



KONTROLLI I LARTË I SHTETIT



KODI I ETIKËS

KODI I SJELLJES - ECA

ISSAI 30 - KODI I ETIKËS



Seria: botime KLSH- 11/2015/46

Tiranë, 2015

KODI I ETIKËS
KODI I SJELLJES-ECA
ISSAI 30-KODI I ETIKËS

Tiranë 2015

Titulli:

KODI I ETIKËS

KODI I SJELLJES-ECA

ISSAI 30-KODI I ETIKËS

Grupi i Punës:

Luljeta Nano

Irena Islami

Albana Gjinopulli

Miranda Haxhia

Bashkim Spahia

Nën drejtimin e Kryetarit të KLSH-së Bujar Leskaj

Art Design: Kozma Kondakçiu

Seria: botime KLSH 11 /2015/46

ISBN: 978-9928-159-37-3

Shtypur në Shtypshkronjën " Onufri"

Tiranë 2015

PËRMBAJTJA

Faqe

Parathënie	5
Vendim Nr.56, Datë 30.04.2015 “Për miratimin e Kodit Etik të Kontrollit të Lartë të Shtetit”	9

Kodi Etik i KLSH

Hyrje	11
Kreu I- Dispozita të Përgjithshme	13
Kreu II- Vlerat bazë etike	17
Kreu III- Udhëzime të sjelljes etike në KLSH	25
Dispozita të fundit	39
Kreu IV- Shënime shtesë	41

ISSAI 30: Kodi i Etikës

Hyrje	45
Pak histori	49
Shënim	57

Kodi i Sjelljes i anëtarëve të Gjykatës Europiane të Audituesve

Gjykata Europiane e Audituesve	59
Aneks	67
Deklarata e Interesave për anëtarët e Gjykatës	
Udhëzime Etike për Gjykatën Europiane të Audituesve	69
Pasthënie	81

Parathënie

Në bazë të Nenit 1 të ISSAI 1, Deklarata e Limës, të ISSAI 30 “Kodi i Etikës” të INTOSAI-t, të ISSAI 12 “Vlerat dhe Përfitimet e SAI-ve: të bësh diferencën në jetët e qytetarëve”, Parimi 4, pika 3, të ISSAI 20 “Parimet e Transparencës dhe Përgjegjshmërisë”, Parimi 2 dhe 4, si dhe të ligjit integral të KLSH Nr. 154/12 datë 27.11.2014 “Për Organizimin dhe Funksonimin e Kontrollit të Lartë të Shtetit”, ju paraqesim këtë botim që përmbledh Kodin e Etikës të INTOSAI-t (ISSAI 30), Kodin e Etikës të Gjykatës Evropiane të Audituesve (ECA- institucioni suprem i auditimit i Bashkimit Evropian) dhe Kodin e Etikës të KLSH.

Rregullat e moralit dhe etikës së punës audituese janë bazat e ngrehinës së një institucioni suprem auditimi. Sikurse shprehet Gene L. Dodaro, Audituesi i Përgjithshëm i SHBA-ve "*Etika dhe integriteti janë kaq të rëndësishme për auditimin. Ato përbëjnë themelet e profesionit tonë ... Besueshmëria e GAO-s (SAI i SHBA-ve) varet nga perceptimi - dhe realiteti - që puna jonë është kryer me integritet dhe bazuar në parimet etike Si një agjenci e auditimit që mban agjencitë e tjera shtetërore të përgjegjshme, është thelbësore që njerëzit tanë të ruajnë standardet më të larta etike në punën dhe sjelljen e tyre*". (Nga fjala “Etika dhe Integriteti në Auditim: Një parakusht për Mirëqeverisjen”, mbajtur në Konferencën vjetore të Shoqatës Amerikane për Administratën Publike “Leksione të Elliot Richardson”, New Orleans, Louisiana, SHBA, më 17 mars 2013)

Japim për audituesit tanë, por edhe për audituesit publikë në tërësi dhe për lexuesin shqiptar, rregullat e etikës ashtu si kërkohen nga standardet ndërkombëtare të auditimit suprem publik (ISSAI-t), nëpërmjet Kodit të Etikës ISSAI 30 të organizatës INTOSAI, nëpërmjet Kodit të Etikës të SAI-t të Gjykatës Evropiane të Audituesve (ECA) të Bashkimit Evropian, ku ne synojmë të anëtarësohemi dhe jemi vend kandidat, si dhe nëpërmjet Kodit tonë të Etikës, të miratuar me Vendimin e Kryetarit të KLSH nr 56 datë 30.04.2015, i cili reflekton tërësisht kërkesat dhe orientimet e dy kodeve të mësipërme, si dhe punën e bërë nga INTOSAI për përditesimin e ISSAI 30.

Kemi vepruar kështu, pasi korniza etike e një SAI ka një vijueshmëri dhe bashkëveprim me komunitetin të cilit ai i përket dhe, sikurse theksohet në

parathënien e ISSAI 30, *“Kodi i Etikës i INTOSAI-t ka për qëllim të përbëjë një bazë për kodet kombëtare të etikës. Secili SAI ka përgjegjësinë për të siguruar që të gjithë audituesit e tij të njihen me vlerat dhe parimet e përfshira në Kodin e Etikës dhe të veprojnë në përputhje me të”*.

Një Kod Etike në auditimin suprem publik, është një deklaratë e plotë e vlerave dhe parimeve të cilat duhet të udhëheqin punën e përditshme të audituesve. Vitor Calderia, Presidenti i Gjykatës Evropiane të Audituesve, në fjalën e tij në Konferencën “Përgjegjshmëria dhe auditimi publik”, në Luksemburg, 14 tetor 2014, ka nënvizuar se *“Në gjykimin tonë, përgjegjshmëria publike efektive është thelbësore për të siguruar legjitimitetin demokratik të Bashkimit Evropian në sytë e qytetarëve të tij. Dhe ne besojmë se audituesit publikë, si audituesit e Gjykatës Evropiane të Auditorëve, luajnë një rol të rëndësishëm në sigurimin e këtij legjitimiteti , pasi ata veprojnë mbi bazën e etikës në auditimin suprem, pavarësisë, integritetit dhe paanshmërisë së mendimit të tyre auditues dhe institucionit të tyre”*.

Kodi i Etikës i KLSH reflekton edhe objektivat e Strategjisë së Zhvillimit 2013-2017 të institucionit, e ripunuar për periudhën 2015-2017.

Ky dokument riafirmon dhe paraqet vlerat dhe parimet thelbësore në të cilat bazohet veprimtaria e KLSH, si integriteti, pavarësia, objektiviteti, paanshmëria, kompetenca, kujdesi i duhur, konfidencialiteti dhe sjellja profesionale. Këto vlera dhe parime përbëjnë nga njëra anë shtyllat e besueshmerise institucionale, dhe, nga ana tjetër, janë të lidhura ngushtësisht me perceptimin e KLSH si një institucion kushtetues në shërbim të llogaridhënies, përgjegjshmërisë dhe mirëqeverisjes publike.

Kemi instaluar një sistem efektiv të etikës dhe integritetit, i cili bazohet në parimin e udhëheqjes nëpërmjet shembullit, duke i ofruar publikut, Kuvendit dhe Ekzekutivit një strukturë kushtetuese mbikqyrëse dhe kontrolluese të financave publike, e cila synon nivelet më të larta të përgjegjshmërisë dhe profesionalizmit, si dhe të qenurit një institucion model i integritetit .

Besimi absolut i Kuvendit dhe qytetarit në veprimtarinë e Kontrollit të Lartë të Shtetit mund të arrihet vetëm nga zbatimi me rigorozitet i

kërkesave, vlerave dhe parimeve të Kodit Etik të INTOSAI-t ISSAI 30, të Kodit të Etikës së ECA-s dhe të Kodit të Etikës së KLSH.

Kodi Etik i KLSH-së shërben si një udhëzues, i cili i adresohet të gjithë stafit, por edhe audituesve të tjerë publikë në vend, duke reflektuar praktikatat më të mira të fushës, të cilat janë konsideruar si pjesë integrale e këtij dokumenti, si Kodi i Sjelljes dhe Udhëzuesit e Etikës së Gjykatës Europiane të Audituesve, apo dokumente të cilat janë pjesë përbërëse e fushës së integritetit dhe etikës të EUROSAT-t, INTOSAI-t, GAO-s amerikane, etj.

Në Kodin e Etikës së KLSH për herë të parë, një sërë parimesh dhe vlerash janë trajtuar në një profil dhe optikë bashkëkohore dhe në një frymë moderne, në reflektim edhe të sfidave me të cilat përballen audituesit publikë sot në nivel global.

Dimensioni etik në përgjithësi dhe ai i integritetit në veçanti janë dhënë jo vetëm si një kërkesë që duhet të përmbushet nga punonjësit e KLSH, por Integriteti është trajtuar në nivel institucional si një nga përparësitë e veprimtarisë menaxheriale. KLSH në nivel institucional synon vendosjen e një mjedisi pune, auditimi dhe kontrolli të përgjegjshëm, me qëllim krijimin e kushteve të plota për zbatimin e parimeve dhe rregullave etike.

Për periudhën dhe sfidat në vijim, zbatimin e standardeve, parimeve dhe vlerave të etikës, sikurse trajtuar në Kodin e Etikës ISSAI 30 të INTOSAI-t, në Kodin e Etikës të ECA-s së Bashkimit Evropian dhe në Kodin Etik të KLSH, do të vijojë të jetë përparësi absolute e veprimtarisë sonë menaxheriale, duke e konsideruar si një bazë solide referuese dhe një komponent kyç për të rritur besimin e publikut dhe Kuvendit ndaj KLSH, si një institucion evropian modern, model dhe efikas, i cili udhëheq nëpërmjet shembullit.

Bujar Leskaj





**KONTROLLI I LARTË I SHTETIT
KRYETARI**

Nr. 228 Prot.

Adresa: Bulevardi "Dëshmorët e Kombit", Tiranë, Tel-Fax: 042 232491

Tiranë, më 30/4/2015

VENDIM

Nr. 56, Datë 30/04/2015

PËR

**MIRATIMIN E KODIT ETIK TË KONTROLLIT TË LARTË,
TË SHTETIT**

Bazuar në Ligjin Nr.154/2014, datë 27.11.2014, "Për organizimin dhe funksionimin e Kontrollit të Lartë të Shtetit" dhe në kërkesat e Standardeve Ndërkombëtare të Auditimit,

VENDOSA:

1. Miratimin e Kodit Etik të Kontrollit të Lartë të Shtetit.
2. Ngarkohen me zbatimin e Kodit Etik të gjithë punonjësit e KLSH-së.
3. Kodi i Etik i Kontrollit të Lartë të Shtetit i miratuar me Vendim të Kryetarit të KLSH-së nr. 80 datë 11.07.2005 i ndryshuar me Vendimin nr. 1 datë 03.01.2012 "Për një ndryshim në vendimin nr. 80 datë 11.07.2005 të Kryetarit të KLSH-së" shfuqizohet.
4. Ky vendim hyn në fuqi menjëherë.

KRYETAR

Bujar LESKAJ



KODI ETIK

Hyrje:

Kontrolli i Lartë i Shtetit në funksion të përmbushjes së detyrimeve kushtetuese dhe me vizion të qartë drejt së ardhmes, prezanton misionin si Institucion i pavarur në shërbim të qeverisjes së mirë dhe publikut.

Misioni i Kontrollit të Lartë të Shtetit është:

Informimi i publikut dhe i Kuvendit të Shqipërisë në lidhje me përdorimin e burimeve me ekonomicitet, efektivitet dhe efizienz nga pushteti qendror e vendor dhe nga njësi të tjera publike, si dhe nxitja e përgjegjshmërisë në të gjithë sektorin publik, në përputhje me praktikën më të mirë të BE-së dhe me standartet ndërkombëtare të INTOSAI, duke kontribuar për qeverisjen e mirë, nëpërmjet luftës kundër korrupsionit.

Për arritjen e këtij misioni KLSH, jo vetëm duhet të jetë por dhe të perceptohet si një institucion objektiv, i pavarur dhe profesional në të cilin duhet të kenë besim të plotë të gjithë palët e interesuara që janë subjektet e audituara parlamenti dhe publiku në tërësi.

-Bazuar në Ligjin nr 154/2014 datë 27/11.2014 “Për organizimin dhe Funksonimin e Kontrollit të Lartë të Shtetit” neni 37, sipas të cilit: “Punonjësit e Kontrollit të Lartë të Shtetit, duhet të ushtrojnë detyrat e tyre në mënyrë profesionale dhe në përputhje me përcaktimet e bëra në këtë ligj, legjislacionin mbi shërbimin civil, rregulloren e brendshme të institucionit, standartet e auditimit dhe **Kodin e Etikës**”;

-Referuar faktit që zbatimi i rregullave të sjelljes dhe etikës është komponent kyç dhe parakusht për krijimin e besimit tek institucioni i KLSH-së;

-Bazuar në kërkesat e ISSAI 1 “Deklarata e Limës” sipas së cilës: “Anëtarët dhe stafi auditues i Institucioneve Supreme të Auditimit, duhet të kenë kualifikimet dhe **integritetin moral** të nevojshëm për kryerjen e detyrave të tyre”¹;

¹ ISSAI 1. Deklarata e Limes . Seksioni 14.

-Bazuar në përcaktimet e ISSAI 10 “Deklarata e Meksikës: Mbi pavarësinë e Institucioneve Supreme të Auditimit” sipas së cilës: “SAI duhet të përdorë standardet e auditimit dhe një kod të etikës, bazuar në dokumentet zyrtare të INTOSAI-t të, Federatës Ndërkombëtare të Kontabilistëve (IFAC) dhe standarde të tjera të njohura”².

-Bazuar në kërkesat e ISSAI 12 “Vlerat dhe dobite të Institucioneve Supreme të Auditimit”, Parimi 10 “Pajtueshmëria me Kodin Etik të SAI-t” sipas të cilit:

1. SAI-t duhet të aplikojnë Kodin Etik, i cili duhet të jetë në një linjë me mandatin e tyre dhe në përshtatshmëri me rrethanat në të cilat veprojnë, psh Kodin e Etikës së INTOSAI-t.
2. SAI-t duhet të aplikojnë standarde të larta të integritetit dhe etikës sikurse janë sanksionuar në kodin e sjelljes.
3. SAI-t duhet të institucionalizojnë politika dhe procese për të siguruar njohjen dhe respektimin e kërkesave të kodit të sjelljes në institucion.
4. SAI-t duhet të publikojnë vlerat e tyre kryesore dhe angazhimet ndaj etikës profesionale në të gjitha aspektet e punës së tyre me synim që të udhëheqin nëpërmjet shembullit.

-Në zbatim të kërkesave të ISSAI 12. Parimi 11: “Përpjekjet për një shërbim të përsosur dhe cilësor” sipas të cilit:

- 1.SAI-t duhet të vendosin politika dhe procedura të tilla që të promovojnë një kulturë të brendshme sipas së cilës cilësia është thelbësore në të gjitha aspektet e performancës të SAI-t.
- 2.Politikat e procedurat e SAI-t duhet të përcaktojnë që i gjithë stafi dhe të tretët që punojnë për llogari të SAI-t duhet të veprojnë në përputhje me kërkesat etike.³

-Në zbatim të kërkesave të ISSAI 30 “Kodi i Etikës” në të cilin përcaktohet që: “Është përgjegjësi e SAI-t të zhvillojë Kodin e tij në përshtatje me mjedisin”;⁴ hartohet **KODI ETIK I KLSH-së**.

² ISSAI 10 Deklarata e Meksikës “Mbi pavarësinë e Institucioneve Supreme të Auditimit. Parimi i 5.

³ ISSAI 12 “Vlerat dhe dobite të Institucioneve Supreme të Auditimit”. Parimi 10 dhe 11 .

⁴ ISSAI 30 “INTOSAI , Kodi Etik”Kapitulli 1.

KREU I

DISPOZITA TË PËRGJITHSHME

Neni 1

Kodi i Etikës i KLSH-së, është deklarata gjithë përfshirëse e vlerave, sjelljeve dhe parimeve të cilat duhet ndiqen dhe të udhëheqin veprimtarinë e punonjësve të KLSH-së⁵.

Ky kod përcakton standardet etike si dhe ofron udhëzime e kërkesa të nevojshme për tu zbatuar nga punonjësit e KLSH –së me synim që gjatë veprimtarisë së tyre të reflektojnë një nivel të lartë etik si dhe të respektojnë parimet dhe vlerat themelore të funksionimit të një Institucioni Suprem Auditimi.

Neni 2

Të gjithë punonjësit e KLSH-së, janë përgjegjës për reputacionin e institucionit dhe gjatë ushtrimit të veprimtarisë së tyre duhet të **“udhëheqin sipas shembullit”** e të jenë **“model të integritetit”**.

Ata duhet të jenë të vetëdijshëm se sjelljet e tyre, kanë një impakt të fortë në mënyrën se si perceptohet institucioni, si ndikojnë në forcimin e autoritetit dhe kredibilitetit institucional dhe për pasojë në perceptimin e aktivitetit të KLSH-së si një vlerë, dobi dhe e mirë e përbashkët për të gjithë qytetarët.

Neni 3

3.1 Kodi Etik i KLSH-së ka për qëllim të pajisë të gjithë punonjësit e KLSH-së me një bashkësi parimesh, vlerash dhe standartesh në të cilat bazohet sjellja etike e tyre në funksion të përmbushjes së pritshmërive të palëve të interesuara, ku përmbushja e detyrimeve ndaj publikut **duhet të prevalojë** mbi interesat e çdo punonjësi të KLSH-së .

⁵ Përgjatë këtij Kodi, termi “punonjësit e KLSH-së” përfshin të gjithë punonjësit: anëtarë të stafit si dhe ekspertet e përkohshëm të jashtëm të kontraktuar, bazuar në nenin 40, të Ligjit 154/2014 “Për organizimin dhe funksionimin e KLSH-së”.

3.2 Kodi nuk eliminon apo mënjanon, Standartet Ndërkombëtare të Auditimit që trajtojnë çështjet e etikës, rregulloret dhe manualët e ndryshme të zbatuara në KLSH, apo aktet ligjore dhe nënligjore por është një mjet për të inkurajuar dhe promovuar kulturën etike, diskutimet lidhur me etikën dhe për të përmirësuar qëndrimet apo reagimet në punë (ato reagime që lidhen me mëdyshjet dhe paqartësitë etike).

Kodi lexohet dhe zbatohet në lidhje organike më të gjithë kërkesat e kuadrit ligjor rregullator të veprimtarisë menaxheriale audituese të KLSH-së.

3.3 Është detyrim i çdo punonjësi që gjatë veprimtarisë të zbatojë standardet dhe kërkesat etike në nivelin që kërkohet në këtë kod dhe devijimet nga niveli i kërkuar do të konsiderohen shkelje të këtij kodi. Si anëtarë të stafit të KLSH-së, të gjithë punonjësit kanë përgjegjësi për të kontribuar në “qeverisjen” e mirë të KLSH-së dhe në mbajtjen lart të emrit të të institucionit për ndershmëri, korrektesë, drejtësi, integritet, paanshmëri, përgjegjshmëri dhe profesionalizëm.

Neni 4

4.1 Punonjësit e KLSH-së, në funksion të etikës institucionale, duhet të tregojnë respekt dhe të vlerësojnë kontributet e dhëna në vite nga Kryetarët e KLSH-së, dhe audituesit për forcimin dhe zhvillimin e vazhdueshëm të institucionit. Ish Kryetarëve të KLSH-së, në vite u përcillet çdo informacion i kërkuar prej tyre, për periudhën kur kanë ushtruar funksionin e Kryetarit dhe kanë drejtuar KLSH-në.

4.2 Çdo kandidati të nominuar nga Presidenti i Republikës, për Kryetar të Kontrollit të Lartë të Shtetit, menjëherë pas daljes së Dekretit përkatës, nga stafi drejtues i KLSH-së i vihet në dispozicion një paketë e plotë informative me të gjithë dokumentat e

rëndësishëm që kanë të bëjnë me organizimin dhe funksionimin e KLSH, politikat e ndjekura, strategjitë e miratuara.

4.3 Punonjësit e KLSH-së në respekt të vlerave dhe kërkesave etike institucionale duhet të tregojnë respekt të veçantë ndaj deputetëve të Kuvendit të Shqipërisë në përmbushje të kërkesave për disponimin e informacionit të kategorizuar sipas trajtimit në pikën 4.2 si më sipër.

KLSH

KREU II

VLERAT BAZE ETIKE

Neni 5

Punonjësit e KLSH-së duhet ta bazojnë veprimtarinë e tyre në vlerat bazë etike:

- Integriteti.
- Pavarësia, objektiviteti, paanshmëria.
- Ruajtja e sekretit profesional.
- Kompetencat dhe kujdesi i duhur.
- Sjellja profesionale.

Neni 6

Integriteti

*Integriteti është vlera kryesore e Kodit të Etikës, në të cilën bazohet e gjithë veprimtaria menaxheriale dhe institucionale e KLSH-së.*⁶

6.1 Integriteti në nivel institucional

-KLSH duhet të aplikojë standarde të larta të integritetit dhe etikës për stafin në të gjitha nivelet.⁷

-KLSH udhëheq sipas shembullit.

-KLSH duhet të sigurojë një sistem efektiv të sistemit të kontrollit të integritetit në institucion duke përfshirë një set masash (kontrollesh) të mirëbalancuara duke implementuar kërkesat e **Manualit të Vetëvlerësimit të Integritetit INTOSAINT**⁸.

-KLSH duhet të sigurojë një sistem të vazhdueshëm informimi për rëndësinë e integritetit dhe të sigurohet që niveli drejtues e menaxherial “udhëheq sipas shembullit”.

⁶ ISSAI 30 “INTOSAI, Kodi Etik. Kapitulli 2.12, “Integriteti”.

⁷ ISSAI 12 “Vlerat dhe dobitë e Institucioneve Supreme të Auditimit”. Parimi 11.

⁸ INTOSAINT “Manual i vetëvlerësimit të integritetit për SAI-t “botim i KLSH-së. 12/2014, kapitulli “Niveli i maturitetit të sistemit të kontrollit të integritetit”.

KLSH

-KLSH duhet të marrë masa dhe të vendosë sisteme kontrolli të brendshme që të eliminojë tundimet të cilat mund të stimulojnë anëtarët e stafit të veprojnë në mënyrë të papërshtatshme.

-KLSH duhet të adaptojë politika me synim që të zhvillojë një kulturë të hapur dhe transparente nën frymën e kriticizmit pozitiv dhe të pranueshëm.

-KLSH nuk duhet të tolerojë shkeljet e integritetit dhe duhet të jetë e përgatitur se pavarësisht masave shtrënguese, shkeljet e integritetit mund të ndodhin .

6.2 Integriteti në nivel individual

- Integriteti i punonjësve të KLSH-së është një përgjegjësi personale, një detyrim pa kompromis për zbatimin e kërkesave ligjore, rregulloreve, vlerave morale dhe etike.

-Integriteti shërben si një “busull” për të gjithë stafin e KLSH-së dhe i ndihmon ata për të gjetur rrugën e tyre edhe kur rregullat mungojnë.

- Punonjësit e KLSH-së duhet të bëjnë kujdes dhe të ushtrojnë përgjegjësitë dhe kompetencat, në funksion të interesit të përbaškët dhe publikut.

- Për të ruajtur besimin e publikut, sjellja e punonjësve të KLSH-së duhet të jetë mbi çdo dyshim dhe qortim publik, ata duhet të kenë një ndershmëri absolute në kryerjen e punës së tyre dhe në trajtimin e burimeve të KLSH-së.⁹

6.3 Integriteti gjatë procesit auditues

Audituesit kanë për detyrë tu përmbahen standardeve të larta të sjelljes (p.sh. ndershmëria dhe sinqeriteti) në rrjedhën e punës së tyre dhe në marrëdhëniet e tyre me stafin e subjekteve të audituara.

⁹ ISSAI 30 “INTOSAI, Kodi Etik. Kapitulli 2.13, “Integriteti”.

- Integriteti në kryerjen profesionale të detyrave nga audituesit përbën bazën për besueshmërinë e rezultateve të auditimeve të KLSH-së për palët e interesit, parlamentin, qeverinë dhe publikun.
- Integriteti mund të matet sipas asaj që është e ligjshme dhe e drejtë. Integriteti u kërkon audituesve të vëzhgojnë si formën ashtu dhe frymën e auditimit dhe standardet etike. Integriteti gjithashtu u kërkon audituesve të respektojnë parimet e pavarësisë dhe objektivitetit, të ruajnë standardet e sjelljes profesionale, të marrin vendime duke pasur në mendje interesin publik. Audituesit duhet të punojnë në mënyrë të besueshme, të ndershme dhe të përgjegjshme gjatë secilës fazë të auditimit, që nga planifikimi, përgatitja, kryerja, raportimi, duke u përpjekur për të arritur rezultatet më të mira të mundshme.

Rëndësi të veçantë ka:

- Mbledhja e të dhënave të besueshme për subjektin që do të auditohet dhe analizimi i objektivave të veprimtarisë së subjektit.
- Kryerja e kujdesshme dhe në kohën e detyrave dhe udhëzimeve të eprorëve.
- Kujdesi dhe matura në kryerjen e veprimeve audituese.
- Prezantimi i plotë dhe i sigurtë i rezultateve të auditimit, si dhe grumbullimi i dëshmive të besueshme të auditimit.
- Audituesit duhet ti nënshtrohen ligjit dhe rregullave të procesit të auditimit. Audituesit duhet të jenë të vetëdijshëm për gjetjet e tyre gjatë procesit të auditimit, si dhe për vlersimet, konkluzionet dhe rekomandimet e bazuar mbi këto gjetje. Njëkohësisht, audituesit nuk duhet tu shmangen trajtimit të problemeve dhe zgjidhjeve të vështira, në rast se interesi publik kërkon ndjeshmërinë e duhur dhe në të njëjtën kohë, veprime të efektshme dhe të mirëpërcaktuara.
- Audituesit duhet të jenë kreativ dhe të kryejnë detyrat e tyre në mënyrë aktive dhe me kujdesin e duhur profesional.

- Nëse audituesit e konsiderojnë se një udhëzim, apo urdhër është i paligjshëm apo i gabuar, ata duhet të paraqesin rezervat dhe objeksionet e tyre me shkrim tek eprori. Nëse udhëzimi është i rikonfirmuar me shkrim, audituesit janë të detyruar ta zbatojnë atë. Nëse më vonë del se rezervat dhe objeksionet e e paraqitura nga audituesi ishin të justifikuara të drejta dhe të ligjshme, eprori që dha udhëzimin e gabuar duhet të marrë përgjegjësitë për veprimet e ndërmarra.
- Audituesve nuk u lejohej të zbatojnë një udhëzim apo urdhër nëse ata janë të bindur se kjo do të çojë në një krim ose dëm të pakthyeshëm.

Neni 7

Pavarësia, objektiviteti dhe paanshmëria¹⁰.

7.1 Për të siguruar besimin dhe kredibilitetin në punën e KLSH-së autoritetet legjislative dhe ekzekutive, qytetarët dhe subjektet e audituara duhet të sigurohen plotësisht në transparencën dhe paanshmërinë e punonjësve të KLSH-së.

Në funksion sa më sipër është esenciale që Institucioni i KLSH-së të jetë i pavarur, që audituesit të jenë të paanshëm dhe të kryejnë funksionet e tyre me objektivitet.

7.2 Punonjësit e KLSH duhet të sillen në subjektet e audituara dhe në publik në menyrë të tillë që të nxjerrin në pah vlera të tilla etike siç është pavarësia, paanshmëria, dhe objektiviteti jo vetëm “në dukje” por edhe “në fakt”. ¹¹Pavarësia e tyre nuk duhet të dëmtohet nga interesa personale ose të jashtme, duke patur si detyrim që t'i shmangen përfshirjes në të gjitha çështjet, në të cilat ata kanë interes vetjak, për të zbatuar me përpikmëri kërkesat e ligjit “Për

¹⁰ ISSAI 30 “INTOSAI, Kodi Etik. Kapitulli 3 .

¹¹ ISSAI 30 “INTOSAI, Kodi Etik. Kapitulli 3.17 .

parandalimin e konfliktit të interesave, në ushtrimin e funksioneve publike”.

7.3 Punonjësit e KLSH-së duhet të veprojnë me paanshmëri duke treguar kujdes që shprehja e pikëpamjeve dhe e bindjeve personale të mos kompromentojë apo të duket se kompromenton rezultatet e detyrave të ngarkuara apo interesat e KLSH-së. Sjellja zyrtare duhet të karakterizohet gjithnjë nga objektiviteti dhe profesionalizmi duke shmangur situatat që krijojnë konflikte interesash.

7.4 Punonjësit e KLSH-së duhet të ruajnë pavarësinë e tyre nga ndikimi politik dhe të tregojnë neutralitet politik në fakt dhe në dukje, në mënyrë që të përmbushin përgjegjësitë e tyre të auditimit në mënyrë të paanshme. Kjo është e rëndësishme për audituesit duke qenë se KLSH punon ngushtë me autoritetet legjislative, ekzekutive apo me subjekte të tjera qeveritare, të cilat janë autorizuar me ligj të marrin në konsideratë raportet e KLSH¹².

7.5 Punonjësit e KLSH-së nuk duhet të përfshihen “në dukje” dhe “në fakt” në çfardollos mënyre në menaxhimin dhe krijimin e marrëdhënjëve të ngushta me subjektet e auditimit.¹³

Neni 8

Kompetencat dhe kujdesi i duhur .¹⁴

8.1 Audituesit duhet të veprojnë gjithnjë në mënyrë profesionale dhe në pajtueshmëri të plotë me standardet ndërkombëtare të auditimit.¹⁵

8.2 Punonjësit e KLSH-së, duhet të kenë njohuri të mjaftueshme të parimeve kushtetuese, ligjore, institucionale dhe standardeve që rregullojnë veprimtarinë e subjektit të audituar. Ata duhet të demonstrojnë që zotërojnë aftësitë profesionale, duhet të ruajnë dhe

¹²ISSAI 30 “INTOSAI, Kodi Etik. Kapitulli 3.20 .

¹³ ISSAI 10 Deklarata e Meksikës mbi Pavarësinë e SAI-t. Parimi 5.

¹⁴ ISSAI 30 “INTOSAI, Kodi Etik. Kapitulli 5.

¹⁵ Udhezime për Gjykatën Europiane të Audituesve.Paragrafi 5.

KLSH

zhvillojnë aftësitë dhe kompetencat e nevojshme për të përmbushur përgjegjësitë e tyre.

8.3 Punonjësit e KLSH-së, nuk duhet të marrin përsipër kryerjen e detyrave për të cilat ata nuk janë kompetentë dhe të aftë profesionalisht për ta realizuar atë me sukses.¹⁶

8.4 Audituesit duhet të kryejnë detyrat e tyre me devotshmëri, kompetencë dhe në mënyrë të vazhdueshme, duhet të ruajnë dhe përsosin njohuritë e aftësitë e tyre profesionale, në nivelin dhe standardin e kërkuar me qëllim që të garantojnë kryerjen e veprimtarisë në përputhje me kërkesat ligjore rregullat dhe standardet e auditimit.

8.5 Punonjësit e KLSH-së, gjatë ushtrimit të veprimtarisë së tyre duhet të sillen si profesionistë në kryerjen e detyrave të zotërojnë aftësitë e nevojshme profesionale, në funksion të kryerjes me sukses të detyrave të caktuara, me synim arritjen e pritshmërive të standardeve të vendosura institucionale.

8.6 Punonjësit e KLSH-së në zbatim të objektivave të vendosura në planin strategjik të zhvillimit të institucionit për “Programin e trajnimeve të punonjësve të KLSH-së” që zhvillohet çdo vit, janë të detyruar të marrë pjesë në trainimet e planifikuara, në mënyrë që të përmirësojnë aftësitë e tyre profesionale.

Neni 9

Ruajtja e sekretit profesional ¹⁷

9.1 Punonjësit e KLSH-së duhet të ruajnë konfidencialitetin e informacionit, që kanë në zotërim, por pa cënuar zbatimin e detyrimeve që rrjedhin nga ligji nr. 8503, date 30.6.1999, "Për te drejtën e informimit për dokumentet zyrtare".

¹⁶ ISSAI 30 "INTOSAI, Kodi Etik. Kapitulli 5.29.

¹⁷ ISSAI 30 "INTOSAI, Kodi Etik. Kapitulli 4.

9.2 Punonjësit e KLSH-së kanë detyrimin dhe janë përgjegjës për ruajtjen e informacionit të marrë në mënyrë konfidenciale gjatë kryerjes së detyrave profesionale. Detyrimi për të ruajtur sekretin vazhdon të zbatohet edhe pas largimit nga KLSH.

9.3 Detyrimi për ruajtjen e konfidencialitetit, nuk duhet të kufizojë lirinë individuale të shprehjes.¹⁸

9.4 Audituesit duhet të ushtrojnë kujdesin e duhur në përdorimin e informacioneve të marra gjatë kryerjes së detyrave profesionale dhe ti mbrojnë ato nga përdorimi i paautorizuar.

9.5 Punonjësit e KLSH-së nuk duhet të zbulojnë informacionet e marra në procesin e auditimit të palëve të treta, qoftë me gojë ose me shkrim, përveçse për të përmbushur përgjegjësitë ligjore të KLSH-së, apo përgjegjësi të tjera të identifikuara si pjesë e procedurave normale të KLSH-së ose ato në përputhje me ligjet përkatëse. Ata nuk mund ti bëjnë publike e ti përdorin këto informacione përveçse kur i kërkohet sipas dispozitave të parashikuara me ligj.

9.6 Audituesit nuk duhet ti përdorin informacionet e marra gjatë auditimit për ndonjë përfitim personal. Ata gjithashtu nuk mund ti përdorin këto informacione kur përdorimi i tyre është në kundërshtim me ligjin dhe mund të dëmtojë subjektin që auditohet.

9.7 Në rast se punonjësi i KLSH-së, gjatë kryerjes së veprimtarisë së tij, përballet me dokumentet zyrtare, shkresore apo elektronike dhe çdo informacion tjetër që përbën sekret shtetëror, sipas përçaktimeve të legjislacionit për informacionin e klasifikuar sekret shtetëror, ai duhet të ruajë konfidencialitetin.¹⁹

9.8 Në rastin kur audituesi kryen auditim të veprimtarive që përbëjnë sekret shtetëror, bazuar

në dispozitatat përkatëse ligjore, duhet të jetë i autorizuar nga Kryetari i Kontrollit të Lartë të Shtetit, si dhe duhet të ketë çertifikatën

¹⁸ Udhëzime Etike për Gjykatën Europiane të Audituesve”Paragrafi 29.

¹⁹ Ligji 154/2014 “Për organizimin dhe funksionimin e KLSH-së”. Neni 27.1

KLSH

e sigurisë, të lëshuar nga institucioni përkatës.²⁰

9.9 Punonjësi i Kontrollit të Lartë të Shtetit është i detyruar të ruajë konfidencialitetin e informacioneve të siguruarra për shkak të detyrës, të cilat mbrohen nga legjislacioni për mbrojtjen e të dhënave personale.²¹

Neni 10

Sjellja profesionale

10.1 Punonjësi i KLSH-së duhet të veprojë në mënyrë të tillë që të ruajë emrin dhe reputacionin institucionit dhe të profesionit të tij si dhe të distancohet nga çdo lloj sjellje e veprim që mund të diskreditojë figurën e tij.

10.2 Punonjësi i KLSH-së, duhet të kontribuojë si në përmbushjen e objektivave të KLSH-së ashtu edhe në realizimin e misionit dhe vizionit institucional, nëpërmjet ushtrimit të veprimtarisë profesionale në përputhje me kërkesat e Standardeve Ndërkombëtare të Auditimit ISSAI (të pranuarra nga KLSH-ja) si dhe me kërkesat e kuadrit rregullator ligjor rregulloret, manualët, metodologjitë e auditimit etj.

10.3 Punonjësi i KLSH-së, duhet veprojë me ndershmëri dhe korrektesë si në jetën profesionale ashtu edhe në jetën private.

²⁰ Ligji 154/2014 "Për organizimin dhe funksionimin e KLSH-së". Neni 28.1

²¹ Ligji 154/2014 "Për organizimin dhe funksionimin e KLSH-së". Neni 27.2

KREU III

UDHEZIME TË SJELLJES ETIKE NË KLSH

Neni 11

KLSH –Institucion model, efikas që “udhëheq sipas shembullit”²²

11.1 Punonjësit e KLSH-së, kanë përgjegjësinë që gjatë ushtrimit të veprimtarisë së tyre të zbatojnë rregullat e sjelljes etike dhe të kontribuojnë në zhvillimin e institucionit për të qenë një institucion model, efikas dhe që “udhëheq sipas shembullit”.

Të zbatosh rregullat e sjelljes etike do të thotë:

- të veprosh me ndershmëri, profesionalizëm, objektivitet, përkushtim, paanshmëri në zbatimin e detyrave të ngarkuara.
- të shmangësh çdo formë të diskriminimit dhe të kontribuosh për zbatimin e një politike të mundësive të barabarta për të gjithë.
- të respektosh standardet bazë të sjelljes dhe komunikimit si brenda ashtu dhe jashtë mjedisit të KLSH.
- të veprosh në përputhje me interesat e KLSH-së, kjo nënkupton asnjë detyrim për të ndjekur diçka të paligjshme ose jo etike.
- të kontribuosh në zbatimin e në politike të hapur komunikimi, të inkurajosh dialogun, diskutimet e hapura dhe pa paragjykime.
- të mos jesh indiferent kur duhet të përballesh me probleme etike.
- të eliminosh mungesën e respektit ndaj të tjerëve, padrejtësitë dhe pandershmëritë.
- të nxitësh përgjegjshmërinë.
- të jesh krenar për atë që është arritur dhe se si është arritur.
- të mos nxjerrësh apo të përdorësh privatisht ndonjë informacion konfidencial, të siguruar nëpërmjet punës në KLSH.

²² Udhëzimet Etike të Gjykatës Europiane të Auditimit. Paragrafi 6.

- të shmangësh pjesmarrjen në aktivitetet e jashtme, të cilat përbëjnë konflikt interesi.

Neni 12

Sjellja e mirë administrative²³

12.1 Punonjësit e KLSH-së, gjatë ushtrimit të veprimtarisë së tyre duhet të tregojnë devotshmëri dhe të angazhohen maksimalisht për ti shërbyer interesave të publikut në funksion të përmbushjes së pritshmërive në drejtim të ofrimit të shërbimeve cilësore të auditimit dhe të një administrate sa më të mirë që “udhëheq sipas shembullit”. Në marrëdhënje me publikun punonjësit e KLSH-së duhet të tregojnë përkushtim aftësi mirësjellje dhe ndihmesë.

Neni 13

Konfliktet e interesave

13.1 Me konflikt interesi kuptohet konflikti ndërmjet interesit privat dhe interesit publik gjatë marrëdhënieve juridike të punës në KLSH.

Konflikti i interesit është situata në të cilën punonjësi i KLSH-së ka një interes personal të tillë që ndikon ose mund të ndikojë në paanshmërinë ose objektivitetin e kryerjes së detyrës zyrtare. Rastet e konfliktit të interesave janë të përcaktuara në Ligjin “Për parandalimin e konfliktit të interesave në ushtrimin e funksioneve publike”.

13.2 Punonjësi duhet të veprojë gjithnjë në interes të institucionit dhe veprimtaria e çdo punonjësi duhet të jetë në përputhje me ligjet, rregullat dhe misionin e KLSH-së.

13.3 Punonjësit të cilët ushtrojnë funksione audituese duhet të jenë të pavarur, objektivë dhe të paanshëm gjatë mbledhjes, vlerësimit dhe përcjelljes së informacionit mbi aktivitetin e subjektit që au-

²³ Udhëzimet Etike të Gjykatës Europiane të Auditimit. Paragrafi 7.

ditohet. Audituesit nuk duhet të lejojnë që paragjykimet, konflikti i interesit ose persona të tretë të influencojnë në mënyrën se si ata kryejnë punën audituese.

13.4 Gjatë kryerjes së detyrave audituese, audituesi nuk duhet të lejojë të gjendet nën presionin dhe ndikimin e faktorëve të jashtëm. Për të kundërshtuar në mënyrë të efektshme përpjekjet ose influencat, audituesi nuk duhet të jetë i përfshirë në ndonjë aktivitet që mund të ketë ndikim në pavarësinë dhe objektivitetin e tij dhe për pasojë, mbi pavarësinë dhe objektivitetin e KLSH-së.

Kjo veçanërisht i referohet:

- Interesave financiare në fushën që është objekt auditimi ose është aktivitet i subjektit që auditohet, si dhe marrëdhënieve të ngushta me personat që kanë interesa të tilla.
- Këndvështrimeve ose përfitimeve personale, të cilat influencojnë paanësinë në dhënien e rekomandimeve.
- Marrëdhënieve personale me punonjësit e subjektit që auditohet që i tejkalojnë marrëdhëniet profesionale.
- Aktiviteteve politike ose shprehjes së qëndrimeve politike në lidhje me subjektin e audituar ose me aktivitetin e tij.
- Punësimeve të mëparshme të audituesit, si person përgjegjës për një aktivitet që auditohet ose të qenin më parë staf i subjektit që auditohet.
- Nëse audituesi ka qenë i punësuar në një subjekt të caktuar, nuk lejohet pjesëmarrja e tij në grupin e auditimit të këtij subjekti, deri në dy vjet pas largimit nga ky i fundit.
- Të afërmëve ose miqve të audituesit, të punësuar në subjektin që auditohet.

13.5 Çdo auditues i KLSH-së, duhet të jetë i vetëdijshëm për një konflikt të mundshëm interesi. Për këtë ata janë të detyruar që përpara fillimit të çdo auditimi të plotësojnë deklaratën e konfliktit të interesave e cila është pjesë e dosjes së auditimit. Mosdeklarimi i konfliktit të interesit ngarkon me përgjegjësi audituesin.

13.6 Audituesit duhet t'i bëjnë të ditur eprorit të gjitha marrëdhëniet e mundshme me subjektin që auditohet. Në këto raste drejtuesi duhet:

-Të mbajë shënim në dosjen e auditimit dhe të jetë i kujdesshëm për kryerjen e çdo veprimi tjetër, kur konflikti i interesit është minimal ose mund të eliminohet nga një mbikëqyrje e efektshme.

- Të kërkojë nga audituesi, nëse mund të dorëhiqet, për shkak të interesave të cilat shkaktojnë konfliktin e interesit.

- T'i caktojë kryerjen e një detyre të ndryshme nga ajo që mund ta vendoste atë në kushtet e konfliktit të interesit, pa i sjellë atij ndryshime në kushtet e punësimit.

- Në rastet kur ekzistenca e një konflikti interesi nuk është e qartë, drejtuesi i grupit të auditimit ose vet audituesi i drejtohet Komisionit të Etikës i cili bën vlerësim konkret të situatës dhe jep përgjigjen përfundimtare.

13.7 Verifikimi i situatave të ndryshme, të cilat mund të konsiderohen si konflikt interesash, kryhet nga Komisioni i Etikës. Ky komision përpilon raportin për kualifikimin e rrethanave përkatëse (nëse përbëjnë ose jo konflikt interesash), mbas informacionit nga Drejtuesit e Departamenteve apo Drejtuesit e Lartë të KLSH-së dhe e paraqit më pas tek Kryetari.

13.8 Audituesit nuk duhet të përdorin pozitën e tyre zyrtare për qëllime private dhe duhet të shmangin marrëdhëniet dhe kontaktet sociale me subjektin që auditohet, të cilat mund të influencojnë, kompromentojnë dhe venë në rrezik aftësitë e tyre për të vepruar si auditues të pavarur.²⁴

13.9 Pa paragjykuar disiplinën e kërkuar në rregullat e zbatueshme tek stafi i KLSH, disa

nga llojet e interesave që krijojnë konflikte mund të jenë këto të paraqitura në vijim:

²⁴ ISSAI 30 , INTOSAI: Kodi Etik. Kapitulli 3.22.

a)Interesa, të cilët klasifikohen sipas përcaktimeve ligjore si me sipër.

b)Interesa të tjera të përcaktuar me akte nënligjore, të dalë në zbatim të ligjit.

c)Interesa tregtare ose jotregtare që punonjësi ka në:

- subjekte juridike fitimprurëse ose jofitimprurëse, në të cilat punonjësi shërben si konsulent, si ortak, si përfaqësues apo agjent etj;
- subjekte juridike me të cilat punonjësi negocion ose ka rënë dakord për një punësim apo angazhim kontraktor ose jokontraktor të ardhshëm të tij.

d)Çdo lloj interesi tregtar ose jotregtar, i deklaruar nga punonjësi në KLSH.

13.10 Konfliktet e mundshme të interesit, të një kandidati për t'u punësuar në administratën e KLSH-së duhet të zgjidhen përpara emërimit të tij dhe në rast gabimi të mëparshëm duhet të korrigjohen me dëshirën dhe vullnetin e mirë të punonjësit të KLSH-së dhe Drejtuesve të saj.

Neni 14

Punësimi –Papajtueshmëria me funksionet audituese

14.1 Punonjësit që ushtrojnë funksione audituese të KLSH-së nuk lejohet të marrin një mandat politik, as të jenë anëtarë aktivë të ndonjë organizate apo partie politike, si dhe nuk duhet të marrin pjesë në veprimtari politike ose me karakter tregëtar. Përfshihen nga kufizimi mësim dhënia, botimet dhe veprimtaritë kulturore apo sportive me kusht që këto aktivitete të mos dëmtojnë dinjitetin e institucionit dhe të mos çenojnë paanshmërinë dhe pavarësinë e tij.²⁵

²⁵ Ligji 154/2014 "Per organizimin dhe funksionimin e KLSH-së" neni 36.

Neni 15

Detyrimi për deklarimin e interesit në veprimtaritë e jashtme .

15.1 Me veprimtari të jashtme të punonjësit të KLSH-së kuptohet çdo lloj veprimtarie që kërkon angazhimin e punonjësit të KLSH-së, qoftë për qëllime fitimi ose jo, që ky punonjës e kryen jashtë detyrës zyrtare. Punonjësi i KLSH-së nuk duhet të angazhohet në një veprimtari të jashtme, që pengon kryerjen e detyrës së tij zyrtare ose që kërkon angazhim, mendor a fizik të tij që e bën të vështirë kryerjen e detyrës ose është vazhdim i kësaj detyre, që cënon në çfarëdo mënyre imazhin e punonjësit të KLSH-së.

15.2 Në të gjitha rastet, kur punonjësit kryejnë veprimtari të jashtme duhet të njoftojnë me shkrim Drejtorinë e Burimeve Njerëzore dhe Etikës dhe kjo e fundit vë në dijeni Kryetarin.

Punonjësi i KLSH-së për çdo veprimtari me pagesë që kryen jashtë detyrës së tij, mund ta kryejë atë vetëm me lejen me shkrim të Kryetarit të KLSH-së. Shkresa e miratimit të veprimtarisë depozitohet në Drejtorinë e Burimeve Njerëzore dhe Etikës.

15.3 Në rast se konstatohen shkelje të kritereve dhe rregullave si më sipër, ndaj punonjësit fillon procedimi disiplinor.

Neni 16

Dhuratat, argëtimet, shpërblimet për punonjësit

16.1 Gjatë punësimit në KLSH, punonjësve nuk i lejohet që të kërkojnë ose të pranojnë drejtpërsëdrejti ose jodrejtpërsëdrejti, dhurata, shpërblime, favore, argëtime, kredi, hua ose çdo gjë tjetër, që ka vlerë monetare, nga persona ose subjektë që:

- kanë ose që kërkojnë të sigurojnë përfitime në procedurat administrative, në marrëdhëniet kontraktore ose në çdo marrëdhënie tjetër me KLSH;

- kryejnë transaksione ose veprimtari, të cilat auditohen/mbikëqyren nga KLSH;
- kanë interesa që preken në mënyrë thelbësore nga kryerja ose nga moskryerja e detyrave zyrtare të punonjësve të KLSH-së.

16.2 Punonjësi që kryen funksione audituese duhet të mbrojë pavarësinë e tij dhe të shmangë çdo konflikt të mundshëm interesi, duke refuzuar dhurata ose shpërblime në para nga subjekti i auditimit, përfaqësuesit e tij ose palë të tjera të interesuara. Ai gjithashtu nuk duhet të lejojë që anëtarët e tjerë të grupit, të cilin ai drejton të pranojnë përfitime, të cilat mund të ndikojnë në gjykimin e tyre ose që mund të perceptohen sikur influencojnë pavarësinë ose integritetin e tyre.

16.3 Punonjësit e KLSH-së zbatojnë kërkesat e parashikuara Ligjin nr. 9637 datë 07.04.2005 “Për parandalimin e konfliktit të interesave në ushtrimin e funksioneve publike” i ndryshuar dhe kërkesat e Ligjit nr. 9131 datë 08.09.2003 “Për rregullat e etikës në administratën publike” .

Neni 17

Paraqitja në punë, mirësjellja dhe respekti

17.1 Paraqitja e punonjësit në punë duhet të jetë e përshtatshme dhe e tillë që të shprehë:

- Vëmendje në mënyrën e komunikimit dhe të qëndrimit në ambientet e KLSH dhe në subjekte.
- Kujdesin dhe seriozitetin e vazhdueshëm për pamjen e jashtme;
- Plotësimin e kërkesave të domosdoshme të veshjes zyrtare në ambientet e KLSH dhe në subjekte.

17.2 Punonjësit e KLSH-së duhet t'i trajtojnë kolegët e tyre (qofshin këta eprorë apo vartës) me mirësjellje dhe respekt dhe nuk mund kenë tendenca të ngacmimeve fizike apo me fjalë.

Gjatë ushtrimit të veprimtarisë së tyre punonjësit që ushtrojnë funksione audituese qoftë në subjektet e auditimit apo edhe në seancat e intervistimit dhe ballafaqimit me subjektet duhet të reflektojnë një nivel të lartë të kulturës e etikës së komunikimit dhe të jenë shembull e model i komunikimit etik, civil dhe qytetar. Ata duhet që gjithnjë të shmangin edhe ato sjellje, që megjithëse nuk arrijnë në nivelin e ngacmimit apo të abuzimit, mund të krijojnë një atmosferë jomiqësore apo frike.

17.3 Do të konsiderohen si ngacmime dhe do të trajtohen si të tilla, të gjitha ato fjalë apo sjellje që ndërhyjnë në mënyrë të paarsyeshme në punën e gjithkujt apo që krijojnë një mjedis pune frikësues (kërcënues), armiqësor dhe fyes. Një vend pune i hapur dhe i besueshëm është thelbësor për efektivitetin e punës në KLSH. Do të konsiderohen si ngacmime seksuale dhe do të trajtohen si të tilla të gjitha përpjekjet (avancimet) e padëshiruara seksuale, kërkesat për favore seksuale ose të tjera sjellje (fizike ose me fjalë) me natyrë seksuale, të cilat ndërhyjnë në punën, kushtëzojnë punësimin apo krijojnë një mjedis pune fyes, armiqësor apo frikësues, brenda KLSH.

17.6 Për çdo rast të ankesave për një demonstrim të sjelljes nga punonjësit, jo në përputhje me rregullat e përcaktuara në këtë kod, do të jetë objekt i shqyrtimit ballafaqimit dhe verifikimit nga Komisioni i Etikës.

Neni 18

Zbatimi i orarit të punës

Punonjësit e KLSH-së duhet të përdorin në mënyrë efektive kohën e punës.

Koha e punës nuk duhet përdorur për asnjë qëllim tjetër, përveçse në rastet kur përdorimi i saj për qëllime të tjera është i autorizuar në përputhje me ligjet dhe me rregullat në fuqi.

Në funksion të përdorimit sa më efikas të burimeve në dispozicion, punonjësit e KLSH-së duhet ti kushtojnë kohën e punës vetëm veprimtarive dhe aktiviteteve zyrtare të KLSH-së.

Neni 19

Diversiteti-Ndryshimet kulturore dhe profesionale

19.1 Si pasojë e karakterit demokratik dhe profesional që ka KLSH dhe e vlerës që i jep diversitetit, duhet që të veprohet me tolerancë, me ndjeshmëri, me respekt dhe me paanësi kundrejt kulturës dhe profesionit të personave të tjerë, që nuk i kanë të njëjta me punonjësit e KLSH-së. Nga ana tjetër, KLSH reagon ndaj çdo sjelljeje abuzive, e cila do të konsiderohet fyese për ambientin apo për persona konkretë.

Neni 20

Përdorimi i pronave, i pajisjeve dhe i burimeve të KLSH

20.1 Punonjësit e KLSH duhet të mbrojnë dhe të ruajnë pronën. Me pronë të KLSH-së kuptohet çdo pasuri e luajtshme dhe e paluajtshme që ka në përdorim si dhe dokumentacioni zyrtar. Nuk lejohet që, drejtpërsëdrejti ose jo, punonjësit të përdorin apo të lejohet që të përdoret prona të KLSH-së për qëllime të tjera, përveçse për kryerjen e punës.

20.2 Punonjësit duhet të sigurohen se burimet e KLSH të vënë në dispozicion të tyre, po përdoren për realizimin e detyrave zyrtare. Çdo veprim i kundërt konsiderohet shkelje e etikës dhe e kërkesave të Udhëzimit të Ministrit të Financave, nr. 30 datë 27.12.2011 “Për menaxhimin e aktiveve në njësitë e sektorit publik”.

Neni 21

Zgjidhja e problemeve dhe e konflikteve personale

21.1 Komisioni i Etikës dhe/ose Drejtuesit e departamenteve / Drejtorive kanë përgjegjësinë që të jenë të disponueshëm për anëtarët e

stafit, të cilët duan të ngrenë çështje apo shqetësime në konfidencë (vetëm për vetëm) dhe t'i trajtojnë me ndjeshmëri, paanshmëri, objektivitet dhe pa diskriminim situata të tilla.

21.2 Komisioni i Etikes dhe/ose Drejtuesit e departamenteve / Drejtorive, duhet të krijojnë një atmosferë, ku anëtarët e stafit të tyre të ndjehen të lirë të përdorin (pa patur frikë për ndëshkime), rrugët institucionale ekzistuese për zgjidhjen e problemeve apo të konflikteve të çdo lloji, si edhe të shprehin shqetësime lidhur me situatat problematike apo konfliktuale ku ndodhen ose ku mund të ndodhen, jo vetëm lidhur me marrëdhëniet e tyre brenda KLSH.

21.3 Në çdo rast dhe për çdo problem në lidhje me këtë fushë punonjësit e KLSH-së kanë të drejtë të adresojnë kërkesën e tyre për takim me Kryetarin e KLSH-së, me synim trajtimin e situatave, sjelljeve, dilemave, shqetësimeve apo problemeve etike. Kryetari realizon brenda një kohe të përshtatshme çdo takim të tillë, dhe të paktën dy herë në vit punonjësit takohen me Kryetarin e KLSH-së.

Neni 22

Mbrojtja kundrejt akuzave të pabaza

22.1 Dëmtimi i punonjësit të KLSH-së që vjen si rezultat i akuzave të pabazuara dhe joserioze, dekurajon stafin lidhur me sjelljen dhe me zbatimin e standardeve të larta etike. Si pasojë, KLSH mbron punonjësit, në rastet kur ata bëhen objekt i akuzave të pabaza nga çdokush që mbetet i pakënaqur, si pasojë e kryerjes së rregullt të detyrës prej tyre.

22.2 Liria dhe përgjegjësia për të ngritur probleme, çështje apo shqetësime është thelbësore për të fuqizuar stafin dhe për të ruajtur integritetin si institucion. Si pasojë, KLSH do të mbrojë stafin nga akuzat e pabazuara, përfshirë edhe ato të ardhura si pasojë e qëndrimeve të mbajtura në rastin e ngritjes së problemeve dhe të shqetësimeve të ndryshme gjatë zbatimit të detyrave. Ankesat për

këto raste do të trajtohen seriozisht dhe do të sqarohen menjëherë nga eprori ne bashkëpunimin me Komisionin e Etikës .

Neni 23

Konfidencialiteti i stafit

23.1 KLSH respekton konfidencialitetin e stafit. Informacionet konfidenciale (përfshirë dosjet personale, shënimet mjekësore, informacione lidhur me hetime të ndryshme, si dhe masat disiplinore), nuk do të lejohet që të keqpërdoren, nuk do të zbulohen dhe do të lejohet që të njihen vetëm nga persona të autorizuar. KLSH ruan konfidencialitetin e çdo informacioni, në përputhje me aktet perkatëse ligjore dhe/apo nënligjore të nxjerra prej tij.

23.2 KLSH-ja respekton konfidencialitetin e punonjësve të saj në punë dhe nuk do të kërkojë që të ndryshojë sjelljet personale të punonjësve për aq kohë sa këto sjellje nuk dëmtojnë rezultatet e punës.

23.3 KLSH respekton ekuilibrin punë-familje si një sfidë për arritjen e objektivave të paracaktuara dhe çmon përpjekjet për ruajtjen e këtyre raporteve. KLSH do të përpiqet që të krijojë një mjedis të brendshëm sa më të mirë që të jetë e mundur, në mënyrë që ti mbështesë punonjësit, për të arritur një ekuilibër sa më të efektshëm ndërmjet punës, jetës familjare dhe asaj personale.

23.4 KLSH respekton konfidencialitetin e punonjësve dhe nuk dëshiron të ndërhyjë në jetën e tyre personale. Sidoqoftë, statusi i tyre si anëtarë të stafit të KLSH ka si pasojë disa detyrime lidhur me sjelljen në punë dhe jashtë saj. KLSH i kushton rëndësi të madhe zbatimit, nga ana e punonjësve të KLSH-së, të të gjitha akteve ligjore e nënligjore në fuqi, sikurse edhe shmangies së veprimeve që mund të perceptohen si shpërdorim i prestigjit që ka KLSH dhe stafi i saj: Shkujdesjet në këtë drejtim do të reflektohen në marrëdhëniet e tyre me KLSH.

23.5 KLSH do të jetë, gjithashtu e vëmendshme lidhur me sjelljet e pahijshme, të shprehura ose jo publikisht, lidhur me dhunën në familje apo me abuzimin me anëtarët e familjes

Neni 24

Marrëdhëniet e punonjësve me median e deklaratimet publike.

24.1 Punonjësi duhet të shmangë çfarëdo sjelljeje në publik, të kryejë deklarime në publik apo media, që mund të dëmtojnë reputacionin e institucionit, që mund të interpretohet apo të lidhet në ndonjë mënyrë, me pozicionin e tij në KLSH. Statusi i një të punësuarit në KLSH kërkon rezervim dhe takt. Punonjësi është i detyruar që të zbatojë me rigorozitet, procedurat e parashikuara lidhur me këto kontakte.

Neni 25

Angazhimi ndaj mjedisit

Punonjësit e KLSH-së duhet ta kryejnë punën e tyre në mënyrë të përgjegjshme dhe në përputhje me ligjet dhe aktet nënligjore që ruajnë dhe mbrojnë mjedisin. KLSH i kushton vëmendje të veçantë ndikimit që kanë veprimet e saj në ruajtjen e mjedisit, ndjen përgjegjësinë që të ngrejë çështje dhe shqetësime lidhur me kushtet që konsiderohen të dëmshme për shëndetin dhe për sigurinë njerëzore apo për mjedisin, si brenda institucionit të KLSH ashtu dhe jashtë tij.

Neni 26

Punësimi dhe kufizimet pas largimit nga KLSH

Pas largimit nga KLSH, apo në momentin që punonjësit e KLSH-së janë duke u larguar, duhet që të respektojnë rregullat lidhur me përdorimin dhe ruajtjen e informacionit. Në veçanti, nuk duhet të përdoren apo të zbulohen informacione të rezervuara, për të cilat janë bërë me dije për shkak të postit në KLSH.

Neni 27**Deklarimi i njohjes së detyrimeve që rrjedhin nga zbatimi i rregullave**

Punonjësi i KLSH-së në fillim të marrëdhënieve të punës, duhet të plotësojë një deklaratë, ku të shprehet se i njeh dhe i zbaton dispozitat e këtij kodi si dhe të gjithë detyrimet që rrjedhin nga zbatimi i rregullave .

Neni 28**Komisioni i Etikës**

28.1 Për të ndjekur çështjet që kanë të bëjnë me etikën, krijohet Komisioni i Etikës, i cili ngrihet me Urdhër të Kryetarit dhe funksionon si organizëm ad-hoc i gjykimit profesional.

28.2 Komisioni përbëhet nga 3 anëtarë, Përgjegjësi i Sektorit të Etikës dhe dy anëtarë të zgjedhur nëpërmjet votimit, nga të gjithë punonjësit e KLSH-së, sipas kritereve dhe rregullave të përcaktuara në Urdhërin e Kryetarit të KLSH-së për ngritjen e këtij komisioni.

28.3 Komisioni trajton, verifikon, këshillon dhe u jep zgjidhje çështjeve, dilemave, ankesave që kanë të bëjnë me zbatimin e kërkesave të këtij kodi parashikuar në nenet 13, 17, 21, 22 të këtij dokumenti.

28.4 Komisioni shqyrton rastet e shkeljes së etikës dhe integritetit të çdo personi në KLSH, të cilat lidhen me ushtrimin e veprimtarisë dhe përbëjnë shkelje të Kodit të Etikës. Ai propozon masa disiplinore duke vepruar si gjykim në shkallë të parë. Vendimet e tij janë të apelueshme tek Kryetari, i cili shqyrton si shkallë e dytë dhe jep vendim të formës së prerë.

28.5 Komisioni Etikës shqyrton dhe gjykon në bazë të fakteve e provave të administruara në seancën dëgjimore me punonjësin/it e KLSH, ndaj të cilit/ve propozohet masa disiplinore. Në rastet kur vërtetohet se punonjësi ka kryer shkelje të etikës përveç rasteve kur ato përbëjnë vepër penale, ai propozon masa, sipas përcaktimeve në

KLSH

Ligjin nr. 154/2014 “Për organizimin dhe funksionimin e Kontrollit të Lartë të Shtetit” në legjislacionin “Për nëpunësin civil” dhe në Kodin e Punës.

DISPOZITA TË FUNDIT

Neni 29

Pjesë integrale e këtij Kodi janë edhe të gjitha aktet ligjore dhe nënligjore që nxirren në KLSH dhe që lidhen me etikën në punë si dhe Aneksi “Shënime Shtesë: Zgjidhja e dyshimeve (dilemave) lidhur me zbatimin e Kodit të Etikës ” (bashkëlidhur).

Neni 30

Pjesë integrale e këtij Kodi është Ligji nr. 9131 datë 08.09.2013 “Për rregullat e etikës në administratën publike” dhe kërkesat e tij.

Neni 31

Pjesë integrale e këtij Kodi janë dhe kërkesat e Standartit Ndërkombëtar të Auditimit ISSAI 30 “Kodi Etik” (bashkëlidhur).

Neni 32

Pjesë integrale e këtij Kodi janë dhe Kodi i Sjelljes dhe Udhëzuesit e Etikës së Gjykatës Europiane të Audituesve.

Neni 33

Dispozitat e këtij Kodi janë të detyrueshme për zbatim edhe për ekspertët e përkohshëm të jashtëm të kontraktuar bazuar në nenin 40 të Ligjit 154/2014 “Për organizimin dhe funksionimin e KLSH-së”.

Neni 34

Drejtuesit dhe audituesit e KLSH-së konsiderojnë si sfidë institucionale dhe individuale njohjen dhe zbatimin e *Standarteve të Auditimit të Zyrës së Auditimit të Qeverisë së Shteteve të Bashkuara të Amerikës (Libri i Verdhë i GAO-s) të cilat janë botuar në gjuhën shqipe si libër i veçantë dhe do të implementohen nga KLSH-ja në periudhat në vijim.*

KLSH

Neni 35

Ndaj punonjësve të KLSH-së, që shkelin parimet dhe dispozitat e këtij Kodi, kur nuk përbëjnë vepër penale, do të merren masa, sipas përcaktimeve në Ligjin nr. 154/2014 “Për organizimin dhe funksionimin e Kontrollit të Lartë të Shtetit” në legjislacionin “Për nëpunësin civil” dhe në Kodin e Punës.

Neni 36

Kodi i Etik i Kontrollit të Lartë të Shtetit i miratuar me Vendim të Kryetarit të KLSH-së nr. 80 datë 11.07.2005 i ndryshuar me Vendimin nr. 1 datë 03.01.2012 “Për një ndryshim në vendimin nr. 80 datë 11.07.2005 të Kryetarit të KLSH-së” shfuqizohet.

Neni 37

Kodi Etik lexohet e zbatohet në mënyrë integrale, së bashku me të gjitha ligjet në Republikën e Shqipërisë, me Standartet Ndërkombëtare të Auditimit (ISSAI) dhe dokumentet në vijim që janë pjesë përbërëse e fushës së integritetit dhe etikës të EUROSAT-t, INTO-SAT-t, të ECA-s dhe GAO-s.

Neni 38

Ky Kod Etik, hyn në fuqi menjëherë.

KRYETARI

BUJAR LESKAJ



KREU IV

SHËNIME SHITESË

Zgjidhja e dyshimeve (dilemave) lidhur me zbatimin e Kodit të Etikës

Gjatë aplikimit të parimeve të përcaktuara në Kodin e Etikës, punonjësit e KLSH-së mund të hasin në probleme me përcaktimin e sjelljeve joetike ose me zgjidhjen e konflikteve etike. Në këto raste punonjësit mund të përpiqen ti përgjigjen vetë ose me ndihmën e kolegëve dhe/ose drejtuesve pyetjeve të mëposhtme:

1. A është vendimi ose sjellja ime në përputhje me ligjin, standardet ndërkombëtare të auditimit dhe me Kodin e Etikës së KLSH-së ?
2. Çfarë efekti do të ketë vendimi ose sjellja ime për mua, për kolegët, për KLSH-në për personat apo ose institucionet e tjera ?
3. A mundet që veprime të caktuara të çojnë në konflikt interesi ose në përfitime personale në dëm të interesit publik?
4. A mundet që vendimi ose sjellja ime të justifikohet me interesin publik dhe ajo të vlerësohet pozitivisht nga opinioni publik?
5. Gjatë kryerjes së detyrave profesionale audituesi duhet gjithashtu tu përgjigjet pyetjeve të mëposhtme:
 - A jam përgatitur mjaftueshëm për auditimin, kam njohuritë e duhura për programin e auditimit dhe bazën ligjore të aktivitetin auditues?
 - Po e filloj aktivitetin auditues duke gjetur justifikime për vlerësime të supozuara që lidhen me veprime ose aktivitete të audituara më parë?
 - A duhet të heq dorë nga mbledhja e të dhënave të tjera, pasi kjo mund të çojë në ndryshimin e opinionit të auditimit?

KLSH

- A po përpiqem të shpërfill parregullsi të cilat mund të kërkonin ndërmarrjen e procedurave dhe punëve shtesë në mënyrë që të përfshihen në raportin e auditimit ?
 - A e kam përgatitur raportin e auditimit në mënyrën e duhur që drejtuesi i subjektit të audituar të identifikojë parregullsitë, shkaqet e tyre, qëllimin, rezultatet dhe personat përgjegjës?
 - Gjatë përgatitjes së raportit të auditimit, a kam mundur të evitoj përfshirjen në këtë dokument të emocioneve, shprehjeve jo të sakta, të cilat në një mënyrë të pajustificueshme mund të keqpërdoren nga persona të caktuar?
 - A kam mundur të shmang vlerësimet negative përgjithëse duke vënë më shumë theksin tek gjetjet e auditimit?
 - A kam menaxhuar në mënyrë të përshtatshme kohën e auditimit, duke ju përmbajtur kohës së detyrueshme të punës?
 - A duhet të shmang ngarkimin e punonjësve të subjektit që auditohet me kryerjen e detyrave të cilat lehtësojnë punën time (p.sh. përgatitjen e tabelave, listave ose analizave) duke e justifikuar këtë me kërkesat e auditimit?
 - A mund të shmang keqpërdorimin e pozicionit tim për të përfituar nga frika personelit të subjektit që auditohet nga pasojat e auditimit?
 - Në lidhje me personelin e subjektit që auditohet, a kam mundur të shmang ndikimin nga paragjykimi dhe simpatitë personale për të gjykuar veprimet e tyre?
 - A kam mundur që me sjelljen time të shmang influencat për krijimin e kontradiktave midis punonjësve të subjektit që auditohet?
6. Do të dëshiroja që të tjerët të kishin të njëjtën sjellje me mua në rrethana të ngjashme?

Nëse punonjësit e KLSH-së kanë dyshime të mëtejshme, ata duhet të konsultohen me Drejtuesit e Departamenteve / Drejtorive dhe ose Komisionin e Etikës në lidhje me problemin e ndeshur.

Pavarësisht sa më sipër, punonjësit e KLSH-së gëzojnë të drejtën që për çdo problem dhe në çdo rast të konsultohen me Kryetarin e KLSH-së.

* * *

*

ISSAI 30: KODI I ETIKËS**HYRJE:**

ISSAI 1: DEKLARATA E LIMËS, konsideruar edhe si *Kushtetuta e Institucioneve Supreme të Auditimit*, ka trajtuar parimet dhe vlerat që lidhen me Etikën.

Neni 5. Pavarësia e Institucioneve Supreme të Auditimit

1. *Institucionet Supreme të Auditimit*, mund ti kryejnë me objektivitet dhe në mënyrë efektive detyrat e tyre, vetëm nëse ata janë të pavarur dhe të mbrojtur nga ndikimet e jashtme.

2. Edhe pse institucionet shtetërore nuk mund të jenë absolutisht të pavarur, duke qenë pjesë e shtetit si tërësi, *Institucionet Supreme të Auditimit* duhet të gëzojnë pavarësi funksionale dhe organizative në zbatimin e detyrave të tyre.

Neni 6. Pavarësia e anëtarëve dhe zyrtarëve të Institucioneve Supreme të Auditimit

1. *Pavarësia e Institucioneve Supreme të Auditimit* është e lidhur ngushtë me pavarësinë e anëtarëve të tij. Anëtarët janë personat që marrin vendimet dhe janë përgjegjës për to ndaj palëve të treta, të cilët janë organet kolegjiale ose drejtuesit e institucionit.

2. *Pavarësia e anëtarëve*, garantohet nga Kushtetuta. Në veçanti, procedurat për largimin nga detyra përcaktohen në Kushtetutë dhe nuk mund të pengojnë pavarësinë e anëtarëve. Metoda e emërimit dhe shkarkimit të anëtarëve, varet nga struktura kushtetuese e çdo vendi.

3. Në karrierën e tyre profesionale, stafi i audituesve nuk duhet të ndikohet nga organizatat e audituara dhe nuk duhet të jetë i varur nga organizata të tilla.

Neni 14. Staf i auditimit

1. Anëtarët dhe stafi i Institucioneve Supreme të Auditimit, duhet të kenë kualifikimet dhe integritetin moral të nevojshëm për kryerjen e detyrave të tyre.

2. Në rekrutimin e stafit të Institucioneve Supreme të Auditimit, kërkohen njohuri të përshtatshme mbi nivelin mesatar të njohurive dhe shkathtësisë, si dhe përvoja e duhur profesionale.

ISSAI 12 “Vlerat dhe Përfitimet e SAI-ve: të bësh diferencën në jetën e qytetarëve”

Parimi 10 : “Pajtueshmëria e SAI-ve me Kodin e Etikës”

- SAI-t duhet të zbatojnë një kod të etikës që është në përputhje me mandatin e tyre dhe të përshtatshëm për rrethanat e tyre, për shembull Kodin e Etikës së INTOSAI-t.
- SAI-t duhet të aplikojnë standarde të larta të integritetit dhe etikës, siç janë shprehur në një kod të sjelljes.
- SAI-t duhet të realizojnë politikat dhe proceset e duhura për të siguruar ndërgjegjësimin dhe respektimin e kërkesave të kodit të sjelljes brenda SAI-t.
- SAI-t duhet të publikojnë vlerat e tyre kryesore dhe angazhimin ndaj etikës profesionale.
- SAI-t duhet të zbatojnë vlerat e tyre kryesore dhe angazhimin ndaj etikës profesionale në të gjitha aspektet e punës së tyre, në mënyrë që të shërbejnë si shembull.

ISSAI 20 “Parimet e Transparencës dhe Përgjegjshmërisë”

Parimi 4: SAI-t aplikojnë standarde të larta të integritetit dhe të etikës për stafin e tyre të të gjitha niveleve

- SAI-t kanë rregulla apo kode etike, politika dhe praktikë që janë të lidhura me ISSAI 30, Kodin e Etikës, përpunuar sipas Standardeve Ndërkombëtare të Institucioneve Supreme të Auditimit.

- *SAI-t parandalojnë konfliktet e brendshme të interesit dhe korrupsionin dhe sigurojnë transparencën dhe ligjshmërinë e veprimeve të tyre.*
- *SAI promovojnë në mënyrë aktive sjelljen etike në të gjithë organizatën.*
- *Kërkesat dhe detyrimet etike të audituesve ose gjykatësve (në modelin e Gjykatës) si dhe të nëpunësve të tjerë publikë në SAI bëhen publike.*

KLSH

ISSAI 30: Kodi Etik***Pak Histori***

Në vitin 1992, Komiteti i Standardeve të Auditimit të INTOSAI-t prezantoi setin e parë të standardeve të auditimit suprem publik, ISSAI-ve. Megjithëse rregullat e etikes dhe integritetit përmendeshin në ISSAI 1 Deklarata e Limës dhe në shumë ISSAI të tjera, u pa e nevojshme për një standard të veçantë që të permblihte të gjitha këto rregulla dhe t'i bënte ato të zbatueshme për SAI-t anëtare të INTOSAI-t. Në këtë mënyrë nisi puna e Komiteti i Standardeve të Auditimit për krijimin e standardit të ri, i quajtur ISSAI 30 ose “Kodi i Etikes i INTOSAI-t”.

Kodi i Etikes ose ISSAI 30, me përmbajtjen që njohim sot, u miratua në Kongresin XVI të INTOSAI-t, në Montevideo, Uruguaj, në vitin 1998.

Ai në ditet e sotme është subjekt i rishikimit. Në grupin e punës të INTOSAI-t për rishikimin e ISSAI 30 merr pjesë edhe KLSH. ISSAI 30 i rishikuar do të miratohet në Kongresin e ardhshëm të 22 të INTOSAI-t në Emiratet e Bashkuara Arabe në vitin 2016.

Konceptimi, Sfondi dhe Qëllimi i Kodit të Etikës

1. INTOSAI ka konsideruar të domosdoshëm krijimin e një Kodi Ndërkombëtar të Etikës, për audituesit në sektorin publik.
2. Kodi i Etikës është një deklaratë gjithëpërfshirëse e vlerave dhe parimeve të cilat duhet të udhëheqin punën e përditshme të audituesve.

Pavarësia, kompetencat dhe përgjegjësitë e audituesit të sektorit publik, zënë një vend të rëndësishëm në stafin e një SAI. Kodi i Etikës duhet të marrë parasysh kërkesat etike të nëpunësve civilë në përgjithësi dhe kërkesat e veçanta të audituesve, duke përfshirë detyrimet profesionale të këtij të fundit.

3. Në bazë të Deklaratës së Limës mbi Udhëzuesit e Auditimit, Kodi i Etikës së INTOSAI-t, duhet të shihet si një plotësim i domosdoshëm, duke përforcuar standardet e auditimit të INTOSAI-it të lëshuara nga Komiteti i Standardeve të Auditimit në Qershor 1992.

4. Kodi i Etikës i drejtohet audituesit si individ, kreut të SAI-t, zyrtarëve ekzekutivë dhe të gjithë individëve që punojnë për ose në emër të SAI-t. Megjithatë, Kodi nuk duhet të ketë ndonjë ndikim në strukturën organizative të SAI-t. Për shkak të dallimeve kombëtare të kulturës, gjuhës, sistemeve ligjore dhe shoqërore, është përgjegjësi e SAI-t të zhvillojë Kodin e tij në përshtatje me mjedisin. Mundësisht, këto kode kombëtare duhet të qartësojnë konceptet etike. Kodi Etik i INTOSAI-t, ka për qëllim të përbëjë bazën për kodet kombëtare të etikës. Çdo SAI, ka përgjegjësinë për të siguruar që të gjithë audituesit e tij të njihen me vlerat dhe parimet që përmban Kodi Kombëtar i Etikës dhe të veprojnë në përputhje me rrethanat.

5. Sjellja e një audituesi nuk duhet të kritikohet, në varësi të kohës dhe rrethanave. Çdo mangësi në sjelljen e tyre profesionale apo çdo sjellje e pahijshme në jetën e tyre personale e vendos integritetin e audituesve, si dhe cilësinë dhe vlefshmërinë e punës së tyre, në një dritë të pafavorshme, dhe mund të ngrejë dyshime në lidhje me besueshmërinë dhe kompetencën e SAI-t. Miratimi dhe zbatimi i kodit etik për audituesit, promovon besimin në punën e tyre.

6. Është e një rëndësie themelore që SAI të shihet me besim. Audituesi e promovon këtë duke miratuar dhe zbatuar kërkesat etike të koncepteve të integritetit, pavarësisë, objektivitetit, si dhe kompetencës.

Besimi, Konfidencialiteti dhe Kredibiliteti.

7. Autoriteti legjislativ dhe / ose ekzekutiv, publiku i gjerë dhe subjektet e audituara, kanë të drejtë të dinë se sjellja e SAI-t është e denjë për respekt dhe besim.

8. Audituesit duhet të sillen në mënyrë që të promovojnë bashkëpunimin dhe marrëdhëniet e mira mes tyre dhe brenda profesionit. Mbështetja e profesionit nga anëtarët, si dhe bashkëpunimi i tyre me njëri-tjetrin janë elemente thelbësorë të karakterit profesional. Besimi publik dhe respekti që gëzon një auditues është kryesisht rezultat i arritjeve të grumbulluara të gjithë audituesve që kanë dhënë kontributin e tyre në të shkuarën dhe atyre që punojnë aktualisht. Prandaj, është në interesin e audituesve, si edhe atë të publikut të gjerë, që një auditues të sillet me audituesit e tjerë në një mënyrë të drejtë dhe të balancuar.

9. Autoriteti legjislativ dhe/ose ekzekutiv, publiku i gjerë dhe subjektet e audituara duhet të jenë plotësisht të sigurtë mbi drejtësinë dhe paanshmërinë e të gjithë punës së SAI-t. Për këtë arsye është thelbësore që të ekzistojë një Kod Kombëtar i Etikës ose një dokument i ngjashëm, i cili duhet të qeverisë ofrimin e shërbimeve.

10. Në të gjitha pjesët e shoqërisë ka nevojë për besueshmëri, prandaj është thelbësore që raportet dhe opinionet e SAI-t të konsiderohen plotësisht të sakta dhe të besueshme nga palët e treta.

11. E gjithë puna e kryer nga SAI duhet të përballlet me testin e shqyrtimit legjislativ dhe/ose ekzekutiv, me gjykimet publike mbi përshtatshmërinë dhe me ekzaminimin kundrejt një Kodi Kombëtar të Etikës.

Kapitulli 2: Integriteti

12. Integriteti është vlera kryesore e Kodit të Etikës. Audituesit kanë për detyrë tu përmbahen standardeve të larta të sjelljes (p.sh. ndershmëria dhe çiltërsia) në rrjedhën e punës së tyre dhe në marrëdhëniet e tyre me stafin e subjekteve të audituara. Për të ruaj-

tur besimin e publikut, sjellja e audituesve duhet të jetë mbi çdo dyshim dhe qortim.

13. Integriteti mund të matet sipas asaj që është e ligjshme dhe e drejtë. Integriteti u kërkon audituesve të vëzhgojnë si formën ashtu dhe frymën e auditimit dhe standardet etike. Integriteti gjithashtu u kërkon audituesve të respektojnë parimet e pavarësisë dhe objektivitetit, të ruajnë standardet e sjelljes profesionale, të marrin vendime duke pasur në mendje interesin publik, dhe të kenë një ndershmëri absolute në kryerjen e punës së tyre dhe në trajtimin e burimeve të SAI-t.

Kapitulli 3: Pavarësi, Objektivitet dhe Paanshmëri

14. Pavarësia nga organi i audituar dhe nga grupet e tjerë të jashtëm të interesit është i domosdoshëm për audituesit. Kjo nënkupton se audituesit duhet të sillen në një mënyrë që rrit, dhe nuk ul në asnjë mënyrë pavarësinë e tyre.

15. Audituesit duhet të përpiqen që, jo vetëm të jenë të pavarur nga subjektet e audituara dhe grupet e tjera të interesuara, por edhe të jenë objektivë në trajtimin e çështjeve dhe temave nën shqyrtim.

16. Është thelbësore që audituesit të jenë të pavarur dhe të paanshëm, jo vetëm faktikisht, por edhe në dukje.

17. Në të gjitha çështjet që lidhen me punën e auditimit, pavarësia e audituesit nuk duhet të dëmtohet nga interesat personale apo të jashtëm. Pavarësia mund të dëmtohet, për shembull, nga presioni apo ndikimi i jashtëm mbi audituesit; nga paragjykimet e audituesit rreth individëve, subjekteve të audituara, projekteve apo programeve; nga marrëdhënie pune të mëparshme me organin e audituar; ose nga çështje personale apo financiare të cilat mund të shkaktojnë konflikte besnikërie apo të interesave. Audituesit kanë për detyrë që të mos përfshihen në ato çështje ku ata kanë një interes personal.

18. Ekziston një nevojë për objektivitet dhe paanshmëri në të gjithë punën e kryer nga audituesit, veçanërisht në raportet e tyre, të cilët

duhet të jenë të saktë dhe objektive. Konkluzionet në opinione dhe raporte duhet të bazohen ekskluzivisht në provat e marra dhe të përpunuara në përputhje me standardet e auditimit të SAI-t.

19. Audituesit duhet të përdorin informacionin e sjellë nga subjekti i audituar dhe nga palët e tjera. Ky informacion duhet të merret parasysh në mendimet e shprehura nga audituesit në mënyrë të paanshme. Audituesi, gjithashtu, duhet të mbledhë informacione në lidhje me pikëpamjet e subjektit të audituar dhe palëve të tjera. Sidoqoftë, konkluzionet e vetë audituesve nuk duhet të ndikohen nga këto pikëpamje.

Neutraliteti Politik

20. Është e rëndësishme ruajtja e neutralitetit politik real dhe të perceptuar të SAI-t. Prandaj, është e rëndësishme që audituesit të mbajnë 65 pavarësinë e tyre nga ndikimi politik, në mënyrë që të përmbushin përgjegjësitë e tyre të auditimit në mënyrë të paanshme. Kjo është e rëndësishme për audituesit duke qenë se SAI-t punojnë ngushtë me

autoritetet legjislative, ekzekutive apo me subjekte të tjerë qeveritarë, të autorizuar me ligj të marrin në konsideratë raportet e SAI-t.

21. Është e rëndësishme që, kur audituesit ndërmarrin, ose mendojnë të ndërmarrin aktivitete politike, ata të mbajnë në mend ndikimin që mund të ketë kjo përfshirje, ose të shohin nëse ky aktivitet mund të ketë ndikim në aftësinë e tyre për të përmbushur detyrat profesionale në mënyrë të paanshme. Nëse audituesve u lejohet të marrin pjesë në aktivitete politike ata duhet të jenë të vetëdijshëm se këto aktivitete mund të çojnë në konflikte profesionale.

Konfliktet e Interesit

22. Kur audituesve u jepet mundësia të japin këshilla dhe shërbime të tjera tek organi i audituar përveç auditimit, duhet pasur kujdes që këto shërbime të mos shkaktojnë konflikt interesi. Në veçanti, audituesit duhet të sigurohen që këto këshilla apo shërbime nuk përfshijnë përgjegjësi ose kompetenca menaxhimi, të cilat duhet të mbeten vendosmërisht me menaxhimin e entitetit të audituar.

23. Audituesit duhet të mbrojnë pavarësinë e tyre dhe të shmangin çdo konflikt interesi të mundshëm, duke refuzuar dhurata ose shpërblime në para, të cilat mund të influencojnë ose mund të perceptohen sikur influencojnë pavarësinë dhe integritetin e tyre.

24. Audituesit duhet tu shmangen marrëdhënieve me menaxherët dhe stafin e organit të audituar, si dhe me palët e tjera, të cilët mund të influencojnë, komprometojnë dhe venë në rrezik aftësinë e tyre për të vepruar dhe për tu parë si veprues të pavarur.

25. Audituesit nuk duhet të përdorin pozitën e tyre zyrtare për qëllime private dhe duhet të shmangin marrëdhëniet që përfshijnë rrezikun e korrupsionit apo ato që mund të ngrenë dyshime në lidhje me objektivitetin dhe pavarësinë e tyre.

26. Audituesit nuk duhet të përdorin informacionin e marrë gjatë kryerjes së detyrave të tyre si një mjet për të siguruar përfitim personal për veten e tyre apo për të tjerët. Ata nuk duhet të shpërndajnë informacionin që mund të sigurojë një avantazh të padrejtë apo të paarsyeshëm individëve apo organizatave të tjera, as nuk duhet ta përdorin një informacion të tillë si një mjet për të dëmtuar të tjerët.

Kapitulli 4: Fshehtësia Profesionale

27. Audituesit nuk duhet të zbulojnë informacionet e marra në procesin e auditimit të palëve të treta, qoftë me gojë ose me shkrim, përveçse për të përmbushur përgjegjësitë ligjore të SAI-t apo

përgjegjësi të tjera të identifikuar si pjesë e procedurave normale të SAI-t ose ato në përputhje me ligjet përkatëse.

Kapitulli 5: Kompetencat

28. Audituesit kanë për detyrë të sillen në mënyrë profesionale gjatë gjithë kohës dhe të aplikojnë standarde të larta profesionale në kryerjen e punës së tyre në mënyrë që ata të mundën të kryejnë detyrat e tyre me kompetencë dhe me paanshmëri.

29. Audituesit nuk duhet të ndërmarrin punë për të cilën ata nuk janë të aftë.

30. Audituesit duhet të dinë dhe të ndjekin standardet e aplikueshëm të auditimit, të kontabilitetit, të menaxhimit financiar, si dhe politikat, procedurat dhe praktikat. Gjithashtu, ata duhet të kenë njohuri të mjaftueshme të parimeve kushtetuese, ligjore, institucionale dhe standardeve që rregullojnë veprimtarinë e subjektit të audituar.

Zhvillimi Profesional

31. Audituesit duhet të ushtrojnë kujdesin e duhur profesional në kryerjen dhe mbikëqyrjen e auditimit dhe në përgatitjen e raporteve përkatëse.

32. Audituesit duhet të përdorin metodat dhe praktikat e cilësisë më të lartë të mundshme në auditimet e tyre. Në kryerjen e auditimit dhe lëshimin e raporteve, audituesit kanë për detyrë tu përmbahen standardeve themelore dhe përgjithësisht të pranuar të auditimit.

33. Audituesit kanë një detyrim të vazhdueshëm për të përditësuar dhe për të përmirësuar aftësitë e nevojshme për kryerjen e përgjegjësive të tyre profesionale.

KLSH

SHËNIM

Shprehjet e përdorura në këtë Kod të Etikës kanë të njëjtin interpretim apo përkufizim, si ato të përdorura në Standardet e Auditimit të INTOSAI-t.

-Mbi angazhimet e KLSH-së në strukturat e Grupeve të Punës të EUROSAT-t që lidhen me çështjet e etikës dhe aplikimin e instrumentit INTOSAINIT.

- Kontrolli i Lartë i Shtetit gjatë vitit 2013, aplikoi dhe u pranua anëtare e Task Forcës e Organizatës Europiane të Institucioneve Supreme të Auditimit (EUROSAT) "Mbi auditimin e etikës". KLSH, në cilësinë e një anëtare aktive e Task Forcës ka ndikuar nga njëra anë në instalimin dhe funksionimin e një infrastrukture efektive etike në vetë institucionin e KLSH-së dhe nga ana tjetër, synon të ndërmarrë misione auditimi mbi rregullaritetin dhe eficientësinë e Etikës dhe Integritetit në institucionet publike, duke konsideruar që lufta kundër korrupsionit dhe politikave për instalimin e një sistemi efektiv të integritetit të jenë pjesë e menaxhimit të institucioneve publike.

- Krahas sa më sipër, KLSH është anëtarësuar në Grupin e Rishikimit të ISSAI 30 "Kodi Etik", i cili kryesohet nga SAI Polak duke u renditur në SAI-t të cilat janë kontributore në *hartimin e Standardeve Ndërkombëtare të Auditimit*.

Nga pikëpamja kontributeve, referuar dhe planit të veprimit për përmbushjen e objektivit për hartimin e Standartit të Kodit Etik të Institucioneve Supreme të Auditimit, përfaqësuesit e Kontrollit të Lartë të Shtetit dhe SAI-t të Kilit, janë ngarkuar me detyrën për hartimin e një prej vlerave të rëndësishme të etikës, të "Kompetencës profesionale".

-Kontrolli i Lartë i Shtetit, nën frymën e Parimeve Themelore dhe Standardeve të INTOSAI-t, për herë të parë realizoi kryerjen e analizës vjetore të institucionit për vitin 2014, duke përdorur instru-

KLSH

mentin konstruktiv dhe dobiprurës të vetëvlerësimit të integritetit *INTOSAINT*.

Në periudhat e ardhshme, KLSH do të vijojë të aplikojë dhe implementojë instrumentin e vetëvlerësimit të integritetit INTOSAINT, konsideruar si një nga metodat inovative dhe të efektshme, me impakt rritjen e pritshmërive në rezultatet dhe zhvillimin e politikave të integritetit në instucionin e KLSH-së.

* *
*
*
*

KODI I SJELLJES

I ANËTARËVE TË GJYKATËS EUROPIANE TË AUDITUESVE

GJYKATA EUROPIANE E AUDITUESVE

Duke pasur parasysh Traktatin mbi Funkcionimin e Bashkimit Evropian dhe në veçanti, Nenet 285 dhe 286 të tij,

Duke pasur parasysh Rregulloren e Procedurës së Gjykatës së Audituesve dhe rregullat për zbatimin e kësaj Rregulloreje, miratuar më 11 mars 2010,

Ndërsa anëtarëve të Gjykatës u kërkohet, në interes të përbashkët të Unionit, të jenë plotësisht të pavarur në kryerjen e detyrave të tyre, të mos kërkojnë dhe të mos marrin udhëzime nga asnjë qeveri apo nga ndonjë organ tjetër, dhe të përmbahen nga çfarëdo veprimtarie e papajtueshme me detyrat e tyre;

Teksa marrin përsipër detyrat e tyre, Anëtarët e Gjykatës ndër-marrin solemnisht se, gjatë dhe pas mandatit të tyre, ata do të respektojnë detyrimet që rrjedhin prej tij;

Ndërsa pushteti që Anëtarët e Gjykatës gëzojnë për lirinë e veprimit dhe vendimmarrjes si të tillë, nga vetë natyra e detyrave të tyre, duhet të shoqërohet me garancinë se do të ushtrohet si duhet;

Ndërsa Gjykata ka miratuar, në mbledhjen e datës 20 tetor 2011, Udhëzimet Etike që zbatohen për anëtarët dhe stafin e Gjykatës, bazuar në parimet e përcaktuara në Kodin e Etikës të Organizatës Ndërkombëtare të Institucioneve Supreme të Auditimit (ISSAI 30);

Ndërsa, sa i përket anëtarëve të Gjykatës, është e përshtatshme të përmbushin këto udhëzime etike me dispozitat përkatëse duke specifikuar detyrimet e veçanta që rrjedhin nga Traktati mbi Funkcionimin e Bashkimit Evropian,

Ndërsa detyrimet e caktuara për anëtarët e Gjykatës duhet të vlejné edhe për ish-anëtarët në mënyrë që të jetë plotësisht efektive,

Ka vendosur të miratojë *Kodin e mëposhtëm të Sjelljes për anëtarët e Gjykatës:*

Neni 1

Pavarësia

1. Anëtarët e Gjykatës do të sillen në përputhje me Traktatet dhe ligjin që del prej tyre. Marrëdhëniet e tyre me organizatat apo grupet e interesit do të jenë në përputhje me nevojën për të ruajtur pavarësinë e tyre.

2. Respektimi i parimit të pavarësisë është i papajtueshëm me marrjen ose pranimin e përfitimeve nga ndonjë burim i jashtëm, shpërblimeve ose pagesave, të cilat mund të jenë të lidhura në çdo mënyrë me detyrën e anëtarit të Gjykatës.

Neni 2

Paanësia

1. Anëtarët duhet të shmangin çdo situatë që mund të çojë në një konflikt interesi. Ata nuk do të merren me çështjet në të cilat kanë ndonjë interes personal, në veçanti familjar apo financiar, që mund të dëmtojë paanshmërinë e tyre. Nëse Anëtarët janë përballur me një situatë që mund të çojë në një konflikt interesi, ata do të informojnë Kryetarin e Gjykatës. Çështja do të paraqitet në Gjykatë, e cila do të marrë çdo masë që e konsideron të përshtatshme.

2. Anëtarët e Gjykatës do të deklarojnë çdo interes financiar dhe asetesh, që mund të krijojnë një konflikt interesi në kryerjen e detyrave të tyre, qoftë në formën e pronave individuale në kapitalet të shoqërisë, në aksione të veçanta, apo forma të tjera të mbajtjes të konvertueshme në obligacione ose çertifikatat e investimeve. Interesat në njësitë e trusteeve, të cilat nuk përbëjnë një interes të drejtpërdrejtë në kapitalit të shoqërisë, nuk duhet të deklarohen. Çdo pronë në pronësi të drejtpërdrejtë ose nëpërmjet një kompanie të pasurive të patundshme duhet të deklarohet, me përjashtim të

shtëpive të rezervuara për përdorim ekskluziv të pronarit ose të familjes së tyre.

3. Anëtarët do të deklarojnë, në mënyrë që të shmangin ndonjë rrezik të mundshëm të konfliktit të interesit, çdo veprimtari profesionale të bashkëshortëve / partnerëve të tyre.

4. Me marrjen e detyrës, Anëtarët do të dorëzojnë tek Kryetari i Gjykatës deklaratën e parashikuar në paragrafët e mësipërme duke pasur parasysh formën që gjendet në aneks. Duke pasur parasysh parimin e mbrojtjes së të dhënave personale, deklarata do të publikohet në faqen e internetit të Gjykatës. Deklarata duhet të rishikohet në rast të ndryshimeve të rëndësishme, dhe një deklaratë e re do të dorëzohet. Ajo duhet gjithashtu të plotësohet kur një anëtar largohet nga detyra.

5. Anëtarët janë përgjegjës për deklaratat e tyre. Kryetari i Gjykatës do të shqyrtojë deklaratën dhe do ta marrë parasysh atë kur propozon emërimin e anëtarit të Dhomës së Gjykatës, për të shmangur ndonjë konflikt të mundshëm interesi. Deklarimi i interesave të bëra nga Presidenti, do të shqyrtohet nga Anëtari tjetër në radhën e përparësisë ndaj Presidentit sipas nenit 5 të Rregullores së Procedurës.

6. Anëtarët do të informojnë Presidentin për çdo dekoratë, çmim ose titull honorifik që u jepet atyre.

Neni 3

Integriteti

1. Anëtarët nuk duhet të pranojnë dhurata me një vlerë më të madhe se 150 euro. Nëse, për shkak të protokolleve diplomatike, ata marrin dhurata me vlerë më të madhe se çmimi i përckatuar, ata duhet ta dorëzojnë tek Sekretari i Përgjithshëm. Në rast dyshimi, duhet të deklarojnë tek Sekretari i Përgjithshëm ndonjë dhuratë të marrë gjatë kryerjes së detyrave të tyre, duke kërkuar për një vlerësim të vlerës së saj. Sekretariati i Gjykatës duhet të mbajë një

regjistër të dhuratave me një vlerë prej më shumë se 150 euro, i cili do të jetë në dispozicion të publikut, nëse kërkohet.

2. Anëtarët mund të mos pranojnë pagesa për çdo formë të aktiviteteve të jashtme ose të publikimeve të bëra gjatë mandatit të tyre. Në rast se kjo pagesë bëhet, do t'i dhurohet një organizate bamirësie në zgjedhjen e tyre. Sekretari i Përgjithshëm do të informohet plotësisht.

Neni 4

Angazhimi

1. Anëtarët e Gjykatës do t'i përkushtohen plotësisht përmbushjes së mandatit të tyre. Ata nuk mund të ushtrojnë asnjë funksion politik.

2. Anëtarët nuk duhet të angazhohen në ndonjë aktivitet të jashtëm profesional apo ndonjë aktivitet tjetër të jashtëm që është në kundërshtim me ushtrimin e detyrave të tyre.

3. Sipas kushteve të përcaktuara në Nenin 5 të Rregullave për zbatimin e Rregullores së Procedurës së Gjykatës, Anëtarët mund të kenë poste honorifike të pashpërblyeshme në fondacione apo organizata të ngjashme në sferën politike, kulturore, artistike apo bamirëse apo në institucionet arsimore. "Posti Honorifik" do të thotë një post në të cilin mbajtësi nuk ushtron ndonjë pushtet ekzekutiv në menaxhimin e organizatës në fjalë. "Fondacioni ose Organizata të ngjashme" nënkupton çdo organizatë jofitimprurëse apo shoqatë të angazhuar në aktivitete në interes të publikut në fushat e lartpërmendura. Anëtarët duhet të shmangin çdo konflikt interesi që mund të lindë nga këto poste, në veçanti sa herë që organizata në fjalë merr lloje të ndryshme financimi nga Buxheti i BE-së.

4. Kurset e papaguara në interes të integritetit evropian si dhe konferencat, leksionet dhe aktivitete të tjera të ngjashme në fushat me interes European janë të vetmet aktivitete të jashtme që janë të lejuara.

5. Komiteti përgjegjës për vlerësimin e aktiviteteve të jashtme të anëtarëve të Gjykatës ekzaminon aktivitetet e jashtme të Anëtarëve, në përputhje me kriteret dhe procedurat e përcaktuara në Nenet 5 dhe 6 të Rregullave për zbatimin e Rregullores së Procedurës së Gjykatës.

6. Anëtarët duhet të përfshijnë aktivitetet e tyre të jashtme, me përjashtim të aktiviteteve të përmendura në paragrafin 4, në deklaratën e interesave referuar në Nenin 2.

Neni 5

Kolegjialiteti

1. Anëtarët duhet në të gjitha rastet të respektojnë natyrën kolegjiale të organizimit të Gjykatës dhe të mbështesin vendimet e miratuara nga Gjykata. Anëtarët mund të përdorin instrumentet ligjorë të ofruara nga ligji i BE-së nëse konsiderojnë se këto vendime i kanë dëmtuar.

2. Pa paragjykim ndaj përgjegjësisë së Presidentit për marrëdhëniet e jashtme, Anëtarët duhet të kenë autoritet jashtë Gjykatës për të komunikuar dhe komentuar mbi çdo raport, opinion apo informacion, të cilin Gjykata ka vendosur ta bëjë publik.

3. Anëtarët duhet të shmangen ndaj kryerjes së komenteve jashtë Gjykatës që mund të dëmtojnë reputacionin e Gjykatës ose të interpretohen si një deklaratë e Gjykatës mbi çështje që nuk janë nën tagrin institucional ose për të cilat Gjykata nuk ka ndërmarrë një pozicion të caktuar. Anëtarët duhet të mos bëjnë publike komentet që mund të përfshijnë Gjykatën në mosmarrëveshje, edhe pas largimit të tyre nga detyra.

Neni 6

Konfidencialiteti

1. Anëtarët duhet të respektojnë natyrën konfidenciale të punës së Gjykatës. Ata nuk duhet të shpërndajnë informacione konfidenciale

tek personat e paautorizuar. Në përputhje me Nenin 339 të Traktatit mbi Funkcionimin e Bashkimit European, kjo detyrë vazhdon të aplikohet edhe pasi Anëtarët janë larguar nga detyra.

2. Anëtarët nuk duhet të përdorin për qëllime personale, as për veten e tyre, as në emër të të tjerëve, informacionet konfidenciale tek të cilat kanë akses.

Neni 7

Përgjegjësia

1. Anëtarët e Gjykatës duhet të tregojnë kujdes lidhur me rëndësinë që kanë detyrat dhe përgjegjësitë e tyre, duhet të marrin parasysh karakterin publik të detyrave të tyre dhe duhet të sillen në mënyrë të tillë që të ruajnë dhe promovojnë besimin publik ndaj Gjykatës.

2. Si rezultat, ata duhet të përdorin burimet e vëna në dispozicion në përputhje të plotë me rregullat e përgjithshme dhe specifike të dhëna në këtë funksion dhe në veçanti, vendimet e Gjykatës lidhur me procedurën e rekrutimit të stafit për zyrat private të Anëtarëve, shpenzimet e përfaqësimit dhe pritjeve dhe përdorimin e mjeteve të Gjykatës.

3. Anëtarët e Gjykatës duhet të zgjedhin anëtarët e zyrave të tyre private në respekt të rregullave të përmendura më lart dhe në bazë të kriterëve objektive, duke marrë parasysh natyrën kërkuese të funksionit, profilet profesionale të kërkuara dhe nevojën e Anëtarëve për të ndërtuar marrëdhënie të bazuara në besimin e ndërsjelltë ndërmjet tyre dhe anëtarëve të zyrave të tyre private. Bashkëshortët, partnerët dhe familjarët nuk duhet të jenë pjesë e zyrave private të Anëtarëve të Gjykatës.

4. Pa paragjykim ndaj dispozitave përkatës të Traktatit mbi Funkcionimin e BE-së, në veçanti të Protokollit mbi Privilegjet dhe Imunitetin, si dhe teksteve përkatëse lidhur me aplikimin e tyre, Anëtarët e Gjykatës duhet të bashkëpunojnë plotësisht me Zyrën Europiane Anti-korrupsion në kontekstin e hetimeve të ndërmarra

nga kjo zyrë lidhur me luftën ndaj korrupsionit, mashtrimit apo aktiviteteve të tjera të jashtëligjshme që mund të paragjykojnë interesat financiare të Unionit.

Neni 8

Detyrimet e Anëtarëve pas largimit nga detyra

1. Kur Anëtarët e Gjykatës mendojnë të angazhohen në një punë të caktuar gjatë tre viteve pas largimit nga detyra, ata duhet të informojnë Presidentin e Gjykatës pa vonesë, mundësisht të paktën katër javë përpara.
2. Nëse Presidenti mendon se angazhimi i ri mund të ketë konflikt interesi, atëherë duhet të marrë mendimin e Gjykatës. Nëse një ish Anëtar mendon të angazhohet në një detyrë publike, atëherë në parim nuk pritët të ketë konflikt interesi.
3. Nëse Gjykata mendon se angazhimi i caktuar krijon konflikt interesi, Presidenti duhet menjëherë të informojë ish Anëtarin, i cili duhet të tërhiqet nga angazhimi në këtë detyrë.
4. Nëse një ish Anëtar angazhohet në një detyrë pavarësisht opinionit negativ të Gjykatës, Neni 6 (6) dhe (7) i Rregullave për Zbatimin e Rregullores së Procedurës të Gjykatës, duhet të aplikohet *mutatis mutandis*. (ndryshimet e nevojshme duhen bërë)

Neni 9

Aplikimi dhe interpretimi i Kodit

Presidenti dhe Anëtarët e Gjykatës duhet të bëjnë të mundur që Kodi i Sjelljes të aplikohet në mirëbesim dhe sipas parimit të proporcionalitetit. Presidenti dhe Anëtarët e Gjykatës mund të këshillohen edhe me Komitetin referuar Nenit 4 (5) mbi çështjet e etikës sipas interpretimit të këtij Kodi Sjelljeje.

KLSH

Neni 10

Hyrja në fuqi

Ky Kod Sjelljeje anullon dhe zëvendëson Kodin e Sjelljes së 16 Dhjetorit 2004, dhe hyn në fuqi me efekt të plotë.

Luksemburg, 8 Shkurt 2012.

Për Gjykatën e Audituesve,

Vitor CALDEIRA

President

ANEKS

DEKLARATA E INTERESAVE PER ANËTARËT E GJYKATËS

(sipas nenit 2 dhe 4 të Kodit të Sjelljes për Anëtarët e Gjykatës)

Formulari i Deklaratës

Emri Mbiemri

Emri

I. Interesat financiare

Aksione

Të tjera

II. Asetet

Pasuri të patundshme

Prona të tjera

III. Aktivitetet profesionale të bashkëshortit/es ose partnerit/es

IV. Aktivitete të jashtme

IV.1. Poste në fondacione, organizata të ngjashme apo institucione arsimore:

(Ju lutemi tregoni natyrën e pozicionit, emrin e organizatës dhe objektivin/aktivitetin e saj)

IV.2. Informacione shtesë të nevojshme (p.sh. funksione të tjera të një natyre honorifike dhe/ose të dhëna për jetë)

Unë i nënshkruari deklaroj se informacioni që kam dhënë është i vërtetë.

Data dhe firma

KLSH

Udhëzime etike për Gjykatën Europiane të Audituesve¹

Parathënie

Gjykata evropiane e audituesve ka miratuar deklaratën e mëposhtme të misionit:

Misioni i Gjykatës Europiane të Audituesve

Gjykata Europiane e Audituesve është institucioni evropian i krijuar nga Traktati për të kryer auditimin e financave të Bashkimit Evropian. Audituesi i jashtëm i BE-së kontribuon në përmirësimin e menaxhimit financiar të BE-së dhe vepron si një roje e pavarur e interesave financiare të qytetarëve të Bashkimit Evropian.

Gjykata kryen shërbime auditimi nëpërmjet të cilave vlerëson grumbullimin dhe shpenzimin e fondeve të BE. Ajo ekzaminon nëse operacionet financiare janë regjistruar dhe identifikuar në mënyrë të rregullt dhe janë ekzekutuar brenda kuadrit ligjor dhe rregullator dhe menaxhohen duke garantuar ekonomicitet, efçence dhe efektivitet. Gjykata komunikon rezultatet e auditimeve të saj nëpërmjet raporteve të qarta, të përshtatshme dhe objektive. Gjithashtu ajo ofron opinionin e saj në çështje që lidhen me menaxhimin financiar.

Gjykata promovon llogaridhënien dhe transparencën si dhe ndihmon Parlamentin dhe Këshillin Evropian në parashikimin e implementimin e buxhetit të BE, veçanërisht gjatë procedurës së alokimit. Gjykata angazhohet në të qëniti një organizatë efçente në frontin e zhvillimeve për auditimin dhe administratën publike.

Për të arritur këtë qëllim, Gjykata duhet të jetë edhe të perceptohet si një, institucion i pavarur, objektiv dhe profesional në të cilin grupet e interes mund të kenë besim të plotë. Për këtë qëllim, gjykata ka miratuar kërkesat e vendosura nga Kodi Etik i INTOSAI (ISSAI 30) dhe në këtë kuadër ka nxjerrë një sërë udhëzimesh etike.

Udhëzimet etike kanë për qëllim të na ndihmojnë për të siguruar që vendimet tona të përditshme, si në auditim ashtu edhe në drejtimin

¹ Miratuar nga Gjykata Europiane e Audituesve në 20 Tetor 2011

e institucionit, janë në pajtueshmëri me parimet e përcaktuara nga Kodi i INTOSAI-t. Ato bazohen në vlerat tona: pavarësia, integriteti, paanësia, profesionalizmi, vlera e shtuar, përsosmëria dhe efikasiteti. Ato zbatohen për të gjithë Anëtarët e Gjykatës²: menaxherët, audituesit dhe stafi me funksione administrative. Së fundmi, ato mishërojnë dispozitat përkatëse që përfshin Traktati³ dhe Rregullorja e Personelit⁴ si dhe parimet e sjelljes së mirë administrative. Mosrespektimi i parimeve etike mund të përbëjë shkelje të detyrës dhe për pasojë zhvillimin e procedurave disiplinore.

Ky dokument përcakton parimet udhëzuese. Megjithatë është përgjegjësia jonë individuale për të gjetur zgjidhjen më të mirë për çdo sfidë të veçantë etike; Përderisa nuk ka gjithmonë një përgjigje të caktuar për çdo pyetje, Ju jeni të inkurajuar të përdorni një mendim praktik dhe të flisni hapur me eprorët dhe kolegët. Anëtarët dhe menaxherët kanë një përgjegjësi të veçantë në çështjet etike duke qënë se nëpërmjet shembullit të tyre ata kanë një ndikim më të madh në kulturën e organizatës dhe për këtë arsye ata duhet të jenë veçanërisht të vëmendshëm.

Luksemburg, Tetor 2011

Vitor Caldeira

Kryetari i Gjykatës Evropiane të Audituesve

² Në rastin e anëtarëve, janë të përfshira kërkesa etike shtesë në Traktat, në Rregulloren e Procedurave të Gjykatës dhe në Kodin e Sjelljes së Anëtarëve.

³ Nenet 285 dhe 286 të Traktatit mbi Funksionimin e Bashkimit Europian

⁴ Nenet 11, 11a dhe 12 të Rregullores së Personelit.

1. Besimi, konfidencialiteti dhe kredibiliteti.⁵

Të jesh i vetëdijshëm dhe të veprosh në përputhje me kërkesat etike të Gjykatës. Kërkoni këshilla për çështjet etike kur është e nevojshme.

1.1 Këto udhëzime duhet të aplikohen në Gjykatën Europiane të Audituesve. Në rastin e Anëtarëve kërkesat etike janë vendosur gjithashtu në Traktat, Rregullat e Procedurave të Gjykatës dhe Kodi i Sjelljes për Anëtarët. Në rastin e personelit (stafit), kërkesat etike janë vendosur gjithashtu edhe në rregullat e stafit.

1.2 Ne duhet të kontribuojmë për rrënjosjen e besimit, konfidencialitetit dhe kredibilitetit në palët e interesuara/ grupet e interesit të Gjykatës, audituesit dhe qytetarët e Bashkimit European. Për këtë qëllim ne duhet të sillemi në mënyrë etike dhe të shmangim çdo rrethanë që mund të “dëmtojë” Gjykatën. Kjo vazhdon të zbatohet edhe pasi kemi shkëputur marrëdhënie e punësimit me Gjykatën.

1.3 Ne duhet të familjarizohemi me kërkesat etike të Gjykatës. Megjithatë, në çështjet etike nuk ka një përgjigje të caktuar për çdo pyetje dhe kur dikush mund të jetë i lidhur ngushtë me një çështje të caktuar ose situatë, mund të jetë më e vështirë për të marrë vendime të drejta. Në rast dyshimi e mira është për të qenë të hapur për të marrë parasysh çështjet etike nga më shumë se një perspektivë: ne duhet ta diskutojmë me eprorët tanë ose me kolegët e tjerë.

2. Integriteti⁶

Tregoni integritet dhe kujdesin e duhur në kryerjen e detyrave tuaja.

2.1 Ne duhet të zbatojmë Standardet dhe Politikën e Gjykatës së Auditimit, manualët e auditimit dhe çdo procedure tjetër auditimi të miratuar nga Gjykata dhe të informojmë eprorët për çdo devijim të mundshëm nga këto parime.

⁵ INTOSAI Kodi i Etikës, paragrafët 7-11.

⁶ INTOSAI Kodi i Etikës, paragrafët 12-13.

2.2. Ne duhet të menaxhojmë burimet e Gjykatës në mënyrë ligjore dhe të rregullt. Gjykata duhet të veprojë si një model në menaxhimin financiar: burimet e saj duhet të menaxhohen në përputhje të plotë me Rregulloren Financiare dhe me ndonjë rregullore tjetër të aplikueshme; objektivat e saj duhet të arrihen në mënyrë ekonomike, efektive dhe efëçente.

3. Pavarësia, objektiviteti dhe paanësia.⁷

Vepro në një mënyrë që nxit besimin në pavarësinë, objektivitetin dhe paanësinë e Gjykatës.

3.1. Është me rëndësi që pavarësia, objektiviteti dhe paanshmëria jonë të vendosen mbi çdo çështje. Në punën tonë, ne duhet të ruhem nga të qenit të përfshirë në çështje profesionale, në të cilën kemi interes personal. Në rast dyshimi, duhet të informohet titullari, i cili duhet të ndërmarrë hapat e nevojshëm për të zgjidhur situatën.

3.2. Ne duhet të kryejmë detyrat tona pa asnjë ndikim politik, kombëtar, të jashtëm apo influenza të tjera.

3.3. Ne duhet të shmangim çdo konflikt të interesi, qoftë në fakt apo në dukje. Kjo mund të jetë në rastin, si për shembull, në lidhje me anëtarësimin e organizatave politike, poste politike, anëtarësia e bordeve dhe interes financiar në subjektet e audituara. Ne duhet të jemi veçanërisht të vëmendshëm për çështje të tilla dhe se si ato mund të perceptohen nga palët e treta.

3.4. Ne nuk duhet të kemi asnjë lidhje me subjektin e audituar që mund të dëmtojë pavarësinë tonë. Çështjet që mund të ndikojnë në pavarësinë përfshijnë familjen dhe /ose marrëdhëniet personale me stafin në njësinë e audituar që mund të ndikojnë në rezultatet e punës tonë. Para se të kryhet detyra e auditimit, ne duhet të vlerësojmë ndikimin e mundëshëm të marrëdhënieve të tilla dhe të

⁷ INTOSAI Kodi i Etikës, paragrafët 14-26

informojmë eprorin; për këtë qëllim, Gjykata ka përcaktuar një procedure vjetore konfirmimi.⁸

3.5. Ne nuk duhet të auditojmë të njëjtin subjekt për një periudhë të gjatë kohore; për këtë qëllim, Gjykata ka përcaktuar një skemë lëvizëse/ fleksibël⁹

3.6. Në qoftë se ne kemi qenë të angazhuar (punesuar) në një subjekt auditimi ne nuk duhet të kryejmë në detyra që mund të vërë në dyshim paanshmërinë tonë kundrejt ish punëdhënësit tonë. Nëse ne jemi duke kërkuar ose na është ofruar një pozicion në një subjekt të audituar, ne duhet të shmangim çdo rrethane që mund të pengojë pavarësinë tonë. Në këtë rast, ne duhet të informojmë menjëherë eprorin tonë, i cili duhet të vlerësojë situatën dhe të ndër marrë masa apo hapa që konsiderohen të nevojshme. Drejtuesit kanë një përgjegjësi të veçantë për ndjekjen e rasteve të tilla.

3.7. Ne do të kryejmë veprimtari të jashtme vetëm brenda kuadrit të përcaktuar nga Rregulloret e Personelit dhe gjithmonë duke pasur parasysh detyrën tonë të besnikërisë ndaj Gjykatës. Ne duhet të evitojmë kryerjen e aktiviteteve që mund të dëmtojnë reputacionin e Gjykatës, që hedhin dyshim mbi paanshmërinë tonë ose që ndërhyjnë në punën tonë.

3.8. Ne nuk duhet të pranojmë, qoftë për veten apo në emër të të tjerëve, dhurata ose përfitime të tjera që mund të ndikojnë dhe/ose kanë për qëllim të ndikojnë apo mund të perceptohen si ndikim në punën tonë¹⁰. Megjithatë, në një kontekst profesional (p.sh. konferenca, vizita e auditimit, pritja e vizitorëve, etj), ne mund të pranojmë mikpritjen ose të pranojmë dhurata të vogla të cilat, në vlerë dhe në natyrë, konsiderohen brenda mirësjelljes normale.

3.9. Në raste të tilla, së pari duhet të konsiderojmë nëse pranimi dhuratës apo të mirat e përfituara mund të ndikojnë në paanshme-

⁸ Shih Vendimin e Gjykatës Nr 36-2011

⁹ Shih Vendimin e Gjykatës Nr. 14-2010

¹⁰ Shih rregulloren e personelit, Neni 11.

rinë tonë ose të jetë i dëmshëm për besimin ndaj Gjykatës. Në rast dyshimi duhet të flasim me eprorët. Çdo ftesë e pranuar për mëngjes, dreka ose darka –në kuadër të punës - duhet të deklarohet në formularin e përcaktimit të kostos së auditimit¹¹.

4. Sekreti profesional¹²

Ne kemi detyrimin e konfidencialitetit lidhur me punën tonë¹³

Kjo detyrë nuk duhet të kufizojë lirinë individuale të shprehjes

4.1. Ne kemi akses në mjaft informacione në lidhje me subjektet e audituara dhe kjo është thelbësore për të siguruar një marrëdhënie besimi me ta. Për këtë qëllim, dhe në zbatim të Rregullores së Personelit, kur bashkëpunojmë me Gjykatën nënshkruajmë një deklaratë të konfidencialitetit e cilëa duhet respektuar.

4.2. Ne duhet të evitojmë nxjerrjen e çdo informacioni që kemi hasur në rrjedhën e punës tonë për palët e treta, përveç në kuadër të procedurave të Gjykatës ose në përputhje me rregulloret përkatëse.

4.3. Ne duhet të respektojmë parimet e sigurisë së informacionit dhe dispozitat e përcaktuara në Rregulloren 45/2001 për mbrojtjen e të dhënave personale. Në rast dyshimi, ne duhet mos hezitojmë të kontaktojmë Zyrtarin për mbrojtjen e të dhënave të gjykatës.

4.4. Gjykata promovon transparencë të brendshme dhe ne kemi një të drejtë themelore për të shprehur mendimin tonë dhe për të raportuar çështjet me qëllim për të ndihmuar në përmirësimin e performancës së Gjykatës. Kjo e drejtë garantohet nga Rregulloret për Personelin dhe duhet të udhëhiqet nga detyrimi i besnikërisë ndaj institutionit¹⁴. Detyrimi për konfidencialitetin vazhdon të zbatohet, edhe pas largimit nga Gjykata.

¹¹ Shih Udhëzimet e Misionin.

¹² Kodi i Etikës , INTOSAI, paragrafët 28-33

¹³ Shih rregulloren e personelit, Neni 17

¹⁴ Shih rregulloren e personelit, Neni 17a, dhe Vendimi i Gjykatës Nr 7-2.010.

5. Kompetenca dhe trajnimi i mëtejshëm profesional¹⁵

Vepra gjithnjë në mënyrë profesionale dhe në pajtueshmëri me standardet më të larta profesionale.

5.1 Për të kryer detyrat tona në një mënyrë kompetente dhe të paanshme, ne duhet të njohim dhe të zbatojmë procedurat përkatëse ligjore dhe operacionale. Në veçanti, në qoftë se ne jemi auditorë, duhet të aplikojmë Politikën e Auditimit dhe Standardet e Gjykatës, Standardet Profesionale të INTOSAI dhe IFAC, si dhe metodat përshtatshme të auditimit. Ne nuk duhet të ndërmarrim detyra për të cilat nuk jemi kompetentë për ti kryer. Ne do të zhvillojnë aftësitë tona profesionale dhe të ndjekim kurset e trajnimit.

5.2. Anëtarët dhe menaxherët kanë përgjegjësi të veçantë për të siguruar që stafi të marrë trajnime në interes të shërbimit. Nevojat e zhvillimit të aftësive të një individi duhet të trajtohen në sistemin e vlerësimit të performancës të stafit.

6. Një organizatë e shkëlqyer dhe efiçente.

Kontribuo në zhvillimin e Gjykatës si një organizatë e shkëlqyer dhe efiçente.

6.1. Një mjedis i mirë i punës është thelbësor si për të arritur objektivat e Gjykatës dhe për të siguruar kënaqësinë e stafit. Ne duhet të kontribuojmë për këtë qëllim duke forcuar bashkëpunimin profesional dhe personal: të jemi të hapur dhe të gatshëm të ndajmë njohuritë dhe për të ndihmuar kolegët tanë në të gjitha departamentet e gjykatës. Anëtarët dhe menaxherët kanë një përgjegjësi të veçantë për lehtësuar një mjedis të mirë pune.

6.2. Ne duhet të shmangim çdo formë të diskriminimit dhe të kontribuojmë në zbatimin e një politike të mundësive të barabarta për të gjithë stafin. Anëtarët dhe menaxherët duhet të ndërmarrin hapa

¹⁵ INTOSAI Kodi i Etikës, paragrafët 28-33

për të siguruar që të gjithë stafit i është dhënë trajtim i barabartë dhe mundësi e barabarta në zhvillimin e tij profesional. Aftësitë dhe potenciali individual i stafit duhet të merret në konsideratë kur caktohen përgjegjësitë. Marrëdhëniet e ngushta midis punonjësve mund të bëhen të vështira për tju përmbajtur parimit të trajtimit të barabartë; prandaj, bashkëshortët dhe partnerët duhet të shmangin faktin e të punuarit në të njëjtën departament ose të punojnë nën një marrëdhënie hierarkike.

6.3. Ne duhet të sillemi në mënyrë të respektueshme për të tjerët, për të shmangur çdo qëndrim që mund ofendojë dinjitetin e tyre dhe të përmbahemi nga çdo formë e ngacmimit¹⁶. Ne gjithashtu duhet të tregojmë respekt për mendimet e të tjerëve dhe të pranojmë kundërshtimin e arsyeshëm në punën e tyre. Informacionet duhet të jepen në mënyrë të respektueshme, të drejtë dhe konstruktive.

6.4. Ne duhet të veprojmë në përputhje me interesat e Gjykatës. Kjo nënkupton, asnjë detyrim për të ndjekur urdhrat për të bërë diçka të paligjshme ose jo etike¹⁷. Përpara se të merret një vendim, duhet të deklarohet opinionin tonë në një mënyrë konstruktive; pasi vendimi të merret, duhet ta zbatohet atë në mënyrë efektive.

6.5. Anëtarët dhe menaxhimi duhet të sigurojnë që interesat e stafit janë të mbrojtura. Ata mbajnë përgjegjësi të veçantë për të ndihmuar të mbrojtë personelin që lajmëron apo raporton *keqpërdorimet* sipas kushteve të përcaktuara në Rregulloret e Stafit¹⁸.

6.6. Jemi të detyruar të raportojmë tek eprorët tanë çdo rrethanë, për të cilat jemi të vetëdijsëm që mund të shkaktojnë ndonjë dëm Gjykatës apo ndonjë anëtar të stafit. Një veprim i tillë duhet gjithmonë të ndërmerret mbi bazën e shkaqeve të arsyetuara, në mirëbesim dhe në mënyrë konfidenciale.

¹⁶ Shih rregulloren e personelit, Neni 12a. Shih vendimet e gjykatave 61-2006 dhe 95-2008

¹⁷ Shih rregulloren e personelit, Neni 21

¹⁸ Shih rregulloren e personelit, nenet 22a dhe 22b

6.7. Duhet të kontribuojmë në zbatimin e një politike të hapur komunikimi si brenda dhe jashtë gjykatës. Singëriteti ka një efekt pozitiv mbi bashkëpunimin. Informatat duhet të ndahen me të tjerët: ne duhet të jemi të vetëdijshëm për atë informacion që posedojmë dhe që mund të kemi nevojë në punën tonë. Shkëmbimi i informacionit duhet të jetë i balancuar kundrejt detyrës së konfidentalitetit, por nuk duhet të kufizohet më shumë sesa është e domosdoshme.

6.8. Ne gjithashtu duhet të kërkojmë mendimin dhe vlerësimin profesional të të tjerëve.

7. Sjellja e mirë administrative

Zbatimi i parimeve të sjelljes së mirë administrative.

7.1. Ne duhet të angazhohemi për t'i shërbyer interesave të qytetarëve të Bashkimit Evropian, të cilët presin shërbime cilësore të auditimit dhe një administratë sa më të mirë.

7.2. Në marrëdhënie me publikun ne duhet të tregojmë përkushtim, aftësi, mirësjellje dhe ndihmesë.

7.3. Ne duhet t'i përgjigjemi kërkesave për informacion mbi çështjet të cilat na takojnë ne ose, për të tjera çështje, që e drejtojnë kërkuarësin tek personi përgjegjës.

7.4. Kur pranojmë një kërkesë, ne duhet menjëherë të dërgojmë, njoftim për marrjen, duke deklaruar informacionin e nevojshëm për të kontaktuar personin përgjegjës që ka të bëjnë me çështjen (emri, adresa e-mail, numrin e telefonit). Ne duhet të përgjigjemi menjëherë për çdo kërkesë, në parim brenda pesëmbëdhjetë ditëve të punës, dhe në gjuhën e përdorur nga ana e kërkuarësit (me kusht që ajo të jetë gjuhë zyrtare e Bashkimit Evropian). Nëse ne nuk jemi në gjendje të përgjigjemi brenda këtij afati, duhet të dërgojmë një përgjigje të përkohshme që tregon një afat kohor të arsyeshëm për t'iu përgjigjur.

7.5. Para se të dërgojmë çdo informacion, duhet të kontrollojmë nëse ai tashmë është bërë publike nga Gjykata¹⁹. Në qoftë se nuk është kështu, ne duhet t'ia drejtojmë kërkesën Departamentit të Gjykatës të ngarkuar për komunikimin. Çdo refuzim i informacionit për publikun duhet të jetë i justifikuar në bazë të dëmit të mundshëm në interes të institucioneve.

7.6. Stafii duhet të drejtojë çdo kërkesë nga gazetarët tek Departamenti i Gjykatës për marrëdhëniet me shtypin. Anëtarët duhet të mbajnë Departamentin e Marrëdhënieve për shtypin të informuar rreth kontakteve të tyre me shtypin.

7.7. Ne pranojmë kërkesat e bëra nëpërmjet postës, e-mail-it, faksit ose telefonit. Ne gjithashtu mund të përgjigjemi me një prej këtyre mjeteve, por gjithmonë duke marrë në konsideratë çdo implikim të mundshëm ligjor të përgjigjes (p.sh. afatet statutoire, dëshminë apo marrjen e përgjigjes etj).

7.8. Ne jemi gjithmonë të kujdesshëm në rast të dërgimit të informacionit jashtë gjykatës; nuk duhet të hezitohet të konsultohemi me eprorët dhe departamentin e Gjykatës të ngarkuar për komunikim.

7.9. Ne duhet të njoftojmë menjëherë çdo vendim që prek të drejtat dhe interesat e individëve me shkrim (p.sh. çështjet të stafit si promovime, emërimet, të drejtat financiare, etj); para së gjithash, për personat e interesuar drejtpërdrejt. Komunikimi duhet të tregojë mundësitë për kundërshtimin e vendimit, organet për të apeluar dhe afatet me të cilat kjo duhet të bëhet (në veçanti, organet gjyqësore dhe Avokati i Popullit).

7.10. Në rastin e kërkesave të pahijshme për informacion ose ankesa (p.sh. të përsëritura, u mungon kuptimi, të hartuara në një mënyrë të vrazhdë, etj), ne duhet t'i refuzojmë ato me politesë por gjithmonë

¹⁹ Qasja e publikut në dokumentet gjyqësore rregullohet nga vendimet gjyqësore 12-2005 dhe 14-2009

duke paraqitur justifikim të duhur. Stafi i gjykatës duhet gjithmonë të përmbahet nga ankesat abuzive.

KLSH

Pasthënie

KLSH është pranuar në qershor të vitit 2013 anëtar i grupit Task Force të EUROSAT-it për “Auditimin dhe Etikën”, grup i cili mori vendimin për Rishikimin e ISSAI 30, Kodit të Etikës së INTOSAT-t .

KLSH, duke vlerësuar maksimalisht rëndësinë e sjelljes etike në Institucionet Supreme të Auditimit dhe në Institucionet e tjera publike, paraqiti kërkesën për të qenë pjesë e Grupit të Punës për Rishikimin e ISSAI 30 dhe Kryetari i këtij Grupi, z. Jacek Jezierski, ish-President i SAT-t polak dhe një figurë e rëndësishme e auditimit suprem publik ndërkombëtar, njoftoi zyrtarisht KLSH-së institucioni është pranuar si anëtar i këtij grupi.

Nga qershori 2013 e deri tani, Kontrolli i Lartë i Shtetit ka dhënë kontributin e tij në rishikimin e Kodit të Etikës së INTOSAT-t dhe në të gjitha tubimet e zhvilluara për zhvillimin e Kodit të Etikës në nivel evropian, duke marrë pjesë aktivisht në takime pune e seminare (si p.sh. në takimin e katërt për Auditimin e Etikës, organizuar nga grupi Task Forcë (EUROSAT) për Auditimin e Etikës në datat 29-30 janar 2014 në Lisbonë të Portugalisë, në takimin e pestë të organizuar nga ky Grup për Auditimin e Etikës në datat 2-3 Prill 2014 në Poiana Brasov, Rumani, në takimin e gjashtë për Auditimin e Etikës, në datat 20-21 prill 2015, në Romë, Itali, si dhe në takimin e Grupit të Punës për “Rishikimin e Standardit Ndërkombëtar të Auditimit ISSAI 30”, zhvilluar në datat 11-12 Qershor 2015 në Varshavë, Poloni), duke bashkëpunuar ngushtësisht me SAT-et e tjera, me qëllim përmirësimin dhe përshtatjen me ndryshimet e kohës, të Kodit të Etikës të INTOSAT-t.

Versioni i përfunduar i ISSAI 30 do të paraqitet për miratim në Kongresin e ardhshëm të INTOSAT-t, në vitin 2016.

KLSH

Në kuadrin e përpjekjeve të bëra gjatë dekadave të fundit, në nivel global për zhvillimin e institucioneve, sistemeve dhe mekanizmave për promovimin e integritetit dhe parandalimin e korrupsionit në sektorin publik, KLSH ka adoptuar metodologjinë e vetëvlerësimit të integritetit në Institucionet Supreme të Auditimit (INTOSAIN), e konsideruar si një nga metodat inovative dhe të efektshme, me impakt rritjen e pritshmërive në zhvillimin e politikave të integritetit.

Kontrulli i Lartë i Shtetit, përgjatë vitit 2014, në vijim të përmbushjes së objektivave strategjike dhe vjetore, me synim vlerësimin e arritjes së këtyre objektivave, nën frymën e Parimeve Themelore dhe Standardeve të INTOSAI-t, për zhvillimin e një qasje të strukturuar të hartimit dhe zbatimit të politikave institucionale të integritetit, për herë të parë aplikoi instrumentin e vetëvlerësimit të integritetit INTOSAIN.

Parimi kryesor i zbatimit të kësaj metodologjie është “vetëvlerësimi” dhe çelësi i suksesit të aplikimit të këtij instrumenti është roli aktiv dhe kontribues i çdo individi, në forcimin e sistemit të kontrollit të integritetit në nivel institucional.

Rezultatet e INTOSAIN nxorën në pah se Integriteti dhe Etika janë tashmë pjesë e kulturës në KLSH, dhe pjesë e veprimtarisë së çdo individi si në nivel drejtues ashtu dhe auditues.

Duke synuar jo vetëm profesionalizmin por dhe një shkallë të lartë përgjegjshmërie në kryerjen dhe cilësinë e auditimit, KLSH nëpërmjet aplikimit të INTOSAIN nxit dhe promovon integritetin dhe sjelljen etike si pjesë e rëndësishme e përgjegjshmërisë individuale dhe institucionale.

Vetëvlerësimi i integritetit nëpërmjet aplikimit të INTOSAINT si një instrument konstruktiv dhe dobiprurës do të vijojë të aplikohet në mënyrë periodike në nivel institucional dhe individual pasi vetëm duke u trajtuar në këtë mënyrë do të arrihen rezultatet e pritshme dhe të kërkuara për mbajtjen e një niveli të lartë integriteti në institucionin e KLSH-së dhe krijimin e profilit të audituesit profesional dhe me integritet jo vetëm brenda institucionit por edhe në optiken e palëve të treta –parlamentit, medias dhe publikut.

KRYETARI

BUJAR LESKAJ



