

**ISSAI 30**

Международные стандарты деятельности высших органов аудита (ISSAI) принимаются Международной организацией высших органов аудита (ИНТОСАИ). Для получения дополнительной информации см. веб-сайт [www.issai.org](http://www.issai.org)

ИНТОСАИ



## **Свод этических правил**

КОМИТЕТ ПО ПРОФЕССИОНАЛЬНЫМ СТАНДАРТАМ ИНТОСАИ

---

СЕКРЕТАРИАТ КОМИТЕТА ПО ПРОФЕССИОНАЛЬНЫМ СТАНДАРТАМ

RIGSREVISIONEN • LANDGREVEN 4 • АБОНЕНТСКИЙ ПОЧТОВЫЙ ЯЩИК 9009 • 1022 КОПЕНГАГЕН К • ДАНИЯ (P.O.  
Box 9009 • 1022 COPENHAGEN K • DENMARK)

Тел.: +45 3392 8400 • ФАКС: +45 331 1 0415 • E MAIL: [INFO@RIGSREVISIONEN.DK](mailto:INFO@RIGSREVISIONEN.DK)

ИНТОСАИ



Генеральный секретариат ИНТОСАИ - Счетная палата Австрийской Республики  
(RECHNUNGSHOF)  
DAMPFSCHIFFSTRASSE 2  
A-1033 ВЕНА  
АВСТРИЯ

Тел. +43 (1) 711 71 • Факс: +43 (1) 718 09 69

АДРЕС ЭЛЕКТРОННОЙ ПОЧТЫ: [intosai@rechnungshof.gv.at](mailto:intosai@rechnungshof.gv.at);

САЙТ ВО ВСЕМИРНОЙ СЕТИ: <http://www.intosai.org>

## СОДЕРЖАНИЕ:

<b>Преамбула</b> .....	<b>4</b>
<b>Общий подход к этичному поведению</b> .....	<b>5</b>
<b>Общая ответственность Высшего органа аудита</b> .....	<b>6</b>
<b>Фундаментальные этические ценности</b> .....	<b>8</b>
1. Моральная добросовестность .....	8
2. Независимость и объективность .....	9
3. Компетентность .....	12
4. Профессиональное поведение.....	14
5. Конфиденциальность и прозрачность: .....	15

## Преамбула

1. На высшие органы аудита (ВОА) возлагаются большие надежды, они должны завоевать доверие всех заинтересованных сторон (граждан, органов законодательной и исполнительной власти органов, объектов аудита и других). Поэтому они должны быть образцовыми организациями, внушать доверие и пользоваться авторитетом. Этичное поведение – ключевой компонент создания необходимого доверия и репутации, а наличие свода этических правил – ключевая предпосылка для функционирования ВОА.
2. Свод этических правил ИНТОСАИ призван предоставить ВОА и работающим в них сотрудникам комплекс ценностей и принципов, на которых им следует основывать свое поведение. Кроме того, признавая специфические условия проведения аудита государственного сектора (зачастую отличающиеся от аудита в частном секторе), он обеспечивает дополнительные методические указания о том, как следует встраивать эти ценности в повседневную работу и опираться на них в конкретных ситуациях и обстоятельствах, с которыми сталкивается ВОА.
3. Свод этических правил предназначен для всех, кто работает в ВОА или от имени и по поручению ВОА. К ним относятся руководитель ВОА, члены коллегии (в случае коллегиальной модели управления), лица, занимающее любую руководящую должность, и все сотрудники, работающие в ВОА на постоянной основе или выполняющие временную работу по контракту от имени и по поручению ВОА. Свод правил распространяется также и на лиц, являющихся членами руководящих или наблюдательных структур ВОА. Все эти лица, здесь и далее именуемые сотрудниками, должны учитывать указанные ценности в своей профессиональной деятельности и, в соответствующих случаях, в своей частной жизни.
4. Этичность поведения сотрудников обусловлена также условиями, в которых они работают. Свод правил характеризует ответственность и обязанность ВОА по применению и соблюдению этических правил и ценностей по каждому аспекту деятельности организации.
5. Свод правил характеризует общий подход к этичному поведению, дает описание общих сфер ответственности ВОА и пяти основополагающих ценностей, которыми определяют этичное поведение.  
Описание общих сфер ответственности ВОА и основополагающих ценностей включает в себя:
  - (a) требования, которым ВОА и их сотрудники должны соответствовать;
  - (b) указания по применению, призванные помочь ВОА и их сотрудникам выполнять эти требования. Сюда входят описание содержания требований и основных понятий, процедуры их реализации, а также примеры надлежащей практики.
6. Ни один свод правил не может охватить все обстоятельства и ситуации, возникающие на практике. Соответственно, в Своде правил изложены лишь базовые принципы. ВОА и их сотрудники должны использовать свое профессиональное суждение в обстоятельствах и ситуациях, с которыми они сталкиваются, и следовать соответствующим требованиям, изложенным в настоящем Своде правил.
7. Для учета культурного разнообразия, а также специфических особенностей правовых и общественных систем (например, конкретные положения правового характера, регулирующие деятельность ВОА), каждому ВОА следует разработать и принять свой свод этических правил, а также организовать соответствующую систему контроля его внедрения на практике. Свод этических правил ИНТОСАИ является основой свода правил каждого ВОА, и он должен быть не менее строгим, чем Свод правил ИНТОСАИ.

## Общий подход к этичному поведению

### Фундаментальные этические ценности

8. Для целей настоящего Свода правил,
  - (a) Этические ценности являются понятиями, того, что представляет важность и на основе чего ВОА и его сотрудникам следует принимать решения.
  - (b) Этические принципы показывают, каким образом эти ценности должны применяться на практике и какое поведение следует считать этичным.
9. В основе данного Свода правил лежат пять фундаментальных ценностей. Эти ценности, а также вытекающие из них соответствующие принципы поведения, представляют собой следующие:
  - (a) **Добросовестность:** действовать честно, надежно, добросовестно и в интересах общества;
  - (b) **Независимость и объективность:** быть свободным от обстоятельств или влияния, которые подрывают или могут рассматриваться как подрывающие профессиональное суждение, и действовать беспристрастно и непредвзято;
  - (c) **Компетентность:** приобретать и поддерживать знания и навыки, соответствующие профессиональной аудиторской деятельности, и действовать в соответствии с применимыми стандартами и с должной тщательностью;
  - (d) **Профессиональное поведение:** соблюдать действующие законы, нормативные акты и соглашения и избегать любого вида деятельности, который может дискредитировать ВОА;
  - (e) **Конфиденциальность и прозрачность:** должным образом соблюдать требование о защите информации при одновременном удовлетворении требований о прозрачности и подотчетности.

### Риски и средства контроля

10. Риски (часто именуемые также «угрозами» или «уязвимыми областями») несоответствия вышеперечисленным ценностям могут возникать в результате действия ряда факторов. К ним относятся, помимо прочего, риски, возникающие в результате:
  - (a) политического влияния и внешнего давления со стороны объектов аудита или других лиц;
  - (b) личной заинтересованности;
  - (c) недопустимой предвзятости, вытекающей из предыдущих суждений, вынесенных ВОА или сотрудниками ВОА;
  - (d) защиты интересов объектов аудита или других сторон;
  - (e) длительных или тесных взаимоотношений.Эти риски могут быть либо реальными, либо предполагаемыми.
11. При выявлении рисков, угрожающих всем или отдельным фундаментальным ценностям, необходимо привести в действие соответствующие средства контроля (зачастую именуемые «гарантии») в целях сведения риска неэтичного поведения до приемлемого уровня. Эти средства контроля могут вводиться в действие законодательным или нормативным актом или самим ВОА.

## Общая ответственность Высшего органа аудита

### **12. Требования**

- (a) ВОА следует разработать и принять свод этических правил, отвечающих требованиям данного стандарта, и сделать его публичным.
- (b) ВОА следует подчеркивать важность этики и поощрять внедрение культуры этического поведения в организации.
- (c) Руководство ВОА должно демонстрировать свою позицию действиями и примером, работая в соответствии с этическими ценностями.
- (d) ВОА следует обязывать всех сотрудников всегда придерживаться линии поведения, соответствующей ценностям и принципам, изложенным в своде этических правил, и обеспечивать поддержку для облегчения их понимания.
- (e) ВОА должен требовать, чтобы любая сторона, которую он привлекает по контракту к выполнению работы от своего лица, обязалась соблюдать этические требования ВОА.
- (f) ВОА следует внедрять систему контроля по вопросам этики с целью выявления и анализа этических рисков, смягчения их последствий, обеспечения этического поведения и устранения нарушений моральных ценностей, включая защиту лиц, сообщающих о предполагаемых нарушениях.

### **Рекомендации по применению**

- 13. В целях поощрения и защиты этических норм во всех аспектах организации и ее деятельности, ВОА внедряет систему этического контроля, включающую соответствующие конкретные стратегии, политику и процедуры, призванные осуществлять направлять и обеспечивать этическое поведение и контролировать его. Такая система этического контроля может представлять собой отдельный набор мер и средств контроля или быть частью общей системы внутреннего контроля.
- 14. К числу основным компонентов система этического контроля относятся свод этических правил, лидерство и пример руководства организации, методические указания в области этического поведения, а также этика управления и мониторинга.

### **Свод этических правил**

- 15. Свод этических правил (или свод правил этического поведения) отражает этические ценности и устанавливает нормы поведения, соблюдения которых ВОА ожидает от своих сотрудников, определяя таким образом форму поведения каждого конкретного сотрудника. Очень важно, чтобы свод правил ВОА поддерживался наличием соответствующей среды, способствующей распространению ценностей и принципов, изложенных в данном стандарте. Это предполагает понимание того, что соблюдение установленных ВОА правил поведения определяется не буквой, а духом правил, содержащихся в своде.
- 16. Каждый ВОА принимает свой свод правил, отвечающих особенностям конкретной культуры, законодательной и социальной системе. Степень детализации определяется конкретными условиями и принятой организационной культурой. Свод этических правил может составляться в различной форме и иметь различные форматы. Следует учитывать следующие элементы: декларация о ценностях, определяющих поведение, описание ожидаемого поведения, отвечающего принципам этики, конкретные примеры этических дилемм и щепетильных ситуаций, разрешение этических конфликтов, процедуры, связанные с заявлениями о нарушениях, и положения о рассмотрении случаев неэтичного поведения.
- 17. Сотрудники будут более склонны выполнять правила, изложенные в своде, если его разработка осуществлялась на прозрачной основе с участием коллектива.

## **Лидерство и руководство**

18. Развитие этической культуры в организации начинается с руководства. Лидеры показывают пример для подражания путем:
- (a) установления этических принципов как прямо сформулированного приоритета;
  - (b) подкрепления этого приоритета четкими, последовательными и регулярными сигналами;
  - (c) осуществления стратегий, мер политики и процедур, направленных на распространение принципов этики;
  - (d) собственного примера;
  - (e) поддержания высоких стандартов профессионализма, подотчетности и прозрачности в принятии решений;
  - (f) поощрения открытой и взаимной обучающей среды, в рамках которой можно поднимать и обсуждать трудные вопросы;
  - (g) обеспечения условия для справедливого обращения и формирования надлежащего рабочего климата;
  - (h) высокой оценки должного этического поведения с одновременным принятием мер в отношении случаев неэтичного поведения.
  - (i) обеспечения последовательного и справедливого применения этических требований, политики и процедур.

## **Методические рекомендации по этике делового поведения**

19. Для повышения уровня осведомленности сотрудников в отношении этике делового поведения и понимания требования свода этических правил необходимо наличие коммуникации. Она может включать обучение сотрудников распространению ценностей ВОА и решению этических дилемм, организацию семинаров и тренингов, обязательства руководства и т.д.
20. Хотя этическое поведение является преимущественно обязанностью каждого отдельного сотрудника, ВОА может оказывать им поддержку, возлагая на консультантов по этике (в некоторых случаях работающих как комитеты по этике, координаторы воспитания добросовестности, инспекторы по вопросам этики или наставники) ответственность за предоставление советов по конкретным вопросам. Конфиденциальность и четко определенная процедура являются важнейшими элементами эффективного использования такой помощи.

## **Процессы управления и контроля этике делового поведения**

21. Включение этических принципов в повседневное управление имеет ключевое значение для укрепления понимания и внедрения ценностей. Сюда входит применение этических принципов в качестве критерия подбора кадров, оценки эффективности и повышения квалификации. Это также подразумевает признание надлежащего этического поведения и применение средств защиты в отношении конкретных рисков, например, тех, которые возникают по причине конфликта интересов или требования конфиденциальности.
22. Применение средств мониторинга поможет ВОА смягчить последствия рисков, имеющих отношение к этике делового поведения. ВОА могут применять следующие средства мониторинга:
- (a) ведение реестра для отслеживания имеющихся у сотрудников интересов, получаемых ими подарков и средств на представительские расходы;
  - (b) проведение самооценки сотрудников, внутренних и внешних проверок, которые могут применяться на регулярной основе в качестве мониторинга с целью выявления и анализа областей уязвимости и выработки рекомендаций по мерам улучшения управления этикой делового поведения и/или на постоянной основе в качестве средства обеспечения подотчетности. При оценке необходимо учитывать, что многие этические требования связаны с мягким контролем, который требует использования особых соответствующих методов оценки. К числу предлагаемых для этой оценки относятся такие инструменты как

IntoSAINT,<sup>1</sup> методические указания по проверке равными по положению, опросы, интервью и анкеты с обратной связью;

- (с) внедрение политики реагирования на неэтичное поведение и сообщения о нарушениях: эти аспекты включают процедуры сообщения о случаях неэтичного поведения, их расследования и наложения санкций.

23. Информация, собранная в рамках вышеописанных процедур, может использоваться для регулярной оценки, обновления и совершенствования политики по обеспечению этики делового поведения. ВОА может информировать заинтересованные стороны о результатах таких оценок (сообщать о них, например, в своем ежегодном отчете о проведенной работе).

## Фундаментальные этические ценности

### 1. Моральная добросовестность

#### 24. Требования к ВОА как к институту

- (a) ВОА демонстрируют, продвигают и поддерживают моральную добросовестность.
- (b) ВОА добиваются создания такой рабочей обстановки, которая способствует нетерпимости сотрудников к нарушению этических правил.
- (c) ВОА оперативно и надлежащим образом реагирует на случаи моральной недобросовестности.

#### 25. Требования к сотрудникам ВОА

- (a) Руководство ВОА должно вдохновлять собственным примером.
- (b) Деятельность сотрудников ВОА должна быть честной, надежной, правомерной и в интересах общества. В ходе выполнения своей работы сотрудники должны внушать доверие. Они должны соблюдать политику и стандарты, установленные в организации.
- (c) Сотрудники ВОА должны заботиться о том, чтобы выполнять свои обязанности и использовать свои полномочия, информацию и ресурсы, имеющиеся в их распоряжении, исключительно во имя интересов общества. Они не должны пользоваться своим служебным положением, чтобы добиваться благосклонности и выгоды для себя или третьих лиц.
- (d) Сотрудники ВОА должны быть осведомлены об уязвимых областях с точки зрения моральной добросовестности, о методах и формах защиты от такой уязвимости, и действовать сообразно такой информации.

### Рекомендации по применению

#### Рекомендации по применению настоящего стандарта на уровне ВОА

26. В целях поощрения добросовестности ВОА внедряет и поддерживает системы контроля, состоящие из хорошо сбалансированного комплекса мер и средств контроля. В разделе «Общая ответственность высших органов аудита» настоящего стандарта описываются главные компоненты, относящиеся к ВОА на уровне организации.

#### Рекомендации по применению настоящего стандарта на уровне сотрудников ВОА

27. Для сохранения доверия общества сотрудникам ВОА следует безукоризненно себя вести и не допускать вовлечения в какие-либо неправомерные действия. Уязвимые области в плане обеспечения добросовестности

28. Каждый отдельный сотрудник должен быть готов к ситуациям, обстоятельства которых могут стать испытанием на прочность профессиональной добросовестности, связанной с работой в

<sup>1</sup>IntoSAINT - это специальный метод проведения самооценки для членов ИНТОСАИ. С его помощью оцениваются уязвимые области добросовестности и полноты контроля.

ВОА и в среде государственного сектора, стараться не допускать таких ситуаций или сообщать об их возникновении. Такие обстоятельства могут быть связаны с:

- (a) личными, финансовыми или другими интересами или отношениями, которые вступают в конфликт с интересами ВОА;
- (b) принятием подарков или вознаграждений;
- (c) злоупотреблением полномочиями с целью получения личной выгоды;
- (d) участием в политической деятельности, в группах влияния, лоббировании и т.д.;
- (e) доступом к служебной и/или конфиденциальной информации;
- (f) доступом к ценным ресурсам ВОА или их использованием.

29. Обстоятельства, связанные с частной жизнью сотрудников ВОА, могут также угрожать их добросовестности, например, их финансовые или личные взаимоотношения.

### **Обязанность сотрудников поддерживать добросовестность ВОА**

30. Сотрудникам следует знать политику, нормы и правила, принятые ВОА в отношении добросовестности, и полностью соблюдать их в полной мере. Соблюдение политики, норм и правил ВОА – это не просто формальный процесс, в нем также учитывается цель, ради которой такая политика, нормы и правила были приняты.

31. Сотрудникам следует знать, к кому они могут обратиться за консультацией по вопросам, связанным с моральной добросовестностью, или сообщить о своих подозрениях в отношении случаев возможной моральной недобросовестности.

32. Для обеспечения непрерывности контроля добросовестности важно, чтобы руководство и персонал ВОА участвовали в регулярных тренингах, совещаниях и мероприятиях, нацеленных на развитие культуры добросовестности, и изучали новые риски и конкретные случаи.

33. Если сотрудники считают, что в контроле добросовестности ВОА имеются недостатки, они обязаны довести эту информацию до сведения консультантов по этике или руководства ВОА.

## **2. Независимость и объективность**

### **34. Требования к ВОА как к институту**

- (a) ВОА должен быть независим в плане своего статуса, полномочий, отчетности и автономии руководства. ВОА должен иметь полную свободу действия при осуществлении своих функций. Такая независимость должна быть заложена в соответствующих и действующих конституционных, законодательных и/или нормативных актах. ВОА должен принять такие меры политики, которые обеспечивали бы независимую и объективную работу.
- (b) ВОА должен создать систему применения средств контроля для выявления и смягчения последствий значительных угроз независимости, а также обеспечивать методическое руководство и инструкции для сотрудников в этой области.
- (c) ВОА должен принять такие меры политики, которые смогут не допустить установление аудиторами, особенно из числа руководителей, таких отношений с объектом аудита, которые могут поставить под угрозу их независимость и объективность.
- (d) ВОА не должен давать советы или оказывать другие не связанные с аудитом услуги объекту аудита, если такие услуги включают руководящие полномочия.

### **35. Требования к сотрудникам ВОА**

- (a) Сотрудники ВОА не должны допускать ослабления независимости и объективности как результат политической предвзятости, участия в руководящей деятельности, самопроверки, финансовых или других личных интересов либо взаимоотношений с другими людьми или ненадлежащего влияния последних. Для этой цели сотрудники ВОА должны:
  - i. сохранять независимость от политического влияния и быть свободными от политических пристрастий;

- ii. не участвовать в процессе принятия решений руководства объекта аудита;
  - iii. не проводить аудит своей собственной работы;
  - iv. избегать участия в проверках организаций, в которых они недавно работали, без надлежащих мер по обеспечению гарантии беспристрастности;
  - v. избегать обстоятельств, при которых личная заинтересованность может влиять на принятие решений;
  - vi. избегать обстоятельств, при которых взаимоотношения с руководством или сотрудниками других организаций могут влиять на принятие решений;
  - vii. отказываться от подарков, вознаграждений или привилегированного отношения, которые могут негативно отразиться на независимости и объективности.
- (b) Сотрудники ВОА должны выявлять возможные угрозы и ситуации, которые могут негативно отразиться на независимости и объективности.
- (c) Сотрудники ВОА должны информировать руководство о любых ранее существовавших взаимоотношениях и ситуациях, которые могут представлять угрозу независимости и объективности.

### **Рекомендации по применению**

- 36.** Независимость включает в себя независимость по существу и внешнего проявления независимости. Независимость по существу – это ситуация, разрешающая людям осуществлять работу, не подвергаясь влиянию, которое ставит под сомнение профессиональное суждение, дающая им возможность действовать добросовестно и использовать объективность и профессиональный скептицизм. Внешнее проявление независимости — это отсутствие обстоятельств, которые могли бы привести адекватных и информированных заинтересованных лиц, обладающих соответствующей информацией, к обоснованному сомнению в добросовестности, объективности или профессиональном скептицизме аудитора (аудиторов) или к заключению, что они скомпрометированы.
- 37.** Объективность - это способность человека действовать непредвзято и беспристрастно, представляя ситуацию или вынося суждение о ней на основе фактов, а не исходя из своих ощущений и заинтересованности, или предыдущих мнений и суждений.

### **Рекомендации по применению настоящего стандарта на уровне ВОА**

- 38.** Основные принципы независимости ВОА описаны в ИССАИ 10.
- 39.** Важную часть системы этического контроля, упомянутую в разделе «Общая ответственность Высшего органа аудита» настоящего стандарта, составляет ответственность ВОА по организации средств и мер контроля, относящихся к независимости и объективности, таких как:
- (a) декларации интересов и конфликта интересов, помогающие выявить и смягчить угрозы для независимости;
  - (b) меры помощи руководящему составу в надзоре и проверке работы в соответствии с профессиональными критериями, разработанными в целях исключения внешних влияний, которые могут воздействовать на независимость ВОА и его сотрудников;
  - (c) положения о том, как действовать в случаях, когда ВОА разрешается оказывать услуги, не связанные с аудитом, объекту аудита или в связи с областями аудиторской проверки, такими как государственные закупки;
  - (d) стратегии и процедуры по устранению угроз, например, удаление из группы по проведению аудита лиц с конфликтом интересов или пересмотр любых значительных суждений, сделанных такими лицами во время их работы в группе аудиторов;
  - (e) стратегии и правила по выявлению и разрешению ситуаций, в которых члены аудиторского персонала недавно работали в объекте аудита или осуществляли проверку по той же теме в рамках другой проверяющей организации;
  - (f) политика в области ротации сотрудников или иные аналогичные меры в случае невозможности проведения ротации;
  - (g) содействие созданию среды, в которой ранее проделанная ВОА работа не влияет на

объективное профессиональное суждение.

40. В соответствии со своим мандатом ВОА может быть не вправе отказаться от проведения или продолжения аудита. Если не внедрены средства контроля по устранению или снижению угрозы независимости или объективности до приемлемого уровня, руководство ВОА может рассмотреть возможность обнародовать информации о возникшей угрозе независимости.

#### **Рекомендации по применению настоящего стандарта на уровне сотрудников ВОА**

41. Типичные ситуации, угрожающие независимости и объективности, приведены ниже.
42. ВОА и его сотрудники должны осознавать значимость таких угроз и необходимость их оценки в каждом конкретном случае. Решения должны приниматься, исходя из принятых в ВОА основ и принципов деятельности и с учетом конкретных обстоятельств каждого случая и возможных последствий с целью обеспечить практическое воплощение соответствующих принципов и ценностей.

#### **Политический нейтралитет**

43. Независимо от организационных мер безопасности, введенных для сведения к минимуму политического давления, руководство ВОА и его сотрудники несут ответственность за выявление ситуаций, в которых личные политические взгляды могут ослабить их независимость и в которых их политические взгляды и деятельность могут подвергнуть риску репутацию ВОА и доверие к его работе.
44. Участие в политической деятельности может нанести ущерб способности руководства ВОА или его сотрудников беспристрастно выполнять свои профессиональные обязанности. Даже там, где им разрешается быть связанными с такими мероприятиями и участвовать в них, им необходимо осознавать, что такие ситуации могут привести к профессиональным конфликтам. Внешнее проявление независимости, особенно когда оно влияет на политический нейтралитет, может быть столь же важной, как и фактическая независимость: участие в общественных политических мероприятиях, публичное выражение политических взглядов или выставление своей кандидатуры на выборы на государственную должность могут быть восприняты заинтересованными сторонами как действия, влияющие на способность ВОА выносить беспристрастные суждения.

#### **Участие в руководстве объектом аудита**

45. Обязанности управления подразумевают функции руководства и направления работы организации, включая принятие решений в отношении приобретения, размещения и контроля кадровых, финансовых, материальных и нематериальных ресурсов. Эти обязанности должны быть сосредоточены только в руках руководства объекта аудита. Ниже приводятся примеры ситуаций, связанных с руководством объекта аудита, которые могут ослабить независимость сотрудников ВОА:
- (a) член группы по проведению аудита, который является или недавно являлся руководителем или топ-менеджером объекта аудита;
  - (b) сотрудник ВОА, который является голосующим членом управляющего комитета или совета директоров объекта аудита, принимающим стратегические решения, которые влияют на будущее направление и выполнение программ объекта аудита, осуществляющим надзор за сотрудниками организации, разрабатывающим или утверждающим политику, санкционирующим сделки организации или осуществляющим доверительное хранение активов организации;
  - (c) сотрудник ВОА, который рекомендует конкретного человека на конкретную должность, которая является ключевой для объекта аудита, или иным образом оценивает или влияет на отбор кандидатов руководством; и
  - (d) сотрудник ВОА, который готовит план корректирующих действий объекта аудита по устранению выявленных недостатков

#### **Аудит собственной работы**

46. Следующие обстоятельства, связанные с предыдущей работой сотрудников ВОА, могут отрицательно сказаться на их независимости:

- (a) личное участие в конкретном виде деятельности, которое является предметом аудиторской проверки;
- (b) сотрудники недавно работали в объекте аудита;
- (c) сотрудники недавно проверяли ту же предметную область, работая в другой проверяющей организации.

### **Личная заинтересованность**

**47.** Ниже приводятся примеры обстоятельств, в которых личная заинтересованность ослабляет независимость:

- (a) сотрудники участвуют в переговорах о приеме на работу с объектом аудита или другой организацией, с которой ВОА находится в контрактных или иных взаимоотношениях;
- (b) сотрудники несут ответственность за аудиторские задания или заключения, результаты которых могут сказаться на финансовых или других интересах данного человека;
- (c) сотрудники участвуют в стороннем бизнесе или деятельности, не связанной с аудитом, в отношении объекта аудита или другой организации, с которой ВОА находится в контрактных или иных взаимоотношениях, результаты которых могут сказаться на их финансовых или других интересах; и
- (d) сотрудники непосредственно заинтересованы в объекте аудита или другой организации, с которой ВОА находится в контрактных или иных взаимоотношениях.

### **Отношения с руководством или сотрудниками объекта аудита или другой организации, с которой ВОА находится в контрактных или иных взаимоотношениях**

**48.** Близкие личные или профессиональные взаимоотношения с объектом аудита или другой организацией, с которой ВОА находится в контрактных или иных взаимоотношениях, или взаимоотношения, которые могут привести к ненадлежащему влиянию со стороны кого-либо вне ВОА, могут ослабить независимость или объективность сотрудников ВОА. Это может происходить, например, когда сотрудник ВОА:

- (a) состоит в близких или долговременных личных или профессиональных отношениях с руководителями или сотрудниками, занимающими влиятельную позицию в объекте аудита или другой организации, с которой ВОА находится в контрактных или иных взаимоотношениях;
- (b) состоит в близких родственных или дружеских отношениях с руководителем или сотрудником, занимающим влиятельную позицию в объекте аудита или другой организации, с которой ВОА находится в контрактных или иных взаимоотношениях;
- (c) принимать подарки, вознаграждения и привилегированное обращение от руководителей или сотрудников объекта аудита или другой организации, с которой ВОА находится в контрактных или иных взаимоотношениях.

**49.** От сотрудников требуется предотвращать угрозы своей независимости или независимости или избегать их. При появлении неясности в отношении независимости или объективности, или способа решения такой проблемы, еще до того, как сообщить о такой проблеме, сотрудникам ВОА рекомендуется посоветоваться с консультантом по вопросам этики или иными соответствующими лицами, которые могут помочь им оценить значительность угрозы и определить надлежащие средства ее смягчения.

## **3. Компетентность**

### **50. Требования к ВОА как к институту**

- (a) ВОА должен принять стратегии обеспечения того, чтобы задачи, предусмотренные его мандатом, выполнялись сотрудниками, обладающими надлежащими знаниями и навыками для их успешного выполнения, включая:
  - i. внедрение методов подбора кадров и стратегий людских ресурсов, основанных на оценке компетентности;
  - ii. назначение рабочих групп, которые в совокупности обладают необходимым

экспертным потенциалом для каждого задания;

- iii. обеспечение сотрудников соответствующей поддержкой в обучении и надзором;
- iv. предоставление инструментов для повышения уровня знаний и обмена информацией, и мотивировать сотрудников к применению таких инструментов;
- v. решение проблем, возникающих в результате изменений в среде государственного сектора.

#### **51. Требования к сотрудникам ВОА**

- (a) Сотрудники ВОА должны выполнять свою работу в соответствии с действующими стандартами и с надлежащей тщательностью.
- (b) Сотрудники ВОА должны действовать в соответствии с требованиями задания осмотрительно, тщательно и с соблюдением сроков.
- (c) Сотрудники ВОА должны поддерживать на должном уровне и повышать свои знания и навыки, чтобы соответствовать достижениям в их профессиональной среде в целях оптимального выполнения своей работы.

#### **Рекомендации по применению**

##### **Рекомендации по применению настоящего стандарта на уровне ВОА**

**52.** Доверие заинтересованных лиц к суждениям ВОА и надежность этих суждений зависят от компетентного выполнения работы. Таким образом, ВОА должен обеспечить подбор соответствующих необходимых компетенций, равно как и продолжать оказывать поддержку профессиональному развитию сотрудников.

##### **Подбор соответствующих компетенций**

**53.** Чтобы добиться положения, когда задания выполняются компетентным персоналом, управление ресурсами осуществляется эффективно и результативно и сотрудники работают над теми заданиями, в которых они компетентны, ВОА:

- (a) определяет адекватные знания и навыки, необходимые для выполнения каждого типа задания, которого требует его мандат; это может включать создание междисциплинарных групп, которые коллективно обладают необходимыми знаниями и навыками командной работы;
- (b) поручает сотрудникам конкретные задания в соответствии проявленными ими способностями.

**54.** Некоторые задания, например аудит эффективности и специальные расследования, могут потребовать особых приемов работы, методов или навыков из областей, где ВОА не располагает экспертным потенциалом. В таких случаях можно использовать сторонних экспертов для предоставления знаний или выполнения конкретных заданий.

##### **Непрерывное повышение квалификации**

**55.** Поддержание на должном уровне и повышение профессиональной компетентности является ключевым способом, позволяющим идти в ногу с техническим, профессиональным и деловым прогрессом, реагировать на изменение среды и растущие ожидания заинтересованных сторон. Примеры областей, на которые ВОА может понадобиться затрачивать время и ресурсы, чтобы оставаться на должном уровне, включают информационные технологии и развивающиеся системы управления и бухгалтерского учета в государственном секторе.

**56.** Среда непрерывного обучения, способная мотивировать сотрудников применять и совершенствовать свои компетенции, представляет собой:

- (a) стратегии и программы первоначального и непрерывного профессионального обучения в ключевых областях деятельности ВОА;
- (b) разработку и обновление справочников и письменных методических указаний;

- (c) наставничество, надзор и механизмы обратной связи;
- (d) планы личного развития;
- (e) инструменты обмена знаниями, такие как Интранет и базы данных.

#### **Рекомендации по применению настоящего стандарта на уровне сотрудников ВОА**

57. Выполняя эти требования, сотрудники ВОА:

- (a) понимают роль и задачи, которые предстоит выполнить;
- (b) знают действующие технические, профессиональные и этические стандарты, которые необходимо соблюдать;
- (c) могут работать в разных контекстах и ситуациях, в зависимости от требований работы или от задания;
- (d) приобретают новые знания и способности, развивая и совершенствуя свои навыки по мере необходимости.

58. Если их экспертный потенциал не пригоден или недостаточен для выполнения конкретного задания, сотрудники ВОА повышают его с помощью непосредственных руководителей или руководителей, отвечающих за повышение квалификации сотрудников.

## **4. Профессиональное поведение**

### **59. Требования к ВОА как к институту**

- (a) ВОА должен быть осведомлен о стандарте профессионального поведения, которого ожидают от него заинтересованные стороны, и который определен нормативно-правовыми актами и «общественным договором» в среде, в которой они работают, вести свою деятельность в полном соответствии с полученными полномочиями.
- (b) ВОА следует содействовать сотрудникам в соблюдении данного стандарта.

### **60. Требования к сотрудникам ВОА**

- (a) Сотрудники ВОА должны соблюдать законы, нормативные акты и «общественный договор» в той среде, в которой они работают, а также методические указания по поведению сотрудников, установленные ВОА.
- (b) Поведение сотрудников ВОА не должно дискредитировать ВОА.
- (c) Сотрудники ВОА должны информировать своих руководителей о любом конфликте, возникающем в отношении этических требований ВОА и их профессии.

#### **Рекомендации по применению**

61. Образ действий, соответствующий ценностям профессионального поведения, включает такую манеру ведения дел, которая могла бы заставить объективную и информированную третью сторону, располагающую соответствующими сведениями, сделать вывод о том, что работа отвечает действующим стандартам.

#### **Рекомендации по применению настоящего стандарта на уровне ВОА**

62. Для того чтобы поощрять соблюдение высочайшего стандарта профессионального поведения и выявлять деятельность, не соответствующую этому стандарту, ВОА обеспечивает методические указания по ожидаемому поведению и применяет средства контроля в целях мониторинга, выявления и устранения несоответствий. Ключевые стратегии и средства контроля включаются в систему этического контроля, описанную в разделе «Общая ответственность высших органов аудита» настоящего свода правил.

63. Руководство ВОА поощряет профессиональное поведение, внедряя стратегии и процедуры и вдохновляя личным примером.

## **Рекомендации по применению настоящего стандарта на уровне сотрудников ВОА**

64. Всем сотрудникам ВОА необходимо знать стратегии и процедуры ВОА, относящиеся к профессиональному поведению, действующие профессиональные стандарты и законы, нормативные акты и соглашения общества, к которому они принадлежат; все эти документы являются обязательными для них как в рамках рабочей среды, так и за ее пределами.
65. В этом контексте сотрудники должны понимать влияние своих действий на авторитетность ВОА и учитывать, как их поведение, и в рамках рабочей среды и за ее пределами, может быть воспринято их коллегами, семьей и друзьями, объектами аудита, СМИ и другими. В то время как ожидания в отношении того, что относится к приемлемому профессиональному поведению, могут различаться в зависимости от того, находится ли сотрудник на рабочем месте или вне его, сотрудники ВОА должны всегда анализировать ожидания заинтересованных лиц и предоставленные им полномочия при определении образа действий. Положение сотрудника в ВОА составляет важную часть этого анализа.
66. Ожидания заинтересованных лиц могут меняться в зависимости от нормативных актов и соглашения общества, к которому принадлежат сотрудники ВОА. Однако, распространенные ожидания включают действия в соответствии с этическими ценностями, соблюдение действующей законодательной и нормативной базы, недопущение злоупотребления служебным положением, старательность и тщательность в выполнении своей работы и корректность в отношениях с другими людьми.
67. Сотрудники употребляют соответствующее благоразумие и старание для того, чтобы их действия или мнения не могли скомпрометировать или дискредитировать ВОА и его работу, например, при использовании социальных сетей.
68. Если конкретный образ действий разрешен законом, но не отвечает стандарту профессионального поведения сотрудников ВОА, они должны избегать таких действий.
69. Сотрудникам следует обмениваться между собой имеющимися знаниями и сведениями.

## **5. Конфиденциальность и прозрачность:**

### **70. Требования к ВОА как к институту**

- (a) ВОА должен соблюдать баланс между конфиденциальностью информации, связанной с аудитом, и другой информации и необходимостью соблюдать принцип прозрачности и подотчетности.
- (b) ВОА должен установить адекватную систему мер соблюдения конфиденциальности, особенно в отношении служебной и иной чувствительной информации.
- (c) ВОА должен обеспечивать, чтобы любые лица, привлеченные для выполнения работы для ВОА по контракту, заключали необходимые соглашения о конфиденциальности.

### **71. Требования к сотрудникам ВОА**

- (a) Сотрудники ВОА должны быть осведомлены о правовых требованиях, а также о политике и руководящих указаниях ВОА, касающихся конфиденциальности и прозрачности.
- (b) Сотрудники ВОА не должны раскрывать никаких сведений, полученных ими в ходе своей работы, без соответствующего и конкретного разрешения, при условии отсутствия юридического или профессионального права или обязанности сделать это.
- (c) Сотрудники ВОА не должны использовать конфиденциальную информацию в целях личного обогащения или обогащения третьих лиц.
- (d) Сотрудники ВОА должны всегда проявлять настороженность в отношении возможного непреднамеренного раскрытия третьим лицам конфиденциальной информации.
- (e) Сотрудники ВОА должны поддерживать профессиональную конфиденциальность в течение и по окончании срока найма.

## **Рекомендации по применению**

### **Рекомендации по применению настоящего стандарта на уровне ВОА**

72. ВОА необходимо внедрять меры политики по надлежащей защите информации и применять средства контроля/защиты, чтобы предотвратить или снизить до приемлемого уровня потенциальные риски нарушения конфиденциальности.
73. Примеры средств контроля/защиты, которые может использовать ВОА:
- (a) разработка политики в области коммуникации с заинтересованными сторонами, в том числе и СМИ;
  - (b) регулярное подчеркивание важности конфиденциальности;
  - (c) получение соответствующих деклараций соблюдения сотрудниками правил конфиденциальности;
  - (d) предоставление методических рекомендаций о том, какие сведения, документы и материалы считаются конфиденциальными, а также о том на каких этапах работы они считаются конфиденциальными, что может подразумевать наличие системы классификации и маркирования конфиденциальной информации;
  - (e) консультации в отношении применения правил конфиденциальности и законодательных требований, касающихся условий раскрытия информации;
  - (f) предоставление методических указаний и рекомендаций в отношении случаев, когда профессиональное обязательство соблюдения конфиденциальности может отменяться другими юридическими обязательствами, которые регулируются национальными законами, и установления специальных процедур отчетности по таким случаям;
  - (g) безопасные условия хранения информации в любой форме (бумажной, электронной, аудио и т.д.);
  - (h) надлежащее предоставление прав доступа к архивам, системам информационных технологий и физическим зонам;
  - (i) процедуры по уничтожению данных, хранящихся как в бумажной, так и электронной форме.

### **Рекомендации по применению настоящего стандарта на уровне сотрудников ВОА**

74. Сотрудники ВОА должны соответствующим образом защищать информацию и не раскрывать ее третьим лицам, если не имеют надлежащих и особых полномочий, или если существует юридическое или профессиональное право или обязанность раскрыть информацию.
75. Примеры средств контроля/защиты, которые могут применяться на уровне сотрудников:
- (a) в рамках ВОА, использование профессионального суждения о соблюдении конфиденциальности информации; в частности, помнить о соблюдении конфиденциальности информация при обсуждении связанных с работой вопросов с другими сотрудниками;
  - (b) в случае сомнения, следует ли раскрывать соответствующим властям (или лицам) случаи подозреваемых нарушений законов или нормативных актов, рассмотреть возможность получения юридической консультации, доступной в рамках ВОА, в целях определения соответствующего образа действий в данных обстоятельствах;
  - (c) в частной жизни соблюдать конфиденциальность в рамках семьи, общества или другого окружения, включая социальные сети;
  - (d) обеспечивать сохранность носителей электронной информации, таких как ноутбуки и портативные устройства хранения информации;
  - (e) соблюдать конфиденциальность паролей.