



ZYRA KOMBËTARE E AUDITIMIT

REPUBLICA E KOSOVËS-REPUBLIKA KOSOVA-REPUBLIC OF KOSOVO ZYRA KOMBËTARE E AUDITIMIT NACIONALNA KANCELARIJA REVIZIJE / NATIONAL AUDIT OFFICE			
DATE PRANUAR DOREZUAR: DATE PRILIMNIA DOSTAVLJEN: DATE RECEIVED SLOTTED:			
1 05 2022			
Njësia Org. Org. Unit	Shif. Klasif. Klasif. Kod Class. Code	Nr. Prot. Br. Prot. Prot. No.	Nr. i faqeve Br. Stranica No. Pages
01	10	719	16

KODI I ETIKËS DHE MIRËSJELLJES

2022

Bazuar në nenin 16 të Ligjit Nr. 05/L-055 për Auditorin e Përgjithshëm dhe Zyrën Kombëtare të Auditimit të Republikës së Kosovës;

Duke pasur parasysh kërkesat e INTOSAI-P-1 “Deklarata e Limës” sipas së cilës personeli i Institucioneve Supreme të Auditimit, duhet të kenë kualifikimet dhe integritetin moral të nevojshëm për kryerjen e detyrave të tyre;

Bazuar në përcaktimet e INTOSAI-P-10 “Deklarata e Meksikës: Mbi pavarësinë e Institucioneve Supreme të Auditimit” sipas së cilës Institucioni Suprem i Auditimit duhet të përdorë standardet e auditimit dhe një kod të etikës, bazuar në dokumentet zyrtare të INTOSAI-t;

Bazuar në kërkesat e SNISA 12 “Vlerat dhe dobitë e Institucioneve Supreme të Auditimit” - Parimi 10 (Pajtueshmëria me Kodin Etik të SAI-t) sipas të cilit Institucioni Suprem i Auditimit duhet të zbatojë Kodin Etik dhe duhet të aplikojë standarde të larta të integritetit dhe etikës;

Në zbatim të kërkesave të SNISA 130 “Kodi i Etikës” në të cilin përcaktohet se është përgjegjësi e Institucionit Suprem të Auditimit të hartojë Kodin e tij në përputhje me mjedisin;

Auditori i Përgjithshëm, miraton:

KODIN E ETIKËS DHE MIRËSJELLES

Hyrje

Ky Kod i Etikës dhe Mirësjelljes buron si kërkesë e nenit 16 të Ligjit Nr. 05/L-055 për Auditorin e Përgjithshëm dhe Zyrën Kombëtare të Auditimit të Republikës së Kosovës dhe është një deklaratë gjithëpërfshirëse e vlerave dhe parimeve që do të udhëzojnë personelin e Zyrës Kombëtare të Auditimit (në tekstin e mëtejme: ZKA).

Asnjë Kod nuk mund të trajtojë të gjitha rrethanat që lidhen me etikën në një mjedis pune në praktikë. Për këtë arsye, Kodi është hartuar në nivel parimesh dhe vlerash dhe përveç tyre përmban elementet që duhet të udhëheqin mirësjelljet, shembuj specifik të dilemave etike dhe situatave delikate, rreziqet, menaxhimin dhe monitorimin e etikës, procedurat e sinalizimit etj.¹

Menaxhmenti i ZKA-së duhet të udhëheqë përmes parimit të shembullit në çdo aspekt të zbatimit të këtij Kodi.² Për më saktë, vendosja e etikës në mënyrë eksplicite duhet të jetë një prioritet, duke e fuqizuar kulturën institucionale me porosi të qarta e të qëndrueshme.

Personeli i ZKA-së duhet të aplikojë gjykimin e tij profesional ndaj rrethanave me të cilat ndeshen dhe më pas të ndjek kërkesat më të përshtatshme të përcaktuara në këtë Kod.

Ky Kod i drejtohet të gjithë personelit të ZKA-së dhe të gjithë personave tjerë që punojnë për ose në emër të ZKA-së e të cilët janë në çfarëdo mënyre të përfshirë në angazhimet e auditimit. Parimet dhe rregullat e përcaktuara në këtë Kod, për aq sa janë të aplikueshme, zbatohen edhe për personelin e ZKA-së që nuk kryen detyra/angazhime audituese. Derisa, legjislacioni përkatës për parandalimin e konfliktit të interesit zbatohet në mënyrë të drejtpërdrejtë.

Shprehjet e përdorura në këtë Kod kanë kuptimin e njëjtë siç janë përcaktuar me legjislacionin në fuqi dhe SNISA 130.

¹ SNISA 130 paragrafi 16

² SNISA 130 paragrafi 18 (d)

1.

VLERAT DHE PARIMET ETIKE

1. Vlerat dhe parimet etike³ të ZKA-së, të përcaktuara me këtë Kod kanë këto kuptime:

- **Integriteti** – veprimi me ndershmëri, besueshmëri, me mirëbesim dhe në dobi të interesit publik.
- **Pavarësia dhe objektiviteti** – moskompromitimi nga rrethanat apo ndikimet e mundshme, ruajtja e gjykimit profesional, si dhe sjellja e paanshme dhe e pandikuar;
- **Kompetenca** – përfitimi i aftësive dhe njohurive të duhura për rolin, si dhe veprimi në përputhje me standardet e aplikueshme dhe me kujdesin e duhur;
- **Sjellja profesionale** – veprimi në përputhje me ligjet, rregulloret dhe konventat në fuqi, si dhe shmangia e çdo sjelljeje që mund të diskreditojë ZKA-në;
- **Konfidencialiteti dhe transparenca** – mbrojtja e informacionit në mënyrën e duhur, duke e balancuar këtë nevojë me transparencën dhe llogaridhënien.

Integriteti

2. Integriteti është vlerë e Kodit, që nënkupton se personeli duhet t'i përmbahet standardeve të larta të sjelljes (ndershmërisë dhe sinqeritetit) gjatë kryerjes së përgjegjësive si dhe në marrëdhëniet me personelin e entiteteve të audituara.

3. Parimi i integritetit kërkon që personeli të respektojë parimet e pavarësisë dhe objektivitetit, të marrë vendime që janë në interes të publikut dhe të kryejë me ndershmëri absolute punën e tij.

4. ZKA i ndërmerr veprimet e duhura për krijimin e një mjedisi gjithëpërfshirës të punës, për mbështetjen dhe promovimin e integritetit në nivel institucional dhe në nivel individual.

5. Personeli duhet të jetë shembull duke vepruar me ndershmëri, besueshmëri dhe mirëbesim dhe në interes të publikut. Gjatë punës së tyre, ata duhet të jenë të besueshëm dhe të veprojnë në përputhje me politikat dhe standardet e përcaktuara.

³ SNISA 130 paragrafi 9

6. Personeli duhet të jetë i vetëdijshëm për ndjeshmërinë e cenimit të integritetit dhe të jetë vigjilent ndaj rrethanave të cilat mund të shkaktojnë kërcënime të integritetit të tyre, në mënyrë që t'i shmangin ato. Rrethana të tilla mund të jenë: (i) interesa financiare, personale apo të tjera, apo marrëdhënie që bien ndesh me interesat e zyrës; (ii) pranimi i dhuratave/shpërblimeve, (iii) abuzimi me detyrën për përfitime personale; (iv) përfshirja në aktivitete politike, pjesëmarrja në grupe që ushtrojnë presione, lobime etj; (v) qasja në informacione të ndjeshme dhe konfidenciale; (vi) qasja dhe përdorimi i burimeve me vlerë të institucionit.

Pavarësia dhe objektiviteti

7. Për të siguruar besimin dhe kredibilitetin në punën e ZKA-së, pavarësia nga entitetet e audituara dhe palët tjera të interesit është e domosdoshme dhe kjo nënkupton që personeli të jetë i paanshëm dhe të kryejë detyrat me objektivitet.

8. Është thelbësore që personeli në raport me entitetet e audituara, organet tjera dhe me publikun në përgjithësi të jetë të pavarur dhe i paanshëm, jo vetëm në fakt por edhe në dukje.⁴

9. Pavarësia faktike është një situatë në të cilën punonjësit kanë mundësinë të performojnë pa qenë të ndikuar nga marrëdhëniet që mund të komprometojnë gjykimin e tyre profesional, duke i lejuar ata të veprojnë me integritet dhe qëdetyrat t'i kryejnë në mënyrë objektive dhe profesionale.

10. Pavarësia në dukje është shmangia/mungesa e rrethanave, të cilat sjellin për rrjedhojë që një palë e tretë e arsyeshme dhe e informuar të ketë informacionin relevant për të pasur dyshime të arsyeshme ose të arrijë në përfundimin se integriteti, objektiviteti dhe skepticizmi profesional i auditorit është kompromentuar.

11. Në të gjitha çështjet lidhur me punën e auditimit, pavarësia nuk duhet të dobësohet nga personat ose interesat e jashtme. Pavarësia mund të dobësohet, për shembull, nga presioni dhe ndikimi i jashtëm; paragjykimet rreth individëve, entiteteve të audituara, projekteve ose programeve; puna e mëparshme në ndonjë entitet të audituar; ose marrëdhënie financiare ose personale me ç'rast mund të shkaktojnë konflikt të interesit.

12. ZKA dhe personeli i saj nuk duhet të ofrojë shërbime këshilluese apo shërbime që nuk lidhen me auditimin, kur shërbimet e tilla cilësohen përgjegjësi e menaxhimit, për entitetin nën auditim.

13. Objektiviteti dhe paanësia janë të domosdoshme në të gjitha detyrat e kryera nga personeli e posaqërisht në raportet e tyre, të cilat duhet të jenë të sakta dhe objektive. Konkluzionet në raporte dhe opinionet duhet të bazohen vetëm në dëshmitë e pranuar në përputhje me standardet e auditimit.

⁴ SNISA 130 paragrafi 36

14. Objektiviteti është ajo formë e të menduarit dhe vepruarit i cili përjashton çdo anësi, paragjykim apo kompromis dhe i konsideron në mënyrë të drejtë dhe të paanshme të gjitha çështjet pa marrë parasysh rëndësinë e tyre. Sikurse integriteti, objektiviteti është një parim thelbësor i cili kërkon që gjykimi i auditorit të mos jetë i ndikuar nga konflikti i interesit apo faktor tjerë.

Kompetenca profesionale

15. Personeli e ka për detyrë të sillet gjithnjë në mënyrë profesionale dhe të zbatojë standarde të larta profesionale, që në mënyrë të veçantë i mundëson të kryejë detyrat me kompetencë dhe paanshmëri.

16. Personeli auditues duhet t'i zbatojnë standardet dhe parimet e pranuar të auditimit, kontabilitetit dhe menaxhimit financiar. Njëkohësisht, ata duhet të posedojnë njohuri mbi parimet kushtetuese, kërkesat ligjore dhe qeverisëse të veprimtarisë së entitetit të audituar.

17. Personeli nuk duhet asnjëherë të angazhohet në detyra dhe aktivitete për të cilat është i vetëdijshëm se nuk është kompetent dhe i aftë profesionalisht për t'i realizuar ato me sukses. Nëse i caktohen detyra për të cilën beson se nuk ka njohurinë, aftësinë, përgjegjësinë dhe mundësinë që t'i kryejë në mënyrë të përshtatshme, kanë për obligim që menjëherë ta njoftojnë menaxhmentin e ZKA-së.

18 Personeli në mënyrë të vazhdueshme duhet të ruajë/mirëmbajë dhe zhvillojë aftësitë e kërkuara për kryerjen e detyrave profesionale. ZKA do t'i kushtojë vëmendje të veçantë përmirësimit të zhvillimit profesional teorik dhe praktik për personelin. Zhvillimi profesional duhet të shkojë përtej kornizës tradicionale të njohurive juridike, ekonomike e kontabilitetit dhe duhet përfshijnë teknika të tjera të menaxhimit të biznesit, siç është përpunimi elektronik i të dhënave.⁵

19. Kredibiliteti dhe besimi i palëve të interesit në punën e ZKA-së mbështetet nga puna e kryer me kompetencë. Kështu që, ZKA duhet të posedojë kompetencën e nevojshme dhe të sigurojë zhvillimin e vazhdueshëm profesional për stafin e saj.

Sjellja profesionale

20. Personeli duhet të veprojnë me ndershmëri, profesionalizëm, objektivitet, përkushtim dhe paanshmëri me qëllim të ruajtjes së emrit dhe reputacionit të ZKA-së dhe të profesionit të tij si dhe të distancohet nga çdo lloj sjellje apo veprim që mund të diskreditojë reputacionin e ZKA-së ose të tij.

⁵ INTOSAI-P-1, "Deklarata e Limës", Parimi 14

21. Personeli duhet të jetë i vetëdijshëm që sjelljet e tij, kanë një ndikim të fortë në mënyrën se si perceptohet institucioni, si ndikojnë ato në forcimin e autoritetit dhe kredibilitetit institucional dhe në perceptimin e ZKA-së si një vlerë, dobi dhe e mirë e përbashkët për të gjithë qytetarët.

22. Personeli duhet të shmang veshjen ekstravagante dhe sjelljen joprofesionale si dhe çfarëdo manifestimi tjetër personal që zbeh qëndrimin e tij profesional apo që mund të jetë shpërqëndruar për ata me të cilët bashkëpunojnë profesionalisht.

23. Personeli duhet të jetë vigjilent dhe i ndjeshëm ndaj ndryshimeve ekonomike, shoqërore, kulturore dhe politike që mund të ndikojnë në punën që bëjnë dhe në mënyrën si e bëjnë atë.

24. Personeli gjatë përmbushjes së përgjegjësive të tij profesionale, mund të has në konflikte, presione kontradiktore nga mjedisi si jashtë ashtu edhe brenda ZKA-së. Në zgjidhjen e këtyre konflikteve, personeli duhet të silltet me profesionalizëm, i udhëhequr nga parimi se interesi publik dhe përmbushja e përgjegjësive publike janë parësore.

Konfidencialiteti dhe transparencja

25. Parimi i konfidencialitetit dhe transparencës reflekton nevojën që ZKA të ketë transparencë në veprimtarinë e saj. ZKA duhet të balancojë konfidencialitetin që lidhet me informacionin e auditimit dhe informacionet tjera me nevojën për transparencë sipas kërkesave ligjore dhe interes të publikut.

26. ZKA duhet të sigurojë që çdo palë e kontraktuar për të kryer punën për të, janë subjekt i marrëveshjeve të duhura të konfidencialitetit.

27. Personeli duhet të jetë i kujdesshëm në përdorimin dhe mbrojtjen e të gjitha dokumenteve dhe informacionit tjetër që mirret gjatë kryerjes së detyrave.

28. Në asnjë mënyrë, punonjësi i ZKA-së nuk duhet të shpalos në mënyrë të paautorizuar ndaj palëve të treta informacionin që mirret gjatë një auditimi, qoftë në formë verbale apo me shkrim, përveçse për qëllimet e përmbushjes së përgjegjësive ligjore të ZKA-së apo përgjegjësive të tjera të identifikuara në kuadër të procedurave normale të ZKA-së apo në pajtim me ligjet në fuqi.

29. Personeli e ka të domosdoshme të mbajë konfidenciale të gjitha çështjet e auditimit, duke përfshirë gjetjet, konkluzionet dhe rekomandimet përderisa informacioni i tillë të procedohet dhe shqyrtohet në pajtim me procedurat e ZKA-së dhe të jetë autorizuar në veçanti për publikim nga ZKA.

30. Personeli auditues nuk duhet të shpalos informacionin që merret gjatë angazhimit, nëse ai informacion është klasifikuar sipas legjislacionit në fuqi.

2.

RREGULLAT E MIRËSJELLJES

Respekti për diversitetin

31. Personeli nuk duhet që në asnjë rast të diskriminojë kolegët apo personelin e entitetit të audituar apo ndonjë person tjetër mbi bazën e moshës, kulturës, aftësisë fizike dhe mendore, gjuhës, origjinës etnike, gjinisë, racës, fesë, orientimit politik, statusit shoqëror apo ekonomik.
32. Personeli nuk duhet të tregojë mosrespekt për dallimet në shprehjen e ideve dhe në pikëpamjet dalluese profesionale dhe personale që mund të shprehen nga personeli i entitetit të audituar apo të tjerët.
33. Çfarëdo veprimi që bie ndesh me këto, do të konsiderohet si dikredituese për ZKA-në dhe mjedisin ku vepron.

Respekti për njëri-tjetrin dhe kujdesi ndaj pronës

34. Personeli e ka të domosdoshme të inkurajojë sjelljet për të qenë i drejtë dhe i hapur me njëri-tjetrin, të mundësojë shprehjen e mendimeve personale. Personeli duhet të përmbahet nga çdo lloj diskriminimi, trajtimit jo të barabartë, ngacmimi/bullizmi, provokimit seksual apo shkeljeve të tjera të normave të moralit shoqëror e etik.
35. Shembujt si në vijim, konsiderohen sjellje të pahijshme dhe trajtohen si shkelje në kuptim të këtij Kodi: (i) sjelljet e pahijshme në raport me kolegët (pengimi në punë, përdorimi i gjuhës vulgare përfshirë edhe komunikimin elektronik, prishja e rendit dhe qetësisë, cenimi i integritetit personal, shpifje apo dezinformata, etj.); dhe (ii) sjellje të pahijshme në raport me mjetet e punës (qëndrimi jodinjitoz, sjellja joadekuate në qasjen ndaj inventarit, pajisjeve elektronike/kompjuterit etj.).
36. Personeli duhet ta menaxhojnë me kujdes pronën e ZKA-së dhe nuk duhet ta keqpërdorë apo shfrytëzojë atë për arsye ose përfitime personale.

Përgjegjësia ndaj entiteteve që i nënshtrohen auditimit

37. Personeli auditues nuk duhet të angazhohet në detyra dhe aktivitete të cilat mund të krijojnë ndonjë kërcënim ndaj vlerave dhe parimeve të këtij Kodi.

38. Në veçanti, përveç shmangies së shembujve sipas paragrafit 35 të këtij Kodi, personeli auditues duhet edhe të:

(a) angazhohet në mënyrë të besueshme, të ndershme dhe të përgjegjshme gjatë secilës fazë të auditimit, që nga planifikimi, kryerja dhe raportimi i auditimit duke u përpjekur për të arritur rezultatet më të mira të mundshme.

(b) mos paragjykojë një entitet të auditimit, dhe e ka të domosdoshme që çdo angazhim ta kryejë me objektivitet të plotë dhe nga entiteti duhet medoemos të perceptohet se është duke e bërë këtë.

Neutraliteti politik

39. Personeli e ka të domosdoshme të shmang çdo lloj përfshirje në aktivitetet politike, duke mbrojtur pavarësinë e tyre nga ndikimi politik në mënyrë për të përmbushur përgjegjësitë në mënyrë të paanshme. Neutraliteti politik duhet të jetë si në fakt ashtu edhe në dukje.

40. Personeli duhet të jetë i kujdesshëm në përdorimin e rrjeteve sociale dhe duhet të sigurojë se komentet dhe shpërndarjet e tyre të mos bien ndesh me informatat e publikuara si dhe të jenë të sakta për aktivitetet tjera të ZKA-së. Pavarësisht çështjeve që mund të jenë objekt i komenteve dhe shpërndarjeve në rrjetet sociale, personeli nuk duhet të paraqes anësi politike dhe të përdorë gjuhë fyese.

Komunikimi në emër të ZKA

41. Personeli nuk ka të drejtë të komunikojë me medie, të nxjerrë, të publikojnë apo paraqes ndonjë informatë para publikut pa autorizim paraprak nga Auditori i Përgjithshëm.

42. Informatat në lidhje me aktivitetet e ZKA-së komunikohen në medie, publikohen në faqe të internetit, shtypin e shkruar dhe elektronik, apo edhe përmes deklarimeve publike vetëm me autorizim të Auditorit të Përgjithshëm.

Ushtrimi i punëve tjera

43. Personeli i ZKA-së, pas orarit të punës, mund të ushtrojë punë të tjera në përputhje me nenin 17 të Ligjit Nr. 05/L-055 për Auditorin e Përgjithshëm dhe Zyrën Kombëtare të Auditimit të Republikës së Kosovës dhe Ligjin për Parandalimin e Konfliktit të Interesit në Ushtrimin e Funksionit Publik.

44. Para çdo angazhimi personeli duhet të paraqes kërkesë me shkrim për shqyrtimin e rrethanave të konfliktit të mundshëm të interesit dhe pajtueshmërinë ligjore lidhur me angazhimin. Për nevoja të shqyrtimit administrativ, kërkesa i adresohet Komisionit të Etikës

dhe Mirësjelljes sipas Kapitullit 4 të këtij Kodi. Njësia përkatëse organizative për burime njerëzore mban evidencë për çdo angazhim në ushtrimin e punëve tjera.

Punësimi dhe kufizimet pas largimit nga ZKA

45. Pas largimit nga ZKA-ja duhet të respektohen rregullat lidhur me përdorimin dhe ruajtjen e informacionit. Në veçanti nuk duhet të përdoren apo të zbulohen informacionet e besueshme, të cilat iu kanë bërë me dije për shkak të ushtrimit të detyrave në ZKA.

Mbrojtja e të dhënave personale

46. ZKA përpunon, administron dhe ruan të dhënat personale të personelit. Informacionet që përmbajnë të dhëna personale duke përfshirë por pa u kufizuar dosjet personale të personelit, të dhënat mjekësore, përpunohen dhe mbrohen në përputhje me legjislacionin përkatës në fuqi.

47. ZKA merr masa organizative dhe teknike të përshtatshme për të mbrojtur të dhënat personale nga shkatërrime të paligjshme e aksidentale, humbje aksidentale, duke përfshirë mbrojtjen nga qasja ose shpërndarja e të dhënave nga persona të paautorizuar.

3.

RREZIQET DHE MASAT MBROJTËSE

Rreziqet

48. Rreziqet paraqesin kërcënimet për vlerat dhe parimet etike. Ato paraqesin dobësitë që mund të çojnë në mospërputhje me këto vlera dhe parime, për shkak të ndikimit të një sërë faktorësh, që përfshijnë por nuk kufizohen vetëm në: ndikimin politik apo presionin e jashtëm nga entitetet nën auditim apo palë të tjera, interesat personale ose i anëtarit të familjes, paragjykimi jo i drejtë nga vendimet e mëparshme të personelit të ZKA-së, marrëdhënie afatgjata dhe të ngushta me personelin e entitetit të audituar, frikësimi - i cili mund të ndikojë në objektivitetin e personelit.

49. Prej personelit kërkohet të parandalojë ose të shmangë kërcënimet ndaj pavarësisë dhe objektivitetit.⁶ Kur ekziston ndonjë pasiguri në lidhje me çështjet e pavarësisë dhe

⁶ SNISA 130 paragrafi 49

objektivitetit, ose për mënyrën se si duhet të zgjidhet kjo, personeli auditues obligohet që të këshillohet me mbikëqyrësit në lidhje me çdo marrëdhënie relevante dhe për çdo situatë që mund të paraqes kërcënim të parimeve etike dhe sjelljes profesionale. Pastaj mund të këshillohet edhe me Komisionin sipas Kapitullit 4 të këtij Kodi, për t'i ndihmuar që të vlerësojë rëndësinë e kërcënimit dhe të përcaktojë mjetet e duhura për zbutjen apo mënjanimin e tij.

Masat mbrojtëse individuale

50. Masat mbrojtëse që mund të zbatohen në nivel individual janë:⁷

- (a) brenda ZKA-së, duke përdorur gjykimin profesional për të respektuar konfidencialitetin e informacionit, në mënyrë të veçantë duke ruajtur konfidencialitetin e informacionit kur zhvillohen diskutime me punonjësit e tjerë që nuk duhet të kenë informacione për çështje që lidhen me punën;
- (b) në rastin e dyshimit se shkeljet e dyshuara të legjislacionit duhet t'u bëhen të ditura autoriteteve për zbatimin e ligjit, konsiston në marrjen e këshillave juridike brenda njësisë përkatëse të ZKA-së për të përcaktuar mënyrën e duhur të veprimit në rrethana të tilla;
- (c) në jetën private, duke ruajtur konfidencialitetin brenda familjes, mjedise sociale, duke përfshirë këtu edhe mediat sociale;
- (d) sigurimin e paisjeve elektronike të të dhënave, të tilla si lloptop dhe paisje të tjera portative të ruajtjes së të dhënave;
- (e) ruajtjen e konfidencialitetit të fjalëkalimeve.

Masat mbrojtëse institucionale

51. ZKA vendos masa mbrojtëse në nivel institucional, në mënyrë që të zvogëlojë rrezikun e sjelljes joetike në nivelin më të ulët të mundshëm. Masat mbrojtëse përfshijnë por nuk kufizohen në:

- Parandalimin e konfliktit të interesit
- Politikat e rotacionit të personelit auditues
- Dhuratat dhe mikpritja
- Procedurat e sinjalizimit.

⁷ SNISA 130, paragrafi 75

Parandalimi i konfliktit të interesit

52. Personeli auditues e ka të domosdoshme t'i shmanget përfshirjes në një auditim apo në çfarëdo nisme tjetër në të cilën ata ose të afërmit e tyre kanë interes të ligjshëm, qoftë të natyrës personale, profesionale apo financiare.

53. Personeli e ka të domosdoshme t'u shmanget marrëdhënieve me menaxhmentin, personelin e entitetit të audituar dhe çfarëdo pale tjetër bashkëpunëtore, brenda apo jashtë entitetit të audituar, të cilat mund të ndikojnë, komprometojnë apo kërcënojnë aftësinë e tyre për të vepruar në mënyrë të pavarur apo që mund të ngrisin dyshime për aftësinë e tyre për të vepruar në mënyrë të pavarur.

54. Personeli nuk duhet të shfrytëzojë pozitën zyrtare për qëllime private dhe e ka të domosdoshme që të shmang marrëdhëniet që përfshijnë rrezik korrupsioni apo që mund të ngrisin dyshime rreth objektivitetit dhe pavarësisë së tij. Personelit të angazhuar në auditim, nuk iu lejohet të:

a) hyjë në negociata për punësim⁸ dhe të pranojë punësim në entitetin e audituar;

b) të përfshihet në auditimin e punëdhënësit të tij paraprak të tri (3) viteve të fundit.

55. Personeli i angazhuar në auditim, duhet të deklarojë menjëherë te mbikëqyrësi i tij nëse një anëtar i familjes së tij aplikon për punësim në entitetin të cilin është duke e audituar apo e ka audituar në vitin paraprak apo nëse një anëtar i familjes ka interesa të drejtpërdrejta tek entiteti i audituar ose tek një njësi tjetër vartëse.

56. Marrëdhëniet e ngushta private apo profesionale me entitetin e audituar ose një subjekt tjetër me të cilin ZKA ka një marrëdhënie kontraktuale ose marrëdhënie tjetër, të cilat mund të rezultojnë se kanë ndikim nga jashtë, mund të dëmtojnë pavarësinë ose objektivitetin.⁹ Kjo mund të ndodhë, për shembull, kur personeli:

(a) ka një lidhje të ngushtë personale ose profesionale me drejtuesit ose personelin tjetër të entitetit të audituar, të cilët kanë një pozitë me ndikim në këtë entitet ose në një subjekt tjetër, me të cilin ZKA ka marrëdhënie kontraktuale ose një marrëdhënie tjetër;

(b) ka një anëtar të familjes ose një të afërm, i cili është drejtues ose punonjës me ndikim në entitetin e audituar;

(c) pranon dhurata, shpërblime ose trajtim preferencial nga drejtuesi ose personeli tjetër i entitetit të audituar.

⁸ SNISA 130 paragrafi 47

⁹ SNISA 130 paragrafi 48

57. Personeli duhet të jetë i vetëdijshëm për kërkesat e legjislacionit përkatës për parandalimin e konfliktit të interesit në ushtrimin e funksionit publik.¹⁰ Nëse një punonjës i ZKA-së dyshon për ekzistencën apo jo të një konflikti të interesit lidhur me të, ai duhet të këshillohet sa më parë me udhëheqësin e tij dhe autoritetin përgjegjës.

58. Në çdo rrethanë, personeli duhet të njoftojë, njëkohësisht, me shkrim njësinë përkatëse organizative për burime njerëzore, e cila mbanë regjistrat përkatës për konfliktin e interesit.

Rotacioni i personelit auditues

59. ZKA zbaton këto praktika të rotacionit të personelit auditues:¹¹

- (a) Periudha maksimale për auditimin e të njëjtit entitet për jo më shumë se tri (3) vite të njëpasnjëshme;
- (b) Lëvizshmëri e detyrueshme pas një periudhe prej pesë (5) vitesh në të njëjtin departament, për aq sa është e zbatueshme;
- (c) Lëvizshmëri e detyrueshme për pozitat e nivelit të mesëm drejtues pas një periudhe pesë (5) vjeçare, për aq sa është e zbatueshme;
- (d) Vendosja e masave të tjera nëse rotacioni nuk mund të jetë i realizueshëm, si për shembull, mundësia e ndryshimit të angazhimit në lloj tjetër të auditimit etj.

Dhuratat dhe mikpritja

60. Integriteti, pavarësia, paanshmëria dhe objektiviteti i personelit auditues mund të ndikohen edhe nga:¹²

- (a) Pranimi i dhuratave ose shpërblimeve;¹³
- (b) Pranimi i drekave ose darkave gjatë periudhës së auditimit;
- (c) Pranimi i udhëtimeve, akomodimeve ose argëtimeve të tjera.

¹⁰ Pavarësisht këtij Kodi, autoriteti përgjegjës për parandalimin e konfliktit të interesit ushtron funksionin sipas legjislacionit përkatës në fuqi për parandalimin e konfliktit të interesit.

¹¹ SNISA 130 paragrafi 39(f) dhe SNISA 140 (Kontrolli i Cilësisë) fq. 14.

¹² EUROSAL, *How to implement ISSAI 130*, (May 2017), fq. 24

¹³ Përkufizimi "dhuratë" – e ka kuptimin e njëjtë siç është përcaktuar sipas ligjit përkatës për deklarimin, kontrollin dhe prejardhjen e pasurisë.

61. Personeli duhet të refuzojë ofertat për dhurata dhe favore të tjera për veten e tyre, familjen dhe të tjerët me të cilët mund të bashkëpunojnë, dhe të cilat do të mund të ndikonin apo do të dukeshin se ndikojnë në pavarësinë e tyre.

62. Dhuratat (individuale dhe protokollare) duhet t'i dorëzohen ZKA-së. Njësia përkatëse organizative për burime njerëzore mbajnë evidenca për dhuratat dhe mikpritjet.

63. Me përjashtim të drekave/darkave të paracaktuara me axhendë pune, me rastin e ofertave për dreka/darka gjatë periudhës së auditimit duhet që të menjëherë të informohet udhëheqësi i drejtpërdrejtë në linjë të hierarkisë.

Procedurat e sinjalizimit¹⁴

64. ZKA zbaton procedurat e sinjalizimit – ku përfshihen procedurat për raportimin e rasteve të shkeljeve, përgjigjen në mënyrën dhe kohën e duhur si dhe mbrojtjen e sinjalizuesve nga hakmarrja.¹⁵

4.

MONITORIMI I ETIKËS

Monitorimi

65. Monitorimi ndihmon ZKA-në të reduktojë rreziqet mbi etikën, duke aplikuar masat si më poshtë:¹⁶

(a) mbajtjen e regjistrave për identifikimin e interesave, dhuratave dhe mikpritjeve që mund t'i bëhen personelit;

(b) kryerjen e vetëvlerësimit, vlerësimeve nga brenda dhe jashtë, të cilat mund të përdoren rregullisht si mjete monitorimi, të tilla si IntoSAINT¹⁷ dhe SAI-PMF¹⁸.

¹⁴ SNISA 130 paragrafi 22

¹⁵ Përveç legjislacionit përkatës primar, procedurat e detajuara për sinjalizim rregullohen edhe me aktin e brendshëm të ZKA-së - Udhëzuesin (ZKA) për Sinjalizim.

¹⁶ SNISA 130 paragrafi 22

¹⁷ IntoSAINT është një instrument i dedikuar vetëvlerësimi për anëtarët e INTOSAI-t për të vlerësuar vulnerabilitetin e integritetit dhe kontrolleve.

¹⁸ SAI-PMF (ang. *Performance Measurement Framework for Supreme Audit Institutions*) është Korniza e Matjes së Performancës së Institucioneve Supreme të Auditimit, që është krijuar për vlerësime vullnetare

66. Shembuj të kontrollit që ZKA përdorë janë:

- (a) hartimi i politikave për komunikimin me palët e interesit, përfshirë mediet;
- (b) aplikimin e rregullave të konfidencialitetit dhe kërkesave ligjore për publikim;
- (c) krijimi i kushteve të sigurtat për arkivimin e informacionit në çdo formë (në letër, elektronike, audio, etj.);
- (d) rregullat e qasjes në arkiva, sistemin e TI;
- (e) procedurat për asgjësimin e pajisjeve të ruajtjes së të dhënave, në letër dhe /ose në formë elektronike.

Komisioni i Etikës dhe Mirësjelljes

67. Me qëllim të fuqizimit të etikës dhe mirësjelljes, Auditori i Përgjithshëm themelon Komisionin e Etikës dhe Mirësjelljes, në përbërje prej tre (3) anëtarëve. Komisioni ka mandat prej tre (3) vitesh dhe përbëhet nga një (1) përfaqësues i nivelit të mesëm drejtues i cili shërben si kryesues, një (1) auditor si dhe një (1) përfaqësues nga njësia përkatëse për burime njerëzore. Anëtarët e Komisionit mund të rizjedhen vetëm edhe për një mandat tjetër.

68. Komisioni i Etikës dhe Mirësjelljes ka funksion këshillëdhënës, monitorues, pedagogjik dhe raportues lidhur me këtë Kod. Detyrat e Komisionit të Etikës dhe Mirësjelljes janë:

- (a) Këshillon Auditorin e Përgjithshëm lidhur me veprimet për çështjet etike dhe mirësjelljen në zbatim të Kodit të Etikës dhe legjislacionit në fuqi;
- (b) Monitoron respektimin e parimeve etike dhe sjelljen e punonjësve të ZKA-së;
- (c) Këshillon personelin duke ndikuar në ngritjen e vetëdijes mbi etikën dhe integritetin në ZKA;
- (d) Përmes studimeve dhe opinioneve për çështje të caktuara marr veprime parandaluese për shkeljen e dispozitave të Kodit të Etikës;
- (e) Shqyrton kërkesat lidhur me pajtueshmërinë me parimet etike përfshirë dhënien e rekomandimeve lidhur me ushtrimin e punëve tjera sipas paragrafit 44 të këtij Kodi.

69. Komisioni i Etikës dhe Mirësjelljes vepron sipas procedurave të punës, të cilat miratohen nga Auditori i Përgjithshëm. Komisioni i Etikës dhe Mirësjelljes i raporton Auditorit të Përgjithshëm në fund të çdo viti kalendarik.

kundrejt SNISA-ve dhe praktikave të tjera të mira ndërkombëtare të vendosura për auditimin e jashtëm publik. Përveç tjerash kjo kornizë përfshin edhe dimensionin mbi qeverisjen e brendshme dhe etikën.

5.

DISPOZITAT PËRFUNDIMTARE

Përgjegjësia dhe deklarimi për njohjen e detyrimeve

70. Me hyrjen në fuqi të këtij Kodi, kërkohet që personeli të nënshkruajë një deklaratë se është i njohur me përmbajtjen e këtij Kodi dhe se do ta zbatojë në aktivitetet e tij. Personeli auditues, gjithashtu, duhet të plotësojë një deklaratë ku përfshin edhe të dhënat e punësimit aktual të bashkëshortes/it dhe anëtarëve tjerë të familjes, nëse ata/ato janë të punësuar në institucione publike. Çdo ndryshim lidhur me këto të dhëna duhet të raportohet menjëherë.

71. Personeli auditues nënshkruan deklaratat e pavarësisë profesionale në përputhje me udhëzuesit dhe praktikat e IDI-i (ang: INTOSAI Development Initiative) dhe institucioneve supreme të auditimit.

72. Njësia përkatëse për burime njerëzore dhe autoriteti përgjegjës për parandalimin e konfliktit të interesit sipas legjislacionit përkatës krijojnë regjistrat për të monitoruar konfliktet e interesit, dhuratat, mikpritjet dhe çdo çështje tjetër që mund të ndikojë në pavarësinë dhe objektivitetin e personelit. Dispozitat e Ligjit për Parandalimin e Konfliktit të Interesit në Ushtrimin e Funkcionit Publik zbatohen drejtpërdrejtë.

73. Njësia përkatëse për burimeve njerëzore në bashkëpunim me zyrtarët përgjegjës, brenda 60 ditësh do të nxjerrë formularët e deklarimeve dhe udhëzuesit përkatës për zbatimin e këtij Kodi sipas nevojës. Njësia siguron mbajtjen e trajnimeve fillestare dhe rifreskuese në baza vjetore lidhur me këtë Kod.

74. Shkelja e dispozitave të këtij Kodi trajtohet sipas legjislacionit në fuqi për çështjet disiplinore.

Dispozitat shfuqizuese

Me këtë Kod shfuqizohet Kodi i Etikës i miratuar më 3 janar 2018.

Hyrja në fuqi

Ky Kod hyn në fuqi nga dita e nënshkrimit.

Prishtinë, 11 maj 2022

Vlora SPANCA



Auditore e Përgjithshme