



REPUBLIKA E SHQIPËRISË

MINISTRIA E FINANCAVE

**Raporti Vjetor
mbi**

**Funksionimin e Sistemeve të Menaxhimit Financiar e Kontrollit dhe Funksionimin e
Auditimit të Brendshëm në Njësitë e Qeverisjes së Përgjithshme
për Periudhën 1 Janar – 31 Dhjetor, 2010**

**TIRANË,
Maj, 2011**

PËRMBAJTJA

| | |
|---|-----------|
| <i>Lista e shkurtimeve.....</i> | <i>3</i> |
| <i>Përmbledhje Ekzekutive.....</i> | <i>4</i> |
| <i>Hyrje.....</i> | <i>9</i> |
| <i>Menaxhimi Financiar dhe Kontrolli.....</i> | <i>11</i> |
| <i>Auditimi i Brendshëm.....</i> | <i>19</i> |
| <i>Konkluzionet e përgjithshme.....</i> | <i>36</i> |

LISTA E SHKURTIMEVE

| | |
|-----------------|--|
| KBFP | Kontrolli i Brendshëm Financiar Publik |
| NJQH/MFK | Njësia Qëndrore e Harmonizimit për Menaxhimin Financiar dhe Kontrollin |
| NJQH/AB | Njësia Qëndrore e Harmonizimit për Auditin e Brendshëm |
| MFK | Menaxhimi Financiar dhe Kontrolli |
| AB | Auditi i Brendshëm |
| BE | Bashkimi European |
| MF | Ministria e Financave |
| KLSH | Kontrolli i Lartë i Shtetit |
| MPA | Manuali për Proçedurat e Auditimit |
| GMS | Grupi i Menaxhimit Strategjik |

PERMBLEDHJE DHE REKOMANDIME

Qëllimi i raportit

• Qëllimi i këtij raporti është të ofrojë një përmbledhje vjetore të aktiviteteve në fushën e KBFP-së (Kontrollit të Brendshëm Financiar Publik) për vitin 2010. Raporti i siguron Këshillit të Ministrave, një axhornim vjetor mbi ndikimin e komponentëve të KBFP-së në sistemet e menaxhimit të shëndoshë financiar dhe kontrollit në sektorin publik të Republikës së Shqipërisë.

• Raporti vjetor i konsoliduar përfshin 2 raporte vjetore, përkatësisht (i) mbi gjendjen e menaxhimit financiar dhe kontrollit (MFK); (ii) mbi gjendjen e auditimit të brendshëm dhe është hartuar nga Njësia Qëndrore e Harmonizimit për Menaxhimin Financiar dhe Kontrollin (NjQH/MFK) si dhe nga Njësia Qëndrore e Harmonizimit të Auditit të Brendshëm (NjQH/AB), në Ministrinë e Financave.

Kërkesat Ligjore

• Raporti i konsoliduar për sistemet e KBFP-së në Shqipëri, vjen si kërkesë e Neneve 63 dhe 66 të Ligjit Nr.9936, “Mbi Menaxhimin e Sistemit Buxhetor në Republikën e Shqipërisë”; e Letër Politikave dhe Planit të Veprimit 2009-2014 për KBFP-në, Ligjit Nr.10296, datë 08/07/2010, “Për Menaxhimin Financiar dhe Kontrollin”, i cili hyri në fuqi më 1 Janar 2011, dhe Ligjit nr.9720, datë 23.04.2007 “Për Auditimin e Brendshëm në Sektorin Publik” të ndryshuar.

Arritjet kryesore

• **Aspektet pozitive të zhvillimit të sistemit të menaxhimit financiar dhe kontrollit:**

- ✓ Kompletimi i kuadrit Ligjor për MFK-në:
 - Ligji Nr.10296, “Për Menaxhimin Financiar dhe Kontrollin”, u miratua nga Kuvendi i Shqipërisë më 8 Korrik 2010 dhe hyri në fuqi më 1 Janar 2011. Ligji përcakton kërkesat minimale për mirëqeverisjen në të gjitha njësitë e sektorit publik të Republikës së Shqipërisë dhe mbështetet në parimin e përgjegjshmërisë manaxheriale për ngritjen e sistemeve të shëndosha të kontrollit të brendshëm.
 - Ligji Nr.10294, “Për Inspektimin Financiar Publik”, u miratua nga Kuvendi i Shqipërisë më 1 Korrik 2010 dhe hyri në fuqi më datë 26/07/2010. Miratimi i këtij ligji realizon ndarjen e funksionit të inspektimit nga ai i auditimit.
 - Manuali “Për Menaxhimin Financiar dhe Kontrollin” u miratua nga Ministri i Financave më 15 Korrik, 2010, me Urdhër Nr.54. Ai përbën një material referues (jo të detyrueshëm) në ndihmë të titullarëve të njësive publike për të zhvilluar dhe ruajtur sisteme të përshtatshme të KBFP-së në njësitë publike që mbulojnë, në përputhje me kërkesat e ligjit për MFK-në.
- ✓ Organizimi i seminareve informuese dhe ndërgjegjësuere në rang rajonal, për nivelin menaxherial të sektorit publik në lidhje me parimet e MFK-së, konceptet e reja të bazës ligjore për MFK-në, hapat që duhen ndjekur në zbatim të kuadrit ligjor dhe praktikave më të mira ndërkombëtare.
- ✓ Dërgimi i botimeve të Manualit për Menaxhimin Financiar dhe Kontrollin në të gjitha institucionet publike të pushtetit qendror dhe vendor (Ministritë, institucionet e tjera qendrore, bashkitë, komunat, degët e thesarit).
- ✓ Përgatitja nga NJHQ/MFK dhe shpërndarja e pyetësorëve të vetëvlerësimit mbi gjendjen e komponentëve të MFK-së në njësitë publike qendrore dhe vendore me qëllim identifikimin e boshllëqeve dhe përcaktimin e drejtimeve ku duhet të fokusohet NJQH për zhvillimin e sistemit në të ardhmen. Këtë vit u hartuan tre pyesorë të ndryshëm me fokus grupe të veçanta,

përkatësisht një pyetësor për nëpunësit autorizues, një për nëpunësit zbatues dhe një për nëpunësit autorizues të nivelit të dytë (të njëjësive vartëse).

- ✓ Forcimi i kapaciteteve të stafit të NJHQ/MFK-së me trajnime dhe vizita studimore dhe shtimi i stafit me një specialist për fushën e kontabilitetit.
- ✓ Hartimi i regjistrit të riskut për Ministrinë e Financave. Në muajin Shtator 2010, u hartua për herë të parë regjistri i riskut për Ministrinë e Financave me pjesëmarrjen e të gjitha drejtorive kryesore të këtij institucioni. Puna për hartimin e këtij regjistri filloi në Maj 2010, ku me ndihmesën e ekspertëve ndërkombëtarë dhe financimin e projektit PIFC II të BE, u zhvilluan dy seminare për menaxhimin e riskut.
- ✓ NjQH/MFK filloi punën, në bashkëpunim me ekspertët e SIGMA-s, për hartimin e **“Planit 5-vjeçar të Implementimit të Koncepteve të MFK-së në Sektorin Publik”**. Plani përfshin një sërë aktiviteteve ndërgjegjësuese, trajnime dhe një projekt pilot tre vjeçar me përfshirjen e një ose më shumë institucioni publik.
- ✓ Hartimi i akteve nënligjore në plotësim të kuadrit ligjor për MFK-në, brënda vitit 2011, si vijon:
 - (a) Mbi hartimin dhe funksionimin e sistemeve të menaxhimit financiar, duke përfshirë krijimin dhe funksionimin e Grupeve të Menaxhimit Strategjik (GMS);
 - (b) Mbi formën, përmbajtjen dhe afatet kohore për dorëzimin e deklaratës të cilësisë mbi sistemet e MFK-së;
 - (c) Mbi gjurmët standard të auditimit mbi procedurat e unifikuara në të gjithë subjektet e sektorit publik;
 - (d) Mbi procedurat e kontabilitetit publik dhe të raportimit për të gjitha transaksionet në njësitë e sektorit publik;
 - (e) Mbi menaxhimin, dokumentimin, qarkullimin dhe nxjerrjen jashtë përdorimit të aseteve të njëjësive publike.

• **Aspektet pozitive të zhvillimit të auditimit të brendshëm janë:**

- ✓ Zhvillimi, kompletimi dhe përditësimi i kuadrit ligjor dhe profesional për Auditimin e Brendshëm në sektorin Publik në Shqipëri ku iniciativat kryesore të realizuara janë:
 - Ligji Nr. nr.10318 datë 16.9.2010, “Për disa ndryshime në ligjin nr. 9720, datë 23.04.2007 “ Për Auditimin e Brendshëm Publik në Shqipëri” i cili synon pajtueshmërinë e plotë të kryerjes dhe funksionimit të veprimtarisë së auditimit të brendshëm me standartet ndërkombëtare të pranuar dhe prkatëve profesionale më të përparuara. Ky Ligj thellon më tej konceptin për forcimin e rolit të auditimit të brendshëm në njësitë e qeverisjes qendrore dhe vendore si dhe përcakton mënyrat e realizimit të këtij shërbimi në cdo subjekt publik.
 - “Manuali i Auditimit të Brendshëm” i miratuar me Urdhër të Ministrit të Financave Nr. 69, datë 29.09.2010 dhe që ka hyrë në fuqi me 1 Janar 2011, i cili jep një set unik dhe model të përbashkët të procedurave, metodave dhe teknikave mbi bazën e të cilave zhvillohet veprimtaria e auditimit të brendshëm në sektorin publik në Shqipëri.
- ✓ Përpjekje domethënëse janë shënuar në drejtim të ndërgjegjësimit të menaxhimit të lartë të njëjësive publike mbi vlerat dhe përfitimet mbi rolin e auditimit të brendshëm. Takimet dhe tryezat e rrumbullakëta me diskutime të hapura të organizuara në qytete të ndryshme, njësi të qeverisjes qendrore dhe vendore kanë filluar të japin impaktin e tyre në sigurimin e mbështetjes që kërkohet për realizimin e sukseshëm të misionit të auditimit të brendshëm.
- ✓ Ngritja dhe zhvillimi profesional i audituesve të brendshëm ka pasur në fokus trajnimin dhe kualifikimin e rreth 240 punjonjësve të strukturave të auditimit të brendshëm dhe MFK , rezultatet e të cilit janë reflektuar në paisjen e tyre me Titullin “Auditues i Brendshëm në Sektorin Publik” dhe që konsiderohen staf i mundshëm dhe konkures për zhvillimin e mëtejshëm të auditimit të brendshëm.

- ✓ Krahas sa më sipër, trajnimi i vijueshëm i audituesve të brendshëm, ka shënuar zhvillime të cilat kanë synuar përditësimin e njohurive të fituara gjatë procesit të certifikimit ashtu dhe praktikave dhe eksperiencave të punës audituese.
- ✓ Organizimi i seminare mbi metodat dhe teknikat e auditimit, auditimin mbi bazë sistemi dhe auditimi i Projekteve të IPA-s kanë synuar rritjen e profesionalizmit dhe aftësive të audituesve të brendshëm.
- ✓ Hartimi dhe përmirësimi i vazhdueshëm i bazës ligjore dhe procedurale të veprimtarisë e cila ka konsistuar në përgatitjen e dy dokumentave të rëndësishëm për punën audituese sic janë:
 - Projekt Vendim i Këshillit të Ministrave “ Për përcaktimin e Kriteve të krijimit të NJAB”
 - Udhëzim “ Mbi Zbatimin e Manualit të Auditimit të Brendshëm”

të cilat do të shërbejnë si urë lidhëse midis kuadrit ligjor dhe zbatueshmërisë së tij në praktikë.

- ✓ Rritja numrit të subjekteve publike pranë të cilave janë ngritur dhe funksionojnë Njësitë e Auditimit të Brendshëm janë një tregues pozitiv se tashmë auditimi i brendshëm po zhvillohet mbi baza të qëndrueshme dhe po zhvillohet gradualisht për të ndërmarrë rolin dhe pozitën që i takon si mbështetës dhe këshillues i menaxhimit, i udhëhequr nga parime dhe vlera profesionale.

- ***Mangësitë e konstatuara në drejtim të Menaxhimit Financiar dhe Kontrollit***

- ✓ Mbetet akoma shumë punë për të bërë në lidhje me rritjen e përgjegjshmërisë menaxheriale.
- ✓ Duhet rishikuar strukturat dhe rolet e aktorëve kryesorë të MFK-së, veçanërisht ato të nëpunësit zbatues.
- ✓ Rritja e delegimit të detyrave.
- ✓ Menaxhimi i riskut është në fazat fillestare ose mungon tërësisht si praktikë e mirë nëpër institucionet publike qendrore dhe vendore.
- ✓ Harmonizimi i bazës ligjore për financat publike.

Rekomandimet kryesore dhe masat thelbësore për përmbushjen e tyre

- *Kompletimi i metodologjisë për menaxhimin financiar dhe kontrollin* nëpërmjet hartimit të akteve nënligjore në vijim të Ligjit për MFK-në për aspekte të veçanta si gjurmët e auditimit, menaxhimi i aseteve, hartimi i deklaratës së cilësisë, etj.
- *Përhapja e parimeve të MFK-së* në sektorin publik nëpërmjet zhvillimit të seminareve të ndërgjegjësimit për KBFP-në dhe organizimit të trajnimeve të administratës publike me bazen e ligjore dhe konceptet e reja të KBFP-së.
- *Miratimi i Planit 5 vjeçar të Implementimit të koncepteve të MFK-së në sektorin publik dhe fillimi i zbatimit të këtij dokumenti.*
- *Zhvillimi i metejshëm i kapaciteteve të Njësisë Qendrore të Harmonizimit të Menaxhimit Financiar dhe Kontrollit*, për mbulimin e trajnimeve të administratës publike dhe ngritjen e metodologjisë së MFK-së dhe kontabilitetit publik.

- ***Pikat e dobëta dhe Rekomandimet për përmirësimin e mëtejshëm të sistemit të AB***

- ✓ Megjithë zhvillimet dhe ecurinë pozitive që ka patur kohet e fundit Sistemi i Kontrollit të Brendshëm Financiar Publik në Shqipëri, mbetet ende i pa njohur plotësisht nga titullarët e subjekteve publike. Kjo sjell si pasojë dhe konceptimin jo të plotë të rolit dhe misionit të auditimit të brendshëm si pjesë përbërëse e këtij sistemi.

Krijimi i një mjedisi të përshtatshëm për kuptimin dhe konceptimin e sistemeve të tilla të reja për nivele të ndryshme të menaxhimit do të ndikojë ndjeshëm në rritjen e

ndërgjegjësimit dhe kuptimin e saktë të rolit të auditimit të brendshëm si mbështetje dhe ndihme për manaxhimin e subjektit publik në përmbushjen e objektivave.

- ✓ Kuadri ligjor e rregullator për auditimin e brendshëm ka përcaktuar qartë si një nga parimet bazë “Pavarësinë funksionale dhe organizative” të veprimtarisë së auditimit të brendshëm, por shpesh ky parim nuk respektohet duke shkelur apo krijuar kushtet për shkeljen e pavarësisë në veprimtarinë e auditimit të brendshëm dhe në disa raste edhe të audituesve në ushtrimin e funksionit të tyre.

Ndjekja e problemeve dhe nxitja e veprimeve korrekte në pajtueshmëri me ligjet dhe rregullat në fuqi do të jetë në fokus të veprimtarive të ardhshme. Veprimtari të tilla të shoqëruara me rritjen e ndërgjegjësimit dhe kuptimit të rolit të auditimit të brendshëm do të mund të krijojnë klimën e duhur për zhvillime të mëtejshme të auditimit të brendshëm si pjesë e sistemit KBFP-së.

- ✓ Sigurimi i një niveli të lartë të cilësisë së punës së strukturave audituese mbetet problem mjaft i mprehtë që shtrohet vazhdimisht për zgjidhje si në analizën e punës së njësive individuale të auditimit në subjektet publike po ashtu dhe e parë në kuadrin e gjithë sistemit të auditimit publik.

Ngritja dhe mbajtja një programi për sigurimin e cilësisë së punës së strukturave të auditimit të brendshëm, që konsiston si në zhvillimin e kuadrit rregullator ekzistues, teorik dhe praktik, ashtu dhe në ngritjen e kapaciteteve profesionale të auditimit të brendshëm do të nxisë rritjen e nivelit të punës dhe përmirësimin e veprimtarisë së auditimit të brendshëm në sektorin publik si dhe përmirësimin e procedorave audituese në angazhimet e auditimeve.

- ✓ Niveli aktual i formimit profesional dhe aftësive të punonjësve të strukturave të auditimit mbetet ende larg standardeve të kërkuara. Kryerja e funksionit të auditimit të brendshëm do të jetë e dobishme dhe e frytshme vetëm nëse do të ekzistojnë aftësitë, mjetet dhe burimet e nevojshme institucionale dhe profesionale për të mbështetur këtë funksion.

Hartimi dhe implementimi i Strategjisë Kombëtare për zhvillimin profesional të audituesve do të jetë baza mbi të cilën do të çohet më tej procesi i nisur. Audituesit e brendshëm duhet jo vetëm të jenë të certifikuar për njohuritë që ata duhet të kenë në lidhje me funksionin e tyre, por duhet të mbajnë dhe të zhvillojnë më tej profesionalizmin e tyre për ushtrimin korrekt dhe me përgjegjshmëri të këtij funksioni.

- ✓ Vlerësimi i riskut është një proces pak i zhvilluar në metodologjitë e zbatuara në praktikë nga audituesit. Rastet konkrete të vlerësimit të riskut janë sporadike dhe jo praktika të zakonshme të punës audituese. Nga ana tjetër, për vetë drejtimin e subjekteve publike, koncepti i “Manaxhimit të Riskut” dhe vendosjes së kontroleve pikërisht si përgjigje ndaj tij mbetet një çështje e re, nga produktet e së cilës nuk përfitohet.

Prezantimi tek audituesit i zhvillimit praktik të metodave dhe strategjive mbi bazë risku për vlerësimin e subjekteve publike do të shoqërohet dhe me një fushatë e ndërgjegjësimit për manaxhimin për probleme që kanë të bëjnë me vlerësimin apo trajtimin e riskut.

- ✓ Sigurimi i qëndrueshmërisë së stafit profesional është një problem që ndeshet jo rrallë veçanërisht në strukturat audituese të subjekteve publike të vartësisë apo nivele të tjera të qeverisjes vendore. Lëvizjet e paarësyeturara të stafit të trajnuar sjellin jo vetëm humbjen e eksperiencës profesionale të fituar, por ndikojnë dhe në cilësinë e auditimeve të kryera.

Ligji për Auditimin e Brendshëm, përcakton qartë detyrimin që çdo punonjës i strukturave audituese duhet të ketë fituar titullin “Auditues i brendshëm në sektorin publik” por njëkohësisht duhet t’i nështrohet një procesi të vazhdueshëm trajnimit për përditësimin e njohurive. Drejtuesit e strukturave audituese dhe njëkohësisht titullarët e subjekteve publike duhet të ndërgjegjësohen për pasojat që lëvizjet të tilla të paargumentuara apo të paarësyeshme do të kenë në arritjen e objektivave të tyre. Mbikëqyrja dhe monitorimi i

vazhdueshëm nga NJQH do të jetë një nga mjetet që do të përdoren për kufizimin e fenomeneve të tilla.

- ✓ Zhvillimi, përmirësimi dhe përditësimi i kuadrit ligjor e rregullator për auditimin e brendshëm mbetet në fokus të punës së Njesisë Qëndrore të Harmonizimit për Auditimin e Brendshëm.

Përderisa standardet ndryshojnë e përmirësohen në vijimësi, eksperiencat dhe praktikat e mira po bëhen gjithnjë e më të zbatueshme, atëherë është një domozdoshmëri dhe mbajtja në nivele të standardeve dhe praktikave ndërkombëtare të të gjithë kuadrit teorik e praktik për auditimin. Kjo do të sigurojë një bazë të fortë për zhvillimin e zbatimit e një funksioni efektiv të auditimit të brendshëm.

Aktorët kryesorë përgjegjës për udhëheqjen e procesit të implementimit dhe zhvillimit të sistemit të KBFP-së.

Ministri i Financave, mbështetur nga NJQH/MFK dhe NJQH/AB, është përgjegjës për udhëheqjen e procesit të implementimit dhe zhvillimit të sistemit të KBFP-së në sektorin publik të Republikës së Shqipërisë.

1. HYRJE

1.1. Sistemi i KBFP-së në Republikën e Shqipërisë

Kontrolli i Brendshëm Financiar Publik përmban sistemin gjithëpërfshirës dhe të konsoliduar të kontrollit, përfshirë strukturën, metodën, procedurat administrative dhe auditin e brendshëm, i cili është vendosur për të arritur objektivat e menaxhimit bazuar në parimet e transparencës, legjitimitetit, ekonomisë, efikasitetit dhe efektivitetit.

Sistemi i KBFP-së përqëndrohet në tre shtylla kryesore:

(i) **Sisteme të shëndosha të menaxhimit financiar dhe kontrollit (MFK)** si përgjegjësi parësore e menaxherëve në çdo njësi shpenzuese publike.

(ii) **Funksion i pavarur dhe objektiv i Auditimit të Brendshëm (AB)**, për ta mbështetur menaxhimin e për ta këshilluar atë si dhe për të dhënë sigurinë e arsyeshme që sistemet e menaxhimit financiar dhe kontrollit janë ngritur në përputhje me rregullat dhe standardet, sipas parimeve të shëndosha të menaxhimit financiar dhe kontrollit.

(iii) **Njësitë Qëndrore të Harmonizimit në Ministrinë e Financave (MF)** – për të hartuar dhe zbatuar një metodologji të harmonizuar dhe cilësi të standardizuar si të sistemit të MFK-së, ashtu dhe të Auditimit të Brendshëm.

Aktorët kryesorë të sistemit aktual të KBFP-së në Shqipëri janë: Ministri i Financave, NJQH/MFK, dhe NJQH/AB. Ministri i Financave është përgjegjës për ngritjen e sistemit të kontrollit të brendshëm financiar publik për të gjitha njësitë e qeverisjes së përgjithshme dhe përmbushjen e detyrave të tij në fushën e MFK-së mbështetur nga NJQH-të. NJQH/MFK është përgjegjëse për zbatimin e kontrollit të brendshëm financiar publik si bazë për monitorimin dhe kontrollin e financave publike. NJQH/AB inicion dhe mbështet procesin e krijimit të shërbimeve funksionalisht të pavarura të auditimit të brendshëm, pranë ministrive dhe pranë niveleve të ndryshme të qeverisjes vendore.

1.2 Qëllimi i raportit

Qëllimi i këtij raporti është: (i) të sigurojë transparencë lidhur me gjendjen e menaxhimit financiar dhe kontrollit, si dhe të auditimit të brendshëm në sektorin publik; (ii) të rrisë ndërgjegjësimin e drejtuesve të njësive publike mbi rëndësinë e menaxhimit të shëndoshtë financiar dhe të kontrollit; (iii) të rrisë përgjegjshmërinë e tyre menaxheriale; (iv) të identifikojë dobësitë, zgjidhjet dhe mundësitë e zhvillimit; (v) të përcaktojë drejtimit kryesorë në të cilat NJQH-të duhet të fokusohen në të ardhmen për zhvillimin dhe përmirësimin e mëtejshëm të menaxhimit të financave publike.

1.3. Baza ligjore për hartimin e raportit

Raporti mbi sistemet e KBFP-së në Shqipëri është përgatitur në përputhje me kërkesat e Neneve 63 dhe 66 të Ligjit Nr.9936, "Për Menaxhimin e Sistemit Buxhetor në Republikën e Shqipërisë"; të Letër Politikave për KBFP-në dhe Planit të Veprimit 2009-2014; të Ligjit Nr.10296, datë 08/07/2010, "Për Menaxhimin Financiar dhe Kontrollin", i cili ka hyrë në fuqi më datë 1 Janar 2011.

1.4. Burimet e informacionit të raportit

- Si burim informacioni për gjendjen e sistemeve të menaxhimit financiar dhe kontrollit kanë shërbyer së pari pyetësorët e vetëvlerësimit mbi sistemet e MFK-së, të cilët Njësia Qëndrore e Harmonizimit të Menaxhimit Financiar dhe Kontrollit i hartoi këtë vit në bashkëpunim me ekspertët e SIGMA-s, drejtuar kryesisht dy aktorëve kryesorë të implementimit të MFK-së, siç janë nëpunësit autorizues dhe nëpunësit zbatues. Këto pyetësorë u dërguan në formë zyrtare në rreth 434 insitucione publike, përkatësisht në 305 Komuna, 67 Bashki, 12 Këshille Qarqesh, 50 Njësi të Pushtetit Qëndror duke përfshirë Ministrinë e linjës dhe Institucionet e pavarura. Përmbajtja e pyetësorëve u përpunua në krahasim me vitin e kaluar, duke patur

parasysh dhe faktin që tashmë baza ligjore në këtë fushë u kompletua dhe informacioni mbi të u shpërnda nëpërmjet seminareve në rang rajonal që NjQH/MFK zhvilloi gjatë tremujorit të fundit të vitit 2010. Fokusi kryesor i pyetjeve të pyetësorit kishte të bënte me përgjegjshmërinë menaxheriale; caktimin e personave të duhur në funksionet e nëpunësit autorizues dhe nëpunësit zbatues bazuar në kriteret dhe kërkesat e Ligjit Nr.10296, “Për Menaxhimin Financiar dhe Kontrollin”; delegimi i detyrave; linjat e raportimit brenda njësisë publike si dhe me njësitë vartëse; nevojat për trajnim, etj.

- Një tjetër burim informacioni për hartimin e këtij raporti ka qënë gjithashtu dhe informacioni i mbledhur gjatë takimeve direkte dhe diskutimeve të stafit të NjQH/MFK me përfaqësues të ndryshëm të njërive të pushtetit qendror dhe vendor gjatë zhvillimit të seminare informuese dhe ndërgjegjëse në rang rajonal.
- Po ashtu njërive publike iu kërkua të sillnin së bashku me pyetësorët e plotësuar dhe kopje të raporteve që ata përdorin për raportimin në nivelet e larta menaxheriale të njësisë së tyre. Stafi i NJQH/MFK ka kryer analizën e materialeve të mbledhura dhe bazuar gjithashtu në eskperiençën e përfutur, ka hartuar raportin vjetor.
- Edhe gjatë vitit 2011, NjQH/MFK zhvilloi disa seminareve ndërgjegjësimi në disa institucione qendrore, me kërkesë të vetë institucioneve, si për shembull: Prokuroria e Përgjithshme, Gjykata e Lartë, Ministria e Drejtësisë. Fokusi i takimeve kishte të bënte kryesisht me caktimin e personave të duhur në funksionet e NA dhe NZ të njërive publik dhe me hapat që duhen ndjekur për një implementim sa më të mirë të parimeve të MFK-së. Këto takime ndihmuan për të evidentuar mangësitë dhe për të përcaktuar drejtimet në të cilat duhen zhvilluar sistemet e MFK-së në të ardhmen.

Përsa i përket ministrive të linjës pyetësorët e plotësuar janë dorëzuar nga 12 ministri, nga të cilat vetëm Ministria e Punës, e Cështjeve Sociale dhe Shanseve të Barabarta, nuk është përgjigjur. Nga institucionet e tjera qendrore janë përgjigjur 22 institucione, që përbëjnë 90% të tyre. Numri është i njëjtë me atë të vitit 2009.

Nga njësitë e pushtetit vendor, pyetësorët e plotësuar janë dorëzuar nga 11 bashki, 4 këshille qarqesh dhe 23 komuna, të cilat përfaqësojnë përkatësisht 16 %, 33% dhe 7.5 % të tyre. Përsa i përket pushtetit vendor vëmë re një rënie të theksuar të numrit të përgjigjeve duke e krahasuar me një vit më parë në të cilin pyetësorët e plotësuar u dorëzuan nga 39 bashki (ndër të cilat 10 bashki të prefekturave), 12 këshille qarqesh dhe 48 komuna.

Si burim informacioni për raportin e auditimit të brendshëm kanë shërbyer raportet vjetore të njërive të auditimit të brendshëm të sektorit publik, misione të veçanta kërkuara nga menaxhimi si dhe informacione të tjera të NJQH/AB. Bazuar në Nenin 17, paragrafi 2, i Ligjit 9720, “Për Auditimin e Brendshëm në Sektorin Publik”, të gjitha njësitë e auditimit duhet të raportojnë në organin e emërtesës dhe në Njësinë Qendrore të Harmonizimit për Auditimin e Brendshëm, në përputhje me këtë ligj dhe procedurat e miratuara nga Ministri i Financave.

1.5. Përmbajtja e Raportit

Raporti i Konsoliduar vjetor përfshin dy raportet vjetore: mbi gjendjen e sistemeve të Menaxhimit Financiar dhe Kontrollit (MFK) dhe gjendjen e Auditimit të Brendshëm. Raporti përmbledh vetë-vlerësimin e berë nga nëpunësit autorizues dhe zbatues të njërive të sektorit publik dhe të auditorëve të brendshëm lidhur me gjendjen e sistemeve të MFK-së dhe të auditit të brendshëm. Gjithashtu, ai përfshin informacion rreth aktivitetit të Njërive Qendrore të Harmonizimit dhe përkatësisht, të Njësisë së Menaxhimit Financiar dhe Kontrollit dhe Njësisë së Auditit të Brendshëm në Ministrinë e Financave.

2. MENAXHIMI FINANCIAR DHE KONTROLLI

2.1. Koncepti i Menaxhimit Financiar dhe Kontrollit

Menaxhimi Financiar dhe Kontrolli është një proces gjithëpërfshirës i aktiviteteve të njësisë, dhe zhvillohet si nga niveli manaxherial, ashtu edhe nga stafi. Ky proces ka si pikësynim të ofrojë garanci të arsyeshme se objektivat e organizatës po arrihen me anë të:

- pajtueshmërisë me legjislacionin dhe udhëzimet;
- besueshmërisë dhe plotësisë së informacionit financiar dhe operacional;
- efektivitetit dhe efikasitetit të operacioneve;
- ruajtjes së asetëve dhe informacionit.

Menaxhimi Financiar dhe Kontrolli në sektorin publik arrihet nëpërmjet: (i) krijimit të një mjedisi kontrolli eficient dhe efektiv; (ii) menaxhimit efektiv të riskut; (iii) zbatimit të duhur të aktiviteteve të kontrollit; (iv) menaxhimit të informacionit dhe komunikimit; (v) monitorimit të aktiviteteve të kontrollit të njësisë së sektorit publik.

2.2. Vlerësimi i sistemit të MFK-së në sektorin publik shqiptar

▪ Pyetësorët e vetëvlerësimit për sistemet e Menaxhimit Financiar dhe Kontrollit

Për të siguruar informacionin mbi gjendjen e sistemeve të MFK-së në sektorin publik dhe për të përgatitur këtë pjesë të Raportit të KBFP-së, Njësia Qëndrore e Harmonizimit të Menaxhimit Financiar dhe Kontrollit në Ministrinë e Financave, në bashkëpunim me ekspertët e SIGMA-s, përgatit pyetësorë për vlerësimin/monitorimin e cilësisë së sistemeve të menaxhimit financiar dhe kontrollit në njësitë publike si dhe lidhur me zbatueshmërinë e kuadrit ligjor të MFK-së dhe Udhëzimeve të Ministrisë së Financave.

Qëllimi i pyetësorëve është adresimi i nivelit të përmbushjes së kërkesave kryesore në kuadrin e kontrollit të brendshëm lidhur me pesë komponentët e MFK-së – mjedisi i kontrollit, menaxhimi i riskut, aktivitetet e kontrollit, informacioni dhe komunikimi, monitorimi. Këta pyetësorë ndihmojnë në identifikimin e atyre aspekteve të kontrollit të brendshëm ku nevojitet ndërhyrje dhe ku duhet të adresohen nevojat për trajnim.

Pas miratimit të Ligjit dhe Manualit për MFK-në, elementët e pyetësorëve u zhvilluan më tej. Çdo vit Ministria e Financave do të shpërndajë pyetësorë të azhurnuar që do të përmbajnë informacione dhe kërkesa të mëtejshme të detajuara dhe pyetje të reja që mbulojnë zbatimin e të gjitha kërkesave të MFK-së. Gjithashtu, Njësia Qëndrore Harmonizimit të MFK-së do të përdorë edhe instrumenta të tjera vlerësimi të sistemit të MFK-së në sektorin publik. Titullarët e njësive të sektorit publik duhet të marrin parasysh se Ligji për MFK-në ka vendosur një detyrim për sa i përket përmbushjes së pyetësorit vjetor të vetëvlerësimit dhe dorëzimit të tij brenda afateve të caktuara nga Ministria e Financave.

Gjithashtu theksojmë se bazuar në kërkesat e Nenit 18 të Ligjit për MFK-në, të gjitha njësitë e qeverisjes së përgjithshme kanë detyrimin për të paraqitur në Ministrinë e Financave deklaratën për cilësinë e kontrolleve të brendshme në njësinë që përfaqësojnë. Por duke qenë se ligji ka hyrë në fuqi me 1 Janar të vitit 2011, ky informacion i rëndësishëm për të bërë vlerësimin e funksionimit të sistemeve të menaxhimit financiar, do të sigurohet duke filluar nga viti i ardhshëm.

Deklarata mbi cilësinë e kontrolleve të brendshme do të jetë një burim informacioni i plotë dhe gjithëpërfshirës për të vlerësuar sesi funksionojnë komponentët e menaxhimit financiar dhe kontrollit në të gjitha institucionet publike.

Nga njësitë publike në të cilat u shpërndanë pyetësorët e vetëvlerësimit, përse i përket ministrive të linjës pyetësorët e plotësuar janë dorëzuar nga 12 ministri, nga të cilat vetëm Ministria e Punëve dhe Çështjeve Sociale dhe shanseve të barabarta, nuk është përgjigjur. Nga institucionet e tjera qendrore janë përgjigjur 22 institucione, që përbëjnë 90% të tyre. Numri është i njëjtë me atë të vitit 2009.

Nga njësitë e pushtetit vendor, pyetësorët e plotësuar janë dorëzuar nga 11 bashki, 4 këshille qarqesh dhe 23 komuna, të cilat përfaqësojnë përkatësisht 16 %, 33% dhe 7.5% të tyre. Përse i përket pushtetit vendor vëmë re një rënie të theksuar të numrit të përgjigjeve duke e krahasuar me një vit më parë në të cilin pyetësorët e plotësuar u dorëzuan nga 39 bashki (ndër të cilat 10 bashki të prefekturave), 12 këshille qarqesh dhe 48 komuna.

Vlen të theksohet se stafi i NjHQ/MFK-së ka analizuar jo vetëm të dhënat statistikore, por ka bërë vlerësimin duke marrë në shqyrtim komentet e bëra nga institucionet për zhvillimin e elementeve të ndyshëm të sistemeve të MFK-së në njësitë e tyre; materialet plotësuese që në disa raste shoqëronin pyetësorët e plotësuar; takimet direkte të zhvilluara me disa përfaqësues të njësisve publike qendrore; eksperiencën e krijuar gjatë zhvillimit të seminareve rajonale informuese dhe ndërgjegjësuere; vlerësimin në praktikë të një pjese të institucioneve qendrore nëpërmjet monitorimit të përgjigjeve të dhëna në pyetësorë, etj.

- **Analiza e pyetësorëve të vetëvlerësimit të MFK-së sipas komponentëve**

(i) MJEDISI I KONTROLLIT

Grupi i parë i komponentëve të kontrollit të brendshëm përshkruan kushtet bazë, plotësimi i të cilave ka rëndësi për krijimin e një mjedisi të përshtatshëm kontrolli në një institucion të caktuar. Mjedisi i kontrollit i jep tonin organizatës, duke influencuar vetëdijen kontrolluese të njerëzve të saj. Ai përbën themelin ku ngrihen të gjithë komponentët e tjerë të kontrollit të brendshëm, pasi ai ngrë strukturën dhe vendos disiplinën. Faktorët e mjedisit të kontrollit të brendshëm përfshijnë integritetin, vlerat etike si dhe profesionalizmin e punonjësve të organizatës; filozofinë dhe stilin e punës së drejtuesit, mënyrën se si drejtuesi shpërndan detyrat dhe ngarkon përgjegjësitë apo si organizon dhe zhvillon punonjësit në organizatë, si dhe përkushtimin dhe orientimet që jep stafi drejtues. Mjedisi i kontrollit është çelësi i menaxhimit të mirë të fondeve publike dhe elementeve të tjerë të menaxhimit financiar dhe kontrollit.

✓ Caktimi i detyrave

Shkalla e informimit me bazën e re ligjore të MFK-së rezulton e mirë. Kjo dëshmon një arritje pozitive të seminareve të zhvilluara në rang rajonal nga NjQH MFK. Baza ligjore ka hyrë në fuqi prej pak muajsh dhe është herët për të vërejtur rezultatet, por fakti që ka filluar ndërgjegjësimi dëshmohet nga kontaktet e njësisve publike me NjQH MFK dhe kërkesat e tyre për zhvillimin e seminareve brenda një institucioni të caktuar me qëllim qartësimin e kërkesave të ligjit sidomos lidhur me rolin e nëpunësit zbatues.

Në pjesëm më të madhe të njësisve qendrore dhe vendore, nga përgjigjet e pyetësorëve rezulton se në rolin e NZ nuk janë caktuar menaxherë të nivelit të lartë, por shpeshherë shefa sektori finance, të cilët raportojnë tek eprori i tyre direkt (drejtori i financës ose buxhetit) dhe ky i findit tek drejtori i përgjithshëm. Bazuar në analizën e strukturave organizative, rezulton se shpesh shërbimi financiar është thjesht sektor në varësi të një drejtorie të caktuar edhe në njësitë me përmasa të mëdha. Në këtë mënyrë, jo vetëm që nuk realizohet raportimi i drejtpërdrejtë i nz tek na, por dhe personi që mbulon rolin e nz, nuk përmbush kriteret që përcakton ligji i MFK-së.

Në disa ministri si ajo e Ekonomisë, Tregtisë dhe Energjitikës, e Integritetit dhe e Arsimit dhe Shkencës vërejmë se nëpunësi zbatues nuk bën pjesë në grupet e menaxhimit strategjik, pra ai nuk është në të njëjtin nivel si menaxherët e tjerë përse i përket vendimarrjes. Por jo vetëm kaq. Pozicioni i nëpunësit zbatues jo në rang menaxherial, bën që të ketë dhe dallime në hierarki.

Edhe për pushtetin vendor, me përjashtime të vogla të disa komunave, konstatojmë që një pjesë e konsiderueshme e nz janë njour me detyrat që shtrihen ligji dhe kriteret që përcakton ai.

✓ *Vendosja e objektivave*

Vlerësimet e përgjithshme tregojnë se pjesa më e madhe e institucioneve publike kanë hartuar misionin, dhe strategjitë e tyre të cilat u janë shpërndare të gjithë stafit ose te paktën nivelit drejtues të njësisë.

✓ *Etika personale dhe profesionale*

Është përgjegjësi e menaxherëve të institucioneve të caktojnë zhvillimin dhe zbatimin e procedurave për raportimin e parregullsive. Në lidhje me ekzistencën e procedurave për raportimin e gabimeve, mashtrimit dhe parregullsive, pjesa më e madhe e institucioneve pohojnë se nuk kanë procedura të tilla ekzistuese, por planifikojnë prezantimin e tyre. Me ngritjen e Grupeve të Menaxhimit Strategjik në të gjitha njësitë publike dhe bazuar në udhëzimin e Ministrisë të Financave për mënyrën e funksionimit të këtij grupi, do të shtrohet dhe çështja e trajtimit të parregullsive brenda njësisë publike.

✓ *Stili menaxherial*

Në lidhje me stilin e menaxhimit elementi pozitiv përfaqësohet nga praktika e mire e zhvillimit të takimeve të rregullta të menaxhimit për diskutimin e çështjeve themelore të menaxhimit të njësisë publike ku ata bëjnë pjesë. Në disa njësi publike frekuenca dhe mënyra e organizimit të takimeve janë të përshkruara në rregulloret e brendshme të institucioneve. Një ndër elementet thelbësorë përbërës të stilit menaxherial është dhe delegimi i detyrave. Aktualisht vërehen mangësira në këtë drejtim, sidomos në mosekzistencën e procedurave të shkruara për mënyrën e delegimit dhe përshkrimin e kompetencave të cilat mund të delegohen. Kuadri i ri ligjor përcakton saktë delegimin e detyrave dhe sidomos ato të nëpunësit autorizues dhe zbatues. Detaje mbi delegimin e detyrave duhet të përfshihen në rregulloret e brendshme të institucioneve publike.

✓ *Struktura organizative*

Përsa i përket strukturës organizative, opinioni i menaxherëve të njësisë publike është pozitiv. Ata deklarojnë se strukturat organizative janë në përputhje me misionin dhe objektivat e njësisë që përfaqësojnë.

Ndërveprimi ndërmjet Liderit të institucioneve dhe auditimit të brendshëm rezultoi i efektshëm

Konkluzione dhe rekomandime

Fokusi në lidhje me rritjen e efektivitetit duhet të përqëndrohet krahas përcaktimit të misionit, strategjisë dhe objektivave, në hartimin e planeve konkrete të veprimit, të cilat duhet të përmbajnë afatet kohore dhe personat përgjegjës për realizimin e tyre. Në planin e veprimeve të njësisë publike duhet të përfshihen hapat që duhen ndjekur dhe masat që duhen marrë për ngritjen e sistemeve të përshtatshme të MFK-së përfshirë menaxhimin e riskut në linjë me hartimin e projektbuxhetit.

Një tjetër element shumë i rëndësishëm ka të bëjë me caktimin e personave të duhur sipas kritereve që përcakton ligji i ri i MFK-së në funksionet e nëpunësve autorizues dhe sidomos nëpunësve zbatues. Me ligjin e ri të menaxhimit financiar dhe kontrollit janë qartësuar rolet e aktorëve kryesorë të sistemit.

Nëpunësit zbatues duhet të jenë pjesë e grupeve strategjike të menaxhimit të cilat duhet të ngrihen në çdo njësi publike me qëllim trajtimin e çështjeve të rëndësishme që lidhen me menaxhimin financiar dhe kontrollin.

(ii) MENAXHIMI I RISKUT

Menaxhimi i Riskut është procesi i identifikimit, vlerësimit dhe monitorimit të risqeve me të cilat përballet organizata në arritjen e objektivave të saj si dhe kryerja e kontroleve të nevojshme, për ta mbajtur ekspozimin ndaj riskut në një nivel të pranueshëm për institucionin.

Ky seksion i pyetësorëve të vetëvlerësimit përmban pak pyetje meqënëse konsiderohet se menaxhimi i riskut paraqet një koncept të ri për administratën tonë. Në këtë kuadër, një pjesë e konsiderueshme e njësive publike deklarojnë se nuk disponojnë asnjë procedurë për sa i përket identifikimit, analizës dhe kontrollit të risqeve që pengojnë arritjen e qëllimeve të njësive, të specifikuar gjatë planifikimit të buxhetit afatmesëm.

Por, ndërsa nuk ka procedura të shkruara për identifikimin e risqeve, ato janë objekt i vazhdueshëm diskutimi dhe vlerësimi midis titullareve dhe stafit për ti minimizuar dhe për të bërë të mundur arritjen e objektivave.

Këtë vit për herë të parë u hartua regjistri i riskut për Ministrinë e Financave, në bashkëpunim me ekspertët ndërkombëtarë, në kuadër të projektit të binjakëzimit PIFC II, të financuar nga BE.

Konkluzione e rekomandime

Mund të theksojmë disa aspekte pozitive në këtë drejtim, si ekzistenca e një praktike të mirë diskutimi mbi risqet e mundshme gjatë procesit të përcaktimit të objektivave. Megjithatë, bazuar në komentet e marra nga institucionet, konkludojmë se edhe në rastet kur ka procedura të menaxhimit të riskut, ato fokusohen më tepër në risqet financiare dhe jo në të gjitha llojet e risqeve që mund të paragjykojnë përmbushjen e qëllimeve. Fokusi kryesor i NJHQ/MFK është zhvillimi i trajnimeve për menaxhimin e riskut në njësitë publike.

(iii) AKTIVITETET E KONTROLLIT

Aktivitetet e kontrollit janë rregullat, procedurat dhe veprimet, që synojnë reduktimin e risqeve me synimin për të arritur objektivat e organizatës si dhe për të nxitur zbatimin e vendimeve të titullarit. Në vendosjen e aktiviteteve të kontrollit, titullarët e institucioneve duhet të marrin parasysh përfitimet që këto aktivitete pritet të japin, sikurse dhe kostot për futjen dhe zbatimin e tyre. Aktivitetet e kontrollit duhet të ingranohen tek proceset dhe sistemet, në momentin që këto procese dhe sisteme krijohen. Futja e aktiviteteve të kontrollit më vonë, do të ishte më e kushtueshme dhe më pak efiçente.

Njësitë publike deklarojnë se kanë përmbushur kërkesat ligjore minimale dhe kanë vënë në zbatim kontrole të përshtatshme në fushat e mëposhtme: ekzistencën e rregullave/udhëzimeve të brendshme për përshkrimin e proceseve kryesore operationale dhe financiare, duke përfshirë rrjedhën e dokumenteve dhe informacionit, vendimmarrjen, vendosjen e aktiviteteve të kontroleve të brendshme; sistemin e firmes së dyfishtë; ruajtjen e aktiveve dhe ndarjen e detyrave; dokumentimin e të gjitha operationeve, veprimeve dhe transaksioneve financiare.

Gjithsesi në praktikë ka probleme në fushën e menaxhimit të aktiveve, sidomos për sa i përket vendimmarrjes për nxjerrjen jashtë përdorimit të aseteve publike. Në këtë drejtim po punohet nga NJQH/MFK për hartimin dhe miratimin e Udhëzimit të Ministrisë të Financave për menaxhimin e aseteve publike. Aktualisht është ngritur një grup pune ndërministror për hartimin e dokumentit në fjalë.

Për sa i përket nevojave për trajnim, mbi 87 % e institucioneve kanë shprehur nevojën e tyre për trajnime për mbi menaxhimin e riskut dhe trajnime të thelluara në fushën e kontabilitetit. Është përgjegjësia e NJQH/MFK të identifikojë nevojat dhe të përgatisë një plan të përshtatshëm trajnimesh për nëpunësit e sektorit publik.

Në lidhje me mbështetjen e TI-së, munt të themi se ajo është kryesisht e natyrës së softeve financiare dhe nuk ofron informacione të tjera. Gjurmët e auditimit po miratohen nga ministria e Financave dhe synohet që rezultatet e para në plotësimin e gjurmëve të auditimit për proceset kryesore të punës të njësive publike të verohen vitin e ardhshëm.

Konkluzione dhe rekomandime

Theksi dhe fokusi në të ardhmen duhet të jetë zhvillimi i sistemeve të TI me qëllim përmirësimin e aktiviteteve të kontrollit. Po ashtu, çdo njësi duhet të ketë rregulloren e brendshme e cila duhet

të përmbledhë përshkrimin e të gjitha procedurave për aktivitetet që kryen, të sigurojë aksesin e informacionit dhe aktiveve nga personat e duhur, zhvillimin e sistemeve të TI në mbështetje të aktiviteteve të kontrollit. Synohet që gjurmët standarte të auditimit të cilat od të miratohen së shpejti nga Ministri i Financave, do të shërbejnë si një bazë e mirë për hartimin e gjurmëve të auditimit specifike për proceset që kryen një njësi publike e caktuar.

(iv) INFORMACIONI DHE KOMUNIKIMI

Grupi i katërt i komponentëve të kontrollit të brendshëm lidhet me çështjet e informacionit dhe të komunikimit. Komunikimi është shkëmbimi i informacioneve të dobishme ndërmjet personave dhe institucioneve për të mbështetur vendimet dhe për të koordinuar aktivitetet. Informacioni i duhet komunikuar titullarit dhe nëpunësve të tjerë, në formën dhe në kohën e duhur, për t'i ndihmuar ata të përmbushin përgjegjësitë e tyre. Informacioni është baza e komunikimit që nevojitet për kryerjen efektive të detyrave të ngarkuara. Sistemi i informacioni dhe komunikimit duhet të sigurojë identifikim, mbledhje dhe shpërndarje në formën dhe kushtet e duhura, të informacionit të besuar dhe të sigurt, për të lejuar zbatimin e pushtetit të çdo nëpunësi në institucion.

Konkluzione dhe rekomandime

Nga përgjigjet rezulton se njësitë e sektorit publik nuk kanë zhvilluar ende një sistem komunikimi dhe informacioni të përshtatshëm. Kjo pengon punën e përditshme dhe vendimmarrjen menaxheriale. Po ashtu krijon ndërlikime në arritjet e objektivave të njësisë (e njohur si dobësi në “mjedisin e kontrollit”).

Nëpërmjet hartimit dhe miratimit të një udhëzimi mbi ngritjen dhe funksionimin e Grupeve të Menaxhimit Strategjik (GMS), synohet krijimi i grupeve menaxheriale të njësisë i cili do të zhvillojë takime periodike me qëllim diskutimin e çështjeve kryesore që kanë të bëjnë me përmbushjen e objektivave si për shembull: menaxhimi i riskut, plani i veprimit, raportimi i paregullsisë, etj. Zhvillimi i takimeve periodike dhe raportimi do të përmirësojnë nivelin e komunikimit institucional dhe informimin.

(v) MONITORIMI

Monitorimi është tërësia e proceseve të rishikimit të aktivitetit të organizatës, i cili synon të ofrojë garanci të arsyeshme se aktivitetet e kontrollit funksionojnë sipas qëllimit për të cilin janë krijuar dhe mbeten efikente me kalimin e kohës. Sistemi dhe komponentët e tij të veçantë mund të vlerësohen nëpërmjet procesit të monitorimit apo nëpërmjet një sistemi vlerësimesh të shkëputura.

Bazuar në pyetësorët dërguar institucioneve, procesi i monitorimit konsiston më shumë në procesin e menaxhimit financiar duke u fokusuar në raportimet buxhetore si dhe në lidhjen e tyre me kontabilitetin. Në përgjithësi për këtë proces, njësitë publike janë shprehur se nxjerrin tregues periodikë për monitorimin e buxhetit dhe për Ministrinë ky raportim mbështetet në kërkesat e Udhëzimit të Zbatimit të Buxhetit dhe janë raportet tremujore të monitorimit që dërgohen në Ministrinë e Financave.

Konkluzione dhe rekomandime

Një pjesë e mirë e menaxherëve e rishikojnë gjendjen e sistemeve të menaxhimit financiar dhe kontrollit jo vetëm në baza vjetore. Disa njësi publike kanë përfshirë në rregulloret e tyre të brendshme tregues të performancës, instrumente monitorues dhe rregullsi në raportim. Sidoqoftë, vendosja e kuadrit të ri ligjor për MFK-në krijon një bazë të fuqishme për përmirësimin e këtij komponenti.

2.3. GJETJET

Aspektet pozitive

- Njohja me konceptet e reja dhe parimet e MFK-së. Pjesa më e madhe e përgjigjeve janë pozitive përsa i përket inofrmimit me bazën e re ligjore të MFK-së
- Ekzistenca e një mjedisi kontrolli të shëndoshë në një pjesë të mirë të elementeve përbërës të tij. Janë përmbushur kërkesat e Ligjit Nr.9936, “Mbi menaxhimin e sistemit buxhetor në Republikën e Shqipërisë” lidhur me hartimin e misionit, strategjive, objektivave në njësitë publike, qendrore dhe vendore.
- Pergjithësisht organizimi i strukturave rezulton të jetë i përshtatshëm për dimensionet dhe për karakterin e aktivitetit të njësisë.
- Janë caktuar pothuajse në të gjitha njësitë publike nëpunësit autorizues dhe nëpunësit zbatues.
- Pjesa dominuese e titullarëve të njësive publike dëshmojnë funksionimin e duhur të linjave të raportimit, zhvillimit të takimeve të rregullta të nivelit menaxherial të njësisë për diskutimin e çështjeve thelbësore të menaxhimit të njësisë.

Boshllëqet e identifikuara

- Mungesa e analizës, dokumentimit dhe menaxhimit të risqeve që pengojnë realizimin e objektivave të njësive publike.
- Mungesa e ndërgjegjësimit në nivelin e duhur të menaxherëve dhe stafit për përgjegjshmërinë menaxheriale.
- Mosekzistenca e praktikave dhe rregullave të shkruara për sinjalizimet e parregullsisve.
- Delegimi i detyrave nuk rezulton në nivelin e duhur dhe nuk është rregulluar me akte normative.
- Kontrolli menaxherial fokusohet kryesisht tek aspektet financiare sesa tek monitorimi i objektivave apo efienca.
- Raportimet kryesisht janë vetëm të natyrës financiare dhe nuk përfshijnë informacione të tjera.
- Vërehet nevoja e trajnimit të menaxherëve për mënyrat efikase të përdorimit të informacionit.
- Komunikimi brenda njësisë nuk është uniform dhe stafi nuk është gjithmonë i vetëdijshëm për produktin/rezultatit e proceseve në të cilin kontribuon.
- Mbështetja me TI është vetëm për softëare financiare.

2.4. OBJEKTIVAT PER TE ARDHMEN

Bazuar në analizën e informacionit të marrë dhe të përfutur nga pyetësorët e plotësuar, NJQH/MFK planifikon të ndër marrë veprimet si vijon:

- Forcimi i përgjegjshmërisë menaxheriale dhe ndryshimi i mentalitetit të menaxherëve për ta parë përgjegjësinë nga lart-poshtë, nëpërmjet konsolidimit të bazës ligjore dhe seminareve të ndërgjegjësimit.
- Përmirësimi dhe ngritja të metodologjisë së menaxhimit financiar dhe kontrollit, duke përfshirë hartimin e Udhëzimeve të Ministrit të Financave: (a) Mbi hartimin dhe funksionimin e sistemeve të menaxhimit financiar, duke përfshirë krijimin dhe funksionimin e Grupeve të Menaxhimit Strategjik (GMS); (b) Mbi formën, përmbajtjen dhe afatet kohore për dorëzimin e deklaratës të cilësisë mbi sistemet e MFK-së; (c) Mbi gjurmët standarde të auditimit për procedurat e unifikuara në të gjithë subjektet e sektorit publik; (d) Mbi procedurat e kontabilitetit publik dhe të raportimit për të gjitha transaksionet në njësitë e sektorit publik; (e) Mbi menaxhimin, dokumentimin, qarkullimin dhe nxjerrjen jashtë përdorimit të aseteve të njësive publike.
- Identifikimi i nevojave për trajnime dhe zhvillimi i trajnimeve profesionale në fushën e menaxhimit financiar dhe kontrollit për menaxherët e niveleve të ndryshme të njësive të sektorit publik.

- Miratimi i Planit 5 vjecar të Implementimit të Koncepteve të Menaxhimit Financiar dhe Kontrollit në sektorin publik dhe fillimi i zbatimit të këtij plani brenda vitit 2011.
- Forcimi i kapaciteteve të stafit të NJQH/MFK nëpërmjet trajnimeve dhe trajnimeve në punë.
- Zhvillimi i seminareve të ndërgjegjësimit për konceptet e reja të MFK-së në administratën qendrore dhe vendore.
- Monitorimi i rregullt në ministritë e linjës dhe bashki përsa i përket zbatimit të kërkesave të Ligjit Nr.10296, Për Menaxhimin Financiar dhe Kontrollin, dhe aktet e tjera nënligjore në mënyrë që të përditësohen dhe të zhvillohet më tej metodologjia.
- Harmonizimi i bazës ligjore për financat publike.
- Krijimi i forumit për MFK-në në faqen e internetit të Ministrisë së Financave.

2. 5. ROLI I NJQH/MFK-së DHE VEPRIMTARIA PER VITIN 2011

Njësia Qëndrore e Harmonizimit për Menaxhimin Financiar e Kontrollin u krijua në Korrik të vitit 2008 në Ministrinë e Financave si kërkesë e Ligjit nr.9936 datë 26.06.2008 “Për Menaxhimin e Sistemit Buxhetor në Republikën e Shqipërisë”, dhe është përgjegjëse për nxjerrjen e udhëzimeve dhe implementimin e kuadrit të menaxhimit financiar dhe kontrollit; trajnimin; monitorimin dhe raportimin mbi statusin e përgjithshëm të sistemeve të menaxhimit financiar dhe kontrollit. NJQH/MFK raporton direkt tek Ministri i Financave për çështjet lidhur me politikat dhe tek Nëpunësi i Parë Autorizues i Ministrisë së Financave për çështjet administrative dhe të implementimit të sistemeve të MFK-së. NJQH/MFK ka përgjegjësinë për krijimin e standardeve të MFK-së në sektorin publik; monitorimin e efektivitetit të MFK-së si dhe mbështet drejtuesit e lartë të ministrive dhe të qeverisjes vendore që të hartojnë, miratojnë dhe të zbatojnë shërbime financiare, sipas procedurave, që janë në pajtim me standardet e kontrollit të brendshëm.

Struktura e Njesisë përbëhet nga: Drejtori me formim universitar në financë, kualifikime afatgjata pasuniversitare në fushën e menaxhimit të financave publike dhe kontabilitetit, eksperiencë 15-vjecare në financat publike. Në varësi ka 4 specialiste, dy junior dhe dy senior, me formim universitar në shkencat ekonomi/financë ose juridik dhe me minimum 3 vjet eksperiencë në financat publike qendrore ose vendore. Dy senior ekspertët kanë kualifikime pasuniversitare në fushën e financave publike. Aktualisht kanë filluar procedurat e rekrutimit për një specialist tjetër.

Veprimtaritë e kryera gjatë vitit 2010 u fokusuan në disa drejtime:

a) Kompletimi i kuadrit rregullator për KBFP-në.

Në kuadër të reformave të Qeverisë Shqiptare për përfundimin e Kontrollit të Brendshëm Financiar Publik, kompletimi i kuadrit ligjor përfaqëson veprimtarinë më të rëndësishme. Zhvillimet e arritura gjatë vitit 2010 reflektohen si më poshtë:

1. Ligji Nr.10296, “Për Menaxhimin Financiar dhe Kontrollin”, u miratua nga Kuvendi i Shqipërisë më 8 Korrik 2010 dhe hyri në fuqi më 1 Janar 2011. Ligji përcakton kërkesat minimale për mirëqeverisjen në të gjitha njësitet e sektorit publik të Republikës së Shqipërisë dhe mbështetet në parimin e përgjegjshmërisë manaxheriale për ngritjen e sistemeve të shëndosha të kontrollit të brendshëm.
2. Ligji Nr.10294, “Për Inspektimin Financiar Publik”, u miratua nga Kuvendi i Shqipërisë më 1 Korrik 2010 dhe hyri në fuqi më datë 26/07/2010. Miratimi i këtij ligji realizon ndarjen e funksionit të inspektimit nga ai i auditimit. Ligji përcakton qëllimin, parimet dhe rregullat e inspektimit financiar në njësitet publike, si dhe detyrat e përgjegjësive e strukturave të përfshira në proces

3. Manuali “Për Menaxhimin Financiar dhe Kontrollin” u miratua nga Ministri i Financave më 15 Korrik, 2010, me Urdhër Nr.54. Ai përbën një material referues (jo të detyrueshëm) në ndihmë të titullarëve të njësive publike për të zhvilluar dhe ruajtur sisteme të përshtatshme të KBFP-së në njësitë publike që mbulojnë, në përputhje me kërkesat e ligjit për MFK-në. Gjithashtu ky manual së bashku me shtojcat e tij, synon të shpjegojë thelbin e sistemit të menaxhimit financiar dhe kontrollit dhe të komponentëve të tij.

b) Testimi pilot i kuadrit ligjor të MFK-së (Ligjit të MFK-së dhe Manualit përkatës).

Nga tetori 2009 deri në mars 2010, u zhvillua testimi pilot i kuadrit ligjor të MFK-së në institucionet pilot, Ministria e Brendshme (Drejtoria e Përgjithshme e Policisë së Shtetit, Departamenti i Administratës Publike, Drejtoria e Përgjithshme e Gjendjes Civile) dhe Bashkia e Tiranës. Raportet e veprimtarive të kryera, iu paraqitën nivelit të lartë menaxhial të institucioneve të përfshira në pilotim.

c) Forcimi i kapaciteteve të stafit të NJQH/MFK

Stafi i Njesisë Qëndrore të Harmonizimit për MFK-në mori pjesë në aktivitetet si vijon:

- Maj 2010 – Menaxhimi i Riskut, sesioni i parë.
- Vizitë studimore në Ministrinë e Financave të Bullgarisë.
- Korrik 2010 – Menaxhimi i Riskut, sesioni i dytë.

d) Organizimi i Seminareve të ndërgjegjësimit dhe informimit në rang rajonal për konceptet e MFK-së.

Njësia Qëndrore e Harmonizimit për MFK-në në Ministrinë e Financave ka rol kryesor në trajnimin e menaxherëve, nëpunësve autorizues dhe zbatues për problemet e menaxhimit financiar dhe kontrollit. Në kuadër të projektit të binjakëzimit për KBFP, të financuar nga BE, u zhvilluan disa aktivitete trajnimi për menaxherët dhe stafin e drejtorive kryesore të Ministrisë së Financave në lidhje me menaxhimin e riskut.

Gjatë katërmujorit të fundit të vitit 2010, u zhvilluan **seminaret informuese dhe ndërgjegjësuere në rang rajonal** në lidhje me konceptet e reja të menaxhimit financiar dhe kontrollit dhe njihjen me bazën e re ligjore në këtë fushë. Seminaret janë zhvilluar në qarqet: Tiranë, Gjirokastër, Vlorë, Lezhë, Shkodër, Kukës, Dibër, Durrës, Elbasan, Fier, Berat dhe Korçë.

e) Hartimi i Regjistrit të Riskut për Ministrinë e Financave.

Në muajin shtator 2010, u hartua për herë të parë regjistri i riskut për Ministrinë e Financave me pjesëmarrjen e të gjitha drejtorive. Puna për hartimin e këtij regjistri filloi në Maj dhe Korrik 2010, ku me ndihmesën e ekspertëve ndërkombëtarë dhe financimin e projektit PIFC II të BE, u zhvilluan seminarët për menaxhimin e riskut.

f) Përgatitja e akteve nënligjore në zbatim të Ligjit të MFK-së.

Janë hartuar draftet e disa Udhëzimeve të Ministrisë së Financave në lidhje me: ngritjen e sistemeve të përshtatshme të MFK-së dhe rolin e GMS-ve; menaxhimin e aseteve në sektorin publik; gjurmët standarte të auditimit, etj, të cilat do të miratohen brenda vitit 2011.

g) Hartimi i Planit 5 vjeçar të implementimit të koncepteve të MFK-së.

Në bashkëpunim me ekspertët e SIGMA-s po hartohet “**Plani 5-vjeçar i Implementimit të Koncepteve të MFK-së në Sektorin Publik**”. Në kuadër të këtij plani, do të zhvillohet një projekt pilot tre vjeçar me përfshirjen e një ose më shumë institucioni publik. Aktualisht po diskutohen kriteret mbi përzgjedhjen e institucionit pilot.

h) Dërgimi i kopjeve të Manualit të MFK-së në njësitë publike qëndrore dhe vendore.

Gjatë katërmujorit të fundit të vitit 2010 u dërguan kopjet e manulit në të gjitha institucionet publike të qeverisjes së përgjithshme.

4. AUDITIMI I BRENDSHËM

I. HYRJE

Funksioni i Auditimit të Brendshëm si veprimtari e pavarur mbështet menaxhimin e subjekteve publike për arritjen e objektivave të tyre, duke ofruar siguri objektive dhe këshillim për të shtuar vlerën, duke nxitur ndryshime që përmirësojnë veprimtarinë e menaxhimit dhe rritjen e përgjegjshmërisë. Njësitë e auditimit të brendshëm të krijuara në zbatim të Ligjit 9720 datë 23.04.2007 "Për Auditimin e Brendshëm në Sektorin Publik" të ndryshuar me ligjin Nr.10318, datë 16.09.2010, ushtrojnë veprimtarinë e tyre audituese brenda autoritetit, objektit dhe sipas përgjegjësisë e të drejtave të parashikuara në këtë ligj dhe kuadrit rregullator në fuqi.

Veprimtaria e auditimit të brendshëm e fokusuar në vlerësimin e sistemeve të kontrollit të brendshëm, manaxhimit të riskut dhe proceseve të qeverisjes jep siguri të arsyeshme nëse:

- informacionet e rëndësishme financiare, të drejtimit dhe operacionale janë të sakta, të besueshme dhe në kohën e duhur;
- burimet janë përdorur me kursim, dobi dhe frytshmëri;
- asetet janë ruajtur;
- veprimtaritë e subjekteve janë në pajtueshmëri me politikën, procedurat, ligjet dhe rregulloret e miratuara; dhe,
- objektivat kryesorë të përcaktuara në programet dhe planet e subjekteve do të arrihen.

II. Përgjegjshmëritë dhe strategjia e auditimit të brendshëm

II.1 Përgjegjshmëritë

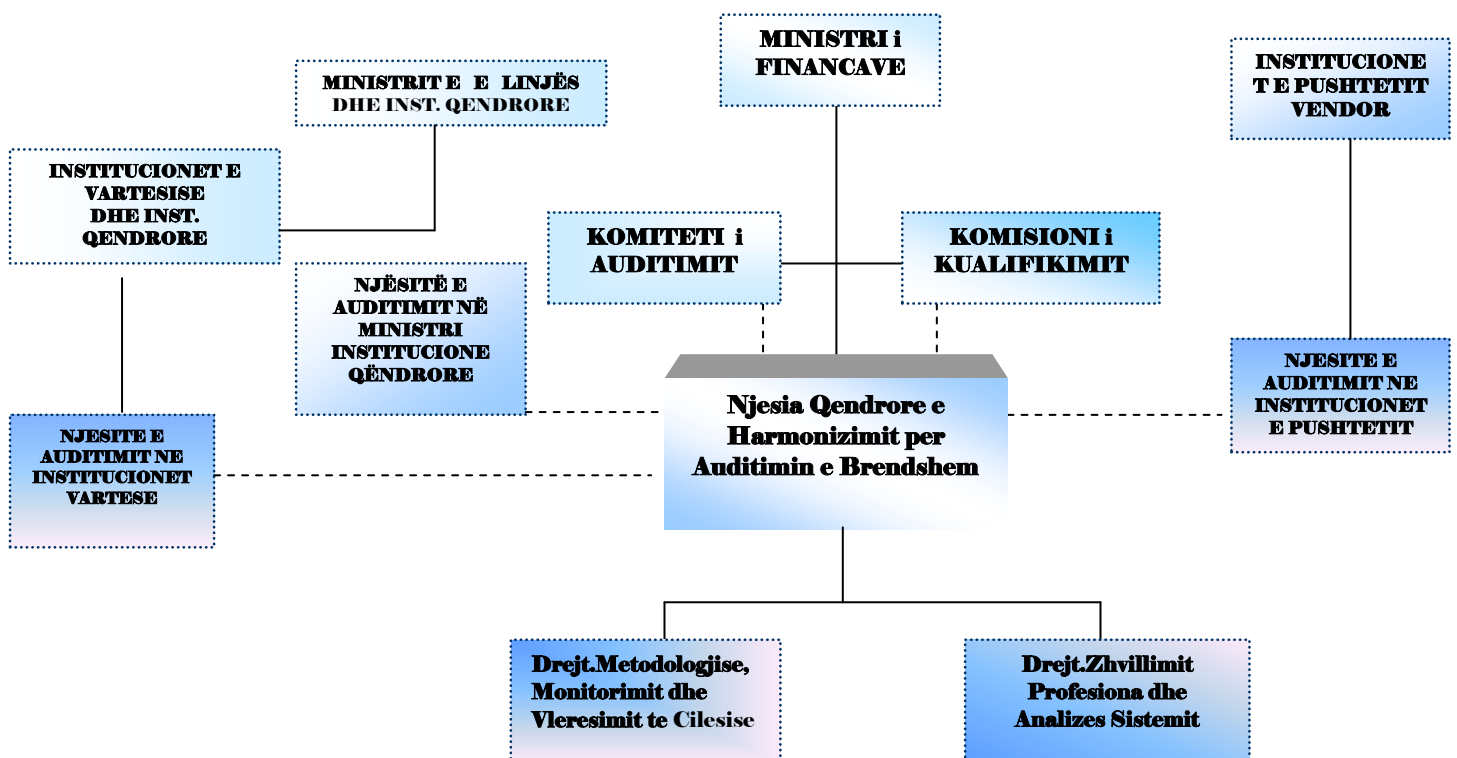
Strukturat e Auditimit të Brendshëm përmbushin përgjegjshmëritë e tyre sikurse përcaktohen në Ligjin për Auditimin e Brendshëm, Manualin e Auditimit, Kartën dhe Kodin e Etikës për audituesit nëpërmjet implementimit të Planit Vjetor i cili përcakton qartë objektivat për t'u arritur, treguesit e matjes së performacës së auditimit, kapacitetet në dispozicion si dhe vlerësimin e menaxhimit të riskut. Drejtoria e Përgjithshme e Auditimit në Ministrinë e Financave si njësi qendrore e harmonizimit, ka koordinuar veprimtarinë e auditimit të brendshëm në të gjithë subjektet e sektorit publik, nëpërmjet përcaktimit dhe zhvillimit të metodologjive dhe standardeve të punës së audituesve të brendshëm në përputhje me standardet ndërkombëtare dhe praktikën më të mira evropiane. Organizimi dhe administrimi i procesit të trajnimit dhe çertifikimit të audituesve të brendshëm ka qenë baza dhe burimi kryesor për zhvillimin e kapaciteteve dhe aftësive profesionale të audituesve të brendshëm. Kjo veprimtari ka synuar në ngritjen, zhvillimin dhe rritjen e kapaciteteve dhe krijimin e një ambjenti sa më të përshtatshëm

për zhvillimin dhe implementimin e veprimtarisë së auditimit të brendshëm në organizatat e sektorit publik, pasi në këtë proces janë përfshirë jo vetëm punonjësit e auditimit të brendshëm por edhe punonjës të sistemit të menaxhimit financiar dhe kontrollit. Bashkëpunimi dhe shkëmbimi i informacionit ndërmjet DPA dhe NJësive të Auditimit të Brendshëm në ministritë e linjës, institucioneve të vartësisë dhe strukturave të pushtetit vendor ka konsistuar në: përgatitjen e metodologjive e udhëzuesve, harmonizimin e punës audituese, në analizën dhe vlerësimin e veprimtarisë së strukturave audituese në shkalë vendi. Ky bashkëpunim ka siguruar zbatimin e standardeve në planet e punës për auditimin e brendshëm, nga ku të gjitha njësitë e auditimit e bazojnë veprimtarinë e tyre në planet strategjike dhe vjetore dhe ka rezultuar në hartimin e Planit Strategjik dhe Vjetor të konsoliduar të Sistemit të Auditimit të Brendshëm Publik si dhe në përgatitjen e raporteve përmbledhëse progressive dhe ato vjetore siç është edhe ky Raport që I referohet veprimtarisë së vitit 2010.

Komiteti i Auditimit të Brendshëm i cili është krijuar dhe funksionon si organ këshillimor pranë Ministrisë së Financave, dhe DPA-s, ka ushtruar veprimtarinë e tij në pajtueshmëri me përgjegjësitë e përcaktuara në Ligjin për Auditimin e Brendshëm dhe nëpërmjet ushtrimit të funksioneve të tij ka mbështetur vendimarrjen lidhur me: miratimin dispozitave dhe manualeve dhe metodikave, miratimin e planeve vjetore e strategjike, raporteve periodike të strukturave audituese dhe në mënyrë të veçantë në përcaktimin e strategjisë dhe objektivave të përgjithshme për zhvillimin e sistemit të auditimit në sektorin publik.

Sikurse përcaktohen dhe në Ligjin për Auditimin e Brendshëm, sistemi i auditimit në mënyrë skematike, sipas përgjegjësisë dhe linjave të përcaktuara të raportimit, paraqitet si vijon:

Organizimi i AB dhe Linjat e Raportimit gjatë vitit 2010.



II.2 Paketa ligjore dhe rregullatore për Auditimin e Brendshëm

Kuadri, ligjor dhe procedural i auditimit të brendshëm përfaqësohet nga :

- Ligji i ri i auditimit të brendshëm nr.10318 datë 16.9.2010 Për disa ndryshime dhe shtesa në ligjin nr. 9720, date 23.4.2007 “Për auditimin e brendshëm në sektorin publik”
- “Vendim i Këshillit të Ministrave nr.640 datë 11.06.2009 “ Për miratimin e Letër Politikave të KBFP dhe planit të veprimit”

- Vendim i Këshillit të Ministrave Nr. 806 datë 6.12.2006 “ Për miratimin e metodologjisë së auditimit financiar”;
- Vendim i Këshillit të Ministrave Nr .886, datë 19.12.2007 “Për Krijimin, funksionimin dhe shpërblimin e anëtarëve të Komisionit të Kualifikimit për Çertifikimin e Audituesve të Brendshëm në Sektorin Publik”;
- Vendim i Këshillit të Ministrave Nr.548, datë 1.5.2008 “Për miratimin e masës së shpërblimit të anëtarëve të Komitetit të Auditimit të Brendshëm”
- Urdhëri i Ministrit të Financave nr Nr. 69, datë 29.09.2010 “Miratimin e Manualit të Auditimit të Brendshëm në sektorin publik”.

Krahas kuadrit të mësipërm, baza ligjore e rregullatore për auditimin e brendshëm plotësohet me paketën profesionale ndërkombëtre që përfshin:



Kuadrin Praktikave Profesionale Ndërkombëtare, i cili përmban Standardet Ndërkombëtare të Auditimit të Brendshëm dhe Praktikatat Profesionale të publikuara nga IIA

• “ PIFC” Robert de Conning

• “Mirësevini ne botën e PIFC”, publikim i DG Budget (në Komisionin Evropian)

Këto dokumente janë udhëzuesit kryesorë për krijimin dhe zhvillimin e një sistemi modern të Kontrollit të Brendshëm Financiar Publik në Shqipëri, si një nga kërkesat themelore për integrimin evropian të Shqipërisë në Bashkimin Evropian.

Paketa e mësipërme gjen implementimin e saj praktik në objektivat dhe veprimtaritë e sistemit të auditimit të brendshëm publik të paraqitura në Planin Strategjik dhe Vjetor (2010-2014). Njëkohësisht Planet Strategjike e Vjetore kanë qenë pjesë e Strategjive Kombëtare të fushave të ndryshme të hartuara nga Qeveria Shqiptare.

Si pjesë e misionit të saj DPA (Njësia Qëndrore e Harmoizimit/AB) ka ndërmarrë veprimtari konkrete për të krijuar një mjedis të plotë ligjor, procedural dhe profesional për ushtrimin e funksionit të auditimit të brendshëm. Ky kuadër është në zhvillim të vazhdueshëm dhe nëpërmjet proceseve të rishikimit, hartimit të metodologjive të reja synohet gjithnjë e më shumë arritja e pajtueshmërisë së plotë me standardet ndërkombëtare dhe praktikatat më të mira të fushës. Si një iniciativë e rëndësishme së vecantë, amendimi i Ligjit nr. 9720 , datë 23.04.2007 “ Për Auditimin e Brendshëm në Sektorin Publik” si dhe miratimi i “Manualit të Auditimit të Brendshëm” me Urdhërin e Ministrit të Financave nr.69, datë 29.09.2010 shënojnë dy nga iniciativat ligjore më të rëndësishme të përgatitura dhe miratuara gjatë vitit 2010. Këto iniciativa, drejtojnë dhe rregullojnë jo vetëm funksionimin aktual të auditimit të brendshëm por i hapin rrugë hartimit të disa prej dokumentave ligjorë dhe proceduralë të domozdoshëm për kryerjen e veprimtarisë audituese në pajtueshmëri të plotë me standardet ndërkombëtare të fushës.

III. Rezultatet e veprimtarisë së auditimit të brendshëm

III.1 Analiza e programeve të auditimit të brendshëm 2010

Gjatë vitit 2010, strukturat e auditimit të brendshëm kanë kryer **2377 misione auditimi kundrejt 1961 misione te programuara që e shprehur në përqindje përbën 121% të Planin Vjetor**. Ndërkohë që numri i subjekteve që nuk janë audituar brenda frekuencës së pranuar (dy vjet) në fund të 2010 mbetet 86 subjekte.

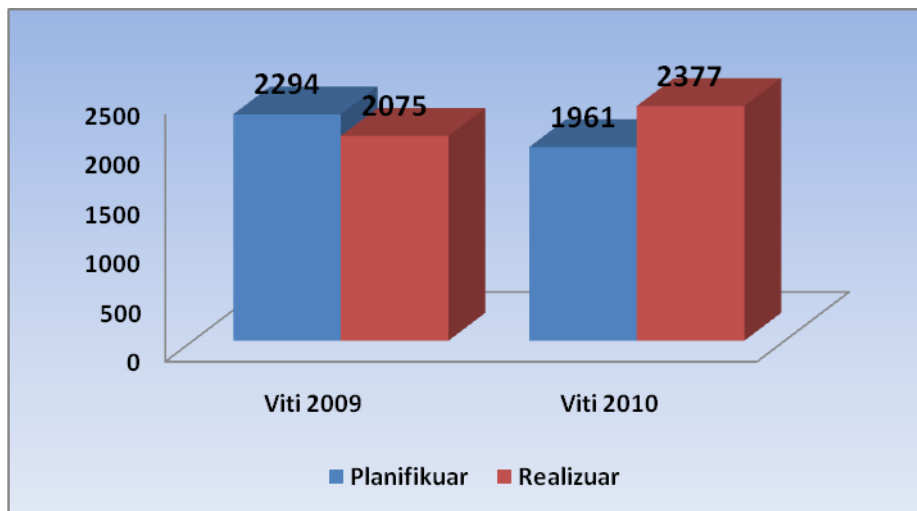


Fig.1. Grafiku i realizimit të planit në dy vitet e fundit.

Grafiku i mësipërm tregon tendencën e realizimit të auditimeve totale në fakt për vitin 2010, kundrejt auditimeve të parashikuara në vitin 2009. Megjithë theksin që vihet për zbatimin e misionëve të auditimit në mënyrë sistematike e të rregullt, sipas parashikimeve në planet vjetore, vërejmë se në dy vitet e fundit realizimi kundrejt planit ka qenë 91 % për vitin 2009, dhe 121% për vitin 2010. Shmangia në masën prej rreth 9% në vitin 2009, dhe tejkalimi në masën 21% në vitin 2010, tregojnë që kemi shmangie nga plani vjetor dhe faktorët kryesorë që kanë ndikur në shmangie janë si më pashtë:

1. Ndryshimi i prioriteteve në veprimtarite e subjekteve të audituara. Kjo ka të bëjë me ndryshimet në shkallën e vlerësimit të riskut (fushat e konsideruara me risk të ulët gjatë fazes së planifikimit kanë rezultuar me risk të një shkalle më lartë dhe anasjelltas);
2. Mbivendosja e misionëve të auditimit të parashikuara nga strukturat e auditimit të brendshëm me auditimet e kryera nga institucione të tjera audituese, vecanërisht nga Kontrolli i Lartë i Shtetit.
3. Ndërhyrja e titullarëve në implementimin e planeve të auditimit, duke kërkuar auditime të rëndësishme të veçantë jashtë planeve. Këtu përmendim auditimin e fondit të veçantë me shkresën Nr.1619, datë 27.04.2010 të Këshillit të Ministrave.
4. Mungesa e kapaciteteve audituese dhe qarkullimi i shpeshtë i stafit auditues dhe ndonjëherë i vetë drejtuesve të auditimit, ç'ka ka ndikuar në rishikimin dhe ndryshimin e drejtimit të veprimtarive kjo kryesisht për vitin 2009.
5. Performancë e ulët e audituesve në kryerjen e funksionit të tyre, e theksuar kjo sidomos në stafin e punësuar rishtazi, pa eksperiencë, të patrajnuar e të pa certifikuar për njohuritë që kërkon profesioni. Një fenomen i tillë vlerësohet të ketë sjellë vonesa në kryerjen dhe përfundimin e misionëve të auditimit brenda afateve të caktuara edhe ky faktor kryesisht për vitin 2009.
6. Ndryshimi i llojit të auditimeve nga auditime të plota në auditime tematike, ka qarë në realizimin e më shumë auditimeve tematike, të cilat nuk ishin planifikuar, fakt ky i evidentuar kryesisht në vitin 2010.

III.2 Auditimet e plota kundrejt auditimeve tematike, të mbikqyrjes dhe të tjera,

Realizimi i veprimtarive të auditimit dhe shmangiet nga Plani Vjetor sipas llojës të auditimeve; të plota, tematike dhe mbikqyrje për vitin 2011 referuar roperimeve të bëra nga njësit e auditimit në shkallë vendi paraqitet si në tabelen Nr.1, më poshtë:

| AUDITIME SIPAS LLOJIT | TË PLANIFIKUARA | TË REALIZUARA | REALIZIMI NE % |
|-----------------------|-----------------|---------------|----------------|
| Auditime të plota | 1207 | 987 | 82% |
| Auditime tematikë | 614 | 1170 | 190% |
| Auditime mbikqyrje | 140 | 220 | 157% |
| Totali | 1961 | 2377 | 121% |

Tab.1 Realizimi i auditimeve sipas llojit për vitin 2010

Ndërsa realizimi i auditimeve sipas llojit kundrejt numrit të planifikuar grafikisht paraqitet si në figurën nr.2 më poshtë:

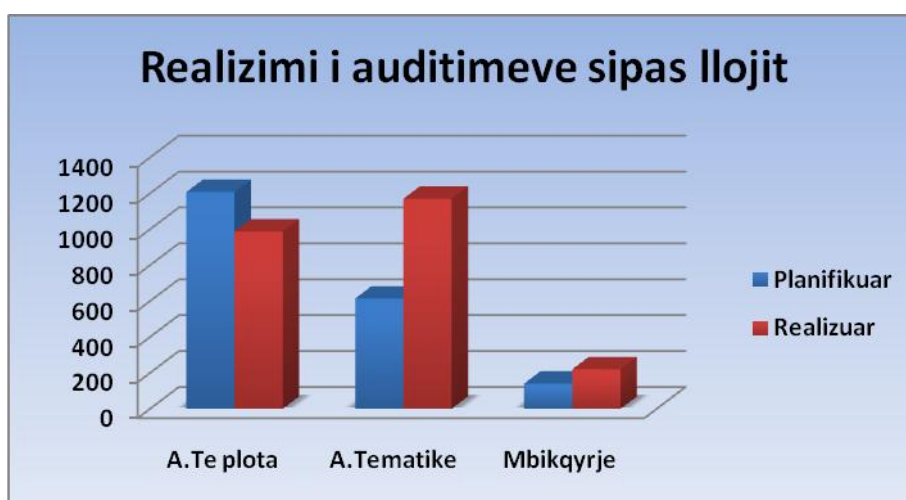


Fig. 2 Paraqitja grafike e realizimit të auditimeve sipas llojit për vitin 2010

Sikurse vërehet ka shmangie në realizimin e auditimeve të plota dhe më pak në kryerjen e mbikëqyrjeve. Situata më problematike shfaqet me auditimet tematike që duket të jenë gjithnjë e më shumë në vëmendje të drejtuesve, dukuri që vërehet në analizën e mësipërme ku pothuajse të gjitha njësitë e AB mendojnë se shmangiet nga plani si në total dhe në llojin e auditimeve janë ndikuar pikërisht nga ndërhyrja apo kërkesa e manaxhimit për auditimin e subjekteve jashtë planit.

Duke synuar të japim një gjykim më të plotë dhe të mirëarësytuar le të shikojmë tendencën në vite të realizimit të planit, jo vetëm në total por edhe sipas llojeve të auditimit:

Nga të dhënat e mësipërme konstatojmë se: ndonëse në vitin 2009 realizimi ka qënë në masën 91% dhe në vitin 2010 kemi një tejkalim plani në masën 21%, gjendja paraqitet më e qëndrueshme në vitin 2009. Ndërsa për vitin 2010 ka një tejkalim plani i cili vjen si rezultat i ritjes së numrit të auditimeve tematikë, të realizuara jashtë planit.

Faktorët kryesorë që kanë cuar në ritjen e numrit të auditimeve tematikë dhe mosrealizim të auditimeve të plota janë si më poshtë:

- Kërkesat e manaxhimit për auditime jashtë planit
- Vlerësim jo real i riskut për fusha të veçanta gjë që ka sjellë ndryshimin e fushave/subjekteve për t'u audituar
- Kërkesa për të ruajtur frekuencën 2 vjet të auditimeve , gjë që ka sjellë rritjen e numrit të auditimeve tematike.

Në përgjithësi kjo shpërndarje përfaqëson një angazhim të arësyeshëm të burimeve dhe tregon se pavarësisht shmangieve të vogla angazhimi parësor mbeten auditimet e plota dhe më pas sipas nevojës së subjekteve të audituara kryerja e auditimeve tematike, inspektimeve dhe të mbikqyrjes duke shmangur në maksimumin e mundshëm ndërhyrjet e paargumentuara në planet e auditimit.

III.3 Fushat me risk më të lartë dhe trajtimi i tyre

Në Planet Strategjike dhe Vjetore të njërive të auditimit të brendshëm janë identifikuar dhe vlerësuar risqet kryesore për veprimtarinë e subjekte publike. Në Ligjin për Auditimin e Brendshëm dhe Manualin e Procedurave janë përcaktuar dhe metodologjitë që përdoren për vlerësimin e riskut dhe pikërisht bazuar në këtë sistem të vlerësimit të riskut, njësitë e auditimit programojnë dhe auditimin e fushave dhe subjekteve që paraqiten me një nivel të lartë risku. Nga analiza e raporteve vjetore individuale të strukturave audituese përcaktimi i nivelit të riskut është bërë duke marrë në konsideratë faktorët e riskut të cilët në mënyrë të përmbledhur do të përgjithësoheshin në kategoritë e mëposhtme:

- Sasia dhe Përdorimi i burimeve në dispozicion të subjektit të audituar
- Zbatimi i ligjshmërisë, politikave, procedurave rregullore e planeve
- Arrija e objektivave dhe rezultateve të pritshme nga subjekti
- Ruajtja dhe mirëadministrimi i asetëve, pronë e subjektit publik si dhe
- Funkcionet kryesore, organizimi dhe kompleksiteti i subjekteve
- Kërkesat e raportimit financiar
- Mjedisi i Kontrollit në subjekte
- Shkalla e ndryshimeve organizative dhe në drejtim
- Mbulimi i pamjaftueshëm me auditime në të kaluarën

Bazuar në faktorët e përmendur më sipër strukturat audituese vlerësojnë me risk më të lartë fushat në vijim:

- Sistemet e menaxhimit financiar. Menaxhimi financiar është fusha ku risku i korrupsionit dhe vjedhjes është më i pranishëm. Po t'i rferohemi analizës në seksionin "Gjetjet më të rëndësishme" të këtij raporti janë pikërisht fushat të tilla si ato të: prokurimeve publike, pagave, transaksioneve financiare, mbledhjes së të ardhurave tatimore e doganore në të cilat janë zbuluar dhe shkeljet më të rëndësishme;
- Investimet në vepra strategjike, ku përfshihet jo vetëm zbatueshmëria e kuadrit ligjor, por dhe shkalla dhe cilësia e implementimit të kontratave. Këto fusha shfaqen jo vetëm me risk të lartë financiar por dhe operacional që ka të bëjë me cilësinë e punimeve, pagesat jo në konformitet me gjendjen aktuale të punimeve, mbikqyrjen dhe marrjen në dorëzim të objekteve.
- Subjektet apo fushat me dobësi të theksuara në sistemin e kontrollit të brendshëm, e cila shfaqet me mangësitë në kuadrin rregullator e procedural brenda vete subjektit publik. Kjo ka të bëjë me subjekte të cilat janë krijuar rishtazi apo kanë pësuar ndryshime strukturore dhe nuk e kanë plotësuar akoma bazën rregullatore dhe funksionale të tyre;

- Menaxhimi i burimeve njerëzore pasi qarkullimi i shpeshtë i stafit dhe niveli i ulët profesional i personelit në përgjithësi, dhe vecanërisht i stafit drejtues (problem i hasur kryesisht në Prefektura dhe njësitë e qeverisjes vendore) ndikojnë negativisht në arritjen e objektivave dhe cilësinë e punës së subjektit.
- Subjekte me nivel të ulët të njohurive dhe përdorimit të sistemeve të teknologjisë së informacionit. Ka ende subjekte që përpunojnë informacionet e tyre në mënyrë manuale, ku risku i gabimeve në llogaritje apo të dhëna shfaqet mjaft i lartë. Njohuritë e pamjaftueshme për këto sisteme bëjnë që subjektet të ekspozohen në një shkallë të lartë të riskut pasi nuk mund të përshtaten dhe të përdorin sisteme të tilla që shpesh janë dhe të detyrueshme.

Përcaktimi i fushave me risk të lartë është bërë që në fazën e planifikimit të veprimtarisë për vitin 2010. Megjithatë, si rezultat i rivlerësimit të riskut gjatë vitit dhe kur menaxhimi e ka gjykuar të arsyeshme, për fusha të cilat risku në situata të vecanta paraqitet më i lartë se vlerësimi në Planin Vjetor, janë kryer misione auditimi me urdhër të veçantë të titullarit. Atje ku risku është vlerësuar i një niveli të lartë, vëmendje e madhe i është kushtuar procesit të ndjekjes së rekomandimeve duke synuar jo vetëm përcaktimin e dëmit të shkaktuar apo përgjegjësi, por mbi të gjitha përmirësimin dhe parandalimin e përsëritjen e fenomeneve të tilla në të ardhmen.

III.4 Gjetjet kryesore dhe vlerësimet e sistemeve

Në ushtrimin e funksionit të tyre, strukturat e auditimit kanë nxjerrë në pah hallkat më të dobëta dhe jo funksionale të sistemit, të cilat kanë sjellë dhe pasojat e tyre negative në përdorimin me dobi, kursim dhe frytshmëri të fondeve publike.

Gjetjet kryesore të rezultuara nga kjo veprimtari lidhen kryesisht me mosfunksionim siç duhet të sistemit të menaxhimit financiar dhe kontrollit të brendshëm, në fushën e investimeve publike, në fushën e teknologjisë së informacionit, prokurimeve, sistemi i pagave, ngritjen e strukturave dhe rekrutimin e AB, etj, ku më kryesoret përmendim:

- Në fushën e menaxhimit të fondeve dhe pasurive, investimeve publike ku vlerësimi i objekteve pas investimit nuk është bërë konform rregullave, apo veprime të tjera siç është kontabilizimi i veprimeve. Bazuar në raportimet e dërguara nga njësitë e auditimit, rezulton se ka patur probleme me menaxhimin e fondeve dhe pasurive në institucione si Degët e thesarit nëpër rrethe për investimet e bëra për rikonstruksionin e degëve të thesarit nga fonde të BE. Po kështu probleme janë konstatuar edhe në :ATSH, Drejtorinë e Përgjithshme të Arkivave, Bordin e Kullimit Fier, Spitalin e Mushkërive Tiranë, Drejtorinë e Shfytëzimit të Transportit Vlorë, etj.
- Janë konstatuar probleme në sistemin e komunikimit online për disa sisteme komunikimi siç janë AMoFTS (sistemi i thesarit), Asykuda Ëord (sistemi doganor), si dhe në sistemin Tatimor, në të cilat ka raste ku të dhënat nuk hidhen dhe nuk transferohen qartë në sistem apo ka mosvlerësim të saktë dhe në kohën e duhur të njoftim-vlerësimeve për gjenerimin e kamat vonesave në sistemin tatimor. Gjithashtu konstatojmë se Strukturat e AB në sektorin publik nuk i japin rëndësi auditimeve të teknologjisë së informacionit, të cilat japin siguri për ruajtjen e informacionit brenda institucioneve të tyre.
- Probleme janë hasur gjithashtu në fushën e zbatimit të akteve ligjore dhe proceduriale, deri në moszbatim apo keqinterpretim të VKM-ve apo ligjeve, (përmendim MPPT, ISSH, ISKSH, Posta Shqiptare, Enti Kombëtar i Banesave, etj).
- Në fushën e AB janë konstatuar se ka probleme me ngritjen e Strukturave të AB ku megjithëse ngritja e strukturave është bërë konform Ligjit dhe standardeve të AB në 95% të rasteve rezultonë se ka akoma struktura të AB të cilat nuk janë ngritur konform kërkesave të parashikuara në ligj, disa njësi të pushtetit vendor siç janë: Bashkia Peshkopi, Komuna Shëngjin dhe Sektori i Auditimit të Ndërmarrjes së Bashkisë Tiranë ku këto struktura nuk kanë respektuar pikën a të nenit 19 të ligjit nr.9720, dt.23.04.2007 “Për auditimin e

brendshëm në sektorin publik”. Gjithashtu si një rast të veçantë përmendim dhe Ministrinë e Integritimit e cila akoma nuk ka ngritur strukturë të AB, dhe mbulimi i kësaj veprimtarie është kryer nga DPA.

- Qarkullimi i shpeshtë i stafit, rekrutimi i punonjësve të pa çertifikuar dhe pa njohuritë dhe eksperiencën profesionale të kërkuar kanë ndikim të madh në funksionimin dhe suksesin e strukturave audituese. Është vënë re gjatë këtij viti, sidomos në institucionet qendrore ka pasur një pakësim të numrit të audituesve në organikë, dhe rekrutim i punonjësve të pa çertifikuar.
- Përsa i përket gjetjeve në fushën e menaxhimit financiar vlera e dëmit ekonomik, e konstatuar nga strukturat e auditimit të brendshëm konsiston në **3375 milionë lekë** dhe paraqiten sa vijon:
 - a. Shkelje të disiplinës financiare 480 milionë lekë;**
 - b. Evazion fiskal 2783 milionë lekë;**
 - c. Mungesa dhe dëmtime të tjera 112 milionë lekë;**

Grafiku sipas figurës 3, më poshtë paraqet shpërndarjen sipas kategorive të gjetjeve të konstatuara :

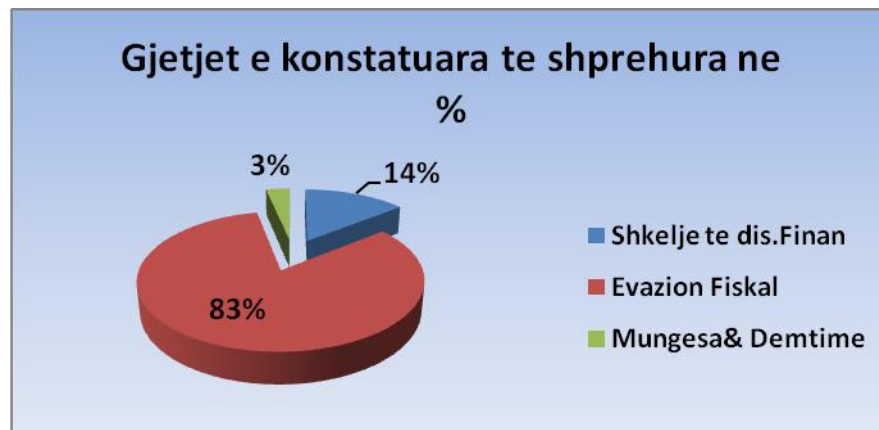


Fig. 3 Gjetjet e konstatuara të shprehura në %

Për kategorinë e gjetjeve të sipërpërmendura, vlerësohet se peshën kryesore e zënë gjetjet në ato fusha të cilat në Planin Vjetor kanë qenë përcaktuar si fusha me risk më të lartë dhe që lidhen kryesisht me zbatimin jo të drejtë të kuadrit ligjor në sistemin e :

- Pagave dhe pagesave të tjera për punonjësit (veçanërisht llogaritjet e dietave brenda dhe jashtë vendit, orët jashtë orarit, shpërblime etj);
- Prokurimeve (të cilat përfshijnë jo vetëm zbatimin e procedurave të tenderimit për vlera të mëdha siç është rasti i tejkalimit të fondit limit dhe zbatimit të kontratave për investimet e kryera, por dhe procedurat e blerjeve të vogla);
- Tatim-taksave (mbledhjen e të ardhurave nga tatimet e taksat);
- Transaksionet monetare me arkën dhe bankën;

IV. Rekomandimet e auditimit

IV.1 Përcaktimi i përgjegjësive, propozimet për masa disiplinore e administrative

Krahas problematikës së ngritur në seksionin e mësipërm vihet re se për gjetjet e konstatuara nga strukturat audituese **është përcaktuar plotësisht përgjegjësia**. Ky fakt konsiderohet si një tregues pozitiv i performancës së auditimit të brendshëm dhe tregon se rezultatet e punës janë shtrirë përtej konstatimit të gjetjeve. Përcaktimi i përgjegjësive ka sjellë efekte pozitive dhe në dhënien e propozimeve për uljen e pasojave të mangësive dhe shkeljeve të konstatuara. Në këtë këndvështrim masat e propozuara për zhdëmtime përfshijnë shumën prej **3375 milion lekë dhe**

që i përkasin detyrimeve për 4175 raste. Megjithatë, për të siguruar përmirësimin e cilësisë së punës dhe parandalimin që ngjarje të shkeljeve të mos përsëriten dhe të kthehen në fenomene negative në të ardhmen për subjektet e audituara, strukturat e auditimit kanë rekomanduar masa disiplinore e administrative të cilat konsistojnë në :

- 3186 vërejtje të ndryshme;
- 122 largime nga shërbimi civil;
- 285 gjoba me një vlerë prej 34 milion lekë;

Ndërkohë vecojmë se për gjetje të cilat janë vlerësuar të rëndësishme dhe kanë patur impakt të madh negativ në veprimtarinë e subjekteve të audituara janë bërë **28 denoncime për ndjekje penale dhe 26 padi gjyqësore.**

Grafiku Nr.4 më poshtë tregon shpërndarjen e propozimeve për masa sipas kategorive:

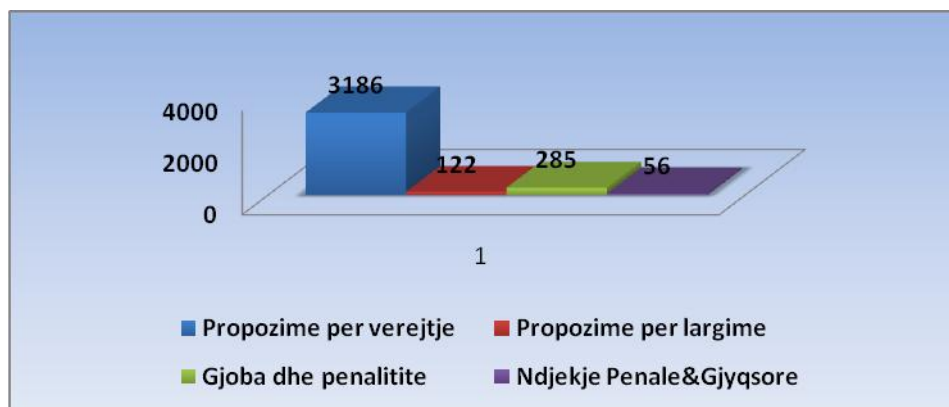


Fig.4 Paraqitja grafike e propozimeve për masa sipas kategorive.

IV.2 Propozimet për rekomandime

Në ushtrimin e funksionit të tyre, strukturat audituese përqëndrojnë një pjesë të madhe të përpjekjeve në dhënien e rekomandimeve për manaxhimin, të cilat synojnë përmirësimin e sistemeve të kontrollit të brendshëm dhe veprimtarisë së subjektit publik për arritjen e objektivave. Për këtë qëllim, vlerësimi i sistemeve të MFK dhe veprimtarisë së subjekteve shoqërohet me dhënien e rekomandimeve, të cilat duhet të jenë të sakta, realiste dhe të zbatueshme. Në përgjithësi rekomandimet e dhëna gjatë vitit 2010 do të klasifikoheshin në grupet e mëposhtëme:

1. Rekomandime që lidhen me *përmirësimin e proceseve të vendimarrjes të politikave, të procedurave dhe hartimit të strategjive të cilat i ndihmojnë organizatat publike për përcaktimin sa më real të prioriteteve dhe objektivave vjetore, afatmesëm dhe afatgjatë.* Këto rekomandime synojnë në përmirësimin e veprimtarisë së strukturave vendimarrëse, riorganizimin e bordeve dhe këshillave drejtues dhe shpeshherë rishikimi i funksioneve të drejtuesve të nivelit të lartë dhe të mesëm të manaxhimit;
2. Rekomandime për përmirësimin *e proceseve të implementimit të politikave, kuadrit ligjor e procedural të brendshëm e të jashtëm* që drejton veprimtarinë e organizatave (subjekteve) publike. Këto rekomandime synojnë në vendosjen e procedurave dhe rregullave të qarta për parandalimin e fenomeneve negative, verifikimeve, autorizimeve, ndarjen e detyrave sipas funksioneve dhe roleve të cdo (nëpunësi) zyrtari;
3. Rekomandime për përmirësimin *e sistemit të manaxhimit financiar* me qëllim që të sigurohet përdorimi me efektivitet, ekonomi dhe efikasitet të fondeve publike. Këto rekomandime synojnë në rritjen e cilësisë së planifikimit dhe zbatimit të buxhetit të shtetit, vendosjen e rregullave të kujdesshme për parandalimin e mashtrimit dhe vjedhjes, ruajtjen e aseteve etj);

4. Rekomandime për *zhvillimin profesional të punonjësve* në subjektet publike dhe sidomos stafit që punon në strukturat e manaxhimit financiar.
5. Rekomandime për *ngritjen dhe zhvillimin profesional të kapaciteteve audituese*.

IV.3 Përgjigjia dhe reagimet e manaxhimit

Sikurse përcaktohet dhe në misionin e auditimit të brendshëm, objektivi strategjik i tij është *dhënia e rekomandimeve për përmirësimin e sistemit dhe shtimin e vlerës së subjektit*. Arritja e këtij objektivi përcaktohet në një masë të madhe nga cilësia dhe zbatueshmëria e rekomandimeve, por tregon gjithashtu përgjegjësinë e auditimit për të gjetur rrugët më efektive për ndërgjegjësimin e manaxhimit të subjekteve publike mbi vlerën dhe përfitimet nga zbatimi i rekomandimeve. Është e njohur që përgjegjësia e zbatimit të rekomandimeve rëndon mbi vetë drejtuesit e subjekteve të audituara, por nga ana tjetër përgjegjësia e auditimit të brendshëm nuk kufizohet vetëm në dhënien por dhe në ndjekjen e zbatimit të rekomandimeve pasi dhe rezultatet e punës audituese varen në një masë të madhe nga ky faktor. Nëse auditimi i brendshëm do të luajë një rol pasiv, i cili do të konsistonte thjesht në dhënien e rekomandimeve, që jo rrallë rezultojnë të paqarta dhe të paaplikueshme, atëherë nuk do të bëhej fjalë për përmbushje të misionit dhe objektivave të tij strategjikë, pra për vlerë të shtuar të subjektit të audituar apo përmirësim të veprimtarisë së tij. Për këtë arsye, vlerësimi i veprimtarisë së strukturave të auditimit nuk është kufizuar vetëm në paraqitjen e propozimeve për masa dhe rekomandimet e dhëna, por ka konsideruar si tregues të rëndësishëm dhe shkallën e zbatimit të këtyre rekomandimeve, ku në shkallë sistemi 77% e rekomandimeve janë zbatuar, 19% prej tyre janë në proces zbatimi dhe 4% nuk janë zbatuar. Përsa i përket Institucioneve të Pushtetit Qendror, Prefekturave dhe Pushtet Lokal, shkalla e zbatimit të rekomandimeve paraqitet si në figurën 5, me grafikët e mëposhtëm:

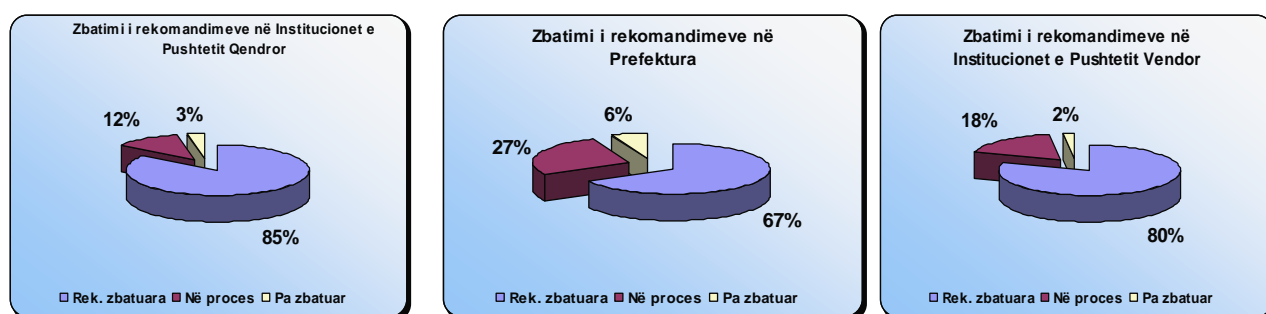


Fig.5 Shkalla e zbatimit të rekomandimeve

Vërehet se ndonëse nga drejtuesit e subjekteve të audituara janë pranuar thaujse plotësisht (96%) propozimet për masa dhe rekomandimet, rezulton se vetëm rreth 77 % e tyre janë zbatuar dhe pjesa tjetër është në proces zbatimi. Duke analizuar informacionin e grumbulluar nga struktura të auditimit të brendshëm në 12 ministri, 50 Ins te tjeja vartësie, 12 prefektura, 3 N/Prefektura dhe 17 Bashki dhe Komuna, në përgjithësi shkaqet e kësaj situatë mund të përmbledhen sa më poshtë:

1. Vështirësi në ndjekjen e debitorëve
 - a. Largimi nga puna i punonjësve
 - b. Burokracitë e procedurave të përmbartimit
 - c. Mefshtësia e strukturave juridike të subjekteve të audituara (lënia e përgjegjësisë vetëm pranë zyrave të financës)
 - d. Kompetenca të pamjaftueshme të subjektit për përfundimin e procesit.

2. Rezistenca që ndeshet për implementimin e nismave të reja (ndonëse i pranojnë rekomandimet për ndryshim, jo rrallë drejtuesit mbeten tradicionalë në mënyrat e drejtimit, përmendim këtu faktin që shume rekomandime me karakter zhdëmtimi nuk pranohen për të zhdëmtuar. Ky fenomen shikohet kryesisht në pushtetin lokal dhe kryesisht në rekomandimet e lëna në institucionet e pushtetit vendor nga njësite e AB pranë prefekturave)
3. Ndryshimi i shpeshtë i drejtuesve të lartë të subjekteve të audituara që ngadalëson procesin e zbatimit të rekomandimeve.
4. Duke analizuar rezultatet në të tre grafikët e mësipërm mundt të themi që shkalla më e ulët e zbatimit të rekomandimeve në prefektura vjen si rezultat i konfliktit që ekziston ndërmjet insitucionit të prefektit dhe ligjit për funksionimit të pushtetit lokal. Gjë e cila reflektohet në mos zbatim dhe mos pranim të rekomandimeve të lëna nga njësite e AB.

Ndonëse në Ligjin për Auditimin e Brendshëm dhe Manualin e Procedurave është përcaktuar qartë rëndësia dhe njëkohësisht përgjegjësia e audituesve për implementimin e auditimeve të ndjekjes së rekomandimeve, duke filluar që në përfshirjen e tyre si pjesë e veçantë e Planeve Strategjike e Vjetore, strukturat e auditimit shpesh e anashkalojnë këtë veprimtari apo e realizojnë atë pjesërisht.

Kjo ka sjellë dhe ndikim jo vetëm në mungesën e informacionit mbi rezultatet përfundimtare të veprimtarisë audituese por dhe në arritjen konkrete të këtyre rezultateve.

IV.4. Mbikëqyrja e veprimtarisë së strukturave audituese

Sigurimi i cilësisë i përcaktuar në standardin 1310 të IIA-së përcakton detyrimin që: *”Drejtuesi i njësi së auditimit duhet të hartojë dhe të mbajë një program që të sigurojë cilësinë e auditimeve të kryera dhe të vlerësojë veprimet e njësisë së auditimit të brendshëm.”*

Qëllimi i këtij programi është të krijojë një siguri të arësyeshme në përputhje me standardet dhe praktikatat profesionale të auditimit të brendshëm, të kartës së auditimit e standardeve të tjera të apikueshme. Pjesë e rëndësishme e sigurimit të cilësisë është mbikëqyrja dhe rishikimi i jashtëm i veprimtarisë së strukturave audituese.

Përputhja me standardet e aplikueshme shkon përtej pajtueshmërisë me politikat dhe procedurat e miratuara pasi përfshin: vlerësimin e performancës së vetë njësisë së auditimit dhe nivelin e efektivitetit të saj. Në MPA përcaktohet se në përgjithësi mbikëqyrja dhe vlerësimi i njësi të auditimit të brendshëm të ngritura pranë subjekteve publike kryhen nga DPA.

Sikurse çdo element tjetër i sistemit të auditimit të brendshëm, DPA ka ushtruar funksionet e saj sipas Planit Vjetor 2010 dhe nepermjet veprimtarive të ndërmarra ka dhënë kontributin e saj për arritjen e objektivit strategjik dhe objektivave të tjera të saj. Nëpërmjet vlerësimeve të veprimtarive të njësi të mbikëqyrura, dhe monitorimit të raporteve finale të ardhura nga strukturat e AB në sektorin publik, është bërë e mundur të dalin në pah pikat e dobëta të sistemit të auditimit publik, po kështu dhe shkëmbimi i ekperiencave e praktikave më të mira të zbatimit të standardeve kanë qenë një nga elementët e veprimtarisë së mbikëqyrjes dhe vlerësimit të cilësisë së auditimit. Duke u shprehur **pozitivisht për nivelin aktual të arritur në cilësinë e punës së strukturave audituese**, njëkohësisht theksohen disa faktorë të cilët kanë vështirësuar punën në arritjen e objektivave të auditimit gjatë vitit të kaluar dhe që tregojnë se ka akoma vend për përmirësime të ardhshme. Përgjithësisht bëhet fjalë për të njëjtat mangësi të vërejtura thuajse në të gjitha njësitë e mbikëqyrura dhe që mund t’i përmbledhim sa më poshtë:

1. Cilësia e përgatitjes së materialeve vlerësohet jo në nivelet e kërkuara nga standardet. Projekt Raportet nuk janë të plota, nuk i referohen plotësisht programeve të punës të misioneve të auditimit dhe rrallë herë pasqyrojnë performancën e vetë subjektit. Raportet finale, në të shumtën e rasteve përshkruajnë të njëjtën situatë që pasqyrohet në projektraport dhe nuk rendisin gjetjet sipas rëndësisë. Po kështu rekomandimet nuk i referohen prioritetëve dhe nuk marrin parasysh në të gjitha rastet gjetjet e bëra në misionet e auditimit. Kjo gjë shihet

pothuajse në të gjitha njësitë e AB, si dhe nga analiza e raporteve finale të monitoruara nga DPA.

2. Paqartësia për elementin e mësipërm shpesh çon në një rol të kufizuar të audituesit - thjesht konstatim- dhe nuk jepen rekomandime për përmirësimin e sistemeve në mënyrë që ngjarja negative të mos kthehet në fenomen të zakonshëm. Njësitë e Auditimit sidomos në pushtetin vendor (bashki, komuna) konstatohet të kenë shumë mangësi në funksionimin e tyre dhe njohuri jo të thella të kuadrit profesional.
3. Shmangiet e shpeshta nga planet vjetore, auditimet me urdhër të manaxhimit rrisin ndjeshëm riskunë prejës së pavarësisë funksionale të njësisë së auditimit, që shprehet pikërisht në hartimin e pavarur të planeve të auditimit dhe në gjykimin mbi bazë risku të subjekteve. Ky fenomen është konstatuar në të gjitha njësitë e mbikëqyrura.
4. Përvec nivelit jo të kënaqshëm të përgatitjes së raporteve , mangësi të theksuara ka në trajtimin e observacioneve të palës së audituar. Mos trajtimi i drejtpërdrejtë i gjetjeve, observacioneve, diskutimit të drejtpërdrejtë dhe pranimit nga palët, mund të çojë në dhënien e rekomandimeve të papërshtatshme dhe të pazbatueshme, ç'ka sjellë një impakt negativ në rezultatet e punës si dhe në cilësinë e tyre.
5. Komunikimi i rezultateve të auditimit, shkëmbimi i informacionit midis institucioneve përkatës mbetet një nga pikat e dobëta të sistemit kur bëhet fjalë për njësitë e qeverisjes vendore. Ligji për Auditimin e Brendshëm dhe Manuali i Procedurave, përcaktojnë edhe linjat e raportimit që do të ndjekin Njësitë e AB në sektorin Publik, ku cdo njësi do të raportojë direkt në Njësinë Qëndrore Harmonizimit. Në këtë mënyrë do të shmangen edhe mosmarëveshjet që ekzistojnë përsa i përket kësaj pike. Kjo do të bëjë të mundur nxjerjen në pah të veprimtarive të kryera në kuadrin e gjithë sistemit.
6. Mungesa e kapaciteteve njerëzore dhe lëvizjet e shpeshta të stafit, mungesa e eksperiencës në punë si dhe rekrutimi i audituesve të brendshëm të cilët nuk plotësojnë as kërkesat minimale mbi kriteret e punësimit të AB sipas Ligjit të AB, janë faktorë të cilët kanë çuar në mbingarkesë në punë dhe mosrealizim të planit të auditimit dhe ulje në nivelin e cilësisë së njësisë të AB.
7. Zhvillimi profesional i audituesve është një problem që prek më pak strukturat pranë qeverisjes qëndrore, por është mjaft i ndjeshëm në strukturat e vartësisë apo dhe ato të pushtetit vendor. Pasojat e cilësisë së ulët krijojnë reaksion zinxhir negativ më pas dhe në subjektet publike me të cilat ato kanë lidhje vartësie apo funksionale.

Dhe së fundi por jo nga rëndësia, është konceptimi jo i plotë dhe shkalla e ulët e ndërgjegjësimit të nivelit të lartë të manaxhimit mbi rolin e ri dhe modern të auditimit të brendshëm në kuadrin e zhvillimit dhe implementimit të Sistemit të KB si një instrument për të siguruar mirëfunksionimin e subjekteve publike dhe sigurimin e vlerës për para të tyre.

V. Analiza kapaciteteve audituese dhe burimet njerëzore

V.1. Ngritja dhe Funksionimi i Strukturave të Auditimit të Brendshëm

Për zhvillimin normal të veprimtarisë së auditimit të brendshëm në sektorin publik është e domosdoshme ngritja e strukturave të auditimit dhe komunikimi ndërmjet elementëve të këtij sistemi. Ligji “ Për Auditimin e Brendshëm në Sektorin Publik” dhe “Manuali i Procedurave të Auditimit përcaktojnë kriteret e ngritjes dhe funksionimit të strukturave të auditimit të brendshëm si dhe thekson parimet bazë mbi të cilat ushtrohet kjo veprimtari.

Për të siguruar një informacion sa më të saktë dhe të plotë për sistemin e auditimit të brendshëm, DPA gjatë vitit 2010 ka bërë përpjekjet e saj në pasurimin e informacionit mbi ngritjen dhe funksionimin e strukturave të auditimit të brendshëm në sektorin publik. Me anë të shkresës Nr. 11358, datë 21.09.2010, e cila u është dërguar të gjitha Institucioneve (organizatave) buxhetore në sektorin publik, është bërë e mundur apdetimi i informacionit në lidhje me ngritjen e

strukturave, numrin e punonjësve, çertifikimin e tyre dhe krijimi i një baze të dhënash për strukturat dhe burimet njerëzore të AB në sektorin publik. Kjo bazë të dhënash do të paraprijë punës për përcaktimin e kriterëve të reja për ngritjen e strukturave dhe për kualifikimin e audituesve të brendshëm në sektorin publik.

Aktualisht në sektorin publik janë ngritur dhe funksionojnë gjithsej **132** struktura të auditimit të brendshëm të cilat ushtrojnë funksionin e tyre si në nivele të qeverisjes qendrore (në të gjitha ministritë e linjës, me përjashtim të Ministrisë së Integritit), në institucionet e vartësisë, në nivelet e qeverisjes vendore (bashki, komuna dhe këshilla qarku), si dhe në Prefektura dhe institucionet e pavaruara. Më konkretisht tabela e mëposhtme jep një informacion më të saktë lidhur me strukturat e auditimit të brendshëm të ngritura në sektorin publik:

| Nr struk. Ministri/ Ins Qendror/ Struktura vartëse | Ins. Të pavarura | Prefektura | Push.Vendor (Bashki - Komuna) | Këshilla Qarqesh | |
|---|------------------|------------|----------------------------------|------------------|----------|
| Mini/ Ins Qend. | 14 | 8 | 15 | 49 | 6 |
| Struk Vartëse | 40 | | | | |
| Totali | 54 | 8 | 15 | 49 | 6 |

Tab.2 Strukturat e AB në Sektorin Publik

Tabela e mëposhtme jep informacion të detajuar mbi ecurinë e procesit të krijimit të strukturave audituese në subjektet publike për tre vitet e fundit:

| STRUKTURAT | VITI 2008 | VITI 2009 | Viti 2010 |
|--------------------------|-----------|-----------|-----------|
| Institucione Qendrore | 13 | 14 | 14 |
| Institucione te Varesise | 37 | 51 | 55 |
| Institucione te Pavarura | 2 | 4 | 8 |
| Pushteti Vendor | 36 | 50 | 55 |
| Gjithsej | 88 | 119 | 132 |

Tab.3 Ecuria e krijimit të strukturave të auditimit në tre vitet e fundit

Sikurse shihet, krahasuar me një vit më parë numri i subjekteve publike që kanë krijuar strukturat e auditimit të brendshëm ka një ngritje prej 9.8% nga viti 2009 dhe një ngritje 33% nga viti 2008. Kjo tendencë në rritje është një tregues pozitiv për zhvillimin e sistemit të auditimit, që tregon për një shtrirje më të madhe të zbatimit praktik të Ligjit për Auditimin e Brendshëm.

V.2. Kapacitetet Audituese

Për vetë profesionin mjaft delikat dhe të rëndësishëm që kanë audituesit e brendshëm, që përfshin jo vetëm vlerësimin e sistemeve të kontrollit (financiar apo të tjera) por dhe dhënien e rekomandimeve, ata duhet të zotërojnë dhe të tregojnë se kanë nivelin e duhur profesional dhe integritet për të siguruar ushtrimin e drejtë dhe të saktë të funksionit të tyre. Për këtë qëllim, nga analiza e plotësisë dhe përbërjes së strukturave audituese konstatojmë se nga 416 **auditues të brendshëm të planifikuar** sipas organikave të miratuara, aktualisht **janë të punësuar 406** midis të punësuarve **277 auditues janë të çertifikuar, 58 janë në proces dhe 71 nuk janë të çertifikuar**. Në tabelën nr.2 dhe [fig.4](#) jepet një informacion i detajuar mbi shpërndarjen e numrit të audituesve sipas strukturave, si dhe statusin e tyre lidhur me çertifikimin si “Auditues të Brendshëm në Sektorin Publik”

| EMERTIMI | NUMRI STRUKT. | PUNONJES PLANIFIK. | PUNONJES FAKTIK | TE CERTIFIK. | NE PROCES | TE PA CERTIFIK. |
|------------------|---------------|--------------------|-----------------|--------------|-----------|-----------------|
| Instit. Qendrore | 14 | 111 | 106 | 92 | 11 | 2 |

| | | | | | | |
|----------------------------|------------|------------|------------|------------|-----------|-----------|
| Instit. te Varesise | 55 | 188 | 186 | 128 | 25 | 34 |
| Instit. te Pavarura | 8 | 30 | 29 | 20 | 8 | 1 |
| Pushteti Vendor | 55 | 87 | 85 | 37 | 14 | 34 |
| Shuma | 132 | 416 | 406 | 277 | 58 | 71 |

Tab.4 Numri i AB ne sektorin publik

Duke analizuar tendencat e zhvillimit për 2 vitet e fundit vërejmë se numri i punonjësve që punojnë pranë Strukturave të AB është rritur ndjeshëm, shoqëruar me rritjen e numrit të punonjësve të certifikuar i cili është gati dyfishuar.

Nga analiza e përbërjes profesionale të stafit auditues vërejmë që numrin më të madh e zënë specialistë të fushave ekonomike ku 205 punonjës janë ekonomistë finance, 145 janë ekonomistë të fushave të tjera, 39 janë juristë dhe vetëm 17 i përkasin specialiteteve të tjera teknike. Siç kemi theksuar dhe më sipër, veprimtaritë teknike specifike për subjekte të veçanta siç janë: Ministria e Punëve Publike, Transportit dhe Telekomunikacionit, Ministria e Bujqësisë, Ushqimit dhe Mbrojtjes së Konsumatorit, Ministria e Shëndetësisë, Ministrisa e Mbrojtjes dhe Ministrisë së Brendshme, për të përmbushur misionin e tyre në raport me veprimtarinë që zhvillojnë, kërkojnë plotësimin e nevojave me specialistë të fushave përkatëse.

Grafikisht përbërja profesionale në punë e shprehur në % paraqitet si në figurën 6 më poshtë:

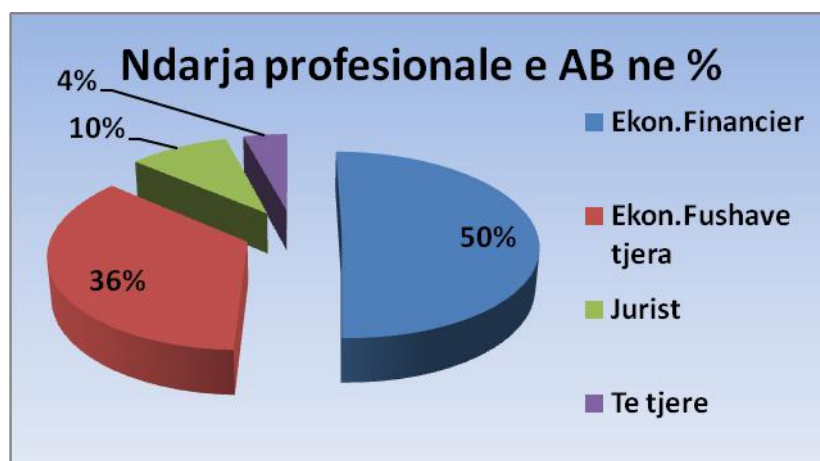


Fig.6 Ndarja profesionale e Audituesve të Brendshëm e Shprehur në %

Një nga kushtet e punësimit si auditues i brendshëm është dhe ekperiencia profesionale. Lidhur me këtë sipas të dhënave të raportuara nga strukturat audituese rezulton, se 177 punonjës kanë eksperiencë pune në auditim deri në tre vjet, 124 punonjës kanë 4-10 vjet dhe 105 punonjës kanë mbi 10 vjet punë në këtë fushë ç'ka në forma grafike do të paraqitet si në figurën Nr.7 më poshtë:

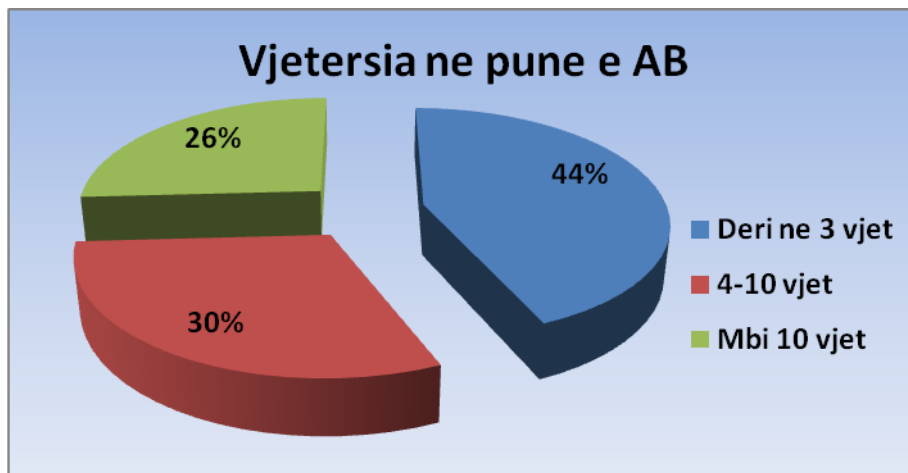


Fig. 7. Vjetërsia në punë e AB

Shihet që pjesa më e madhe e audituesve i përket kategorisë së vjetërsisë deri në tre vjet, që tregon për angazhim të kufizuar deri në plotësimin e kërkesave minimale të parashikuara nga LAB për punësimin e audituesve të brendshëm, dhe njëkohësisht flet për mundësi për të përmirësuar situatën në të ardhmen.

v. 3 Probleme të Konstatuara në Lidhje me Ngritjen dhe Funkzionimin e Strukturave.

Megjithë përmirësimet e bëra në këtë drejtim, vlerësohet se ende ka probleme të cilat ndikojnë ndjeshëm në krijimin dhe funksionimin e kapaciteteve institucionale të auditimit të brendshëm.

Drejtoria e Përgjithshme e Auditimit në rolin e saj si udhëheqëse dhe koordinuese e gjithë veprimtarisë së sistemit të auditimit të brendshëm vëren se këto probleme vijojnë të jenë të prekshme për fushat e mëposhtme:

1. Moskuptimi i drejtë i rolit dhe misionit të auditimit të brendshëm nga niveli i lartë i menaxhimit të subjekteve publike. Ndonëse “Pavarësia” është një nga parimet bazë të auditimit të brendshëm, konsiderohet të jetë dhe parimi më “i prekshëm” nga titullarët e subjekteve publike. Edhe pse janë shndëruar në struktura të auditimit të brendshëm nuk janë të pakta rastet kur këto njësi janë të detyruara të veprojnë ende si struktura të kontroll–revizionit dhe të ushtrojnë funksionin e inspektimit financiar (Bashkinë Sukth, Ersekë, Kucovë dhe Bilisht strukturat ruajnë ende emërtimin Kontroll-Revizion si dhe Organizimi i strukturave jo në pajtueshmëri të plotë me kuadrin ligjor e procedural që rregullon auditimin e brendshëm. Në Bashkinë Sukth, Ersekë, Kucovë dhe Bilisht strukturat ruajnë ende emërtimin Kontroll-Revizion).
2. Niveli i efikasitetit të funksionimit të njësisë të auditimit. Faktorë si qarkullimi i shpeshtë i stafit, rekrutimi i punonjësve të pa çertifikuar dhe pa njohuritë dhe eksperiencën profesionale të kërkuar kanë ndikim të madh në funksionimin dhe suksesin e strukturave audituese. Ky fenomen bëhet mjaft i ndjeshëm sidomos në njësitë e pushtetit vendor apo dhe në subjektet e vartësisë. Duke bërë një krahasim për numrin e strukturave të raportuara në vitin 2009 ku për 119 struktura të raportuara u përgjigjen 402 punonjës faktik, për vitin 2010 për për te njëjta struktura paraqitet një numër më i vogël i AB prej 22 punonjësish, ku 15 prej tyre janë në institucionet Qëndrore.
3. Si një rast të veçantë përmendim dhe faktin që institucione qëndrore të rëndësishme si Ministria e Integritimit nuk kanë ngritur një strukturë të auditimit të brendshëm për ushtrimin e këtij funksioni brenda saj.

Duke vlerësuar rëndësinë e procesit të ngritjes dhe funksionimit të strukturave audituese për çdo nivel të qeverisjes, DPA ka përqëndruar angazhimet e saj në përcaktimin e kritereve për ngritjen dhe funksionimin e njësisë të AB në sektorin publik, formës së planifikimit dhe raportimit të

këtyre strukturave, kriteret për kontraktimin e shërbimit të Auditimit, kriteret që duhet të plotësojmë audituesit e brendshëm për të qënë pjesë e strukturave audituese etj elementë këto të parashikuara në Ligji i ri për auditimin e brendshëm dhe Manuali i ri i Procedurave të auditimit. Pikërisht plotësimi i kriterëve të kësaj VKM-je do të jenë dhe fokusi i veprimtarisë së NjQH/AB për vitin 2011.

VI. Zhvillimi aftësive dhe ngritja nivelit profesional të audituesve

VI.1 Strategjia per Trajnim për Audituesit e Brendshëm

Drejtoria e Harmonizimit të Metodologjisë në DPA në kuadër të reformave të ndërmarra për përmirësimin dhe zhvillimin e aftësive të stafit të strukturave të auditimit të brendshëm, me qëllim që ato të jenë sa më të qëndrueshme, profesionale dhe eficiente vijon të implementojë programin e Trajnimit për “Certifikimin e Audituesve të Brendshëm në Sektorin Publik”. Ajo ka synuar të realizojë qëllimin kryesor të veprimtarisë trajnuese për :

“Rritjen e aftësive profesionale dhe përmirësimin e njohurive bazë të stafit të Auditimit të Brendshëm, në mënyrë që secili prej tyre, në funksionin e tij , të përmbushë sa më mirë misionin e audituesit të brendshëm si mbështetës dhe këshillues i pavarur për drejtimin e institucionit ku ai vepron”

Ndërmjet objektivave të tjera të përcaktuara në LAB, Drejtoria e Harmonizimit të Metodologjisë, sipas standardeve dhe praktikave ndërkombëtare (BE), konsiderohet si “udhëheqëse” e procesit të shëndrrimit nga sistemet tradicionale të kontrollit në sisteme të përshtatshme të Auditimit të Brendshëm. Kjo përfshin të mësuarit, shkëmbimin dhe konsolidimin e eksperiencës për zbatimin e legjislacionit dhe standardeve të adoptuara. Vërehet një kërkesë në rritje e strukturave të ministrive, institucioneve qëndrore dhe të vartësisë për të qënë vazhdimisht të informuar dhe me njohuri të përditësuara mbi zhvillimet e KBFP. Për këtë arsye trajnimi bazë dhe i vijueshëm i stafit të këtyre strukturave mbi implementimin e mëtejshëm dhe zhvillimet e reja, mbetet një objektiv sa aktual aq dhe i domosdoshëm. Këto struktura i adresojnë pyetjet e tyre pikërisht në Drejtorinë e Harmonizimit, e cila tashmë merr rolin e “Qendrës së Ekselencës”, si pasojë e së cilës ajo përballlet me përgjegjësi ekstra për përmirësimin e qeverisjes në sektorin publik.

VI.2.Trajnimi per certifikimin ”Auditues i Brendshëm në Sektorin Publik”

Organizimi, administrimi dhe zhvillimi i trajnimeve për certifikimin si “Auditues i Brendshëm në Sektorin Publik” janë produkt i drejtpërdrejtë i bashkëpunimit midis DHM dhe Komisionit të Kualifikimit, si organet përkatëse dhe përgjegjëse të këtij procesi. Hartimi, miratimi dhe më pas implementimi i akteve ligjore sekondare kanë synuar të krijojnë dhe plotësojnë mjedisin e nevojshëm për zhvillimin profesional të punonjësve.

Treguesi i nivelit të aftësive dhe kapaciteteve profesionale të stafit të strukturave të KBFP është rritur ndjeshëm. Si rezultat i implementimit të procesit të trajnimit për titullin “Auditues i Brendshëm në Sektorin Publik”, vetëm gjatë vitit 2010, nga grupi i të trajnuarve për sezonin 2009-2010 janë vlerësuar fitues të këtij titulli **203 kandidatë**, përfaqësues të strukturave audituese dhe të manaxhimit financiar. Ndërkohë që kanë filluar trajnimin në shtator 2010 dhe vijojnë të trajnohen **280 kandidatë**, ku trajtohen sipas programit të miratuar në bazë të **kurrikulave për 4 module** të ndryshme: Auditim i Brendshëm në sektorin publik, Qeverisja dhe Kontrolli i Brendshëm, Kontabilitet Publik dhe Raportim Financiar dhe Njohuri mbi Legjislacionin.

Një element mjaft i rëndësishëm i zhvillimit profesional është dhe qëndrueshmëria e sistemit të trajnimit e cila sigurohet me anë të procesit të vijueshëm të detyrueshëm nëpërmjet të cilit përditësohen njohuritë në pajtueshmëri me standardet dhe praktikat më të fundit. Trajnimi i audituesve nuk kufizohet vetëm në certifikimin e njohurive por thellohet më tej pikërisht me trajnime të përditësuara praktike dhe profesionale.

VI.3. Trajnimi i vijueshëm i detyrueshëm

Zhvillimet e reja në fushën e auditimit të brendshëm, nxisin kërkesën për rritjen e cilësisë së punës audituese, vlerësimin dhe komunikimin transparent të rezultateve të kësaj veprimtarie. Për këtë qëllim, Drejtoria e Përgjithshme e Auditimit me mbështetje Projektin për “Kontrollin e Brendshëm Financiar Publik 2 (PIFC2)”, organizoi gjatë muajit Shkurt 2010 një seminar për trajnimin e audituesve të brendshëm nga ministritë, institucionet qendrore e organet e pushtetit lokal në lidhje me “Sigurimin e Cilësisë së Auditimit”.

Tematika e trajnimit drejtohej kryesisht në:

1. Zhvillimin e një “Kuari për Vlerësimin e Cilësisë së Auditimit të Brendshëm” në sektorin publik në Shqipëri.
2. Hartimin e një modeli të Planit Strategjik për Njësinë e Auditimit të Brendshëm
3. Dokumentimin e një auditimi – praktikimi të kuadrit të vlerësimin të cilësisë dhe rekomandimet për përmirësime.

Në këtë trajnim morën pjesë auditues të brendshëm të sektorit publik ku përveç tematikave të sipërpërmendura, në këtë seminar u trajtuan dhe probleme të ndryshme me të cilat përballen audituesit gjatë punës së tyre gjë e cila u realizua nëpërmjet diskutimeve, punës në grup dhe shkëmbimit të eksperiencave.

Gjithashtu në kuadër të ngritjes së strukturave audituese për auditimin e fondeve të BE, gjatë muajit mars është organizuar një seminar me tematikë “Roli i AB në auditimin e fondeve të BE” me përfaqësues nga 11 ministri përfituese të këtyre fondeve.

Gjatë muajve Mars - Shtator janë organizuar seminare në kuadër të rishikimit të Manualit të procedurave ku morën pjesë përfaqësues nga njësitë e AB në institucionet qendrore, grupi i punës për rishikimin e manualit dhe përfaqësues nga DPA. Qëllimi i këtyre seminareve ka qenë njohja me ndryshimet në ligj dhe manual si dhe ecuria e mëtejshme për përfundimin e manualit.

Gjatë tremujorit të fundit të vitit 2010, drejtuesit e DPA-s kanë organizuar seminare (takime) në të gjitha prefekturat e vendit me drejtuesit e organizatave publike dhe punonjësit e auditimit të brendshëm në nivel qarku mbi sensibilizimin e nivelit të lartë të menaxhimit për rolin dhe misionin e veprimtarisë së auditimit të brendshëm brenda organizatave (institucioneve) të sektorit publik. Thelbi i këtyre takimeve ka qenë prezantimi me risitë dhe ndryshimet e bëra në Ligjin e auditimit të brendshëm, si dhe prezentimi i manualit të ri të auditimit të brendshëm. Njo veprimtari është shoqëruar edhe me trajtimin e problemeve që lidhen përmirësimet e mundshme të punës përgatitore për hartimin e planit vjetor dhe strategjik 2011- 2014. Takimet me drejtuesit dhe punonjësit e auditimit të brendshëm në nivel qarku kanë dhënë rezultatet e tyre kryesisht në përmirësimin e planeve vjetore dhe strategjike si dhe në shtimin e numrit të njësisve të auditimit, pasi ka sensibilizuar drejtuesit mbi rolin dhe misionin e veprimtarisë së auditimit të brendshëm si një nga tre shtyllat e sistemit të KBFP.

4. KONKLuzionet e Pergjithshme

Zhvillimi i modelit të ri të kontrollit të brendshëm financiar publik në Shqipëri kërkon prej pjesëmarrësve kryesorë në proces ndërmarrjen e veprimeve efektive në përputhje me rolin dhe përgjegjësitë e tyre. Vetëm zbatimi i duhur i kuadrit të ri ligjor dhe përpjekjet nga ana e të gjitha palëve të interesuara mund të çojë në arritjen e qëllimit – krijimin e një sistemi modern, të besueshëm dhe funksional të kontrollit të brendshëm financiar publik. Në këtë drejtim Ministria e Financave do të miratojë Planin 5 vjecar të implementimit të koncepteve të Menaxhimit Financiar dhe Kontrollit në Sektorin Publik, brenda vitit 2011.

NJQH/MFK do të përshkruajë masat specifike që lidhen me forcimin e përgjegjshmërisë menaxheriale dhe konsolidimin e legjislacionit dhe të metodologjisë në fushën e kontrollit të brendshëm në përputhje me legjislacionin e Bashkimit Europian dhe praktikat më të mira.

NjQH/AB do të vazhdojë përpjekjet e saj në përmirësimin e vazhdueshëm të kësaj veprimtarie për tu ardhur në ndihmë audituesve të brendshëm në sektorin publik. Gjithashtu hartimi i manualeve specifike për të gjitha njësitë e AB në sektorin publik është sfida e radhës në fushën e përmirësimit të kuadrit rregullator për veprimtarinë e Auditimit të Brendshëm në sektorin publik. Si një nga "tre shtyllat" e Sistemit të Kontrollit të Brendshëm Financiar Publik, auditimi i brendshëm është zhvilluar dhe përmirësuar vazhdimisht në mënyrë që të fitojë rolin e tij modern si vlerësues dhe këshilltar për sistemet dhe kontribues në arritjen e objektivave strategjike dhe operacionale të organizatës, gjithnjë në përputhje me standardet ndërkombëtare dhe praktikat më të mira.

Në këtë kontekst NJQH/AB, NJHQ/MFK dhe Ministri i Financave janë përgjegjës për të përpunuar dhe të zbatuar të gjitha masat e nevojshme për zbatimin e suksesshëm të modelit të KBFP-së dhe arritjet e standardeve të larta profesionale në fushën e auditimit të brendshëm në sektorin publik

Z. Ridvan BODE

MINISTER I FINANCAVE