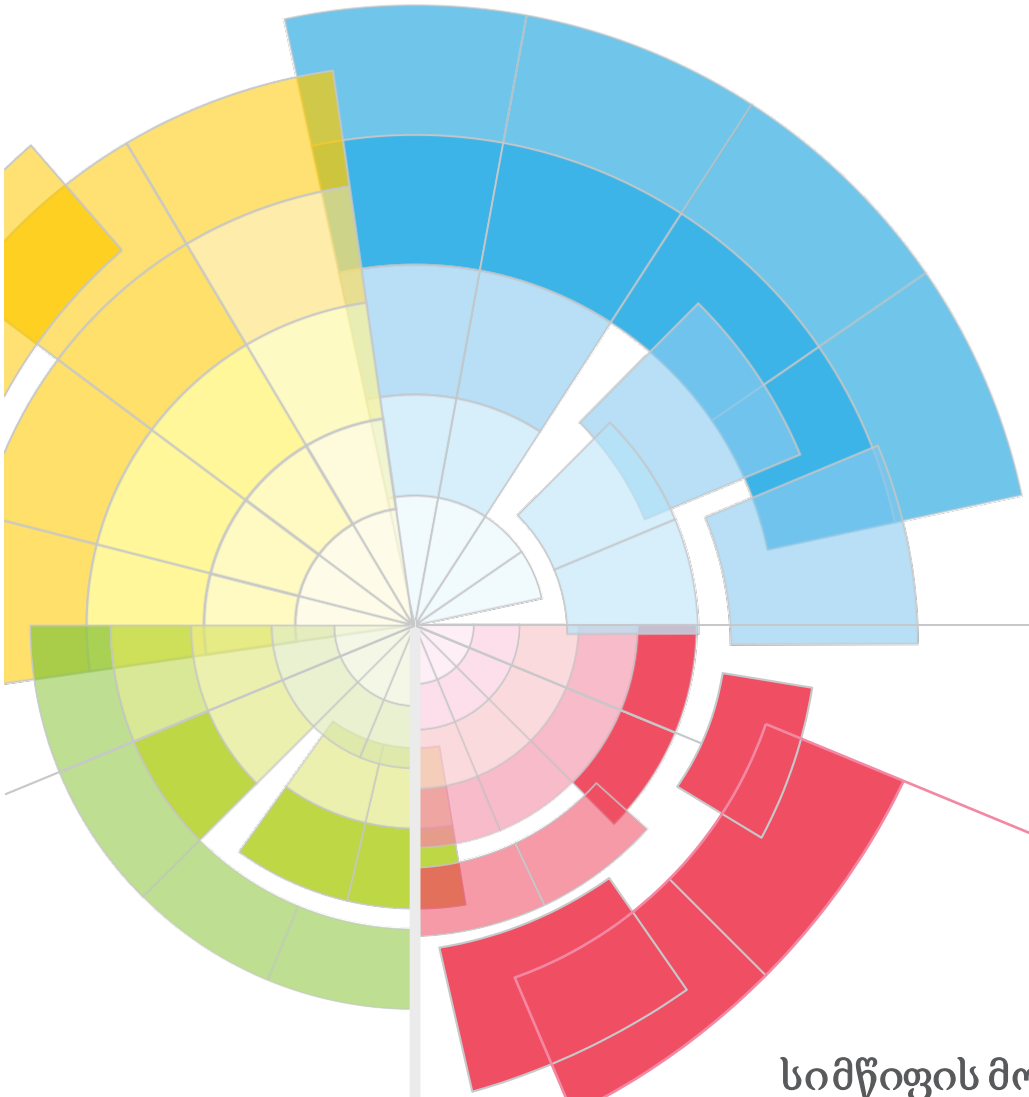
CAPA
Confederation of Asian and Pacific Accountants



სიმწიფის მოდელი მოქმედებაში

მოკვლევა და დისციპლინა (მ & დ)

სახელმძღვანელო სერია ზუღალტერთა პროფესიული ორგანიზაციების განვითარებისთვის

შინაარსი

წინასიტყვაობა **5**

სიმწიფის მოდელი

მ&დ და სიმწიფის მოდელი

მ&დ სახელმძღვანელო მითითებები

რატომ: ძლიერი მ&დ სისტემა **9**

რა: ძირითადი კომპონენტები **11**

პრინციპები

პოლიტიკა

პროცესები

ადამიანები

მოწინავე მ&დ სისტემასთან დაკავშირებული მოსაზრებები **23**

როგორ: ინსტრუმენტები, შაბლონები და მაგალითები **29**

1: მოკვლევისა და დისციპლინის პროცესის საილუსტრაციო სქემა

2: რა ხდება პრეტენზიის მიღების შემდეგ?

3: წერილების შაბლონები

4: ინტერესთა კონფლიქტის მითითებებისა და დეკლარაციის მაგალითი

5: დისციპლინური კომისიის მიერ გადაწყვეტილების მიღების პროცესის საილუსტრაციო სქემა

6: დისციპლინური კომისიის მიერ შემამსუბუქებელი და დამამძიმებელი ფაქტორების განხილვის ინსტრუმენტის მაგალითი

7: მ&დ სისტემის უწყვეტი გაუმჯობესების შემოწმება

აზიის და წყნარი ოკეანის ბუღალტერთა კონფედერაციის (CAPA) შესახებ

აზიის და წყნარი ოკეანის ბუღალტერთა კონფედერაცია (CAPA)

- აღიარებულია ბუღალტერთა პროფესიის საერთაშორისო წრეებში. ის ბუღალტერთა სერთაშორისო ფედერაციის (IFAC) მიერ აღიარებულია, როგორც რეგიონული ორგანიზაცია, რომელიც წარმოადგენს პროფესიულ ორგანიზაციებს (PAOs) აზიისა და წყნარი ოკეანის რეგიონის ქვეყნებში.

CAPA-ს მისიას წარმოადგენს რეგიონში ბუღალტრის პროფესიის განვითარება, წინსვლა და კოორდინირება, რაც შემდეგ ნაბიჯებს მოიცავს:

- მდგრადი სისტემის მქონე ბუღალტერთა ორგანიზაციების შექმნასა და მათ ზრდაში წვლილის შეტანა;
- რეგიონში ბუღალტრის პროფესიის განვითარების ხელშეწყობა;
- საჯარო, არასამეწარმეო და კერძო სექტორებში მაღალი ხარისხის ფინანსური მართვისა და ანგარიშგების სარგებლიანობის ამაღლება, რომელიც მოიცავს ბუღალტრული აღრიცხვისა და აუდიტის საერთაშორისო სტანდარტების, ეთიკის კოდექსისა და განათლების სტანდარტების დანერგვის ხელშეწყობას;
- რეგიონში ბუღალტრის პროფესიის მნიშვნელობის ზრდის ხელშეწყობა და საზოგადოებრივი დაინტერესების საკითხებთან დაკავშირებით ხმის ამაღლება.

სახელმძღვანელო სერიის შესახებ

აზიისა და წყნარი ოკეანის ბუღალტერთა კონფედერაციის (CAPA) სახელმძღვანელო მითითებების სერია შექმნილია, როგორც „ბუღალტერთა პროფესიული ორგანიზაციების განვითარების სიმწიფის მოდელის“ (Maturity Model for the Development of Professional Accountancy Organizations) დამხმარე სახელმძღვანელო. სახლმძღვანელო მითითებების სერიის გამოცემას მხარს უჭერს CAPA-ს ბუღალტერთა პროფესიული ორგანიზაციის განვითარების კომიტეტი (Professional Accountancy Organization Development Committee (PAODC)), რომელიც ორიენტირებულია პროფესიონალ ბუღალტერთა ძლიერი და მდგრადი ორგანიზაციების განვითარებაზე, შესაბამისი ცოდნის, საშუალებებისა და სახელმძღვანელო მითითებების განსაზღვრის, შეფასებისა და გაზიარების გზით.

სახელმძღვანელო მითითებების სერია და სხვა მსგავსი (განვითარებაზე ორიენტირებული) მასალები განსახილველად და ჩამოსატვირთად ხელმისაწვდომია CAPA-ს ვებ-გვერდზე: www.capa.com.my ნებისმიერი შენიშვნა აღნიშნული პუბლიკაციების ან დაკავშირებული მასალების შესახებ ეგზავნება CAPA-ს სამდივნოს: admin@capa.com.my

განცხადება

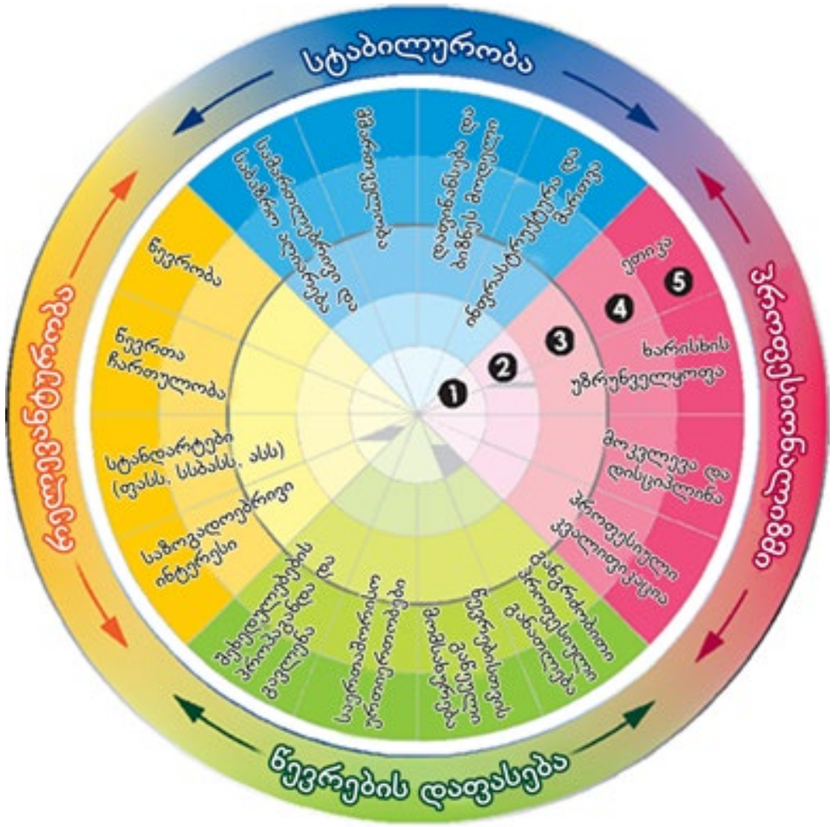
ბუღალტერთა საერთაშორისო ფედერაცია (IFAC) ბუღალტრული პროფესიის გლობალური ორგანიზაციაა, რომელიც პროფესიის გაძლიერებითა და მტკიცე საერთაშორისო ეკონომიკის განვითარების ხელშეწყობით. ემსახურება საჯარო ინტერესს.

IFAC -ი ძირითადად ფოკუსირებულია ბუღალტერთა პროფესიული ორგანიზაციების შესაძლებლობების განვითარებაზე. IFAC-მა მოიწონა ეს პუბლიკაცია და რეკომენდაციას უწევს მას მსოფლიოს მასშტაბით არსებული ბუღალტერთა პროფესიული ორგანიზაციების მიერ გამოყენებისთვის.

წინასიტყვაობა

სიმწიფის მოდელი

სიმწიფის მოდელი[1] წარმოადგენს დამხმარე ინსტრუმენტს, რომელიც საშუალებას აძლევს ბუღალტერთა პროფესიულ ორგანიზაციებს (PAOs) გამოიყენონ სისტემური მიდგომა თავისი ორგანიზაციული განვითარების მიმართ. სიმწიფის მოდელის ღია მიდგომა და მომხმარებელზე მორგებული ინტერფეისი წარმოადგენს მნიშვნელოვან შეთავაზებას, რომელიც უნიკალურია ბუღალტერთა საერთაშორისო პროფესიული ორგანიზაციის განვითარების ეტაპზე. სიმწიფის მოდელი დახმარებას უწევს ბუღალტერთა პროფესიულ ორგანიზაციას სრულყოფასთან დაკავშირებით ნაკისრი ვალდებულების შესრულებაში და მიღწეულ პროგრესზე დაკვირვებაში. ის უზრუნველყოფს ჯანსაღ, დამტკიცებულ და მარტივ ჩარჩოს, რომლის ინტერპრეტაციაც პროფესიულ ორგანიზაციას საკუთარ კონტექსტში შეუძლია. ეს მოქნილობა პროფესიულ ორგანიზაციას საშუალებას აძლევს მიიღოს გადაწყვეტილება საკუთარი მიზნისა და გაუმჯობესების ღონისძიებების ტემპის შესახებ.



[1] პუბლიკაცია "*სიმწიფის მოდელი ბუღალტერთა პროფესიული ორგანიზაციების განვითარებისთვის*" შეგიძლიათ ჩამოტვირთოთ ვებ-გვერდიდან www.capa.com.my

> "შესაძლებელია მიზანშეწონილი იყოს ... 'PAO-ს სიმწიფის მოდელის' გამოყენება ... ყოვლისმომცველი შეფასების დასრულების და თითოეული პროფესიული ორგანიზაციის ადგილობრივი კონტექსტის გათვალისწინებით შესაძლებლობების განვითარების შესაბამისი მიდგომის გამოყენების ურჩევნიათ"
>
> **– მსოფლიო ბანკის პუბლიკაცია „Current Status of the accounting and auditing profession in ASEAN" (2014 წლის სექტემბერი)**

სიმწიფის მოდელში მოცემულია წარმატების 16 ძირითადი სფერო, რომლებიც ერთიანდება ოთხი ფართო მახასიათებელი ნიშნის ქვეშ. ესენია: *მდგრადობა, რელევანტურობა, პროფესიონალიზმი* და *წევრთა მნიშვნელობა*. წარმატების თითოეული ძირითადი სფერო არსებითია, თუმცა სხვადასხვა ორგანიზაციაში აქცენტი შესაძლებელია სხვადასხვა სფეროზე გაკეთდეს. მოკვლევა და დისციპლინა (მ&დ) განიხილება, როგორც წარმატების ერთ-ერთი ძირითადი სფერო.

მახასიათებელი ნიშანი	წარმატების ძირითადი სფეროები	აღწერა
მდგრადობა	სამართლებრივი და საბაზრო აღიარება	აღიარებული მიზეზი
	მმართველობა	ზედამხედველობა, მიმართულებისა და კონტროლის საშუალებები
	დაფინანსება და ბიზნესმოდელი	სტრატეგია და გეგმები სიცოცხლისუნარიანობის შესანარჩუნებლად გრძელვადიან პერიოდში
	ინფრასტრუქტურა და მართვა	შესაბამისი სისტემები, პროცესები და პერსონალი
რელევანტურობა	წევრობა	წევრად მიღების კრიტერიუმები და წევრობის დონეები
	წევრთა ჩართულობა	აღიარებულია წევრთა საჭიროებები და შეხედულებები
	სტანდარტები*	მიღებული და დანერგილი საერთაშორისო სტანდარტები
	საზოგადოებრივი ინტერესი	სარგებელი მთელი საზოგადოებისთვის
პროფესიონალიზმი	ეთიკა*	პროფესიონალ ბუღალტერთა ქცევის დადგენილი ნორმები
	ხარისხის უზრუნველყოფა*	საზოგადოებისათვის მომსახურების მიწოდების სტანდარტები
	მოკვლევა და დისციპლინა*	წევრობის სტანდარტების დაცვა
	პროფესიული კვალიფიკაცია*	დადგენილი კრიტერიუმები საჭირო კომპეტენციასთან დაკავშირებით
წევრების მნიშვნელობა	განგრძობითი პროფესიული განვითარება*	წევრთა კომპეტენციის მხარდაჭერა
	წევრებისთვის გაწეული მომსახურება	წევრთა საჭიროებებზე რეაგირება; უზრუნველყოფილია წევრთა მნიშვნელობა
	საერთაშორისო ურთიერთობები	საერთაშორისო კავშირების არსებობა და უწყვეტი გაუმჯობესება
	ინტერესების დაცვა და გავლენა	შესაბამის საკითხებთან დაკავშირებით აღიარებული მოსაზრება

* *წარმატების ეს ძირითადი სფეროები (KSAs) უკავშირდება IFAC-ის წევრობის ვალდებულების პრინციპებს (SMOs)*

წინასიტყვაობა

მ&დ და სიმწიფის მოდელი

წარმატების თითოეულ ძირითად სფეროს ახლავს ატრიბუტების ცხრილი[2], რაც პროფესიულ ორგანიზაციას ეხმარება თავისი სიმწიფის არსებული დონის შეფასებაში და წარმატების თითოეულ სფეროში სასურველი დონის დასახვაში, რომლის მიღწევაც მას სურს. ქვემოთ წარმოდგენილია ატრიბუტების ცხრილი ხარისხის უზრუნველყოფის სფეროსთვის.

ატრიბუტების ცხრილებში გამოყოფილია სიმწიფის ხუთი დონე. ბუღალტერთა პროფესიული ორგანიზაციები სიმწიფის ზრდასთან ერთად გადიან განვითარების თითოეულ აღნიშნულ დონეს, რომლებიც შეიძლება ხასიათდებოდეს შემდეგი ატრიბუტებით (ნიშან-თვისებებით):

1. მოუწესრიგებელი პრაქტიკა ან პრაქტიკის არარსებობა
2. არაოფიციალური პრაქტიკა
3. კარგი პრაქტიკა
4. მტკიცე პრაქტიკა
5. საუკეთესო პრაქტიკა

რეკომენდებულია, ორგანიზაციებმა წარმატების თითოეულ ძირითად სფეროში შეინარჩუნონ კარგი პრაქტიკით დადგენილი მინიმალური დონე.

> “წარმატების თითოეულ ძირითად სფეროში საუკეთესო პრაქტიკით დადგენილი დონის მიღწევა ყოველთვის არ წარმოადგენს შესაფერის მიზანს; იგი განსხვავდება კონტექსტის ან მარეგულირებელი გარემოს შესაბამისად
> – CAPA
> ”

ატრიბუტების ცხრილი

მოკვლევა და დისციპლინა - დისციპლინური გადაცდომით გამოწვეულ საჩივრებზე სათანადოდ რეაგირება

ასპექტი	1	2	3	4	5
ინფორმირებულობა და ჩარჩო-პრინციპები	არ არსებობს	წევრებს ნაწილობრივ აქვთ გაცნობიერებული რომ ისინი ანგარიშვალდებულნი არიან აქვს სამოქმედო გეგმა, საჩივრების განხილვის პროცესების/პროცედურების დასანერგად	საზოგადოება და ორგანიზაციის წევრები ინფორმირებულები არიან საჩივრების განხილვისთვის დადგენილი პროცესის შესახებ ხდება რესურსების საჭიროებისამებრ განაწილება ორგანიზაციის მმართველობითი ხასიათის დოკუმენტაციაში დადგენილია საკითხის მოკვლევისა და დისციპლინური ზომების გატარების პროცედურები	ცოდნა და რესურსები განაწილებულია ისე, რომ შესაძლებელია საკითხის დროულად მოკვლევა და დისციპლინური ზომების გატარება მკაფიოდ არის გამიჯნული საკითხის მოკვლევის, დისციპლინური ზომების გატარებისა და გასაჩივრების გასაჩივრებასთან დაკავშირებული ფუნქციები	საზოგადოება და ორგანიზაციის წევრები ინფორმირებულები არიან იმ კომპლექსური და ქმედითი პროცედურების თაობაზე, რომელთა შესახებაც საზოგადოებას მიეწოდება ინფორმაცია
დანერგვა და ანგარიშგება	არ არსებობს	არსებობს დისციპლინური ზომების გატარების მცირერიცხოვანი პროცესები, ანგარიშის წარდგენის გარეშე	წევრთა ჩართულობა წევრებისთვის ინფორმაციის მიწოდება შედეგების შესახებ	არსებობს კანდიდატების წარდგენის ოფიციალური პროცესი დისციპლინურ სასამართლოზე დასანიშნად გასაჩივრების პროცესი შედეგების შესახებ ანგარიშის გასაჯაროება წევრებს მოეთხოვებათ, თვითონ წარმოადგინონ ანგარიში თავიანთი დისციპლინური გადაცდომების შესახებ	დამოუკიდებელი დისციპლინური სასამართლო, რომელიც დაკომპლექტებულია სამართლის სფეროში განსწავლული პროფესიონალებისაგან დეტალური ანგარიშის წარდგენა იმ საქმეების დამოუკიდებელი განხილვ რომელთა დისციპლინური სამართალწარმოება აღარ გრძელდება მოკვლევის შემდეგ
SMO-თან შესაბამისობა	არაა აქტიური	განიხილავს, როგორ შეასრულოს წევრობის ვალდებულებების მე-6 პრინციპის მოთხოვნები	აქვს დამტკიცებული გეგმა, როგორ შეასრულოს წევრობის ვალდებულებების მე-6 პრინციპის მოთხოვნები	ასრულებს წევრობის ვალდებულებების მე-6 პრინციპის მოთხოვნებს	მუდმივად მუშაობს იმაზე, როგორ გააუმჯობესოს წევრობის ვალდებულებების მე-6 პრინციპის მოთხოვნების შესრულების ხარისხი

SMO 6, მოკვლევა და დისციპლინა მოიცავს დეტალურ მოთხოვნებს ორგანიზაციისთვის და მოკვლევის და დისციპლინარული სისტემების ოპერირებისთვის.

მ&დ სახელმძღვანელო მითითებები

ეს სახელმძღვანელო განკუთვნილია ნებისმიერი ორგანიზაციისთვის, რომელსაც სურს სულ მცირე, კარგი პრაქტიკის ნიშან-თვისებების მქონე მოკვლევისა და დისციპლინის ჯანსაღი სისტემის დანერგვა. ბევრ წამყვან პროფესიულ ორგანიზაციას განვითარების დიდი ისტორია აქვს, რომელიც ათწლეულებს მოიცავს; ისინი სწავლობენ და უმჯობესდებიან უწყვეტ რეჟიმში. შედარებით ახალ, განვითარებად პროფესიულ ორგანიზაციებს შეუძლიათ უფრო გამოცდილი ორგანიზაციებისგან მაგალითის აღება; თუმცა, მოკვლევის და დისციპლინის მტკიცე და ხარისხიანი სისტემის შემუშავებასა და დანერგვას, ისევე როგორც სასურველი შედეგების მიღწევას შესაძლოა წლებიც კი დასჭირდეს. ამ პროცესის ზუსტი ვადები დამოკიდებულია საწყის მოცემულობაზე, მათ შორის პროფესიული ორგანიზაციის მიერ მოკვლევის და დისციპლინის ფუნდამენტურ საჭიროებად აღიარებასა და მიღებაზე. იგი ასევე დამოკიდებულია ხელმისაწვდომი რესურსების დონესა და საკანონმდებლო და მარეგულირებელ გარემოზე, რაც გავლენას ახდენს მოკვლევასა და დისციპლინასთან დაკავშირებულ საკითხებზე პასუხისმგებლობების განაწილებაზე.

ეს სახელმძღვანელო მიუთითებს „რატომ,“ „რა“ და „როგორ“ უნდა გაკეთდეს მოკვლევასა და დისციპლინასთან დაკავშირებით. მასში ახსნილია თუ რატომ არის მნიშვნელოვანი მოკვლევისა და დისციპლინის სისტემის შექმნის ვალდებულების აღება; გამოკვეთილია კარგი პრაქტიკის საერთაშორისო მოთხოვნებთან შესაბამისობაში მყოფი მოკვლევისა და დისციპლინის მტკიცე სისტემის ძირითადი კომპონენტები; და მასში აღწერილია ის საშუალებები და მაგალითები, რაც ამგვარი სისტემის დანერგვაში ორგანიზაციებს დახმარებას გაუწევს (იხ. გვ. 29-40), მათ შორისაა საკონტროლო ჩამონათვალი გაუმჯობესების შესაძლებლობების სწრაფად შესამოწმებლად (როგორ 7).

სახელმძღვანელო, პირველ რიგში, გამიზნულია ისეთი პროფესიული ორგანიზაციებისათვის, რომელთაც არ აქვთ მოკვლევისა და დისციპლინის დამკვიდრებული და სათანადოდ დახვეწილი/მომწიფებული სისტემები. ის ორიენტირებულია პრაქტიკული სახელმძღვანელო მითითებების გაცემაზე, რომლებიც დაეხმარება ორგანიზაციებს სამუშაო სისტემის მინიმალური მოთხოვნების დაკმაყოფილებაში. თუმცა, იმის აღიარებისთვის, რომ ნებისმიერი მ & დ სისტემა მიმდინარე გამოწვევებსა და სირთულეებს მოიცავს, ასევე მოტივაციური შინაარსის უზრუნველსაყოფად, მასში შეტანილია თავი მოსაზრებებით მოწინავე სისტემების შესახებ.

სახელმძღვანელოში გამოყენებული ტერმინოლოგია ასახავს მსოფლიოს მასშტაბით ბუღალტრულ პროფესიაში ტერმინების საერთო გამოყენების მაგალითებს. სხვა ტერმინოლოგიის გამოყენება შესაძლოა შესაფერისი იყოს განსხვავებულ კონტექსტსა და კულტურაში.

> “CAPA-ს სახელმძღვანელო მითითებები მ&დ-სთან დაკავშირებით ყოვლისმომცველია და მისი გამოყენება ნებისმიერი PAO-თვისაა რეკომენდებული
> შრი-ლანკის ნაფიც ბუღალტერთა ინსტიტუტი
> ”

[2] ქვემოთ მოცემულ ატრიბუტების ცხრილში წარმოდგენილი ნიშან-თვისებები არ არის ამომწურავი და მას მხოლოდ საილუსტრაციო დანიშნულება აქვს.

რატომ: ძლიერი მ&დ სისტემა

პროფესიული პატიოსნების შენარჩუნება

“ადამიანის ბუნება რომ ემყარებოდეს მხოლოდ სიკეთეს , მაშინ აღარ იარსებებდა დანაშაული.”[3] კონფუცის ეს გამონათქვამი, რა თქმა უნდა, პროფესიონალ ბუღალტრებსაც ეხება, რამდენადაც ეთიკური ქცევა ბუღალტრის პროფესიის ძირითადი ელემენტია. და მაინც, ყველა ადამიანს აქვს სწორი გზიდან გადახვევის და შეცდომის დაშვების პოტენციალი. ამდენად, პროფესიულმა ორგანიზაციებმა თავის წევრებს
მაღალი სტანდარტები უნდა დაუწესონ. აუცილებელია მოკვლევის და დისციპლინის (I&D) ძლიერი სისტემა, რომელიც მკაფიოდ განსაზღვრავს პროფესიული ორგანიზაციის წევრებისთვის არაჯეროვანი პროფესიული და ეთიკური ქცევის შედეგებს. ზუსტი, მტკიცე და თვალსაჩინო მ & დ სისტემა აგრეთვე მკაფიო გზავნილს აწვდის დაინტერესებულ მხარეებს: „ჩვენთვის მიუღებელია არაეთიკური ქცევა.“

სანდოობის მიღწევა

წამყვანი და ავტორიტეტული პროფესიული ორგანიზაციები აცნობიერებენ, რომ ძლიერი მ & დ სისტემა აუცილებელია, რამდენადაც ის გამოხატავს თავისი წევრების ერთგულებას პროფესიონალიზმის უმაღლესი სტანდარტების უზრუნველყოფის მიმართ. დღევანდელ ინფორმირებულ საზოგადოებაში, წევრების მხრიდან ნებისმიერ არაპროფესიულ ქცევას შეუძლია შეარყიოს საზოგადოების ნდობა ამა თუ იმ პროფესიის მიმართ. პროფესიული ორგანიზაციები, რომლებიც ცდილობენ ერთგვარი ბრენდის შექმნას, რომელიც ხაზს უსვამს წევრების სრულყოფილებას, კომპეტენტურად და ეფექტიანად უნდა განიხილავდნენ ყველა საკითხს ეთიკურ დილემებთან, შეუსაბამობასთან და წევრის მიუღებელ ქცევასთან დაკავშირებით. დაუდევრობას და სტანდარტების გაზრახ დარღვევას პროპორციული გამოსასწორებელი ღონისძიებები უნდა დაუპირისპირდეს.

სანდოობის მისაღწევად და შესანარჩუნებლად ასევე მეტად მნიშვნელოვანია რომ პროფესიული ორგანიზაციები მუდმივად აუმჯობესებდნენ საკუთარ სისტემებს თავისი წევრების დონის უზრუნველსაყოფად და პროფესიული ქცევის მაღალი სტანდარტების შესანარჩუნებლად.

ორგანიზაციები, რომლებიც სერიოზულად უდგებიან თავისი წევრობის ხარისხს, უფრო საიმედოდ მიიჩნევიან. პროფესიული ორგანიზაცია, რომელიც აჩვენებს ერთგულებას მაღალი სტანდარტების და იმ წევრების დისციპლინის უზრუნველყოფის მიმართ, რომლებიც არ აკმაყოფილებენ აღნიშნულ სტანდარტებს, გამორჩეულ ადგილს იკავებენ მარეგულირებლების, სახელმწიფო უწყებების, დონორების და საზოგადოების თვალში. ამგვარად, პროფესიულ ორგანიზაციებს შეუძლიათ მნიშვნელოვანი ადგილის დაკავება და საკუთარი თავის სათანადოდ წარმოჩენა.

> მოკვლევის და დისციპლინის ეფექტური სისტემის შექმნა პროფესიული ორგანიზაციის ერთ-ერთი ძირითადი საფუძველია. ბუღალტერთა პროფესიულ ორგანიზაციებს აკისრიათ პროფესიული და ეთიკური სტანდარტების დაცვის და დარღვევების გამოვლენისას დროული, გადამწყვეტი და გამჭვირვალე ღონისძიებების განხორციელების ვალდებულება. ეს მოითხოვს პროცესის და მიზნის სიცხადეს, რომელიც დამყარებული იქნება ბუნებრივი მართლმსაჯულების საფუძველზე და პრინციპებზე. ძლიერი და სრულყოფილი მოკვლევის და დისციპლინური სისტემების პირობებში, ჩვენი პროფესია გაცილებით მდგრადი, მტკიცე და პატივსაცემია.
>
> **– CAPA-ს ბუღალტერთა პროფესიული ორგანიზაციის განვითარების კომიტეტის თავმჯდომარე**

ხარისხი იზიდავს ხარისხს

წევრობის ხარისხის უზრუნველყოფის ვალდებულება ამაღლებს მდგრადობას. პროფესიონალებს ურჩევნიათ ისეთ ორგანიზაციასთან კავშირი და თანამშრომლობა, რომელიც ცნობილია თავისი წევრების მაღალი ხარისხით. ეს ორგანიზაცია ცნობილი უნდა იყოს აღნიშნული წევრების მკაცრი, მაგრამ სამართლიანი რეგულირებით. მდგრადობასთან დაკავშირებული მოსაზრებები განსაკუთრებით მნიშვნელოვანია მაშინ, როდესაც პროფესიული ორგანიზაციის წევრობა ნებაყოფლობითია.

.

IFAC-ის მოთხოვნები

IFAC’-ის წევრობის ვალდებულების პრინციპი[4] (SMO) 6: მოკვლევა და დისციპლინა მოითხოვს პროფესიული ორგანიზაციის მიერ გარკვეული ქმედებების განხორციელებას თავისი წევრებისთვის ზუსტი და ეფექტური მ & დ სისტემის უზრუნველსაყოფად. პროფესიული ორგანიზაციები, რომლებიც ცდილობენ IFAC-ის წევრობას და არსებული წევრები, რომლებიც მუშაობენ SMO 6-თან საკუთარი შესაბამისობის გაძლიერებაზე, უნდა ხელმძღვანელობდნენ SMO 6 -ის მოთხოვნებით.

„საზოგადოების გაზრდილი მოლოდინების გამო, პროფესიული ორგანიზაციების როლი და პასუხისმგებლობები წლების მანძილზე ვითარდებოდა.
JICPA-ში მუდმივად იხვეწებოდა მოკვლევისა და დისციპლინის სისტემა, რითაც უზრუნველყოფილია ჩვენი წევრების მიერ საქმიანობისა და ქცევის მაღალ ეთიკურ და პროფესიულ სტანდარტებთან შესაბამისობა, ისევე როგორც მათი პროფესიულ პატიოსნება. პროფესიული გარემოს ცვლილებები მოითხოვს მ&დ სისტემების მუდმივი გაუმჯობესებასა და სრულყოფას. CAPA-ს სახელმძღვანელო მითითებების სერია გვთავაზობს დაწვრილებით და სასარგებლო ინფორმაციას როგორც განვითარებადი ისე განვითარებული ორგანიზაციებისათვის მთელი მსოფლიოს მასშტაბით“.

–

იაპონიის სერტიფიცირებულ საჯარო ბუღალტერთა ინსტიტუტის ყოფილი პრეზიდენტი

[3] Confucius. “The Ethics of Confucius”. Edited by Dawson, Miles M. 48-49. New York: Cosimo Classics, 2005. თავდაპირველად გამოქვეყნდა G.P. Putnam & Sons-ის მიერ 1915 წელს.

[4] IFAC წევრობის ვალდებულების პრინციპები შეგიძლიათ ჩამოტვირთოთ ვებგვერდიდან: https://www.ifac.org/knowledge-gateway/developing-accountancy-profession/publications/statements-membership-obligations-smos-1-7-revised

რა: ძირითადი კომპონენტები

პროფესიული ორგანიზაციის სიდიდის და რესურსების მიუხედავად, შესაძლებელია მიზანზე მორგებული მოკვლევის და დისციპლინის სისტემის შექმნა, რომელიც სასურველ შედეგს უზრუნველყოფს: საკუთარი წევრების კვალიფიკაციის და ხარისხის შენარჩუნება; ეთიკური ქცევის აუცილებლობა ბუღალტრის პროფესიისთვის არ არის ახალი კონცეფცია; თუმცა, მან არაეთიკური პროფესიონალების მონაწილეობით გახმაურებული შემთხვევების შემდეგ უფრო მეტი ხილვადობა და მნიშვნელობა მოიპოვა.

ამ თავში განვიხილავთ ზუსტი და ეფექტური მ & დ სისტემის „ოთხ მახასიათებელს(P)“.

პრინციპები

› საჯარო ინტერესის დაცვა
› ბუნებრივი მართლმსაჯულების პატივისცემა
› ადგილობრივ კანონმდებლობასთან შესაბამისობა
› დამოუკიდებლობა
› კონფიდენციალურობა
› წარმომადგენლობის უფლება
› სანქციების პროპორციულობა
› გამჭვირვალობა

1

პოლიტიკა

2

› კანონები და რეგლამენტები
› IFAC-ის წევრობის ვალდებულების პრინციპები
› ქცევის/ეთიკის კოდექსი
› კონსტიტუცია და ნორმატიული აქტები
› საოპერაციო პოლიტიკა
› პროცედურები
› სახელმძღვანელო მითითებები

პროცესები

4

› მ&დ პროცესის ინიცირება და განხორციელება: პროაქტიური მიდგომა
› მოკვლევა
› დისციპლინა
› დავის ალტერნატიული გადაწყვეტა
› მოკვლევა და დოკუმენტაციის წარმოება
› გარე თანამშრომლობა
› გასაჩივრების მექანიზმი
› დამოუკიდებელი მიმოხილა
› გამოქვეყნება & ანგარიშგება

3

ადამიანები

› დამხმარე პერსონალი
› მოკვლევის პერსონალი
› დისციპლინური პერსონალი
› მოხალისეები
› გარე ექსპერტები

1 პრინციპები

მიუხედავად იმისა, რომ პროფესიული ორგანიზაციები შეიძლება განსხვავდებოდნენ მოკვლევის და დისციპლინის სისტემის კონკრეტული მოწყობით, ეფექტური და სამართლიანი სისტემები აგებულია მსგავსი პრინციპების საფუძველზე. მ & დ სისტემის შექმნის ან შეფასებისას, ყურადღება უნდა მიექცეს ქვემოთ ჩამოთვლილ პრინციპებს, თუმცა იგი მხოლოდ ამით არ შემოიფარგლება. გლობალურად, "IFAC-ის SMO 6 პრინციპი მოკვლევა და დისციპლინა" განსაზღვრავს სტანდარტს მ& დ სისტემებისთვის. ქვემოთ წარმოდგენილი პრინციპები ასახულია როგორც წევრობის ვალდებულების პრინციპში, ისე სრულყოფილი პროფესიული ორგანიზაციის პრაქტიკაში. მთავარი მიზანია ყველა დისციპლინური საკითხის თანმიმდევრული, ეფექტიანი, ეფექტური და სამართლიანი გადაწყვეტა. ეს პრინციპები უნდა აისახოს მ& დ პოლიტიკაში.

საჯარო ინტერესის დაცვა

პროფესიული ორგანიზაციები ვალდებულნი არიან უმაღლესი ეთიკური და პროფესიული სტანდარტებით შეინარჩუნონ საზოგადოების ნდობა ბუღალტრის პროფესიის მიმართ. ასეთი ვალდებულების დემონსტრირების ერთ-ერთი გზაა მტკიცე, ეფექტური და სამართლიანი პროცესები. პროფესიულმა ორგანიზაციამ უნდა განახორციელოს დისციპლინური ღონისძიებები ყოველთვის, როცა არსებობს საკმარისი მტკიცებულება წევრების მხრიდან სტანდარტების შეუსრულებლობის შესახებ. ეს ზოგადი წესი თანაბრად ეხება ყველა პროფესიული ორგანიზაციის წევრს და არა მხოლოდ მათ, რომლებიც საჯარო პრაქტიკას ეწევიან.

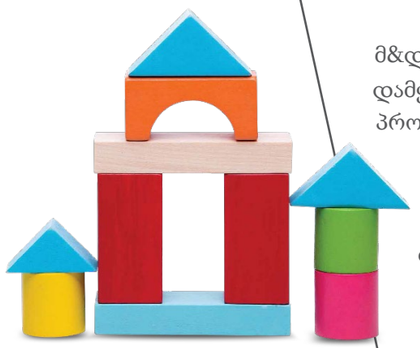
ბუნებრივი მართლმსაჯულების პატივისცემა

ბუნებრივი მართლმსაჯულება (გადაწყვეტილების მიუკერძოებელი მიმღების მიერ საქმის განხილვის შესაძლებლობა) მოკვლევის და დისციპლინის სისტემის მთავარი ნაწილი უნდა იყოს. ბუნებრივი მართლმსაჯულების წესები და პროცედურული სამართლიანობა შეიძლება განსხვავდებოდეს კონკრეტული ეროვნული გარემოებების შესაბამისად. მიუხედავად ამისა, ძირითადი პრინციპები უნდა მოიცავდეს:

- მოსმენის წესს: ბრალდებულ პირს უფლება აქვს თავისი პოზიცია დააფიქსიროს იმ ორგანოს წინაშე, რომელიც იღებს გადაწყვეტილებას საქმესთან დაკავშირებით (ტიპურად დისციპლინური ტრიბუნალი);
- მიუკერძოებლობის წესს: გადაწყვეტილების მიღების პროცესში ჩართულ პირებს არ უნდა ჰქონდეთ ინტერესი განსახილველ საქმეში;
- მტკიცებულების წესს: გადაწყვეტილებები მიღებულ უნდა იქნეს წარმოდგენილი მტკიცებულებებიდან გამომდინარე ლოგიკური დასკვნების საფუძველზე.

შესაბამისობა ადგილობრივ კანონებთან

ყველა შემთხვევაში მ & დ პოლიტიკა და პროცედურები შესაბამისობაში უნდა იყოს ადგილობრივ კანონებთან და წესებთან, მაგრამ მ & დ სისტემის მიერ პროფესიის წინაშე დაკისრებული როლის შესრულებისა და საზოგადოების ნდობის უზრუნველყოფის თვალსაზრისით ის შეიძლება კიდევ უფრო შორსაც წავიდეს. ასევე, არსებობს კანონები, რომლებიც მოითხოვს ზოგიერთ შემთხვევაში სერიოზულ დარღვევებში წევრების შესაძლო მონაწილეობის შესახებ ანგარიშგებას. პროფესიულმა ორგანიზაციებმა უნდა იცოდნენ ასეთი კანონების არსებობა და თავიანთი შიდა პოლიტიკა და პროცედურები მასთან შესაბამისობაში უნდა მოიყვანონ.



მ&დ სისტემის ჯანსაღ პრინციპებზე დამყარება იცავს საზოგადოებასა და პროფესიის რეპუტაციას პრაქტიკის მეშვეობით, რომელიც უზრუნველყოფს ყველა დისციპლინური საკითხის თანმიმდევრულ, ეფექტიან, ეფექტურ და სამართლიან განხილვას.

დამოუკიდებლობა

პროცესის თითოეულ ეტაპზე, მოკვლევაში, დისციპლინურ ღონისძიებებში, საჩივრების განხილვაში, არბიტრაჟში ან შეფასების პროცესებში ჩართული პირები უნდა იყვნენ განსახილველი საკითხისგან დამოუკიდებელნი. პროცესის ერთ ნაწილში ჩართულ პირებს არ უნდა შეეძლოთ პროცესის მეორე ნაწილში ჩართვა; მაგალითად, მოკვლევაში მონაწილე პირი არ უნდა იყოს დისციპლინური კომისიის (ტრიბუნალის) წევრი.

კონფიდენციალურობა

მ & დ პროცესში მონაწილე პირებს უნდა მოეთხოვებოდეთ მოკვლევის პროცესში არსებული საქმეების შესახებ კონფიდენციალურობის დაცვა.

წარმომადგენლობის უფლება

მოკვლევის პროცესში მყოფ წევრს უნდა ჰქონდეს უფლება რომ თან ახლდეს ადვოკატი ან სხვა კვალიფიციური პროფესიონალი მ & დ პროცესის ყველა ეტაპზე.

სანქციების პროპორციულობა

დისციპლინური კომისიის (ტრიბუნალის) მიერ დაკისრებული სანქციები გადაცდომის სერიოზულობის პროპორციული უნდა იყოს.

გამჭვირვალობა

მ & დ პროცესი უნდა იყოს გამჭვირვალე. ამგვარად, მართვის პროცედურული სახელმძღვანელო და შესაბამისი დოკუმენტები უნდა იყოს საჯაროდ ხელმისაწვდომი, დისციპლინური მოსმენა იდეალურ შემთხვევაში უნდა იყოს საზოგადოებისთვის ღია, ხოლო ანგარიშები შედეგების შესახებ უნდა გამოქვეყნდეს პროფესიული ორგანიზაციის ვებგვერდის ღია განყოფილებაში.

2 პოლიტიკა

პოლიტიკა საჭიროა ყოველი ორგანიზაციისთვის. ორგანიზაცია პოლიტიკის გარეშე არის ორგანიზაცია კონტროლის გარეშე. როდესაც არ არსებობს ფორმალიზებული, დოკუმენტირებული პოლიტიკა, მაშინ ხელმძღვანელობას, პერსონალს და მოხალისეებს არ ექნებათ სახელმძღვანელო და მითითებები თუ როგორ მიიღონ გადაწყვეტილებები და როგორ იმოქმედონ. აღნიშნულის საპირისპიროდ, ორგანიზაციები, რომელთაც აქვთ პოლიტიკა, პროაქტიური და მომავალზე ორიენტირებულნი არიან.

შემუშავებული პოლიტიკის ზოგიერთი თვალსაჩინო სარგებელი შემდეგია:

- ხელმძღვანელების, პერსონალის და მოხალისეების ხელშეწყობა გადაწყვეტილებების ეფექტიანად მიღებაში
- ინსტრუქციების მიწოდება გარკვეული დავალებების შესრულებასთან დაკავშირებით
- ყველა პრეტენზიაზე რეაგირების თანმიმდევრულობის უზრუნველყოფა
- ნდობის დამყარება და მიკერძოების შემცირება გადაწყვეტილების მიღების პროცესში
- პერსონალის და მოხალისეების დახმარება ღონისძიებების ინიცირებაში და პასუხისმგებლობის აღება ხელმძღვანელისთვის მუდმივად მიმართვის გარეშე

მ & დ-ის რელევანტური პოლიტიკა შეიძლება განხილულ იქნეს ორ დონეზე: გარე და შიდა დონეებზე.
გარე პოლიტიკა არის პოლიტიკა, რომლის შესრულებაც ეკისრება პროფესიულ ორგანიზაციას, მაგ. ქვეყნის სამართლებრივი და მარეგულირებელი ჩარჩო და საერთაშორისო სტანდარტები, რომლებიც სავალდებულოა მიიღოს პროფესიულმა ორგანიზაციამ და დანერგოს თავის ქვეყანაში.

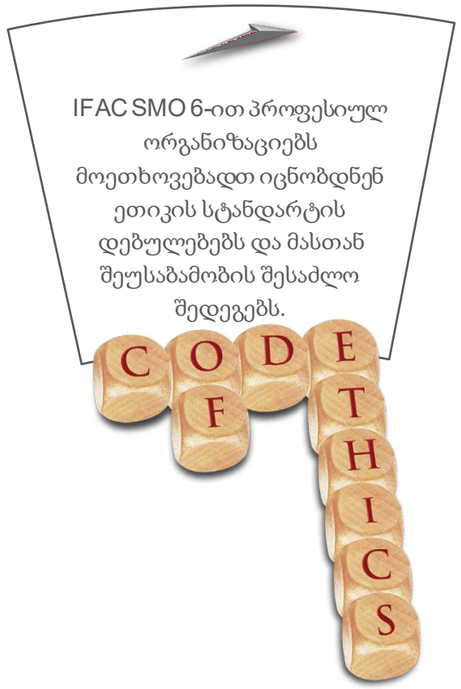
შიდა პოლიტიკა დგინდება პროფესიული ორგანიზაციის მიერ და მოიცავს მართვის დოკუმენტებში წარმოდგენილ პოლიტიკას, სახელმძღვანელოებში წარმოდგენილ მოკვლევისა და დისციპლინურ პოლიტიკასა და დაკავშირებულ მითითებებს.

კანონები & წესები

პროფესიონალი ბუღალტრები ექვემდებარებიან მათი ქვეყნის შესაბამის კანონმდებლობას. კანონის დარღვევას ხშირად შეიძლება მოჰყვეს სამართალდამცავი ორგანოების მხრიდან რეაგირება. მაშინაც კი თუ კანონები და წესები პროფესიულ ორგანიზაციას არ აძლევს მკაფიო მანდატს საკუთარი წევრების მიმართ დისციპლინური ზომების გამოყენებასთან დაკავშირებით, პროფესიულმა ორგანიზაციამ, სპეციფიკური აკრძალვის არარსებობის შემთხვევაში, უნდა გამოიყენოს მოკვლევის და დისციპლინის სისტემის შემუშავების და დანერგვის შესაძლებლობა.

IFAC-ის წევრობი ვალდებულების პრინციპები (SMOs)

IFAC-ის წევრობის ვალდებულების პრინციპები გამოიყენება, როგორც საფუძვლები ბუღალტრის ძლიერი და თანამედროვე პროფესიის ჩამოყალიბებისთვის. პროფესიული ორგანიზაცია, რომელიც ცდილობს გახდეს IFAC-ის წევრი ან შეინარჩუნოს მისი წევრობა უნდა აკმაყოფილებდეს გარკვეულ კრიტერიუმებს, რომლებიც მოიცავს წევრობის ვალდებულების პრინციპების შესრულებას და შესაბამისობის დადასტურებას IFAC-ის წევრთა შესაბამისობის პროგრამის თანახმად. წევრობის ვალდებულებების პრინციპები ერთგვარი სახელმძღვანელოა პროფესიული ორგანიზაციებისთვის, რომლებიც ცდილობენ საერთაშორისო სტანდარტების და საუკეთესო პრაქტიკის დანერგვას, და ეხმარება მათ პროფესიონალი ბუღალტრების მიერ საქმიანობის მაღალ დონეზე წარმართვის უზრუნველყოფაში.
“SMO 6, მოკვლევა და დისციპლინა” მიუთითებს, რომ “IFAC -ის წევრმა ორგანოებმა უნდა განსაზღვრონ და განახორციელონ ღონისძიებები იმისათვის რომ წევრებისთვის შექმნან მოკვლევისა და დისციპლინის ზუსტი და ეფექტური სისტემა.[5]



ქცევის/ეთიკის კოდექსი

ბუღალტრები, როგორც საზოგადოებრივი დაინტერესების მქონე პროფესიის წარმომადგენლები, უნდა ასრულებდნენ მათი ქცევის მარეგულირებელი ეთიკის კოდექსის მოთხოვნებს.[6] სხვადასხვა ქვეყანაში ეთიკის კოდექსი შეიძლება გამოქვეყნდეს შესაბამისი მარეგულირებელი ორგანოს ან პროფესიული ორგანიზაციის მიერ. ნებისმიერ შემთხვევაში, მასში უნდა იყოს მითითება ბუღალტერთა ეთიკის საერთაშორისო სტანდარტების საბჭოს (IESBA) მიერ გამოცემულ პროფესიონალ ბუღალტერთა ეთიკის კოდექსზე, რომელიც ყველა პროფესიული ორგანიზაციის გლობალური სტანდარტია.[7]

კონსტიტუცია & ნორმატიული აქტები

პროფესიული ორგანიზაციის ძირითადი მმართველობითი დოკუმენტები უნდა შეიცავდეს დებულებებს მოკვლევისა და დისციპლინის სისტემის შესაქმნელად. თუ ადგილობრივი კანონმდებლობა კონკრეტულად არ კრძალავს თავისი წევრების მიმართ დისციპლინური ღონისძიებების განხორციელებას, ასეთი დებულებები უზრუნველყოფენ სისტემის და მისი შედეგების ლეგიტიმურობას.

[5] წევრობის ვალდებულების პრინციპები, ბუღალტერთა საერთაშორისო ფედერაცია, ნოემბერი 2012.
[6] (იქვე.) წევრობის ვალდებულების პრინციპები, ბუღალტერთა საერთაშორისო ფედერაცია, ნოემბერი 2012
[7] კოდექსის ჩამოტვირთვა შესაძლებელია უფასოდ ვებ-გვერდიდან: www.ethicsboard.org

რა: ძირითადი კომპონენტები

საოპერაციო პოლიტიკა

შესაბამისი მარეგულირებელი ორგანოს მიერ დამტკიცებული პოლიტიკა უნდა ითვალისწინებდეს მოკვლევის და დისციპლინის სისტემის შექმნასთან დაკავშირებულ დეტალებს კონსტიტუციის ან ნორმატიული/კანონქვემდებარე აქტების შესაბამისად. ასეთი პოლიტიკა დოკუმენტირებული უნდა იყოს, ასევე პერიოდულად უნდა წარმოებდეს მისი შეფასება ადამიანებთან და პროცესებთან დაკავშირებულ ყველა საკითხთან მიმართებით. მნიშვნელოვანია ის, რომ ეს პოლიტიკა არის დოკუმენტი, სადაც განსაზღვრულია პროფესიული ორგანიზაციის სისტემის ფარგლები მკაფიო განმარტებით, თუ როგორ განსაზღვრავს პროფესიული ორგანიზაცია გადაცდომას, ვის შეუძლია და არ შეუძლია პრეტენზიის გამოხატვა და როგორია სანქციების სპექტრი, რომელიც შეიძლება გამოიყენოს პროფესიულმა ორგანიზაციამ.

მნიშვნელოვანი მოსაზრებები

მნიშვნელოვანია, რომ პროფესიული ორგანიზაცია მკაფიოდ განსაზღვრავდეს მოკვლევის და დისციპლინის სისტემას. ძირითადი საკითხები მოქმედების სფეროსთან დაკავშირებით მოცემულია ცხრილში მარჯვნივ.

საოპერაციო პოლიტიკის მაგალითები

რა არის გადაცდომა?	რასთან დაკავშირებით შეიძლება და არ შეიძლება პრეტენზიის გამოხატვა?	რა არის სანქციების სპექტრი?
ჩვეულებრივ გადაცდომა მოიცავს: • სისხლის სამართლებრივ დევნას • პროფესიული სტანდარტების, მათ შორის ეთიკის მოთხოვნების შეუსრულებლობას • უხეშ დაუდევრობას • სხვა ქმედებას ან უმოქმედობას, რასაც შესაძლოა მოჰყვეს პროფესიის და პროფესიული ორგანიზაციის რეპუტაციის გაუარესება • პროფესიული ორგანიზაციის წევრობის მოთხოვნების დარღვევა • რეგულარულ ნაკლებად სერიოზულ დარღვევებს • დისციპლინურ ღონისძიებებს სხვა პროფესიული, საკანონმდებლო ან მარეგულირებელი ორგანოს მხრიდან **იმის მკაფიო განსაზღვრით თუ რა ტიპის გადაცდომა უნდა მოექცეს მოკვლევის და დისციპლინის სისტემის მოქმედების ფარგლებში და ამ ინფორმაციის გამოქვეყნებით, შემცირდება პრეტენზიების რაოდენობა, რომლებიც ტრივიალურია ან სცილდება მოკვლევის და დისციპლინის ფარგლებს**.	პრეტენზია შეიძლება გამოხატულ იქნეს თუ პროფესიული ორგანიზაციის წევრი არ ასრულებს მოსალოდნელ პროფესიულ ეთიკურ სტანდარტებს და ჩადენილი აქვს გადაცდომა. როდესაც ძირითადი პოლიტიკა და პროცედურები საჯაროდ ხელმისაწვდომია, პრეტენზიის პოტენციურმა ავტორმა იცის თუ რასთან დაკავშირებით გამოხატოს პრეტენზია. პრეტენზიის წერილების შაბლონების გამოქვეყნებას შეუძლია პროცესის ეფექტიანობის ამაღლება. იხ. „როგორ“ განყოფილება გამოქვეყნებული პროცედურების და წერილების შაბლონების მაგალითების სანახავად. მიუხედავად იმისა, რომ ყველა პრეტენზია უნდა იქნეს განხილული პროფესიული ორგანიზაციის მიერ, გარკვეული საკითხები იშვიათად წარმოადგენს დისციპლინური ღონისძიების საფუძველს. მაგალითად: • პრეტენზიები მარტივი შეცდომების ან მცდარი გადაწყვეტილებების შესახებ • პრეტენზიები მოსაკრებლის დონესთან დაკავშირებით • პრეტენზიები, რომლებზეც გავლენას ახდენს დრო (მაგალითად, შემთხვევა რომელსაც ადგილი ჰქონდა 10 წლის წინ) საკითხები, რომლებიც განიხილება ან განხილულ უნდა იქნეს სისხლის სამართლის ან სამოქალაქო სასამართლოში, რომელ შემთხვევაშიც პროფესიულმა ორგანიზაციამ უნდა აწარმოოს გარე პროცესების მონიტორინგი და განიხილოს არის თუ არა საჭირო გარკვეული ღონისძიებები აღნიშნული საქმისწარმოების დასრულების შემდეგ. ზოგიერთი პროფესიული ორგანიზაცია მკაფიოდ აცხადებს, რომ პრეტენზიის გამოხატვა წევრის წინააღმდეგ არ წარმოადგენს სამართლებრივი სარჩელის შემცვლელს. პროფესიულ ორგანიზაციებს ტიპურად არ გააჩნიათ ძალაუფლება რომ წევრს დააკისრონ ან მოსთხოვონ კომპენსაციის გადახდა. პრეტენზიების ავტორებისთვის მიწოდებული მითითებები შეიძლება შეიცავდეს რეკომენდაციას იურიდიული კონსულტაციის მიღებასთან ან სამოქალაქო ან სისხლის სამართლის სარჩელის წარდგენასთან დაკავშირებით.	ადგილობრივი კანონების შესაბამისად მ & დ სისტემა უნდა შეიცავდეს სანქციების სპექტრს, რომელთა გამოყენებაც უნდა მოხდეს, როდესაც დგინდება პროფესიული ორგანიზაციის წევრის დანაშაული, მათ შორის: • ოფიციალური წერილობითი გაფრთხილება, რომელიც აღრიცხულია პროფესიული ორგანიზაციის ფაილებში • მსუბუქი ან მწვავე გაფრთხილება • ბრძანება დამატებითი უწყვეტი პროფესიული განვითარების უზრუნველსაყოფად (CPD) • წევრობის შეჩერება ან წევრობიდან გარიცხვა • პრაქტიკის უფლების შეჩერება ან ჩამორთმევა • ფინანსური ჯარიმა ან საურავი • მოკვლევის ხარჯების დაფარვა **სანქციების სახელმძღვანელოს გამოქვეყნება ხელს უწყობს მოკვლევისა და დისციპლინის სისტემის თანმიმდევრულობას, ასევე პრეტენზიის მხარეებს უზრუნველყოფს გონივრული მოლოდინით თუ რა მოხდება პრეტენზიის დაკმაყოფილების შემთხვევაში.**

პროცედურები

მოკვლევისა და დისციპლინის სისტემაში ჩართული პროცესები, რომლებიც მოგვიანებით ამ თავშია განხილულია, განსაზღვრულ უნდა იქნეს პროცედურების ნაკრებთან მიმართებით. ეს პროცედურები შესაბამისობაში უნდა იყოს ადგილობრივ კანონმდებლობასა და პროფესიული ორგანიზაციის მარეგულირებელ დოკუმენტებთან და განამტკიცებდეს მოკვლევის და დისციპლინის პოლიტიკას სპეციფიკური ოპერაციული ნაბიჯების განსაზღვრით, რომლებიც უნდა შესრულდეს პერსონალის და პრეტენზიებზე მომუშავე მოხალისეების მიერ.

მითითებები

იმისათვის რომ ყველა მონაწილეს ესმოდეს შესაბამისი პროცედურები და მათი გამოყენების გზები ბევრი პროფესიული ორგანიზაცია გამოსცემს დამატებით მითითებებს. ასეთი მითითებები მოიცავს მ & დ პროცესის თითოეულ ეტაპს. ის არა მარტო ეხმარება მ & დ სისტემის მონაწილეებს არამედ ხელს უწყობს პროცესის შესახებ წევრებს, პრეტენზიის ავტორებს (მოსარჩელეებს) და საზოგადოებას შორის ინფორმირებულობის ამაღლებას.

ამ პუბლიკაციის „როგორ“ ნაწილი შეიცავს ინსტრუმენტების, შაბლონების და მაგალითების მთელ რიგს, რომლებიც მოპოვებულია სხვადასხვა პროფესიული ორგანიზაციის პროცედურული და სახელმძღვანელო დოკუმენტებიდან. მათი ნახვა ასევე შეიძლება ბევრი სრულყოფილი ორგანიზაციის ვებგვერდზე. ასეთი ინფორმაციის მოპოვების უმარტივესი გზაა Boolean საძიებო სისტემაში ძირითადი ფრაზების ჩასმა : “პროფესიული ორგანიზაციის სახელი” და “ქცევა” და „დისციპლინური ღონისძიებები“.

რა: ძირითადი კომპონენტები

3 ადამიანები

მოკვლევის და დისციპლინის საუკეთესო სისტემებიც კი არაეფექტური იქნება სათანადო ინფრასტრუქტურის, რესურსების და გამოცდილების გარეშე ეფექტური და ეფექტიანი ოპერაციების მხარდასაჭერად. მიუხედავად იმისა, რომ მცირე ან განვითარებადი პროფესიული ორგანიზაციები ხშირად ამ თვალსაზრისით გამოწვევების წინაშე დგანან, ამ სახელმძღვანელოში წარმოდგენილი ინფორმაცია ხელს შეუწყობს მოკვლევის და დისციპლინის სისტემის ინფრასტრუქტურის შექმნას ან გაუმჯობესებას პროფესიული ორგანიზაციის გარემოს და შესაძლებლობების დონის შესაბამისად.

დამხმარე პერსონალი

განსაზღვრულ თანამშრომელს ან დეპარტამენტის უფროსს უნდა დაეკისროს პასუხისმგებლობა, რომ იგი იყოს პრეტენზიების მისაღებად პირველი საკონტაქტო პირი. ეს ხელს შეუწყობს იმის უზრუნველყოფას, რომ მიღებულ იქნეს ყველა პრეტენზია იქნეს მიღებული, აღრიცხული და მოხდეს შესაბამისი დროული რეაგირება. სულ მცირე, პერსონალმა მოკვლევის მექანიზმით უნდა შეაგროვოს პრეტენზიები განსახილველად.
იმისათვის რომ პროცესი გაცილებით ეფექტიანი იყოს, ზოგიერთი პროფესიული ორგანიზაცია ინარჩუნებს პროფესიული ქცევის დეპარტამენტს, რომელიც ასრულებს პრეტენზიის თავდაპირველი განხილვის ფუნქციას. შეზღუდული რესურსების შემთხვევაში, გარე იურისტის ან გამოცდილი შემფასებლის მომსახურება შეიძლება იქნეს გამოყენებული. საწყისი შეფასება იძლევა დროის და რესურსების დაზოგვის შესაძლებლობას ისეთი პრეტენზიების გაცხრილვით, რომლებიც ტრივიალურია ან სცდება მოკვლევის და დისციპლინის სისტემის მოქმედების ფარგლებს.

მოკვლევაში ჩართული პერსონალი

მოკვლევის მექანიზმის ძირითადი როლია იმის შეფასება საჭიროებს თუ არა კონკრეტული შემთხვევა რეაგირებას. არსებობს სხვადასხვა გზა თუ როგორ შეუძლია პროფესიულ ორგანიზაციას აღნიშნული მექანიზმის ორგანიზება, მათ შორის:

- მოკვლევის კვალიფიციურ გარე ექსპერტთა რეესტრის წარმოება, რომლებზეც მოხდება თითოეული საქმის განაწილება;
- მოკვლევის საბჭოს შექმნა, რომლის მოწვევაც განხორციელდება რეგულარულად ან საჭიროებისამებრ ან,
- რესურსების არსებობის შემთხვევაში მოკვლევის შიდა გუნდის არსებობა.

მოკვლევაში ჩართული პირები უნდა იყვნენ განსახილველი საკითხისგან დამოუკიდებელნი. აგრეთვე ისინი უნდა ფლობდნენ თავიანთი მოვალეობების ეფექტურად შესრულებისთვის საჭირო უფლებამოსილებას.

დისციპლინური პერსონალი

როდესაც მოკვლევა ადასტურებს, რომ საჭიროა კონკრეტულ საკითხთან დაკავშირებით რეაგირება, ეს საკითხი გადაეცემა დისციპლინურ კომისიას (ტრიბუნალს). კომისიის წევრები უნდა იყვნენ დამოუკიდებელნი მოცემული საკითხისგან და არ უნდა იყვნენ ჩართულნი მოკვლევის მექანიზმის წინა საქმიანობაში. ტიპურად, კომისიის შემადგენლობაში შევლენ სამართლებრივ საკითხებში მომზადებული წევრები ან გარე იურისტები რომლებიც უზრუნველყოფენ საქმისწარმების სათანადოდ წარმართვას.

მოხალისეები

საკმარისი რესურსების მქონე პროფესიული ორგანიზაციებიც კი შეიძლება იყენებდნენ მოხალისეებს მოკვლევის და დისციპლინის საკუთარ სისტემაში სხვადასხვა დონეებზე. ყველა პროფესიულმა ორგანიზაციამ, და განსაკუთრებით კი მცირე რესურსების მქონემ, უნდა შეარჩიოს საკუთარ პერსონალში საუკეთესო პირი ან პირები მოკვლევის და დისციპლინურ პროცესებში მოხალისეებად ჩასართავად. ასევე კარგი არჩევანი შეიძლება იყოს იურისტი წევრების მოკვლევის და დისციპლინის სისტემაში მოხალისეებად მოწვევა.

გარე ექსპერტები

მოკვლევის და დისციპლინის ზოგიერთი ასპექტი შეიძლება სპეციალიზებულ ცოდნას ითხოვდეს. სასამართლო ექსპერტიზის ბუღალტრები, პროკურორები, მოსამართლეები და სამართლის საკითხებში გამოცდილების მქონე მეცნიერები შეიძლება პროცესში საჭიროებისამებრ ჩაერთონ. მოკვლევის და დისციპლინის ზოგიერთი საკითხის შესწავლის მესამე მხარისთვის გადაცემა შეიძლება ასევე სასარგებლო იყოს არა მარტო იმისათვის რომ უზრუნველყოფილ იქნეს საქმეების განხილვა მცოდნე პროფესიონალების მიერ, არამედ რეალური და სუბიექტური დამოუკიდებლობის უზრუნველსაყოფად მოკვლევის და დისციპლინის კუთხით შესასწავლ საქმეებში.

4 პროცესები

გარკვეული ოპერაციული ასპექტები ან პროცესები საჭიროა განხილულ იქნეს პოლიტიკასთან და ადამიანების მოსაზრებებთან ერთად. როგორც მოკვლევის და დისციპლინის სისტემის სხვა კომპონენტების შემთხვევაში, კონტექსტური გარემო (სამართლებრივი, კულტურული) და შესაძლებლობის შეზღუდვები გავლენას იქონიებს მიზნებზე მორგებული პროცესების მოწყობაზე.

მოკვლევის და დისციპლინის პროცესის ინიცირება და განხორციელება: პროაქტიური მიდგომა

მოკვლევის და დისციპლინის პროცესის ინიცირება ხშირად წევრის წინააღმდეგ წარდგენილი პრეტენზიის საპასუხოდ. ხდება[8]. თუმცა, პროფესიულმა ორგანიზაციებმა შედარებით უფრო პროაქტიური მიდგომა უნდა მიიღონ. იმის გათვალისწინებით, რომ ისინი საჯარო ინტერესების გათვალისწინებით მოქმედებენ, ისინი მზად უნდა იყვნენ წევრების მიერ ჩადენილი ნებისმიერი პოტენციური გადაცდომის მოკვლევისთვის, როგორც კი მათთვის ცნობილი გახდება აღნიშნულის შესახებ.
ასევე, დროული მოქმედების შემთხვევაში პროფესიული ორგანიზაციის მოკვლევის და დისციპლინის სისტემა მაღალ შეფასებას დაიმსახურებს. მაგალითად, პრეტენზიის მიღების დადასტურების დაგვიანებას ან არარსებობას შეუძლია გამოიწვიოს არაასუცილებელი და იოლად შესარბილებელი რისკები, რაც პოტენციურად უარყოფით გავლენას იქონიებს პროფესიული ორგანიზაციის რეპუტაციაზე. ანუ მიღების დროულ დადასტურებას დადებითი შთაბეჭდილების მოხდენა შეუძლია.

მოკვლევის პროცესი

მოკვლევის მექანიზმის მიზანია პრეტენზიის განხილვის განხორციელება, დამატებითი მტკიცებულებების მოგროვება და მომდევნო ნაბიჯებთან დაკავშირებით გადაწყვეტილების მიღება, რაც შეიძლება მოიცავდეს შემდეგს:

- პრეტენზიის უარყოფა, როცა მოკვლევის შედეგად ვერ გამოვლინდება არსებითი მტკიცებულება პრეტენზიაში დასმულ საკითხთან დაკავშირებით რეაგირების საჭიროების შესახებ;
- თუ წევრი აღიარებს ოფიციალურ ბრალდებას, რომელიც არ არის არსებითი და არც საჯარო ინტერესებში, მაშინ წევრის თანხმობით, საქმე შეიძლება დასრულდეს შემდეგნაირად:
  - ჩანაწერის გაკეთებით;
  - ოფიციალური საყვედურით;
  - ჯარიმით და/ ან ღირებულების ანაზღაურებით;
  - ბრძანებით დამატებითი ტრენინგის გავლის საჭიროების შესახებ უწყვეტი პროფესიული განვითარების უზრუნველსაყოფად;
  - ზემოთ ჩამოთვლილის რაიმე კომბინაციით;
- საკითხის დისციპლინური კომისიისთვის (ტრიბუნალისთვის) გადაცემა
- საკითხის გადაცემა შესაბამისი ორგანოებისთვის, თუ საქმე ეხება საზოგადოებრივ ინტერესს.

ნებისმიერ შემთხვევაში, მოკვლევის ორგანომ უნდა უზრუნველყოს საკუთარი გადაწყვეტილების დასაბუთება პრეტენზიის წარმდგენის (მოსარჩელის)და ასევე მოკვლევის ქვეშ მყოფი წევრის წინაშე, განსაზღვრულ პერიოდში, მას შემდეგ რაც მიღებული იქნება გადაწყვეტილება.

გარკვეულ გარემოებებში ოპტიმალური გადაწყვეტილება შეიძლება იყოს საქმის მოგვარება დავის ალტერნატიული გადაწყვეტის მექანიზმით, რომელიც მისაღები იქნება მცირე ან ზომიერი მნიშვნელობის მქონე საქმეებისთვის (იხ. დეტალები ქვევით).
იხ. თავი „როგორ“ შემდეგისთვის:

- საილუსტრაციო სქემა მოკვლევის და დისციპლინის სრული პროცესისთვის („როგორ 1“)
- განმარტების მაგალითი საზოგადოებისთვის და წევრებისთვის თუ რა ხდება პრეტენზიის მიღებისას („როგორ 2“) და
- სანიმუშო შაბლონები კომუნიკაციისთვის პრეტენზიის ავტორებთან და წევრებთან („როგორ 3“)

[8] „პრეტენზიის საფუძველზე“ და „ინფორმაციის საფუძველზე“ საქმის წარმოებასთან დაკავშირებით IFAC-ის მოთხოვნების შესასწავლად, გაეცანით წევრობის ვალდებულებების პრინციპებს - “SMO 6, მოკვლევა და დისციპლინა“.

რა : ძირითადი კომპონენტები

დისციპლინური პროცესი

მოცემული პროფესიული ორგანიზაციის წევრები უნდა იყვნენ ინფორმირებულნი ნებისმიერი დისციპლინური მოსმენის თარიღის შესახებ და უნდა ჰქონდეთ საკუთარი პოზიციის გამოხატვის შესაძლებლობა კომისიის სხდომამდე. ამასთან ერთად, მათ უნდა ჰქონდეთ უფლება ჰყავდეთ კანონიერი წარმომადგენელი, მოიწვიონ მოწმეები და ჯვარედინი დაკითხვა მოუწყონ ნებისმიერ მოწმეს ან გადაამოწმონ ნებისმიერი მტკიცებულება.
დისციპლინური კომისიის პოტენციური გადაწყვეტილებები შეიძლება შემდეგნაირი იყოს :

- სათანადო სანქციების დაკისრება თუ წევრის მიმართ აღძრული საქმე მთლიანად ან ნაწილობრივ დადასტურდა;
- საქმის დახურვა არასაკმარისი მტკიცებულებების გამო;
- დამატებითი მოკვლევის წარმოება, თუ მოსმენის შედეგად გამოვლინდა ინფორმაცია, რომელიც მოითხოვს მტკიცებულებების შემდგომ შეგროვებას;

ბევრი პროფესიული ორგანიზაცია შეიმუშავებს და აქვეყნებს სპეციფიკურ მითითებებს, რომლებიც გამოყენებულ უნდა იქნეს დისციპლინური კომისიების მიერ სათანადო სანქციების განსაზღვრისას. ასეთი მითითებები შეიძლება მოიცავდეს ნებისმიერი დამამძიმებელი ან შემამსუბუქებელი გარემოებების განხილვას, რომლებმაც შესაძლოა გავლენა იქონიონ საბოლოო სანქციების სიმწვავეზე. .
იხილეთ თავი „როგორ“ სადაც წარმოდგენილია:

- ინტერესთა კონფლიქტთან დაკავშირებული მითითებების და დეკლარაციის მაგალითი (“როგორ 4”)
- სქემა, რომელიც ასახავს დისციპლინური კომისიის მიერ გადაწყვეტილების მიღების პროცესს (“როგორ 5”)
- პოტენციური დამამძიმებელი და შემამსუბუქებელი ფაქტორების ჩამონათვალი (“როგორ 6”)

დავის ალტერნატიული გადაწყვეტა

დავის ალტერნატიული გადაწყვეტა არის მორიგების ფორმა, სადაც დავის მხარეები იყენებენ გამოცდილ მრჩევლებს ან არბიტრებს, რომლებიც ცდილობენ ნაკლებად მწვავე საქმეებში მხარეებს შორის არსებული უთანხმოების გადაწყვეტას. ბევრ შემთხვევაში შეიძლება მოკვლევის პერსონალის გამოყენება მოკვლევის და დისციპლინის მექანიზმის სრულად გამოყენების საჭიროების გარეშე. თუმცა დავის ალტერნატიულ გადაწყვეტას შეიძლება ადგილი ჰქონდეს მხოლოდ მაშინ, როცა მხარეები ეთანხმებიან შემოთავაზებულ გადაწყვეტას, გადაცდომის ბუნება უმნიშვნელოა და საქმე არ წარმოადგენს საზოგადოებრივ ინტერესს. .

შესაძლო შედეგები შეიძლება იყოს:

- დახურული - წარმატებული
- დახურული - წარუმატებელი
- დახურული - დამოკიდებულია ფაილზე
- დახურული - არ საჭიროებს რეაგირებას
- დახურული - მტკიცებულებების ნაკლებობა
- გადაეცა მოკვლევის დეპარტამენტს

იმისათვის რომ დავის ალტერნატიული გადაწყვეტა მაქსიმალურად ეფექტიანი იყოს, პროცესი შეიძლება საჭიროებდეს მონაწილე მხარეებთან სატელეფონო გასაუბრებას ან მიმოწერას.
ბევრ ქვეყანაში არსებობს კონკრეტული მესამე ორგანიზაციები, რომლებიც დავის მხარეებს უწევენ საარბიტრაჟო ან მედიაციის მომსახურებას. ზოგიერთ პროფესიულ ორგანიზაციას აქვს ფორმალიზებული პროცედურები ასეთი ორგანიზაციების გამოსაყენებლად. პროცესი თავისთავად პროფესიული ორგანიზაციისთვის ხარჯიანი არ არის და ხშირად გაცილებით ეფექტიანია წევრებისთვის და მათი კლიენტებისთვის დავების გადაწყვეტაში ვიდრე ტრადიციული პროცესები.
დავის ალტერნატიული გადაწყვეტის უპირატესობა გულისხმობს დროს (პრეტენზიების სწრაფი განხილვა) და დანაზოგს (გაცილებით ნაკლები რესურსის გამოყენება, რამდენადაც არ არის საჭირო მოკვლევის და დისციპლინის მთლიანი სისტემის მობილიზება). ადეკვატური რესურსების არსებობისას, შესაძლებელია დავის ალტერნატიული გადაწყვეტის, როგორც მოკვლევის და დისციპლინის სისტემის ცალკე ფუნქციის, ორგანიზება.

კონტროლი და დოკუმენტბრუნვა

პროფესიულმა ორგანიზაციამ უნდა შექმნას პრეტენზიების სტატუსის შემოწმების სისტემა. ეს სისტემა უზრუნველყოფს რომ მოხდეს ყველა პრეტენზიაზე რეაგირება და პროფესიული ორგანიზაციის ხელმძღვანელობის გაფრთხილება პრეტენზიებზე რეაგირებაში არსებული ნებისმიერი დაგვიანების შესახებ. მოკვლევის და დისციპლინური წარმოების შესახებ ჩანაწერების წარმოება უნდა ხდებოდეს უსაფრთხო ფორმით.

გარე თანამშრომლობა

პროფესიული ორგანიზაციის წევრები ხშირად სხვა პროფესიული ორგანიზაციის წევრებიც არიან. თუ ადგილობრივი კანონები იძლევა ამის შესაძლებლობას ყველა პროფესიულ ორგანიზაციას ჯვარედინი პროცესები უნდა ჰქონდეს შესაბამისი პროფესიული ორგანიზაციების ინფორმირებისთვის დაკისრებული სანქციების შესახებ. ასევე საჭიროა შესაბამის სახელმწიფო ორგანოებთან საკომუნიკაციო არხების არსებობა.

გასაჩივრების მექანიზმი

თუ დისციპლინური კომისია პროფესიული ორგანიზაციის წევრის წინაღმდეგ მიღებს გადაწყვეტილებას, წევრს უნდა ჰქონდეს ასეთი გადაწყვეტილების გასაჩივრების უფლება. გასაჩივრების მექანიზმში არ უნდა იყოს ჩართული მოკვლევის, დისციპლინურ და სხვა დაკავშირებულ პროცესებში ჩართული რომელიმე პირი. საჩივრის წარდგენის ვადა მკაფიოდ უნდა განისაზღვროს პროფესიული ორგანიზაციის პოლიტიკის დოკუმენტებში.

პროცესის ეფექტიანობის ასამაღლებლად ბევრი პროფესიული ორგანიზაცია განსაზღვრავს და აქვეყნებს ინფორმაციას გასაჩივრების პროცედურებთან ან დამოუკიდებელ შეფასებასთან დაკავშირებით. ეს შეიძლება მოიცავდეს იმის განხილვას თუ რამდენად არაპროპორციულად განიხილება სანქცია გადაცდომასთან მიმართებით ან მოკვლევის ან დისციპლინურ პროცესში ჩართულ ზოგიერთ ფიზიკურ პირს ხომ არ აქვს ინტერესთა კონფლიქტი.

დამოუკიდებელი შეფასება

თუ პროცესის რომელიმე ეტაპზე საქმე დაიხურება, პრეტენზიის ავტორს უნდა ჰქონდეს საქმის დამოუკიდებელი შეფასების მოთხოვნის უფლება. ასეთი შეფასება უნდა განხორციელდეს კვალიფიციური იურისტის მიერ, რომელიც განისაზღვრება დამოუკიდებელ შემფასებლად. რამდენადაც დამოუკიდებელი შემფასებლების როლი მდგომარეობს საზოგადოებისთვის იმის ჩვენებაში, რომ პრეტენზიების სრული და მიუკერძოებელი განხილვა ხდება, შემფასებლების დანიშვნა უნდა განხორციელდეს გამჭვირვალე სათანადო პროცესით.

გამოქვეყნება და ანგარიშგება

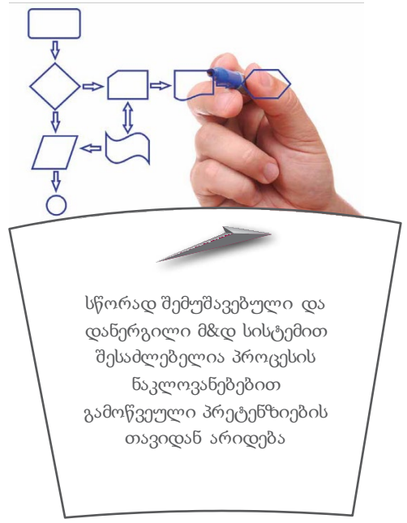
თუ დისციპლინური საქმისწარმოების დასრულებისას დადასტურდება წევრის ბრალეულობა, პროფესიულმა ორგანიზაციამ გასაჩივრების პერიოდის ამოწურვის შემდეგ უნდა გაასაჯაროვოს აღნიშნული ინფორმაცია.

“SMO 6, მოკვლევა და დისციპლინა” მინიმალურ მოთხოვნად მიუთითებს, რომ IFAC-ის წევრები უნდა აქვეყნებდნენ რეზიუმირებულ ანგარიშებს მ&დ საქმისწარმოების შესახებ.

დაკისრებული და გაუსაჩივრებელი სანქციების გამოქვეყნებით რამდენიმე მიზნის მიღწევაა შესაძლებელი. ესენია:

- საზოგადოების ნდობის ამაღლება პროფესიული ორგანიზაციის, როგორც საზოგადოებრივი ინტერესის დამცველის მიმართ;
- მოკვლევის და დისციპლინის პროცესის გამჭვირვალობის უზრუნველყოფა;
- შემაკავებელი მოქმედება
- ინფორმირება, გაფრთხილება და განათლება.

გამოსაქვეყნებელი ინფორმაცია ჩვეულებრივ რეგულირდება შესაბამისი ქვეყნის კანონებით და წესებით.



როგორც ადრე აღინიშნა, **სახელმძღვანელო მითითებები უმთავრესად მიმართულია მ & დ სისტემის არმქონე პროფესიული ორგანიზაციებისკენ. ის ფოკუსირებულია პრაქტიკულ მითითებებზე, რომლებიც ხელს უწყობს პროფესიულ ორგანიზაციას სამუშაო სისტემის მინიმალური მოთხოვნების შესრულებაში.** ბაზის შექმნის შემდეგ უნდა წარმოებდეს მისი ეფექტიანობის რეგულარული შეფასება და მუდმივი გაუმჯობესება. მოკვლევის და დისციპლინის სისტემა უნდა იზრდებოდეს პროფესიულ ორგანიზაციასთან ერთად და რეაგირებას ახდენდეს გაცილებით უფრო კომპლექსურ საჭიროებებსა და გამოწვევებზე.

მომდევნო თავში წარმოდგენილია მაგალითები, რომელთა განხილვაც საინტერესო იქნება შედარებით უფრო დახვეწილ მ & დ სისტემაზე გადასასვლელად. ეს საკითხები შეიძლება განხილულ იქნეს მ & დ სისტემის შექმნის პროცესში ადრეულ ეტაპზე მოცემული პროფესიული ორგანიზაციის კონკრეტული საჭიროებებიდან და გარემოებებიდან გამომდინარე.

პოლიტიკა

ინფორმირების ვალდებულება და თვითანგარიშგება

უმაღლესი სტანდარტების ხელშეწყობა და შესრულება, ბუღალტრის პროფესიის რეპუტაციის დაცვა და მის მიმართ საზოგადოებრივი ნდობის შენარჩუნება პროფესიული ორგანიზაციის წინაშე არსებული უმნიშვნელოვანესი ამოცანაა. ამიტომაც, გარკვეული დროის განმავლობაში რამდენიმე სრულყოფილი პროფესიული ორგანიზაცია ახდენდა საკუთარი წევრების წახალისებას ან მათგან ითხოვდა დახმარებას არა მარტო მოკვლევაში, არამედ მათ მიერ პროფესიული ორგანიზაციის ინფორმირებას ნებისმიერი ფაქტის ან საკითხის შესახებ, რომელსაც შეეძლო მოეთხოვა მ & დ რეაგირება.

კოლეგის ან საკუთარი გადაცდომის შესახებ ანგარიშგება თავისთავად არ ხდება, ეს მოვალეობა დაკავშირებულია პროფესიული ორგანიზაციის წევრობასთან. პროფესიული ორგანიზაციის და პროფესიის მიმართ ნდობის შენარჩუნება ორგანიზაციის და ზოგადად საზოგადოების მოვალეობაა. ასეთი მიდგომა არ არის მიმართული იმისკენ რომ წევრები გამომძიებლებად იქცნენ არამედ ემსახურება მიზანს, რომ წევრებმა აქტიურად დაიცვან პროფესიის რეპუტაცია. ქვემოთ ჩამოთვლილია შემთხვევები, როდესაც საჭიროა ანგარიშგება:

- მნიშვნელოვანი დანაკლისი ან ვალდებულების სერიოზული შეუსრულებლობა;
- სისხლის სამართლის ნებისმიერი დევნა (გარდა მოძრაობის წესების უმნიშვნელო დარღვევისა);
- უპატიოსნო ან თაღლითური ქმედება, რომელსაც შედეგად შეიძლება მოჰყვეს ვერდიქტი ან სხვა გადაწყვეტილება სამოქალაქო ან სისხლის სამართლის საქმეში;
- ნებისმიერი საკითხი, რომელსაც სავარაუდოდ მოჰყვება წევრის, დამსაქმებლის, პროფესიული ორგანიზაციის ან ბუღალტრის პროფესიის დისკრედიტაცია.

წევრობის დროებითი შეჩერება

საზოგადოების ინტერესების და პროფესიის რეპუტაციის დაცვის მიზნით, პროფესიულმა ორგანიზაციამ შეიძლება მ & დ პროცესის შესაბამისად წევრობის დროებით შესაჩერებლად გაატაროს გარკვეული ღონისძიებები. ბუნებრივი მართლმსაჯულების და წევრთა უფლებების გათვალისწინებით, ასეთი დებულებები უნდა განმარტავდეს, რომ წევრობის დროებითი შეჩერება შეიძლება გამოყენებულ იქნეს ძალზე მწვავე ბრალდებებისთვის ან როცა ამის საჭიროება საზოგადოებრივი ინტერესებიდან გამომდინარე გამოიკვეთება.

დისციპლინურ წარმოებაში მონაწილეობასთან დაკავშირებული მოთხოვნები

ზოგიერთ შემთხვევაში დისციპლინურ წარმოებას დაქვემდებარებული წევრები ფიზიკურ ან ფსიქოლოგიურ პრობლემებს განიცდიან, რამაც განაპირობა გადაცდომა და რის გამოც ისინი სათანადოდ ვერ მიიღებენ მონაწილეობას დისციპლინურ წარმოებაში.

მოკვლევის და დისციპლინის სისტემაში ასეთი წევრების მიმართ უზრუნველყოფილ უნდა იქნეს სამართლიანი პროცესი. წინააღმდეგ შემთხვევაში არსებული ფაქტები და სანქციები შეიძლება განსახილველად გადაეცეს ადგილობრივ სასამართლოს. სამართლიანი პროცესი ზოგადად გულისხმობს პროფესიული ორგანიზაციის მიერ მოთხოვნის დაყენებას, რომ წევრმა გაიაროს სამედიცინო შემოწმება. თუ მიჩნეული იქნება, რომ ფსიქოლოგიური პრობლემა გავლენას ახდენს არა მარტო წევრის დისციპლინურ წარმოებაში მონაწილეობის უნარზე, არამედ მის მიერ პრაქტიკის წარმოების უნარზეც, წევრობის შეჩერება ადეკვატური ღონისძიება იქნება.

მოსაკრებლების და ჯარიმების გადახდა

გამჭვირვალობის და თანმიმდევრულობის მიზნებისთვის და ხანგრძლივი დავების თავიდან ასაცილებლად, მოკვლევის და დისციპლინის პოლიტიკა და სახელმძღვანელო მითითებები მკაფიოდ უნდა განსაზღვრავდეს ფინანსურ მოსაზრებებს, რომლებიც შეიძლება მოიცავდეს:

- სანქციების და ფინანსური ჯარიმების გრაფიკს, რომელიც განსაზღვრავს მინიმალურ და მაქსიმალურ დონეებს;
- კავშირებს ჯარიმის სიდიდესა და გადაცდომის ტიპებს შორის;
- მითითებებს ხარჯების ასანაზღაურებლად, რომლებიც გაწეულ იქნა მოკვლევის და დისციპლინის პროცესში, მათ შორის პროფესიული ორგანიზაციის პერსონალის ხარჯებს და მოკვლევის და დისციპლინის ორგანოების წევრების, ექსპერტების ან მრჩევლების ნებისმიერ ჰონორარს ან ხარჯებს;
- გადახდის ვადებს და გადაუხდელობის შედეგებს.

ხარჯების ანაზღაურება შეიძლება მოთხოვნილ იქნეს მაშინაც კი, თუ ჯარიმა არ არის დაკისრებული. სხვა ფინანსური სანქციები ჩვეულებრივ შემოიფარგლება კლიენტთა შენატანებზე უარით ან მათი დაფარვით.

წევრის გარიცხვა და ხელახალი მიღება

მოკვლევის და დისციპლინის მოწინავე სისტემები ხშირად განსაზღვრავენ, რომ დისციპლინურ კომისიას უნდა ჰქონდეს წევრის გარიცხვის უფლება და ხსნიან ასეთი გარიცხვა დროით შემოფარგლული უნდა იყოს თუ უვადო. მეორე შემთხვევაში, მოკვლევის და დისციპლინის სისტემა უნდა მოიცავდეს განაცხადების ხელახლა მიღების პროცესს იმის მითითებით თუ ვინ უნდა იღებდეს მონაწილეობას მასში და უნდა იღებდეს თუ არა კომისია რეკომენდაციას გარიცხვის მინიმალური ვადის შესახებ, რამდენადაც წინააღმდეგ შემთხვევაში წევრები მალევე მოითხოვენ ხელახლა მიღებას გარიცხვის შემდეგ.

ადამიანები

მოკვლევის და დისციპლინის ზედამხედველობა საზოგადოებრივ ინტერესებში

ზოგიერთ სრულყოფილ პროფესიულ ორგანიზაციას შექმნილი აქვს ცალკე ორგანოები საკუთარი მოკვლევის და დისციპლინის სისტემების ეფექტურ ფუნქციონირებაზე ზედამხედველობის მიზნით. ამასთან ერთად, ზოგიერთი ორგანო უზრუნველყოფს, რომ პროფესიული ორგანიზაციის წევრების, სტუდენტების და ფირმების დისციპლინირების ფუნქციები, ისევე როგორც საჩივრების მოსმენა პროფესიული ორგანიზაციისგან და მისი მმართველი ორგანოებისგან დამოუკიდებელი იყოს. ეს საზედამხედველო ორგანოები მოიცავს საზოგადოების წევრებს, რომელთა მონაწილეობა მ & დ პროცესში უზრუნველყოფს კონტროლს და საზოგადოებრივი ინტერესის დაცვას. შესაბამისად, ასეთი საზედამხედველო ორგანოები შესაძლებელია პასუხისმგებელნი იყვნენ:

- დისციპლინური და სააპელაციო ორგანოების წევრების დანიშვნაზე, რათა უზრუნველყოფილ იქნეს პროფესიონალ ბუღალტერთა, საზოგადოების წარმომადგენელთა და იურიდიული მომზადების მქონე პირთა სათანადო ნაკრები;
- მ & დ სახელმძღვანელოს დამტკიცებასა და რეგულარული განხილვის ინიცირებაზე, განსაკუთრებით სანქციებთან და გადაწყვეტილებებთან დაკავშირებით;
- მოკვლევის, დისციპლინური მოსმენის და გასაჩივრების ეფექტიანობის და დროულობის ზედამხედველობასა და მონიტორინგზე;
- მ & დ-ში ჩართული პირების გამოცდილების და ტრენინგის საჭიროებების ყოველწლიურ განხილვაზე;
- პროფესიული ორგანიზაციის მმართველი ორგანოს წინაშე წლიურ ანგარიშგებაზე ზემოთ ჩამოთვლილი საკითხების შესახებ.

პროფესიული ორგანოს მიერ ამგვარად მოწყობილი, თვითრეგულირებადი ზედამხედველობა წარმოადგენს პროფესიის გარე, დამოუკიდებელი ზედამხედველობის დამატებას.

გადაწყვეტილების მიღების უფლებამოსილების მქონე კომიტეტების და კომისიების შედგენილობა და ადმინისტრირება

ძლიერი მ & დ სისტემა კონკრეტულად და ღიად უნდა აღწერდეს გადაწყვეტილების მიღების უფლებამოსილების მქონე ორგანოების სტრუქტურას, მათ შორის:

- როგორ უნდა იყოს შედგენილი მოკვლევის კომიტეტები, დისციპლინური კომისიები და სააპელაციო კოლეგია, მაგ. პროფესიული ორგანიზაციის წევრთა და საზოგადოების წარმომადგენელთა სათანადო ნაკრები;
- პროცესი ფართო დისციპლინური კომიტეტის წევრების შესარჩევად და დასამტკიცებლად, საიდანაც ხდება კომისიაში წევრების გადაყვანა და პირიქით. არავინ არ უნდა დაინიშნოს სპონტანურად და წინასწარი ფორმალიზებული დამტკიცების პროცესის გარეშე კომისიაში, რადგან ეს შესაძლებელს გახდიდა სიტუაციის ბოროტად გამოყენებას. კომისიის პოტენციური და დამტკიცებული წევრების დიდი ნაწილი უნდა შენარჩუნდეს, საიდანაც მოხდება თითოეული კომისიის (ტრიბუნალის) შემადგენლობის არჩევა;
- კომიტეტების და კომისიების ადმინისტრირების განმახორციელებელი პერსონალის გამოყოფა პრეტენზიების მოკვლევაზე მომუშავე პირებისგან ისე, რომ ადგილი არ ჰქონდეს კონკრეტული ფართო კომიტეტის წევრების შერჩევას კონკრეტული საქმეებისთვის მათ მიერ, ვინც მონაწილეობდა მოკვლევაში;
- მაქსიმალური პერიოდის დადგენა წევრებისთვის, რომლებიც დამტკიცებულ უნდა იქნენ კომისიის შემადგენლობაში, ან განახლების პროცესი მაინც;
- პროფესიული ორგანიზაციის გვერდზე იმ წევრთა სახელების და ინფორმაციის გამოქვეყნება, რომლებიც წარმოადგენენ იმ კომიტეტის წევრებს, საიდანაც წარმოებს კომისიის წევრების არჩევა;
- პოლიტიკა იმის განსასაზღვრად ხდება თუ არა ფართო კომიტეტის წევრების არჩევა კომისიისთვის მკაცრი როტაციით ან ბოლო შერჩევით განსაზღვრული მიმდევრობით ან უნდა ირჩევდნენ თუ არა კომიტეტის ადმინისტრატორები კონკრეტული გამოცდილების მქონე პროფესიული ორგანიზაციის ერთ წევრს მაინც კომისიის სხვა წევრებისთვის ტექნიკურ საკითხებთან დაკავშირებით დახმარების გასაწევად.

ქვორუმი

მ & დ სისტემაში ძირითადი გადაწყვეტილებების მისაღებად საჭირო ქვორუმის განსაზღვრა ზრდის სისტემის ეფექტიანობას და ეფექტურობას.

დისციპლინური და სააპელაციო დასკვნების ან განჩინებისთვის, გამოყენებულ შეიძლება იქნეს სამკაციანი (ან მეტი) ქვორუმი, საიდანაც რამდენიმე ადამიანი მაინც (და ზოგჯერ უმრავლესობა) დამოუკიდებელი იქნება პროფესიული ორგანიზაციისგან და პროფესიისგან.

ერთკაციანი ქვორუმი (ტიპურად თავმჯდომარე ან კომიტეტის წევრი, რომელსაც თავმჯდომარემ დელეგირებით გადასცა თავისი უფლებამოსილება) შეიძლება ადეკვატური იყოს მოკვლევის ეტაპზე გადაწყვეტილებების მისაღებად:

- საქმის პროგრესირებისთვის მ & დ სისტემის მომდევნო ეტაპზე (მაგალითად გადაწყვეტილება საქმის გადაცემასთან დაკავშირებით დისციპლინური კომისიისთვის);
- უმნიშვნელო, მ & დ სისტემის მოქმედების ფარგლებს გარეთ არსებული ან არაკეთილსინდისიერად წარმოებული საქმეების უარყოფა

მიუხედავად იმისა, რომ ერთკაციან ქვორუმს შეუძლია ეფექტიანობის ამაღლება, მისი გამოყენება მკაფიოდ უნდა იყოს განსაზღვრული და ის არ უნდა იქნეს გამოყენებული ისეთი საქმეების უარსაყოფად, რომლებიც საზოგადოებრივ ინტერესს უკავშირდება. მეორე მხრივ, სრული ქვორუმის საჭიროებამ მ & დ საქმისწარმოებისთვის შეიძლება გზავნილი მიაწოდოს საზოგადოებას, რომ პროფესიული ორგანიზაცია სერიოზულად ეკიდება ეფექტური მ & დ სისტემის ფუნქციონირებას. თუმცა, სრული ქვორუმის უზრუნველყოფა შესაძლოა რთული იყოს და ამგვარად მ & დ პროცესს შეუძლია მთლიანობაში გახანგრძლივებული პერიოდის შენელება ან შეჩერება.

შიდა მოკვლევა

სრულყოფილ პროფესიულ ორგანიზაციას ხშირად ჰყავს მოკვლევის შიდა გუნდი. ასეთი გუნდის შექმნა შეიძლება ნაკლებად ხარჯიანი იყოს ვიდრე მოკვლევის გარე სპეციალისტების გამოყენება და შეუძლია კონფლიქტების და მოკვლევის დამოუკიდებლობის წინაშე არსებული რისკების შემცირება. გუნდი იგივე ვერ იქნება, რაც მოკვლევის ჯგუფი, რამდენადაც იგი ყოველდღიურ კონტროლს აწარმოებს მოკვლევის პროგრესზე.

პროფესიონალების და სხვა მრჩევლების დანიშვნა

რა თქმა უნდა, არასწორია მოლოდინი, რომ მ & დ ორგანოების ჩვეულებრივი წევრები ყველა შესაძლო პრეტენზიის ეფექტურად განსახილველად ფლობენ აუცილებელ ცოდნასა და გამოცდილებას. ამიტომ აღნიშნული ორგანოები ხშირად იყენებენ უფლებამოსილებას დანიშნონ პროფესიული მრჩევლები, ექსპერტი მოწმეები და სხვა ამგვარი პირები, რომლებსაც ისინი სათანადოდ მიიჩნევენ კონკრეტულ საქმისწარმოებაში დახმარების გასაწევად.

დისციპლინური პერსონალის იურიდიული კვალიფიკაცია

SMO 6-ის შესაბამისად სრულყოფილი პროფესიული ორგანიზაცია კვალიფიციურ პერსონალს რთავს კომისიის მოსმენაში. ზოგიერთი ორგანო ცდილობს უზრუნველყოს, რომ კომისიის თავმჯდომარე ყოველთვის ისეთი ადამიანი იყოს, რომელიც კვალიფიციურია სამართალში. ასეთი შესაძლებლობის არარსებობის შემთხვევაში, მნიშვნელოვანია სამართლიანობის უზრუნველყოფა, იმის დადასტურება, რომ საქმისწარმოება მიმდინარეობს კანონის და სამართლიანი პროცესის უზრუნველყოფის ვალდებულების შესაბამისად, და რომ კომისიას რეკომენდაციებს აწვდის სამართლებრივი კვალიფიკაციის მქონე შემფასებელი ან მრჩეველი.

მოხალისეების მონაწილეობა მცირე ფირმებიდან

მიუხედავად იმისა, რომ მოხალისეები დიდი ფირმებიდან მნიშვნელოვან როლს ასრულებენ და ამ ფირმების რესურსების გამო ზოგადად უფრო მეტად შეუძლიათ დახმარებისთვის დროის გამოყოფა, გადამწყვეტი მნიშვნელობისაა მოკვლევაში და პრეტენზიებთან დაკავშირებით გადაწყვეტილების მისაღებად კომისიის შექმნაში ჩართულ პირთა ვრცელი რეესტრის არსებობა (თუ გადაცემულია მესამე მხარისთვის). ასევე მეტად მნიშვნელოვანია რომ ყველას და კერძოდ გადაწყვეტილების მიღებაში მონაწილეებს შეეძლოთ კონტექსტის გარკვევა, რომელშიც ბუღალტერი წევრი ფუნქციონირებდა სავარაუდო გადაცდომის ჩადენის დროს. დიდი ფირმების პარტნიორები რომელთაც ხელი მიუწვდებათ მაღალი დონის დახვეწილ ელექტრონულ სისტემებზე კონფლიქტების შესამოწმებლად და რომელთაც დახმარებას უწევენ რისკის მართვის დიდი გუნდები, ხშირად ვერ წარმოუდგენიათ თავი ისეთ პოზიციაში, რომელშიც იმყოფება აღნიშნული სისტემების არმქონე ინდივიდუალური პრაქტიკოსი.

პროცესები

საქმის გადაწყვეტის ვადები

მიუხედავად იმისა, რომ თითოეულ საქმის დეტალური ვადები დამოკიდებული იქნება პრეტენზიასთან დაკავშირებულ გარემოებებზე, სანიმუშო პრაქტიკა ითვალისწინებს მ & დ პროცესის თითოეული ეტაპისთვის დროის ლიმიტის დადგენას . ჩვეულებრივ, საწყისი გადაწყვეტილების მიღებას, განხორციელდეს თუ არა მოკვლევა საქმესთან დაკავშირებით, სჭირდება არაუმეტეს სამი თვე. მოკვლევა, დისციპლინური და გასაჩივრების ეტაპი იდეალურ შემთხვევაში უნდა გაგრძელდეს არაუმეტეს ექვსი თვისა. კომპლექსური საქმეები ან საქმეები, რომლებშიც წევრები წარადგენენ საჩივრებს, შეიძლება უფრო დიდ ხანს გაგრძელდეს. პრეტენზიების განსახილველად საჭირო დრო ასევე დამოკიდებული იქნება იმაზე, თუ რამდენად სიღრმისეული მოკვლევაა საჭირო და რამდენად სწრაფად შეიძლება ინფორმაციის მოპოვება. უნდა დადგინდეს გონივრული ვადები პრეტენზიების ავტორებისთვის, ასევე მ & დ სისტემას დაქვემდებარებული პროფესიული ორგანიზაციების წევრებისთვის ინფორმაციის მოსაწოდებლად, მოკვლევის დაწყების შესახებ შეტყობინებაზე რეაგირებისთვის და პროფესიული ორგანიზაციის ინფორმირებისთვის მ & დ ვერდიქტის გასაჩივრების გადაწყვეტილების შესახებ. გამჭვირვალობის და საზოგადოების ინფორმირებულობის უზრუნველსაყოფად პროფესიულმა ორგანიზაციამ უნდა განახორციელოს კომუნიკაცია არა მარტო ვადიანობის, არამედ პოტენციური გარემოებების შესახებ, რომლებიც გავლენას იქონიებს საქმისწარმოების ხანგრძლივობაზე.

მორიგების პროცესების ან პრეტენზიების გაცხრილვის ადმინისტრაციული კომიტეტის შედარებით უფრო ფართო გამოყენება

ზოგიერთი სრულყოფილ პროფესიულ ორგანიზაციას აქვს მორიგების პროცესი ისეთი საკითხებისთვის, რომლებსაც პოტენციურად შეიძლება მოჰყვეს დისციპლინური ღონისძიებები, მაგრამ თავისი არსით უმნიშვნელოდ განიხილება საზოგადოებრივი ინტერესის ელემენტის არარსებობის გამო.

გარდა ამისა, გათვალისწინებულ უნდა იქნეს ადმინისტრაციული ორგანოს მიერ პრეტენზიების გაცხრილვა, რომლებიც არ არის არც უმნიშვნელო და არ მოითხოვს ფორმალიზებულ და ძვირადღირებულ წარმოებას. პრეტენზიები, რომლებიც არ არის უარყოფილი და რომლებთან დაკავშირებითაც არ წარმოებს მორიგება, განიხილება დოკუმენტურად პროფესიული ორგანიზაციის მოკვლევის კომიტეტის მიერ, სავარაუდოდ საზოგადოების წარმომადგენლების და პროფესიული ორგანიზაციების წევრთა პარიტეტით, რათა განისაზღვროს გადაცდომის *prima facie* არსებობა. ასეთ შემთხვევაში კომიტეტის შეთავაზებაა თანხმობის ბრძანება, რომელშიც წარმოდგენილია თუ მას რა მიაჩნია სათანადო სანქციებად და ხარჯებად ყველა საკითხთან დაკავშირებით, რომელთან მიმართებითაც თვლის, რომ გააჩნია საკმარისი უფლებამოსილება სანქციების დაკისრების თვალსაზრისით. მაგალითად, კომიტეტს არ შეუძლია წევრის უფლებამოსილების შეჩერება ან მისი გარიცხვა: უკიდურესი ზომის გამოყენება დისციპლინური კომისიის (ტრიბუნალის) პრეროგატივაა.

ეს მიდგომა კვლავ ითვალისწინებს წევრის უფლებას, რომ წარმოადგინოს თავისი პოზიცია ზეპირი მოსმენის დროს სანქციების განხილვისას, მათ დაკისრებამდე. წევრს შეუძლია უარყოს შეთავაზება და მიიღოს გადაწყვეტილება, რომ მისი საქმის მოსმენა მოხდეს კომისიის (ტრიბუნალის) მიერ.

ამ მიდგომის უპირატესობა პროფესიული ორგანიზაციისთვის არის ნაკლებად ხარჯიანი ალტერნატივის შეთავაზება ძვირადღირებული კომისიის სხდომის (ტრიბუნალის) ორგანიზების ნაცვლად. უპირატესობა პრეტენზიების ავტორებისა და წევრებისთვის არის ის, რომ პრეტენზიების განხილვა შესაძლებელია გაცილებით სწრაფად ვიდრე სხვა შემთხვევაში.

ავტომატური დისციპლინური ღონისძიება

ზოგიერთ შემთხვევაში პროფესიული ორგანიზაციის წევრობა შეიძლება შეჩერდეს ან შეწყდეს სრული დისციპლინური მოსმენის საჭიროების გარეშე. ასეთ შემთხვევებში უშუალოდ დარღვევად კვალიფიცირებულ მოვლენას შეიძლება მოჰყვეს დისციპლინური ღონისძიება (როგორც ეს მკაფიოდაა განსაზღვრული მოკვლევის და დისციპლინის პოლიტიკაში), როდესაც პროფესიული ორგანიზაციისთვის მოვლენის შესახებ გახდება ცნობილი. ასეთი მოვლენის მაგალითებია:

- წევრზე სერიოზული სისხლის სამართლის პასუხისმგებლობის დაკისრება
- გარე მარეგულირებლის მიერ საქმიანობის სერტიფიკატის შეჩერება ან შეწყვეტა
- სხვა პროფესიულ ორგანიზაციაში წევრობის შეჩერება ან შეწყვეტა

ყველა შემთხვევაში წევრებს უნდა ჰქონდეთ ავტომატური გადაწყვეტილების გასაჩივრების უფლება. ამასთან ერთად, ავტომატური გადაწყვეტილების მიღების ჩართვა მოკვლევის და დისციპლინის პოლიტიკაში არ უნდა უშლიდეს ხელს მოსმენას, თუ ის სათანადოდაა მიჩნეული მოკვლევის და დისციპლინის ორგანოების მიერ.

გასაჩივრების მექანიზმი

სრულყოფილი პროფესიული ორგანიზაციები ფრთხილად განსაზღვრავენ გასაჩივრების პროცესს იმის გასარკვევად აქვს თუ არა ბუღალტერ წევრს უფლება სრულ ხელახალ მოსმენაზე, მათ შორის მტკიცებულების ხელახალ წარდგენაზე, თუ გასაჩივრება დისციპლინური მოსმენის მომზადებისას ან მის პროცესში, ან კანონმდებლობის თვალსაზრისით უნდა შემოიფარგლოს მხოლოდ პროცედურულ დარღვევებთან დაკავშირებული პრეტენზიებით. ეს უკანასკნელი გულისხმობს ყველაფერს, რაც მოთხოვნილია ადგილობრივი კანონმდებლობით სამართლიან პროცესთან დაკავშირებით და ყოველთვის ამოკლებს პროცესს და ზღუდავს სტრესს, რომელსაც შეიძლება განიცდიდეს პრეტენზიის ავტორი მტკიცებულების ორჯერ წარდგენისას. თუ მოხდება აღნიშნული შეზღუდული გასაჩივრების პროცესის მიღება, მაშინ გადამწყვეტი მნიშვნელობისაა (საფუძვლების გათვალისწინებით), რომ გასაჩივრების კოლეგიის თავმჯდომარე მაინც იყოს იურიდიული კვალიფიკაციის მქონე.

დამოუკიდებელი შეფასება

თუ ადმინისტრაციული პროცესი გაცხრილვის კომიტეტის ფორმით დაინერგება (როგორც ზემოთ აღინიშნა), მაშინ შესაძლებელი იქნება დამოუკიდებელი შემფასებლისადმი წარდგენილი პრეტენზიების რაოდენობის შემცირება. თუ პრეტენზიის ავტორი აპროტესტებს პრეტენზიის თავდაპირველ უარყოფას შეფასების ეტაპზე, ან მოკვლევის პროცესში გამოვლენილი შემდგომი მტკიცებულების შედეგად მიღებულ გადაწყვეტილებას პრეტენზიის უარყოფის შესახებ, მაშინ შეიძლება განისაზღვროს პროცესი პერსონალის მიერ მიღებული გადაწყვეტილებების გაცხრილვის კომიტეტის მიერ განსახილველად. ეს შემფასებლისთვის წარდგენილ საჩივრებს შემოფარგლავს მხოლოდ პრეტენზიებით გაცხრილვის კომიტეტის მიერ მიღებულ გადაწყვეტილებებთან დაკავშირებით.

აუცილებელია მკაფიოდ იქნეს გაცხადებული მოკვლევის და დისციპლინის პროცესის შედეგები, რომლებიც შეიძლება მომდინარეობდეს პრეტენზიების შემფასებლის მიერ გამოტანილი დასკვნებიდან. მაგალითად, დამოუკიდებელ შეფასებას შეიძლება მოჰყვეს რეკომენდაცია, რომ საქმე მოკვლევის კომიტეტის მიერ ხელახლა იქნეს განხილული.

გამოქვეყნება და ანგარიშგება

მოკვლევის და დისციპლინის თითოეულ სისტემაში გათვალისწინებულ უნდა იქნეს დისციპლინური კომისიის დახურული სხდომის ჩატარება (თუ სისტემა ითვალისწინებს საჯარო მოსმენებს), რაც კრძალავს ფაქტების და სანქციების გასაჯაროებას, ან ბუღალტერი წევრის სახელის ანონიმიზაცია განსაკუთრებული გარემოებების არსებობისას. ეს მნიშნელოვანია, რამდენადაც შესაძლოა არსებობდეს (თუმცა იშვიათად) შემთხვევები, რომლებშიც ეს ადეკვატური და აუცილებელიც იქნება. ამგვარი გამონაკლისები მკაცრად უნდა შემოიფარგლოს ბუნებრივი მართლმსაჯულების მოსაზრებებით, რადგან წინააღმდეგ შემთხვევაში შესაძლოა სისტემისადმი ნდობას შეექმნას საფრთხე.

როგორ: ინსტრუმენტები, შაბლონები და მაგალითები

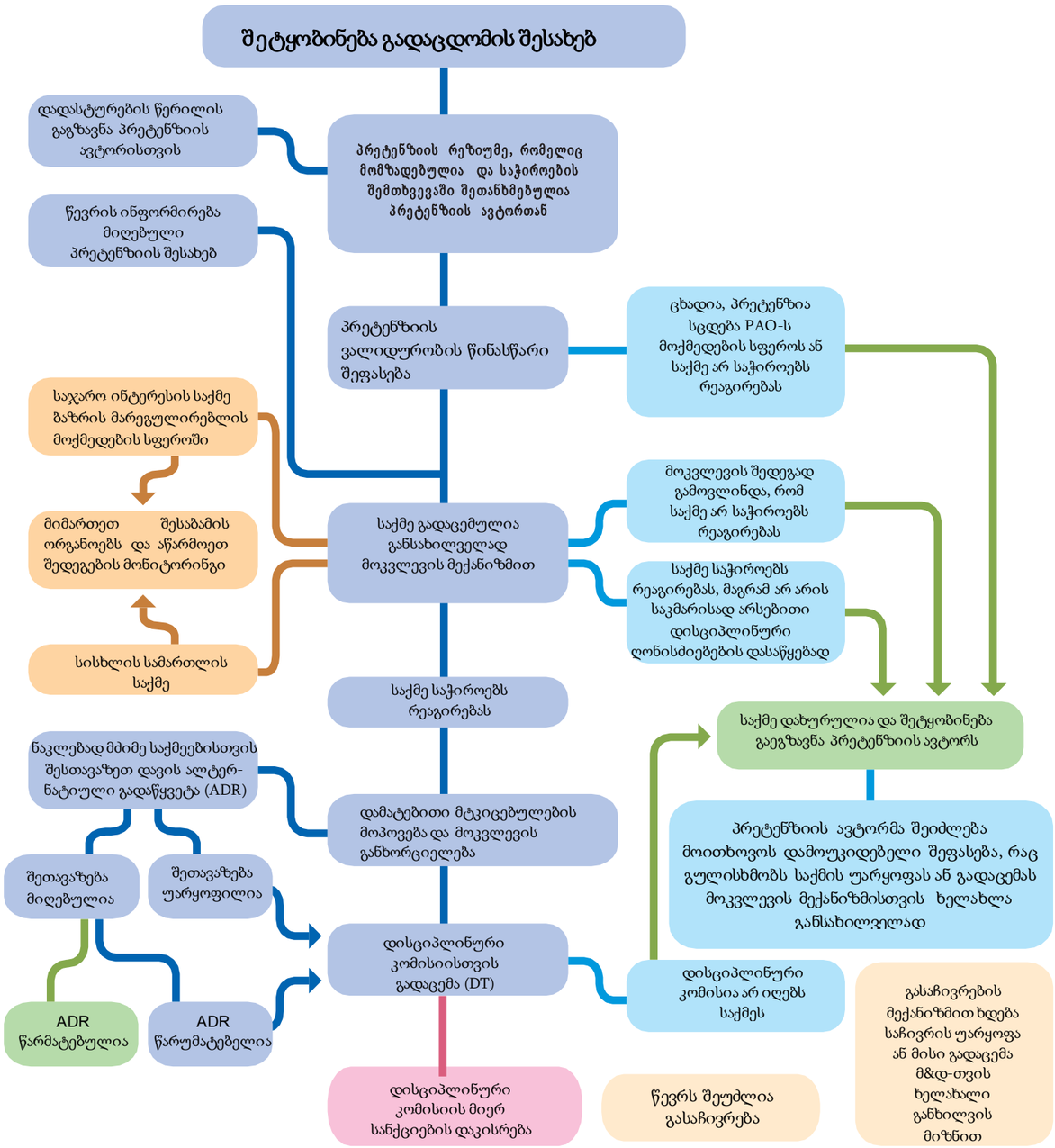
ეს თავი გამოყენების გასაადვილებლად იძლევა პრაქტიკულ მითითებებს, შაბლონებს და მაგალითებს. ინსტრუმენტები ემყარება აზიის და სხვა ქვეყნების პროფესიულ ორგანიზაციებში არსებულ სანიმუშო პრაქტიკას.*

კონკრეტული გარემოებების, ადგილობრივი კანონების და რეგულაციების, მართვის არსებული დოკუმენტების და სრულყოფის ეტაპების გათვალისწინებით ქვემოთ წარმოდგენილი ზოგიერთი ინსტრუმენტი შეიძლება მეტნაკლებად გამოსადეგი იყოს. ამასთან ერთად, სხვადასხვა შაბლონები და მაგალითები, რომლებიც იმავე მიზნებს ემსახურება შეიძლება ხელმისაწვდომი იყოს სხვა პროფესიული ორგანიზაციებისგან.

ამ სახელმძღვანელოს მომხმარებლებმა იგი უნდა გამოიყენონ დასაწყისისთვის, ასევე გამოიკვლიონ და გაითვალისწინონ სხვა ალტერნატივები. აღნიშნული ინსტრუმენტების გამოყენებისას ნებისმიერ გარემოში ყურადღება უნდა მიექცეს ადგილობრივი კანონების და წესების გათვალისწინებასა და არსებულ მმართველობით დოკუმენტებს.

**ამ გამოცემის მომზადების შემდეგ, შესაძლოა შეცვლილიყო პროფესიულ ორგანიზაციებში არსებული ზოგიერთი პრაქტიკა, რომელიც წინამდებარე თავშია წარმოდგენილი.*

როგორ 1: მოკვლევისა და დისციპლინის პროცესის საილუსტრაციო სქემა[9]



[9] წარმოდგენილი სქემა ადაპტირებულია სერტიფიცირებულ საჯარო ბუღალტერთა ჰონგ კონგის ინსტიტუტის მასალებიდან (CPA). დისციპლინური პროცესის მიმოხილვა. http://www.hkicpa.org.hk/en/standards-and-regulations/compliance/disciplinary/

როგორ 2: რა ხდება პრეტენზიის მიღების შემდეგ?[10]

მკაფიო და გამჭვირვალე განმარტება თუ როგორ ახდენს პროფესიული ორგანიზაცია პრეტენზიებზე რეაგირებას, მეტად მნიშვნელოვანია საზოგადოების ინფორმირებულობის ასამაღლებლად და მოკვლევის და დისციპლინის სისტემის მიმართ ნდობის განსამტკიცებლად.

როგორც კი პროფესიული ორგანიზაცია პრეტენზიასა და შესაბამის მტკიცებულებებს მიიღებს, განხორციელდება შემდეგი პროცესები:

1. პრეტენზიის მიღების დადასტურება წერილობითი ფორმით;

2. პროფესიული ქცევის გენერალური მენეჯერი (GMPC) განიხილავს პრეტენზიას და თანმხლებ მტკიცებულებებს იმისათვის, რომ განსაზღვროს შეუძლია თუ არა პროფესიულ ორგანიზაციას საკითხის მოკვლევა. შემდგომი ინფორმაცია შეიძლება მოთხოვნილ იქნეს პრეტენზიის ავტორისაგან.

3. ამ ეტაპზე ორი შესაძლო ვარიანტია:
- თუ პროფესიულ ორგანიზაციას არ შეუძლია მოკვლევის განხორციელება ,პრეტენზიის ავტორი ინფორმირებულია და საკითხი იხურება;
- თუ პროფესიულ ორგანიზაციას შეუძლია მოკვლევის განხორციელება, პრეტენზია გადაეცემა პროფესიული ქცევის ოფიცერს (PCO) ხოლო პრეტენზიის და თანმხლები მტკიცებულებების ასლები ეგზავნება წევრს წერილობითი პასუხისთვის.

4. წევრის პასუხის მიღებისთანავე ის შეიძლება გაეგზავნოს პრეტენზიის ავტორს, რომელსაც აქვს პასუხის გაცემის შესაძლებლობა. შესაძლებელია თითოეული მხარისგან საჭირო გახდეს შემდგომი განმარტებები.

5. როდესაც პროფესიული ქცევის ოფიცერი (PCO) რეკომენდაციას მოამზადებს პრეტენზიის შესახებ, ის ეგზავნება პროფესიული ქცევის გენერალურ მენეჯერს (GMPC), რათა მან მიაწოდოს რეკომენდაცია გენერალურ დირექტორს, საჭიროებს თუ არა საქმე რეაგირებას პროფესიული ორგანიზაციის კონსტიტუციის, დებულებების, პროფესიული ქცევის კოდექსის ან მოქმედი რეგლამენტების შესაბამისად. თუ განისაზღვრება პასუხისმგებლობის დაკისრების საჭიროება, მომზადდება შესაბამისი ბრალდება და საქმე გადაიგზავნება დისციპლინური კომისიის წინაშე ოფიციალური მოსმენისათვის. კომისია შედგება პროფესიული ორგანიზაციის წევრებისა და საზოგადოების წარმომადგენლებისაგან.

6. ალტერნატიულად, თუ არ განისაზღვრება პასუხისმგებლობის დაკისრების საფუძვლის არსებობა, საკითხი დაიხურება და როგორც პრეტენზიის ავტორი, ისე წევრი მიიღებს აღნიშნულის შესახებ წერილობით შეტყობინებას;

7. დისციპლინური კომისია ხვდება წევრს, რომელსაც უფლება აქვს ჰყავდეს როგორც იურიდიული, ისე სხვაგვარი წარმომადგენელი. თუ დისციპლინური კომისია მიიჩნევს, რომ წევრმა ჩაიდინა დარღვევა მას შესაძლოა შესაბამისი ჯარიმა დაეკისროს;

8. წევრს უფლება აქვს კომისიის გადაწყვეტილება სააპელაციო პროცესის მეშვეობით გაასაჩივროს;
- თუ წევრი გაასაჩივრებს გადაწყვეტილებას, პრეტენზიის ავტორი იღებს წერილობით შეტყობინებას კომისიის დასკვნების შესახებ, ასევე გადაწყვეტილებას, რომელიც მიღებული იქნება სააპელაციო მოსმენის შემდეგ;
- თუ წევრი არ გაასაჩივრებს კომისიის გადაწყვეტილებას, პრეტენზიის ავტორი მიიღებს წერილობით შეტყობინებას კომისიის დასკვნების შესახებ, ასევე გადაწყვეტილებას გასაჩივრების პერიოდის ვადის გასვლის შემდეგ.

9. პროფესიული ორგანიზაციის კომისიის დასკვნები და გადაწყვეტილებები ქვეყნდება პროფესიული ორგანიზაციის ვებგვერდზე, პრეტენზიის ავტორის სახელის მითითების გარეშე. კომისიის მიერ დაკისრებული სანქციები შეიძლება იყოს შემდეგი:
- წევრობის გაუქმება
- წევრობის შეჩერება
- ჯარიმა
- საყვედური
- ნებისმიერი სერტიფიკატის, წევრისთვის ხელმისაწვდომი პრივილეგიის, უფლების ან სარგებლის გაუქმება ან შეჩერება;
- წევრისთვის სერტიფიცირებული საჯარო ბუღალტრის აღნიშვნის გამოყენების აკრძალვა და/ან წევრისთვის დავალება, რომ ამოიღოს პროფესიული ორგანიზაციის ნებისმიერი ნიშანი და აღნიშვნა თავისი სარეკლამო მასალებიდან და ოფისიდან;
- წევრის სტატუსის დაქვეითება და/ან სპეციალისტის აღნიშვნის ჩამორთმევა;
- წევრისგან პროფესიული განვითარების დამატებითი საათების გავლის მოთხოვნა;
- წევრის პრაქტიკის განხილვა

[10] შემდეგი მაგალითი აღებულია ავსტრალიის ამჟამინდელი CPA მიდგომიდან

როგორ 3: წერილების შაბლონები

წერილების შემდეგი შაბლონები ასახავს ტიპურ კომუნიკაციას პრეტენზიის მიღებიდან მოკვლევის დასრულებამდე. წერილის შინაარსი და სიტყვიერი ფორმულირება დამოკიდებულია კონკრეტული პროცესის მიმდინარეობაზე.

წერილები უნდა შეესაბამებოდეს ადგილობრივ საკანონმდებლო და სხვა მოთხოვნებს.

ფორმა პრეტენზიის ავტორისთვის პროფესიულ ორგანიზაციაში პრეტენზიის დასარეგისტრირებლად - ქვევით წარმოდგენილი პრეტენზიის წერილის მსგავსი წერილის გამოქვეყნებას პროფესიული ორგანიზაციის ვებგვერდზე შეუძლია უზრუნველყოს პრეტენზიის ავტორის ინფორმირება შესაბამისი პოლიტიკის და პროცედურების შესახებ.

ოფიციალური პრეტენზია

მსურს წარმოგიდგინოთ ოფიციალური პრეტენზია შემდეგზე:

<პრეტენზიის ავტორს აქ შეჰყავს დეტალები>

როგორც გავარკვიე თქვენი ორგანიზაციის ვებგვერდიდან, თქვენ მოგეთხოვებათ პრეტენზიების განხილვის შიდა პროცედურების ქონა თქვენი კონსტიტუციის და ნორმატიული აქტების და მითითებების შესაბამისად, რომლებიც გამოქვეყნებულია თქვენს ვებგვერდზე: **<პროფესიული ორგანიზაციის ვებგვერდის ბმული>**

ასევე, ჩემი ინფორმაციით, ჩემს პრეტენზიასთან დაკავშირებით მოკვლევას განახორციელებს შესაბამისი გამოცდილების მქონე პირი, რომელიც უშუალოდ არ ყოფილა ჩართული ამ საკითხის განხილვაში.

მსურს რომ აღნიშნული პროცედურები გამოყენებულ იქნეს ჩემი პრეტენზიის განსახილველად და ველი ამ წერილის მიღების დადასტურებას თქვენი ინსტრუქციების შესაბამისად.

პატივისცემით
<პრეტენზიის ავტორის სახელი>

პრეტენზიის მიღების თავდაპირველი დადასტურება

პრეტენზიის No:
პატივცემულო ქ-ნო /ბ-ნო: <ან პრეტენზიის ავტორის სახელი>:

ამ წერილით გიდასტურებთ <პროფესიული ორგანიზაციის>მიერ ----თ დათარიღებული პრეტენზიის და დანართების მიღებას.
თქვენი პრეტენზია გადაეცემა პროფესიული ქცევის შემსწავლელ ოფიცერს, რომელმაც შეიძლება მოგთხოვოთ დამატებითი ინფორმაციის წარმოდგენა დოკუმენტების ასლების წევრისთვის გაგზავნამდე მისი წერილობითი კომენტარის მისაღებად..

გთხოვთ გაითვალისწინოთ, რომ <პროფესიულ ორგანიზაციას> არ აქვს სპეციალური ფონდი და არ არის უფლებამოსილი აანაზღაუროს სავარაუდოდ მისი წევრების მოქმედების ან უმოქმედობის შედეგად გამოწვეული ფინანსური დანაკარგები.
<პროფესიულ ორგანიზაციას> არ შეუძლია წევრის იძულება, რომ მან მხარეებს აუნაზღაუროს ასეთი დანაკარგები. აღნიშნული მიზეზების გამო, ნებისმიერი ანაზღაურება საჭიროა მოთხოვნილ იქნეს კომერციული სამართლებრივი ღონისძიებების საშუალებით.
გთხოვთ ასევე გაითვალისწინოთ, რომ თუ თქვენი პრეტენზია წევრის მიმართ უკავშირდება დაკისრებულ მოსაკრებელს, <პროფესიული ორგანიზაციის> კონსტიტუციის თანახმად, ჩვენ არ გვაქვს ჩარევის უფლებამოსილება.
თუ თქვენი დავა უკავშირდება მოსაკრებელს, თქვენ უნდა მიიღოთ დამოუკიდებელი სამართლებრივი დახმარება როგორც ალტერნატიულად ხელმისაწვდომი მექანიზმი.

<ოფიცრის სახელი, გვარი > დაგიკავშირდებათ წევრისგან პასუხის მიღების შემდეგ.

პატივისცემით
<სახელი, გვარი >
პროფესიული ქცევის გენერალური მენეჯერი

როგორ: ინსტრუმენტები, შაბლონები და მაგალითები

წევრისთვის პრეტენზიის შესახებ გაგზავნილი შეტყობინება

სარეგისტრაციო ნომერი :

პატივცემულო ქ-ნო /ბ-ნო:
გიგზავნით შეტყობინებას ნორმატიული აქტის თანახმად<სათანადო მუხლის მითითება>
გატყობინებთ, რომ <პროფესიული ორგანიზაციის>'პროფესიული ქცევის გენერალურმა მენეჯერმა მიიღო –ით დათარიღებული პრეტენზია < სახელი, გვარი >განთქვენი, როგორც წევრის, ქცევასთან დაკავშირებით.

გენერალურმა მენეჯერმა, ნორმატიული აქტის შესაბამისად, პრეტენზია მე გადმომცა მოკვლევისთვის.
პრეტენზიის ასლი თან ერთვის ამ წერილს თქვენი რეაგირებისთვის.
თქვენ უნდა მოგვაწოდოთ საკმარისი და დამაკმაყოფილებელი წერილობითი განმარტება, დამატებითი დოკუმენტების ასლები პრეტენზიაში წამოჭრილ საკითხებთან დაკავშირებით <**თარიღამდე**>.
<პროფესიული ორგანიზაცია> სერიოზულად ეკიდება მისი წევრების მიმართ გამოთქმულ პრეტენზიებს.
როგორც <პროფესიული ორგანიზაციის> წევრი თქვენ ვალდებული ხართ შეასრულოთ მისი კონსტიტუციის, ნორმატიული აქტების, პროფესიული ქცევის კოდექსის და მოქმედი წესების მოთხოვნები.
თუ<პროფესიული ორგანიზაცია> საჭიროდ ჩათვლის, თქვენი პასუხის ასლი შეიძლება გაეგზავნოს პრეტენზიის ავტორს.
გთხოვთ საკითხის განსახილველად დამიკავშირდეთ ელ-ფოსტით მისამართზე:
conduct@<პროფესიული ორგანიზაცია>.com ან ტელეფონით: <ტელ. ნომერი> .

პატივისცემით,
<სახელი, გვარი >
პროფესიული ქცევის ოფიცერი

წევრისთვის გაგზავნილი შეტყობინება საქმის დახურვის შესახებ

სარეგისტრაციო ნომერი:
პატივცემულო ბ-ნო/ქ-ნო:
განსახილველი საკითხი: **<პრეტენზია -XX >**

თქვენს <წერილთან, ფაქსთან, ელ. წერილთან> დაკავშირებით ზემოთ მითითებული პრეტენზიის შესახებ მსურს

გაცნობოთ, რომ <პროფესიულმა ორგანიზაციამ> დასრულა აღნიშნულ პრეტენზიასთან დაკავშირებული

მოკვლევა.

<პროფესიულმა ორგანიზაციამ> თავისი კონსტიტუციის და ნორმატიული აქტების შესაბამისად გაარკვია, რომ

პრეტენზია არ შეიცავს საფუძვლებს თქვენთვის პასუხისმგებლობის დასაკისრებლად.

<პროფესიული ორგანიზაცია> საკითხს დახურულად მიიჩნევს .

დამატებითი ინფორმაციის საჭიროების შემთხვევაში, გთხოვთ დამიკავშირდეთ ელ-ფოსტით: <ელ.ფოსტის მისამართი> ან

ტელეფონით: <ნომერი>.

პატივისცემით
<სახელი, გვარი >
პროფესიული ქცევის გენერალური მენეჯერი

პრეტენზიის ავტორისთვის გაგზავნილი წერილი საქმის დახურვის შესახებ

სარეგისტრაციო ნომერი:
პატივცემულო **<პრეტენზიის ავტორის სახელი, გვარი >**

თქვენს <წერილთან, ფაქსთან, ელ. წერილთან> <მიღების თარიღი> დაკავშირებით მსურს გაცნობოთ,
რომ <პროფესიულმა ორგანიზაციამ> დასრულა თქვენს პრეტენზიასთან დაკავშირებული მოკვლევა.
<პროფესიულმა ორგანიზაციამ> თავისი კონსტიტუციის და ნორმატიული აქტების შესაბამისად გაარკვია, რომ პრეტენზია არ შეიცავს საფუძვლებს წევრისთვის პასუხისმგებლობის დასაკისრებლად.

საქმის დახურვის მიზეზები შემდეგია: <ჩამოთვალეთ საქმის დახურვის მიზეზები>.

<პროფესიული ორგანიზაცია> საკითხს დახურულად მიიჩნევს .
დამატებითი ინფორმაციის საჭიროების შემთხვევაში გთხოვთ დამიკავშირდეთ ელ-ფოსტით: <ელ.ფოსტის მისამართი> ან ტელეფონით: <ნომერი>.

პატივისცემით
<სახელი, გვარი >
პროფესიული ქცევის გენერალური მენეჯერი

წევრისთვის გაგზავნილი შეტყობინება პრეტენზიის დისციპლინური კომიტეტისთვის გადაცემის თაობაზე

სარეგისტრაციო ნომერი:
ბ-ნო/ ქ-ნო<წევრის სახელი, გვარი >
პრეტენზიის<სარეგისტრაციო ნომერი>

ზემოთ მითითებულ პრეტენზიასთან დაკავშირებით აღვნიშნავთ, რომ მოკვლევის პროცესის შედეგად გამოვლინდა პასუხისმგებლობის დაკისრების სავარაუდო საფუძვლები. შესაბამისად, საქმე გადაეცა დისციპლინურ კომიტეტს.

დისციპლინური მოსმენა დაგეგმილია <თარიღი, დრო>. თუ ვერ შეძლებთ მოსმენაზე დასწრებას, გთხოვთ დაუკავშირდეთ პროფესიული ქცევის დეპარტამენტს ალტერნატიული თარიღის ჩასანიშნად.

თუ გსურთ გყავდეთ მოსმენაზე კანონიერი წარმომადგენელი ან თუ მიიჩნევთ რომელიმე მხარის ჯვარედინი დაკითხვის საჭიროებას, გთხოვთ შეატყობინოთ პროფესიული ქცევის დეპარტამენტს.

პატივისცემით
<სახელი, გვარი >
პროფესიული ქცევის გენერალური მენეჯერი

წევრისთვის გაგზავნილი შეტყობინება დისციპლინური კომიტეტის მიერ განხორციელებული მოკვლევის შედეგების შესახებ

ზევით მითითებულ პრეტენზიებთან დაკავშირებით გაცნობებთ, რომ გაიმართა დისციპლინური კომიტეტის მოსმენა (თარიღი, დრო), რომელსაც თქვენ ესწრებოდით/არ ესწრებოდით. დისციპლინურმა კომიტეტმა გამოავლინა, რომ თქვენ დაარღვიეთ (ჩასვით საკითხის დეტალები და ნებისმიერი ნორმატიული აქტის, დებულების დარღვევა ან მსგავსი) და შესაბამისად მიიღო პრეტენზია. დაკისრებულ იქნა შემდეგი ჯარიმები და ხარჯები: (ჯარიმების ჩამონათვალი). ჯარიმის განსაზღვრისას გათვალისწინებულ იქნა (ჩასვით ნებისმიერი შესაბამისი საფუძველი). თქვენ ასევე მოგეთხოვებათ პროფესიული ორგანიზაციის (ჩასვით დასახელება) ხარჯების ანაზღაურება (ჩასვით თანხა) ოდენობით.

როგორ 4: ინტერესთა კონფლიქტის მითითებებისა და დეკლარაციის მაგალითი [11]

ქვემოთ წარმოდგენილია მოკვლევის და დისციპლინის კოლეგიის წევრის მითითებების და თანმხლები დეკლარაციის მაგალითი. რამდენადაც დამოუკიდებლობა უდიდესი მნიშვნელობისაა მ & დ სისტემის ფუნქციონირებისთვის, სანიმუშო პრაქტიკად ითვლება არა მარტო ასეთი მითითებების დადგენა, არამედ მათი სჯაროო ხელმისაწვდომობის უზრუნველყოფა. მაგალითში დისციპლინური კოლეგია გამოყენებულია როგორც სუბიექტი, თუმცა მითითებები შეიძლება გამოყენებულ იქნეს მ & დ პროცესის ყველა ეტაპისთვის (მოკვლევა, დისციპლინა, გასაჩივრება).

მითითებები ინტერესთა კონფლიქტის შესახებ

ქვემოთ წარმოდგენილი მითითებები ინტერესთა კონფლიქტის შესახებ მომზადებულია [მიუთითეთ პარლამენტის მიერ მიღებული აქტი ან სხვა რეგლამენტი, რომელიც პროფესიულ ორგანიზაციას აძლევს მანდატს ჰქონდეს ფუნქციონირებადი მ & დ სისტემა; თუ სპეციფიკური რეგლამენტი არ არსებობს, მიუთითეთ პროფესიული ორგანიზაციის კონსტიტუციის ან დებულებების შესაბამისი მუხლები].

ეს დოკუმენტი სახელმძღვანელო მითითებებს აწვდის [მიუთითეთ შესაბამისი ორგანოს დასახელება, მაგ დისციპლინური კოლეგია]-ს წევრებს, რომლებსაც მოეთხოვებათ დამოუკიდებლობის შესახებ ანგარიშგების შევსება, როდესაც მათ სთხოვენ კოლეგიის წევრობას [მიუთითეთ ორგანოს დასახელება, რომელიც ნიშნავს კოლეგიის წევრებს კონკრეტულ შემთხვევებში, მაგალითად მ & დ საზედამხედველო საბჭო]. დეკლარაცია ამ ფორმით განკუთვნილია ისეთი ინფორმაციის მისაწოდებლად, რომელიც შესაძლოა რელევანტური იყოს წევრის შესაფერისობის განსასაზღვრად კონკრეტულ კოლეგიაში წევრობისთვის. მხოლოდ [მიუთითეთ ორგანოს დასახელება, რომელიც ნიშნავს კოლეგიის წევრებს კონკრეტულ შემთხვევებში, მაგალითად მ & დ საზედამხედველო საბჭო]-ის გადასაწყვეტია ნებისმიერ მოწოდებულ ინფორმაციას შედეგად უნდა მოჰყვეს თუ არა საბჭოში წევრის არდანიშვნა, თუ ეს ინფორმაცია უნდა გამჟღავნდეს მხარეებისთვის ან პროფესიული ორგანიზაციის ვებგვერდზე.

1. მნიშვნელოვანია, რომ დისციპლინური საბჭოს წევრები მოქმედებდნენ, და მიჩნეულ იქნეს, რომ მოქმედებენ ობიექტურად და მიუკერძოებლად. ისინი თავისუფალნი უნდა იყვნენ ნებისმიერი ინტერესთა კონფლიქტისგან ან შესამჩნევი ინტერესთა კონფლიქტისგან. ისინი არ უნდა იყვნენ მიკერძოებულნი და არ უნდა იყვნენ ჩართულნი ისეთი გადაწყვეტილებების მიღებაში, სადაც არსებობს მათი მიკერძოებულად მიჩნევის რეალური ალბათობა.

2. ინტერესთა კონფლიქტი და/ან მიკერძოების ნიშნები შეიძლება წარმოიშვას ქვემოთ მოცემული გარემოებების არსებობისას. ეს ჩამონათვალი არ უნდა იქნეს მიჩნეული არც სავალდებულოდ და არც ამომწურავად.

- საქმესთან დაკავშირებულ სუბიექტში ფინანსური ინტერესის ქონა;
- საქმესთან დაკავშირებული სუბიექტისგან მიღებული ან მისაღები პენსია;
- ქსელის წევრი ფირმის ან ყოფილი წევრი ფირმის არსებული ან ყოფილი პარტნიორი, წევრი, დირექტორი ან თანამშრომელი, რომლის შესახებაც აღნიშნულია ოფიციალურ პრეტენზიაში;
- საქმესთან დაკავშირებული სუბიექტის ყოფილი დირექტორი, ოფიცერი ან თანამშრომელი;
- საქმის ძირითად თემასთან დაკავშირებით პროფესიულ რანგში ამჟამად მოქმედება ან წარსულში მოქმედება;
- მეუღლის, პარტნიორის ან ოჯახის წევრის მიერ ზემოთ აღნიშნული რომელიმე ინტერესის ქონა;
- მჭიდრო პიროვნული, საქმიანი ან ოჯახური ურთიერთობა პირთან ან ფირმასთან, რომელსაც ეხება ოფიციალური პრეტენზია;
- წარსულში იმ პირთან ან ფირმასთან დავაში მონაწილეობა, რომელსაც ეხება ოფიციალური პრეტენზია;
- საქმესთან დაკავშირებულ სხვა სამართლებრივ ან დისციპლინურ წარმოებაში მონაწილეობა;
- წარსული ან უწყვეტი პროფესიული ჩართულობა ნებისმიერ პირთან, ფირმასთან ან საქმესთან დაკავშირებულ საკითხთან მიმართებით;
- მოსაზრებების ან კომენტარების გამოქვეყნება ნებისმიერ პირთან, ფირმასთან ან საქმესთან დაკავშირებულ საკითხთან მიმართებით.

3. აღნიშნულ მაგალითებთან დაკავშირებით ნებისმიერი ინფორმაცია გამჟღავნებულ უნდა იქნეს კონკრეტული საქმისთვის საბჭოს წევრების დანიშვნაზე პასუხისმგებელი ორგანოსთვის.

4. არ არის აუცილებელი წევრები საბჭოში არდაშვება მხოლოდ იმიტომ, რომ ისინი ამჟღავნებენ ინფორმაციას. ინტერესთა კონფლიქტის საკითხების განხილვისას, ნებისმიერი ეჭვი უნდა გაქარწყლდეს ინფორმაციის გამჟღავნების საშუალებით.
5. წევრის საბჭოში დანიშვნისას შესაძლოა საჭირო გახდეს ინფორმაციის ნაწილობრივ ან სრულად გამჟღავნება. გამჟღავნებული ინფორმაცია არასოდეს იქნება იმაზე ვრცელი ვიდრე საჭიროა გამჭვირვალობის უზრუნველსაყოფად და მიკერძოების ნებისმიერი მინიშნების აღსაკვეთად. აღნიშნულს შესაძლოა მოჰყვეს ინფორმაციის გამჟღავნება პროფესიული ორგანიზაციის ვებგვერდზე. ნებისმიერ კითხვაზე გაცემულ პასუხში ასახული ინფორმაცია (მათ შორის ინფორმაცია ინვესტიციის მოცულობის შესახებ) იმდენად სენსიტიურია, რომ წევრს შესაძლოა სურდეს მისი გაუმჟღავნებლობა ან იმ გარემოებების შეზღუდვა, რომლებშიც ამ ინფორმაციის გამჟღავნება ხდება, უნდა მოხდეს ამის შესაბამისად მითითება. ჩვეულებრივ ნებისმიერი ტექსტის უნდა გადამოწმდეს წევრთან, მაგრამ თუ წევრთან დაკავშირება შეუძლებელია და ასევე არ არის რაიმე მინიშნება სენსიტიურობის შესახებ, მ & დ საზედამხედველო საბჭო გამოიყენებს თავის დისკრეციულობას და შესაძლოა ოფიციალური პრეტენზიის მხარეების წინაშე ან პროფესიული ორგანიზაციის ვებგვერდზე გაამჟღავნოს დეკლარირებული ინფორმაცია.

მ&დ საბჭოს წევრთა ანგარიშგება დამოუკიდებლობის შესახებ

საბჭო, რომელშიც შესაძლოა თქვენ დაინიშნოთ, მოისმენს ოფიციალურ პრეტენზიებს, რომლებიც გამომდინარეობს მოკვლევიდან შემდეგ საკითხებზე:

_____

_____

და შემდეგი პირების ან ფირმების პროფესიული ქცევის შესახებ

_____

_____

თანდართული მითითებების განხილვის შემდეგ მონიშნეთ ქვემოთ წარმოდგენილი ორი განცხადებიდან რომელიმე :

☐ მე ვარ ორივე მხარისგან დამოუკიდებელი და ვაპირებ შევინარჩუნო ჩემი დამოუკიდებლობა. ჩემთვის არ არის ცნობილი რაიმე გარემოება, რომელიც გამოიწვევდა რაიმე ეჭვს ჩემს მიუკერძოებლობასთან ან დამოუკიდებლობასთან დაკავშირებით.

☐ მე მიმაჩნია, რომ ვარ თითოეული მხარისგან დამოუკიდებელი და ვაპირებ დამოუკიდებლობის შენარჩუნებას, მაგრამ მსურს გავამჟღავნო შემდეგი გარემოებები ჩემს დანიშვნამდე შემდეგი პირების ან ფირმების ქცევასთან დაკავშირებით

_____

_____

ზემოთ აღნიშნულის გარდა არ არსებობს ჩემთვის ცნობილი გარემოება, რომელიც იწვევს რაიმე ეჭვს ჩემს მიუკერძოებლობასთან ან დამოუკიდებლობასთან დაკავშირებით.

ვადასტურებ, რომ თუ დავინიშნები საბჭოში და თუ ჩემთვის ცნობილი გახდება რაიმე გარემოება, რომელიც სავარაუდოდ გამოიწვევს ეჭვს ჩემს მიუკერძოებლობასთან ან დამოუკიდებლობასთან დაკავშირებით, ამ განცხადების ხელმოწერის თარიღის შემდეგ და მოკვლევის, დისციპლინური ან გასაჩივრების მოსმენის დასრულებამდე, მე ვაცნობებ აღნიშნული გარემოებების შესახებ მ&დ საზედამხედველო საბჭოს, საბჭოს სხვა წევრებს და სხვა მხარეებს.

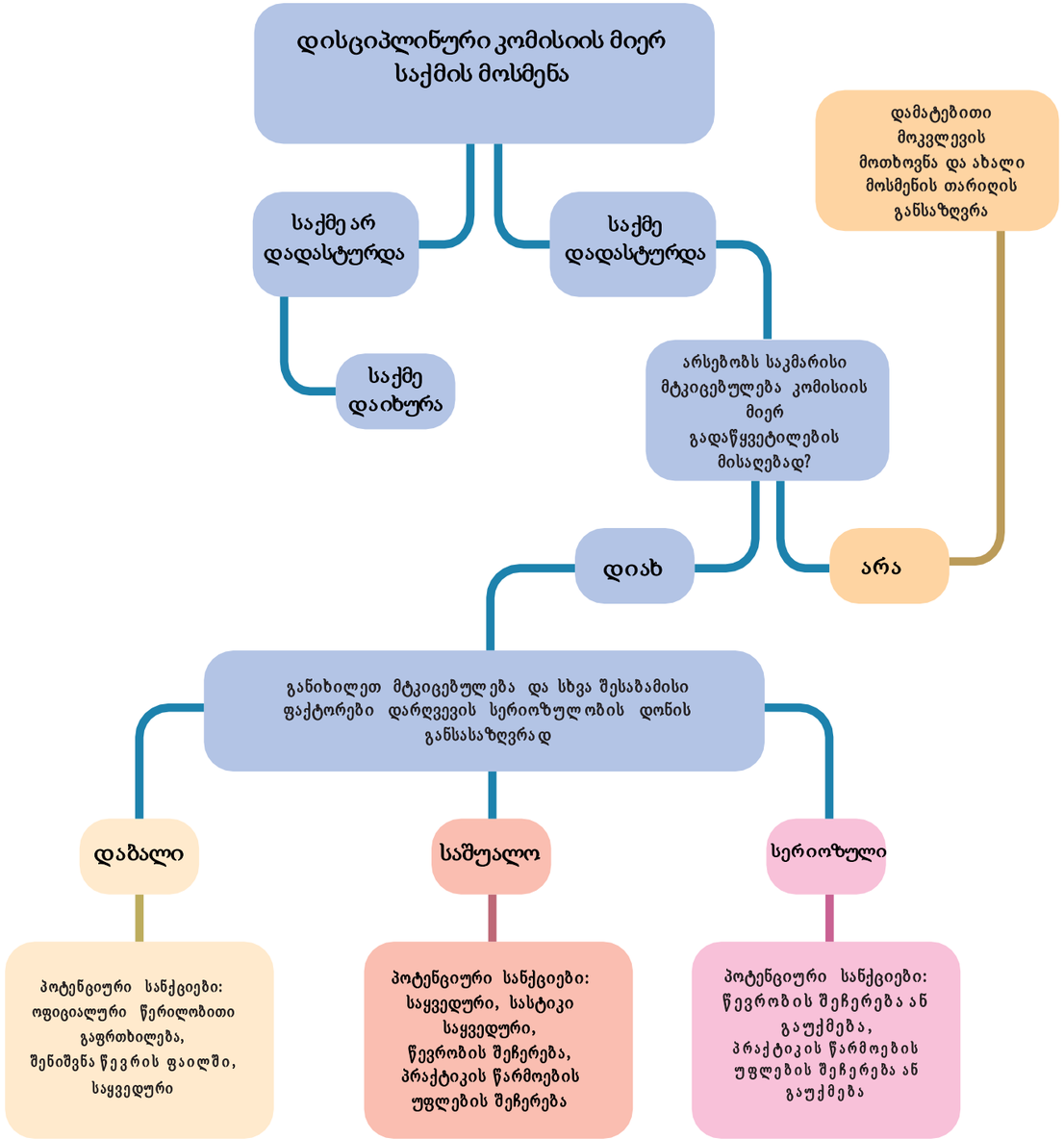
ხელმოწერა ……

თარიღი ……

[11] ეს მაგალითი ემყარება გაერთიანებული სამეფოს ფინანსური ანგარიშგების საბჭოს პრაქტიკას

როგორ: ინსტრუმენტები, შაბლონები და მაგალითები

როგორ 5: დისციპლინური კომისიის მიერ გადაწყვეტილების მიღების პროცესის საილუსტრაციო სქემა [12]



[12] SMO 6 -ის და რამდენიმე პროფესიული ორგანიზაციის მათ შორის ICAS, HKICPA, და CIPFA პრაქტიკის მიმოხილვის საფუძველზე.

როგორ 6: დისციპლინური კომისიის მიერ შემამსუბუქებელი და დამამძიმებელი ფაქტორების განხილვის ინსტრუმენტის მაგალითი[13]

დისციპლინური კომისიის დასახმარებლად მოსასმენი საქმის სერიოზულობის დონის და შესაბამისად სანქციების შესახებ დასკვნის გამოსატანად, შესაძლებელია გამოყენებულ იქნეს შემამსუბუქებელი და დამამძიმებელი ფაქტორები. დამამძიმებელი ფაქტორი სავარაუდოდ შეშფოთების საფუძველს ქმნის. შემამსუბუქებელი ფაქტორი შესაძლოა გარკვეულწილად განმარტავდეს ან ასუსტებდეს დარღვევას. ქვემოთ მოცემული ფაქტორების ჩამონათვალის მიზანი არ არის იყოს ამომწურავი და შესაძლოა იგი კონკრეტული საქმის გარემოებების შესაბამისად განსხვავდებოდეს.

შემამსუბუქებელი ფაქტორები

- მაკორექტირებელი ღონისძიებები პრობლემების მოსაგვარებლად
- შემდგომი ღონისძიებები პრობლემების განმეორების პრევენციისთვის
- სანიმუშო პრაქტიკის მტკიცებულებები პრობლემების დფიქსირების შემდგომ პერიოდში
- წარსულში დისციპლინური სანქციების არარსებობა
- საჯარო ინტერესებზე გავლენის არქონა ან მცირე გავლენა
- მცირე გავლენა ან გავლენის არარსებობა პროფესიულ ორგანიზაციაზე ან ბუღალტრის პროფესიაზე
- სრული თანამშრომლობა პროფესიულ ორგანიზაციასთან მოკვლევის მთელი პერიოდის განმავლობაში
- მტკიცებულება პრობლემებში სრულად გარკვევის შესახებ
- პირადი გარემოებები (მაგ. სტრესი, ავადმყოფობა)
- გადაცდომის ან არაკომპეტენტურობის წინასწარი დაშვება
- თვით-გამოვლენა/ პრობლემების პროფესიული ორგანიზაციისთვის მიწოდება
- პროფესიული კონსულტაციის საფუძველზე მოქმედება

დამამძიმებელი ფაქტორები

- საზოგადოებრივ ინტერესზე ძლიერი ზემოქმედება
- ნდობის ბოროტად გამოყენება
- მაკორექტირებელი ღონისძიებების გამოყენების უუნაროება ან უარი მათ გამოყენებაზე
- პრობლემების განმეორების პრევენციის შემდგომი ღონისძიებების არარსებობა
- წარსულში დისციპლინური სანქციების არსებობა
- პროფესიული ორგანიზაციების ძველი მითითებების გაუთვალისწინებლობა
- პროფესიული ორგანიზაციის რეპუტაციის ან ბუღალტრის პროფესიის რეპუტაციის დაზიანება
- თანამშრომლობის არარსებობა პროფესიულ ორგანიზაციასთან მოკვლევის პერიოდის განმავლობაში
- პრობლემების სიღრმისეული ცოდნის მტკიცებულებების არქონა
- გადაცდომის ან არაკომპეტენტურობის დაშვებაზე უარი
- პრობლემების დაფარვა ან სხვაგვარი შეუძლებლობა პროფესიულ ორგანიზაციამდე მათ მისატანად
- დამატებითი მტკიცებულება გამოვლენილი პრეტენზიების მხარდასაჭერად
- წევრის მიერ მიღებული ნებისმიერი სარგებელი გადაცდომის ან არაკომპეტენტურობის შედეგად
- შეკავების საჭიროება
- შიდა კონტროლის სისტემის არარსებობა

[13] შოტლანდიის ნაფიც ბუღალტერთა ინსტიტუტის (ICAS) სახელმძღვანელო სანქციების საფუძველზე

როგორ: ინსტრუმენტები, შაბლონები და მაგალითები

როგორ 7: მ&დ სისტემის უწყვეტი გაუმჯობესების შემოწმება

პროფესიული ორგანიზაციები სხვადასხვა სამართლებრივ გარემოში ფუნქციონირებენ. ისინი შეიძლება ემსახურებოდნენ ბუღალტრის პროფესიის განსხვავებულ მიმართულებებს. უწყვეტი გაუმჯობესების შემოწმების ქვემოთ მოცემული ნიმუში არ არის ამომწურავი, მაგრამ იგი შექმნილია მ & დ სისტემის სიჯანსაღის მდგომარეობის, განსახორციელებელი პრიორიტეტების და ღონისძიებების დროულობის შესახებ საწყისი შენიშვნების მომზადებაში დასახმარებლად.

სახელმძღვანელო კითხვები	შეფასება კი (კ) ნაწილობრივ (ნ) არა (ა)	პრიორიტეტი მაღალი (მ) დაბალი (დ) არ შეესაბამება	განხორციელების ვადა მოკლევადიანი (მ) საშუალოვადიანი (ს) გრძელვადიანი (გ)
ჩვენ წევრებს ევალებათ შეასრულონ: ეთიკის კოდექსი, კანონები, რეგლამენტები და სხვა პროფესიული სტანდარტები			
ჩვენი მართვის დოკუმენტები (კონსტიტუცია, დებულებები) უზრუნველყოფს მ & დ სისტემის ფუნქციონირებას წევრთა მხრიდან გადაცდომის ჩადენაზე რეაგირებისთვის			
ჩვენ გვაქვს პოლიტიკა და პროცედურები მ & დ პროცესისთვის			
ჩვენ გვაქვს მითითებები მ & დ პროცესის შესახებ პრეტენზიის ავტორების, წევრების და პროცესზე პასუხისმგებელი პირებისთვის			
პოლიტიკა, პროცედურები და მითითებები საჯაროა			
ცხადია თუ რას ვგულისხმობთ გადაცდომაში და რომელ საქმეებზე უნდა მოხდეს რეაგირება მ & დ სისტემის მიერ			
სანქციების სპექტრი მკაფიოდაა განსაზღვრული			
ჩვენ ვდგამთ ნაბიჯებს რომ ჩვენი წევრები და საზოგადოება ინფორმირებული იყოს მ & დ პოლიტიკის და პროცესების შესახებ			
ჩვენ ორგანიზაციის შიგნით გვყავს გამოყოფილი პერსონალი ან მესამე მხარეები ორგანიზაციის გარეთ პრეტენზიის მისაღებად			
გვაქვს მექანიზმი მოკვლევის განსახორციელებლად			
გვყავს დისციპლინური კომისია საქმეების მოსმენისთვის			
გვაქვს მექანიზმი საჩივრების გადასაწყვეტად			
გვაქვს დებულებები დავების ალტერნატიული გადაწყვეტისთვის			

სახელმძღვანელო კითხვები	შეფასება კი (კ) ნაწილობრივ (ნ) არა (ა)	პრიორიტეტი მაღალი (მ) დაბალი (დ) არ შეესაბამება	განხორციელების ვადა მოკლევადიანი (მ) საშუალოვადიანი (ს) გრძელვადიანი (გ)
გვაქვს მექანიზმი უარყოფილი საქმეების დამოუკიდებელი განხილვისათვის			
გვაქვს მექანიზმი დისციპლინური საქმეების პროგრესის შემოწმებისა და მონიტორინგისთვის			
ჩვენ ვაქვეყნებთ შედეგებს, საჭიროებისამებრ, წელიწადში ერთხელ მაინც			
გვაქვს მექანიზმი სახელმწიფო ორგანოებთან თანამშრომლობისთვის			
გვაქვს მექანიზმი სხვა პროფესიულ ორგანიზაციებთან თანამშრომლობისთვის			
მოკვლევაში, დისციპლინურ გადაწყვეტილებებში, გასაჩივრების პროცესსა და უარყოფილი საქმეების განხილვაში ჩართული პირები დამოუკიდებელნი არიან მოკვლევის პროცესში არსებული საკითხისაგან და არ მონაწილეობენ მ & დ პროცესის სხვადასხვა ნაწილებში			
ჩვენს წევრებს აქვთ წარმომადგენლობითი უფლებამოსილება			
მკაფიოდ გვაქვს გაცხადებული, რომ ჩვენი მ & დ პროცესი შექმნილია საზოგადოებრივი ინტერესის დასაცავად			
ჩვენს მ & დ სისტემაში სანქციები გადაცდომის სიმძიმის პროპორციულია			
ჩვენი მ & დ სისტემა იცავს ბუნებრივ მართლმსაჯულებასა და კონფიდენციალურობას, საჭიროებისამებრ			
ჩვენი ანგარიშგება და ინფორმაციის გამჟღავნება მ & დ პროცესთან დაკავშირებით შესაბამისობაშია ადგილობრივ კანონებსა და რეგლამენტებთან			
პროცესის თითოეულ ეტაპზე კომისიის და გასაჩივრების საბჭოს მკვლევარები და წევრები აღჭურვილნი არიან უფლებამოსილებით შეასრულონ თავიანთი აუცილებელი მოვალეობები			

პასუხისმგებლობის შეზღუდვა

წინამდებარე პუბლიკაცია, *სიმწიფის მოდელი მოქმედებაში - მოკვლევა და დისციპლინა,* აზიისა და წყნარი ოკეანის ბუღალტერთა კონფედერაციის (CAPA) მიერ ინგლისურ ენაზე გამოქვეყნდა 2017 წლის აგვისტოში. იგი, CAPA-ს ნებართვით, 2020 წლის სექტემბერში ქართულ ენაზე ითარგმნა საქართველოს ფინანსთა სამინისტროს ბუღალტრული აღრიცხვის, ანგარიშგებისა და აუდიტის ზედამხედველობის სამსახურის მიერ. ამ გამოცემის შინაარსი ორიგინალი ინგლისური ვერსიის მსგავსია. CAPA არ იღებენ პასუხისმგებლობას თარგმანის სიზუსტესა და სისრულეზე, ისევე როგორც მასში თარგმნისას განხორციელებულ ცვლილებებზე და ამ ცვლილებებით განპირობებული მოქმედებების შედეგებზე. CAPA-ს პუბლიკაციების სარწმუნო და დამტკიცებულ ტექსტს წარმოადგენს CAPA-ს მიერ მომზადებული ინგლისურენოვანი ვერსია. ინგლისურენოვანი გამოცემის ორიგინალის ელექტრონული ვერსია ხელმისაწვდომია CAPA-ს ვებ-გვერდზე:

Confederation of Asian and Pacific Accountants
B-9-2 Tower B, Atria Suites
Jalan SS 22/23 Damansara Jaya
47400 Petaling Jaya, Selangor, MALAYSIA
T: 603-7731 8892 / 7731 8063
www.capa.com.my

ინგლისურენოვანი ტექსტი *'The Maturity Model™ in Action – Investigation and Discipline'* © გამოცემული აზიისა და წყნარი ოკეანის ბუღალტერთა კონფედერაციის (CAPA) მიერ 2017 წლის აგვისტოში. ყველა უფლება დაცულია.
ქართულენოვანი ტექსტი „სიმწიფის მოდელი მოქმედებაში - მოკვლევა და დისციპლინა“ © გამოცემული აზიისა და წყნარი ოკეანის ბუღალტერთა კონფედერაციის (CAPA) მიერ 2017 წლის აგვისტოში. ყველა უფლება დაცულია.
წინამდებარე დოკუმენტის გამრავლების, შენახვის, გადაცემის ან მსგავსი მიზნით გამოსაყენებლად საჭიროა CAPA-ს წერილობითი ნებართვა.
დაუკავშირდით: admin@capa.com.my

CAPA -ს ლოგო „აზიის და წყნარი ოკეანის რეგიონის ბუღალტერთა კონფედერაცია“ , „აზიის & წყნარი ოკეანის რეგიონის ბუღალტერთა კონფედერაცია“, „CAPA“ , „ბუღალტერთა პროფესიული ორგანიზაციის განვითარების სიმწიფის მოდელი“, „სიმწიფის მოდელი“ და „სიმწიფის მოდელი მოქმედებაში“ CAPA-ს მომსახურების და სავაჭრო ნიშნებია.

CAPA არ იღებს პასუხისმგებლობას იმ ზარალზე, რომელიც შესაძლოა გამოწვეული იყოს, გაუფრთხილებლობით თუ რაიმე სხვა მიზეზით, ამ გამოცემის მასალაზე დაყრდნობით ნებისმიერი ქმედების განხორციელების ან რაიმე ქმედებისგან თავის შეკავების შედეგად.