



MBËSHËTËTJE SAI-ve PËR PËRMIRËSIMIN E INFRASTRUKTURËS ETIKE

Pjesa I
*Një vështrim i
përgjithshëm i
strategjive dhe
praktikave
të SAI-eve*



KONTROLLI I LARTË I SHTETIT

**MBËSHTETJE SAI-ve PËR
RRITJEN E INFRASTRUKTURËS ETIKE**

Titulli në origjinal:

“SUPPORTING SAI TO ENHANCE THEIR ETHICAL INFRASTRUCTURE”

Redaktoi: Irena Islami

Punoi në kompjuter: Armanda Begaj

Përkthimi u realizua nga: Alma Shehu dhe Dëshira Huqi

Tiranë 2014

Parathënie

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

Për të siguruar këtë besim, pavarësia e SAI-it, etika dhe besueshmëria duhet të jenë jashtë çdo dyshimi, ashtu siç theksohet edhe në standardet ISSAI të INTOSAI. Për këtë arsye kërkohet vendosja e standardeve të larta etike për audituesit publikë.

Bordi drejtues EUROSAI ka krijuar **Task Forcën e EUROSAI për Auditim dhe Etikën (TFA&E)** si një instrument për të mbështetur SAI-et europiane në promovimin e **rëndësisë së sjelljes etike**, me qëllimin shkëmbimin e ndërsjellë të përvojave përkatëse.

Një nga dy aktivitetet kryesore të Task Forcës është të *promovojë etikën brenda SAI-ve*. Prandaj, qëllimi i parë i Planit të Punës së TFA&E për periudhën 2012-2014 është të **kontribuojë për të rritur besimin e publikut tek SAI-et për zbatimin e ISSAI 30** (Kodi i Etikës).

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

32 SAI europiane, nga 50 anëtarë të EUROSAI ju përgjigjën anketimit, duke i siguruar TFA&E një informacion të pasur të përvojave dhe praktikave si dhe dokumentet përkatëse, të cilat Task Forca do ti analizojë, me qëllim krijimin e praktikave të mira në këtë fushë.

Ky punim ka për qëllim të reflektojë rezultatet kryesore të anketimit, që kanë të bëjnë me **Etikën e SAI-ve**, duke identifikuar tendencat kryesore, qasjet dhe pikat e forta, për të siguruar zbatimin e drejtë të kërkesave të etikës, duke theksuar mundësitë për të rritur sjelljet etike të SAI-ve dhe identifikimin e fushave që meritojnë zhvillim të mëtejshëm. Rezultatet e fituara nga administrimi i anketës janë paraqitur në këtë raport, në anekset bashkëlidhur.

Ky dokument është i pari i një serie dokumentesh që lidhen me këtë temë.

Përmes anketimit të lartpërmendur, Task Forca ka marrë përgjigje nga SAI-et evropiane për pyetjet, por edhe për dokumentet përkatëse dhe përshkrimet e përvojave. Mundësitë për të eksploruar më tej dokumentacionin dhe thellimi i analizës së çështjeve të lidhura me etikën nëpërmjet seminareve, si dhe informacioneve shtesë që mund të mblidhen nga grupet e tjera rajonale të punës të INTOSAI-, i sigurojnë kësaj Task Force mundësitë për të identifikuar dhe analizuar çështjet më të spikatura në këtë drejtim.

Këto objektiva do të trajtohen më me hollësi përmes dorëzimit të dokumenteve të ardhshme, të cilat do të fokusohen në fusha specifike, sipas temave kryesore, të identifikuar nga Task Force, në lidhje me infrastrukturën etike dhe kërkesat përkatëse.

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



Guilherme d'Oliveira Martins

Kryetari i Task Forcës së EUROSAI mbi Auditimin dhe Etikën

Kryetari i Gjykatës së Llogarive të Portugalisë

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

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

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

Kodi i Etikës së INTOSAI përshkruan vlerat thelbësore të auditimit publik. Ky kod është klasifikuar si ISSAI 30, në nivelin 2 të strukturës së ISSAI-ve, që do të thotë që edhe pse si objektivi i tij ka individët që punojnë për/ose në emër të një SAI, ai gjithashtu përcakton parakushtet për funksionimin e tij si një institucion.

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

2. Kërkesat etike të ISSAI-ve

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

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



Etika është bërja e zgjedhjeve të vetëdijshme në përputhje me një sistem vlerash dhe parimesh

¹ Draft i paraqitur

² Draft i paraqitur



ISSA 30 Kodi i Etikës

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



ISSA 40 Kontrolli i Cilësisë së SAI-ve

SAI duhet të vendosë politika dhe procedura të përcaktuara për të marrë siguri të arsyeshme që SAI, duke përfshirë personelin dhe çdo palë të kontraktuar për të kryer punën e tij, të veprojnë në përputhje me kërkesat përkatëse etike.

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

- Për **hartimin e Kodit të vet të Etikës**, qartësimin e koncepteve etike, mbështetur në parimet e shprehura në ISSAI 30 dhe në kuadrin ligjor dhe rregullator në fuqi;
- Për **bërjen publike të kërkesave** dhe detyrimeve **të etikës**;
- Për të siguruar që të gjithë ata që kryejnë punën e auditimit **të njihen me vlerat dhe parimet** që përmban Kodi i Etikës;
- Për **të theksuar rëndësinë** e plotësimit **të kërkesave përkatëse etike** gjatë kryerjes së detyrës;
- **Për promovimin** në mënyrë aktive **të sjelljes etike** në të gjithë institucionin;
- Për të siguruar që **menaxherët veprojnë si shembuj** të një sjelljeje etike të përshtatshme;
- Për të **siguruar transparencën dhe ligjshmërinë** e veprimeve të tyre;
- Për të zbatuar **politikat dhe praktikat e lidhura me ISSAI 30**;
- Për të miratuar politikat dhe procedurat e përshtatshme të cilat **ruajnë pavarësinë**;
- Për të zbatuar në praktikë politika dhe procedura që të **zvogëlojnë riskun e familjarizimit** me entitetin që auditohet, përkatësisht përmes rotacionit të personelit të auditimit;
- Për të siguruar që të gjithë audituesit ose palët e kontraktuara për të kryer punë për llogari të SAI-t, **të veprojnë në përputhje** me parimet e rëndësishme të etikës;
- Të marrë në konsideratë deklaratat me shkrim për të konfirmuar **pajtueshmërinë me kërkesat etike**;
- Për **të parandaluar konfliktet** e brendshme **të interesit** dhe korrupsionit;
- Për të krijuar **marrëveshje** të përshtatshme **konfidencialiti** me palët e kontraktuara për të kryer punën për SAI-n;
- Për zbatimin e procedurave për të **njoftuar** me kohë **shkeljet** e kërkesave etike dhe për të marrë masat e duhura për **zgjidhjen e tyre**.

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



3. Infrastruktura e Etikë

TFA & E pritet të mbështesë SAI-et evropiane në zbatimin e kërkesave etike të identifikuar dhe të përcaktuara përmes ISSAI përkatës.

Një objektivi i tillë mund të arrihet nga inkuadrimi i **menaxhimit të sjelljeve etike të SAI-t**, në mënyrë që SAI-et të mund të përforcojnë atë dhe të ndikojnë në arritjen e vlerave dhe performancën e sjelljeve të pritura nga individët.

Në nivel konceptual të analizës, menaxhimi i sjelljes etike mund të jetë përmendur si një kornizë logjike, e tillë si ajo e përdorur dhe rekomanduar nga OSBE.

Përgjatë viteve, OSBE ka zhvilluar konceptet e një **Infrastruktura Etike** të aftë për të mbështetur një mjedis që inkurajon standarde të larta të sjelljes. Kjo infrastrukturë ka disa elemente që mund të zbatohen në institucione të tilla si SAI-et, të cilat, nëse zbatohen në mënyrë të përshtatshme, duhet të funksionojnë në mënyrë koherente dhe të lidhura. Këto elemente mund të kategorizohen sipas funksioneve kryesore të cilave u shërbejnë, siç janë: **udhëzime, menaxhimi dhe kontrolli**.

Udhëzimi sigurohet nga:

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



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

Politikat dhe praktikat **menaxheriale:**

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

Kontrolli sigurohet përmes

- Një kuadri efikas ligjor që përcakton standardet bazë të sjelljes
- Mekanizmave efektivë të përgjegjshmërisë, të tilla si auditimi i brendshëm dhe auditimit i jashtëm
- Procedurave përmbartimore
- Mekanizmave të transparencës që ofrojnë qasje në informacionin publik, duke lehtësuar pjesëmarrjen aktive të publikut.

4. Strategjitë dhe politikat e Etikës të SAI-ve Evropiane - Qasjet Kryesore

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

Kur krahasojmë kërkesat etike të ISSAI me elementet e një infrastrukture etike që funksionon mirë, mund të nxjerrim konkluzionet e mëposhtme:

- **Kodi i sjelljes**

Deklaratat e vlerave dhe standardet e sjelljes janë pjesë qendrore e kërkesave të ISSAI dhe të një infrastrukture etike. Këta elementë janë tashmë të stabilizuar mirë në SAI. Një numër i madh i SAI-ve evropiane kanë miratuar Kodin e tyre të Etikës.

- **Arsimimi, trajnimi dhe këshillimi**

Sesione trajnimi ose leksione për punonjësit dhe përdorimi i Intranet përdoren gjerësisht nga anëtarët e EUROSAI-it për të rritur ndërgjegjësimin e çështjeve dhe vlerave etike. Në këtë mënyrë, në të njëjtën kohë, theksohet edhe rëndësia e përmbushjes së kërkesave etike.

Më shumë se gjysma e SAI-ve që i janë përgjigjur këtij anketimi, kanë një njësi të veçantë ose nëpunës të caktuar për këshillimin e nëpunësve ose drejtuesve për çështjet e etikës dhe sjelljes.

- **Politikat dhe praktikat menaxheriale**

Anëtarët e EUROSAI duket se janë të vetëdijshëm se menaxhimi i burimeve njerëzore duhet të përfshijë çështjet mbi etikën. Politikat dhe praktikat e tyre në lidhje me rekrutimin, vlerësimin e punës dhe trajnimin shpesh janë të adresuara drejt këtij dimensionit.

Në veçanti, konflikti i interesit (që ndërvepron me pavarësinë, objektivitetin dhe paanësinë e institucionit) duket se janë shqetësimi kryesor i SAI-ve. Shumë SAI-e kanë zbatuar politika dhe procedura për të shmangur gabimet në lidhje me këtë çështje.

Megjithatë, politikat e shkruara të rotacionit janë implementuar vetëm nga 41% e SAI-ve, që i janë përgjigjur sondazhit të përmendur më sipër.

- **Transparenca dhe mbikëqyrja publike**

Shumë nga SAI-et Evropiane, dokumentet që lidhen me etikën e institucionit i kanë publikuar, ndërsa më shumë se gjysma e SAI-ve që iu përgjigjën sondazhit treguan se ata kanë hartuar politika për “bilbil-fryrësit”.

Në kontrast me sa më sipër, vetëm një pakicë e SAI-ve u kërkojnë informacion subjekteve të audituara për çështjet që lidhen me performancën etike të audituesve të tyre.

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

Një pjesë e madhe e SAI-eve kanë hartuar masa për të kontrolluar në mënyrë specifike mungesën e konfliktit të interesave në punën audituese.

Megjithatë, shumë pak prej tyre kanë mjete të vetëvlerësimit për çështjet e lidhura me etikën ose kanë ndërmarrë vlerësime të brendshme të lidhura me performancën e etikës.

Pra, ne mund të arrijmë në përfundimin se prirja e përgjithshme e SAI-ve evropiane është përpjekja për të përmbushur kërkesat kryesore

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



5. Praktikët e SAI-ve

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

Udhëzues të sjelljes Etike

Kodet e sjelljes dhe dokumente të tjerë udhëzues për etikën

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

Deklaratat lidhur me vlerat dhe parimet udhëheqëse të sjelljes;

- Përshkrimet lidhur me pritshmërinë e sjelljeve;
- Shembuj konkretë të dilemave dhe të situatave të ndjeshme në lidhje me, konfliktet e interesave, neutralitetin politik, si dhe dhuratat dhe mikpritjen; dhe
- Dispozitat që kanë të bëjnë me sjelljet e pahijshme.

Zakonisht kornizat etike të SAI-ve europiane trajtojnë gjithashtu:

- Deklarimin e aseteve dhe interesave financiare;
- Detyrimin për ruajtjen e sekretit pas largimit nga puna;
- Përdorimin e pajisjeve dhe objekteve zyrtare.

**Udhëzimet mbi etikën
ju referohen vlerave
dhe parimeve dhe
ndihmojnë për ti bërë
ato të njohura e të
kuptueshme**

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

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

Ngritje e vetëdijes rreth Kornizave të Etikës

Kërkesat dhe detyrimet etike duhet të jenë të njohura për anëtarët dhe stafin e SAI-t dhe të respektohen prej tyre. Gjithashtu, këto kërkesa dhe detyrime duhet të bëhen publike (shih parim 4 të ISSAI 20).

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

Përveç kësaj, mjete të tjera janë përdorur për të rritur ndërgjegjësimin dhe shpërndarjen e informacionit mbi parimet dhe politikave që kanë të bëjnë me vlerat e etikës. Disa SAI-e përdorin mjete tradicionale në përpjekjet e tyre për shpërndarjen e informacionit, ndërsa të tjerët kanë zhvilluar qasje më inovative.

Mjetet e përdorura janë:

- Shpërndarja e një informacioni të strukturuar për stafin e rekrutuar rishtazi
- Drejtuesit dhe mbikëqyrësit janë ngarkuar me detyrën e informimit të audituesve mbi çështjet etike
- Formalizmi i angazhimit të stafit për principet e etikës së institucionit;
- Hartimi i dokumenteve, që përshkruajnë praktikave më të mira në këtë drejtim, mundësisht në bazë vjetore;
- Përdorimi i broshurave dhe posterave;



ISSAI 20 Parimet e transparencës dhe llogaridhënies

Parimi 5: (...)

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

iCAT në auditimin e performancës

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

- Kryerja e trajnimeve për të rritur ndërgjegjësimin dhe njohuritë në lidhje me etikën;
- Përdorimi i pyetësorëve për vetë-vlerësimin;
- Kryerja e vetë-vlerësimit për integritetin (p.sh. Into-SAINT);
- Organizimi i takimeve për shkëmbimin e eksperiencës;
- Përdorimi i teknikave të tregimit të eksperiencave;
- Përdorimi i aktorëve për të identifikuar sjelljet jo etike në vendin e punës.

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

- Sesione trajnimi ose leksione për punonjësit e rinj;
- Sesione trajnimi për të gjithë punonjësit (organizuar këto në mënyrë periodike);
- Seminare bazuar në situata reale;
- “E-learning courses” rreth etikës.

Përtej sesioneve tradicionale të trajnimeve, kyçi për rritjen e vetëdijes rreth çështjeve etike janë gjithashtu edhe diskutimet rreth situatave reale dhe sistemeve të vetëvlerësimit. Për më tepër, shkëmbimi i përvojave në takimet e organizuara për këtë qëllim, ofron udhëzime praktike për sjelljet e pritshme dhe proceset e vendimmarrjes, duke ndihmuar në zhvillimin e vetëdijes për përditësimin e praktikave dhe njohjen në kohë të problemeve. Mundësi të tilla krijojnë një atmosferë të hapur, ku punonjësit komunikojnë dhe mësojnë nga njëri-tjetri.

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

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

Angazhimi formal për vlerat dhe parimet e etikës dhe deontologjisë

- Ka disa mënyra sipas të cilave SAI-et kërkojnë deklaratat formale të lidhura me vlerat etike dhe deontologjike, si dhe parimet që ato përqafojnë. Disa SAI-e përdorin një prej procedurave të mëposhtme, të tjerët përdorin disa ose të gjitha:
- Nënshkrimin i një deklaratë për njohjen dhe dakortësinë me parimet e kodit të etikës së SAI-t, kur merr funksione brenda institucionit të auditivit;
- Nënshkrimi në mënyrë të rregullt (p.sh. çdo vit) i dokumenteve njoftuese që korrespondojnë me detyrimet etike;
- Deklarimi periodik (p.sh. vjetor) i zbatimit të detyrimeve për çështjet e etikës;
- Përfshirja në çdo auditim, si procedurë auditimi, e një deklaratë zyrtare të pajtueshmërisë, në përputhje me kërkesat etike të zbatueshme.(p.sh deklarami për konflikt konkret të interesit).

Njësitë dhe personat e specializuara për mbikëqyrjen e çështjeve të etikës

SAI-e Evropianë janë pyetur nëse çështjet e etikës ndiqen nga një Komisioni Etike/Zyrtar/Këshilltar/Person Kontaktit dhe nëse po, u pyetën të japin detaje të hollësishme për rolin e tyre.

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

Struktura e ngarkuar për këtë çështje ndryshon shumë, dhe përfshin:

- Komisioni Etikës;
- Komisioneri për Çështjet e Etikës;
- Drejtori për Çështjet e Etikës;
- Koordinatorin për integritetin;
- Këshilltarët e auditimit;
- Bashkëpunëtorin për çështjet e etikës;

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

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

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

Menaxhimi i Sjelljes Etike

Menaxhimi i burimeve njerëzore

Politikat dhe praktikat e menaxhimit të burimeve njerëzore zakonisht përfshijnë disa nga instrumentet e përmendura tashmë në udhëzues si p.sh, politikat e trajnimit.

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

Përgjigjet në këtë anketim konfirmojnë se shumica e SAI-ve Europiane e konsiderojnë sjelljen etike si diçka që duhet të ketë prioritet kur rekrutohen auditues dhe staf i ri. Shqetësimi në këtë drejtim ka të bëjë me përzgjedhjen e mënyrës më të mirë për të kryer një vlerësim të tillë. Praktikrat e përmendura nga SAI-et në këtë drejtim përfshijnë:

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

Një fushë tjetër ku duhet përfshirë gjykimi mbi etikën është ajo e kriterëve të vlerësimit për **vlerësimin vjetor të performancës**. Një numër i konsiderueshëm i SAI-ve raportojnë përfshirjen e këtij kriteri në vlerësimin vjetor të audituesve. Shembuj të vlerësimit të etikës përfshijnë:

- Ndjenjën e përgjegjësisë;
- Integritetin dhe sjelljen personale;
- Cilësitë individuale;
- Sjelljen në detyrë dhe jashtë saj, përfshirë etikën profesionale;
- Përkushtimin ndaj institucionit dhe integritetit;

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



ISSA 40
Kontrolli i Cilësisë së SAI-ve

SAI duhet të sigurohet që (...) parimet etike janë drejtuesit kryesorë të vlerësimit të performancës së personelit dhe palëve të kontraktuara për të kryer punën për SAI-in.

- Sjellja pergjithshme dhe drejtimi profesional;
- Mbështetja aktive për politikën e institucionit;
- Demonstrimi i sjelljeve pozitive në ushtrimin e detyrës.

Politika e rotacionit

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

Megjithatë, jo shumë SAI-e në Evropë deklarojnë që kanë miratuar politika të shkruara për rotacionin e stafit të tyre në auditim.

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

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



ISSA 40 Kontrolli i Cilësisë së SAI-ve

Drejtesi i SAI dhe personeli me përvojë brenda SAI-it duhet të shërbejnë si shembull i një sjellje etike të përshtatshme.

Ton at the top

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

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

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

Kontrolli i Sjelljes Etike

Konflikti i Interesit

Siç u përmend më lart dhe në përputhje me kërkesat ISSAI, **konfliktet e interesit** (të cilat mbartin rëndësi të drejtpërdrejtë në pavarësinë, objektivitetin dhe paanshmëria e institucionit) janë shqetësimet kryesore për shumë SAI-e Evropiane, të cilët nga ana tjetër përdorin politika, rutina dhe procedura për të parandaluar ose trajtuar raste të tilla. Shembuj të këtyre politikave, praktikave dhe procedurave përfshijnë masa, udhëzime, deklaratat sistematike dhe rolin e njësive të etikës.

Një numër i madh i SAI-ve Evropiane deklarojnë se ata kanë hartuar masa sipas të cilave mungesa e konfliktit të interesit duhet deklaruar zyrtarisht. Këto deklaratat përfshijnë një ose disa nga mënyrat e mëposhtme:

- Përsëritjen rregullisht të betimit ose deklaratës së pavarësisë dhe paanshmërisë
- Deklarimin periodikisht (p.sh. çdo vit) të respektimit të detyrimeve etike;
- Deklarimin formal, si auditues dhe në çdo auditim, të pajtueshmërisë me kërkesat etike që aplikohen, duke përfshirë mungesën e konfliktit konkret të interesit;
- Deklarimin formal, si mbikëqyrës i auditimit dhe në çdo auditim, se ai/ajo ka deklaruar mungesën e konfliktit të interesit në kuadër të grupit të auditimit;
- Deklarimin rregullisht të interesit publik dhe privat.

Vetë-vlerësimi, vlerësimi i brendshëm dhe vlerësimi i jashtëm

Pjesa më e madhe e SAI-eve Evropiane pranojnë se ata nuk kanë mjete të vetë-vlerësimit në lidhje me sjelljen etike.

Pak prej tyre, ndërmarrin vlerësime të brendshme dhe/ose të jashtme për çështjet që lidhen me performancën e etikës.

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



ISSA 40
Kontrolli i Cilësisë
së SAI-ve

SAI duhet të marrin në konsideratë përdorimin e deklaratave në formë të shkruar nga personeli për të konfirmuar pajtueshmërinë me kërkesat etike të SAI-t.



ISSA 40 Kontrolli i Cilësisë së SAI-ve

SAI duhet të sigurohet që politikat dhe procedurat në fuqi e njoftojnë në kohë Drejtuesin e SAI-t për thyerjen e kërkesave etike dhe lejojnë atë të ndërmarrë në kohë veprimet e duhura për të zgjidhur çështjen.

SAI-et që raportuan kryerjen e vlerësimeve, kanë evidentuar se vlerësimet e brendshme janë ndërmarrë kryesisht nga Komitetet e etikës ose nëpërmjet zbatimit të IntoSAINT. Kur janë kryer vlerësime të jashtme ato kryesisht kanë qenë pjesë e ekspertizës së pavarur.

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

Sjelljet e këqija

Rreth gjysma e SAI-ve raportojnë praktika apo politika në lidhje me “bilbil-fryrësit”. SAI-et që kanë politika të tilla e konsiderojnë mbrojtjen e atyre që raportojnë (duke përfshirë mbrojtjen e identitetit dhe të të drejtave të fitura të punës) një çështje shumë të rëndësishme.

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

6. IntoSAINT

IntoSAINT është një nga mjetet vlerësuese që disa SAI-e kanë raportuar se e përdorin. Në përgjithësi, këto SAI-e e konsiderojnë atë si mjet të mirë për të rritur ndërgjegjësimin mbi etikën dhe çështjet e lidhura me të, duke e bërë Institucionin më të aftë në aspektin e vetë-vlerësimit të tij.

Ky mjet është bazuar kryesisht në idenë që:

- Integriteti është një koncept i gjerë që shkon përtej respektimit të rregullave dhe ligjeve;
- Trajtimi i integritet përmes një qasje parandaluese është më pak i kushtueshëm dhe më efektiv se sa riparimi i dëmeve të shkaktuara nga sjelljet e këqija;
- Efikasiteti i menaxhimit të integritetit përcaktohet më shumë nga “kontrollet e buta”, që lidhen me sjelljet, atmosferën e punës dhe kulturën brenda institucionit, se sa nga kontrollet e ashpra,

bazuar në rregullat e mëposhtme.

SAINT është hartuar fillimisht nga Gjykata Holandeze e Auditimit, në bashkëpunim me Ministrinë e Brendshme dhe Zyrën e Integritetit të qytetit të Amsterdimit për institucionet e sektorit publik në përgjithësi, por ajo është përshtatur për të përmbushur nevojat specifike të SAI-t . Ky version i veçantë i SAINT është në dispozicion për anëtarët e INTOSAI dhe është quajtur “IntoSAINT”.

IntoSAINT është një mjet **vetë-vlerësimi** i cili u bën të mundur SAI-eve vlerësimin e vulnerabilitetit të tyre dhe probabilitetin për shkelje të integritetit si dhe të japë rekomandime për të përmirësuar menaxhimin e integritetit. Vetë-vlerësimi është kryer në një seminar një-ditor me një grup pjesëmarrësish nga institucioni i vlerësuar. Vetë-vlerësimi nënkupton se vetë institucioni teston veten për probabilitetin e ekspozimit të tij ndaj rreziqeve të integritetit, duke u bazuar në njohuritë dhe opinionet e stafit të tij.

Metoda e vlerësimit është e **orientuar drejt parandalimit**. Ajo nuk është hartuar për të zbuluar shkeljet e integritetit ose për të ndëshkuar sjellje të papranueshme, por për të identifikuar dobësitë dhe rreziqet në çështjet e integritetit dhe për të forcuar qëndrueshmërinë e institucionit me qëllim parandalimin e shkeljeve të ardhmen.

Gjatë vlerësimit, pjesëmarrësit identifikojnë dobësitë dhe rreziqet kryesore dhe pastaj hartojnë rekomandime për minimizimin e tyre. Kjo orienton **të menduarit në drejtim të dobësive dhe rreziqeve** dhe përmirëson qasjen e organizatës ndaj integritetit.

Metoda gjithashtu fokusohet në aftësinë ripërtëritëse të institucionit për shkelje të integritetit. Vlerësimi bëhet duke parë nëse janë parashikuar masa për integritetin, nëse ato janë duke u zbatuar dhe respektuar dhe nëse këto masa janë efektive apo jo. Kjo nxjerr një produkt të mirë **në maturimin e sistemit të kontrollit të integritetit** dhe elasticitetin e institucionit ndaj shkeljeve të integritetit.

Produkti përfundimtar i vlerësimit është një **raport/plan veprimi për menaxhimin** e çështjeve të integritetit. Ky raport u shpjegon drejtuesve se cilat janë masat që duhen marrë për të forcuar stabilitetin e institucionit në rastet e shkeljeve të integritetit.

Përveç kësaj, vlerësimi mund të rrisë në mënyrë të konsiderueshme vetëdijen ndaj integritetit. Duke marrë një qasje të fortë dhe kolektive ndaj kësaj çështje, pjesëmarrësit janë të fokusuar tek fakti pse integriteti është kaq i rëndësishëm. Diskutimet e hapura të pjesëmarrësve për rëndësinë dhe domethënien e integritetit para, gjatë dhe pas workshop-it kanë vlerë të madhe dhe ju lejojnë atyre të referojnë gjetjet e tyre në organizatat/institucionet ku punojnë.

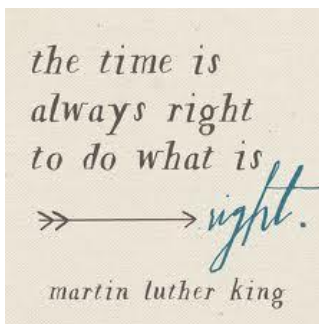
Eksperiencat e IntoSAINT kanë treguar se:

- Vlerësimi i strukturuar i riskut të integritetit nuk është i zakonshëm tek SAI-et;
- Nevoja për një kuadër politikash për çështjet e integritetit është ndër rekomandimet më të përmendura;
- Rreziqet që lidhen me pavarësinë e SAI –ve janë një shqetësim i rëndësishëm;
- Rekomandime për “kontrollin e butë” theksojnë e rëndësinë e paanësisë, qartësisë, komunikimit dhe leadership-it.

7. Perspektiva

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

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



**SHTOJCË E DOKUMENTIT TË TFA&E “MBËSHTETJE SAI-t PËR
RRITJEN E STRUKTURAVE ETIKE - PJESA I”**

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

REZULTATET KRYESORE TË ANKETIMIT

PJESA E II: ETIKA NË SAI

II.1. Udhëzimi i etikës

1. Brenda anëtarëve të EUROSAI, **Kodet e Sjelljes** janë dokumente të shpërndara gjerësisht, në mënyrë që të përhapin **vlerat dhe parimet** e SAI-ve, së bashku me **sjelljet e pritura** dhe dispozitat për sjellje të pahijshme. Në gjysmën e SAI-ve Evropiane, që kanë Kod Sjellje, Kodi përfshin **dilemat praktike** dhe rrugët për zgjidhjen e tyre.
2. Duke **përvetësuar njohuri rreth etikës**, SAI-et do të jenë në gjendje të konstatojnë më mire çështjet që kanë të bëjnë me integritetin dhe të parandalojnë sjelljet jo etike. Kjo i kontribuon rritjes së besueshmërisë tek SAI. Përveç kodeve të sjelljes, mënyra e zakonshme për të rritur ndërgjegjësimin ndaj çështjeve dhe vlerave etike janë dhe **trajnimet** ose leksionet për të punësuarit, përdorimi i **Intranetit** dhe ndonjëherë këshillimi nëpërmjet **njësive specifike** për çështjet e etikës.
3. Disa SAI-e bashkëpunojnë në mënyrë të rregullt dhe shkëmbejnë informacion me institucione jo audituese për të rritur ndërgjegjësimin për çështjet e etikës në sektorin publik.

II.2. Menaxhimi i etikës

4. Konfliktet e interesit (te vepruarit me pavarësi, objektivitet dhe paaanshmëri i institucionit) duket se janë shqetësimi kryesor i SAI-ve Evropiane. Shumë prej tyre zbatojnë politika, praktika dhe procedura për të shmangur ndodhjen e gabimeve në lidhje me këtë çështje.
5. Mjetet e menaxhimit të burimeve njerëzore të SAI-ve përfshijnë shqetësimet për çështje të etikës, veçanërisht për **rekrutimin, vlerësimin e punës** dhe **trajnimin**.
6. Politika të rotacionit zbatohen në rreth 41% të SAI-ve të anketuara.

II.3. Kontrolli i Etikës

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

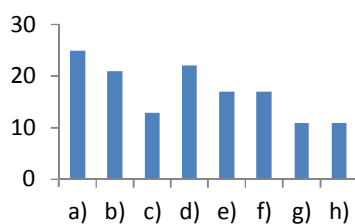
REZULTET E PYETËSORIT

ETIKA NË SAI

II.1. Udhëzimi i etikës

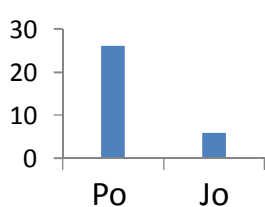
Pyetja 1: Dokumentet, ku janë të përcaktuara vlerat dhe parimet e zbatueshme të SAI-t:

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



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

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

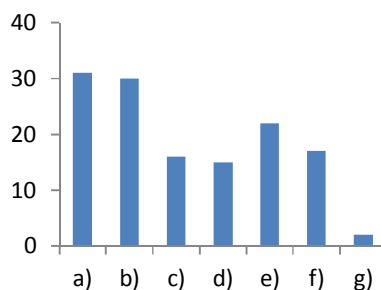


	Totali	Po	Jo
Nr. i përgjigjeve	32	26	6
%	100	81%	19%

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

Pyetja 3: Dokumentet/dispozitat e përmendura në pyetjen 1 përmbajnë:

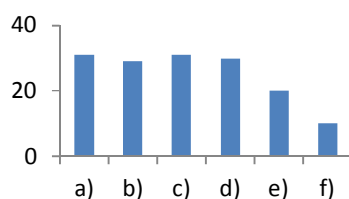
	a) Deklarata për vlerat dhe parimet e sjelljes	b) Shpjegime mbi sjelljet e pritshme	c) Shembuj të dilemave dhe situata të ndjeshme	d) Mjetet që do të përdoren	e) Dispozitat për sjelljet e pahijshme	f) Dispozitat specifike për drejtuesit	g) Të tjera
Nr. i përgjigjeve	31	30	16	15	22	17	2
%	97%	94%	50%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



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

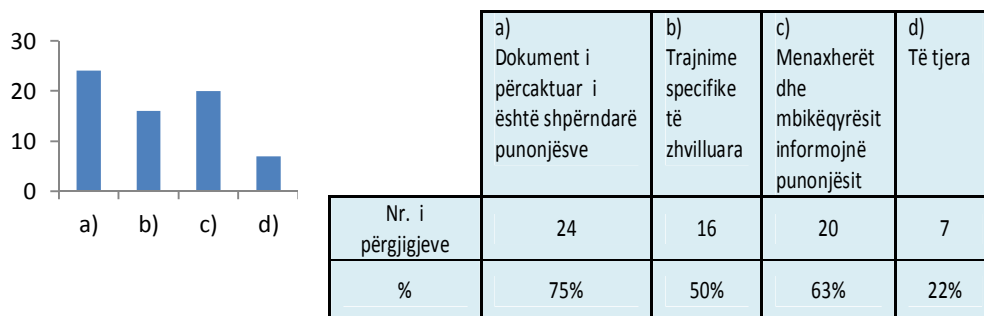
Pyetja 4: Këto dokumente/dispozita mbulojnë çështjet e mëposhtme:

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



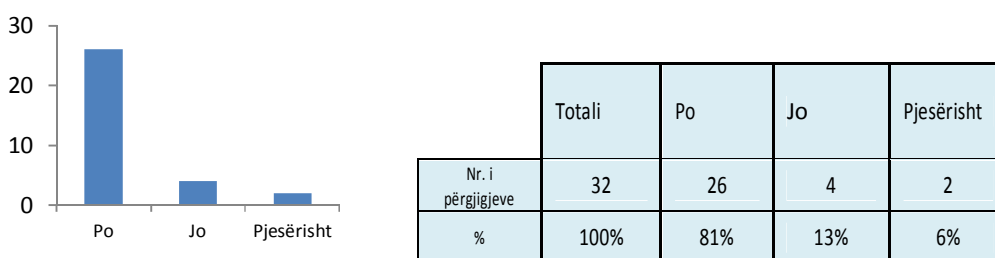
- Pothuajse të gjitha SAI-et janë përgjigjur se kanë dispozita për temat kryesore që lidhen me sjelljen etike, të tilla si konfliktin e interesit dhe sekretin profesional
- Përafërsisht një e treta e përgjigjeve treguan çështje të tjera të mbuluara nga korniza e tyre etike, të tilla si:
 - Deklarimi i interesave dhe asetëve financiare
 - Detyrimet për ruajtjen e sekretit pas largimit nga
 - Përdorimi i objekteve dhe pajisjeve zyrtare

Pyetja 5: Si informohen punonjësit për vlerat dhe parimeve e etikës dokumentet dhe politikat e SAI-t?



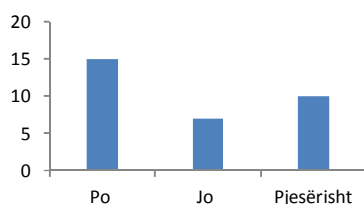
- Disa SAI përmendin se intervistat e vlerësimit përdoren për të diskutuar dhe për çështjet etike;
- Mund të konkludojmë që SAI-et kanë marrë masa për të informuar personelin në lidhje me politikat për çështjet e etikës.

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



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

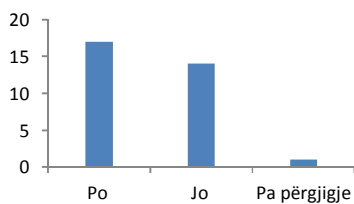
Pyetja 7. A janë të aksesueshme dokumentet mbi etikën në faqen zyrtare të SAI-t (Internet)?



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

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

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

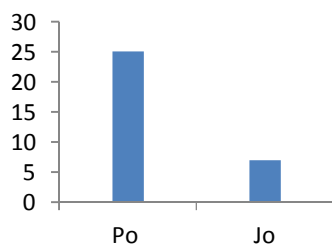


	Totali	Po	Jo	Pa përgjigje
Nr. i përgjigjeve	32	18	13	1
%	100%	56%	41%	3%

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

- Kujtojnë rregullisht detyrimet etike
- Angazhim ndaj çdo auditimi ku audituesi është i përfshirë.

Pyetja 9. A ka në SAI-n tuaj një Komision Etike/Zyrtar/Këshilltar/person kontakti?

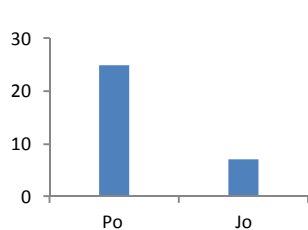


	Total	Po	Jo
Nr. i përgjigjeve	32	18	14
%	100%	56%	44%

- Shumica e SAI-ve që kanë kthyer përgjigje kanë një sektor të veçantë ose person, që këshillon punonjësit dhe menaxherët mbi dilemat dhe sjelljen etike.
- Këta sektorë/persona mund të kenë përcaktimet si vijon:
 - Komision Etike
 - Komisioner Etike
 - Drejtor Etike
 - Koordinator Integriteti
 - Këshilltarë Auditimi
 - Partner Etike
- Rolet kryesore përfshijnë:
 - Raportimin e rasteve të konfliktit të interesit dhe thyerjeve të Kodit të Etikës;
 - Marrjen, hetimin dhe ruajtjen e regjistrimeve të ankesave lidhur me sjelljet jo-etike;
 - Prezantimin e masave paraprake dhe zgjidhjeve lehtësuese për problematikat reale të hasura lidhur me etikën.

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

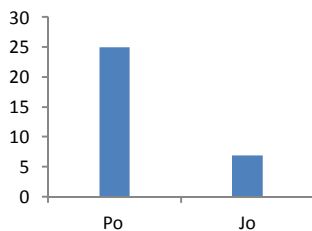
Pyetja 10. A keni ju (apo kolegë të tjerë në SAI), eksperiencë me metodat për të rritur ndërgjegjësimin mbi etikën/çështjet mbi etikën?



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

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

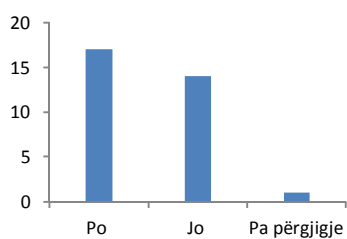
Pyetja 11. A ka organizuar/marrë pjesë SAI juaj në trajnime lidhur me etikën?



	Total	Po	Jo
Nr. i përgjigjeve	32	18	14
%	100%	56%	44%

- 18 nga 32 SAI që i janë përgjigjur anketës kanë organizuar/marrë pjesë në trajnime lidhur me etikën
- Disa kanë përdorur skenarin workshop dhe u është dukur me vlerë për të rritur ndërgjegjësimin ndaj etikës dhe çështjeve mbi etikën
- Into-SAINT konsiderohet si një mjet shumë i mirë për të rritur ndërgjegjësimin për çështjet mbi etikën dhe etikën, si edhe t'i bëjë SAI-et më të aftë për çështjet lidhur me vetë-vlerësimin

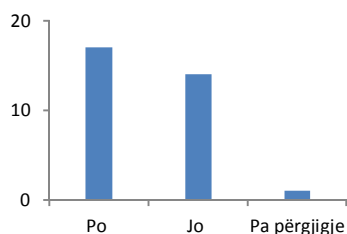
Pyetja 12. A do të rekomandonit ndonjë prej metodave/eksperiencave të trajnimit të përshkruara më lart, tek një SAI tjetër?



	Totali	Po	Jo	Pa përgjigje
Nr. përgjigjeve	32	19	10	1
%	100%	56%	31%	10%

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

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



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

- 34% e SAI-ve që iu përgjigjën anketës kanë lidhje me organizatat të tjera jo-SAI dhe kanë dëgjuar për eksperiencat e tyre në lidhje me metodat për të rritur ndërgjegjësimin mbi etikën dhe çështjet lidhur me etikën.
- Ata raportojnë lidhjet e llojeve si vijon:
 - Kontaktet dhe punën e përbashkët me agjencitë anti-korrupsion të shteteve të tyre
 - Shkëmbimin e eksperiencave ndërmjet komisionerëve të etikës
 - Seminare dhe takime të përbashkëta me organizata të tjera jo-SAI
 - Raportojnë dhe shkëmbejnë informacione mbi zgjidhjen e situatave të dyshimta
 - Nxisin bashkëpunimin ndërmjet NGO-ve, sektorëve publikë dhe privatë për çështjet e etikës

Pyetja 14. Në rast se SAI juaj ka pasur eksperiencë me Into-SAINT, ju lutemi ndajini këto eksperiencë me të:

- 5 SAI (16% e atyre që iu përgjigjën anketës) raportojnë se kanë pasur eksperiencë me Into-SAINT
- Në këto raste eksperiencat kanë çuar në një rritje sistematike të ndërgjegjësimit mbi etikën dhe çështjet lidhur me të si dhe i kanë dhënë drejtuesve një imazh më të qartë mbi integritetin e institucionit

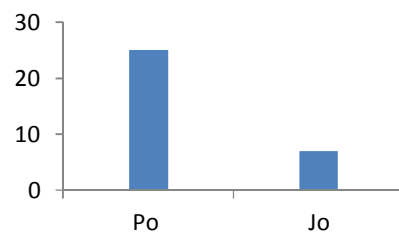
II.2. Menaxhimi i Etikës

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

Pavarësia/ Paanshmëria	Konflikti i interesit	Dhurata dhe shërbime	Neutralitet politik	Sekreti profesional	Punët e brendshme të SAI-it
---------------------------	--------------------------	-------------------------	------------------------	------------------------	-----------------------------------

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

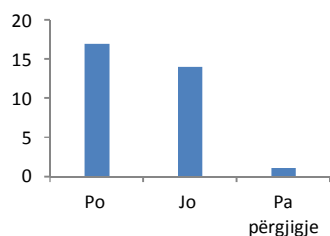
Pyetja 16. A merr parasysh procesi i përzgjedhjes së punonjësve të rinj në SAI-n tuaj, çështjet mbi etikën?



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

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

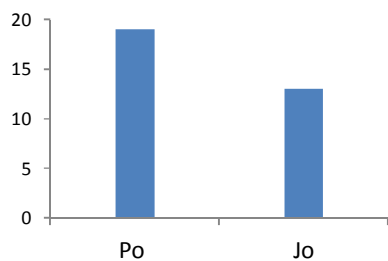
Pyetja 17. A ka SAI juaj një politikë rotacioni të shkruar për stafin auditues?



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

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

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



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

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

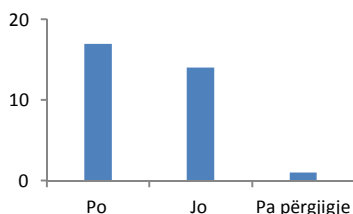
- Disa SAI qartësisht përfshijnë kritere vlerësimi të sjelljes etike në vlerësimet e tyre, në një ose disa nga përshkrimet si vijon: *Sensi i përgjegjësisë; integritetit dhe sjelljes profesionale; cilësitë personale; sjellja në punë dhe jashtë saj, duke përfshirë etikën profesionale; angazhimi ndaj institucionit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

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

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

II.3. Kontrolli i Etikës

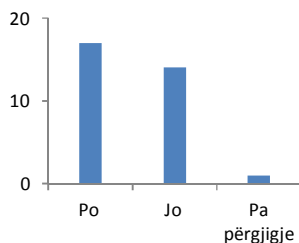
Pyetja 20: A është rutinë në SAI-n tuaj deklarimi i interesave apo deklarimi i mungesës së konfliktit të interesit?



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

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

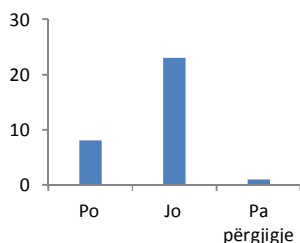
Pyetja 21: A ka SAI juaj mjete në mënyrë që stafi t'i përdorë për të vetë-vlerësuar aderimin ndaj vlerave etike dhe parimeve apo për të zgjidhur dilemat etike?



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

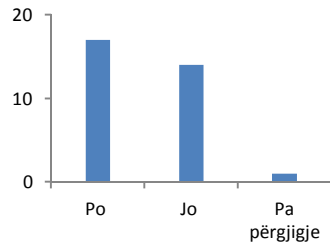
- Shumica e SAI-ve janë të vetëdijshëm se ata nuk kanë mjete vetë-vlerësimi lidhur me sjelljen etike
- Ata të paktët, të cilët e kanë këtë lloj instrumenti, e kryejnë këtë vlerësim edhe gjatë auditimit nga pyetësorët e përfshirë në Kodin e Etikës
- Këshilltarët personalë përmenden gjithashtu

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



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

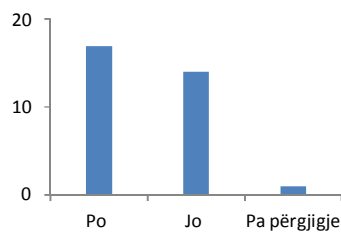
Pyetja 23: A ka ndërmarrë SAI juaj ndonjë vlerësim të jashtëm/pavarur të performancës lidhur me etikën?



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

- Pak SAI ndërmarrin vlerësime të brendshme/ose të jashtme të niveleve të etikës institucionale.
 - Zakonisht vlerësimet e brendshme ndërmerren nga komisionet e etikës
 - INTO-Saint gjithashtu, përdoret nga një numër i vogël SAI-sh
 - Ekspertiza e pavarur (Peer reviews) përdoret për vlerësime të jashtme/të pavarura
- SAI-t që kanë pasur një vlerësim të brendshëm lidhur me etikën, shprehen se këto vlerësime u zhvilluan ndërmjet 2010 dhe 2012

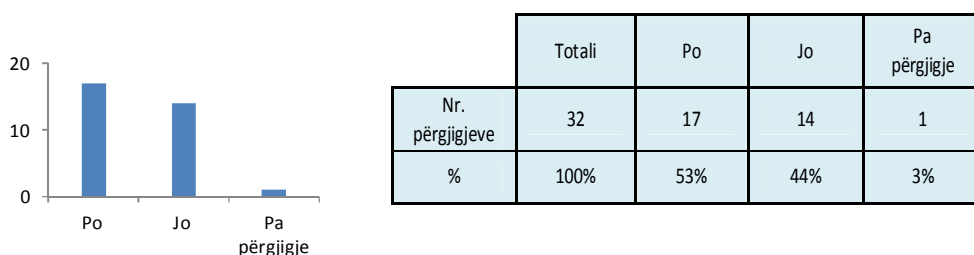
Pyetja 24: A i pyet SAI juaj të audituarit lidhur me etikën në performancën e stafit auditues gjatë auditimeve?



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

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

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



- Një shumicë e vogël e SAI-ve që iu përgjigjën anketës raportojnë për procedura rutinë ose politika, lidhur me bilbil –fryrjen.
- Në këto raste, vihet re se shqetësimi më i madh është mbrojtja e punonjësve që raportojnë dyshimin, duke përfshirë mbrojtjen e identitetit dhe të të drejtave të punës.
- Grupe të veçanta, njësi të shpërndara apo komisione të etikës, janë mënyrat e zgjedhura për ta trajtuar këtë çështje

ANËTARËT E TASK FORCËS PËR ADITIMIN & ETIKËN

Portugalia (Kryesues)	Gjykata e Auditimit
Shqipëria	Kontrolli i Latë i Shtetit
Kroacia	Zyra Shtetërore e Auditimit
Qipro	Zyra e Auditimit
BE	Gjykata Europiane e Audituesve
Ish-Republika Jugosllave e Maqedonisë	Zyra Shtetërore e Auditimit
Franca	Gjykata e Llogarive
Hungaria	Zyra Shtetërore e Auditimit
Islanda	Zyra Kombëtare e Auditimit
Italia	Gjykata e Llogarive
Malta	Zyra Kombëtare e Auditimit
Holanda	Gjykata e Auditimit
Rumania	Gjykata e Llogarive
Serbia	Institucioni Shtetëror i Auditimit
Slovenia	Gjykata e Auditimit
Spanja	Gjykata e Llogarive

Kontrolli i Lartë i Shtetit
Bulevardi "Dëshmorët e Kombit", nr. 3
Tiranë Tel/Fax: 04 228485; Tel: 04 2512 67
Web-site: www.klsh.org.al; e-mail:klsh@klsh.org.al