

МСВОИ 130

Етичен кодекс

Принципите на ИНТОСАЙ се издават от Международната организация на Върховните одитни институции ИНТОСАЙ като част от Рамката за професионални становища на ИНТОСАЙ.

За повече информация посетете

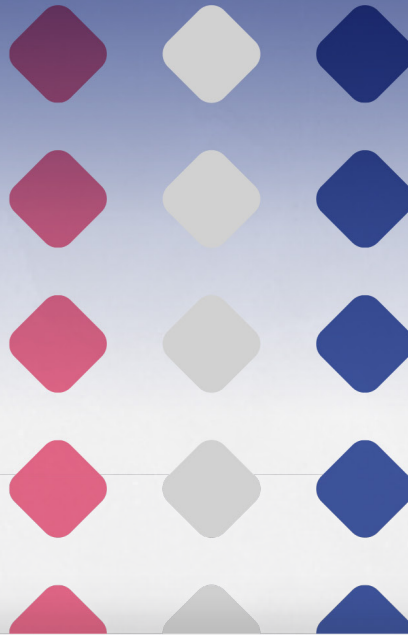
www.issai.org



INTOSAI



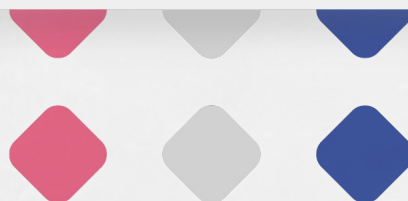
INTOSAI



ИНТОСАЙ, 2019 г.

- 1) Известен преди като МСВОИ 30
- 2) Първата версия е приета през 1998 г.
- 3) Настоящата версия е приета през 2016 г.
- 4) След учредяването на Рамката за професионални становища на ИНТОСАЙ документът е преименуван на МСВОИ с редакционни поправки от 2019 г.

МСВОИ 130 е достъпен на всички официални езици на ИНТОСАЙ: арабски, английски, френски, немски и испански



ВЪВЕДЕНИЕ

Етичното поведение е от ключово значение за Върховните одитни институции (ВОИ) за изграждане на тяхната репутация и вдъхване на доверие сред заинтересованите страни. Етичният кодекс предоставя на ВОИ и техните служители набор от ценности и принципи, които да служат като основа за поведение. Тъй като средата за одит в публичния сектор често се различава от тази за частния сектор, международната общност от ВОИ се нуждае от свой етичен кодекс, който да дава конкретни насоки за внедряване на тези ценности в ежедневната работа и в конкретни ситуации.

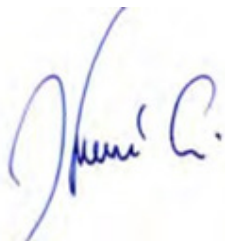
Първият Етичен кодекс на Международната организация на върховните одитни институции (ИНТОСАЙ) е приет на XVI Конгрес на ИНТОСАЙ в Монтевидео през 1998 г. През юни 2013 г. на срещата в Стокхолм Управителният съвет на Комитета на ИНТОСАЙ за професионални стандарти отчита необходимостта от извършване на оценка за евентуална редакция на съществуващия Етичен кодекс, за да бъде той актуален в настоящите условия за одит в публичния сектор. С тази цел бе потърсен приносът на цялата общност на ИНТОСАЙ посредством онлайн въпросник. Резултатите показаха, че според членовете на ИНТОСАЙ Кодексът изисква редакция, за да бъде по-полезен за ВОИ и по-актуален с оглед съществуващите предизвикателства. Голяма част от отговорите показаха, че Етичният кодекс следва да съдържа специални указания за ВОИ, по-подробни насоки и примери с добри практики.

След като спазихме необходимите изисквания за редакция на стандартите на ИНТОСАЙ, включително като предоставихме срок, в който всички членове на Организацията, партньори и заинтересовани страни имаха възможност да изкажат мнението си и да дадат предложения за промени, настоящото издание на Етичния кодекс беше прието единодушно на XXII Конгрес на ИНТОСАЙ в Абу Даби през декември 2016 г.

Новият Етичен кодекс на ИНТОСАЙ е разработен от екип с представители на ВОИ на Албания, Чили, Унгария, Индонезия, Кувейт, Мексико, Намибия, Нидерландия, Нова Зеландия, Полша (ръководител на екипа), Португалия, Южна Африка, Великобритания, САЩ и Съвета за международни стандарти по етика за счетоводители (IESBA). В качеството ми на ръководител на проекта бих искал да изкажа своята благодарност към всички тях. Без техния принос, отдаденост и съпричастност настоящото издание на Кодекса не би било възможно. Единствено благодарение на техните идеи и отчитането на нуждите на общността на ИНТОСАЙ, изказани първо в проучването, а впоследствие и в публичните консултации, успяхме да изготвим този напълно нов Кодекс.

Основната разлика между новата версия и тази от 1998 г. е в добавянето на гледната точка на ВОИ като организация редом с гледната точка на отделния служител (било то одитор, или не), като целта е да се определи и подчертае отговорността на ВОИ по отношение на спазването на етичните норми. ВОИ играят важна роля в изграждането на етичната култура, за да не се налага служителите сами да решават етични дилеми – в този дух е и разделът за “Цялостни отговорности на върховните одитни институции по отношение на Етичния кодекс”. Редактираният документ прави ясно разграничение между изискванията и насоките за прилагане на Кодекса, като предоставя дефиниция на всяка основна етична ценност. Структурата на документа също е нова, като изискванията по отношение на етичните норми са изброени поотделно за ВОИ и за техните служители.

Надявам се, че благодарение на този нов подход Етичният кодекс на ИНТОСАЙ ще бъде полезен както за ВОИ като институции, така и за техните служители, и ще им позволи да отговорят по-адекватно на съществуващите предизвикателства пред одита в публичния сектор.



Яцек Йежерски

Председател на екипа за редакция на МСВОИ 30
Върховна одитна институция на Полша

СЪДЪРЖАНИЕ

Въведение	4	
I. УВОД	7	
II. ЦЯЛОСТЕН ПОДХОД ЗА ЕТИЧНО ПОВЕДЕНИЕ		9
ОСНОВНИ ЕТИЧНИ ЦЕННОСТИ	9	
РИСКОВЕ И КОНТРОЛИ	9	
III. ЗАДЪЛЖЕНИЯ НА ОДИТНИТЕ ИНСТИТУЦИИ		11
ЕТИЧЕН КОДЕКС	12	
РЪКОВОДСТВО	12	
НАСОКИ ЗА ЕТИКАТА	13	
УПРАВЛЕНИЕ И МОНИТОРИНГ НА ЕТИКАТА		13
IV. ОСНОВНИ ЕТИЧНИ ЦЕННОСТИ	15	
ПОЧТЕНОСТ	15	
НЕЗАВИСИМОСТ И ОБЕКТИВНОСТ	17	
КОМПЕТЕНТНОСТ	22	
ПРОФЕСИОНАЛНО ПОВЕДЕНИЕ	24	
ПОВЕРИТЕЛНОСТ И ПРОЗРАЧНОСТ	26	

1. Към върховните одитни институции (ВОИ) има насочени високи очаквания и те трябва да спечелят доверието на заинтересованите страни (граждани, законодателни и изпълнителни органи, одитирани организации и др.). Следователно, ВОИ трябва да служат за пример и да вдъхват доверие и уважение. Тъй като етичното поведение е ключов елемент при изграждането и запазването на нужното доверие и уважение, наличието на етичен кодекс е необходимо условие за функционирането на ВОИ.
2. МСВОИ 130 – Етичен кодекс (Кодексът) има за цел да предостави на ВОИ и техните служители набор от ценности и принципи, които да служат като основа за поведение. Познавайки специфичната среда за одит в публичния сектор (често различаваща се от тази за частния сектор), той дава допълнителни насоки за внедряване на тези ценности в ежедневната работа и конкретно в работата на Върховните одитни институции.
3. Кодексът е предназначен за тези, които работят във или от името на ВОИ. Това включва ръководителя на ВОИ, членовете – при колективен модел на управление, изпълнителното ръководство, както и всички лица, постоянно или временно наети да извършват работа от името на ВОИ. Кодексът се отнася също и за членовете на управителната структура на ВОИ. Всички тези лица, наричани тук „служители“, са длъжни да спазват посочените ценности в професионалната си дейност, както и, когато е необходимо, в личния си живот.
4. Етичното поведение на служителите се влияе и от средата, в която работят. Поради това, Кодексът съдържа текстове и относно задължението на ВОИ да насърчава и защитава етичността и етичните ценности във всеки един аспект от своята организация и дейност.
5. Кодексът съдържа цялостен подход за етично поведение, описание на задълженията на ВОИ и на петте основни ценности, от които се ръководи етичното поведение.

Описанието на задълженията на ВОИ и основните ценности включва:

- а) изискванията, които ВОИ и техните служители трябва да спазват;
- б) насоки за прилагането в помощ на ВОИ и служителите им, за да изпълняват изискванията – тук се включват значението на изискванията, основните понятия, примерни процедури за изпълнение

на изискванията и примери на добри практики.

6. Няма кодекс, който да предвиди всички етични обстоятелства, които могат да възникнат на практика. По тази причина Кодексът е изготвен на принципна основа. ВОИ и техните служители трябва да прилагат професионалната си преценка спрямо обстоятелствата, с които ще се сблъскат, и да прилагат съответните изисквания, предвидени в този Кодекс.

7. За да отговори на различията в културно отношение, в правните и социални системи (като специфичните правила, отнасящи се до ВОИ със съдебни функции, например), всяка ВОИ трябва да разработи или приеме свой етичен кодекс с подходяща етична контролна система за прилагането му. Този Кодекс представлява фундамента за кодексите на всяка от Върховните одитни институции, които трябва да бъдат поне толкова строги, колкото е Кодексът на ИНТОСАЙ.

ОСНОВНИ ЕТИЧНИ ЦЕННОСТИ

8. За целите на този Кодекс:

а) Етичните ценности са понятията за това какво е важно и следователно трябва да ръководи ВОИ и техните служители в решенията им;

б) Етичните принципи предоставят насоки за това как тези ценности да бъдат изпълнявани на практика и какво представлява етичното поведение.

9. Този Кодекс се основава на пет основни ценности. Тези ценности, както и съответните ръководни принципи, са, както следва:

а) почтеност – да действаш честно, надеждно, добросъвестно и в интерес на обществото;

б) независимости обективност – да избягваш обстоятелства или влияние, които могат да накърнят или се счита, че накърняват професионалната преценка, както и да действаш безпристрастно и непредубедено;

в) компетентност – да придобиваш и поддържаш знания и умения, подходящи за функциите си, и да се ръководиш от приетите стандарти с надлежна грижа;

г) професионално поведение – да спазваш приетите закони, разпоредби и норми и да избягваш поведение, което може да навреди на репутацията на твоята ВОИ;

д) поверителност и прозрачност – да защитаваш информацията, като балансираш с нуждата от прозрачност и отчетност.

РИСКОВЕ И КОНТРОЛИ

10. Рисковете (често наричани „опасности“ или „уязвимост“) от неспазване на горните ценности могат да бъдат повлияни от някои рискови фактори.

Някои от тях са, както следва:

а) политическо влияние и външен натиск от страна на одитираните обекти или други страни;

- б) лични интереси;
- в) неуместна предубеденост, произтичаща от предходни преценки на ВОИ или служители на ВОИ;
- г) застъпничество за интересите на одитирания обект или други страни;
- д) дълготрайни или близки връзки.

Тези рискове могат да бъдат реални или да се възприемат като такива.

11. Когато бъдат идентифицирани рискове, застрашаващи петте основни ценности, значимостта от тази опасност се оценява и се въвеждат подходящи контроли (често наричани „защити“), за да намали рискът от неетично поведение на приемливо ниво. Тези контроли могат да бъдат въведени чрез законов акт, регулация или от ВОИ.

12. Изисквания

а) Всяка ВОИ трябва да приеме и прилага етичен кодекс, отговарящ на този стандарт, и да го публикува;

б) ВОИ трябва да подчертават колко е важна етичността и да насърчават етично поведение в организацията;

в) Ръководителите на ВОИ трябва да определят тона на върха чрез действия и личен пример, като бъдат последователни при спазването на етичните ценности;

г) ВОИ трябва да изисква от всички служители да съобразяват винаги поведението си с ценностите и принципите, заложи в този Етичен кодекс, както и да предоставя насоки и да подпомага разбирането им от служителите. ВОИ трябва да изисква от всички, които наема временно да извършват работа от нейно име, да се ангажират със спазването на етичните изисквания.

д) ВОИ трябва да прилагат етична контролна система, чрез която да идентифицират и анализират рисковете, да ги ограничават, да подкрепят етичното поведение и да вземат мерки при всяко нарушаване на етичните ценности, включително и да предоставят защита на тези, които подават сигнали за нарушения.

е) ВОИ ще създадат процедури за случаите на установени конфликти между своите етични изисквания и стандартите на професионалните органи, в които членуват техните служители.

УКАЗАНИЯ ЗА ПРИЛАГАНЕ

13. За да насърчава и опазва етичността във всеки аспект на организацията и дейността си, ВОИ прилага етична контролна система, включваща необходимите конкретни стратегии, политики и процедури, с които да се ръководи, управлява и контролира етичното поведение. Тази етична контролна система може да представлява отделен набор от контроли или да бъде интегрирана в системата за вътрешен контрол на ВОИ.

14. Основните компоненти на етичната контролна система са: етичен кодекс, ръководители и тон на върха, насоки за етиката, управление и мониторинг на етичността.

ЕТИЧЕН КОДЕКС

15. Етичният кодекс или кодексът за поведение определя етичните ценности и принципи, както и поведението на служителите на ВОИ, и следователно служи като ръководство за поведение на отделните служители. От решаващо значение е кодексът на ВОИ да поддържа среда, благоприятстваща поведение, което отговаря на ценностите и принципите, посочени в този стандарт. Тук се включва и поощряване на разбирането, че спазването на кодекса на ВОИ означава спазване на духа, а не само на буквата на кодекса.

16. Всяка ВОИ определя свой кодекс, политики и процедури съобразно своята култура, правната и социалната системи. Колко подробен ще бъде той се определя от контекста и организационната култура. Етичният кодекс на ВОИ може да бъде в различна форма или формат. Елементите, които трябва обаче да съдържа, са: изразена позиция относно ценностите, които трябва да ръководят поведението; описание на поведението, което се очаква; конкретни примери на етични дилеми и чувствителни ситуации; разрешаване на етични проблеми; процедури за подаване на сигнали, както и процедури при установени нарушения на кодекса.

17. Служителите ще са по-склонни да го спазват, ако е разработен с тяхно участие и по прозрачен начин.

РЪКОВОДСТВО

18. Изграждането на етична култура в организацията започва от нейното ръководство. Ръководителите демонстрират тона на върха, като:

- а) поставят етиката като ясно формулиран приоритет;
- б) засилват този приоритет с ясни, последователни и редовни послания;
- в) изпълняват стратегии, политики и процедури за насърчаване на етиката;
- г) дават личен пример;
- д) поддържат висок стандарт на професионализъм, отчетност и прозрачност при вземането на решения;
- е) насърчават среда на откритост и взаимно споделяне, където могат да бъдат повдигани и обсъждани трудни и чувствителни въпроси;
- ж) осигуряват среда на справедливо третиране на служителите, която способства за добрите взаимоотношения между колегите;
- з) признават доброто етично поведение и разглеждат нарушенията;
- и) гарантират последователно и справедливо прилагане на етиката, политиките и процедурите.

НАСОКИ ЗА ЕТИКАТА

19. Необходима е ясна комуникация за повишаване на осведомеността на служителите и тяхното разбиране за етичния кодекс. Това може да включва обучаване на персонала за популяризиране на ценностите на ВОИ и разглеждане на етични дилеми, организиране на работни семинари, курсове, ангажиране на ръководството и разпространяване на теми и добри практики, свързани с етиката.

20. Въпреки че етичното поведение в основна степен е отговорност на служителите, ВОИ могат да ги подкрепят, като възлагат отговорности на консултанти по етиката (в някои случаи това са етични комисии, координатори по интегритета, служители по етиката или съветници), които да дават съвети по специфични проблеми. Елементи от решаващо значение за ефективното използване на тази подкрепа са конфиденциалността и ясно дефинираният надлежен процес.

УПРАВЛЕНИЕ И МОНИТОРИНГ НА ЕТИКАТА

21. Включването на етиката в ежедневния управленски процес е от съществено значение за подсилване на ценностите, в това число признаването на етиката като критерий за назначаване, оценка на трудовото изпълнение и професионалното развитие на служителите. Също така предполага признаване на доброто етично поведение и прилагане на контроли за определени рискове, като например тези,

произтичащи от конфликти на интереси или проблеми, свързани с конфиденциалността.

22. Контролните механизми за мониторинг помагат на ВОИ да намали рисковете, свързани с етиката. ВОИ може да приложи следните контроли за мониторинг:

а) поддържане на регистри за проследяване на интереси, подаръци и жестове на гостоприемство;

б) провеждането на самооценка, вътрешни или външни прегледи могат да се използват редовно като инструменти за мониторинг, начин за идентифициране и анализ на уязвимите области и формулиране на препоръки за мерки за подобряване на управлението на етиката и/или като рутинна дейност за осигуряване на отчетност. При извършването на прегледите ще трябва да се има предвид, че много от етичните изисквания се отнасят за незадължителните контроли, които налагат използването на специфични подходящи методи за оценка. Сред наличните инструменти за извършване на тези оценки са Into-SAINТ , указания за партньорски проверки, проучвания, интервюта и въпросници за получаване на обратна връзка;

в) създаване и въвеждане на политики по отношение на неетичното поведение и сигнализирането на нарушения. Те включват процедури за докладване на случаи на нарушения и за навременна и адекватна реакция, разследване и санкциониране.

23. Събраната от горесцитираните процедури информация може да се използва за извършване на редовна оценка, осъвременяване и усъвършенстване на политиките по отношение на етиката. ВОИ може да докладва на съответните заинтересовани лица за извършените оценки (например в годишния доклад за дейността).

ПОЧТЕНОСТ**24. Изисквания за ВОИ**

- а) ВОИ демонстрира, подкрепя, популяризира и отдава особено значение на почтеността;
- б) ВОИ гарантира, че вътрешната среда способства служителите да докладват нарушения на етичните правила;
- в) ВОИ реагира на нарушения на интегритета по навременен и адекватен начин.

25. Изисквания за служителите на ВОИ

- а) Ръководството на ВОИ дава личен пример;
- б) Служителите на ВОИ дават добър пример, като се държат честно, надеждно, добросъвестно и в интерес на обществото. В процеса на своята работа те трябва да се проявяват като заслужаващи доверие. Служителите спазват определените от организацията политики и стандарти;
- в) Служителите на ВОИ се грижат да изпълняват отговорностите си и да използват правомощията си, информацията и ресурсите, с които разполагат, единствено в интерес на обществото. Те не трябва да използват позицията си, за да получават услуги или лични ползи за себе си или за трети страни;
- г) Служителите на ВОИ трябва да са наясно с уязвимите области по отношение на почтеността и подходите за тяхното ограничаване и да предприемат съответните действия.

НАСОКИ ЗА ПРИЛАГАНЕ**НАСОКИ ЗА ПРИЛАГАНЕ ЗА ВОИ**

26. За да насърчава почтеност, ВОИ въвежда и поддържа контролна система на етиката, състояща се от балансиран набор от мерки и контроли. Разделът от настоящия стандарт „Цялостни отговорности на

Върховните одитни институции” описва основните компоненти, които са относими към ВОИ на организационно ниво.

НАСОКИ ЗА ПРИЛАГАНЕ ЗА СЛУЖИТЕЛИТЕ НА ВОИ

27. За да поддържат общественото доверие от служителите на ВОИ се очаква да действат безукорно, като не участват в неподходящи дейности.

» УЯЗВИМИ ОБЛАСТИ ПО ОТНОШЕНИЕ НА ПОЧТЕНОСТТА

28. В индивидуален план, служителите трябва да внимават за обстоятелствата, свързани с работата им за ВОИ и средата в публичния сектор, които могат да ги направят уязвими от гледна точка на интегритета и да ги избягват или оповестяват, при необходимост. Тези обстоятелства могат да се отнасят за:

- а) лични, финансови или други интереси или взаимоотношения, които противоречат на интересите на ВОИ;
- б) приемане на подаръци или парични награди;
- в) злоупотреба с власт за лична изгода;
- г) ангажираност с политически дейности, участие в групи за натиск, лобизъм и др.;
- д) достъп до чувствителна и/или конфиденциална информация;
- е) достъп до и използване на ценни ресурси на ВОИ.

29. Обстоятелства, свързани с личния живот на служителите на ВОИ, могат също да застрашат тяхната почтеност. Такива обстоятелства са например финансовото състояние на служителите или техните лични взаимоотношения.

ОТГОВОРНОСТИ НА СЛУЖИТЕЛИТЕ ВЪВ ВРЪЗКА С ПОЧТЕНОСТТА ВЪВ ВОИ

30. Служителите трябва да се запознаят с политиките, разпоредбите и правилата на ВОИ за почтеността и са отговорни за тяхното поддържане и спазване. Спазването на политиките, разпоредбите и правилата на ВОИ е не просто формален процес, а взема предвид целите на тези политики, разпоредби и правила.

31. Служителите трябва да знаят към кого да се обръщат с въпроси, свързани с почтеността, например за съвет или за докладване на своята загриженост или подозрение за извършени нарушения на почтеността.

32. За да се гарантира, че свързаните с почтеността контроли

остават адекватни в съвременните условия е важно ръководството и служителите на ВОИ да участват в редовни обучения, срещи и събития, на които да съдействат за изграждане на култура на почтеност и да научават за нови рискове и конкретни примери.

33. Ако служителите смятат, че съществуват слабости в контролната система на почтеността на ВОИ, те ги докладват на вниманието на консултантите по етиката или на ръководството на ВОИ.

НЕЗАВИСИМОСТ И ОБЕКТИВНОСТ

34. Изисквания за ВОИ

а) ВОИ е независима по отношение на своя статус, правомощия, докладване и управленска автономия. ВОИ има пълна свобода при изпълнение на своите функции. Тази независимост се залага по подходящ и ефективен начин в конституцията, закон или регулаторна рамка. ВОИ приема политики за независимо и обективно функциониране;

б) ВОИ създава рамка, която дава възможност за идентифициране на значителни заплахи за независимостта и обективността, прилагане на контроли за тяхното ограничаване и дава насоки на служителите в това отношение;

в) ВОИ приема политики, за да гарантира, че одиторите, особено тези на по-високо ниво, не изграждат взаимоотношения с одитираните обекти, които могат да изложат на риск тяхната независимост и обективност;

г) ВОИ не предоставя на одитирания обект консултантски или други услуги, различни от одит, когато такива услуги включват поемането на управленски отговорности.

35. Изисквания за служителите на ВОИ

а) За независимостта и обективността на служителите на ВОИ не трябва да съществуват заплахи, реални или предполагаеми, които произтичат от политическа предубеденост, участие в управлението, проверка на собствената дейност, финансов или друг личен интерес, или взаимоотношения с или влияние на други лица. За тази цел служителите на ВОИ:

- Запазват независимост от политическо влияние и нямат политическа предубеденост;
- Нямат участие в процеса на вземане на решения от ръководството на одитирания обект;
- Не одитират собствената си работа;
- Избягват да одитират обекти, в които са работили наскоро, без да са налице подходящи гаранции;
- избягват обстоятелства, при които личните им интереси могат да повлияят на вземаните от тях решения;
- избягват обстоятелства, при които взаимоотношенията с ръководството или служителите на одитирания или други обекти, могат да повлияят на вземаните от тях решения;
- отказват подаръци, парични награди, или преференциално третиране, които могат да накърнят тяхната независимост или обективност.

б) Служителите на ВОИ идентифицират възможните заплахи и ситуации, в които тяхната независимост или обективност могат да бъдат накърнени;

в) Служителите на ВОИ информират ръководството за всички относими вече съществуващи взаимоотношения или ситуации, които могат да представляват заплаха за независимостта или обективността.

НАСОКИ ЗА ПРИЛАГАНЕ

36. Понятието „независимост“ обхваща вътрешната нагласа за независимост и репутация за независимост. Вътрешната нагласа за независимост представлява ситуация, в която лицата могат да изпълняват дейности, без да бъдат засегнати от взаимоотношения, които могат да повлияят или компрометират професионалната им преценка. По този начин те действат почтено, обективно и проявяват професионален скептицизъм. Репутацията за независимост е налице, когато липсват обстоятелства, които да накарат разумно и информирано трето лице, което е запознато със съответната информация, обосновано да се съмнява в почтеността, обективността или професионалния

скептицизъм на одитора (одиторите), или да достигне до заключение, че те са били компрометирани.

37. Обективността е психическа нагласа, при която служителите могат да действат по безпристрастен и непредубеден начин, представяйки или оценявайки нещо на база фактите, а не през призмата на собствените си чувства и интереси, без да подчиняват преценката си на други лица.

НАСОКИ ЗА ПРИЛАГАНЕ ЗА ВОИ

38. Основните принципи за независимостта на ВОИ са описани в МСВОИ 10 – Декларацията от Мексико за независимостта на ВОИ.

39. Важна част от контролната система на етиката, спомената в раздел „Задължения на Върховните одитни институции“ от този стандарт, е задължението на ВОИ да прилага контроли, свързани с независимостта и обективността, като например:

а) декларации на интереси и конфликт на интереси, които да помогнат за идентифицирането и намаляването на заплахите за независимостта;

б) мерки за подпомагане на старшия състав при упражняването на контрол и при извършването на преглед на дейността, съгласно професионални критерии, създадени да изключат външни влияния, които могат да се отразят на независимостта и обективността на ВОИ или нейните служители;

в) разпоредби за това как да се постъпва в случаи, когато ВОИ има задължение да предоставя на одитиран обект услуги, различни от одит, или по отношение на области за одит, като например обществени поръчки;

г) политики и процедури за реакция към заплахи, като например отстраняване от одитния екип на лице, което има конфликт на интереси, или преразглеждане на някои съществени негови решения, взети, докато е бил част от екипа;

д) политики и процедури за идентифициране и реакция при ситуации, където одитор наскоро е бил служител на одитирания обект или е одитирал същия предмет за друга организация;

е) политики за периодична ротация на персонала или други еквивалентни мерки, когато ротацията не е приложима;

ж) съдействие за изграждане на среда, в която обективната професионална преценка не е повлияна от предишната дейност на ВОИ.

40. В съответствие със своите правомощия ВОИ може и да не е в състояние да откаже да започне или да продължи извършването на даден одит. Ако няма ефективни контроли за намаляване на заплахата за независимостта или обективността до приемливо равнище, ръководството на ВОИ може да обмисли възможността да докладва тази заплаха.

НАСОКИ ЗА ПРИЛАГАНЕ ЗА СЛУЖИТЕЛИТЕ НА ВОИ

41. Обичайни ситуации, при които могат да възникнат заплахи за независимостта и обективността, са описани по-долу.

42. ВОИ и нейните служители трябва да са наясно, че значимостта на тези заплахи трябва да бъде оценена за всеки отделен случай. Решението следва да се взема в зависимост от рамката на ВОИ, като се отчитат конкретните обстоятелства за случая, възможните последствия и осигуряването на последователност с ценностите и принципите, които са застрашени.

» ПОЛИТИЧЕСКИ НЕУТРАЛИТЕТ

43. Въпреки установените организационни контроли за минимизиране на политическия натиск, ръководството и служителите на ВОИ са отговорни за идентифициране на ситуации, при които техните лични политически възгледи могат да накърнят независимостта или обективността им, и при които техните политически виждания и дейности могат да изложат на риск репутацията на ВОИ и доверието в нейната работа.

44. Участието в политическа дейност може да повлияе отрицателно на възможността на ръководството или служителите на ВОИ да изпълняват безпристрастно професионалните си задължения. Дори когато на тях е разрешено да бъдат обвързани с или да участват в такива дейности, те трябва да са наясно, че тези ситуации могат да доведат до професионални конфликти. Репутацията за независимост е също толкова важна, колкото и вътрешната нагласа за независимост: участието в обществено-политически дейности, публично изразяване на политически виждания или кандидатстване за изборна длъжност могат да бъдат възприети от заинтересованите лица като нещо, което пречи на възможностите на ВОИ да формира безпристрастни мнения.

» УЧАСТИЕ В УПРАВЛЕНИЕТО НА ОДИТИРАНИЯ ОБЕКТ

45. Управленската отговорност включва ръководство, управление и осъществяване на контрол на обект, включително вземането на решения за придобиване, използване и контрол на човешки, финансови, материални и нематериални ресурси. Тези отговорности трябва да останат прерогатив единствено на ръководството на одитирания обект. Примери за обстоятелства, свързани с ръководството на одитиран обект, които могат да повлияят отрицателно на независимостта и обективността на служители на ВОИ, са:

а) член на одитния екип, който е или наскоро е бил ръководител на средно или високо ниво в одитирания обект;

б) служител на ВОИ, който е член с право на глас в управителния съвет или борда на директорите в одитиран обект, който: взема решения за политики, които влияят за бъдещата посока и изпълнение на програмите на обекта; наблюдава работата на служителите на обекта; разработва

или приема политики, оторизира транзакции на обекта, или упражнява попечителство над активите на обекта;

в) служител на ВОИ, който препоръчва отделно лице за конкретна работна позиция, която е ключова за одитирания обект, или по друг начин влияе на ръководството при избора на кандидат;

г) служител на ВОИ, който изготвя плана на одитирания обект за изпълнението на дадените по време на одита препоръки.

» **ОДИТИРАНЕ НА ДЕЙНОСТ, ЗА КОЯТО СЛУЖИТЕЛЯТ Е БИЛ ОТГОВОРЕН**

46. Обстоятелства, отнасящи се до предходна дейност на служителите, които биха могли да навредят на тяхната независимост и обективност, могат да бъдат:

а) служителят е бил персонално въввлечен в специфични дейности, превърнали се в обект на одита;

б) бил е доскоро служител на одитирания обект;

в) доскоро е извършвал одит върху същия обект, но в рамките на друга одитна организация.

» **ЛИЧНИ ИНТЕРЕСИ**

47. Примери за ситуации, при които личният интерес би могъл да навреди на независимостта или обективността, са:

а) служител да започне преговори за трудово правоотношение с одитиран или друг обект, с който ВОИ има договорни или други отношения;

б) служител да бъде отговорен за одитни ангажименти или становища, резултатът от които би могъл да окаже влияние върху финансовия или друг интерес на одитирания;

в) служител да участва във външен бизнес или друга неодитна дейност по отношение на одитиран или друг обект, с който ВОИ има договорни или други отношения, резултатът от което би могъл да окаже влияние върху финансовия или друг интерес на обекта;

г) служител да има пряк финансов интерес в одитирания или друг обект, с който ВОИ има договорни или други отношения.

Отношения с ръководството или други лица от одитирания или друг обект, с които ВОИ има договорни или други отношения

48. Близките лични или професионални отношения с одитиран или друг обект, с който ВОИ има договорни или други отношения, или отношения, наличието на които би довело до злоупотреба с влияние от страна на някой извън рамките на ВОИ, биха могли да навредят на независимостта и обективността на служителите. Такива обстоятелства

биха били налице, когато даден служител на ВОИ:

а) има близки или дългосрочни лични или професионални отношения с ръководството или служители, които имат влиятелна позиция в одитирания или друг обект, с който ВОИ има договорни или други отношения;

б) има близък член на семейството или приятел, който е на ръководна позиция или е служител с влиятелна позиция в одитирания или друг обект, с който ВОИ има договорни или други отношения;

в) приема подаръци, парични стимули или е обект на преференциално отношение от страна на ръководството или служителите на одитирания или друг обект, с който ВОИ има договорни или други отношения.

49. От служителите се очаква да предотвратяват и избягват дейности, които биха били заплаха за тяхната независимост и обективност. При наличие на неяснота, свързана с обективността и независимостта, или по отношение начина за разрешаването ѝ, и преди докладването за такава, на служителите на ВОИ се препоръчва да се обърнат към съветник по етичните въпроси или друго компетентно лице с молба за съдействие за определяне на значимостта на заплахата и подходящи мерки за смекчаване на последиците от нея.

КОМПЕТЕНТНОСТ

50. Изисквания на ниво ВОИ

а) ВОИ трябва да приеме политики, които да гарантират, че поставените задачи се извършват от служители, притежаващи необходимите знания и умения за тяхното успешно изпълнение, включително:

- да установи базирана на компетентността политика по отношение на подбора на персонал и човешките ресурси;
- да определи работни екипи, членовете на които притежават необходимия експертен опит за всяка задача;
- да осигури необходимото обучение, подкрепа и надзор за служителите;
- да осигури средства за обогатяване на знанията и споделяне на информация, както и да насърчи използването им от персонала;
- да се справя с предизвикателствата, произтичащи от промените в публичния сектор.

51. Изисквания на ниво служители на ВОИ

- а) Служителите на ВОИ трябва да изпълняват служебните си задължения в съответствие с приложимите стандарти и с необходимото внимание;
- б) Служителите на ВОИ трябва да действат в съответствие с изискванията към поставената им задача внимателно, задълбочено и своевременно;
- в) Служителите на ВОИ трябва да поддържат и развиват своите знания и умения, за да бъдат в съответствие с развитието в тяхната професионална среда с оглед на оптимално изпълнение на служебните си задължения.

НАСОКИ ЗА ПРИЛАГАНЕ**НАСОКИ ЗА ПРИЛАГАНЕ НА НИВО ВОИ**

52. Доверието на заинтересованите страни към решенията на ВОИ, както и надеждността на тези решения, зависят от цялостното изпълнение на задълженията ѝ. Следователно една ВОИ трябва да осигури както подходящите компетентности така и подкрепата за непрекъснато професионално развитие.

» **ОПРЕДЕЛЯНЕ НА ПОДХОДЯЩИТЕ КОМПЕТЕНТНОСТИ**

53. С оглед да бъде гарантирано, че задачите се изпълняват от компетентни служители, че ресурсите се управляват по ефикасен и ефективен начин и че служителите работят по възложените задачи, за които те са компетентни, ВОИ:

а) определя съответните познания и умения, необходими за изпълнението на всеки вид дейност в съответствие с мандата ѝ; това може да включва изграждането на мултидисциплинарни екипи със специфични знания и умения за работа в екип;

б) възлага на служителите специфични задачи, съобразени с техните възможности.

54. Някои задачи, например одити на изпълнението и специални разследвания, биха могли да изискват специализирани техники, методи или умения от компетентни лица, които не са на разположение в рамките на ВОИ. В такива случаи биха могли да бъдат използвани външни експерти с оглед на осигуряване на необходимите знания или за изпълнение на специфичните задачи.

» **НЕПРЕСТАННО ПРОФЕСИОНАЛНО РАЗВИТИЕ**

55. За да бъде в крак с техническото, професионалното и бизнес развитие, както и за да отговори на постоянно променящата се среда и нарастващи очаквания на заинтересованите страни, ВОИ следва

постоянно да поддържа и развива професионалната си компетентност. Примери за сфери, в които на ВОИ се налага да инвестира време и ресурси с оглед на това да бъде в крак с тенденциите, включват информационните технологии и развитие на управлението в публичния сектор и счетоводните стандарти.

56. Средата на непрекъснато обучение в подкрепа на служителите в прилагането и развитието на тяхната компетентност се осъществява от:

а) стратегии и програми за първоначално и продължаващо обучение в ключови

за представянето на ВОИ области;

б) разработване и актуализиране на наръчници и писмени ръководства;

в) механизми за обучение, надзор и обратна връзка;

г) индивидуални планове за развитие;

д) инструменти за обмен на знания като интранет и бази данни.

57. В отговор на изискванията служителите на ВОИ:

а) осъзнават своята роля и задачите си за изпълнение;

б) са запознати с приложимите технически, професионални и етични стандарти, които трябва да бъдат спазвани;

в) са способни да работят в различни ситуации в зависимост от изискванията на работата или задачата;

г) придобиват нови знания и умения, като ги подобряват и актуализират до необходимото ниво.

58. В случай че техният експертен опит не е подходящ или достатъчен, за да изпълнят определена задача, служителите на ВОИ отнасят този въпрос към своите преки ръководители или друго отговорно ръководство.

ПРОФЕСИОНАЛНО ПОВЕДЕНИЕ

59. Изисквания на ниво ВОИ

а) ВОИ трябва да е наясно с изискванията на заинтересованите страни по отношение на стандарта за професионално поведение, който е дефиниран от законовите, подзаконовите и обществени норми, в рамките на които ВОИ работи и извършва своята дейност в съответствие със своята компетентност;

б) ВОИ трябва да подпомага служителите си в придържането към този стандарт.

60. Изисквания на ниво служители на ВОИ

- а) Служителите на ВОИ трябва да се съобразяват със законите, регулациите и нормите на обществото, в което работят, както и с указанията за поведение, установени от ВОИ;
- б) Служителите на ВОИ не трябва да демонстрират поведение, което би могло да дискредитира ВОИ;
- в) Служителите на ВОИ трябва да информират своите ръководители за всякакви възникващи конфликти между етичните изисквания на своята професия и тези на ВОИ.

НАСОКИ ЗА ПРИЛАГАНЕ

61. Спазването на принципите на професионално поведение включва действия, в следствие на които една разумна и информирана трета страна, разполагайки с необходимата информация, да заключи, че дейността е в съответствие с приложимите стандарти.

НАСОКИ ЗА ПРИЛАГАНЕ НА НИВО ВОИ

62. За да насърчи по-висок стандарт на професионално поведение и определи дейностите, които са несъвместими с този стандарт, ВОИ осигурява насоки за изискваното поведение и осъществява контрол за наблюдение, идентифициране и разрешаване на несъответствията. Ключови политики и механизми за контрол са включени в системата за етичен контрол, описани подробно в глава „Задължения на Върховните одитни институции” на този кодекс.

63. Ръководството на ВОИ насърчава професионално поведение чрез придържане към специфичните политики и процедури, и давайки пример.

НАСОКИ ЗА ПРИЛАГАНЕ НА НИВО СЛУЖИТЕЛИ НА ВОИ

64. Служителите трябва да са запознати с политиките на ВОИ и процедурите, отнасящи се до професионалното поведение, с приложимите професионални стандарти и със законите, регулациите и нормите на обществото, към което принадлежат, всяка от които ги обвързва в рамките на и извън работната среда.

65. В този контекст служителите трябва да осъзнават влиянието на своите действия върху доверието към ВОИ и да обмислят как тяхното поведение както в рамките на, така и извън работната среда, би могло да се възприеме от колеги, семейство и приятели, обекти на одит, медии и др. Докато очакванията за това какво представлява приемливото професионално поведение биха могли да се различават в зависимост от това дали някой е на или извън работното място, служителите трябва да приемат очакванията на заинтересованите страни заедно с мандата

на ВОИ в процеса на определяне посоката на действие. Позицията на служителите в рамките на ВОИ е важна част от това допускане.

66. Очакванията на заинтересованите страни могат да се различават в зависимост от обществените регулации и норми, към които принадлежат служителите на ВОИ. Въпреки това, общоприетите очаквания включват действия според етичните ценности, придържане към правната и регулаторна рамка, не злоупотребяване с положение, полагане на старание и грижа в изпълнението на работа и действайки по подходящ начин, когато се занимават с други.

67. Служителите се отнасят с предпазливост и грижа, за да не бъдат техните действия и мнение причина за компрометирането и дискредитирането на ВОИ и нейната дейност, например при използване на социалните медии.

68. Ако определено действие е разрешено от закона, но не отговаря на стандартите за професионално поведение, служителите следва да го избягват.

69. Служителите трябва да си сътрудничат чрез споделяне на знания и информация в рамките на организацията.

ПОВЕРИТЕЛНОСТ И ПРОЗРАЧНОСТ

70. Изисквания на ниво ВОИ
а) ВОИ трябва да балансира между поверителността на информацията, свързана с одита и други въпроси, и нуждата за прозрачност и отчетност;
б) ВОИ трябва да установи подходяща система за поддържане на нужната поверителност особено по отношение на чувствителни данни;
в) ВОИ трябва да гарантира, че всички страни, с които има договорни отношения, са обект на подходящи споразумения за поверителност.

71. Изисквания на ниво служители на ВОИ

- а) Служителите на ВОИ трябва да са запознати със законовите задължения, политики и указания на ВОИ, отнасящи се както до поверителността, така и до прозрачността;
- б) Служителите на ВОИ не трябва да разкриват каквато и да е информация, придобита в резултат на тяхната дейност, без изрични указания, освен в случаите, когато е налице законово или професионално право или задължение това да бъде направено;
- в) Служителите на ВОИ не трябва да използват поверителна информация за лични облаги или за облаги на трети страни;
- г) Служителите на ВОИ трябва да поддържат професионална конфиденциалност по време на и след прекратяване на трудовото правоотношение.

НАСОКИ ЗА ПРИЛАГАНЕ**НАСОКИ ЗА ПРИЛАГАНЕ НА НИВО ВОИ**

72. ВОИ трябва да въведат политики за подходящо предоставяне и защита на информация и да упражняват контрол за премахване и намаляване до приемливи нива на потенциалните рискове за нарушаване на поверителността.

73. Примери за средства за контрол, които ВОИ могат да използват, са:

- а) въвеждане на политики за комуникация със заинтересованите страни, включително и медиите;
- б) регулярно акцентирание върху значението на поверителността;
- в) получаване на подходящи уверения за съответствие на персонала с правилата за поверителност;
- г) предоставяне на указания за това каква информация, документи и материали е необходимо да бъдат третирани като поверителни, както и нивото, на което те трябва да бъдат третирани като такива. Това от своя страна би могло да включва система от класификации и определения за поверителна информация;
- д) извършването на консултации във връзка с прилагането на правилата за поверителност и законовите изисквания, свързани с условията на разкриването ѝ;
- е) предоставянето на указания и препоръки за случаи, при които

професионалното задължение за поддържане на поверителност би могло да отстъпва пред други законови изисквания на националното законодателство, и възлагането на специални процедури за докладване в подобни случаи;

ж) безопасни условия на съхранение на информация под каквато и да е форма (хартиена, електронна, аудио и др.);

з) подходящо разпределение на правилата за достъп до архивите, IT-системите и други обособени места;

и) процедури за унищожаване на данни както в хартиена, така и в електронна форма.

НАСОКИ ЗА ПРИЛАГАНЕ НА НИВО СЛУЖИТЕЛИ НА ВОИ

74. Служителите на ВОИ трябва да защитават информацията и да не я разкриват на трети лица, освен в случаите, когато имат разрешение за това, или имат законово или професионално право или задължение да го направят.

75. Примери за контролни/ защитни мерки, които биха могли да бъдат въведени на индивидуално ниво:

а) в рамките на ВОИ, да се използва професионална преценка за спазване на поверителността на информацията; в частност, да се има предвид поверителността на информацията в случаите, когато се обсъждат работни въпроси с други служители;

б) в случай на съмнение дали предполагаеми нарушения на нормативните разпоредби трябва да бъдат разкрити на подходящите органи (или лица), да се потърси правно консултиране в рамките на ВОИ във връзка с определяне на подходящия начин на действие при конкретните обстоятелства;

в) по отношение на личния живот, да се спазва дискретност в рамките на семейството, социалното или друго обкръжение, включително и в социалните медии;

д) да се осигури високо ниво на защитеност на електронните носители на данни като лаптопи или преносими хард дискове;

е) да се осигури защита на паролите.