

# **STANDARDET NDËRKOMBËTARE PËR PRAKTIKËN PROFESIONALE TË AUDITIMIT TË BRENDSHËM (STANDARDET)**

## **Hyrje në Standarde**

Auditimi i brendshëm kryhet në mjedise të ndryshme ligjore dhe kulturore; për organizata që ndryshojnë për nga qëllimi, madhësia, kompleksiteti dhe struktura; dhe kryhet nga persona brenda apo jashtë organizatës. Ndërsa faktorë të ndryshëm mund të ndikojnë praktikën e auditimit të brendshëm në çdo mjedis, përputhja me Standardet Ndërkombëtare të IIA-së për Praktikën Profesionale të Auditimit të Brendshëm (Standardet) është thelbësore në përmbushjen e përgjegjësive të audituesve të brendshëm dhe veprimtarisë së auditimit të brendshëm. Nëse ekzistojnë ligje apo rregullore të cilat ndalojnë përputhshmërinë e veprimtarisë së audituesve apo aktivitetit të auditimit të brendshëm me pjesë të caktuara të *Standardeve*, atëherë ky fakt duhet të raportohet së bashku në përputhje me të gjitha pjesët e tjera të *Standardeve*.

Qëllimi i *Standardeve* është:

1. Të udhëzojë përputhshmëri me elementët e detyrueshëm të Kuadrit të Praktikave Profesionale Ndërkombëtare.
2. Të japë një kuadër për kryerjen dhe promovimin e një gamë të gjerë të shërbimeve vlerë shtuese të auditimit të brendshëm.
3. Të vendosë bazën për vlerësimin e performancës së auditimit të brendshëm.
4. Të nxisë përmirësimin e proceseve organizative dhe të operacioneve.

*Standardet* janë gamë parimesh bazë dhe kërkesash të detyrueshme që përbëhen nga:

- Deklaratat e kërkesave themelore për praktikën profesionale të auditimit të brendshëm si dhe për vlerësimin e efektivitetit të performancës, të cilat janë të zbatueshme ndërkombëtarisht në nivel organizativ dhe individual.
- Interpretimet, të cilat sqarojnë termat apo konceptet që përmbajnë këto Standarde.

*Standardet*, së bashku me *Kodin e Etikës*, përfshijnë të gjithë elementët e detyrueshëm të Kuadrit të Praktikave Profesionale Ndërkombëtare; si rrjedhim, përputhshmëria me *Kodin e Etikës* dhe *Standardet* tregon përputhshmëri me të gjithë elementët e detyrueshëm të Kuadrit të Praktikave Profesionale Ndërkombëtare.

*Standardet* përmbajnë terma që janë shpjeguar specifikisht në Fjalorth. Për të kuptuar dhe zbatuar me saktësi *Standardet*, është e nevojshme të konsiderohen kuptimet specifike të këtyre termave në Fjalorth. Për më tepër, *Standardet* përdorin fjalën "duhet" për të përcaktuar një kërkesë të detyrueshme dhe tog-fjalëshin "do duhet", (rekomandohet) për rastet ku pritet përputhshmëri por, duke përdorur gjykim profesional, mund të ketë rrethana të cilat justifikojnë devijimin nga kjo përputhshmëri.

*Standardet* përfshijnë 2 kategori kryesore: *Standardet e Vetive* dhe *Standardet e Performancës*. *Standardet e Vetive* adresojnë tiparet e organizatave dhe të individëve që kryejnë auditimin e brendshëm. *Standardet e Performancës* përshkruajnë natyrën e auditimit të brendshëm dhe japin kritere cilësie ndaj të cilave mund të matet performanca e këtyre shërbimeve. *Standardet e Vetive* dhe *Performancës* zbatohen për të gjitha shërbimet e auditimit të brendshëm.

*Standardet e Zbatimit* përhapen mbi *Standardet e Vetive* dhe të *Performancës*, duke dhënë kërkesa të zbatueshme për shërbimet e siguridhënies (A) ose këshillimit (C).

Shërbimet e siguridhënies përfshijnë vlerësimin objektiv të evidencave nga audituesi i brendshëm për të dhënë opinione ose përfundime lidhur me një njësi, operacion, funksion, proces, sistem, apo çështje të tjera. Natyra dhe fusha e angazhimit të siguridhënies janë të përcaktuara nga audituesi i brendshëm. Në përgjithësi, tre janë palët pjesëmarrëse në shërbimet e siguridhënies: (1) personi ose grupi i përfshirë drejtpërdrejt me entitetin (njësinë), operacionin, funksionin, procesin, sistemin, apo çështje të tjera interesi - zotërues i procesit, (2) personi ose grupi që bën vlerësimin - auditues i brendshëm, dhe (3) personi ose grupi që përdor vlerësimin - përdorues.

Shërbimet e këshillimit janë me natyrë këshillimore dhe në përgjithësi kryhen me kërkesë të veçantë të klientit/es të angazhimit. Natyra dhe fusha e angazhimit të këshillimit janë subjekt i marrëveshjes me klientin e angazhimit. Shërbimet e këshillimit zakonisht përfshijnë dy palë: (1) personi ose grupi që ofron këshillimin - audituesi i brendshëm; dhe (2) personi ose grupi që kërkon marrjen e këshillimit - klientin angazhimit. Gjatë kryerjes së shërbimeve të këshillimit audituesi i brendshëm duhet të ruajë objektivitetin dhe të mos marrë përgjegjësinë e administrimit.

*Standardet* zbatohen për audituesit e brendshëm dhe aktivitetin e auditimit të brendshëm. Të gjithë audituesit e brendshëm janë përgjegjës për përputhjen me *Standardet* që lidhen me objektivitetin individual, aftësinë, kujdesin e duhur profesional dhe *Standardet*, që kanë lidhje me performancën e përgjegjësive të tyre të punës. Drejtuesit ekzekutiv të auditimit të brendshëm kanë përgjegjësi të shtuar për përputhjen tërësore të aktivitetit të auditimit të brendshëm me *Standardet*.

Nëse audituesit e brendshëm ose aktiviteti i auditimit të brendshëm pengohen nga një ligj ose rregullore për të qenë në përputhje me ndonjë pjesë të *Standardeve*, atëherë duhet që të tregohet qartë kjo pengesë si edhe të sigurohet përputhshmëria me pjesën tjetër të *Standardeve*.

Në qoftë se *Standardet* përdoren në së bashku me kërkesa të tjera të aprovuara nga autoritete, komunikimet e auditimit të brendshëm mund të citojnë gjithashtu edhe ato kërkesa. Në të tilla raste, nëse aktiviteti i auditimit të brendshëm tregon përputhshmëri me *Standardet*, por ndërmjet *Standardeve* dhe kërkesave të tjera ekzistojnë mospërputhje, audituesit e brendshëm dhe aktiviteti i auditimit të brendshëm duhet t'i përmbahen *Standardeve* dhe duhet t'i përmbahen kërkesave të tjera nëse ato kërkesa janë më kufizuese.

Rishikimi dhe zhvillimi i *Standardeve* është një proces i vazhdueshëm. Bordi i Standardeve Ndërkombëtare të Auditimit të Brendshëm angazhohet në konsultime dhe diskutime të gjera para lëshimit të *Standardeve*. Kjo përfshin një kërkesë drejtuar në rang botëror për komente publike përmes procesit të paraqitjes së draft - projektit. Të gjitha draftet e paraqitura postohen në faqen e internetit të IIA-së, si dhe duke u shpërndarë në të gjitha institutet e shteteve të tjera. Sugjerimet dhe komentet në lidhje me *Standardet* mund të dërgohen te:

The Institute of Internal Auditors  
Standards and Guidance  
1035 Greenwood Blvd. Suite 401  
Lake Mary, FL 32746, USA  
E-mail: [guidance@theiia.org](mailto:guidance@theiia.org) Web: [www.globaliia.org](http://www.globaliia.org)

E-mail: [guidance@theiia.org](mailto:guidance@theiia.org)

Web: [www.globaliia.org](http://www.globaliia.org)

## Standardet e Vetive

### **1000 – Qëllimi, Autoriteti dhe Përgjegjësia**

Qëllimi, autoriteti dhe përgjegjësia e aktivitetit të auditimit të brendshëm duhet të përcaktohet formalisht në Statutin e Auditimit të Brendshëm, në përputhje me Misionin e Auditimit të Brendshëm dhe elementët e detyrueshëm të Kuadrit të Praktikave Profesionale Ndërkombëtare (Parimet Thelbësore të Praktikës Profesionale të Auditimit të Brendshëm, Kodit të Etikës, *Standardeve dhe Përkufizimit të Auditimit të Brendshëm*). Drejtuesi i Auditimit të Brendshëm duhet të rishikojë periodikisht statusin e auditimit të brendshëm dhe ta paraqesë atë për miratim te menaxhimi i lartë dhe bordi.

#### **Interpretimi:**

*Statuti i auditimit të brendshëm është një dokument formal që përcakton qëllimin, autoritetin dhe përgjegjësinë e aktivitetit të auditimit të brendshëm. Statuti i auditimit të brendshëm përcakton pozicionin e aktivitetit të auditimit të brendshëm brenda organizatës, duke përfshirë natyrën funksionale të marrëdhënies së raportimit në bord të drejtuesit/es të auditimit të brendshëm, autorizon aksesin në të dhëna, persona dhe, prona fizike që kanë lidhje me kryerjen e angazhimit; dhe përcakton fushën e aktivitetit të auditimit të brendshëm. Miratimi përfundimtar i statutit të auditimit të brendshëm i përket bordit.*

**1000.A1** – Natyra e shërbimeve të siguridhënies që i ofrohet organizatës duhet të përcaktohet në statutin e auditimit të brendshëm. Nëse shërbimet e siguridhënies janë për t'u ofruar edhe palëve jashtë organizatës, natyra e këtyre shërbimeve të siguridhënies duhet të përcaktohet në statutin e auditimit të brendshëm.

**1000.C1** – Natyra e shërbimeve të këshillimit duhet të përcaktohet në statutin e auditimit të brendshëm.

### **1010 – Njohja e Udhëzimeve të Detyrueshme në Statutin e Auditimit të Brendshëm**

Natyra e detyrueshme e Parimeve Thelbësore të Praktikës Profesionale të Auditimit të Brendshëm, Kodit të Etikës, *Standardeve* dhe *Përkufizimit të Auditimit të Brendshëm*, duhet të njihet në statutin e auditimit të brendshëm. Drejtuesi i auditimit të brendshëm do duhet të diskutojë Misionin e Auditimit të Brendshëm dhe elementët e detyrueshëm të Kuadrit të Praktikave Profesionale Ndërkombëtare me menaxhimin e lartë dhe bordin.

#### **1100 – Pavarësia dhe Objektiviteti**

Aktiviteti e auditimit të brendshëm duhet të jetë i pavarur dhe audituesit e brendshëm duhet të jenë objektiv në përmbushjen e detyrave të tyre.

**Interpretimi:**

*Pavarësia është liria nga kushtet që kërcënojnë aftësinë e aktivitetit të auditimit të brendshëm të përmbushë përgjegjësitë e auditimit të brendshëm në mënyrë të paanshme. Për të arritur shkallën e pavarësisë së nevojshme që të përmbushë me efektivitet përgjegjësitë e aktivitetit të auditimit të brendshëm, Drejtuesi i Auditimit të Brendshëm komunikon drejtpërdrejtë dhe pa kufizime me menaxhimin e lartë dhe bordin. Kjo mund të arrihet nëpërmjet një marrëdhënie raportimi të dyfishtë. Kërcënimet ndaj pavarësisë duhet të administrohen në nivel audituesi, angazhimi, funksional dhe organizativ.*

*Objektiviteti është një qëndrim mendor i paanshëm që i lejon audituesit e brendshëm të kryejnë angazhimet e tyre në mënyrë të tillë që ata të besojnë në punën e tyre dhe pa bërë kompromise me cilësinë. Objektiviteti kërkon që audituesit e brendshëm të mos ua nënshtrojnë gjykimin e tyre të tjerëve mbi çështjet e auditimit të brendshëm. Kërcënimet ndaj objektivitetit duhet të administrohen në nivel audituesi, angazhimi, funksional dhe organizativ.*

**1110 – Pavarësia Organizative**

Drejtuesi i auditimit të brendshëm duhet të raportojë tek një nivel brenda organizatës i tillë që t'i japë mundësi aktivitetit të auditimit të brendshëm të përmbushë përgjegjësitë e tij. Drejtuesi i auditimit të brendshëm duhet t'i konfirmojë bordit, të paktën një herë në vit, pavarësinë organizative të aktivitetit të auditimit të brendshëm.

**Interpretimi:**

Pavarësia organizative arrihet në mënyrë efektive kur Drejtuesi i Auditimit të Brendshëm (DAB) raporton në mënyrë funksionale në Bord. Shembuj të raportimit funksional në bord e përfshijë bordin në:

- Miratimin e statutit të auditimit të brendshëm;
- Miratimin e planit të auditimit të brendshëm bazuar mbi rrezikun;
- Miratimin e buxhetit të auditimit të brendshëm dhe planin e burimeve;
- Marrjen e komunikimeve nga drejtuesi i auditimit të brendshëm mbi performancën e auditimit të brendshëm në lidhje me planin dhe çështje të tjera;
- Miratimin e vendimeve për emërimin dhe largimin e drejtuesit të auditimit të brendshëm;
- Miratimin e shpërblyerit (pagës) së drejtuesit të auditimit të brendshëm; dhe
- Kryerjen e kërkesave drejt me menaxhimin dhe drejtuesit të auditimit të brendshëm për të përcaktuar nëse ekzistojnë kufizime të papërshtatshme në fushën e veprimit apo në burimet e auditimit të brendshëm.

**1110.A1** – Aktiviteti i auditimit të brendshëm duhet të jetë i lirë nga ndërhyrje në përcaktimin e fushës së veprimit së auditimit të brendshëm, në kryerjen e punës dhe në komunikimin e rezultateve. Drejtuesi i Auditimit të Brendshëm duhet të komunikojë ndërhyrje të mundshme tek bordi duke diskutuar dhe pasojat përkatëse.

**1111 – Ndërveprimi i drejtpërdrejtë me bordin**

Drejtuesi i auditimit të brendshëm duhet të komunikojë dhe ndërveprojë në mënyrë të drejtpërdrejtë me bordin.

1112 - Rolet e Drejtuesit të Auditimit të Brendshëm

Atëherë kur Drejtuesi i Auditimit të Brendshëm ka ose parashikohet të ketë rol dhe/ose përgjegjësi jashtë auditimit të brendshëm, duhet të vendosen masa mbrojtëse për të kufizuar cënimin e pavarësisë ose objektivitetit.

#### **Interpretimi:**

Drejtuesit të auditimit të brendshëm mund t'i kërkohej të mbulojnë role dhe përgjegjësi shtesë jashtë auditimit të brendshëm, si për shëmbull funksione të lidhura me përputhshmërisë ose menaxhimin e rrezikut. Këto role dhe përgjegjësi mund të, ose të japin përshtypjen sikur cënojnë pavarësinë e auditimit të brendshëm ose objektivitetin individual të audituesit të brendshëm. Masat mbrojtëse janë aktivitetet mbikqyrëse, zakonisht të ndërmarra nga Bordi Drejtues, për të trajtuar këto cënime të mundshme, dhe si të tilla mund të përfshijnë aktivitete si vlerësimi periodik i linjave të raportimit dhe përgjegjësive, si dhe zhvillimi i proceseve alternative për të marrë siguri në lidhje me fushat e përgjegjësive të shtuara.

#### **1120 – Objektiviteti individual**

Audituesit e brendshëm duhet të kenë një qëndrim të paanshëm, pa paragjykim dhe të shmangin çdo konflikt interesi.

#### **Interpretimi:**

Konflikti i interesit është një situatë në të cilën një auditues i brendshëm, i cili është në një pozitë të besuar, ka një interes konkurrues profesional ose personal. Të tilla interesa konkurruese mund ta bëjnë të vështirë përmbushjen e detyrave të tij/saj në mënyrë të paanshme. Konflikti i interesit ekziston edhe kur nuk rezulton ndonjë veprim joetik apo i papërshtatshëm. Konflikti i interesit mund të krijojë një paraqitje të pahijshme, e cila mund të dëmtojë besimin në audituesin e brendshëm, aktivitetin e auditimit të brendshëm dhe në profesion. Konflikti i interesit mund të cënojë aftësinë e individit për të përmbushur me objektivitet detyrat dhe përgjegjësitë e tij/saj.

#### **1130 – Cënimet e pavarësisë ose të objektivitetit**

Nëse pavarësia ose objektiviteti cënohet realisht ose në dukje, detajet e cënimit duhet të raportohen tek palët e duhura. Natyra e raportimit do të varet nga shkalla e cënimit.

#### **Interpretimi:**

*Cënimi i pavarësisë organizative dhe objektivitetit individual mund të përfshijë, por nuk është i kufizuar në, konflikt interesi personal, kufizime në fushën e interesit, kufizime në akses në të dhëna, punonjës, prona dhe burime, të tilla si financimi. Përcaktimi i palëve të përshtatshme, të cilave duhet t'u raportohen detajet e cënimit të pavarësisë ose objektivitetit, varet nga pritshmëritë e përgjegjësive të aktivitetit të auditimit të brendshëm dhe drejtuesit të auditimit të brendshëm ndaj menaxhimit të lartë dhe bordit, siç përshkruhet në statutin e auditimit të brendshëm, ashtu si edhe nga natyra e cënimit.*

**1130.A1** – Audituesit e brendshëm nuk duhet të vlerësojnë operacione të veçanta, për të cilat kanë qenë më parë përgjegjës. Objektiviteti konsiderohet i cënuar nëse një auditues i brendshëm jep shërbime siguridhënie për një veprimtari për të cilën audituesi i brendshëm ka qenë përgjegjës brenda periudhës së vitit të kaluar.

**1130.A2** – Angazhimet e siguridhënies për funksione për të cilat drejtuesi i auditimit të brendshëm ka përgjegjësi, duhet të shihen nga një palë jashtë veprimtarisë së auditimit të brendshëm.

**1130.A3** - Aktiviteti i auditimit të brendshëm mund të mundësojë shërbime siguridhënie aty ku më parë ka kryer shërbime konsulence, nëse natyra e konsulencës nuk ka çenuar objektivitetin dhe nëse objektiviteti individual administrohet në momentin e caktimit të burimeve të angazhimit.

**1130.C1** – Audituesit e brendshëm mund të ofrojnë shërbime konsulence, në lidhje me operacionet për të cilat kanë patur përgjegjësi më parë.

**1130.C2** – Nëse audituesit e brendshëm përballen me çënime potenciale ndaj pavarësisë ose objektivitetit në lidhje me shërbimet e propozuara të konsulencës, ky fakt duhet t'i raportohet klientit të angazhimit përpara se të pranohet angazhimi.

## **1200 – Aftësia dhe Kujdesi i Duhur Profesional**

Angazhimet duhet të kryhen me aftësi dhe me kujdes të duhur profesional.

### **1210 – Aftësia**

Audituesit e brendshëm duhet të zotërojnë njohuri, aftësi dhe zotësi të tjera të nevojshme, për të përmbushur përgjegjësitë individuale. Aktiviteti i auditimit të brendshëm bashkarisht duhet të zotërojë ose të fitojë njohuritë, aftësitë dhe zotësitë e nevojshme për të përmbushur përgjegjësitë përkatëse.

#### **Interpretimi:**

*Aftësia është një term përmbledhës i cili i referohet njohurive, aftësive dhe zotësive të kërkuara nga audituesi i brendshëm për të përmbushur me efektivitet përgjegjësitë profesionale. Ajo përfshin vëmendjen mbi aktivitetet aktuale, prirjet dhe çështjet e reja, për të mundësuar këshillimin dhe rekomandimet e duhura. Audituesit e brendshëm janë të inkurajuar të tregojnë aftësinë e tyre duke marrë certifikatat dhe kualifikimet e duhura profesionale, të tilla si Auditues i Brendshëm i Çertifikuar (CIA), si dhe certifikime të tjera të ofruara nga Instituti i Audituesve të Brendshëm (IIA) dhe organizata të tjera profesionale.*

**1210.A1** –Drejtuesi i Auditimit të Brendshëm duhet të sigurojë këshillim kompetent dhe ndihmë nëse audituesit e brendshëm nuk kanë njohuri, aftësi ose zotësi të tjera të nevojshme, për të kryer plotësisht ose pjesërisht angazhimin.

**1210.A1** – Audituesit e brendshëm duhet të kenë njohuri të mjaftueshme për të vlerësuar rrezikun e mashtrimit dhe mënyrën se si drejtohet ky rrezik nga organizata, por nuk pritet të kenë ekspertizën e një personi, përgjegjësia parësore e të cilit është të zbulojë dhe hetojë mashtrimin.

**1210.A3** – Audituesit e brendshëm duhet të kenë njohuri të mjaftueshme për rreziqet dhe kontrollet kyçe të teknologjisë së informacionit dhe teknikat e disponueshme të auditimit të bazuara në teknologji. Megjithatë, jo të gjithë audituesit e brendshëm pritet të kenë

ekspertizën e një audituesi të brendshëm, përgjegjësia parësore e të cilit është auditimi i teknologjisë së informacionit.

**1210.C1** – Drejtuesi i auditimit të brendshëm nuk duhet të pranojë angazhimin e këshillimit ose të marrë ndihmë dhe këshillim kompetent nëse audituesit e brendshëm nuk kanë njohuritë, aftësitë ose zotësitë e tjera të nevojshme për të kryer plotësisht ose pjesërisht angazhimin.

### **1220 – Kujdesi i duhur profesional**

Audituesit e brendshëm duhet të tregojnë kujdesin dhe aftësitë e pritshme nga një auditues i brendshëm kompetent dhe i matur në shkallë të arsyeshme. Kujdesi i duhur profesional nuk nënkupton pagabueshmëri.

**1220.A1** – Audituesit e brendshëm duhet të ushtrojnë kujdesin e duhur profesional duke marrë në konsideratë:

- Shtrirjen e punës së nevojshme për të arritur objektivat e angazhimit;
- Kompleksitetin, materialitetin dhe rëndësinë relative të çështjeve për të cilat përdoren procedurat e siguridhënies.
- Mjaftueshmërinë dhe efektivitetin e proceseve të qeverisjes, administrimit të rrezikut dhe proceseve të kontrollit;
- Probabilitetin e gabimeve të konsiderueshme, mashtrimit apo të papajtueshmërisë; dhe
- Koston e siguridhënies në raport me përfitimet e mundshme.

**1220.A2** – Në ushtrimin e kujdesit të duhur profesional, audituesit e brendshëm duhet të marrin parasysh përdorimin e auditimit të mbështetur në teknologji dhe në teknika të tjera të analizimit të të dhënave.

**1220.A3** – Audituesit e brendshëm duhet të jenë vigjilentë ndaj rreziqeve të konsiderueshme që mund të ndikojnë objektivat, operacionet ose burimet. Megjithatë, vetëm procedurat e siguridhënies, edhe kur kryhen me kujdesin e duhur profesional, nuk garantojnë se do të identifikohen të gjitha rreziqet e konsiderueshme.

**1220.C1** – Audituesit e brendshëm, duhet të ushtrojnë kujdesin e duhur profesional, gjatë një angazhimi të këshillimit duke marrë në konsideratë:

- Nevojat dhe pritshmëritë e klientëve, duke përfshirë natyrën, kohën dhe komunikimin e rezultateve të angazhimit;
- Kompleksitetin përkatës dhe shtrirjen e nevojshme të punës për të përmbushur objektivat e angazhimit; dhe
- Koston e angazhimit të konsulencës përkundrejt përfitimeve të mundshme.

### **1230 – Zhvillimi i vazhdueshëm profesional**

Audituesit e brendshëm duhet të zgjerojnë njohuritë, të rrisin aftësitë dhe zotësitë e tjera të tyre nëpërmjet zhvillimit të vazhdueshëm profesional.



### **1300 – Programi i Siguridhënies dhe Përmirësimit të Cilësisë**

Drejtuesi i auditimit të brendshëm duhet të zhvillojë dhe të mirëmbajë programin e siguridhënies dhe përmirësimit të cilësisë, i cili mbulon të gjitha aspektet e veprimtarisë së auditimit të brendshëm.

#### **Interpretimi:**

*Programi i siguridhënies dhe përmirësimit të cilësisë është krijuar për të bërë të mundur një vlerësim mbi pajtueshmërinë e aktivitetit të auditimit të brendshëm me Standardet si dhe me vlerësimin nëse audituesit e brendshëm zbatojnë Kodin e Etikës. Programi, gjithashtu, vlerëson eficientësinë dhe efektivitetin e veprimtarisë së auditimit të brendshëm dhe identifikon mundësi për përmirësim. Drejtuesi i auditimit të brendshëm duhet të nxisë mbikqyrjen e Bordit mbi programin e siguridhënies dhe përmirësimit të cilësisë.*

### **1310 – Kërkesat e Programit të Siguridhënies dhe Përmirësimit të Cilësisë**

Programi i siguridhënies dhe Përmirësimit të Cilësisë duhet të përfshijë si vlerësime, të brendshme ashtu dhe të jashtme.

### **1311 – Vlerësimet e brendshme**

Vlerësimet e brendshme duhet të përfshijnë:

- Monitorime të vazhdueshme të ecures së aktivitetit të auditimit të brendshëm;
- Vetëvlerësime periodike ose vlerësime nga persona të tjerë brenda organizatës, me njohuri të mjaftueshme në praktikën e auditimit të brendshëm.

#### **Interpretimi:**

*Monitorimi i vazhdueshëm është pjesë përbërëse e mbikqyrjes së përditshme, rishikim dhe matje e veprimtarisë së auditimit të brendshëm. Monitorimi i vijueshëm është i përfshirë në politikat dhe praktikën rutinë që përdoren për të drejtuar veprimtarinë e auditimit të brendshëm dhe përdor proceset, mjetet dhe informacionin që konsiderohet i nevojshëm për të vlerësuar pajtueshmërinë me Kodin e Etikës dhe me Standardet.*

*Vlerësime periodike kryhen për të vlerësuar pajtueshmërinë me me Kodin e Etikës dhe me Standardet.*

*Njohuria e mjaftueshme e praktikave të auditimit të brendshëm kërkon të paktën një kuptueshmëri të të gjithë elementëve të Kuadrit Ndërkombëtar të Praktikave Profesionale.*

### **1312 - Vlerësimet e jashtme**

Vlerësimet e jashtme duhet të kryhen të paktën një herë në 5 vjet nga një vlerësues i kualifikuar dhe i pavarur ose nga një skuadër vlerësuesish nga jashtë organizatës. Drejtuesi i auditimit të brendshëm duhet të diskutojë me bordin për:

- Formën dhe shpeshësinë e vlerësimeve të jashtme;
- Kualifikimet dhe pavarësinë e vlerësuesit ose skuadrës së vlerësuesve të jashtëm, duke përfshirë çdo konflikt të mundshëm interes.

#### **Interpretimi:**

*Vlerësimet e jashtme mund të kryhen nëpërmjet një vlerësimi të plotë të jashtëm, ose nëpërmjet një vetëvlerësimi me miratim të jashtëm të pavarur. Vlerësuesi i jashtëm duhet të deklarojë në përputhje me Kodin e Etikës dhe Standardet, vlerësimi i jashtëm mund të përfshijë gjithashtu komente në lidhje me operacionet dhe strategjinë.*

*Një vlerësues i kualifikuar ose skuadër vlerësuesish tregon aftësitë përkatëse në dy drejtime: praktika profesionale e auditimit të brendshëm dhe procesi i vlerësimit të jashtëm. Aftësitë mund të tregohen përmes një ndërthurjeje të përvojës me dije teorike. Përvoja e fituar në organizata të ngjashme në madhësi, kompleksitet, sektorë, industri apo çështje teknike është më e vlefshme sesa përvoja që lidhet më pak me çështje të tilla. Në rastin e një skuadre vlerësimi, nuk është e nevojshme që të gjithë anëtarët e skuadrës të kenë të gjitha aftësitë; është skuadra si një e tërë që është e kualifikuar. Drejtuesi i auditimit të brendshëm përdor gjykimin profesional kur vlerëson nëse një vlerësues ose skuadër vlerësuesish tregon aftësi të mjaftueshme për t'u kualifikuar.*

*Një vlerësues ose skuadër vlerësuesish të pavarur do të thotë të mos ketë konflikt interesi ekzistues dhe as në dukje si dhe të mos jetë pjesë e organizatës ose nën kontrollin e organizatës së cilës i përket aktiviteti i auditimit të brendshëm. Drejtuesi i auditimit të brendshëm duhet të nxisë mbikëqyrjen nga bordi me qëllim pakësimin e konflikteve të mundshme të interesit në vlerësimin e jashtëm.*

### **1320 – Raportimi mbi Programin e Siguridhënies dhe Përmirësimit të Cilësisë**

Drejtuesi i auditimit të brendshëm duhet t'i komunikojë drejtuesve të lartë dhe bordit rezultatet e programit të siguridhënies dhe përmirësimit të cilësisë. Informacioni duhet të përfshijë:

- Fushën dhe frekuencën e vlerësimeve të brendshme dhe të jashtme.
- Kualifikimet dhe pavarësinë e vlerësuesit/ve ose ekipit vlerësues, duke përfshirë dhe konfliktin e mundshëm të interesit.
- Konkluzionet e vlerësuesve.
- Planin e masave korigjuese.

#### **Interpretimi:**

*Forma, përmbajtja, dhe shpeshtësia e komunikimit të rezultateve të programit të siguridhënies dhe përmirësimit të cilësisë përcaktohet nëpërmjet diskutimeve me menaxhimin e lartë dhe bordin dhe merr në konsideratë përgjegjësitë e aktivitetit të auditimit të brendshëm dhe drejtuesit të auditimit të brendshëm, siç përcaktohet në statutin e auditimit të brendshëm. Për të treguar pajtueshmërinë me me Kodin e Etikës dhe me Standardet, rezultatet e vlerësimeve të jashtme dhe të brendshme periodike, komunikohen sapo përfundojnë këto vlerësime ndërsa rezultatet e monitorimit të vazhdueshëm komunikohen të paktën një herë në vit. Rezultatet përfshijnë vlerësimin e vlerësuesit ose skuadrës së vlerësuesve në lidhje me shkallën e pajtueshmërisë.*

### **1321 – Përdorimi i deklaramit “Në përputhje me Standardet Ndërkombëtare për Praktikën Profesionale të Auditimit të Brendshëm”**

Deklarimi që aktiviteti i auditimit të brendshëm është në përputhje me *Standardet Ndërkombëtare për Praktikën Profesionale të Auditimit të Brendshëm*, është i përshtatshëm vetëm nëse mbështetet nga rezultatet e programit të sigurimit dhe përmirësimit të cilësisë.

#### **Interpretimi:**

*Aktiviteti i auditimit të brendshëm është në përputhje me Kodin e Etikës dhe Standardet kur arrin rezultatet e përshkruara nëto. Rezultatet e programit të siguridhënies dhe përmirësimit të cilësisë përfshijnë rezultatet e të dy vlerësimeve, vlerësimit të brendshëm dhe atij të jashtëm. Të gjitha aktivitetet e auditimit të brendshëm do të kenë rezultatet e vlerësimeve të brendshme. Aktivitetet e auditimit të brendshëm të kryera për një periudhë të paktën prej 5 vitesh do të kenë gjithashtu rezultatet e vlerësimeve të jashtme.*

### **1322 – Raportimi i Papajtueshmërisë**

Kur jo përputhshmëria me Kodin e Etikës apo dhe me *Standardet* ndikon fushën ose funksionimin e përgjithshëm të aktivitetit të auditimit të brendshëm, drejtuesi i auditimit të brendshëm duhet ta raportojë këtë jo përputhshmëri dhe impaktin e saj tek menaxhimi i lartë dhe bordi.

## **Standardet e Performancës**

### **2000 – Administrimi i aktivitetit të Auditimit të Brendshëm**

Drejtuesi i auditimit të brendshëm duhet të drejtojë me efektivitet aktivitetin e auditimit të brendshëm, për të siguruar që i shton vlerë organizatës.

#### **Interpretimi:**

*Aktiviteti i auditimit të brendshëm drejtohet në mënyrë efektive kur:*

- *Përmbush qëllimin dhe përgjegjësitë e përfshira në statutin e auditimit të brendshëm;*
- *Është në përputhje me Standardet;*
- *Individët veprojnë në përputhje me Kodin e Etikës dhe Standardet.*
- *Merr parasysh zhvillimet dhe çështjet e reja që mund të ndikojnë organizatën*

*Aktiviteti i auditimit të brendshëm i shton vlerë organizatës dhe palëve të interesuara kur merr parasysh strategjitë, objektivat dhe rreziqet; përpiqet të japë mënyra për të përmirësuar qeverisjen, administrimin e rrezikut dhe proceset e kontrollit; dhe jep siguridhënie objektive*

### **2010 – Planifikimi**

Drejtuesi i auditimit të brendshëm duhet të vendosë një plan auditimi të bazuar në rrezik për të përcaktuar përparësitë e aktivitetit të auditimit të brendshëm, në linjë me synimet e organizatës.

#### **Interpretimi:**

*Për të zhvilluar planin e bazuar në rrezik, drejtuesi i auditimit të brendshëm këshillohet me menaxhimin e lartë dhe bordin duke kuptuar strategjitë e organizatës, objektivat kyçe të biznesit, rreziqet përkatëse dhe proceset e administrimit të rrezikut. Drejtuesi i auditimit të brendshëm.*

*duhet të rishikojë dhe të ndryshojë planin, sipas nevojës, në përgjigje të ndryshimeve në operacionet, rreziqet, programet, sistemet dhe kontrollet e organizatës.*

**2010.A1** – Planifikimi i angazhimeve të aktivitetit të auditimit të brendshëm, duhet të bazohet në vlerësimin e dokumentuar të rrezikut, të kryer të paktën një herë në vit. Në këtë proces duhet të konsiderohen edhe sugjerime dhe të dhëna nga drejtimi i lartë dhe bordit.

**2010.A2** – Drejtuesi i auditimit të brendshëm duhet të identifikojë dhe të marrë në konsideratë pritshmëritë e drejtimit të lartë, bordit, dhe palëve të tjera të interesuara për opinionet e auditimit të brendshëm dhe përfundimeve të tjera.

**2010.C1** – Drejtuesi i auditimit të brendshëm do duhet të marrë parasysh mundësinë e pranimit të angazhimeve të propozuara të këshillimit, bazuar në mundësinë që ofron ky angazhim për të përmirësuar administrimin e rreziqeve, shtimin e vlerës dhe përmirësimin e operacioneve të organizatës. Angazhimet e pranuar duhet të përfshihen në planin e auditimit.

### **2020 – Komunikimi dhe Miratimi**

Drejtuesi i auditimit të brendshëm duhet të komunikojë tek drejtimi i lartë dhe bordi, për rishikim dhe miratim, planet e aktivitetit të auditimit të brendshëm dhe kërkesat për burime, duke përfshirë këtu edhe ndryshimet e përkohshme të rëndësishme. Drejtuesi i auditimit të brendshëm duhet të komunikojë edhe ndikimin që kanë kufizimet në burime.

### **2030 – Administrimi i Burimeve**

Drejtuesi i auditimit të brendshëm duhet të sigurojë se burimet e auditimit të brendshëm janë të përshtatshme, të mjaftueshme dhe të shpërndara në mënyrë efektive për të përmbushur planin e miratuar.

#### **Interpretimi:**

*Termi “i përshtatshëm” i referohet ndërthurjes së njohurive, aftësive dhe zotësive të tjera që nevojiten për të realizuar planin. Termi “i mjaftueshëm” i referohet sasisë së burimeve që nevojiten për të përmbushur planin. Burimet shpërndahen “në mënyrë efektive” kur ato përdoren në një mënyrë të tillë që optimizon përmbushjen e planit të miratuar.*

### **2040 – Politikat dhe Procedurat**

Drejtuesi i auditimit të brendshëm duhet të vendosë politika dhe procedura që udhëzojnë aktivitetin e auditimit të brendshëm.

#### **Interpretimi:**

*Forma dhe përmbajtja e politikave dhe procedurave varen nga madhësia dhe struktura e aktivitetit të auditimit të brendshëm dhe kompleksiteti i punës së tij.*

### **2050 – Koordinimi dhe Mbështetja**

Drejtuesi i auditimit të brendshëm do duhet të shpërndajë informacion, të koordinojë aktivitete, si dhe të marrë parasysh mbështetjen në punën e ofruesve të shërbimive të siguridhënies dhe këshillimit, si të brendshëm dhe të jashtëm, për të garantuar mbulimin e duhur dhe për të minimizuar mbivendosjen e përpjekjeve.

**Interpretimi:**

*Në koordinimin e aktiviteteve, drejtuesi i auditimit të brendshëm mund të mbështetet në punën e ofruesve të tjerë të shërbimit të siguridhënies dhe këshillimit. Për këtë, është e nevojshme të vendoset një proces i vazhdueshëm për bazën e besueshmërisë, dhe do duhet që drejtuesi i auditimit të brendshëm të konsiderojë zotësinë, objektivitetin, dhe kujdesin e duhur profesional të ofruesit të shërbimit të siguridhënies dhe këshillimit. Drejtuesi i auditimit të brendshëm do duhet gjithashtu të kuptojë qartë fushën, objektivat dhe rezultatet e punës së kryer prej ofruesve të tjerë të shërbimit të siguridhënies dhe këshillimit. Edhe kur mbështetet në punën e të tjerëve, drejtuesi i auditimit është ende përgjegjës për të siguruar që konkluzionet dhe opinionet e arritura nga aktiviteti i auditimit të brendshëm janë të mbështetura në mënyrën e duhur.*

**2060 – Raportimi në Menaxhimin e Lartë dhe në Bord**

Drejtuesi i auditimit të brendshëm duhet t'i raportojë periodikisht menaxhimin të lartë dhe bordit mbi qëllimin, autoritetin, përgjegjësinë dhe rezultatin e aktivitetit të auditimit të brendshëm në raport me planin e tij, si dhe përputhshmërinë e tij me Kodin e Etikës dhe *Standardet*. Raportimi duhet të përfshijë çështje të rrezikut material dhe të kontrollit, duke përfshirë rreziqet e mashtrimit, çështjet e qeverisjes së organizatës dhe çështje të tjera që kërkojnë vëmendjen e menaxhimin të lartë dhe/ose të bordit.

**Interpretimi:**

*Shpeshësia dhe përmbajtja e raportimit përcaktohen në bashkëpunim nga drejtuesi i auditimit të brendshëm, menaxhimi i lartë dhe bordit. Shpeshësia dhe përmbajtja varen nga rëndësia e informacionit që do të komunikohet si dhe urgjenca e veprimeve përkatëse që duhet të ndërmerren nga drejtuesi i lartë dhe/ose bordi.*

*Raportimi dhe komunikimi i drejtuesit të auditimit të brendshëm për menaxhimin e lartë dhe bordin duhet të përmbajë informacion në lidhje me:*

- *Statutin e auditimit të brendshëm.*
- *Pavarësinë e aktivitetit të auditimit të brendshëm.*
- *Planin e auditimit dhe ecurinë në krahasim me planin.*
- *Kërkesat për burime.*
- *Rezultatet e aktiviteteve të auditimit.*
- *Përputhshmëria me Kodin e Etikës dhe Standardet, dhe planet e veprimit për të trajtuar ndonjë çështje të rëndësishme mospërputhjeje.*
- *Përgjigjja e menaxhimin ndaj rrezikut, e cila në gjykimin e drejtuesit të auditimit të brendshëm mund të jetë e papranueshme për organizatën.*

*Këto dhe kërkesa të tjera komunikimi të drejtuesit të auditimit të brendshëm janë të përmendura përgjatë Standardeve.*

## **2070 – Ofruesi i Jashtëm i Shërbimit dhe Përgjegjësia Organizative për Auditimin e Brendshëm**

Kur një ofrues i jashtëm shërben si aktivitet i auditimit të brendshëm, ofruesi duhet të bëjë me dije organizatën që kjo e fundit ka përgjegjësinë për mbajtjen e një aktiviteti efektiv të auditimit të brendshëm.

### **Interpretimi:**

*Kjo përgjegjësi tregohet nëpërmjet programit të siguridhënies dhe përmirësimit të cilësisë i cili vlerëson përputhshmërinë me Kodin e Etikës dhe Standardet.*

## **2100 – Natyra e Punës**

Aktiviteti i auditimit të brendshëm duhet të vlerësojë dhe të kontribuojë në përmirësimin e proceseve të qeverisjes, administrimit të rrezikut dhe proceseve të kontrollit, duke përdorur një përjasje sistematike, të disiplinuar dhe të bazuar në rrezik. Besueshmëria dhe vlera e auditimit të brendshëm shtohen kur audituesit janë të zellshëm dhe kur vlerësimet e tyre japin njohuri të reja dhe marrin parasysh ndikime të ardhshme.

## **2110 – Qeverisja**

Aktiviteti i auditimit të brendshëm duhet të vlerësojë dhe të japë rekomandime të përshtatshme për përmirësimin e procesit të qeverisjes së organizatës për:

- Marrjen e vendimeve strategjike dhe operationale.
- Mbikëqyrjen e administrimit të rrezikut dhe kontrolleve.
- Promovimi i etikës dhe vlerave të përshtatshme brenda organizatës;
- Sigurimi i administrimit efektiv të punës organizative dhe përgjegjësisë.
- Komunikimi i informacionit mbi rrezikun dhe kontrollin, në zonat e duhura të organizatës; dhe
- Koordinimi i veprimtarive dhe komunikimit të informacionit midis bordit, audituesve të brendshëm, audituesve të jashtëm, ofruesve të tjerë të siguridhënies dhe menaxhimit.

**2110.A1-** Aktiviteti i auditimit të brendshëm duhet të vlerësojë hartimin, zbatimin dhe efektivitetin e objektivave, programeve dhe veprimtarive të organizatës që kanë lidhje me etikën;

**2110.A2-** Aktiviteti i auditimit të brendshëm duhet të vlerësojë nëse qeverisja e teknologjisë së informacionit në organizatë mbështet strategjitë dhe objektivat e organizatës.

## **2120 – Administrimi i Rrezikut**

Aktiviteti i auditimit të brendshëm duhet të vlerësojë efektivitetin dhe të kontribuojë në përmirësimin e proceseve të administrimit të rrezikut.

### **Interpretimi:**

*Përcaktimi, nëse proceset e administrimit të rrezikut janë efektive, është një gjykim që rezulton nga vlerësimi i audituesit të brendshëm se:*

- *Objektivat e organizatës mbështesin dhe janë në linjë me misionin e organizatës;*
- *Rreziqe të rëndësishme janë identifikuar dhe vlerësuar;*
- *Janë përzgjedhur përgjigje të duhura ndaj rrezikut të cilat janë në linjë me nivelin e tolerancës së rrezikut të organizatës; dhe*
- *Informacioni përkatës për rrezikun është gjetur dhe komunikuar në kohë në të gjithë organizatën, duke i dhënë mundësi punonjësve, menaxhimit dhe bordit të ushtrojnë përgjegjësitë e veta.*

*Aktiviteti i auditimit të brendshëm mund të mbledhë informacionin për të mbështetur këtë vlerësim gjatë disa angazhimeve. Rezultatet e këtyre angazhimeve, kur shikohen së bashku, bëjnë të mundur njohjen dhe kuptimin e proceseve të administrimit të rreziqeve të organizatës dhe efektivitetit të tyre.*

*Proceset e administrimit të rrezikut monitorohen përmes aktiviteteve të vazhdueshme të administrimit, vlerësimeve të veçanta ose të dyja këto veprimtari së bashku.*

**2120.A1** – Aktiviteti e auditimit të brendshëm duhet të vlerësojë ekspozimet ndaj rrezikut të lidhura me qeverisjen, operacionet dhe sistemet e informacionit të organizatës në lidhje me:

- Arritjen e objektivave strategjike të organizatës;
- Besueshmërinë dhe integritetin e informacionit financiar dhe operacional;
- Efektivitetin dhe eficiencën e operacioneve dhe programeve;
- Ruajtjen e aktiveve; dhe
- Përputhshmërinë me ligjet, rregulloret, politikat, procedurat dhe kontratat.

**2120.A2** – Aktiviteti i auditimit të brendshëm duhet të vlerësojë mundësinë e ngjarjes së mashtrimit dhe se si organizata administron rrezikun e mashtrimit.

**2120.C1** – Gjatë angazhimeve të këshillimit, audituesit e brendshëm duhet të trajtojnë rrezikun që ka të bëjë me objektivat e angazhimit dhe të jenë vigjilentë ndaj ekzistencës së rreziqeve të tjera të rëndësishme.

**2120.C2** – Audituesit e brendshëm duhet të përdorin njohuritë mbi rreziqet, të përfituara gjatë angazhimeve këshillimore, në vlerësimin e tyre për proceset e administrimit të rrezikut të organizatës.

**2120.C3** – Kur ndihmojnë menaxhimin për të vendosur apo përmirësuar proceset e administrimit të rrezikut, audituesit e brendshëm duhet të mos marrin përsipër përgjegjësi drejtimi, siç është administrimi i këtyre rreziqeve.

## **2130 – Kontrolli**

Aktiviteti i auditimit të brendshëm duhet të ndihmojë organizatën në mbajtjen e kontrolleve efektive, duke vlerësuar efektivitetin dhe eficiencën e tyre dhe duke promovuar përmirësimin e vazhdueshëm.

**2130.A1** – Aktiviteti i auditimit të brendshëm duhet të vlerësojë mjaftueshmërinë dhe efektivitetin e kontrolleve që vendosen si përgjigje ndaj rreziqeve brenda sistemeve të qeverisjes, të operacioneve dhe të sistemeve të informacionit të organizatës, në lidhje me:

- Arritjen e objektivave strategjike të organizatës;
- Besueshmërinë dhe integritetin e informacionit financiar dhe operacional;
- Efektivitetin dhe eficiencën e operacioneve dhe programeve;
- Ruajtjen e aktiveve; dhe
- Përputhshmërisë me ligjet, rregulloret, politikat, procedurat dhe kontratat.

**2130.C1** – Audituesit e brendshëm, duhet të përdorin njohuritë mbi kontrollet, të përfituara gjatë angazhimeve këshillimore, në vlerësimin e proceseve të kontrollit të organizatës.

### **2200 – Planifikimi i Angazhimit**

Audituesit e brendshëm duhet të zhvillojnë dhe të dokumentojnë një plan për secilin angazhim duke përfshirë objektivat, fushën, kohën dhe shpërndarjen e burimeve të angazhimit. Plani duhet të konsiderojë strategjitë e organizatës, objektivat dhe rreziqet e lidhura me angazhimin.

### **2201 – Çështje të Planifikimit**

Në planifikimin e angazhimit, audituesit e brendshëm duhet të marrin parasysh:

- Strategjitë dhe objektivat e veprimtarisë në shqyrtim dhe mjetet me të cilat veprimtaria kontrollon performancën e saj;
- Rreziqet e konsiderueshëm të objektivave, burimeve dhe operacioneve të veprimtarisë, si dhe mjetet me të cilat ndikimi i mundshëm i rrezikut, mbahet në nivel të pranueshëm;
- Mjaftueshmërinë dhe efektivitetin e proceseve të qeverisjes së aktivitetit, administrimit të rrezikut dhe proceseve të kontrollit të veprimtarisë, në raport me një kuadër apo model të krahasueshëm.
- Mundësitë për të bërë përmirësime të rëndësishme në proceset e qeverisjes së veprimtarisë, administrimit të rrezikut dhe proceseve të kontrollit.

**2201.A1** – Gjatë planifikimit të angazhimit për palë jashtë organizatës, audituesit e brendshëm, duhet të vendosin një mirëkuptim të shkruar mes palëve mbi objektivat, fushën, përgjegjësitë përkatëse dhe pritshmëri të tjera, duke përfshirë kufizime për shpërndarjen e rezultateve të angazhimit dhe aksesin në të dhënat e angazhimit.

**2201.C1** – Audituesit e brendshëm duhet vendosin një mirëkuptim me klientët për të cilët janë angazhuar për këshillim mbi objektivat, fushën, përgjegjësitë përkatëse dhe pritshmëri të tjera të klientit. Për angazhime të rëndësishme, ky mirëkuptim duhet të dokumentohet.

### **2210 – Objektivat e Angazhimit**

Objektivat duhet të vendosen për çdo angazhim.



**2210.A1** – Audituesit e brendshëm duhet të kryejnë një vlerësim paraprak të rreziqeve që i përkasin veprimtarisë e cila është nën shqyrtim. Objektivat e angazhimit duhet të pasqyrojnë rezultatet e këtij vlerësimi.

**2210.A2** – Audituesit e brendshëm duhet të marrin konsideratë probabilitetin e gabimeve të rëndësishme, të mashtrimit, të përputhshmërisë dhe të ekspozimeve të tjera, kur zhvillojnë objektivat e angazhimit.

**2210.A3** – Për të vlerësuar qeverisjen, administrimin e rrezikut dhe kontrollet, nevojiten kritere të përshtatshme. Audituesit e brendshëm duhet të gjejnë deri në çfarë mase menaxhimi dhe/ose bordi kanë vendosur kritere të përshtatshme për të përcaktuar nëse janë përmbushur objektivat dhe synimet. Nëse janë të përshtatshme, audituesit e brendshëm duhet të përdorin këto kritere në vlerësimin e vet. Nëse nuk janë të përshtatshme, audituesit e brendshëm duhet të identifikojnë kritere të përshtatshëm vlerësimi përmes diskutimeve me menaxhimin dhe/ose bordin.

### **Interpretimi:**

*Tipet e kritereve mund të përfshijnë:*

- Të brendshëm (psh: politika dhe procedura të organizatës)
- Të jashtëm (psh: ligje dhe rregullore të vendosura nga autoritete shtetërore)
- Praktika kryesore (psh: udhëzime profesionale dhe të industrive përkatëse)

**2210.C1** – Objektivat e angazhimit të këshillimit duhet të trajtojnë proceset e qeverisjes, administrimit të rrezikut dhe proceseve të kontrollit deri në nivelin e rënë dakord me klientin.

**2210.C2** – Objektivat e angazhimit të këshillimit duhet të jenë në linjë me vlerat, strategjitë dhe objektivat e organizatës.

### **2220 – Fusha e Angazhimit**

Fusha e përcaktuar e angazhimit duhet të jetë e mjaftueshme për të arritur objektivat e angazhimit.

**2220.A1** – Fusha e angazhimit duhet të përfshijë çështje të sistemeve, të dhënave, punonjësve dhe ambjenteve fizike përkatëse, duke përfshirë edhe ato nën kontrollin e palëve të treta.

**2220.A2** – Nëse në një angazhim siguridhënie krijohen mundësi të rëndësishme këshillimi, atëherë duhet të arrihet një mirëkuptim i veçantë me shkrim mbi objektivat, fushën, përgjegjësitë përkatëse dhe pritshmëri të tjera, si dhe rezultatet e angazhimit këshillues komunikohen në përputhje me standardet e këshillimit.

**2220.C1** – Gjatë kryerjes së angazhimeve këshillimore, audituesit e brendshëm, duhet të sigurojnë që fusha e angazhimit është e mjaftueshme për të trajtuar objektivat e rena dakord. Nëse audituesit e brendshëm, gjatë angazhimit, zhvillojnë rezerva për fushën, ato duhet të diskutohen me klientin, për të përcaktuar nëse duhet vijuar apo jo me angazhimin.

**2220.C2** – Gjatë angazhimeve të këshillimit, audituesit e brendshëm duhet të trajtojnë kontrollet në përputhje me objektivat e angazhimit dhe të jenë vigjilent ndaj ekzistencës së ndonjë problemi të rëndësishëm kontrolli.

### **2230 – Shpërndarja e Burimeve në Angazhim**

Audituesit e brendshëm duhet të përcaktojnë burime të përshtatshme dhe të mjaftueshme për të arritur objektivat e angazhimit, duke u bazuar në vlerësimin e natyrës dhe të kompleksitetit të secilit angazhim, kufizimeve kohore dhe burimeve në dispozicion.

#### **Interpretimi:**

*Të përshtatshme nënkupton kombinim të njohurive, aftësive dhe zotësive të tjera të nevojshme për kryerjen e angazhimit. Të mjaftueshme nënkupton sasinë e burimeve të nevojshme për të kryer angazhimin me kujdesin e duhur profesional.*

### **2240 – Programi i Punës së Angazhimit**

Audituesit e brendshëm duhet të hartojnë dhe të dokumentojnë programe pune të cilat përmbushin objektivat e angazhimit.

**2240A.1** – Programet e punës duhet të përfshijnë procedurat për identifikimin, analizimin, vlerësimin, dhe dokumentimin e informacionit gjatë angazhimit. Programi i punës duhet të miratohet përpara zbatimit të tij dhe çdo rregullim i mundshëm duhet të miratohet menjëherë.

**2240.C1** – Programet e punës për angazhimet këshilluese mund të ndryshojnë në formë dhe përmbajtje, në varësi të natyrës së angazhimit.

### **2300 – Kryerja e Angazhimit**

Audituesit e brendshëm duhet të identifikojnë, analizojnë, vlerësojnë dhe dokumentojnë informacion të mjaftueshëm për të arritur objektivat e angazhimit.

### **2310 – Identifikimi i Informacionit**

Audituesit e brendshëm duhet të identifikojnë informacion të mjaftueshëm, të besueshëm, të përshtatshëm dhe të dobishëm për të arritur objektivat e angazhimit.

#### **Interpretimi:**

*Informacion i mjaftueshëm është i bazuar në fakte, i përshtatshëm dhe bindës në mënyrë të tillë që një person i kujdesshëm dhe i informuar do të arrinte në të njëjtat përfundime si edhe audituesi. Informacion i besueshëm është informacioni më i mirë që mund të arrihet nëpërmjet përdorimit të teknikave të duhura të angazhimit. Informacion i përshtatshëm mbështet vëzhgimet dhe rekomandimet e bëra në angazhim si dhe është në linjë me objektivat e angazhimit. Informacioni i dobishëm e ndihmon organizatën të përmbushë synimet e saj.*

### **2320 – Analiza dhe Vlerësimi**

Audituesit e brendshëm duhet t'i mbështesin përfundimet dhe rezultatet e angazhimit me analiza dhe vlerësime të përshtatshme.

### **2330 – Dokumentimi i Informacionit**

Audituesit e brendshëm duhet të dokumentojnë informacion të mjaftueshëm, të besueshëm, të duhur dhe të dobishëm për të mbështetur rezultatet dhe përfundimet e angazhimit.

**2330.A1** – Drejtuesi i auditimit të brendshëm duhet të kontrollojë aksesin në të dhënat e angazhimit. Drejtuesi i auditimit të brendshëm duhet të marrë miratimin e menaxhimit të lartë dhe/ose këshillë ligjore përpara se të dorëzojë këto të dhëna tek palë të jashtme, nëse është e përshtatshme.

**2330.A2** – Drejtuesi i auditimit të brendshëm duhet të zhvillojë kritere për ruajtjen e të dhënave të angazhimit, pavarësisht mjetit ku ruhet çdo e dhënë. Këto kritere ruajtjeje duhet të jenë në përputhje me udhëzimet e organizatës dhe çdo kërkesë përkatëse rregullatore apo me kërkesa të tjera.

**2330.C1** – Drejtuesi i auditimit të brendshëm duhet të zhvillojë politika që qeverisin kujdestarinë dhe ruajtjen e të dhënave të angazhimit të këshillimit, si edhe shpërndarjen e tyre në palë të brendshme dhe të jashtme. Këto politika duhet të jenë në vijueshmëri me udhëzimet e organizatës dhe çdo kërkesë përkatëse rregullatore ose kërkesa të tjera.

### **2340 – Mbikëqyrja e Angazhimit.**

Angazhimet duhet të mbikëqyren në mënyrën e duhur me qëllim që të sigurohet se janë përmbushur objektivat, është siguruar cilësia dhe është zhvilluar personeli.

#### **Interpretimi:**

*Masa e kërkuar e mbikëqyrjes varet nga aftësia dhe përvoja e audituesit të brendshëm dhe kompleksiteti i angazhimit. Drejtuesi i auditimit të brendshëm ka përgjegjësi të plotë për mbikëqyrjen e angazhimit, qoftë nëse ky kryhet nga ose për aktivitetin e auditimit të brendshëm, por mund të caktojë anëtarë me përvojë të përshtatshme të aktivitetit të auditimit të brendshëm për të kryer rishikimin. Evidenca e duhur e mbikëqyrjes dokumentohet dhe ruhet.*

### **2400 – Komunikimi i Rezultateve**

Audituesit e brendshëm duhet të komunikojnë rezultatet e angazhimeve.

### **2410 – Kriteret e Komunikimit**

Komunikimet duhet të përfshijnë objektivat, fushën dhe rezultatet e angazhimit.

**2410.A1** – Komunikimi përfundimtar i rezultateve të angazhimit duhet të përfshijë përfundime të zbatueshme, si dhe rekomandime të zbatueshme dhe/ose plan veprimesh. Aty ku është e përshtatshme do duhet të mundësohet opinionii audituesit të brendshëm. Opinioni duhet të marrë në konsideratë pritshmëritë e menaxhimit të lartë, bordit, dhe

palëve të tjera të interesuara dhe duhet të mbështetet me informacion të mjaftueshëm, të besueshëm, të duhur dhe të vlefshëm.

**Interpretimi:**

*Opinione në nivel angazhimi mund të jenë vlerësime, përfundime, ose përshkrime të tjera të rezultateve. Një angazhim i tillë mund të jetë i lidhur me kontrollin rreth një procesi specifik, rreziku, apo njësie biznesi. Formulimi i opinionëve të tilla kërkon marrjen në konsideratë të rezultateve të angazhimit dhe rëndësinë e tyre.*

**2410.A2** – Audituesit e brendshëm inkurajohen të vënë në dukje rendimente të kënaqshme në komunikimet e rezultateve.

**2410.A3** – Kur rezultatet e angazhimit komunikohen te palët jashtë organizatës, komunikimi duhet të përfshijë kufizimet mbi shpërndarjen dhe përdorimin e rezultateve.

**2410.C1** – Komunikimi mbi ecurinë dhe rezultatet e angazhimeve të këshillimit do të ndryshojë në formë dhe në përmbajtje në varësi të natyrës së angazhimit dhe nevojave të klientit.

**2420 – Cilësia e Komunikimeve**

Komunikimet duhet të jenë të sakta, objektive, të qarta, koncize, konstruktive, të plota, dhe në kohë.

**Interpretimi:**

*Komunikimet e sakta nuk përmbajnë gabime dhe shtrembërime dhe janë besnike ndaj fakteve të cilave u referohen. Komunikimet objektive janë të drejta, të paanshme, të pa ndikuara dhe janë rezultat i një vlerësimi të drejtë dhe të balancuar të të gjitha fakteve dhe rrethanave përkatëse. Komunikimet e qarta janë lehtësisht të kuptueshme dhe logjike, duke shmangur gjuhë të panevojshme teknike dhe duke dhënë të gjithë informacionin përkatës dhe të rëndësishëm. Komunikimet koncize trajtojnë thelbin dhe shmangin shtjellime të panevojshme, detaje të tepërta dhe tepri në përdorimin e fjalëve. Komunikimet konstruktive janë të dobishme për klientin e angazhimit dhe organizatën dhe kur është e nevojshme çojnë në përmirësime. Komunikimeve të plota nuk i mungon asnjë detaj i cili është thelbësor për audiencën e synuar dhe përfshijnë të gjithë informacionin dhe vëzhgimet përkatëse për të mbështetur rekomandimet dhe përfundimet. Komunikimet e kryera në kohë janë të volitshëm dhe të përshtatshëm, në varësi të rëndësisë së çështjes, duke lejuar menaxhimin të marrë masat e duhura korrigjuese.*

**2421 – Gabimet dhe Mangësitë**

Në qoftë se një komunikim final përmban një gabim apo mangësi të konsiderueshme, drejtuesi i auditimit të brendshëm duhet të komunikojë informacionin e korrigjuar tek të gjitha palët që kanë marrë komunikimin fillestar.

### **2430 – Përdorimi i “Kryer në Përputhje me Standardet Ndërkombëtare për Praktikën Profesionale të Auditimit të Brendshëm”**

Të shprehurit se angazhimet janë “Kryer në Përputhje me Standardet Ndërkombëtare për Praktikën Profesionale të Auditimit të Brendshëm”, është e përshtatshme vetëm nëse mbështetet nga rezultatet e programit të siguridhënies dhe përmirësimit të cilësisë.

### **2431 – Raportimi i Mospërputhjes së Angazhimit**

Në rast se mospërputhja me Kodin e Etikës apo Standardet, ndikon në një angazhim të caktuar, komunikimi i rezultateve duhet të tregojë:

- Parimin/et ose rregullin/at e sjelljes së Kodit të Etikës ose Standardit(eve) me të cilin(at) nuk është arritur përputhshmëria e plotë.
- Arsyen(t) për mospërputhje.
- Ndikimin e mospërputhjes mbi angazhimin dhe mbi rezultatet e komunikuar të angazhimit.

### **2440 – Shpërndarja e Rezultateve**

Drejtuesi i auditimit të brendshëm duhet të komunikojë rezultatet te palët e duhura.

#### **Interpretimi:**

*Drejtuesi i auditimit të brendshëm është përgjegjës për rishikimin dhe miratimin e komunikimit përfundimtar të angazhimit përpara shpërndarjes dhe për vendimin se kujt dhe si do t'i shpërndahet. Kur drejtuesi i auditimit të brendshëm delegon këto detyra, ai ose ajo mban përgjegjësi të plotë.*

**2440.A1** – Drejtuesi i auditimit të brendshëm është përgjegjës për komunikimin e rezultateve përfundimtare tek palët të cilat mund të sigurojnë se rezultateve do t'ju kushtohet vëmendja e duhur.

**2440.A2** – Nëse nuk kërkohet ndryshe nga kërkesat ligjore, statutore, apo rregullatore, përpara shpërndarjes së rezultateve te palët jashtë organizatës drejtuesi i auditimit të brendshëm duhet të:

- Vlerësojë rrezikun e mundshëm për organizatën;
- Këshillohet si është më e përshtatshme, me menaxhimin e lartë dhe/ose me këshilltarin ligjor; dhe
- Kontrollon shpërndarjen duke kufizuar përdorimin e rezultateve.

**2440.C1** – Drejtuesi i auditimit të brendshëm është përgjegjës për komunikimin te klientët të rezultateve përfundimtare të angazhimeve të këshillimit.

**2440.C2** – Gjatë angazhimeve të këshillimit, mund të identifikohen çështje të qeverisjes, administrimit të rrezikut, dhe kontrollit. Sa herë që këto çështje paraqiten të rëndësishme për organizatën, ato duhet të komunikohen tek menaxhimi i lartë dhe te bordi.

## **2450 – Opinionet e Përgjithshme Standardet Ndërkombëtare për Praktikën Profesionale të Auditimit të Brendshëm (Standardet)**

Kur lëshohet një opinion i përgjithshëm, duhen marrë në konsideratë strategjitë, objektivat dhe rreziqet e organizatës; si dhe pritshmëritë e menaxhimit të lartë, bordit, dhe palëve të tjera të interesuara. Opinioni i përgjithshëm duhet të mbështetet në informacion të mjaftueshëm, të besueshëm, të duhur dhe të dobishëm.

### **Interpretimi:**

*Komunikimi do të përfshijë:*

- *Fushën, duke përfshirë periudhën të cilës opinionin i përket;*
- *Kufizimet në fushë;*
- *Marrjen në konsideratë të projekteve të lidhura duke përfshirë mbështetjen në ofrues të tjerë të siguridhënies.*
- *Një përmbledhje të informacionit që mbështet opinionin.*
- *Rrezikun ose kuadrin e kontroleve ose kritere të tjera të përdorura si bazë për opinionin e përgjithshëm.*
- *Opinionin e përgjithshëm, gjykimin, ose përfundimet e arritura.*

*Arsyet për dhënien e një opinion jo të favorshëm duhet të jepen.*

## **2500 – Monitorimi i Ecurisë**

Drejtuesi i auditimit të brendshëm duhet të vendosë dhe të mirëmbajë një sistem për monitorimin e trajtimit të rezultateve të komunikuar menaxhimit.

**2500.A1** – Drejtuesi i auditimit të brendshëm duhet të vendosë një proces ndjekjeje, për të monitoruar dhe siguruar që aksionet e menaxhimit janë zbatuar në mënyrë efektive ose që menaxhimi i lartë ka pranuar rrezikun e mosveprimit.

**2500.C1** – Aktiviteti i auditimit të brendshëm duhet të monitorojë trajtimin e rezultateve të angazhimeve të këshillimit në masën e rënë dakord me klientin.

## **2600 – Komunikimi i Pranimit të Rrezikut**

Kur drejtuesi i auditimit të brendshëm arrin në përfundimin që drejtuesit (e njëjstëve) kanë pranuar një nivel rreziku që mund të jetë i papranueshëm për organizatën, drejtuesi i auditimit të brendshëm duhet ta diskutojë çështjen me menaxhimin e lartë. Nëse drejtuesi i auditimit të brendshëm vendos që çështja nuk është zgjidhur, ai duhet ta komunikojë këtë çështje tek bordi.

### **Interpretimi:**

*Identifikimi i rrezikut të pranuar nga menaxhimi mund të vëzhgohet përmes një angazhimi siguridhënie ose këshillimi, monitorimi i ecurisë së aksioneve të ndërmarra nga menaxhimi si rezultat i angazhimeve të mëparshme, ose në mënyra të tjera. Nuk është përgjegjësia e drejtuesit të auditimit të brendshëm të zgjidhë rrezikun.*

## **FJALORTH**

### **Administrimi i Rrezikut**

Një proces për të identifikuar, vlerësuar, administruar, dhe kontrolluar ngjarje të mundshme apo situata për të dhënë siguri të arsyeshme në lidhje me arritjen e objektivave të organizatës.

### **Aktiviteti i Auditimit të Brendshëm**

Një departament, divizion, ekip këshilluesish, ose praktikues që ofron në mënyrë të pavarur, sigurdhënie objektive dhe shërbime këshillimi të projektuar për të shtuar vlerë dhe përmirësuar operacionet e organizatës. Aktiviteti i auditimit të brendshëm ndihmon organizatën në përmbushjen e objektivave të saj duke sjellë një qasje sistematike dhe të disiplinuar për të vlerësuar dhe përmirësuar efektivitetin e proceseve të qeverisjes, administrimit të rrezikut dhe kontrollit.

### **Angazhim**

Një funksion specifik i auditimit të brendshëm, detyrë, ose veprimtari shqyrtimi, i tillë si auditimi i brendshëm, rishikimi i kontrollit të vetë-vlerësimit, ekzaminimi i mashtrimit, apo konsulencë. Një angazhim mund të përfshijë detyra të shumëfishta ose veprimtari të projektuara për të kryer një grup specifik të objektivave të lidhura.

### **Bordi**

Niveli më i lartë i organit qeverisës (psh: Bordi i Drejtorëve, Këshilli Mbikqyrës, ose një bord guvernatorësh ose të besuar), i ngarkuar me përgjegjësinë për të drejtuar dhe/ose mbikëqyrur veprimtaritë e organizatës dhe mbajtjen e përgjegjshmërisë nga menaxhimi i lartë. Edhe pse mënyrat e qeverisjes ndryshojnë në vende dhe sektorë të ndryshëm, zakonisht bordi përfshin anëtarë që nuk janë pjesë e menaxhimit, Në qoftë se nuk ekziston një bord, termi "bord" në Standarde i referohet grupit ose personit të ngarkuar për qeverisjen e organizatës. Për më tepër, "bord" në Standarde mund të referojë një komitet ose trup tjetër të cilit grupi qeverisës i ka deleguar këto funksione (psh: Komiteti i Auditimit)..

### **Cënimi**

Cënimi i pavarësisë organizative dhe objektivitetit individual mund të përfshijë konflikt personal interesi, kufizime të fushës, kufizime në aksesin e të dhënave, të personelit, dhe të pronës, dhe kufizime të burimeve (fondeve).

### **Do duhet**

*Standardet* përdorin fjalën "do duhet", ku pritet përputhshmëri vetëm nëse, në rastet kur aplikohet gjykimi profesional, rrethanat e justifikojnë devijimin.

### **Drejtuesi i Auditimit të Brendshëm**

Drejtuesi i auditimit të brendshëm nënkupton rolin e një personi në një pozicion drejtues përgjegjës për administrimin në mënyrë efektive të aktivitetit të auditimit të brendshëm në

përputhje me statutin e auditimit të brendshëm dhe *elementet e detyrueshëm të Kuadrit Ndërkombëtar të Praktikave Profesionale*. Drejtuesi i auditimit të brendshëm ose të tjerë që raportojnë te drejtuesi i auditimit të brendshëm do të kenë çertifikatat dhe kualifikimet e duhura profesionale. Titulli specifik i punës dhe/ose përgjegjësitë e drejtuesit të auditimit të brendshëm mund të ndryshojë në varësi të organizatave.

### **Duhet**

*Standardet* përdorin fjalën "duhet" për të përcaktuar një kërkesë të pakushtëzuar.

### **Kodi i Etikës**

Kodi i Etikës i Institutit të Audituesve të Brendshëm (IIA) konsiston në Parimet që kanë lidhje me profesionin dhe praktikën e auditimit të brendshëm, dhe Rregullat e Sjelljes që përshkruajnë sjelljen që pritet nga audituesit e brendshëm. Kodi i Etikës vlen për të dy palët dhe subjektet që ofrojnë shërbime të auditit të brendshëm. Qëllimi i Kodit të Etikës është të promovojë një kulturë etike në profesionin global të auditimit të brendshëm.

### **Konflikti i interesit**

Çdo marrëdhënie që është, ose duket të jetë, jo në interesin më të mirë të organizatës. Konflikti i interesit mund të çënojë aftësinë e individit për të kryer detyrat dhe përgjegjësitë e tij në mënyrë objektive.

### **Kontrollet e Teknologjisë së Informacionit**

Kontrollet që mbështesin administrimin e biznesit dhe qeverisjen, si dhe që sigurojnë kontrolle të përgjithshme dhe teknike mbi infrastrukturën e teknologjisë së informacionit të tilla si programet, informacioni, infrastruktura dhe njerëzit.

### **Kontroli**

Çdo veprim i ndërmarrë nga drejtimi, bordi, dhe palët e tjera për të administruar rrezikun dhe për të rritur gjasat që objektivat dhe synimet e vendosura do të arrihen. Menaxhimi planifikon, organizon dhe drejton performancën e veprimeve të mjaftueshme për të dhënë siguri dhe arsyeshmëri që objektivat dhe synimet do të arrihen.

### **Kontroli i Përshtatshëm**

Është i pranishëm nëse menaxhimi ka planifikuar dhe organizuar (projektuar) në mënyrë të atillë e cila jep siguri dhe arsyeshmëri se rreziqet e organizatës janë administruar efektivisht dhe synimet dhe objektivat e organizatës do të arrihen në mënyrë eficiente dhe ekonomike.

### **Kuadri Ndërkombëtar i Praktikave Profesionale**

Kuadër konceptual që organizon udhëzime zyrtare të shpallur nga IIA. Udhëzimi zyrtar është i përbërë nga dy kategori - (1) të detyrueshme dhe (2) shumë të rekomandueshme.



## **Mashtrim**

Çdo akt i paligjshëm i karakterizuar nga gënjeshtria, fshehja, apo shkelja e besimit. Këto akte nuk varen nga kërcënimi i dhunës apo forcës fizike. Mashtrimet kryen nga palë dhe organizata për të siguruar të holla, prona, ose shërbime; për të shmangur pagesën apo humbjen e shërbimeve; ose për të siguruar avantazh personal apo biznesi.

## **Mjedisi i Kontrollit**

Qëndrimi dhe veprimet e bordit dhe drejtimit në lidhje me rëndësinë e kontrollit brenda organizatës. Mjedisi i kontrollit siguron disiplinën dhe strukturën për arritjen e objektivave kryesore të sistemit të kontrollit të brendshëm. Mjedisi i kontrollit përfshin elementet e mëposhtme:

- Integritetin dhe vlerat etike.
- Filozofinë e menaxhimit dhe stilin e punës.
- Strukturën organizative.
- Caktimin e autoritetit dhe përgjegjësisë.
- Politikat dhe praktikat e burimeve njerëzore, kompetencat e personelit.

## **Niveli i Rrezikut të Pranuar**

Niveli i rrezikut që një organizatë është e gatshme të pranojë.

## **Objektivat e Angazhimit**

Deklarime të gjera të zhvilluara nga audituesit e brendshëm që përcaktojnë arritjet e synuara të angazhimit.

## **Objektiviteti**

Një qëndrim mendor i paanshëm që i lejon audituesit e brendshëm të kryejnë angazhimet e tyre në një mënyrë të tillë që ata të besojnë në punën e tyre dhe pa bërë kompromise me cilësinë. Objektiviteti kërkon që audituesit e brendshëm mos ua nënshtrojnë gjykimin e tyre të tjerëve mbi çështjet e auditimit të brendshëm.

## **Ofrues i Jashtëm Shërbimi**

Një person apo firmë jashtë organizatës që ka njohuri të veçanta, aftësi dhe përvojë në një disiplinë të veçantë.

## **Opinioni i Angazhimit**

Vlerësimi, përfundimi, dhe/ose tjetër përshkrim i rezultateve të një angazhimi individual të auditimit të brendshëm, në lidhje me ato aspekte përbrenda objektivave dhe fushës së angazhimit.

## **Opinioni i Përgjithshëm**

Vlerësimi, përfundimi, dhe/ose tjetër përshkrim i rezultateve dhënë nga drejtuesi i auditimit të brendshëm që adreson, në një nivel të gjerë, proceset e qeverisjes, administrimin e rrezikut, dhe/ose të kontrollit të organizatës. Një opinion i përgjithshëm është gjykim i profesional i drejtuesit

të auditimit të brendshëm bazuar në rezultatet e një numri të angazhimeve individuale dhe veprimtarive të tjera për një interval kohor të caktuar.

#### **Pavarësia**

Liria nga kushtet që kërcënojnë aftësinë e veprimtarisë së auditimit të brendshëm për të kryer përgjegjësitë e auditimit të brendshëm me paanshmëri.

#### **Proceset e Kontrollit**

Politikat, procedurat (manuale dhe të automatizuara), dhe veprimtaritë që janë pjesë e një kuadri kontrolli, i projektuar dhe drejtuar për të siguruar që rreziqet janë të përmbajtura brenda nivelit që organizata është e gatshme të pranojë.

#### **Parimet thelbësore për Praktikën Profesionale të Auditimit të Brendshëm**

Parimet thelbësore për Praktikën Profesionale të Auditimit të Brendshëm janë themelore për *Kuadrin Ndërkombëtar të Praktikave Profesionale dhe mbështesin efektivitetin e auditimit të brendshëm.*

#### **Programi i Punës së Angazhimit**

Një dokument që liston procedurat që duhet të ndiqen gjatë një angazhimi, i projektuar për të arritur planin e angazhimit.

#### **Përputhshmëria**

Respektimi i politikave, planeve, procedurave, ligjeve, rregulloreve, kontratave, apo kërkesave të tjera.

#### **Qeverisja e Teknologjisë së Informacionit**

Përbëhet nga udhëheqja, struktura organizative, dhe procese që sigurojnë se teknologjia e informacionit e ndërmarrjes mbështet strategjitë dhe objektivat e organizatës.

#### **Qeverisje**

Kombinimi i proceseve dhe strukturave të ngritura nga bordi për të informuar, drejtuar, administruar dhe monitoruar veprimtaritë e organizatës në drejtim të arritjes së objektivave të saj.

#### **Rëndësia**

Rëndësia relative e një çështje brënda kontekstit në të cilin është duke u konsideruar, duke përfshirë faktorët sasiorë dhe cilësorë, të tillë si madhësia, natyra, efekti, rëndësia, dhe ndikimi. Gjykimi profesional i ndihmon audituesit e brendshëm në vlerësimin e rëndësisë së çështjeve brenda kontekstit të objektivave të duhur.

## **Rreziku**

Mundësia e ndodhjes së një ngjarjeje që do të ketë ndikim në arritjen e objektivave. Rreziku matet në aspektin e ndikimit dhe mundësisë.

## **Standard**

Një deklaram profesional i shpallur nga Bordi i Standardeve të Auditimit të Brendshëm që përcakton kërkesat për kryerjen e një game të gjerë veprimtarish të auditimit të brendshëm, si dhe vlerësimin e performancës të auditimit të brendshëm.

## **Statuti**

Statuti i auditimit të brendshëm është një dokument zyrtar që përcakton qëllimin e veprimtarisë, autoritetin, dhe përgjegjësinë e auditimit të brendshëm. Statuti i auditimit të brendshëm përcakton pozicionin e veprimtarisë së auditimit të brendshëm brenda organizatës; autorizon akses në të dhënat, personelin, dhe pronat fizike që kanë lidhje me kryerjen e angazhimeve; dhe përcakton qëllimin e veprimtarive të auditimit të brendshëm.

## **Shërbime Siguridhënie**

Një ekzaminim objektiv i provave me qëllim ofrimin e një vlerësimi të pavarur të proceseve të qeverisjes, administrimit të rrezikut, dhe kontrollit për organizatën. Si shembuj mund të përfshihen angazhimet financiare, të performancës, të përputhshmërisë, të sigurisë së sistemit, dhe të vigjilencës së duhur.

## **Shërbimet e Këshillimit**

Veprimtaritë e këshillimit apo shërbime të ngjashme të shërbimit të klientit, natyra dhe fusha e të cilave janë rënë dakord me klientin, kanë për qëllim të shtojnë vlerë dhe të përmirësojnë proceset e qeverisjes së organizatës, administrimit të rrezikut, dhe kontrollit, duke mos e ngarkuar audituesin e brendshëm me përgjegjësinë e administrimit. Shembujt përfshijnë opinion, këshillim, lehtësim, dhe trajnim.

## **Teknika Auditimi të Bazuara në Teknologji**

Çdo mjet i automatizuar auditimi, i tillë si programi kompjuterik i përgjithësuar për auditim, gjeneruesi i testimit të të dhënave, programet e kompjuterizuara të auditimit, shërbime të specializuara të auditimit dhe teknika auditimi të asistuar teknologjikisht (CAAT).

## **Vlerë e Shtuar**

Aktiviteti i auditimit të brendshëm shton vlerë tek organizata (dhe palët e tjera të interesuara) kur jep siguri objektive dhe të përshtatshme, dhe kontribuon në efektivitetin dhe efikasitetin e proceseve të qeverisjes, administrimit të rrezikut dhe të kontrollit.

Pranimi për të zbatuar në Republikën e Shqipërisë, Standardet Ndërkombëtare për Praktikën Profesionale të Auditimit të Brendshëm, bazohet në nenin 8, të ligjit nr.114/2015 “Për auditimin e brendshëm në sektorin publik”, dhe miratohen me urdhër të Ministrit të Financave.