat Këshilli i Etikës për Shërbimet Publike dhe Gjykata e Llogarive mund të bashkëpunojnë:

- mund të mbajnë workshop-e mbi çështje me impakt etik, me qëllim ndërgjegjësimin dhe zhvillimin e metodave dhe perspektivave të reja;
- mund të mbajnë programe trajnimi për trajnuesit e etikës të Gjykatës;

- Këshilli, me ndihmën e Gjykatës, mund të kryej aktivitete për të bërë të njohur 'IntoSAINT' në njësitë publike;
- Këshilli mund të njoftojë Gjykatën për çështjet, që ka gjasa të kenë lidhje me 'humbjet publike', si rezultat i hetimeve të tij dhe Gjykata mund të sigurojë që këto çështje të merren në konsideratë në auditime.



Menaxhimi i etikës: përfshirja e integritetit në politikat e burimeve njerëzore

INTEGRITETI DHE ETIKA NË

PROCESET E REKRUTIMIT TË SAI-T ESTONEZ

Nga Annela Vaha, Konsulente e Menaxherit të Burimeve Njerëzore Zyra Kombëtare e Auditimit

riiqikontroll@riiqikontroll.ee

Për SAI-n Estonez është vital rekrutimi i stafit që sillet në mënyrë etike. Në fillim të procesit rekrutues përqipemi të hartojmë një profil të plotë të vendit të lirë të punës, që është baza e procesit tonë rekrutues. Objektivi në krijimin e këtij profili është të qartësojmë në detaje se cilat janë aftësitë, dija dhe sjellja që kërkojmë nga audituesit e rinj.

Rekrutimi i stafit auditues është publik. Njoftimet për punësim publikohen në gazetë dhe po kështu, informacioni mbi rekrutimin është i disponueshëm në faqet online të Internetit në Estoni. Rekrutimi i hapur për publikun në postet e nëpunësve publikë është i detyrueshëm me ligj. Përveç publikimit të informacionit për rekrutim në gazeta dhe faqe publike Interneti, njoftimin për rekrutim e vendosim edhe në faqe të specializuara për rekrutim, në faqet universitare të karrierës dhe listat e posaçme të e-mailit. Të gjitha këto sëbashku garantojnë se gjithësecili që e gjykon veten kandidat të përshtatshëm për postin vakant, të aplikojë për ta bërë atë të tijin/sajin. Në mënyrë të pashmangshme, intervistimi është pjesë e procesit përzgjedhës për kandidatin aplikant. Gjatë një interviste diskutohen gjithnjë dy çështje: Republika e Estonisë dhe etika. Duke iu përgjigjur pyetjeve me karakter të përgjithshëm për Estoninë si shtet, i japim mundësinë kandidatit/es të shprehë këndvështrimin dhe qasjen lidhur me Estoninë, sektorin e saj publik dhe qeverisjen. Nga ana tjetër,

pyetjet më të fokusuara mbi zgjidhjen e dilemave etike, iu japin kandidatëve mundësinë të shprehen në mënyrë më të detajuar për sjelljen e tyre individuale kur përballen me dilema etike dhe na japin ne si staf rekrutues një dritare prej nga mund të shohim sjelljen e tyre.

Gjatë procesit përzgjedhës dhe komunikimit me kandidatët, ju rekomandojmë gjithnjë të lexojnë informacionet e publikuara mbi Zyrën dhe auditimet tona. Në faqen tonë të Internetit gjenden gjithashtu dy dokumente që janë me rëndësi vitale përsa i përket integritetit – lista e vlerave themelore të SAI-t estonez, së bashku me shpjegimet përkatëse dhe Kodi ynë i Etikës. Informacioni është publik dhe i disponueshëm lirisht për të gjitha palët e interesuara. Informacion më specifik mbi kandidatin dhe sjelljen e tij/saj në kontekstin e integritetit mblidhet në procesin e kontrollit të eksperiencave të mëparshme. Në praktikën tonë rekrutuese përfshihen intervistat e shkurtra telefonike me menaxherët dhe kolegët e mëparshëm të kandidatit. Megjithëse cilësia apo ndershmëria e informacionit të përftuar në këtë mënyrë mund të jetë e dyshimtë, nuk kemi për qëllim të vëmë në pikëpyetje cilësinë e tij, për shkak se jemi vend i vogël. Sektori publik është mjaftueshëm i vogël për të zbuluar se sa etik ka rezultuar kandidati në postet e tij/saj të mëparshme.



PROCESI REKRUTUES DHE

LIDHJA E TIJ ME KODIN ETIK

Nga Miloslav Kala, President

Zyra Supreme e Auditimit të Republikës Çeke sylva.mullerova@nku.cz

Procesi rekrutues në Zyrën Çeke të Auditimit Suprem kalon në tri faza:

- Përzgjedhja e kandidatëve të përshtatshëm, duke vlerësuar materialet fillestare;
- Intervista me kandidatin e selektuar, duke u fokusuar në vlerësimin e aftësive të tij/saj profesionale.
- Psikodiagnoza: vlerësimi i karakterit dhe cilësive personale.

Në fillim të çdo procesi rekrutues, përcaktohet seti i kritereve specifike për vendin vakant në fjalë.

1. Përzgjedhja fillestare

Në këtë fazë mblidhen dhe analizohen dokumentat që ka dorëzuar kandidati, pra CV-ja e tij/saj dhe kërkesa për vendin e punës. Vlerësuesi nga departamenti i burimeve njerëzore (referuar më tej si “vlerësuesi BNJ”) fokusohet në përmbushjen e kërkesave themelore si ato ligjore dhe arsimore për vendin vakant që është publikuar. Drejtuesi menaxherial (referuar më tej si “vlerësuesi menaxherial”) fokusohet në përmbushjen e aftësive të nevojshme profesionale, me pak fjalë ekspertizës në dije dhe praktikë.

2. Intervista

Në këtë fazë, vlerësuesi BNJ dhe menaxheri vlerësues analizojnë dhe vlerësojnë aftësitë profesionale të kandidatit gjatë intervistës përkatëse që fokusohet në

përbushjen e kriterëve vijuese: niveli i aftësive të kërkuara sipas modelit të kërkuar, potencialit për zhvillim, motivimit për të punuar në SAI dhe motivimit për pozicionin në fjalë, kompetenca dhe gatishmëria për të respektuar dhe ndarë vlerat dhe objektivat kryesore të SAI-t dhe standartet e sjelljes së punonjësve të SAI-t, të përkufizuara në Kodin institucional të Etikës.

3. Psikodiagnoza

Faza finale fokusohet në vlerësimin e cilësive mendore të kandidatit dhe kryhet nga një psikolog që vlerëson aftësitë personale, intelektuale dhe performancën e kandidatit. Kandidati iu përgjigjet pyetjeve specifike për motivimin e tij për të punuar për SAI-n, qasja e tij për t'u përballur me autoritetet dhe problemet e punës. Puna dhe vlerat e tij/saj etike vlerësohen më tej në një test të shkruar.

Rezultatet e testit plotësohen më tej me informacionin e grumbulluar nga intervista shtesë me kandidatin që kryhet nga psikologu. Kur vlerësohet performanca e kandidatit në këtë fazë, psikologu merr gjithashtu në konsideratë përbushjen e kriterëve nga intervista në fazën e dytë.



ETIKA NË VLERËSIMET E PERFORMANCËS - ZYRA SUPREME E AUDITIMIT TË REPUBLIKËS SË SLLOVAKISË

Nga Igor Ciho, Drejtor, Zyra Supreme e Auditimit të Republikës Sllovae

igor.ciho@nku.gov.sk

Zyra Supreme e Auditimit të Republikës Sllovae (SAO SR) ka adoptuar një Kod Etike në përputhje me Kodi e Etikës INTOSAI (ISSAI 30). Kodi i Etikës është një standart bazë etik për punonjësit e SAO SR dhe ndjek të drejtat dhe detyrimet e përcaktuara në Mandatin Ligjor, Rregulloren e Brendshme të SAO SR dhe parimet etike. Qëllimi i tij është të zhvillojë dhe promovojë rregullat bazë të sjelljes për punonjësit e SAO SR.

Performanca e brendshme etike vlerësohet në bazë të “Rregullores mbi Menaxhimin e Sistemit të Karrierës të Punonjësve brenda SAO SR”.

“Kodi i Etikës dhe disiplina në punë” është një nga katër fushat e vlerësimit të punonjësve. Vlerësimi i secilit punonjës realizohet nga eprori i tij/saj në baza periodike vjetore.

Kriteret e vlerësimit janë: niveli i përputhjes me Kodin e Etikës, detyrimet që rrjedhin nga ligji, si edhe aplikimi i tyre në vendin e punës.

Rezultatet e vlerësimit mund të jenë:

- Standart (i mirë): Përputhje me Kodin e Etikës

Aplikohet atëherë kur punonjësi përmbush kërkesat e Kodit Etik. Në raste të rralla ndodh një situatë në rutinën e punës së punonjësit, kur ai/ajo duhet të

paralajmërohet për kujdes në respektimin e Kodit Etik. Punonjësi është i vetëdijshëm për risqet që mund të lindin nga mos-respektimi i Kodit Etik dhe i eliminon ato gjatë punës së tij/saj. Një sjellje e tillë ndikon pozitivisht mbi punonjësit e tjerë. Punonjësi i SAO SR është i drejtë, i pakorruptuar, nuk abuzon me postin e tij/saj dhe nuk e keqpërdor informacionin që ka grumbulluar duke performuar si nëpunës civil, me qëllim përfitimin e avantazheve personale apo të palëve të treta. Punonjësi zbaton plotësisht ligjin dhe detyrimet e tjera që rrjedhin nga rregullore të ndryshme. Sjellja e punonjësit ndaj subjekteve dhe kolegëve është gjithnjë e mirë dhe mbështetëse, madje justifikon edhe rastet e komenteve negative. Punonjësi tregon gatishmëri dhe shkathhtësi për të eliminuar mangësitë e mundshme në punën e tij/saj. Punonjësi vëzhgon dinjitetin e nëpunësit civil, sillet ndershëm dhe me drejtësi dhe në përputhje me parimet profesionale të sjelljes. Ai/ajo përfaqëson një model të nëpunësit të paanëshëm publik.

- Vërejtjet e dhëna: vihen re disa mangësi

Në punën e punonjësit vihen re mungesa në lidhje me përmbushjen e kërkesave të Kodit Etik dhe punonjësi paralajmërohet për këtë. Ankesat e justifikuara të kolegëve dhe/ose subjekteve ndaj punonjësit janë regjistruar. Nuk janë arritur përmirësime të qëndrueshme, pavarësisht paralajmërimit të bërë. Punonjësi ka nevojë për mbikqyrjen dhe udhëheqjen e eprorit të tij/saj.

Qëllimi i vlerësimit të punonjësve tanë është:

- Monitorimi i performancës së tyre në lidhje me objektivat e paracaktuara;
- Përmirësimi i performancës në të ardhmen;
- Identifikimi i nevojave të mëtejshme për trajnim;
- Mbështetja e eprorëve gjatë vendim-marrjes së tyre për aplikimin e shpërblimeve;
- Identifikimi i potencialit të punonjësit dhe gjenerimi i feedback-ut.



NJOHJA E VLERAVE NË GJYKATËN

SPANJOLLE TË AUDITIMIT

Nga Enrique Álvarez Tolcheff, Drejtor Teknik i Gjykatës Spanjolle të Auditimit

tribunalcta@tcu.es

Një nga iniciativat e aplikuara nga Gjykata Spanjolle e Auditimit me qëllim përmirësimin e cilësisë së menaxhimit të etikës brenda institucionit, lidhet me instrumentin e njohjes së vlerave.

Në këtë drejtim, Gjykata ka rregulluar kushtet dhe procedurën e nevojshme për të akorduar *Orden del Mérito Civil* ("Dekorata e Meritës në Shërbimin Civil") për nëpunësit civilë dhe punonjësit e Gjykatës.

Ka një traditë të gjatë në akordimin e kësaj dekorate nëpunësve civilë në Spanjë. Qëllimi është të njihet shërbimi ndaj shtetit që këta nëpunës kanë bërë përmes një jete përkushtuar shërbimit publik, si edhe situatave të caktuara, si për shembull përmbushja maksimale e detyrave në pozicionet respektive.

Është një shpërblim moral, jo ekonomik, sepse akordimi i dekoratës nuk përfshin transferta monetare. Ceremonia drejtohet nga autoriteti më i lartë i institucionit ku punon punonjësi, të cilit i akordohet dekorata. Të gjithë punonjësit e institucionit ftohen të marrin pjesë në ceremoninë e dekorimit, duke kontribuar kështu në solemnitetin e atmosferës së krijuar dhe mbështetjen për të dekoruarin.

Në varësi të shumë faktorëve, mund të akordohen një sërë dekoratash. Gjykata e Auditimit akordon dekoratën *Orden del Mérito Civil*, si edhe *Orden de San Raimundo de Peñafort* për ata nëpunës që punojnë në Sektorin Gjyqësor të Gjykatës.

Vendimi më i fundit i marrë nga Gjykata i referohet: 1) kërkesave të përkohshme për të akorduar *Orden del Mérito Civil*, 2) procedurën e nevojshme, dhe 3) ceremoninë e dekorimit. Dekorata i akordohet nëpunësve civilë që po dalin në pension, të cilët kanë kaluar minimalisht 35 vjet në shërbimin publik, 15 prej të cilëve në Gjykatën e Auditimit. Dekorata mund t'iu akordohet gjithashtu nëpunësve civilë në raste të veçanta, si për shembull atyre që kryejnë punë me përkushtim apo përgjegjësi maksimale për të paktën 9 vjet (drejtorëve të Gjykatës) ose atyre që kanë ofruar shërbime të shkëlqyera për Gjykatën dhe që e meritojnë me të drejtë dekoratën. Komiteti Mbikqyrës shqyrton propozimin për dekorim të përcjellë nga anëtarë i bordit dhe përgjegjësi i departamentit ku punon nëpunësi civil. Propozimi përfshin CV-në dhe motivimin për propozim, duke nxjerrë në pah meritat dhe kontributin në vite të përfituesit dhe duke konfirmuar se të gjitha kriteret janë përmbushur. Komiteti mbikqyrës bie dakort për propozimin për dekorim në favor të atyre nëpunësve të Gjykatës së Auditimit që konsiderohen të përshtatshëm për këtë dekoratë. Pasi propozimi për akordim i *Orden del Mérito Civil* pranohet nga Komiteti Mbikqyrës, Presidenti i Gjykatës së Auditimit ia përcjell Ministrit të Punëve të Jashtme.

Dekorata i jepet përfituesit nga Presidenti i Gjykatës së Auditimit.

Mjetet dhe masat për të trajtuar problemet tipike etike në SAI

Menaxhimi i konflikteve të interesave në SAI-n Serb

Nga Radoslav Sretenović, Auditor i Përgjithshëm, dhe Natalija Čatović, Anëtar i Këshillit të SAI-t , Serbi

lva.vasilic@dri.gov.rs

Institucioni Suprem i Auditimit në Serbi synon të forcojë menaxhimin e etikës në institucion dhe të japë të gjithë kontributin për të promovuar rëndësinë e krijimit të një infrastrukture të etikës në sektorin publik në Serbi. Një nga çështjet më të rëndësishme është gjetja e rrugëve, për të zgjidhur në mënyrën më efektive, konfliktet e interesave të zbuluara, parandalimi i të cilëve është shumë i rëndësishëm në luftën kundër korrupsionit në sektorin publik të Serbisë.

"Konflikti i interesave është një situatë, në të cilën një zyrtar ka një interes privat që ndikon ose mund të ndikojë veprimet e zyrtarit në kryerjen e detyrës publike, dhe/ose detyrës profesionale, në mënyrë të tillë që mund të rrezikojë interesin e publikut" (neni 2, paragrafi 1, pika 6 e Ligjit të Agjencisë Anti-korrupsion).

"Interesi privat" është çdo lloj përfitimi ose avantazhi për personin zyrtar ose personave lidhur me të (neni 2, paragrafi 1, pika 5 e Ligjit të sipërpërmendur).

Një zyrtar ushtron detyrat e funksionit të tij publik në mënyrë të tillë që interesi publik nuk do të varet nga interesa private (neni 27, paragrafi 1 i Ligjit të Agjencisë Anti-Korrupsion). Gjatë ushtrimit të funksionit publik, zyrtari nuk duhet ta përdorë atë për të përvetësuar ndonjë përfitim apo favor për vete apo për personat e lidhur me të.

Një shembull , ku dispozitat janë vendosur në ligj lidhur me mospërputhjen e funksioneve, është Ligji për Institucionin Suprem të Auditimit (Nenet 17 dhe 18). Ligji për SAI-n përcakton dispozita që rregullojnë kufizimet në kryerjen e detyrave, por vetëm për Anëtarët e Këshillit, papajtueshmërinë e funksioneve dhe marrëdhëniet e ndaluara dyanëshe midis vetë mbajtësve të funksioneve në SAI dhe në lidhje me të audituarit.

Pra, anëtari i Këshillit nuk mund të marrë pjesë dhe të marrë vendime në procesin e auditimit nëse ai/ajo ka qenë i angazhuar profesionalisht nga i audituari, ose ka kryer ndonjë punë për të audituarin, në një periudhë prej 5 vitesh që nga mbarimi i këtij punësimi ose përfundimi i punëve.

Anëtarët e Këshillit nuk do të jenë të afërm me lidhje reciproke gjaku të shkallës së parë të farefisnisë, deri në shkallën e katërt në linjën anësore, partnerë martesorë, krushqitë deri në shkallën e dytë edhe nëse martesë ka përfunduar, kujdestari, prindërit e adoptuar, fëmijët e adoptuar dhe prindërit birësues.

Anëtari i Këshillit është i detyruar të informojë në çdo kohë mbi të afërmit e gjakut nga të dy anët dhe mbi konflikte të mundshme interesi.

Bazuar në Nenin 17, të Ligjit të SAI, funksioni i anëtarit të Këshillit nuk duhet të pajtohet me:

- Funksionin në organet qeveritare, në organet e autoriteteve lokale, ose të jetë zyrtar i zgjedhur dhe të ketë funksione në parti politike ose organizata;
- I punësuar në organet qeveritare, organe të autoriteteve lokale ose me zyrtarë të zgjedhur;
- Anëtar në këshillat menaxhues ose mbikëqyrës të një kompanie biznesi, ndërmarrje publike, organizata të sigurimeve shoqërore të detyrueshme ose njësi të tjera ligjore, ku shteti është pjesëmarrës në kapital;

- Aksioner të pasurisë së personave juridikë që janë subjekt i juridiksionit/kompetencës së Institucionit;
- Kryerjen e veprimtarive të tjera të cilat, sipas ligjit janë të papajtueshme me kryerjen e funksionit publik;
- Kryerjen e detyrave të tjera, të cilat mund të kenë ndikim të kundërt mbi pavarësinë, paañsinë dhe reputacionin shoqëror të Institucionit
- Kryerjen e detyrave të tjera të paguara, me përjashtim të funksioneve shkencore dhe arsimore, vetëm nëse këto detyra nuk janë në kontradikta etike me ushtrimin e detyrave të anëtarëve të Këshillit.

Anëtarët e Këshillit do të jenë gjithashtu subjekt i detyrimeve dhe kufizimeve të vendosura nga ligji që udhëheq parandalimin e konfliktit të interesave gjatë ushtrimit të funksionit publik. Anëtarit të Këshillit i kërkohet të japë informacion mbi çështje të tilla.

Në praktikën tonë, ka patur raste kur një Anëtar i Këshillit ka hequr dorë vetë kur ka ekzistuar konflikti i interesit, pasi ai/ajo kishte punuar me subjektin e audituar.

Deklarata e pavarësisë dhe paanshmërisë

nga Thórir Óskarsson, Asistent Drjetor, Zyra Kombëtare e Auditit të Islandës

thorir@rikisend.is

Në vitin 2003 Zyra Kombëtare e Auditimit të Islandës (INAO) hartoi Kodin e Sjelljes, bazuar në Kodin e Etikës së INTOSAI-t (ISSAI 30).Kodi përcakton vlerat kryesore dhe parimet e INAO-s, integritetin, objektivitetin, paanshmërinë, asnjëanësinë politike, sekretin profesional dhe aftësitë, dhe aplikohet për të gjithë punonjësit dhe individët e tjerë që punojnë në ose në emër të INAO-s, të cilët angazhohen në punën audituese.

Auditori i Përgjithshëm është përgjegjës për zbatimin e Kodit të sjelljes, por individët janë gjithashtu personalisht përgjegjës për pajtueshmërinë me të. Nëse kanë dyshime ata mund të kërkojnë ndihmë nga Drejtorët e institucionit.

Për të rritur ndërgjegjësimin rreth Kodit të etikës ndërmjet punonjësve të INAO-s, promovimin e sjelljes etike dhe në përputhje me kërkesat e ISSAI 40/ ISQC- I, dy departamentet kryesore të auditimit në INAO, Departamenti i Auditimit Financiar dhe Departamenti i Auditimit të Performancës, kanë zbatuar së fundmi përdorimin e deklaratave të shkruara të pavarësisë dhe paanshmërisë. Deklaratat aplikohen për çdo mision auditimi të kryer dhe janë pjesë e dokumentave të punës.

Në këto deklaratat, audituesit individualisht deklarojnë mungesën e ndonjë konflikti të interesave direkt apo indirekt, lidhur me ekzekutivin dhe subjektin e audituar dhe premtojnë të raportojnë në Zyrë nëse pavarësia është kompromentuar. Deklaratat janë në pajtueshmëri me Kodin e Sjelljes së INAO-s dhe kanë të njëjtat kërkesa ndaj punonjësve sikurse ka dhe vetë Kodi. Si të tilla ato shërbejnë si një shtesë e kodit dhe janë një pjesë e rëndësishme e kontrollit të cilësisë së INAO-s.

INAO planifikon gjithashtu të implementojë deklaratat vjetore, ku të gjithë punonjësit të konfirmojnë me shkrim pranimin dhe pajtueshmërinë me Kodin e Sjelljes, përmbajtjen dhe qëllimin e tij.

Mjetet e monitorimit dhe kontrollit të etikës



ne Gjykatën e Llogarive të Rumanisë

Nga Joana Boboc, Drejtore, dhe Corneliu Cornea, Auditues i Jashtëm Publik,
Gjykata e Llogarive të Rumanisë

rei@rcc.ro

Mjetet kryesore të përdorura nga menaxhimi i lartë në Gjykatën e Llogarive të Rumanisë (RCoA) dhe nga Komiteti i Etikës për të kontrolluar nëse audituesit janë në pajtueshmëri me dispozitat e etikës dhe integritetit të Kodit të Etikës dhe Sjelljes Profesionale janë:

- Deklarata e Pavarësisë (Independence Statement (IS)), që plotësohet nga audituesit e jashtëm publikë për çdo mision auditimi, sipas nenit 17 dhe nenit 18 të Kodit- si një dokument i brendshëm i RCoA;
- Deklaratën e Interesave dhe Pasurisë, që plotësohet nga audituesit sipas Ligjit nr.176/2010 mbi Agjencinë Kombëtare të Integritetit- si dokument i jashtëm i RCoA, që përdoret në nivel kombëtar dhe që është një detyrim për nëpunësit publikë.

Deklarata e Pavarësisë(DP)

Deklarata e Pavarësisë përfaqëson një mjet të domosdoshëm për menaxhimin në parandalimin dhe shmangien e konfliktit të interesave, marrëdhëniet me menaxhimin, dhe stafin e subjektit të audituar, të cilat mund të influencojnë, komprometojnë ose kërcënojnë aftësinë e audituesve për të vepruar në mënyrë të

pavarur, përdorimin e pozitës zyrtare të audituesve për qëllime private dhe marrëdhënie që mund të përmbajnë rrezikun e korrupsionit ose që mund të sjellin dyshime rreth objektivitetit dhe pavarësisë së tyre.

Sipas Kodit, audituesit duhet të deklarojnë në Deklaratën e Pavarësisë, për shembull, nëse ata:

- Kanë punuar në 24 muajt e fundit ose kanë pasur ndonjë përfshirje, me kontratë, në veprimtarinë e subjektit të audituar
- Kanë marrëdhënie financiare, personale ose të çdo lloji tjetër me subjektin e audituar ose personat e lidhur me të, situatë që mund të kufizojë objektivitetin e tyre dhe pavarësinë në gjetjen e parregullsive dhe dobësive në auditimin që ata do të fillojnë në subjekt
- Nuk kanë hua, borxhe financiare ose të çdo forme tjetër tek punonjësit e subjektit të audituar, të cilët më pas mund të marrin prej tyre favore ose të marrin trajtime të veçanta gjatë kryerjes së auditimit
- Të marrin bashkëshortin ose të afërm të ngushtë deri në shkallën e katërt, brenda subjektit të audituar
- Bashkëshorti/ja ose i afërm i ngushtë deri në shkallën e parë, kanë kontrata përfshirë ato civile dhe ligjore, konsulenca të marra apo në vazhdim gjatë 24 muajve të fundit me subjektin e audituar.

Sikurse u përmend më lart audituesit duhet të plotësojnë një Deklaratë Pavarësie kur ata caktohen të marrin pjesë në një mision auditimi. Ata mund të plotësojnë një DP, në fillim të misionit, në çdo faze të misionit të auditimit nëse shfaqet një situatë e re. Ky dokument është pjesë e dosjes së përhershme të misionit të auditimit dhe një kopje e DP i dergohet Komitetit të Etikës nga audituesi nëpërmjet postës elektronike, brenda 3 ditëve pas plotësimit.

Nëse një auditues përmend një çështje specifike në Deklaratën e Pavarësisë, menaxhimi (drejtorët) mund të vendosë, në përputhje me Kodin, të zëvendësojnë menjëherë audituesin, para fillimit të misionit ose brenda 48 orëve, nëse misioni ka filluar tashmë, ose të lejojnë audituesin të vijojë auditimin, nëse ata konsiderojnë që pavarësia, objektiviteti dhe paanshmëria e audituesit në përmbushjen e detyrave nuk preket.

Çdo muaj, Drejtorët dërgojnë një përmbledhje tek Komisioni i Etikës, duke nënvizuar të gjithë rastet e sipër përmendura dhe për vendimin që ata kanë marrë rast pas rasti. Komiteti i Etikës bën një përmbledhje të gjithë këtyre situatave dhe informon Plenumin mbi baza katër-mujore.

Deklarata e Interesave dhe e Pasurisë

Deklaratat e Interesave dhe e Pasurisë (DIP) plotësohen nga audituesit të paktën një herë në vit (deri në 15 Qershor të çdo viti) ose sa herë të jetë e nevojshme, nëse ndodhin ndryshime të mëvonshme në përmbajtjen e tyre, sipas Ligjit nr.176/2010 mbi Agjencinë Kombëtare të Integritetit.

Duke krahasuar Deklaratën e Pavarësisë me Deklaratën e Interesave dhe Pasurisë, duhet të përmendim se Deklarata e Interesave dhe e Pasurisë nuk është thjesht një mjet për kontrollin dhe monitorimin e integritetit, por për më tepër ajo përfaqëson për menaxhimin e lartë dhe Komitetin e Etikës një burim të rëndësishëm informacioni, i cili mund të nxjerrë në dritë shkeljet e dispozitave të Kodit, për shembull, lidhur me kufizimet, konfliktet e interesave apo papajtueshmërinë e audituesve. Gjithashtu, DIP është një dokument i jashtëm, i përdorur në nivel kombëtar, si një detyrim për nëpunësit dhe funksionarët publikë për të deklaruar pasuritë dhe interesat e tyre personale.

Mbështetur në ligjin 176/2010, audituesit duhet të deklarojnë në Deklaratat e

Interesave nëse ata kanë:

- Lidhje ose aksione në kompanitë tregtare/kompanitë kombëtare, institucionet huadhënëse, grupe të interesave ekonomike, po ashtu dhe si anëtarë të organizatave, fondacioneve ose institucioneve të tjera joqeveritare
- Anëtarë të bordeve drejtues, administrativë dhe të kontrollit të kompanive tregtare, institucioneve huadhënëse, financiare ose institucione të tjera joqeveritare
- Anëtarësim në shoqata profesionale dhe/ose sindikata
- Anëtarësim në organizmat/bordet menaxhues, administrativë dhe të kontrollit, të paguara apo jo, që kanë në partitë politike, pozicionin që mbajnë dhe emrin e partisë politike
- Kontrata, përfshirë ato ligjore dhe të asistencës civile, konsulencës, të lidhura ose që janë në vazhdim gjatë kohës që personi mban pozicionin, mandatin, pjesa e financuar nga buxheti i shtetit, pushteti lokal ose nga fonde të jashtme ose të afërt me kompanitë me kapital shtetëror, ku shteti është aksioneri më i madh ose më i vogël (audituesi, bashkëshorti/ja ose të afërmit e nivelit të parë).

Kur plotësojnë Deklaratën e Pasurisë, audituesit duhet të deklarojnë :

- Asetet fikse – tokat dhe ndërtesat
- Pasuritë e luajtshme : makina, mjete, traktorë, makineri bujqësore, anijet, jahtet dhe mjete të tjera që janë subjekt i regjistrimit me ligj dhe mallra të tilla si ato të metaleve të çmuara, bizhuteritë, veprat e artit dhe artizanale, koleksionet e artit dhe objektet numizmatike/ monedha të vjetra, të cilat janë pjesë e kombit dhe trashëgimisë kulturore universale, shuma e të cilave kalon vlerën 5000 EURO
- Vlerat e pasurisë së luajtshme, e cila kalon 3.000 EURO secila dhe asetet fikse të blera gjatë 12 muajve të shkuara
- Asetet financiare të tilla si : llogaritë dhe depozitat bankare, fondet e investimeve,

forma ekuivalente të kursimeve dhe investimeve, përfshirë dhe kartat e kreditit, nëse vlera e tyre kalon shumë prej 5.000 EURO dhe investimet, investimet direkte dhe huatë e dhëna nëse shuma e tyre në vlerën e tregut i kalon 5.000 EURO

- Borxhet: huatë, hipotekat, garancitë e lëshuara/dhëna nga një palë e tretë, mallrat e blera me sistemin *leasing* dhe mallra të tjera të ngjashme, nëse vlera e tyre i kalon 5.000 EURO
- Dhuratat ose përfitimet e marra pa shpërblim apo të subvencionuara me vlerën e tregut nga personat, organizatat, korporatat publike, kompanitë kombëtare qofshin këto vendase apo të huaja, përfshirë bursat, huatë, garancitë, pagesat për shpenzimet nëse ato kalojnë shumë në total prej 5.000 EURO.

Në rishikimin më të fundit të Kodit, plenumi miratoi, si rezultat i propozimit të Këshillit të Etikës, të bëjë një lidhje ndërmjet Deklaratës së Pavarësisë dhe Deklaratës së Interesave dhe Pasurisë, duke përfshirë detyrimin e audituesve për të deklaruar para se të fillojnë një auditim nëse bashkëshorti/ja apo i afërm i shkallës së parë kanë kontrata, përfshirë asistencën ligjore dhe civile, këshillimin, të cilat janë lidhur gjatë 24 muajve të fundit me subjektin që do të auditohet. Në përputhje me Kodin, këto lloj situatash tregojnë për konflikte të interesave, të cilat mund të ndikojnë në pavarësinë, objektivitetin dhe paanshmërinë e audituesve në përmbushjen e detyrave të tyre në subjekt. Në të tilla raste audituesit duhet të zëvendësohen në këtë mision auditimi.

Çdo vit Komiteti i etikës publikon një Raport për Plenumin, si rezultat i analizave të Deklaratave të Interesave të të gjithë audituesve.



Politika e Ngacmimeve në Gjykatën e Auditimit në Spanjë

Nga Enrique Álvarez Tolcheff, Drejtor Teknik në Gjykatën Spanjolle të Auditimit
tribunalcta@tcu.es

Gjykata Auditimit të Spanjës kohët e fundit ka adoptuar masa për të parandaluar ngacmimet, të cilat kontribuojnë në përmirësimin e cilësisë së menaxhimit të etikës brenda vetë Institucionit. Në Dhjetor 2013, Gjykata e Auditimit ka aprovuar një Protokoll Para-veprues për situatat e ngacmimeve seksuale, ngacmime të lidhura me seksin dhe ngacmime në punë. Me këtë protokoll, Institucioni angazhohet të krijojë dhe/ose të mbajë një ambient pune që respekton dinjitetin dhe lirinë personale. Për këtë arsye, mund të ndërmerren masa specifike për të parandaluar ngacmimin dhe për të kanalizuar ankesat apo pretendimet, nëse ka të tilla, të cilat mund të paraqiten nga personat që kanë pësuar çdo lloj ngacmimi.

OTAC,(Órgano para la Tramitación de Asuntos Confidenciales) është një Autoritet i krijuar për t'u marrë me çështjet konfidenciale. Anëtarët e tij janë si më poshtë: personi që kryeson Komisionin e Trajtimin të Barabartë, dy përfaqësues të Komitetit të Rregullave; një përfaqësues i Komitetit të Shëndetit dhe Sigurisë; një përfaqësues i Bordit të Shërbimit Civil; dhe një përfaqësues i Bordit të të Punësuarve. OTAC nuk vepron ex officio por vetëm pasi i është dorëzuar ankesa. Kompetencat e tij janë caktimi i zyrtarëve investigues të ankesës dhe çështjet e pranimit apo të refuzimit të ankesës, duke propozuar masa të përshtatshme korrektuese ose duke promovuar raste relevante të përshtatshme.

Në situatat e ngacmimit, protokollu para-veprues lejon dorëzimin e një padie tek një nga zyrtarët investigues të caktuar. Ai mund të dorëzohet nga personi i prekur ose nga çdo person tjetër, i cili është në dijeni të ndonjë akti ngacmimi sikurse është përshkruar në protokoll. Ai mund të dërgohet me postë elektronike nga vetë personi, por nuk mund të jetë anonim.

Nëse OTAC vendos për të filluar procedimin, zyrtari investigues do të dorëzojë një raport me një vlerësim fillestar për t'ia bërë prezent OTAC-ut brenda 10 ditëve që nga koha e paraqitjes së padisë. Në këndvështrimin e këtij Raporti, OTAC do të marrë një vendim brenda një periudhe maksimale 15 ditore. Kjo procedurë para-vepruese nuk ndalon ndonjë veprim paralel ose të mëtejshëm të personit që është prekur duke përdorur procedura të tjera administrative ose juridike.

Protokollu mund të gjendet në Intranet-in e Gjykatës së Auditimit.

Kontroli i etikës: vlerësimi

Vlerësimi i integritetit të SAI-t dhe realizimi i ndryshimeve në menaxhimin e etikës

nga Natasha Mihailova, Audituese e Lartë në SAI-n e ish-Republikës Jugosllave të Maqedonisë

tanja.tanesvska@dzr.gov.mk

Zyra e Auditimit Shtetëror e Republikës së Maqedonisë (SAO) është një auditues i jashtëm i pavarur i financave publike të vendit, i themeluar në vitin 1997. Misioni i saj për auditim të pavarur shtetëror, duke kontribuar në përdorimin më të mirë të fondeve publike, është bërë gjatë viteve në përputhje me standardet e auditimit ndërkombëtar INTOSAI dhe me Kodin e Etikës dhe të Sjelljes të Zyrës së Auditimit Shtetëror, duke respektuar vlerat dhe parimet etike.

Duke ndjekur trendet dhe sfidat aktuale të profesionit, SAO e ka njohur integritetin si një nga vlerat thelbësore për profesionalizmin dhe besueshmërinë e SAI-ve, të mishëruar në Planin Strategjik të INTOSAI-t 2011-2016.

Për më tepër, SAO ka ndërmarrë nismën për të testuar nivelin e tij të integritetit, duke përdorur mjetin "IntoSAINT", krijuar nga Gjykata e Auditimit të Hollandës.

Në shkurt 2012, seminari për IntoSAINT me stafin e SAO-s u moderua nga dy punonjës të SAO-s, të cilët kishin marrë pjesë në trajnimin ndërkombëtar për moderatorët e IntoSAINT, të mbajtur në Hagë në shtator 2011, me mbështetjen e çmuar të dy moderatorëve nga Zyra e Audituesit të Përgjithshëm të Norvegjisë. Vlerësimi u bazua në njohuritë dhe mendimet e stafit, gjë që paraqet "zërin e brendshëm" të organizatës.

Si rezultat i seminarit, menaxhimi (drejtuesit) i SAO-s ka marrë rekomandime për nivelin e integritetit të institucionit, nëpërmjet vlerësimit të maturimit të Sistemit të

Kontrollit të Integritetit, të reflektuar në Raportin e Menaxhimit. Menaxhimi beson se raporti pati sukses në identifikimin e dobësive dhe rreziqeve më të mëdha për integritetin, si dhe faktin se rekomandimet e dhëna do të kontribuojnë në forcimin e rezistencës së SAO-s ndaj shkeljeve të ardhshme të integritetit. Sipas menaxhimit, ky seminar është hapi i parë strategjik në ndërtimin e një qasjeje sistematike për integritetin brenda SAO-s dhe ai rrit ndërgjegjësimin për nevojën e forcimit të integritetit institucional.

Rekomandimet kryesore të seminarit ishin zhvillimi i politikave për Integritetin, sipas një plani të integritetit, duke vendosur përgjegjësinë funksionale për integritetin, duke përcaktuar një procedurë të njoftimit për punonjësit, për të raportuar shkeljet e dyshuara të integritetit (një procedurë “e fryrjes së bilbilit”), një rishikim periodik i sistemit të integritetit dhe kryerja e trajnimeve.

Rekomandimet janë të integruara si objektiva dhe veprime në Strategjinë e Zhvillimit të SAO-s, 2013-2017 dhe në Strategjinë e SAO-s për Menaxhimin e Burimeve Njerëzore 2013-2017.

Ekspierienca e IntoSAINT në SAI-n e Indonezisë, perceptimet dhe mësimet e nxjerra

Nga Erwin Miftah, Shef i Njësisë të Brendshme dhe

Nizam Burhanuddin, Drejtor i Departamentit Ligjor, SAI i Indonezisë

international@bpk.go.id

SAI i Indonezisë (BPK) e ka përdorur mjetin IntoSAINT në vitin 2010 dhe vitin 2012, me pjesëmarrës nga zyra qendrore dhe zyrat përfaqësuese, duke përfshirë auditues dhe jo-auditues. Raporti i IntoSAINT ka cituar vazhdimisht se kontrolli i BPK-së mbi integritetin (përballë shkeljeve të etikës) ka qenë në nivelin "i mesëm". Kjo do të thotë që BPK e ka bërë të tijin kontrollin e integritetit, por ka nevojë për disa përmirësime, që ky kontroll të jetë efektiv. Një nga rezultatet ka të bëjë me njësinë përgjegjëse për trajtimin e shkeljeve të etikës.

Në fakt, ka disa vështirësi në lidhje me trajtimin e sjelljes së pahijshme (të keqe) në institucion:

- Kërkesa për zbulimin e identitetit të raportuesit, mund të ulë pjesëmarrjen në raportimin e sjelljeve të dyshuara si të pahijshme;
- Procesi gjyqësor mund të zgjatet, për shkak të disponueshmërisë së personave dhe shpenzimeve të gjyqit nga palët e ndërlidhura;
- Ekziston nevoja për t'i sqaruar sjelljet e pahijshme: cilat janë shkelje të kodit të etikës dhe cilat janë shkelje të disiplinës së punonjësve;
- Roli i Këshillit është shumë i gjerë: ai merret jo vetëm me zbatimin, por edhe me përhapjen brenda institucionit të Kodit të Sjelljes, me kryerjen e trajnimeve të lidhura me etikën dhe me shndërrimin në një rol model;
- BPK duhet të ofrojë alternativa për trajtimin e shqetësimeve lidhur me sjelljen. Nëse është marrë vendimi se është e përshtatshme për të trajtuar sjelljen e dyshuar

si të keqe nëpërmjet procedurave të Këshillit, BPK-ja mund të ofrojë zgjidhje alternative:

☒ Të merret me sjelljen përmes sistemit të menaxhimit të performancës së BPK, nëse është e përshtatshme, duke përfshirë specifikimin e standardit të sjelljes së kërkuar në të ardhmen;

☒ Të përmirësojë ndërgjegjësimin e punëmarrësit për standardin e kërkuar të sjelljes, nëpërmjet aksesit në trajnime;

☒ Të mbyllë monitorimin; këshillime / ndihmë; sjellja në të ardhshmen;

☒ Të sigurojë këshillim të përshtatshëm;

☒ Të konsiderojë caktimin e detyrave të reja-megjithatë, duhet të tregohet kujdes për t'u siguruar që ky caktim nuk perceptohet si një sanksion de facto, i imponuar, pa procesin e duhur;

☒ Për sjellje që përfshijnë çështje ndërpersonale, BPK mund të përdorë qasje alternative për zgjidhjen e mosmarrëveshjeve, të tilla si ndërmjetësimi ose pajtimi.

Vlerësimi i brendshëm i Etikës në Zyrën Kombëtare të Auditimit të Bullgarisë

nga Valeriy Dimitrov, President i NAO-s së Bullgarisë

intrel@bulnao.government.bg

Kush e kreu dhe si e kreu

Vlerësimi i brendshëm i klimës etike në Zyrën Kombëtare të Auditimit të Bullgarisë është kryer nga njësia e auditimit të brendshëm, si një detyrë e auditimit e vitit 2012. Angazhimi në auditim u krye në pajtim me Standardet IPPF, si dhe me Udhëzuesin Praktik "Vlerësimi i etikës në lidhje me programet dhe aktivitetet".

Objektivi i angazhimit në auditim

Objektivi i angazhimit në auditim ishte që të siguronte një opinion mbi përshtatshmërinë dhe efektivitetin e dispozitave të Kodit të Etikës dhe për të identifikuar hapësirat për përmirësim.

Fusha

Angazhimi në Auditim mbuloi proceset dhe aktivitetet në Zyrën Kombëtare të Auditimit të Bullgarisë, në lidhje me sigurimin e kushteve, krijimin dhe mbajtjen e klimës së mirë etike dhe statusin e saj në vitin 2012.

Kriteret

U përdorën kriteret e mëposhtme:

- U miratua një Kod i Etikës, i cili është i qartë dhe i kuptueshëm për të gjithë stafin, si dhe u miratuan procedurat përkatëse zbatuese;
- U vendos "tone at the top", i duhur dhe një komunikim efektiv në vendpozicionim i qartë i menaxhimit në qëndrimet dhe vlerat etike, që nuk toleron sjelljet joetike dhe që i dënon autorët;

- U instalua një mekanizëm në vend, i cili lehtëson raportimin e shkeljeve të Kodit të Etikës, duke siguruar anonimitin për të mbrojtur ata që raportojnë sjelljet e pahijshme;
- U përgatit një mjedis organizativ, në të cilin punonjësit nuk kanë frikë nga hakmarrja, kur raportojnë shkelje;
- U organizua trajnim i specializuar për prezantimin dhe sqarimin e sjelljes së pranueshme, duke përfshirë raste studimore që pasqyrojnë situata, në të cilat stafi mund të ndodhet gjatë punës së tij dhe vendimet e duhura përkatëse dhe të pranueshme, që duhet të merren;
- U kryhen anketime të rregullta të punonjësve, për të përcaktuar klimën etike në organizatë;
- U zhvillua një procedurë e qartë për të hetuar dhe ndëshkuar shkeljet;
- U dha një ndëshkim i drejtë dhe i përshtatshëm për sjellje jo etike dhe shkelje të tjera, pavarësisht se kush e ka kryer.

Rezultatet

Zyra Kombëtare e Auditimit e Bullgarisë, në përputhje me ISSAI 30, Kodi i Etikës, ka miratuar Kodin e Etikës, i cili përcakton standardet etike të sjelljes për të gjithë stafin brenda organizatës. Të gjithë të punësuarit kanë nënshkruar deklaratat, duke deklaruar se ata janë në dijeni të dispozitave të këtij Kodi dhe të detyrimit për ta respektuar atë, dhe se në rast të mosrespektimit të Kodit, personeli do të jetë subjekt i masave disiplinore. Veprimet e mësipërme kanë hedhur themelet e një klime të mirë etike në Zyrën Kombëtare të Auditimit të Bullgarisë (BNAO).

Kodi i Etikës është publikuar në faqen e internetit të BNAO, duke ofruar kështu një mundësi për të gjitha palët e interesuara për t'u njohur me dispozitat e tij.

Një mekanizëm i përshtatshëm për raportimin, hetimin dhe sanksionimin e shkeljeve të Kodit, është vendosur në Zyrën Kombëtare të Auditimit të Bullgarisë.

Gjatë kohës së angazhimit të auditimit të brendshëm, nuk u krye monitorimi formal për përputhjen me dispozitat e Kodit të Etikës. Për këtë arsye, grupi i auditimit kreu një studim për të vlerësuar klimën etike në BNAO (Rishikimi Qëndrimi). Qëllimi i studimit ishte që të zbulonte qëndrimet dhe perceptimet e punonjësve BNAO në lidhje me çështjet etike, kulturën organizative dhe parimet e sjelljes, etikën personale dhe profesionale. Studimi paraqiti hapësirën e mëposhtme për përmirësim në proceset që lidhen me etikën në BNAO:

- Masa për rritjen e vetëdijes së personelit të BNAO, në lidhje me dispozitat e Kodit të Etikës, si dhe deklarim që të punësuarit janë në dijeni të tyre;
- Organizimi i trajnimeve të specializuara për sqarimin e sjelljes së pranueshme për punonjësit e organizatës, duke përfshirë raste studimore që pasqyrojnë situata, në të cilat stafi mund të ndodhet gjatë punës së tij dhe vendimet e duhura respektive dhe të pranueshme për t'u marrë;
- Sqarim i mëtejshëm dhe promovim i mekanizmit për raportimin e sjelljes joetike dhe të pahijshme në stafin e BNAO dhe të audituarve, duke përfshirë raportimet në mënyrë anonime;
- Komunikim dhe promovim i qartë i procedurës për shqyrtim dhe sanksione ndaj shkeljeve të Kodit të Etikës, duke përfshirë raportimet anonime;
- Të gjitha sanksionet disiplinore për punonjësit e Zyrës Kombëtare të Auditimit të Bullgarisë duhet të bëhen publike në mënyrë të përshtatshme;
- Realizim i sondazheve periodike me punonjësit, për të vlerësuar klimën etike brenda BNAO, si dhe monitorim i rregullt i përshtatshmërisë dhe efikasitetit të proceseve që kanë të bëjnë me etikën në BNAO.

•

Pasoja

Për të realizuar mundësitë për përmirësim, u hartua një plan veprimi.

Njësia e Auditimit të Brendshëm do të ndjekë dhe raportojë për zbatimin e përshtatshëm dhe efektiv të rekomandimeve.

Auditimi i brendshëm mbi masat kundër mashtrimit dhe përputhjen me kodin etik

Nga Miloslav Kala, Presidenti i SAO-s së Republikës Çeke

sylva.mullerova@nku.cz

Kur kryente analizën standarde të riskut në vitin 2010, Departamenti i Auditimit të Brendshëm (referuar më tej si "IA") zbuloi rrezikun e sjelljes mashtruese ose të korruptuar dhe shkeljen e kodit etik në menaxhimin e *“Nejvyšší Kontrolní Úrad”* (referuar më tej si "SAI"), që rezultoi shumë domëthënës.

Bazuar në këtë gjetje, IA nisi një auditim të brendshëm të fokusuar në "vrojtimin e sistemit që parandalon sjelljen mashtruese ose të korruptuar, duke përfshirë trajtimin e ankesave". Auditimi duhej të kishte vlerësuar efektivitetin e sistemit dhe të ofronte rekomandime për përmirësim.

Burimet e informacionit për këtë auditim kanë qenë analiza e kuadrit ligjor përkatës, analiza e dokumentacionit përkatës të brendshëm dhe e dokumentacionit tjetër të SAI-t, pyetësorët dhe intervistat me punonjësit e zgjedhur.

Në lidhje me monitorimin e sistemit të parandalimit të sjelljes mashtruese ose të korruptuar, IA arriti në përfundimin se sistemi është ngritur siç duhet dhe ka punuar mirë. Monitorimi i sistemit funksionoi si duhet, dhe solli që treguesit e sjelljes të padrejtë dhe shpërdorimit të pushtetit nga ana e anëtarëve të menaxhimit të SAI-t, p.sh. konflikti i interesave dhe sjellje të njëanshme, të mund të identifikoheshin në kohë dhe kështu rreziku i sjelljes mashtruese dhe korruptive të ishte për këtë arsye minimal. Rreziku u minimizua më tej nga aplikimi i parimit *“katër sy”*(pra, të jesh gjithnjë jo vetëm), për të eliminuar subjektivitetin e procesit të vendimmarrjes.

Në lidhje me vlerësimin e funksionimit të kodit etik, IA arriti në përfundimin se të gjithë punonjësit janë të familjarizuar me kodin në mënyrë të mjaftueshme.

Formulimi i kodit është frymëzuar nga ISSAI 30 dhe forma e tij koncize (8 parimet) mundësoi që ai të shfaqej në çdo vend pune dhe në të gjitha ambientet e përbashkëta të SAI-t. Punonjësit e saporekrutuar janë informuar për kodin gjatë procesit të rekrutimit. Pasi u punësuan, ata morën pjesë në trajnimin e stafit të ri, gjatë të cilit u paraqit kodit i etikës i institucionit, i cili u instalua në zyrat e tyre të reja më vonë. Eprorët e tyre janë të detyruar për t'i njohur ata me kodin. Kjo detyrë e eprorëve rezultoi direkt nga udhëzimet e brendshme të SAI-t dhe kjo është mënyra se si punëdhënësi siguron që të gjithë të punësuarit janë të këshilluar për faktin se shkelja e parimeve etike mund të ketë pasoja për një të punësuar, duke filluar nga ato disiplinore, në ato të shkarkimit nga puna në raste të rënda. Bazuar në konkluzionet e këtij auditimi, u dhanë rekomandime për të:

- Konsideruar futjen e një kanali të informacionit të brendshëm për punonjësit, pra një mjet për “fryrje bilibili” të brendshëm;
- Zgjeruar trajnimin e stafit të ri, duke përfshirë parandalimin dhe zbulimin e sjelljes mashtruese dhe korruptive;
- Ndryshuar sistemin e trajtimit të ankesave të jashtme.

Përgjegjësia e mbikëqyrjes së respektimit të kodit etik në SAI qëndron tek drejtuesit e lartë.

SAI nuk ka ndonjë njësi etike apo komitet etik. Menaxhimi i SAI-t është plotësisht i vetëdijshëm për faktin se sjellja mashtruese është, në një mënyrë, pjesë e natyrës njerëzore. Për këtë arsye, Zyra e Presidentit të SAI-t monitoron dhe vlerëson rregullisht bindjen e punonjësve ndaj rregullave etike.

Kontrolli i Etikës : identifikimi i sjelljes joetike

Proceset e identifikimit dhe vlerësimit të sjelljes etike brenda UK NAO (Zyra Britanike Kombëtare e Auditimit)

Nga Maggie McGhee, Drejtor i Përgjithshëm, Sigurimi i Cilësisë, UK NAO

Ky dokument përcakton mënyrat sesi proceset e brendshme në NAO në respekt të denoncimit (bilbilfryrjes) dhe përgjigjes së klientit, ndihmojnë të identifikohet dhe vlerësohet përputhshmëria me sjelljet etike si në nivel organizate ashtu edhe individual.

Politika e brendshme e denoncimit (bilbil-fryrjes) në NAO

Politika e brendshme e denoncimit përcakton çështjet, të cilat janë në interesin publik dhe përfshijnë sa vijon:

- Deklaratat mbi mbrojtjen e stafit nën Ligjin e Denoncimit për Interesin Publik;
- Rrugët brenda strukturës së menaxhimit të NAO-s për bërjen e një denoncimi, saktësisht Drejtorit të Burimeve Njerëzore ose Drejtorit të Auditimit të Brendshëm;
- Rrugët jashtë strukturës së menaxhimit ekzekutiv për të ngritur shqetësimet me një anëtar Bordi të emëruar jo-ekzekutiv, ose në alternativë, kur besohet se menaxhimi i përgjithshëm i NAO-s është i angazhuar në drejtimin jo të duhur, ose kur shqetësimet e brendshme nuk janë zgjidhur në favor të ankuesit, ndaj një pale të tretë; dhe
- Procedurat e qarta lidhur me hetimin, monitorimin dhe rishikimin, që dalin në pah.

Kur një denoncues kërkon të japë informacione, të cilat nuk janë në interesin publik, ato i drejtohen procedurës së NAO-s, *Për Ankesat e Stafit*, përcaktuar në Manualin e Burimeve Njerëzore.

Është e pamundur të ofrohen statistika rreth denoncuesve të brendshëm, por ka një përdorim të ulët të kësaj forme, pasi NAO vepron me një metodë të hapur dhe transparente, si dhe nxit stafin për të ngritur shqetësimet (duke përfshirë edhe ato etike) tek menaxheri i linjës, Drejtori, ekipi i Cilësisë dhe Praktikës apo shërbimet e Burimeve Njerëzore. Gjithashtu, nxiten fort komunikimet ndër-drejtuese profesionale dhe personale brenda NAO-s, ku sërish, çështjet mbi etikën mund të identifikohen dhe raportohen tek personat e duhur brenda Zyrës. Çështjet e adresuara nëpërmjet procedurave të brendshme denoncuese (dhe nëpërmjet rrugëve të tjera të thëna më lart) hetohen plotësisht, si dhe merren gjerësisht parasysh mësimet e nxjerra, të cilat dhe shpërndahen në të gjithë institucionin.

Përgjigja e klientit

NAO ndërmerr një cikël vjetor të përgjigjeve të klientëve si dhe merr pjesë në një anketë të gjerë të Anëtarëve të Parlamentit. Rezultatet e proceseve të përgjigjeve mundësojnë që çështjet, duke përfshirë ato të etikës, të identifikohen, vlerësohen dhe shqyrtohen si duhet, nëpërmjet shkëmbimit të mësimave brenda Zyrës.

Pyetësorët e klientëve

Pas përmbylljes së çdo auditimi financiar, NAO dërgon tek subjekti nëpërmjet një linku online, pyetësin me përgjigjet. Pyetësorët përfshijnë pyetje mbi sjelljen profesionale, vlerën e shtuar që sjellin proceset e auditimit dhe cilësinë e kësaj pune. Rezultatet vlerësohen dhe shpërndahen në ekipin përkatës të auditimit. Dakortësohet mbi veprimet për t'u ndërmarrë. Rezultatet e këtij formati, pjesë e Raportit Vjetor të Cilësisë të NAO-s, i paraqiten Bordit të NAO-s dhe Ekipit të Lidërshiptit. Procesi mundëson që çështjet mbi etikën të identifikohen nga personat përgjegjës dhe të ndërmerren veprimet e duhura.

Anketa mbi përgjigjet e moderuara të klientit

NAO gjithashtu synon përgjigje më të detajuara nga kampioni i subjekteve që merr parasysht se çfarë këto subjekte mendojnë për punën e NAO-s, njerëzit dhe impaktin. Ky kampion mbulon përafërsisht 10% të subjekteve, çdo vit. Kampioni përzgjidhet që të mbulojë një gamë të gjerë subjektesh. NAO emëron një agjenci të pavarur kërkimore për të kryer pyetësonin. Kjo bëhet nëpërmjet intervistave ballë për ballë me stafin më me eksperiencë, duke përfshirë Zyrtarin e Kontabilitetit, Drejtorin e Financës dhe Kryetarin e Komisionit të Auditimit. Ndiqet më pas një udhëzues diskutimi, që synon përcaktimin e pikëve për një sërë pyetjesh standarde. Subjekti mund të shikojë raportin e përgjigjeve dhe ka mundësinë (edhe pse rrallëherë e përdorur) të kërkojnë anonimin. NAO merr një raport për secilin subjekt, duke kombinuar nga të tre të intervistuarit, dhe një raport vjetor përmbledhës, që shumon pikët dhe temat për të gjithë subjektet. Raportet individuale shpërndahen edhe me angazhimin e Ekipit dhe Drejtuesit Ekzekutiv që inkurajohen të ndërmarrin veprimet e duhura; raporti përmbledhës rishikohet dhe diskutohet nga Ekipi i Liderit i NAO-s dhe Bordi.

Intervistat përfshijnë pyetje mbi pavarësinë, drejtësinë, gjykimin, sjelljen profesionale, kompetencat, kritikizmin konstruktiv dhe cilësinë. Subjektet e audituara kanë gjithashtu mundësinë të ngrenë çështje të tjera, duke përfshirë edhe ato etike, për të cilat janë të shqetësuar.

Anketa e Anëtarëve të Parlamentit

Ipsos MORI (një kompani e pavarur kërkimesh Britanike) anketon përafërsisht 100 Anëtarë të Parlamentit çdo vit. Kjo anketë merr parasysht pikëpamjet e tyre mbi NAO-n. NAO merr një raport përmbledhës mbi të gjitha përgjigjet, duke përfshirë edhe përgjigjet e formës së lirë. Ky raport konsiderohet nga Ekipi i Liderit i NAO-s dhe Bordi dhe mundësohet për të gjithë stafin e NAO-s.

Anketa mundëson që Bordi dhe Ekipi i Lidershipit të identifikojnë dhe veprojnë në bazë të perceptimeve të Anëtarëve të Parlamentit (dhe të taksapaguesve) mbi pavarësinë e NAO-s, objektivitetin, ndershmërinë, integritetin dhe cilësinë e punës.

Sistemi i lidhjes direkte – Bordi i Auditimit dhe Inspektimit të Koresë

Nga Hëang Chan-Hyun, Kryetar i Bordit të Auditimit dhe Inspektimit të Koresë

Historiku dhe objektivat

Në vitin 2011, në mënyrë që të promovohet komunikimi direkt dhe i drejtë ndërmjet stafit dhe Kryetarit, Bordi i Auditimit dhe Inspektimit (BAI), ngriti në intranet, sistemin e lidhjes direkte.

Kurdoherë që një anëtar i stafit të BAI-t kishte diçka të drejtpërdrejtë dhe konfidenciale për t'i komunikuar drejtuesit të tij/të saj, të organizatës, inkurajohej të linte një mesazh në këtë lidhje, tek e cila mund të hyjë vetëm Kryetari.

Shembuj të mesazheve të lëna në lidhjen direkte

Mesazhet e lëna në lidhjen direkte mund të kategorizohen si më poshtë:

- Dëshiroj të emërohem në një departament specifik (p.sh, pasi kam punuar në një departament për shumë vite, ose kur një nga subjektet është një i njohur ose familjar, etj)
- Vështirësitë e ndeshura gjatë një auditimi (p.sh, urdhra të paligjshëm nga eprori, ryshfete, etj)
- Raportet mbi progresin e auditimit (zakonisht nga stafi menaxherial)
- Raportet mbi ngacmimet seksuale në BAI
- Të ndryshme (p.sh, leje lindje, nëna/babai, të reja personale, etj).

Efekti

Sistemi i lidhjes direkte konsiderohet se ka qenë efektiv në përmirësimin e punës/mjedisit auditues të BAI-t.

Duke iu përgjigjur çdo mesazhi të lënë në lidhjen direkte, Kryetari është përpjekur të përmbushë kërkesat sa më shumë të jetë e mundur, me përjashtim të rasteve kur mesazhet kanë qenë të pakuptimtë, ose të anshëm.

Në kulturën Koreane, është e vështirë t'u kundërvihesh urdhrave të dhëna nga eprori dhe/ose ti përfshfish ata në veprime që kanë impakt negativ, etj. Duke qenë se të gjitha mesazhet trajtohen konfidencialisht dhe vetëm nga Kryetari, kjo lidhje direkte shërben edhe si një mekanizëm për të dëgjuar zërin e të padëgjuarve.

Lista e shkurtimeve

ALSAI: Institucioni Suprem i Auditimit të Shqipërisë (KLSH)

ARABOSAI: Organizata Arabe e Institucioneve Supreme të Auditimit

ASOSAI: Organizata Aziatike e Institucioneve Supreme të Auditimit

BAI: Bordi i Auditimit dhe Inspektimit të Koresë

BFK: Bordi i Auditimit i Republikës së Indonezisë

BNAO: Zyra Kombëtare e Auditimit të Bullgarisë

C&AG: Kontrollori dhe Auditori i Përgjithshëm

CBE: Qendra për Etikën në Biznes (Kroacia)

CET: Komiteti i Etikës

CoE: Kodi i Etikës

CREFIAF: Komiteti i Trajnimit Rajonal për SAI-et Frengjisht Folëse të Afrikës
Subsahariane

DG: Drejtorja e Përgjithshme

EC: Komiteti i Etikës

ECA: Gjykata Europiane e Audituesve

EPSO: Zyra Europiane e Përzgjedhjes së Personelit

EU: Bashkimi European

EUROSAI: Organizata Europiane e Institucioneve Supreme të Auditimit

FCS: Sistemi i Kontrollit të Mashtrimeve

fyR: Ish Republika Jugosllave

GAO: Zyra e Llogaridhënies së Qeverisë

HR: Burimet Njerëzore

IA: Departamenti i Auditimit të Brendshëm

ICATs: Mjetet e Vlerësimit të Përputhshmerise së ISSAI-ve

IESBA: Bordi i Standarteve Ndërkombëtare të Etikës për Kontabilistët

INAO: Zyra Kombëtare e Auditimit të Islandës

INTOSAI: Organizata Ndërkombëtare e Institucioneve Supreme të Auditimit

IntoSAINT: Vetë-vlerësimi i Integritet për SAI-t

IS: Deklarata e Pavarësisë

ISQC: Standartet Ndërkombëtare të Kontrollit të Cilësisë

ISSAI: Standartet Ndërkombëtare të Institucionet Supreme të Auditimit

IWS: Deklarata e Interesave dhe e Pasurisë

IDI: Inisiativa e Zhvillimit të INTOSAI-t

MPs: Anëtarët e Parlamentit

MP/TCU: Prokurori i Përgjithshëm (Brazil)

NAO: Zyra Kombëtare e Auditimit

NAOL: Zyra Kombëtare e Auditimit të Lituaniës

NCA: Gjykata e Auditimit të Hollandës

NGO: Organizatë Jo Qeveritare

NIK: SAI i Polonisë

OECD: Organizata për Bashkëpunimin dhe Zhvillimin Ekonomik

OLACEFS: Organizata e Institucioneve Supreme të Auditimit të Amerikës Latine dhe Karaibeve

OTAC: Bordi i Trajtimit të Cështjeve Konfidenciale

PMF: Sistemi i matjes së Performancës

RCoA: Gjykata Rumune e Llogarive

SAI: Institucion Suprem i Auditimit

SAO: Zyra Shtetërore e Auditimit ose Zyra Supreme e Auditimit

SR: Republika e Sllovakisë

TCA: Gjykata Turke e Llogarive

TCU: Gjykata Federale e Llogarive të Brazilit

TFA&E: Task Forca për Auditimin & Etikën

UN: Kombet e Bashkuara

UK: Mbretëria e Bashkuar

US: Shtetet e Bashkuara të Amerikës

3i programme : Iniciativa e IDI-t për Implementimit e SSAI-ve

ANËTARËT E TASK FORCËS PËR AUDITIMIN & ETIKËN

Portugalia (Kryesues)	Gjykata e Auditimit
Shqipëria	Kontrolli i Lartë i Shtetit
Kroacia	Zyra Shtetërore e Auditimit
Qipro	Zyra e Auditimit
Republika Çeke	Zyra e Lartë e Auditimit
ECA	Gjykata Europiane e Audituesve
Ish-Republika Jugosllave e Maqedonisë	Zyra Shtetërore e Auditimit
Franca	Gjykata e Llogarive
Hungaria	Zyra Shtetërore e Auditimit
Islanda	Zyra Kombëtare e Auditimit
Italia	Gjykata e Llogarive
Malta	Zyra Kombëtare e Auditimit
Polonia	Zyra Supreme e Auditimit
Holanda	Gjykata e Auditimit
Rumania	Gjykata e Llogarive
Federata Ruse	Dhoma e Llogarive
Serbia	Institucioni Shtetëror i Auditimit
Slovenia	Gjykata e Auditimit
Spanja	Gjykata e Llogarive
Turqia	Gjykata e Llogarive

Përkthimi : Bujar Leskaj, Albana Agolli, Albana Gjinopulli, Dëshira Huqi, Fatos Çoçoli, Helga Vukaj, Irena Islami, Luljeta Nano, Manjola Naço, Reinald Muça



AUDITIMI I ETIKËS NË SEKTORIN PUBLIK

*Një vështrim i
përgjithshëm i
praktikave
të SAI-ve*

EUROSAI
Qershor 2014

Hyrje

Puna e ndërmarrë nga Institucionet Supreme të Auditimit (SAI) ka për qëllim të forcojë besimin e grupeve të interesit në qeverisjen e sektorit publik. Kërkesat gjithnjë e në rritje të grupeve të interesit përfshijnë edhe zhvillimin e performancës sipas standardeve të larta etike. Bordi Drejtues i EUROSAT-t ka ngritur një Task Force për Auditimin dhe Etikën (TFA&E). Një nga qëllimet e ngritjes së kësaj Task Force ishte pikërisht promovimi i sjelljes etike në institucionet publike nëpërmjet aktiviteteve të SAI-ve.

Task Forca doli në përfundimin se, për të ndjekur këtë qëllim, duhej të kuptonte nëse dhe si, SAI-t e përfshijnë këtë perspektivë në punën e tyre të auditimit dhe, bazuar në këtë, duhet të shqyrtonte sesi kjo metodë mund të përmirësohej dhe forcohej. Pra, Plani i Punës i TFA & E për 2012-2014 përfshinte aktivitete që kishin për qëllim identifikimin dhe krahasimin e përvojave ekzistuese të SAI-ve në auditimin e çështjeve lidhur me etikën, veçanërisht mbledhjen e raporteve dhe studimeve lidhur me etikën, si dhe identifikimin e metodologjive dhe udhëzuesve përkatës. Kjo punë u zhvillua më tej, bazuar edhe në një pyetësor të shpërndarë nga TFA & E në dhjetor 2012, i cili bëri të mundur të identifikoheshin dhe shqyrtoheshin më tej praktikat e SAI-ve. Mbi këtë temë, në shtator 2013, në Luksemburg u zhvillua një seminar organizuar nga Gjykata Europiane e Audituesve, si dhe u mbajt një workshop gjatë Kongresit të EUROSAT-t për Audituesit e Rinj (YES). Në këto aktivitete, u zhvilluan diskutime të rëndësishme rreth, pse dhe si, duhet të kryhen auditimet e çështjeve lidhur me etikën, si dhe u prezantuan dhe u shqyrtuan shembuj konkretë auditimesh. Më tej, disa prej autorëve dhe SAI-ve, u ftuan që të përshkruanin mendimet dhe përvojat e tyre në artikuj të shkurtër.

Ky dokument përmbledh përvojat dhe mendimet kryesore të identifikuara, si dhe reflekton mbi to, duke synuar shkëmbimin e informacionit dhe konkluzioneve të dalta, me të gjithë komunitetin e SAI-ve. Auditimi i Etikës duket se mund të trajtohet: si një vlerësim mbi forcën e sistemeve të kontrollit, ose si një kontroll mbi përputhshmërinë me dispozita të veçanta, por edhe si një pjesë e vlerësimit të performancës ose si studimi i një strukture të integritetit, klimës apo kulturës. Ajo që

ka rëndësi është t'u përgjigjesh këtyre pyetjeve themelore si: A ka SAI arsye për të kryer auditimin e etikës? A ka mandat për këtë? A janë çështjet etike te auditueshme? Si mund ta bëjnë SAI-t këtë?

Task Forca mblodhi përgjigjet e mundshme për këto pyetje dhe beson se ky informacion do të jetë i vlefshëm dhe në interes të SAI-ve, sidomos kur merren parasysh metoda të reja, të mundshme në punën e tyre audituese, që mund të përballojnë sfidat në rritje të menaxhimit publik. Besoj se, idetë dhe drejtimitet e reja, mund të dalin prej këtyre.

I falenderoj të gjithë anëtarët e Task Forcës për Auditimin & Etikën për angazhimin e tyre të fortë dhe punën e madhe që kanë bërë në përgatitjen e të gjithë këtij informacioni dhe veçanërisht, SAI-n e Kroacisë, për koordinimin me shumë efektivitet.

Duhet të shpreh gjithashtu, mirënjohjen tonë për SAI-t dhe autorët e tjerë, që pranuan të ndajnë idetë, përvojat dhe propozimet në përfitim të të gjithëve, sidomos kolegët nga SAI-t e Brazilit, Kosta Rikës dhe Kilit, si dhe Profesorët C. Demmke, János Bértok (OECD) dhe Paolo Giusta, për gatishmërinë dhe kontributet e tyre të rëndësishme në këtë punë.

Guilherme d'Oliveira Martins

Kryetari i Task Forcës së EUROSAI-t mbi Auditimin & Etikën

President i Gjykatës së Llogarive (Portugali)



Përmbajtja

Hyrje

1. Pse SAI-t duhet të auditojnë etikën
 - 1.1. Infrastruktura etike
 - 1.2. Sjellja jo etike
 - 1.3. Mandati i SAI-ve për të kryer auditimin e etikës apo çështjeve lidhur me etikën
2. Cilat çështje që kanë të bëjnë me etikën mund të auditojnë SAI-t?
 - 2.1. Zgjedhja e tematikave
 - 2.2. Praktika e mirë në auditimin e etikës dhe / ose çështjeve lidhur me etikën
3. Si të auditojmë etikën
 - 3.1. Metodologjia: kriteret, standardet dhe mjetet
 - 3.2. Raportimi
4. Ndikimi dhe rezultatet

Shtojca 1: Rezultatet e pyetësorit të TFA & E

Shtojca 2: Shkrime

C. Demmke: Performanca organizative dhe auditimi i etikës

J. Bértok: Axhenda e Integritetit: mësimet nga vendet e OECD

P. Costa: Auditimi i konfliktit të interesit (rezultatet e workshopit YES)

Th. Óskarsson: Auditimi dhe etika - përvoja Islandeze

P. Roland: Auditimi i politikave të integritetit në departamentet federale të taksave-problemet lidhur me kodin e sjelljes

- I. Ludboržs: Menaxhimi i situatave të konfliktit të interesit
- A. Materljan: Eficienca e funksionimit të infrastrukturës etike në organet e qeverisjes - përvoja Kroate
- G.Pulay: Integriteti: një projekt për forcimin në Hungari të kulturës administrative bazuar në integritet
- G.Ramos: Parimet e qeverisjes së ndërmarrjeve shtetërore dhe të korporatave
- B.Goldman, N. Avraham: Auditimi shtetëror i çështjeve lidhur me etikën -
- P.Giusta: Si të auditojmë performancën etike të një organi publik - propozim
- J.R.de SousaFilho: Auditimi i etikës: një takim në axhendën e SAI-ve për shekullin e XXI
- L.Strijker: Vlerësimi i Integritetit (AINT)
- J. Suarez: Udhëzime teknike për kryerjen e auditimeve të etikës institucionale
- M.Muñoz Gutierrez: Mjetet e Institucioneve Supreme të Auditimit për kontrollin e korrupsionit- sistematizimi i përvojës së OLACEFS'

Hyrje

Në këtë botim, TFA & E identifikon përvojat ekzistuese të SAI-ve në auditimin e etikës dhe çështjeve lidhur me etikën, duke dhënë shembuj të praktikave të mira, mjeteve dhe metodave, si dhe rezultateve të mundshme të këtyre auditimeve.

Qëllimi është të motivohen dhe nxiten SAI-t për të audituar etikën dhe / ose çështjet lidhur me etikën, duke e bërë atë një objektiv më të zakonshëm të auditimit në SAI-t dhe duke i hapur rrugën në këtë mënyrë, promovimit të sjelljes etike dhe zhvillimit të sistemeve të integritetit në institucionet publike.



1. Pse SAI-t duhet të auditojnë etikën

Etika, integriteti dhe transpareca e veprimeve të zyrtarëve dhe punonjësve në shërbimin civil, janë gjithnjë e më shumë në qendër të vëmendjes publike. Skandalet e shumta që lidhen me korrupsionin, paligjshmërinë ose mungesën e profesionalizmit, justifikojnë rolin e rëndësishëm që luajnë këto çështje, në shumë vende.

Në të njëjtën kohë, reforma dhe modernizimi i administratës shtetërore dhe menaxhimit publik, si dhe rritja e demokratizimit dhe e hapjes së shoqërive, mundësojnë zhvillimin dhe forcimin e strukturave të menaxhimit të etikës në shërbimin civil.

Etika rezulton të jetë një pjesë e kërkuar e qeverisjes publike dhe performancës dhe në këto kushte, auditimi i etikës është duke u bërë gjithnjë e më i rëndësishëm.

(...) Në kontekstin e krizës financiare, ka një interes në rritje për inovacionin e sektorit publik, menaxhimin të cilësisë, nevojës për të rritur performancën organizative, eficiencën dhe qeverisjen e mirë. Kërkimi për lidhjet shkakësore ndërmjet etikës dhe performancës së biznesit është duke patur gjithashtu ndikim në debatin akademik dhe praktikant. Nëse një lidhje e qartë shkakësore mund të krijohet në mes të performancës organizative dhe etikës, atëherë kjo do të ketë pasoja të rëndësishme dhe pozitive për justifikimin e auditimit të etikës. (...)

Prof Christoph Demmke¹¹

Duke audituar etikën si pjesë të performancës së institucioneve publike, SAI-t materializojnë pikëpamjen se etika ka përfshirje të vërtetë dhe praktike në mënyrat sesi këto institucione përmbushin misionin, vizionin dhe qëllimet e tyre.

Kur ta bëjnë këtë, auditimi i SAI-t mund të jetë një instrument i vlefshëm për matjen e klimës etike apo respektimin e kodit të sjelljes së institucionit. **SAI gjithashtu mund të shtojë vlera dhe kontribuojë në përmirësimin e menaxhimit, kontrollit dhe qeverisjes së nstitutionit të audituar nëpërmjet rekomandimeve funksionale dhe ndjekjes së tyre në kohën e duhur.**

Nga ana tjetër, duke audituar etikën ose çështjet lidhur me etikën, **SAI-t mund të ndihmojnë në rivendosjen e besimit në institucionet publike**, që është përkeqësuar kohët e fundit për shkak të krizës financiare dhe ekonomike. Siç dihet, një pjesë e rrënjëve të kësaj krize shtrihen në dështimet e vlerave, si dhe në dështimet e rregullave dhe kontrollit. SAI-t janë në një pozicion të pavarur, ekspert dhe të

¹¹ Christoph Demmke: “ Performanca Organizative dhe Auditimi i Etikës”, Artikulli i plotë është paraqitur në aneksin 2.

priviligjuar për të identifikuar dhe për të eliminuar dobësitë, duke kontribuar kështu, në rikthimin e besimit të publikut.

«(...) Duke pasur parasysh dështimet e qeverisjes që kontribuan në krizën financiare dhe në kushtet e pasigurisë së vazhdueshme ekonomike dhe sociale, qeveritë janë përballur me sfidën për rivendosjen e besimit në institucionet publike. Rivendosja e besimit në aftësinë e qeverive për të rregulluar tregjet, menaxhuar financat publike dhe për të ofruar shërbimet që qytetarët presin, është një element kyç i kthimit në një rritje të qëndrueshme dhe gjithëpërfshirëse.

(...)Politika e Mjedisit aktual paraqet mundësi të reja për Institucionet Supreme të Auditimit për të mbështetur një shtet më strategjik dhe largpamës. Shumë Institucione Supreme të Auditimit kanë ndërmarrë iniciativa ambicioze për forcimin institucional, zhvillimin e kapaciteteve, transparencës dhe pjesëmarrjes së qytetarëve, në mënyrë që të zgjerojnë rëndësinë dhe ndikimin e punës së tyre.

(...) Institucionet Supreme të Auditimit kanë një rol të rëndësishëm në mbështetjen e institucioneve qeverisëse më të hapura dhe efektive, si dhe në përmbushjen e pritshmërive të qytetarëve, se qeveritë ofrojnë siguri, se proceset vendim-marrëse ndjekin në mënyrë efektive interesin publik dhe se janë të mbrojtur nga ndikimet e paligjshme. Ajo që pranohet gjithnjë e më shumë nga të gjithë, është rishikimi i risqeve për integritetin e vendimmarrjes qeverisëse dhe auditimi sesi instrumentet ekzistuese, për shembull për identifikimin dhe menaxhimin e konfliktit të interesit, funksionojnë në praktikën e përditshme.

Dr Janosh Bertok, OECD²

Raportet e SAI-ve janë efektive në tërheqjen e vëmendjes së parlamenteve dhe publikut. Duke u fokusuar në etikën dhe menaxhimin e etikës, si dhe dhënien e rekomandimeve përkatëse dhe ndjekjen e tyre, ata do të jenë në gjendje **të nxisin në mënyrë efektive dhe të rrisin përmirësimin në praktikën e etikës, në sektorin publik.**

Në nëntor 2013, Kongresi i EUROSAI-t për Audituesit e Rinj (YES) u organizua dhe u zhvillua nga Gjykata Hollandeze e Auditimit, në Rotterdam. Gjatë Kongresit, nga TFA & E, u organizua një seminar në lidhje me auditimin e etikës. Një nga pyetjet me të cilën u ndeshën pjesëmarrësit ishte Pse dhe Çfarë të auditohet në këtë fushë. Pjesëmarrësit zgjodhën "Konfliktin e Interesit" si tematikë auditimi të preferuar.

Më tej, pjesëmarrësve iu kërkua të rendisnin argumente, të cilat do të bindnin drejtuesin e SAI-t të tyre për rëndësinë e kryerjes së një auditimi mbi "konfliktin e interesit" në sektorin publik. Arsyet kryesore pse pjesëmarrësit e konsideronin me rëndësi kryerjen e një auditimi të tillë ishin:

- Auditimi i konfliktit të interesit do të nxiste transparencën, përgjegjshmërinë dhe vlerën për para
- Ky auditim do të kishte efekte parandaluese dhe do të forconte auditimin si një mjet parandalues
- Auditimi i kësaj teme do të kishte një ndikim të rëndësishëm social, duke promovuar besimin e publikut
- Konflikti i interesit përfaqëson një risk të lartë të humbjes së aseteve kështu që është e rëndësishme të kryhet auditimi i tyre
- Auditimi i konfliktit të interesit do të jetë një çështje e rëndësishme veçanërisht në fushën e prokurimeve publike

PauloCosta,SAIPortugal³

² .J. Bértok: "Akhenda e Integritetit: Mësime nga vendet e OECD ", shkrimi i plotë paraqitet në Shtojcën 2

³ .P. Costa: "Auditimi i Konfliktit të interesit - rezultatet e workshopit YES ", shkrimi i plotë paraqitet në Shtojcën 2.

"(...) SAI-t e Amerikës Latine kanë qenë pjesë e këtij procesi dhe ka qenë thelbësor roli që ato kanë luajtur në **forcimin e integritetit** brenda territorit të tyre. Këto SAI kanë ndihmuar në hapjen e zyrave publike dhe në zbulimin e asaj që më parë ka qenë jashtë objektivit të shqyrtimit publik; ata kanë përfshirë shoqërinë e organizuar civile dhe qytetarët në pjesë të procesit të mbikëqyrjes së auditimit dhe i kanë rafinuar metodat e parandalimit, zbulimit dhe kontrollit, me përdorimin intensiv të teknologjive të komunikimit dhe informacionit (...)"

M. Muñoz Gutierrez, SAI Chile⁴

1.1. Infrastruktura etike

Kur mendohet për kryerjen e auditimit të etikës në sektorin publik apo për çështjet lidhur me etikën, duhet të dimë se me çfarë kemi të bëjmë, çfarë do të thotë etikë, në mënyrë që të identifikohen qartësisht objektivat e auditimit.

Edhe pse etika në sektorin publik ndryshon nga vendi në vend, duke marrë parasysh nivelin e saj të zhvillimit, traditës dhe kulturës, disa elementë të etikës janë të përbashkët për të gjithë.

Sipas prof. Demmke⁵, një nga ekspertët më të njohur në fushën e etikës në sektorin publik, koncepti i etikës është duke u zhvilluar me shpejtësi në institucionet publike, nga një përqendrim i ngushtë në të shkuarën, në luftën kundër korrupsionit dhe sjelljes së keqe, drejt instrumenteve të reja për të nxitur integritetin dhe vendimmarrjen etike, jo vetëm për të mbrojtur reputacionin e institucionit, por për të përmirësuar punën dhe efektivitetin e institucioneve publike.

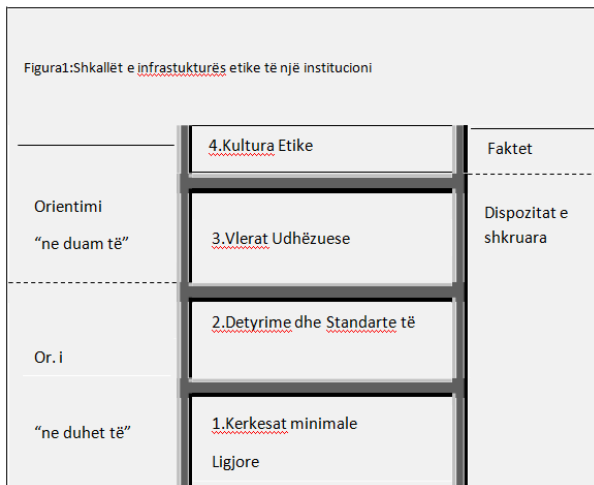
⁴ .M. Muñoz Gutierrez: "Mjetet e Institucioneve Supreme të Auditimit" për Kontrollin e Korrupsionit – sistematizimi i Përvojave OLACEFS ", shkrimi i plotë paraqitet në Shtojcën 2

⁵ C. Demmke: "Performanca organizative dhe Auditimi i Etikës ", shkrimi i plotë paraqitet në Shtojcën 2

Etika në sektorin publik, si një dimension i kulturës së menaxhimit, **është një sistem formal që rregullon sjelljen e të gjithë zyrtarëve publikë dhe të punësuarve në sektorin publik.**

Ky kuadër i referohet një **infrastruktura të plotë etike**, e cila duhet të përfshijë:

- Një grup vlerash dhe parimesh që duhet të vëzhgohen dhe të respektohen
- Ligjet dhe aktet nënligjore që rregullojnë çështjet në lidhje me sjelljen etike
- Aktet e brendshme (kodet e etikës profesionale, politikat, broshurat, udhëzuesit, etj) duke detajuar dhe zbatuar dispozitat ligjore



Paolo Giusta EU Civilservant

- Institucionet dhe / ose mekanizmat përgjegjës për nxitjen, kontrollin dhe monitorimin e sjelljes etike.

Shkallët e kësaj infrastrukture etike mund të përfaqësohen si më poshtë:

⁶. P. Giusta: " Si të auditojmë performancën etike të një entiteti publik - propozim " Shkrimi i plotë paraqitet në Shtojcën 2.

Vlerat etike janë besimet thelbësore të vlerave të brendshme, prioritetet që shtrihen prapa të gjitha zgjedhjeve, duke i motivuar ato. Vlerat për sektorin publik mund të thuhet në mënyrë të ligjshme ose jo, në varësi të vendeve, krijojnë bazën për kodet e sjelljes. Në çdo rast, në qoftë se vendimet merren në bazë të këtyre vlerave, dhe proceset e biznesit kryhen në përputhje me to, nuk do të jetë surprizë të gjesh një klimë pozitive etike dhe ecuri të suksesshme të performancës. Disa vlera të rëndësishme të përbashkëta etike për sektorin publik janë:

- Integriteti dhe paanshmëria
- Promovimi i interesit publik
- Angazhimi në sistemin e administratës publike
- Përgjegjshmëria dhe transparenca

Parimet etike janë vlerat etike të përkthyer në rregullat e sjelljes. Ato përcaktohen nga kodet e sjelljes apo të akteve të tjera dhe qeverisin sjelljen etike të të punësuarve, *duke e kufizuar atë*. Disa nga parimet më të rëndësishme etike për sektorin publik janë:

- Kryerja e shërbimeve publike në mënyrë të paanshme
- Veprimi në përputhje me ligjin
- Shmangia e konfliktit të interesave
- Shmangia e klientelizmit, nepotizmit dhe formave të tjera të favorizimit
- Refuzimi i dhuratave
- Respektimi i konfidencialitetit dhe të qenurit diskret
- Manaxhimi me kujdes i aseteve publike

- Kryerja e detyrave dhe detyrimeve me ndërgjegje
- Kryerja e detyrave në kohë dhe në mënyrë efektive
- Parandalimi i abuzimit me autoritetin
- Shpërblimi i drejtë ndaj punonjësve
- Respektimi i privatisisë

Por vlerat dhe parimet nuk janë të mjaftueshme. Bazuar në to, **infrastruktura etike** do të përfshijë ligjet dhe rregulloret, strategjitë dhe politikat, praktikat udhëzuese, politikat e menaxhimit dhe mekanizmat e kontrollit, të gjitha ato që janë të nevojshme për krijimin e një strukture të integritetit dhe kulturës që funksionon mirë. Në të vërtetë, vlerat themelore dhe parimet e përcaktuara do të zbatohen në mënyrë efektive, vetëm kur të bëhen të qarta dhe të vendosen si prioritet për të gjithë, kur nxiten, shpjegohen dhe përkthehen në udhëzime dhe mbështetje konkrete, kur përdoren si kriterë për vendim-marrjen dhe sjelljen në të gjithë institucionin, kur monitorohen dhe menaxhohen dhe kur masat, procedurat dhe sanksionet e përshtatshme, janë përdorur në rast të shkeljes së tyre.

Praktika botërore **konfirmon se një infrastrukturë etike që funksionon mirë, kontribuon në funksionimin e suksesshëm të institucioneve dhe përmbush nevojat publike, ndërsa rrit dhe besimin e publikut në punën e administratës shtetërore.**

Është e dobishme që SAI-t të auditojnë ekzistencën dhe funksionimin e kësaj strukture. Siç u përmend më parë, kjo do të rrisë klimën etike publike, përputhshmërinë dhe besimin, ajo do të tregojë sesi institucionet e sektorit publik janë të përgatitur për të kryer në mënyrë efektive misionin e tyre, vizionin dhe qëllimet, do të japë prova sesi qeverisja e tyre, menaxhimi dhe kontrollet po

veprojnë, si dhe do të përmirësojë menaxhimin etik përmes rekomandimeve kuptimplotë.

Edhe pse arkitektura e infrastrukturës etike nuk është ende aq e zhvilluar sa të tjerat (të tilla si menaxhimi i riskut - p.sh. ISO 31000), me parime të përcaktuara, struktura dhe procese, bazat e shëndosha të menaxhimit të etikës janë të identifikueshme, dhe pasi bëhet kjo, këto mund të përdoren si kritere të besueshme të auditimit për të mbështetur evidencat dhe gjetjet e auditimit.

1.2. Sjellja jo etike

Sjellja jo etike e zyrtarëve publikë dhe nëpunësve civilë cënon marrëdhëniet midis zyrtarëve, ndikon në proceset e vendim-marrjes, rrezikon eficiencën e organeve publike dhe zvogëlon besimin e publikut në institucionet dhe në vendimet që ata marrin. Ajo përbën një kërcënim për ligjshmërinë e veprimeve dhe vendimeve të institucioneve publike, mund të çojë në mashtrim dhe korrupsion (veçanërisht në zonat me risk, të tilla si prokurimi publik) dhe zakonisht ka pasoja negative financiare për buxhetin e shtetit.

"(...) Në shumicën e vendeve politikat etike veprojnë në një klimë mosbesimi në rritje (...). Për këtë arsye, Shtetet Anëtare janë nën presion për të intensifikuar përpjekjet e tyre në fushën e etikës dhe për të përmirësuar besimin e publikut.

Është e qartë se duke bërë më pak, niveli i besimit do të ulet dhe më tej, por duke bërë më shumë, nga ana tjetër, jo domosdoshmërisht do të përmirësojë besimin e publikut.

Politikat e etikës janë kryesisht të nxitura nga skandalet. Ato shfaqen, përparojnë, reformohen dhe zhvillohen si rezultat i skandaleve dhe vëmendjes së mediave.

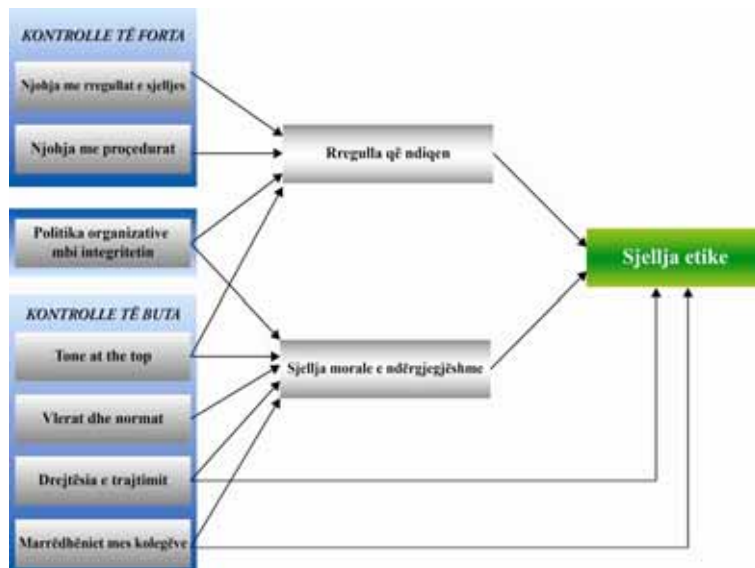
Për këtë arsye, disa çështje të tilla si korrupsioni dhe mashtrimi kanë tërhequr shumë media dhe interesin politik, ndërsa të tjera nuk janë diskutuar publikisht në të njëjtën shkallë (p.sh. të sulmsh dhe mosrespektosh vlerat thelbësore). Fakti se politikat etike janë shpesh të nxitura nga skandale, rezulton në konceptimin e politikave simbolike, të cilat çojnë në rastin më të mirë, në miratimin e rregulloreve të reja (...)"

Prof Christoph Demmke⁷

Ka dy lloje të sjelljes etike: Rregullat që ndiqen dhe sjellja morale e ndërgjegjshme. Kontrollat e forta dhe të buta, mund të përdoren për të përmirësuar rregullat që ndiqen dhe sjelljet morale të ndërgjegjshme. Kontrollat e buta kanë për qëllim ndërgjegjësimin dhe kompetencën morale të të punësuarve. Ka pesë kontrolle të fortë dhe të butë që kanë treguar se kanë kontribuar në rregullat dhe sjelljen morale të ndërgjegjshme:

- Politika organizative për integritetin
- (Tone at the top)
- Vlerat dhe normat
- Drejtësia e trajtimit
- Marrëdhëniet mes kolegëve

⁷ .C. Demmke: "Performanca organizative dhe Auditimi i Etikës ", shkrimi i plotë paraqitet në Shtojcën 2



Burimi:Linda Strijker⁸

Kontrollet e forta përfshijnë rregullat, procedurat dhe strukturat. Ato janë formale, objektive dhe të matshme nga forma sasiore dhe, kështu janë lehtësisht të auditueshme.

Kontrollet e buta kanë të bëjnë me kulturën, duke përfshirë mjete të tilla si trajnimi, rritjen e ndërgjegjësimit, rolin e modelimit apo angazhimit, të cilat organizatat mund t'i përdorin për të ndikuar dhe nxitur sjelljen etike. Ato priren të jenë joformale, subjektive dhe të paprekshme. Në këtë zonë është e vështirë për të identifikuar se çfarë duhet të kontrollohet dhe cilat teknika të auditimit duhen përdorur. Por është e mundur të bëhet, duke përdorur metodat e duhura si më poshtë.

"(...) Një studim paraprak mund të ndërmerret (...) për të vlerësuar klimën etike dhe riskun e sjelljes joetike në institucion. Ka disa modele në literaturë për të vlerësuar riskun e sjelljes joetike; Megjithatë, duhet të jemi të kujdesshëm për të mos lënë jashtë modelit një variabël që kap nivelin e kontrolleve të brendshme ekzistuese në

⁸ L.Strijker: "Sjellja Etike:Baza Teorike" paraqitur në TFA&E "Mbeshtetje SAI-eve për forcimin e Infrastruktues Etike-Pjesa e II

sistemin e institucionit. Shkalla e ekspozimit ndaj riskut etik mund të shërbejë si kriter për prioritizimin e subjekteve që duhet të auditohen (...) "

JoséRodriguesdeSousaFilho, SAI i Brazilit⁹

1.3. Mandati i SAI- ve për të audituar etikën ose çështjet lidhur me etikën

Gjatë aktiviteteve të veta, veçanërisht përmes pyetësorit të dërguar në dhjetor 2012, TFA & E identifikoi se **shumica e SAI-ve nuk kanë një mandat specifik për auditimi e etikës dhe / ose integritetit.**

Megjithatë, edhe pse një përgjegjësi e veçantë nuk është përmendur në rregulloret e SAI-ve, mandati i 80% të SAI-ve Evropiane, u jep atyre mundësinë për të audituar si etikën / integritetin, si subjekt global (6%), ose të përfshijnë çështjet lidhur me etikën në auditime të tjera (38%), ose të dyja (41%).

Kjo rezulton nga fakti se kjo **përgjegjësi rrjedh nga mandati i përgjithshëm i SAI-ve.**

Në fakt, aspekti etik është një nga faktorët e rëndësishëm të vlerësimit të riskut dhe një element i mjedisit të kontrollit të brendshëm të një institucioni (INTOSAI GOV 9100/2.1, ISSAI 1315/14 2013 Struktura COSO). Pra, **çështjet e lidhura me etikën janë marrë në një farë mënyre parasysh gjithmonë, në auditimet tradicionale, ku është analizuar mjedisi i kontrollit të brendshëm.**

Në anën tjetër, **shumë SAI përfshijnë analizën e rregullave lidhur me etikën në auditimet e tyre të përputhshmërisë.**

Së fundi, etika është e njohur gjithnjë e më shumë si një element i performancës së institucioneve publike. Pra, auditimi i etikës që ka të bëjë me subjekte të veçanta

⁹ J.R. de Sousa Filho: "Auditimi i Etikës: Nje pike e rendesishme e azhendes se SAI-ve per shekullin e 21-të", artikulli i plotë është paraqitur në shtojcën 2

mund të konsiderohet **si pjesë e auditimit të performancës**, pa pasur nevojën e një mandati të qartë.

"(...) Ligji Kombëtar i Auditimit (Nr. 86/1997) nuk specifikon çështjet etike si një nga (INAO) detyrat kryesore të Zyrës Kombëtare të Auditimit Islandez. Çështje të tilla megjithatë, mund të jenë pjesë e auditimeve të përputhshmërisë dhe të performancës (...)".

Thórir Óskarsson, SAI i Islandës ¹⁰

Megjithatë, në disa raste **SAI-t kanë një mandat specifik për këtë fushë** ose e kanë konsideruar të vlefshme për ta përfshirë atë në mënyrë eksplicite.

Në bazë të Ligjit Organik në Izrael, Kontrollori i Përgjithshëm i jep Zyrës autoritetin për të shqyrtuar "ligjshmërinë, integritetin moral, manaxhimin e rregullt, eficiencën dhe ekonominë e institucioneve të audituara, dhe çdo çështje tjetër të cilën Kontrollori i Përgjithshëm e konsideron të nevojshme".

Në bazë të Benny Goldman dhe Nomi Avraham, SAI i Izraelit¹¹

Duke pranuar, nëpërmjet pjesëmarrjes në aktivitetet e TFA & E, avantazhin dhe efektet pozitive të të paturit të një mandati të veçantë për auditimin e etikës në sektorin publik, ALSAI ka propozuar kohët e fundit, ndryshimin përkatës në Ligjin Organik, duke deklaruar se:

- "Auditimi i rregullshmërisë përfshin (...), kontrollin e integritetit dhe drejtësinë e vendimeve administrative të marra nga subjekti i audituar"; dhe

¹⁰ Th.Oskarsson:"Auditimi dhe Etika- Eksperienca e Islandës", artikulli i plotë është paraqitur në shtojcën 2.

¹¹ B.Goldman, N. avraham:" Auditimi Shtetëror dhe çështjet e Etikës ", artikulli i plotë është paraqitur në shtojcën 2.

- "Në auditimin e përputhshmërisë, SAI duhet të përcaktojë nëse transaksionet dhe aktivitetet janë në përputhje me parimet e përgjithshme të menaxhimit të mirë të sektorit publik financiar dhe sjelljes së zyrtarëve të sektorit publik".

SAI i Shqipërisë

Është inkurajuese të shohësh se nga përgjigjet dhënë pyetësorit të TFA & E, vetëm 16% e SAI-ve kanë identifikuar pengesat lidhur me mandatin e tyre në auditimin e disa organeve të caktuara apo politikave që kanë të bëjnë me etikën ose me çështjet që lidhen me etikën (ose mungesën e mandatit apo një mandati tepër të kufizuar).

Pra, pavarësisht nga "tradita e dobët e auditimit të etikës", tendencat janë duke treguar se etika do të bëhet një tipar normal në auditimin e institucioneve publike në të ardhmen. Ndërgjegjësimi për rëndësinë e temës është në mënyrë të qartë në rritje. Duket vetëm një çështje kohe: Do të vijë koha kur lidhja mes etikës dhe auditimit dhe anasjelltas, do të bëhet një tipar normal i monitorimit dhe vlerësimit të politikave dhe institucioneve publike.

2. Cilat çështje që kanë të bëjnë me etikën mund të auditojnë SAI-t?

Në pyetësorin e TFA & E të dhjetorit 2012, janë identifikuar raste ku SAI-t Evropiane kanë kryer auditime dhe studime lidhur me etikën.

20 prej SAI-ve Evropiane raportuan, përmes pyetësorit, se ata kanë përfshirë vlerësimin e çështjeve lidhur me etikën në auditimet financiare, të përputhshmërisë apo të performancës.

Sipas mendimit të Prof Demmke-së, deri më sot audituesit rrallë kanë shqyrtuar të gjithë kuadrin etik. Në shumicën e rasteve, ata janë përqëndruar në një numër të caktuar çështjesh. Por ai vëren se prirja në rritje drejt politikave të bazuara në

dëshmi, është gjithashtu duke u zhvilluar në fushën e etikës dhe, rrjedhimisht, bëhen më shumë përpjekje për të institucionalizuar etikën, gjë që mund të vihet re në lidhjen mes etikës dhe auditimit.

Në këtë këndvështrim, 10 nga 32 SAI-t që iu përgjigjen pyetësorit të TFA & E (që përfaqësojnë 31% të përgjigjeve dhe 20% të anëtarësisë EUROSAI) raportuan se, në 10 vitet e fundit, ata kanë kryer auditime apo studime të drejtuara specifikisht në vlerësimin e etikës / integritetit në sektorin publik apo në ndonjë nga institucionet e saj. Disa raste të tjera janë identifikuar pas shkëmbimit të përvojave gjatë seminareve të TFA & E.

Duke njohur nivelin e maturimit të menaxhimit të etikës, është thelbësor përcaktimi i qëllimit të auditimit të etikës dhe zgjedhja e komponentëve të strukturës (infrastrukturës etike) dhe cilat procese janë të besueshme dhe të rëndësishme për t'u audituar.



Në shkrimin e tij, të përfshirë në Shtojcën 2, Paolo Giusta, ish-auditues në Gjykatën Evropiane të Llogarive, sugjeron në vijim pyetjet më kryesore të auditimit, me disa nënpyetje:

- A ekziston një kuadër i përshtatshëm etike?
- A funksionon në praktikë struktura etike?

- A e monitoron subjekti i audituar zbatimin e strukturës së tij etike?

2.1. Zgjedhja e tematikave

Siç u përmend nga José Rodrigues de Sousa Filho në shkrimin e tij, “në përcaktimin e qëllimit të një auditimi, **aspekti etik do të jetë i pranishëm në formë parësore ose dytësore, në përputhje me zgjedhjen e objektit të audituar dhe shtrirjen e qëllimit.** Kur qëllimi kryesor i auditimit fokusohet në menaxhimin e etikës dhe infrastrukturën e saj, mund të themi se kemi të bëjmë me një auditim të duhur të etikës. Në raste të tjera, ku aspekti etik është trajtuar vetëm si një element dytësor që mund të ndikojë në objektin e audituar, auditimi i etikës do të ndodhë në mënyrë plotësuese, si shtojcë e auditimit kryesor”.

Si një **qasje plotësuese**, dhe siç u përmend tashmë, disa SAI i kanë përfshirë çështjet e etikës / integritetit në auditimet financiare, të përputhshmërisë dhe të performancës. SAI-t e bënë këtë si pjesë të objektivave të përcaktuara për auditimin, brenda objektivave të tjera të auditimit, por edhe si një çështje të trajtuar dhe shqyrtuar pas fillimit të auditimit.

Disa shembuj të çështjeve që ndiqen në këtë mënyrë janë:

- Rishikimi i strukturave qeverisëse, që çojnë tek çështjet lidhur me etikën të tilla si, proceset e papërshtatshme të prokurimit ose komunikimit të drejtuesve me stafin në lidhje me politikat e drejtuesve mbi standardet e pritshme të sjelljes (Anglia)
- Rishikimi i kontrollit buxhetor dhe efektivitetit të shpenzimeve si dhe rishikimi i kontrollit dhe sistemeve qeverisëse, procedurave dhe praktikave, që çojnë në identifikimin e situatave të dhënies së kontratave të parregullta buxhetore dhe të përdorimit të papërshtatshëm të fondeve publike për pritjet-përcjelljet dhe udhëtimet (Irlanda)

- Rishikimi i praktikave të mbikëqyrjes dhe kontrollit duke zbuluar mbikëqyrje jo efektive nga ana e bordit, që mundëson sjellje jo të duhur në menaxhimin e buxhetit si përdorimi i kartave të kreditit për qëllime personale (Danimarka)
- Konflikti i interesit në prokurimin publik (Malta)
- Sistemet e brendshme të kontrollit në fushën e prokurimit, duke përfshirë paanshmërinë e stafit (Norvegjia)
- Negocimi i kontratave për një sipërmarrje të përbashkët (pa asnjë tender të hapur) me një kompani tek e cila, agjencia po paguante për të marrë konsulencë sesi duhej të krijohesh dhe strukturohesh kjo sipërmarrje e përbashkët (Anglia)
- Informacion statistikor dhe vlerësimi i përputhshmërisë në procedurat e prokurimit dhe ekzekutimit të kontratës në lidhje me kushtet e veçanta, të parashikuara me ligj për të promovuar barazinë gjinore (Spanja)
- Parandalimi i korrupsionit në organizimin e punës së komunave rurale dhe qyteteve (Estonia)
- Konflikti i interesit në lidhje me ndikimin jo të duhur të sponsorëve në fushata publike (Gjermania)
- Besimi në konsulencën e jashtme (Gjermania).

Për rastet kur etika / integriteti **ishte subjekti kryesor dhe primar për auditimin apo studimin**, nga SAI-t evropiane janë marrë në konsideratë llojet e mëposhtme të çështjeve apo objektivave:

- Rregullshmëria dhe performanca e infrastrukturës etike dhe zbatimi i vlerave dhe parimeve etike (Kroacia)
- Infrastruktura Etike në krahasim me praktikën e vendeve të tjera të zhvilluara (Kroacia)

- Integriteti dhe risku i integritetit në kulturën administrative (Hungaria)
- Struktura e menaxhimit të integritetit në Qeverinë qendrore (Hollanda)
- Kodet e sjelljes në administratën publike (Islanda)
- Praktikat e qeverisjes në sektorin e kompanive në pronësi të shtetit (Portugalia)
- Politika e Integritetit në departamentet e taksave (Belgjika)
- Menaxhimi i konfliktit të interesit në institucionet e BE-së (ECA)
- Sa zbatohen dhe funksionojnë rregullat dhe procedurat disiplinore të nëpunësve publikë në mbështetje të sjelljes etike në administratën publike (Italia)
- Si funksionon hetimi dhe procedimi efektiv i mashtrimit me taksat, sigurimet shoqërore dhe ai horizontal (Hollanda)
- Spostime jo të rregullta në listat e pritjes të pacientëve në disa organizata të Sistemit Kombëtar të Kujdesit Shëndetësor, zhvillimi i punës dhe ndjekja e raportit të mëparshëm që kishte identifikuar këto spostime (Anglia)
- Sjellja profesionale e zyrtarëve të rangut të lartë qeverisës, duke përfshirë sjelljet joetike profesionale dhe përdorimin jo të duhur të pajisjeve zyrtare (Malta)
- Ndihamat e huaja dhënë nëpunësve civilë (Hollanda)
- Dhurata dhe përfitimet për nëpunësit publikë (Izraeli)
- Financimi politik dhe donacionet për partitë politike (Izraeli)
- Kufizimet e pas-punësimit (Izraeli)
- Si të bësh të funksionojë politika e “bilbilfryrjes” (Anglia)

Në shumë nga këto raste, dhe siç u theksua në konkluzionet e seminarit të organizuar në Luksemburg, SAI-t e kanë konsideruar të rëndësishme që të përqëndrohen në ekzistencën dhe funksionimin e strukturave dhe sistemeve etike të auditimit dhe jo në sjelljet individuale.

2.2. Praktika e mirë në auditimin e etikës dhe / ose çështjeve lidhur me etikën

TFA & E identifikoi **raste të auditimeve lidhur me etikën** nëpërmjet pyetësorit dhe aktiviteteve të mëvonshme. Disa prej këtyre rasteve janë hulumtuar dhe diskutuar gjatë një seminari të organizuar në Luksemburg në shtator 2013. Disa janë të përshkruara edhe në artikujt bashkëngjitur këtij materiali.

Qëllimi ishte për të rritur ndërgjegjësimin dhe për të shqyrtuar mundësitë e auditimit të etikës apo çështjeve lidhur me të, duke shqyrtuar çështje praktike që kanë të bëjnë me këto auditime, shkëmbimin e pikëpamjeve dhe të mësuarit nga përvojat ekzistuese të SAI-ve të përfshirë në auditimet përkatëse. Eksperienca dhe praktika e SAI-ve në auditimin e etikës ndryshojnë, kështu që duhet t'i kushtojmë vëmendje disa aspekteve që mund të ndihmojnë zhvillimin e praktikave të mira në të ardhmen.

Islanda¹²

Në vitin 2003 SAI Islandez, publikoi raportin mbi Kodet e sjelljes në Administratën Publike.

Në atë kohë, Ligji për Punonjësit e Administratës (Nr. 70/1996) ishte i vetmi udhëzues formal etike për nëpunësit civilë në Islandë, dhe neni i tij që ka të bëjë me etikën ishte shumë i kufizuar. Megjithatë, ka pasur një interes në rritje në zhvillimin e një kodi sjelljeje për të gjithë sektorin publik dhe organet publike individuale.

Prandaj, qëllimi i SAI-t Islandez me auditimin e Kodeve të sjelljes në Administratën Publike ishte i dyfishtë. Nga njëra anë, SAI kërkonte të rriste ndërgjegjësimin mbi etikën dhe çështjet etike në sektorin publik në Islandë për të përmirësuar qeverisjen e mirë. Në anën tjetër, donte të vlerësonte dhe përshkruante infrastrukturën etike të organeve publike, p.sh. qëllimi i kodeve të sjelljes, pikëpamjet e menaxherëve ndaj

¹²Tekstin e plotë të artikullit të SAI-it Islandez “ Auditimi dhe Etika- eksperienca Islandeze” artikulli i plotë është paraqitur në shtojcën 2.

një numri të përzgjedhur të kriterëve etike dhe përvojat e tyre lidhur me përdorimin e kodeve të sjelljes.

Auditimi u bazua në një sondazh të kryer ndërmjet 204 menaxherëve të organeve publike. Përqindja e përgjigjeve ishte 80%. Auditimi gjithashtu bëri krahasimin me kodet e sjelljes për administratën publike në të dy vendet perëndimore (në Mbretërinë e Bashkuar dhe SHBA) dhe sondazhit të OECD-së mbi masat e etikës në vendet e OECD-së.

Ndër gjetjet kryesore të auditimit ishte se vetëm 15% e organeve publike islandeze kishte përgatitur tashmë një kod sjelljeje në vitin 2003, rreth 40% planifikonin ta vendosnin një kod sjelljeje dhe një tjetër 40% ishin në pritje të një kodi të përgjithshëm të sjelljes për nëpunësit civil ose nuk e shihnin nevojën e një Kodi të tillë.

Pyetëtori gjithashtu tregoi se të anketuarit konsideronin legjitimitetin, shërbimet që përfitonte publiku, ndershmërinë, ekspertizën dhe paanshmërinë, si vlerat më të rëndësishme etike për sektorin publik. Këto vlera ishin në të njëjtën linjë me ato të vendeve të përzgjedhura për krahasim nga SAI Islandez.

Në shumicën e rasteve menaxherët ishin të përfshirë në krijimin dhe zbatimin e kodeve të sjelljes dhe menaxherët e përgjithshëm ishin gjithashtu përgjegjës për monitorimin e përputhshmërisë me kodet. Shumica e organeve reagonin ndaj sjelljes jo-etike të një punonjësi me një qortim informal. Rreth 41% e atyre që kishin vendosur tashmë një kod sjelljeje pohuan se procedurat e të punuarit janë përmirësuar vazhdimisht pasi të punësuarit ishin më të vetëdijshëm për rolin dhe detyrimet e tyre si dhe për ndjekjen e procedurave të duhura.

SAI i paraqiti gjetjet e tij në parlamentin islandez dhe bëri thirrje për një diskutim të hapur mbi çështjet etike dhe për futjen e kodeve të sjelljes në administratën publike.

Në vitin 2003 SAI Islandez nuk zhvilloi auditime formale të mëpasme, por auditimi pa dyshim pati impakt në diskutimin e çështjeve etike në sektorin publik.

Belgjika¹³

Në vitin 2011, Gjykata Belge e Auditimit botoi rishikimin sesi politika e integritetit është duke u realizuar në shërbimet tatimore ne Departamentin Federal të Financave. Ky shërbim ishte zgjedhur për shkak se paraqet një risk të veçantë si për qëllime të kontrollit, ashtu dhe të mbledhjes së taksave.

Politika e Integritetit është adresuar në aspektet e saj të ndryshme: të parandalimit, identifikimit dhe ndreqjen e shkeljeve të integritetit.

Objektivi kryesor i auditimit ishte për të përcaktuar ekzistencën e një pikë referimi të tillë, që jo vetëm përcakton vlerat e institucionit, por edhe i shndërron ato në standarde të veçanta operative për të mbuluar risqet specifike me të cilat përballet institucioni në mbledhjen e taksave dhe inspektimin e aktiviteteve. Në të vërtetë, pyetje shumë konkrete mund të lindin në lidhje me përshtatshmërinë e disa sjelljeve të stafit me një tatimpagues apo përfaqësuesin e tij (në lidhje me dhurata ose ftesa, për shembull). Drejtuesit duhet të vendosin mbi ligjshmërinë e sjelljeve të tilla.

Të gjitha departamentet federale janë subjekt i një kuadri etik në formën e një qarkoreje, e cila ka qenë e botuar më 17 gusht 2007 dhe detajon vlerat dhe rregullat e përbashkëta të sjelljes të imponuara për të gjithë nëpunësit civilë. Qëllimi ishte për të rritur ndërgjegjësimin e nëpunësve civilë lidhur sidomos me vlerat e respektit, paanshmërisë, profesionalizmit dhe besnikërisë; ajo përshkruan pritshmëritë mbi sjelljen që lidhen me këto katër vlera thelbësore. Megjithatë, për shkak të

¹³ Teksti i plotë i artikullit të SAI-it Belg “Auditimi i Politikave të Integritetit në Departamentet Federale të Taksave-Probleme që lidhen me Kodin e Sjelljes”, artikulli i plotë është paraqitur në shtojcën 2.

shumëllojshmërisë të llojeve të misioneve të caktuara për nëpunësit civilë federalë, kuadri etik sugjeroi që çdo Ministri duhet të përcaktojë rregulla të tjera shtesë të sjelljes, që do të jenë të zbatueshme në mënyrë të veçantë në departamentet e tyre.

Rishikimi i Gjykatës së Auditimit bëri të ditur se ende nuk kishte kod sjelljeje në Departamentin Federal të Financave, por një kod i tillë ishte në procesin e hartimit edhe për disa muaj të tjerë. Një Udhëzues i Kuadrit etik u botua pas përfundimit të auditimit në Mars 2013.

Mbështetur nga Gjykata e Auditimit, udhëzuesi përmban standarde të sjelljes që janë të veçanta në përputhje me detyrat e kryera nga zyrtarët e taksave. Duke qenë se ky udhëzues është botuar pas përfundimit të auditimit, Gjykata nuk ka pasur mundësi që të vlerësojë sesi anëtarët e stafit e kanë zbatuar atë.

Gjykata Evropiane e Audituesve (ECA) ¹⁴

Në vitet e fundit një sërë raste të dyshuara që kanë të bëjnë me konfliktin e interesit që përfshin agjencitë e caktuara të BE-së janë raportuar në shtyp dhe kanë shkaktuar shqetësime brenda Parlamentit Evropian. Në vitin 2011 Parlamenti Evropian kërkoi nga Gjykata që të "ndërmarrë një analizë të plotë të rrugëve që ndjekin agjencitë për menaxhimin e situatave kur ka konflikt të mundshëm të interesit".

Për rrjedhojë ECA vendosi të vlerësojë politikën dhe procedurat për menaxhimin e situatave të konfliktit të interesit për katër Agjencitë e përzgjedhura të BE-së, të cilat marrin vendime jetësore që ndikojnë në sigurinë dhe shëndetin e konsumatorëve.

¹⁴ *Shkrimi i plotë i ECA-s "Menaxhimi i situatave të konfliktit të interesit", paraqitet në Shtojcën 2.*

Me një temë të tillë auditimi ishte e nevojshme që të menaxhoheshin në mënyrë të qartë që nga fillimi, pritshmëritë e palëve të interesit dhe të publikut. Gjykata e bëri këtë duke përcaktuar qartë dhe duke komunikuar qëllimin e auditimit.

Gjykata nuk ka vlerësuar konfliktin e veçantë të interesit të situatave në vetvete, pasi kjo do të përfshinte një ekzaminim intensiv të rrethanave të këtyre situatave, si dhe gjykime arbitrare. Në vend të kësaj, ECA shqyrtoi politikat dhe procedurat, si dhe zbatimin e tyre, me fjalë të tjera, Gjykata shqyrtoi menaxhimin. ECA nuk kishte në vëmendje individë të veçantë, por, natyrisht, në raportin e ECA-s u dhanë gjithashtu shembuj për të demonstruar gjetjet dhe konkluzionet.

Kroacia¹⁵

Zyra Shtetërore e Auditimit e Republikës së Kroacisë ka audituar gjatë vitit 2013 funksionimin me efektivitet të infrastrukturës etike në organet qeverisëse. Objektivi i auditimit ishte për të vlerësuar eficiencën e funksionimit të infrastrukturës etike brenda 20 ministrive, sjelljen etike të nëpunësve civilë dhe të përputhshmërisë me vlerat etike dhe parimet, si dhe procedurat në rastet e sjelljeve të këqija. Përveç objektivave kryesore të auditimit, ka edhe objektiva specifike të auditimit për të kontrolluar dhe vlerësuar: integriteti i infrastrukturës etike në sektorin publik, zbatimin e rregullave dhe rregulloreve që lidhen me etikën, niveli i përcaktimit të infrastrukturës etike dhe eficientia e zbatimit të saj, niveli i njohurive dhe aftësive të nëpunësve civilë.

Objektivi ishte gjithashtu për të kontrolluar dhe vlerësuar trajtimin e ankesave, ekzekutimin dhe raportimin e tyre, bashkëpunimin me subjektet e tjera dhe

¹⁵ *Shkrimi i plotë i SAI-t Kroat "Eficiencia e funksionimit të infrastrukturës etike në organet qeverisëse- përvojat Kroate" paraqitet në Shtojcën 2.*

rëndësinë e etikës në organet qeverisëse dhe vendin që zë në Strategjinë e Zhvillimit në Republikën e Kroacisë. Lidhur me parregullsitë e rëndësishme që janë përsëritur gjatë viteve në sektorin publik, është vlerësuar se do të jetë e justifikuar kryerja e një auditimi që do të vlerësojë nëse organet qeverisëse zbatojnë aktivitetet e nevojshme dhe zhvillimin e praktikës së duhur për promovimin e vlerave etike dhe parimeve në praktikën e përditshme dhe nëse standardet e larta etike të përcaktuara në sektorin publik janë arritur. Lidhur me këtë, qëllimi i auditimit përfshin aktivitetet që lidhen me zbatimin e dispozitave të ligjit për nëpunësit civilë që kanë të bëjnë me rregullat sjelljes të nëpunësve civilë dhe të Kodit të etikës për nëpunësit civilë, zbatimin e parimeve dhe vlerave etike dhe funksionimin e infrastrukturës etike në organet qeverisëse.

Hungaria¹⁶

Projekti i Integritetit i Zyrës Shtetërore të Auditimit të Hungarisë (SAO) jep një shembull të metodës së parandalimit në luftën kundër korrupsionit. Bazuar në forcimin e integritetit brenda sektorit publik, SAO nisi një projekt të financuar nga BE-ja për të hartuar risqet e korrupsionit dhe forcimin e integritetit brenda sektorit publik. Projekti bazohet në parimet ndërkombëtare të njohura dhe verifikuara të metodologjisë Hollandeze mbi integritetin, i cili është përshtatur me rrethanat hungareze dhe është zhvilluar në një metodologji anketimi.

Qëllimi i projektit të Integritetit ishte të hartojë, klasifikojë dhe analizojë risqet e korrupsionit dhe faktorët e rritjes së riskut, si dhe të vlerësojë ekzistencën dhe funksionimin e kërcënimeve të korrupsionit brenda sektorit publik. Duke ofruar "imazhin pasqyrë" për institucionet e sektorit publik që marrin pjesë në anketë,

¹⁶ *Shkrimi i plotë i SAI-t të Hungarisë "Integriteti: Një projekt për të forcuar në Hungari kulturën administrative bazuar në integritet", paraqitet në Shtojcën 2.*

institucionet mund të përballen me risqet e veta të korrupsionit dhe të zhvillojnë rezistencën e tyre ndaj kërcënimeve. Qëllimi kryesor i projektit është të krijojë kulturën e integritetit në sektorin publik hungarez si një e tërë dhe të zhvillojë metodën e integritetit në praktikën e auditimit, për të forcuar transparencën dhe përgjegjshmërinë.

Portugalia¹⁷

Në vitin 2002, Gjykata e Audituesve të Portugalisë zhvilloi një auditim me fokus në ndërmarrjet shtetërore (NSH) dhe që synonte marrjen e përgjigjeve për pyetjet e mëposhtme:

- Sa Ndërmarrje Shtetërore kanë ekzistuar në Portugali deri në fund të 2001
 - Sa të shëndosha financiarisht janë këto Ndërmarrje Shtetërore
 - Sa fonde ka dhënë shteti për këto Ndërmarrje Shtetërore
 - A kanë përvetësuar Ndërmarrjet Shtetërore nga parimet qeverisëse të korporatave
- Çështjet që kanë të bëjnë me Etikën janë përfshirë brenda parimeve të tilla të qeverisjes së korporatave, sidomos menaxhimin e riskut, konfliktin e interesit, kodet e etikës dhe kodet e sjelljes, përgjegjësia korporative sociale, si dhe transparenca dhe përgjegjshmëria.

Konkluzionet kryesore të nxjerra ishin se:

- Shumë pak kompani kane ndjekur parimet e qeverisjes së korporatave,
- Shumica e tyre kishin kodet e tyre të etikës apo të sjelljes,
- Shumë pak kryenin menaxhimin e riskut.

¹⁷ Teksti i plotë i Artikullit të SAI-it Portugez "Kompanitë Shtetërore dhe Principet e Qeverisjes së Korporatave" *paraqitet në Shtojcën 2*

Si pasojë, Gjykata e Audituesve të Portugalisë rekomandoi se zbatimi i parimeve të qeverisjes korporative në kuadër të ndërmarrjeve shtetërore duhet rritur.

Në vitin 2008 SAI portugez kreu një auditim për zbatimin e rekomandimeve (follow-up), duke gjetur se:

- Një ligj i vitit 2007 miratoi dhe publikoi më qartë "Qeverisja korporative në Ndërmarrjet Shtetërore" dhe e bëri të zbatueshme për të gjitha Ndërmarrjet Shtetërore
- Parimet etike për menaxhimin, menaxherët dhe kompanitë, u forcuan duke vendosur kërkesa për fushat e ndryshme

Këto auditime theksuan rolin e rëndësishëm të parimeve të qeverisjes së korporatave, theksuan rëndësinë e kërkesave etike për t'u kryer në menaxhimin publik, kontribuan në zbatimin e transparencës dhe përgjegjshmërisë në ndërmarrjet publike dhe në forcimin e menaxhimit të riskut dhe sistemeve të kontrollit të brendshëm në këtë fushë.

3. Si të auditojmë Etikën

Siç u paraqit edhe gjatë diskutimeve të mbajtura dhe pyetjeve të ngritura në seminarin e EUROSAT-t mbi Auditimin e Etikës në shtator 2013 në Luksemburg, **auditimi** i mënyrës sesi **etika** zbatohet në organet e sektorit publik që i nënshtrohen shqyrtimit të SAI-ve është një **detyrë sfiduese**.

Një nga përfundimet e pjesëmarrësve në këtë seminar, në vijim të pritshmërive të shprehura në pyetësinë e TFA & E, ishte se shkëmbimi i përvojave dhe mendimeve duhet të vazhdojë, kryesisht në atë që ka të bëjë me metodologjinë dhe mjetet që do të përdoren në këto auditime, me qëllim ndërtimin e një grupi njohurish të

përdorshme nga të gjithë, në njërin anë, dhe duke ruajtur specifikat kombëtare, nga ana tjetër.

TFA & E ka identifikuar disa metoda të përdorura nga SAI-t, siç përshkruhen më poshtë, por do të vazhdojë të punojmë në këtë fushë, siç pritet nga anëtarët e EUROSAT-t.

3.1. Metodologjia: kriteret, standardet dhe mjetet

Përsa i përket kriterëve të auditimit, në rastet e auditimit të identifikuar, SAI-t kanë vlerësuar etikën e sistemeve dhe procedurave të institucioneve publike, kryesisht në kundërshtim me parimet etike, kuadrin e njohur ndërkombëtarisht (p.sh. OECD), rekomandimet ndërkombëtare dhe / ose praktikën e mira, analizën e riskut të strukturuar, kontrollin e sistemeve të brendshëm, parimet dhe / ose kodet dhe rregullat ligjore. Shumë nga çështjet ishin të vlerësuara kundrejt kriterëve ligjore, përfshirë legjislacionin financiar, rregulloret e veçanta dhe kodet e detyrueshme, pra duke ngritur çështje të përputhshmërisë.

Në çdo rast, praktikën ndryshojnë shumë, edhe për shkak të qasjeve të ndryshme të auditimit.

Pothuajse 30% e SAI-ve që iu përgjigjën pyetësorit të TFA & E kanë zhvilluar metodat dhe mjetet e tyre për të kryer auditimin e etikës ose çështjeve lidhur me etikën, siç janë:

- manual specifik i auditimit që përmban komponente të lidhur me etikën
- programe specifike auditimi
- metodat specifike, listat kontrolluese dhe pyetësorë
- fjalor specifik, etj

Disa **metoda specifike metodologjike dhe instrumentet për të kryer auditimin e çështjeve lidhur me etikën** janë identifikuar dhe janë të përshkruara në Shtojcën 2 të këtij materiali. Ato janë instrumente të zhvilluara nga SAI-t, të tilla si AINT (SAI Hollandez) ose metodologjia e zhvilluar nga SAI i Kosta Rikës apo propozimet e bëra nga kolegët që punojnë në SAI, të tilla si ECA (Paolo Giusta) ose SAI i Brazilit (José Rodrigues de Sousa Filho).

CEPAT, një komitet për etikën, ndershmërinë dhe transparencën që funksionon në OLACEFS, ka përgatitur një listë të mjeteve për parandalimin e korrupsionit, që janë zhvilluar në SAI-t e atij rajoni, e cila mund të jetë mjaft interesante për SAI-t, të cilët dëshirojnë të zhvillojnë fushën e auditimit të etikës.

Këto instrumente lejojnë identifikimin e riskut të integritetit dhe nivelit të pjekurisë si dhe lejojnë vlerësimin e kontrolleve të forta dhe të buta të etikës.

SAI-t ose autorët përkatës mund të kontaktohen për informacione të mëtejshme.

"(...) SAI-t mund të vendosin atributet për të hartuar modele maturimi të menaxhimit të etikës, apo të përcaktojnë një indeks të qeverisjes të etikës në mënyrë që të klasifikojë subjektet e audituara në bazë të shkallë së mundësive për të kryer shkelje etike.

Për qëllimet e qeverisjes, ka rëndësi sesa menaxhimi i etikës është në një linjë me objektivat strategjike të institucionit. (...)

Për të vlerësuar risqet dhe kontrollet që lidhen me menaxhimin e etikës mund të përshtaten mjetet dhe teknikat e përcaktuara në ISO 31010, ose ndonjë që SAI zakonisht ka aplikuar për të kryer hapat e vlerësimit të riskut (identifikimi, analiza dhe vlerësimi). (...)"

José Rodrigues de Sousa Filho, SAI i Brazilit¹⁸

AINT qëndron për Vlerësimin e integritetit. Ky është një instrument i ri i auditimit, bazuar në SAINT dhe INTOSAINT për të hartuar dobësitë në shkeljet e integritetit në institucion. Për çfarë ju duhet të shqetësoheni dhe pse? Instrumenti gjithashtu ju ndihmon për të vlerësuar pjekurinë e kontrolleve të integritetit. Çfarë masash janë të pranishme në institucion dhe a funksionojnë si duhet? Cilësia e kontrolleve duhet të balancojë dobësitë. Bazuar në këtë analizë institucioni mund të projektojë dhe të zbatojë një politikë të integritetit që i përshtatet.

AINT si një instrument, jep mundësinë për të vlerësuar një politikë të bazuar në parime, si dhe një politikë të bazuar në rregulla, si dhe për të vlerësuar kontrollet e buta dhe të forta.

Linda STRIJKER, SAI Hollandez¹⁹

"(...) Një pikënisje e mirë për të zhvilluar mjetet e vlerësimit mund të gjendet në një grup sistematik frymëzues të 96 pyetjeve të Testit të Efektivitetit të Etikës, i Shpejtë (EEQT), i projektuar nga Qendra e Burimeve të Etikës (ERC) me Konsulent Frank Navran, për të vlerësuar dymbëdhjetë zonat lidhur me menaxhimin e etikës. Kjo EEQT dëshmon si shkathësinë për të nxjerrë një test vetëvlerësimi për fushat që lidhen me menaxhimin e etikës, ashtu edhe për të mbështetur planifikimin e një auditimi. (...)"

José Rodrigues de Sousa Filho, SAI i Brazilit²⁰

¹⁸ J.R.de Sousa Filho: "Auditimi i Etikës Nje pike e rëndesishme e azhendes se SAI-ve per shekullin e 21", *paraqitet e plotë në Shtojcën 2*

¹⁹ L.Strijker: "Vlerësimi i Integritetit(AINT)", *paraqitet e plotë në Shtojcën 2*

²⁰ J.R.de Sousa Filho: "Auditimi i Etikës : Nje pike e rëndesishme e azhendes se SAI-ve per shekullin e 21", *paraqitet e plotë në Shtojcën 2*

"(...) Një kuadër gjithëpërfshirës matjeje është mundësuar nga dy ekspertë të njohur të etikës, Joan Elise Dubinsky (drejtor aktual i Zyrës së OKB-së për Etikën) dhe Alan Richter: në standartet e Etikës dhe Integritetit²¹, ata ofrojnë "një mjet për të ndihmuar institucionet për të vlerësuar dhe për të matur përparimin e tyre në marrjen e një angazhimi formal dhe transparent ndaj etikës dhe integritetit në vendin e punës". Sipas mendimit tonë, këto standarte, të organizuara rreth dymbëdhjetë fushave kyçe, mund të përdoren jo vetëm nga menaxherët dhe zyrtarët e etikës në vetë institucionin, por edhe si një pikë referimi për audituesit e jashtëm të ngarkuar me vlerësimin e performancës së kuadrit etik të institucioneve të tilla.

Paolo Giusta, ECA²²

"(...) Në vitin 2008 CGR²³ ndërmorri sfidën e përcaktimit të një metodologjie për të zhvilluar auditimet e etikës institucionale.

Si produkt i një kërkimi të plotë bibliografik dhe dixhital, si dhe një sondazhi në nivel kombëtar dhe ndërkombëtar, u publikua "Udhëzuesi teknik për kryerjen e auditimeve të Etikës Institucionale". Materiali konfiguronte përgjigjen e CGR-së nga nevoja e perceptuar dhe deklaratat e shpeshta, kryesisht nga grupi i audituesve të brendshëm të institucioneve publike, të cilëve u kërkohen udhëzime në lidhje me mënyrat për të mbështetur menaxhimin në forcimin e sistemeve të kontrollit të brendshëm, vlerësimin e riskut dhe qeverisjes së korporatave, përfshirë etikën institucionale si pjesë e kësaj të fundit. Përdorimi i këtij udhëzuesi nuk është i detyrueshëm, por ai i është ofruar audituesve të brendshëm, menaxherëve dhe çdo

²¹ <http://qedconsulting.com/files/GlobalEthicsandIntegrityBookmarks.pdf>.

²² P.Giusta: "Si të Auditohet Performancën e Etikës në Njësitë Publike-Propozim" *paraqitet e plotë në Shtojcën 2*

²³ CGR, SAI i Kosta Rikës

profesionisti që kryen auditim, si një opsion për të kryer ekzaminimet në lidhje me temën që trajton.

Dokumenti përmban një diskutim teorik mbi natyrën e etikës, marrëdhëniet e saj me qeverisjen e korporatave dhe kontrollin e brendshëm, rregullat ligjore dhe teknike për etikën në fuqi në Kosta Rika, si dhe karakteristikat dhe fushat që mund të përdoren kur ndërmerret një detyrë e auditimit për qëllim vlerësimin e këtij elementi të rëndësishëm të mjedisit të kontrollit brenda një institucioni, si dhe në hartimin e mundësive të përmirësimit.

(...) Për qëllime praktike, Udhëzuesi është plotësuar me nëntë mjete që mbulojnë përgatitjen e programit të përgjithshëm të auditimit, vlerësimin e çdo komponenti të kuadrit institucional për çështjet etike dhe dokumentacionin dhe adresimin e gjetjeve. (...)

Jorge Suárez, SAI i Kosta Rikës²⁴

"Një listë e plotë e dobishme për institucionet e sektorit publik që kryejnë këtë monitorim është dhënë nga OECD dhe përbëhet nga një seri pyetjesh dhe nën-pyetjesh:

- A janë parimet dhe standardet themelore të qarta?
- Si nxitet një kulturë etike?
- A ka mbikëqyrje të duhur dhe përgjegjshmëri?
- A është i informuar mirë publiku"?

²⁴ J.Suarez: "Udhëzues Etik për Auditimin e Sjelljes dhe Etikës Institucionale", *paraqitet e plotë në Shtojcën 2*

Paolo Giusta, ECA²⁵

Sesi SAI-t mund të auditojnë hartimin dhe zbatimin e një kuadri etik të organeve publike është ende një sfidë në zhvillimin e auditimit publik.

Por të bërit progres në këtë territor kryesisht të panjohur, përmes një qasje të ndryshme, madje edhe inovative, është e mundur, dhe për këtë TFA & E do të vazhdojë të përdorë njohuritë e ndryshme dhe përvojën e SAI-ve, si dhe autorëve ekspertë dhe organeve.

3.2. Raportimi

Raporti i auditimit komunikon **rezultatet e punës së auditimit** dhe për këtë arsye është një nga pjesët më të rëndësishme të procesit të auditimit. Nëse i shkruar dhe i komunikuar mirë, ai mund të jetë një mjet i fuqishëm për të nxitur menaxhimin drejt veprimeve korigjuese. Prandaj është një sfidë e përbashkët për të gjithë SAI-t sesi **të paraqesin rezultatet e auditimit në mënyrë sa më efektive dhe me ndikim.**

Auditimet e Etikës kryer nga SAI-t që iu përgjigjën pyetësorit të TFA & E, kryesisht përfshinin **rekomandime për përmirësimin e menaxhimit të integritetit**. Disa nga këto rekomandime u hartuan në atë mënyrë që nënkupton pajtueshmëri me autoritetet ekzistuese. Rekomandimet kanë të bëjnë kryesisht me çështjet e mëposhtme:

- Përshtatja e procedurave të praktikave më të mira
- Promovimi i standardeve të shkruara etike dhe / ose nënshkrimi i deklaratave për respektimin e praktikave të mira të shkruara

²⁵ P.Giusta: "Si të Auditojmë Performancën e Etikës në Njësitë Publike-Propozim" *,paraqitet e plotë në Shtojcën 2*

- Përcaktimi i politikave konkrete / udhëzimeve në lidhje me fushat e biznesit apo autorizimin e shpenzimeve
- Forcimin e ndërgjegjësimit të integritet mes stafit
- Krijimi i një komunikimi efektiv të përdorimit të kontrolleve të buta si një mjet për të rritur efektivitetin e kontrolleve të forta
- Promovimi i një kulture të transparencës në lidhje me praktikat e menaxhimit
- Përmirësimi i cilësisë së informacionit të dhënë bordeve, drejtuesve apo Parlamentit
- Rishikimi i plotë i performancës së sistemeve të kontrollit të brendshëm dhe / ose forcimi i tyre për të konfirmuar përputhshmërinë me kontrollet kyçe
- Përputhshmëria me kodet apo rregullat e aplikueshme dhe forcimi i aftësive të disa organeve dhe departamenteve për të siguruar përputhshmërinë
- Përmirësimi i udhëzimeve në fushën e masave disiplinore
- Vendosja e detyrimeve ligjore të informacionit ndaj publikut për të rritur transparencën dhe parandalimin e korrupsionit me ndihmën e publikut
- Shmangia e konfliktit të interesave në prokurime, domethënë duke parandaluar blerjen e konsulencave nga e njëjta kompani me të cilën janë negociuar kontratat
- Nxitja dhe mbështetja e vetëdijes dhe programeve trajnuese
- Përshtatja e metodave strategjike ndaj marrëveshjeve “bilbilfryrëse”, qartësimi i përgjegjësive në këto procedura, ndarja e informacionit të mbledhur dhe përdorimi i tij për të identifikuar trendet, zonat e synuara të risqeve dhe të mësuarit e mësimave

- Promovimi për përfshirjen e kushteve të veçanta për ekzekutimin e kontratës, me qëllim nxitjen e barazisë së përkatësisë gjinore në atë që ka të bëjë me qasjen në tregun e punës.

Raportimi i gjetjeve dhe rekomandimeve lidhur me auditimet e etikës duhet të bëhet në të njëjtën mënyrë si për auditimet e tjera të SAI-ve: ose në **Parlament**, direkt tek **subjekti i audituara**, tek **publiku**, ose tek **autoritetet gjyqësore**, sipas pozicionit dhe mandatit të SAI-t dhe sipas rezultateve të auditimit.

Por kur auditohen çështjet e lidhura me etikën, raportimi mund të ketë karakteristika të veçanta, kryesisht kur bëhet fjalë për identifikimin e atyre të akuzuar për sjellje joetike. 44% e SAI-ve që iu përgjigjën pyetësorit të TFA &E e publikojnë këtë informacion për publikun, ndërsa 31% nuk e bëjnë. Shumica e SAI-ve që e bëjnë publikimin e informacionit, përdorin faqet e internetit dhe disa prej tyre përdorin edhe konferenca për shtyp.

Në disa raste, të cilat eventualisht mund të ndiqen nga autoritete të tjera më specifike për shkak të procedurave, **anonimati i individëve mund të duhet të ruhet**, ndërsa rekomandimet e menaxhimit duhet të vazhdojnë.

Kur vlerësimet e përgjithshme dhe rekomandimet për menaxhimin etik publik nxirren, **raportimi publik është mjaft i rëndësishëm**.

Në Kili mjetet e raportimit përfshijnë faqen e internetit të SAI-t kilian "Kontrollori i Përgjithshëm dhe qytetari", që lejon raportimin në internet, duke përfshirë anonimatin e ankuesit jashtë SAI-t, si dhe ndjekjen e informacioneve për ankesën.

"INAO paraqiti rezultatet e tij në parlamentin islandez dhe bëri thirrje për një diskutim të hapur mbi çështjet etike dhe për futjen e kodeve të sjelljes në administratën publike. Në vitin 2003 INAO nuk ka kryer auditime formale follow-up,

por auditimi pa dyshim pati impakt në diskutimin e çështjeve mbi etikën në sektorin publik.

Sot nëpunësit civilë jo vetëm që mbështeten në Ligjin e lartpërmendur të qeverisë, por edhe në disa kode të reja të sjelljes për administratën publike: Kriteret për një kod sjelljeje për nëpunësit civilë (2006), Kodi i Sjelljes i Ministrave (2011), Kodi i Sjelljes për Stafin në zyrat e Qeverisë së Islandës (Maj 2012) dhe Kodi i Sjelljes për Nëpunësit Civil (2013). Këto Kode gjithashtu duhet t'i japin INAO-s një bazë më solide për auditimin e çështjeve etike sesa ka pasur deri tani".

Thórir Óskarsson, SAI i Islandës²⁶

4. Ndikimi dhe rezultatet

Auditimet e lidhura me Etikën pritet **të prodhojnë ndikime pozitive në menaxhimin e etikës.**

"(...) Rekomandimet e përgjithshme dhe specifike, nëse zbatohen siç duhet, mund të sjellin përmirësim të dukshëm në menaxhimin e situatave të konfliktit të interesit, jo vetëm në agjencitë e zgjedhura, por në të gjitha institucionet e BE-së dhe organet e decentralizuara"

Igors Ludboržs, ECA²⁷

²⁶ Th.Oskarsson: "Auditimi dhe Etika- eksperiencia e Islandës", *paraqitet e plotë në Shtojcën 2*

²⁷ I.Ludborzs: "Menaxhimi I Situatave të Konfliktit të Interesit", *paraqitet e plotë në Shtojcën 2*

Rekomandimet e dhëna në bazë të fakteve të veçanta dhe gjetjeve të auditimit, por edhe fakti i thjeshtë se auditimi është kryer, janë në gjendje për të prodhuar këto lloje **përmirësimesh në sektorin publik:**

- Derisa etika është një faktor i rëndësishëm i vlerësimit të riskut dhe element i mjedisit të kontrollit të brendshëm të institucionit, efektiviteti i sistemeve të kontrollit në vend pritet të rritet
- Krijimi i proceseve që mungojnë dhe / ose aktiviteteve përkatëse të kontrollit është i inkurajuar
- Ngritja dhe funksionimi i infrastrukturës etike në organet publike është stimuluar dhe përmirësuar
- Ndërgjegjësimi për rëndësinë e zbatimit dhe respektimit të parimeve dhe vlerave etike në sektorin publik është rritur
- Trajnimi dhe edukimi mbi etikën është stimuluar
- Një aplikim i vazhdueshëm i rregullave dhe rregulloreve që kanë të bëjnë me etikën dhe sjelljen etike është rritur
- Sjellja etike dhe marrja e vendimeve etike është zgjeruar
- Mekanizmat për monitorimin e zbatimit të parimeve etike janë forcuar
- Numri i shkeljeve dhe parregullsive mund të ulet
- Mashtrimi dhe korrupsioni parandalohet

SAI-t identifikuan përmes pyetësorit të TFA & E, **rezultatet e mëposhtme të auditimeve të tyre lidhur me etikën si dhe raportet:**

- Rritja e ndërgjegjësimit të publikut (89%)
- Ndryshimi i praktikave të menaxhimit (84%)

- Rritja e përgjegjshmërisë së zyrtarëve publikë (75%)
- Prezantimi i ndryshimeve në legjislacion (32%)
- Shkarkimi i zyrtarëve publikë (32%)
- Sanksionet e aplikuara për rastet e identifikuara (16%)

Shtojca 1 në materialin e TFA & E
"Auditimi i Etikës në sektorin publik"

Rezultatet e pyetësorit të botuar nga TFA& E për
Anëtarët e EUROSAI-t në Dhjetor 2012

REZULTATET E PYETËSORIT TË TFA & E

TFA & E botoi një pyetësor për anëtarët e EUROSAT-t në dhjetor 2012. Ky pyetësor përfshinte pyetje lidhur me etikën brenda SAI-ve dhe me etikën e auditimit në institucionet publike.

32 përgjigje nga anëtarët e EUROSAT-t (64% e anëtarësisë) dhe 65 materiale janë grumbulluar.

Një raport i përgjithshëm me rezultatet e pyetësorit gjendet në faqen e internetit të TFA & E (www.eurosai-tfae.tcontas.pt).

Rezultatet kryesore rreth auditimit të Etikës janë të përfshira më poshtë.

Rezultatet për pyetjet 1-25 janë përmendur në materialin e TFA & E *"Mbështetja ndaj SAI-ve për të përmirësuar infrastrukturën e tyre etike - Pjesa I: Një pasqyrë e përgjithshme e strategjive dhe praktikave etike të SAI-t"*.

Ky dokument përmban rezultatet për pyetjet 26-39, identifikimi i praktikave ekzistuese në auditimin e etikës në sektorin publik.

REZULTATET KRYESORE

PJESA III: AUDITIMI I ETIKËS NË SEKTORIN PUBLIK

1. Në vendet e SAI-ve që i janë përgjigjur pyetësorit ka zakonisht disa institucione të tjera vlerësimi përveç SAI-ve, **që vlerësojnë çështjet lidhur me etikën**, të cilat korrespondojnë me një larmi të madhe të organeve dhe funksioneve. Këto institucione dhe SAI zakonisht bashkëpunojnë në kontrollin apo parandalimin e korrupsionit dhe në rritjen e ndërgjegjësimit dhe promovimin e etikës në sektorin publik.
2. Një shumicë e konsiderueshme e SAI-ve mendojnë se ata e kanë fuqinë për të audituar **etikën dhe çështjet e lidhura me të** edhe pse mandati i tyre ligjor nuk e përcakton atë qasje.
3. Disa nga SAI-t e bëjnë vlerësimin e çështjeve të lidhura me etikën, **ndërsa merren me auditime financiare, të përputhshmërisë dhe / ose të performancës**, por shumë pak tregojnë se ata kryejnë **auditime të veçanta për etikën**.
4. SAI-t përmendin se, ndërsa kanë të bëjnë me çështjet lidhur me etikën, **ata mbulojnë transparencën, integritetin, mashtrimin dhe parandalimin e korrupsionit**, kryesisht në sjelljet vendimmarrëse dhe në proceset e prokurimit. **Rritja e ndërgjegjësimit dhe përgjegjshmërisë së opinionit publik dhe ndryshimet brenda praktikave të menaxhimit**, identifikohen si rezultatet më të rëndësishme të aktiviteteve të auditimit të SAI-ve në këtë fushë.
5. Vetëm disa SAI deklarojnë që kanë udhëzime të veçanta ose metodologji për vlerësimin e çështjeve të lidhura me etikën. Një pjesë e mirë e SAI-ve, marrin

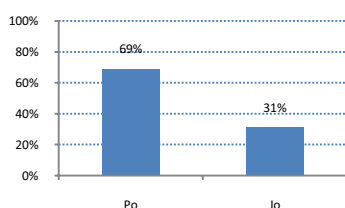
parasysh **dobinë e EUROSAT-t për të ofruar udhëzime specifike për vlerësimin e çështjeve të lidhura me etikën.**

6. Një pjesë e mirë e SAI-ve, shprehin interesimin dhe gatishmërinë **për të dhënë informacion dhe / ose ekspertizë në auditimin e çështjeve që lidhen me etikën ndaj SAI-ve të tjerë.**

REZULTATET SIPAS PYETJEVE

AUDITIMI I ETIKËS NË SEKTORIN PUBLIK

Pyetja 26: A ka ndonjë institucion tjetër në vendin tuaj (përveç SAI-t) që synon të merret me çështjet lidhur me etikën:



	Total	Po	Jo
Nri përgjigjeve	32	22	10
%	100%	69%	31%

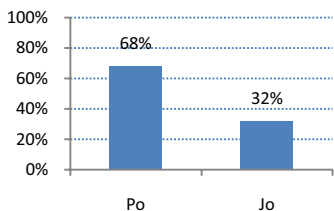
- Gati 70% e përgjigjeve të SAI-ve raportojnë ekzistencën në vendet e tyre të institucioneve të tjera, përveç SAI-t, të cilat merren me çështjet lidhur me etikën.
- Në këto raste, lloji i institucioneve është përshkruar si më poshtë:

Tipi i institucionit	Numri i çështjeve	% nga totali (32)
a) Kontrolli i pavarur i përputhshmërisë me vlerat etike dhe ligjet përkatëse	14	44%
b) Kontrolli i brendshëm i përputhshmërisë me vlerat etike dhe ligjet përkatëse	11	34%
c) Koordinimi i të gjitha çështjeve të lidhura me etikën publike	14	44%
d) Të ndihmuarit e agjensive shtetërore në të kuptuarin e ndërsjellë të mjedisit etik në sektorin publik	14	44%
e) Supervizimi i aktiviteteve të zbatimit të vlerave etike dhe mundësimi i përputhshmërisë me kodet	9	28%
f) Testimi dhe vlerësimi i funksionimit të kuadrit etik të vendosur	7	22%

g) Përgatitja e raporteve për cilësinë e shërbimeve, duke pasur parasysh ato me sipër	11	34%
h) Të sigurojë një raport për parlamentin	10	31%
i) Zhvillimi i aktivitete të tjera të ngjashme në mënyrë të veçantë:	6	19%
-Avokati i Popullit		
-Zyra e Prokurorit të Shtetit ose prokurori publik specifik		
-Ministritë		
- Komiteti qeveritar Special		

- Mund të konkludohet se ka një shumëllojshmëri të rëndësishme në llojin e institucioneve që merren me etikën publike, me fokus në kontrollorët e pavarur, organet koordinuese ose ofruesit e ndihmës
- 9 SAI-t, kanë dhënë sqarime shtesë lidhur me natyrën e institucioneve që kanë rol në kontrollimin ose mbikëqyrjen e etikës në sektorin publik. Është e qartë nga përgjigjet që praktikat ndryshojnë nga vendi në vend, dmth se aktivitetet që lidhen me zbatimin, promovimin dhe monitorimin e etikës në sektorin publik janë nën fushëveprimin e institucioneve të ndryshme

Pyetja 27: Nëse jeni përgjigjur me Po ndonjë nga opsionet e pyetjes 26, ju lutem tregoni nëse ka bashkëpunim të mjaftueshëm në mes SAI -t tuaj dhe këtij (atyre) institucioni (eve):



	Total	Po	Jo	Nr Përgjigjeve
Nr.i SAI-ve	32	15	7	10
% në Total	100%	47%	22%	31%
% përmes Përgjigjeve ndaj pyetjeve		68%	32%	

- Gati 70% e SAI-ve që u janë përgjigjur këtyre pyetjeve deklarojnë që ekziston bashkëpunimi i mjaftueshëm ndërmjet tyre dhe institucioneve të ngritura për koordinimin, kontrollin dhe / ose vlerësimin e sjelljes etike brenda sektorit publik.
- Ato SAI që dhanë përgjigje negative, quajtën si arsye kryesore për këtë, mungesën e mandatit apo të sigurimit / mbrojtjes së pavarësisë së SAI-ve.

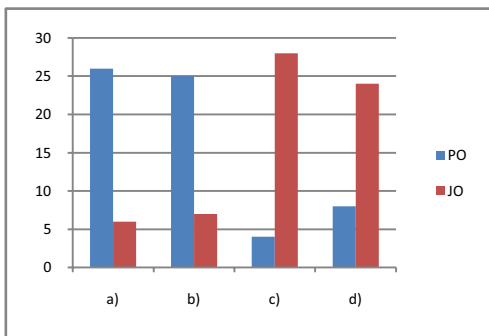
Pyetja 28: A i siguron mandati i SAI-t tuaj fuqinë të:

	Total	a) Auditorë Etikën/integritetin si subjekt global	b) Përfshijë çështjet etike brenda auditimeve te tjera		
Nr.i përgjigjeve	32	15	12	2	3
% në total	100%	46,9%	37,5%	6,2%	9,4%
		84,4%		15,6%	

- Më shumë se 80% e SAI-ve që i janë përgjigjur pyetësorit konsiderojnë se, edhe pse kjo nuk mund të jetë përmendur në mënyrë specifike në rregullore, mandati i tyre u jep atyre fuqi të auditojnë etikën / integritetin si lëndë globale apo për të përfshirë çështjet etike brenda auditimeve të tjera.

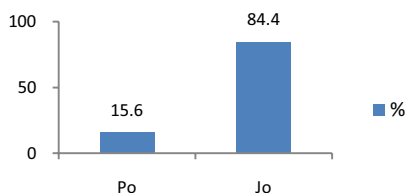
Pyetja 29: Nëse SAI juaj është në gjendje të vlerësojë etikën dhe çështjet e lidhura me të, ju lutemi tregoni nëse e ka të mundur:

- Nga ato SAI që janë në gjendje për të vlerësuar çështjet lidhur me etikën, rreth 80% e tyre mund të nxjerrin rekomandime për subjektet e audituara dhe të publikojnë rezultatet e tyre të auditimit dhe konkluzionet
- 25% e tyre mund të nxisin pasoja të tjera, kryesisht duke lajmëruar institucionet e tjera të rëndësishme. Tjetër mundësi janë prezantimi i rezultateve në konferenca, publikimi në libra reference, njoftimi për parlamentin dhe qeverinë, njoftime për shtyp, prezantimi në komisionet përkatëse parlamentare, etj
- 4 SAI raportuan mundësinë e sanksionimit të sjelljeve të paligjshme. 3 nga 4 SAI që raportuan këtë mundësi i përkasin modelit "Gjykatë e audituesve"



	Total	Numri i		% PO	% JO
		PO	JO		
a) T'i japë rekomandime subjektit	32	26	6	81%	19%
b) Të bëjë publike gjetjet dhe konkluzionet	32	25	7	78%	22%
c) Të sanksionojë sjellje të mundshme të paligjshme	32	4	28	13%	87%
d) Të promovojë pasoja të tjera	32	8	24	25%	75%

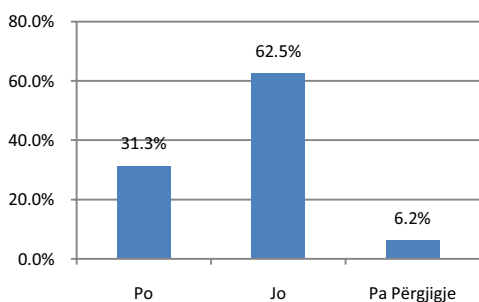
Pyetja 30: Ju lutemi përmendni ndonjë pengesë të mundshme që SAI juaj ka për të audituar organe të caktuara apo politikat që mund të jenë të rëndësishme për çështjet në studim:



	Totali	Pengesa	Pa Pengesa
Nr. Përgjigjeve	32	5	27
%	100%	16%	84%

- Vetëm 16% e SAI -ve u përgjigjën se ekzistojnë pengesa në auditimin e organeve apo politikave që mund të jenë me rëndësi për çështjet e caktuara në studim, dhe këto pengesa janë kryesisht të natyrës ligjore (ose mungesa e mandatit ose të mandatit tepër të kufizuar).

Pyetja 31: Ju lutemi tregoni nëse në 10 vitet e fundit, SAI juaj ka kryer ndonjë auditim apo studim në mënyrë specifike lidhur me vlerësimin e etikës / integritetit në sektorin publik ose ndonjë nga institucionet e këtij sektori:



	Total	Po	Jo	Pa Përgjigje
Nr. I Përgjigjeve	32	10	20	2
%	100.0 %	31.3%	62.5%	6.2%

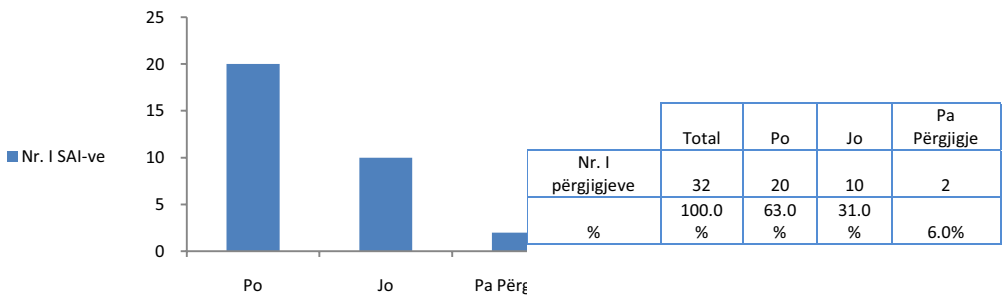
- Vetëm 31% e SAI-ve raportuan se në 10 vitet e fundit, ata kanë kryer auditime apo studime drejtuar në mënyrë specifike për të vlerësuar etikën / integritetin në sektorin publik ose në ndonjë prej institucioneve të këtij sektori

• Nga të cilat:

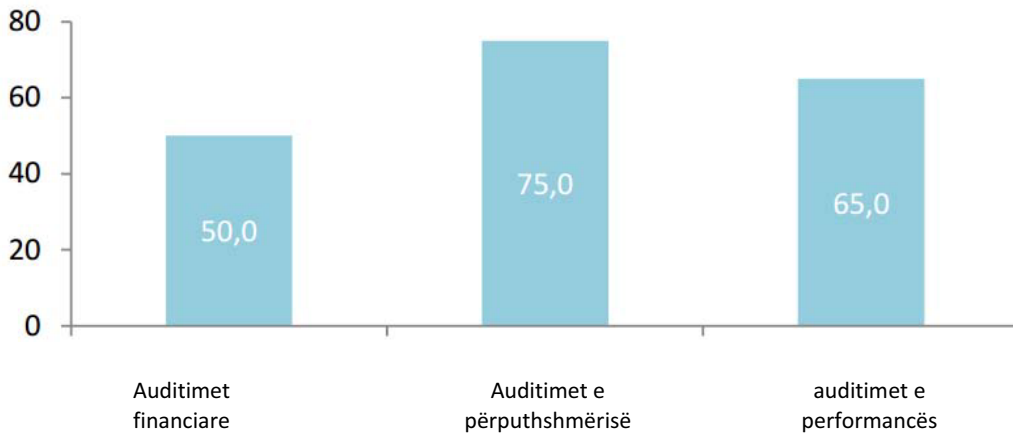
- 5 SAI kanë kryer një auditim / studim të tillë,
- 1 SAI ka kryer 2 auditime / studime,

- 1 SAI ka kryer 10 auditime / studime,
- 3 SAI nuk përcaktonin numrin e kontrolleve / studimeve të kryera.
- Duhet të vini re se një nga SAI-t që u përgjigj "Jo" për këtë pyetje më vonë ka identifikuar 3 auditime të kryera për çështjet lidhur me etikën.

Pyetja 32: Në 10 vitet e fundit a ka përfshirë SAI juaj vlerësimin e çështjeve lidhur me etikën (konflikt interesi, masat menaxhuese për të promovuar ndershmërinë, etj) në auditimet financiare, auditimet e përputhshmërisë ose auditimet e performancës?



Të 20 SAI-t që janë përgjigjur "Po" për këtë pyetje raportuan se e kanë përfshirë vlerësimin e çështjeve lidhur me etikën në auditimet financiare, të përputhshmërisë ose auditimet e performancës, si vijon:



- Më shumë se 60% e SAI-ve të pyetur u përgjigj se në 10 vitet e fundit e kanë përfshirë vlerësimin e çështjeve lidhur me etikën në auditimet e tyre:
- Shumica e tyre (75%) në auditime të përputhshmërisë
- Më shumë se gjysma e tyre (65%) në auditimet e performancës
- Gjysma e tyre (50%) në auditimet financiare

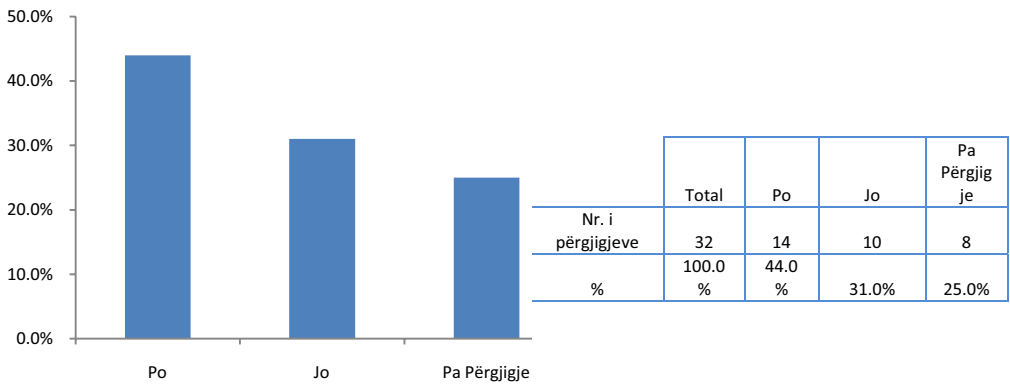
Pyetja 33: Ju lutemi rendisni dhe detajoni auditimet më të rëndësishme të etikës që SAI juaj ka kryer?

Një analizë e shkurtër e përgjigjeve të dhëna nga SAI-t për këtë pyetje tregon se:

- 50% e 32 SAI-ve që i janë përgjigjur këtij pyetësori treguan se ata kanë kryer auditime të çështjeve lidhur me etikën dhe / ose kanë zhvilluar studime mbi këto çështje. Pjesa e mbetur prej 50% nuk renditën asnjë auditim apo studim.
- Shumica e veprimeve janë kryer si auditime të përputhshmërisë apo metodat për çështje që lidhen me konfliktin e interesave, integritetin apo transparencën brenda auditimeve më të zgjeruara.

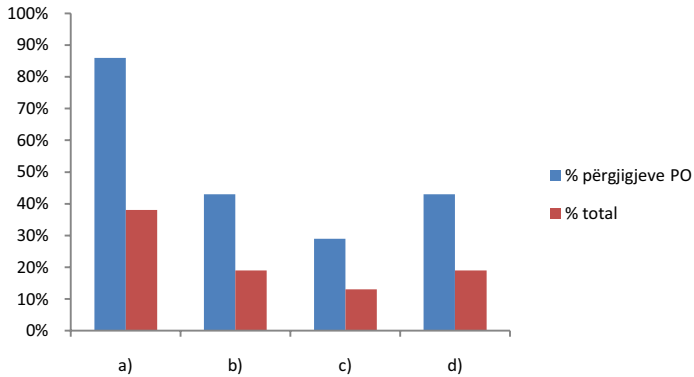
- Këto çështje janë analizuar nëse kanë qenë në kundërshtim me ligjin, rregullat apo kodet e etikës dhe shpesh në kuadër të vlerësimit të sistemeve të kontrollit të brendshëm.
- Disa nga rastet kanë të bëjnë me auditimin e bërë në kuadër të proceseve të prokurimit dhe kanë trajtuar transparencën, integritetin dhe konfliktin e interesave dhe / ose keqpërdorimin e parave publike.

Pyetja 34: Në rastin e auditimeve të kryera, a u bë publik identifikimi i të akuzuarve për sjellje jo etike?



- Më pak se 50% e SAI-ve, u përgjigjën se, në rastin e auditimeve të kryera, ata kanë identifikuar publikisht ata që ishin akuzuar për sjellje jo etike.
- Tabela dhe grafiku paraqesin format që SAI –t zgjedhin për të identifikuar dhe bërë publikë të akuzuarit.

	a) Duke botuar raporte në faqen e internetit të SAI-ve	b) Duke publikuar raporte në faqen e internetit të parlamentit	c) Duke paraqitur Raportet në Konferenca për shtyp	d) Të tjera
Numri i përgjigjeve	12	6	4	6
% përgjigjeve PO	86%	43%	29%	43%
% totali (32)	38%	19%	13%	19%



- Kur publikojnë identitetin e të akuzuarve për sjellje joetike, shumica e SAI-ve e bëjnë këtë duke publikuar raportet e tyre të auditimit në faqet e tyre te internetit

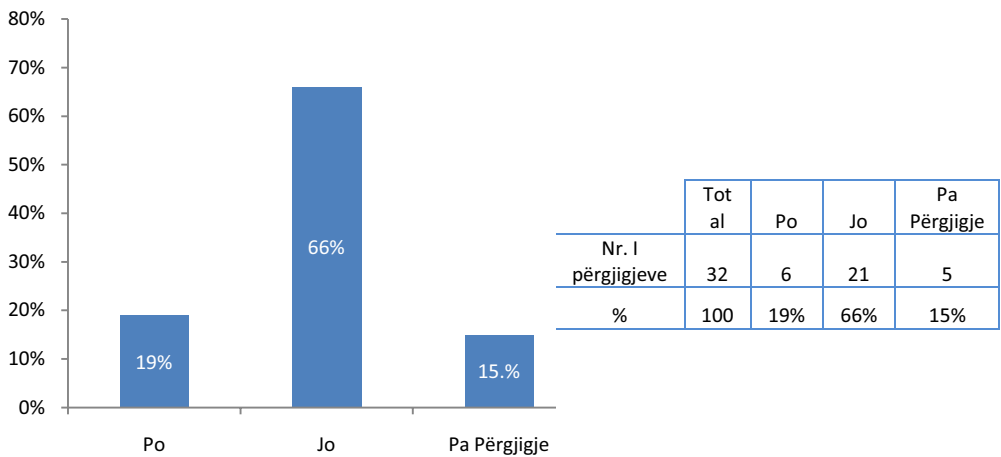
Pyetja 35: Identifikoni rezultatet më të rëndësishme të raporteve lidhur me etikën që kanë nxjerrë SAI-t tuaja

Vetëm 19 nga 32 SAI i janë përgjigjur kësaj pyetje, duke identifikuar rezultate të auditimit te etikës. Këto SAI identifikuan 3/4 e rezultateve mesatarisht, në këtë mënyrë:

	a) Ndryshimet në praktikat menaxhimit	b) Legjislacioni	c) Ndryshimet në legjislacionin	d) Rritja e ndërgjegjësimit të opinionit publik	e) Përgjegjshmëria e zyrtarëve publikë	f) Shkarkimi i zyrtarëve publikë	g) Sanksionet që zbatohen	h) Të tjera
N.º i përgjigjeve	16	5	6	17	14	6	3	0
% e përgjigjeve	84%	26%	32%	89%	74%	32%	16%	0%
% në total (32)	50%	16%	19%	53%	44%	19%	9%	0%

- SAI-t që janë përgjigjur në këtë pyetje tregojnë në mënyrë të qartë rritje të ndërgjegjësimit, përgjegjshmërisë dhe ndryshimeve në praktikat e menaxhimit si rezultatet më të rëndësishme të aktiviteteve të auditimit të SAI-ve në këtë fushë

Pyetja 36: A ka çështje (të tjera) lidhur me etikën që ju konsideroni të rëndësishme për një SAI që duhet të përfshihen në punën e tij audituese? Nëse po, ju lutemi përmendini ato:

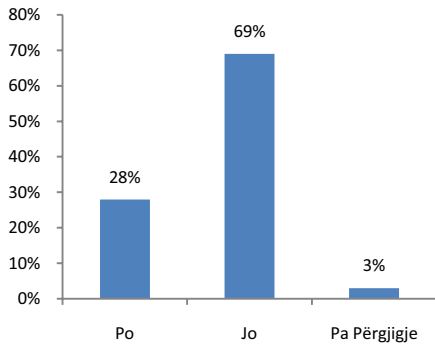


- Edhe pse vetëm 19% e SAI-ve që u përgjigjën konsiderojnë se ekzistojnë çështje të etikës që nuk janë përmendur ende dhe që janë të rëndësishme për t'u përfshirë në auditime, këto SAI specifikuan disa tema si më poshtë:

- Vlerësimi i plotë i infrastrukturës etike brenda sektorit publik
- Prokurimi publik
- Rekrutimi
- Keqpërdorimi i burimeve publike
- Menaxhimi i riskut
- Transparenca dhe raportimi për të adresuar përgjegjshmëri efektive
- Vlerësimi i rezultateve, përfitimeve ekonomike, sociale dhe mjedisore

- Optimizimi i burimeve publike
- Kontributi në zhvillimin e kapaciteteve organizative
- Ndarja e detyrave
- Menaxhimi i Diversitetit
- Politikat dhe procedurat e “bilbilfryrjes”
- Politikat dhe procedurat e menaxhimit

Pyetja 37. A ka zhvilluar SAI juaj udhëzuesit e tij dhe / ose metodologjitë për auditimin e çështjeve lidhur me etikën në sektorin publik?



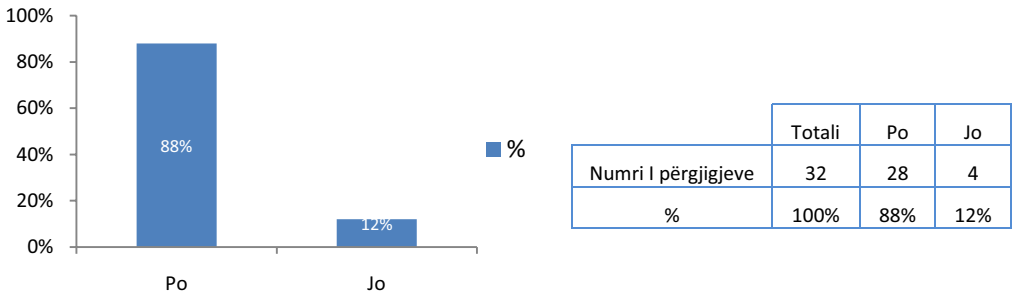
	Total i	Po	Jo	Pa Përgjigje
Numri i përgjigjeve	32	9	22	1
%	100%	28%	69%	3%

• Rreth 30% e SAI-ve që iu përgjigjën pyetësorit informuan se ata kanë zhvilluar mjetet e tyre në auditimin e çështjeve lidhur me etikën në sektorin publik. Mjetet e përdorura nga këto SAI janë:

- Manuali specifik i auditimit ku janë përfshirë çështjet lidhur me etikën
- Programet specifike të auditimit
- Metododat specifike
- Fjalori specifik
- Pyetësorë specifikë mbi çështjet e etikës
- Listat kontrolluese

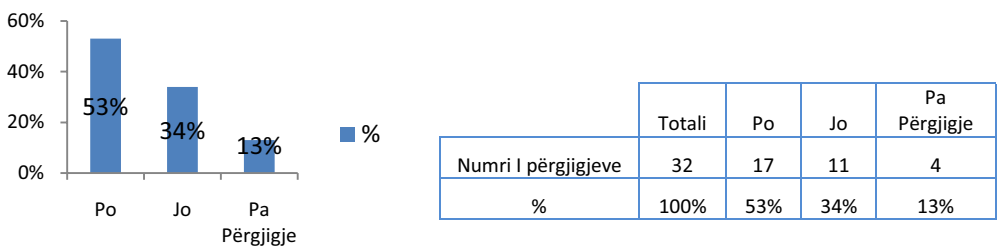
- SAINT si një mënyrë për të analizuar politikat e integritetit
- Udhëzime specifike mbi parandalimin dhe zbulimin e mashtrimit

Pyetja 38: A do ta shihnit si të dobishëm hartimin e udhëzuesve të EUROSAT-t dhe kampionëve të listave kontrolluese për auditimin e kuadrit etik në sektorin publik?



- Gati 90% e SAI-ve që iu përgjigjën pyetësorit thanë se ata e shohin të dobishëm hartimin e udhëzuesve të EUROSAT-t dhe kampionët e listave kontrolluese për auditimin e kuadrit etik në sektorin publik.

Pyetja 39: A do jetë i interesuar SAI juaj për të dhënë informacion dhe / ose ekspertizë në auditimin e çështjeve të etikës për SAI-t e tjerë?



Më shumë se 50% e SAI-ve të pyetur kanë shprehur interesimin dhe gatishmërinë për t'u dhënë informacion dhe / ose ekspertizë në auditimin e çështjeve lidhur me etikën SAI-ve të tjerë. Këto SAI janë të gatshëm për të:

- Ndarë dokumentet nëpërmjet faqes së internetit (15 SAI)
- Dërguar dokumente sipas kërkesës (12 SAI)
- Dhënë fjalime dhe / ose prezantuar raste studimore në seminare / workshope (9 SAI)
- Drejtuar seanca në seminare / workshope(5 SAI)
- Organizuar trajnime për SAI-t e interesuara (2 SAI)
- Mënyra të tjera të mundshme (2 SAI)

Shtojca 2 e materialit të TFA&E

“Auditimi i Etikës në Sektorin Publik “

Artikuj

C. Demmke:	Performanca Organizative dhe Auditimi i etikës
J. Bértok:	Axhenda e integritetit: Mësime nga shtetet e OECD ²⁸
P. Costa:	Auditimi i konfliktit të interesit (rezultatet e workshop-it YES)
Th. Óskarsson:	Auditimi dhe etika – Përvoja Islandeze
P. Roland:	Auditimi i politikave të integritetit në Departamentet Federale të Taksave - problemet lidhur me kodin e sjelljes
I. Ludboržs:	Menaxhimi i situatave të konfliktit të interesit
A. Materljan:	Eficienca e funksionimit të infrastrukturës etike në organet e qeverisjes – përvoja Kroate
G. Pulay:	Integriteti: një projekt për forcimin në Hungari të kulturës administrative bazuar në integritet
G. Ramos:	Parimet e qeverisjes së ndërmarrjeve shtetërore dhe të korporatave - përvoja Portugeze
B. Goldman,	Auditimi shtetëror i çështjeve lidhur me etikën – përvoja Izraelite
N. Avraham:	Si të auditojmë performancën etike të një organi publik – propozim
P. Giusta:	
J.R. de Sousa Filho:	Auditimi i etikës: një takim në axhendën e SAI-ve për shekullin e XXI
L. Strijker:	Vlerësimi i INTEgritetit (AINT)
J. Suarez:	Udhëzime teknike për kryerjen e auditimeve të etikës institucionale

28 OECD (Organization for Economic Cooperation and Development) – Organizata për Bashkëpunim Ekonomik dhe për Zhvillim. Shtetet e OECD janë shtete demokratike që mbështesin ekonominë e lirë. Në këtë organizatë bëjnë pjesë 30 shtete që diskutojnë dhe zhvillojnë politikat sociale dhe ekonomike.

Performanca Organizative dhe Auditimi i etikës

korruptionit – sistematizimi i përvojës së OLACEFS'

Nga Prof. Dr. Christoph Demmke, ekspert i jashtëm

Gjatë dy dekadave të fundit, Shtetet Anëtare të BE kanë investuar burime të konsiderueshme në vendosjen e standardeve të etikës, siç dëshmohet edhe nga përhapja e shpejtë e kodeve të etikës. Tendenca ka qenë drejt një rritje në numrin e rregullave dhe standardeve, si dhe në numrin e çështjeve që janë të njohura si sjellje jo etike. Nga ana tjetër, shumica e vendeve dhe e organizatave kanë investuar shumë pak në vlerësimin e eficiencës së politikave të etikës përsa i përket zhvillimit të sjelljes etike, vlerësimit të sjelljes jo etike (të paqëllimshme), efekteve anësore të politikave të etikës dhe vlerën e shtuar të etikës në drejtim të cilësisë organizative dhe eficiencës.

Në shumicën e vendeve, politikat e etikës veprojnë në një klimë të niveleve në rritje të mosbesimit (mosbesimit në shkallë më të madhe në drejtim të politikanëve sesa të nëpunësve civilë). Për këtë arsye, Shtetet Anëtare janë nën presion për të intensifikuar përpjekjet e tyre në fushën e etikës për të përmirësuar besimin e publikut.

Është e qartë se duke bërë më pak, niveli i besimit do të ulet dhe më tej, por duke bërë më shumë, nga ana tjetër, jo domosdoshmërisht do të përmirësohet besimi i publikut.

Politikat e etikës janë kryesisht të nxitura nga skandalet. Ato shfaqen, përparojnë, reformohen dhe zhvillohen si rezultat i skandaleve dhe vëmendjes së mediave. Për

këtë arsye, disa çështje të tilla si korrupsioni dhe mashtrimi kanë tërhequr shumë media dhe interesin politik, ndërsa të tjera nuk janë diskutuar publikisht në të njëjtën shkallë (p.sh. të sulmosh dhe mosrespektosh vlerat thelbësore). Fakti se politikave etike janë shpesh të nxitura nga skandale, rezulton në konceptimin e politikave simbolike, të cilat çojnë në rastin më të mirë, në miratimin e rregulloreve të reja.

Megjithatë, shumë vende anëtare janë më të etur për të investuar në studimet për etikën, të cilat masin perceptimin e klimës së etikës. Për këtë arsye, një fokus në dukje është më pak i drejtuar në miratimin e politikave të reja, dhe më shumë në zbatimin, përfundimin dhe vlerësimin e politikave ekzistuese. Kjo e fundit përfshin politikave të auditimit në fushën e etikës.

Aktualisht, pjesa më e madhe e strukturave të institucioneve janë ende të dobëta. Deri më sot, Shtetet Anëtare janë ende aktive veçanërisht në institucionalizimin e politikave kundër korrupsionit dhe politikave të konfliktit të interesit, por shumë më pak në politikave të tjera që kanë të bëjnë me etikën.

Në përgjithësi, strukturat e institucioneve ndryshojnë shumë nga vendi në vend dhe janë shumë të copëtuara. Për sa i përket politikave të korrupsionit dhe konfliktit të interesit, mund të vërejmë një prirje drejt krijimit të organeve të specializuara të ngarkuara me hetimin e konfliktit të interesave dhe korrupsionit në shërbimet publike kombëtare. Në mënyrën ideale, këto organe duhet të jenë të pavarur. Vetëm disa Shtete Anëtare gëzojnë struktura institucionale të centralizuara dhe të integruara në fushën e etikës.

Megjithatë, edhe institucionalizimi i etikës është gati të ndryshojë. Shumica e qeverive janë gjithnjë në kërkim të dëshmive-bazë për të ndërtuar politikave. Performanca edukative është krahasuar bazuar në të dhënat krahasuese të

mbledhura përmes testeve të standardizuara. Në politikat e shëndetësisë, sistemet e standardizuara të regjistrimit - të ashtuquajturat Grupet e Ngjashme të Diagnozave - forcojnë bazën e evidencave. Politikat ekonomike mbështeten nga praktikat gjithnjë e më të sofistikuar të kontabilitetit kombëtar. Mund të përmendim disa shembuj. Krizat financiare treguan nevojën për funksionim të mirë, kapacitete të ngurta administrative për të rregulluar shoqërinë. Deri më tani, për shkak të krizës së borxhit fiskal dhe suprem, që u ndoq nga krizat financiare, qeveritë do të duhet që ta bëjnë këtë me më pak burime. Një bazë e mirë evidencash që funksionon, është vendimtare në këtë përpjekje (OECD, 2012).

Kjo prirje drejt politikave të bazuara më shumë në evidenca është gjithashtu duke u zhvilluar në fushën e etikës. Si pasojë, më shumë përpjekje për të institucionalizuar etikën mund të shihen në lidhjen mes etikës dhe auditimit. Deri më sot, audituesit rrallë kanë shqyrtuar të gjithë kuadrin etik. Në shumicën e rasteve, ata përqëndrohen në një numër (të kufizuar) çështjesh.

Prova të qarta ende mungojnë, por sondazhet dhe studimet e shumta tregojnë se një klimë e fortë etike dhe korrektësia organizative / e drejtë është e lidhur me vlerat e eficiencës, efektivitetit, cilësisë, besimit dhe bashkëpunimit. Një klimë e mirë etike është gjithashtu e lidhur pozitivisht me performancën organizative. Kështu, eficienta dhe efektiviteti janë të përforcuara nga një klimë e fortë etike.

Në kontekstin e krizave financiare, ka një interes në rritje të risive në sektorin publik, menaxhimit të cilësisë, nevojës për të rritur performancën organizative, eficientën dhe qeverisjen e mirë. Kërkimi për lidhjet shkakësore ndërmjet etikës dhe performancës së biznesit gjithashtu ka filluar të ndikojë në debatin akademik dhe jo vetëm.

Nëse një lidhje e qartë shkakësore mund të krijohet në mes të performancës organizative dhe etikës, atëherë kjo do të ketë pasoja të rëndësishme dhe pozitive për justifikimin e auditimit të etikës.

Ndërsa evidencat fiksojnë se etika është e lidhur me performancën organizative, ende ekzistojnë sfida të rëndësishme metodologjike dhe teorike. Metodologjikisht nuk ka konsensus në lidhje me praktikën të cilat përbëjnë një grup teorikisht të plotë të politikave të etikës, sesi të klasifikohen nga ana konceptuale këto praktika; përcaktimin e performancës, nivelin e përshtatshëm të analizës; apo sesi etika mund të matet. Teorikisht, ende nuk ekziston një konsensus në lidhje me mekanizmin nëpërmjet të cilit etika mund të ndikojë në rezultate.

Prandaj, auditimi i etikës ende nuk është një instrument i zbatuar gjerësisht. Shpesh, audituesit do të duhet të arsyetojnë pse auditimet duhet të shtrihen në fushën e etikës, ndonëse shumë ligje kombëtare nuk i parashikojnë auditimet në këtë fushë.

Arsye të tjera janë relativisht të thjeshta

- Auditimet e etikës mund të jenë kërcënuese në qoftë se paraqiten si një instrument për të çrrënjosur shkeljet e ligjit.
- Auditimet e etikës shpesh janë përdorur si masa simbolike dhe nuk kanë pasoja.
- Shumica e menaxherëve / drejtuesve reagojnë duke thënë se ata janë etik dhe që punojnë në një organizatë etike.
- Auditimi i etikës mund të shihet si sfidues, kompleks, kërkon kohë dhe është i kushtueshëm- kur jemi në momentin e rritjeve të kufizimeve financiare.
- Shpesh, drejtuesit dhe punonjësit janë të frikësuar se auditimet e etikës nuk trajtohen në mënyrë konfidenciale dhe se do të çënohen të drejtat e privatësisë.

- Ka pak ekspertë në këtë fushë. Nga kjo rrjedh risku që konsulentët e jashtëm e bëjnë punën, por që nuk janë plotësisht të kualifikuar për të bërë këtë detyrë të ndjeshme.
- Shpesh, auditimet e etikës përballen me dilemën e matjes së të pamatshmes. Përndryshe, auditimet kanë vetëm efekte të kufizuara në qoftë se ato masin vetëm atë që është e matshme.
- Një pyetje e rëndësishme është gjithashtu që të dini nëse auditimet e brendshme të vetë-rregullimit mund të jenë efektive, apo nëse duhet të kryhen auditimet e jashtme të pavarura. Auditimet e jashtme kanë një funksion legjitimues më të fortë, por nuk ka asnjë arsye pse një auditim i brendshëm nuk mund të përfundojë i suksesshëm. Këtu, gjithçka varet nga pjekuria e organizatës.

Pavarësisht nga "tradita e dobët e auditimit të etikës ", etika dhe auditimi do të bëhen një tipar normal në auditimin e institucioneve në të ardhmen.

Në mënyrë të qartë është rritur ndërgjegjësimi se një kulturë etike, udhëheqja etike, drejtësia institucionale dhe institucionet etike janë më eficiente dhe efektive dhe se ekzistojnë nivele më të larta të besimit në mesin e të punësuarve dhe punëdhënësve. Gjithnjë e më shumë, etika është e lidhur edhe me diskutimet për qeverisje të mirë dhe me studimet për performancën publike.

Pra, nuk ka dyshim se ka një interes në rritje në auditimet dhe ka të ngjarë që kjo do të rritet edhe më tej. Shumë institucione kanë filluar të zhvillojnë kontrollet (e veta) mbi gjendjen e etikës nëpërmjet prezantimit të sondazheve për kulturën e etikës.

Në çdo rast, auditimet e etikës duhet të jenë të drejtë, të thjeshtë dhe të përqëndrohen në çështjet thelbësore. Në rast të kundërt, auditimet e etikës thjesht bëhen një shembull tjetër i matjes së performancës dhe përgjegjësia i kalon kufijtë duke u bërë gjithnjë e më të kushtueshme dhe burokratike.

Megjithatë, më shumë përpjekje duhet të bëhen në matjen e etikës dhe për të lidhur etikën me performancën organizative. Këtu, ekzistojnë ende shumë vështirësi në lidhje me një numër pyetjesh:

Për shembull, si të masim efektet e një lidhësie etik? Sfidat e tjera kyçe vijnë nga diku tjetër. Sfidat kryesore për audituesit është që të mbledhin dëshmi mbi përparimin e bërë duke pasur parasysh se sjellja e pahijshme nga vetë natyra është një fenomen i fshehur. Masat e rezultateve të praktikave të integritetit mund të jenë më shumë sasiore, por këto janë (i) jashtëzakonisht të vështira për t'u siguruar për shkak të sfidave të matjes së korrupsionit (p.sh. ata janë të fshehta) dhe (ii) për shkak të keqinterpretimeve të mundshme të të dhënave të rezultateve (p.sh. matja e një numri rastesh të kontratave të kthyera apo të njerëzve të shkarkuar / pezulluar për korrupsion jo domosdoshmërisht

do të thotë më shumë korrupsioni, por në të vërtetë mekanizma më të forta për ta identifikuar atë.) (OECD, 2012)

Prandaj në këtë kontekst e ardhmja e punonjësve publikë mund të jetë veçanërisht e vlefshme për të matur performancën e kuadrit të integritetit. Punonjësit gjithashtu mund të raportojnë për përvojat e tyre të drejtpërdrejta me shkeljet e integritetit, të cilat ndihmojnë institucionet të kuptojnë dobësitë e tyre ndaj risqeve të veçanta individuale dhe organizative.

Ky perceptim mund të përdoret së bashku me masat e tjera të rezultateve që janë sasiore për të fituar një pamje më të saktë të performancës së qeverive, në zbatimin e praktikave të mira të integritetit në sektorin publik (OECD, 2012).

Megjithatë, në fushën akademike, ka ende shumë punë për të bërë për të forcuar të dhënat përsa i përket lidhjes midis performancës së qeverisë, performancës organizative, performancës individuale

dhe etikës. Por kjo duket vetëm një çështje kohe: do të vijë koha kur lidhja e etikës me auditimin dhe anasjelltas, do të kthehet në një tipar normal të monitorimit dhe vlerësimit të politikave publike.

Axhenda e integritetit: Mësime nga shtetet e OECD

Politika më të mira për një jetë më të mirë

Nga János Bertók, Drejtues i Sektorit të Integritetit në Sektorin Publik, OECD

Institucionet Supreme të Auditimit evoluojnë në përballjen me ndikimet e thella të krizave

Duke pasur parasysh dështimet e qeverisjes që kontribuan në krizën financiare dhe në kushtet e pasigurisë së vazhdueshme ekonomike dhe sociale, qeveritë janë përballur me një sfidë për rindërtimin e besimit në institucionet publike. Rikthimi i besimit në aftësinë e qeverive për të rregulluar tregjet, për të menaxhuar financat publike dhe për të ofruar shërbimet që qytetarët presin, është një element kyç i kthimit në rritjen e qëndrueshme dhe gjithëpërfshirëse.

Institucionet Supreme të Auditimit janë zhvilluar për të përmbushur sfidat dhe mundësitë e paraqitura nga mjedisi gjithnjë e më kompleks i politikave. Kjo kërkon që Institucionet Supreme të Auditimit të realizojnë një analizë të aftësive dhe të performancës së vetvetes, në funksion të modernizimit të gjerë të sektorit publik dhe reformave në qoftë se ata duan të mbeten një burim i rëndësishëm objektiv dhe i besueshëm i informacionit në mbështetjen e reformave strukturore dhe një institucion model për përgjegjshmërinë, siç pritet në shekullin e 21.

Mjedisi i politikave aktuale paraqet mundësi të reja për Institucionet Supreme të Auditimit në mbështetje të një shteti më strategjik dhe më largpamës. Shumë Institucione Supreme të Auditimit kanë ndërmarrë iniciativa ambicioze për forcimin institucional, zhvillimin e kapaciteteve, transparencën dhe pjesëmarrjen e qytetarëve në mënyrë që të shtrijnë rëndësinë dhe ndikimin e punës së tyre.

Reformat e brendshme, në veçanti futja në përdorim e planit strategjik, rritja e kapaciteteve profesionale të fuqisë punëtore për të zhvilluar produkte dhe shërbime të reja në mënyrë që të përmbushë gjerësisht kërkesat në zhvillim të politikëbërësve dhe të shoqërisë, gjithsesi nuk janë të mjaftueshme për ta bërë një institucion shembullor në qoftë se këto reforma nuk janë të plotësuara me standarde të larta të integritetit dhe transparencës në veprimet e tyre të përditshme.

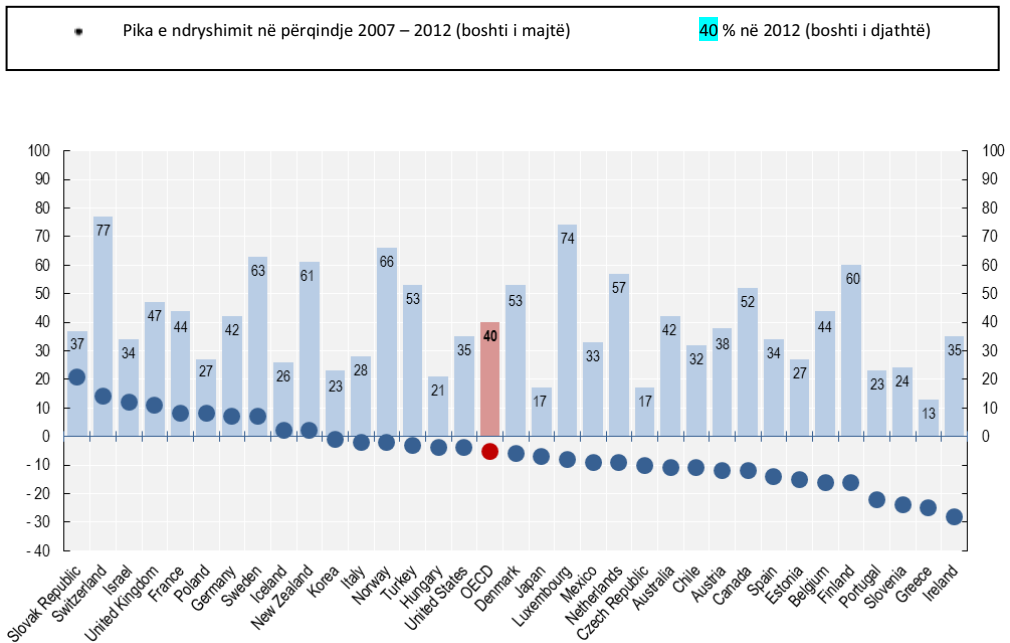
Institucionet Supreme të Auditimit pritet të krijojnë grupin e mjeteve dhe të masave themelore të integritetit - duke përfshirë kodin e etikës, trajnimin dhe këshillat - në një kuadër koherent Integriteti. Roli i Institucioneve Supreme të Auditimit gjithashtu ka qenë në zhvillim si dhe për të audituar ekzistencën dhe funksionimin e kuadrit të Integritetit në organizatat publike.

Integriteti, Transparenca dhe drejtësia: Kushtet për të kthyer besimin tek qeveria

Besimi ka marrë vëmendjen më të lartë politike gjatë viteve të fundit, duke qenë se nivelet e besimit kanë rënë në shumicën e vendeve. Qytetarët i kushtojnë vëmendje më të madhe rasteve nëse sakrificat për përshtatje të strukturave dhe përfitimet janë të ndara në mënyrë të drejtë në shoqëri. Për shembull, mesatarisht katër nga dhjetë njerëz shprehën besimin në qeveri në vendet e OECD-së deri në vitin 2012 (Figura 1). Qytetarët besojnë më pak tek përfaqësuesit demokratikë dhe partitë e tyre politike.

"Stimujt e gabuar drejtojnë politikat" dhe "korrupsioni dhe mashtrimi", janë faktorët kyç për të besuar më pak te qeveria²⁹ (Figura 2).

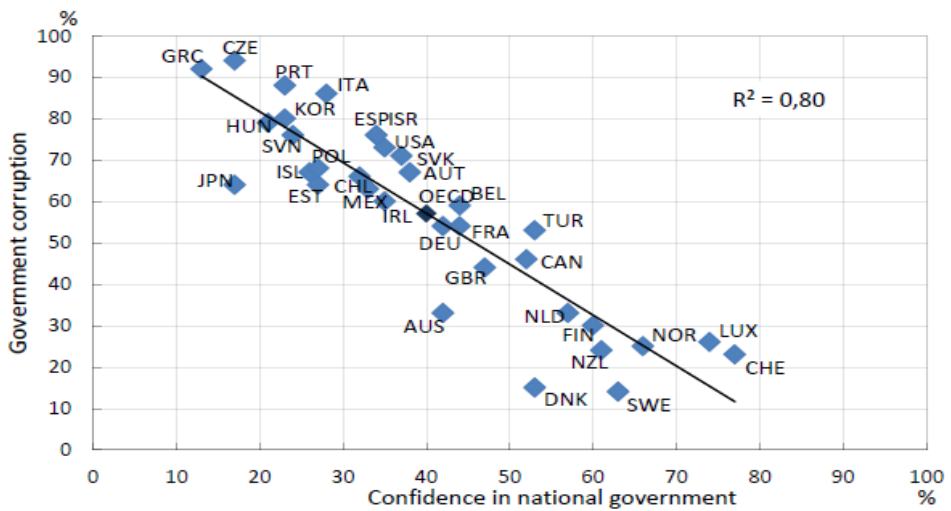
Figura 1: Besimi tek qeveria në vendet e OECD në vitin 2007 dhe vitin 2012



Burimi: OECD (2013), Vështrim i shpejtë mbi Qeverisjen 2013, Publikim i OECD, doi: [10.1787/gov_glance-2013-en](https://doi.org/10.1787/gov_glance-2013-en), bazuar në Sondazhin Botëror të Gallup (të dhëna).

Figura 2: Marrëdhënia ndërmjet besimit tek qeveritë kombëtare dhe perceptimit të korrupsionit në qeveri (2012)

²⁹ Edelman (2013), Edelman Barometri i Besimit për 26 shtete



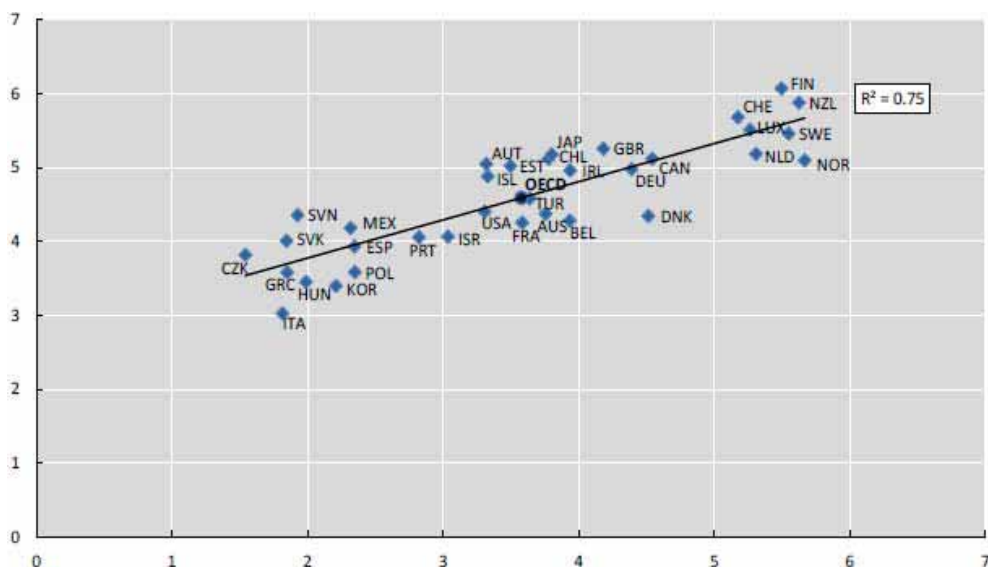
Burimi: OECD (2013), Vështrim i shpejtë mbi Qeverinë 2013, Botim i OECD. doi: [10.1787/gov_glance-2013-en](https://doi.org/10.1787/gov_glance-2013-en) (shiko Figurën 1.10, bazuar në të dhënat e sondazhit botëror të Gallup 2012)

Zbehja e besimit tek qeveria, e kompromenton gadishmërinë e qytetarëve dhe ndërmarrjeve për t'iu përgjigjur politikave publike dhe vë në pikëpyetje aftësinë e shtetit si një shërbyes kompetent në shërbim të interesit publik. Besimi te vendimmarrësit dhe opsionet e politikave ndikon pozitivisht në sjelljen individuale dhe kolektive, lehtëson zbatimin e politikave dhe forcon besimin në ekonomi. Duke qenë se qeveritë po ndërmarrin një sërë reformash të rëndësishme, ata kanë nevojë për të siguruar pranimin nga qytetarët. Reformat strukturore kërkojnë që të ndërtohen mbi besim që të jenë të suksesshme.

Institucionet Supreme të Auditimit kanë një rol të rëndësishëm në mbështetjen e institucioneve të qeverisë në mënyrë të hapur dhe efektive si dhe në përmbushjen e pritshmërive të qytetarëve nga qeveritë, duke dhënë garanci se proceset vendim-marrëse ndjekin në mënyrë efektive interesin publik dhe janë të mbrojtura nga ndikimet e paligjshme. Një metodë e zakonshme gjithnjë e në rritje është që të

shqyrtohen risqet për integritetin e vendimmarrjes qeveritare dhe të auditohet sesi instrumentet ekzistuese, për shembull për identifikimin dhe menaxhimin e konfliktit të interesit, funksionojnë në praktikën e përditshme. Në tërësi, të dhënat e disponueshme sugjerojnë se levat kritike për ndërtimin e besimit në vendimmarrje janë integriteti, transparenca (Figura 3) dhe lidhshipit.

Figura 3. Lidhja ndërmjet besimit të publikut te politikanët dhe transparencës në hartimin e politikave qeveritare (2013)



Besimi publik te politikanët, 1-7 (më e mira), WEF

Burimi: Forumi Ekonomik Botëror - Raporti i Konkurrencës Globale (2013-2014)

Krijimi i kuadrit të duhur të Integritetit: mësimet e nxjerra

Integriteti, transparenca dhe përgjegjshmëria janë themelet e qeverisjes së mirë dhe levat për rivendosjen e besimit në qeveri. Megjithatë, ndërtimi i një kulture të integritetit dhe të adresimit të korrupsionit si një problem kompleks në fund të fundit, kërkon një qasje gjithëpërfshirëse që efektivisht kombinon zbulimin,

parandalimin dhe ndjekjen penale. OECD ka qenë në mbështetje të vendeve të ndryshme në ndërtimin e kuadrit rregullator dhe institucional të bazuar në fakte për të ndërtuar një kulturë të integritetit në sektorin publik.

Qeveritë mbajnë një përgjegjësi të madhe për përkrahjen e vlerave thelbësore dhe ruajtjen e interesit publik. Kjo përgjegjësi, prapë se prapë, është e ndarë me aktorët e tjerë, veçanërisht Institucionet Supreme të Auditimit dhe palët e interesit. OECD ofron një platformë për t'u angazhuar aktorët përkatës në institucionet shtetërore, të sektorit privat dhe të shoqërisë në përgjithësi.

Ky artikull thekson disa mësimet të nxjerra nga përvojat e vendeve në krijimin e kuadrit të duhur të Integritetit që mund të mbështesë përpjekjet e Institucioneve Supreme të Auditimit në nxitjen e kulturës së integritetit:

- **Vendos të drejtën themelore me ripërcaktimin e vlerave thelbësore:** evolucionin e vlerave thelbësore të shërbimit publik në dekadat e kaluara tregon sesa integriteti, ndershmëria dhe transparenca kanë arritur status të ngjashëm atë që paanshmëria dhe ligjshmëria, dhe vlerat tradicionale thelbësore. Për shembull, transparenca është e njohur edhe në disa kushtetuta.
- **Një gamë e gjerë e mjeteve dhe masave të nevojshme për vënien në zbatim të vlerave:** Korrupsioni është një fenomen kompleks dhe përvoja në kontekst të vendeve të ndryshme tregon se asnjë masë e vetme nuk mund të sigurojë përgjigje efektive. Megjithatë, sjellja e masave të qarta në parandalimin, zbulimin, ndjekjen penale dhe sanksionimin në një sistem koherent, mbetet një sfidë e vazhdueshme me të cilën përballen vendim-marrësit në ngritjen e rezistencës ndaj korrupsionit dhe kulturës së integritetit si në sektorin publik dhe në atë të biznesit:
- **Mjetet thelbësore të integritetit dhe masat** përfshijnë, në veçanti kodet e sjelljes; rregullat e konfliktit të interesit; kërkesat për zbulimin e pasurive; politikat e dhuratave dhe bakshisheve; masat pas-punësimit; kanale raportimi dhe mbrojtje për

personat që informojnë (bilbil-fryrësar); trajnimi i integritetit dhe këshilla të arritshme, etj

- **Mbështetja e proceseve të menaxhimit publik** janë në veçanti kontrollet e brendshme financiare, duke përfshirë mjetet monetare, pasuritë dhe menaxhimin e borxhit; menaxhimin e burimeve njerëzore, duke përfshirë rekrutimin, vlerësimin dhe karrierën; menaxhimin e performancës, duke përfshirë edhe proceset e kontrollit të cilësisë dhe vlerësimet e jashtme; prokurimin publik, duke përfshirë para-tenderimin, tenderimin, menaxhimin e kontratave dhe pagesën; auditimin e brendshëm dhe të jashtëm, duke përfshirë monitorimin dhe ndjekjen e rekomandimeve, etj.
- **Aktorët e integritetit**, duke përfshirë këshilltarët e etikës, menaxherët, agjencitë kundër korrupsionit për të mbështetur zbatimin dhe bashkërendimin e mjeteve dhe masave të integritetit.
- **Trajektorja e integritetit në drejtim**: të kuptosh burimet e korrupsionit dhe sjelljes së keqe ka qenë një kërkesë në rritje nga vendim-marrësit. Planifikimi efektiv dhe zvogëlimi i riskut kërkon jo vetëm të dhëna dhe analiza, por edhe angazhimin e udhëheqjes për të ofruar stimuj si dhe burimet për t'i aplikuar ato. Për shembull, përfshirja e integritetit në trajnim ose në menaxhimin e performancës është një mjet kryesisht i detyrueshëm në vendet e OECD.
- **Zbatimi është prova**: shumë vende dhe institucione publike përballen me një hendek zbatimi. Për shembull, dhënien e këshillave në kohën kur zyrtarët me të vërtetë kanë nevojë për to (p.sh. përballja me dilemat e integritetit) ose duke verifikuar saktësinë e informacioneve shpjeguese të aseteve (p.sh. jo vetëm nëse formularët janë dorëzuar por edhe të shqyrtojnë nëse i gjithë informacioni i nevojshëm është marrë dhe është i saktë).
- **Suksesi i dukshëm në miratimin e ligjeve - përvoja ndikon në të kuptuarin dhe sjelljen**: Të arrish një ndryshim në sjellje dhe ndërtimi i një kulture të integritetit ka

nevojë për përpjekje të vazhdueshme dhe jo përpjekje ad hoc. Fokusimi te parandalimi - për shembull me anë të planifikimit të zhvillimit të riskut - ndihmon në mbylljen e burimeve të korrupsionit dhe të sjelljes së keqe dhe krijon besimin në mjetet dhe në masat e ndryshme. Listat kontrolluese dhe testet e vetes, për shembull në dhurata dhe përfitime do të mund të ndihmojnë zyrtarët të zbatojnë rregullat dhe politikat në një situatë specifike. Një tjetër shembull është hetimi në kohë për shkelje të raportuar dhe mbrojtja efektive për një bilbil-fryrës që mund të rrisë besimin në procesin e raportimit.

- **Transparenca është rregulli:** për shembull në deklaratat e pasurisë aplikohet rregulli “sa më i lartë pozicioni aq më shumë transparencë”.
- **Vlerësimi i zbatimit dhe i ndikimit,** veçanërisht nga kontrolli i brendshëm dhe auditimi i jashtëm, mbështesin të kuptuarin më të mirë të funksionimit aktual të masave të integritetit dhe të ndërhyrjes për të forcuar ose për të rinovuar Kuadrin e Integritetit.

Përvoja tregon se asnjë aktor i vetëm nuk mund të arrijë më vehte Kuadrin e duhur të Integritetit.

Institucionet Supreme të Auditimit në mënyrë të qartë luajnë rol, në veçanti duke dhënë shembull për standarde të larta të profesionalizmit, integritetit dhe transparencës në veprimet e tyre. Megjithatë, nga ata gjithnjë e më shumë, pritet verifikimi i funksionimit të Kuadrin të Integritetit në institucionet publike, nëse ata duan të përmbushin mandatin e tyre.

Auditimi i konfliktit të interesit (rezultatet e workshop-it YES)

Nga Paulo Costa, Gjykata e Llogarive, Portugali



dg@tcontas.pt

Paulo Costa, nga SAI i Portugalisë, që përfaqëson EUROSAT TFA&E, drejtoi një workshop në Kongresin Young EUROSAT (YES), të organizuar nga Gjykata e Llogarive të Hollandës në Rotterdam. Ky workshop është zhvilluar më 21 nëntor 2013.

Qëllimi i tij ishte të shqyrtonte dhe grumbullonte ide mbi çështjet e lidhura me sfidat e auditimit të etikës.

Në këtë seminar morën pjesë 17 auditues të rinj (13 nga Institucionet Evropiane Supreme të Auditimit dhe 4 nga ARABOSAI), duke ofruar pikëpamjet e tyre mbi këtë temë.

Pas prezantimit, pjesëmarrësit u ftuan për të shqyrtuar sesi mund të auditojnë një nga temat e mëposhtme: "*Konflikti i Interesave*"; "*Revolving Doors*"³⁰ ose "*Lidershipi etik*". "*Konflikti i Interesave*" u zgjodh nga ata si temë e preferuar për t'u audituar.

Përmes një qasje interaktive, audituesit janë pyetur për t'iu përgjigjur pyetjeve të mëposhtme.

³⁰ "Revolving Doors" është një term që përdoret në rastin e lëvizjes së punonjësve të nivelit të lartë nga sektori publik në atë privat dhe anasjelltas.

P. sh ligjvënës të cilët janë bërë konsulent në industritë private për të cilat më parë vendosnin rregullat, apo drejtues të industrive private marrin poste në sektorin publik.

Pse SAI duhet të kryejë një auditim mbi konfliktin e interesave?

Audituesve iu kërkua të renditnin argumente për të bindur Presidentin / Audituesin e Përgjithshëm të SAI-t të tyre për rëndësinë e kryerjes së një auditimi për konfliktin e interesave në institucionet e

sektorit publik. Arsyet kryesore pse pjesëmarrësit e panë si të rëndësishme kryerjen e një auditimi të tillë ishin:

- Auditimi i Konfliktit të Interesave do të promovojnë transparencën, përgjegjshmërinë dhe vlerën për parane
- Ky auditim do të ketë efekte parandaluese dhe do të paraqesë auditimin si një mjet parandalues
- Auditimi i një teme të tillë do të ketë një ndikim të rëndësishëm social, duke promovuar besimin publik
- Konflikti e Interesave përfaqëson një risk të lartë në humbjen e aseteve, në këtë mënyrë është e rëndësishme t'i auditosh ato.
- Auditimi i Konfliktit të Interesave do të jetë një çështje e rëndësishme veçanërisht në fushën e prokurimit publik

Si duhet ta kryejë një SAI auditimin e konfliktit të interesave?

Të organizuar në grupe të ndryshme, audituesit janë pyetur për të skicuar fushëveprimin dhe kriteret e auditimit. Atyre ju është kërkuar për të përcaktuar deri në 3 pyetje auditimi si dhe kriteret e duhura të auditimit. Nga përgjigjet e disa grupeve, pyetjet e mëposhtme të auditimit janë përzgjedhur si pyetje të mundshme dhe të rëndësishme:

- A i kushton vëmendje institucioni publik konfliktit të interesave (kryerja e analizës së riskut)?

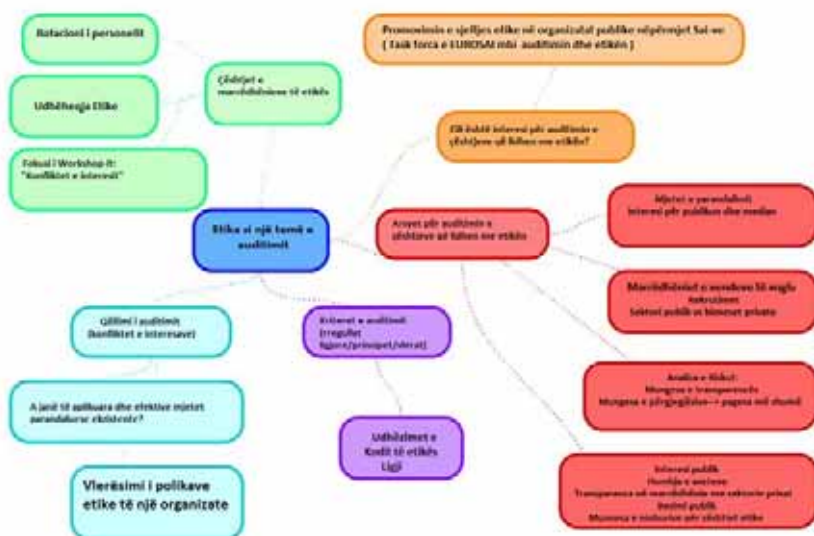
- A ka institucioni publik një politikë për etikën dhe si është zbatuar ajo? A ka ndonjë veprim të përgjithshëm ose rregulla specifike ligjore në lidhje me etikën? A janë ato rregulla efektive?
- A ka institucioni publik mjete parandaluese për të shmangur konfliktet e interesit? A zbatohen këto mjete?
- A ka raste të nepotizmit apo favorizimit?
- Cili është ndikimi i konfliktit të interesave në fondet publike?

Lidhur me kriteret e auditimit, pjesëmarrësit konsideruan se ato do të duhet të krahasohen me:

- Rregullat Ligjore
- Kodet e Etikës
- Udhëzuesit e Etikës

Në fund, audituesit e konsideruan të rëndësishme, për SAI-n dhe për qytetarët, kryerjen e auditimit mbi çështjet lidhur me etikën, në të njëjtën kohë kjo u pa si e mundur dhe kuptimplotë.

Skema e Workshop-it





Nga Thórir Óskarsson

Zv/Drejtor, Zyra Kombëtare e Auditimit të Islandës

postur@rikisend.is

Ligji Kombëtar i Auditimit (Nr. 86/1997) nuk i specifikon çështjet etike si një nga detyrat kryesore të Zyrës Kombëtare të Auditimit të Islandës (INAO)³¹. Çështje të tilla megjithatë mund të jetn si një pjesë e auditimit të përputhshmërisë dhe të auditimit të performancës. Raporti *Kodet e Sjelljes në Administratën Publike* (viti 2003) është deri më tani i vetmi auditim i INAO-s me etikën si objektiv kryesor.

Në vitin 2003 Ligji për Nëpunësit Civil (Nr. 70/1996) ishte i vetmi udhëzues formal për etikën për nëpunësit civilë në Islandë, dhe neni i tij që ka të bëjë me etikën ishte shumë i kufizuar, vetëm në disa fjali. Megjithatë, ka pasur një interes në rritje për të përpunuar një kod sjelljeje për të gjithë sektorin publik dhe organet publike individuale. Në vitin 2003 INAO ka miratuar dhe ka publikuar kodin e vet të etikës, të bazuar në ISSAI 30.

Qëllimi i INAO me auditimin e Kodit të Sjelljes në Administratën Publike ishte i dyfishtë. Nga njëra anë, Zyra kërkonte të rriste ndërgjegjësimin mbi etikën dhe çështjet lidhur me të në sektorin publik në Islandë me qëllim përmirësimin e qeverisjes së mirë. Në anën tjetër, Zyra kërkonte të vlerësonte dhe të përshkruante

³¹ INAO - Icelandic National Audit Office – Zyra Kombëtare e Auditimit të Islandës

infrastrukturën etike të organeve publike, p.sh. fusha e kodeve të sjelljes, pikëpamjet e drejtuesve ndaj një numri të kritereve të zgjedhura etike dhe përvojat e tyre lidhur me përdorimin e kodeve të sjelljes. Auditimi ishte i bazuar në një studim pyetësor ndër drejtuesit e 204 organeve publike. Shkalla e përgjigjeve ishte 80%. Auditimi gjithashtu bëri krahasimin me kodet e sjelljes për administratën publike në dy vende perëndimore (në Mbretërinë e Bashkuar dhe në SHBA) dhe studimin e OECD-së mbi masat e etikës në vendet e OECD.

Ndër konstatimet kryesore të auditimit ishin; në vitin 2003 vetëm 15% e organeve publike islandeze kishin përgatitur tashmë një kod sjelljeje, rreth 40% ishin duke planifikuar për ta krijuar një kod sjelljeje, dhe pjesa tjetër 40% ishin duke pritur për një kod të përgjithshëm të sjelljes për punonjësit civil ose nuk e shikonin të nevojshëm një kod të tillë.

Pyetësi gjithashtu tregoi se të anketuarit konsideruan ligjshmërinë, shërbimet që përfiton publiku, ndershmërinë, ekspertizën dhe paanshmërinë si vlerat më të rëndësishme etike për sektorin publik. Këto vlera kanë qenë në përputhje me ato të vendeve të tjera që INAO përzgjodhi për krahasim.

Në shumicën e rasteve drejtuesit ishin të përfshirë në krijimin dhe zbatimin e kodeve të sjelljes dhe në përgjithësi drejtuesit ishin gjithashtu përgjegjës për monitorimin e pajtueshmërisë me kodet. Shumica e organeve reagonin ndaj sjelljes jo-etike të një punonjësi, me një qortim joformal. Rreth 41% e atyre që tashmë kishin përgatitur një kod sjelljeje pohuan se si pasojë e zbatimit të kodit të sjelljes procedurat e punës janë përmirësuar, dhe se punonjësit ishin më të vetëdijshëm për rolin dhe detyrimet e tyre si dhe në ndjekjen e procedurave të duhura.

INAO i paraqiti rezultatet e saj parlamentit islandez dhe bëri thirrje për një diskutim të hapur mbi çështjet etike dhe për futjen e kodeve të sjelljes në administratën

publike. Në vitin 2003 INAO nuk ka kryer auditime formale për zbatimin e rekomandimeve, por pa dyshim që auditimi ka ndikim në diskutimin e çështjeve etike në sektorin publik. Sot nëpunësit civilë jo vetëm që mbështeten në Ligjin e Nëpunësit Civil të lartpërmendur, por edhe në disa kode të reja të sjelljes për administratën publike: *Kriteret për një kod sjelljeje për nëpunësit civilë (2006)*, *Kodi i Sjelljes për Ministrat (2011)*, *Kodi i Sjelljes për stafin në Zyrat e Qeverisë në Islandë (Maj 2012)* dhe *Kodin e Sjelljes për Nëpunësit Civil (2013)*. Këto Kode duhet t'i japin INAO-s një bazë edhe më solide për auditimin e çështjeve lidhur me etikën, më shumë seç ka pasur deri tani.

Auditimi i politikave të integritetit në Departamentet Federale të Taksave - problemet lidhur me kodin e sjelljes

Nga Philippe Roland, President, SAI i Belgjikës



international@ccrek.be

Në vitin 2011, Gjykata Belge e Auditimit botoi një përmbledhje, sesi politika e integritetit ishte duke u zbatuar në shërbimet tatimore të Departamentit Federal të Financës³². Ky shërbim ishte zgjedhur për shkak se ai paraqet një risk të veçantë si për qëllimet e kontrollit ashtu dhe për mbledhjen e taksave. Politika e integritetit është adresuar në aspektet e saj të ndryshme: të parandalimit, identifikimit dhe korrigjimit të shkeljeve të integritetit. Një komponent thelbësor i parandalimit, i cili është theksuar në auditim, është përcaktimi i standardeve të integritetit: autoriteti duhet të përcaktojë vlerat e organizatës dhe të specifikojë sjelljet që pritet të ketë personeli nga ana e tij. Kjo etapë - në formën e një kodi sjelljeje apo të ndonjë standardi tjetër të ngjashëm - mund të përdoret si bazë për elementet e tjera të politikës së integritetit.

Në këtë drejtim, objektivi kryesor i auditimit ishte për të vërtetuar ekzistencën e një etape të tillë, e cila jo vetëm që përcakton vlerat e organizatës, por edhe i zhvendos

³² Politique de l'intégrité Dans les administratats fiscales fédérales (Politika e integritetit në departamentet e taksave federale), 20 qershor 2012 (Një version frëngjisht i këtij dokumenti mund të shihet në: https://www.ccrek.be/docs/2012_26_PolitiqueIntegrite.pdf).

ato në standarde të veçanta operative me qëllim për të mbuluar risqet specifike me të cilat përballet institucioni në mbledhjen e taksave dhe aktivitetet e inspektimit.

Në të vërtetë, pyetje shumë konkrete mund të lindin në lidhje me përshtatshmërinë e disa sjelljeve të stafit kundrejt një tatimpaguesi apo përfaqësuesit të tij (për shembull, në lidhje me dhurata ose ftesa). Drejtuesit duhet të vendosin mbi ligjshmërinë e sjelljeve të tilla.

Të gjitha departamentet federale janë subjekt i një kuadri etik (Cadre déontologique) në formën e një qarkoreje, e cila është botuar që më 17 gusht 2007³³ që detajon vlerat dhe rregullat e përbashkëta të sjelljes të imponuara mbi të gjithë nëpunësit civilë. Qëllimi i këtij kuadri etik është të rrisë ndërgjegjësimin në mesin e nëpunësve civilë sidomos në lidhje me vlerat e respektit, paanshmërisë, profesionalizmit dhe besnikërisë; përshkruan sjelljet e duhura që lidhen me këto katër vlera thelbësore. Megjithatë, për shkak të shumëllojshmërisë së llojeve të misionit të caktuar për nëpunësit civilë federalë, kuadri etik më tej sugjeron që çdo Ministër duhet të përcaktojë rregulla shtesë të sjelljes të cilat në mënyrë të veçantë do të jenë të zbatueshme në departamentet e tyre. Risqet e veçanta që ndeshen në departamentet e taksave kërkojnë miratimin e rregullave të tjera. Rishikimi nga Gjykata e Auditimit nxorri në pah se ende nuk kishte një kod sjelljeje në Departamentin Federal të Financave, por një kod i tillë ishte në procesin e hartimit edhe për disa muaj të tjerë. Një Udhëzues për Kuadrin Etik (Guide du cadre déontologique³⁴) është publikuar pas përfundimit të auditimit në mars 2013.

³³ Botuar në Gazetën Zyrtare belge të datës 27 Gusht 2007 (versioni frëngjisht gjendet në: [http://www.ejustice.just.fgov.be/cgi_loi/loi_a1.pl?language=fr&la=F&cn=2007081731&table_name=loi&&caller=Lista+e+F&fromtab=LOI+dhe+tri=dd+AS+Rank+Rech=1&numero=1&sql=\(+teksti+përmban+\(\"\)\)](http://www.ejustice.just.fgov.be/cgi_loi/loi_a1.pl?language=fr&la=F&cn=2007081731&table_name=loi&&caller=Lista+e+F&fromtab=LOI+dhe+tri=dd+AS+Rank+Rech=1&numero=1&sql=(+teksti+përmban+(\)).

³⁴ Një version frëngjisht i këtij dokumenti mund të gjendet në: http://finances.belgium.be/fr/binaries/guidedeontologie-version-imprimable_tcm307-235909.pdf.

Siç tregon titulli, ky është një set udhëzimesh që imponojnë zbatimin e dispozitave të kuadrit etik federal në këtë institucion të veçantë. Si i përkrahur nga Gjykata e Auditimit, udhëzuesi përmban standarde të sjelljes që janë përshtatur për detyrat e kryera nga zyrtarët e taksave: pjesë të dokumenteve që i referohen ndonjë dhurate apo donacioni, ftesa për evente, pritjet dhe ushqimin, si dhe për konfliktet potenciale të interesit. Që kur udhëzuesi është botuar pas përfundimit të auditimit, Gjykata nuk ka pasur mundësi që të vlerësojë sesi anëtarët e stafit e kanë zbatuar atë.

Menaxhimi i situatave të konfliktit të interesit



By Dr Igors LUDBORŽS, Anëtar i Gjykatës Europiane të Audituesve

www.eca.europa.eu

Rekomandimet e përgjithshme dhe specifike, nëse zbatohen siç duhet, mund të sjellin përmirësim të dukshëm në menaxhimin e situatave të konfliktit të interesit, jo vetëm në agjencitë e zgjedhura, por në të gjitha institucionet e BE-së dhe organet e decentralizuara ³⁵

Hyrje

Situatat e konfliktit të interesit mund të ndodhin pothuajse në çdo vend pune në çdo kohë. Institucionet në fjalë ose duhet të eliminojnë risqet ose të sigurohen që procedurat janë në rregull për të menaxhuar risqet në mënyrë efektive. Risqet dhe pasojat e menaxhimit të dobët të situatave të konfliktit të interesit janë veçanërisht të rëndësishme në institucione shumë të specializuara ku ekspertiza është shpesh në sasi të kufizuar dhe vërtitet në mes organeve publike dhe private. Në qoftë se këto situata nuk janë të trajtuara si duhet ata mund të ndikojnë negativisht në procesin e vendim-marrjes, të çojnë në rritje të skandaleve dhe të shkaktojnë dëme të shpejta të reputacionit.

³⁵ Prezantimi nga Dr Igors Ludboržs, mbi publikimin e Raportit të Veçantë 15/2012 (ECA Press Release, 11 tetor 2012).

Në vitet e fundit një numër i rasteve të dyshuara kanë të bëjnë me konfliktin e interesit, të cilat përfshijnë agjenci të caktuara të BE-së, janë raportuar në shtyp dhe kanë ngritur shqetësime brenda Parlamentit Europian. Në vitin 2011 Parlamenti Europian kërkoi nga Gjykata që të “ndërmarrin një analizë të plotë të qasjeve të agjencive” për menaxhimin e situatave ku ka konflikte të mundshme të interesit³⁶.

Në auditimin tonë³⁷, Gjykata Europiane e Audituesve (ECA) vlerësoi politikat dhe procedurat për menaxhimin e situatave të konfliktit të interesit për katër Agjenci të përzgjedhura të Bashkimit Europian, të cilat bëjnë që vendimet thelbësore të ndikojnë në sigurinë dhe shëndetin e konsumatorëve; Agjencia Europiane e Sigurisë së Aviacionit (EASA), Agjencia Kimike Europiane (ECHA), Agjencia Europiane e Sigurisë së Ushqimit (EFSA) dhe Agjencia Europiane e Barnave (EMA).

Gjetjet e përgjithshme

Gjykata konstatoi se nuk ka një kuadër rregullator gjithëpërfshirës të BE-së kushtuar konfliktit të interesit, që do të sigurojë kërkesat minimale të krahasueshme për pavarësi dhe transparencë, të zbatueshme për të gjitha agjencitë e BE-së dhe të gjithë aktorët kryesorë që ndikojnë në strategjinë, operacionet dhe vendimmarrjen. Gjithashtu, ECA arriti në konkluzionin se ekzistonte nevoja për të krijuar një kuadër reference për kërkesat minimale, për shembull, pavarësi dhe transparencë për aktorët kryesorë.

Gjetjet specifike

Gjykata konstatoi mangësitë e mëposhtme në shkallë të ndryshme në disa, ose në të

³⁶ Rezoluta e Parlamentit Europian e 10 majit të vitit 2011 mbi punën e vitit 2009: performancën, menaxhimin financiar dhe kontrollin e agjencive të BE-së (OJ L 250, 2011/09/27, f 269.).

³⁷ Raporti Special 15/2012, "Menaxhimi i konfliktit të interesit në Agjenci të zgjedhura të BE-së".

gjitha agjencitë në fjalë, të cilat ishin të lidhura me politikat dhe procedurat specifike të Agjencisë, si dhe me zbatimin e tyre:

- Politikat dhe procedurat për menaxhimin e situatave të konfliktit të interesit klasifikoheshin nga të avancuara deri në joekzistuese;
- Një mungesë e përhapur e politikave dhe procedurave për të identifikuar një konflikt interesit përpara se një kandidat të ishte emëruar (për shembull, një ekspert, një anëtar i Bordit Drejtues ose një anëtar i Bordit të Apelit);
- Mungesa apo kundërshtimi i vlerësimit të deklaratave të interesit të agjencive me një mangësi të vazhdueshme të kriterëve të qarta të vlerësimit;
- Mungesa e transparencës, në momentin e publikimit të interesave të deklaruara gjatë takimeve të Bordit Drejtues dhe organeve shkencore, kur është e zbatueshme, dhe në kontekstin e procesit të vendimmarrjes shkencore, megjithatë transparenca në lidhje me publikimin, e deklaratave të përgjithshme vjetore të interesave është trajtuar siç duhet nga të gjitha Agjencitë e përzgjedhura, me përjashtim të njëjës.

Auditimi i Gjykatës gjithashtu shikoi në Agjencitë e përzgjedhura, politikat dhe procedurat e miratuara që duhet të zbatoheshin kur zyrtarët apo ekspertët largohen nga agjencitë e përzgjedhura për të punuar në sektorin privat. Gjykata identifikoi një numër mangësish në këtë drejtim, veçanërisht:

- Mungesa e dispozitave që adresojnë risqet që lidhen me aktivitetet e pas-punësimit të ekspertëve dhe Anëtarëve të Bordit Drejtues dhe Bordit të Apelit;
- Mungesa e kriterëve objektive lidhur me ato situata që përbëjnë konflikt interesit;
- Negociatat për punësime në të ardhmen nuk përfshihen në politikat dhe procedurat aktuale të agjencive të zgjedhura për auditim.

Përfundimet kryesore

Gjykata arriti në përfundimin se asnjë nga Agjencitë e përzgjedhura nuk i menaxhonte në mënyrën e duhur situatat e konfliktit të interesit.

Rekomandimet

Për të adresuar këto gjetje dhe përfundimet kryesore, Gjykata bëri rekomandime specifike ashtu si dhe gjithëpërfshirëse për Agjencitë, rekomandime të cilat aplikohen në të katër agjencitë e audituara. Edhe pse raporti përfundoi për katër Agjenci të përzgjedhura, Gjykata fton të gjitha Institucionet e BE-së dhe organet e decentralizuara të shqyrtojnë nëse rekomandimet e saj mund të jenë të rëndësishme dhe të zbatueshme për ta.

Konflikti i interesit - Auditimi i një fushë të ndjeshme

Me një temë të tillë auditimi ishte e nevojshme që të menaxhoheshin në mënyrë të qartë që nga fillimi, pritshmëritë e palëve të interesit dhe të publikut. Gjykata e bëri këtë duke përcaktuar qartë dhe duke komunikuar qëllimin e auditimit.

Gjykata nuk vlerësoi situata të veçanta të konfliktit të interesit pasi kjo do të përfshinte një ekzaminim intensiv të rrethanave të këtyre situatave, dhe si pasojë gjykime arbitrare. ECA shikoi politikat, procedurat dhe zbatimin e tyre me fjalë të tjera, Gjykata shqyrtoi menaxhimin. ECA nuk kishte si synim individë të veçantë, por, natyrisht, në raportin e saj, dha gjithashtu shembuj për të demonstruar gjetjet dhe konkluzionet.

Përveç kësaj, auditimi nuk ka mbuluar situatat e konfliktit të interesit që mund të rrjedhin nga procedurat e prokurimit dhe ato të rekrutimit. Këto procedura janë subjekt i auditimeve vjetore të Gjykatës. Gjykata nuk mund gjithashtu të vlerësojë vlefshmërinë e metodave, të cilat agjencitë e përzgjedhura i përdorin për të vlerësuar rezultatet e kërkimeve financuar nga industria.

Eficienca e funksionimit të infrastrukturës etike në organet e qeverisjes: Përvoja Kroate

Nga Anita Materljan, Drejtor Departamenti - SAI i Kroacisë

revizija@revizija.hr



Gjatë vitit 2013, Zyra Shtetërore e Auditimit e Republikës së Kroacisë, realizoi auditimin e eficiencës së funksionimit të infrastrukturës etike në organet e qeverisjes. Objektivi i auditimit ishte për të vlerësuar performancën e infrastrukturës etike në 20 ministri, sjelljen etike të nëpunësve civilë dhe të pajtueshmërisë me parimet dhe vlerat etike, si dhe procedurat në rastet e sjelljeve jo etike të tyre. Përveç objektivave kryesore të auditimit, ka dhe objektiva specifike të auditimit që duhen kontrolluar dhe vlerësuar: plotësimi i infrastrukturës etike në sektorin publik, zbatimi i rregullave dhe rregulloreve që lidhen me etikën, niveli i përcaktimit të infrastrukturës etike dhe eficiencës së zbatimit të saj, niveli i njohurive të aftësive përkatëse të nëpunësve civilë, trajtimi i ankesave, bashkëpunimi me subjektet e tjera dhe rëndësia e etikës në organet e qeverisjes dhe vendi që ka etika në kuadër të strategjisë së zhvillimit në Republikën e Kroacisë.

Lidhur me parregullsitë e rëndësishme që janë përsëritur me vite në sektorin publik, është vlerësuar se do të jetë i justifikuar zhvillimi i auditimit që do të vlerësojë nëse organet qeveritare zbatojnë aktivitetet e nevojshme dhe zhvillojnë praktikatat e duhura për promovimin e parimeve dhe vlerave etike në praktikën e përditshme dhe nëse

janë arritur standardet e larta etike të përcaktuara në sektorin publik. Në përputhje me këtë, qëllimi i auditimit përfshin aktivitetet që lidhen me zbatimin e dispozitave të Ligjit të Nëpunësit Civil, dispozita që lidhen me rregullat e sjelljes të nëpunësve civilë dhe të Kodit të Etikës për nëpunësit civil, zbatimin e parimeve dhe vlerave etike dhe funksionimin e infrastrukturës etike në organet e qeverisjes.

Baza për konkluzionet dhe rekomandimet që kanë të bëjnë me kuadrin ligjor dhe institucional si dhe zbatimin e infrastrukturës etike në organet e qeverisjes, ishin njohuritë e ekspertëve dhe të literaturës shkencore, kuadri i ngritur ligjor dhe institucional, kontrolli i dokumentacionit, intervistat dhe rezultatet e hulumtimit me anë të shpërndarjes së pyetësorëve.

Kuadri ligjor që rregullon sjelljen etike në sektorin publik përfshin Ligjin e Nëpunësit Civil (Fletorja Zyrtare 49/12) dhe Kodin e Etikës për Nëpunësit Civil (Fletorja Zyrtare 40/11, 13/12) si dhe rregulla dhe dispozita të tjera të lidhura pjesërisht me zbatimin e sjelljes etike në sektorin publik. Qëllimi i dispozitave që lidhen me etikën dhe sjelljen etike, është të promovojë parimet etike, vlerat dhe parimet morale në sjelljen e nëpunësve civilë në punën e tyre, me qëllim që të arrijë të mirën e përbashkët dhe të interesave publike si dhe besimin e qytetarëve në shërbimin publik.

Kuadri institucional përfshin Komisionerët e Etikës të emëruar në të gjitha organet e pushtetit, Komitetin e Etikës si një organ i pavarur, Ministrinë e Administratës, Departamentin e Etikës dhe të Vlerave në Shërbimin Civil, të cilëve ju është dhënë një rol i veçantë. Së bashku me institucionet e përmendura më lart, organet kompetente për procedim në rastet e shkeljeve të detyrimeve të nëpunësve civilë, gjithashtu kanë një rol shumë të rëndësishëm.

Infrastruktura etike në organet e qeverisjes përfshin ligjet dhe dispozitat e tjera që përcaktojnë standardet etike dhe parimet përkatëse etike, vlerat themelore etike dhe

rregullat e sjelljes për nëpunësit civil, dhe komisionerët e etikës që janë pjesë e kuadrit institucional. Qëllimi i krijimit të infrastrukturës etike është që të mundësohen, përmes përdorimit të mekanizmave efektivë, zbatimit të parimeve etike, ndjekjes së vlerave themelore etike, monitorimit e zbatimit të tyre dhe ndërmarrjes së masave të duhura, procedurat dhe sanksionet në rastet e sjelljeve jo etike. Praktika në botë konfirmon se funksionimi i mirë i infrastrukturës etike, kontribuon në cilësinë e punës së institucioneve dhe plotësimin e nevojave publike, si dhe rrit besimin e publikut në punën e administratës së shtetit.

Integriteti: një projekt për forcimin në Hungari të kulturës administrative bazuar në integritet

Nga dr. Gyula Pulay, Menaxher Mbikëqyrës - SAI i Hungarisë

international@asz.hu



Projekti i Integritetit të Zyrës së Auditimit të Shtetit të Hungarisë (SAO) jep një shembull të metodës së parandalimit në luftën kundër korrupsionit. Bazuar në forcimin e integritetit brenda sektorit publik, SAO nisi një projekt të financuar nga BE-ja për të skicuar rreziqet e korrupsionit dhe forcimin e integritetit brenda sektorit publik. Projekti bazohet në parimet e njohura ndërkombtarisht dhe verifikon metodologjinë e integritetit holandez e cila është përshtatur me rrethanat hungareze dhe është zhvilluar në një metodologji studimi. Është rasti i vetëm në Europë që studimi i integritetit është shtrirë në të gjithë sektorin publik hungarez; megjithatë, pjesëmarrja e institucioneve buxhetore në studim mbetet vullnetare.

Objektivi i Projektit të Integritetit është të skicojë, klasifikojë dhe analizojë risqet e korrupsionit dhe faktorët e rritjes së riskut dhe të vlerësojë ekzistencën dhe funksionimin e kontrolleve që lehtësojnë kërcënimet e korrupsionit brenda sektorit publik. Duke ofruar një "imazh pasqyrë" për institucionet e sektorit publik që marrin pjesë në studim, institucionet mund të përballen me risqet e veta të korrupsionit dhe të zhvillojnë rezistencën e tyre ndaj kërcënimeve. Qëllimi kryesor i projektit, është për të krijuar kulturën e integritetit në sektorin publik hungarez si një e tërë dhe për të zhvilluar qasjen e integritetit në praktikën e auditimit si dhe për të forcuar transparencën dhe përgjegjshmërinë.

Dy studimet e para u realizuan në vitin 2011 dhe 2012, kur çdo vit mbi 1.000 institucione buxhetore plotësuan vullnetarisht formularin elektronik të të dhënave që përmban 155 pyetje të cilat shërbejnë për matjen e profileve të risqeve të korrupsionit të institucioneve pjesëmarrëse. Në vitin 2013 numri i institucioneve të intervistuar ka arritur 1500.

Formularët me të dhëna të plotësuar nga institucionet buxhetore të intervistuar, janë grupuar përmes sistemit të menaxhimit të dokumentave të SAO-s, direkt në një sistem të mbledhjes dhe përpunimit të të dhënave elektronike për qëllime të shumta, i cili llogariti treguesit e riskut nga devijimi i paracaktuar. Treguesit e riskut janë të shfaqur në faqen e internetit ('harta e riskut') me metoda gjeografike të sistemit të informacionit. Baza e të dhënave është në dispozicion për të gjithë në internet, përmes Portalit të Integritetit të SAO-s.

Si pjesë e projektit të integritetit, një analizë e detajuar është përgatitur çdo vit në lidhje me risqet e korrupsionit në institucionet e përfshira në prokurimet publike, licencimin administrativ dhe shfrytëzimin e subvencioneve të BE-së, si dhe është zhvilluar në SAO një udhëzues i ri i auditimit me aspekte kundër korrupsionit. Projekti i integritetit si një i tërë promovon përgatitjet për një ndryshim në kulturën administrative.

Për të ruajtur rezultatet e arritura, propozimet ishin hartuar për qeverinë në lidhje me përvojën e fituar nga projekti i integritetit duke mbuluar ndryshimet e nevojshme në rregulloret dhe propozime të tjera për të lehtësuar zhvillimin e një politike efektive kundër korrupsionit.

Sondazhet e integritetit ofruan ndihmë të veçantë për SAO-n në vlerësimin e riskut dhe në auditimin e çështjeve lidhur me integritetin.

Zyra e Auditimit Shtetëror të Hungarisë është e vendosur të vazhdojë çdo vit studimet mbarëkombëtare për të dhënat në sektorin publik deri në vitin 2017.

Parimet e qeverisjes së ndërmarrjeve shtetërore dhe të korporatave: Përvoja Portugeze

Nga Gabriela Ramos, Drejtor Auditimi, Gjykata e Llogarive, Portugali

dg@tcontas.pt



Në vitin 2002, Gjykata e Audituesve të Portugalisë ndërmorri një auditim duke u fokusuar në Ndërmarrjet me Pronësi Shtetërore (SOE)³⁸ dhe që synonte marrjen e përgjigjeve për pyetjet e mëposhtme:

- Sa Ndërmarrje me Pronësi Shtetërore ekzistonin në Portugali deri në fund të vitit 2001
 - Sa ishin të shëndosha financiarisht këto ndërmarrje
 - Sa fonde ju ka dhënë shteti këtyre ndërmarrjeve
 - Sa i kanë pranuar Ndërmarrjet me Pronësi Shtetërore parimet e qeverisjes së përbashkët, të cilat në atë kohë ishin për t'u aplikuar vetëm për kompani të veçanta
- Çështjet që kanë të bëjnë me etikën janë përfshirë brenda parimeve të tilla të qeverisjes së përbashkët, si më poshtë:

³⁸ SOE- State Owned Enterprises – Ndërmarrje me Pronësi Shtetërore

- Menaxhimi i riskut, duke synuar minimizimin e të gjitha risqeve të biznesit, kryesisht riskun e reputacionit që mund të ndikojë të dy si menaxherët ashtu dhe kompaninë
- Konfliktet e interesit, duke parandaluar sjellje të pahijshme ose dyshime mbi menaxherët për shkak të ekzistencës së këtyre llojeve të konflikteve
- Kodet e etikës dhe kodet e sjelljes, të zbatueshme për menaxherët dhe / ose personelin e të gjithë kompanisë, me qëllim për të shmangur dhe për të parandaluar sjelljen e gabuar
- Përgjegjësia Sociale e Korporatës (CSR), duke marrë parasysh interesat e të gjitha palëve të interesuara të kompanisë (të stafit, klientëve, furnizuesve, banorëve, departamenteve shtetërore, tatimpaguesve), si dhe çështjet e mjedisit dhe të zhvillimit të qëndrueshëm
- Transparenca dhe përgjegjshmëria, për të siguruar reputacion të mirë dhe besimin e palëve të interesuara dhe të tatimpaguesve

Në kuadër të këtyre çështjeve të lidhura me etikën, kriteret e auditimit ishin fokusuar në konfliktet e interesave, kodet e etikës, qasje të menaxhimit, reputacionin e SOE-ve si dhe transparenca dhe përgjegjshmëria. Informacioni është mbledhur nëpërmjet një sondazhi i filluar mbi një grup Ndërmarrjesh me Pronësi Shtetërore në vitin 2002, i cili përbëhej nga pjesët e mëposhtme:

- Struktura dhe funksionimi i Bordeve të Kompanisë
- Matja e strategjisë dhe e performancës
- Publikimi i informacionit të kompanisë (kryesisht financiar)
- Menaxhimi i riskut
- Rregullat e brendshme
- Shteti si aksioner dhe detyrat e tij

Konkluzionet kryesore të nxjerra ishin se:

- Shumë pak kompani kanë ndjekur parimet e qeverisjes së përbashkët
- Shumica e tyre kishin kodet e tyre të etikës apo kodet e sjelljes
- Shumë pak aplikonin menaxhimin e riskut

Si pasojë, Gjykata e Audituesve të Portugalisë rekomandoi se zbatimi i parimeve të qeverisjes së përbashkët në kuadër të ndërmarrjeve shtetërore duhet rritur.

Me qëllim ndjekjen e rekomandimeve të nxjerra në atë raport auditimi, SAI Portugez kreu një auditim të ri në vitin 2008, duke gjetur se:

- Një ligj i ri i miratuar në vitin 2007 dhe që publikonte qartë "Qeverisjen e përbashkët të ndërmarrjeve shtetërore", i bëri ata të zbatueshme për të gjitha SOE-të ku shteti zotëronte shumicën e aksioneve të kapitalit, si dhe për SOE e tjera
- Parimet etike për menaxhimin, menaxherët dhe kompanitë, janë zbatuar me vendosjen e kërkesave në fushat e mëposhtme:
 - Përputhshmëria me standardet ligjore që lidhen me taksat, pastrimin e parave, konkurrencën, mbrojtjen e konsumatorit, mbrojtjen e mjedisit dhe mbrojtjen e punës duke promovuar barazinë gjinore pa asnjë diskriminim
 - Respekti dhe integriteti ndaj punonjësit, klientëve, furnitorëve dhe aktorëve të tjerë
 - Duhet të ketë një kod etike që kërkon standarde të larta të etikës dhe sjelljes deontologjike, të cilat duhet të shpërndahen për të gjitha kompanitë, klientët, furnitorët dhe publikun
 - Sjellja etike e menaxherëve, të cilët duhet, për shembull, të shmangen nga pjesëmarrja në vendimet që mund të përfshijnë interesat e tyre
 - Publikimi i informacioneve që lidhen me kompaninë (kryesisht informacion financiar)

- Krijimi i lehtë dhe i lirë i faqeve të internetit, ku do të jetë në dispozicion informacioni përkatës, i qartë dhe përditësuar
- Caktimi i një "ekonomati konsumatorësh", në mënyrë që të marrë ankesa ose sugjerime nga konsumatorët dhe / ose qytetarët, duke vepruar si një lidhje në mes kompanisë dhe publikut.

Të dy auditimet kanë qenë me rëndësi të madhe si për Gjykatën e Llogarive dhe për SOE-t, sepse theksuan rolin e rëndësishëm të parimeve të Grupit të Kontaktit për menaxhimin e SOE-ve, nënvizuan rëndësinë e kërkesave të etikës dhe sjelljes etike ndërsa menaxhohen asetet publike (dhe të hollat), kontribuan në zbatimin e transparencës dhe përgjegjshmërisë, të menaxhimit të riskut dhe forcuan sistemin e kontrollit të brendshëm në Ndërmarrjet me Pronësi Shtetërore.

Auditivi shtetëror i çështjeve lidhur me etikën – Përvoja Izraelite

Nga Benny Goldman, Drejtor i Departamentit të Auditimit, dhe Nomi Avraham, Drejtor i Departamentit të Trajnimeve dhe Qendrës së Informacionit Zyra e Kontrollorit të Shtetit dhe e Avokatit të Popullit, e shtetit të Izraelit

sco@mevaker.gov.il



Zyra e Kontrollorit të Shtetit e Izraelit, ndër të tjera, merret edhe me çështjet e lidhura me etikën në shërbimin publik. Ligji organik i Kontrollorit të Shtetit lejon Zyrën për të shqyrtuar "ligjshmërinë, integritetin moral, menaxhimin e rregullt, eficiencën dhe ekonominë e organeve të audituara, dhe çdo çështje tjetër të cilën Kontrollori i Shtetit e gjykon si të nevojshme". Për rrjedhojë, Zyra auditon rregullisht çështjet e integritetit moral, të tilla si konflikti i interesit në shërbimin publik, nepotizmi në shërbimin publik, abuzimi me pushtetin, emërimet politike, konsideratat pa lidhje të punësuarve publikë, dhuratat dhe përfitimet për punonjësit shtetërorë, etj. Përveç kësaj, auditimi është kryer në mënyrë të rregullt përsa i përket financimit politik dhe donacioneve ndaj partive politike; Zyra është gjithashtu përgjegjëse për rregullimin e konfliktit të interesave të ministrave të qeverisë dhe zëvendësministrave.

Një rast i auditimit të një çështje etike në shërbimin publik është kryer në vitin 2007 mbi zbatimin e Ligjit të Shërbimit Publik (Kufizimet për Vendet e Punës), 1969 (i

njohur si “Cooling-off law”)³⁹ të cilat çojnë në ndryshime të rëndësishme në këtë fushë, në shërbimin publik. Ligji imponon kufizime në lirinë e zotërimit për zyrtarët publikë me qëllim parandalimin e çdo mundësie të konfliktit të interesit, pas largimit nga shërbimi publik.

Në ligj ka tre kufizime të mëdha:

1. Ish punonjësi ndalohet për një kohë të gjatë nga përfaqësimi në çdo vend pune të ngjashëm me ish vendin e tij të parshëm të punës që ka lidhje me një çështje specifike me të cilën kishte të bënte, kur ishte punësuar atje.
2. Ish punonjësit e lartë (të renditur në pesë vendet e para) e kanë të ndaluar për një vit pas largimit të tyre të përfaqësojnë ndokënd përpara një punonjësi i cili ka qenë subjekt i autoritetit të tyre, ndërkohë që ishin të punësuar në shërbimet publike.
3. Një ish punonjës është i ndaluar për një periudhë prej një viti (periudha e njohur si “Cooling-off law”) nga punësimi apo marrja e përfitimeve nga një person në lidhje me të cilin, ish-nëpunësi ishte i autorizuar për të marrë vendime për dhënien e të drejtave ose për të rekomanduar përfitime. Një komitet i Gjykatës së Qarkut i kryesuar nga një gjykatës (Komiteti i Autorizimeve) mund të shkurtojë periudhën e “ngrirjes”.

Auditimi i zbatimit të këtij ligji (Cooling-off Law) nga Zyra Shtetërore e Kontrollorit, u krye ndër rregullatorët më të mëdhenj në ekonomi, duke përfshirë Tregun Kapital, Sigurimet dhe Divizionin e Kursimeve të Ministrisë së Financave; Organet Tatimore;

³⁹ Cooling-off law – është një ligj i cili ju ndalon nëpunësve civil punësimin në institucione të tjera për të cilët ato në detyrën e mëparshme kanë qenë përgjegjës për vendosjen e politikave, akordimin e të drejtave dhe përfitimeve të ndryshme, etj, për një periudhë të caktuar (sipas niveleve të hierarkisë) pas largimit nga vendi aktual i punës

Ministrinë e Komunikacioneve; Autoritetin e Sigurisë dhe Autoritetin e Shtetit të Izraelit.

1. Gjetjet e auditimit zbuluan se Cooling-off Law ishte një "ligj që nuk zbatohet" në disa prej institucioneve të audituara, duke krijuar kështu një kulturë organizative që bie ndesh me qëllimin e ligjit. Punonjësit nuk e zbatonin ligjin dhe drejtuesit nuk kanë dhënë sigurinë për punonjësit e tyre që të veprojnë në përputhje me rrethanat. Në fakt, çështja e pajtueshmërisë me ligjin u bë një çështje etike për drejtuesit e të larguarve dhe për vetë të larguarit:

a. Gjetjet e auditimit treguan se, ndërkohë që zyrtarë të lartë në Tregun Kapital, në Divizionin e Kursimeve dhe të Sigurimeve kishin ndjekur dispozitat e ligjit, punonjësit në nivel ekzekutiv dhe në nivel mesatar kishin gjetur punë, menjëherë pas largimit nga shërbimi publik, në kompanitë e sigurimit dhe kompanitë e tregut të kapitalit për të cilat kishin akorduar të drejta dhe përfitime, gjatë kohës që kishin punuar në Divizionin.

b. Auditimi në organet tatimore zbuloi se Autoriteti nuk e njeh zbatimin e ligjit për punonjësit e tij. Kështu, punonjësit e Autoritetit të cilët ishin në kontakt të rregullt me tatimpaguesit dhe përfaqësuesit e tyre, duke marrë vendime në lidhje me taksat e tyre, ishin punësuar, menjëherë pas largimit nga Autoriteti, në zyrat e përfaqësuesve - avokatëve dhe kontabilistëve të tyre.

2. Raporti përshkruan një numër të rasteve ku punonjësit e lartë në shërbimin civil kishin shkelur Ligjin (Cooling-off law), dhe ndonjëherë nuk ishin në përputhje me udhëzimet e Komitetit të Autorizimeve:

a. Për shembull, një ish-Komisioner Tatimesh kishte shkelur dispozitat e ligjit, kur vetëm gjashtë muaj pas largimit kishte kontaktuar ish-vartësin në emër të tatimpaguesit, duke kërkuar marrjen e privilegjeve dhe përfitimeve të caktuara në

emër të tij. Si pasojë, pas raportit, personi u padit, dhe si pjesë e një ujdie, kreu shërbim ndaj komunitetit.

b. Raporti gjithashtu zbuloi se në dy raste, ish-punonjësit e lartë nuk i kanë ndjekur vendimet e Komisionit të Autorizimeve, të cilat e kishin shkurtuar periudhën e “ngrirjes” për to, për disa muaj. Auditimi zbuloi se këta ish-zyrtarë të lartë kishin filluar një marrëdhënie pune me punëdhënësit e tyre të ardhshëm gjatë periudhës së përshkruar në ligj, në kundërshtim me udhëzimet e Komisionit të Autorizimeve, nën maskën për të studiuar pozicionin.

3. Në përmbledhjen e raportit, Kontrollori i Shtetit vuri në dukje nevojën për të bërë ndryshime të mëdha në Ligjin dhe Rregulloren e Shërbimit Civil, me qëllim rritjen e efektivitetit të ligjit dhe për të ri-vlerësuar kundërshtimin e shtetit ndaj dhënies së kompensimit për ish-punonjësit për shkak të periudhës së “ngrirjes” vendosur mbi to.

4. Ndikimi i raportit të auditimit është pasqyruar në tre ndryshime të rëndësishme në kuadër të kufizimeve të pas-punësimit:

a. Menjëherë pas auditimit, u shtua një dispozitë në Rregullat e Shërbimit Civil që ndalon punonjësit e sektorit publik të ruajnë marrëdhënie pune me ish-punonjësit në shkelje të ligjit (Cooling-off law). Thyerja e rregullave përbën shkelje disiplinore për punonjësit e shtetit.

b. Në vitin 2012, Prokurori i Përgjithshëm publikoi udhëzimet për konsolidimin e pozicionit të shtetit në lidhje me periudhën e duhur të Cooling-off law për të larguarit nga shërbimi publik, duke marrë parasysh vjetërsinë e aplikantit (niveli ekzekutiv - deri në 3 muaj; niveli i mesëm - deri në gjashtë muaj; niveli i lartë - deri në 12 muaj), si dhe karakteristikat e organizatës e cila është gati për ta punësuar atë dhe intensitetin e marrëdhënieve të punës që kishte me të, ndërsa ishte i punësuar në shërbimin publik.

c. Në mars 2013, qeveria pranoi rekomandimet e komitetit publik, sipas të cilit kompensimi duhet dhënë për ish-punonjësit të cilët janë të penguar për t'u bashkuar me tregun e punës dhe kur niveli i tyre i të ardhurave është reduktuar në mënyrë të konsiderueshme për shkak të kufizimeve të ligjit. Detajet do të finalizohen nga Drejtori i Pagave dhe Marrëveshjeve të Departamentit të Punës me Ministrinë e Financave.

Si të auditojmë performancën etike të një organi publik – propozim

Nga Paolo GIUSTA, ekspert i jashtëm, autor mbi etikën për nëpunësit civil dhe etikën e lidershit⁴⁰

Fushëveprimi i auditimit

Auditimi i zbatimit të etikës në organet e sektorit publik që janë subjekt i shqyrtimit të Institucioneve Supreme të Auditimit është një detyrë e vështirë, siç e treguan edhe diskutimet e mbajtura dhe pyetjet e ngritura në Seminarin e EUROSAT-t për Etikën e Auditimit, në shtator 2013.

Ky artikull ka për qëllim të reflektojë mbi bazën e mundshme të kryerjes së një auditimi të tillë. Ky reflektim natyrisht, do të zhvillohet dhe do të përshtatet sipas rastit kur do të kryhet auditimi.

Pika logjike fillestare për këtë lloj auditimi është që të shqyrtohet qëllimi potencial i auditimit, d.m.th në atë çfarë konsiston në të vërtetë kuadri etik i institucioneve të audituara.

Në mënyrë tipike, ky kuadër - ose infrastrukturë etike - përbëhet nga disa shtresa, si hapat e një shkalle (shih Figurën 1).

Figura 1: Shkallët e Infrastrukturës Etike në një institucion

Orientim i shkëlqyer ("ne duam të")	4. Kultura etike	Fakte
	3. Vlerat udhëzuese	Dispozita të shkruara
Orientim i përputhshmërisë ("ne duhet të")	2. Detyrimet dhe standartet e tjera	
	1. Kërkesat minimale ligjore	

⁴⁰ Paolo Giusta është një nëpunës civil i BE-së. Ky kontribut reflekton pikëpamjet e tij personale dhe jo domosdoshmërisht pozicionin e institucioneve të BE-së ku ai punuar.

Hapi i parë përbëhet nga masa të detyrueshme të përcaktuara nga rregullat ligjore, duke përfshirë rregulloret e stafit, përcaktimin e detyrimeve të nëpunësve civilë, dhe mjetet juridike - të tilla si sanksionet disiplinore - në rast se këto detyrime nuk janë përmbushur. Ky është niveli i parë dhe minimal për çdo infrastrukturë etike: në të vërtetë, mund të pritët që nga institucioni publik, në fund, të mos kryhen veprime të paligjshme.

Në shkallën e dytë, ne gjejmë detyrime të tjera të standardeve dhe të sjelljes publike, të tilla si detyra për të vepruar me pavarësi, në rast se një detyrë e tillë nuk është ndaluar me një dispozitë ligjore. Pjesë e standardit të pavarësisë është shmangia e konfliktit të interesit, p.sh. siç përcaktohet nga OECD⁴¹. Në këtë pikë, ne gjejmë edhe ndonjë rregull tjetër që struktura e audituar ka vendosur të miratojë, si dispozita të tilla për të mbrojtur dinjitetin e stafit, detyrimin për të denoncuar aktet e dënueshme, etj. Disa organizata mund të vendosin zyrtarisht për të miratuar një kod etike që përmbajnë këto detyrime specifike të aplikueshme për stafin e tyre.

Këto dy shkallë të para ndajnë tiparin e të parit të etikës si një përputhje me rregullat e vendosura. Ato kanë për qëllim kryesisht për të parandaluar, për të identifikuar dhe ndëshkuar sjelljen e keqe. Dispozitat që ato përmbajnë janë të zbatueshme, dhe pasojat - të tilla si sanksionet disiplinore madje edhe ato kriminale - mund të aplikohen kur këto dispozita janë shkelur.

Dy nivelet e ardhshme i përkasin një qasje tjetër, por plotësuese, me etikën, e cila e konsideron etikën si një burim për sjellje të mirë dhe marrjen e vendimeve, dhe së fundmi për performancë⁴² më të mirë, në vend që ta konsiderojë atë si një kufizim që

⁴¹ Shih OECD (2005), Udhëzimet e OECD-së për Menaxhimin e Konfliktit të Interesit në Shërbimin Publik. (www.oecd.org/gov/ethics).

⁴² Një studim i kohëve të fundit tregon se ka "një lidhje pozitive dhe të fortë midis etikës dhe performancës organizative", shih Peyman Akhavan, Maxhid Ramezan, Xhafer Yazdi

tregon se çfarë duhet të shmanget. Përmbajtja e këtyre dy shkallëve të fundit është kryesisht jo e detyrueshme. Këtu pasojat nuk janë sanksione, por rezultate pozitive në qoftë se ata janë të vëna në praktikë: një klimë më e qetë e punës, rezultate më të mëdha dhe me cilësi më të mirë, rritje të reputacionit, dhe si përfundim një shërbim më i mirë për publikun.

Shkalla e tretë, janë vlerat që organizata i konsideron të rëndësishme: vlerat që duhet të udhëheqin strategjinë dhe veprimet e përditshme të drejtuesve dhe të stafit dhe që janë shprehur në mënyrë tipike në një deklaratë të vlerës, që ju komunikohet të gjithë personelit dhe palëve të interesuara. Këto vlera janë aspiruese, për aq kahë sa tregojnë se çfarë lloj sjellje të shkëlqyer (jo vetëm që pajtohet me rregullat) dhe vendimesh, organizata po përpiqet që të arrijë dhe të demonstrojë. Tre shkallët e para përbëhen nga dispozita të shkruara. Kjo lehtëson punën e auditimit, pasi të paktën njëri mund të kontrollojë nëse ekzistojnë dokumente të tilla.

Të gjitha këto dispozita të shkruara, mund të mbeten pak më shumë se mendime të dëshiruara nëse ato nuk janë përdorur dhe vënë në praktikë në jetën e përditshme të institucionit. Këtu, hyn në lojë - **hapi i katërt** në shkallën tonë, kultura etike aktuale jo-e shkruar e subjektit të audituar. Kjo kulturë është e përbërë nga faktet, si për shembull ato të siguruara nga nëpunësit publikë në krye të institucionit (të cilin ne e shohim si një element të vetëm më të rëndësishëm të infrastrukturës etike), koha dhe burimet e harxhuara në vendosjen e etikës si prioritet (p.sh. ngritja e një funksioni integriteti, veprimet e komunikimit të brendshëm dhe të jashtëm, kurse trajnimi, etj), dhe mënyra sesi institucioni publik monitoron vënien në praktikë të komponentëve të infrastrukturës.

Moghaddam, Gholamhossein Mehralian, (2014) "Eksplorimi i marrëdhënieve midis etikës, krijimit të njohurive dhe performancës organizative: Rast studimi i një organizate, bazuar në dije ", VINE, Vol. 44 ISS: 1, pp.42 - 58.

Pyetje të mundshme të auditimit

Duke parë kuadrin etik siç është përshkruar më lart, shfaqet një numër i risqeve kryesore:

- Disa elemente të kuadrit mund të mos ekzistojnë, do të jetë veçanërisht për të ardhur keq në qoftë se ato më të rëndësishmet do të mungonin: hapi i parë, ku detyrimet ligjore janë përcaktuar, dhe i katërti, i cili bën që i gjithë kuadri të veprojë në praktikë dhe jo vetëm në teori;

Elementët e kuadrit mund të ekzistojnë, por jo të funksionojnë. Kjo mund të jetë për shkak të disa mospërputhjeve të brendshme në kuadrin etik (p.sh. vlerat e deklaruara nuk kanë të bëjnë me detyrimet dhe standardet e kodit të sjelljes), apo për faktin që dispozitat e shkruara janë neglizhuar kur vjen puna për të vendosur kursin e veprimit që do të ndiqet në situata konkrete.

Gjithashtu mund të jetë e pamundur të dish nëse korniza etike është efektive apo jo, pasi nuk është vendosur një sistem matje nga subjekti i audituar, ose janë zgjedhur treguesit e gabuar.

Bazuar në këtë listë të parë të risqeve më të dukshme, piramida e mëposhtme e pyetjeve të auditimit

mund të konceptohet (Figura 2):

Figura 2: Skica e një piramide bazë të pyetjeve të auditimit, që do të zhvillohet për auditimet mbi performancën e etikës

1.A është efektiv kuadri etik i subjektit të audituar								
1.1 A ekziston një kuadër i përshtatshëm i etikës?			1.2 A është duke u zbatuar në praktikë kuadri i etikës?			1.3 A e monitoron subjekti i audituar zbatimin e kuadrit të tij të etikës?		
1.1.1	1.1.2	1.1.3	1.2.1	1.2.2	1.2.3	1.3.1	1.3.2	1.3.3
A ekzistojnë kushtet minimale ligjore?	A ka miratuar subjekti detyrimet specifike (përkatëse), standardet dhe vlerat?	A është i vendosur një funksion i integritetit ?	A janë zbuluar dhe ndëshkuar të gjitha rastet e sjelljes së paligjshme ?	A janë aplikuar vlerat dhe standardet e subjektit të audituar në të gjithë institucionin në sjelljen e përditshme dhe vendim-marrje?	A udhëheqin drejtuesit sipas shembullit ?	A janë të përcaktuar objektivat?	A janë këto objektiva të shoqëruar me tregues?	A maten ato rregullisht ?

Metoda e mundshme e auditimit

Për t'iu përgjigjur këtyre pyetjeve, audituesit mund të shikojnë elementet e mëposhtme:

1.1. Ekzistenca e kuadrit të etikës

1.1.1. Kuadri rregullator i zbatueshëm në subjektin e audituar: dispozitat ligjore për detyrimet e stafit dhe standardet, konfliktet e interesit, parandalimi dhe ndëshkimi i sjelljeve të pahijshme të tilla si korrupsioni, ngacmimi, etj.

1.1.2. Nëse subjekti i audituar ka vendosur të shkojë përtej kërkesave minimale rregullatore të kërkuara dhe të miratojë detyrime dhe standarde të posaçme - të cilat janë të detyrueshme për të gjithë stafin, dhe vlerat aspiruese - të cilat kanë për qëllim të udhëheqin stafin në marrjen e vendimeve dhe miratimin e kursit më të përshtatshëm për të vepruar. Audituesit gjithashtu mund të shikojnë në koherencën e brendshme midis këtyre elementeve të posaçme, për shembull nëse parimet udhëzuese janë të përkthyer në detyrime operative dhe të zbatueshme dhe në

standarde⁴³ apo, anasjelltas, vlerat flasin një gjuhë krejtësisht të ndryshme nga kërkesat e detyrueshme.

Nëse kjo e fundit ndodh, mund të jetë një tregues që vlerat janë krijuar, ndoshta nën presionin e palëve të interesuara, pa një bindje të vërtetë nga ana e drejtuesve të institucioneve dhe, për këtë arsye, ka gjasa që ato të mbeten teorike në vend që të bëhen një mjet praktik.

1.1.3. Mënyra sesi subjekti i audituar është organizuar për të siguruar funksionimin e kuadrit të etikës, p.sh. duke krijuar një funksion që jep udhëzime dhe këshilla mbi çështje të lidhura me etikën dhe integritetin. Këtu audituesit mund të shikojnë në praktikat ekzistuese, dhe të vënë re për shembull diferencat midis qasjes së miratuar nga Kombet e Bashkuara, ku çdo agjenci ka një anëtar të lartë të stafit (në nivel drejtor) në krye të Zyrës së Etikës, dhe të qasjes nga Komisioni European, kur një rrjet i " korrespondentëve ekzekutiv të etikës", është i miratuar, i ngarkuar kryesisht për t'u ardhur në ndihmë kolegëve në përputhje me detyrimet e përcaktuara nga kuadri rregullativ.

Duke parë elementet nën pikat 1.1.2. dhe 1.1.3. audituesit mund të synojë të verifikojnë nëse subjekti i audituar e ka kufizuar veten e tij në një qasje të pajtueshmërisë të bazuar në etikën, ose nëse kanë ndërmend, të paktën në teori, për të përdorur etikën si një burim për të rritur performancën dhe shërbimin akoma më të mirë për publikun. Këto elemente do t'ju lejojnë atyre që të përcaktojnë nëse kuadri etik është i plotë (a janë zhvilluar dhe janë marrë në konsideratë të katër

⁴³ Një shembull i mirë i një kuadri koherent që përfshin vlerat dhe detyrimet është Kodi i Etikës i Institutit të Menaxhimit të Projektit (http://www.pmi.org/AboutUs/Ethics/media/PDF/Ethics/ap_pmicodeofethics.ashx). Ky kod gjithashtu paraqet avantazhin e krijimit të një dallimi të qartë midis standardeve të detyrueshme (të shoqëruara me sanksione të mundshme në rast të një shkelje) dhe ato aspiruese.

shtresat e mësipërme?) dhe koherent (a janë elementet e ndryshme në përputhje me njëri-tjetrin?)

1.2. Si funksionon në praktikë kuadri etik

1.2.1. Audituesit këtu duhet të shikojmë më parë nëse janë zbuluar dhe janë ndëshkuar të gjitha rastet e sjelljeve të qortueshme. Në të vërtetë, institucioni mund të jetë krenar që nuk ka aplikuar sistematikisht sanksione disiplinore për të gjithë stafin për disa vite me rradhë. Kjo mund edhe të tregojë se nuk kanë ndodhur shkelje në detyrimet e nëpunësve civilë dhe në standardet profesionale. Megjithatë, kjo mund të paraqesë dhe një imazh të shtrembëruar, siç është rasti dhe për treguesit e tjerë që kanë provuar një imazh të paqartë: p.sh. në qoftë se një organ i auditimit të jashtëm përpiqet për të maksimizuar numrin e rekomandimeve të pranuar nga ana e subjektit të audituar me qëllim matjen e kapacitetit dhe influencimit të tij, mund të joshet që disa nga rekomandimet t'i japë për të arritur numrin maksimal të pranimit të tyre. Në mënyrë të ngjashme, mungesa e sanksioneve disiplinore mund të tregojë se shkeljet në detyrimet dhe në standardet, nëse ato ndodhin, të kalojnë pa u vënë re, ose, kur janë zbuluar, nuk janë ndjekur në mënyrë aktive. Kriteret e përshtatshme të auditimit duhet të zhvillohen, në bazë të natyrës dhe organizimit të subjektit të audituar, për të vlerësuar nëse është ky rasti.

1.2.2. Atëherë theksi duhet të vendoset se deri në çfarë mase komponentët e ndryshëm të kuadrit etik, ekzistenca e të cilëve është përcaktuar nën pikën 1.1. janë aplikuar si një praktikë rutinë nga drejtuesit dhe stafi, në vend që të mbetet thjesht një pamje e bukur që askush nuk e shikon. Kjo është ndoshta detyra më e vështirë në këtë lloj auditimi: çfarë është e matshme këtu? Çfarë duhet të matet në praktikë?

Një kuadër matjeje gjithëpërfshirëse është siguruar nga dy ekspertë të njohur të etikës, Joan Elise Dubinsky (drejtor aktual i Zyrës së Etikës të OKB-së) dhe Alan

Richter: në Standarde të Etikës dhe Integritetit⁴⁴, ata ofrojnë "një mjet për të ndihmuar institucionet të vlerësojnë dhe të masin progresin e tyre në vendosjen e një angazhimi formal dhe transparent ndaj etikës dhe integritetit në vendin e punës"⁴⁵.

Sipas mendimit tonë, këto standarte, të organizuara në rreth dymbëdhjetë fusha kyçe, mund të përdoren jo vetëm nga drejtuesit dhe zyrtarët e etikës në vetë institucionin, por edhe si një pikë referimi për audituesit e jashtëm përgjegjës për vlerësimin e performancës së kuadrit etik të institucioneve të tilla.

Audituesit mund të jenë të gatshëm për të parë se çfarë ndodh në jetën e përditshme të institucionit. Për shembull:

- A është etika diçka rreth së cilës drejtuesit dhe stafi flasin rregullisht? (Një organizatë e sektorit privat vendosi të emërojë sallat e saj të mbledhjeve sipas vlerave të tyre; fakti që njerëzit e dinin se do të takoheshin në sallën e mbledhjeve "Integriteti", ose "Transparenca", i ndihmoi ata të mbanin mend se çfarë po përpiqej të arrinte organizata në secilën prej tyre.)

- A i referohen vendimet zyrtare të subjektit të audituar vlerave të institucionit dhe standardeve në rradhitjen e fakteve të tyre? (Nëse jo, kjo mund të tregojë se vlerat dhe standardet që institucioni ka zgjedhur të miratojë nuk luajnë rol fare ose luajnë një rol të vogël në procesin aktual të vendimmarrjes.)

- A përqendrohen kurset e trajnimit vetëm në pajtueshmërinë, apo i ofrojnë ato stafit mjete për marrjen e vendimeve të shëndosha etike, të tilla si aftësia për të njohur dhe adresuar dilemat etike kur ata ndeshen me to? A janë programet e specializuara të trajnimit të hartuara për funksione specifike, të tilla si drejtuesit, nëpunësit civilë të ngarkuar me menaxhimin financiar, etj?

⁴⁴<http://qedconsulting.com/files/GlobalEthicsandIntegrityBookmarks.pdf>.

⁴⁵ Nga hyrja

1.2.3. Vëmendje e veçantë në këtë kontekst duhet t'i kushtohet “tone at the top”. Ashtu si theksoi eksperti amerikan për dilemat etike Rushworth Kidder, asgjë nuk e nxit zhvillimin e një kulture integriteti më fuqishëm se vlerat e treguara dhe të praktikuar dukshëm nga ana e drejtuesve të lartë; dhe asgjë nuk e shkatërron atë më shpejt se një qëndrim; bëj - atë - që – them - unë - dhe - jo - atë - që - bëj - unë. Këtu, mund të jetë e dobishme që të pyeten punonjësit (përmes një pyetësi, sondazhi, etj) në lidhje me perceptimin e tyre për mënyrën sesi drejtuesit e tyre udhëheqin sipas shembullit, dhe të bëjnë dallimin midis drejtuesve të lartë, të cilët kanë qenë të emëruar politikisht dhe të atyre që nuk kanë qenë të emëruar politikisht.

1.3. Mënyra sesi subjekti i audituar monitoron zbatimin e kuadrit të tij etik

Në këtë pikë, audituesit mund të kontrollojnë nëse subjekti i audituar ka një njohuri të plotë të kuadrit etik në të cilin ai vepron, dhe cila është baza për këtë njohuri. Pyetjet tipike mund të jenë nëse janë vendosur objektivat për performancën etike të institucionit, nëse ekzistojnë tregues për të matur progresin drejt këtyre objektivave, dhe nëse dikush brenda organizatës në të vërtetë mat një progres të tillë. Gjithashtu një auditues mund të shikojë nëse treguesit jo vetëm ekzistojnë, por janë ato të duhurit (shih 1.2.1. për një shembull të një treguesi ambivalent).

Një listë e plotë e dobishme për institucionet e sektorit publik që kryejnë monitorim të tillë është dhënë nga OECD⁴⁶, dhe përbëhet nga një seri pyetjesh dhe nën-pyetjesh:

-A janë të qarta parimet dhe standardet themelore?

⁴⁶ OECD, OECD, “Ethics Checklist”, Paris, nëntor 1997, cituar nga Carol W. Lewis and Stuart C. Gilman, *Sfida e Etikës në Shërbimin Publik. Në udhëzues për zgjidhjen e problemit*, Jossey-Bass, San Francisco, 2005, p226.

- Si është nxitur një kulturë etike?

- A ka mbikëqyrje dhe përgjegjshmëri të përshtatshme?

- A është i informuar mirë publiku?

Siç kemi treguar në fillim, ky artikull paraqet ide dhe propozime, duke u bazuar në përvojën personale dhe në kërkimin e audituesve; ato duhet të zhvillohen më tej në rast se kryhet një auditim

faktik mbi ecurinë etike të një institucioni të sektorit publik.

Në veçanti, kriteret dhe metodologjia e auditimit duhet të forcohet dhe të rregullohet me imtësi, në varësi të natyrës, organizimit dhe veprimtarisë së subjektit të audituar. Synimi dhe shpresa jonë, është se ky artikull do të stimulojë debatin e nisur në shtator të vitit 2013.

dhe do të japë disa ide të dobishme, dhe të përdorshme, për të menduar

Auditimi i etikës: një takim në axhendën e SAI-ve për shekullin e XXI

Nga José Rodrigues de Sousa Filho

Tribunal de Contas da União / Instituto Serzedello Correa, Brazil

arint@tcu.gov.br



Rëndësia e etikës për INTOSAI-n nuk mund të nënvlerësohet kur vërehet se Kodi i Etikës (ISSAI 30) figuron si parakusht për funksionimin e një SAI. Në këtë kuptim, INTOSAI thekson se miratimi dhe zbatimi i një kodi etike nga ana e audituesve publikë "*promovon besim dhe siguri tek audituesit dhe puna e tyre,*" themelet e besimit, sigurinë dhe besueshmërinë e SAI-t për publikun.

Kjo pikë kuptohet si sfida që gjithnjë e më shumë shpaloset para veprimit të një SAI dhe që paraqet nevojën për të audituar drejtimin dhe infrastrukturën etike brenda subjekteve të sektorit publik, nën shqyrtimin e SAI-t.

Ndryshimi paradigmë në Administratën publike drejt një modeli menaxherial, fokusuar në decentralizimin, cilësinë e shërbimit dhe kontrollit përfundimtar, në kontrast me modelin burokratik weberian, bazuar në formalizëm në përmbushjen e rregulloreve dhe procedurave administrative të kontrolleve zyrtare, çoi në uljen e kontrolleve të quajtura *të vështira* dhe të stimulit të kontrolleve *të buta*, rritja e diskrecionit të administratës dhe aplikimi i metodave të menaxhimit të përdorura

zakonisht nga sektori privat në kërkim të rritjes së eficiencës dhe efektivitetit të shërbimeve të ofruara për qytetarët.

Paralelisht, kjo lëvizje u shoqërua nga një kërkesë në përmirësimin e mekanizmave të përgjegjshmërisë nga ana e subjekteve publike si dhe të kuptuarit e rëndësisë për të patur një qeverisje dhe drejtim të mirë, të udhëhequr dhe të mbështetur nga vlerat dhe parimet që sigurojnë një klimë të lartë etike në të cilën zyrtarët publikë kërkojnë që të arrijnë qëllimet dhe objektivat e institucionit duke mos u larguar nga angazhimi për interesin publik dhe për etikën e institucionit.

Duke kërkuar për të arritur këtë ekuilibër, OECD zhvilloi dy sondazhe - në vitet 1996/1998 - për të përcaktuar faktorët që ndikojnë sjelljen etike në shërbimin publik. Nga përvoja e vendeve të saj anëtare, OECD ka identifikuar elementet dhe mekanizmat e përdorur nga qeveritë për të promovuar integritetin dhe etikën në shërbimin publik - të quajtur kështu infrastruktura etike.

Pas klasifikimit të elementeve të infrastrukturës së etikës në përputhje me funksionet e udhëzuesit, menaxhimit dhe kontrollit, këto mekanizma do t'i shqyrtojmë nga pikëpamja e një auditimi brenda

qasjes metodologjike të INTOSAI-t dhe *Institutit të Audituesve të Brendshëm*.

Në përkufizimin e shtrirjes së fushës së një auditimi, aspekti etik do të jetë i pranishëm si një çështje kryesore ose një çështje shtesë, në përputhje me zgjedhjen e objektit që do të auditohet dhe me gjerësinë e fushës së auditimit. Kur qëllimi kryesor i auditimit fokusohet në menaxhimin e etikës dhe infrastrukturën e saj, ne mund të themi se kemi të bëjmë me një auditim të vërtetë të etikës. Në raste të tjera, ku aspekti etik është trajtuar vetëm si një element dytësor që mund të ndikojë në objektin e audituar, auditimi i etikës do të ndodhë në mënyrë plotësuese, i përfshirë në auditimin kryesor.

Kështu, etika organizative gjithmonë duhet të konsiderohet në thellësi më të madhe apo më të vogël, në planifikimin e çdo auditimit të realizuar nga SAI, për aq sa aspekti etik është faktor i rëndësishëm i vlerësimit të riskut dhe një element i mjedisit të kontrollit të brendshëm të institucionit (INTOSAI GOV 9100/2.1, ISSAI 1315-1314, 2013 COSO Framework).

Një studim paraprak (ose *para-studim*) mund të ndërmerret për të shqyrtuar dhe për të vlerësuar mjedisin e kontrollit të brendshëm të subjektit (ISSAI 300/3.2, 2004), si dhe për të vlerësuar klimën etike dhe riskun e sjelljes joetike në institucion. Ka disa modele në literaturë për të vlerësuar riskun e sjelljes joetike; megjithatë, duhet të jemi të kujdesshëm për të mos lënë jashtë modelit një variabël që kap nivelin e kontrolleve të brendshme ekzistuese në sistemin e organizimit. Shkalla e ekspozimit ndaj riskut të etikës mund të shërbejë si kriter për të vendosur prioritet për subjektet që duhet të auditohen.

Kur flasim për risqet dhe kontrollet e brendshme është e volitshme që gjithashtu t'i kushtojmë vëmendje rregullave të *Kuadrit Ndërkombëtar të Praktikave Profesionale* (IPPF), të cilat ofrojnë një pamje interesante të bashkëveprimit midis etikës, qeverisjes, kontrollit dhe menaxhimit të riskut. Një nga objektivat e qeverisjes së mirë është pikërisht promovimi i etikës dhe i vlerave të duhura brenda institucionit (*Standardi 2110*). Nga ana tjetër, qeverisja e mirë është e bazuar në efektivitetin e kontrolleve të brendshme, ashtu si dhe menaxhimi i riskut bazohet në qeverisjen e mirë (për shembull, të mendojnë për tone of the top, për prirjen e riskut dhe mbikëqyrjen e menaxhimit të riskut). Natyrisht, kontrolli dhe risqet janë të lidhura nga vetë përcaktimi i kontrollit (çdo veprim i ndërmarrë nga institucioni për të menaxhuar riskun dhe për të rritur mundësitë e arritjes së objektivave organizative).

Auditimi i etikës sjell një sfidë në rritje drejt standardizimit të modeleve dhe të kornizave të një menaxhimi të mirë të etikës që mund të merret si kriter i besueshëm

i auditimit dhe të mbështesë zhvillimin e provave të forta si dhe gjetjet e auditimit. Menaxhimit të etikës i mungon një arkitekturë (*parimet, kuadri dhe procesi*) e ngjashme me atë për menaxhimin e riskut (shih, për shembull, ISO 31000), e cila ngushton fushën dhe dobëson rezultatet e një auditimi të etikës.

Pavarësisht nga kufizimet që rrjedhin nga një kriter i papajtueshëm i auditimit, mund të bëhet shumë për të arritur qëllimin e auditimit të menaxhimit të etikës dhe vlerësimit të klimës etike të një institucioni të sektorit publik. Drejtimi presupozon ekzistencën, të deklaruar ose jo, të objektivave, programeve dhe aktiviteteve, bazuar në një kuadër mbi të cilin ngrihen proceset dhe kontrollet, kështu që menaxhimi i etikës nuk bën përjashtim nga kjo qasje.

Një pikënisje e mirë për të përpunuar mjetet e vlerësimit mund të gjendet në grupin frymëzues sistematik të 96 pyetjeve të *Testit të Shpejtë të Efektivitetit të Etikës* (EEQT), i përpunuar nga *Qendra e Burimeve të Etikës* (ERC) *Konsulent Kryesor* Frank Navran për të vlerësuar dymbëdhjetë fushat që lidhen me menaxhimin e etikës. Ky test (EEQT) dëshmon si dhuntitë e shumta për të marrë një test vetëvlerësimi për fushat që lidhen me menaxhimin e etikës, ashtu edhe për të mbështetur planifikimin e një auditimi.

Sigurisht, planifikimi i auditimit të etikës duhet të adresojë kodin e sjelljes dhe elemente të tjera të infrastrukturës etike të institucionit, megjithatë ne nuk mund të zvogëlojmë qëllimin që analizat e projektimit, zbatimit dhe efektivitetit të menaxhimit të etikës, të imponuara nga kërkesat e auditimit për përfshirjen në një model të menaxhimit, duke sugjeruar modele që sjellin të përfshirë konceptin e PDCA (*plan-do-check-act / planifiko-kryej-kontrollo-vepro*) ose varianti i saj PDCL (*plan-do-check-learn / planifiko-kryej-kontrollo-mëso*), që përfshin konceptin e të mësuarit organizativ.

Për të vlerësuar risqet dhe kontrollet që lidhen me menaxhimin e etikës mund të përshtaten mjetet dhe teknikat e përcaktuara në ISO 31010, ose ndonjë teknikë që SAI zakonisht aplikon për të kryer hapat e vlerësimit të riskut (identifikimin, analizat dhe vlerësimin).

Gjithashtu, ne mund të vendosimtribute për të hartuar modelet e maturimit të menaxhimit të etikës, ose të ndërtojmë një indeks të qeverisjes për etikën në mënyrë që të kualifikojmë subjektet e audituara nga shkalla e ndjeshmërisë për të kryer shkelje etike. Për qëllimet e qeverisjes, ka rëndësi sesa është menaxhimi i etikës në të njëjtat linja me objektivat strategjike të institucionit.

Njohja e nivelit të maturimit të menaxhimit të etikës është thelbësore në përcaktimin e qëllimit të auditimit të etikës, për të zgjedhur cilat komponentë të strukturës (infrastruktura e etikës) dhe cilat procese janë të besueshme që të auditohen.

Nuk mund të harrojmë që auditimi i etikës nuk është vetëm matja e klimës etike apo zbatimi i kodit të sjelljes së institucionit. Auditimi i etikës i kryer nga SAI, në gjurmët e auditimeve të performancës, ka nevojë për të shtuar vlerën dhe për të kontribuar në përmirësimin e menaxhimit, kontrolleve dhe qeverisjes së institucionit të audituar nëpërmjet rekomandimeve funksionale dhe një ndjekjeje në kohë. SAI, duke luajtur një rol udhëheqës, do të ofrojë një shërbim të mirë për të shprehur qëndrimin se etika ka ndërlikime praktike në arritjen e qëllimeve, misionit dhe vizionit për të ardhmen e institucioneve të sektorit publik.

Vlerësimi i INTegritetit (AINT)

Nga Linda Strijker, Këshilltare e Zv/Presidentit - Gjykata Hollandeze e Auditimit

internationalaffairs@rekenkamer.nl



Algemene Rekenkamer

Hyrje

AINT përfaqëson Vlerësimin e INTegritetit. Ai është një instrument i ri i auditimit, i bazuar në SAINT dhe INTOSAINT për të hartuar dobësitë në institucion për shkeljet e integritetit. Për çfarë duhet që të shqetësohemi dhe pse? Instrumenti gjithashtu ju ndihmon për të vlerësuar pjekurinë e kontrolleve të integritetit. Çfarë masash janë miratuar nga institucioni dhe a funksionojnë si duhet? Cilësia e kontrolleve duhet të balancojë dobësitë. Bazuar në këtë analizë institucioni mund të projektojë dhe të zbatojë një politikë integriteti që i përshtatet.

Integriteti ka të bëjë me etikën dhe kulturën. Ka dy dimensione në politikën e integritetit: bazuar në rregulla dhe bazuar në parime. Politika e bazuar në rregulla është represive dhe e ligjëruar. Ajo fokusohet në largimin e sjelljes së keqe nëpërmjet zbulimit dhe ndëshkimit. Ajo ka nevojë për rregulla të qarta dhe ekzekutim të pavarur në mënyrë që të ruajë normat e ligjit dhe të drejtësisë. Politika e bazuar në parime është një qasje menaxheriale që është e fokusuar në lehtësimin e sjelljes së mirë dhe e vendosur në nxitjen e një kulture etike. Ajo ka nevojë për një përkufizim të gjerë të integritetit.

Ka gjithashtu dhe dy lloje të sjelljes etike: rregullat që ndiqen dhe ato sjelljes së ndërgjegjshme morale. Kontrollat e forta (hard controls) dhe kontrollat e buta (soft controls) mund të përdoren për të përmirësuar rregullat që ndiqen si dhe sjelljen e ndërgjegjshme morale. Kontrollat e buta kanë për qëllim ndërgjegjësimin dhe kompetencën morale të punonjësve.

AINT ju jep mundësinë për të vlerësuar një politikë të bazuar në parime, si dhe një politikë të bazuar në rregulla dhe për të vlerësuar si kontrollat e buta, ashtu edhe kontrollat e forta.

Vlerësimi i riskut: Vlerësimi i INTegritetit (AINT)

Analiza e riskut është një refleks natyral në jetën tonë të përditshme. Deri në një shkallë të caktuar, ne e kemi planifikuar analizimin e risqeve të natyrshme në çdo situatë. Shpesh e bëjmë këtë pa vetëdije, në mënyrë implicite apo edhe intuitive. Ne e dimë nga përvoja jonë personale se vazhdimisht jemi duke analizuar dhe peshuar risqet. Analiza e riskut mund të na ndalojë të bëjmë gjëra ose të ndryshojmë mënyrën sesi ne i drejtohem atyre. Kjo na bën më vigjilentë, në mënyrë që të mund të përgjigjemi më shpejt dhe kështu reduktojmë mundësinë e aksidenteve. Vlerësojmë natyrën dhe seriozitetin e riskut në mënyrë që të mund të marrim masa për ta shmangur atë ose për të zbutur pasojat e tij.

Ushtrime të tilla janë të rëndësishme për ne personalisht, por ato janë jetike për institucionet. Të gjitha institucionet publike janë të prekshme dhe janë në një farë mase të ekspozuara ndaj risqeve të integritetit. Institucionet duhet të jenë të informuara për dobësitë dhe risqet e tyre, në mënyrë që ata të mund të marrin masa përkatëse. Kjo është si zhgënjyese ashtu edhe e padëshirueshme që të mendohet se të gjitha risqet mund të evitohen ose të lihen jashtë. Kjo do të donte aq shumë rregulla dhe procedurë, sa që institucioni nuk do të jetë më në gjendje të

funksionojë. Analiza e riskut mund të ndihmojë për të vendosur, se çfarë masash do të ndihmojnë për të zvogëluar risqet në një nivel të pranueshëm për një institucion.

Përmbledhje e metodës së vlerësimit

Metodologjia e vlerësimit përbëhet nga pesë hapa të veçantë:

- (a) Analiza e objektit dhe e proceseve të tij
- (b) Vlerësimi i dobësive
- (c) Vlerësimi i pjekurisë së sistemit të kontrollit të integritetit
- (d) Analiza e mangësive
- (e) Raporti i menaxhimit dhe rekomandimet

(a) Analiza e objektit dhe e proceseve të tij

Hapi i parë është për të përcaktuar objektin e vlerësimit dhe për të analizuar proceset relevante. Objekti mund të jetë i gjithë institucioni ose subjekte të veçanta organizative. Për objektin e përzgjedhur duhet të hartohet një listë e proceseve kryesore dhe dytësore të menaxhimit, dhe të proceseve të kontrollit. Cilësia e listës do të përcaktojë rrjedhën e mëtejshme të vlerësimit. Pasi të jetë plotësuar, lista duhet të tregojë proceset në mënyrë që ato të njihen dhe të kuptohen pa qenë të detajuara së tepërmi. Emrat e fshehtë që çojnë në pasiguri duhet të shmangen.

(b) Vlerësimi i dobësive

Në këtë hap, është bërë një vlerësim i dobësisë, d.m.th i ekspozimit të mundshëm të shkeljeve të integritetit, të proceseve të përmendura në hapin (a). Vlerësimi nëse, dhe në çfarë mase, proceset e rëndësishme në një institucion janë në thelb të prekshme. Përveç aktiviteteve në thelb të prekshme, disa rrethana mund të rrisin ndjeshmërinë ekzistuese të institucionit për shkeljet e integritetit.

(c) Vlerësimi i pjekurisë së sistemit të kontrollit të integritetit

Një element kyç i kësaj metodologjie është vlerësimi i "nivelit të maturimit" të sistemit të kontrollit të integritetit. Sistemi i kontrollit të integritetit është organi i masave të miratuara për të promovuar, monitoruar dhe për të ruajtur integritetin. Nga masat e shumta të njohura nga literatura dhe praktika një grup i mirë-balancuar, ka qenë krijuar për të shërbyer si referencë për këtë metodë vlerësimi.

Vlerësimi i nivelit të maturimit të sistemit të kontrollit të integritetit merr parasysh ekzistencën, funksionimin dhe performancën e kontrolleve. Kjo bën të mundur analizimin e pikave të forta dhe të dobëta të sistemit të kontrollit të integritetit. Në këtë mënyrë ai jep një pasqyrë të elasticitetit që institucioni ka ngritur brenda tij deri në shkelje të integritetit.

(d) Analiza e mangësive

Kjo tregon lidhjen midis dobësive (b) dhe nivelin e maturimit të kontrolleve të integritetit (c). Analiza duhet të tregojnë qartë dobësitë e mbetura pas vënies përballë të dobësive me masat përkatëse të kontrollit në sistemin e kontrollit të integritetit. Analiza e mangësive mund të shtrihet në nivelin e risqeve specifike për procesin e dobësive, për të dhënë rekomandime më të hollësishme për menaxhimin.

Institucionet mund të përballen me dobësitë në mënyra të ndryshme. Para së gjithash ata mund të përpiqen për të eliminuar ose reduktuar dobësitë duke shmangur aktivitete të cënueshme. Ndonjëherë është e mundur për të ushtruar veprimtari në një mënyrë të ndryshme duke eliminuar aktivitetet që janë të prekshme nga shkeljet e integritetit. Kjo do të thotë se institucioni është në gjendje për të adresuar origjinën e dobësisë. Në praktikë megjithatë kjo mund të jetë e

vështirë. Institucionet publike kanë detyrime ligjore dhe nuk mund të shmangin angazhimin në aktivitete të ndjeshme.

e) Raporti i menaxhimit dhe rekomandimet

Një analizë e plotë e dobësive të çon në rekomandime të bazuara mirë, sesi mund të zvogëlojmë nivelin e riskut të përgjithshëm duke vendosur prioritete dhe duke zbatuar masa të reja, ose duke përmirësuar masat ekzistuese.

Raporti i vlerësimit duhet të fokusohet në analizën e dobësive, sepse kjo analizë tregon nivelin e dobësive të mbetura të institucionit dhe na jep bazën për rekomandimet.

Ka dy lloje rekomandimesh të mundshme, të bazuara në vlerësim:

- Rekomandimet që synojnë reduktimin e dobësive dhe faktorët e rritjes së dobësive
- Rekomandimet, që synojnë përmirësimin e kontrollit të integritetit.

Udhëzime teknike për kryerjen e auditimeve të etikës institucionale: një kontribut nga SAI i Kosta Rikës

Nga Jorge Suarez, Auditues, CGR

contraloria.general@cgr.go.cr



Sipas Kushtetutës së Kosta Rikës, Zyra e Kontrollorit të Përgjithshëm (CGR) është një institucion që përkrah Asamblenë Legjislative në procesin e mbikëqyrjes së pasurive publike; për këtë qëllim, Zyra (CGR) është e pajisur me pavarësinë funksionale dhe administrative kështu që mund të kryejë aktivitetet e saj. Mandati i saj e cakton atë si drejtuesin e Sistemit Kombëtar të Auditimit dhe Kontrollit, gjë e cila lejon SAI-n të kontribuojë vazhdimisht me qëllim për të forcuar punën e Administratës Publike të Kosta Rikës. Kjo është bërë me anë të detyrave të auditimit që janë të pandashme për SAI-n, nxjerrjes së standardeve dhe rregullave, dhe ofrimin e aktiviteteve të trajnimit për nëpunësit publikë, si dhe veprime të tjera në lidhje me kontrollin e burimeve publike dhe performanca e funksioneve dhe kompetencave të dhëna nga kuadri juridik kombëtar.

Në bazë të kompetencave të tilla, në vitin 2008 CGR ndërmorri sfidën e përcaktimit të një metodologjie për zhvillimin e auditimeve të etikës institucionale. Si produkt i një hulumtimi të plotë bibliografik dhe dixhital si dhe një sondazhi në nivel kombëtar dhe ndërkombëtar, është botuar "*Udhëzime Teknike për Kryerjen e Auditimeve të Etikës Institucionale*". Dokumenti konfiguronte përgjigjen e CGR-së nga perceptimi i nevojës

dhe deklaratat e shpeshta, kryesisht nga grupi i audituesve të brendshëm të institucioneve publike, të cilët kërkonin udhëzime në lidhje me mënyrat për të mbështetur menaxhimin në forcimin e sistemeve të kontrollit të brendshëm, vlerësimin e riskut dhe qeverisjes së përbashkët, përfshirë etikën institucionale si pjesë e këtij të fundit. Përdorimi i udhëzuesit nuk është i detyrueshëm, për më tepër ai ju është ofruar audituesve të brendshëm, drejtuesve dhe çdo profesionisti që kryen auditimin, si një opsion për të kryer ekzaminimet në lidhje me temën që trajton.

Dokumenti përmban një diskutim teorik mbi natyrën e etikës, marrëdhëniet e saj me qeverisjen e përbashkët dhe kontrollit të brendshëm, rregullat teknike dhe ligjore për etikën që janë në fuqi në Kosta Rika, si dhe karakteristikat dhe fushat që mund të përdoren kur ndërmerret një auditim me qëllim vlerësimin e këtij elementi të rëndësishëm të mjedisit të kontrollit brenda një institucioni, si dhe në hartimin e mundësive të përmirësimit.

Si parathënie e auditimit të etikës, Udhëzuesi i referohet "*kuadrit institucional për çështjet etike*", si një "*... grup i faktorëve formal dhe informal që konfigurron dhe materializon filozofinë etike, qasjet, sjelljen dhe performancën brenda një institucioni.*" Nga ky koncept, ai e përkufizon auditimin e etikës si "*... një proces sistematik, objektiv dhe profesional për të vlerësuar funksionimin dhe efektivitetin e kuadrit institucional për çështjet etike, në mënyrë që të kontribuojë për këtë kuadër.*"

Në varësi të qëllimit të auditimit, ai mund të zgjedhë kuadrin e plotë institucional për çështjet etike ose të komponentëve të tij të veçantë, të cilat Udhëzuesi i identifikon si më poshtë:

- **Programi etik**, i cili përfshin faktorët formal të etikës të përcaktuara nga institucioni, të tilla si deklarata e vlerave të tij institucionale, kodin e tij etik, vizionin

dhe misionin e tij, përcaktimin e treguesve të performancës së tij etike dhe një strategji formale për të forcuar etikën

- **Mjedisi etik**, i cili është i dukshëm përmes vlerave, besimeve dhe sjelljeve që shpërndahen nga aktorë të ndryshëm të institucionit. Ai përfshin faktorët informal që mund të perceptohen brenda institucionit, si klima organizative, stilet e drejtimit, modelet e vendimmarrjes, të sjelljes individuale dhe të deklaratave verbale.
- **Integrimi i etikës si pjesë e sistemeve të menaxhimit**, lidhet me përfshirjen e kontrolleve etike brenda sistemeve dhe procedurave të përdorura në performancën e zonave organizative me ekspozim të veçantë ndaj dështimit etik dhe korrupsionit, të tilla si burimet njerëzore, menaxhimin financiar, angazhimet dhe aktivitetet e ekspozuara politikisht.

Udhëzuesi këshillon zbatuesit e auditimit për të filluar auditimin e etikës duke iu afruar programit etik vetëm prej faktorëve formal që janë më të lehtë për t'u zbuluar, vlerësuar dhe për t'u përmirësuar, dhe për të përparuar në vlerësimet e ardhshme drejt shqyrtimit të dy komponentëve të tjerë të kuadrit institucionale për çështjet etike. Ky përqendrim fillestar në programin etik është themelor për të përcaktuar nëse po vëzhgohet zbatimi i rregullave. Për institucionet me faktorë të fortë formal që kanë njohur rëndësinë e etikës, është e rëndësishme për të vlerësuar sesi është përfshirë etika në sisteme. Nga ana e tij, shqyrtimi i mjedisit etik ofron informata të dobishme në lidhje me perceptimet e institucionit për etikën dhe veprimet që duhet të zbatohen për të promovuar dhe për të zhvilluar më tej etikën.

Për qëllime praktike, Udhëzuesi është plotësuar me nëntë mjete që mbulojnë përgatitjen e programit të përgjithshëm të auditimit, vlerësimin e çdo komponenti të kuadrit institucional për çështjet etike, si dhe dokumentimin dhe adresimin e gjetjeve.

Mjetet e Institucioneve Supreme të Auditimit për kontrollin e korrupsionit – sistematizimi i përvojës së OLACEFS'

Nga Mauricio Muñoz Gutierrez, SAI i Kilit

relacionesinternacionales@contraloria.cl



Integriteti i institucioneve është sot një gur themeli i shteteve moderne dhe bazë për arkitekturën e qeverisjes demokratike. Në ditët e sotme, vendet duhet të mendojnë se ata do të vlerësohen nga agjencitë ndërkombëtare, investitorët dhe qytetarët e tyre në një mënyrë shumë më kërkuese sesa janë vlerësuar në të kaluarën. Standardet ndërkombëtare për korrupsion që kanë dalë në vitet e fundit, dhe praktikrat e mira parandaluese të tilla si transparenca, përgjegjshmëria dhe pjesëmarrja e qytetarëve në çështjet publike, sigurojnë sfond për të adresuar këtë problem të madh.

SAI-t e Amerikës Latine kanë qenë pjesë e këtij procesi dhe roli që ato kanë luajtur në forcimin e integritetit brenda territorit të tyre ka qenë thelbësor. SAI-t kanë ndihmuar për të hapur zyrat publike dhe në zbulimin e asaj që ishte më parë jashtë objektit të shqyrtimit publik; ato kanë përfshirë shoqërinë e organizuar civile dhe qytetarët në pjesë të procesit të mbikëqyrjes së auditimit dhe kanë përmirësuar metodat e parandalimit, zbulimit dhe kontrollit me përdorimin intensiv të informacionit dhe teknologjive të komunikimit.

OLACEFS ka përpiluar praktikrat dhe mjetet më të mira të zhvilluara në vitet e fundit nga SAI-t e rajonit në një libër, "Mjetet e SAI-ve për Kontrollin e Korrupsionit". Libri ka

dy qëllime: së pari, për të siguruar një grup të praktikave anti-korrupsion që përdoren në SAI-t e Amerikës Latine - për SAI të tjerë, dhe së dyti, për të përhapur punën e anëtarëve të OLACEFS '. Publikimi përfshin pesë lloje të instrumenteve: **të parandalimit, raportimit, auditimit, përfshirjen e qytetarëve dhe mjetet e agjencive jo-SAI.**

Mjetet parandaluese përfshijnë Programin e Parandalimit, të zhvilluar për periudha zgjedhore nga Zyra e Kontrollorit të Përgjithshëm të Perusë. Kjo përpiket të përdorë asetet publike për fushatat zgjedhore. Mjete të tjera parandaluese përfshijnë Regjistrat e Personave të Skualifikuar, krijuar nga SAI i Brazilit dhe që ka të renditur ata persona që përjashtohen nga postet publike.

Mjetet e raportimit përfshijnë faqen e internetit të SAI-t të Kilit, "Kontrollori i Përgjithshëm dhe Qytetari", i cili lejon raportimin në internet, duke përfshirë ruajtjen e anonimatit të ankuesit jashtë SAI-t, si dhe informacione të tjera në lidhje me ankesën.

Ndër **mjetet inovative të auditimit**, është Sistemi i Përgjegjshmërisë së SAI-t të Perusë, duke u bazuar në disa nga auditimet e kryera nga institucioni për deklaratat lidhur me procedimet penale. I rëndësishëm është edhe sistemi i kontrollit të tërthortë i SAI-t Kilian për bazat masive të të dhënave që ndihmojnë në zgjedhjen e informacionit gjatë kryerjes së auditimeve.

Në lidhje me **mjetet për pjesëmarrjen e qytetarëve dhe organizatave civile**, duhet të përmendet fushata e SAI-t të Paraguait "*Kërko. Kontrolllo. Raporto*". Ajo përfshin si nxënësit, ashtu dhe prindërit e nxënësve në auditimet e programeve të caktuara arsimore. Gjithashtu për t'u theksuar është edhe Programi i Auditimeve të Rinisë i SAI-t të Perusë, i projektuar për të inkurajuar përfshirjen e nxënësve më të rritur të shkollës së mesme në komisionet mbikëqyrëse në sektorin arsimor.

Mjete të posaçme të zhvilluara nga organizata të tjera përveç SAI-ve përfshijnë një sistem shumë interesant të dëshmimeve nën betim të lidhura me pasuritë e zyrtarëve publikë të Byrosë Anti-Korrupsion të Argjentinës.

Në qoftë se një lajm me interes të veçantë duhet të zgjidhet nga grupi i mjeteve të klasifikuara në këtë “Kuti mjetesth” të Amerikës Latine, ky pa dyshim do të ishte përparimi i aleancave ndërmjet kontrollit institucional të zhvilluar nga SAI dhe kontrollit shoqëror të ushtruar nga qytetarët dhe organizatat e tyre. Ne besojmë se Amerika Latine mund të shfaqë rezultate të mira në mënyrën sesi i ka krijuar këto përvoja interesante, të cilat janë gjithashtu me rëndësi jetike në ndërtimin e qeverisjes.

Lista e plotë e instrumenteve mund të gjendet në tabelën më poshtë.

Zbulimi dhe parandalimi i korrupsionit

Argjentina	Zyra e Përgjithshme e Auditimit Kombëtar	Programi i komunikimit të intergruar institucional
Brazil	Gjykata Federale e Llogarive	Regjistrat e Personave të Skualifikuar
Kili	Kontrollori i Përgjithshëm i Republikës	Regjistri i Masave
Kuba	Kontrollori i Përgjithshëm i Republikës	Plani i Parandalimit të Riskut
Ekuador	Kontrollori i Përgjithshëm i Shtetit	Sistemi i Deklaratave lidhur me procedimet penale
Ekuador	Kontrollori i Përgjithshëm i Shtetit	Standardet e Kontrollit të Brendshëm
Ekuador	Kontrollori i Përgjithshëm i Shtetit	Kodi i Etikës
Honduras	Gjykata Supreme e Llogarive	Komiteti i Ndershmërisë dhe Etikës
Honduras	Gjykata Supreme e Llogarive	Sistemi i Intergruar i Deklarimit të Pasurive, të Ardhurave dhe Detyrimeve
Peru	Kontrollori i Përgjithshëm i Republikës	Programi i Parandalimit për kohën e zgjedhjeve
Peru	Kontrollori i Përgjithshëm i Republikës	Verifikimi i Deklarimit të të Ardhurave dhe Pasurisë
Venezuela	Kontrollori i Përgjithshëm i Republikës	Sistemi i Rregjistrimit të Autoriteteve dhe Organizmave

Venezuela	Kontrollori i Përgjithshëm i Republikës	Sistemi i Vlerësimit të pasurisë neto në formatin elektronik për zyrtarët nën betim
Venezuela	Kontrollori i Përgjithshëm i Republikës	Sistemi i regjistrimit të autoriteteve publike

Ankesa

Brazil	Gjykata Federale e Llogarive	Avokati i Popullit dhe ankesat e qytetarëve
Kili	Kontrollori i Përgjithshëm i Republikës	Zyra e Kontrollorit dhe Qytetarët: Kontrolli dhe Ankesat on line
Kosta Rika	Kontrollori i Përgjithshëm i Republikës	Ankesa Elektronike
Ekuador	Kontrollori i Përgjithshëm i Shtetit	Seancat dëgjimore publike
Ekuador	Kontrollori i Përgjithshëm i Shtetit	Menaxhimi i çështjeve të etikës, Pjesëmarrja e Qytetarëve dhe Kontrolli i Pasurive
Ekuador	Kontrollori i Përgjithshëm i Shtetit	1800 ETICOS Sistemi i Bilbil-fryrësve
Ekuador	Kontrollori i Përgjithshëm i Shtetit	E-mail-et e përkushtuar
El Salvador	Gjykata e Llogarive e Republikës	Instrument për ankesat e qytetarëve
Honduras	Gjykata Supreme e Llogarive	Sistemi i ankesave të qytetarëve
Meksika	Zyra Federale Supreme e Auditimit	Linjat telefonike dhe faqet e internetit të etikës për ankesat e qytetarëve
Peru	Kontrollori i Përgjithshëm i Republikës	Sistemi Kombëtar i Ankesave

Auditimi

Brazil	Gjykata Federale e Llogarive	Intaneti i Informacionit
Kili	Kontrollori i Përgjithshëm i Republikës	Kalimi masiv i të dhënave të administruara nga organet publike
Kili	Kontrollori i Përgjithshëm i Republikës	Zbatimi i Buxhetit Bashkiak "Semafori"
Kili	Kontrollori i Përgjithshëm i Republikës	Kontrollori dhe qytetarët: mbikëqyrje on line
Ekuador	Kontrollori i Përgjithshëm i Shtetit	Autoaudit
El Salvador	Gjykata e Llogarive e Republikës	Manuali i auditimit të qeverisë
El Salvador	Gjykata e Llogarive e Republikës	Rregulla teknike të kontrollit të brendshëm specifik
Peru	Kontrollori i Përgjithshëm i Republikës	Sistemi i Përgjegjësi

Mjetet e partneritetit qytetar

Kolumbi	Kontrollori i Përgjithshëm i Republikës	Forumi i interesit qytetar “Lufta kundër korrupsionit”
Ekuador	Kontrollori i Përgjithshëm i Shtetit	Plani kombëtar për të luftuar korrupsionin nëpërmjet Transparencës dhe Kontrollit Social
Paraguaj	Kontrollori i Përgjithshëm i Republikës dhe Qendra e Studimeve Gjyqësore	Fushata: Kërko.Kontrollo.Raporto
Peru	Kontrollori i Përgjithshëm i Republikës	Programi i auditimit të rinisë

Mjetet e Organizatave të tjera

Argjentina	Zyra e Përgjithshme e Auditimit Kombëtar	Sistemi i Deklaratave lidhur me procedimet penale të zyrtarëve publikë
Ekuador	Kontrollori i Përgjithshëm i Shtetit	Udhëzuesi i Përgjegjshmërisë
El Salvador	Gjykata e Llogarive e Republikës	Organet Ekzekutive të Degës së Përgjegjshmërisë
Meksika	Zyra Federale Supreme e Auditimit	Sistemi vigjilent: Deklaratat e Pasurive të zyrtarëve publikë
Meksika	Zyra Federale Supreme e Auditimit	OMEXT (spanjisht): Deklarat e Pasurive të zyrtarëve publikë

SAI-T ANËTARE TË GRUPIT TË TASK FORCËS SË EUROSAI-t
PËR AUDITIMIN & ETIKËN

PORTUGALIA (Drejtuese)

SHQIPËRIA

KROACIA

QIPRO

REPUBLIKA ÇEKE

GJKATA EUROPIANE E AUDITUESVE

REPUBLIKA E MAQEDONISË

FRANCA

HUNGARIA

ISLANDA

ITALIA

MALTA

HOLLANDA

POLONIA

RUMANIA

FEDERATA RUSE

SERBIA

SLLOVENIA

SPANJA

TURQIA



KLSH

MBËSHETJEJE INSTITUCIONEVE SUPREME TË AUDITIMIT PËR FORCIMIN E INFRASTRUKTURËS ETIKE

Seria: botime KLSH - 07/2014/28

Konrolli i Lartë i Shtetit
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

ISBN 978-9928-159-23-6



EUROSAI