



ДРЖАВЕН ЗАВОД ЗА РЕВИЗИЈА
ENTI SHTETËROR I REVIZIONIT
STATE AUDIT OFFICE

2022

KODI I ETIKËS SË ENTIT SHTETËROR TË REVIZIONIT

Tetor 2022

Kodi i Etikës së Entit Shtetëror të Revizionit (në tekstin e mëtejshëm: Kodi i Etikës) bazohet në Kodin e Etikës të Organizatës Ndërkombëtare të Institucioneve Supreme të Revizionit (ONISR/ISSAI 130) si pjesë përbërëse e Kornizës së Publikimeve Profesionale, Parimeve, Standardeve dhe Udhëzimeve të INTOSAI-t).

Qëllimi i këtij Kodi është të përcaktojë vlerat, parimet dhe rregullat etike mbi të cilat bazohet sjellja profesionale e drejtuesve dhe punonjësve të Entit Shtetëror të Revizionit (ESHR), duke ndihmuar kështu në ndërtimin dhe ruajtjen e besimit të palëve të interesuara në aktivitetet e institucionit.

Pajtueshmëria me Kodin e Etikës të ESHR-së kontribuon në promovimin dhe forcimin e besimit të publikut në institucionin, duke siguruar që vendimet për aktivitetet e institucionit të jenë në përputhje me vlerat morale dhe etike të pranuar përgjithësisht.

Ky Kod i etikës i referohet Revizorit kryesor shtetëror dhe Zëvendësittëtij, në tekstin e mëtejshëm "udhëheqësia", si dhe për të gjithë individët e punësuar drejtpërdrejt nga ESHR ose në marrëdhënie kontraktuale, për të kryer punë të revizionit në emër të ESHR-së.

Kodi i Etikës përcakton standardet etike - vlerat dhe parimet që janë të zbatueshme dhe që duhet të jenë udhërefyese për udhëheqësinë dhe punonjësit e ESHR-së në punën dhe sjelljen e tyre të përditshme.

Kapitulli I. VLERAT DHE PARIMET

Dispozita të përgjithshme

1. Udhëheqësia dhe punonjësit e ESHR-së duhet t'u përmbahen standardeve më të larta të sjelljes etike dhe nëpërmjet veprimeve të tyre të ruajnë nivelin e lartë të standardeve.

2. Vlerat etike janë koncepte të asaj që është e rëndësishme dhe në përputhje me të cilën duhet të udhëheqin institucionet supreme të revizionit dhe punonjësit e tyre në vendimmarrjen.

3. Parimet etike ofrojnë udhëzime se si të vihen në praktikë këto vlera dhe çfarë përbën sjellje etike.

4. Në Kodin e Etikës janë përfshirëse vlerat dhe parimet themelore etike, siç është theksuar në Kodin e Etikës INTOSAI - ISSAI 130:

a) Integriteti - të vepohet me ndershmëri, me besueshmëri, në mirëbesim dhe në interes të publikut;

b) Pavarësia dhe objektiviteti - të jesh i lirë nga rrethanat ose ndikimet që komprometojnë, ose mund të konsiderohen si kompromentuese, të ketë gjykim profesional dhe të vepohet në mënyrë të paanshëm dhe objektiv;

c) Kompetenca - të fitohen dhe mirëmbahen njohuri dhe aftësi të përshtatshme me titullin dhe të vepohet në përputhje me standardet në fuqi dhe me kujdesin e duhur;

d) Sjellja profesionale - të respektohen ligjet, rregullativat dhe konventat në fuqi dhe të shmanget çdo sjellje që mund të dëmtojë reputacionin e ISR-së;

e) Besueshmëria dhe transparenca - të mbrohennë mënyrë adekuate informacionet në baraspeshë me nevojën për transparencë dhe llogaridhënie.

5. Krahas vlerave dhe parimeve themelore të përcaktuara në pikën 3, udhëheqësia dhe të punësuarit e ESHR-së duhet të respektojnë edhe këto vlera dhe parime etike: dinjitet, besueshmërin dhe kolegjalitet, drejtësi dhe paanshmëri, neutralitet politik, besnikëri dhe ndjeshmëri ndaj qëllimeve të ESHR-së, bashkëpunim dhe konstruktivitet, respekt dhe korrektësi.

Neni 1. Udhëheqësia

1. Krijimi i një kulture etike në një organizatë fillon me udhëheqësinë e saj. Udhëheqësia është përgjegjëse për vendosjen, menaxhimin, mbështetjen dhe promovimin e vlerave etike të ESHR-së dhe punonjësit të saj. Ata janë të detyruar të promovojnë vlerat etike në ESHR dhe me sjelljen dhe veprimet e tyre etike të jenë shembull për të punësuarit e ESHR-së dhe të krijojnë një klimë të mirë etike në nivelin më të lartë.

2. Udhëheqësia do të jetë shembull për të tjerët duke vepruar me profesionalizëm, ndershmëri, besueshmëri, në mirëbesim dhe në interes publik. Me punën dhe sjelljen e tyre, ata duhet të ndërtojnë besimin e të punësuarve dhe publikut, duhet të veprojnë në përputhje me politikat dhe standardet e ESHR-së.

3. Udhëheqësia e demonstroi një klimë të mirë etike në nivelin më të lartë me:

- (a) Vendosjen e etikës si një prioritet të qartë;
- (b) Përforcimin i këtij prioriteti me udhëzime të qarta, të vazhdueshme dhe të rregullta dhe porosi për të vepruar;
- (c) Zbatimin e strategjive, politikave dhe procedurave për promovimin e etikës;
- (d) Udhëheqjen përmes shembullit;
- (e) Ruajtjen e një standardi të lartë të profesionalizmit, llogaridhënies dhe transparencës në vendimmarrje;
- (f) Nxitjen e një mjedisi të hapur të të mësuarit të ndërsjellë ku mund të bëhen dhe diskutohen pyetje të vështira dhe të ndjeshme;
- (g) Sigurimin e një mjedisi në të cilin të punësuarit përjetojnë drejtësi në trajtimin ndaj tyre, gjë që kontribuon në marrëdhënie të mira midis kolegëve;
- (h) Njohjen e sjelljes së mirë etike dhe trajtimin e sjelljes së pahijshme;
- (i) Sigurimin që etika, politikat dhe procedurat zbatohen në mënyrë të vazhdueshme dhe të drejtë.

4. Udhëheqësia krijon një mjedis miqësor për të punësuarit me qëllim të identifikimit dhe paralajmërimit për shkelje të vlerave dhe parimeve etike dhe për t'iu përgjigjur shkeljeve të tilla në kohë dhe në mënyrën e përshtatshme.

Neni 2. Rreziqet dhe kontrollet

1. Rreziqet paraqesin një "kërcënim" për vlerat etike. Ato shfaqin "cenueshmëri" dhe dobësi të cilat mund të çojnë në mosrespektimin e vlerave dhe parimeve etike.

2. Ato ndodhin për shkak të ndikimit të një numri të madh faktorësh rreziku, si:
- ndikimi politik;
 - presioni i jashtëm nga subjektet që janë lëndë e revizionit dhe subjektet e tjera;
 - interesi personal;
 - konflikt interesash;

- paragjykimet e papërshtatshme që rezultojnë nga gjykimet e mëparshme të ESHR-së ose të punësuarve të ESHR-së;
- përfaqësimi i interesave të personave të reviduara ose palëve të tjera që ndikojnë në objektivitet;
- marrëdhënie të gjata ose të ngushta.

3. Udhëheqësia e ESHR-së vendos masa mbrojtëse, gjegjësisht kontrole, për të zvogluar rrezikun nda sjelljet joetike në nivelin më të ulët të mundshëm. Masat mbrojtëse përcaktohen me rregulla procedurale të cilat janë pjesë e Kodit të Etikës.

Neni 3. Integritet

1. Integriteti është një nga vlerat themelore etike, sipas së cilës, udhëheqësia dhe të punësuarit e ESHR-së janë të detyruar t'u përmbahen standardeve të larta të sjelljes në marrëdhëniet e tyre të punës dhe ato personale dhe të veprojnë me ndershmëri, sinqeritet dhe besueshmëri, në mirëbesim dhe në interes publik.

2. Udhëheqësia dhe të punësuarit e ESHR-së kryejnë detyrat e tyre me integritet, besueshmëri, në mirëbesim dhe vetëm në interes publik.

3. Në kryerjen e detyrave që u janë besuar, udhëheqësia dhe të punësuarit e ESHR-së demonstronë nivelin më të lartë të sjelljes profesionale dhe integritetit personal; duhet të sillen me mirësjellje dhe respekt, në mënyrë të përshtatshme dhe objektive ndaj kolegëve të tyre në ESHR dhe ndaj subjekteve të revizionit, përkatësisht të punësuarve të tyre; Ata duhet të shprehin qëndrim pozitiv dhe vetëiniciativë në kryerjen e detyrave të tyre; Gjatë kryerjes së detyrave që u janë caktuar, ata nuk guxojnë të japin apo pranojnë asnjë privilegj dhe qasje (trajtim) të privilegjuar bazuar në ndonjë marrëdhënie të veçantë, detyrat duhet të kryhen në kohë, me efikasitet dhe efektivitet; ata nuk duhet të sillen në mënyrë që shkaktojnë dyshime dhe mosbesim te të tjerët.

4. Integriteti nënkupton që udhëheqësia dhe të punësuarit gjatë kryerjes së detyrave që u janë përcaktuar duhet të respektojnë vlerat e ESHR-së, pra profesionalizmin, përgjegjësinë dhe besueshmërinë, pavarësinë, paanshmërinë, ndërgjegjshmërinë, etikën dhe punën në ekip, si dhe të zbatojnë standardet e INTOSAI-t. Udhëheqësia dhe të punësuarit nuk duhet të kryejnë punë në të cilat ata janë ose mund të jenë në konflikt interesi sipas legjislacionit kombëtar ose që mund të rrezikojnë reputacionin e tyre dhe/ose reputacionin e ESHR-së ose mund të kenë përfitim personal.

5. Udhëheqësia dhe të punësuarit e ESHR-së kryejnë detyrat e tyre profesionale me ndërgjegje dhe ndershmëri. Ndershmëria kërkon nga udhëheqësia dhe të punësuarit të zbatojnë vazhdimisht vlerat dhe parimet etike dhe parimet e pavarësisë dhe objektivitetit në kryerjen e punës së tyre.

6. Udhëheqësia dhe të punësuarit e ESHR-së janë të detyruar që gjatë punës së tyre, si dhe në marrëdhëniet me punonjësit e subjektit të revizionit, të përmbushin standardet e sjelljes së drejtë dhe të paanshme.

7. Udhëheqësia dhe të punësuarit e ESHR-së përmbahen nga pranimi i çfarë do lloj dhuratave apo përfitimeve të ngjashme.

8. Për të ruajtur besimin në publik, sjellja e udhëheqësve dhe të punësuarvetë ESHR-së duhet të jetë jashtë çdo dyshimi dhe pa kundërshtim.

9. Në nivel individual, udhëheqësia dhe të punësuarit e ESHR-së janë vigjilentë ndaj rrethanave të punës së tyre në ESHR dhe mjedisit të sektorit publik, gjë që mund t'i bëjë ata të pambrojtur për sa i përket integritetit dhe të shmangin zbulimin e tyre kur është e nevojshme. Këto rrethana mund të lidhen me:

(a) interesa personale, financiare ose të tjeraose marrëdhënie në kundërshtim me interesate ESHR-së;

(b) pranimi i dhuratave dhe mirënjohjeve;

(c) abuzimi i pushtetit për përfitime personale;

(d) përfshirja në aktivitete politike, pjesëmarrja në grupe presioni, lobimi, etj.;

(e) qasje në informacione të ndjeshme dhe/ose sekrete;

(f) qasje dhe përdorim të burimeve të vlefshme të ESHR-së.

10. Udhëheqësisë dhe të punësuarvetë ESHR-së u ndalohe:

- marrja ose kërkimi i një favorit ose një premtimi për një përfitim për përmbushjen e obligimeve;

- realizimi ose përvetësimi i një të drejte në rast të shkeljes së parimit të barazisë para ligjit;

- shpërdorimi i të drejtave të veçanta të zyrtarëve që rrjedhin nga detyrat e tyre ose janë të nevojshme për kryerjen e detyrave të tyre;

- të kërkojnë, pranojnë ose marrin vlerë ose shërbim për të votuar për ndonjë çështje ose për të ndikuar në vendimin e ndonjë organi ose personi për përfitime personale ose përfitime të një pale tjetër të interesit;

- premtimi për punësim ose ndonjë të drejtë tjetër në këmbim të një dhurate ose premtimi për të dhënë një dhuratë;

- ndikimi në përvetësimin e vendeve të punës ose kontratave të prokurimit publik;

- përdorimi i informacioneve sekretepër aktivitetet e autoriteteve shtetërore për përfitime personale ose për përfitime të një personi të tretë;

- të përdorë në mënyrë tjetër pozitën e një zyrtari duke ushtruar ndikim në vendimin e autoritetit legjislativ, ekzekutiv ose gjyqësor për përfitime personale ose të një pale të tretë, çdo privilegj ose të drejtë, nënshkruan transaksion juridik ose në mënyrë tjetër favorizon veten ose ndonjë palë tjetërtë tretë.

Neni 4. Pavarësi dhe objektivitet

1. Pavarësia dhe objektiviteti janë vlera etike, sipas të cilave udhëheqësia dhe të punësuarit e ESHR-së duhet të jenë të lirë nga ndikimet që mund t'i komprometojnë ose të perceptohen si të tillë, ata janë të detyruar të gjykojnë profesionalisht dhe të veprojnë në mënyrë të paanshme (pa favorizim).

2. Udhëheqësia dhe të punësuarit e ESHR-së janë të vetëdijsëm për situatat dhe rrethanat që mund të paraqesin kërcënim për pavarësinë dhe objektivitetin e tyre.

3. Udhëheqësia dhe të punësuarit e ESHR-së nuk do ta përdorin kurrë pozicionin e tyre për qëllime private dhe do të shmangin marrëdhëniet që përfshijnë rrezikun nga korrupsioni ose që mund të ngrënë dyshime për pavarësinë dhe objektivitetin e tyre.

4. Udhëheqësia dhe të punësuarit e ESHR-së veprojnë në mënyrë të paanshme dhe me mendje të hapur dhe nuk do t'i nënshtrohen rrethanave dhe ndikimeve që mund të komprometojnë ose të konsiderohen si komprometuese për gjykimin e tyre profesional.

5. Në mënyrë që udhëheqësia dhe të punësuarit e ESHR-së të kryejnë me përgjegjësi dhe me drejtësi atë që pret publikuprej tyre, është e nevojshme të arrihet një

shkallë e tillë e pavarësisëqë do t'i lejojë ata të veprojnë në mënyrë të paanshme dhe të mundësojë vlerësimin objektiv të fakteve.

6. Udhëheqësia dhe të punësuarit e ESHR-së sillen në atë mënyrë që gjithmonë do të mbrojnë dhe forcojnë pavarësinë e tyre.

7. Në të gjitha çështjet që kanë të bëjnë me punën e revizionit, pavarësia e udhëheqësisë dhe të punësuarve të ESHR-së nuk do të kërcënohet nga interesat personale apo të jashtme. Për shembull, pavarësia mund të komprometohet nga presionet ose ndikimet e jashtme mbi ta, paragjykimet e tyre për individë, projektet, programet dhe subjektet e reviduara, marrëdhëniet personale ose financiare që krijojnë një konflikt besnikërie dhe interesi.

8. Udhëheqësia dhe të punësuarit e ESHR-së:

- ruajnë pavarësinë nga ndikimi politik dhe janë politikisht të paanshëm;
- shmangin përfshirjen në aktivitete publike politike dhe shprehjen publike të pikëpamjeve politike, të cilat mund të krijojnë një perceptim publik për pavarësinë dhe objektivitetin e tyre.

9. Udhëheqësia dhe të punësuarit e ESHR-së veprojnë objektivisht në rastet dhe çështjet që trajtojnë. Objektiviteti dhe paanshmëria e udhëheqësisë dhe të punësuarvetë ESHR-së duhet të demonstronhet gjatë punës së tyre.

10. Kontrollat ose masat mbrojtëse për të siguruar pavarësinë dhe objektivitetin e udhëheqësisë dhe të punësuarve të ESHR-së janë:

- shmangia e rrethanave që mund të ndikojnë në pavarësinë dhe objektivitetin e tyre

- shmangia e rrethanave në të cilat interesi personal mund të ndikojë në vendimet e punës, pozicionin ose veprimi që mund të ndikojë në pavarësinë e tyre.

- refuzimi i një ftese për të punuar ose për të marrë pjesë në udhëheqjen ose vendimmarrjen e subjektit të revizionit;

- sigurimi i të dhënave të regjistrit të dhuratave, konflikte të interesit dhe marrëdhënieve të ngushta.

Neni 5. Kompetencë

1. Kompetenca është një vlerë etike sipas së cilës i punësuarit është i detyruar të përvetësojë dhe mirëmbajë njohuritë dhe aftësitë e nevojshme për të kryer një detyrë të caktuar dhe të veprojë në përputhje me standardet në fuqi.

2. Udhëheqësia dhe të punësuarit e ESHR-së zotërojnë njohuri dhe aftësi, personalitet dhe sjellje të përshtatshme për kryerjen e detyrave që u janë caktuar. Ata janë të detyruar të kryejnë punën e tyre në përputhje me rregulloret dhe standardet profesionale të revizionit, procedurat dhe metodologjinë e ESHR-së dhe të ruajnë dhe zhvillojnë njohuritë dhe aftësitë e tyre në nivelin më të lartë në përputhje me zhvillimet në profesion dhe mjedisin profesional dhe kështu të kryejnë punën e tyre në mënyrën më të mirë.

3. Udhëheqësia dhe të punësuarit e ESHR-së kryejnë aktivitetet e tyre profesionale me kujdesin, aftësinë dhe sigurinë duhur dhe përvetësojnë njohuri dhe aftësi të reja të nevojshme në mënyrë që të mujn gjithmonë të kryejn vlerësime profesionale në lidhje me lëndën e punës së tyre.

4. Me qëllim që të jenë në hap me zhvillimin teknik, profesional dhe afarist dhe për të përmbushur kërkesat e mjedisit që gjithnjë është në ndryshim dhe pritshmëritë në rritje të palëve të interesuara, udhëheqësia dhe të punësuarit e ESHR-së mirëmbajnë dhe zhvillojnë vazhdimisht kompetencat e tyre profesionale.

5. Mësimi i vazhdueshëm për të mbështetur udhëheqësinë dhe të punësuarit e ESHR-së në zbatimin dhe zhvillimin e kompetencave të tyre realizohet nëpërmjet:

- (a) strategjive fillestare dhe të vazhdueshme dhe programeve mësimore në fushat kyçe për përfaqësimin e ESHR-së;
- (b) zhvillimit dhe përditësimittëdoracakëve dhe doracakëve të shkruar;
- (c) mekanizma për të mësuar, mbikëqyrje dhe dhënien e informatave kthyesë;
- (d) plane individuale për zhvillim;
- (e) mjetet për shkëmbim të njohurive si intranetet dhe bazat e të dhënave.

Neni 6. Sjellje profesionale

1. Sjellja profesionale është një vlerë etike që kërkon që udhëheqësia dhe të punësuarit e ESHR-së të harmonizojnë aktivitetet dhe procedurat e tyre me ligjet përkatëse, dispozitat dhe praktikat tjera dhe të shmangin sjelljet që mund të rrezikojnë reputacionin e tyre dhe reputacionin e ESHR-së. Sjellja profesionale përfshin kompetencat dhe aftësitë profesionale, si dhe pavarësinë në vendimmarrje.

2. Udhëheqësia dhe të punësuarit e ESHR-së janë të vetëdijshëm për politikat dhe procedurat që lidhen me sjelljen profesionale, standardet profesionale në fuqi dhe ligjet, rregulloret dhe normat e shoqërisë së cilës i përkasin, secila prej të cilave i detyron ata brenda dhe jashtë mjedisit të punës.

3. Udhëheqësia dhe të punësuarit e ESHR-së veprojnë në përputhje me rregulloret ligjore dhe rregulloret tjera me të cilat rregullohet funksionimi i ESHR-së.

4. Të punësuarit e ESHR-së mund të kryejnë vetëm ato detyra profesionale për të cilat zotërojnë njohuritë dhe aftësitë e nevojshme dhe i respektojnë vlerat etike me qëllim të sigurimit të një qasje profesionale ndaj punës.

5. Udhëheqësia dhe të punësuarit e ESHR-së janë të vetëdijshëm për rëndësinë e detyrave dhe përgjegjësi të tyre, me sjelljen e tyre shfaqin natyrën publike të detyrave të tyre dhe sillen në një mënyrë që ruan dhe promovon besimin publik në ESHR.

6. Udhëheqësia dhe të punësuarit e ESHR-së janë të vetëdijshëm për ndikimin e veprimeve të tyre në besimin tek ESHR dhe konsiderojnë se si sjellja e tyre, brenda dhe jashtë mjedisit të punës, mund të perceptohet nga kolegët, familjarët dhe miqtë, subjektet e revizionit, mediat, etj.

7. Udhëheqësia dhe të punësuarit e ESHR-së shmangin çdo veprim që paraqet cenim të reputacionit të ESHR-së ose reputacionit të tyre personal.

8. Udhëheqësia dhe të punësuarit e ESHR-së njoftojnë publikun në mënyrë të përgjegjshme dhe transparente për veprimtarinë e ESHR-së dhe për revizionet e kryera.

Neni 7. Besueshmëri dhe transparencë

1. Besueshmëria dhe transparenca janë vlera etike, sipas të cilave udhëheqësia dhe të punësuarit e ESHR-së janë të detyruar të ruajnë besueshmërinë e informacionit në një mënyrë që balancon kërkesat për transparencë dhe llogaridhënie. Udhëheqësia dhe të

punësuarit e ESHR-së duhet të respektojnë besueshmërinë e informacionit të marrë gjatë procesit të revizionit.

2. Udhëheqësi vendos rregullat dhe procedurat e ESHR-së të cilat rregullojnë çështjen e besueshmërisë dhe transparencës të të punësuarve dhe Entit në tërësi në përputhje me standardet dhe rregulloret profesionale të cilat rregullojnë të drejtën e qasjes deri te informacion dhe detyrimin për funksionim transparent.

3. Udhëheqësia dhe të punësuarit e ESHR-së respektojnë besueshmërinë e punës së imponuar nga ESHR. Ata nuk zbulojnë informacione të besueshme, të përfshira me detyrimin përfshehtësi profesionale.

4. Udhëheqësia dhe të punësuarit e ESHR-së janë përgjegjës për trajtimin korrekt të të gjitha dokumenteve dhe informacioneve të klasifikuara, të besueshme dhe të ndjeshme me të cilat ata punojnë në kryerjen e detyrave të tyre.

5. Udhëheqësia dhe të punësuarit e ESHR-së nuk përdorin informacione të besueshme për përfitime personale ose përfitime nga palët e treta dhe janë të kujdesshëm gjatë komunikimit për shkak të mundësisë së zbulimit të paqëllimshëm të informacioneve të besueshme palëve të treta.

6. Udhëheqësia dhe të punësuarit e ESHR-së respektojnë besueshmërinë profesionale gjatë dhe pas përfundimit të funksionit publik.

7. Udhëheqësia është e vetëdijshme se funksionet publike kërkojnë transparencë dhe llogaridhënie të shtuar ndaj publikut. Ata duhet të respektojnë ekuilibrin midis kërkesave të forcimit të transparencës dhe kërkesave të besueshmërisë.

Neni 8. Dinjitet

1. Udhëheqësia dhe të punësuarit e ESHR-së mbrojnë reputacionin e institucionit dhe nuk do të bëjnë deklarata në asnjë kanal komunikimi që cenon reputacionin e tij në publik.

2. Udhëheqësia dhe të punësuarit e ESHR-së sillen me dashamirësi dhe respekt. Ata krijojnë dhe mbajnë një mjedis pune në të cilin nuk lejohet sjellja që cenon dinjitetin e punonjësve.

Neni 9. Diskrecion dhe kolegjalitet

Brenda dhe jashtë institucionit, udhëheqësia dhe të punësuarit e ESHR-së sillen dhe flasin me diskrecionin e nevojshëm që buron nga funksionet që u janë besuar. Ata respektojnë frymën kolegjinale në organizatën e ESHR-së në të gjitha rrethanat.

Neni 10. Drejtësi dhe paanshmëri

1. Në veprimet e tyre, udhëheqësia dhe të punësuarit e ESHR-së udhëhiqen nga parimet e drejtësisë dhe të paanshmërisë, duke kontribuar në ndërtimin e besimit në ESHR nga autoritetet legjislative dhe ekzekutive, subjektet që i nënshtrohen revizionit dhe e gjithë shoqërisë.

2. Udhëheqësia dhe të punësuarit e ESHR-së janë të paanshëm dhe objektivë në kryerjen e detyrave të tyre dhe nuk do të krijojnë mendim paraprak.

Neni 11. Neutralitet politik

1. Udhëheqësia dhe të punësuarit e ESHR-së janë përgjegjës për identifikimin e situatave në të cilat pikëpamjet e tyre personale politike mund të cenojnë pavarësinë ose objektivitetin e tyre dhe ku pikëpamjet dhe aktivitetet e tyre politike mund të vënë në rrezik reputacionin e ESHR-së dhe besueshmërinë të veprimtarisë së saj.

2. Përfshirja në aktivitete politike mund të ndikojë negativisht në aftësinë e udhëheqësisë dhe të punësuarve të ESHR-së për të kryer në mënyrë të paanshme detyrat e tyre profesionale.

Neni 12. Besnikëri dhe empati për objektivat kryesore të ESHR-së

1. Besnikëria nënkupton respektimin e qëllimeve dhe detyrave kryesore të ESHR-së siç janë të përcaktuara në ligj dhe dokumentet strategjike përkatëse.

2. Besnikëria kërkon që sjellja e udhëheqësisë dhe të punësuarve të ESHR-së të synojë promovimin dhe përmirësimin e autoritetit dhe imazhit të mirë të ESHR-së, si në sytë e publikut ashtu edhe në raport me institucionet e tjera.

Neni 13. Bashkëpunim dhe konstruktivitet

1. Një mjedis i mirë pune është i rëndësishëm për arritjen e objektivave të ESHR-së. Kjo nënkupton marrëdhënie kolegjaliteti, respekt reciprok, shmangie e situatave konfliktuale, mospranim i çdo forme diskriminimit apo shqetësimit.

2. Në rast të një konflikti të rëndësishëm që ndikon negativisht në mjedisin e punës dhe/ose pengon kryerjen e detyrave, ndihmë për zgjidhjen e tij kërkon eprori i drejtpërdrejtë dhe nëse është e pamundur atëherë nga eprori i drejtpërdrejtë i njësisë organizative, respektivisht udhëheqësisë.

Neni 14. Respekt dhe ndershmëri

Udhëheqësia dhe të punësuarit e ESHR-së tregojnë respekt dhe korektësi në marrëdhëniet e tyre me kolegët duke mos lejuar sjellje që cenojnë të drejtat e punonjësve individualë dhe punonjësve në tërësi.

Kapitulli II. RREGULLAT PROCEDURALE

Neni 15. Rregulla të përgjithshme

1. Sjellja e udhëheqësisë dhe të punësuarve të ESHR-së është në përputhje me vlerat e përbashkëta të institucionit.

2. Nga udhëheqësia dhe të punësuarit e ESHR-së pritet të kryejnë me ndërgjegje detyrat e tyre ndaj shtetit dhe shoqërisë dhe të respektojnë ligjin me përpikëri. Ata duhet të trajtojnë kolegët e tyre në një mënyrë që të mos cenojnë dinjitetin e tyre, të mos shkaktojnë konflikte apo thyejnë të drejtat e tyre.

3. Dukja e jashtme e udhëheqësisë dhe të punësuarve në ESHR është në përputhje me kushtet në mjedisin në të cilën punojnë. Është e nevojshme që veshjet e tyre të korrespondojnë me normat e pranuar përgjithësisht të prezantueshmërisë dhe të jenë në përputhje me imazhin e institucionit suprem të revizionit.

4. Udhëheqësia dhe të punësuarit e ESHR-së shmangin konfliktin ndërmjet detyrave dhe interesave të tyre personale. Kërkesa ose pranimi i dhuratave, shërbimeve, parave dhe vlerave të tjera materiale dhe jomateriale në lidhje me kryerjen e detyrave zyrtare është e papranueshme. Çdo zyrtar i institucionit do të refuzojë menjëherë përpjekje të tilla.

5. Udhëheqësia dhe të punësuarit e ESHR-së janë përgjegjës për sjelljet që diskreditojnë institucionin para publikut, si rezultat i përdorimit të alkoolit ose narkotikëve dhe substancave psikotropike tjera.

6. Nga udhëheqësia dhe të punësuarit e ESHR-së pritet të menaxhojnë me detyrimet e tyre financiare dhe borxhet personale në mënyrë që të mos dëmtojnë reputacionin e institucionit.

7. Është e papranueshme që udhëheqësia dhe të punësuarit e ESHR-së të agjitojnë për qëllime politike dhe/ose fetare në vendin e tyre të punës.

Neni 16. Rregullat e sjelljes gjatë kryerjes së detyrave

1. Udhëheqësia dhe të punësuarit e ESHR-së zbatojnë me korrektësi ligjet, duke i trajtuar përfaqësuesit e të gjitha subjekteve të revizionit në mënyrë të barabartë, pavarësisht nga kombësia, origjina, përkatësia etnike, feja, mosha, gjinia, orientimi seksual, raca, arsimimi, bindjet, si dhe martesë, situata zyrtare, sociale, politike ose gjendja materiale. Ata duhet të jenë të ndërgjegjshëm edhe në kryerjen e veprimeve të tyre zyrtare të jenë të paanshëm, objektivë dhe të veprojnë në mënyrë transparente siç është përcaktuar me ligj.

2. Udhëheqësia dhe të punësuarit e ESHR-së nuk duhet të cenojnë të drejtat e subjektit të revizionit apo përfaqësuesit të tij ligjor.

3. Udhëheqësia dhe të punësuarit e ESHR-së sillen me respekt, përgjegjësi dhe vëmendje, me ndershmëri, hapur dhe me kompetencë ndaj përfaqësuesve dhe të punësuarve të subjekteve të revizionit. Me sjelljen e tyre ata nuk do të shkaktojnë situata konflikti, dhe në rast kur të krijohen situata të tilla do të përpiqen t'i parandalojnë.

4. Udhëheqësia dhe të punësuarit e ESHR-së nuk do të shprehin qëndrime personale në një mënyrë që mund të interpretohet si qëndrim zyrtar i institucionit.

5. Udhëheqësia dhe të punësuarit e ESHR-së janë të paanshëm dhe objektivë në punën e tyre dhe nuk do të krijojnë parabindje gjegjësisht paragjykim.

6. Të punësuarit e ESHR-së do të insistojnë të parandalojnë situatat e konfliktit ndërmjet tyre. Është e papranueshme që të ketë konflikt mes zyrtarëve të ESHR-së, dhe veçanërisht e palejshme në prani të palëve të treta jashtë nga institucioni.

7. Është e papranueshme çdo formë e shpërdorimit të kompetencave zyrtare, si: kërcënimi gjatë ushtrimit të kompetencave përdorimi i detyrimit psikologjik ose fizik, pavarësisht nga arsyet.

Neni 17. Rregullat e sjelljes që kanë të bëjnë me fondet e institucionit

1. Udhëheqësia dhe të punësuarit e ESHR-së gjatë punës përdorin fondet e vëna në dispozicion për menaxhimin me institucionin Fondet e institucionit duhet të përdoren vetëm në lidhje me veprimtarinë dhe përdorimi i tyre për qëllime personale është i ndaluar.

2. Prona, dokumentet dhe të dhënat e ESHR-së mund të përdoren nga udhëheqësia dhe të punësuarit e institucionit vetëm për kryerjen e detyrave të tyre. Nga ata pritet t'i mbrojnë dhe të raportojnë menjëherë humbjen ose dëmtimin e tyre.

3. Udhëheqësia dhe të punësuarit e ESHR-së nuk mund të nxjerrin prona dhe dokumente të institucionit jashtë vendit të kryerjes së detyrës, përveç me lejen e udhëheqësit të drejtpërdrejtë, kur atë e kërkon puna dhe në përputhje me procedurat për udhëheqjen me dokumentacione.

4. Udhëheqësia dhe të punësuarit në ESHR nuk kanë të drejtë t'iu lejojnë personave të jashtëm duke përfshirë edhe anëtarët e familjeve të tyre qasjetë pronat dhe dokumentet të cilët i takojnë ESHR-së.

5. Udhëheqësia dhe të punësuarit e ESHR-së do të garantojnë sigurinë dhe të parandalojnë zbulimin e paautorizuar të informacionit të mbrojtur të marrë dhe/ose të përpunuar gjatë kryerjes së detyrave zyrtare.

Neni 18. Besueshmëri

1. Udhëheqësia dhe të punësuarit e ESHR-së kanë informacione, mbrojtja e të cilëve rregullohet rreptësisht me ligj. Përdorimi i këtij informacioni për përfitime personale është absolutisht i papranueshëm. Detyrimi për të mbajtur informacionin profesional të fshehtë është jashtëzakonisht i rëndësishëm sepse organizatat e reviduara duhet të sigurohen se atapërdore vetëm për qëllimin e tyre legjior.

2. Udhëheqësia dhe të punësuarit e ESHR-së mund të zbulojnë informacione afariste, informacione të klasifikuara, të dhëna personale ose informacione të tjera të mbrojtura, si dhe t'i paraqesin deri te institucioni dokumente, të ofrojnë dëshmi ose deklarata për punën ose detyrat e tyre palëve të treta vetëm në përputhje me procedurën e përcaktuar me rregulloret ligjore dhe rregullat e brendshme të përcaktuara (procedurat).

3. Udhëheqësia dhe të punësuarit e ESHR-së që janë larguar nga institucioni nuk duhet të keqpërdorin informacionet që i'u është bërë e njohur në lidhje me vendin e punës ku kanë punuar.

Neni 19. Pranimi i dhuratave ose përfitimeve të ngjashme

1. Rregulli i përgjithshëm është se pranimi i një dhurate në lidhje me punën është i palejueshëm sepse vë në pikëpyetje paanshmërinë e të punësuarve. Dhuratat duhet të refuzohen me mirësjellje në një mënyrë që nuk paraqet mungesë respekti ndaj personit që i jep.

2. I punësuar, duke shfrytëzuar pozicionin e tij zyrtar, nuk kërkon dhe nuk pranon drejtpërdrejt ose tërthorazi asnjë dhuratë materiale ose monetare, përfitim ose shërbim të ngjashëm.

Neni 20. Sjellje që cënon reputacionin e institucionit

1. Rregulli i përgjithshëm është që sjellja e udhëheqësisë dhe të punësuarve të ESHR-së, si në punë ashtu edhe jashtë vendit të punës, duhet të jetë në përputhje me ligjin dhe standardet aktuale etike.
2. Udhëheqësia dhe të punësuarit e ESHR-së nuk do të angazhohen në vepra penale dhe nuk do të tentojnë të dëmtojnë reputacionin e institucionit.
3. Nga të punësuarit pritet që të mos tolerojnë sjellje që çenojnë reputacionin e ESHR-së nga të punësuarit e tjerë.

Kapitulli III. KORNIZA ORGANIZATIVE

Neni 21. Komisioni i Etikës Profesionale

1. Do të krijohet Komisioni i Etikës profesionale për të hetuar të gjitha çështjet etike që lidhen me standardet e përcaktuara në Kodin e Etikës dhe reputacionin e ESHR-së si dhe zhvillimittë mëtejshëm të tyre. Të gjitha raportet për sjellje joetike në formë të shkruar do t'i vihen në dispozicion komisionit përgjegjës për hetimin e tyre. Rendi dhe organizimi i veprimtarive të Komisionit përcaktohet me rregulloren për funksionimin e tij.
2. Është detyrë e çdo të punësuarit të ESHR-së të njohë dhe respektojë parimet etike të sjelljes. Të punësuarit e ESHR-së nënshkruajnë një deklaratë në përputhje me aneksin 1 të këtij Kodi për njohjen e përmbajtjes së saj. Deklarata do të mbahet në një dosje të veçantë.
3. Sjellja që nuk është në përputhje me këtë Kod ose ligjet përkatëse nuk do të tolerohet nga institucioni dhe do të sjellë deri në masa disiplinore.

Kapitulli IV. DISPOZITAT PËRFUNDIMTARE

Kodi i Etikës i Entit Shtetëror të Revizionit është miratuar në bazë të nenit 9 paragrafi 1 pika 16 të Ligjit për revizion shtetëror („Gazeta Zyrtare e Republikës së Maqedonisë” numër 16/10, 145/10, 12/14, 43/14, 154/15, 192/15, 27/16, 83/19 dhe „Gazeta Zyrtare e Republikës së Maqedonisë së Veriut” nr. 122/21).

Kodi i Etikës së Entit Shtetëror të Revizionit hynë në fuqi me ditën e miratimit. Me ditën e hyrjes në fuqi të Kodit të Etikës së Entit Shtetëror të Revizionit, pushon zbatimi i Kodit për etikën afariste dhe sjelljes numër 0101-808/1 nga 08.11.2006.

Numër 01-1362/1

Shkup, 03.10.2022

Kryerevizori shtetëror
mr. Maksim Acevski,

Aneks 1

DEKLARATË

Unë,(emri, mbiemri)
 Numër
 amë.....,pozita.....,Sektori/Njësia.....
departamenti..... në Entin Shtetëror të Revizionit të
 Republikës së Maqedonisë së Veriut

ME KËTË DEKLAROJ SE:

Jam i/e njoftuar me Kodin e Etikës së Entit Shtetëror të Revizionit

.....
 (vendi, data)

Nënshkrimi:
 (emri, mbiemri)