



REPUBLIKA E SHQIPËRISË
MINISTRIA E FINANCAVE

Raporti Vjetor

mbi

***Funksionimin e Sistemit të Kontrollit të Brendshëm Financiar Publik
në Njësitë e Qeverisjes së Përgjithshme***

për Periudhën

1 Janar – 31 Dhjetor 2012

**TIRANË,
Maj, 2013**

PËRMBAJTJA

<i>Lista e shkurtimeve.....</i>	<i>3</i>
<i>Hyrje.....</i>	<i>4</i>
<i>Përmbledhje Ekzekutive.....</i>	<i>6</i>
<i>Menaxhimi Financiar dhe Kontrolli.....</i>	<i>9</i>
<i>Auditimi i Brendshëm.....</i>	<i>19</i>
<i>Konkluzionet dhe objektivat për të ardhmen.....</i>	<i>36</i>

LISTA E SHKURTIMEVE

AB	Auditi i Brendshëm
BE	Bashkimi European
KBFP	Kontrolli i Brendshëm Financiar Publik
KLSH	Kontrolli i Lartë i Shtetit
LAB	Ligji i Auditimit të Brendshëm
MF	Ministria e Financave
MFK	Menaxhimi Financiar dhe Kontrolli
MAB	Manuali i Auditimit të Brendshëm
NA	Nëpunësi Autorizues – Sekretar i Përgjithshëm në Ministri linje institucion të pavarur / kryetar ose nënkryetar bashkie, komune, qarku.
NPA	Nëpunësi i Parë Autorizues – Sekretari i Përgjithshëm në Ministrinë e Financave
NZ	Nëpunësi Zbatues – Drejtuesi i financave të njesise qendrore ose vendore
NJAB	Njësia e Auditimit të Brendshëm
NJQH/AB	Njësia Qëndrore e Harmonizimit për Auditin e Brendshëm
NJQH/MFK	Njësia Qëndrore e Harmonizimit për Menaxhimin Financiar dhe Kontrollin
NJQP	Njësitë e Qeverisjes së Përgjithshme (qendrore+vendore+fonde speciale)
NJQQ	Njësitë e Qeverisjes Qëndrore
NJQV	Njësitë e Qeverisjes Vendore
GMS	Grupi i Menaxhimit Strategjik
OECD, SIGMA	Organizata për Bashkëpunim Ekonomik dhe Zhvillim/Programi Mbështetje për Përmirësimin e Qeverisjes dhe Menaxhimit
RSH	Republika e Shqipërisë

HYRJE

SISTEMI I KONTROLLIT TE BRENDSHËM FINANCIAR PUBLIK

Kontrolli i Brendshëm Financiar Publik është tërësia e procedurave, metodave, strukturave dhe funksionit të auditit të brendshëm të vendosura nga titullari i njësisë publike, për t'u siguruar që veprimtaria përputhet me kërkesat ligjore dhe direktivat e drejtimit, dhe objektivat realizohen 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 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 përgjithësisht të pranuar.*
- (iii) *Njësitë Qëndrore të Harmonizimit në Ministrinë e Financave (NJQH) – 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.*

QËLLIMI I RAPORTIT TË KONSOLIDUAR TË KONTROLLIT TË BRENDSHËM

Qëllimi i këtij raporti është të ofrojë një përmbledhje vjetore të aktiviteteve të njësive të qeverisjes së përgjithshme në fushën e KBFP-së për vitin 2012. Raporti i siguron Këshillit të Ministrave, një azhurnim vjetor mbi reflektimin e kërkesave të standardeve të kontrollit të brendshëm në sistemet e menaxhimit financiar dhe kontrollit në sektorin publik të Republikës së Shqipërisë.

KËRKESA 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”; Ligjit Nr.10296, datë 08/07/2010, “Për Menaxhimin Financiar dhe Kontrollin” dhe Ligjit Nr.9720, datë 23.04.2007 “Për Auditimin e Brendshëm në Sektorin Publik” të ndryshuar.

PËRMBAJTJA E RAPORTIT

Raporti i Konsoliduar vjetor përfshin dy raportet vjetore: mbi gjendjen e sistemit të Menaxhimit Financiar dhe Kontrollit (MFK) dhe funksionimin e Auditit të Brendshëm. Raporti përmbledh vetë-vlerësimin e berë nga nëpunësit autorizues të njësive të sektorit publik dhe të auditorëve të brendshëm lidhur me funksionimin e sistemeve të kontrollit të brendshëm e kombinuar me gjetjet e NJQH gjatë procesit të monitorimit. Gjithashtu, ai përfshin informacion rreth aktivitetit të Njësive Qëndrore të Harmonizimit përkatësisht për MFK dhe AB.

BURIMET E INFORMACIONIT

Si burim informacioni për funksionimin e sistemit të menaxhimit financiar dhe kontrollit kanë shërbyer:

- Monitorimi në vazhdimësi i procesit të caktimit të nëpunësve autorizues në njësitë publike, të kryera nga stafi i Njësive Qëndrore të Harmonizimit për Menaxhimin Financiar dhe Kontrollin.
- Monitorimi dhe analiza e plotësimit të kriterëve ligjore për caktimin e nëpunësve zbatues (drejtuesve të financave) në njësitë publike, të kryera nga NJQH/MFK.
- Verifikimi i kryer në 12 Ministri në kuadër të zbatimit të detyrave të rekomanduara në shkresën “Per monitorimin e sistemeve të menaxhimit financiar dhe kontrollit” për vitin 2012.

- Pyetësorët e vetëvlerësimit mbi sistemin e MFK-së, të cilat u shpërndanë për tu plotësuar nga 430 Njësi të Qeverisjes së Përgjithshme dhe u përpunuan nga NJQH/MFK.
- Deklaratat dhe Raportet vjetore të cilësisë së sistemit të kontrollit të brendshëm të nënshkruar nga Nëpunësit Autorizues të NJQP.
- Informacione të mbledhura gjatë seminareve informuese dhe ndërgjegjësuere të zhvilluara nga stafi i NJQH/MFK, në njësitë publike, gjatë vitit 2012 me NJQQ dhe NJQV.
- Monitorim dhe analiza të kryera nga stafi i Njësisë së Harmonzimit për Auditimin e Brendshëm.
- Të dhënat e raportuara nga strukturat e auditimit të brendshëm të ministrive të linjës, institucioneve qendrore dhe të njërive të qeverisjes vendore sipas formatit të miratuar nga Ministri i Financave.

RAPORTIMET NGA NJQP

Deklaratat dhe Raportet vjetore për cilësinë e sistemeve të kontrollit të brendshëm, si dhe pyetësorët e vetëvlerësimit u dërguan në Ministrinë e Financave nga një numër i konsiderueshëm i nëpunësve autorizues të njësive qendrore dhe vendore. Vlen për tu theksuar që institucionet qendrore janë përgjigjur 100% kërkesës ligjore mbi raportimin. Përsa i përket pushtetit vendor vihet re një rritje e theksuar e nivelit të informimit dhe ndërgjegjësimit mbi rëndësinë e parimeve të menaxhimit financiar dhe kontrollit si dhe nivelin e përgjegjshmërisë së nëpunësve autorizues në këto institucione, krahasuar me vitet e mëparshme. Nga 76% që ishin përgjigjet për vitin e kaluar këtë vit u përgjigjën 92% e NJQV.

Grafiku i mëposhtëm paraqet përgjigjet e siguruara nga NJQP-të në tre vite.

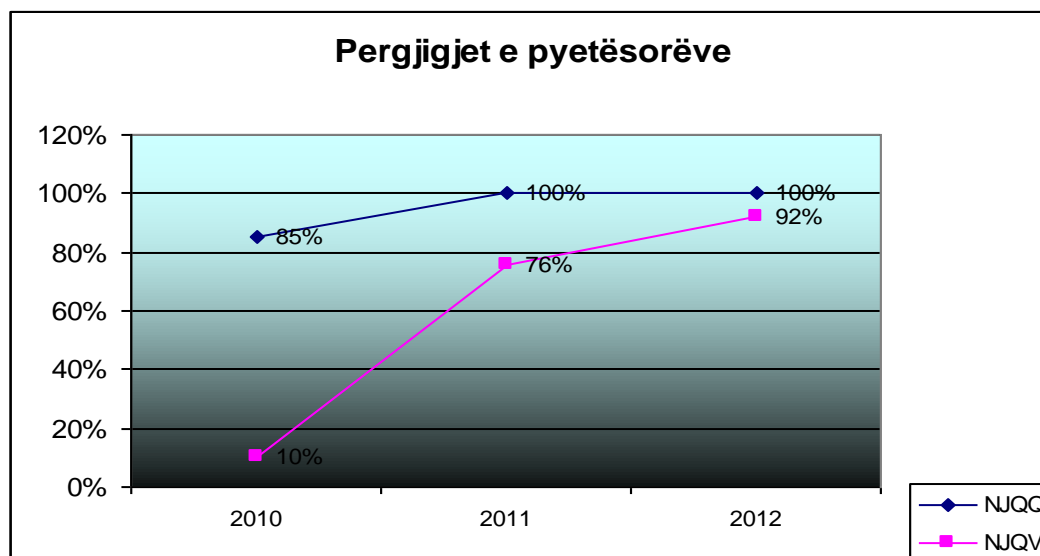


Fig.1 Përgjigjet e NJQP-ve

Detyrimi ligjor dhe parimet bazë të menaxhimit financiar janë kuptuar nga njësitë publike por mbetet një punë e konsiderueshme për të bërë në drejtim të shtjellimit të procedurave të reja dhe zbatimi të akteve nënligjore të Ligjit të MFK-së dhe Ligjit të Menaxhimit të Sistemit Buxhetor.

PËRGJEGJËSITE PËR UDHËHEQJEN E PROÇESIT TË IMPLEMENTIMIT DHE ZHVILLIMIT TË SISTEMIT TË KONTROLLIT TË BRENDSHËM.

Ministri i Financave, mbështetur nga NJQH/MFK dhe NJQH/AB, është përgjegjës për udhëheqjen e proçesit të implementimit dhe zhvillimit të sistemit të KBFP-së në sektorin publik të RSH. NJQH/MFK është përgjegjëse për monitorimin e zbatimit të sistemeve të MFK si bazë për kontrollin e financave publike. NJQH/AB inicion dhe mbështet proçesin e krijimit të shërbimeve funksionalisht të pavarura të auditimit të brendshëm, pranë ministrive dhe pranë niveleve të ndryshme të qeverisjes vendore.

Seksioni I - PËRMBLEDHJE EKZEKUTIVE

Për herë të parë Raporti Vjetor i vitit 2012 mbi “Funksionimin e Sistemit të Kontrollit të Brendshëm Financiar Publik në Njësitë e Qeverisjes së Përgjithshme” është hartuar, duke marrë në konsideratë metodologjinë standarde të vetëvlerësimit, por kombinuar kjo me indikatorë të matjes së performancës nga ana e Ministrisë së Financave. Kjo është një praktikë e re që do të eksperimentohet për një periudhë 2 vjeçare, pasi është diskutuar dhe miratuar nga Bordi i Menaxhimit të Kontrollit të Brendshëm Financiar Publik (KBFP). Indikatorët maten dhe komunikohen nga strukturat kryesore në Ministrinë e Financave që kanë funksione mbikëqyrje/monitorimi: Drejtoria e Përgjithshme e Buxhetit, Drejtoria e Përgjithshme e Thesarit Njësia Qendrore e Harmonizimit të MFK dhe Njësia Qendrore e Harmonizimit për AB.

1.1. ARRITJET KRYESORE TË ZHVILLIMIT TË SISTEMIT TË KONTROLLIT TË BRENDSHËM

Aspektet pozitive në drejtim të përmirësimit të sistemeve të menaxhimit financiar dhe kontrollit nga ana e institucioneve qendrore dhe vendore në përgjithësi paraqiten si vijon:

- ✓ Rritja e shkallës së ndërgjegjësimit të NJQP-ve mbi rëndësinë e ngritjes së sistemeve të shëndosha të menaxhimit financiar dhe kontrollit, gjë që vërtetohet nga kërkesat e vazhdueshme drejtuar NJQH/MFK-së për asistencë/këshillime/seminare, si dhe nga dërgimi i raporteve vjetore nga nëpunësit autorizues.
- ✓ Delegimi i përgjegjësive nga niveli politik në nivelin menaxherial të njësive publike. Aktualisht rezultojnë që në të gjitha institucionet është kuptuar procesi i caktimit të Nëpunësve Autorizues në të gjitha nivelet e institucioneve (aparati dhe njesitë e vartësisë). NJQH/MFK e konsideron të mbyllur procesin e monitorimit të caktimit të Nëpunësve Autorizues të nivelit të dytë (institucionet e vartësisë).
- ✓ Kompletimi i akteve nënligjore në zbatim të Ligjit për MFK-në, Gjatë vitit 2012 në bashkëpunim me DPBuxhetit dhe DPTHesarit u përgatitën udhëzimet standarte për planifikimin dhe zbatimin e buxhetit, të shoqëruara me gjurmët standarte të këtyre procedurave. (Udhëzimi nr.2 datë 06.02.2012 “Procedurat standarte të zbatimit të buxhetit” dhe Udhëzimi nr.8 datë 29.03.2012 “Për procedurat standarte të përgatitjes së programit buxhetor afatmesëm”)
- ✓ Rol i rëndësishëm i Bordit të KBFP-së në Ministrinë e Financave në diskutimin e problematikave që lidhen me KB dhe konkluzioneve të rëndësishme në funksion të përmirësimit të sistemeve në sektorin publik. Rezultatet e analizave individuale të Ministrive dhe 12 Bashkive të qarqeve, si dhe rekomandimet iu njoftuan Titullarëve respektive.
- ✓ Përmirësimi i kapaciteteve të stafit menaxherial të NJQP, kryesisht i NA dhe NZ, në lidhje me risitë e kuadrit ligjor të MFK-së dhe me forcimin e përgjegjshmërisë menaxheriale, nëpërmjet seminareve të detyrueshme me kryetarët e komunave dhe trajnimet/ konsultimet me stafin e NJQH/MFK.
- ✓ Fusha e menaxhimit të riskut, është rritur numri i njësive të qeverisjes qendrore që kanë filluar procesin e identifikimit, vlerësimit dhe hartimit të regjistrit të risqeve, kjo në krahasim me vitin 2011.

Aspektet pozitive të zhvillimit të auditimit të brendshëm janë:

- ✓ Përmirësimi i veprimtarisë së NJAB duke synuar jo thjesht vlerësimin e sistemeve në identifikimin e hallkave më të dobëta, por duke ofruar këshilla dhe rekomandime që kanë si qëllim përfundimtar t’i shtojnë vlerë organizatave të tyre.

- ✓ Forcimi dhe përmirësimi i qëndrueshmërisë së funksionit të auditimit të brendshëm si kusht i domosdoshëm për arritjen e objektivave që synon strategjia antikorrupsion e Qeverisë.
- ✓ Ndjekja në vazhdimësi e zbatimit të rekomandimeve të lëna më parë, që siguron informacion jo vetëm për vlefshmërinë dhe dobishmërinë e auditimeve, por mundëson dhe vlerësimin e cilësisës të punës së audituesve.
- ✓ Përmirësimi i nivelit të aftësive dhe kapaciteteve profesionale të stafit të strukturave të AB, si rezultat i implementimit të procesit të trajnimit për titullin “Auditues i Brendshëm në Sektorin Publik” dhe përditësimit të njohurive nëpërmjet trajnimeve në vijueshmëri.
- ✓ Është punuar për kompletimin e akteve nënligjore në zbatimin të ligjit nr. 9720 datë, 23.04.2007 “Për Auditimin e Brendshëm në Sektorin Publik” të ndryshuar, të cilat kanë të bëjnë me strategjinë afat gjatë të trajnimit të audituesve të brendshëm në sektorin publik dhe me metodologjinë për vlerësimin e cilësisës së punës së NJAB, të cila janë në fazën e miratimit. Këto dokumente janë përgatitur me mbështetjen e SIGMA-s.

1.2. MANGËSITË E KONSTATUARA NË SISTEMIN E KONTROLLIT TË BRENDSHËM

Lidhur me sistemet e Menaxhimit Financiar dhe Kontrollit

- ✓ Nga monitorimi rezulton që ende një pjesë të institucioneve nuk kanë kuptuar siç duhet konceptet e MFK-së dhe të përgjegjshmërisë menaxheriale, të cilat reflektohen nga mosplotësimi i Deklaratës vjetore dhe raportit (8% e NJQP, të cilat i përkasin qeverisjes vendore). Gjithashtu ka disa NJQV të cilat e kanë lidhur plotësimin e pyetësorit dhe të raportit me ekzistencën e strukturave të mirëfillta të kontrollit.
- ✓ Nuk është kuptuar qartësisht roli i Drejtuesit të Financave (NZ). Pavarësisht monitorimit të NJQH/MFK, shkresave të njepasnjëshme të Ministrit të Financave, rekomandimeve të KLSH, një pjesë e madhe e Titullarëve të institucioneve nuk kanë reaguar pozitivisht për plotësimin e kërkesave ligjore (33% e institucioneve të të gjitha niveleve (1430 në total) janë konstatuar me probleme të mosrespektimit të kriterit ligjor për caktimin të drejtuesve të financave).
- ✓ Proçesi i Menaxhimit të Riskut dhe vendosja e kontrolleve në disa nivele për fushat me risk më të lartë, megjithëse ka përmirësim në krahasim me vitin e kaluar, janë akoma në faza fillestare. Strategjia e riskut është miratuar vetëm në pak institucione qendrore, ndërsa në disa ministri megjithëse është përgatitur regjistri i risqeve ai nuk është finalizuar me identifikimin e risqeve strategjike dhe diskutimin e tyre në Grupin e Menaxhimit Strategjik të kryesuar nga Titullari. Kjo sjell mungesë marrje përgjegjësie dhe si rrjedhim mungesë monitorimi për minimizimin e tyre.
- ✓ Mosekzistenca e praktikave dhe rregullave të shkruara për sinjalizimet e parregullsive.
- ✓ Delegimi i detyrave në nivelet e ndryshme të menaxhimit nuk rezulton në nivelin e duhur dhe nuk është rregulluar me akte administrative të brendshme. Gjithashtu nga përgjigjet e NJQP-ve rezulton se nuk është kuptuar siç duhet delegimi i detyrave dhe përgjegjësi, i cili shpeshherë ngatërrohet me ndarjen e detyrave të stafit. (delegimi është kufizuar vetëm në delegimin e përgjegjësi të kordinatorit të riskut kryesisht në Ministrinë e linjës).
- ✓ Kontrolli menaxherial fokusohet kryesisht tek aspektet financiare sesa tek monitorimi i realizimit të objektivave me efektivitet, efikasitet dhe ekonomi.
- ✓ Raportimet e brendshme kryesisht janë vetëm të natyrës financiare dhe nuk përfshijnë informacione të tjera që lidhen me treguesit e performancës të nevojshme për menaxhimin.
- ✓ Sistemet e proçeseve organizative, menaxhimit dhe sistemet e kontabilitetit dhe raportimit financiar vlerësohen, nga auditi i brendshëm, të kenë hallka të dobëta që kërkojnë

përmirësime të ndjeshme si në kuadrin legjislativ e rregullator po ashtu dhe në shpërndarjen dhe përdorimin e kapaciteteve.

- ✓ Mosfeksionimi siç duhet i sistemit të MFK-se në procesin e ekzekutimit të buxhetit, implemetimin e legjislacionit për prokurimin publik, zbatimin e legjislacionit (gjetje të Auditit të Brendshëm)..

Auditi i Brendshëm

- ✓ Niveli aktual i formimit profesional dhe aftësive të punonjësve të strukturave të AB mbetet ende larg standardeve të kërkuara, gjë që ndikon ndjeshëm dhe në cilësinë e auditimit.
- ✓ Vlerësimi i riskut është një proces pak i zhvilluar në metodologjitë e zbatuara në praktikë nga AB. Rastet konkrete të vlerësimit të riskut janë sporadike dhe jo praktika të zakonshme të punës audituese.
- ✓ Rastet e shkeljeve të pavarësisë së veprimtarisë së auditimit janë të shumta dhe krijojnë një ambjent jo të përshtatshëm për ushtrimin e këtij funksioni në përputhje me kërkesat e standardeve.
- ✓ Niveli relativisht i ulët i ndërgjegjësimit të menaxhimit të lartë ndaj rolit të AB-së.

1.3. MASAT THELBËSORE PËR PËRMIRËSIMIN E SISTEMIT TË KONTROLLIT TË BRENDSHËM

Analizat për çdo Ministri dhe për 12 Bashki të qendrave rajonale i dërgohen secilit Titullar, të cilët duhet të reflektojnë dhe të ndërmarrin masa për plotësimin e rekomandimeve.

Më poshtë jepen masat që parashikohen të ndërmerren nga NJQH/MFK për vitin 2013:

- ✓ Hartimi i udhëzimit për modelin e organizimit dhe funksionimin e strukturave të financave në institucione, si dhe metodologjia e monitorimit të performancës së njesive publike.
- ✓ Monitorimi në vazhdimësi i procesit të caktimit të nëpunësve zbatues në çdo nivel në NJQP, me qëllim përmbushjen e kriterëve të nenit 12 Ligjit 10296 të MFK-së. Rishikimi i strukturave organizative të ministrive, institucioneve qendrore dhe strukturave të vartësive në zbatim të Ligjit Nr.90 date 27.09.2012 “Për Organizimin dhe Funksionimin e Administratës Shtetërore” Neni 16 dhe Neni 18 pika 3.
- ✓ Implementimi i fazës së dytë të “Planit 5 vjeçar të implementimit të një sistemi modern të MFK-së” në Autoritetin Rrugor Shqiptar me mbështetjen financiare të SIDA-s, dhe më pas implementimi në katër institucione vendore nëpërmjet mbështetjes nga IPA 2012 për Njësitë vendore.
- ✓ Përmirësimi i procesit të menaxhimit të riskut dhe hartimit të strategjisë së riskut në Njësitë qendrore dhe vendore në përputhje me aktet e reja nënligjore të MFK-së nëpërmjet asistencës së vazhdueshme të institucioneve dhe trajnimeve në shkallë të gjerë.
- ✓ Ndërthurja e procesit të identifikimit dhe monitorimit të risqeve me procesin e delegimit të kompetencave me qëllim forcimin e përgjegjshmërisë menaxheriale.
- ✓ Hartimi i kurrikulave të trajnimeve të mirefillta, për tematika të veçanta të MFK, me fokus Nëpunësit Autorizues, menaxherët e programeve buxhetore dhe drejtuesit e financave (NZ).
- ✓ Krijimi i një rrjeti profesional të NJQH/MFK me eksperte të fushës së financave publike me qëllim shkëmbimin e eksperiencave dhe harmonizim/permiresimin e akteve ligjore dhe nënligjore.

Masat në fushën e Auditimit të Brendshëm

- ✓ Zhvillimi, përmirësimi dhe përditësimi i kuadrit ligjor e rregullator për AB.
- ✓ Ngritja dhe mbajtja e një programi për sigurimin e cilësisë të punës së strukturave të auditimit të brendshëm, që konsiston si në zhvillimin e kuadrit rregullator ekzistues, teorik dhe praktik, si dhe në ngritjen e kapaciteteve profesionale të AB.
- ✓ Miratimi i një strategjie afatgjatë trajnimi në përshtatje me nevojat për trajnim të audituesve me qëllim rritjen e mëtejshme profesionale të audituesve.
- ✓ Miratimi i metodologjisë për vlerësimin e cilësisë së punës së NJAB në subjektet publike.
- ✓ Mbajtja në nivele të standardeve dhe praktikave ndërkombëtare të të gjithë kuadrit teorik e praktik për auditimin, për të siguruar një bazë të fortë për zhvillimin e zbatimin e një funksioni efektiv të auditimit të brendshëm.
- ✓ Marrja në konsideratë gjatë procesit të planifikimit strategjik dhe vjetor 2013-2017 nga NJAB e problematikave dhe gjetjeve nga auditimit e kryera.

Seksioni II - MENAXHIMI FINANCIAR DHE KONTROLLI

2.1. KËRKESAT E STANDARDIT PËR MENAXHIMIN FINANCIAR DHE KONTROLLIN

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

- efektivitetit dhe efijencës së operacioneve
- përputhshmërisë me legjislacionin dhe udhëzimet;
- besueshmërisë dhe plotësisë së informacionit financiar dhe operacional;
- ruajtjes së aktiveve 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.

Faktorët që duhet të ekzistojnë për të mbështetur një sistem të shëndoshë të MFK-së janë:

1. Objektivat e politikës të përcaktojnë veprimtarinë operacionale.
2. Strukturat menaxheriale të jenë të dizenuara për të ofruar objektivat e politikave: duhet të jetë e qartë se kush janë drejtuesit, burimet e vëna në dispozicion të tyre, përgjegjësitë e tyre, fushat e kompetencës dhe të raportimit (përgjegjshmëria).
3. Aktiviteti operacional duhet të vlerësohet rregullisht nga menaxherët për të siguruar se i plotëson nevojat e përdoruesëve në përputhje me objektivat e politikave dhe që këto aktivitete janë në përputhje me parimet e ekonomisë, efijencës dhe efektivitetit.
4. Vetëm ato aktive që janë të nevojshme për realizimin e objektivit të politikës apo aktivitetit duhet të ruhen dhe pjesa tjetër të dhurohet/shitet, jepet në përdorim ose nxirret jashtë përdorimit.
5. Menaxherët duhet të kenë në dispozicion informacionin specifik (financiar dhe operacional) të nevojshëm për të siguruar që objektivat janë duke u arritur në përputhje me parimet e ekonomisë, efijencës dhe efektivitetit dhe në pajtim me planet dhe programet.
6. Menaxherët marrin përgjegjësinë e plotë për specifikimin e sistemit të kontrollit të brendshëm dhe për efektivitetin e këtyre sistemeve.

7. Menaxherët duhet të marrin parasysh risqet në planifikimin e masave për realizimin e objektivave të politikës.

8. Auditimi i brendshëm duhet të këshillojë menaxherët në lidhje me përshtatshmërinë e sistemeve, rigorozitetin e tyre dhe të masave të ndërmarra për menaxhimin e riskut.

Këto kërkesa janë shumë më të gjëra se ato që janë të nevojshme për një sistem tradicional të MFK-së. Ato tregojnë se menaxhimi financiar dhe kontrolli ka të bëjë me arritjen e objektivave si dhe me 'efiçencën dhe efektivitetin'.

2.2. VLERËSIMI I SISTEMIT AKTUAL

Ky vlerësim u bazua kryesisht në Deklaratën Personale të NA të NJQP-ve dhe raportin vjetor për cilësinë e sistemit të KB. Të gjitha NJQP-të kanë detyrimin për të paraqitur në Ministrinë e Financave deklaratën dhe raportin vjetor të gjendjes së sistemit të KB në njësinë që përfaqësojnë. Format i deklaratës dhe struktura e raportit është standard i vendosur nga Ministria e Financave me Udhëzimin Nr.28, datë 15/12/2012, "Mbi Paraqitjen e Deklaratës dhe Raportit Vjetor për Cilësinë e Sistemit të Kontrollit të Brendshëm në Njësitë Publike", në kuadrin e plotësimit të akteve nënligjore të MFK-së (kërkesë e Nenit 6 të Ligjit 10296

Vlen të theksohet që stafi i NjHQ/MFK-së ka analizuar jo vetëm të dhënat statistikore nga përgjigjet e dërguara nga NJQP-të, 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; raportet dhe deklaratat e cilësisë së sistemit të menaxhimit financiar dhe kontrollit; materialet plotësuese që në disa raste shoqëronin dokumentacionin e plotësuar nga njësitë publike si për shembull raportet e monitorimit apo strukturat organizative; takimet direkte të zhvilluara me disa përfaqësues të nivelit menaxherial të NJQP; eksperiencën e krijuar gjatë zhvillimit të seminareve informuese dhe ndërjegjësuere; vlerësimin në praktikë të një pjese të institucioneve qëndrore nëpërmjet monitorimit të përgjigjeve të dhëna në pyetësorë; monitorimin e kryer në 12 Ministri të linjës për zbatimin e rekomandimeve të adresuara në shkresën e Ministrisë të Financave për "Monitorimin e cilësisë së Sistemit të Kontrollit të Brendshëm për vitin 2011", si dhe indikatorë të performancës të dërguar nga strukturat e Buxhetit dhe Thesarit të MF.

2.3. ANALIZA E SISTEMIT TË MFK-SË SIPAS 5 KOMPONENTËVE

2.3.1. MJEDISI I KONTROLLIT

Mjedisi i kontrollit është çelësi i menaxhimit të mirë të fondeve publike dhe elementeve të tjerë të MFK-së. Ai i jep tonin njësisë publike dhe 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: vendosjen e objektivave dhe politikave; strukturën organizative; integritetin, vlerat etike dhe profesionalizmin e menaxhereve dhe punonjësve të organizatës; filozofinë dhe stilin e punës së drejtuesit; mënyrën se si menaxheri shpërndan detyrat dhe ngarkon përgjegjësitë apo si organizon dhe zhvillon punonjësit në institucion, etj.

✓ Vendosja e objektivave

Misioni i një njësie të sektorit publik formulohet mbështetur në ofrimin e shërbimit më të mirë ndaj publikut, nëpërmjet menaxhimit efektiv, efiçent dhe me ekonomi të burimeve publike. Misioni është arsyeja e ekzistencës dhe funksionimit të një njësie dhe përfshin aspekte të aktiviteteve, vlerave dhe objektivave të saj. Të gjitha strukturat organizative (drejtoritë dhe sektorët) duhet të vendosin objektivat e tyre dhe t'i harmonizojnë ato me objektivat e vendosura nga nivelet më lart.

Nga të dhënat e grafikut rezulton se vetëm 25 % e institucioneve publike janë përgjigjur që nuk e kanë deklaratën e misionit dhe kjo është kryesisht në Njësitë e Qeverisjes Vendore. Gjithashtu pjesa më e madhe e njësive publike janë përgjigjur që në njësinë e tyre kanë të miratuar

strategjitë e zhvillimit si dhe planet e veprimit të cilat u janë shpërndare të gjithë stafit ose te paktën nivelit drejtues të njësisë.

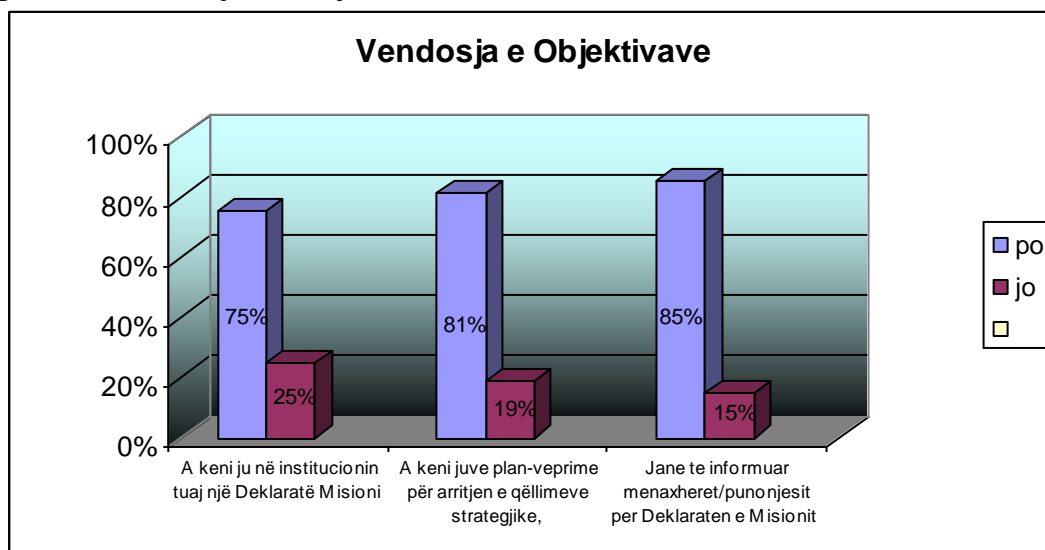


Fig.2 Vendosja e objektivave

✓ Struktura organizative

Struktura organizative ndërtohet në mënyrë të tillë që të mundësojë arritjen e objektivave të politikës në mënyrë efçente, në përputhje me standardet specifike dhe në afatin kohor të përcaktuar. Struktura duhet të jetë në përputhje me standartet e kontrollit të brëndshëm, në mënyrë që ato të sigurojnë se detyrat, hierarkia, linjat e raportimit dhe përcaktimi i aktiviteteve të kontrollit janë ndarë siç duhet për të siguruar përmbushjen e objektivave afatgjatë. Në lidhje me këtë komponent të mjedisit të kontrollit janë analizuar aspekte të veçanta si caktimi i NA dhe NZ në përputhje me Ligjin për MFK-në; krijimi i Grupeve të Menaxhimit Strategjik dhe përputhja e strukturës me qëllimin dhe aktivitetet e institucionit.

1-Procesi i monitorimit të caktimit të Nëpunësit Autorizues i filluar gjatë vitit 2011 vazhdoi dhe gjatë vitit 2012 dhe konkludojmë se caktimi i tyre është bërë konform kërkesave të ligjit të MFK dhe Ligjit 9936 “Për Menaxhimin e Sistemit Buxhetor të RSH”

2- Në zbatim të rekomandimeve të KLSH dhe konkluzioneve të Bordit të KBFP filloi monitorimi nga afër i përputhshmërisë së statusit të nëpunësve zbatues të çdo niveli në njësitë e qeverisjes së përgjithshme me kërkesat e nenit 12, të Ligjit nr.10296, datë 08.07.2010, “Për Menaxhimin Financiar dhe Kontrollin” dhe Ligjin nr.90, datë 27.09.2012, “Për Organizmin e Administratës Shtetërore”. Për këtë NjQH/MFK, mblodhi informacion nëpërmjet Degëve të Thesarit, për **1433 Nëpunës Zbatues** të njesive të qeverisjes së përgjithshme, të cdo niveli (aparaturë +njësi vartësie), për nivelin hierarkit të NZ dhe formimin profesional.

Nga të dhënat e mbledhura rezultojnë që **33 % e NJQP** që i përkasin **314 NJQQ** dhe **168 NJQV**, nuk i kanë përmbushur kriteret ligjore për caktimin e Nëpunësit Zbatues sipas grafikut të mëposhtëm;

Statusi i përputhshmërisë me ligjin të Nëpunësve Zbatues të caktuar në institucione

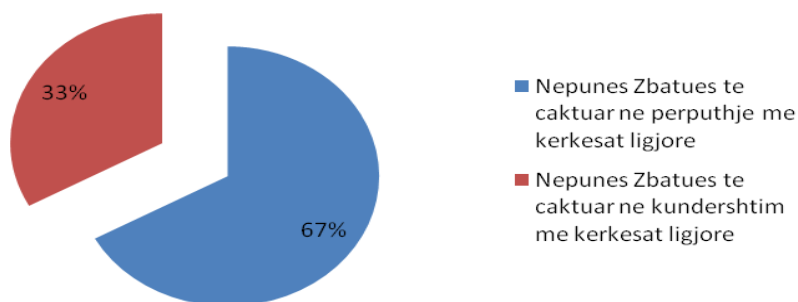


Fig. 3 Për statusin e Nëpunësve Zbatues

Problematika që është identifikuar në 33 % të institucioneve të cilat nuk kanë plotësuar kriteret e Ligjit të MFK, në caktimin e NZ lidhet me: **a- mosplotësimin e kriterit të vartësisë direkte të NZ nga NA; b- kriterin e arsimimit; c- kriterin e nivelit menaxherial,**

Konkretisht, 16% e NJQP që i takojnë 233 institucioneve rezultojnë që Nëpunësit Zbatues nuk kanë arsimin e duhur sipas Ligjit dhe nuk varen direkt nga Nëpunësi Autorizues i institucionit, ndërsa 17% e institucioneve rezultojnë me Nëpunës Zbatues të nivelit specialist, dhe funksione të financave jo të ndara në struktura administrative të veçanta në vartësi direkte të NA.

Niveli hierarkik i Nëpunësit Zbatues

Kërkesa Ligjore: Nëpunësi Zbatues duhet të jetë në nivel menaxherial me vartësi direkte nga Nëpunësi Autorizues i njësisë. Grafiki statusi aktual paraqitet:

Vartësia e Nëpunësve Zbatues të institucioneve

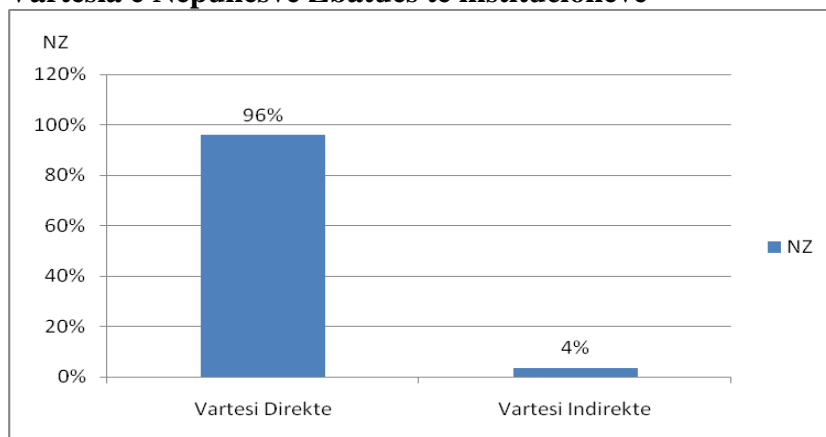


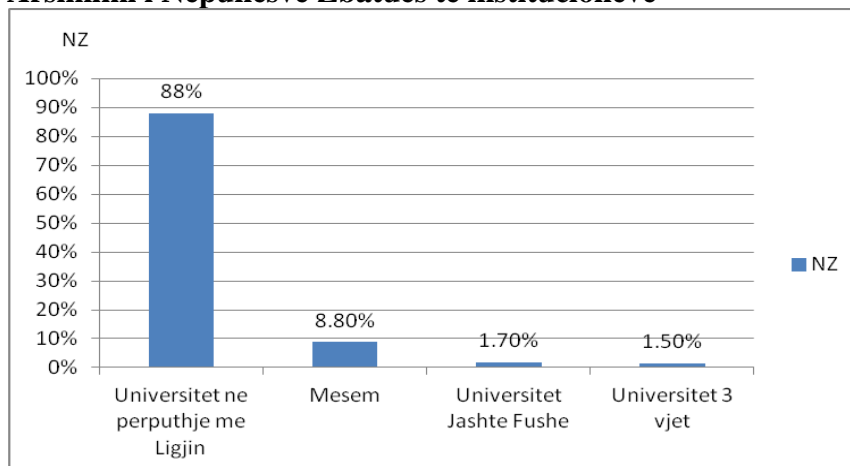
Figura Nr.4 Vartësia e Nëpunësve Zbatues

Problematike janë strukturat qendrore të institucioneve të qeverisjes së përgjithshme (kryesisht Ministrinë dhe disa njësi vartëse).

Formimi profesional i Nëpunësit Zbatues

Kërkesa ligjore: Nëpunësi Zbatues duhet të ketë Diplomë universitare të nivelit të dytë në shkencat ekonomike ose juridike me specializim pasuniversitar në fushën e financave publike dhe përvojë menaxheriale. Statusi aktual paraqitet në formë grafike:

Arsimimi i Nëpunësve Zbatues të institucioneve



Rekrutimi i NZ në mosperputhje me ligjin haset në **12 % të Njesive** që i përkasin **181 institucioneve**. Problematikë përbëjnë **127 Nëpunës Zbatues me arsim të mesëm** ndër të cilët pjesa kryesore janë në njësi të qeverisjes vendore (96 NZ) dhe janë kryesisht të punësuar në Komuna (74 NZ). Kurse 31 NZ konstatohen në institucione qendrore të vartësisë.

Pamjaftueshmëria e Stafit të Strukturave përgjegjëse për Financat

Problemi i cili lidhet me pamjaftueshmërinë e stafit të financës për kryerjen e detyrave duke respektuar kërkesat e ndarjes së kontroleve të brendshme (Neni 22 i ligjit për MFK), mungesë e cila lë shkas për mundësi mashtrimi dhe abuzimi. Ligji parashikon funksionet e NZ si menaxher dhe jo si specialist në institucion. Nënkuptoheq që funksionet e financës mbuloheq nga personel në vartësi të NZ ku duhet të ndahet minimalisht funksioni i planifikimit dhe ai i monitorimit nga funksioni i zbatimit të buxhetit dhe disa nëndarje brënda këtij ë fundit. Në shumicën e komunave ka vetem një specialist finance, i cili kryen të gjitha funksionet financiare dhe bashkëfirmos me kryetarin.

Rishikimi i strukturave organizative të institucioneve sipas kërkesave ligjore.

Në nenin 12 të Ligjit Nr.10296, datë 08.07.2010, “Për Menaxhimin Financiar dhe Kontrollin” është përcaktuar që Drejtuesi i Financave, duhet të jetë në nivel manaxherial në vartësi direkte të NA dhe me diplomë universitare të nivelit të dytë në shkencat ekonomike ose juridike, me pervojë menaxheriale dhe i specializuar në fushën e menaxhimit financiar ose të financave publike.

Drejtuesi i Financave duhet të mbulojë funksionin e planifikimit, monitorimit, zbatimit të buxhetit, kontabilitetin si dhe përgatitjen e pasqyrave financiare vjetore të njesisë në përputhje me kërkesat e legjislacionit në fuqi dhe rregullat e miratuara nga Ministri i Financave.

Duke qënë se VKM-në nr.474, datë 16.06.2012, “Për përcaktimin e standardeve e të procedurës që duhet të ndiqet gjatë hartimit dhe miratimit të strukturave organizative të institucioneve të administratës publike” nuk plotësonte kërkesat që parashikonte ligji MFK, në mbledhjet e Bordit të Menaxhimit të KBFP, u bënë rekomandimet përkatëse për rishikimin e këtij vendimi dhe mundësisht të akteve ligjore përkatëse.

Në këtë kuadër u bashkëpunua ngushtë me Departamentin e Administratës Publike (DAP) dhe Drejtorinë e Përgjithshme të Buxhetit për rishikimin e statusit të Drejtuesit të Financave të institucioneve dhe strukturat manaxheriale të institucioneve, që u finalizua me miratimin e Ligjit nr.90, datë 27.09.2012, “Për Organizimin dhe Funksionimin e Administratës Shtetërore, te propozuar nga DAP.

Ligji nr.90 datë 27.09.2012, “Për Organizimin dhe Funksionimin e Administratës Shtetërore”, ka realizuar rritjen e statusit të drejtuesit të financave, duke e bërë atë pjesë të grupit të drejtuesve operacionalë jashtë strukturave mbështetëse, si dhe ka tejkualuar problematikën që sillte VKM nr.474, ku në nenin 16 të tij është përcaktuar që:

(i) Funksionet e lidhura me planifikimin, zbatimin, kontabilitetin dhe raportimin financiar, kryhen të gjitha nga një strukturë administrative e vecantë në vartësi direkte të Sekretarit të Përgjithshëm; (ii) Struktura administrative si me lart organizohet në sektorë, drejtori, drejtori të përgjithshme, në vartësi të kompleksitetit të detyrave përkatëse.

Krijimi i Grupeve të Menaxhimit Strategjik

Nga përgjigjet rezulton se Grupet e Menaxhimit Strategjik janë krijuar në nivel 73% të institucioneve, në përputhje me kërkesat ligjore, ***megjithatë ato funksionojnë kryesisht gjatë procesit të planifikimit dhe nuk është e qartë nëse janë apo po bëhen instrumenta efektive të menaxhimit strategjik brënda njësive publike.*** Zhvillimi i takimeve periodike dhe raportimi do të përmirësojnë nivelin e komunikimit institucional dhe informimin. Grupet e menaxhimit

strategjik duhet të ndihmohen për t'u bërë më efektive nga ana operacionale dhe për ta realizuar këtë, kërkohet një qasje më e mirë në procesin e vendimmarrjes.

✓ *Etika personale dhe profesionale*

Është përgjegjësi e menaxherëve të institucioneve të caktojnë zhvillimin dhe zbatimin e procedurave për raportimin e parregullsisve. Në lidhje me ekzistencën e procedurave për raportimin e gabimeve, mashtrimit dhe parregullsisve, pjesa më e madhe e institucioneve (79% e tyre) pohojnë se kanë procedura të tilla ekzistuese. ***Por pavarësisht përgjigjeve pozitive, monitorimi i kryer nga NJQH/MFK tregon se nuk është kuptuar që kërkesa ka të bëjë me ekzistencë procedurash të shkruara dhe jo zbatimin ose jo të kuadrit ligjor mbi etikën.***

Përsa i përket kodit të etikës, institucionet kryesisht zbatojnë legjislacionin në fuqi dhe një pjesë e tyre (institucionet qendrore kryesisht) kanë përfshirë rregulla të etikës në rregulloret e brendshme. Por nuk rezulton që çdo institucion të ketë kodin/rregulloren e vet të etikës në përputhje me legjislacionin në fuqi por edhe me veprimtarinë specifike të tij.

✓ *Filozofia e menaxhimit dhe sjellja e titullarit*

Në lidhje me stilin e menaxhimit, elementi pozitiv përfaqësohet nga praktika e mirë 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 nga raportet vjetore, por edhe nga monitorimi i NJQH për NA, ***vihet re mungesa e vullnetit për delegim në nivelet e vartësisë si dhe mangësira në këtë drejtim, sidomos në mosekzistencën e procedurave të shkruara për mënyrën e delegimit dhe përshkrimin e kompetencave të cilat mund të delegohen.***

Përsa i përket komunikimit me auditimin e brendshëm, përgjigjet tregojnë se ndërveprimi ndërmjet Titullarit të institucioneve dhe auditimit të brendshëm rezulton i efektshëm. Por gjetjet e Auditimit të Brendshëm dëshmojnë të kundërtën: që ende nuk është kuptuar sic duhet roli i AB si këshillues i menaxhimit për përmirësimin e sistemit të KB në njësitë publike që mbulojnë.

Opinion i NJQH/MFK

Fokusi në lidhje me rritjen e efektivitetit duhet të përqëndrohet krahas përcaktimit të misionit, strategjisë dhe objektivave, në mënyrë të vecante në hartimin dhe monitorimin e planeve konkrete të veprimit, të cilat duhet të përmbajnë afatet kohore dhe personat përgjegjës për realizimin e tyre.

Nga monitorimi i realizuar nga NJQH/MFK për caktimin e NZ u evidentuan problemet që lidhen me vendosjen e NZ në varësi funksionale të NA, në një numër të caktuar të institucioneve NZ nuk kishte arsimin e kërkuar si dhe staf i kufizuar në sektorin e financës që sjell si rezultat kryerjen e detyrave të financës në pak persona duke mos respektuar kriteret e kontrollit të brendshëm dhe duke lënë hapësira për abuzim.

Do të ndiqen më nga afër institucionet problematike, të cilave do tu ofrohet këshillim si dhe trajnime.

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 dhe duhet të dokumentohet delegimi duke theksuar qartë çfarë delegohet, kujt i delegohet, mënyra dhe frekuenca e raportimit.

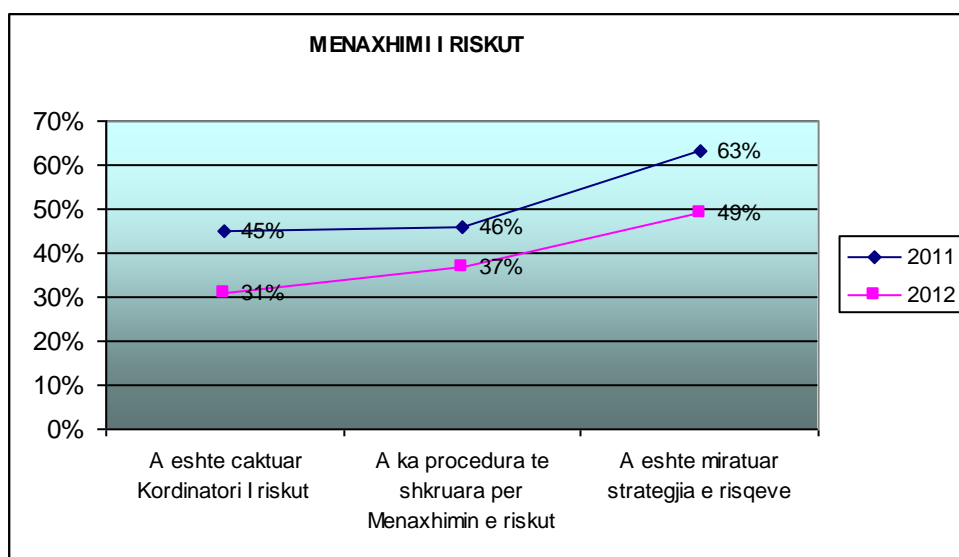
2.3.2. MENAXHIMI I RISKUT

Menaxhimi i Riskut është procesi i identifikimit, vlerësimit dhe monitorimit të risqeve me të cilat përballet njësi publike 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. Menaxhimi i riskut paraqet një koncept të ri për administratën shqiptare, ende të pakonsoliduar. Përsa i përket akteve normative, përveç Ligjit të MFK-së i cili hedh bazat për futjen e konceptit të riskut dhe të dokumentimit të procedurave të identifikimit dhe vlerësimit të risqeve, aktet nënligjore në fushën e menaxhimit të financave publike të miratuara nga MF në fillim të vitit 2012, shtjellojnë detyrat dhe përgjegjësitë në këtë fushë.

Nga përgjigjet e NJQP-ve vërehet se një pjesë e konsiderueshme e njësive publike nuk disponojnë procedura të menaxhimit të riskut. Numri i tyre rritet nëse do të analizohet hartimi i strategjisë së riqeve që pengojnë përmbushjen e objektivave. Grafiku në vijim ilustron sa më lart, si dhe pasqyron të dhënat e njësive publike që kanë caktuar koordinatorin e riskut. Por pozitivisht vihet re fakti që në vitin 2012 në krahasim me vitin 2011 i cili ishte viti i parë i hyrjes në fuqi të ligjit të MFK është ulur numri i institucioneve që kanë dhënë përgjigje negative për tre pyetjet e përzgjedhura nga pyëtesori.

Fig.6 Menaxhimi i riskut (Institucionet ne % qe kane dhene pergjigje negative)



Gjatë vitit 2012 në fushën e menaxhimit të riskut, është rritur numri i institucioneve që e kanë vlerësuar këtë proces duke organizuar procedurat përkatëse për identifikimin, vlerësimin dhe marrjen e masave minimizuese. Mbas seminareve trajnuese për menaxhimin e riskut që u organizuan me Institutin e Trajnimit të Administratës Publike disa institucione filluan procesin e përgatitjes së regjistrit të riskut, si Ministria e Shëndetësisë, Ministria e Ekonomisë, Ministria e Drejtësisë, Instituti i Kujdesit Shëndetësor etj.

Opinioni i NJQH/MFK

Nga procesi i monitorimit rezulton se nuk është kuptuar siç duhet roli i koordinorit të riskut dhe ende nuk janë caktuar koordinorët sidomos në NJQV, pavarësisht se Ligji për MFK-në shprehet qartë që Nepunesi Autorizues është koordinatori i riskut i njësisë, i cili mund edhe ta delegojë këtë funksion. Në praktikë vihet re që detyra e kordinorit të deleguar të riskut i është caktuar NZ si person që kordinon procesin e buxhetimit. Nga ana tjetër vërehet se nuk ka procedura të brendshme të shkruara për identifikimin e risqeve, por relatohet që ato janë objekt i vazhdueshëm diskutimi verbal dhe vlerësimi midis titullareve dhe stafit për ti minimizuar dhe për të bërë të mundur përmbushjen e objektivave. **Mund të konkludojmë që nuk ka akoma formalizim të këtij procesi.**

Nga verifikimi në vend i 12 ministrive ka rezultuar që megjithëse është përgatitur regjistri i risqeve ai nuk është finalizuar me identifikimin e risqeve strategjike dhe diskutimin e tyre në

Grupin e Menaxhimit Strategjik të kryesuar nga Titullari. *Kjo sjell mundësi marrje përgjegjësie dhe si rrjedhim mundësi monitorimi për minimizimin e tyre.*

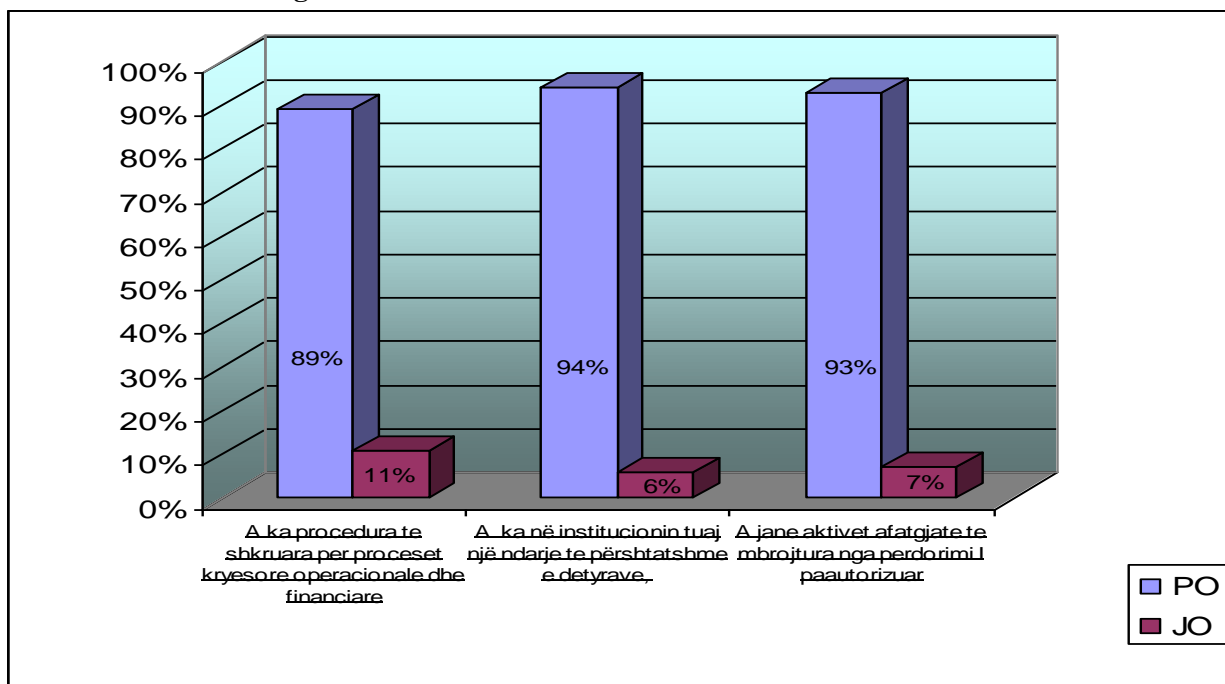
Duke patur parasysh se menaxhimit i riskut është ende në hapat e para, NJQH/MFK ka planifikuar zhvillimin e trajnimeve të mirëfillta në këtë fushë si duke vepruar individualisht me institucionet ashtu dhe nepermjet institucioneve trajnuese.

2.3.3. 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 operacionale dhe financiare, ndarjen e detyrave, delegimin e detyrave dhe përgjegjësi. Grafiku në vijim ilustron përgjigjet e marra nga NJQP.

Fig.7 AKTIVITETET E KONTROLLIT



Ndarja e detyrave

Brënda çdo njësie publike është e detyrueshme të ketë një hierarki të menaxhimit, me titullarin e njësisë që ka përgjegjësinë kryesore për miratimin e politikave dhe rregullave të brendshme të KB, dhe pastaj përgjegjësitë individuale menaxheriale që shpërndahen tek NA dhe çdo menaxher brenda njësisë (përfshi edhe drejtuesit e njësive të vartësive). Ky proces menaxhimi duhet të dokumentohet plotësisht duke përfshirë shkallën e çdo përgjegjëshmërie individuale të menaxherit, niveli i vendimarrjes së menaxherit dhe mënyra e raportimit.

Pavarësisht përgjigjeve të dhëna nga NJQP (të ilustruara në grafikun e mësipërm) mund të theksojmë se për përshkrimet e pozicioneve të punës ekziston një bazë ligjore dhe gjithashtu ekziston një praktikë e mirë në këtë drejtim. Në lidhje me këtë aspekt të ndarjes së detyrave mund

të pohojmë që në pjesën më të madhe të njësive publike (në të gjitha njësitë qendrore dhe pjesërisht në ato vendore) ekzistojnë përshkrimet e punës. Ato përfshihen në rregulloret e brendshme ose në kontratat e punës.

Përshkrimi i proceseve të punës

Hartimi i një liste (harte) me proceset e punës garanton uniformitetin në kryerjen e proceseve të punës, identifikimin e aktiviteteve të kryera, përgjegjësitë për kryerjen e një aktiviteti, si dhe afatet brenda të cilave këto aktivitete duhet të kryhen së bashku me një pamje të përgjithshme të veprimtarive të kontrollit që identifikohen brenda një procesi dhe që garantojnë përmbushjen e objektivave të procesit. ***Vërehet që në praktikë ka një moskuptim të domosdoshmërisë së ekzistencës së përshkrimit të proceseve të punës.*** Jo vetëm kaq por shpeshherë ***përshkrimi i procesit të punës konfundohet me përshkrimin e pozicionit të punës.*** Prandaj krahas trajnimit për menaxhimin e riskut, gjurmët e auditimit dhe zberthimin e kudrit nënligjor, do të mbahet parasysh nga NHQH/MFK dhe sqarimi i listës së proceseve dhe theksimi i domosdoshmërisë së saj.

Menaxhimi i aktiveve

Në praktikë ka probleme në fushën e menaxhimit të aktiveve, sidomos përsa i përket vendimarrjes për nxjerrjen nga përdorimi të aktiveve publike. Në baze të Udhëzimit nr. 30 date 27/12/2011 e Ministrisë të Financave “Për menaxhimin e aktiveve në njësitë e sektorit publik” cdo NJQP ka detyrimin e përgatitjes së udhëzimeve specifike për njësitë e tyre. Kjo përsa i përket organizimit të brendshëm të procesit të vlerësimit dhe kompetencave në daljen nga përdorimi të aktiveve të tyre.

Opinionimi i NJQH/MFK

Nga eksperiencia vëmë re se ***shqetësimi i menaxherëve shprehet vetëm në drejtimin që aktivitetet ekzistojnë fizikisht dhe ruhen nga njëzia.*** Kjo nuk është e mjaftueshme për shkak se mospërdorimi ose përdorimi i joefiçientit të aseteve do të thotë që sektori publik po përdor më shumë burime kapitale se sa do të duheshin. Kërkesat e MFK-së për efikasitetin dhe efektivitetin duhet të ndryshojnë dhe qëndrimin e NA dhe NZ në përdorimin e aktiveve. Menaxherët duhet që jo vetëm të sigurohen që aktivitetet ekzistojnë dhe nuk janë keqpërdorur, por ata gjithashtu duhet të sigurohen që ato janë përdorur në mënyrë efikente dhe efektive.

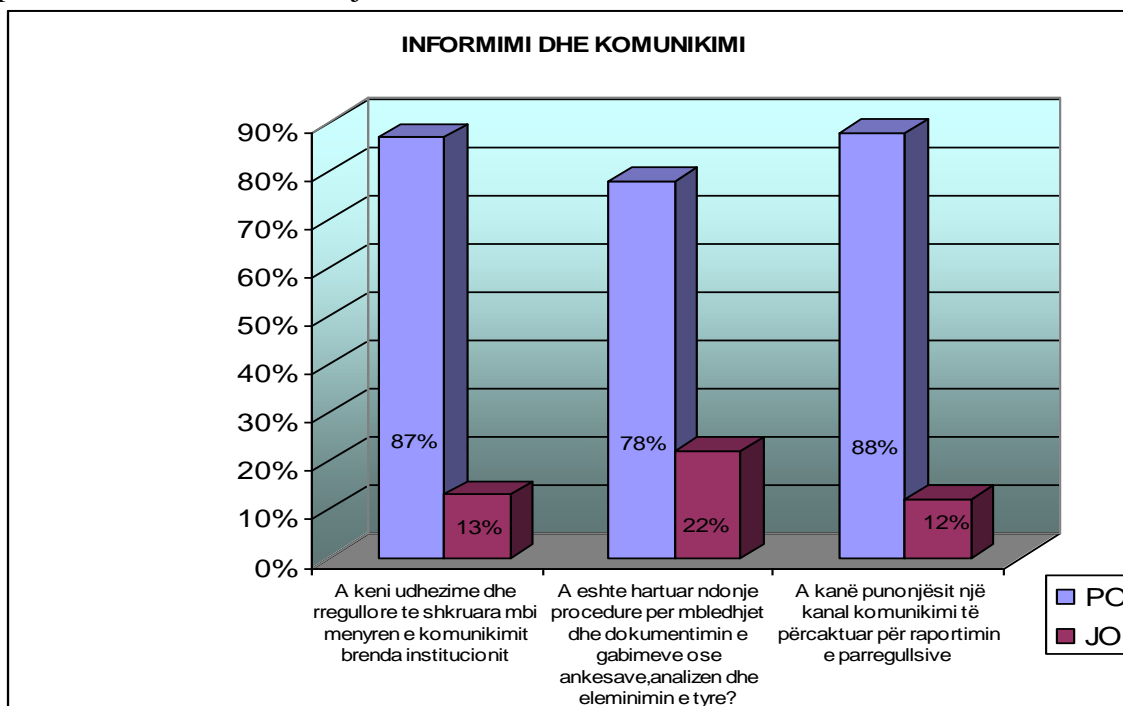
Në lidhje me mbështetjen e TI-së, mund të themi se ajo është kryesisht e natyrës së softëve financiare dhe përgjithësisht nuk ofron informacione të tjera. Theksi dhe fokusi në të ardhmen duhet të jetë zhvillimi i sistemeve të TI me qëllim përmirësimin e aktiviteteve të kontrollit parandalues dhe back-up për këto sisteme. 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 u miratuan nga Ministri i Financave në aktet nënligjore në zbatim të Ligjit 10296, të shërbejnë si një bazë e mirë për hartimin e gjurmëve të auditimit specifike për proceset që kryen një njësi publike e caktuar.

2.3.4. INFORMACIONI DHE KOMUNIKIMI

Grupi i katërt i komponentëve të KB 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 është baza e komunikimit që nevojitet për kryerjen efektive të detyrave të ngarkuara. Informacioni i duhet komunikuar titullarit dhe nëpunësve të tjerë, në formën dhe në kohën e duhur, për t'i ndihmuar ata në përmbushjen e përgjegjësisë të tyre.

Nga përgjigjet e NJQP mbi çështje specifike si vënia në dispozicion e informacionit mbi MFK, dhe informacionit të nevojshëm për kryerjen e detyrave, si dhe mbi ekzistencën e kanaleve të komunikimit për parregullsitë, vërehen aspekte shumë pozitive në këtë fushë.

Por nga monitorimi rezulton se aktualisht nuk janë zhvilluar mjaftueshëm sistemet e informacionit në mënyrë të tillë që të ofrojnë informacionin e nevojshëm për menaxherët për t'i dhënë mundësi atyre për të vlerësuar përmbushjen ose jo të objektivave dhe standarteve të performancë. Grafiku në vijim ilustron sa më lart.



S.

Fig.8 Marrja e informacionit

Opinioni i NJQH/MFK

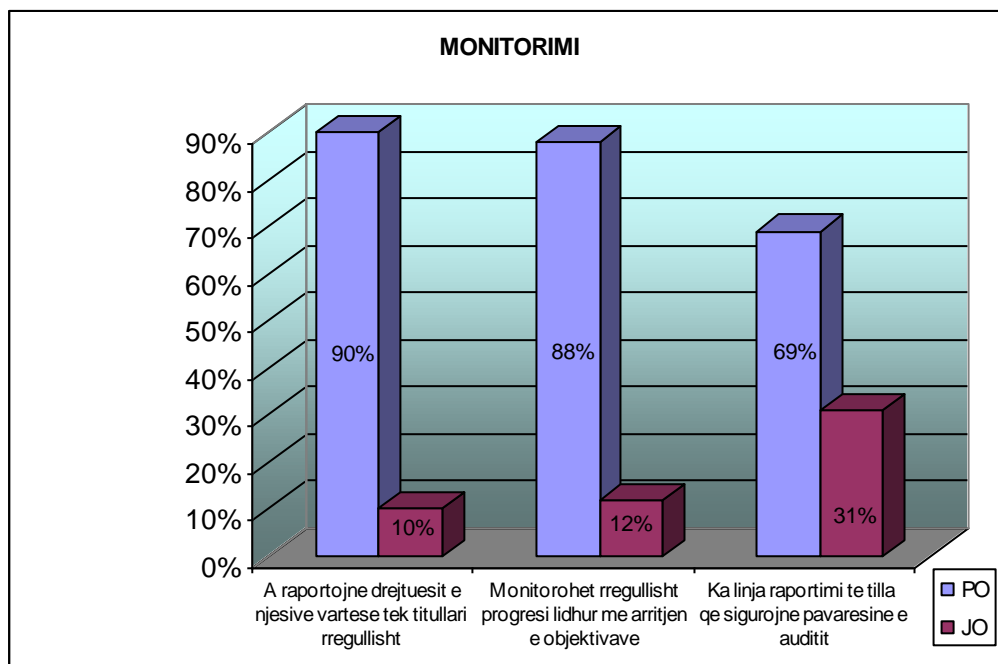
Pavaresisht përgjigjeve të mesiperme, nga monitorimi i kryer rezulton se NJQP nuk kanë zhvilluar ende një sistem komunikimi dhe informacioni të përshtatshëm. Kjo pengon punën e përditshme dhe vendimmarrjen menaxheriale. Raportimi sistematik mujor i menaxherëve për aktivitetet dhe performancën në përgjithësi ekziston (sic rezulton dhe nga përgjigjet e tyre) por nuk mund të gjykojmë saktë mbi cilësinë e raporteve. Raportimi financiar është konsideruar zakonisht si një çështje për NA dhe NZ dhe e bëjnë pak menaxherët e linjës. ***Ekziston edhe një mungesë e të kuptuarit se si mund të përdoret informacioni financiar për të përmirësuar eficientësinë dhe efektivitetin dhe kjo vjen për shkak të fokusimit në kontrollin tradicional.***

Raportimi sistematik është një kërkesë thelbësore e përgjegjshmërisë. Raportimi duhet të mbulojë arritjet, standartet e performancës, mangësitë dhe përdorimin e burimeve. Raportet duhet të pranojnë se mjedisi operativ është dinamik dhe çfarë mund të ketë qenë e planifikuar nuk është e mundur që të arrihet 100%, ose e kundërta: mund të arrihet më tepër. Menaxherët duhet të bëhen plotësisht të vetëdijshëm për përgjegjësitë që kanë dhe çfarë duhet të raportojnë lidhur me këto përgjegjësi. Për këtë arsye fokusi në të ardhmen do të jetë ndërgjegjësimi i menaxherëve mbi domosdoshmërinë e informacionit dhe raportimit nëpërmjet përmirësimit të metodologjisë dhe seminareve në kuadër të asistencës ndërkombëtare.

2.3.5. MONITORIMI

Monitorimi është tërësia e proceseve të rishikimit të aktivitetit të institucionit, i cili synon të ofrojë garanci të arsyeshme se aktivitetet e kontrollit funksionojnë sipas qëllimit për të cilin janë krijuar dhe mbeten eficiente 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.

Fokusi këtë vit si në pyetësorët ashtu edhe në raportet vjetore ka qënë raportimi i njësive të varësisë tek titullari, monitorimi i progresit dhe linjat e raportimit që sigurojnë pavarësinë e auditit të brendshëm. Sic mund të vërehet edhe nga grafiku i mëposhtëm, në përgjithësi NJQP-të janë shprehur shumë pozitivisht për dy kërkesat e para dhe mirë për kërkesën e tretë.



Opinioni i NJQH/MFK dhe NJQH per AB

Nga monitorimi i kryer gjykojmë që frekuenca dhe mënyra e raportimit apo monitorimit duhen përmirësuar dhe të mos keni fokus vetëm në raportime financiare tradicionale por edhe të performancës. Gjithashtu opinioni i NJQH/AB në lidhje me sigurimin e pavarësisë së funksionit të auditit është se pavaresisht progresit, ende mbetet për të bërë në këtë drejtim. Kjo mendohet të realizohet nëpërmjet një fushate ndërgjegjësimi me nivelin e lartë menaxherial.

2. 4. ROLI I NJQH/MFK-së DHE VEPRIMTARIA PËR VITIN 2012

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.

Veprimtaritë e kryera gjatë vitit 2012 u fokusuan në disa drejtime të përmbledhura në vijim:

- Në bashkëpunim me Drejtorinë e Përgjithshme të Buxhetit dhe Drejtorinë e Përgjithshme të Thesarit u përgatitën udhëzimet me procedura standarte për planifikimin dhe zbatimin e buxhetit, të shoqëruara me gjurmët standarte të këtyre procedurave.

1. Udhëzimi nr.2 datë 06.02.2012 “Procedurat standarte të zbatimit të buxhetit”

2. Udhëzimi nr.8 datë 29.03.2012 “Për procedurat standarte të përgatitjes së programit buxhetor afatmesëm”).

- Organizim i dy seminareve të rendësishme me Nëpunësit Autorizues dhe Zbatues për interpretimin e udhëzimeve standarde të planifikimit dhe zbatimit të buxhetit.
- Bashkëpunim i ngushtë me SIGMA, Departamentin e Administratës Publike dhe Drejtorinë e Buxhetit për rishikimin e statusit të Drejtuesit të Financave të institucioneve dhe strukturat manaxheriale të institucioneve, që u finalizua me miratimin e Ligjit 90, datë 27.09.2012 “Për Organizimin dhe Funksionimin e Administratës Shtetërore.
- Implementimi i fazës së dytë të "Planit 5 vjeçar për zbatimin e një sistemi modern të menaxhimit financiar dhe kontrollit (2011-2016)" miratuar me Urdhër të Ministrit të Financave Nr.11841, datë 10.06. 2011, dhe mbështetur me fonde nga SIDA nëpërmjet projektit “Mbeshtetje për Ministrinë e Financave”.
- Në zbatim të rekomandimeve të KLSH dhe konkluzioneve të Bordit të KBFP filloi monitorimi nga afër i përputhshmërisë së statusit të nepunesve zbatues të cdo niveli në njesitë e qeverisjes së përgjithshme me kërkesat e nenit 12 të ligjit nr.10296 date 08.07.2010 “Për menaxhimin financiar dhe kontrollin” dhe Ligjin 90, date 27.09.2012 “Për organizimin e administratës Shtetërore”. Për këtë u mbodh informacion nga 1433 institucione të cdo niveli, për nivelin hierarkit të NZ dhe formimin profesional. Bazuar në problematikën që shfaqën në cdo institucion do të merren dhe masat përkatëse.
- Kryerja e analizës individuale për cilësinë e sistemeve të MFK të 14 Ministrive të linjës dhe 12 Bashkive të qarqeve dhe dërgimi i konkluzioneve dhe rekomandimeve tek titullarët e tyre në Shtator 2012.
- Për institucionet që treguan nivel të ulët të ndërgjegjësimit gjatë procesit të raportimit vjetor 2011, filloi procesi i penalizimit i gershetuar me ndërgjegjësim të titullareve. (i) U organizuan tre raunde seminaresh të detyrueshme me titullarët e njesive të qeverisjes vendore të cilët nuk përmbushën detyrimet e raportimit sipas kërkesave të ligjit nr.10296, datë 08.07.2010 “Për menaxhimin financiar dhe kontrollin”. (ii) U caktuan 14 masa administrative për kryetarë komunash me gjobë prej 20 000 lekësh në bazë të nenit 29 të Ligjit nr.10296 datë 08.07.2010 “Për Menaxhimin Financiar dhe Kontrollin”, për shkak të mos respektimit të kërkesave të këtij ligji dhe mosparaqitjes në seminarin e detyrueshem, të cilat u ndoqën nga sistemi i thesarit.
- Promovimi zyrtar i forumit të MFK-së në faqen e internetit të Ministrisë së Financave, me menaxherët kryesorë (nëpunësit autorizues) dhe drejtorët e financave (nëpunësit zbatues) gjatë seminareve të organizuara në Ministrinë e Financave, i cili do të krijojë një rrjet me NA dhe NZ të njesive publike qendrore dhe vendore.
- Në bashkëpunim me Institutin e Trajnimit të Administratës Publike u organizuan trajnime 3 ditore me institucionet qendrore ku morën pjesë rreth 60 menaxhere. Fokusi i trajnimeve ishin “Konceptet për Menaxhimin Financiar dhe Kontrollin”, “Menaxhimi i Riskut” dhe “Procedurat për përgatitjen e hartës së proceseve dhe të gjurmës së auditit” . Pjesëmarrësit ishin si të nivelit të lartë menaxherial dhe të nivelit të mesëm.
- Në kuadër të aktiviteteve të parashikuara në planin e punës të projektit “Mbështetje për Ministrinë e Financave për përmirësimin e menaxhimit financiar dhe kontrollin e fondeve publike” financuar nga SIDA, u organizua një workshop me temë “Përfaqësja e buxhetimit në Suedi” në të morën pjesë përfaqësues nga Ministria e Financave, Ministria e Punëve Publike dhe Transportit si dhe nga Autoriteti Rrugor Shqiptarë. Objektivi i workshopit ishte për të gjetur baza krahasimi midis procesit të buxhetimit, ekzekutimit dhe monitorimit në Suedi dhe Shqipëri.

- U rishikua pyetësori i vetëvlerësimit mbi funksionimin e MFK në njësinë publike, i hartuar nga Ministria e Financave, dhe iu dërgua të gjitha NJQP-ve.

FUNKSIONIMI I AUDITIMIT TË BRENDSHËM GJATË VITIT 2012

3.1 Analiza e realizimit të programeve të NJAB

Angazhimet e auditimit kanë pësuar rritje gjatë vitit 2012, megjithëse gjatë këtij viti janë mbyllur 14 NJAB. Kjo rritje vihet re si në planifikimin e subjekteve për t'u audituar ashtu dhe në numrin e angazhimeve të realizuara. Strukturat e auditimit të brendshëm kanë realizuar në fakt **2346 angazhime auditimi kundrejt 2391 të programuara, që e shprehur në përqindje përbën 98% të Planit Vjetor**. Në grafikun e mëposhtëm bëhet një krahasim i realizimit për 3 vitet e fundit 2010- 2012:

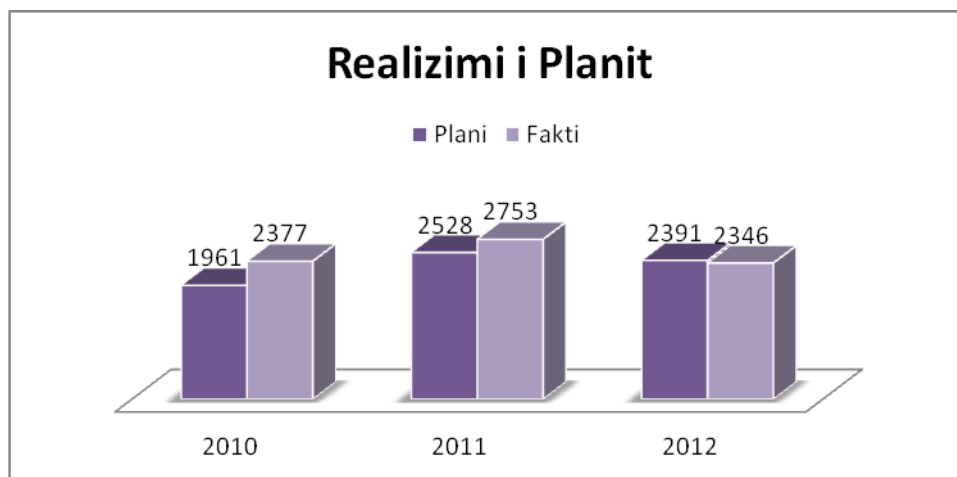


Fig.1. Grafiku i realizimit të planit në tre vitet e fundit.

Grafiku i mësipërm tregon tendencën e realizimit të auditimeve totale në fakt për vitin 2012 kundrejt auditimeve të parashikuara për t'u kryer gjatë kësaj periudhe, po ashtu dhe tendencën e realizimit të programeve të auditimit krahasuar me dy vitet e fundit. Nga të dhënat e pasqyruara vërehet se gjatë viteve 2010, 2011 ka një tejkalim të kryerjes së auditimeve ndaj planifikimit ndryshe nga viti 2012 ku angazhimet e auditimit të realizuara janë në nivel më të ulët nga sa ishin planifikuar të kryeshin.

3.1.1 Analiza e realizimit sipas llojit dhe objektivave

Në analizën që i është bërë realizimit të planit sipas llojeve janë vërejtur shmangie të realizimit të programeve nga ato të planifikuara dhe në këtë problem kanë ndikuar faktorët e mëposhtëm:

1. Shkrirja e një numri të konsiderueshëm i NJAB në mbështetje të VKM Nr.212, datë 30.03.2012 "Për miratimin e kriterëve për ngritjen e njësive të auditimit të brendshëm në sektorin publik",
2. Ndërhyrja e titullarëve në realizimin e planeve të auditimit, duke kërkuar auditime të rëndësisë së veçantë jashtë planeve dhe pa marrë miratimin në NJQH/AB.
3. Mbivendosja e misionëve të auditimit të parashikuara nga strukturat e auditimit të brendshëm me auditimet e kryera nga institucione të tjera audituese, veçanërisht nga Kontrolli i Lartë i Shtetit.
4. Performancë e ulët e audituesve në kryerjen e funksionit të tyre, e theksuar kjo sidomos në stafin e punësuar rishtazi, pa eksperiencë, të pa trajnuar 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.

Grafiku i mëposhtëm tregon llojet e auditimeve të planifikuara dhe të realizuara gjatë vitit 2012 sipas llojit:

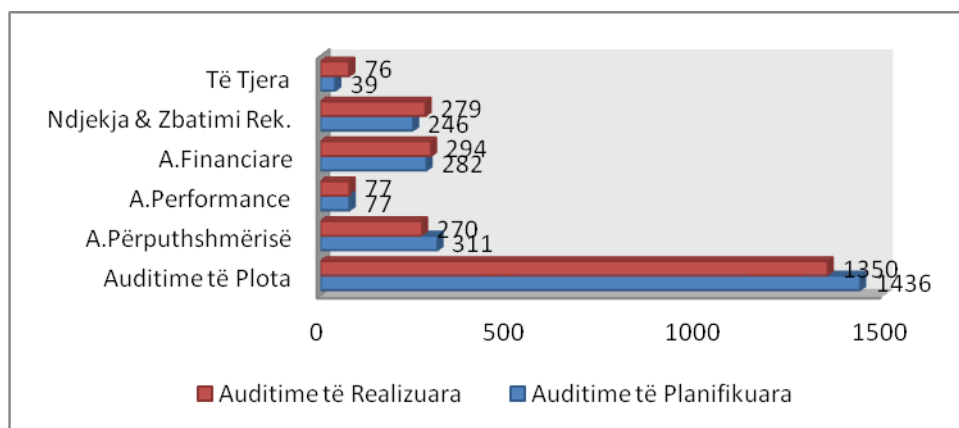


Fig.2 : Grafiku i realizimit të auditimeve sipas llojit për vitin 2012

Faktorët e trajtuar më sipër janë marrë në konsideratë gjatë procesit të planifikimit strategjik dhe vjetor 2013-2017 nga NJAB dhe trajtimi i tyre synon minimizimin e impaktit negativ që ato kanë në ushtrimin normal dhe të qëndrueshëm të veprimtarisë së tyre audituese.

Analiza e veprimtarisë tregon se shmangiet më të mëdha lidhen me llojet e auditimeve të kryera. Duke iu referuar të dhënave të raportuara realizimi i auditimeve në total dhe sipas llojeve paraqiten në tabelën e mëposhtme:

Tab.1 Realizimi i auditimeve sipas llojit për vitin 2012

		Realizimi i misioneve të auditimit kundrejt planifikimit të tyre në planin vjetor														
Njesi	Auditime të planifikuara sipas llojit të tyre							Auditime të realizuara sipas llojit të tyre								
	Shërbime të Sigurisë me bazë sistemi, nga të cilat:							Shërbime të Sigurisë me bazë sistemi, nga të cilat:								
te	Te sistemeve/fushave			Te rekomandimeve				Te sistemeve/fushave			Te rekomandimeve					
Brendshëm	Gjithsej	Të Sistemit	Të përputhshmërisë	Të performancës	Financiare	Ndjekja e Zbatimit	Te tjera	Gjithsej	Të plota	Të përputhshmërisë	Të performancës	Financiare	Ndjekja e Zbatimit	Te tjera	Evaduar	Ne proces evadimi
109	2391	1436	311	77	282	246	39	2346	1350	270	77	294	279	76	2119	227

3.1.2 Risqet kryesore të identifikuar dhe trajtimi i tyre.

Në Planet Strategjike dhe Vjetore të njësisë të auditimit të brendshëm janë identifikuar dhe vlerësuar risqet kryesore për veprimtarinë e subjekte publike. Metodologjitë që përdoren për vlerësimin e riskut janë përcaktuar në Ligjin për Auditimin e Brendshëm dhe Manualin e Procedurave 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:

- organizimi dhe kompleksiteti i subjekteve;
- kuadri ligjor dhe rregullator;
- mjedisi i Kontrollit;
- shkalla e ndryshimeve organizative dhe të sistemit të drejtimit (menaxhimit);
- materialiteti sipas vlerës – transaksionet me vlera monetare dhe/ose volum të madh;
- materialiteti sipas natyrës- çështje ndaj të cilave ka interes të lartë publik dhe qeveritar;
- risku i brendshëm i fushës apo subjektit që auditohet;
- mbulimi i pamjaftueshëm me auditime në të kaluarën.

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

- Sisteme të tjera sipas qëllimit dhe misionëve të veçanta të institucioneve konsiderohet si fusha ku gjetjet janë më të pranishme nga strukturat e AB
- Sistemi i Kontabilitetit dhe Raportimit financiar sipas analizës ekzistojnë vlera të konsiderueshme që i përkasin këtij sistemi.
- Sistemi i pagesave për personelin rezultojnë të ketë një nivel të konsiderueshëm risku që lidhet kryesisht me shmangie në zbatimin korrekt të procedurave ligjore të kërkuara për këtë qëllim.
- Sistemi i menaxhimit të burimeve njerëzore paraqitet me risk të lartë në mënyrë të veçantë për zbatueshmërinë e kuadrit ligjor në rekrutimin e stafit të aftë dhe kompetent në pajtueshmëri me kërkesat e vendit të punës, lëvizjen e pamotivuar të punonjësve. Një nga mangësitë kryesore të këtij sistemi është ndarja jo e qartë e roleve dhe përgjegjësi që tregojnë për dobësi në vetë sistemin e kontrollit të brendshëm.
- Sistemi i programimit dhe zbatimit të buxhetit është vlerësuar me risk të mesëm por ka vijuar të jetë në fokus të objektivave të auditimit. Vlerësimet në këto sisteme kanë konsistuar jo vetëm thjesht në pajtueshmërinë me ligjet e rregullat por dhe vlerën e parasë së fondeve publike, pra në vlerësimin nëse fondet publike janë shpërndarë dhe përdorur për qëllimin që ato janë dhënë dhe deri në ç'masë është siguruar përdorimi i tyre me dobi, kursim dhe frytshmëri.

Megjithatë, për subjekte të cilat janë konsideruar të kenë kompleksitet të lartë të veprimitarisë së tyre, vlerësimi i përgjithshëm i kontrollit të brendshëm ka çuar në gjykimin se niveli i riskut është i lartë, audituesit e brendshëm kanë kryer auditime të plota të të gjithë sistemeve. Në raste të tjera auditimet kanë konsistuar në vlerësimin e sistemeve të veçanta të cilat janë vlerësuar të kenë dhe riskun më të lartë për periudhën.

Përcaktimi i fushave me risk të lartë është bërë që në fazën e planifikimit të veprimitarisë për vitin 2012. 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 veçanta paraqitet më i lartë se vlerësimi në Planin Vjetor, janë kryer misionë 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 në përsëritjen e fenomeneve të tilla në të ardhmen.

3.1.3 Rekomandimet , Pranimi nga menaxhimi dhe Zbatimi i tyre

Vlerësimi i sistemeve të kontrollit të brendshëm dhe menaxhimi i riskut janë nga synimet kryesor të auditimit të brendshëm por një aspekt shumë i rëndësishëm i funksionimit të auditimit të brendshëm është dhënia e rekomandimeve të zbatueshme që i shtojnë vlerë subjektit të audituar. Kjo përcaktohet, në një masë të madhe, nga cilësia dhe zbatueshmëria e rekomandimeve, por tregojnë gjithashtu përgjegjësinë e auditimit për të gjetur rrugët më efektive për ndërgjegjësimin e menaxhimit të subjekteve publike mbi vlerën dhe përfitimet nga zbatimi i rekomandimeve..

Tabela e mëposhtme jep informacion mbi shkallën e zbatueshmërisë së rekomandimeve sipas prioritetit të tyre. Konstatohet se treguesi për zbatimin e rekomandimeve është pozitiv, pasi përveç faktit që ato janë panuar 100%, zbatueshmëria e tyre është në nivele të jo të kënaqshme, 43% dhe pjesa tjetër është në proces zbatimi dhe i takon kryesisht rekomandimeve me prioritet të mesëm dhe të ulët.

Tab. 2 Zbatimi i rekomandimeve për periudhën Janar-Dhjetor të vitit 2012

TOTALI REKOMANDIMEVE	REKOMANDIME TË ZBATUARA	LLOJET E REKOMANDIMEVE SIPAS PRIORITETEVE					
		PROIRITET I LARTË		PRIORITET I MESËM		PRIORITET I ULËT	
		PRANUAR	ZBATUAR	PRANUAR	ZBATUAR	PRANUAR	ZBATUAR
7650	3311	3176	1232	2906	1319	1568	760

Bazuar në gjetjet kryesore të rezultuara nga veprimtaria e NJAB, të cilat lidhen kryesisht me mosfunksionim siç duhet të sistemit të menaxhimit financiar dhe kontrollit të brendshëm, në fushën e investimeve publike, në fushën e prokurimeve, sistemin e pagave, ngritjen e strukturave dhe rekrutimin e AB etj, janë dhënë dhe rekomandimet eAB, ku më kryesoret përmendim:

- Rekomandime për përmirësimin e punës 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..
- Rekomandime për mos përsëritje të shkeljeve në sistemin e kontabilitetit dhe raportimit financiar, të cilat konsistojnë në gabime materiale në regjistrimin e transaksioneve të rëndësishme, shmangie nga standardet e miratuara, apo pasqyrim jo të saktë dhe korrekt të situatës financiare në deklaratat financiare.
- Rekomandime të vazhdueshme në lidhje me problemet që janë hasur në fushën e zbatimit të akteve ligjore dhe proceduriale, deri në moszbatim apo keqinterpretim të VKM-ve apo ligjeve.
- Rekomandime në fushën e AB, ku konstatohet se ngritja dhe funksionimi i strukturave të auditimit të brendshëm vijon të ketë probleme. Niveli relativisht i ulët i ndërgjegjësimit të menaxhimit të lartë ndaj rolit të auditimit të brendshëm ka shkaktuar në disa raste ushtrimin jo në përputhje të plotë të këtij funksioni me standardet ndërkombëtare dhe kuadrin ligjor të vendit.
- Rekomandime për mos qarkullim të shpeshtë të stafit, mos rekrutim të punonjësve të paçertifikuar dhe pa njohuritë dhe eksperiencën profesionale të kërkuar që kanë ndikim të madh në funksionimin dhe suksesin e strukturave audituese. Është vënë re se gjatë këtij viti, sidomos në institucionet qendrore ka pasur një shtim të numrit të audituesve në organikë, dhe rekrutim i punonjësve të paçertifikuar.

Nga analiza e veprimtarisë së strukturave audituese konstatohet se përpjekjet e audituesve për rritjen e cilësisë së rekomandimeve kanë ardhur në rritje. Grafiku i mëposhtëm tregon nivelin e zbatimit të rekomandimeve.



Fig.3 . Zbatimi i rekomandimeve

Përpjekjet e auditimit për të përmirësuar punën në drejtim të zbatueshmërisë së rekomandimeve gjatë vitit 2012 reflektohen dhe në planifikimin dhe kryerjen e auditimeve specifike për ndjekjen e rekomandimeve. Planifikimi dhe më pas kryerja e angazhimeve për të verifikuar ndjekjen e rekomandimeve ka ndikuar ndjeshëm për të siguruar informacionin mbi vazhdueshmërinë dhe vlerën e auditimeve. Për më tepër, praktika të tilla i shërbejnë dhe vetë punës së audituesve pasi zbatimi i rekomandimeve dhe vlera e tyre shërbejnë dhe si matës i performancës së veprimtarisë audituese.

3.2 VLERËSIMI I VEPRIMTARISË SË NJAB NGA NJQH/AB

Sikurse çdo element tjetër i sistemit të auditimit të brendshëm, Drejtoria e Metodologjisë dhe Vlerësimit të Cilësisë në NJQH/AB ka ushtruar funksionet e saj sipas Planit Vjetor 2012 dhe nëpërmjet veprimtarive të ndërmarra ka dhënë kontributin e saj për arritjen e objektivit strategjik dhe objektivave të tjera të saj. Kjo analizë është bërë nëpërmjet vlerësimeve të veprimtarisë të 40 njësisve të AB dhe monitorimit të raporteve finale të ardhura nga strukturat e AB në sektorin publik. Kjo ka bërë të mundur të dalin në pah pikat e dobëta të sistemit të auditimit të brendshëm në sektorin publik. Shkëmbimi i ekperiencave e praktikave më të mira të zbatimit të standardeve kanë qenë një nga elementët e veprimtarisë së vlerësimit të cilësisë së auditimit. Në përfundim të vlerësimeve janë dhënë gjithsej 150 rekomandime për përmirësimin e veprimtarisë së AB në NJAB në sektorin publik të cilat janë pranuar të gjitha dhe janë në proces zbatimi.

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.

Në lidhje me *nivelin aktual të arritur në cilësinë e punës së strukturave audituese*, 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 në të ardhsmen. Nga ana e kësaj strukture është bërë përgjithësimi problematikës së vërejtur në të gjitha NJAB e vlerësuara dhe që mund t'i përmbledhim sa më poshtë:

1. Shmangiet e shpeshta nga planet vjetore, auditimet me urdhër të menaxhimit rrisin ndjeshëm riskun 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 AB.
2. Cilësia e përgatitjes së materialeve vlerësohet jo në nivelet e kërkuara nga standardet. Raportet e AB nuk janë të plota, nuk i referohen plotësisht programeve të punës të misioneve të auditimit dhe rrallë herë pasqyrojnë auditimin e performancës së vetë subjektit. Raportet finale, në të shumtën e rasteve përshkruajnë të njëjtën situatë që pasqyrohet në projekt-raportet dhe nuk rendisin gjetjet sipas rëndësisë.
3. 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.
4. 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 njësisve të AB.
5. Zhvillimi profesional i audituesve është një problem mjaft i ndjeshëm në strukturat e pushtetit vendor. Pasojat e cilësisë së ulët krijojnë probleme dhe në subjektet publike me të cilat ato kanë lidhje vartësie apo funksionale.

Gjatë muajit Janar 2013 në të gjitha NJAB që funksionojnë në sektorin publik u shpërnda një pyetësor që është një lloj vetëvlerësimi i situatës së punës audituese dhe njohjes sa më të mirë të kontrollit të brendshëm në institucione në lidhje me kufizimet që kanë hasuar audituesit e

brendshëm në ushtrimin e profesionit dhe nevojat që shtrojnë për të ardhmen. Këto çështje të përmbledhura po i paraqesim sa më poshtë:

Në lidhje me vlerësimin e sistemit të kontrollit të brendshëm janë hasur probleme me:

- Zbatimin si duhet të kontrollit të brendshëm, pasi nuk njihet kuadri ligjor nga strukturat.
- Ndarjen e qartë të detyrave, kanë mbivendosje, konflikt interesi dhe nuk zbatohen procedurat ligjore.

Kufizimet kryesore gjatë ushtrimit të veprimtarisë janë :

- Reduktimi i fondeve në dispozicion të NJAB
- Koha e kufizuar për ushtrimin e auditimit të brendshëm
- Mbështetje më e madhe nga menaxhimi
- Mungesa e stafit të specializuar
- Ndryshimet e shpeshta strukturore në institucionet e varësisë
- Mbivendosjet në punën e auditimit të brendshëm

Nevojat që kanë NJAB në mbështetje të veprimtarisë:

- Trajnime të vazhdueshme të detyrueshme
- Të bëhen përmirësime në kuadrin ligjor duke rishikuar pagesat e vështirësisë në pagë për audituesit e brendshëm
- Për NJAB të ketë mbështetje logjistike nga menaxhimi
- Trajtimi financiar i audituesve duhet të jetë i diferencuar.
- Të mos ketë varësi për mjete udhëtimi nga institucioni por të caktohen bonuse për shpenzimet e udhëtimit.
- Të bëhen ndryshime në VKM përkatëse në lidhje me pagesën e dietave për distancat nën 100 km.

3. 3 Funkionimi i Strukturave të Auditimit të Brendshëm

3.3.1 Ngritja dhe Funkionimi 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. Nga të dhënat e mbledhura, deri në fund të vitit 2012 numri i NJAB në sektorin publik konsiston në **109** njësi që funksionojnë në njësi të qeverisjes qendrore dhe lokale. Tabela e mëposhtme jep informacion të detajuar mbi ecurinë e procesit të krijimit të strukturave audituese në subjektet publike për tre vitet e fundit:

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

STRUKTURAT	VITI 2010	Viti 2011	Viti 2012
Institucione Qendrore	14	14	14
Institucione të Vartësisë	55	52	46
Institucione të Pavarura	8	8	8
Pushteti Vendor	55	49	41
Gjithsej	132	123	109

Gjatë këtij viti vihet re një ulje në numrin e NJAB (14 më pak se në vitin 2011). Ndryshimet në LAB, Manuali i AB dhe VKM Nr.212, datë 30.03.2012 “Për miratimin e kriterëve për ngritjen e njësisë të auditimit të brendshëm në sektorin publik” kanë diktuar nevojën e rritjes dhe

funksionimit të Njësive të Auditimit të Brendshëm mbi bazën e standardeve të miratuara dhe praktikave më të mira të fushës. Kjo ka pasur dhe pritjet të ketë impaktin e saj dhe në numrin e njësive të auditimit. Kërkesa ligjore për të pasur jo më pak se tre auditues në NJAB do të sjellë si pasojë mbylljen e disa prej njësive të auditimit që kanë në përbërjen e tyre vetëm 1 person, dhe adoptimin e mënyrave të tjera që ofron LAB për sigurimin e shërbimit të auditimit. Në ofrimin e këtij informacioni NJQH/AB është mbështetur në njoftimin zyrtar që kanë dërguar institucionet, në të cilat nuk funksionon më NJAB.

Problematike paraqitet situata në organet e pushtetit vendor, ku shpesh kufizimet e kuadrit ligjor apo dhe keqinterpretimet e tij bëhen shkak për mosmarrëveshje midis NJAB, apo akuza të ndërsjella për ndërhyrje në objektet e auditimit. Megjithatë NJQH/AB ka intensifikuar përpjekjet e saj për koordinimin e veprimtarive, trajnimin e stafit dhe mbështetjen për përmirësimin e cilësisë së punës së tyre. Më konkretisht tabela e mëposhtme jep një informacion më të saktë lidhur me strukturat e auditimit të brendshëm të ngritura në njësitë e qeverisjes lokale:

Tab. 4 NJAB të ngritura në Njësitë e Qeverisjes Vendore

Pushteti Vendor		Struktura
Nr		
1	Këshilla Qarqesh	3
2	Bashki	34
3	Komuna	3
4	Ndërmarrje Bashkie	1
	Shuma	41

Lidhur me mënyrën e funksionimit sipas nivelit që ato janë organizuar, Njësitë e Auditimit të Brendshëm paraqiten me statusin e mëposhtëm:

Tab.5 Niveli i organizimit të strukturave audituese

Nr	Nivelet e NJAB	Numri NJAB
1	Departament	2
2	Drejtori	40
3	Sektor	41
4	Degë	1
5	Zyrë	14
6	Specialist	11
	Totali	109

Të dhënat e mësipërme pasqyrojnë njëkohësisht dhe një prej dobësive të përmendura në vlerësimin e sistemit ku një numër i konsiderueshëm institucionesh e siguron shërbimin e auditimit të brendshëm nga 1 person ç'ka çënon jo vetëm nivelin e objektivitetit dhe besueshmërisë e kësaj veprimtarie por gjithashtu dhe mangësi në zbatimin e standardeve për sigurimin e brendshëm të cilësisë, të cilat në këto kushte janë praktikisht të pamunduar për t'u zbatuar.

3.3.2. Niveli i Audituesve të Brendshëm në Sektorin Publik

Profesioni që përfaqësojnë audituesit e brendshëm 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 konstatohet se nga **406 auditues të brendshëm të planifikuar** sipas organikave të miratuara, aktualisht **janë të punësuar 391**. Nga numri i përgjithshëm i audituesve të brendshëm

konstatohen ende punonjës që nuk janë kualifikuar dhe certifikuar për këtë fushë. Nga Njësia Qendrore e Harmonizimit AB janë marrë masat, janë njoftuar dhe strukturat përkatëse për fillimin e sesionit të ri të certifikimit, me qëllim që të përfshihen në këtë proces të gjithë personat e pa kualifikuar.

Në tabelën nr.6 jepet një informacion i detajuar mbi shpërndarjen e numrit të audituesve sipas strukturave, si dhe statusin e tyre lidhur me certifikimin si “Auditues të Brendshëm në Sektorin Publik”.

Tab.6 Numri i AB në sektorin publik

	NUMRI I	PUNONJËS	PUNONJËS	TË	TË PA
EMERTIMI	STRUKTURAVE	PLANIFIKUAR	FAKTIK	CERTIFIKUAR	CERTIFIKUAR
Institucione Qendrore	14	109	106	95	11
Institucione të Vartësisë	46	191	185	152	33
Institucione të Pavarura	8	31	25	22	3
Pushteti Vendor	41	75	75	51	24
SHUMA	109	406	391	320	71

Nga analiza e përbërjes profesionale të stafit auditues vërejmë që numrin më të madh e zënë specialistë të fushave ekonomike ku 330 auditues janë diplomuar si ekonomistë, 42 juristë dhe vetëm 19 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; Ministria e Mbrojtjes dhe Ministria e Brendshme, për të përmbushur misionin e tyre në raport me veprimtarinë që zhvillojnë, kërkojnë plotësimin e nevojave me specialistë të fushave përkatëse.

Tab.7. Përbërja profesionale e audituesve të brendshëm dhe eksperinca në punë

Numri i Punonj. planifik.	Numri i Punonj. faktik	Arsimimi			Vitet si AB		Zhvillimi Profesional		
		Të ndarë sipas specializimit:			Studim të thell.	deri 5 vjet	mbi 5 vjet	Çertifikimi	
		Ekonomist	Juristë	Të Tjerë				Të çert.	Të Pa çert.
406	391	330	42	19	54	158	233	320	71

Përbërja profesionale e audituesve e cila konsiston në faktin që pjesa më e madhe e tyre i përkasin fushës së ekonomisë është e lidhur dhe me nivelin e lartë të auditimeve financiare që kryhen aktulisht në raport me auditimet e llojeve të tjera. Sidoqoftë MAB parashikon se drejtuesi i auditimit për çështje specifike teknike mund të sigurojë mbështetje nga burime të jashtme. Grafikisht përbërja profesionale në punë e shprehur në % paraqitet si në figurën e mëposhtme:

Përbërja Profesionale e Audituesve

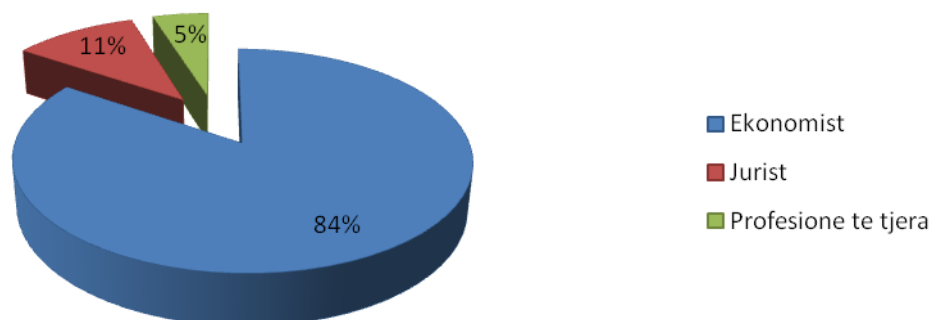


Fig.4 Ndarja profesionale e Audituesve të Brendshëm e shprehur në %

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 158 punonjës kanë eksperiencë pune në auditim deri në 5 vjet dhe 233 mbi 5 vjet punë si auditues. Përmbushja e kriterit të vjetërsisë së punës së audituesve të brendshëm shihet si një faktor tek i cili mund të mbështetemi për të krijuar nivelin e sigurisë mbi cilësinë e punës së audituesve. Në mënyrë grafike këto të dhëna pasqyrohen sa më poshtë:

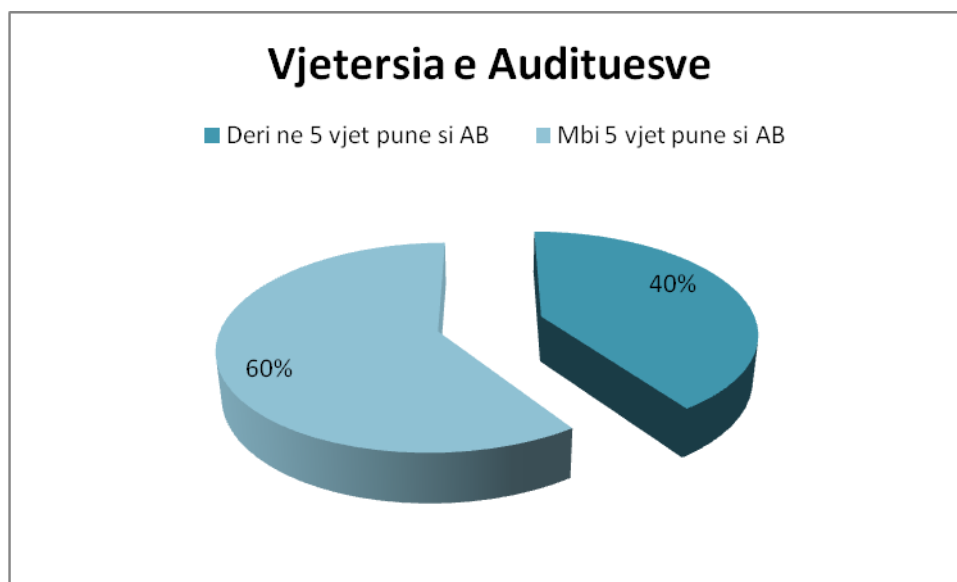


Fig.5 Të dhëna mbi eksperiencën e punës së AB

Megjithatë, nënvizojmë se nevojitet të bëhen përmirësime në drejtim të rekrutimit të stafit me eksperiencë, të qëndrueshmërisë së tyre dhe nivelit të kualifikimit të tyre, duke përmbushur më mirë edhe kërkesat e LAB, të standardeve të punësimit, dhe të rekomandimeve të dhëna për këtë qellim për përmirësimin e situatës.

3.4 ZHVILLIMI I NIVELIT PROFESIONAL TË AUDITUESVE TË BRENDSHËM

3.4.1. Objektivat dhe strategjia e trajnimit të Audituesve të Brendshëm

Drejtoria e Zhvillimit Profesional dhe Analizës në NJQH/AB ka ndër objektivat e saj kryesore, përmirësimin dhe zhvillimin e aftësive të stafit të strukturave të auditimit të brendshëm. Kjo me qëllimin e vetëm që ato të jenë sa më të qëndrueshme, profesionale dhe efëiente. Për këtë arsye vijon të implementojë programin e Trajnimit për “Çertifikimin 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 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 Zhvillimit Profesional, sipas standardeve dhe praktikave ndërkombëtare (BE), konsiderohet si “udhëheqëse” e procesit të shndërrimit 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 qendrore dhe të vartësisë për të qenë vazhdimisht të informuar dhe me njohuri të përditësuara mbi zhvillimet e KBFP. Për këtë arsye trajnimi për përditësimin e vijueshëm të detyrueshëm për stafin e këtyre strukturave mbi implementimin e mëtejshëm dhe zhvillimet e reja, mbetet shumë i domosdoshëm.

3.4.2. Trajnimi për 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 DZHP&A dhe Komisionit të Kualifikimit, si organi përgjegjës i këtij procesi. Hartimi, miratimi dhe më pas implementimi i akteve nënligjore synojnë 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 2012, janë vlerësuar fitues të këtij titulli **296 kandidatë**, që janë të aftë për të qenë pjesë e strukturave audituese dhe të menaxhimit financiar.

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.

3.4.3 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. **Trajnimi i vijueshëm i detyrueshëm synon t’u japë audituesve të brendshëm publik njohuri të përditësuara dhe të nevojshme në fushën e auditimit të brendshëm publik.** Njohuritë që fitohen nga ky lloj trajnimi i shërbejnë audituesve të brendshëm për të përditësuar dhe përshtatur dijet dhe aftësitë e tyre me praktikën dhe standardet e punës më të përparuara për kryerjen e funksionit të audituesit. Gjatë vitit 2012 trajnimi i vijueshëm i detyrueshëm nuk është zhvilluar sepse si pasojë e rekomandimeve të auditimit të kryer nga Ministria e Financave, ky trajnim duhej të zhvillohej pasi të përgatitej dhe të miratohej paketa rregullative për certifikimin dhe trajnimin e vijueshëm të detyrueshëm. Kjo paketë u bë e mundur nëpërmjet Urdhërit të Ministrit të Financave Nr.71, datë 26.12.2012 “Për miratimin e kuadrit rregullator të procesit të kualifikimit të Audituesve të Brendshëm në Sektorin Publik”. Në këtë paketë përfshihet veç të tjerash edhe rregullorja e trajnimit të vijueshëm të detyrueshëm. Menjëherë pas hyrjes në fuqi të kësaj rregulloreje ka filluar procedura e fillimit Trajnimit të Vijueshëm për vitin 2013 për të gjithë audituesit në sektorin publik, e cila është ndarë në katër sezone.

4. KONKLUZIONET E PËRGJITHSHME DHE OBJEKTIVAT PËR TË ARDHMEN

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 çojnë 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 miratoi Planin 5 vjeçar të implementimit të një sistemi modern të MFK-së dhe tashmë ka filluar zbatimin e tij, në fazën fillestare me mbështetjen e SIGMA-s dhe në vijim me mbështetjen e SIDA-s dhe BE nëpërmjet instrumentit të IPA 2012.

Futja e menaxhimit financiar dhe kontrollit është shumë më tepër se një reformë teknike, duke vendosur një regjim të ri të kontrollit financiar. MFK është e bazuar mbi idenë e përgjegjshmërisë menaxheriale dhe ***përgjegjshmëria menaxheriale nga ana e saj i ka rrënjët në konceptin e menaxhimit efektiv***. Menaxhimi efektiv dhe përgjegjshmëria menaxheriale kërkojnë mbështetjen e një sistemi efektiv të menaxhimit financiar dhe e kontrollit sepse menaxhimi nuk ndodh në një vakum financiar, i gjithë aktiviteti i menaxhimit është subjekt i shtrëngesave/detyrimeve financiare. Dhe meqë presioni mbi burimet publike është gjithmonë për të ofruar më shumë me të njëjtat (ose më pak) burime, duhet të merren në konsideratë eficienta dhe efektiviteti. MFK është projektuar për të siguruar këtë mbështetje thelbësore financiare për menaxherët.

Futja e përgjegjshmërisë menaxheriale ka edhe rrjedhime të rëndësishme për formën e kontrolleve të ushtruara nga Ministria e Financave. Kontrolli i Ministrisë së Financave për shpenzimet publike nuk reduktohet, përkundrazi bëhet më i mprehtë duke u fokusuar në mënyrën si përdoren paratë publike dhe çfarë është arritur. Menaxhimi financiar dhe kontrolli është një plotësues thelbësor për zhvillimet që kanë ndodhur tashmë në programimin buxhetor dhe në zhvillimin e buxhetimit afatmesëm.

Bazuar në analizën e informacionit të marrë nga takime direkte apo komunikim elektronik si dhe të përfutur nga pyetësorët dhe raportet e plotësuara nga njësitë publike, NJQH/MFK planifikon të ndër marrë veprimet në drejtimet si vijon:

- Forcimi i përgjegjshmërisë menaxheriale dhe ndryshimi i mentalitetit të menaxherëve lidhur me përgjegjesinë, nëpërmjet konsolidimit të bazës ligjore, seminareve të ndërgjegjësimit dhe trajnimeve specifike me target grupe të veçanta.
- Zhvillimi i trajnimeve profesionale në fushën e menaxhimit financiar dhe kontrollit për menaxherët e niveleve të ndryshme të njësive të sektorit publik.
- Zbatimi me sukses i aktiviteteve të paracaktuara në “Planin 5 vjeçar të Implementimit të një Sistemi Modern të Menaxhimit Financiar dhe Kontrollit në Njësitë e Sektorin Publik 2011-2016”.
- Forcimi i kapaciteteve të stafit të NJHQ/MFK nëpërmjet trajnimeve.
- Monitorimi i rregullt në ministritë e linjës dhe bashki/komuna përsa i përket zbatimit të kërkesave të Ligjit Nr.10296, “Për Menaxhimin Financiar dhe Kontrollin”, dhe akteve të tjera nënligjore, në mënyrë që të përditësohet dhe të zhvillohet më tej metodologjia.
- Harmonizimi i bazës ligjore për financat publike, vecanerisht vazhdimi i bashkepunimit me DAP dhe Drejt e Buxhetit.
- Vënia në funksionim e forumit për MFK-në në faqen e internetit të Ministrisë së Financave.

Këto objektiva do të përmbushen kryesisht nëpërmjet realizimit të aktiviteteve si vijon:

- Aktivitete në kuadër të ushtrimit pilot në Ministrinë e Punëve Publike dhe Transportit (Programi i Rrugëve Nacionale) si institucion pilot i përzgjedhur për implementimin e kuadrit ligjor dhe parimeve të MFK-së.
- Përgatitja krahas pilotimit, për një përfshirje të njësive të tjera publike, duke monitoruar nga afër njësitë e përzgjedhura vit pas viti.
- Tryeza të rrumbullakëta për të rritur ndërgjegjësimin në lidhje me MFK-në me nëpunësit autorizues, zbatues dhe menaxherët e njësive publike.

- Aktivitete këshilluese dhe trajnime në njësi të sektorit publik lidhur me përmbushjen e detyrimeve ligjore të MFK-së (menaxhimi i riskut, raportimi vjetor mbi gjendjen e sistemeve të kontrollit të brendshëm, gjurmët e auditimit, etj).
- Përgatitja e programeve të trajnimit për menaxherët në njësitë e zgjedhura publike, duke përfshirë hartimin e curriculave për stafin e institucioneve pilot të përzgjedhura.
- Ngritja e kapaciteteve të stafit të NJQH/MFK për të kryer vlerësimin e nevojave për trajnim dhe për përgatitjen e strategjisë së trajnimit si dhe rritja e kapaciteteve në teknikat e menaxhimit financiar.
- Zhvillimi i seminareve të ndërgjegjësimit për menaxhimin e lartë në mënyrë që ata të mund të vlerësojnë rolin e tyre në vendosjen e "tonit nga lart";
- Zhvillimi i trajnimeve të vazhdueshme teknike për stafin në nivel operacional.

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.

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, në përputhje me standardet ndërkombëtare dhe praktikrat më të mira.

Disa nga objektivat për të ardhmen janë:

- Ndryshimet e kuadrit ligjor duhet të shoqërohen me përpjekje të tjera për krijimin e një mjedisi të përshtatshëm për rritjen e ndërgjegjësimit dhe kuptimin e saktë të rolit të auditimit të brendshëm si mbështetje dhe ndihmë për menaxhimin e subjektit publik në përmbushjen e objektivave.
- Aplikimi i metodologjisë së vlerësimit të cilësisë së punës së strukturave të auditimit të brendshëm do të përmirësojë veprimtarinë e auditimit të brendshëm në sektorin publik.
- Implementimi i një plani efektiv trajnimi në përshtatje me nevojat për trajnim të audituesve do të shërbejë për ngritjen e mëtejshme profesionale të audituesve.
- Prezantimi tek audituesit i zhvillimit praktik të metodave dhe strategjive mbi bazë risku për vlerësimin e subjekteve publike
- Përqasja e kuadrit teorik e praktik të punës audituese me standardet dhe praktikrat ndërkombëtare që ndryshojnë e përmirësohen në vijimësi.
- Ngritja dhe mbajtja e strukturave audituese me nivel të lartë efektiviteti dhe profesionalizmi përbën një nga sfidat më të rëndësishme që shoqërojnë zhvillimin e këtij funksioni.
- Kryerja e funksionit të auditimit mbi baza profesionale, të pavarur dhe në shërbim të njësive të qeverisjes për të siguruar vlerën e parasë së fondeve publike.

Ridvan BODE

MINISTËR