



REPUBLIKA E SHQIPËRISË

MINISTRIA E FINANCAVE

**Raporti Vjetor
mbi**

**Funksionimin e Sistemeve te Menaxhimit Financiar e Kontrollit dhe Funksionimin e
Auditimit te Brendshem ne Njesite e Qeverisjes se Pergjithshme
per Periudhen 1 Janar – 31 Dhjetor, 2009**

**TIRANE,
Maj, 2010**

PERMBAJTJA

<i>Lista e shkurtimeve.....</i>	<i>3</i>
<i>Permbledhje Ekzekutive.....</i>	<i>4</i>
<i>Hyrje.....</i>	<i>7</i>
<i>Menaxhimi Financiar dhe Kontrolli.....</i>	<i>9</i>
<i>Auditimi i Brendshem.....</i>	<i>19</i>
<i>Konkluzionet e pergjithshme.....</i>	<i>29</i>
<i>Shtojca.....</i>	<i>30</i>

LISTA E SHKURTIMEVE

KBFP	Kontrolli i Brendshem Financiar Publik
NJQH/MFK	Njesia Qendrore e Harmonizimit per MenaxhiminFinanciar dhe Kontrollin
NJQH/AB	Njesia Qendrore e Harmonizimit per Auditin e Brendshem
COSO	Komiteti i Sponsorizimit te Organizatave te Treadway Commission
MFK	Menaxhimi Financiar dhe Kontrolli
AB	Auditi i Brendshem
BE	Bashkimi European
MF	Ministria e Financave
KLSH	Kontrolli i Larte i Shtetit
DPAB	Drejtoria e Pergjithshme e Auditimit te Brendshem
MPA	Manuali per Procedurat e Auditimit

PERMBLEDHJE DHE REKOMANDIME

Qëllimi i raportit

- Qëllimi i këtij raporti është të ofrojë një përmbledhje vjetore të aktiviteteve në fushën e KBFP (Kontrollit të Brendshëm Financiar Publik) për vitin 2009. Raporti i siguron Këshillit të Ministrave, një axhornim vjetor mbi ndikimin e komponenteve të KBFP në sistemet e menaxhimit të shëndoshe financiar dhe kontrollit në sektorin publik të Republikës së Shqipërisë.
- Raporti vjetor i konsoliduar përfshin 2 raporte vjetore, perkatesisht (i) mbi gjendjen e menaxhimit financiar dhe kontrollit (MFK); (ii) mbi gjendjen e auditimit të brendshëm dhe, është hartuar nga Drejtoria e Harmonizimit të Menaxhimit Financiar dhe Drejtoria e Përgjithshme e Auditit të Brendshëm, në Ministrinë e Financave.

Kerkesat Ligjore

- Raporti i konsoliduar për sistemet e KBFP në Shqipëri, vjen si kërkesë e Neneve 63 dhe 66 të Ligjit Nr.9936, “Mbi Menaxhimin e Sistemit Buxhetor në Republikën e Shqipërisë”; Letër Politikave dhe Planit të Veprimit 2009-2014 për KBFP, dhe projektligjit për Menaxhimin Financiar e Kontrollin, i cili është miratuar nga Këshilli i Ministrave në 19 Maj 2010 dhe është në proces shqyrtimi nga Parlamenti.

Arritjet kryesore

- **Aspektet pozitive të zhvillimit të sistemit të menaxhimit financiar e kontrollit janë:**
 - Miratimi i Letër Politikave të Qeverisë për KBFP dhe Planit të veprimit 2009-2014.
 - Hartimi i bazës ligjore për menaxhimin financiar e kontrollin, e cila përfshin një ligj të ri për menaxhimin financiar e kontrollin, manualin perkates, udhëzime të vecanta për gjurmët e auditit, menaxhimin e aseteve, etj.
 - Hartimi i një ligji të ri për inspektimin financiar publik i cili do të realizojë ndarjen e qarte të funksioneve të inspektimit dhe auditimit të brendshëm,
 - Forcimi i kapaciteteve të stafit të NJHQ/MFK me trajnime të ndryshme,
 - Organizimi i seminareve të ndergjegjesimit për nivelin menaxherial të sektorit publik në lidhje me konceptet e reja të KBFP,
 - Përgatitja nga ana e NJHQ/MFK dhe shpërndarja e pyetësorit të vetëvlerësimit për statusin e komponenteve të MFK në njesitë publike qendrore dhe vendore me qëllim identifikimin e boshlleqeve dhe përcaktimin e drejtimeve ku duhet të fokusohet NJHQ për zhvillimin e sistemit në të ardhmen,
- **Aspektet pozitive të zhvillimit të auditit të brendshëm janë:**
 - Amendimi i ligjit për auditin e brendshëm
 - Rishikimi i manualit për procedurat e auditit të brendshëm,
 - Funksioni i Auditimit të Brendshëm është zhvilluar në kuadër të sektorit publik të Shqipërisë që prej 6 vjetësh. Gjatë këtyre viteve është shënuar progres dhe përgjithësisht mund të jepet një vlerësim pozitiv.
 - Gjatë kësaj periudhe 6 vjecare, janë krijuar 119 njësi të auditimit të brendshëm në institucionet publike. Deri tani njësitë e AB janë të ngritura në të gjitha Ministrinë, me përjashtim të Ministrisë së Integrimit. Njesitë e AB janë ngritura në pjesën më të madhe të institucioneve të pushtetit qendror dhe institucioneve vartëse të tyre, si dhe në njësitë më të mëdha të qeverisjes vendore.
 - Progresi i konsiderueshëm ka patur në procesin e trajnimit dhe të certifikimit të auditorëve të brendshëm. Numri i përgjithshëm i auditorëve është 402, nga të cilët 262 janë certifikuar, dhe 54 do të përfundojnë procesin e certifikimit brenda muajit qershor 2010.

- Shkalla e lartë e pranimi të rekomandimeve të auditimit për menaxhimin është 99%, nga të cilat 71% janë zbatuar.

Mangesite e konstatuara

- Kuadri ligjor për MFK është për t'u miratuar dhe shpërndarë në të gjitha njësitë e sektorit publik.
- Kapacitetet e të dy NJQH-ve duhet të forcohen më tej në mënyrë që të përmbushin aktivitetet e ndryshme si: trajnimi i nepunesve të administratës publike; hartimi i metodologjive; ndergjegjesimi mbi konceptet e reja të KBFP; etj.
- Mangesite e konstatuara kanë të bëjnë kryesisht me procesin e ngritjes së sistemeve të KBFP; ndergjegjesimit të menaxhimit lidhur me konceptin e ri të KBFP dhe rolin e AB; nderthurja e funksionit të auditimit të brendshëm me aktivitetet e inspektimit; cilësia e aktiviteteve të auditimit, etj. Funksioni i AB duhet të ushtrohet në përputhje me standardet ndërkombëtarisht të pranuar të auditimit dhe t'i sigurojë menaxhereve një vlerësim të pavarur dhe objektiv, si edhe rekomandime për përmirësimin e aktiviteteve të kontrollit.
- Brenda njërive të vogla vendore procesi i krijimit të njësive të auditimit ballafaqohet me vështirësi më të mëdha. Nga të gjitha komunat, bashkitë dhe këshillat e qarqeve, në 50 prej tyre janë ngritur njësi të AB, në 108 nuk ka njësi të AB, dhe për 226 raste, Ministria e Financave nuk ka asnjë informacion, nëse këto institucione vendore i respektojnë obligimet e tyre të raportimit sipas Ligjit të AB.

Rekomandimet kryesore dhe masat thelbësore për përmbushjen e tyre

- *Kompletimi i bazës ligjore për MFK.* Aktualisht projektligjet për “Menaxhimin Financiar e kontrollin”, për “Inspektimin Financiar Publik” dhe për “amendimin e ligjit për Auditimin e Brendshëm” janë miratuar nga Këshilli i Ministrave dhe po ndjekin procedurën për miratim në Parlamentin e Shqipërisë. Gjithashtu, në bashkëpunim me konsulencën teknike ndërkombëtare të Projektit PIFC financiar nga BE, është hartuar manuali i menaxhimit financiar e kontrollit, i cili do aprovohet menjëherë pas miratimit të ligjit për MFK.
- *Ndarja e aktivitetit të inspektimit nga ai i auditimit.* Kjo do të sigurohet me miratimin e Ligjit për Inspektimin Financiar publik dhe ngritjen e funksionit dhe strukturave përgjegjëse për Inspektimin Financiar.
- *Ngritja e metodologjisë për menaxhimin financiar dhe kontrollin* nepermjet hartimit të akteve nenligjore në vijim të Ligjit për MFK për aspekte të vecanta si menaxhimi i riskut, gjurma e auditit, menaxhimi i aseteve, etj.
- *Përhapja e parimeve të MFK* në sektorin publik nepermjet zhvillimit të seminareve të ndërgjegjësimit për KBFP dhe organizimit të trajnimeve të administratës publike me bazën e ligjore dhe konceptet e reja të KBFP.
- *Hartimi i dokumentit të strategjisë së trajnimeve për sektorin publik* i cili do të përmbajë dhe identifikimin e nevojave për trajnim dhe programin e trajnimeve në vazhdimësi. Ky dokument do të hartohet nga Drejtoria Qendrore e Harmonizimit të Menaxhimit Financiar dhe Kontrollit në Ministrinë e Financave, në përputhje me kërkesat e Letër Politikave për KBFP dhe Planit të veprimit 2009-2014..
- *Zhvillimi i mëtejshëm i kapaciteteve të Drejtorisë Qendrore të Harmonizimit të Menaxhimit Financiar dhe Kontrollit,* për mbulimin e trajnimeve të menaxhereve publike dhe monitorimin e sistemeve të menaxhimit financiar të rreth 440 institucioneve publike (Ministri dhe Institucione qendrore, organet e pushtetit vendor).
- *Amendimi i Ligjit të AB* – projekti është miratuar nga Këshilli i Ministrave dhe është në proces shqyrtimi nga Parlamenti. Drafti përmban mes të tjerash kërkesa të qarta për ngritjen e njësive të AB-së dhe pozicionin e tyre, përkufizimin ndërkombëtar të pranuar për AB-ne, etj.

- *Azhornimi i Manualit të AB* – Manualit i AB është duke u azhornuar sipas zhvillimeve të tanishme të Legjislacionit kombëtar (ndryshime në draftin e ligjit AB) dhe të standarteve ndërkombëtare të pranura për auditin e brendshëm dhe të praktikave më të mira. Fuqizimin e kapacitetit të njësive të auditit të brendshëm si edhe të NJQH/AB.
- *Programe Trajnimesh të metejshme për stafin e AB në sektoret publik*. NJQH/AB organizon aktivitete trajnuese intensive me qëllim certifikimin e audituesve të brendshëm si dhe për ngritjen profesionale të tyre.

Aktorët kryesorë përgjegjës për udhëheqjen e procesit të implementimit dhe zhvillimi i sistemit të KBFP.

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

1. HYRJE

1.1. Sistemi KBFP ne Republiken e Shqiperise

Kontrolli i Brendshem 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 përqendrohet 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 siguri dhe arsyeshmëri që sistemet e menaxhimit dhe kontrollit janë ngritur në përputhje me rregullat dhe standardet, sipas parimeve të shëndosha të menaxhimit financiar.

(iii) **Njesite Qendrore të Harmonizimit në Ministrinë e Financave (MoF)** – për të hartuar dhe zbatuar një metodologji të harmonizuar dhe cilësi të standardizuar si të sistemit të MFK ashtu dhe të Auditimit të Brendshëm.

Aktorët kryesorë të sistemit aktual të KBFP në Shqipëri janë: Ministri i Financave, NJQH/MFK dhe NJQH/AB. Ministri i Financave është përgjegjës për ngritjen e sistemit të kontrollit të brendshëm publik për të gjitha njesitë e qeverisjes së përgjithshme dhe përmbushjen e detyrave të tij në fushën e MFK mbështetur nga NJQH-te. NJQH/MFK është përgjegjëse për zbatimin e kontrollit të brendshëm 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 organizatave publike mbi rëndësinë e menaxhimit të shëndoshë 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-te duhet të fokusohen në të ardhmen për zhvillimin dhe përmirësimin e mëtejshëm të menaxhimit të financave publike.

1.3. Baza ligjore e raportit

Raporti mbi sistemet e KBFP në Shqipëri është përgatitur në përputhje me kërkesat e Neneve 63 dhe 66 të Ligjit Nr.9936, "Mbi Menaxhimin e Sistemit Buxhetor në Republiken e Shqipërisë" dhe Letër Politikave për KBFP dhe Planin të Veprimit 2009-2014. Gjithashtu, është dhe kërkesë e projektligjit të ri mbi Menaxhimin Financiar dhe Kontrollin, i cili u miratua nga Këshilli i Ministrave, më 19 Maj, 2010 dhe është në proces miratimi nga Parlamenti.

1.4. Burimet e informacionit të raportit

Si burim informacioni për gjendjen e komponenteve të menaxhimit financiar dhe kontrollit ka shërbyer pyetësi i vetëvlerësimit mbi komponentet e MFK, të cilin Drejtoria e Harmonizimit të Menaxhimit Financiar e ka hartuar bazuar në modelin COSO dhe e ka dërguar në formë zyrtare në rreth 434 institucione publike, përkatesisht në 305 Komuna, 67 Bashki, 12 Këshille Qarqesh, 50 Njësi të Pushtetit Qendror duke përfshirë dhe Ministrinë e Linjës dhe Institucionet e pavarura.

Nga institucionet e pushtetit qendror pyetësorët e plotësuar janë dorëzuar nga 12 ministri, dhe 24 institucione të tjera qendrore. Nga institucionet qendrore nuk ka ardhur përgjigjja e Ministrisë së Mbrojtjes, Ministrisë së Punës, Çështjeve Sociale dhe Shansëve të Barabarta, Kuvendi, dhe Komisioni i Sherbimit Civil. Nga institucionet e pushtetit vendor, pyetësorët e plotësuar janë

dorëzuar nga 39 bashki (nder te cilat 10 bashki te prefekturave), 12 këshille qarqesh dhe 48 komuna.

Si burim informacioni per raportin e auditimit te brendshem kane sherbyer raportet vjetore te njesive te auditimit te brendshem te sektorit publik, misione te vecanta kerkuara nga menaxhimi si dhe informacione te tjera te NJQH/AB. Bazuar ne nenin 17, paragrafi 2, i Ligjit 9720, “per Auditimin e Brendshem ne Sektorin Publik”, te gjitha njesite e auditimit duhet te raportojnë në organin e emërtesës dhe në Drejtorinë e Përgjithshme të Auditimit, në përputhje me këtë ligj dhe procedurat e miratuara nga Ministri i Financave.

1.5. Permbajtja e Raportit

Raporti i Konsoliduar vjetor perfshin dy raportet vjetore: mbi gjendjen e Menaxhimit Financiar dhe Kontrollit (MFK) dhe Auditimit te Brendshem. Raporti permbledh vete-vleresimin e bere nga titullaret e organizatave te sektorit publik te auditoreve te brendshem lidhur me gjendjen e MFK dhe te auditit te brendshem. Gjithashtu ai perfshin informacion rreth aktivitetit te Njesive Qendrore te Harmonizimit dhe respektivisht per Menaxhimin Financiar dhe Kontrollit edhe per Auditin e Brendshem ne Ministrine 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 organizatës, dhe zhvillohet si nga niveli drejtues, ashtu edhe stafi. Ky proces ka si pikësynim të ofroje 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 aseteve 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 njesive të sektorit publik.

2.2. Vlerësimi i sistemit të MFK në sektorin publik shqiptar

▪ Pyetësi i vetëvlerësimit për komponentët e MFK

Për të siguruar informacionin mbi gjendjen e komponenteve të MFK-së në sektorin publik dhe për të përgatitur këtë pjesë të Raportit të KBFP-së, Drejtoria e Harmonizimit të Menaxhimit Financiar në Ministrinë e Financave, në bashkëpunim me konsulentet e Projektit KBFP të financuar nga BE, ka përgatitur bazuar në modelin COSO, pyetësorë për vlerësimin/monitorimin e cilësisë së sistemeve të menaxhimit financiar në institucionet publike si dhe lidhur me zbatueshmërinë e udhëzimeve të Ministrisë së Financave.

Qëllimi i pyetësorit është adresimi i nivelit të përmbushjes së kërkesave kryesore në kuadrin e kontrollit të brendshëm lidhur me pesë përbërësit e MFK-së – mjedisi i kontrollit, menaxhimi i riskut, aktivitetet e kontrollit, informimi dhe komunikimi dhe monitorimi. Ky pyetësor do të ndihmojë në identifikimin e atyre aspekteve të kontrollit të brendshëm, ku nevojitet ndërgjegjësim i mëtejshëm dhe ku duhet të adresohen nevojat për trajnim.

Pas miratimit të Ligjit për MFK-në elementet e pyetësorit do të zhvillohen me tej. Çdo vit Ministria e Financave do të shpërndajë një pyetësor të azhurnuar që do të përmbajë informacione të mëtejshme të detajuara dhe pyetje të reja që mbulojnë zbatimin e të gjitha kërkesave të MFK-së. Gjithashtu, Drejtoria e Harmonizimit të MFK-së do të perdore edhe instrumenta të tjera vlerësimi të sistemit të MFK në sektorin publik. Titullaret e njesive të sektorit publik duhet të marrin parasysh se Projektligji për MFK-në do të vendosë një detyrim për sa i përket përmbushjes së pyetësorit vjetor të vetëvlerësimit dhe dorëzimit të tij brenda afateve të caktuara nga Ministria e Financave.

Numri i përgjithshëm i institucioneve të sektorit publik në të cilat është dërguar pyetësori i vetëvlerësimit është 434 dhe përkatesisht 305 Komuna, 67 Bashki, 12 Këshille Qarqesh, 50 Njësi të Pushtetit Qendror duke përfshirë edhe Ministrinë e Linjës. Ministria e Financave përcaktoi një kohë limit për dërgimin e përgjigjeve – 16 mars 2010. Deri në këtë datë, u dorëzuan 135 pyetësorë të përfunduar, që përfaqësojnë 31% të institucioneve. Sidoqoftë, pjesa më e madhe e njesive të pushtetit qendror dhe bashkive të mëdha janë përgjigjur në kohë. Përsa i përket komunave, 2/3 e tyre nuk kanë kthyer përgjigje. Në muajin prill, u ridërgua kërkesa neper institucione dhe deri në fund të majit, numri i institucioneve që u përgjigjen arriti në 160 (34%).

Nga institucionet e pushtetit qendror pyetësorët e plotësuar janë dorëzuar nga 12 ministri, dhe 24 institucione të tjera qendrore. Nga institucionet qendrore nuk ka ardhur përgjigjia e Ministrisë së Mbrojtjes, Ministrisë së Punës, Ceshtjeve Sociale dhe Shansëve të Barabarta, Kuvendi, dhe Komisioni i Sherbimit Civil. Nga institucionet e pushtetit vendor, pyetësorët e plotësuar janë dorëzuar nga 39 bashki (nder të cilat 10 bashki të prefekturave), 12 këshille qarqesh dhe 48 komuna.

Te dhënat janë hedhur në një bazë të dhënash elektronike dhe mbështetur në to janë përgatitur disa raporte statistikore të cilat kanë shërbyer si bazë informacioni për hartimin e këtij raporti. Vlen të theksohet se stafi i NjHQ/MFK ka analizuar jo vetëm te dhënat statistikore por ka bërë vlerësimin duke marrë në shqyrtim komentet e bera nga institucionet për zhvillimin e elementeve të ndryshëm të sistemit të MFK në organizatat e tyre, eksperiencën e krijuar gjatë procesit të pilotimit të bazës së re ligjore, vlerësimin në praktike të një pjese të institucioneve qendrore nëpërmjet monitorimit të përgjigjeve të dhëna në pyetësinë e vetëvlerësimit, etj.

▪ **Analiza e pyetësorëve të vetëvlerësimit të MFK_së sipas komponenteve**

(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 ngre 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. Seksioni i mjedisit të kontrollit në pyetësinë e vetëvlerësimit përmban 31 pyetje, të ndara në 5 nënseksione, dhe përkatesisht: vendosja e objektivave, etika personale dhe profesionale, stili i punës së menaxhimit, struktura organizative dhe politikat e procedurat e burimeve njerëzore.

✓ *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 shpërndarë të gjithë stafit ose të paktën nivelit drejtues të njesisë. Me në detaj bazuar dhe në paraqitjen grafike vërehet se kemi rreth 36 % të institucioneve të cilat nuk kanë deklaraten e misionit apo ekzistencën e një strategjie për përcaktimin e prioritetëve të institucionit. Ky fenomen është vërtetuar në njesitë e qeverisjes vendore dhe kryesisht në komunat. Institucionet e pushtetit qendror si dhe një pjesë e bashkive të mëdha të cilat zënë rreth 51% të institucioneve të përgjigjura kanë deklaraten e misionit, strategjitë e miratuara si dhe planin e veprimit për përmirësimin e qëllimeve në përputhje me kërkesat e Ligjit 9936, “Mbi menaxhimin e sistemit buxhetor në Republikën e Shqipërisë”.

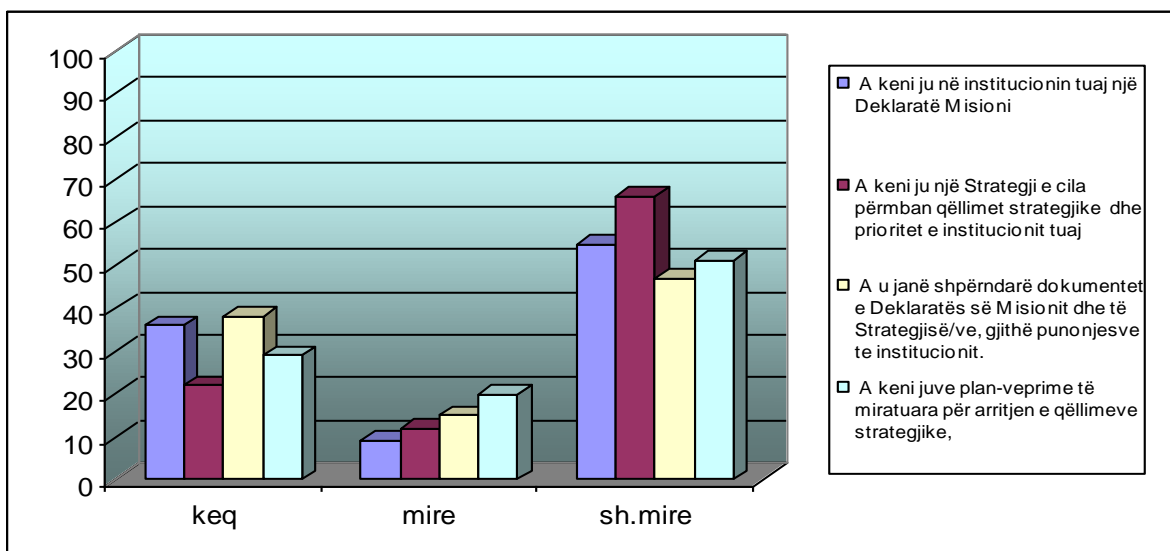
Grafiku në vijim pasqyron disa statistika në lidhje me hartimin e misionit, strategjisë, planit të veprimit në institucionet publike dhe informimin e të gjithë punonjësve me to. Në boshtin horizontal përshkruhen rezultatet e përgjigjeve të pyetësorëve të ndara në tre grupe:

Keq – tregon se ky aspekt i menaxhimit financiar dhe kontrollit ende nuk ka hyrë ose është në fillimet e tij.

Mirë- tregon se ky aspekt i menaxhimit financiar dhe kontrollit kuptohet pjesërisht dhe funksionon vetëm në disa hallka të organizatës.

Sh. Mirë- tregon se ky aspekt i menaxhimit financiar dhe kontrollit kuptohet dhe funksionon totalisht ose në pjesën më të madhe të organizatës.

Ne boshtin vertikal shprehet ne perqindje numri i institucioneve sipas pergjigjes se dhene(100% eshte numri total i institucioneve te cilat kane kthyer pergjigje)



Konkluzione e rekomandime

Duke pare se ne kete komponent kemi nje numer te konsiderueshem te institucioneve te cilat kane pergjigje negative, objektiv primar mbetet qe kerkesat e Ligjit 9936 “Mbi menaxhimin e sistemit buxhetor ne Republikën e Shqipërisë “ te shtrihen per tu zbatuar ne te gjitha njesite e qeverisjes vendore. Te gjitha njesite e qeverisjes vendore duhet te kene pjese te buxhetit te tyre programin buxhetor afatmesem ne perputhje me procedurat e miratuara nga Ministri i Financave si dhe monitorimi ne vazhdimesi i zbatimit te tyre.

✓ *Etika personale dhe profesionale*

Për sa i përket etikes personale dhe profesionale, drejtuesit kane deklaruar rezultate pozitive ne implementimin e kuadrit ligjor ekzistues ne lidhje me etiken. Gjate analizes se pergjigjeve te pyetesoreve, konkludojme se aktualisht njihet dhe zbatohet baza ligjore ne fuqi si: Ligji 8549, date 11.11.1999, “Per Statusin e Nenpunesit Civil” dhe Ligji 9131, date 08.09.2003, “Per Rregullat e Etikes ne Administraten Publike. Nje pjese e institucioneve, kryesisht ato qendrore, kane shenuar progres duke hartuar kodin e tyre te etikes, ose duke perfshire elemente te etikes ne rregulloret e brendshme te insitutcionit perkates. Pavarësisht numrit te madh te institucioneve qe pohojnë se aplikojnë Kodin e Etikes, apo rregulla te veçanta te etikes te perfshira ne rregulloret e tyre institucionale, ne **58%** te institucioneve nuk egzistojne procedura te perhapjes dhe perditesimit te njohurive te stafit me keto rregulla. Po ashtu nje dobesi e theksuar shfaqet persa i perket raportimit te shkeljeve. Është përgjegjësi e menaxhereve te institucioneve te caktojne zhvillimin dhe zbatimin e procedurave për raportimin e shkeljeve te rregullave te etikes. Ne lidhje me ekzistencen e procedurave për raportimin e gabimeve, mashtrimit dhe parregullsive – 53 % e institucioneve pohojnë se për momentin nuk kane procedura te tilla ekzistuese, por planifikojnë prezantimin e tyre;

✓ *Stili menaxherial*

Ne lidhje me stilin e menaxhimit elementi pozitiv perfaqesohet nga praktika e mire e zhvillimit te takimeve te rregullta te menaxhimit për diskutimin e ceshtjeve themelore te menaxhimit te njesise publike ku ata bejne pjese. Ne disa institucione frekuenca dhe menyra e organizmit te takimeve jane te pershkruara ne rregulloret e brendshme te institucioneve. Nje nder elementet thelbesore perberes te stilit menaxherial eshte dhe delegimi i detyrave. Aktualisht verehen mangesira ne kete drejtim, sidomos ne mosekzistencen e procedurave te shkruara per menyren e

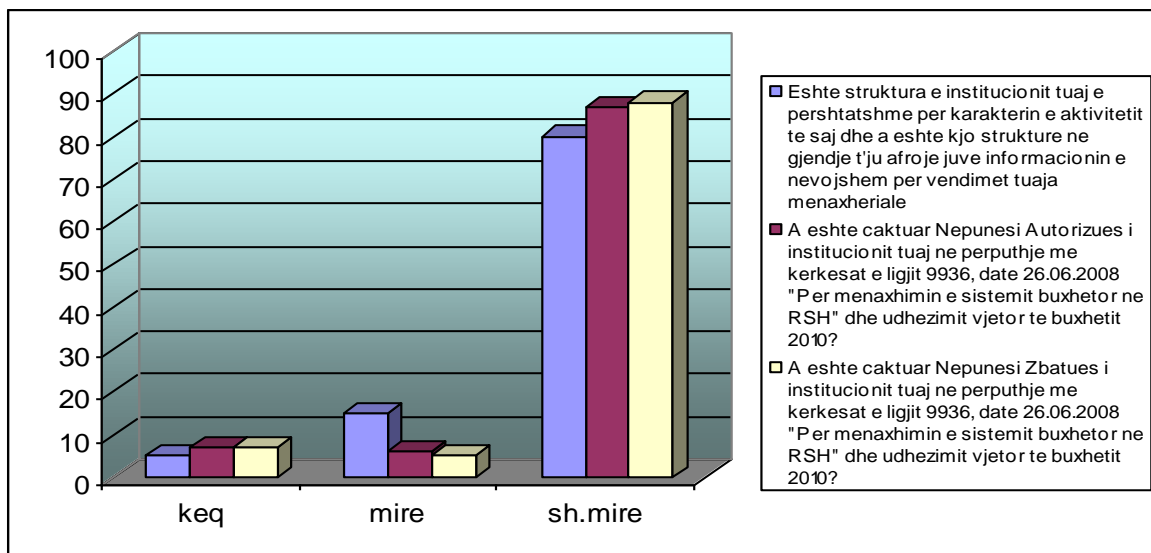
delegimit dhe pershkrimin e kompetencave te cilat mund te delegohen. Institucionet deklarojne se delegimi realizohet ne praktike, por ky element nuk pasqyrohet ne pershkrimet e punes.

✓ *Struktura organizative*

Për sa i përket strukturës organizative, menaxheret deklarojnë se kane paraqitur një strukture te mire organizative e cila azhurnohet rregullisht dhe përshkrimi i punës për punonjësit është aprovuar dhe rishikuar ne baza vjetore. Kërkesat e Ligjit nr. 9936, “Mbi Menaxhimin e sistemit buxhetor ne Republikën e Shqipërisë”, për sa i perket caktimit te Nëpunësit Autorizues dhe Nëpunësit Zbatues janë deklaruar si te përmbushura nga pjesa me e madhe e enteve (rreth 90%). Sidoqoftë, ne praktike verehet se si nepunes zbatues jo gjithnje jane emeruar personat qe mbulojne rol drejtues dhe jane ne varesi direkte te nepunesit autorizues te institucionit te tyre. Ndërveprimi ndërmjet Lidershipit te institucioneve dhe auditimit te brendshëm rezulton i efektshëm.

Bazuar dhe ne grafikun e meposhtem konstatojme se vetem 5% e institucioneve kane dhene pergjigje negative ne keta tregues dhe kjo perfaqesohet kryesisht nga komunat.

Grafiku i meposhtem pasqyron pyetjet kyce ne lidhje me strukturat.



Ne boshtin horizontal pershkruhen rezultatet e pergjigjeve te pyetesoreve te ndara ne tre grupe:

Keq – tregon se ky aspekt i menaxhimit financiar dhe kontrollit ende nuk ka hyre ose eshte ne fillimet e tij.

Mire- tregon se ky aspekt i menaxhimit financiar dhe kontrollit kuptohet pjeserisht dhe funksionon vetem ne disa hallka te organizates.

Sh. Mire- tregon se ky aspekt i menaxhimit financiar dhe kontrollit kuptohet dhe funksionon totalisht ose ne pjesen me te madhe te organizates.

Ne boshtin vertikal shprehet ne perqindje numri i institucioneve sipas pergjigjes se dhene kundrejt numrit total te institucioneve te cilat kane kthyer pergjigje.

✓ *Politikat dhe procedurat e menaxhimit te burimeve njerëzore*

Ka rezultate te mira për sa i përket ekzistencës se përshkrimit dhe rishikimit te pozicioneve te punës ne pushtetin qendror dhe Bashkitë e mëdha. Për sa i përket pushtetit vendor, dhe me konkretisht ne komuna, pjesa me e madhe e tyre u përgjigjen se nuk ekziston një përshkrim pune ne forme te shkruar. Pavarësisht kërkesave te kuadrit ligjor, ende rezulton mosaplikimi ne institucionet e tyre.

Rezultatet tregojnë se për sa i përket mjedisit te kontrollit, menaxheret kane besim se kane krijuar kushte te mira për funksionimin baze te institucioneve qe ata menaxhojnë.

Konkluzione e rekomandime

Fokusi ne lidhje me rritjen e efektivitet duhet te perqendrohet krahas percaktimit te misionit, strategjise dhe objektivave, ne hartimin e planeve konkrete te veprimit te cilat duhet te permbajne afatet kohore dhe personat pergjegjes per realizimin e tyre. Duhet te rishikohen emerimet ne pozicionet e nepunesve zbatues. Me projektligjin e ri te menaxhimit financiar dhe kontrollit synohet qartesia e roleve te aktoreve kryesore te sistemit.

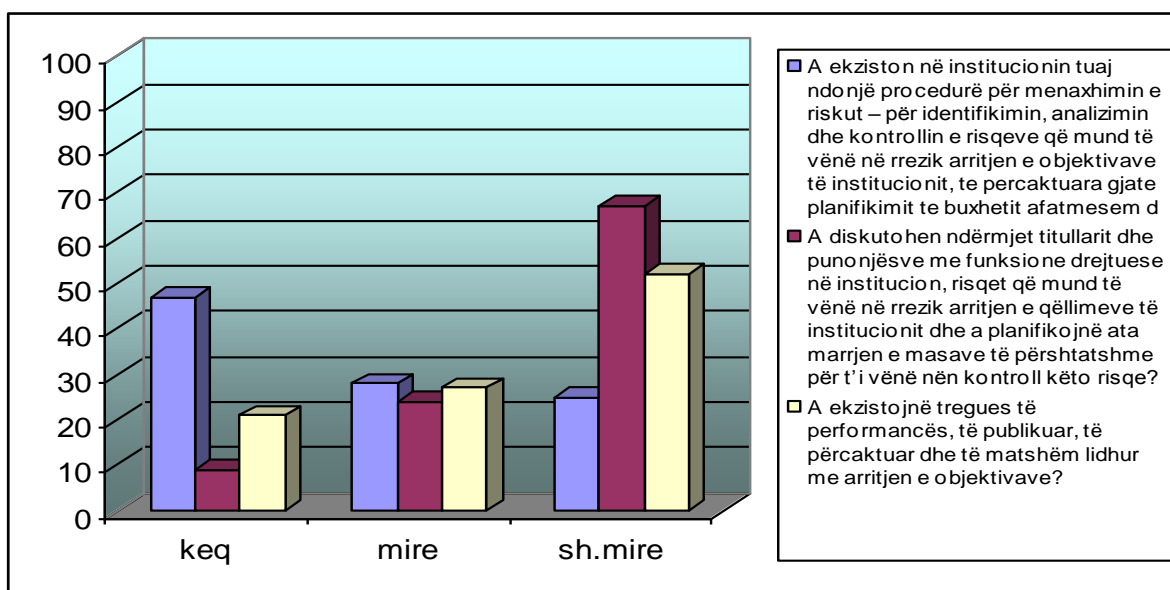
(ii) MENAXHIMI I RISKUT

Menaxhimi i Riskut është procesi i identifikimit, vlerësimit dhe monitorimit të risqeve me të cilat përballen 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 e pyetësorit të vetëvlerësimit përmban pak pyetje (4 gjithsesj) meqenese konsiderohet se menaxhimi i riskut paraqet një koncept të ri për administratën tone. Ne këtë kuadër, me shume se 50% e institucioneve deklarojnë se nuk disponojne asnjë procedure për sa i përket identifikimit, analizes dhe kontrollit të risqeve qe pengojne arritjen e qëllimeve të institucionit, të specifikuar gjate planifikimit të buxhetit Afatmesëm.

Por ndersa nuk ka procedura të shkruara për identifikimin e risqeve, ato janë objekt i vazhdueshëm diskutimi dhe vlerësimi midis titullareve dhe punonjësve për të minimizuar për të bërë të mundur arritjen e objektivave për të cilën 67 % i janë përgjigjur shumë mirë dhe 24 % mirë, pra vetëm 9% nuk e vlerësojnë riskun dhe marrjen e masave për minimizimin e tij.

Grafiku i mëposhtëm përmbledh pyetjet kryesore në lidhje me komponentin e menaxhimit të riskut.



Ne boshtin horizontal pasqyrohen vlerësimet që institucionet i kanë bërë elementeve të menaxhimit të riskut.

Keq – tregon se ky aspekt i menaxhimit financiar dhe kontrollit ende nuk ka hyrë ose është në fillimet e tij.

Mire- tregon se ky aspekt i menaxhimit financiar dhe kontrollit kuptohet pjesërisht dhe funksionon vetëm në disa hallka të organizatës.

Sh. Mire- tregon se ky aspekt i menaxhimit financiar dhe kontrollit kuptohet dhe funksionon totalisht ose në pjesën më të madhe të organizatës.

Ne boshtin vertikal, numri i institucioneve sipas përgjigjeve të dhëna në raport me numrin e përgjithshëm të institucioneve që kanë kthyer përgjigje.

Konkluzione e rekomandime

Mund të theksojmë disa ane 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 te riskut, ato fokusohen me tepër ne risqet financiare dhe jo ne te gjithë llojet e risqeve qe mund te paragjykojnë arritjen e qëllimeve. Fokusi themelor i NJHQ/MFK per te ardhmen duhet te jete konsolidimi i baze ligjore per kete komponent (ligji dhe manuali per MFK), hartimi i Udhëzimeve te vecanta per menaxhimin e riskut, regjistrin e riskut dhe trajnimin e administrates publike me konceptet bashkekohore.

(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.

Vlerësimet e pyetesoreve e vendosin këtë element te menaxhimit financiar dhe kontrollit te vlerësuar si shume te mire ne shume institucione, qendrore dhe vendore. Krerët e institucioneve deklarojnë se kane përmbushur kërkesat ligjore minimale dhe kane vene ne zbatim kontrole te përshtatshme ne fushat e mëposhtme: ekzistencën e rregullave/udhëzimeve te brendshme per përshkrimin e proceseve kryesore operationale dhe financiare, duke përfshire rrjedhën e dokumenteve dhe informacionit, vendimmarrjen, vendosjen e aktiviteteve te kontroleve te brendshme; sistemin e firmes se dyfishte; ruajtjen e aktiveve dhe ndarjen e detyrave; dokumentimin e te gjitha operationeve, veprimeve dhe transaksioneve financiare. Si dobesi e theksuar e sistemit, rezulton te jete mungesa e mbështetjes se sistemeve te teknologjise se informacionit ne institucione. Shume e theksuar kjo ne njesite e pushtetit lokal.

Persa i perket nevojave per trajnim, mbi 87 % e institucioneve kane shprehur nevojën e tyre për trajnime për drejtuesit dhe specialistet, mbi menaxhimin financiar dhe kontrollin. Eshte përgjegjësia e NJQH/MFK te identifikojë nevojat dhe te përgatisë një strategji te përshtatshme trajnimesh për punonjësit e sektorit publik.

Konkluzione dhe rekomandime

Theksi dhe fokusi ne te ardhmen duhet te jete zhvillimi i sistemeve te TI me qellim permiresimin e aktiviteteve te kontrollit. Po ashtu, cdo njesi duhet te kete rregulloren e brendshme e cila duhet te permblede përshkrimin e te gjitha procedurave per aktivitete qe kryen, te siguroje aksesin e informacionit dhe aktiveve nga personat e duhur, zhvillimin e sistemeve te TI ne mbështetje te aktiviteteve te kontrollit.

(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 aktivitete. Informacioni i duhet komunikuar titullarit dhe punonjësve 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 te siguroje identifikim, mbledhje dhe shpërndarje ne formën dhe kushtet e duhura te informacionit te besuar dhe te sigurt për te lejuar zbatimin e pushtetit te çdo nëpunësi ne institucion.

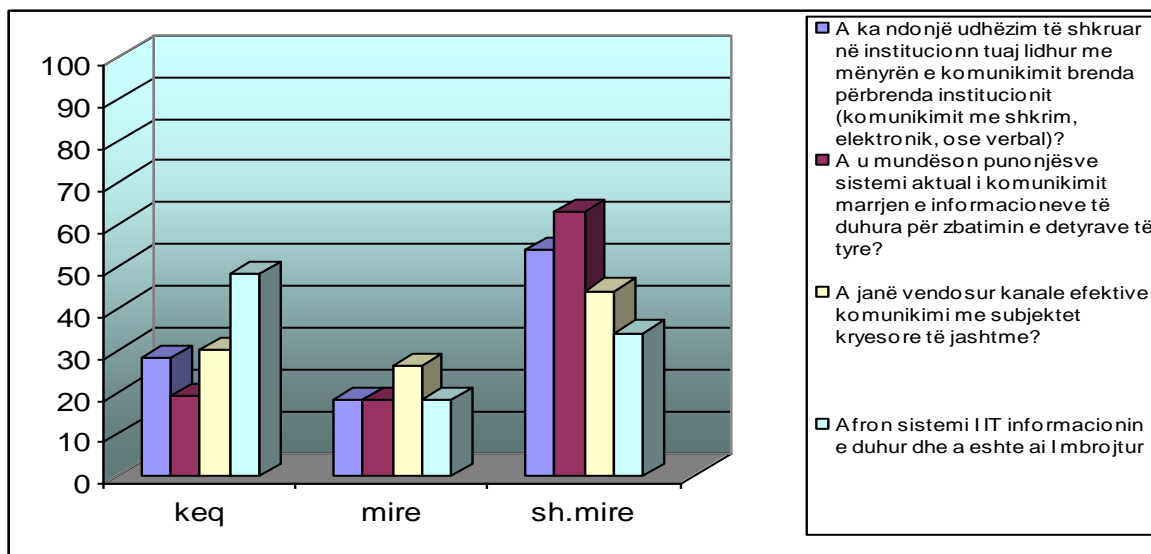
Nga paraqitja grafike e pergjigjeve te pyetjeve te ketij komponenti te MFK konstatohet se mbi 28% e institucioneve nuk kane udhezime te shkruara ne lidhje me menyren e komunikimit brenda institucionit 18 % e ketyre institucioneve i kane ne nivelin mire dhe 54 % e institucioneve i kane te rregulluara me rregullore te brendshme dhe kjo kryesisht ne institucionet qendrore, qarqet dhe ne bashkite e medha. Me shume se 48% e institucioneve deklarojnë se sistemi i TI-se nuk është i zhvilluar ne ato nivele sa te mbështesë monitorimin e objektiveve dhe kjo eshte me tepër ne pushtetin vendor mbasi sistemet e TI-se nuk janë aplikuar për realizimin e kërkesave specifike.

Institucionet qendrore 43% e tyre jane pergjigjur qe i kane keto sisteme shume mire 27% jane mire dhe 29% nuk i kane te vendosura kjo eshte kryesisht ne institucionet e vogla. Ndaj ndihet e nevojshme ngritja e procedurave qe sigurojnë informacion real, te përshtatshëm, ne kohen e duhur rreth zbatimit te veprimtarive brenda institucionit. Kjo nevojë evidentohet ne me shume se 75% te përgjigjeve te pyetesoreve.

Konkluzione dhe rekomandime

Nga pergjigjet rezulton se institucionet e sektorit publik nuk kane ende një sistem komunikimi dhe informacioni te përshtatshëm. Kjo pengon punën e përditshme te punonjësve si dhe vendimmarrjen menaxheriale. Po ashtu krijon ndërlikime ne arritjet e objektivave te institucioneve (e njohur si dobësi ne “mjedisin e kontrollit”). Ne kete drejtim u vu re se ne disa institucione qendrore, sidomos ato te krijuara se fundmi, jane krijuar disa baza te dhenash elektronike dhe disa te tjera janë ne proces, ne mënyre qe te sigurojnë nje informacion me te mire.

Grafiku ne vijim pasqyron gjetjet per sistemet e komunikimit brenda njesise.



Shpjegimi i grafikut: Ne boshtin horizontal pasqyrohen vleresimet qe institucionet i kane bere pyetjeve te komponentit te komunikimit, ndersa ne boshtin horizontal numri i institucioneve sipas pergjigjeve te dhena ne raport me numrin e pergjithshem te institucioneve qe kane kthyer pergjigje.

Keq – tregon se ky aspekt i menaxhimit financiar dhe kontrollit ende nuk ka hyre ose eshte ne fillimet e tij.

Mire- tregon se ky aspekt i menaxhimit financiar dhe kontrollit kuptohet pjeserisht dhe funksionon vetem ne disa hallka te organizates.

Sh. Mire- tregon se ky aspekt i menaxhimit financiar dhe kontrollit kuptohet dhe funksionon totalisht ose ne pjesen me te madhe te organizates.

(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 efëçente me kalimin e kohë. Sistemi dhe komponentët e tij të veçantë mund të vlerësohen nëpërmjet procesit të monitorimit apo nëpërmjet një sistemi vlerësimesh të shkëputura.

Si pike e forte e ketij komponenti rezulton linja e raportimit, rregullsia e tij paraqet një praktike te mire. Rreth 88% e menaxhereve konsiderojnë se progresi drejt realizimit se objektivave monitorohet rregullisht dhe analizohen shkaqet qe mund te pengojne permbushjen e tyre. Duke ndjekur linjën e bashkëveprimit me auditorët, ka një përqindje te lartë te institucioneve (rreth 70%) e cila deklarohet se i përgjigjet ne mënyre te përshtatshme rekomandimeve te auditimit te brendshëm.

Konkluzione dhe rekomandime

Nje pjese e mire e menaxherevet e rishikojnë gjendjen e menaxhimit financiar dhe kontrollit jo vetëm ne baza vjetore. Disa prej tyre kane përfshire ne rregulloret e tyre te brendshme tregues te performancës, instrumente monitorues dhe rregullsi ne raportim. Sidoqoftë, vendosja e një kuadri te ri ligjor për MFK-ne do te krijoje bazën te fuqishme për përmirësimin e këtij komponenti.

2.3. GJETJET

Aspektet pozitive

- Ekzistenca e nje mjedisi kontrolli te shendoshe ne nje pjese te mire te elementeve perberes te tij. Jane permbushur kerkesat e Ligjit Nr.9936, “Mbi menaxhimin e sistemit buxhetor ne Republikën e Shqipërise” lidhur me hartimin e misionit, strategjive, objektivave ne institucionet publike, qendrore dhe vendore.
- Pergjithesisht organizimi i strukturave rezulton te jete i pershtatshem per dimensionet dhe për karakterin e aktivitetit të organizates.
- Ekzistenca e përshkrimit dhe rishikimit te pozicioneve te punës si dhe e pershkrimit te detyrave te drejtorive e sektoreve ne pushtetin qendror dhe bashkitë e mëdha.
- Jane caktuar pothuajse ne te gjitha njesite publike nepunesit autorizues dhe nepunesit zbatues, ne perputheje me ligjin e buxhetit.
- Pjesa dominuese e titullare te insitucioneve publike deshmojne per funksionimin e duhur te linjave te raportimit, takimeve te nivelit menaxherial per diskutimin e ceshtjeve thelbësore te menaxhimit te organizates.

Boshlleqet e identifikuar

- Mungesa e analizes, dokumentimit dhe menaxhimit te risqeve qe pengojne realizimin e objektivave te organizatave publike.
- Mungesa e ndergjegjesimit ne nivelin e duhur te menaxhereve dhe stafit per konceptet e Menaxhimit Financiar dhe kontrollit.
- Mosekzistenca e kodeve/rregullave te etikes per cdo organizate.
- Mosekzistenca e praktikave dhe rregullave te shkruara per sinjalizimet e parregullsive.
- Delegimi i detyrave rezulton te jete praktike e mire por jo e rregulluar me akte normative, ose e perfshire ne pershkrimet e punes.
- Kontrolli menaxherial fokusohet kryesisht tek aspektet financiare sesa tek monitorimi i objektivave apo efienca.
- Verehet nevoja e trajnimit të titullarëve për mënyrat efikase të përdorimit të informacionit
- Komunikimi brenda njesise nuk është uniform; dhe stafi nuk është gjithmonë i vetëdijshëm për produktin/rezultatit e proceseve në të cilin ata kontribuojnë;

2.4. OBJEKTIVAT PER TE ARDHMEN

Bazuar ne analizën e informacionit te marre dhe te përftuar nga pyetësorët e plotësuar, NJQH/MFK planifikon te ndërmarre veprimet si vijon:

- Forcimi i pergjegjshmerise menaxheriale dhe ndryshimi i mentalitetin e drejtuesve për ta parë përgjegjësinë nga lart-poshtë, nepermjet konsolidimit te baze ligjore dhe seminareve te ndergjegjesimit.
- Përmirësim dhe ngritje te metodologjisë mbi menaxhimin financiar dhe kontrollin, duke përfshire zhvillimin e: Udhëzuesit për zhvillimin e Menaxhimit te Riskut; menaxhimit te aktiveve; udhëzime për përgatitjen e deklarates se cilësisë dhe raportit për sistemin e MFK-se ekzistues.
- Identifikimi e nevojave për trajnime dhe mbështetja për institucionet dhe kryerja e trajnimeve profesionale ne fushën e menaxhimit financiar dhe kontrollit te zyrtareve te larte dhe menaxhereve te insitucioneve te sektorit publik;

- Hartimi i Dokumentit të Strategjise së Trajnimeve brenda vitit 2010.
- Forcimi i kapaciteteve të stafit të NJHQ/MFK nepermjet trajnimeve dhe trajnimeve ne pune.
- Kryerja e seminareve të ndergjegjesimit për konceptet e reja të MFK në administratën qendrore dhe vendore.
- Monitorimi i rregullt në ministri dhe bashki për sa i përket zbatimit të kërkesave të Ligjit mbi Menaxhimin Financiar dhe Kontrollin në Sektorin Publik dhe aktet e të tjera nenligjore në mënyrë që të perditosen dhe të zhvillohet me tej metodologjia.

2. 5. ROLI I NJQH/MFK DHE VEPRIMTARIA PËR VITIN 2009

Njësia Qëndrore e Harmonizimit për Menaxhimin Financiar e Kontrollin u krijua në Korrik të vitit 2008 në Ministrinë e Financave si kerkese 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 sistemit 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. NjQH /MFK ka përgjegjësinë për krijimin e standardeve të MFK në sektorin publik, monitorimin e efektivitetit të MFK 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 të kontrollit të Struktura e kësaj drejtorie dhe 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 tre specialiste, një junior dhe 2 senior, me formim universitar në shkencat ekonomi/financë ose juridik dhe me minimum 3 vjet eksperiencë në financat publike qendrore ose vendore. Dy senior ekspertet kanë kualifikime pasuniversitare në fushën e financave publike. Në zbatim të Letër Politikave është miratuar se fundmi një pozicion shtese, senior ekspert, për të cilin kanë filluar procedurat e rekrutimit.

Veprimtaritë e kryera gjatë vitit 2009 në bashkëpunim me Projektin PIFC të financuar nga BE, janë fokusuar në disa dritime:

a) Konsolidimi i kuadrit rregullator për KBFP

Në kuadër të reformave të Qeverisë Shqiptare për përfundimin e Kontrollit të Brendshëm Financiar Publik, përfundimi i kuadrit ligjor përfaqëson veprimtarinë me të rëndësishme. Zhvillimet e arritura gjatë periudhës së muajve të fundit reflektohen si më poshtë:

(i) Letër Politikë të KBFP dhe Plani i Veprimit 2009-2014 është miratuar nga Këshilli i Ministrave me Vendim nr. 640, datë 11.06.2009. Dokumenti përshkruan sistemin aktual shqiptar të KBFB-se dhe përcakton drejtimit kyçe dhe detyrimet e institucioneve të sektorit publik në Shqipëri, në mënyrë që t’u mundësojë dhënien e një sigurie të arsyeshme se burimet publike menaxhohen me ekonomi, efektivitet dhe efikasitet.

(ii) Projektligji mbi “Menaxhimi Financiar dhe Kontrolli” është përgatitur nga Ministria e Financave në kuadër të Projektit të Binjakëzimit për Zhvillimin e Kontrollit të Brendshëm Financiar Publik, nr. AL/2005/IB/FI/01 financuar nga Bashkimi Europian, bazuar në modelin COSO dhe praktikën me të mira. Aktualisht projektligji është miratuar nga keshilli i ministrave dhe është në proces shqyrtimi nga Parlamenti.

(iii) Projektligji mbi “Inspektimin Financiar Publik” është përgatitur nga Ministria e Financave, sipas Letër Politikës KBFP, bazuar në modelin e sugjeruar nga BE (Z. Robert De Koning) dhe komentet nga SIGMA, dhe projektligji është miratuar nga keshilli i ministrave dhe në proces shqyrtimi nga Parlamenti.

(iv) Manuali mbi MFK-në hartuar me mbështetjen e konsulentëve ndërkombëtarë në kuadër të Projektit KBFP, është në përmirësim të vazhdueshëm dhe është parashikuar të aprovohet në të njëjtën kohë me Ligjin për MFK-në.

(v) Përgatitja e pyetësorit të vetëvlerësimit mbi statusin e komponenteve të MFK-se dhe shpërndarja në institucionet e sektorit publik.

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

Që nga tetori 2009 deri në mars 2010, është zhvilluar testimi pilot i kuadrit ligjor të MFK-se në institucionet pilot, Ministria e Brendshme dhe Bashkia e Tiranës. Raportet e veprimtarive të kryera, i janë paraqitur menaxhimit të nivelit të lartë të dy institucioneve.

c) Forcimi i kapaciteteve të stafit të NJQH/MFK

Stafi i Njësisë Qendrore të Harmonizimit për MFK dhe drejtues të disa drejtorive kyçe të Ministrisë së Financave kanë marrë pjesë në trajnimet për t'u bërë trajnerë; trajnime për gjurmën e auditimit, trajnime në punë nën drejtimin e ekspertëve ndërkombëtarë të ngarkuar me zhvillimin e këtyre trajnimeve.

- Qershor 2009 – Trajnim për gjurmët e auditimit
- Qershor 2009 – Trajnim i Trajnereve I
- Korrik 2009 - Trajnim i Trajnereve II

d) Organizimi i Seminareve të Ndërgjegjësimit dhe trajnimeve për forcimin e kapaciteteve të stafit të administratës publike.

Njesia qendrore e Harmonizimit për MFK në Ministrinë e Financave ka rol kryesor në trajnimin e menaxhereve, nepunesve autorizues dhe zbatues për problemet e menaxhimit financiar dhe kontrollit. Në kuadër të projektit të binjakëzimit për KBFP, të financuar nga BE, janë zhvilluar disa aktivitete trajnimi për nëpunësit zbatues. Gjithashtu, janë zhvilluar trajnime për menaxhimin e riskut, ndërgjegjësimin e sistemit të KBFP, gjurmës së auditimit, me pjesëmarrjen e nëpunësve zbatues të Ministrive të linjës dhe bashkive.. Sipas Letër Politikave dhe Planit të Veprimit 2009-2014, për KBFP, NJQH/MFK do të zhvillojë në të ardhmen trajnime të vazhdueshme, me qëllim ngritjen e kapaciteteve në administratën publike për implementimin e bazës së re ligjore për MFK duke marrë pjesë në trajnimet në-punë dhe të tjera trajnime të organizuara në kuadër të Projektit KBFP, financuar nga BE.

Tetor 2009 – seminar për institucionet pilot të përfshira në testimin pilot të Menaxhimit Financiar dhe Kontrollit, për aplikimin e parimeve baze të MFK-se dhe menaxhimit të riskut.

Nëntor 2009 – seminari i ndërgjegjësimit KBFP me fokus grupin e menaxhimit të nivelit të lartë të njësive të pushtetit qendror dhe lokal. (Sekretare të përgjithshëm, Nëpunës Autorizues, Nëpunës Zbatues, Kryetarë të Bashkive dhe Komunave).

3. AUDITIMI I BRENDSDHEM

3.1. Burimet e informacionit mbi veprimtarinë e AB në sektorin publik

Informacioni rreth veprimtarisë së auditimit të brendshëm të sektorit publik është mbledhur në bazë të raporteve të auditimit, si dhe raporteve vjetore të auditimit për vitin 2009 të marra nga njësitë AB. Të gjitha njësitë e auditimit të brendshëm kanë paraqitur për NJQH të AB gjatë vitit të kaluar sipas Nenit.17, paragrafi 2 të Ligjit 9720, për "Auditimin e Brendshëm në Sektorin Publik", informacion mbi aktivitetin vjetor të AB. Ky informacion është marrë nga 13 institucionet qendrore, 5 Institucione vartese, 4 Institucionet e Pavarura dhe një pjesë e strukturave audituese të Pushtetit Vendor. Po kështu Drejtoria e Pergjithshme e Auditimit të Brendshëm ka hartuar një formular plotësues të emërtuar "Pyetësor për Analizat vjetore", ku janë marrë rreth 40 intervista nga përfaqësues të strukturave të AB në sektorin publik, të cilat kanë shërbyer për hartimin e raportit të përmbljedhës.

Raporti përmbljedhës mbi veprimtarinë e strukturave të auditimit përfshin edhe vlerësimin e cilësisë së strukturave të AB i cili është realizuar nga mbikqyrjet që ka kryer DPAB. Për qëllimet e këtij raporti janë përdorur të gjitha të dhënat e pershtatshme që janë në dispozicion në NJQH, etj. Ky raport është dërguar në Keshillin e Ministrave dhe në KLSH brenda afateve të përcaktuara në ligjin e AB.

3.2. Ngritja e funksionit të AB në sektorin publik

✓ Ngritja e Njesive të AB

Funksioni i auditimit të brendshëm duhet të zbatohet nga të gjitha institucionet e Sektorit Publik sipas Nenit 2 të Ligjit 9720 "për Auditimin e Brendshëm në Sektorin Publik" (përfshirë të gjitha institucionet e qeverisë qendrore, organet e qeverisjes vendore, institucionet e tjera, qendrore dhe lokale, sigurimin e shërbimeve publike dhe institucioneve të pavarura).

Manuali i Procedurave të Auditimit më tej përcakton kriteret për krijimin dhe venien në punë të strukturave të auditimit të brendshëm dhe ajo thekson parimet themelore mbi të cilat ushtrohet ky aktivitet.

Në zbatimin e kuadrit të lartpërmendur, deri në fund të 2009, u krijuan 119 njësi (struktura) të auditimit të brendshëm, të cilat ushtrojnë funksionin e tyre në nivelin e qeverisjes qendrore (në të gjitha ministratë e linjës, me përjashtim të Ministrisë së Integritetit), në institucionet vartëse, në nivelet e pushtetit vendor (bashki dhe komuna), dhe institucioneve të pavarura.

Tabela e mëposhtme jep informacion të detajuar mbi ecurinë e procesit të krijimit të strukturave të auditimit në njësitë publike për dy vitet e fundit:

STRUKTURAT	VITI 2008	VITI 2009
Institutionet Qendrore	13	13
Institutionet Vartese	37	51
Institutionet e Pavarura	2	4
Pushteti Vendor	36	50
Totali	88	119

Në 2009 numri i strukturave të auditimit të pushtetit qendror ishte 69, kundrejt 52 që ishin në 2008, kjo përfaqëson një rritje prej 32%. Për pushtetin vendor nga 36 struktura në 2008, në vitin 2009 u arrit në 50 struktura, që përfaqëson një rritje prej 28%.

Kjo tendencë në rritje është një tregues pozitiv për zhvillimin e sistemit të auditimit, të cilat tregojnë një zgjerim më të madh të zbatimit praktik të Ligjit për Auditimin e Brendshëm.

Pavarësisht nga përmirësimet e kryera në këtë drejtim, NJQH/AB konsideron se ka ende çështje që kanë një ndikim të ndjeshëm në krijimin dhe venien në punë të kapaciteteve institucionale të auditimit të brendshëm. NJQH/AB në rolin e tij si udhëheqës dhe koordinator i të gjithë aktivitetit të sistemit të auditimit të brendshëm konstaton se këto çështje vazhdojnë të jenë të prekshme.

Çështja më e rëndësishme është e lidhur me faktin se niveli i lartë menaxherial në subjektet publike nuk e ka kuptuar sic duhet rolin e auditimit të brendshëm dhe të misionit të tij. Si rrjedhojë në shumë subjekte nuk ja ngritur ende njësi të auditimit të brendshëm. Po ashtu, disa subjekte nuk respektojnë kriteret e ngritjes së strukturave të auditimit. Brenda disa njësive të AB të krijuara zbatohet parimi i funksionit të pavarur, por ka dhe raste të shpeshta kur këto njësi janë të detyruara për të vepruar si kontroll i strukturave, pra ushtrojnë funksionin e inspektimit financiar. Aktualisht nuk ka ndarje të qartë midis rolit funksionalisht të pavarur të auditimit të brendshëm dhe inspektimit financiar, si një nga kërkesat bazë të standardeve evropiane në fushën e auditimit.

Persa i përket respektimit të afateve kohore për ngritjen e njësive të Auditimit të Brendshëm, dobësitë më të konsiderueshme janë në fushën e njësive të pushtetit vendor.

Në mënyrë që të sigurojë informacion të saktë dhe të plotë për sistemin e auditimit të brendshëm, në 2009, DPAB i përqëndroi përpjekjet për të siguruar informacion shtesë mbi ngritjen dhe funksionimin e strukturave të auditimit të brendshëm në njësitë e Pushtetit Vendor, duke kërkuar informacion të azhurnuar nga të gjitha komunat, këshillat e qarqeve dhe të komunave. Të dhënat e përmbledhura pasqyrohen në tabelën si më poshtë:

EMRI	Kanë Strukturë Auditimi	Nuk kanë Strukturë Auditimi	Nuk ka Informacion
Keshilla Qarqesh	5	3	4
Bashki	40	13	11
Komuna	5	92	211
TOTALI	50	108	226

Është për të nënvizuar si një rast i veçantë edhe fakti se institucionet e rëndësishme qendrore si Ministria e Integritetit, nuk ka krijuar një strukturë të auditimit të brendshëm për ushtrimin e këtij funksioni brenda tij.

Si një rast të veçantë përmendim dhe faktin që institucione qendrore të rëndësishme si Ministria e Integritetit nuk kanë ngritur një strukturë të auditimit të brendshëm për ushtrimin e këtij funksioni brenda saj.

Ministria e Financave, duke marrë parasysh rëndësinë e procesit të themelimit dhe funksionimit të strukturave të auditimit për çdo nivel të qeverisjes, ka ndërmarrë masa për ndryshime të Ligjit për Auditimin e Brendshëm dhe hartimin e Manualit të ri të procedurave të auditimit me qëllim midis objektivave të tjera për të siguruar detyrime të qarta për vendosjen e një sistemi të auditimit të brendshëm në sektorin publik të Shqipërisë.

Duke vlerësuar rëndësinë e procesit të ngritjes dhe funksionimit të strukturave audituese për çdo nivel të qeverisjes, Ministria e Financave do të vijojë angazhimet e saj për të përcaktuar një strategji të qartë në të ardhmen, të bazuar në informacion të saktë dhe të detajuar mbi veprimtarinë audituese në çdo subjekt publik. Njëkohësisht rishikimi i ligjit për auditimin e brendshëm dhe hartimi i Manualit të ri të procedurave të auditimit do të kenë në fokus pikërisht

problemet me të cilat është përballur sistemi i auditimit të brendshëm dhe do të synojnë mënjanimin dhe minimizimin e këtyre problemeve.

✓ **Kapacitetet Administrative te njesive te AB.**

Një tjetër element i rëndësishëm në ecurinë e aktivitetit të auditimit, përveç krijimit të strukturave, është plotësimi i nevojave me burime njerëzore me integritet dhe kompetencë profesionale. Për shkak të natyrës shumë delikate të profesionit të auditimit të brendshëm, i cili përfshin jo vetëm vlerësimin e sistemeve të kontrollit (financiar apo të tjerë), por duke dhënë edhe rekomandime, auditorët duhet të posedojnë dhe demonstrojnë në kuadër të aktiviteteve të tyre, njohuritë e duhura profesionale dhe integritetin e duhur për të siguruar paraqitje me efektivitetin e duhur të detyrave të auditimit.

Nga analiza e plotësisë dhe përbërjes së strukturave audituese konstatohet se deri në fund të 2009, nga 416 pozicioneve për auditorët e brendshëm (në bazë të skemave të miratuara organizative), janë punësuar 402 auditorë, nga të cilët 262 auditorë të certifikuar, 54 në procesin e certifikimit dhe 86 ende të paçertifikuar.

Në 2009, nga 119 strukturat e auditimit, 106 prej tyre janë komplotuar persa i përket stafit. Sipas të dhënave, është shënuar progres në rekrutimin e auditorëve të brendshëm në dy vitet e fundit. Në 2009 numri i audituesve të punësuar u rrit me 34,4% kundrejt 2008. Detajet në lidhje me kualifikimet profesionale të auditorëve të brendshëm, si dhe informacion të mëtejshëm mbi çështje të tjera të ngritjes së kapaciteteve janë dhënë në ***Shtojcën 1*** të këtij raporti.

NJQH/AB ka zbatuar aktivitete të ndryshme lidhur me zhvillimin e aftësive dhe rritjes së nivelit profesional të audituesve.

Drejtoria e Përgjithshme e Auditimit vazhdon të zbatojë programin e trajnimit "Çertifikimi i Auditorëve të Brendshëm në Sektorin Publik" me 4 kurrikula dhe module perkatese: Auditimi i Brendshëm, Qeverisja dhe Kontrolli, Kontabiliteti dhe Legjislacioni. Organizimi, administrimi dhe zhvillimi i trajnimeve për çertifikimin "Auditor i Brendshëm në Sektorin Publik" janë një produkt i drejtpërdrejtë i bashkëpunimit në mes të DPA-se dhe Komisionit të Kualifikimit, si organet përgjegjëse për këtë proces.

Përveç trajnimeve bazë të siperpermendura, DPA-ja është në procesin e implementimit të aktiviteteve të ndryshme me qëllim futjen dhe zhvillimin e te pershtatshem të programit për Edukimin Profesional të Vazhdueshëm, siç kërkohet nga standardet ndërkombëtare të auditimit të brendshëm. Për këtë qëllim, në vitin 2009, u ndërmorën aktivitete intensive trajnimi. Temat kryesore që trajtohen në këto aktivitete trajnuese ishin:

- a. Njohuri mbi zbatimin e standardeve të auditimit të brendshëm në vendet anëtare të BE-së;
- b. Metoda auditimi bazuar në risqe;
- c. Zhvillimi profesional i auditorit të brendshëm;
- d. Gjurmimet e auditimit;
- e. Trajnimi i trajnereve dhe menaxhimi i riskut;
- f. Trajnimi i stafit të NJQH/AB në lidhje me ndryshimet e propozuara në Ligjin për Auditimin e Brendshëm dhe Manualit për Procedurat e Auditimit;
- g. Zbatimi i Ligjit për Auditimin e Brendshëm dhe Auditimi i Manualit pas rishikimit të tyre.

Trajnimet më intensive u organizuan gjatë gjysmës së dytë të vitit dhe janë kryer me mbështetjen e Projektit KBFP 2, në të cilën ekspertët e Zyrës së Kontrollit të Lartë të Shtetit (NAO) në Mbretërinë e Bashkuar dhe Ministrinë e Financave të Polonisë, kanë sjellë njohuritë dhe përvojat e vendeve të tyre në fushën e auditimit.

Më shumë informacion mbi trajnimet e zhvilluara në 2009 gjendet në Shtojcën 1 te kerij materiali.

3.3. Vlerësimi i performances dhe raportimi i njësive te auditimit te brendshem

3.3.1. Planifikimi vjetor dhe Strategjik

Planet Vjetore dhe Strategjike të njësive të auditimit të brendshëm identifikojnë dhe vlerësojnë fushat kryesore të riskut në kuadër të aktiviteteve të subjekteve publike. Ligji mbi Auditimin e Brendshëm dhe Manuali për Procedurat e Auditimit përmbajne metodologjitë e vlerësimit të riksut. Analiza e raporteve individuale vjetore të strukturave dhe intervistat e bëra me përfaqësuesit e këtyre strukturave tregojnë se përcaktimi i një niveli te riskut është kryer duke marrë në konsideratë faktorët e riskut të kategorive te tilla si: financiare (buxheti), struktura organizative, kompleksiteti i legjislacionit, lloji dhe sasia e aseteve te organizatës, mjedisi i kontrollit, data e auditimit të fundit, etj.

Bazuar në faktorët e lart përmendur, strukturat e auditimit kryesisht vlerësojnë fushat e mëposhtme si me me shume risk:

- Sistemet e menaxhimit financiar,
- Subjektet e varura të cilat kane pergjegjesi per shuma te konsiderueshme te fondeve publike që vjen nga disa burime financiare,
- Investime strategjike te projekteve të punës,
- Subjektet ose fushat qe kane dobese domethenese në sistemet e kontrollit të brendshëm,
- Menaxhimi i burimeve njerëzore,
- Njësi dhe zona me nivelin me te ulët të njohurive dhe te përdorimit te sistemeve të teknologjisë së informacionit.

Bazuar në vlerësimin e fushave me risk më të lartë të përmendura më sipër, njësitë e auditimit kanë vendosur prioritetet e tyre. Burimet kryesore të auditimit janë angazhuar te auditojne njësitë ose fushat me risk të lartë, me caktimin e kohes së mjaftueshme, si dhe ekspertizë teknike dhe burime të tjera sipas nevojave të identifikuara. Megjithatë, u kryen dhe misione shtese auditimi me kerkese te manaxhimit, kjo si rezultat i përditësimit te vlerësimit të riskut gjatë vitit dhe ne rastet kur menaxhimi e shihte te arsyeshme nje mision te tille.

Kur risku vlerësohej të ishte i një niveli të lartë, u caktua dhe kohezgjatja e pershtatshme per ndjekjen e rekomandimeve. Në këtë mënyrë, auditimi i brendshem nuk synon vetëm për të gjetur kushtet, pasojat dhe përgjegjësitë, por mbi të gjitha, përmirësimet dhe parandalimin e përsëritjes së fenomeneve të tilla në të ardhmen.

Zhvillimi i lart përmendur tregon zbatimin e kënaqshem te metodave së vlerësimit të riskut në kuadër të aktiviteteve të planifikimit strategjik dhe vjetor.

3.3.2. Misionet e Auditimeve te planifikuara kundrejt auditimeve te kryera.

Në 2009, strukturat e auditimit të brendshëm kryen 2.075 misione auditimi kundrejt 2.294 misioneve të planifikuara të cilat, të shprehura në përqindje, përbëjnë 91% të Planeve Vjetore. Po te krahasojme si me lart të dhënat e vitit te meparshem (1848 misione në 2008), ka një rritje prej 12,28% .Vitin e kaluar 206 misione kanë qenë kërkesë menaxhmentit dhe 183 prej tyre kanë përfunduar (që do të thotë 90% të misioneve të kërkuar).

Viti						
	Totali			Totali	Realizuar:	
		Misione te Planifikuara Perputhes	Misioni i kerkuar nga Menaxhmenti		Mision Perputhes	Misioni i kerkuar nga Menaxhmenti
2008	2,034	1,875	159	1,848	1661	187
2009	2,294	2088	206	2,075	1892	183
% '09-'08	112.78 %	111.36 %	129.55 %	112.28 %	113,9 %	97.86 %

Bazuar në të dhënat e mësipërme mund të konkludohet se numri i përgjithshëm i auditimeve të planifikuara dhe të realizuara është rritur - një tregues, i cili, i kombinuar me faktorë të tjerë (kosto/fitim), tregon një rritje të punës efektive të auditimit. Megjithatë, duke marrë parasysh devijimet kundër planeve aktuale dhe prirjeve ndër vite, faktorët e mëposhtëm janë për t'u regjistruar si kushte që ndikojnë në planet vjetore të performancës:

Nga të dhënat e mësipërme konstatojmë se: numri i përgjithshëm i auditimeve të planifikuara po ashtu dhe të realizuara ka ardhur në rritje, tregues ky që nëse shihet i kombinuar dhe me faktorë të tjerë (kosto/ përfitim), tregon për një proces në përmirësim për rritjen e efektivitetit të punës audituese. Sidoqoftë, nisur nga shmangiet e vërejtura në fakt kundrejt planit, ashtu dhe tendencat në vite konstatojmë se janë thuajse të njëjtët faktorë ndikimi të cilët konsistojnë në:

- Ndryshimi i prioriteteve në aktivitetet e subjekteve të audituara,
- Mbivendosja e misioneve të AB me auditimet e kryera nga institucione të auditimit të tjera, sidomos nga Kontrolli i lartë i Shtetit,
- Ndërhyrja e menaxhmentit në zbatimin e planeve të auditimit duke kërkuar auditime,
- Mungesa e kapaciteteve të auditimit dhe ndryshimin e shpeshtë të stafit të auditimit dhe nganjëherë e krerëve të njësisë të AB,
- Performance e pakënaqshme e auditorëve, sidomos e stafit të punësuar kohët e fundit.

Në mënyrë specifike për strukturat e auditimit të brendshëm në prefektura vlerësohet mjaft shqetësues problemi i përplasjeve ligjore të shkaktuara nga funksione të veçanta të parashikuara në ligjin "Për Institucionin e Prefektit" lidhur me kontrollin financiar dhe funksionet që sektorët e auditimit të brendshëm kryejnë në pajtueshmëri me kërkesat e ligjit për auditimin e brendshëm.

Një nga çështjet më të rëndësishme që ngrihet nga klasifikimi në tabelën e mësipërme ka të bëjë me Tipologjinë e angazhimeve të auditimit. Aktualisht Ligji i Auditimit të Brendshëm në fuqi nuk disponon një dallim të qartë midis të auditimit dhe sigurimit të shërbimeve këshilluese dhe respektivisht llojet e angazhimeve të sigurimit nuk janë të listuara. Kohët e fundit NJQH/AB përgatiti një projekt për amendamentet e Ligjit të AB në mënyrë që të mbushte keto mangësi. Projekti jep një përkufizim të qartë të auditimit të brendshëm, shërbimeve të AB, detyrave të sigurimit në përputhje me standardet ndërkombëtare dhe praktikave të auditimit të brendshëm të IIA. Projektligji për amendimet aktualisht është miratuar nga Këshilli i Ministrave është në shqyrtim parlamentar.

3.3.3. Konstatimet e Auditimit dhe rekomandimet

Në 2009 numri i përgjithshëm i konstatimeve raportuar menaxhmentit në kuadër të raporteve të auditimit të njërive të AB është afër 8717. NJQH/AB mbledhi konstatimet negative me ndikim financiar të cilat arrijnë shumën 1.031 milionë lekë dhe për këtë shumë korrespondojnë rekomandime për procedim detyrimesh për 35.555 raste. Në 2009 numri i gjetjeve me tregues mashtrimi është 393.

Pas analizës e konstatimeve në raportet vjetore, NJQH/AB konsideron se shumica e tyre vijnë nga fusha të njëjta, të cilat ishin vendosur në Planet Vjetore si fusha me riskun më të lartë, përkatësisht implementimin e gabuar të kuadrit ligjor në sistemet e:

- Burimeve njerëzore - pagat dhe pagesat e tjera për të punësuarit (sidomos llogaritjen e dietat brenda dhe jashtë vendit, jashtë orarit, shpërblime, etj.);
- Prokurimet (të cilat përfshijnë jo vetëm zbatimin e procedurave të tenderit me vlerë të rëndësishme, por edhe procedurat e blerjeve të vogla si dhe zbatimi i kontratave / rritja e çmimit fillestar, zgjatje e kohës, etj.);
- Taksat dhe mbledhja e tyre;
- Para cash dhe transaksione bankare, etj.

Në ushtrimin e funksionit të tyre, auditorët e brendshëm një pjesë të madhe të përpjekjeve të tyre e përqendrojnë në dhënien e rekomandimeve për menaxhmentin, të cilët synojnë të përmirësojnë sistemet e kontrollit të brendshëm dhe të veprimtarisë publike të njësisë në mënyrë që të përmbushë objektivat. Rekomandimet duhet të jenë të sakta, realiste dhe të qëndrueshme. Në përgjithësi, rekomandimet e dhëna në 2009 do të klasifikohen në grupimet e mëposhtme:

- Rekomandimet lidhur me përmirësimin e procesit të vendim marrjes të politikave dhe procedurave, hartimin e strategjive dhe vendosjen e objektivave,
- Rekomandime për përmirësimin e procesit të zbatimit të politikave, kërkesave të brendshme dhe të jashtme ligjore dhe procedurale,
- Rekomandime për përmirësimin e sistemit të menaxhimit financiar,
- Rekomandime për zhvillimin profesional të të punësuarve në subjektet publike dhe sidomos stafit që punon në strukturat e menaxhimit financiar,
- Rekomandime për stafin dhe zhvillimin profesional të kapaciteteve të auditimit.

Në 2009 numri i rekomandimeve ishte në total 8717 dhe pothuajse të gjithë prej tyre (99%) ishin pranuar në emër të drejtuesve të subjekteve të audituara. Rreth 71% e tyre janë implementuar dhe pjesa tjetër është në procesin e implementimit.

Megjithatë fakti se gjatë viteve të fundit një përsëritje e konstatimeve është vërejtur për pothuajse në fusha të njëjta del në përfundimin se puna është joefikase për sigurimin dhe zbatimin e rekomandimeve të auditimit. Duke analizuar të dhënat e mbledhura prej 40 strukturave të auditimit të brendshëm të institucioneve qendrore, arsyet kryesore për këtë situatë mund të përmbledhen si më poshtë:

- Vështirësia për të ndjekur debitorët (të tilla si pushimin nga puna të punonjësve, burokraci e procedurave të ekzekutimit, etj),
- Pasiviteti i strukturave të njërive të audituara të cilat duhet të jenë të përfshirë në zbatimin e rekomandimeve të (duke e lënë përgjegjësinë e vetme për zyrën e financës),
- Rezistenca hasur për zbatimin e nismave të reja (menaxherëve të pranojë rekomandimet për përmirësim dhe ndryshim, por shpesh ato mbeten tradicionale në metodat e menaxhimit),
 - Ndryshimet e menaxhimit të lartë të subjekteve të audituara, i cili ngadalëson procesin e zbatimit të rekomandimeve,
- Dështimi i auditorëve vetëm për të ndjekur rekomandimet.

Megjithëse Ligji për Auditimin e Brendshëm dhe Manualin e Procedurave të Auditimit përcakton qartë rëndësinë dhe në të njëjtën kohë përgjegjësinë e auditorëve për të ndjekur konstatimet dhe rekomandimet e auditimit, duke filluar nga përfshirja e tyre si pjesë e veçante e Planeve Vjetore dhe Strategjike, dhe pse strukturat e auditimit deklarojnë që kështu veprojnë, në të vërtetë ata shpesh e nënvlerësojnë këtë aktivitet dhe e zbatojnë atë pjesërisht.

Cka me siper tregon jo vetëm mungesën e informacionit për rezultatet përfundimtare, por edhe jo-arritjen e këtyre rezultateve.

3.3.4. Vlerësimi mbi cilësinë e punës së auditit të NJQH/AB

Në 2009, NJQH/AB kreu një kurs të mbikëqyrjes dhe të misionëve të vlerësimit në përputhje me Planin Vjetor të saj dhe Manualin e Procedurave të Auditimit. Çdo vit, NJQH/AB ben një raport vjetor, ku ndër të tjera është rezultati i mbikëqyrjes, si edhe cilësia e performancës së NJQH/AB.

Mbikëqyrja dhe veprimtaria e vlerësimit të NJQH/AB janë pjesë e programit të cilësisë së Auditimit të Brendshëm në sektorin publik që ndjek dispozitat e standardeve ndërkombëtare të auditimit të brendshëm të IIA. Qëllimi i këtij programi është të sigurojë në mënyrë të arsyeshme se shërbimet e Auditimit të Brendshëm janë në përputhje me këto standarde, kodin e etikës së praktikave profesionale, kartanin e auditimit dhe rregullat tjera të aplikuara. Pajtueshmëri me standardet e aplikueshme shkon përtej pajtueshmërinë me politikat e miratuara dhe procedurat, pasi ajo përfshin vlerësimin e punës së njësisë së auditimit vetë dhe nivelin e efektivitetit të saj. MPA përcakton në përgjithësi se mbikëqyrja dhe vlerësimi i njësisë të auditimit të brendshëm të ngritura në njesite publike kryhen nga Drejtoria e Përgjithshme të Auditimit të Brendshëm. Ndërkohë, vete njësitë e auditimit në ministritë e linjës dhe në institucionet qendrore bëjnë shqyrtimin e brendshëm të cilësisë dhe ato mund të bëjnë vlerësimin e njësisë të varura.

Vlerësimet e NJQH/AB të aktiviteteve të njësisë të mbikëqyrura mundësojnë identifikimin e pikave të dobëta të sistemit të auditimit në sektorin publik, si edhe shkëmbimin e përvojave dhe praktikave më të mira të zbatimit të standardeve. Vlerësimi i përgjithshëm i NJQH/AB të aktiviteteve të auditimit të brendshëm është pozitiv, si përmirësime të rëndësishme në vend, por në të njëjtën kohë disa faktorë të rëndësishëm kanë ndikim negativ në arritjen e objektivave të auditimit dhe duhet të trajtohen ashtu siç duhet në mënyrë që të përmirësuar rezultatet e ardhshme. Në përgjithësi, janë të njëjtat boshllëqe të konstatuara në pothuajse të gjitha njësitë e mbikëqyrura të cilat i përmbledhim si më poshtë:

1. Cilësia e përgatitjes së materialeve nuk është vlerësuar të jetë në nivelin e kërkuar sipas standardeve. Raportet nuk janë të plota dhe ato rrallë japin mendimin për vete punën e njësisë.
2. Nuk ka njohuri të mjaftueshme për prezantimin dhe ngritjen e kontroleve si pjesë e aktiviteteve të organizatës. Kështu auditorët kanë vështirësi në vlerësimin e kontrollit të brendshëm. Kur sigurohet vlerësimi i kontrollit, ai zakonisht është teorik, pa asnjë lidhje me procesin konkret të audituar dhe përkatësisht me vlerësimin e natyrshme dhe rreziqet e kontrollit.
3. Mungesa e qartësisë për këto fakte e kufizon rolin e auditorit, ai / ajo vepron thjesht si regjistruar të fakteve dhe nuk arrin të japë rekomandime të dobishme për përmirësimin e sistemeve në drejtim të parandalimit të ngjarjeve negative, si dhe në rritjen e efektivitetit, efikasitetit dhe të ekonomisë së procesit që auditohet.
4. Devijimet e shpeshta nga planet, auditimet e kërkuara nga menaxhmenti rrisin riskun e ndikimit në pavarësinë funksionale të auditorit, e shprehur pikërisht në planifikimin e pavarur, po ashtu dhe ekzekutimin e paanshëm, vlerësimin objektiv të dëshmive të auditimit dhe sigurimin e mendimit të pavarur.
5. Përveç nivelit të pakënaqshëm të përgatitjes së raporteve, ka shumë boshllëqe në procedurën për komunikimin e rezultateve të auditimit me menaxhimin.

6. Statusi i disa strukturave të auditimit mbetet i pazgjidhur. Ka ende struktura që funksionojnë në kuadër të auditimit të brendshëm, por ato janë quajtur njësitë e kontrollit dhe respektivisht kryejnë detyrat e inspektimit.
7. Nuk ka asnjë sugjerim apo komunikim tjetër në emër të njësive të qeverisjes vendore. Linjat e raportimit drejt NJQH/AB, të përcaktuara në Ligjin për Auditimin e Brendshëm dhe Manualin e Procedurave të Auditimit, nuk respektohen dhe këtyre njësi të qëndrojnë pasive ndaj zhvillimeve të fundit në fushën e auditimit dhe MFK.
8. Zhvillimi profesional i auditorëve është një problem që ndikon më pak te strukturat e auditimit në qeverinë qendrore, por është shumë e ndjeshme në strukturat në vartësi dhe në ato të qeverive lokale.
9. Shkalla e ulët e njohjes së menaxhimit për rolin e ri dhe modern të auditimit të brendshëm në kuadër të sistemit të KBFP kohët e fundit është një pengesë për funksionimin e duhur të Auditimit të Brendshëm në sektorin publik.

3.4. Analizat e NJQH/AB për zhvillimin e mëtejshëm

Vetëvlerësimi i NJQH

Në 2009 Drejtoria e Përgjithshme e Auditimit në Ministrinë e Financave, në rolin e saj si njësi qendrore e harmonizimit, ka koordinuar aktivitetin e auditimit të brendshëm në sektorin publik duke zhvilluar metodologji të reja, organizimin e trajnimit dhe procesin e certifikimit për auditorët e brendshëm, kryerjen e rishikimeve të cilësisë, etj. Këto aktivitete u përshkruan në tekstin e lartpërmendur me temat përkatëse. Organizimi dhe administrimi i procesit të trajnimit dhe certifikimit të auditorëve të brendshëm ishte baza themelore dhe burim kryesor për zhvillimin e kapaciteteve dhe aftësive profesionale të auditorëve. Bashkëpunimi dhe shkëmbimi i informacionit midis DPA dhe njësive të AB në ministrinë e linjës, institucionet e varura dhe në strukturat e pushtetit vendor, konsistojnë në: përgatitjen e metodologjive, udhëzimeve; harmonizimin e punës së auditimit; analizen dhe vlerësimin i veprimtarisë së strukturave të auditimit të këtyre subjekteve, gjë që çoi në hartimin e Planit të Konsoliduar Strategjik Vjetor për Auditimin e Brendshëm.

Duke marrë në konsideratë të gjitha aktivitetet e kryera gjatë vitit 2009, vetëvlerësimi i NJQH/AB është pozitiv. Hapa të rëndësishme për përmirësim janë marrë në lidhje me azhurnimin e Ligjit të AB, si dhe elaborimin e manualit të ri në përputhje me zhvillimet më të fundit dhe praktikeve me të mira të BE. Projekt-amendamentet e Ligjit AB përcaktojnë rregullim më të qartë të funksioneve të NJQH/AB në përputhje me konceptin e KBFP e Komisionit Evropian. Në bazë të këtyre dispozitave roli i NJQH/IA do të forcohet më tej. Kështu, do të ndermerren hapat e duhur për zhvillimin dhe ndërtimin e kapaciteteve duke patur parasysh rritjen e njësive të auditimit të brendshëm dhe të aktiviteteve të NJQH/AB.

Përmirësimi i ndergjegjesimit të menaxhereve në lidhje me KBFP, MFK dhe AB

Pavarësisht zhvillimeve dhe progresit pozitiv që Sistemi i kontrollit të brendshëm financiar Publik ka kohët e fundit në Shqipëri, drejtuesit e subjekteve publike ende nuk e kanë kuptuar mjaft natyrën dhe objektivat e KBFP, KMF dhe AB. Si pasojë drejtuesit nuk e njohin auditimin e brendshëm si mjet menaxherial dhe pjesë e organizimit të tyre që është në pozitë për t'i pajisur ata të vlefshme mendimit të pavarur, të bazuar në qasje sistematike dhe të disiplinuar, e lidhur me çdo aktivitet, procesi, e njësi në organizatën e tyre.

Niveli i ulët e vetëdijes është i lidhur me çështjen e mosrespektimit të parimit themelor të pavarësisë funksionale dhe organizative të auditimit të brendshëm.

Krijimi i një mjedisi të përshtatshëm për të kuptuar nëpërmjet aktiviteteve intensive promovuese dhe trajnime për nivele të ndryshme menaxhimi duhet të ketë një ndikim të ndjeshëm në rritjen e vetëdijes dhe të kuptuarit të saktë të auditimit të brendshëm si mbështetje dhe ndihmë në menaxhimin e njësive publike në përmbushjen e objektivave.

Ndryshimet e Legjislacionit

Si pjesë e misionit të tij, Drejtoria e Përgjithshme të Auditimit në kapacitetin e saj të NJQH/AB ndërmori aktivitete konkrete për të krijuar një mjedis të plotë juridik, procedural dhe profesional që të ushtroje funksionin e auditimit të brendshëm. Ky kuadër është zhvilluar vazhdimisht nga proceset e shqyrtimit, hartimi i metodologjive të reja me qëllim për të arritur pajtueshmërinë e plotë me standardet ndërkombëtare dhe praktikat më të mira të fushës. Zhvillimet e fundit në kuadrin ndërkombëtar, si dhe praktikat më të mira të administratës publike të vendeve anëtare të BE në fushën e auditimit të brendshëm reflektojnë rreth projektit për ndryshimin e Ligjit të AB dhe Manualit të ri të Procedurave të Auditimit.

Gjatë procesit të përpunimit në 2009, sugjerimet dhe komentet janë mbledhur nga auditorët e brendshëm në mënyrë që të reflektonin nevojat e tyre praktike dhe profesionale. Në këto dy aktivitete shumë të rëndësishme, DPA u mbështet nga asistencë teknike e 2 eksperteve të projektit KBFP. Projektligji pritet të miratohet në qershor 2010 nga Këshilli i Ministrave dhe që t'i paraqitet Kuvendit për diskutim.

Ngritja e kapaciteteve administrative të njësive të AB dhe të cilësisë së auditimit të brendshëm

Mbetet akoma për të bërë drejtim të formimit profesional dhe kapaciteteve të auditorëve. Për të ushtruar me efektivitet funksionin e auditimit të brendshëm duhen fituar aftësitë për nivelin e duhur institucional dhe profesional të kompetencave.

Strategjia Kombëtare për zhvillimin profesional të auditorëve duhet të jetë bazë për përpërkimin e mëtejshëm. Ligji për Auditimin e Brendshëm përcakton qartë detyrimin e çdo auditori për të marrë certifikatën "Auditori i Brendshëm në Sektorin Publik". Auditorët e brendshëm nuk duhet vetëm të jenë të certifikuar në fazën fillestare të karrierës së tyre për njohuri të auditimit, por ata duhet të vazhdojnë aftësimin e tyre profesional në mënyrë që të ushtrojnë këtë funksion me kujdes sipas zhvillimeve më të fundit të auditimit.

Garancia e stabilitetit të stafit profesional është një çështje që haset shpesh sidomos në strukturat e auditimit të subjekteve publike apo të niveleve tjera të pushtetit lokal. Ndryshimet e pabazuar të stafit të trajnuar sjell jo vetëm humbjen e fituar të përvojës profesionale, por ata kanë edhe një ndikim në cilësinë e auditimeve.

Kryetarët e njësive të AB dhe menaxherët e subjekteve publike duhet të jenë të vetëdijshëm për pasojat që të tilla ndryshime të pabaza ose të paarsyeshme do të ketë në përmbushjen e objektivave të tyre. Mbikëqyrja e vazhdueshme dhe monitorimi nga DPA duhet të jetë një nga mjetet që do të përdoren për kufizimin e fenomeneve të tilla.

Përmirësimi i cilësisë së auditimit mbetet një çështje shumë të mprehtë që është hedhur gjithnjë poshtë për zgjidhje në analizë punën e njësive të auditimit të veçanta në subjektet publike, konsiderohet gjithashtu në kuadër të të gjitha njësive të AB.

Krijimi dhe zbatimi i një programi të specializuar për blerjen e aftësive praktike do të kontribuojë për të rritur cilësinë e strukturave të auditimit të brendshëm.

Përmirësimi i cilësisë së auditimit mbetet një çështje shumë e mprehtë që gjithnjë është hedhur poshtë për zgjidhjen në analizën e punës të njësive individuale të auditimit në subjektet publike, konsiderohet gjithashtu në kuadër të të gjitha njësive të AB.

Krijimi dhe zbatimi i një programi të specializuar për njohjen e aftësive praktike do të kontribuojë për të rritur cilësinë e strukturave të auditimit të brendshëm.

4. KONKLuzionet e Pergjithshme

Zhvillimi i modelit të ri të kontrollit të brendshëm financiar publik në Shqipëri kërkon prej pjesëmarrësve kryesorë në procesin për të ndërmarrë veprime efektive në përputhje me rolin dhe përgjegjësitë e tyre. Vetëm zbatimi i duhur i legjislacionit të ri dhe përpjekjet nga ana e të gjitha palëve të interesuara mund të çojë në arritjen e qëllimit - për të krijuar një sistem modern, të besueshëm dhe funksional të kontrollit të brendshëm financiar publik. Në këtë drejtim Ministria e Financave do të përpunojë një Dokument të Strategjitë për trajnim të nëpunësve publikë për zbatimin e kuadrit ligjor mbi MFK, brenda vitit 2010.

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

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 dhe arritjet e standardeve të larta profesionale në fushën e auditimit të brendshëm në sektorin publik

Z. Ridvan BODE

MINISTER I FINANCAVE

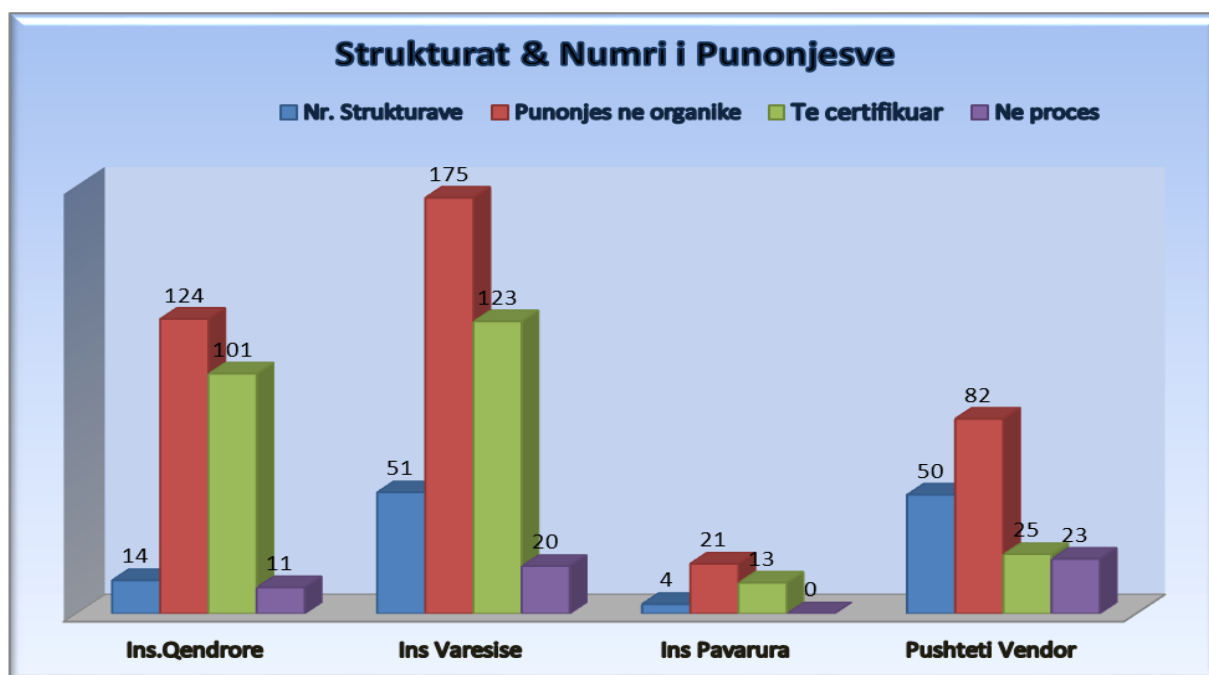
Shtojca 1

DETAJE MBI KUALIFIKIMET DHE TRAJNIMET PROFESIONALE TE AUDITUESVE TE BRENDSHEM

- Kualifikimi i punonjësve te auditimit**

Nga analiza e plotësisë dhe përbërjes së strukturave audituese konstatohet se deri në fund të vitit 2009 nga **416 auditues të brendshëm të planifikuar** sipas organikave të miratuara, aktualisht **janë të punësuar 402** ndër të cilët **262 auditues janë të çertifikuar, 54 janë në proces dhe 86 nuk janë të çertifikuar**.

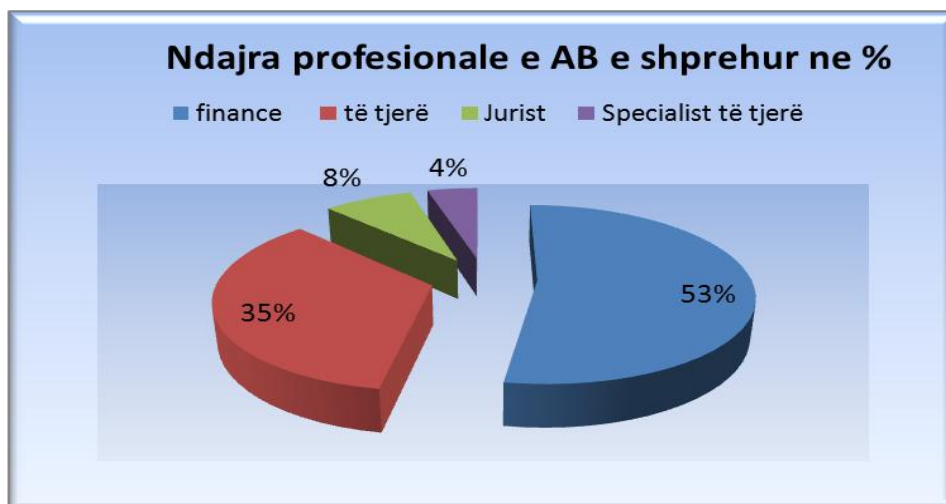
Në grafikun e mëposhtëm jepet një informacion i detajuar mbi shpërndarjen e numrit të audituesve sipas strukturave, si dhe statusin e tyre lidhur me çertifikimin si “Auditues të Brendshëm në Sektorin Publik”.



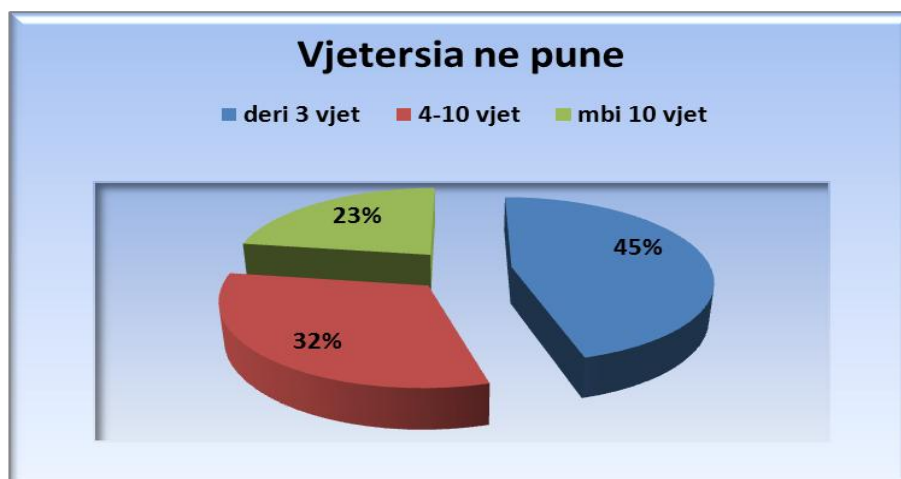
Duke analizuar tendencat e zhvillimit për 2 vitet e fundit vërejmë se numri i punonjësve që punojnë pranë strukturave të AB është rritur ndjeshëm, shoqëruar me rritjen e numrit të punonjësve të çertifikuar i cili gati është dyfishuar. Të dhënat e tabelës së mëposhtme i tregojnë qartë këto tendenca të cilat vlerësohen mjaft pozitive për sistemin.

Viti	Punonjës në organikë	Punonjës në fakt	Të çertifikuar
Viti 2008	315	299	152
Viti 2009	416	402	262

Nga analiza e përbërjes profesionale të stafit auditues vërejmë që numrin më të madh e zënë specialistë të fushave ekonomike ku 212 punonjës janë ekonomistë finance, 140 janë ekonomistë të fushave të tjera, 32 janë juristë dhe vetëm 18 i përkasin specialiteteve të tjera teknike. Një ekspertizë e tillë teknike është e nevojshme për: 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. Grafiksht përbërja profesionale në punë e shprehur në % do të ishte:



Një nga kushtet e punësimit si auditues i brendshëm është dhe eksperiencia profesionale. Lidhur me këtë sipas të dhënave të raportuara nga strukturat audituese rezulton, se 183 punonjës kanë eksperiencë pune deri në tre vjet në auditim apo të tjera lidhur me të, 128 punonjës kanë 4-10 vjet dhe 91 punonjës kanë mbi 10 vjet punë në këtë fushë ç'ka në formë grafike do të paraqitet si më poshtë:



- **Trajnimi i audituesve te brendshëm**

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 efëcente vijon të implementojë programin e trajnimit për “Çertifikimin e Audituesve të Brendshëm në Sektorin Publik”.

Organizimi, administrimi dhe zhvillimi i trajnimeve për çertifikimin ”Auditues i Brendshëm në Sektorin Publik” janë produkt i drejtpërdrejtë i bashkëpunimit midis DPA dhe Komisionit të Kualifikimit, si organet përkatëse dhe përgjegjëse të këtij procesi.

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 2009, nga grupi i të trajnuarve për sezonin 2008-2009 janë vlerësuar fitues të këtij titulli 272 *kandidatë*, përfaqësues të strukturave audituese dhe të menaxhimit financiar. Ndërkohë që kanë filluar trajnimin në shtator 2009 dhe vijojnë të

trajnohen 248 kandidatë, ku trajtohen **kurrikulat për 4 module** të ndryshme: Auditim i Brendshëm, Qeverisja dhe Kontrolli, Kontabilitet dhe Legjislacion.

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 çertifikimin e njohurive por thellohet më tej pikërisht më trajnime praktike profesionale.

Ne këtë kontekst, NJQH AB organizoi për vitin 2009, me mbështetjen e donatoreve të ndryshëm, trajnimet e mëposhtme:

Eksperte nga NAO dhe Ministria e Financave Holandeze, në kuadër të projektit PIFC 1 morën pjesë në 4 auditime pilot të zbatuara së bashku me stafin e Njësive të Auditimit të Brendshëm respektivisht në Ministrinë e Punës, Ministrinë e Ekonomisë, Ministrinë e Brendshme dhe Ministrinë e Punëve Publike dhe Transportit.

Në vazhdimësi të programit CARDS 2001, në kuadër të CARDS 2005, Projekti PIFC 2 siguroji vazhdimësinë e trajnimeve për audituesit e brendshëm në njësitë e auditimit në ministrinë e linjës, institucionet qendrore si dhe në disa institucione vartëse dhe të pushtetit vendor. Njohuria dhe eksperiencia e shkëmbyer gjatë trajnimeve kish të bene me tema si vlerësimi i riskut dhe menaxhimi i riskut, gjurmët e auditit dhe trajnimi i trajnerëve. Trajnimi i stafit të Drejtorisë së Përgjithshme në rolin dhe funksionin e Njesisë Qendrore të Harmonizimit të AB-se, si komponent i sistemit KBFP, ishte një nga temat me të prekura nga ekspertet britanike dhe ekspertet nga Ministria e Financave të Polonisë. Trajnimet e kryera vijnë si më poshtë:

- Gjurmët e auditit - 42 punonjës nga strukturat e auditimit të ministrive të linjës dhe institucioneve qendrore,
- Trajnimi i Trajnerëve - 24 punonjës nga strukturat e auditimit të Ministrisë së Financave
- Kërkesat e Ligjit të Auditimit të Brendshëm - 20 punonjës nga strukturat e auditimit të ministrive të linjës dhe institucioneve qendrore,
- Zbatimi i kërkesave të reja të Manualit të Auditimit dhe Ligjit të Auditimit të Brendshëm - 30 punonjës nga strukturat e auditimit të ministrive të linjës dhe institucioneve
- Një auditim pilot është kryer në një nga institucionet vartëse të Ministrisë së Arsimit dhe Shkencës me qëllim zbatimin dhe testimin e metodave dhe procedurave të ofruara nga Manuali i Ri i Auditimit.

Trajnimet sipas projektit PIFC 2 vazhdojnë në përputhje me veprimtarinë e projektit.

- Sipas programit TAEIX, është organizuar një trajnim në punë në Suedi (ku morën pjesë 3 auditues të brendshëm) si dhe është mbajtur një seminar mbi Auditimin e Brendshëm për 40 auditues.
- Sipas projektit DIS, një grup prej 15 audituesish të brendshëm janë trajnuar mbi auditimin e fondeve të BE-se. Ky grup do të jetë burim trajnimi për audituesit e tjerë për t'i bërë këta të fundit të aftë për veprimtaritë e së ardhmes mbi auditimin e projekteve të financuara nga BE.
- Shteti Shqiptar përfiton nga programi mbi “Sistemi i Integruar i Planifikimit” (SIP) i Bankës Botërore nënshkruar ndërmjet BB dhe Ministrisë së Financave në dhjetor të vitit 2007. Sipas këtij programi janë trajnuar deri tani 51 punonjës nga administrata publike, Ministria e Financave dhe Zyra e Kryeministrit.