



REPUBLIKA E SHQIPËRISË
MINISTRIA E FINANCËVE DHE EKONOMISË
DREJTORIA E PËRGJITHSHME E HARMONIZIMIT TË KONTROLLIT
TË BRENDSHËM FINANCIAR PUBLIK

**Raport mbi Funksonimin e Sistemit të Kontrollit të
Brendshëm Financiar Publik në Njësitë e Qeverisjes së
Përgjithshme për vitin 2020**

*Ky raport është përgatitur nga:
Drejtoria e Përgjithshme e Harmonizimit të Kontrollit të Brendshëm
Financiar Publik pranë Ministrisë së Financave dhe Ekonomisë*

Tiranë, Maj 2021

PËRMBAJTJA

LISTA E SHKURTIMEVE	2
LISTA E TABELAVE.....	3
LISTA E GRAFIKËVE	3
LISTA E FIGURAVE.....	3
PËRMBLEDHJE EKZEKUTIVE.....	4
KAPITULLI I- VLERËSIMI I MONITORIMIT TË PERFORMANCËS SË NJËSIVE TË QEVERISJES SË PËRGJITHSHME.....	11
1.1 ANALIZA PËR TREGUESIT E PERFORMANCËS:.....	17
KAPITULLI II- MENAXHIMI FINANCIAR DHE KONTROLLI.....	23
2.1 ANALIZA E SISTEMIT SIPAS 17 PARIMEVE TË MFK BAZUAR NË VETËVLERËSIMIN E NJËSIVE PUBLIKE	24
2.2 VLERËSIMI I SISTEMIT TË MENAXHIMIT FINANCIAR DHE KONTROLLIT NË BASHKITË E PËRZGJEDHURA PËR ASISTENCË TEKNIKE NGA PROJEKTI I FINANCEVE LOKALE	35
2.3 IMPAKTI I COVID-19 NË ZHVILLIMIN E SISTEMIT TË KONTROLLIT TË BRENDSHËM.....	36
KAPITULLI III- MBËSHTETJA E MFE-SË PËR ZHVILLIMIN E SISTEMEVE TË KONTROLLIT TË BRENDSHËM.....	37
3.1 MBËSHTETJA E MFE-SË PËR ZHVILLIMIN E MENAXHIMIT FINANCIAR DHE KONTROLLIT.....	37
3.2 IMPAKTI PËR VITIN 2020	41
KAPITULLI IV- ZHVILLIMI I SISTEMIT TË AUDITIMIT TË BRENDSHËM NË SEKTORIN PUBLIK	42
4.1 STRUKTURAT E AUDITIMIT TË BRENDSHËM	42
5.1.1 <i>Strukturat e auditimit të brendshëm në njësitë e vetëqeverisjes vendore</i>	44
5.2 FUNKSIONIMI KOMITETEVE TË AUDITIMIT TË BRENDSHËM.....	45
5.3 ANALIZË E VEPRIMTARISË SË AUDITIMIT TË BRENDSHËM.....	47
5.3.1 <i>Realizimi i Planit të Angazhimeve të Auditimit</i>	47
5.4 VLERËSIMI I RISKUT TË SISTEMEVE , GJETJET DHE REKOMANDIMET E AUDITIMIT.....	50
5.4.1 <i>Vlerësimi i sistemeve me risk</i>	50
5.5 GJETJET E AUDITIMIT TË BRENDSHËM	52
5.6 REKOMANDIMET E AUDITIMIT TË BRENDSHËM.....	59
5.7 AUDITIMET E DETYRIMEVE TË PRAPAMBETURA TË NJËSIVE PUBLIKE	66
5.8 MBËSHTETJA PËR ZHVILLIMIN E AUDITIMIT TË BRENDSHËM	69
5.9 VLERËSIMI I JASHTËM I CILËSISË SË VEPRIMTARISË SË AUDITIMIT TË BRENDSHËM	70
5.10 ZHVILLIMI AFTËSIVE PROFESIONALE TË AUDITUESVE TË BRENDSHËM NË SEKTORIN PUBLIK	75
5.11 PYETËSORI I VETËVLERËSIMIT TË NJAB	80
ANEKSI I. VLERËSIMI I PERFORMANCËS SË SISTEMIT TË MFK-SË NË NJËSITË SHPENZUESE ME BUXHET TË MADH	84
SHTOJCA I. LISTA E NJËSIVE PËR TË CILAT NUK KA TË DHËNA PËR DISA TREGUES PERFORMANCE.....	88

LISTA E SHKURTIMEVE

AB	Auditimi i Brendshëm
ASPA	Shkolla Shqiptare e Administratës Publike
BE	Bashkimi European
DH/AB	Drejtoria e Harmonizimit për Auditimin e Brendshëm
DH/MFKK	Drejtoria e Harmonizimit për Menaxhimin Financiar, Kontrollin dhe Kontabilitetin
GMKR	Grupi i Menaxhimit dhe Koordinimit të Riskut
GMS	Grupi për Menaxhimin Strategjik
KAB	Komiteti i Auditimit të Brendshëm
KBFP	Kontrrolli i Brendshëm Financiar Publik
KB	Kontrrolli i Brendshëm
KLSH	Kontrrolli i Lartë i Shtetit
MFE	Ministria e Financave dhe Ekonomisë
MFK	Menaxhimi Financiar dhe Kontrrolli
NA	Nëpunës Autorizues
NPA	Nëpunës i Parë Autorizues
NZ	Nëpunës Zbatues
NJAB	Njësi e Auditimit të Brendshëm
NJQP	Njësi e Qeverisjes së Përgjithshme
NJQQ	Njësi e Qeverisjes Qendrore
NJQV	Njësi e Qeverisjes Vendore
RSH	Republika e Shqipërisë

LISTA E TABELAVE

TABELA 1. TREGUESIT E PERFORMANCËS DHE BURIMET E TË DHËNAVE SIPAS DREJTORIVE NË MINISTRINË E FINANCAVE DHE EKONOMISË	11
TABELA 2. RANKIMI I MINISTRIVE TË LINJËS SIPAS TREGUESVE TË PERFORMANCËS PËR VITIN 2020 DHE KRAHASIMI ME VITIN 2019.	12
TABELA 3. RANKIMI I NJËSIVE SHPENZUESE ME BUXHET TË MADH SIPAS TREGUESVE TË PERFORMANCËS PËR VITIN 2020 DHE KRAHASIMI ME VITIN 2019	13
TABELA 4. RANKIMI I BASHKIVE KRYESORE QENDËR QARKU, SIPAS TREGUESVE TË PERFORMANCËS PËR VITIN 2020 DHE KRAHASIMI ME VITIN 2019	13
TABELA 5. RANKIMI I BASHKIVE TË TJERA QË KANË NJËSI AUDITIMI TË BRENDSHËM, SIPAS TREGUESVE TË PERFORMANCËS PËR VITIN 2020 DHE KRAHASIMI ME VITIN 2019	14
TABELA 6. RANKIMI I BASHKIVE QË NUK KANË NJËSI AUDITIMI TË BRENDSHËM, SIPAS TREGUESVE TË PERFORMANCËS PËR VITIN 2020 DHE KRAHASIMI ME VITIN 2019	15
TABELA 7. RANKIMI I KËSHILLAVE TË QARKUT, SIPAS TREGUESVE TË PERFORMANCËS PËR VITIN 2020.....	15
TABELA 8. RANKIMI I INSTITUCIONEVE TË PAVARURA SIPAS TREGUESVE TË PERFORMANCËS PËR VITIN 2020 DHE KRAHASIMI ME VITIN 2019.....	16
TABELA 9. RANKIMI I INSTITUCIONEVE TË GRUPIT 87 NË VARËSI TË KRYEMINISTRISË, SIPAS TREGUESVE TË PERFORMANCËS PËR VITIN 2020 DHE KRAHASIMI ME VITIN 2019	17
TABELA 10. TË DHËNA PËR AUDITUESIT E BRENDSHËM.....	42
TABELA 11. ANGAZHIME AUDITIMI TË REALIZUARA PËR VITIN 2020.....	47
TABELA 12. GJETJET ME EFEKT FINANCIAR NEGATIV SIPAS SISTEMEVE PËR VITIN 2020	52
TABELA 13. REKOMANDIME SIPAS LLOJIT PËR VITIN 2020	61
TABELA 14. REKOMANDIMET SIPAS SISTEMEVE DHE NËNSISTEMEVE PËR VITIN 2020	62
TABELA 15. LISTA E INSTITUCIONEVE PËR TË CILAT MUNGOJNË TË DHËNAT PËR TREGUESIT E PERFORMANCËS	88

LISTA E GRAFIKËVE

GRAFIKU 1. NUMRI I NJQP-VE QË KANË PLOTËSUAR PYETËSORIN E VETËVLERËSIMIT PËR VITIN 2020	24
GRAFIKU 2. PËRBËRJA PROFESIONALE E AUDITUESVE TË BRENDSHËM.....	43
GRAFIKU 3. AUDITUESIT E BRENDSHËM SIPAS VJETËRSISË NË AUDITIM.....	43
GRAFIKU 4. AUDITUESIT E BRENDSHËM SIPAS KUALIFIKIMIT	44
GRAFIKU 5. AUDITIME TË PLANIFIKUARA DHE TË REALIZUARA NË VITE	48
GRAFIKU 6. REALIZIMI I AUDITIMEVE TË PLANIFIKUARA SIPAS LLOJIT PËR VITIN 2020.....	48
GRAFIKU 7. AUDITIME TË REALIZUARA SIPAS LLOJIT PËR VITIN 2020.....	49
GRAFIKU 8. STRUKTURA E SHKELJEVE FINANCIARE SIPAS SISTEMEVE KRYESORE.....	53
GRAFIKU 9. GJETJET SIPAS SISTEMEVE PËR VITIN 2020	54
GRAFIKU 10. REKOMANDIME TË PRANUARA DHE ZBATUARA NË VITE.....	60
GRAFIKU 11. REKOMANDIME TË DHËNA, TË ZBATUARA DHE NË PROCES GJATË VITIT 2020	61
GRAFIKU 12. VLERËSIME TË JASHTME TË CILËSISË 2018-2020	71
GRAFIKU 13. OPINIONET E VJC NË VITE	71
GRAFIKU 14. NIVELI I PJESËMARRJES NË TRAJNIME	77
GRAFIKU 15. ARRITJA E NIVELIT TË NDJEKJES SË TRAJNIMEVE	78
GRAFIKU 16. PËRPUTHSHMËRIA E NJAB ME KËRKESAT E AKTEVE LIGJORE	81
GRAFIKU 17. IDENTIFIKIMIN, VLERËSIMIN DHE MENAXHIMIN E RISQEVË	81
GRAFIKU 18. VLERËSIMI PËR KONTROLLET E VENDOSURA DHE FUNKSIONIMI I TYRE.....	82
GRAFIKU 19. VLERËSIMI I BRENDSHËM I CILËSISË SË VEPRIMTARISË AUDITUESE	83

LISTA E FIGURAVE

FIGURA 1. SHTYLLAT E VEPRIMTARISË SË DH/AB.....	69
---	----

PËRMBLEDHJE EKZEKUTIVE

Vizioni i qeverisë shqiptare, përmes zbatimit të plotë të reformave në financat publike, është edhe sigurimi i zhvillimit të mëtejshëm të sistemit të kontrollit të brendshëm financiar publik, si një mjet që duhet të përdoret nga drejtuesit dhe stafi i njësive publike për një menaxhim të përgjegjshëm, të suksesshëm dhe transparent të fondeve kombëtare dhe të huaja. Synimi kryesor është krijimi i një kuadri bashkëkohor të kontrollit të brendshëm, të përshtatshëm për funksionimin e sektorit publik duke parashtruar metoda të përshtatshme të planifikimit dhe raportimit financiar, tregues gjithëpërfshirës të performancës, si dhe mekanizma të efektshëm të kontrollit të brendshëm që do të sigurojnë një menaxhim të fortë dhe të qëndrueshëm të financave publike.

Ministria e Financave dhe Ekonomisë realizon çdo vit vlerësimin e funksionimit të sistemit të kontrollit të brendshëm në njësitë e qeverisjes së përgjithshme, si dhe nivelin e zbatimit të kërkesave të menaxhimit financiar dhe kontrollit dhe auditimit të brendshëm, rezultatet e të cilit paraqiten në Raportin Vjetor për Funksionimin e Kontrollit të Brendshëm Financiar Publik. Ky raport, hartohet si një kërkesë ligjore duke ofruar një përmbledhje vjetore të vlerësimit të aktiviteteve të njësive të qeverisjes së përgjithshme në këtë fushë, arritjet dhe mangësitë e evidentuara gjatë vitit, si dhe sugjeruar rekomandime për njësitë publike për përmirësime të mëtejshme. Gjithashtu, në raport realizohet vlerësimi i performancës së njësive të qeverisjes së përgjithshme në lidhje me zbatimin e sistemit të kontrollit të brendshëm duke realizuar rankimin e këtyre njësive bazuar në 18 (tetëmbëdhjetë) tregues performance gjithëpërfshirës mbi planifikimin dhe ekzekutimin e buxhetit si dhe zbatimin e kërkesave ligjore të kontrollit të brendshëm.

Në këtë raport janë marrë në konsideratë edhe aktivitetet e parashikuara në objektivin specifik gjashtë të Strategjisë së Menaxhimit të Financave Publike 2019-2022, mbi reformat në fushën e kontrollit të brendshëm. Ky dokument strategjik ka për qëllim garantimin e një sistemi të financave publike që nxit transparencën, përgjegjshmërinë, disiplinën fiskale dhe efikasitetin në menaxhimin dhe përdorimin e burimeve publike për ofrimin e shërbimeve të përmirësuara dhe zhvillimin ekonomik. Ky qëllim mund të arrihet vetëm nëpërmjet një sistemi të shëndoshë të menaxhimit financiar dhe kontrollit dhe auditimit të brendshëm në të gjitha njësitë publike.

Përsa i përket vlerësimit të sistemit të menaxhimit financiar dhe kontrollit për vitin 2020, evidentohet se, pavarësisht rritjes së ndërgjegjësimit të njësive të qeverisjes së përgjithshme në lidhje me rëndësinë e zbatimit të instrumentave të kontrollit të brendshëm, reflektuar kjo edhe nëpërmjet treguesve përkatës të performancës, ende ka institucione të cilat nuk kanë respektuar kërkesat ligjore të raportimit të gjendjes së sistemit të kontrollit të brendshëm pranë Ministrisë së Financave dhe Ekonomisë. Nga verifikimet e kryera, rezulton se, nga 152 njësi publike të cilave i'u është dërguar për plotësim pyetësori i vetëvlerësimit mbi sistemin e menaxhimit financiar dhe kontrollit, 142 prej tyre kanë raportuar pranë Ministrisë së Financave dhe Ekonomisë. Në këtë kontekst, një nga problematikat kryesore vazhdon të mbetet angazhimi jo i duhur i titullarëve të institucioneve në hartimin dhe përdorimin e instrumentave të menaxhimit financiar dhe kontrollit në realizimin e aktiviteteve të përditshme të njësisë.

Pavarësisht situatës së krijuar nga pandemia e Covid-19 dhe nivelit të zhvillimit të sistemit të kontrollit të brendshëm, ka vijuar angazhimi për lehtësimin dhe përmirësimin e procedurave nëpërmjet ofrimit të asistencës teknike apo seancave ndërgjegjësuese dhe rritjen e kapaciteteve me qëllim funksionalitetin dhe qëndrueshmërinë e sistemit të kontrollit të brendshëm. Gjithashtu, përmirësimi i kuadrit rregullator ka ndihmuar jo vetëm në përmirësimin e standardeve të punës por edhe në ndërgjegjësimin e njësive publike për realizimin e veprimtarisë me një performancë më të mirë.

Vlerësimi vjetor i funksionimit të sistemit të kontrollit të brendshëm financiar publik në njësitë e qeverisjes së përgjithshme është përgatitur në bazë të raporteve individuale vjetore të njërive të qeverisjes së përgjithshme mbi përshtatshmërinë dhe funksionimin e sistemit të menaxhimit financiar dhe kontrollit dhe auditimit të brendshëm gjatë vitit 2020.

Konkretisht, zhvillimet kryesore në fushën e kontrollit të brendshëm për vitin 2020, paraqiten si më poshtë:

- Nga analiza e 142 pyetësorëve të vetëvlerësimit të njërive të sektorit publik, rezulton se në përgjithësi, institucionet kanë pasqyruar një informacion të plotë, gjithëpërfshirës në lidhje me statusin e zbatimit si dhe të arsyetuar me evidenca mbështetëse konkrete, duke evidentuar një qëndrueshmëri graduale të ndërgjegjësimit të institucioneve përsa i përket plotësisimit me cilësi të këtij pyetësori.
- Nga analiza e përgjigjeve të dhëna në pyetësorët e vetëvlerësimit, bazuar në vlerësimin e 17 (shtatëmbëdhjetë) parimeve rezulton se 13 (trembëdhjetë) parime janë pjesërisht efektive dhe 4 (katër) prej tyre janë efektive, duke theksuar nevojën për marrjen e masave konkrete për përmirësimin e gjendjes së sistemit të menaxhimit financiar dhe kontrollit.
- Përmes vlerësimit të realizuar evidentohet se njësitë përgatisin Programin Buxhetor Afatmesëm, në të cilin përcaktohen të gjitha objektivat dhe përparësitë e institucionit, së bashku me programet të cilave u përkasin këto objektiva. Procesi i vendosjes së objektivave në të gjithë njësinë publike drejtohet nga drejtuesi dhe i'u komunikohet të gjitha strukturave të njësisë në mënyrë që të gjitha njësitë të zhvillojnë objektivat e tyre dhe t'i vendosin ato në përputhje me objektivat e vendosura në nivelet më të larta të njësisë.
- Standartizimi i rregullave të brendshme të njërive të qeverisjes së përgjithshme, nëpërmjet përcaktimit të qartë të detyrave dhe objektivave në përputhje me funksionalitetin e strukturave.
- 14 (katërmëdhjetë) bashki pilot kanë miratuar Grupin e Menaxhimit dhe Koordinimit të Riskut me rregulloren përkatëse mbi përgjegjësitë e drejtuesve dhe koordinuesve të riskut, procesin e vendimarrjes dhe monitorimit të risqeve deri tek Grupi i Menaxhimit Strategjik dhe Kryetari i Bashkisë.
- Në vitin 2020, janë trajnuar rreth 160 persona, nëpërmjet trajnimeve të zhvilluara në bashkëpunim me Projektin e Financave Lokale në kuadër të zbatimit me rigorozitet të kërkesave të ligjit për menaxhimin financiar dhe kontrollin.
- Vihet re një mungesë e raportimeve periodike si dhe ndërmarrja e masave konkrete për adresimin e çështjeve në lidhje me sistemin e kontrollit të brendshëm, gjë e cila evidenton nevojën për hartimin dhe miratimin e bazës rregullative në lidhje me raportet e përhershme, standarde që duhet të raportohen drejtuesit si dhe menaxherëve të tjerë të strukturave. Për vitin 2020, 79 (shtatëdhjetë e nëntë) prej tyre kanë paraqitur planin e veprimit për ngritjen e sistemit të menaxhimit financiar dhe kontrollit pranë strukturës përgjegjëse për harmonizimin e menaxhimit financiar dhe kontrollit. Krahasuar me vitin e kaluar, ka një rënie në numrin e njërive që e kanë dorëzuar këtë dokument, duke evidentuar vështirësinë e menaxherëve për realizimin e monitorimit të sistemit të kontrollit të brendshëm dhe ndërmarrjen e masave konkrete për adresimin e problematikave.
- Të dhënat e analizuara tregojnë për një mungesë progresi në menaxhimin e riskut. Pavarësisht se shumica e njërive kanë hartuar një regjistër risku, ky dokument nuk përditësohet dhe monitorohet siç kërkohet nga procedurat e menaxhimit financiar dhe kontrollit, duke mbetur një sfidë për menaxhimin.

- Delegimi i detyrave dhe përgjegjësi brenda njësisë nuk është i përhapur si dhe kontrollat kryesore të brendshme, të tilla si menaxhimi i riskut dhe procedurat për të raportuar parregullsitë, nuk janë ende praktikë e zakonshme.

Në vijim, nga analiza e përgjithshme e 17 parimeve të kontrollit të brendshëm konstatohet se, sistemi i kontrollit të brendshëm për vitin 2020 paraqitet *pjesërisht efektiv*, ku ndikimin kryesor në këtë rezultat e zënë mangësitë lidhur me vlerësimin dhe raportimin në kohën e duhur të problematikave të sistemit të kontrollit të brendshëm. Këto problematika duhet të transmetohen nëpërmjet linjave të përcaktuara të raportimit tek palët përkatëse të brendshme dhe të jashtme, për t'i mundësuar njësisë publike trajtimin e menjëhershëm të tyre. Në këtë kontekst, lind nevoja e ndërmarrjes së masave efektive për ndërgjegjësimin e menaxherëve për vlerësimin e çështjeve të identifikuara përmes raportimeve dhe aktiviteteve të monitorimit.

Përmirësimet e mëtejshme në fushën e kontrollit të brendshëm financiar publik duhet të konsiderohen si hapa të rëndësishëm në procesin e integritetit në Bashkimin Evropian. Një sfidë e madhe mbetet adresimi i rekomandimeve të dhëna ndër vite, mosadresi i të cilave ndikon në cilësinë e funksionimit të sistemit të kontrollit të brendshëm.

Për zhvillimin e mëtejshëm të sistemit të kontrollit të brendshëm, është i nevojshëm:

- Ndërgjegjësimi i menaxherëve për domosdoshmërinë e marrjes së informacionit dhe raportimit përmes metodologjive të përmirësuara me mbështetjen e ekspertëve vendas apo të huaj.
- Vlerësimi dhe menaxhimi aktiv i riskut me qëllim rritjen e ndikimit në minimizimin e situatave të pavaforshme. Për këtë është e nevojshme rritja e vëmendjes së menaxherëve për adresimin e problematikave të evidentuara.
- Përmirësimi i procedurave të monitorimit të sistemit të menaxhimit financiar dhe kontrollit dhe krijimin e një kulture të qëndrueshme në përdorimin më të mirë të fondeve publike.
- Zbatimi me përparësi i planit të veprimit të Dokumentit të Politikave për Zhvillimin e Mëtejshëm të Kontrollit të Brendshëm Financiar Publik në Shqipëri, për periudhën 2021-2022 dhe monitorimi periodik për përmbushjen e objektivave të planifikuara.
- Përmirësimi i cilësisë së informacionit financiar dhe jo financiar nëpërmjet integritetit të mëtejshëm të sistemeve të teknologjisë së informacionit.
- Realizimi i trajnimeve të vijueshme mbi zbatimin e kërkesave ligjore të menaxhimit financiar dhe kontrollit si dhe forcimi i mëtejshëm i objektivitetit dhe cilësisë gjatë procesit të vetëvlerësimit.

Brenda konceptit të Kontrollit të Brendshëm Financiar Publik (të përcaktuar nga Komisioni Evropian), auditimi i brendshëm është krijuar dhe kërkohet të funksionojë si një shërbim i kryer nga një njësi e autorizuar, profesionale që ofron siguri objektive dhe këshillim për titullarin, me qëllim që të kontribuojë në përmirësimin e operacioneve të njësitë publike dhe të ndihmojë në arritjen e objektivave përmes vlerësimit sistematik, të disiplinuar të menaxhimit të rrezikut, kontrollit dhe qeverisjes.

Progresi në vitin e fundit është përqendruar në hartimin e metodologjive dhe ngritjen e kapaciteteve të auditimit të brendshëm, përfshirë krijimin e një sistemi monitorimi efikas dhe efektiv të ndjekjes së zbatimit të rekomandimeve të auditimit, rritjen e ekspertizës audituese dhe qasje sistematike në kontrollin e cilësisë së punës, krijimin e kushteve të përshtatshme për ruajtjen e pavarësisë dhe objektivitetit të veprimtarisë audituese.

Zhvillimi i veprimtarisë së auditimit të brendshëm në sektorin publik gjatë vitit 2020 u ndikua në një masë të madhe nga implikimet dhe ndryshimet si pasojë e pandemisë globale Covid-19.

Kufizimet në shumë veprimtari dhe të shtrira në kohë kërkuan ndërmarjen e vendimeve dhe iniciativave të reja, të pa provuara më parë duke mbartur në vetvete një shkallë të lartë të pasigurisë mbi suksesin dhe efektivitetin e tyre.

Analiza e prezantuar në këtë raport është mbështetur në konsolidimin e të dhënave të raporteve vjetore të veprimtarisë së 126 njësive të auditimit të brendshëm që funksionojnë në sektorin publik (nga 129 të krijuara). Treguesit e raportuar japin informacion mbi strukturat audituese dhe kapacitetet e tyre, realizimin e planit të angazhimeve, vlerësimin e risqeve, sistemet dhe fushat ku gjetjet e auditimit kanë treguar të ketë dobësi materiale, rekomandimet e dhëna nga auditimi lidhur me to dhe niveli i zbatimit të rekomandimeve të auditimit po ashtu dhe kufizimet me të cilat janë përballur audituesit dhe prioritetet për të ardhmen.

Përgjithësisht, zhvillimi dhe funksionimi i auditimit të brendshëm gjatë vitit 2020, tregojnë se:

- Shërbimi i auditimit të brendshëm ka gjetur zbatim në pjesën më të madhe të njësive të qeverisjes së përgjithshme nëpërmjet krijimit të 129 Njësi të Auditimit të Brendshëm, të cilat përmbushin kriteret për krijimin e strukturës audituese brenda vetë njësisë shpenzuese. Pjesa tjetër e njësive të qeverisjes së përgjithshme, bashki dhe agjenci të nivelit të dytë të qeverisjes janë mbuluar nëpërmjet vendosjes së 17 marrëveshjeve ndërinstucionale apo kontraktimit të shërbimit.
- Megjithatë ka ende 34 njësi publike (2 më pak se viti 2019) nga të cilat : 17 institucione të pavarura, 5 bashki dhe 12 agjenci /drejtori të përgjithshme që nuk janë mbuluar me shërbimin e auditimit të brendshëm në asnjë nga format e përcaktuara me kuadrin rregullator.
- Në strukturat e auditimit, janë të punësuar 414 auditues kundrejt 469 të nevojshëm duke ruajtur të njëjtin nivel të 55 vendeve vakante si dhe të një viti më parë. Gjatë vitit janë punësuar 46 auditues të rinj, por për shkak të largimeve, kryesisht për shkaqe natyrale pozicionet vakante mbetet në të njëjtat tendenca.
- Struktura profesionale e audituesve të brendshëm konsiston në: 337 ekonomistë, 58 juristë dhe 19 me profesione të tjera, specifike sipas sektorëve të ekonomisë. Kriteri i eksperiencës përmbushet nga 234 auditues të brendshëm që kanë vjetërsi pune mbi 5 vjet dhe 173 kanë vjetërsi në auditim deri në 5 vjet.
- Veprimtaria e auditimit të brendshëm është realizuar në mënyrë të planifikuar sipas parashikimeve në Planin Vjetor të Veprimtarisë së çdo Njësie të Auditimit të Brendshëm i cili për shkak të ndikimeve dhe kushteve të gjendjes së jashtëzakonshme në kushtet e pandemisë globale kërkoi si domosdoshmëri rishikimin e këtyre planeve. Njëkohësisht, kufizimet ndikuan ndjeshëm dhe në realizimin e angazhimeve të auditimit, të cilat rezultuan në vetëm 926 auditime të evaduar kundrejt 1070 të planifikuara, pra 87% të Planit Vjetor të Angazhimeve.
- Auditimet identifikuan 9238 gjetje të shkeljeve, devijimeve dhe dobësive në sistemet e prokurimit publik, menaxhimit të aseteve sistemi i tatim-taksave, regjimi doganor, administrimi i pronës publike, legalizimet dhe privatizimet e pronës shtetërore, koncensionet dhe Partneriteti Publik Privat si dhe sisteme të menaxhimit të burimeve njerëzore.
- Në auditimet e ushtruara gjatë vitit 2020 janë dhënë 7940 rekomandime për përmirësim sistemi, ndryshime të kuadrin rregullator dhe masa organizative dhe të qeverisjes dhe janë pranuar 7889 rekomandime, nga të cilat 4137 janë zbatuar plotësisht dhe 2957 janë në proces zbatimi. Është ruajtur nivel i lartë i pranimit të rekomandimeve nga subjektet e audituara në masën 99,4% (vetëm 30 rekomandime nuk janë pranuar) ndërkohë që niveli i zbatimit të plotë të rekomandimeve të dhëna brenda vitit 2020 nga ana e subjekteve të audituara është në masën 53%. Theksohet se pjesa tjetër e rekomandimeve të dhëna, 47% janë në proces zbatimi. Kjo lidhet me efektin e faktorit të kohës që nevojitet për zbatimin e plotë të masave dhe aktiviteteve që duhet të ndërmerren për

plotësimin e rekomandimit. Duke konsideruar katë faktor niveli i zbatimit të rekomandimeve të dhëna në vitin 2019 dhe të zbatuara në vitin 2020 është 65%.

- Gjetjet me efekt financiar negativ janë identifikuar në masën 1237 milionë lekë, një tregues që përfaqëson 36% më shumë se niveli i dëmit ekonomik të konstatuar në vitin 2019 prej 908 milionë lekë. Ndërkohë që struktura e dëmit ekonomik të shkaktuar mbetet thuajse e njëjta duke u identifikuar me peshën specifike më të madhe në sistemin e prokurimeve publike rreth 45% si dhe në sistemin e tatim, taksave dhe doganave 35 %.
- Megjithë përmirësimet e vazhdueshme në funksionimin efektiv të sistemeve të qeverisjes dhe administrimit ku auditimi i brendshëm ka identifikuar dobësi të hallkave në zbatimin dhe operimin e subjekteve për të ndërtuar, mbajtur dhe përditësuar elementët e nevojshëm të tillë si: hartimi dhe mbajtja e Regjistrit të riskut, zhvillimi i procedurave efektive dhe manualeve të punës, miratimi i Gjurmës së Auditimit për proceset kryesore, përditësimi i rregulloreve të brendshme deri në përcaktimin e përshkrimit të saktë të detyrave dhe përgjegjësi, mos efektiviteti i të cilave ka ndikuar dhe ndikon në përgjigjen e këtyre sistemeve në objektivat e kontrollit.
- Audituesit e brendshëm kanë identifikuar mangësi në administrim e aseteve , plotësinë, ekzistencën, përkatësinë në evidentimin e aseteve dhe pasaktësi në hartimin e regjistrit të aseteve, çka përbën një faktor risku potencial në administrimin e suksesshëm të pronës publike.
- Në total kanë raportuar mbi auditimin e detyrimeve të prapambetura 64 njësi shpenzuese. Sistemi i detyrimeve të prapambetura ka patur zhvillime pozitive si rezultat i masave të ndërmarra nga Ministria e Financave dhe Ekonomisë në drejtim të përmirësimit të efektivitetit të monitorimit të detyrimeve të papaguara, disa hallka si: identifikimi regjistrimi, raportimi, ndjekja dhe parandalimi i krijimit të detyrimeve të prapambetura paraqesin dobësi të cilat e klasifikojnë këtë sistem me risk të mesëm. Veprime korrigjuese dhe kontrole shtesë të angazhimeve duhet të ndërmerren me qëllim minimizimin e riskut të krijimit të detyrimeve të reja dhe pagesën e stokut të detyrimeve ekzistuese sipas një plan veprimi në nivel institucional dhe në nivel qeverisje.
- Nga Njësitë e Auditimit të Brendshëm janë identifikuar 6 raste të shkeljeve, të cilat në gjykimin profesional të audituesve janë dërguar për investigim të mëtejshëm tek Titullari përkatës për ndjekje nga Drejtoria e Inspeksionit Financiar në Ministrinë e Financave dhe Ekonomisë: 2 raste Ministria e Energjisë dhe Transportit, 1 rast Ministria e Shëndetësisë, 1 rast Agjencia Kombëtare e Punësimit dhe Aftësive, 1 rast Bashkia Shkodër dhe 1 rast Bashkia Kukës.
- Vlerësimet e jashtme të cilësisë u rritën me 27 % në krahasim me periudhat e mëparshme me qëllim që të arrihet objektivi për mbulimin e gjithë Njësive të Auditimit të Brendshëm me vlerësime të jashtme brenda 5 viteve. U kryen në 19 Njësi të Auditimit të Brendshëm, kryesisht në njësi të qeverisjes lokale (Bashki), agjenci dhe qendra shërbimi publik të nivelit të dytë të qeverisje qendrorë dhe shoqëritë publike (Ujësjiellës sh.a) të cilat janë identifikuar nëpërmjet monitorimit të vazhdueshëm të raportimit dhe planifikimit si subjekte në risk të lartë. Opinionet e dhëna nga vlerësimet tregojnë dobësi të strukturave audituese në nivel të qeverisjes lokale si dhe qendrat spitalore lidhur me përmbushjen e kritereve të përcaktuara në Ligjin për auditimin e brendshëm si në krijimin e Njësive të Auditimit të Brendshëm dhe/apo forma e sigurimit të shërbimit të auditimit ashtu edhe në rekrutimin e audituesve të brendshëm po ashtu dhe zbatimin e standardeve të punës audituese.
- Zbatimi i Programit të Trajnimit të Vijueshëm Profesional për vitin 2020 , i ofroi 48 orë trajnimi të strukturuar në 6 tema trajnimi. Trajnimet u ndoqën nga 298 auditues të brendshëm të certifikuar në platformën e mësimin në distancë. Trajnimet kanë ofruar një bazë të gjerë dhe të qëndrueshme për të arritur ndryshime pozitive në qasjen e auditimit mbi bazë risku dhe adresimin e rasteve të korrupsionit dhe mashtrimit financiar, sistemin buxhetor prokurimet publike dhe auditimin e sistemeve të informacionit.

- Në Dhjetor të vitit 2020 filloi procesi i certifikimit të audituesve të brendshëm në sektorin publik, nëpërmjet të cilit të gjitha audituesit e brendshëm të punësuar në vitin e fundit do të ndjekin trajnimet dhe do të testohen për t'u pasjisur me dëshminë profesionale si një kusht thelbësor për ndërtimin dhe zhvillimin e aftësive dhe kapaciteteve audituese.
- Megjithë përpjekjet dhe rekomandimet e Ministrisë së Financave dhe Ekonomisë konstatohet se titullarët e njësive publike kanë një nivel relativisht të ulët të ndërgjegjësimit dhe njohjes mbi rolin e Komiteteve të Auditimit. Komitetet e Auditimit të Brendshëm janë ngritur dhe kanë funksionuar në 8 Ministri, ndërkohë që Ministria e Brendshme dhe Ministria e Arsimit, Sporteve dhe Rinisë nuk e kanë ngritur akoma këtë organ. Komitetet kanë raportuar tek Ministri përkatës dhe kanë adresuar rekomandime në drejtim të veprimtarisë së auditimit të brendshëm po ashtu dhe ministrisë përkatëse.
- Gjatë vitit 2020 Drejtoria e Harmonizimit të Auditimit të Brendshëm me asistencën e SIGMA-s realizuan një analizë të mangësive të ligjit për auditimin e brendshëm në sektorin publik, duke identifikuar nevojën për amendime dhe ndryshime të cilat do të ndikojnë në përmirësimin e zhvillimit të veprimtarisë audituese duke shmangur disa kufizime që lidhen me zbatimin e kërkesave të ligjit në praktiken e punës.
- Miratimi i "Udhëzuesit për ndjekjen dhe zbatimin e rekomandimeve të auditimit të brendshëm" mundësoi krijimin e një sistemi efektiv të ndjekjes së zbatimit të rekomandimeve dhe ka si qëllim rritjen dhe theksimin e qëndrueshmërisë së impaktit të auditimit. Niveli i pranimit dhe zbatimit të rekomandimeve të auditimit po konsiderohet gjithnjë e më shumë si tregues kryesor i cilësisë dhe performancës audituese.

Auditimi i brendshëm luan një rol të rëndësishëm në mirëqeverisjen e shëndetshme, dhe për këtë arsye nuk kërkohet vetëm kryerja e shërbimeve të sigurisë të ofruara nëpërmjet auditimeve të përputhshmërisë dhe auditimeve financiare, por edhe të shërbejë si partner strategjik dhe të shtojë vlerë në veprimtarinë e njësive publike drejt përmirësimit të proceseve organizative dhe sigurimit të efikasitetit dhe efikasitetit të tyre.

Në këtë këndvështrim, prioritetet për të ardhmen në fushën e auditimit të brendshëm do të përfshijnë:

- Kryerja e auditimit për vlerësimin e sistemeve të qeverisjes dhe administrimit. Angazhimi i audituesve të brendshëm në vlerësimin e proceseve të vendimmarrjes, vendimeve strategjike dhe operacionale, mbikëqyrjen e menaxhimit të riskut, promovimin e etikës dhe vlerave të përshtatshme brenda organizatës, sigurimin e menaxhimit efektiv organizativ të performancës dhe llogaridhënies. Kjo do të përkthehet në rritjen e numrit dhe cilësisë së auditimeve të performancës.
- Aplikimi i qasjes së auditimit mbi bazë risku për të mundësuar që auditimet të orientohen në vlerësimin e risqeve më të rëndësishme për planifikimin dhe zbatimin e projekteve dhe programeve për arritjen e objektivave strategjike të njësive publike, duke mundësuar kryerjen me efektivitet dhe efikasitet të auditimit.
- Vendosja dhe aplikimi i mjeteve efektive për ndjekjen dhe zbatimin e rekomandimeve të auditimit. Njësitë e auditimit të brendshëm duhet të monitorojnë në vazhdimësi nivelin e zbatimit dhe cilësinë e rekomandimeve të dhëna, me qëllim që realizimi i shërbimit të auditimit të konsiderohet si vlerë e shtuar nga titullarët e njësive publike dhe të gjithë grupet e interesit.
- Në planifikimin e veprimtarisë, auditimi i brendshëm duhet të përfshijë të gjitha sistemet dhe fushat që lidhen me dobësitë sistematike dhe risqet e identifikuar nga vlerësimi i sistemeve të menaxhimit financiar dhe kontrollit në subjektet publike.
- Vlerësimi i aftësisë reaguese të kontrolleve të vendosura për t'u përgjigjur situatave të pazakonta, të ndodhura gjatë vitit 2020.

- Auditimi i detyrimeve të prapambetura, si sistem me risk të lartë të përfshihet në planin vjetor të njësive të auditimit të brendshëm për të gjithë ato njësi shpenzuese që paraqiten me të tilla detyrime, mbështetur në një analizë të hollësishme të rrenjës. Drejtoria e Harmonizimit për Auditimin e Brendshëm të koordinojë e sigurojë bashkëpunim dhe komunikim me të gjithë këto institucione duke ofruar një qasje të unifikuar auditimi për të gjitha njësitë e auditimit të brendshëm dhe auditimin e jashtëm.
- Krijimi i një rrjeti efektiv të komunikimit me dhe ndërmjet njësive publike dhe monitorimi i vazhdueshëm për t'u siguruar që shërbimi i auditimit të brendshëm realizohet në të gjitha njësitë e qeverisjes së përgjithshme dhe në përputhje me kërkesat e kuadrit ligjor, Standardeve Ndërkombëtare të pranuar dhe praktikave të mira profesionale.
- Realizimi i vlerësimeve të jashtme të cilësisë së veprimtarisë së auditimit të brendshëm në sektorin publik, për vlerësimin e përputhjes së kësaj veprimtarie me standardet ndërkombëtare të pranuar, si një mjet i rëndësishëm në identifikimin e mangësive dhe ndërmarrjen e iniciativave dhe veprimeve për ndryshim pozitiv dhe fuqizim të sistemit të auditimit të brendshëm në sektorin publik.
- Forcimi dhe zhvillimi profesional i audituesve të brendshëm nëpërmjet programeve efektive të trajnimit dhe certifikimit, ku të ndërthuren përgjigjet efektive të nevojave individuale dhe institucional për ndërtimin dhe rritjen e kapaciteteve audituese.
- Programi i Zhvillimit Profesional të ofrojë siguri të arsyeshme që audituesit e brendshëm janë të kualifikuar për të ushtruar funksionin e audituesit me nivel të lartë të aftësive dhe kompetencave profesionale.
- Zhvillimi i një kuadri ligjor dhe metodologjik adekuat, udhëheqës për auditimin e brendshëm, i mbështetur në një analizë të thellë të realizimit të veprimtarisë audituese duke siguruar përputhshmërinë me *acquis communautaire*, kërkesat e standardeve dhe rekomandimeve të Komisionit Evropian.
- Bashkëpunimi me institucione të tjera kombëtare dhe ndërkombëtare për të sjellë në sistemin e auditimit të brendshëm eksperiencat më të mira dhe praktikat bashkëkohore të profesionit të vendeve më të zhvilluara anëtare të Bashkimit Evropian.
- Krijimi dhe zyrtarizimi i rrjetit të drejtuesve dhe audituesve të brendshëm në njësitë e sektorit publik dhe vendosja e kanaleve efektive të komunikimit për të siguruar harmonizimin dhe lidhjen ngushtë ndërmjet tyre, në funksion të shtrirjes dhe shkëmbimit të njohurive dhe ekspertizës profesionale.
- Forcimi i bashkëpunimit ndërmjet auditimit të brendshëm dhe të jashtëm, duke ndarë mundësi dhe eksperiencat të përbashkëta në fushën e zhvillimit profesional, metodologjive dhe qasjeve të auditimit bazuar në marrëdhënie të ndërsjellta bashkëveprimi sipas Marrëveshjes së Bashkëpunimit Ndërinstitucional dhe nën drejtimin e Sekretariatit Teknik të Përbashkët.

Në vija të përgjithshme, raporti përbëhet nga katër kapituj kryesorë. Kapitulli i parë i raportit fokusohet në rezultatet nga vlerësimi i monitorimit të performancës së njësive publike. Në kapitullin e dytë trajtohet vlerësimi i sistemit të menaxhimit financiar dhe kontrollit në njësitë publike, bazuar në analizën e pyetësorëve të vetëvlerësimit, sipas 17 parimeve të kontrollit të brendshëm. Kapitulli i tretë pasqyron aktivitetet e ndërmarrja nga Drejtoria e Harmonizimit të Menaxhimit Financiar, Kontrollit dhe Kontabilitetit, në kuadër të mbështetjes së njësive të qeverisjes së përgjithshme për përmirësimin e sistemit të kontrollit të brendshëm.

Analiza e detajuar e veprimtarisë së auditimit të brendshëm dhe rezultatet e evidentuara nga analiza e pyetësorit të vetëvlerësimit të auditimit të brendshëm paraqiten në kapitullin katërt të këtij raporti. Në seksionin e anekseve, është pasqyruar dhe analiza e detajuar e performancës së njësive shpenzuese me buxhet të madh si dhe në shtojcë është prezantuar lista e institucioneve për të cilat ka mungesë të dhënash përse i përket treguesve të performancës.

KAPITULLI I- VLERËSIMI I MONITORIMIT TË PERFORMANCËS SË NJËSIVE TË QEVERISJES SË PËRGJITHSHME

Gjatë vitit 2021, Drejtoria e Përgjithshme e Harmonizimit të Kontrollit të Brendshëm Financiar Publik (DPH/KBFP) në bashkëpunim me Drejtorinë e Përgjithshme të Buxhetit dhe Drejtorinë e Përgjithshme të Thesarit ka realizuar analizimin e 18 (tetëmbëdhjetë) treguesve të performancës, bazuar në Metodologjinë për Monitorimin e Performancës së Sistemeve të Kontrollit të Brendshëm në Njësitë Publike, e cila është miratuar nëpërmjet Urdhrit nr. 117, datë 01.04.2019 “Për miratimin e metodologjisë për monitorimin e performancës së sistemit të kontrollit të brendshëm të njësive publike”.

Konkretisht, metodologjia përmban 18 tregues performance, të cilët klasifikohen si më poshtë vijon:

Tabela 1. Treguesit e Performancës dhe burimet e të dhënave sipas Drejtorive në Ministrinë e Financave dhe Ekonomisë

Drejtoria e Përgjithshme e Buxhetit	Drejtoria e Përgjithshme e Thesarit	Drejtoria e Harmonizimit të MFKK	Drejtoria e Harmonizimit të AB
1. Realizimi i shpenzimeve buxhetore (në %)	1.Të gjitha faturat janë dërguar në kohë për pagesë pranë degës përkatëse të thesarit	1.Hartimi me cilësi i Planit të Veprimit të MFK-së dhe paraqitja brenda afateve kohore të përcaktuara	1.Organizimi i NJAB-ve dhe kapacitetet e AB
2.Realizimi i shpenzimeve buxhetore sipas klasifikimit ekonomik (në %)	2.Faturat e detyrimeve të prapambetura janë dërguar në kohë pranë degës përkatëse të thesarit për regjistrimin në SIFQ si shpenzime të periudhave të ardhshme (llogaria ekonomike 486)	2.Gjithëpërfshirja dhe rregullsia e raportimit vjetor mbi sistemin e kontrollit të brendshëm	2.Cilësia e përgatitjes së planifikimit strategjik dhe vjetor nga NJAB-të
3. Reduktimi i nivelit të detyrimeve të prapambetura	3.Të gjitha kontratat janë dërguar në kohë pranë degës përkatëse të thesarit	3.Efektiviteti i mekanizmave bazë të përgjegjshmërisë menaxheriale në njësitë e sektorit publik	3.Cilësia e përgatitjes së Raportit vjetor të NJAB-ve
4.Realizimi i shpenzimeve kapitale	4.Numri i urdhër prokurimeve të paautorizuara		4.Zbatimi i rekomandimeve të AB-së
5. Investimet kapitale shumëvjeçare janë hedhur në sistem sipas planit kontraktual të disbursimit	5.Kufizimi i avancimit të planit mujor të arkës		
	6.Paraqitja, nënshkrimi dhe respektimi i afatit kohor të dorëzimit të pasqyrave financiare sipas kuadrit ligjor		

	në fuqi		
--	---------	--	--

Për vitin 2020, duke marrë në konsideratë edhe situatën e krijuar nga pandemia e Covid-19, e cila ka penguar realizimin e procesve të punës me kapacitet të plotë, si dhe njëkohësisht nivelin e angazhimit të të gjitha njësive të qeverisjes së përgjithshme (NJQP) të marra në analizë, evidentohen disa mungesa në të dhënat e treguesve të performancës të cilat janë referuar përgjatë analizës së performancës së sistemit të kontrollit të brendshëm në këto njësi si dhe janë paraqitur të detajuara në Shtojcën bashkëlidhur këtij raporti.

Bazuar në vlerësimet e treguesve të mësipërm nga drejtoritë përkatëse, është realizuar rankimi i ministrive të linjës, bashkive, institucioneve të pavarura dhe njësive shpenzuese me buxhet të madh për vitin 2021, duke krahasuar performancën e tyre me vitin 2020, si më poshtë vijon:

✓ Rankimi i Ministrive të Linjës

Tabela 2. Rankimi i Ministrive të Linjës sipas treguesve të performancës për vitin 2020 dhe krahasimi me vitin 2019.

Rankimi	Ndryshimi në rankim krahasuar me vitin 2019(+/-)	Institucioni	Vlerësimi në pikë për vitin 2020 (nga 72 pikë gjithsej)
1	↑ (+1)	Ministria e Brendshme	63
2	↓ (-1)	Ministria e Financave dhe Ekonomisë	61
3	↑ (+2)	Ministria e Infrastrukturës dhe Energjisë	57
3	↑ (+1)	Ministria e Mbrojtjes	55
4	↓ (-1)	Ministria e Arsimit, Sportit dhe Rinisë	54
4	↓ (-3)	Ministria e Bujqësisë dhe Zhvillimit Rural	54
5	↓ (-2)	Ministria e Turizmit dhe Mjedisit	53.5
6	↑ (+1)	Ministria e Shëndetësisë dhe Mbrojtjes Sociale	53
7	↓ (-4)	Ministria e Kulturës	50
8	↓ (-2)	Ministria e Drejtësisë	49
9	↓ (-4)	Ministria për Evropën dhe Punët e Jashtme	39.5

✓ Rankimi i njësive shpenzuese me buxhet të madh

Ashtu sikurse vitin e kaluar, Drejtoria e Harmonizimit të Menaxhimit Financiar, Kontrollit dhe Kontabilitetit (DH/MFKK) ka vijuar procesin e vlerësimit të sistemit të kontrollit të brendshëm edhe në njësitë shpenzuese me buxhet të madh, me qëllim mbulimin e një game më të gjerë të institucioneve si dhe sigurimin e një pamje më të qartë të funksionimit dhe progresit të këtij sistemi për vitin 2020. Për këtë vit, janë analizuar 13 njësi shpenzuese me buxhet të madh, duke mundësuar krahasimin në performancë përgjatë dy viteve. Ndërkohë, nuk janë marrë në analizë institucioni i Institutit të Sigurimeve Shoqërore dhe Fondi i Sigurimit të Detyrueshëm të Kujdesit Shëndetësor, për arsye të mungesës së të dhënave për disa tregues performancë, duke qënë se këto institucione janë njësi të fondeve speciale dhe nuk kryejnë veprime të tjera financiare me degët e thesarit, përveç transfertave.

Analiza e detajuar e treguesve të performancës për këto institucione paraqitet në Aneksin nr.1 të këtij raporti.

Tabela 3. Rankimi i njëjshme shpenzuese me buxhet të madh sipas treguesve të performancës për vitin 2020 dhe krahasimi me vitin 2019

Rankimi	Ndryshimi në rankim krahasuar me vitin 2019 (+/-)	Institucioni	Vlerësimi në pikë për vitin 2020 (nga 72 pikë gjithsej)
1	↑ (+5)	Garda e Republikës	63
2	↑ (+3)	Drejtoria e Përgjithshme e Policisë së Shtetit	57
3	(-)	Drejtoria e Përgjithshme e Tatimeve	55
3	↓ (-1)	Agjencia për Zhvillim Bujqësor dhe Rural	55
4	↑ (+1)	Spitali Universitar i Traumës	53
5	↑ (+2)	Qendra Spitalore Universitare "Nënë Tereza"	52.5
6	↓ (-2)	Drejtoria e Përgjithshme e Burgjeve	51
7	↑ (+1)	Agjencia e Trajtimit të Pronave	48
7	↓ (-6)	Autoriteti Kombëtar i Ushqimit	48
8	↑ (+2)	Agjencia Kombëtare e Ujësullës Kanalizime dhe Infrastrukturës së Mbetjeve	47.5
9	↓ (-6)	Drejtoria e Përgjithshme e Doganave	45
10	↓ (-7)	Agjencia Kombëtare e Punësimit dhe Aftësive	44
11	↓ (-2)	Autoriteti Rrugor Shqiptar	39

✓ **Rankimi i bashkive që kanë njësi auditimi në strukturë**

Tabela 4. Rankimi i Bashkive kryesore qendër qarku, sipas treguesve të performancës për vitin 2020 dhe krahasimi me vitin 2019

Rankimi	Ndryshimi në rankim krahasuar me vitin 2019 (+/-)	Institucioni	Vlerësimi në pikë për vitin 2020 (68 ¹ nga 72 pikë gjithsej)
1	↑ (+1)	Bashkia Shkodër	47
1	↑ (+5)	Bashkia Korçë	47
1	↑ (+8)	Bashkia Tiranë	47
2	↑ (+5)	Bashkia Durrës	43
2	↑ (+3)	Bashkia Kukës	43
3	↓ (-2)	Bashkia Fier	42
4	↑ (+6)	Bashkia Berat	41
4	↓ (-1)	Bashkia Gjirokastrë	41
5	↑ (+3)	Bashkia Lezhë	40

¹ Treguesi i performancës "Investimet kapitale shumëvjeçare janë hedhur në sistem sipas planit kontraktual të disbursimit" nuk është vlerësuar për shkak të mungesës së të dhënave për këtë grup institucionesh

6	↑ (+6)	Bashkia Dibër	39
7	↑ (+4)	Bashkia Elbasan	38
8	↓ (-4)	Bashkia Vlorë	37

Tabela 5. Rankimi i Bashkive të tjera që kanë njësi auditimi të brendshëm, sipas treguesve të performancës për vitin 2020 dhe krahasimi me vitin 2019

Rankimi	Ndryshimi në rankim krahasuar me vitin 2019 (+/-)	Institucioni	Vlerësimi në pikë për vitin 2020 (68 ² nga 72 pikë gjithsej)
1	↑ (+3)	Bashkia Kamëz	50
2	↓ (-1)	Bashkia Patos	46
3	↑ (+4)	Bashkia Dropull	45
3	↑ (+8)	Bashkia Lushnjë	45
4	↑ (+3)	Bashkia Maliq	43
5	(-)	Bashkia Vau Dejës	42
6	↓ (-4)	Bashkia Bulqizë	41
6	↑ (+5)	Bashkia Divjakë	41
6	↑ (+7)	Bashkia Gramsh	41
7	↑ (+4)	Bashkia Krujë	40
8	↑ (+13)	Bashkia Skrapar	39.5
9	↑ (+13)	Bashkia Kurbin	39
9	↓ (-6)	Bashkia Mirditë	39
9	↑ (+4)	Bashkia Pogradec	39
10	↓ (-2)	Bashkia Prrenjas	38
10	↑ (+1)	Bashkia Tepelenë	38
10	↑ (+7)	Bashkia Ura Vajgurore	38
11	↓ (-3)	Bashkia Sarandë	37
12	↑ (+6)	Bashkia Kolonjë	36
12	↓ (-2)	Bashkia Pustec	36
12	↓ (-1)	Bashkia Selenicë	36
13	↑ (+9)	Bashkia Kuçovë	35
13	↓ (-1)	Bashkia Memaliaj	35
14	↓ (-5)	Bashkia Librazhd	34.5
15	↑ (+10)	Bashkia Himarë	34
15	↓ (-10)	Bashkia Këlcyrë	34
16	↓ (-2)	Bashkia Malësi e Madhe	33.5
17	↓ (-5)	Bashkia Devoll	33
17	↓ (-7)	Bashkia Mallakastër	33
17	↓ (-4)	Bashkia Mat	33
17	↑ (+2)	Bashkia Shijak	33
18	↓ (-2)	Bashkia Vorë	32.5

² Treguesi i performancës “Investimet kapitale shumëvjeçare janë hedhur në sistem sipas planit kontraktual të disbursimit” nuk është vlerësuar për shkak të mungesës së të dhënave për këtë grup institucionesh

19	↓ (-16)	Bashkia Finiq	29
19	↓ (-8)	Bashkia Fushë Arrëz	29
20	↓ (-14)	Bashkia Përmet	28
20	↓ (-5)	Bashkia Roskovec	28
21	↓ (-4)	Bashkia Cërrik	27
21	↓ (-2)	Bashkia Klos	27
22	↓ (-3)	Bashkia Peqin	26
23	↓ (-6)	Bashkia Tropojë	24
24	↓ (-6)	Bashkia Libohovë	23
24	(-)	Bashkia Rrogozhinë	23
25	↓ (-5)	Bashkia Kavajë	22
25	↓ (-1)	Bashkia Rrogozhinë	19

✓ **Rankimi i bashkive që nuk kanë njësi auditimi në strukturë**

Tabela 6. Rankimi i Bashkive që nuk kanë njësi auditimi të brendshëm, sipas treguesve të performancës për vitin 2020 dhe krahasimi me vitin 2019

Rankimi	Ndryshimi në rankim krahasuar me vitin 2019 (+/-)	Institucioni	Vlerësimi në pikë për vitin 2020 (68 ³ pikë nga 72 pikë gjithsej)
1	↑ (+1)	Bashkia Has	39
2	(-)	Bashkia Poliçan	36
3	(-)	Bashkia Pukë	31
4	↓ (-3)	Bashkia Delvinë	27
5	(-)	Bashkia Konispol	23
6	↓ (-2)	Bashkia Belsh	21

Tabela 7. Rankimi i Këshillave të Qarkut, sipas treguesve të performancës për vitin 2020

Rankimi	Institucioni	Vlerësimi në pikë për vitin 2020 (68 ⁴ pikë nga 72 pikë gjithsej)
1	Qarku Shkodër	34
2	Qarku Fier	32
3	Qarku Korçë	30
4	Qarku Berat	29
4	Qarku Tiranë	29
5	Qarku Lezhë	28
6	Qarku Dibër	27
6	Qarku Elbasan	27

³ Treguesi i performancës “Investimet kapitale shumëvjeçare janë hedhur në sistem sipas planit kontraktual të disbursimit” nuk është vlerësuar për shkak të mungesës së të dhënave për këtë grup institucionesh

⁴ Treguesi i performancës “Investimet kapitale shumëvjeçare janë hedhur në sistem sipas planit kontraktual të disbursimit” nuk është vlerësuar për shkak të mungesës së të dhënave për këtë grup institucionesh

7	Qarku Kukës	26
7	Qarku Vlorë	26
8	Qarku Gjirokastrë	25
9	Qarku Durrës	18

✓ **Rankimi i institucioneve të pavarura dhe Grupit 87 në varësi të Kryeministrit**

Tabela 8. Rankimi i Institucioneve të Pavarura sipas treguesve të performancës për vitin 2020 dhe krahasimi me vitin 2019

Rankimi për vitin 2020	Ndryshimi në rankim krahasuar me vitin 2019 (+/-)	Institucioni	Vlerësimi në pikë për vitin 2019 (nga 72 pikë gjithsej)
1	↑(+8)	Autoriteti i Konkurrencës	60.5
2	↑(+12)	Agjencia Telegrafike Shqiptare	57.5
3	↓(+7)	Drejtoria e Përgjithshme e Arkivave	56
4	↑(+2)	Instituti i Statistikave	56
4	↓(-1)	Shkolla e Magjistraturës	56
4	↓(-3)	Komisioneri për të Drejtën e Informimit dhe Mbrojtjen e të Dhënave Personale	56
5	↓(-3)	Shërbimi Informativ Shtetëror*	54
6	↓(-1)	Kontrolli i Lartë i Shtetit	53.5
7	↑(+1)	Qendra Kombëtare e Kinematografisë	50
8	↑(+1)	Prokuroria e Përgjithshme	49
9	↑(+6)	Autoriteti për të Drejtën e Informimit mbi Dokumentet e ish-sigurimit	48
10	↑(+3)	Avokati i Popullit	46
11	↓(-3)	Këshilli Kombëtar i Kontabilitetit	46
11	↑(+5)	Kolegji i Posaçëm i Apelit	46
12	↑(+1)	Kuvendi	44
12	(-)	Komisioneri për Mbikëqyrjen e Shërbimit Civil	44
13	↓(-5)	Këshilli i Lartë Gjyqësor	42
14	↓(-10)	Agjencia për Mbështetje për Shoqërinë Civile	41
14	↓(+5)	Komisioni i Pavarur i Kualifikimit	41
14	↓(-3)	Komisionerët Publik	41
15	↑(+6)	Akademia e Shkencës	39
16	↑(+1)	Gjykata Kushtetuese	37
17	↓(-2)	Inspektorati i Lartë i Deklarimit dhe Kontrollit të Pasurive dhe Konfliktit të Interesave	36
18	(-)	Kryeministria	35
19	↑(+2)	Komisioneri për Mbrojtjen nga Diskriminimi	34
20	(-)	Komisioni i Prokurimit Publik	33
20	↑(+2)	Instituti i Studimeve të Krimeve të Komunizmit	33
21	(-)	Inspektorati i Lartë i Drejtësisë	32
22	↑(+2)	Këshilli i Lartë i Prokurorisë	31
23	(-)	SPAK	30
24	↓(-4)	Komisioni Qendror i Zgjedhjeve	28

25	↓ (-2)	Presidenca	27
----	--------	------------	----

Institucionet, të cilat nuk e kanë realizuar shërbimin e auditimit të brendshëm as me marrëveshje dhe nuk kanë as njësi auditimi, janë vlerësuar me 0 pikë, pasi kemi të bëjmë me një detyrim ligjor.

Tabela 9. Rankimi i institucioneve të Grupit 87 në varësi të Kryeministrit, sipas treguesve të performancës për vitin 2020 dhe krahasimi me vitin 2019

Rankimi për vitin 2020	Ndryshimi në rankim krahasuar me vitin 2019 (+/-)	Institucioni	Vlerësimi në pikë për vitin 2020 (nga 72 pikë gjithsej)
1	↑(+3)	Agjencia e Ofrimit të Shërbimeve Publike të Integruara (ADISA)	54
2	(-)	Autoriteti Shtetëror Gjeohapsinor (ASIG)	49
3	↓(-2)	Autoriteti Kombëtar Për Certifikimin Elektronik dhe Sigurinë Kibernetik	46
4	↑(+3)	Shkolla Shqiptare e Administratës Publike (ASPA)	43
4	↑(+9)	Departamenti i Administratës Publike	43
5	↑(+2)	Agjencia e Prokurimit Publik	38
6	↑(+2)	Agjencia e Zhvillimit të Territorit	38
7	↓(+5)	Agjencia për Hapje, Dialog dhe Bashkeqeverisje	37
7	↓(-4)	Agjencia e Menaxhimit të Burimeve Ujore	36
7	↑(+3)	Agjencia Kombëtare e Shoqërisë së Informacionit (AKSHI)	36
8	↓(-2)	Agjencia Autonome e Auditimit të Fondeve të Bashkimit Evropian	35
8	↑(+1)	Avokatura e Shtetit	35
9	(-)	Drejtoria e Sigurimit të Informacionit të Klasifikuar (DSIK)	33
9	↓(-1)	Komiteti Shtetëror i Kulteve	33
12	↑(+1)	Qendra Kundër Ekstremizmit të Dhunshëm dhe Radikalizmit	32
13	↓(-4)	Agjencia Kombëtare për Diasporën	32
13	↓(-3)	Komiteti për Pakicat Kombëtare	30
14	↓(-4)	Agjencia Kombëtare e Planifikim Territorit	30
15	↓(-5)	Inspektoriati Qendror	27
15	(-)	Qendra e Botimeve të Diasporës	23
16	(-)	Qendra e Studimeve dhe Publikimeve për Arbëreshët	23
17	(-)	Sekretariati Teknik i KEK	17
18	(-)	Njësia Speciale Antikorrupsion dhe Antievazion	17

Një vështrim i përgjithshëm për treguesit kryesorë të analizuar për njësitë e qeverisjes së përgjithshme paraqitet si vijon:

1.1 Analiza për treguesit e performancës:

1. Treguesi i parë i analizuar nga struktura përgjegjëse për buxhetin në Ministrinë e Financave dhe Ekonomisë (MFE) është **“Realizimi i shpenzimeve buxhetore”**, i cili përcakton masën në të cilën janë realizuar shpenzimet buxhetore gjatë vitit kundrejt planit të buxhetit të miratuar nga Kuvendi. Për vitin 2020, ky tregues është vlerësuar mesatarisht në nivelin 1.82 pikë nga 4 pikë të mundshme (ose 46%), duke reflektuar një performancë jo të kënaqshme të tij për njësitë e marra në analizë, duke evidentuar një ulje të performancës në krahasim me dy vitet paraardhëse. Rezultati evidenton faktin, se pjesa

më e madhe e njësive të analizuara nuk janë efëiente dhe efektive në përdorimin e buxhetit dhe realizimin e shpenzimeve të planifikuara për mbarëvajtjen e veprimtarisë së institucionit. Performancë të ulët paraqesin njësitë e vetëqeverisjes vendore dhe institucionet e pavarura ku, arsytet për mosrealizimin e këtij treguesi vijnë kryesisht si pasojë e mosrealizimit të shpenzimeve për paga, sigurime në rastet kur nuk plotësohet struktura organizative me punonjës, nga mosrealizimi i shpenzimeve për mallra dhe shërbime apo shpenzimeve për udhëtim e dieta për jashtë, apo nënzërave të tjerë të këtij grupi shpenzimesh. Gjithashtu, shtyrja e afateve të realizimit nga procesi i prokurimit, apo edhe nga vonesat në paraqitjen e dokumentacionit teknik e financiar për lëvrimin e fondeve janë faktorë të cilët ndikojnë në mosrealizimin e këtij treguesi. Për institucione ku realizimi në fakt i fondeve paraqitet me i lartë se sa plani fillestar i miratuar në Kuvend, arsyeja është se gjatë vitit këtyre institucioneve i janë shtuar fondet e planifikuara përkatësisht me Aktet Normative të miratuara gjatë vitit 2020, si edhe me përdorimet nga Fondi Rezervë i Buxhetit të Shtetit, nga Kontigjenca për paketën Anti-Covid, nga fondi rindërtimit, dhe fondi i veçantë. Gjithashtu, mbartja e grantit të papërdorur të arsimit universitar nga viti 2019, ka ndikuar në shtesën e planit në vitin 2020, për Ministrinë e Arsimit, Sportit dhe Rinisë në krahasim me planin fillestar.

2. Një tregues tjetër është **“Realizimi i shpenzimeve buxhetore sipas klasifikimit ekonomik”**, i cili mat diferencën midis buxhetit të miratuar dhe buxhetit faktik në fund të vitit për çdo grup të shpenzimeve buxhetore të ndara sipas klasifikimit ekonomik. Nga vlerësimi i kryer për këtë tregues, rezultati është 1.1 pikë ose 27%, duke paraqitur një nivel të ulët të performancës së njësive lidhur me këtë tregues, krahasuar dhe me vlerësimin në dy vitet paraardhëse. Njësitë e vetëqeverisjes vendore paraqiten me vlerësimin më të ulët për këtë tregues me 0.23 pikë (6 %), ku kryesisht evidentohet se llogaritë me treguesin më të ulët janë ato të investimeve dhe subvencioneve, i cili lidhet me afatet kohore që në shumë raste tejkalohen duke vështirësuar realizimin në kohë të këtyre shpenzimeve.
3. Treguesi **“Reduktimi i nivelit të detyrimeve të prapambetura”** paraqet diferencën e stokut 12 - mujour të detyrimeve të prapambetura të vitit buxhetor korrent me stokun 12 - mujour të vitit paraardhës në raport me stokun 12 - mujour të vitit paraardhës. Për vitin 2020, ai është vlerësuar mesatarisht 3.3 pikë (83%), duke përmirësuar nivelin e detyrimeve në krahasim me vitin 2019. Në nivel të përgjithshëm stoku 12 mujour i detyrimeve të prapambetura për vitin 2020 është ulur me 15% krahasuar me stokun e detyrimeve të vitit paraardhës 2019. Referuar pikëzimit të përcaktuar në matjen e treguesit të performancës për reduktimin e detyrimeve të prapambetura me 4 pikë janë vlerësuar disa prej institucioneve që kanë ulur ndjeshëm stokun e detyrimeve. Ministria e Turizmit dhe Mjedisit, Ministria e Infrastrukturës dhe Energjisë, Ministria e Brendshme dhe Ministria e Arsimit, Sportit dhe Rinisë rezultojnë me shkallën më të lartë të reduktimit të detyrimeve nga viti 2019 në vitin 2020. Pavarësisht se niveli i përgjithshëm është reduktuar, disa prej institucioneve paraqesin një rritje të detyrimeve të prapambetura. Rritjen më të lartë e ka pasur MFE por duhet theksuar se në ndryshim me raportimin e mëparshëm, në stokun detyrimeve të kësaj ministrie përfshihen edhe detyrimet e prapambetura të Drejtorisë së Përgjithshme të Tatimeve. Gjithashtu vlen të theksohet se monitorimi i detyrimeve të prapambetura duke filluar nga raporti përfundimtar 12-mujor i vitit 2020 rregullohet me udhëzimin specifik nr. 37, datë 6.10.2020 “Për Monitorimin dhe Publikimin Periodik të Stokut të Detyrimeve të Prapambetura të Qeverisjes së Përgjithshme”.
4. Treguesi **“Realizimi i shpenzimeve kapitale”** paraqet devijimin nga plani i realizimit i shpenzimeve kapitale në një vit kundrejt shpenzimeve kapitale totale të planifikuara me ligjin e buxhetit vjetor në Kuvend. Për vitin 2020, ky tregues është vlerësuar mesatarisht me 0.74 pikë (18%), duke shfaqur një performancë jo të kënaqshme të njësive publike, (pavarësisht faktit se ka pësuar një rritje të lehtë në krahasim me vitin 2019), duke qenë se paraqet një nivel të konsiderueshëm devijimi nga fondet e planifikuara. Nga të gjitha grupet e NJQP-ve të marra në analizë, njësitë e vetëqeverisjes vendore kanë devijimin më

të lartë, në krahasim me ministritë e linjës dhe institucionet e pavarura. Për ato njësi, të cilat paraqesin një performancë shumë të ulët të realizimit të këtij treguesi, evidentohet se shkaqet kryesore janë të lidhura kryesisht me problematikat dhe vonesat që ndodhin gjatë kryerjes së procedurave të prokurimit. Ajo që vlen të theksohet, nisur edhe nga situata e krijuar nga Covid-19, është fakti se një pjesë e institucioneve nuk ka parashikuar investime për tu realizuar gjatë vitit 2020.

5. **“Investimet kapitale shumëvjeçare janë hedhur në sistem sipas planit kontraktual të disbursimit”** është një tregues tjetër i rëndësishëm, i cili paraqet shumën totale të shpenzimeve për projektet e investimeve në periudhën e vlerësimit (një ose disavjeçare) kundrejt shumës totale të planit shumëvjeçar të parashikuar për projektet. Njësitë e vetëqeverisjes vendore (bashki dhe këshill qarku), nuk përfshihen në analizë për këtë tregues. Për periudhën analizuuese, ky tregues është vlerësuar mesatarisht me 3.95 pikë (ose 99 %) të nivelit referues, duke reflektuar një përmirësim të ndjeshëm në krahasim me vitin 2018 dhe 2019, ku ka qënë i vlerësuar respektivisht me 1.5 dhe 3 pikë. Ky rezultat evidenton faktin se pothuajse të gjitha njësitë publike të marra në analizë kanë pasur përmirësime përsa i përket parashikimit të fondeve në fillim të vitit buxhetor, gjë e cila ka sjellë diferenca apo devijime më të ulëta të planeve buxhetore. Ndërkohë që, problematikat e këtij treguesi vijnë kryesisht nga rishikimi i buxhetit, i cili kryhet duke i kaluar fondet nga projektet me ecuri më të ulët në ato me ecuri më të lartë, ku ecuria e ulët mund të jetë rezultat edhe i planifikimit të gabuar dhe nuk janë mbajtur parasysh faktorët që mund të pengojnë ecurinë e projektit gjatë vitit.
6. Treguesi i parë i analizuar nga struktura përgjegjëse për thesarin është **“Të gjitha faturat janë dërguar në kohë për pagesë pranë degës përkatëse të thesarit”**, i cili përcakton numrin e faturave të dëguara në thesar për pagesë pas afatit kohor prej 30 ditësh kundrejt numrit total të faturave të dëguara për pagesë. Për vitin 2020, ky tregues është vlerësuar mesatarisht në nivelin 2.2 pikë nga 4 pikë të mundshme (ose 55%), duke reflektuar një rritje të performancës në krahasim me dy vitet paraardhëse. Realizimi i këtij treguesi mbetet ende i ulët për njësitë e vetëqeverisjes vendore. Arsyet e mosdërgimit në kohë të faturave në thesar vijnë për shkak se furnitorët nuk paraqesin faturat në kohë në institucion, dokumentacioni mbështetës i dërguar nuk është i plotë ose i saktë si dhe ndodh që shpesh të ketë vonesa në lidhje me dërgimin e të dhënave bankare të furnitorit. Gjithashtu, ashtu sikurse është përmendur më sipër, mosfunksionimi i institucioneve dhe stafit përkatës me kapacitet të plotë për shkak të situatës së krijuar, ka sjellë vonesa në respektimin e afateve kohore të vendosura.
7. **“Faturat e detyrimeve të prapambetura janë dërguar në kohë pranë degës përkatëse të thesarit për regjistrimin në SIFQ si shpenzime të periudhave të ardhshme (llogaria ekonomike 486)”** është një tjetër tregues i analizuar nga struktura përgjegjëse për thesarin. Për vitin 2020, ky tregues është vlerësuar me 1.7 pikë (ose 42.5%), që do të thotë se 42.5% e faturave të detyrimeve të prapambetura nuk janë kontabilizuar brenda afatit kohor prej 30 ditësh në SIFQ. Kryesisht, kjo problematikë vjen për shkak të mungesës së fondeve buxhetore nga ana e institucioneve, të cilat ndërmarrin angazhime përtej kapaciteteve të tyre ose për shkak të mosplanifikimit të duhur mujor të arkës. Ajo që duhet të mbahet në konsideratë, është fakti se, gjatë vlerësimit të këtij treguesi, ka pasur mungesë të dhënash për pjesën më të madhe të institucioneve, kryesisht institucionet e nivelit qendror, për të cilat struktura përgjegjëse për thesarin është shprehur se nuk mund të japë një vlerësim për ekzistencën apo jo të faturave të detyrimeve të prapambetura, për aq kohë sa ato nuk janë paraqitur për regjistrim në degët përkatëse të thesarit nga ana e institucioneve.
8. Një tregues tjetër i analizuar është **“Të gjitha kontratat janë dërguar në kohë pranë degës përkatëse të thesarit”**, i cili përcakton numrin e kontratave të dëguara pranë degëve të thesarit pas tre ditëve nga data e nënshkrimit të tyre kundrejt numrit total të kontratave të dëguara në thesar. Për vitin 2020, ky tregues është vlerësuar mesatarisht në nivelin 1.8 pikë nga 4 pikë të mundshme (ose 45%), duke reflektuar një situatë jo mjaft të kënaqshme, përafërsisht të njëjtë me vitin 2019. Të gjitha grupet e institucioneve

paraqesin mangësi në këtë fushë, kryesisht njësitë e vetëqeverisjes vendore, të cilat janë vlerësuar mesatarisht me 1.6 pikë. Ndërkohë, arsyet për mosrealizimin e këtij treguesi vijnë kryesisht si pasojë e mungesës së disponibilitetit të personave, të cilët nënshkruajnë kontratën, duke shkaktuar vonesa në dërgimin e tyre. Gjithashtu, afati ditor prej 3 ditësh për dërgimin e kontratave në thesar është praktikisht i pamundur për t'u zbatuar nga institucionet, të cilat nënshkruajnë dhe menaxhojnë një numër shumë të madh kontratash.

9. Treguesi **“Numri i urdhër-prokurimeve të paautorizuara”** paraqet numrin e urdhër prokurimeve të paautorizuara kundrejt shumës totale të urdhër prokurimeve të dërguara për pagesë në thesar. Për vitin 2020, ky tregues paraqet një performancë mjaft të kënaqshme për të gjitha grupet e institucioneve, duke u vlerësuar me 3.9 pikë (ose 97%), çka tregon për një performancë në rritje në krahasim me dy vitet paraardhëse. Institucionet me vlerësimin më të ulët paraqiten bashkitë, ndërkohë që grupet e tjera të institucioneve kanë një vlerësim maksimal, si rezultat i faktit se të gjitha njësitë publike kanë detyrimin të paraqesin urdhër-prokurimet në Agjencinë e Prokurimeve Publike me autorizimin e Thesarit. Kryesisht, ato raste të cilat shfaqin problematika, vijnë për shkak të mungesës ose mospërputhjes së dokumentacionit mbështetës të tyre.
10. Një tjetër tregues i marrë në analizë nga struktura përgjegjëse për thesarin është **“Kufizimi i avancimit të planit mujor të arkës”**, i cili përcakton vlerën e avancimeve të kryera gjatë vitit nga njësitë shpenzuese kundrejt totalit të planit vjetor të arkës. Për vitin 2020, ky tregues është vlerësuar mesatarisht në nivelin 3.98 pikë nga 4 pikë të mundshme (ose 99%), duke reflektuar për një situatë pozitive për këtë fushë për të gjitha institucionet e marra në analizë. Pavarësisht se problematikat për këtë tregues janë minimale dhe vijnë kryesisht për shkak të situatave emergjente të paparashikuara të institucioneve si dhe mungesës së parashikimit të duhur të fluksit të mjeteve monetare, evidentohet nevoja e parashikimit mujor të fluksit të mjeteve monetare nga institucionet si dhe dërgimin e këtij informacioni pranë strukturave përgjegjëse në MFE.
11. Treguesi i fundit i marrë në analizë nga struktura përgjegjëse për thesarin është **“Paraqitja, nënshkrimi dhe respektimi i afatit kohor të dorëzimit të pasqyrave financiare sipas kuadrit ligjor në fuqi”**, i cili mat respektimin e afatit kohor, nënshkrimin, përgatitjen dhe paraqitjen e pasqyrave financiare vjetore në NJQP. Për vitin 2020, ky tregues është vlerësuar në nivelin 3.6 pikë nga 4 pikë të mundshme (ose 90%), duke reflektuar një situatë pozitive në këtë fushë si pavarësisht se vlerësohet me një ulje të lehtë në krahasim me vitin 2019. Gjatë vitit 2018, është miratuar Udhëzimi nr. 8, datë 09.03.2018 “Për procedurat e përgatitjes, paraqitjes dhe raportimit të pasqyrave financiare vjetore në NJQP”, i cili përcakton paraqitjen e pasqyrave financiare dhe afatet kohore ligjore për dorëzimin e pasqyrave financiare. Pavarësisht se pjesa më e madhe e institucioneve i kanë paraqitur pasqyrat financiare në kohën e duhur dhe me formatin e duhur, ende evidentohen institucione të cilat nuk kanë përmbushur detyrimin për depozitim të pasqyrave financiare pranë degës përkatëse të thesarit.
12. Treguesi i parë i analizuar nga struktura përgjegjëse për harmonizimin e menaxhimit financiar, kontrollin dhe kontabilitetin është **“Hartimi me cilësi i planit të veprimit të menaxhimit financiar dhe kontrollit (MFK) dhe paraqitja brenda afateve kohore të përcaktuara”**, i cili përcakton respektimin e afatit kohor dhe cilësinë e përmbajtjes së Planit të Veprimit për ngritjen e sistemit të MFK-së në NJQP. Për vitin 2020, ky tregues është vlerësuar mesatarisht në nivelin 1.7 pikë nga 4 pikë të mundshme (ose 42.6 %), duke reflektuar një performancë jo të kënaqshme në këtë fushë për të gjitha grupet e institucioneve, vlerësim për afërsisht i njëjtë me periudhat paraardhëse. Kryesisht, situata paraqitet problematike në ministritë e linjës si dhe njësitë e vetëqeverisjes vendore për të cilat efektiviteti i këtij treguesi është 37.5 %. Planet e veprimit për ngritjen e sistemit të MFK-së ndihmojnë në evidentimin e masave konkrete, afateve dhe strukturave përgjegjëse për adresimin e problematikave të evidentuara gjatë vlerësimeve. Ajo që vihet re, është fakti se ende ka një mungesë ndërgjegjësimi për realizimin e monitorimit të sistemit të kontrollit të brendshëm nga vetë njësia dhe hartimin e planit të veprimit, ku

një pjesë e institucioneve nuk kanë hartuar një plan veprimi për vitin 2021 apo mbajnë ende në përdorim planet e hartuara për vitin 2020. Gjithashtu, një problematikë që vazhdon të ekzistojë nga analiza e tyre është vështirësia që kanë institucionet për të përcaktuar qartësisht dhe përfshirë në plan rekomandimet e lëna nga Njësitë e Auditimit të Brendshëm dhe Kontrollit të Lartë të Shtetit në lidhje me fushën e menaxhimit financiar dhe kontrollit.

13. Një tjetër tregues i analizuar nga DH/MFKK është **“Gjithëpërfshirja dhe rregullsia e raportimit vjetor mbi sistemin e kontrollit të brendshëm”**, i cili përcakton përmbushjen e kriterëve ligjore, cilësinë e raportit vjetor dhe deklaratës së cilësisë si dhe gjithëpërfshirjen e informacionit mbi statusin e implementimit të kontrollit të brendshëm në njësitë publike (nëpërmjet pyetësorëve të vetëvlerësimit). Për vitin 2020, ky tregues është vlerësuar mesatarisht në nivelin 3.1 pikë nga 4 pikë të mundshme (ose 77 %), duke reflektuar një performancë të mirë në këtë fushë për të gjitha grupet e institucioneve të marra në analizë. Pjesa më e madhe e institucioneve kanë respektuar afatin kohor të dërgimit të raportit vjetor dhe deklaratës së cilësisë si dhe i kanë paraqitur ato në formatin e duhur. Gjithashtu, pyetësorët e vetëvlerësimit, në përgjithësi, kanë pasqyruar një informacion të plotë, gjithëpërfshirës në lidhje me statusin e implementimit si dhe të arsyetuar me evidencë mbështetëse konkrete, duke treguar për një rritje të ndërgjegjësimit lidhur me mënyrën dhe rëndësinë e plotësimit të tij në kuadër të paraqitjes së situatës reale të sistemit të kontrollit të brendshëm në njësitë publike. Ndërkohë, situata paraqitet më problematike për disa institucione të pavarura dhe njësi të vetëqeverisjes vendore, të cilat nuk kanë zbatuar kërkesat ligjore në fuqi duke mos depozituar pranë MFE-së, deklaratën dhe raportin për cilësinë dhe gjendjen e sistemit të kontrollit të brendshëm apo pyetësorin e duhur të vetëvlerësimit.
 14. Treguesi i fundit i analizuar nga struktura përgjegjëse për harmonizimin e menaxhimit financiar, kontrollin dhe kontabilitetin është **“Efektiviteti i mekanizmave bazë të përgjegjshmërisë menaxheriale në njësitë e sektorit publik”**, i cili vlerëson se në çfarë mase dhe sa shpesh njësitë publike përmbushin kriteret themelore të përgjegjshmërisë menaxheriale. Për këtë arsye, nga pyetësi i vetëvlerësimit, janë zgjedhur 28 pyetje, të cilat lidhen me fushën e përgjegjshmërisë menaxheriale. Për vitin 2020, ky tregues është vlerësuar mesatarisht në nivelin 2.9 pikë nga 4 pikë të mundshme (ose 73%), duke reflektuar një performancë të mirë në këtë fushë, dhe një rritje të lehtë në vlerësim në krahasim me dy vitet paraardhëse për të gjitha grupet e institucioneve. Nga analiza e kryer, të gjitha institucionet kanë miratuar struktura organizative të përshtatshme me madhësinë dhe kompleksitetin e veprimtarisë së tyre. Gjithashtu, institucionet kanë të përcaktuara deklaratat e misionit dhe objektivat e tyre strategjike dhe operacionale, pjesë e dokumentit të programit buxhetor afatmesëm, duke pasur një lidhje organike midis këtyre prioritetëve dhe objektivave të performancës. Në hartimin e këtij dokumenti janë të përfshirë të gjithë drejtuesit e programeve, të cilët analizojnë situatën dhe përcaktojnë, monitorojnë dhe raportojnë prioritetet dhe objektivat për t'u realizuar. Ashtu sikurse është evidentuar edhe nga vlerësimet e kaluara, ende vazhdon të mbetet problematikë mungesa e raportimeve të rregullta periodike si dhe ndërmarrja e masave konkrete për adresimin e çështjeve në lidhje me sistemin e kontrollit të brendshëm, gjë e cila evidenton nevojën për hartimin dhe miratimin e bazës rregullative në lidhje me raportet e përhershme, standarde që duhet ti raportohen drejtuesit si dhe menaxherëve të tjerë të strukturave të institucionit.
- Në pjesën më të madhe të institucioneve, fokusi i raportimit mbetet në dhënien e informacionit mbi performancën financiare, siç janë raportet për monitorimin e buxhetit apo raportet për detyrimet financiare dhe më pak mbi përgatitjen e raporteve periodike mbi ecurinë dhe statusin e implementimit të objektivave të vendosura apo edhe çështjeve që lidhen me sistemet e kontrollit të brendshëm (kryesisht ky proces realizohet nga ministritë e linjës apo dhe disa institucione të pavarura). Ndërkohë, situata mbetet problematike në njësitë e vetëqeverisjes vendore, ku ende mungon një procedurë standarde për përdorimin e sistemeve të informacionit dhe cilësinë dhe periodicitetin e

raportimeve, si pasojë e nivelit të ulët të angazhimit të drejtuesëve mbi zhvillimin e kësaj fushe. Një mekanizëm tjetër i rëndësishëm për funksionimin e një sistemi efektiv të përgjegjshmërisë menaxheriale është edhe përdorimi i procedurave të rregullta të delegimit të detyrave dhe përgjegjësive, element ky, që vlerëohet në nivele jo të kënaqshme në të gjitha grupet e institucioneve. Të pakta janë ato institucione që zbatojnë procedura të dokumentuara të delegimit, çka e bën të nevojshme ndërmarrjen e masave për adresimin e problematikave dhe përcaktimin e qartë të termave, rregullave dhe procedurave që duhet të ndiqen në procesin e delegimit të detyrave brenda njësisë publike.

[shqiptarja.com]

KAPITULLI II- MENAXHIMI FINANCIAR DHE KONTROLLI

Përdorimi i një qasje moderne për Kontrollin e Brendshëm Financiar Publik duke përfshirë një kuadër ligjor të plotësuar për menaxhimin financiar dhe kontrollin (MFK), auditimin e brendshëm dhe Inspektimin Financiar Publik, janë jetike për perspektivën e anëtarësimit të vendit në Bashkimin Evropian si dhe për të rritur standardet e transparencës dhe përgjegjshmërisë në sektorin publik. MFK fokusohet në ofrimin e sigurisë që fondet buxhetore përdoren vetëm për qëllimet e parashikuara nga ligji dhe në përputhje me kuadrin ligjor dhe rregullator në fuqi. Një sistem efektiv i MFK-së është thelbësor për njësitë publike duke ofruar mbështetje për evidentimin e magësive dhe zbatimin e veprimeve korrigjuese, minimizimin e devijimit nga standardet e kontrollit të brendshëm si dhe mirëfunksionimin e veprimtarisë së njësisë. Duke krijuar një kuadër të përshtatshëm të MFK-së, njësi publike rrit mundësinë e përmbushjes së objektivave dhe qëllimeve të saj.

Konkretisht, një sistem modern i MFK-së mbështetet plotësisht në objektivat e programit buxhetor. Vendimet duhet të jenë të dokumentuara plotësisht dhe implikimet financiare të këtyre vendimeve duhet të regjistrohen qartë dhe të jenë në dispozicion për rishikim nga auditimi i brendshëm, i jashtëm dhe palë të treta. Menaxhimi ka një përgjegjësi të drejtpërdrejtë për përdorimin me efektivitet dhe eficiencë të fondeve buxhetore në dispozicion të tyre, për të arritur objektivat e njësisë publike, duke marrë parasysh prioritetet e qeverisë. Këto masa do të ndikojnë jo vetëm në përmirësimin e procedurave të MFK-së por edhe në veprimtaritë menaxheriale që zbatohen brenda njësisë publike, siç janë përcaktimi i përgjegjësive të menaxherëve në të gjitha nivelet dhe delegimi i përgjegjësive.

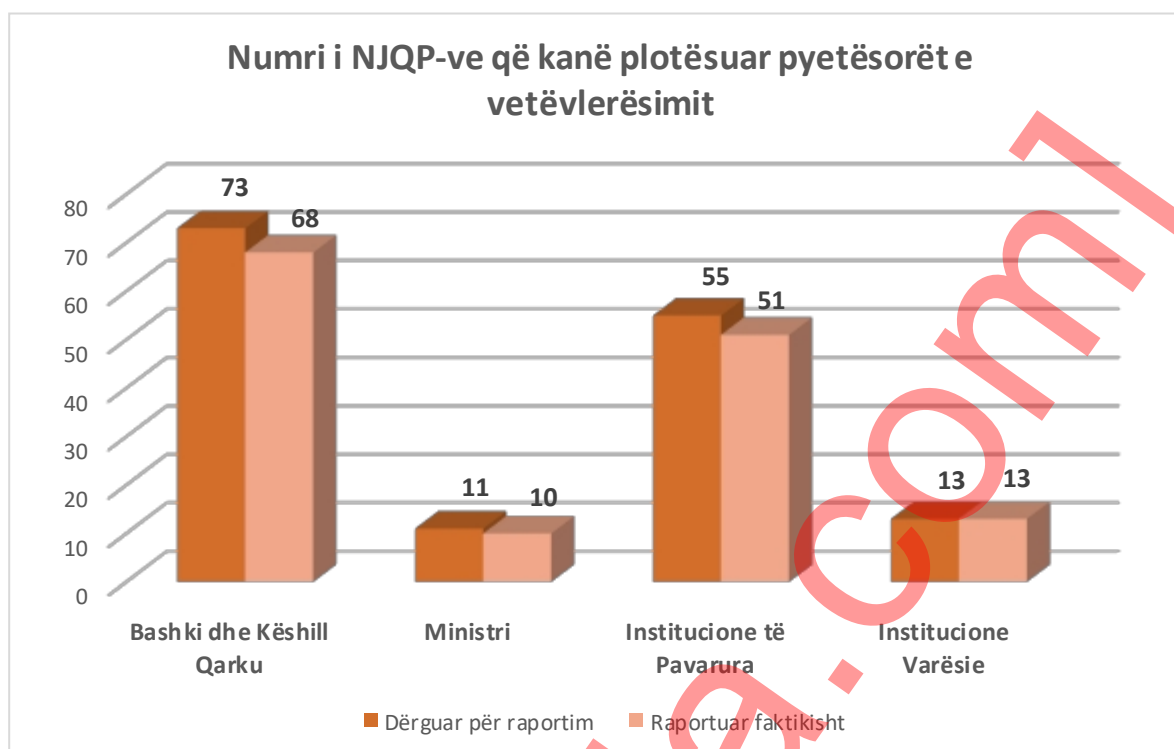
Për vlerësimin e sistemit të MFK në NJQP për vitin 2020, janë marrë në konsideratë pyetësorët e vetëvlerësimit, deklaratat dhe raportet mbi cilësinë e sistemit të kontrollit të brendshëm financiar publik, të depozituara nga këto njësi sipas dispozitave ligjore në fuqi.

Pranë DH/MFKK janë depozituar 142 pyetësorë vetëvlerësimi nga 152 pyetësorë të shpërndarë në njësitë e sektorit publik, ndërkohë që, 12 njësi të qeverisjes së përgjithshme⁵ nuk kanë përmbushur kërkesat ligjore për depozitimin e deklaratës dhe/apo raportit përkatës për cilësinë dhe gjendjen e sistemit të kontrollit të brendshëm.

Në vazhdim, jepen të dhënat për numrin e subjekteve që kanë plotësuar pyetësorin e vetëvlerësimit:

⁵ Për vitin 2020, 12 njësi të qeverisjes së përgjithshme (Qendra e Studimeve dhe Publikimeve për Arbëreshët, Qendra e Botimeve të Diasporës, Sekretariati Teknik i KEK, Njësia Speciale Antikorrupsion dhe Antievazion, Ministria për Evropën dhe Punët e Jashtme, Bashkitë Konispol, Pustec, Rrogozhinë, Vorë, Finiq, Librazhd, Shijak) nuk kanë përmbushur kërkesat e nenit 18, pika 1 të ligjit nr. 10296, datë 08.07.2010 "Për menaxhimin financiar dhe kontrollin", ku përcaktohet detyrimi i nëpunësit autorizues për depozitimin e deklaratës dhe raportit përkatës për cilësinë dhe gjendjen e sistemit të kontrollit të brendshëm të njësisë publike që mbulon.

Grafiku 1. Numri i NJQP-ve që kanë plotësuar pyetësorin e vetëvlerësimit për vitin 2020



2.1 Analiza e sistemit sipas 17 parimeve të MFK bazuar në vetëvlerësimin e njësive publike

I. Mjedisi i Kontrollit

Mjedisi i kontrollit është komponenti thelbësor mbi të cilin ndërtohen të gjithë komponentët e tjerë. Qëllimi i tij është të përcaktojë politikat, procedurat, synimet dhe strategjitë në të gjithë njësinë publike.

Vendosja e tonit të duhur në krye është një element i mjedisit të kontrollit që reflektohet në ushtrimin e integritetit dhe vlerave etike në të gjithë njësinë. Ky element fuqizon menaxhimin për të qeverisur dhe mbikëqyrur arritjen e objektivave të njësisë përmes aftësive dhe kompetencës. Në këtë mënyrë, realizohet vlerësimi i performancës dhe stimulohet përgjegjshmëria e menaxherëve për arritjen e objektivave.

Zbatimi i parimeve të mëposhtme ndihmon për të arritur një mjedis të fortë kontrolli.

Parimi 1 - Njësia Publike demonstron angazhim për integritet dhe vlerat etike

Ky parim vlerëson angazhimin e njësive publike në hartimin dhe zbatimin e elementëve dhe mekanizmave të nevojshëm për zhvillimin e integritetit dhe vlerave etike në funksion të përmirësimit të vazhdueshëm dhe zbatimit me efektivitet të sistemeve të kontrollit të brendshëm.

Nga analiza e kryer për vitin 2020, ashtu sikurse është evidentuar edhe gjatë vlerësimit të sistemit të kontrollit të brendshëm për vitin 2018 dhe 2019, pjesa më e madhe e njësive (rreth 95% e tyre vlerësojnë këtë parim efektiv dhe pjesërisht efektiv) demonstron një angazhim ndaj etikës dhe realizimit me përgjegjshmëri të veprimtarisë për të cilën këto njësi janë krijuar. Ky rezultat reflektohet në krijimin e standardeve të sjelljes përmes një Kodi të veçantë Etike apo

dokumentave të tjerë bazë si Rregullorja e Brendshme. Duke marrë në konsideratë ndryshimet e shpeshta strukturore, këto dokumenta nuk përditësohen konform ndryshimeve përkatëse si dhe ende paraqesin mangësi lidhur me ndarjen e detyrave dhe përgjegjësive, procedurave të delegimit apo linjave të raportimit. Vlen të theksohet se, njësitë e vetëqeverisjes vendore, të cilat mbështeten nga Projekti i Financave Lokale, kanë hartuar draft-rregullore të brendshme të përmirësuar ku janë përfshirë të gjithë elementët e nevojshëm për funksionimin e institucionit.

Nga vlerësimi vihet re se, punonjësit e njësive të analizuara respektojnë standardet e vendosura dhe se në pak raste ka devijim nga ana e tyre, raste të cilat evidentohen dhe adresohen nga njësi sipas rregullave dhe procedurave në fuqi.

Përsa i përket programeve individuale të trajnimit të punonjësve, ende ka një mungesë ndërgjegjësimit mbi hartimin e një programi gjithëpërfshirës për nevojat e stafit mbi njohjen e bazës e rregullatore apo kodin e etikës. Trajnimi i punonjësve bazohet në planin e trajnimeve të Shkollës Shqiptare të Administratës Publike, ku për vitin 2020, pavarësisht situatës së krijuar nga pandemia e Covid-19, janë ofruar trajnime online lidhur me zbatimin e kodit të etikës. Realizimi i trajnimeve nëpërmjet platformave online ka paraqitur disa vështirësi të cilat evidentohen dhe në përmarrje të ulët nga ana e punonjësve të administratës publike.

Parimi 2 - Titullari / Nëpunësi Autorizues (NA) / Bordi apo Këshilli i drejtuesve demonstronë pavarësi dhe përgjegjshmëri në ushtrimin e përgjegjësive për mbikëqyrje

Nëpërmjet këtij parimi vlerësohet përgjegjshmëria e menaxherëve të nivelit të lartë për të ushtruar përgjegjësinë dhe mbikëqyrjen në mënyrë aktive mbi performancën e njësisë publike dhe implementimin me të gjithë elementët përbërës të mjedisit të kontrollit, vlerësimit të riskut, aktivitetet e kontrollit, informacionit, komunikimit dhe monitorimit. Gjithashtu, për njësitë që funksionojnë me borde duhet të sigurohet mbikëqyrja e funksioneve në mënyrë të veçantë dhe veçmas menaxhimit të nivelit të lartë me qëllim operimin në mënyrë të pavarur.

Ashtu si dy vitet paraardhëse, edhe për këtë vit, nga analiza e përgjigjeve në pyetësorët e vetëvlerësimit, situata paraqitet pjesërisht efektive duke evidentuar se në një pjesë të institucioneve janë të pranishme mekanizmat bazë për mbikëqyrjen e sistemit të kontrollit të brendshëm dhe raportimin e arritjeve dhe mangësive. Ndërkohë, raportimet përqëndrohen kryesisht në performancën financiare, si shpenzimet buxhetore apo në ecurinë e investimeve.

Ashtu sikurse është evidentuar edhe nga vlerësimet e kaluara, ende vazhdon të mbetet problematikë mungesa e raportimeve të rregullta periodike si dhe ndërmarrja e masave konkrete për adresimin e çështjeve në lidhje me sistemin e kontrollit të brendshëm, gjë e cila evidenton nevojën për hartimin dhe miratimin e bazës rregullative në lidhje me raportet e përhershme, standarde që duhet të raportohen drejtuesit si dhe menaxherëve të tjerë të strukturave të institucionit. Kjo bazë rregullative duhet të përmbajë formatet, mënyrën e raportimit, periodicitetin e raportimit, treguesit e performancës, si dhe mënyrën se si informacioni duhet të shpërndahet në të gjitha nivelet e njësisë.

Në rastin e institucioneve që funksionojnë me borde, evidentohet që ky organ realizon funksionet e tij të përcaktuara në momentin e krijimit, dhe anëtarët e bordeve informohen mbi objektivat përkatëse të institucionit.

Parimi 3 - Titullari / NA krijon strukturat organizative, linjat e raportimit, autoritetet dhe përgjegjësitë

Ky parim ka në fokus strukturën organizative të njësisë (organigramën), përcaktimin e qartë të detyrave dhe përgjegjësive funksionale të çdo niveli autoriteti si dhe nivelit të delegimit të tyre. Parimi përcakton përgjegjësinë e Titullarit / NA për krijimin e strukturave të përshtatshme

organizative, në përputhje me madhësinë dhe kompleksitetin e veprimtarisë së njësisë publike si dhe kanalizimin e linjave të qarta të raportimit brenda dhe jashtë strukturave të njësisë.

Ende vazhdon të mbetet i qendrueshëm vlerësimi për këtë parim, si në dy vitet parardhëse, ku është vlerësuar *pjesërisht efektiv*. Të gjitha institucionet kanë të përcaktuara deklaratat e misionit si dhe objektivat e tyre strategjike dhe operacionale, pjesë e dokumentit të programit buxhetor afatmesëm, duke pasur gjithashtu një lidhje organike midis këtyre prioritetëve dhe objektiveve të performancës. Në hartimin e këtij dokumenti janë të përfshirë të gjithë drejtuesit e programeve, të cilët analizojnë situatën dhe përcaktojnë, monitorojnë dhe raportojnë prioritetet dhe objektivat për t'u realizuar.

Vlen të theksojmë se problematikë vazhdon të mbetet zbatimi i procedurave të delegimit nga ana e menaxherëve të njësive publike. Mungesa e ndërgjegjësimit të institucioneve mbi konceptin e delegimit sipas ligjit të MFK-së dhe devijimi i rregullave të delegimit të dokumentuar, ndikon në veprimtarinë e përditshme të institucioneve dhe në vendosjen e autoritetit dhe përgjegjshmërisë së menaxherëve. Gjithashtu, vihet re vazhdimi i mungesës së besimit nga ana e nëpunësve autorizues/zbatues për delegimin e përgjegjësi tek vartësit, element i cili synon të përmirësohet në vijim nëpërmjet zbatimit të Dokumentit të Politikave për Zhvillimin e mëtejshëm të sistemit të kontrollit të brendshëm për vitin 2021-2022.

Parimi 4 -Njësia publike demonstron angazhim në realizimin e kompetencave

Ky parim vlerëson angazhimin e njësive publike për të krijuar dhe vlerësuar efektivitetin e politikave dhe procedurave të përputhshmërisë si dhe adresimin e çdo mangësie të evidentuar. Gjithashtu, nëpërmjet këtij parimi vlerësohet kapaciteti i njësive për të tërhequr, zhvilluar dhe mbajtur personel kompetent në përputhje me objektivat e njësive.

Nga analiza e kryer për vitin 2020, rezultoi se ky parim paraqitet *pjesërisht efektiv*, ku pjesa më e madhe e institucioneve të marra në analizë, kryejnë procesin e vlerësimit të performancës në punë të punonjësve në përputhje me formatet e përcaktuara në legjislacionin përkatës për nëpunësit civilë si dhe hartojnë përshkrimet e punës, në bazë të rregullave të vendosura nga Departamenti i Administratës Publike.

Gjithashtu, politikat e burimeve njerëzore dhe praktikat e ngjashme lidhen me rekrutimin transparent, emërimin, vlerësimin e nevojave për trajnimin e vazhdueshëm, vlerësimin korrekt të performancës, si dhe me veprimet disiplinore të punonjësve të institucioneve publike. Pavarësisht ndjekjes të politikave të vendosura për menaxhimin e burimeve njerëzore, ende pjesa më e madhe e institucioneve nuk kanë politika të mirëfillta favorizuese për punonjësit e tyre, ku vlen të theksohet se rritja e vazhdueshme e motivimit dhe nxitjes në karrierë të punonjësve bazuar në rezultatet e performancës, mbetet një ushtrim formal.

Përsa i përket rritjes së kapaciteteve në fushën e MFK-së, pothuajse të gjitha njësitë e marra në analizë nuk kanë parashikuar dhe hartuar një program trajnimi të mirëfilltë, ku të përfshihen seanca trajnimi në drejtim të informimit të punonjësve me zhvillimet dhe zbatimin e kërkesave kryesore në fushën e menaxhimit financiar dhe kontrollit përveç trajnimeve që janë organizuar nga Shkolla Shqiptare e Administratës Publike.

Në lidhje me Komitetet e Auditimit, bazuar në përgjigjet e dhëna nga Ministritë e Linjës, gjatë vitit 2020, pavarësisht vështirësive të krijuara nga pandemia e Covid-19, janë organizuar mbledhje ku janë miratuar raportet, planet e auditimit dhe janë sugjeruar përmirësime të mëtejshme për Kartat e Auditimit si dhe janë evidentuar mangësitë e veprimtarisë së strukturave të auditimit të brendshëm.

Parimi 5 -Njësia publike vepron në përputhje me përgjegjshmërinë menaxheriale

Nëpërmjet këtij parimi synohet që njësia publike duhet të krijojë mekanizmat e përshtatshëm për të vlerësuar performancën dhe për të kryer veprimtarinë e saj në përputhje me rregullat e etikës si dhe për të mbajtur një personel të përgjegjshëm në realizimin e përgjegjësisë dhe objektivave që lidhen me kontrollin e brendshëm nëpërmjet stimujve dhe procesit të promovimit.

Nga analiza e përgjigjeve të dhëna në pyetësorët e vetëvlerësimit, në krahasim me vitet paraardhëse, ky parim vlerësohet *efektiv* dhe rezulton se njësitet publike, zbatojnë përgjegjshmërinë menaxheriale përmes strukturave, autorizimeve dhe përgjegjësisë. Vlen të theksohet se, pavarësisht vlerësimit të pyetësorëve të vetëvlerësimit, nga monitorimi në vend i disa prej institucioneve, evidentohet se kryesisht njësitet kanë të përcaktuara përgjegjësitë dhe përgjegjshmërinë menaxheriale vetëm në dokumentin e rregullores së brendshme, bazuar në funksionet dhe pozicionet e punës të secilit por ende mbetet problematikë zbatimi me efektivitetin e procedurave të lidhura me këtë sistem.

Një problematikë e vazhdueshme, e cila ndikon në efektivitetin e përcaktimit të përgjegjshmërisë menaxheriale, është edhe mosfunksionimi i rregullt i Grupit për Menaxhimin Strategjik (GMS), në kuadër të diskutimit të çështjeve që lidhen me kontrollin e brendshëm dhe adresimin e mangësive kryesore të konstatuara. Ashtu sikurse është theksuar edhe në vlerësimet e kryera gjatë vitit 2018 dhe 2019, njësitet publike pohojnë se marrin pjesë në takimet e GMS të zhvilluara nga institucionet eprorë, por fokusi i këtyre takimeve qëndron në diskutimet mbi ecurinë dhe realizimin e treguesve financiarë të njësisë dhe në pak raste diskutohen zhvillimet lidhur me sistemin e kontrollit të brendshëm. Ndër të tjera, këto takime kryesisht nuk dokumentohen me minuta takimi apo procesverbale.

II. Menaxhimi i Riskut

Komponenti i menaxhimit të riskut përfshin identifikimin, vlerësimin dhe kontrollin mbi ato ngjarje apo situata të mundshme, që kanë efekt të dëmshëm për realizimin e objektivave të njësisë publike, dhe kryhet për të dhënë siguri të arsyeshme se këto objektiva do të realizohen. Ky komponent është i rëndësishëm sepse çdo njësi publike përballet me risqe të brendshme dhe të jashtme që kërcënojnë arritjen e objektivave të tyre. Risqet vazhdojnë të ndryshojnë me ndryshimin e mjedisit dhe faktorëve të tjerë. Si i tillë, identifikimi dhe vlerësimi i riskut për arritjen e objektivave të njësisë publike është një proces dinamik dhe përsëritës.

Vlerësimi i ashpërsisë së ngjarjes së riskut bazohet në mundësinë e ndodhjes dhe impaktit në veprimtarinë e njësisë. Potenciali për riskun e mashtrimit dhe risqe të tjera duhet të konsiderohen dhe përfshihen brenda vlerësimit të riskut.

Zbatimi i parimeve më poshtë ndihmon në arritjen e objektivave dhe mirëfunksionimin komponentit të menaxhimit të riskut.

Parimi 6 – Njësia Publike specifikon objektivat si bazë për identifikim dhe vlerësim të risqeve në lidhje me këto objektiva

Ky parim hedh bazat për të realizuar vlerësimin e riskut nga vetë njësitet publike si dhe paraqet një pamje të elementëve bazë të nevojshëm për zhvillimin e procesit të menaxhimit të riskut. Përcaktimi i objektivave të njësisë publike është formimi i bazës mbi të cilën zbatohet vlerësimi i riskut dhe krijohen aktivitetet pasuese të kontrollit. Titullarët / NA / Menaxherët përcaktojnë objektivat dhe i grupojnë ato në kategori më gjithëpërfshirëse në të gjitha nivelet e njësisë, në lidhje me aktivitete, raportimet dhe pajtueshmërinë.

Nga analiza e pyetësorëve të vetëvlerësimit, edhe për vitin 2020 situata paraqitet *efektive* duke qënë se të gjitha njësitë përgatisin Programin Buxhetor Afatmesëm, në të cilin evidentohen të gjitha objektivat dhe prioritetet e institucionit, së bashku me programet që këto objektiva i përkasin. Procesi i vendosjes së objektivave në të gjithë njësinë publike drejtohet nga titullari dhe u komunikohet të gjitha strukturave të njësisë në mënyrë elektronike ose me memo. Të gjitha njësitë publike (drejtoritë dhe departamentet) i zhvillojnë objektivat e tyre dhe i vendosin në linjë me objektivat e vendosur në nivelet më të larta të njësisë.

Të gjithë objektivat janë të shkruara dhe menaxherët e njësive publike duhet të sigurohen se punonjësit i kuptojnë objektivat dhe se si angazhimi i tyre ndihmon në arritjen e këtyre objektivave me efektivitet eficientë dhe ekonomi.

Lidhja e qartë midis planit strategjik, planit operacional të punës dhe buxhetit vjetor shërben si një pikënisje për procesin e menaxhimit të riskut në çdo nivel të njësisë publike.

Parimi 7 – Njësia Publike identifikon dhe analizon risqet për arritjen e objektivave.

Zhvillimi i MFK-së kërkon gjithashtu zhvillimin e menaxhimit të riskut në mënyrë sistematike duke krijuar një mjedis të tillë në të cilin diskutimet për riskun të jenë pjesë e operacioneve të përditshme të njësisë

Nga analiza e këtij parimi rezulton se, për vitin 2020, *trendi i vlerësimit mbetet i njëjtë*, ku institucionet *pjesërisht* kanë përcaktuar mekanizma të mirëorganizuar dhe funksionalë të procesit të menaxhimit të riskut, efekt që pasqyrohet edhe në realizimin e treguesve të performancës së planifikimit dhe ekzekutimit të buxhetit, mangësi të cilat evidentohen kryesisht gjatë lidhjes dhe zbatimit të kontratave, parashikimit të likuiditeteve që çojnë në tejkalimin e planit mujor të arkës, moskontabilizimin në kohën e duhur të faturave të detyrimeve të prapambetura si edhe rritjen e nivelit të detyrimeve të prapambetura.

Për më tepër, në pjesën më të madhe të institucioneve, pavarësisht planifikimit dhe përcaktimit të objektivave në planin strategjik apo operacional, procesi i zbatimit në praktikë të vlerësimit dhe menaxhimit të riskut paraqitet në nivele jo të kënaqshme. Nga analiza e përgjigjeve të dhëna në pyetësorët e vetëvlerësimit, ka një mungesë angazhimi nga të gjitha strukturat brenda njësisë publike lidhur me identifikimin e qartë dhe vlerësimin e risqeve si dhe paraqitjen e tyre në regjistrin e riskut apo dhe përdorimin e mëtejshëm të tij në realizimin e aktiviteteve të ndryshme dhe proceset e vendimmarrjes në institucion. Gjithashtu, ende mungon përdorimi i treguesve të performancës për të përcaktuar shkallën e arritjes së objektivave të vendosur.

Parimi 8 – Njësia Publike vlerëson mundësinë e riskut të mashtrimeve

Mashtrimi është një element, ekzistenca e të cilit lidhet me kulturën organizative, integritetin apo personalitetin e punonjësve, efektivitetin e sistemeve të kontrollit të brendshëm në institucion apo dhe kushteve të punës. Ky parim analizon se si mashtrimi mund të pengojë njësinë nga arritja e objektivave të identifikuara në Parimin 6.

Në lidhje me këtë parim, në krahasim me dy vitet paraardhëse, nga përgjigjet në pyetësorët e vetëvlerësimit, njësitë publike *pjesërisht* marrin në konsideratë mundësinë e riskut për mashtrime por hasin vështirësi në kryerjen e vlerësimeve periodike të ekspozimit ndaj këtyre risqeve për shkak të mungesës së aftësisë parashikuese, angazhimit dhe ndërgjegjësimit mbi përfitimet e këtij procesi.

Ajo që vlen të theksohet është fakti se, menaxhimi i lartë dhe stafi nuk e konsiderojnë vlerësimin e riskut të mashtrimit si një pjesë integrale të procesit të menaxhimit të riskut, çka e pengon njësinë në arritjen e objektivave dhe e bën këtë proces më pak efektiv. Në përgjithësi, nuk janë

përcaktuar procedura specifike të vlerësimit të riskut të mashtrimit në institucione si dhe nuk merren masa konkrete për adresimin e riskut të mashtrimit të raportimit financiar, raportimit jo-financiar, përvetësimit të pasurive dhe akteve të paligjshme (përfshirë korrupsionin), ndërkohë që baza ligjore në të cilën mbështeten institucionet në rastet e mashtrimit mbetet ligji i sinjalizuesve.

Parimi 9- Njësia Publike identifikon dhe analizon ndryshimet e rëndësishme

Ky parim kërkon një vlerësim të ndryshimit në njësinë publike në mënyrë të vazhdueshme, si nga jashtë ashtu edhe nga brenda, që mund të ndikojë në risk. Ndryshimet e jashtme përfshijnë ato në mjedisin ekonomik, rregullator dhe fizik. Ndryshimet e brendshme përfshijnë ato në veprimtarinë dhe operacionet e njësive si dhe ndryshimet në drejtimin dhe filozofinë e saj.

Nga vlerësimi i këtij parimi rezulton se efektiviteti i sistemeve të kontrollit të brendshëm paraqitet në *nivele mesatare*. Ashtu sikurse dy vitet paraardhëse, situata paraqet një mungesë të mekanizmave për identifikimin dhe vlerësimin e risqeve që lidhen me ndryshimet e rëndësishme. Në përgjithësi, institucionet analizojnë shumë pak ose pjesërisht ndryshimet që ndodhin në sistemin e kontrollit të brendshëm për shkak të ndryshimeve strukturore apo menaxheriale. Ky rezultat, vjen kryesisht si pasojë e vështirësisë në identifikimin e shkaqeve potenciale, të cilët ndikojnë në arritjen ose jo të një objekti si dhe vështirësisë në vlerësimin e probabilitetit të ndodhjes së këtyre shkaqeve, për të cilët duhet vlerësuar efekti i mundshëm në arritjen e objektivave dhe shkalla në të cilën mund të menaxhohet risku.

Problematikë tjetër e evidentuar në lidhje me këtë parim mbetet ende mungesa e procedurave të shkruara mbi lëvizjet e stafit dhe mungesa e pasqyrimin të këtyre ndryshimeve si risqe në regjistrin e riskut të institucionit. Për vitin 2020, situata paraqet problematike si në njësitë qendrore dhe ato të vetëqeverisjes vendore, ku efektiviteti në rënie vjen si pasojë e ndryshimeve të shpeshta të drejtuesëve apo stafit të këtyre njësive të cilët kanë shfaqur luhajtje të vazhdueshme të kulturës dhe qëndrimeve filozofike përsa i përket menaxhimit të ndryshimeve dhe zhvillimit të sistemeve të kontrollit të brendshëm. Për rritjen e stabilitetit të strukturave dhe menaxhimin me efektivitet të risqeve të lidhura me to, ndryshimet strukturore apo menaxheriale duhet të ndiqen nga ndryshime në rregulloren e brendshme, manualet e proceseve të punës apo në përshkrimet e punës.

III. Aktivitetet e Kontrollit

Aktivitetet e kontrollit janë veprimet e vendosura nga njësia publike përmes politikave, procedurave dhe proceseve të tyre që punojnë së bashku me njëri-tjetrin për të arritur objektivat e njësive. Njësitë publike vazhdojnë të akordojnë aktivitetet e kontrollit për t'i bërë ato më efektive dhe efikase me kalimin e kohës. Këto aktivitete kontrolli kryhen në të gjitha nivelet e njësive dhe mund të jenë parandaluese, zbuluese ose menaxheriale dhe të automatizuara ose manuale. Një kombinim i llojeve të kontrollit është mënyra më e mirë për të siguruar mbulimin adekuat të arritjes së objektivave.

Zbatimi i parimeve më poshtë ndihmon në arritjen e objektivave dhe përmbushjen e aktiviteteve të kontrollit.

Parimi 10 – Njësia Publike përzgjedh dhe zhvillon aktivitetet e kontrollit.

Nëpërmjet këtij parimi vlerësohet angazhimi i menaxherëve për përcaktimin, zbatimin dhe ndjekjen e politikave, procedurave dhe proceseve me qëllim reagimin ndaj riskut të vlerësuar. Aktivitetet e kontrollit mbështesin procesin e hartimit të objektivave, ruajtjen e aktiveve si dhe

sigurojnë saktësinë dhe plotësinë e informacionit të mbledhur dhe raportuar nga njësia publike. Nga analiza e kryer për vitin 2020, rezulton se, institucionet *menaxhojnë me efektivitet* aktivitetet e kontrollit të cilat janë kryesisht të lidhura me një sistem funksional të menaxhimit të riskut ku paraprakisht janë identifikuar dhe vlerësuar risqet kryesore që pengojnë realizimin e objektivave. Aktivitetet e ndërmarra eliminojnë apo reduktojnë në një nivel të pranueshëm risqet ndaj të cilave këto institucione janë të ekspozuara.

Kështu, përsa më sipër, evidentohet se pjesa më e madhe e njësive publike zbatojnë aktivitetet e nevojshme të kontrollit për minimizimin e risqeve në kuadër të arritjes së objektivave, menaxhimit dhe ruajtjes së aktiveve, përmirësimit të performancës financiare nëpërmjet zbatimit me rigorozitet të procedurave dhe rregullave të prokurimit publik dhe angazhimeve të tjera financiare si dhe përdorimit të sistemit të duhur të teknologjisë së informacionit.

Ajo që mbetet ende problematikë, kryesisht në njësitë e vetëqeverisjes vendore, është mungesa e hartimit me cilësi të manualeve të proceseve të punës të cilat sjellin mbivendosje dhe paqartësi në ndarjen e detyrave dhe përgjegjësi. Gjithashtu, ende vërehen mungesa përsa i përket shqyrtimit të performancës mbi procesin e prokurimit, shqyrtimin e performancës aktuale kundrejt buxheteve apo nevojat për financim.

Parimi 11 - Njësia Publike përzgjedh dhe zhvillon aktivitete të përgjithshme të kontrollit mbi teknologjinë

Mbajtja e kontrolleve të duhura mbi teknologjinë e informacionit është një shqetësim i vazhdueshëm për organizatat pasi ato përpiqen të përdorin sistemet teknologjike për të nxitur efikasitetin e veprimtarisë së tyre. Si pjesë e vlerësimit të përgjithshëm të sistemit të kontrollit të brendshëm të njësive publike, përcaktimi i aktiviteteve të duhura të kontrollit mbi teknologjinë mund të ndihmojë menaxherët në arritjen e objektivave të vendosur.

Nga analiza e pyetësorëve për vitin 2020, ashtu sikurse është vlerësuar në vitet paraardhëse, parimi rezulton *pjesërisht efektiv* ku pjesa më e madhe e njësive publike ka vendosur aktivitetet përkatëse të kontrollit për zgjedhjen, zhvillimin, funksionimin dhe mirëmbajtjen e teknologjisë së një njësie publike si dhe procedurat e nevojshme për të siguruar vazhdimësinë e veprimtarisë kundrejt risqeve potenciale. Në përgjithësi, institucionet bazohen në rregullat e përgjithshme të përcaktuara nga Agjencia Kombëtare e Shoqërisë së Informacionit dhe nuk kanë procedurë të brendshme specifike për këtë fushë.

Për mirëfunksionimin e sistemeve të teknologjisë së informacionit, mirëmbajtjen e tyre si dhe kufizimin e qasjes në sistem vetëm tek personat përgjegjës, është e nevojshme ndarja e detyrave dhe përgjegjësi. Nga përgjigjet e reflektuara në pyetësorët e vetëvlerësimit, detyrat dhe përgjegjësitë kryesore identifikohen kryesisht në dokumentin e rregullores së brendshme apo përrshkrimet e punës, çka sjell një ulje të nivelit të riskut mbi mundësinë e ndërhyrjeve të paautorizuara në sistem. Ende ka institucione të cilat në varësi të natyrës dhe specifikave të veprimtarisë që kryejnë, pohojnë se përdorin sisteme të teknologjisë së informacionit, të ndryshme nga ato të përdorura në pjesën më të madhe të institucioneve, të cilat rrisin efikasitetin e shërbimeve të ofruara. Këtu mund të përmendim sistemet e teknologjisë së Shërbimit Kombëtar të Punësimit, atë të administratës tatimore dhe doganore, Bashkisë Tiranë si edhe disa bashkive të tjera të mëdha.

Edhe për këtë vit, nga analiza e pyetësorëve, evidentohet problematika mbi cënimin apo humbjen e të dhënave si pasojë e mungesës së procedurave të rikuperimit në raste fatkeqësie. Mirëmbajtja e sistemit të teknologjisë së informacionit ndihmon në vazhdimin e funksionimit të sistemit për qëllimin që është projektuar si dhe përmirëson efektivitetin e sistemit të kontrollit të brendshëm.

Parimi 12 - Njësia Publike vendos aktivite kontrollit përmes politikave dhe procedurave.

Nëpërmjet këtij parimi njësia publike përcakton aktivitetet e kontrollit përmes politikave që parashikojnë veprimtarinë që do të realizohet si dhe procedurave që vendosin këto politika në veprim. Përdorimi i politikave dhe procedurave u jep punonjësve një pamje të qartë të veprimtarisë së njësive për të cilën ata kontribuojnë, duke mbajtur në konsideratë llojin e kulturës dhe filozofisë që menaxherët transmetojnë. Pavarësisht nga madhësia e njësive publike, zhvillimi dhe shpërndarja në të gjitha nivelet e politikave dhe procedurave çon në mirëfunksionimin e sistemit të kontrollit të brendshëm.

Nga analiza e kryer për vitin 2020, ashtu si në vlerësimin e dy viteve paraardhëse, ky parim rezultoi *pjesërisht efektiv*, ku një pjesë e njësive të marra në analizë evidentojnë se politikat, procedurat dhe përgjegjësitë kryesore për zhvillimin e aktiviteteve të kontrollit janë të përcaktuara në dokumentin e rregullores së brendshme. Më problematike situata paraqitet në njësitë e vetëqeverisjes vendore, ku vërehet një mungesë e politikave dhe procedurave të përditësuara dhe përmirësuara bazuar në veprimtarinë që ato kryejnë. Për përmirësimin e veprimtarisë së njësive sipas fushës së përgjegjësisë dhe adresimin e mangësive mbi cilësinë e sistemit të kontrollit të brendshëm, lind nevoja për hartimin dhe zbatimin e një dokumenti të veçantë politikash dhe procedurash si dhe kryerjen e vlerësimeve të rregullta të aktiviteteve të kontrollit me qëllim përditësimin dhe përmirësimin dhe e tyre sa herë është e nevojshme.

IV. Informimi dhe Komunikimi

Komunikimi është shkëmbimi i informacioneve të dobishme ndërmjet punonjësve të të gjitha niveleve të njësive publike, si horizontalisht dhe vertikalisht, dhe ndërmjet njësive publike për të mbështetur vendimet dhe për të koordinuar aktivitetet.

Komunikimi i brendshëm ndan informacionin lart, poshtë dhe në të gjithë njësinë publike për të ndihmuar në përmbushjen e përgjegjësisë si dhe arritjen e rezultateve të synuara. Ndërkohë, komunikimi i jashtëm siguron informacion të vlefshëm me njësitë e tjera, përcakton kufijtë, përgjegjësitë, kërkesat si dhe synimet e pritshme.

Informacioni është baza e komunikimit që nevojitet për kryerjen efektive të detyrave të ngarkuara. Cilësia e një vendimi të marrë është e kushtëzuar nga cilësia e informacionit në drejtim të kohës, përshtatshmërisë, saktësisë dhe disponueshmërinë.

Zbatimi i parimeve të mëposhtme ndihmon për të arritur një komunikim dhe informacion efektiv.

Parimi 13 - Njësia Publike merr, gjeneron dhe përdor informacionin përkatës cilësor

Nëpërmjet këtij parimi vlerësohet nëse njësia publike merr, gjeneron dhe përdor informacion të rëndësishëm, cilësor për të mbështetur funksionimin e kontrollit të brendshëm.

Menaxhimi së bashku me stafin evidentojnë dhe vlerësojnë aktivitetet kryesore të njësive për të identifikuar kërkesat për informacion. Përdorimi i informacionit dhe të dhënave përmes kanaleve të ndryshme të komunikimit brenda dhe jashtë njësive reflektohet në analiza të përmirësuara dhe vendime të duhura për zhvillimin e sistemit të kontrollit të brendshëm.

Në vijim të analizës së kryer, parimi rezultoi *pjesërisht efektiv* ku në pjesën më të madhe të njësive, sistemi i komunikimit funksionon në mënyrën e duhur duke përcjellë një informacion cilësor me qëllim përmbushjen e kërkesave dhe specifikat e nevojshme të menaxhimit. Kryesisht, të gjitha njësitë kanë një sistem komunikimi dhe raportimi, si brenda dhe jashtë institucionit. Përsa i përket raportimit të informacionit të përpunuar, nga përgjigjet e analizuar, evidentohet se njësitë përgatisin për menaxhimin/drejtuesit, raporte të nevojshme

mbi performancën (përmbushjen e detyrave) e njësisë në raport me objektivat e caktuara, për të bërë të mundur që ata të marrin përsipër përgjegjësitë e tyre me efikasitet dhe efektivitet, por nuk rezultojnë që të ketë një bazë rregullative që të përcaktojë llojet e raportimit dhe periodicitetin e tyre. Megjithatë, fokusi i këtyre raporteve mbetet në dhënien e informacionit mbi performancën financiare, të tilla si: raportet për monitorimin e buxhetit apo raportet për detyrimet financiare dhe më pak mbi përgatitjen e raporteve periodike mbi mbi ecurinë dhe statusin e implementimit të objektivave të vendosura apo edhe çështjeve që lidhen me sistemet e kontrollit të brendshëm (kryesisht ky proces realizohet nga ministritë e linjës apo dhe disa institucione të pavarura). Ndërkohë, situata mbetet problematike në njësitë e vetëqeverisjes vendore, ku ende mungon një procedurë standarde për përdorimin e sistemeve të informacionit dhe cilësinë dhe periodicitetin e raporteve, si pasojë e nivelit të ulët të angazhimit të drejtuesëve mbi zhvillimin e kësaj fushe.

Përsa i përket sistemeve të mbajtjes së kontabilitetit dhe përmirësimit të cilësisë së raportimit financiar, ashtu si në vlerësimin e kryer për vitin 2018 dhe 2019, njësitë nuk investojnë për përdorimin e sistemeve të avancuara në këtë fushë, duke lënë vend për gabime apo deformime të informacionit të transmetuar. Situata paraqitet e njëjtë për njësitë e vetëqeverisjes vendore, ku programe bazike si Excel përdoren për pasqyrimin e informacionit financiar. Kjo thekson nevojën e menjëhershme për përmirësimin e cilësisë së informacionit përmes një programi/procedure për menaxhimin e të dhënave dhe identifikimin, sigurimin dhe ruajtjen e informacionit dhe të dhënave financiare. Ndërkohë që, në tre vitet e fundit, nga rezultatet e pyetësorëve të vetëvlerësimit, rregullat për marrjen, gjenerimin dhe përdorimin e informacionit përcaktohen vetëm në rregulloret e brendshme të njësisë, të cilat shpeshherë nuk janë të përditësuara apo në harmoni me nevojat e njësisë.

Parimi 14 - Njësia Publike përdor komunikimin e brendshëm

Ky parim kërkon që menaxhimi të përdorë vizionin dhe objektivat strategjike dhe t'i caktojë ato si objektiva operacionale për menaxherët e linjës duke përcaktuar rolet përmes politikave dhe procedurave si dhe një sistem efektiv komunikimi që do të ndihmojë në përmbushjen e misionit të njësisë. Komunikimi është një element thelbësor i lidhur ngushtë me aktivitetet e mbikqyrjes që siguron se detyrat/përgjegjësitë e caktuara janë realizuar në mënyrën dhe me cilësinë e duhur dhe se objektivat e njësisë janë përmbushur. Njëkohësisht, sistemi i komunikimit sinjalizon menaxhimin mbi pengesat e mundshme apo aktivitetet e panevojshme të cilat ngadalësojnë apo çenojnë arritjen e objektivave dhe synimeve. Komunikimi në mënyrë efektive i objektivave, detyrave dhe përgjegjësisë si dhe angazhimi i menaxhimit për të përmbushur rolin e tyre ndikon pozitivisht edhe në sistemin e kontrollit të brendshëm. Për vitin 2020, institucionet raportojnë se kanë krijuar dhe përdorin kanalet e komunikimit dhe rregullat bazë për transmetimin e informacionit janë përcaktuar në dokumentin e rregullores së brendshme. Kanalizimi i informacionit brenda njësisë realizohet nëpërmjet komunikimeve zyrtare me shkresa, memo apo dhe takime të GMS-së. Përsa i përket gabimeve apo keqkuptimeve në komunikim, institucionet pohojnë se nuk kanë pasur raste të tilla gjatë vitit 2020, të cilat të kenë ndikuar në cënimin e arritjes së objektivave apo performancës së sistemit të kontrollit të brendshëm.

Përsa më sipër ky parim vlerësohet *efektiv* ku për periudhat e ardhshme mbeten për t'u adresuar vetëm rastet që lidhen me mundësinë e transmetimit të informacioneve të pasakta apo jo relevante apo rëndësinë e hartimit të një metodologjie komunikimi.

Parimi 15 - Njësia Publike përdor komunikimin e jashtëm

Nëpërmjet këtij parimi vlerësohen procedurat e komunikimit të njësisë publike me palët e treta lidhur me çështjet që ndikojnë në funksionimin e kontrollit të brendshëm. Përveç ndarjes së

informacionit me palët e treta, ajo që vlerësohet është informacioni që ato mund ti ofrojnë menaxhimit mbi efektivitetin e kontrolleve të brendshme dhe komunikimit rregullator.

Nga vlerësimi i kryer, rezulton se, ky parim është *pjesërisht efektiv* ku, në përputhje me parimet dhe procedurat e sistemeve të komunikimit të brendshëm, edhe për komunikimin e jashtëm, pjesa më e madhe e njësive kanë përcaktuar rregullat bazë për zbatimin e këtij komunikimi në rregulloren e brendshme të institucionit. Nisur nga veprimtaria specifike që kryejnë këto njësi, evidentohet se, pothuajse të gjitha njësitë publike hyjnë në marrëdhënie ndërvepruese të përditshme, duke përcjellë informacione të ndryshme në rrugë zyrtare, në format shkresor apo në rrugë elektronike nëpërmjet aksesit në adresat zyrtare të e-mailit.

Pjesa më e madhe e njësive publike të analizuara pohojnë se zbatojnë procedurat për konsultimin publik në kuadër të transparencës lidhur me aktivitetet apo projektet dhe investimet, realizimi i të cilave ka impakt në shoqëri. Komunikimi i informacionit me palët e jashtme përkatëse, ndihmon njësitë publike në përfitimin e informacioneve në shkallë të gjerë dhe përmirësimin e procedurave të komunikimit të jashtëm duke rritur ndjeshëm efektivitetin e sistemeve të kontrollit të brendshëm.

V. Monitorimi

Monitorimi është tërësia e proceseve të rishikimit të aktivitetit të njësisë, 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. Në kryerjen e monitorimit, titullari i njësisë, NA dhe menaxherët e tjerë, duhet t'i kushtojnë vëmendje gjendjes së MFK-së dhe objektivave të arritura. Procedurat e vendosura për monitorim duhet të jenë në përputhje me kulturën dhe rregullat e brendshme të njësisë, si dhe të garantojnë përshtatshmërinë me rregullat. Sistemi i MFK-së kërkon monitorim të vazhdueshëm për të mundur vlerësimin sa më të mirë të funksionimit të këtij sistemi, për të bërë përditësimet në kohën e duhur në rast të ndryshimit të rrethanave dhe mënyrave të operacioneve, si dhe për të identifikuar masat që synojnë një zhvillim të vazhdueshëm të sistemit.

Zbatimi i parimeve të mëposhtme ndihmon për të arritur një sistem monitorimi efektiv.

Parimi 16 - Njësia Publike përzgjedh, zhvillon dhe kryen vlerësime të vazhdueshme dhe / ose të veçanta të sistemit të kontrollit të brendshëm

Njësitë publike përballen me ndryshime gjatë periudhave të ndryshme kohore pasi u përgjigjen risqeve të mundshme të cilat pengojnë arritjen e objektivave. Ndryshimet në kuadrin rregullator, ndryshimet në staf apo praktikat e burimeve njerëzore janë ndryshime që ndikojnë në mjedisin e kontrollit dhe funksionimin e sistemit të kontrollit të brendshëm. Për të identifikuar, vlerësuar dhe adresuar ndryshimet e mundshme është i nevojshëm krijimi i një sistemi monitorimi efektiv dhe të vazhdueshëm.

Meqenëse pjesa më e madhe e njësive publike nuk kanë krijuar një sistem funksional të menaxhimit të riskut, atëherë lind nevoja për kryerjen e monitorimeve për të vlerësuar sistemin e kontrollit të brendshëm dhe për të siguruar se të pesë komponentët janë të pranishëm dhe funksionojnë.

Vlerësimi i sistemit të kontrollit të brendshëm kryhet çdo vit nëpërmjet vetëvlerësimit të menaxherëve për strukturat që ata drejojnë, hartimit të deklaratave dhe raporteve mbi cilësinë e kontrollit të brendshëm por edhe nëpërmjet monitorimeve në vend dhe shërbimit të auditimit të brendshëm apo të jashtëm. Nga vlerësimi i kryer për vitin 2020, ashtu siç është evidentuar edhe në dy vitet paraardhëse, pjesa më e madhe e institucioneve vijon të bazohet në

dokumentin e rregullores së brendshme për zbatimin e rregullave për monitorimin dhe raportimin e realizimit të objektivave të përcaktuar duke evidentuar nevojën për hartimin e procedurave të shkruara, manualeve dhe hartave të proceseve të punës ku të jenë ndarë në mënyrë të qartë detyrat dhe përgjegjësitë për realizimin dhe raportimin periodik të tyre. Ende nuk është bërë praktikë pune vlerësimi dhe monitorimi i elementëve të ndryshëm të sistemit të kontrollit të brendshëm, çka sjell një ulje të performancës të këtij sistemi si dhe veprimtarisë së vetë institucioneve.

Një element tjetër i rëndësishëm, i lidhur ngushtë me procesin e monitorimit është raportimi dhe adresimi i mangësive të evidentuara. Planet e veprimit për ngritjen e sistemit të menaxhimit financiar dhe kontrollit ndihmojnë në evidentimin e masave konkrete, afateve dhe strukturave përgjegjëse për adresimin e problematikave të evidentuara gjatë vlerësimeve. Ajo që vihet re, është fakti se ende ka një mungesë ndërgjegjësimi për realizimin e monitorimit dhe hartimin e planit të veprimit, ku një pjesë e institucioneve nuk kanë hartuar një plan veprimi për vitin 2021 apo mbajnë ende në përdorim planet e hartuara për vitin 2020. Situatë e përmirësuar vërehet për institucionet e pavarura, ndërkohë që ministrinë e linjës apo njësitë e vetëqeverisjes vendore rezultojnë të jenë më pak efektive në këtë drejtim.

Gjithashtu, shërbimi i auditimit të brendshëm realizon një vlerësim të sistemit të kontrollit të brendshëm, ku pjesa më e madhe e njësive janë audituar të paktën një herë lidhur me ecurinë e zbatimit të këtij sistemi. Situata vijon e njëjtë për institucionet e pavarura dhe këshillat e qarkut të cilat nuk kanë pjesë të strukturës së tyre organizative njësi auditimi dhe vetëm një pjesë e vogël e tyre e realizojnë këtë shërbim nëpërmjet akt-marrëveshjeve me njësitë e auditimit të brendshëm të njësive të tjera publike. Kryesisht, për të gjitha njësitë publike të marra në analizë, në përfundim të misioneve të kryera të auditimit të brendshëm, gjetjet i bëhen të njohura titullarit dhe në bazë të tyre paraqitet plani i rekomandimeve për përmirësim. Mbetet ende problematikë, niveli i ulët i zbatimit të rekomandimeve, çka shpreh angazhimin minimal të menaxherëve në përmirësimin e sistemeve të kontrollit të brendshëm.

Edhe për këtë vit, ky parim vlerësohet *pjesërisht efektiv*.

Parimi 17 - Njësia Publike vlerëson dhe komunikon mangësitë

Nëpërmjet këtij parimi njësia vlerëson dhe komunikon mangësitë e evidentuara të sistemit të kontrollit të brendshëm në kohën e duhur për ato palë përgjegjëse për ndërmarrjen e veprimeve korrigjuese duke përfshirë angazhimin sipas rastit të menaxhimit të lartë apo bordeve drejtuese.

Në bazë të analizës dhe vlerësimit të kryer për vitin 2020, situata mbetet e njëjtë duke vlerësuar këtë parim *pjesërisht efektiv*. Nga përgjigjet e dhëna në pyetësor, rezulton se pjesa më e madhe e njësive të marra në analizë pohojnë se menaxhimi identifikon mangësitë e sistemit të kontrollit të brendshëm dhe i bëhen të njohura titullarit apo nëpunësit autorizues, por në pak raste këto mangësi përfshihen në planet e veprimit së bashku me evidentimin e masave korrigjuese për adresimin e tyre. Kjo thekson nivelin e ulët të angazhimit të menaxhimit në fokusimin për përmirësimin e mëtejshëm të sistemit të kontrollit të brendshëm. Gjithashtu, evidentohet se, procesi i vlerësimit të sistemit të kontrollit të brendshëm, evidentimi i mangësive dhe komunikimi i gjetjeve në nivel hierarkik kryhet vetëm nga struktura e auditimit të brendshëm apo gjatë misioneve audituese të jashtme të cilat përsëri tregojnë për një situatë jo të favorshme dhe për një ndërveprim jo të frytshëm midis strukturave brenda njësisë publike.

Në varësi të fakteve dhe rrethanave të njësive të marra në analizë, tranzicioni në kuadrin e rishikuar të kontrollit të brendshëm mund të kërkojë kohë, prandaj sugjerohet fillimi i këtij procesi sa më shpejt të jetë e mundur. Njësitë mund të fillojnë duke u familjarizuar me 17 parimet e lartpërmendura dhe udhëzimet e tjera të vëna në dispozicion nga MFE e më pas ato

mund të jenë në gjendje të vlerësojnë stadin aktual të sistemit të kontrollit të brendshëm dhe të zhvillojnë një plan për adresimin e dobësive të evidentuara.

2.2 Vlerësimi i sistemit të menaxhimit financiar dhe kontrollit në bashkitë e përzgjedhura për asistencë teknike nga Projekti i Financave Lokale

Duke pasur parasysh dëmtimin që shkaktoi tërmeti i fundvitit 2019 dhe situata pandemike COVID-19 mbi proceset e menaxhimit të financave vendore në Shqipëri, viti 2020 duhet të konsiderohet një vit i veçantë dhe i jashtëzakonshëm. Çdo krahasim me trendet e performancës financiare të njësive të vetëqeverisjes vendore të vitit 2020 nuk duhet të konsiderohet si i mirë. Bashkitë u detyruan të shkurtojnë shpenzimet (në veçanti shpenzimet për investime, me 57%) duke u përpjekur të mbajnë vetëm shërbimet jetike për komunitetin. Këto emergjenca të papritura dhe me mjaft ndikim rezultuan në "progres të ngecur" për shumë bashki (dhe regresion, për disa).

Si përgjigje e menjëhershme ndaj situatës COVID-19 dhe kërkesave të bashkive, ekipi i projektit Financat-Lokale SECO, zhvendosi përqëndrimin e tij në masa të tjera korrigjuese të tilla si forcimi i disiplinës së shpenzimeve, rritja e përparësive të efektshme të shpenzimeve, përmirësimi i menaxhimit të riskut në kontekstin e procedurave të kontrollit të brendshëm, përmirësimin e një numri të rregulloreve të brendshme. Kjo përvojë ka ndihmuar bashkitë duke rritur ndërgjegjësimin dhe gatishmërinë e tyre për elementet e menaxhimit të riskut në aktivitetet e tyre, ka rritur kapacitetin për t'u përgjigjur krizës aktuale, por edhe për t'u përgatitur për krizat e ardhshme.

Mbi Menaxhimin e Riskut. Kërkesa ligjore mbi kryerjen e koordinimit të riskut nga një i deleguar brenda strukturës përgjegjëse për financat (deri nivel specialisti) ka sjellë si pasojë moskuptimin e përgjegjësisë nga drejtuesit e secilit nivel menaxhimi, lidhur me identifikimin, analizën, vendimarrjen dhe raportimin mbi statusin e menaxhimit të risqeve, duke e parë këtë si detyrë të një punonjësi të vetëm dhe për më tepër si një praktikë që lidhet vetëm me financën. Nisur nga ky fakt, gjatë vitit 2020, një vëmendje e veçantë nga projekti iu kushtua mënyrës së zbatimit në praktikë të kërkesave ligjore mbi menaxhimin e riskut me qëllim:

- (i) integrimin e procesit të menaxhimit të riskut në të gjitha proceset e organizatës;
- (ii) ndërgjegjësimin e menaxherëve mbi përgjegjësinë e tyre dhe përfitimet e procesit;
- (iii) koordinimin brenda dhe midis strukturave të organizatës që nga identifikimi, analiza, vlerësimi i riskut, ndërtimin e planeve të menaxhimit të riskut deri në monitorimin e zbatimit të tyre.

Puna filloi me institucionalizimin e kuadrit të menaxhimit të riskut në çdo bashki. Me asistencën e projektit, deri në fund të muajit Mars 2021, 14 (katërmëdhjetë) bashki kanë miratuar Grupin e Menaxhimit dhe Koordinimit të Riskut (GMKR) me rregulloren përkatëse mbi përgjegjësitë e drejtuesve dhe koordinuesve të riskut, procesin e vendimarrjes dhe monitorimit të risqeve deri tek GMS dhe Kryetari i Bashkisë. Çdo kryetar bashkie ka caktuar koordinatorin kryesor të riskut dhe mesatarisht 15 koordinatorë të riskut që përfaqësojnë secilën drejtori dhe njësitë vartëse të bashkisë. Secili koordinator risku bashkëpunon me stafin e strukturës që përfaqëson, raporton tek drejtuesi (i cili është njëkohësisht anëtar i GMS), si dhe informon rregullisht koordinatorin kryesor të riskut mbi procesin dhe nivelin e rishikuar të riskut.

Ne vijim, projekti ka trajnuar mbi 160 koordinatorë risku dhe 13 auditues të brendshëm të 11 bashkive deri në fund të vitit 2020, mbi procesin e menaxhimit të riskut bazuar në objektiva, por veçanërisht për menaxhimin e riskut mbi bazë procesesh, përgatitjen e manualeve të proceseve të punës dhe planeve të menaxhimit të riskut. Aktualisht, ekipi i projektit po bashkëpunon me koordinatorët e riskut në këto bashki për hartimin e manualeve të proceseve,

identifikimin e risqeve deri në ndërtimin e planeve të menaxhimit të tyre. Kjo praktikë do të replikohet nga projekti në të gjitha bashkitë e tjera gjatë dy viteve të ardhshme.

Gjithashtu, viti 2020 shënon vitin e dytë (për 18 bashki) të procesit të vetëvlerësimit të sistemit të kontrollit të brendshëm bazuar në pyetësinë e rishikuar nga projekti sipas treguesve të monitorimit të vendosur nga MFE dhe PEFA (Banka Botërore). Ky proces po shkon drejt konsolidimit dhe mendohet që të aplikohet në të ardhmen tek të gjitha njësitë e vetëqeverisjes vendore.

Gjatë vlerësimit evidentohet se, zëvendësimi i stafit në disa raste solli dhe problematika në lidhje me përmbushjen e detyrimeve ligjore përsa i përket vlerësimit të sistemit të kontrollit të brendshëm apo plotësimit në mënyrën e duhur të pyetësorëve të vetëvlerësimit duke qënë se punonjësit e trajnuar më parë nga projekti, janë larguar.

2.3 Impakti i Covid-19 në zhvillimin e sistemit të kontrollit të brendshëm

Pandemia COVID-19 ka ndryshuar mënyrën se si njerëzit duhet të jetojnë, punojnë dhe bashkëveprojnë për të parandaluar përhapjen e sëmundjes. Virusi impaktonte shëndetin e njerëzve dhe përhapet shpejt duke çuar në nivele të larta të hospitalizimit dhe vdekshmërisë. Kjo situatë kërkon identifikimin dhe zbatimin e masave të menjëhershme të distancimit social të cilat ndikonjnë në aftësinë e njerëzve për të punuar dhe çon në impakt të lartë në zhvillimin e ekonomisë duke kërkuar mbështetje ekonomike dhe politike stimuluese. Pandemia ka ndryshuar rrënjësisht dhe veprimtarinë dhe operacionet e organizatave duke përfshirë edhe mënyrën se si ato vlerësojnë dhe testojnë sistemin e kontrollit të brendshëm. Meqënëse, proceset e punës kanë ndryshuar në përgjigje të situatës së krijuar nga pandemia dhe ato fusha që më parë paraqisnin stabilitet tani po përjetojnë paqëndrueshmëri, procesi i vlerësimit dhe menaxhimit të riskut tashmë duhet të jetë më i shtrirë dhe i mirëorganizuar brenda njësite.

Efektiviteti i reagimit të njësite të sektorit publik ndaj Covid-19 është faktori kritik i suksesit që do të përcaktojë se sa shpejt ekonomia kombëtare apo globale rikuperohet. Gjithashtu, nevoja për ndërhyrje të shpejtë do të vendosë në presion efektivitetin e kontrollit të brendshëm dhe mund të rrisë riskun për mashtime apo gabime. Impaktet kryesore në sistemin e kontrollit të brendshëm fokusohen kryesisht në:

- Ndryshimet në mënyrën e funksionimit të kontrolleve duke kaluar në realizimin e punës në distancë. Kjo ka rezultuar në pamundësinë e kryerjes së veprimtarisë në terren, nevojën për miratimin elektronik të veprimtarisë financiare apo ndarje të qartë të detyrave. Gjithashtu, evidenton mangësitë lidhur me funksionimin dhe përdorimin e sistemeve të teknologjisë për të siguruar ndarjen e detyrave.
- Impakti në burimet njerëzore ku evidentohet vështirësia për të ruajtur një mjedis kontrolli efektiv dhe staf të motivuar. Impakti psikologjik nga frika e virusit dhe puna në distancë rrit pasigurinë e punonjësve në realizimin detyrave të përcaktuara.
- Ndryshime në profilin dhe menaxhimin e riskut të cilat kanë çuar në menaxhimin e krizës më shumë se menaxhimin e riskut si dhe lindja e nevojës për të rishikuar planet operacionale të punës.

Pavarësisht situatës së krijuar dhe nivelit të zhvillimit të sistemit të kontrollit të brendshëm, njësitë e sektorit publik janë angazhuar në menaxhimin e veprimtarisë së institucionit duke ndërmarrë zgjidhje të ndërmjetme të cilat kanë ndihmuar në ruajtjen e funksionalitetit të sistemit të kontrollit të brendshëm.

KAPITULLI III- MBËSHTETJA E MFE-SË PËR ZHVILLIMIN E SISTEMEVE TË KONTROLLIT TË BRENDSHËM

Ashtu si çdo vit, MFE, nëpërmjet Drejtorisë së Harmonizimit të Kontrollit të Brendshëm Financiar Publik (DH/KBFP), analizon dhe vlerëson në mënyrë të vazhdueshme performancën e veprimtarisë së auditimit të brendshëm, menaxhimit financiar, kontrollit dhe kontabilitetit në të gjithë sektorin publik në përputhje me standardet ndërkombëtare të pranura të auditimit të brendshëm dhe kontrollit të brendshëm.

Analiza dhe vlerësimi realizohen nëpërmjet një komunikimi dhe bashkëpunimi të vazhdueshëm me njësitë e auditimit të brendshëm në ministritë e linjës, institucionet qendrore, institucionet e pavarura dhe të pushtetit vendor nëpërmjet shkëmbimit të informacionit, dhënies së mendimeve për ndryshimet e akteve ligjore, vlerësimi të jashtëm të cilësisë, si dhe nëpërmjet planeve strategjike dhe vjetore dhe raporteve vjetore të veprimtarisë së strukturave audituese në sektorin publik. Gjithashtu, ndërveprimi i vazhdueshëm ekziston edhe me menaxherët e tjerë të njësive publike, lidhur me vlerësimin e vazhdueshëm të veprimtarisë në fushën e menxhimit financiar dhe kontrollit, si dhe përditësimeve në fushën e kontabilitetit.

3.1 Mbështetja e MFE-së për zhvillimin e menaxhimit financiar dhe kontrollit

Gjatë vitit 2020, veprimtaria e DH/MFKK u fokusua në arritjen e objektivave të parashikuara në Strategjinë e rishikuar të Menaxhimit të Financave Publike 2019-2022 për fushën e kontrollit të brendshëm. Bazuar në këtë dokument kyç, u arritën objektivat e drejtorisë për vitin 2020, duke u fokusuar në mënyrë të përmbledhur në këto drejtime:

- Përmirësimi i kuadrit rregullator në fushën e kontrollit të brendshëm;
- Vijimi i progresit në funksionimin e sistemit të KBFP në NJQP;
- Monitorimi i vazhdueshëm të sistemit të MFK-së për njësitë e qeverisjes së përgjithshme;
- Zbatimi i sistemit të kontrollit të brendshëm dhe ndërtimi i instrumentave të menaxhimit financiar dhe kontrollit nëpërmjet ofrimit të asistencës teknike në 4 institucione të përzgjedhura;
- Rritja e kapaciteteve dhe ndërgjegjësimi të administratës publike dhe nivelit drejtues të njësive publike mbi rolin dhe rëndësinë e sistemit të MFK-së;

Si rezultat, gjatë këtij viti u vu re një ngadalësim i fluksit të proceseve të punës të drejtorisë për shkak të situatës së krijuar në vend nga pandemia COVID-19, e cila u reflektua kryesisht në:

- Reduktimin e numrit të institucioneve të përzgjedhura për të realizuar monitorimin në terren mbi vlerësimin e sistemit të kontrollit të brendshëm;
- Reduktimin e numrit të institucioneve të përzgjedhura pilot për ofrimin e asistencës teknike në fushën e MFK-së;

Pavarësisht situatës së krijuar, DH/MFKK ka vijuar punën për realizimin e objektivave të përcaktuar duke ndihmuar kështu në vijimësinë e zbatimit dhe funksionimit të sistemit të kontrollit të brendshëm në njësitë publike.

❖ Përmirësimi i kuadrit rregullator në fushën e kontrollit të brendshëm

Në zbatim të ligjit nr. 10296, datë 08.07.2010 "Për menaxhimin financiar dhe kontrollin", i ndryshuar dhe Ligjit nr. 9936/2008 "Për menaxhimin e sistemit buxhetor në Republikën e Shqipërisë", DH/MFKK gjatë vitit 2020 është angazhuar në hartimin dhe miratimin e akteve nënligjore si më poshtë:

- ✓ Udhëzimi nr. 4, datë 29.01.2020 “Mbi delegimin e të drejtave dhe detyrave në njësitë e qeverisjes së përgjithshme”, ku fokusi kryesor është përcaktimi i qartë i detyrave të cilat mund të delegohen apo jo si dhe rregullave, procedurave që duhet të ndiqen në procesin e delegimit të detyrave brenda NJQP në kuadër të mirëfunksionimit të sistemit të MFK;
- ✓ Urdhri nr. 305, datë 18.12.2020 “Për miratimin e Dokumentit të Politikave për zhvillimin e mëtejshëm të Kontrollit të Brendshëm Financiar publik 2021-2022”, qëllimi i së cilit është sigurimi i zhvillimit të mëtejshëm të sistemit të vendosur të KBFP, si një mjet që do të përdoret nga niveli drejtues për një menaxhim me përgjegjshmëri, sukses dhe transparent të fondeve kombëtare dhe të BE-së. Gjithashtu ky dokument synon përcaktimin e një sistemi bashkëkohor, të përshtatshëm dhe të efektshëm të KBFP-së, duke përfshirë menaxhimin financiar dhe kontrollin, auditimin e brendshëm, njësinë e harmonizimit, si dhe të bashkëpunojë për një sistem të shëndoshë të menaxhimit financiar të fondeve publike në Republikën e Shqipërisë. Në këtë dokument janë përcaktuar të gjitha prioritetet, objektivat, aktivitetet, arritjet, sfidat, treguesit e performancës dhe planet e veprimit të vendit tonë në fushën e kontrollit të brendshëm publik për periudhën.
- ✓ Urdhri nr. 311, datë 23.12.2020 “Për miratimin e metodologjisë për vlerësimin e cilësisë së sistemit të kontrollit të brendshëm në njësitë e qeverisjes së përgjithshme”, me qëllim përmirësimin e mëtejshëm të procedurave të monitorimit dhe standardeve të punës si dhe analizimin dhe vlerësimin me detaje të gjendjes së sistemeve të kontrollit të brendshëm në njësitë publike dhe dhënien e rekomandimeve për adresimin e mangësive të identifikuara. Përzgjedhja për vlerësim e njërive do të realizohet mbi bazën e vlerësimit të nivelit të riskut që paraqesin këto njësi në ushtrimin e veprimtarisë së tyre si dhe zbatimin rigoroz të sistemeve të kontrollit të brendshëm.

❖ **Monitorimi i vazhdueshëm i sistemit të MFK-së**

Bazuar në nenin 25 dhe 26, të ligjit nr. 10296, datë 08.07.2010 “Për Menaxhimin Financiar dhe Kontrollin”, i ndryshuar, DH/MFKK me qëllim realizimin e detyrave kryesore funksionale, ka zhvilluar monitorime në 5 njësi të qeverisjes së përgjithshme lidhur me zbatueshmërinë e instrumenteve të MFK-së gjatë vitit 2020, raportuar në MFE nëpërmjet Raportit Vjetor të vlerësimit të cilësisë së sistemit të kontrollit të brendshëm financiar publik dhe pyetësorit të rishikuar të vetëvlerësimit të komponentëve të MFK-së, duke përfshirë edhe zhvillimet e mundshme gjatë vitit 2020.

Gjatë vitit 2020, DH/MFKK rishikoi planin e monitorimeve për zbatimin e sistemit të MFK-së në 7 njësi publike nga 17 njësi të parashikuara në fillim të vitit, me qëllim vlerësimin e nivelit të zbatueshmërisë së kërkesave të ligjit të MFK-së dhe akteve nënligjore në zbatim të tij si dhe evidentimin e vërtetësisë së përmbajtjes së pyetësorëve të vetëvlerësimit të depozituara nga këto njësi. Ky reduktim në numrin e njërive të parashikuara për monitorim, erdhi si pasojë e situatës së shkaktuar nga pandemia Covid-19 e cila ndikoi në pezullimin e realizimit të aktiviteteve jashtë qytetit të Tiranës.

Procesi i monitorimit synon verifikimin e besueshmërisë së informacioneve të përfshira në pyetësorët e rishikuar të vetëvlerësimit dhe inkurajimin e njësisë publike për të kryer një vetëvlerësim të hollësishëm dhe të besueshëm të sistemit të kontrollit të brendshëm. Procesi i realizimit të monitorimeve bazohet në metodologjinë e vizitave në terren, pjesë e Manualit të Menaxhimit Financiar dhe Kontrollit. Për përzgjedhjen e institucioneve që u monitoruan, DH/MFKK, u mbështetet në rankimin e njërive publike (ministri linje, bashki, institucione të pavarura dhe grupi 87 në varësi të Kryeministrit) mbi bazë performante, duke përzgjedhur përkatësisht 50% të njërive publike me performancë të ulët, 25% të njërive publike me performancë mesatare dhe 25% të njërive publike me performancë të lartë.

Në këtë proces përzgjedhjeje, është mbajtur në konsideratë fakti që, njësitë publike të monitoruara në vitet e kaluara të evitohen, me qëllim përzgjedhjen e atyre njësive të cilat nuk janë monitoruar më parë. Në këtë mënyrë, sigurohet një mbulim i plotë i vlerësimit në vend të sistemit të kontrollit të brendshëm.

Konkretisht, gjatë vitit 2020 janë monitoruar 5 njësi: Agjencia për Mbështetjen e Shoqërisë Civile, Agjencia Kombëtare e Shoqërisë së Informacionit, Kolegji i Posaçëm i Apelit, Agjencia Kombëtare e Punësimit dhe Aftësive, Ministria e Punëve të Jashtme. Ndërsa procesi i monitorimit në Ministrinë e Brendshme dhe Drejtorinë e Përgjithshme e Policisë së Shtetit nuk u realizua për shkak të mosangazhimit të këtyre institucioneve. Për këto institucione, rezultoi së rreth 85 % (ku rezulton një rritje e lehtë në krahasim me vitin 2019 e vlerësuar me 80%) e përgjigjeve të pyetësorëve të tyre janë të besueshme duke evidentuar gjetjet e mëposhtme:

1. Rregullat bazë për funksionimin e institucioneve janë përshkruar në dokumentin e Rregullores së Brendshme, por këto rregullore në përgjithësi kanë rezultuar të parishikuara me ndryshimet e fundit strukturore ose rezultojnë në fazë rishikimi në momentin e realizimit të monitorimit ndërkohë që rregullat për sjelljen dhe etikën janë miratuar nëpërmjet një dokumenti të veçantë ose janë përfshirë në rregulloren e brendshme;
2. Janë hartuar planet vjetore të punës, me objektiva dhe aktivitete të specifikuara;
3. Menaxhimi i burimeve njerëzore realizohet duke respektuar rregullat e përcaktuara nga vetë institucioni apo nga Departamenti i Administratës Publike duke mbajtur në konsideratë dhe trajtimin dhe rritjen e kapaciteteve të punonjësve në fusha të ndryshme por jo shpesh lldhur me fushën e manxhimit financiar dhe kontrollit;
4. Institucionet paraqesin vështirësi osë mungesë angazhimi në hartimin apo zbatimin e instrumentave të menaxhimit financiar dhe kontrollit (regjistër risku, harta dhe manuali i proceseve të punës, gjurmë auditimi);
5. Delegimi i funksioneve kryhet në përputhje me procedurat ligjore në fuqi dhe realizohet kryesisht për autorizimin e punonjësve në mungesë ndërkohë që delegimi sipas kërkesave të ligjit të MFK-së përdoret më rrallë;
6. GMS-të janë ngritur me urdhër të brendshëm të titullarit, i shoqëruar me plan veprimi, por në këto grupe nuk ka evidencë që të jenë diskutuar çështje të menaxhimit financiar dhe kontrollit por në përgjithësi diskutohen vetëm çështje të aspektit buxhetor;
7. Evidentohet një mungesë e vlerësimit apo monitorimit në vazhdimësi të sistemit të kontrollit të brendshëm me qëllim komunikimin dhe adresimin e problematikave të konstatuara. Kryesisht, vlerësimi dhe raportimi realizohet për veprimtarinë financiare të institucionit;
8. Njësitë e Auditimit të Brendshëm për ato institucione që kanë një strukturë të tillë, në misionet e tyre audituese, kanë bërë një vlerësim gjithëpërfshirës për cilësinë e sistemit të kontrollit të brendshëm si dhe janë dhënë rekomandimet përkatëse.

Rekomandimet kryesore adresuar institucioneve në lidhje me këto gjetje, janë si më poshtë vijon:

1. Rishikimi i rregulloreve të brendshme në përputhje me ndryshimet strukturore ose finalizimi me miratim i draft Rregulloreve të Brendshme të hartuara në përputhje me ndryshimet strukturore;
2. Realizimi i detyrave të Koordinatorit të Riskut dhe MFK-së për implementimit e sistemit efektiv të MFK-së, nëpërmjet mundësisë së delegimit të këtij funksioni sipas kërkesave ligjore të MFK;
3. GMS, duhet të trajtojë në mbledhjet përkatëse problematikave që lidhen me MFK-në dhe ndërmarrja e masave të nevojshme për përmirësimin e sistemit, duke i evidentuar këto takime në bazë dokumentare;

4. Hartimi dhe zbatimi i instrumentave të menaxhimit financiar dhe kontrollit me qëllim lehtësimin dhe përmirësimin e procedurave të funksionimit të sistemit të kontrollit të brendshëm;
5. Hartimi i bazave rregullative në lidhje me raportet e përhershme, standarde që duhet ti raportohen drejtuesit si dhe menaxherëve të tjerë të strukturave të institucionit, duke përfshirë raportim jo vetëm të informacioneve me karakter financiar. Kjo bazë rregullative duhet të përmbajë formatet, mënyrën e raportimit, periodicitetin e raportimit, treguesit e performancës, si dhe mënyrën se si informacioni duhet të shpërndahet në të gjitha nivelet e njësisë;
6. Planit të veprimit për ngritjen e sistemit të MFK-së duhet të ndiqet në vazhdimësi dhe të raportohet në mënyrë periodike zbatimi i tij pranë NA;
7. Në kushtet e mungesës së njësisë së auditimit të brendshëm, apo mbulimit të këtij shërbimi me marrëveshje, NA mund të monitorojë sistemin e kontrollit të brendshëm duke përdorur metodologjinë e monitorimit të performancës së sistemit të kontrollit të brendshëm të njërive publike, miratuar me urdhër të Ministrit të Financave dhe Ekonomisë nr. 117, datë 01.04.2019.

Gjetjet e sipërcituara janë propozuar që të përfshihen në planet vjetore të veprimit të MFK-së për secilin nga institucionet e monitoruara.

❖ **Implementimi i sistemit të MFK në 4 institucione publike pilot të përzgjedhura**

DH/MFKK në kuadër të implementimit të një sistemi modern të menaxhimit financiar dhe kontrollit, ka ofruar asistencë teknike në 4 institucione nga 7 të përzgjedhura (aktivitetet në bashkinë Kukës, Elbasan, Vlorë u pezulluan në muajin Mars për shkak të pandemisë Covid-19): Ministrinë e Infrastrukturës dhe Energjisë, Ministrinë e Financave dhe Ekonomisë, Ministrinë e Drejtësisë dhe Ministrinë e Shëndetësisë dhe Mbrojtjes Sociale. Këto institucione janë përzgjedhur gjatë mbledhjes së Bordit të Kontrollit të Brendshëm Financiar Publik duke marrë në konsideratë kompleksitetin dhe natyrën e veprimtarisë së tyre. Gjatë vitit 2020, janë zhvilluar disa takime/trajnime me institucionet e përzgjedhura me qëllim përgatitjen e instrumentave të cilët shërbejnë në implementimin e MFK-së, konkretisht të, planit operacional të punës, regjistrin të riskut, manualit proceseve të punës, gjurmët e auditimit për të realizuar një menaxhim më efektiv të fondeve publike.

Gjatë gjysmës së dytë të vitit 2020, janë zhvilluar takime për hartimin e planit të punës, regjistrin të riskut, manualit të proceseve të punës dhe gjurmët e auditimit në Ministrinë e Financave dhe Ekonomisë, Ministrinë e Infrastrukturës dhe Energjisë dhe Ministrinë e Shëndetësisë dhe Mbrojtjes Sociale. Ndërkohë, ky proces nuk është zhvilluar pranë Ministrisë së Drejtësisë për shkak të pamundësisë së këtij institucioni për të ndjekur aktivitetet e parashikuara.

❖ **Rritja e kapaciteteve dhe ndërgjegjësimin të administratës publike dhe nivelit drejtues të njësive publike mbi rolin dhe rëndësinë e sistemit të MFK-së**

Gjatë vitit 2020, DH/MFKK, në bashkëpunim me Projektin e Financave Lokale, ka realizuar takime ndërgjegjëse me menaxherë të njësive të vetëqeverisjes vendore, konkretisht në 12 bashki në kuadër të zbatimit me rigorozitet të kërkesave të ligjit për menaxhimin financiar dhe kontrollin ku morën pjesë rreth 160 pjesëmarrës.

Gjithashtu, në bazë të kërkesave të vetë institucioneve për asistencë direkte për informimin dhe zbatimin në praktikë të instrumentave të MFK-së, DH/MFKK realizoi trajnim online me Kontrollin e Lartë të Shtetit dhe auditues të brendshëm të sektorit publik.

3.2 Impakti për vitin 2020

Gjatë vitit 2020, pavarësisht vështirësive të hasura, DH/MFKK ka kryer një sërë aktivitete me synimin kryesor garantimin e një sistemi të financave publike që nxit transparencën, përgjegjshmërinë, disiplinën fiskale dhe efikasitetin në menaxhimin dhe përdorimin e burimeve publike për ofrimin e shërbimeve të përmirësuara dhe zhvillimin ekonomik. Ky qëllim mund të arrihet vetëm nëpërmjet një sistemi të shëndoshë të MFK-së në të gjitha njësitë publike.

Aktivitetet e ndërmarra kanë sjellë një përmirësim të sistemit të MFK-së në disa institucione publike duke rezultuar në një performancë më të mirë të tyre të karakterizuar nga operacione të përmirësuara të sistemit të ekzekutimit të planifikimit dhe ekzekutimit të buxhetit, dhe forcimin e mekanizmave për garantimin e përgjegjshmërisë menaxheriale.

Gjithashtu, plotësimi dhe përmirësimi i bazës rregullatore në fushën e kontrollit të brendshëm ka rezultuar në procedura të përmirësuara për menaxhimin e fondeve publike si dhe parandalimin e krijimit të detyrimeve të prapambetura për njësitë publike.

Pavarësisht arritjeve të evidentuara gjatë këtij viti, mbeten ende problematika për tu adresuar në vazhdim, të lidhura kryesisht me angazhimin e nivelit të lartë menaxherial në procesin e rëndësishëm të implementimit të sistemeve të menaxhimit financiar dhe kontrollit.

Në përfundim, mund të themi se sistemet e kontrollit të brendshëm në institucionet e qeverisjes qendrore dhe vendore duhet të forcohen për të siguruar përpunshmëri dhe rregullsi, por edhe si një mjet për rritjen e efektivitetit dhe efikasitetit të veprimtarisë së njësive të sektorit publik.

KAPITULLI IV- ZHVILLIMI I SISTEMIT TË AUDITIMIT TË BRENDSHËM NË SEKTORIN PUBLIK

4.1 Strukturat e Auditimit të Brendshëm

Shërbimi i auditimit të brendshëm në sektorin publik gjatë vitit 2020 është realizuar nga 129 njësi të auditimit të brendshëm (NJAB), të krijuara në njësitë e qeverisjes së përgjithshme. Struktura organike e miratuar për stafin auditues në NJAB ka parashikuar 469 auditues të brendshëm por në fund të vitit 2020 janë evidentuar të punësuar vetëm 414, ku duket se mungesa prej 55 pozicione vakante, mbart riskun që veprimtaria audituese të mos mbështetet nga burimet e nevojshme, kapacitetet profesionale njerëzore që do të mundësonin realizimin në kohë dhe me cilësi të shërbimit të auditimit.

Vendet vakante të 55 audituesve evidentohen të jenë : 13 në ministritë e linjës, 11 në njësitë e vetëqeverisjes vendore, 10 në institucionet qendrore, 9 në institucionet e pavarura, 5 në universitetet publike, 4 në qendrat spitalore dhe 3 në shoqëritë aksionere, duke treguar një përmirësim të lehtë të situatës në rekrutimin e audituesve në bashkitë e ndryshme.

Në njësitë e auditimit të brendshëm, 318 auditues të brendshëm në detyrë janë të certifikuar si "Auditues të brendshëm në sektorin publik", 50 janë në proces certifikimi dhe 46 pritet të ndjekin procesin për sezonin 2021-2021 për të përmbushur detyrimin e certifikimit gjatë 2 viteve të para të punësimit. Numri më i madh i audituesve të pa certifikuar gjithsej 44 i përket njësisve të vetëqeverisjes vendore dhe shoqërive aksionere publike.

Drejtoria e Harmonizimit të Auditimit të Brendshëm (DH/AB) konstaton se ndërsa ka një përmirësim në plotësimin e vendeve vakante në njësitë e vetëqeverisjes vendore është rritur numri i audituesve të cilët kanë nevojë të ndjekin procesin e certifikimit për të fituar dëshminë e profesionit të audituesit të brendshëm në sektorin publik. Kjo mangësi vjen si rezultat i disa faktorëve demografikë që kanë sjellë vështirësi në gjetjen e punonjësve të kualifikuar në zonat urbane dhe rurale (rasti i bashkive) apo kuadër ligjor kompleks, siç është rasti i shoqërive aksionere publike, i cili lë shkak për keqinterpretime.

Identifikimi i këtyre problematikave kërkon një ridimensionim të politikave për zhvillimin profesional të audituesve të brendshëm duke kaluar në një fazë tjetër, atë të krijimit dhe zhvillimit paralelisht të kapaciteteve audituese.

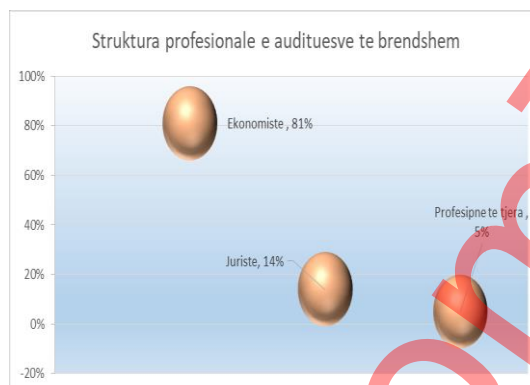
Tabela 10. Të dhëna për Audituesit e Brendshëm

Emërtimi	Struktura (numri)	Auditues të brendshëm Plan/Fakt	Të certifikuar	Në proces	Të pa certifikuar
Ministritë e Linjës	11	71/58	55	2	1
Inst. Qendrore	18	81/71	67	4	3
Universitete	7	25/20	15	4	1
Inst.të Pavarura	11	43/34	28	5	2
Qendrat Spitalore	15	24/20	17	2	2
Shoqëritë Aksionere	16	80/77	61	14	6
Bashki (49+1)	51	145/134	96	19	31
Shuma	129	469/414	344	50	46

Grafiku 2. Përbërja profesionale e Audituesve të Brendshëm

Struktura profesionale e audituesve të brendshëm konsiston në :

- 337 ekonomistë,
- 58 juristë dhe
- 19 me profesione të tjera, specifike sipas sektorëve të ekonomisë.



Nevoja për këtë profilizim të audituesve të brendshëm lidhet me fushat objekt i auditimit, të cilat në sektorin publik në disa raste kërkojnë specializim të veçantë⁶.

Larmshmëria e profesionistëve të përfshirë në strukturat audituese vlerësohet si një indikator pozitiv në orientimin e auditimit të brendshëm jo vetëm në operacione financiare dhe të përputhshmërisë por dhe në sisteme të tjera jo financiare.

Eksperienca në profesion është një kriter bazë për punësimin dhe zhvillimin në karrierë të audituesve e diferencuar për drejtues të NJAB dhe auditues të brendshëm. Kriteri i eksperiences përmbushet nga 234 auditues të brendshëm që kanë vjetërsi pune mbi 5 vjet dhe 173 kanë vjetërsi në auditim deri në 5 vjet.

Grafiku 3. Audituesit e Brendshëm sipas vjetërsisë në auditim



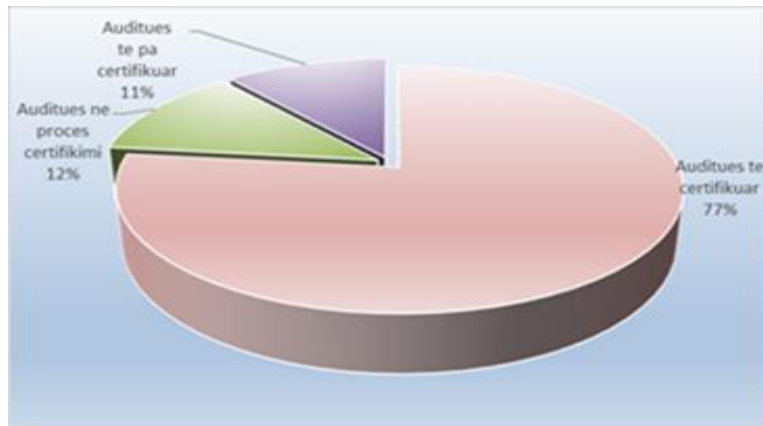
Një nga mangësitë e vërejtura në krijimin e NJAB-ve dhe që po kthehet në një fenomen sistematik është mos plotësimi i kriterëve të kërkuara në ligjin e auditimit të brendshëm, që përfshijnë :

- 25 njësi me me më pak se tre auditues, nga të cilat 18 NJAB me 1 punonjës dhe 7 NJAB me 2 punonjës.

⁶ Evidentuar në analizën e raporteve të KAB

- 18 njësi me drejtues të NJAB me më pak se 5 vjet në auditim të brendshëm ose të jashtëm, 6 njësi me drejtues të NJAB të pa certifikuar.
- 20 njësi kanë punësuar më shumë se 1/3 të punonjësve të pa certifikuar.

Grafiku 4. Audituesit e Brendshëm sipas kualifikimit



Evidentohet se shërbimi i auditimit të brendshëm nuk shtrihet në të gjitha njësitë e qeverisjes së përgjithshme, konkretisht në 17 institucione të pavarura dhe 12 njësi publike në varësi të Kryeministrit (të Grupit Buxhetor 87) nuk realizohet shërbimi i auditimit të brendshëm.

Kriteret e vendosura në ligjin për auditimin e brendshëm në krijimin e njësive të auditimit janë një faktor i rëndësishëm për ndërtimin e kapaciteteve audituese dhe mbështetjen e auditimit me burime të mjaftueshme njerëzore.

DH/AB vlerëson se krijimi i njësive të auditimit duke mos përmbushur këto kritere mbartin risk të lartë dhe mund të kenë efekt në funksionimin dhe performancën e auditimit.

5.1.1 Strukturat e auditimit të brendshëm në njësitë e vetëqeverisjes vendore

Në njësitë e vetëqeverisjes vendore që realizojnë shërbimin e auditimit të brendshëm në mënyrë të drejtpërdrejtë dhe kanë krijuar NJAB përfshihen 50 Bashki dhe 1 Drejtori e Përgjithshme e Tatim Taksave Vendore të Bashkisë Tiranë, ku janë të punësuar 134 auditues të brendshëm kundrejt 145 të miratuar në strukturat organike përkatëse.

Kapacitete profesionale të auditimit të brendshëm në njësitë e vetëqeverisjes vendore vlerësohet të jenë jo plotësisht në përputhje me kriteret ligjore të rekrutimit. Nga 134 auditues të brendshëm të punësuar në njësitë e vetëqeverisjes vendore 84 janë të certifikuar, 19 në proces certifikimi dhe 31 janë auditues të rekrutuar rishtazi dhe që nuk janë certifikuar.

Ndërkohë njësitë e vetëqeverisjes vendore relativisht të vogla (Pustec, Përmet, Këlcyrë, Finiq, Poliçan⁷ dhe Libohovë) e kanë realizuar shërbimin e auditimit me akt-marrëveshje me njësi auditimi të brendshëm të njësive të tjera publike⁸.

Njësitë e vetëqeverisjes vendore (Belsh, Has, Pukë, Konispol, Delvinë) nuk realizojnë shërbimin e auditimit të brendshëm me asnjë nga format e përcaktuara në kuadrin rregullator.

⁷ Germa c, pika 1, neni 10 e Ligjit të auditimit të brendshëm 2014/2015

⁸ Germa ç, pika 1, neni 10 e Ligjit të auditimit të brendshëm 2014/2015

Kapacitete e pamjaftueshme profesionale dhe njerëzore dhe mbulimi jo i plotë me auditim i të gjithë njësive të vetëqeverisjes vendore, e vendos këtë nivel qeverisje në kategorinë e njësive publike me risk të lartë i cili mund të ndikojë në qeverisjen dhe administrimin e këtyre organeve', ndërgjegjësimi dhe njohja e Kryetarëve të Bashkive mbi rolin, rëndësinë dhe përfitimet nga auditimi i brendshëm është mjaft i ulët dhe kërkon vëmendje të veçantë në strategjitë e së ardhmes.

5.2 Funksionimi Komiteteve të Auditimit të Brendshëm

Komiteti i Auditimit të Brendshëm si organ i pavarur që monitoron dhe ofron këshilla dhe rekomandime objektive për titullarin e njësive publike, në lidhje me funksionimin e sistemeve të kontrollit të brendshëm, vlerësohet të jetë një mjet shumë efektiv në mbështetje të njësive së auditimit të brendshëm për përmbushjen e përgjegjësisë të saj, dhe garanci shtesë në ruajtjen e pavarësisë së auditimit.

Prej vitit 2015 krijimi i Komiteteve të Auditimit, ka gjetur zbatim vetëm në 9 Ministri ku përfshihen:

- Ministria e Financave dhe Ekonomisë
- Ministria e Infrastrukturës dhe Energjisë
- Ministria e Bujqësisë dhe Zhvillimit Rural
- Ministria e Shëndetësisë dhe Shërbimit Social
- Ministria e Drejtësisë
- Ministria për Evropën dhe Punët e Jashtme
- Ministria e Kulturës
- Ministrinë e Mbrojtjes⁹
- Ministria e Turizmit dhe Mjedisit.

Gjatë vitit 2020 nuk ka patur ndryshime në situatën e krijuar me komitetet e auditimit. Krahas mungesës së Komitetit të Auditimit në dy Ministri të linjës: Ministrisë së Brendshme dhe Ministrisë së Arsimit, Sporteve dhe Rinisë, kjo mangësi është plotësisht e evidentë në njësitë e vetëqeverisjes vendore dhe njësitë shpenzuese me buxhet të madh.

Krijimi i Komitetit të Auditimit, sikurse parashikohet dhe nga standardet e auditimit të pranuar është në gjykimin e titullarit, apatia dhe mos reagimi për krijimin e tyre është pasojë e nivelit të ulët të ndërgjegjësimit të titullarëve dhe vendimmarrësve mbi njohjen e rëndësisë dhe vlerave që sjell në mbështetje të mirëqeverisjes një komitet auditimi funksional. i njëjti problem shtrihet dhe lidhur me efektivitetin e komiteteve të auditimit, cka vjen si rrjedhojë e ekspertizës së pamjaftueshme që kanë mbi auditimin anëtarët e angazhuar në këto organe.

Raportet e 8 Komiteteve të Auditimit të Brendshëm për vitin 2020 prezantojnë një pamje të përgjithshme mbi situatën dhe performancën e strukturave të auditimit, duke identifikuar gjetjet për dobësitë e sistemit dhe adresuar konkluzionet me rekomandimet përkatëse. Çështjet kryesore të trajtuara nga KAB përfshijnë sa vijon:

- Masat kufizuese për shkak të pandemisë COVID 19, kanë ndikuar ndjeshëm **në realizimin e angazhimeve të auditimit**. Në pjesën më të madhe të institucioneve Planet vjetore janë rishikuar, por përsëri kjo nuk mundësoi dot realizimin e të gjithë detyrave të vendosura për vitin.

⁹ KAB në MM është krijuar por që nga muaji Shtator 2019 nuk është riorganizuar akoma

- Konsatohet se disa njësi auditimi kanë ende mangësi në zbatimin e planit të auditimit, në vlerësimin e riskut, të evidentuara këto edhe nga Kontrolli i Lartë i Shtetit apo DH/AB në MFE.

Rekomandohet që procesi i vlerësimit të riskut të bëhet me profesionalizëm dhe përgjegjësi, pasi kjo do të sigurojë një nivel më të lartë të efektivitetit të punës audituese.

- Funksionimi me kapacitete të pamjaftueshme auditimi në numër dhe kualifikime vazhdon të konsiderohet një faktor që ndikon në rritjen e riskut për ineficencë të strukturave audituese që mund të sjellë si rezultat mos arritjen e objektivave të vendosura, duke ndikuar në performancën e ulët të njësive publike ku operojnë.

Rekomandohet më shumë vëmendje e titullarëve dhe drejtuesve të auditimit për të siguruar burimet e nevojshme për arritjen e një performace më të mirë në veprimtarinë audituese.

- Cilësia e rekomandimeve të auditimit duhet të përmirësohet, veçanërisht në përcaktimin e qartë të shkakut dhe përgjegjësisë për çdo gjetje të konstatuar. Krahas kërkohet të përcaktohet qartë dhe afati i zbatimit të rekomandimit dhe të monitorohet në vijimësi.

Rekomandohet vendosja e një sistemi efektiv të monitorimit dhe ndjekjes së zbatimit të rekomandimeve të auditimit.

- Programi i Sigurimit të Brendshëm të Cilësisë vazhdon të mungojë në një pjesë të madhe të njësive të auditimit. Kjo tregon për një dobësi në sistemin e menaxhimit të cilësisë së auditimit.

Rekomandohet hartimi, miratimi dhe nëse është i nevojshëm përditësimi i indikatorëve për Programin e Sigurimit të Brendshëm të Cilësisë.

- Vlerësohet se sistemi pagave dhe shpërbllimit për audituesit e brendshëm nuk nxit dhe promovon zhvillimin profesional të tyre, por mund të bëhet shkak për çënimin e pavarësisë.

Rekomandohet rishikimin e politikave të pagave të audituesve të brendshëm në sektorin publik, si dhe për disa funksione mbështetëse si psh paga e sekretarit në komitete.

- Ka mangësi në planifikimin e auditimeve të teknologjisë së informacionit dhe auditimet e performancës.

Rekomandohet të trajnohen audituesit e brendshëm me përvojë në lidhje me këto auditime specifike dhe të planifikohen në vazhdimësi angazhimet e auditimit të sipërcituara, duke siguruar mbështetjen me ekspertizën e nevojshme sipas përcaktimeve që ofron kuadri ligjor në fuqi.

- Puna në terren planifikohet dhe realizohet për një periudhë të pamjaftueshme e cila mund të ndikojë cilësinë e auditimit.

Rekomandohet që drejtuesi i NJAB –së të studiojë dhe përcaktojë në mënyrë të argumentuar normimin e punës audituese, duke konsideruar të gjithë faktorët që ndikojnë në planifikimin e burimeve: kohës, numrit dhe kompetencave të audituesve.

- Në kuadrin e reformave të ndërmarra dhe procesit të integritetit evropian të vendit, kërkesa për auditimin e fondeve IPA vjen gjithnjë në rritje çka duhet të shoqërohet me intensifikimin e trajnimeve të posaçme në këtë fushë, brenda dhe jashtë vendit.

Rekomandohet trajnimi i audituesve të brendshëm për qasjen e auditimit të fondeve IPA

Komitetet e Auditimit të Brendshëm konkludojnë se veprimtaria audituese është në përgjithësi në përputhje me kuadrin rregullator, por evidentohet se ka nevojë për përmirësim në fusha specifike për të cilat janë dhënë rekomandimet përkatëse, për çdo NJAB nga Komiteti që mbështet veprimtarinë e auditimit të brendshëm.

Titullarët e njësive publike duhet të mbështesin më shumë strukturat e auditimit të brendshëm.

Duke vlerësuar kontributin që KAB jep në mbështetjen dhe garantimin e realizimit të auditimit të brendshëm si funksion i pavarur që jep siguri objektive dhe këshillim për menaxhimin, krijimi i Komiteteve të Auditimit në njësitë e qeverisjes qendrore dhe të vetëqeverisjes vendore konsiderohet

si një domozdoshmëri për funksionimin e auditimit sipas standarteve dhe praktikave më të mira , në mënyrë të veçantë në njësitë publike që paraqiten me risk të lartë në Matricën e Riskut .

5.3 Analizë e Veprimtarisë së Auditimit të Brendshëm

5.3.1 Realizimi i Planit të Angazhimeve të Auditimit

Veprimtaria audituese është zhvilluar në bazë të Planit Strategjik 2021 – 2023 dhe Planit Vjetor të Auditimit të çdo njësie të auditimit të brendshëm në sektorin publik .

DH AH harton Planin Strategji dhe Vjetor e konsoliduar të veprimtarisë audituese cdo vit mbështetur në vlerësimet dhe faktorët e riskut të përcaktuar nga njësitë e auditimit të brendshëm duke identifikuar tendencat dhe zhvillimet e pritshme në fushën e veprimtarisë audituese.

Plani i konsoliduar është një mjet efektiv i monitorimit nga DH AB të planifikimit të veprimtarisë audituese të çdo njësie. Nga analiza e përgatitjes dhe zbatimit të planeve DH AB identifikon dobësitë për çdo NJAB në planifikimin e auditimeve dhe ka adresuar individualisht problematikat duke rekomanduar dhe orientuar për korrigjimet e nevojshme , duke synuar cilësi të lartë në planifikimin e punës .

Për vitin 2020, universi i auditimit të 129 NJAB- ve përfshiu programimin e 1070 fushave dhe sistemeve, planifikim ky që u mbështet në disa faktorë të rëndësishëm të tillë si:

- Gjetjet nga auditimet e brendshme të mëparshme dhe auditimet e KLSH;
- Vlerësimin e risqeve strategjike, financiare dhe të përputhshmërisë për çdo sistem dhe fushë;
- Prioritarizimi i sistemeve sipas nivelit të riskut të vlerësuar duke siguruar që sistemet me risk të lartë të auditohen çdo vit;
- Burimet dhe kapacitetet e auditimit ;

Kushtet specifike të vitit 2020 ndikuan negativisht në zbatimin e Planit të angazhimeve të auditimit duke bërë të mundur që vetëm 926 auditime të evadoheshin për periudhën e planifikuar , pra të një niveli 87% të realizimit të Planit Vjetor¹⁰.

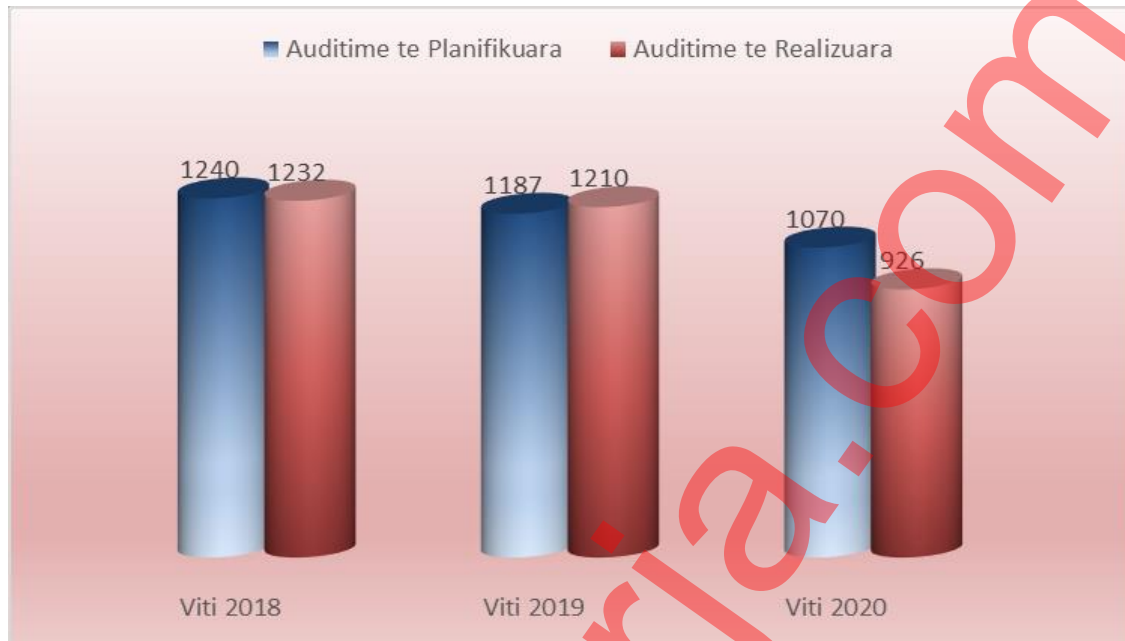
Tabela 11. Angazhime auditimi të realizuara për vitin 2020

	Gjithsej	Shërbime të Sigurisë nga të cilat:					Shërbime Këshillimi	Angazhime me kërkesë të titullarit
		A. të përputhshmërisë	A. të performancës	A. financiare	A. tek. Informacionit	A. të kombinuara		
Viti 2020	926	333	19	80	3	431	5	55

¹⁰ Këtu nuk janë përfshirë 27 auditime të planifikuara nga NJAB që nuk kanë raportuar në fund të vitit 2020

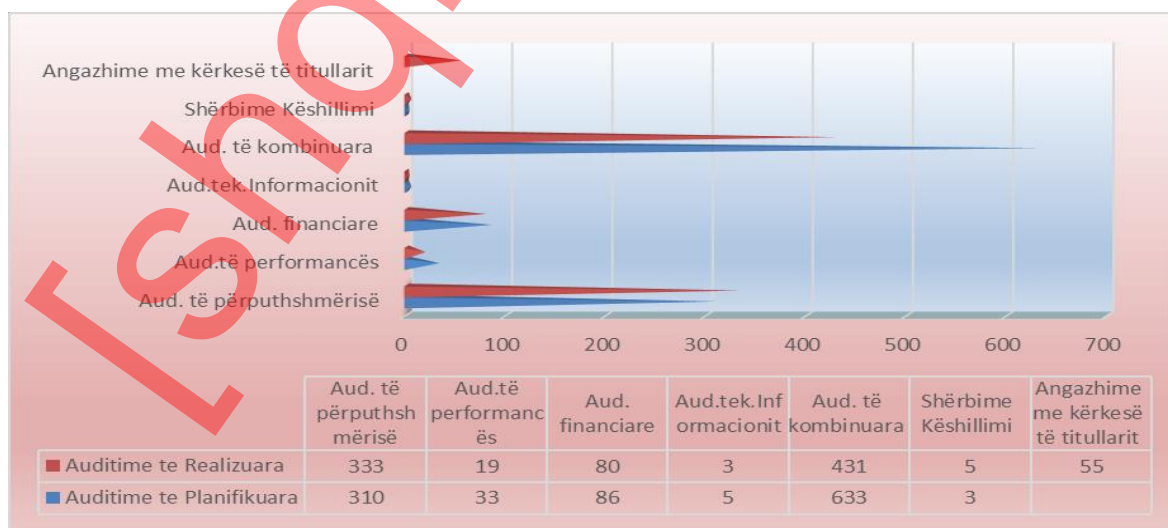
Të dhënat e planit të konsoliduar vjetor të njësive të auditimit të brendshëm janë analizuar me të dhënat e auditimeve të realizuara evidentuar në 123 raportet vjetore të veprimtarisë së NJAB. Vërehet se gjatë vitit ka një ndryshim nga plani fillestar i miratuar, çka ishte e pritshme për një vit me probleme si rezultat i pandemisë globale, por NJAB mbeten ende lart pritshmërive për një planifikim efektiv dhe njëkohësisht fleksibël të veprimtarisë audituese.

Grafiku 5. Auditime të planifikuara dhe të realizuara në vite

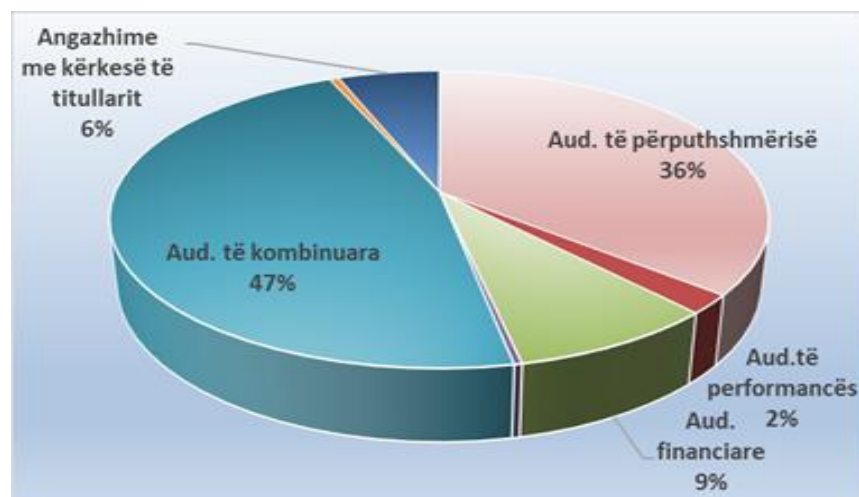


Në grafikun e mëposhtëm paraqitet realizimi i angazhimeve të auditimit për vitin 2020 të ndara sipas llojit. Nga të dhënat e pasqyruara vërehet se gjatë vitit ka një numër të madh auditimesh të kombinuara (431 auditime) dhe auditime përputhshmërie (333 auditime), si dhe një numër i konsiderueshëm i auditimeve të pa planifikuara, 55 me kërkesë të titullarëve të njësive publike. Këto të fundit, zëvendësojnë llojet e tjera të auditimeve të planifikuara, për shkak të mos trajtimit të planeve paraprakisht me titullarët e njësive publike ose për shkak të ndryshimit të shpeshtë të këtyre të fundit.

Grafiku 6. Realizimi i auditimeve të planifikuara sipas llojit për vitin 2020



Grafiku 7. Auditime të realizuara sipas llojit për vitin 2020



Angazhimet e kryera përfaqësojnë 6 lloje të ndryshme të auditimit dhe përfshijnë:

- ✚ 431 auditime të kombinuara
- ✚ 333 auditime përputhshmërie
- ✚ 80 auditime financiare
- ✚ 19 performance
- ✚ 3 auditime të teknologjisë së informacionit
- ✚ 5 shërbime këshillimi

si dhe 55 auditimeve **me kërkesë të titullarëve të njërive publike.**

Gjatë vitit janë kryer 5 shërbime të këshillimit nga auditimi i brendshëm për titullarët e subjekteve publike, megjithëse kur është kërkuar hartimi i ligjeve, procedurave, apo projekte të reja, për të cilat audituesi ka dhënë mendimet por nuk është përfshirë në vendimmarrje. Shërbimet e këshillimit kërkojnë nivel të lartë të kapaciteteve profesionale të audituesve dhe njëkohësisht mbartin riskun e cënimit të pavarësisë për shkak të konfliktit të interesave që mund të shkaktohet. Për këtë shkak audituesit e brendshëm duhet të mbajnë në konsideratë të tilla risqe kur angazhohen në shërbimet e sigurisë.

Gjithashtu një tregues pozitiv për realizimin e auditimeve konsiderohet tendenca në ulje të auditimeve specifike me kërkesë të titullarit (auditime tematike), vetëm 55 auditime krahasuar me 103 të kryera në vitin e kaluar.

Nga analiza rezulton se në ndryshimin e realizimit të llojeve të auditimit nga llojet e përcaktuara në Planin Vjetor të miratuar, përveç ndikimit të pandemisë globale, vërehet prezenca e disa faktorëve si:

- Infrastruktura e papërshtatshme për adoptimin e qasjes së auditimit në distancë (*remote auditing*). Mungesa e burimeve materiale në TI dhe kapaciteteve njerëzore dhe aftësive si nga pala audituese ashtu dhe në subjektet e audituara.
- Ndryshimi i prioriteteve në veprimtaritë e subjekteve të audituara, pra ndryshim i shkallës së vlerësimit të riskut, për gjatë vitit ushtrimor.
- Planifikim të pabazuar në burimet reale të NJAB (planifikojnë numër të madh auditimesh dhe nuk arrijnë ti realizojnë.

- Planifikim “me rezerva” ku vihet re që NJAB-të kanë më shumë kapacitete në dispozicion duke planifikuar një numër të kufizuar auditimesh por në fakt realizojnë shumë më tepër çka tregon mungesë efektiviteti dhe shpërdorim të burimeve.
- Qarkullimi i shpeshtë i stafit auditues, largimi i audituesve me eksperiencë dhe të kualifikuar dhe zëvendësimi i tyre me staf të ri , çka tregon për humbje të investimit që është bërë më parë në kapacitete. Ky fenomen bëhet më i theksuar në NJAB e pushtetit vendor dhe shoqërive aksionare.

Mangësitë e vërejtura në planifikimin e veprimtarisë audituese mbartin riskun që angazhimet e auditimit nuk sigurojnë që risqet kryesore janë adresuar dhe fushat apo sistemet me risk të lartë e të mesëm që kanë ndikim thelbësor në arritjen e objektivave të jenë mbuluar me auditim. Ato gjithashtu “flasin” për një efikasitet të ulët në planifikimin e burimeve të faktorëve të cilët mund të ndikojnë në të gjithë cilësinë e procesit të auditimit si gjatë punës në terren ashtu dhe në arritjen e objektivave të auditimit.

Dobësitë në planifikimin e veprimtarisë dhe ndryshimet e shpeshta gjatë vitit, mbartin riskun që veprimtarisë audituese të mos realizohet në mënyrë sistematike dhe të disiplinuar , duke vazhduar të jetë e orientuar nga inspektimet financiare . Me qëllim që t’i përgjigjet zhvillimeve dhe ndryshimeve të ambientit ku operojnë , qasja auditimit me bazë rrisht duhet të aplikohet për të planifikuar angazhimet e auditimit, me qëllim që auditimet të fokusohen tek sistemet me risk më të lartë me qëllim që ti përgjigjen sa më mirë nevojave të subjektit , si në numër ashtu dhe sipas llojit të auditimit.

Gjatë procesit të konsolidimit të Planit Strategjik dhe Vjetor të NJAB, Drejtoria e harmonizimit të Auditimit të brendshëm ka identifikuar në mënyrë individuale të metat dhe dobësitë e çdo NJAB dhe i ka adresuar për ndryshim dhe përmirësimet përkatëse.

5.4 Vlerësimi i Riskut të Sistemeve, Gjetjet dhe Rekomandimet e Auditimit

5.4.1 Vlerësimi i sistemeve me risk

Në aplikimin e qasjeve se auditimit mbi bazë rrisht , si faktorë mbi të cilët NJAB-të kanë mbështetur përcaktimin e riskut për sistemet janë përzgjedhur në bazë të rëndësisë, natyrës së veprimtarisë së subjektit të audituar, objektivave të auditimit si dhe në mendimin dhe opinionin e titullarit. Në vlerësimin e riskut faktorët që janë marrë në konsideratë nga audituesit përshijnë:

- Mos përcaktimi i saktë i objektivave të njësisë publike;
- Mos arritje e objektivave strategjike të vendosura nga njësitë publike;
- Mosfunksionimi i sistemeve të kontrollit të brendshëm;
- Ekspozimi ndaj parregullsive, etj.
- Lëvizjet e shpeshta të stafeve në strukturat menaxhuese.

Duke marrë parasysh që veprimtaritë e NJAB janë ushtruar në ambiente me shkallë të ndryshme kompleksiteti, fusha të ndryshme të përgjegjësisë, nivele të ndryshme të kualifikimit të dhe kapaciteteve audituese etj. Analiza e raporteve të NJAB për qëllime të këtij raporti është realizuar e ndarë në disa grupime/klasa si: ministri linje, njësi shpenzuese me buxhet të madh, institucionet e pavarura, shoqëritë aksionere dhe njësitë e vetëqeverisjes vendore. Në këtë analizë janë evidentuar sistemet e vlerësuara me risk të lartë nga ana e secilit grupim, gjetjet më kryesore sipas sistemeve dhe rekomandimet e adresuara për përmirësimin e problematikave të evidentuara.

✓ **Vlerësimi i riskut në Ministritë e Linjës**

NJAB në ministritë e linjës në subjektet që nga veprimtaria audituese janë vlerësuar me risk të lartë kanë informuar titullarët për nivelin e riskut në fusha/sisteme të caktuara, në të cilat ka nevojë të ndërmerren veprime për përmirësim duke rekomanduar për të:

- Përmirësuar sistemin e kontrollit të brendshëm dhe përcaktimin e përgjegjësi;
- Përcaktuar risqet dhe vlerësuar në mënyrë të vazhdueshme ato për shkak të ndryshimit të objektivave, prioritetëve dhe strukturave organizative të njësive publike;
- Menaxhuar risqet, me qëllim përballimin e efekteve, minimizimin dhe frenimin e tyre;
- Rishikuar dhe shqyrtuar në mënyrë të vazhdueshme kontrollet respektive.

NJAB në ministritë e linjës kanë evidentuar me risk të lartë këto sisteme:

- Sistemin e menaxhimit financiar dhe kontrollit.
- Sistemin e prokurimeve, blerjeve dhe investimeve;
- Sistemin e administrimit të aseteve;
- Sistemin e koncesioneve, ankandeve dhe administrimit të pronës.

✓ **Vlerësimi i riskut në Njësitë e Vetëqeverisjes Vendore**

NJAB në njësitë e vetëqeverisjes vendore përveç risqeve të identifikuar gjatë hartimit të planit strategjik dhe vjetor, por edhe gjatë hartimit të planit të angazhimit analizojnë informacionet e marra në takimet me drejtuesit e subjekteve, për shqetësimet dhe problematikat e evidentuar referuar risqeve të evidentuara nga vetë ato. Nga të gjitha këto janë identifikuar me risk të lartë sistemet e mëposhtme:

- Sistemi i kontrollit të brendshëm.
- Sistemi i menaxhimit buxhetor
- Sistemet e menaxhimit të burimeve njerëzore
- Sistemi i prokurimeve
- Sistemi i menaxhimit të aktiveve
- Sistemi i kontabilitetit
- Sistemi i shlyerjes së detyrimeve të prapambetura

Nga sa më sipër, u evidentuan sistemet e prokurimeve, detyrimeve të prapambetura dhe aseteve, të cilat vlerësohen me risk të lartë në veprimtarinë audituese të të gjitha grupimeve të analizuar.

✓ **Vlerësimi i riskut në Njësitë Shpenzuese me buxhet të madh**

NJAB në grupin e njësive shpenzuese me buxhet të madh kanë identifikuar me risk të lartë këto sisteme:

- Sistemin e menaxhimit e kontrollit financiar;
- Sistemin e Teknologjisë së Informacionit;
- Sistemin e prokurimeve, blerjeve dhe investimeve;
- Sistemin e administrimit të aseteve;
- Sistemin e detyrimeve të prapambetura.

✓ **Vlerësimi i riskut në Shoqëritë Aksionere**

NJAB në shoqëritë aksionere kanë identifikuar me risk të lartë këto sisteme:

- Sistemin e programimit financiar dhe të ardhurave;
- Sistemin e prokurimeve, blerjeve dhe zbatimit të kontratave;
- Sistemin e kontrollit të brendshëm.
- ✓ **Vlerësimi i riskut në Institucionet e Pavarura**

NJAB në institucionet e pavarura kanë identifikuar me risk të lartë këto sisteme:

- Sistemin e investimeve publike;
- Sistemin e mbikëqyrjes së projekteve.

Vlerësimi i riskut të sistemeve, edhe pse është një element thelbësor mbi të cilin mbështetet çdo fazë e procesit auditues dhe ka impakt të rëndësishëm në arritjen e objektivave të auditimit, nuk bëhet në përputhje të plotë me kërkesat e standardeve, nuk kuptohet nga vetë audituesit dhe si i tillë gjen zbatim në nivel të ulët në praktikë. Kjo tregon mangësi në udhëzuesit dhe metodologjitë për qasjen e auditivit mbi bazë risku dhe kompetencat dhe aftësitë e audituesve janë të pamjaftueshme për të siguruar kryerjen e auditimeve me cilësi të lartë dhe efektivitet.

5.5 Gjetjet e Auditimit të Brendshëm

Rezultatet e punës audituese kanë evidentuar problematika të ndryshme në hallka të ndryshme të sistemit të kontrollit të brendshëm në njësitë e qeverisjes në nivel qendror dhe vetëqeverisjes vendore, ashtu dhe agjencive shtetërore dhe shoqërive aksionere publike për të cilat janë dhënë opinionet dhe rekomandimet përkatëse për përmirësimin e funksionimit efektiv të sistemeve të menaxhimit të riskut, kontrollit dhe qeverisjes, me qëllim që objektivat të arrihen dhe fondet publike të përdorën për qëllimin që ato janë buxhetuar me ekonomi, eficensë dhe efektivitet.

Struktura e gjetjeve sistemike nuk ka patur ndryshime, ku vijon të konsiderohet me dobësi deri në dëm ekonomik sistemi i prokurimeve, ku janë identifikuar numri më i madh i shkeljeve të procedurave të prokurimit publik . Po ashtu në fushën e tatim taksave dhe doganave kanë rezultuar më një numër të konsiderueshëm të devijimeve dhe shkeljeve të cilat kanë sjellë dhe efekt financiar negativ. Të tjera sisteme ku paraqitet nivel i larë i gjetjeve dhe në nënsistemet përkatëse përfshijnë: sistemi i pagave dhe shpërblimeve, administrimi i aseteve planifikimi buxhetit dhe sisteme të tjera operacionale sipas natyrës së subjekteve të audituara.

Vëmendjen kryesore në raportimin e rezultateve të auditimit kërkojnë shkeljet e disiplinës financiare të cilat kanë shkaktuar efekt financiar negativ në Buxhetin e Shtetit prej **1237 milion Lekë** nga të cilat 45% e dëmit është konstatuar në prokurimin publik, 35% në tatime dhe taksa dhe pjesa tjetër në sistemin paga dhe shpërblime, koncesione dhe administrimin e pronës shtetërore.

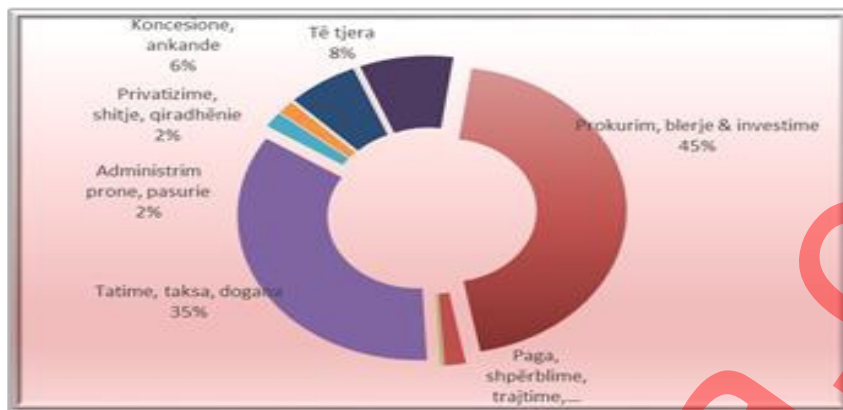
Vlera në rritje e shkeljeve financiare e konstatuar gjatë vitit 2020 është rritur me 34% në krahasim me vitin e mëparshëm. Edhe pse dëshmon një punë më të kujdesshme dhe aftësi më të mira investigimi të auditimit, ky tregues tërheq vëmendjen se performanca e subjekteve ku është identifikuar shkelja është e dobët dhe se sistemet e menaxhimit financiar dhe kontrollit paraqesin rrisht të lartë të dështimit për përdorimin me efektivitet, ekonomi dhe eficence të fondeve publike.

Tabela 12. Gjetjet me efekt financiar negativ sipas sistemeve për vitin 2020

Nr.	Gjetjet me efekt financiar negativ sipas sistemit	Dëmi ekonomik (000/lekë)
1	Prokurim, blerje dhe investime	553,621.3
2	Paga, shpërblime, trajtime, komisione	23,535.8
3	Fondet e sig. shoq dhe shëndetësore	3,540.9
4	Tatime, taksa dhe dogana	432,676.9
5	Admin. prone dhe pasurie	21,847.4

6	Privatizime, shitje dhe qeradhënie	18,923.8
7	Koncesione dhe ankande	78,478
8	Legalizime, Urbanistikë, kth. Pronash	448
9	Kreditim, suvencione	49.6
10	Të tjera	104,053
	TOTALI	1,236,975.9

Grafiku 8. Struktura e shkeljeve financiare sipas sistemeve kryesore



Për vlerën e dëmit të shkaktuar është kërkuar rikuperimi i shumës dhe ndjekja e arkëtimit deri në zhdëmtimin e plotë. Krahas, janë dhënë rekomandime për forcimin e kontrolleve dhe procedurave me qëllim parandalimin e përsëritjes të këtyre rasteve në të ardhmen.

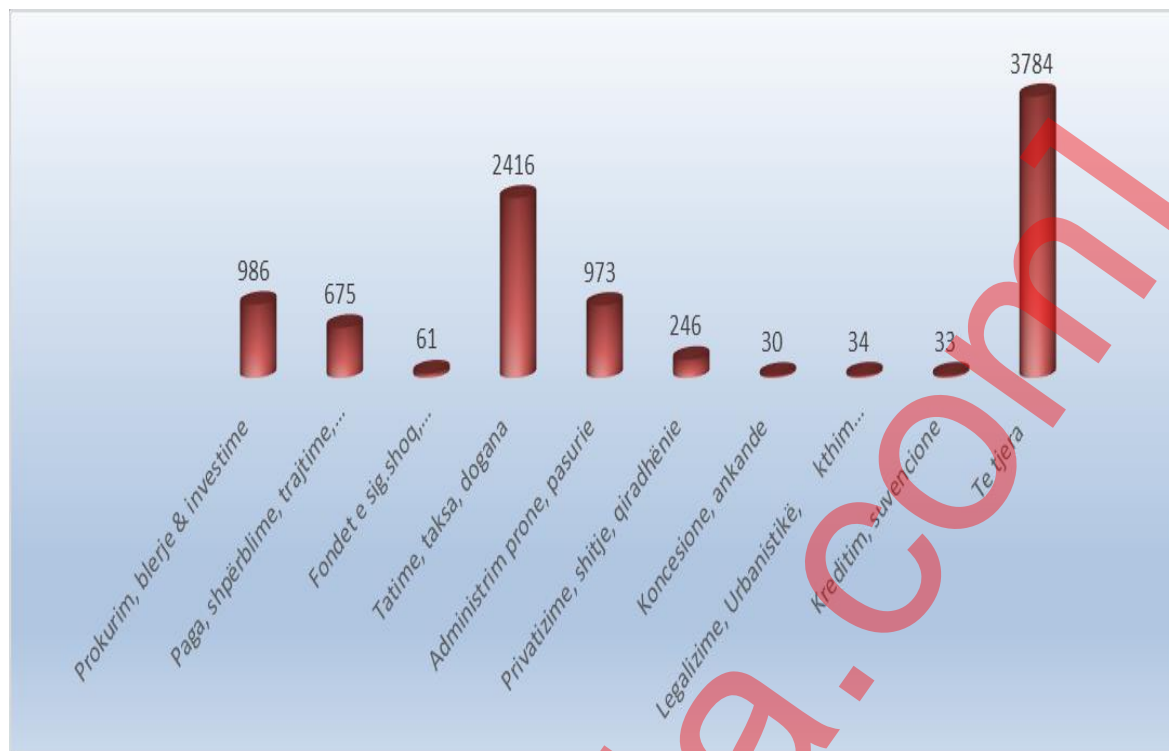
Gjatë këtij viti janë evidentuar nga audituesit e brendshëm 6 raste për investigim të mëtejshëm nga njësi të specializuara si: Drejtoria e Inspektimit Financiar në Ministrinë e Financave dhe Ekonomisë (2 raste Ministria e Energjisë dhe Transportit, 1 rast Ministria e Shëndetësisë, 1 rast Agjensia Kombëtare e Punësimit dhe Aftësive, 1 rast Bashkia Shkodër dhe 1 rast Bashkia Kukës).

Në kuadër të këtij procesi, nga njësi e auditimit të brendshëm në Bashkinë Prrrenjas janë evidentuar katër raste, të cilat i janë drejtuar për trajtim të mëtejshëm tek Titullari i njësisë publike (Kryetari i Bashkisë) por nuk janë vlerësuar për inspektim të mëtejshëm nga ky i fundit.

Roli i auditimit të brendshëm si një hallkë e rëndësishme në zinxhirin e luftës kundër korrupsionit dhe shpërdorimit të fondeve publike, duhet të forcohet jo vetëm në drejtim të identifikimit të shkeljeve dhe kërkimit për zhdëmtim të vlerave të dëmit ekonomik të shkaktuar, por sidomos të marrë një profil të ri i orientuar më shumë tek parandalimi dhe mos përsëritja e fenomeneve negative.

Kjo kërkon trajnime të thelluara për kualifikimin e kapaciteteve audituese, për t'i bërë të afta të identifikojnë fushat ku risku i mashtrimit dhe korrupsionit është më i lartë, duke ndikuar në një ndarje gjithnjë e më të qartë të rolit të audituesit të brendshëm nga inspektimi financiar, dhe në formimin e audituesit si profesionist, vlerësues e këshillues, i fokusuar jo vetëm në sisteme financiare por dhe jo financiare.

Grafiku 9. Gjetjet sipas sistemeve për vitin 2020



✓ Gjetjet në Ministritë e Linjës

Auditimi i brendshëm në ministritë e linjës ka konstatuar mungesën e rregulloreve dhe udhëzimeve për aktivitete të caktuara të kontrollit, të cilat shërbejnë për të dhënë siguri që risqet janë mbjtur brenda kufijve të pranueshëm. Këto mangësi janë identifikuar kryesisht në fushën e menaxhimit të aktiveve, e pagesave për aktivitete të veçanta, për kontrollin e zbatimit të kontratave të shërbimit dhe të blerjes së mallrave, etj.

Gjetjet kryesore në sistemin e prokurimeve evidentohen në:

- Mos argumentim dhe mbështetje me kërkesat dhe nevojat e njësisë në planifikimin për mallra/shërbime, si dhe përlllogaritjen e fondit limit.
- Shkelje të procedurave të prokurimit publik përfshirë specifikimet teknike, procedurat e tenderimit, si dhe zbatimin e kontratave;
- Mos ndjekjen e të gjithë hapave ligjorë për blerjet me vlera të vogla, si dhe favorizimi në disa raste të blerjeve të të njëjtit operator ekonomik;
- Përlllogaritje e pa argumentuar e fondi limit, si bazë për fillimin e procedurave të prokurimit;
- Nënshkrim të kontratës duke ndryshuar kriteret e përcaktuara në dokumentat e tenderit me të cilat është shpallur fitues subjekti;

Gjetjet kryesore në sistemin e menaxhimit financiar dhe kontrollit evidentohen në:

- Nivel i ulët i përgjegjshmërisë menaxheriale që ka të bëjë me ndarjen e përgjegjësisë që lidhen me vendimarrjen, kontrollin, zbatimin dhe vendosjen e linjave të raportimit, në përputhje me përgjegjësitë e deleguara;
- Mungesën e strategjisë për menaxhimin e riskut, mangësi në identifikimin e risqeve dhe hartimin e përditësimit të regjistrave të risqeve;
- Mungesën e manualeve të proceseve të punës;

- Mungesën e hartimit dhe miratimin e gjurmëve të auditimit për proceset kryesore;
- Mos përcaktimin e qartë të detyrave për secilin punonjës.

Gjetjet kryesore në sistemin e kontabilitetit dhe raportimit financiar evidentohen në:

- Mos menaxhimi i mirë nga njësitë publike i procesit të nxjerrjes jashtë përdorimit të aktiveve dhe kryesisht të aparaturave dhe pajisjeve;
- Mungesën e regjistrit të aktiveve nga njësitë publike;
- Mungesën të dokumentacionit të shfrytëzimit të mjeteve të transportit për shpenzimet e karburantit;
- Ngritjen e komisionit për vlerësimin e aktiveve dhe për nxjerrjen jashtë përdorimit të tyre, në kundërshtim me rregullat në fuqi;
- Kryerjen e pagesave për blerje mallrash, pa hartuar më parë proces verbalet e marrjes në dorëzim nga komisionet përkatëse dhe të pashoqëruara me dokumentacionin justifikues;
- Në problemet me menaxhimin e aseteve në përdorimin dhe plotësimin e tyre me dokumentacionin specifik.

Gjetjet kryesore në sistemin e koncesioneve dhe ankandeve evidentohen në:

- Mos respektimin e kushteve të marrëveshjeve lidhur me garancitë financiare të marrëveshjeve.
- Mungesën e monitorimit të zbatimit të kontratave koncesionare që janë në fazën e ndërtimit ose kanë hyrë në fazën e shfrytëzimit;
- Mos monitorimin e veprimtarisë së sektorit të opionencës teknike;

Gjetjet kryesore në sistemin e menaxhimit të burimeve njerëzore evidentohen në:

- Mungesën e përshkrimeve të punës dhe mos vendosjes së treguesve të matshëm për të vlerësuar performancën.
- Mos plotësimin e vendeve vakante me persona që plotësojnë kërkesat për kualifikim dhe eksperiencë;
- Mos përcaktimin e rregullave të sakta dhe të qarta në rekrutimin e stafit;

Audituesit e brendshëm në ministritë e linjës kanë vlerësuar se sistemet e kontrollit të brendshëm në disa raste nuk funksionojnë efektivisht, si pasojë e mangësive në zbatimin e përshtatshëm të rregullave dhe procedurave. Këto dobësi janë më evidente dhe më të shpeshta në strukturat e varësisë për shkak të ndryshimit të shpeshtë të organizimit të strukturave dhe stafit, ndarjen jo të qartë të detyrave, ka mbivendosje, raste të konfliktit të interesit dhe mos zbatim të procedurave ligjore, evidentimin e personave përgjegjës, të cilët nuk kanë menaxhuar me efektivitet dhe eficensë burimet njerëzore dhe financiare, parregullsi në dokumentimin dhe menaxhimin e aseteve publike.

✓ Gjetjet në Njësitë e Vetëqeverisjes Vendore

NJAB në njësitë e vetëqeverisjes vendore kanë evidentuar gjetjet sipas sistemeve të mëposhtme:

Sistemin e prokurimeve, blerjeve

- Planifikim jo i saktë i nevojave duke mos marrë parasysh gjendjen e magazinave në fund viti të cilat rezultojnë me gjendje në shumica të konsiderueshme.
- Fondit limit të llogaritur i mungon argumentimi dhe analiza e nevojave nga sektorët përkatës në momentin e përgatitjes së PBA.

- Shkelja e parimit të barazisë në tendera dhe shpallja e padrejtë fitues e operatorit nga Komisioni pasi rezulton me detyrime të pashlyera ndaj organeve shtetërore.

Sistemi i pagesave të pagave, sigurimeve

- Mos rinovim i kontratave të punës me një afat të caktuar 3 muaj, pas mbarimit të periudhës së provës nuk janë nënshkruar kontrata të reja, tek të cilat duhet të cilësohet afati i ri kohor i marrëdhënies së punës të punonjësit.
- Punonjësit, të cilët janë transferuar në pozicione të tjera brenda institucionit nuk janë lidhur me kontrata të reja pune ku të evidentohet pozicioni i ri dhe afati kohor i këtij pozicioni
- Dhënë shtesë page për punonjës të administratës në kundërshtim me kriteret e përcaktuara për shtesa mbi paga..
- Përlllogaritje e gabuar e shtesës së vjetërsisë për pozicionin kategoria II, klasa IV, të vendosur gabim dhe jo në përputhje me aktet nënligjore.
- Në urdhërat e emërimit evidentohen se mungon specifikimi i kategorisë, grupit dhe vjetërsisë në punë që i takon punonjësit.

Sistemi i administrimit të pronave, pasurive

- Mungesë ose format I paplotë i regjistrit të aktiveve të qëndrueshme si Pyje kullota plantacione, ndërtime dhe kostrukcione, rrugë, mjete vepra ujore përveç vlerës fillestare të kontabilitetit nuk përmban kërkesat specifike të përcaktuara në udhëzimin përkatës.
- Nuk sigurohet plotësia e transaksionit. Në dokumentat fletë hyrje në magazinë mungonin procesverbalet e hartuara nga komisionet e marjes në dorëzim si dhe dokumentacioni tjetër shoqërues si Fletë analizë, certifikata, etj.,
- Informacion I paplotë dhe ko I qartë lidhur me inventarin e aktiveve të qëndrueshme, gjë që vështirëson verifikimin fizik të tyre dhe vlerësimin nëse ky inventar është kryer në mënyre korrekte për vetë hapësirën territoriale të Bashkive.
- Fletët e inventarit janë të panënshkruara nga komisioni por vetëm nga punonjësit me përgjegjësi materiale.
- Për zërin mjete transporti është kryer vetëm inventarizimi fizik për konstatimin dhe rivlerësimin e tyre dhe nuk është vazhduar me procedurat e tjera të kontrollit periodik.
- Evidentohen probleme me transferimin e aseteve, duke mos zbatuar aktet nënligjore në fuqi.

Gjetjet kryesore në sistemin e kontrollit të brendshëm evidentohen në:

- Mos përcaktimin e objektivave strategjikë;
- Mos përcaktimin e saktë të dhe risqeve që mund të cënojnë realizimin e objektivave;
- Mos miratimin e rregulloreve të brendshme;
- Mos hartimin dhe përditësimin e përshkrimeve të punës.

Gjetjet kryesore në sistemin e programimit dhe zbatimit të buxhetit evidentohen në:

- Mos planifikimin real dhe mos realizimin e shpenzimeve me efektivitet dhe efijencë;
- Mos realizimin e buxhetit në raport me objektivat e realizuara;
- Mos hartimin dhe monitorimin e procedurave për përfituesit nga lehtësirat e taksave dhe tarifave vendore;

Gjetjet kryesore në sistemin e menaxhimit të aktiveve evidentohen në:

- Mos hartimin dhe mos përditësimin e regjistrave të aktiveve (njësitë administrative- ish komuna);

- Mos administrimin e aktiveve për parandalimin e keqmenaxhimit të tyre;
- Mos plotësimin e dokumentacionit dhe ndjekjen e procedurave të inventarizimit dhe nxjerrjes jashtë përdorimit të ndërtesave.

Gjetjet kryesore në sistemin e blerjeve dhe prokurimeve evidentohen në:

- Mos hartimin sipas përcaktimeve ligjore të regjistrave të prokurimeve

Audituesit e brendshëm në njësitë e qeverisjes vendore në lidhje me vlerësimin e sistemit të kontrollit të brendshëm kanë evidentuar dobësi materiale të cilat duhet të adresohen në mënyrë të menjhershme nga titullarët/kryetari bashkisë. Ka nevojë për përmirësime në hartimin dhe përditësimin e rregulloreve, përcaktimin e saktë të detyrave dhe përgjegjësi, identifikimin e risqeve, etj.

✓ **Gjetjet në Njësitë Shpenzuese me buxhet të madh**

NJAB në grupi i njësive shpenzuese me buxhet të madh kanë evidentuar gjetjet sipas sistemeve.

Gjetjet kryesore në sistemin e prokurimeve evidentohen në:

- Mos respektimin e rregullave për argumentimin dhe dokumentimin qartësisht të llogaritjes së fondit limit;
- Përcaktimin e fondeve në kundërshtim me procedurat e miratuara;
- Realizimin e procedurave të prokurimit në kundërshtim me ligjet dhe aktet nenligjore;
- Pagesën e kontratave/faturave tatimore pa u realizuar punimet, kryer shërbimi, apo në kundërshtim me kontratën e firmosur.

Gjetjet kryesore në sistemin e kontrollit të brendshëm evidentohen në:

- Mos funksionimin e procesit të identifikimit, analizimit dhe menaxhimit të riskut;
- Mungesën e rregulloreve të brendshme, ndarjen konkrete të detyrave dhe përgjegjësi.

Gjetjet kryesore në sistemin e kontabilitetit dhe raportimit financiar evidentohen në:

- Mungesën e kartelave të AQT sipas viteve të vënies në pune, vlerës fillestare, amortizimit të akumuluar dhe vlerës së mbetur;
- Mos vlerësimin e aseteve stok, për vënien në eficensë apo nxjerrjen jashtë përdorimit të tyre;
- Mos regjistrimin e pasurive të paluajtshme në zyrat vendore të regjistrimit të pasurive;
- Plotësimin e gabuar të pasqyrave financiare.

Gjetjet kryesore në sistemin e detyrimeve të prapambetura evidentohen në:

- Mos identifikimin e risqeve që pengojnë reduktimin, shlyerjen dhe parandalimin e detyrimeve të prapambetura;
- Mos kontabilizimin e plotë dhe të saktë të të gjitha detyrimeve që nga koha e krijimit të tyre.
- Mungesa e Planit të shlyerjes së detyrimeve të prapambetura dhe planifikimit të fondeve të dedikuara për pagesat.
- Mos respektim i qasjes FIFO në radhën e shlyerjes së detyrimeve

Gjetjet kryesore në sistemin e menaxhimit të burimeve njerëzore evidentohen në:

- Mos përpunimin e kërkesave të vendit të punës me aftësitë dhe eksperiencën e stafit;
- Lëvizjet e shpeshta të stafit dhe mos plotësimin në kohë të vendeve vakante;
- Mos zbatimin e procedurave lidhur me punësimin, lëvizjen dhe largimin e stafit.

Audituesit e brendshëm në grupin e institucioneve me buxhet të madh në lidhje me vlerësimin e sistemit të kontrollit të brendshëm kanë evidentuar përmirësime të sistemit krahasuar me auditimet e mëparshme por akoma evidentohen dobësi në disa hallka të sistemeve, në mënyrë më specifike në zbatimin e politikave dhe procedurave. Shkaqet e këtyre dobësive kanë ardhur nga faktorë të tillë si : qarkullim i shpeshtë i stafit, proceduar të cilat hasin vështirësi në zbatimin në praktikë, rregullat dhe normat e vendosura nuk përditësohen dhe si të tilla nuk i shërbejnë në objektivit për të cilin janë krijuar , menaxhimi i riskut bëhet më shumë si detyrë në formë dhe nuk ka cilësi në përmbajtje dhe kjo sjell si pasojë mungesën e aftësisë së institucionit për të menaxhuar me sukses risqet që çënojnë arritjen e objektivave etj.

✓ **Gjetjet në Institucionet e Pavarura**

NJAB në institucionet e pavarura kanë evidentuar gjetjet sipas sistemeve.

Gjetjet kryesore në sistemin e menaxhimit të burimeve njerëzore evidentohen në:

- Mos zbatimin e procedurave të punësimit nga BNJ;
- Mos plotësimin e vendeve vakante dhe rekrutimin e personelit të pa kualifikuar;
- Mos ndryshimin e përshkrimeve të punës për shkak të ndryshimeve strukturore.

Gjetjet kryesore në sistemin e prokurimeve evidentohen në:

- Mos kryerjen e përlogaritjes së fondit limit dhe vlerës limit të kontratave publike konform kërkesave ligjore;
- Copëzimin e fondit limit për blerjen e të njëjtit mall apo shërbim, për të shmangur procedurat përkatëse të tenderimit;
- Mos përcaktimin e drejtë të specifikime teknike.

Gjetjet kryesore në sistemin e kontabilitetit dhe raportimit publik evidentohen në:

- Mos krijimin e regjistrave kontabël të të gjitha aktiveve;
- Mbajtjen në kontabilitet të vlerave të objekteve, që nuk i përkasin njësisë publike;
- Mos kontabilizimin në llogarinë e debitoreve të vlerës së masës së zhdëmtimeve të rekomanduar nga auditimet e mëparshme.

Gjetjet kryesore në sistemin e kontrollit të brendshëm evidentohen në:

- Mos hartimin e gjurmëve të auditimit dhe përshkrimit të proceseve të punës;
- Mos hartimin e përditësimin e regjistrave të riskut dhe planeve për aktivitetet e kontrollit për menaxhimin efektiv të risqeve;
- Mos përditësimin e rregulloreve pas ndryshimeve strukturore.

Gjetjet kryesore në sistemin e pagesave dhe shpërblimeve të punës evidentohen në:

- Mos interpretim i saktë i kuadrit ligjor për pagesat për punën jashtë kohës normale, në ditët e pushimit, festave zyrtare dhe për pagesat e vështirësive;
- Mos interpretim i saktë i kuadrit ligjor dhe mungesë dokumentacioni justifikues për shpenzimet për udhëtime e dieta.

Gjetjet kryesore në sistemin e menaxhimit të aktiveve evidentohen në:

- Mos krijimin e regjistrit të aseteve;
- Procesin e vlerësimit dhe nxjerrjes jashtë përdorimit të aseteve.

Audituesit e brendshëm në institucionet e pavarura në lidhje me vlerësimin e sistemit të kontrollit të brendshëm kanë evidentuar që janë eficiente por gjithmonë ka nevojë për përmirësime në hartimin dhe përditësimin e rregulloreve, përcaktimin e saktë të detyrave dhe përgjegjësisë, identifikimin e risqeve, etj.

✓ Gjetjet në Shoqëritë Aksionere

NJAB në shoqëritë aksionere kanë evidentuar gjetjet sipas sistemeve.

Gjetjet kryesore në sistemin e kontrollit të brendshëm evidentohen në:

- Mos hartim të regjistrit të riskut;
- Mos hartimin e strategjisë për menaxhimin e riskut;
- Mungesën e veprimtarive të kontrollit;
- Mos hartimit dhe miratimit të gjurmës së auditimit;
- Mos përditësimin e manualeve të proceseve të punës.

Gjetjet kryesore në sistemin e prokurimeve evidentohen në:

- Mos hartimin e regjistrit të parashikimeve të prokurimeve publike;
- Mos zbatimin e "Gjurmës së auditimit";
- Mos llogaritjen e drejtë të vlerës së fondit limit.

Gjetjet kryesore në sistemin e kontabilitetit dhe raportimit publik evidentohen në:

- Mos mirëmenaxhimin e bazës materiale të dalë nga magazina;
- Mungesën e procedurave të lëvizjes së materialeve;
- Mos marrjes në ngarkim të bazës materialo-teknike nga personat përgjegjës.

Gjetjet kryesore në sistemin e pagesave dhe shpërblimeve të punës evidentohen në:

- Pagesat për punën e kryer jashtë kohës normale të punës;
- Mos dokumentimin sipas kërkesave ligjore të shpenzimeve për udhëtim e dieta;
- Përfitim të pa justifikuar të pagës së grupit duke mos e argumentuar me dokumente justifikuese.

NJAB vlerësojnë që sistemet e kontrollit të brendshëm në subjektet e audituara nuk janë efektive dhe nuk kanë të miratuara procedura për funksionimin e tyre (OSHEE, KESH, OST, Posta Shqiptare, Albpetrol dhe Albgaz). Dobësitë bëhen dhe më të dukshmen ë kushtet e ekzistencës së një kuadri legjislativ tepër kompleks ku ushtrojnë veprimtarinë këto shoqëri.

5.6 Rekomandimet e Auditimit të Brendshëm

Tregues kryesor i impaktit të punës audituese është ndryshimi pozitiv që auditimi i brendshëm sjell nëpërmjet rekomandimeve mbështetur në analiza dhe vlerësimeve të sistemeve të kontrollit të brendshëm, menaxhimit të riskut dhe qeverisjes së njësive publike..

Ato përcaktojnë dhe i japin prioritet masave dhe veprimeve që duhet të ndërmerren nga subjekti i audituar për një funksionim më të mirë të këtyre sistemeve, ndreqjen e parregullsive, ruajtjen e aseteve dhe minimizimin e rasteve të mashtrimit duke ndikuar në mirë administrimin e aseteve dhe fondeve publike.

Kuadri ligjor në fuqi, njeh të drejtës, por njëkohësisht detyrimin e zbatimit të rekomandimeve të auditimit si përgjegjësi e titullarëve të subjekteve të audituara, por auditimi i brendshëm duhet të monitorojë dhe verifikojë në mënyrë të vazhdueshme zbatimin e rekomandimeve të dhëna dhe të pranuar, pasi vetëm në këtë mënyrë vlerësohet impakti dhe vlera e auditimit të brendshëm si promotor i ndryshimit pozitiv.

Përgjegjësia përfundimtare e zbatimit të rekomandimeve të auditimit i përket titullarit/vendimmarrësit të subjektit të audituar , po aq sa dhe auditimi I brendshëm ka përgjegjësinë për cilësinë e rekomandimeve të dhëna , të cilat duhet të adresojnë gjetjen e

konstatuar, që zbatimi i masave të rekomanduara do të jetë zgjidhja efektive dhe e nevojshme për përmirësimin e sistemeve .

Për këtë qëllim në tetor 2020, Ministri i Financave dhe Ekonomisë miratoi “Udhëzimin për ndjekjen dhe zbatimin e rekomandimeve të auditimit të brendshëm “ i cili i shërben të gjitha njësive të auditimit të brendshëm për të matur vlerën dhe impaktin e punës audituese për subjektet e audituara.

Udhëzuesi u sugjeron audituesve procedura dhe rregulla të unifikuara mbi mënyrën se si duhet të ndiqet niveli i pranimit dhe zbatimi i rekomandimeve, se si duhet të punohet për të matur deri në hallkën më të fundit rezultatet e auditimit dhe si duhet të raportohen këto rezultate.

Të dhënat që kërkohet të raportohen kanë si qëllim të japin një pamje më realiste dhe të qartë mbi nivelin e pranimit apo të mos pranimit të rekomandimeve të auditimit nga njësitë e audituara, dhe të hedhin dritë mbi shkaqet e reagueve. Po kështu këto procedura janë një mjet shtesë për monitorimin e veprimitarisë së NJAB-së dhe krijojnë mundësi për analiza të cilësisë së rekomandimeve të auditimit.

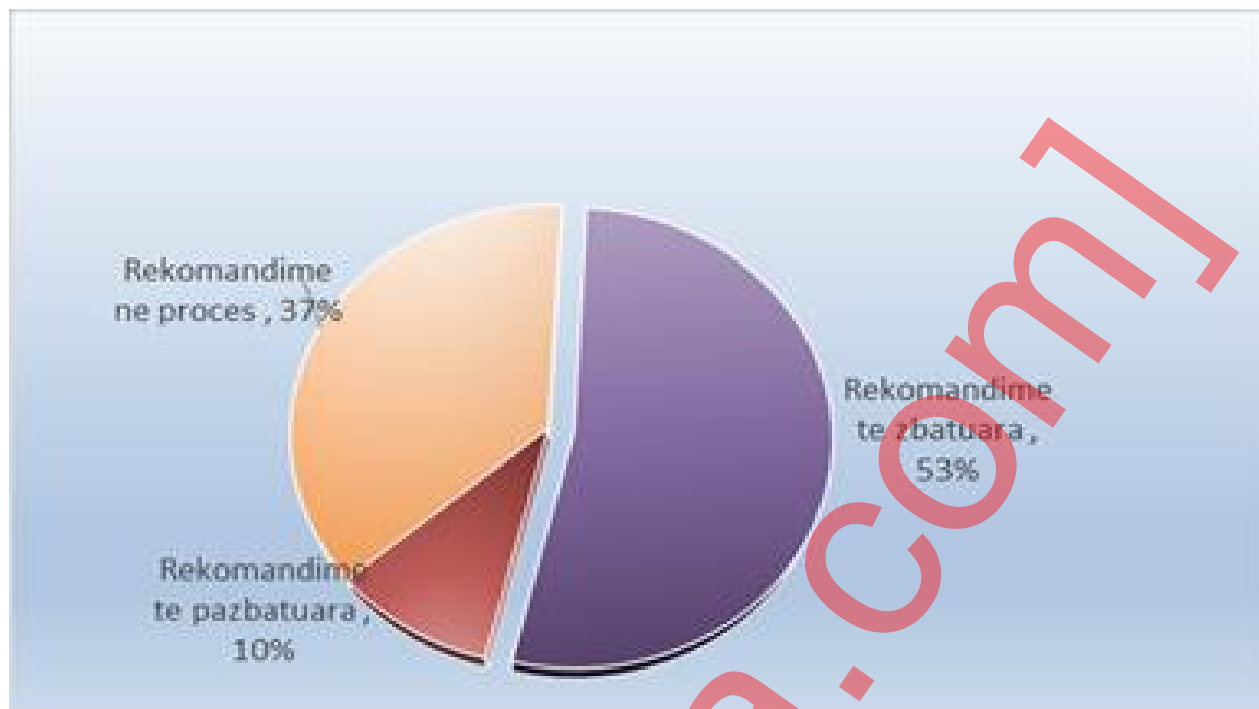
Grafiku 10. Rekomandime të pranuar dhe zbatuara në vite



Për vitin 2020, niveli i pranimit të rekomandimeve mbetet i lartë, deri në masën 99.4%, nga 7940 rekomandime të dhëna janë pranuar 7889 dhe nuk janë pranuar 51 rekomandime.

Ndërkohë , niveli i zbatueshmërisë së rekomandimeve të pranuar ka pësuar një rënie krahasuar me vitin e mëparshëm. Njësitë e audituara kanë arritur të zbatojnë deri në 53% të rekomandimeve të dhëna nga auditimi , dhe pjesa tjetër janë në proces , pra janë marrë masa për realizimin e tyre.

Grafiku 11. Rekomandime të dhëna, të zbatuara dhe në proces gjatë vitit 2020



DH/AB ka kërkuar që NJAB të analizojnë shkaqet e rënies së nivelit të zbatimit të rekomandimeve, si dhe të fokusohen në ndjekjen e rekomandimeve që janë në proces zbatimi.

Përveç shkakut të vështirësive të krijuara nga situata e pandemisë globale, zbatimi i rekomandimeve të auditimit varet dhe nga natyra e rekomandimeve që jepen . Kjo për faktin se zbatimi i disa prej masave të rekomanduara shtrihet në kohë që shkon përtej afateve kohore të raportimit.

Në funksion të ndjekjes deri në zbatimin e plotë të rekomandimeve, NJAB vazhdojnë të monitorojnë zbatueshmërinë e rekomandimeve deri në dy vjet pas lëshimit të raportit Final të Auditimit. Në këtë këndvështrim niveli i zbatimit të rekomandimeve i shtrirë në dy vjet (2019 -2020) vlerësohet të jetë 65% .

Tabela 13. Rekomandime sipas llojit për vitin 2020¹¹

Nr.	Rekomandimet sipas llojit	Rekomandimet (në numër)
1	Rekomandime për përmirësim sistemesh	1929
2	Rekomandime për përmirësimin e kuadrit ligjor	219
3	Rekomandime të karakterit organizativ	3071
4	Rekomandime për arkëtime	661
5	Rekomandime të tjera	978
TOTALI		6858

Rekomandimet për përmirësim të sistemeve kanë referuar sistemet kryesore të menaxhimit, administrimit dhe funksionimit.

Pjesa më e madhe e rekomandimeve janë dhënë për sistemet operacionale specifike të cdo subjekti. Kjo lidhet dhe me faktin se sipas fushave të auditimit, sistemet e tatim taksave dhe

¹¹ Të dhëna të analizuar nga Raportet Vjetore të NJAB.

detyrimeve te tjera doganore zënë peshën specifike me të madhe, shifër kjo që vërehet dhe në peshën specifike që kanë gjetjet me efekt financiar negativ në këtë fushë, rreth 35%.

Sistemi i prokurimeve publike, që është dhe përfituesi i pjesës më të madhe të buxhetit të shtetit, ka marrë vëmendjen e audituesve me rekomandime që kërkojnë përmirësime sin ë drejtim të zbatimit të procedurave por dhe në disenjimin e tyre.

Të dhënat mbi gjetjet dhe rekomandimet në një nivel më të detajuar lidhur me sistemet e menaxhimit financiar dhe kontrollit tregojnë se gjetjet dhe rekomandimet për sistemet specifike operacionale të institucioneve paraqesin risk të lartë. Ato zënë rreth 35 % të fushave ku janë identifikuar gjetjet, ndërsa sistemet e tjera paraqiten si vijon :

Tabela 14. Rekomandimet sipas sistemeve dhe nënsistemeve për vitin 2020

Përshkrimi i Sistemit dhe nen sistemit/fushës	Pesha specifike e rekomandimeve
1. Sisteme te Qeverisjes dhe administrimit në fushat :	8.9 %
1.1 Planifikimi Strategjik , Objektivat Planet vjetore dhe operacionale	
1.2 Vendimarrja dhe mbikqyrja	
1.3 Menaxhimi i Riskut	
2. Planifikimi dhe buxhetimi në fushat :	3.9 %
2.1 Planifikimi Buxhetor	
2.2 Zbatimi buxhetit	
2.3 Monitorimi zbatimit Buxhetit Shtetit	
2.4 Rishikim Buxhetit	
3. Prokurimi Publik në fushat :	6.4 %
3.1 Planifikimi i prokurimeve	
3.2 Procesi tenderimit	
3.3 Kontraktimi	
3.4 Apelimi	
3.5 Zbatimi	
3.6 Dorëzimi mallrave dhe shërbimeve	
3.7 Punime te tjera shtese	
4. Menaxhimi Burimeve Njerëzore në fushat:	4.4 %
4.1 Rekrutimi	
4.2 Largimi/Lirimi	
4.3 Etika	
4.4 Trajnimi Profesional	
4.5 Mungesa e stafit	
4.6 Aftësitë profesionale	
5. Pagat dhe shpërblimet në fushat :	2.8 %
5.1 Përlllogaritja e pagave	
5.2 Pagesat e taksave dhe kontributi sig shoqerore	
5.3 Dietat dhe honorare	

5.4 Efektiviteti kohes se punes	
6. Raportimi Financiar dhe kontabiliteti ne fushat	8.7 %
6.1 Kontrolle/rregullat /procedurat e angazhimit	
6.2 Kontrollet e Thesarit	
6.3 Pagesat	
6.4 Mbikëqyrja afateve	
6.5 Rakordimet	
6.6 Regjistrimet ne kontabilitet	
6.7 Saktësia Raportimit	
7. Administrimi i aktiveve të qëndrueshme në fushat e :	7.7 %
7.1 Plotësia	
7.2 Ekzistenca	
7.3 Saktësia	
7.4 Mbyllja	
7.5 Inventarët	
7.6. Amortizimi	
8. Detyrimet e prapambetura në fushat e :	4.8 %
8.1 Plotësia	
8.2 Ekzistenca	
8.3 Regjistrimi	
9. Mbledhja e te ardhurave ne drejtim te :	3.4 %
9.1 Plotësia e te ardhurave nga taksat	
9.2 Saktësia e përlogaritjes se taksave	
9.3 Debitorë te këqij	
9.4 Mbyllje te pasakta	
10. Te tjera	14.4 %
11. Sisteme Operacionale specifike te njësive publike	34.6 %

Gjatë analizës së rekomandimeve janë evidentuar mangësi në lidhje me cilësinë e rekomandimeve të dhëna (NJAB e pushtetit vendor), ku ndër më kryesoret mund të përmendim:

- Mungon analiza në rrënjë e cila i mundëson audituesit të adresojë rekomandimin tek shkaku dhe jo vetëm tek pasoja.
- Formulim jo i qartë i masave apo veprimeve që duhet të ndërmerren, të cilat shpesh kanë karakter përgjithësues dhe nuk i adresohen sistemit specifik që ka nevojë për përmirësim.
- Nuk respektohet ndërlidhja : Gjetje-konkluzion- rekomandim.
- Rekomandime që nuk ofrojnë qartësisht pronësinë / strukturën apo personin përgjegjës për zbatimin e rekomandimit.
- Përcaktimi i afatit të zbatimit të rekomandimeve nuk lidhet me natyrën e rekomandimit të dhënë. Rekomandimet për ndryshime të kuadrit ligjor kërkojnë kohë dhe implikimin e institucioneve të tjera , jashtë subjektit të audituar.

Nga analiza ka rezultuar se në njësitë e qeverisjes së përgjithshme ka përpjekje për zbatimin e plotë të rekomandimeve, por kjo ndikohet në një masë madhe nga faza e zbatimit të

rekomandimeve. Nga 7889 rekomandime të pranuar 37% e tyre janë në proces zbatimi dhe vetëm 10% janë të pazbatuara. Këtij qëllimi do ti shërbejë dhe aplikimi i instruksioneve të dhëna në Udhëzimin për ndjekjen dhe zbatimin e rekomandimeve të auditimit të brendshëm.

✓ **Rekomandimet në Ministritë e Linjës**

Rekomandimet e dhëna nga ministritë e linjës vlerësohen në përgjithësi si të përshtatshme, të qarta dhe të zbatueshme. Rekomandimet kryesore janë fokusuar në përmirësim sistemesh dhe kuadri rregullator, si dhe të karakterit organizativ:

- Rekomandime të karakterit organizativ që lidhen me miratimin ose përmirësimin e rregulloreve të brendshme, miratimin e manualeve të proceseve të punës, rishikim i përshkrimeve të punës për çdo punonjës, ndarjen e qartë të detyrave, miratim i rregullave të brendshme për delegimin e detyrave, etj.
- Specifikisht, në rekomandime për përmirësimin e sistemeve që lidhen me hartimin e regjistrit të aseteve, hartimin e regjistrit të risqeve, hartimin dhe miratimin e gjurmëve të auditimit për proceset e punës, rritjen e cilësisë së planifikimit dhe zbatimit të buxhetit të shtetit, ruajtja e aseteve, etj.
- Rekomandime për përmirësimin e kuadrit ligjor lidhen me propozime për ndryshime të akteve ligjore dhe nënligjore, për miratim udhëzimesh etj. të lidhura me fushën e përgjegjësisë së çdo ministrie.

✓ **Rekomandimet e auditimit në Njësitë Shpenzuese me Buxhet të Madh**

Rekomandimet e lëna pranë subjekteve të audituara nga NJAB e grupit të institucioneve me buxhet të madh janë të sakta, realiste dhe të zbatueshme por disa prej rekomandimeve të lëna paraqesin referencën ligjore mbi të cilën ato janë mbështetur ose rekomandohet zbatimi i legjislacionit të fushës, duke mos dhënë opinion e rekomandim konkret për sistemin e vlerësuar:

- Rekomandime për përmirësimin e sistemeve që lidhen me hartimin e regjistrit të riskut, hartimin dhe miratimin e gjurmëve të auditimit për proceset e punës, etj.
- Rekomandime për përmirësimin e kuadrit ligjor që lidhen me propozime për ndryshime ligjore, për përditësim të urdhrave, udhëzimeve dhe manualeve në fuqi, të lidhura këto me misionin dhe fushën e veprimtarisë së subjekteve të audituara.
- Rekomandime të karakterit organizativ që lidhen me përmirësimin e rregulloreve të brendshme, miratim i manualesh të proceseve të punës, miratim i procedurave për delegimin e detyrave.
- Rekomandime sipas qëllimit dhe misionit të institucionit. Numri më i madh i rekomandimeve të propozuara nga NJAB pranë: QSUT, DPT, DPD, Drejtoria e Përgjithshme e Policisë së Shtetit, Spitali Universitar i Traumës, Autoriteti Kombëtar i Ushqimit, janë të lidhura me sistemet specifike sipas qëllimit dhe misionit të subjektit të audituar.

✓ Rekomandimet në Institucionet e Pavarura

Rekomandimet e lëna pranë subjekteve të audituara nga NJAB në institucionet e pavarura janë të sakta, specifike, bindëse në përmbajtje duke patur si qëllim përmirësimin e proceseve të punës, duke përcaktuar “nivelet e prioritetit” dhe “afatin e zbatimit”. Por ndërmjet tyre veçojmë se disa prej rekomandimeve paraqesin referencën ligjore mbi të cilën ato janë mbështetur apo subjektit të audituar i është rekomanduar zbatimi i legjislacionit në fushën e audituar, duke mos dhënë opinion e rekomandim konkret për sistemin specifik të vlerësuar (Prokuroria e Përgjithshme dhe Autoriteti i Mbikëqyrjes Financiare):

- Rekomandime për përmirësimin e sistemeve që lidhen me hartimin e regjistrit të aseteve, hartimin e gjurmëve të auditimit për proceset e punës, rritjen e cilësisë së planifikimit dhe zbatimit të buxhetit të shtetit, ruajtja e aseteve, etj.
- Rekomandime për përmirësimin e kuadrit ligjor që lidhen me propozime për ndryshime ligjore, për përditësim të urdhrave, udhëzimeve dhe manualeve në fuqi, të lidhura këto me misionin dhe fushën e veprimtarisë së subjekteve të audituara.
- Rekomandime të karakterit organizativ që lidhen me rishikim të rregulloreve të brendshme, përcaktimin e metodave dhe procedurave të unifikuara dhe dokumentacionit standard që duhet të hartohet nga çdo specialist, rishikim i hartës së proceseve të punës për çdo sektor, rishikim dhe azhurnim i përshkrimeve të punës dhe ndarje e detyrave për çdo specialist.
- Rekomandime sipas qëllimit dhe misionit të institucionit. Numri më i madh i rekomandimeve të propozuara nga NJAB pranë FSDKSH dhe Autoritetit të Mbikëqyrjes Financiare, janë të lidhura me sistemet/fushat specifike sipas qëllimit dhe misionit të subjektit të audituar.

✓ Rekomandimet në Shoqëritë Aksionere

Rekomandimet më të rëndësishme të njërive të auditimit të brendshëm në janë fokusuar në:

- Rekomandime për përmirësimin e kuadrit rregullator të fushës, të cilat lidhen me propozime për ndryshime të akteve nënligjore, përditësim e ndryshim të udhëzimeve, manualeve dhe rregulloreve në fuqi.
- Rekomandime për përmirësimin e sistemeve, që lidhen me hartimin e rregulloreve të brendshme sipas përshkrimeve të punës në përshtatje me ndryshimet strukturore të shoqërive, hartimin e gjurmëve të auditimit për proceset e punës, hartimin e një strategjie në funksion të minimizimit të riskut, delegimin e detyrave për koordinimin e riskut tek menaxherët në varësi direkte të administratorëve, etj.
- Rekomandime të karakterit organizativ, në funksion të rritjes së efektivitetit të punës, të cilat lidhen me përcaktimin e metodave dhe procedurave të unifikuara sipas një dokumentacioni standard që duhet të zbatohet nga çdo punonjës në shërbim të shoqërive aksionere, etj.

5.7 Auditimet e detyrimeve të prapambetura të njësive publike

Në kuadër të objektivit të Ministrisë së Financave dhe Ekonomisë për një sistem të shëndetshëm të menaxhimit financiar, i cili synon ndër të tjera shmangien e krijimit të detyrimeve financiare të papaguara, Drejtoria e Harmonizimit të Auditimit të Brendshëm¹², ka koordinuar angazhimin e auditimit të brendshëm në të gjitha njësitë publike lidhur me gjendjen e detyrimeve të prapambetura, analizën e shkaqeve dhe tendencën e zhvillimit për vitin 2020.

Objekti i angazhimeve të auditimit ishte vlerësimi i përshtatshmërisë dhe efektivitetit të kontrolleve të sistemit të detyrimeve financiare të prapambetura, përputhshmërinë me ligjet, rregullat e procedurave dhe zbatimit të tyre si dhe identifikimi i mangësive dhe ndërmarrja e veprimeve korrigjuese.

Nëpërmjet auditimeve të detyrimeve të prapambetura auditimi i brendshëm ka si qëllim dhe objektiv përfundimtar t'i japë siguri menaxhimit se kontrollet e brendshme dhe procedurat për detyrimet e prapambetura kanë funksionuar në mënyrë eficiente dhe në përputhje me kuadrin ligjor në fuqi dhe të japë rekomandime të vlefshme për përmirësimin dhe fuqizimin e kontrolleve në parandalimin e krijimit të detyrimeve financiare të prapambetura për një miradministrim të fondeve publike.

Gjatë vitit 2020 janë raportuar si angazhime auditimi individuale të realizuara në total **38** njësi kanë dërguar raportet përkatëse (**4 Ministri, 17 Bashki, 5 Institucione Rajonale Shëndetësore, 3 Ujësjellës-Kanalizime, 3 Shoqëri Aksionere dhe 6 Institucione të tjera publike**). Gjithashtu, janë edhe **8 institucione të tjera** të cilat raportojnë se nuk kanë detyrime të prapambetura, si dhe **5 institucione të tjera** që kanë dërguar zyrtarisht në DHAB vetëm evidenca mbi detyrimet e prapambetura pa kryer auditimin e tyre dhe 13 njësi shpenzuese kanë raportuar angazhimin e auditimit të detyrimeve të prapambetura si pjesë e Raportit Vjetor të Veprimtarisë së NJAB-së përkatëse.

Në total **kanë raportuar mbi auditimin e detyrimeve të prapambetura 64 njësi shpenzuese**. Në përfundim të auditimeve, janë identifikuar dhe raportuar gjetjet lidhur me vlerësimin e sistemit të menaxhimit financiar dhe kontrollit, vlerësimin, evidentimin, verifikimin, rakordimin dhe regjistrimin e të gjitha detyrimeve të prapambetura të konstatuara përfshinë sa vijon:

Ka një përmirësim të dukshëm në nivelin e detyrimeve të prapambetura në fund të vitit 2020 krahasuar me të njëjtën periudhë të vitit të mëparshëm, niveli I detyrimeve të prapambetura për të gjitha njësitë e qeverisjes së përgjithshme u ul me 18%, përkatësisht për qeverisjen qendrore 18% dhe njësitë e vetëqeverisjes vendore me 19%.¹³

Ulja e nivelit të detyrimeve të prapambetura në nivel qendror ka ardhur më së shumti si rezultat i pagesave në zërin Investime dhe mirëmbajtje, ndërkohë që mbetet problematike situata e shlyerjes së vendimeve gjyqësore dhe rimbursimi i TVSH.

Në nivel të qeverisjes vendore ulja më e madhe konstatohet në zërin investime, shërbime dhe të tjera¹⁴, ndërsa situata e detyrimeve që rrjedhin nga vendimet gjyqësore paraqitet e përmirësuar dhe më e mirë se në nivel qendror.

¹² shkresën nr.19310, datë 16.10.2020|

¹³ Te dhenat e raportuara ne Raportin mujor te publikuar nga Drejtoria e Pergjithshme e Thesarit ne MFE

¹⁴ Ne zerin te tjera jane perfshire detyrime te vjetra te cilat kryesisht lidhen me kategorinë e shpronësimeve

Udhëzimi I Ministrisë të Financave dhe Ekonomisë nr.37, datë 06.10.2020 "Për monitorimin dhe publikimin periodik të stokut të detyrimeve të prapambetura të qeverisjes së përgjithshme", ka patur efekt pozitiv në drejtim të rakordimit, regjistrimit dhe publikimit të të dhënave lidhur me detyrimet e papaguara deri në nivel institucioni dhe sipas afateve kohore. Po ashtu dhe standardizimi i klasifikimit sipas zërave dhe kategorive ka përmirësuar ndjeshëm efektivitetin e monitorimit të procesit si dhe ndihmon në identifikimin e kategorive të shpenzimeve me risk më të lartë në krijimin e detyrimeve të papaguara.

Në vlerësimin e sistemeve, auditimi i brendshëm ka identifikuar gjetje kryesisht në : në sistemin e Planifikimit dhe Buxhetit në drejtim të planifikimit, planit të veprimit për shlyerjen e detyrimeve të prapambetura dhe monitorimit të zbatimit të buxhetit sistemin e Kontabilitetit dhe raportimit financiar , për plotësinë dhe regjistrimin e të dhënave mbi detyrimet e prapambetura, kontrollet e thesarit, pagesat si dhe në sistemin e prokurimeve lidhur me zbatimin e rregullave dhe procedurat e planifikimit , dorëzimit dhe respektimit të afateve për detyrimet kontraktuale .

✓ Gjetje

Në sistemin e Qeverisjes dhe administrimit gjetjet konsistojnë në :

- Disa institucione , nuk kanë identifikuar e më pas vlerësuar riskun e detyrimeve të prapambetura si pjesë e Strategjisë së Menaxhimit të Riskut; Regjistri i riskut nuk ka përfshirë identifikimin e risqeve që pengojnë reduktimin, shlyerjen dhe parandalimin e krijimit të detyrimeve të reja.
- Nuk ka një plan veprimi për uljen e stokut të detyrimeve të prapambetura dhe si pasojë nuk parashikohen fonde të mjaftueshme në PBA që të mundësojnë pagesat sipas një afati të caktuar
- Në rastet e parashikimit të fondeve në buxhetin e alokuar , Njësia publike nuk ka respektuar plotësisht planin e shlyerjes së "Detyrimeve të prapambetura financiare"
- Nuk ka rakordim periodik dhe çdo fund viti të vlerave të regjistruara në kontabilitet për saktësimin e vlerave të detyrimeve sipas vendimeve gjyqësore. Përmbartimi gjyqësor nuk ka përcjellë pranë titullarit të njësisë shpenzuese dhe degës së thesarit, njoftimin për ekzekutimin vullnetar dhe të detyruar të detyrimit.
- Mungon komunikimi ndërinstytucional i cili bën të pamundur përlllogaritjen dhe regjistrimin e saktë të fondeve të nevojshme për pagesat e vendimeve gjyqësore, siç është rasti me Institutin e Avokaturës së Shtetit.
- Sistem i dobët komunikimi brenda vetë strukturave të institucionit, përgjegjësitë dhe detyrat e të cilave edhe pse të ndara duhet të bashkëpunojnë për plotësinë e procesit :
 - në rastet e detyrimeve për Vendimet gjyqësore mos komunikim ndërmjet Drejtorisë Juridike dhe Drejtorisë së Buxhetit dhe Financës
 - në rastet e investimeve, blerjes së mallrave dhe shërbimeve mungesë komunikimi infektiv ndërmjet Degës teknike /njësisë së prokurimit/mbikëqyrësve të kontratës dhe Drejtorisë së Buxhetit dhe Financës)
- Bllokimi i llogarisë së Thesarit nga sekuestro e Zyrave Përmbartimore, nga mos pagesat e vendimeve gjyqësore të formës së prerë.
- Njësia publike, ka patur fonde të papërdorura ,përpara mbylljes së vitit buxhetore dhe këto fonde nuk janë përdorur për shlyerjen e një pjese të vendimeve gjyqësore të formës së prerë.
- Raportet e ministrive të linjës janë jo të plota dhe raportet e konsoliduara të publikuara nga MFE kanë analizë të pamjaftueshme mbi natyrën e detyrimeve të prapambetura. Mekanizmi i penalizimit nuk e ka frenuar fenomenin, dhe dëshmon për nevojën e kontrolleve shtesë dhe gjetjen e mekanizmave efektivë në drejtim të parandalimit të krijimit të detyrimeve të prapambetura.

Në sistemin e Prokurimit Publik gjetjet vijojnë të shfaqin problem në:

- Mungesa e kontroleve të angazhimit ka sjellë si pasojë që njësia shpenzuese të mbingarkohet me angazhime pa patur në dispozicion fondet e alokuara për këtë qëllim, e cila e klasifikon angazhimin direkt si pjesë e stokut të detyrimeve për tu paguar në periudhat e ardhshme.
- Ka devijime të angazhimeve buxhetore pasi me lidhjen e kontratave të mallrave, shërbimeve apo blerjeve me vlera të vogla, nuk merret përsipër likuidimi i detyrimit që lind për operatorin kontraktues (furnitorin).
- Ka raste kur kontrata e shërbimit apo blerjeve të mallrave mban datën e pas lëvrimit të mallrave ose kryerjes së shërbimit. Të tilla raste shoqërohen dhe me mungesën e kryerjes së të gjitha procedurave përkatëse të prokurimit.
- Mungesa e Regjistrimit të Prokurimeve dhe/apo vonesa në dërgimin në Degën e Thesarit dhe Agjencisë së Prokurimit Publik, në fillim të çdo viti buxhetor si dhe gjatë vitit ushtrimor.
- Mungon Gjurma e Auditimit dhe të dhënat historike mbi pagesat dhe shumatat e mbetura, që mbart riskun e pasaktësive të informacionit kontabël, dhe për pasojë mund çojnë në gabime në regjistrimin e plotë të të gjitha detyrimeve që nga koha e krijimit të tyre.
- Mungesa e Gjurmës së auditimit mund të ndikojë në zbatimin e parimit FIFO në radhën e pagesave.
- Njohja dhe klasifikimi i detyrimeve nga vendimet gjyqësore dhe kohës së krijimit të tyre për këtë kategori nuk është kryer sipas Udhëzimit të Ministrisë së Financave dhe Ekonomisë për këtë qëllim. Detyrimet e krijuara nga vendimet e gjyqësorit nuk janë të pasqyruar në Deklaratat dhe Raportimet Financiare.
- Detyrimet për vendimet gjyqësore, kontabilizohen në momentin e pagesës dhe nuk janë regjistruar sipas vlerës së përcaktuar në vendim apo përlllogaritjeve të kryera nga Drejtoria Juridike, bazuar në vendimet gjyqësore.
- Mungon rakordimi ndërmjet Njesisë Shpenzuese dhe Degës së Thesarit që identifikon riskun se sistemet e kontrollit nuk japin siguri për besueshmërinë e informacionit financiar.
- Njësia publike ka kryer likuidimin pjesor të faturave. Mos hartimi i një akti rakordimi midis palëve, ka ndikuar që regjistrimi në pasqyrat financiare të këtyre detyrimeve të jetë më i vogël ose më i madh nga gjendja reale e palikujduar.
- Ka mospërputhje midis vlerës së mbetur të fatura të palikujduara dhe të regjistruara në kontabilitet.
- Informacioni mbi klasifikimin ekonomik të faturave që duhen paguar shpesh ishte i paplotë ose mungonte, gjë që e bëri të vështirë analizimin e natyrës së tyre ekonomike.

✓ **Rekomandime:**

Rekomandimet e dhëna dhe që kanë si qëllim forcimin e procedurave parandaluese për krijimin e detyrimeve të prapambetura përfshijë:

- Titullari dhe Drejtoria e Financës në institucion të marrin masa të nevojshme që në programin buxhetor të vitit 2020 dhe pasardhëse, nëpërmjet Këshillave Bashkiakë të miratojnë buxhetet vjetore, për të programuar financimin e detyrimeve të palikujduara ndaj të tretëve, me qëllim uljen në minimum të borxhit financiar duke hartuar grafik për shlyerjen e detyrimeve të evidentuara dhe në përgjigje të situatës në kushte të një buxheti të kufizuar.
- Saktësimi i shumave të detyrimeve që rrjedhin nga vendimet gjyqësore dhe regjistrimi i tyre në përputhje me rregullat e përcaktuara në Udhëzimin e MFE për këtë qëllim. Në programet buxhetore vjetore dhe me afat të mesëm, të parashikohen pagesa për detyrimet gjyqësore të cilët kanë marrë formë të prerë, duke i kontabilizuar këto si detyrime në momentin e konstatimit.

- Në lidhje me largimet nga puna, të nxirren përgjegjësitë që lidhen me largimet e padrejta, zgjidhjet e njëanshme të kontratave të punës, si jo të argumentuara sipas Kodit të Punës, duke krijuar kështu debitorë pa arsye objektive.
- Mbi bazën e *analizës së rrënjës*, dhe identifikimin e lidhjes shkak – pasojë, nëpunësi zyrtar autorizues dhe nëpunësi zbatues të nxjerrin përgjegjësinë lidhur me furnitorët e papaguar, ku si rezultat i një menaxhimi financiar dhe ekonomik jo të mirë nuk kanë bërë të mundur të parandalojnë detyrimet e pritshme, duke lejuar pranimin e mallit në magazinë pa kryer procedurat e prokurimit.
- Të identifikohen dhe përgjegjësitë për të gjitha rastet e shkeljeve me qëllim të disiplinës financiare dhe të merren masa ndaj strukturave përkatëse.
- Dega e Thesarit të luajë rol aktiv në zbatimin e rregullave dhe procedurave parandaluese për të minimizuar riskun e krijimit të detyrimeve të prapambetura
- Ministria e Financave dhe Ekonomisë, Drejtoria e Harmonizimit të Menaxhimit Financiar, kontrollit dhe kontabilitetit dhe Drejtoria e Përgjithshme e Thesarit të analizojë dhe nxjerrë rregulla shtesë në udhëzimin ekzistues lidhur me ndjekjen dhe shlyerjen e detyrimeve të prapambetura.

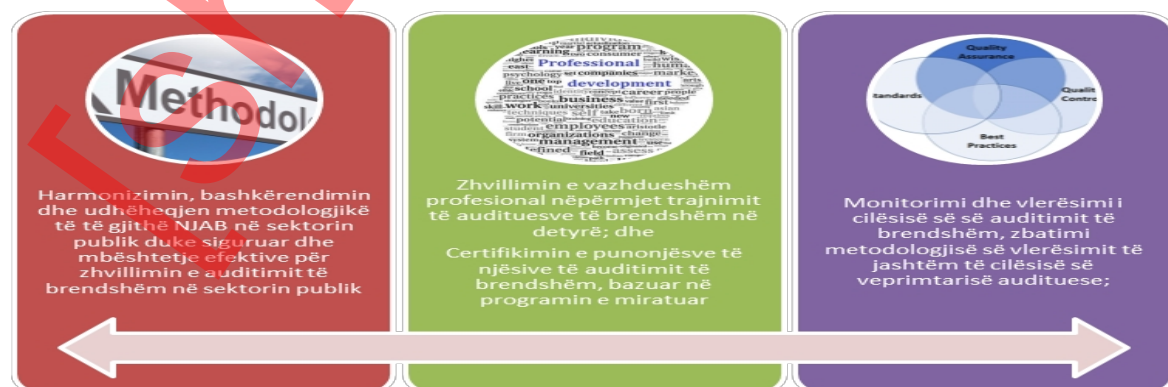
Vlerësim i Përgjithshëm : Sistemi i detyrimeve të prapambetura ka patur zhvillime pozitive si rezultat i masave të ndërmarra nga MFE në drejtim të përmirësimit të efektivitetit të monitorimit të detyrimeve të papaguara, disa hallka si : identifikimi regjistrimi, raportimi, ndjekja dhe parandalimi i krijimit të detyrimeve të prapambetura paraqesin dobësi të cilat e klasifikojnë këtë sistem me **RISK TË MESËM**. Veprime korrigjuese dhe kontrole shtesë të angazhimeve duhet të ndërmerren me qëllim minimizimin e riskut të krijimit të detyrimeve të reja dhe pagesën e stokut të detyrimeve ekzistuese sipas një plan veprimi në nivel institucional dhe në nivel qeverisje .

5.8 Mbështetja për zhvillimin e Auditimit të Brendshëm

Ministria e Financave dhe Ekonomisë në përgjegjësinë e bashkërendimit, harmonizimit dhe monitorimit të veprimtarisë së auditimit të brendshëm në sektorin publik, nëpërmjet Drejtorisë së Harmonizimit të Auditimit të Brendshëm, analizon dhe vlerëson në mënyrë të vazhdueshme performancën e veprimtarisë së auditimit të brendshëm në të gjithë sektorin publik për përputhje me standardet ndërkombëtare të pranuar.

Nëpërmjet komunikimit dhe bashkëpunimit të vazhdueshëm me NJAB-të e ministrive të linjës, institucioneve qendrore, institucioneve të pavarura dhe të pushtetit vendor, Drejtoria Harmonizimit ofron udhëheqjen metodologjike dhe mbështet zhvillimin profesional të audituesve të brendshëm, çka e siguron me anë të shkëmbimit të informacionit, konsolidimit të planeve strategjike dhe vjetore dhe raporteve vjetore të veprimtarisë së strukturave audituese në sektorin publik, hartimit dhe zhvillimit të politikave, manualeve, metodologjive dhe udhëzuesve si dhe programit të trajnimit dhe certifikimit profesional.

Figura 1. Shtyllat e veprimtarisë së DH/AB



Harmonizimi i tre elementëve: krijimi dhe mbajtja e përditësuar e kuadrit ligjor, metodologjik e profesional, trajnimi dhe zhvillimi profesional i kapaciteteve audituese dhe vlerësimi i cilësisë së veprimtarisë së njësive të auditimit të brendshëm kanë synuar të krijojnë një ambient që të nxisë progresin dhe zhvillimin e sistemit të auditimit të brendshëm në linjë me kërkesat e standardeve ndërkombëtare dhe praktikave të mira profesionale.

Krijimi dhe mbajtja të përditësuar e akteve ligjore e nënligjore që lidhen me auditimin e brendshëm, hartimi i metodologjive dhe udhëzuesve për auditimin duke reflektuar çdo ndryshim dhe përmirësim në nivel global të profesionit synojnë të krijojnë një ambient të përshtatshëm dhe të nxisin zhvillim dhe progres të vazhdueshëm në sistemin e auditimit të brendshëm. Hartimi dhe ofrimi i programeve të trajnimit dhe certifikimi i audituesve të brendshëm kanë si qëllim që të përcjellin tek audituesit njohuritë dhe dijet që ofron kuadri ligjor e metodologjik , për t'i aftësuar audituesit, për t'i pajisur me kompetencën e duhur profesionale në mënyrë që të kryejnë auditime cilësore e në pajtueshmëri të plotë me standardet. Monitorimi i veprimtarisë së njësive të auditimit të brendshëm shërben për të vlerësuar se deri në çmasë veprimtaria e auditimit të brendshëm kryhet në përputhje me kërkesat e standardeve , kuadrit ligjor dhe praktikave të mira profesionale.

Në këtë mënyrë të tre hallkat e sistemit janë të lidhura ngushtësisht me njëra tjetrën dhe ndikojnë në mënyrën se si funksionon i gjithë sistemi i auditimit të brendshëm në sektorin publik në tërësi: outputet e njërës hallkë janë inpute për hallkën tjetër dhe shërbejnë për të sjellë ndryshim dhe progres të nevojshëm për të çuar përpara sistemin. Veprimtaritë e realizuara nga DH AB i kanë shërbyer përmbushjes së misionit dhe arritjes së objektivave që përcaktohen sa vijon:

- Monitorimi dhe vlerësimi i cilësisë së së auditimit të brendshëm, zbatimi metodologjisë së vlerësimit të jashtëm të cilësisë së veprimtarisë audituese;
- Harmonizimin, bashkërendimin dhe udhëheqjen metodologjike të të gjithë NJAB në sektorin publik duke siguruar dhe mbështetje efektive për zhvillimin e auditimit të brendshëm në sektorin publik;
- Zhvillimin e vazhdueshëm profesional nëpërmjet trajnimit të audituesve të brendshëm në detyrë; dhe
- Certifikimin e punonjësve të njësive të auditimit të brendshëm, bazuar në programin e miratuar.

5.9 Vlerësimi i jashtëm i cilësisë së veprimtarisë së auditimit të brendshëm

Vlerësimi i jashtëm i Cilësisë së punës audituese është një nga elementet kyç të efektivitetit të monitorimit. Nëpërmjet angazhimeve të vlerësimit , DH AB analizon dhe vlerëson se deri në çfarë niveli veprimtaria e auditimit të brendshëm në njësitë e qeverisjes së përgjithshme dhe njëitë publike janë në pajtueshmëri me kërkesat e standardeve, kuadrit ligjor për auditimin e brendshëm , standartet dhe procedurat e punës, Kodin e Etikës dhe efeciencën e kësaj veprimtarie.

Metodologjia e vlerësimit të jashtëm të cilësisë shërben si një mekanizëm nëpërmjet të cilit vlerësuesit e DH AB mbështetur në gjetjet e angazhimit japin Opinionit të Përgjithshëm të Pajtueshmërisë.

Vlerësimi i jashtëm i cilësisë ka një mision të dyanshëm : nga njëra anë shërben për të identifikuar dobësitë në krijimin dhe funksionimin e shërbimit të auditimit duke adresuar risqet që kërcënojnë arritjen e objektivave të auditimit dhe nga ana tjetër synon të ndihmojë

njësitë e auditimit të brendshëm, për të kryer veprimtarinë e tyre në përputhje të plotë me standardet e auditimit të pranuar.

Mbështetur në kërkesat e standardeve të auditimit të pranuar sipas së cilave cdo njësi e auditimit të brendshëm duhet të vlerësohet nga jashtë të paktën një herë në pesë vjet, numri i vlerësimeve të jashtme të cilësisë së NJAB-ve është rritur me 27% krahasuar me vitin 2019 dhe thuhet dyfishuar krahasuar me dy vite më parë. Deri tani janë realizuar vlerësuar 44 NJAB dhe planifikimi i pritshëm për vitin 2021 synon të arrijë në normën mesatare të nevojshme për përmbushjen e kërkesave të standardeve deri në 25 vlerësime të jashtme në një vit.

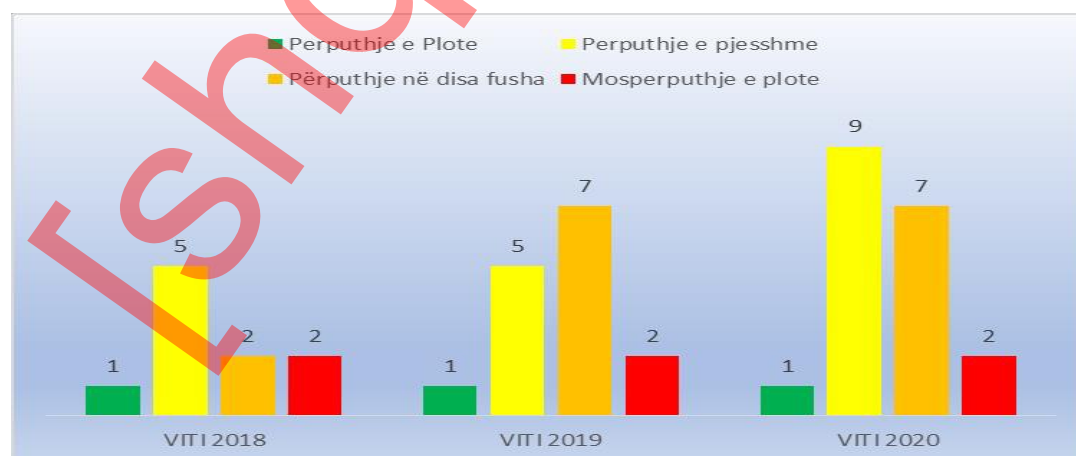
Grafiku 12. Vlerësime të Jashtme të cilësisë 2018-2020



✓ Opinionet e vlerësimit të jashtëm të cilësisë nga DH/AB












Për 44 njësitë e vlerësuara në periudhën 2018 -2020 , opinionet e vlerësimit paraqesin një pamjen si poshtë vijon:









Grafiku 13. Opinionet e VJC në vite



Vlerësohet që vetëm 3 njësi auditimi janë krijuar dhe funksionojnë përgjithësisht në **“Përputhje me standartet”** dhe kërkesat ligjore dhe janë në nivel Ministrie. Pjesa me e madhe prej 19 njësisish janë vlerësuar në **“Përputhje e pjesshme** me standartet, por përmirësimi është i nevojshëm në fusha të caktuara. Risk të lartë dhe vëmendje të shtuar nga DH AB kërkojnë 16 NJAB të vlerësuara se funksionojnë në **“Përputhje në disa fusha”** dhe 6 NJAB që janë vlerësuar të jene **“Plotësisht në mospërputhje** me kërkesat e standardeve . Këto vlerësime i përkasin strukturave audituese në nivele të qeverisjes vendore dhe agjencive shtetërore të nivelit të dytë.

Për vitin 2020 , Drejtoria e Harmonizimit të Auditimit të Brendshëm vlerësoi në total 19 njësi të auditimit të brendshëm (5 Institucione Qendrore, 7 Bashki dhe 3 Spitale Rajonale, 4 Shoqëri Aksionere), vlerësimi përfundimtar rezultoi me dhënien e opinioneve si më poshtë vijon:

Nr.	INSTITUCIONI	VLERËSIMI	PËRPUTHSHMËRIA ME STANDARDET
1	Drejtoria e Përgjithshme e Doganave		Përputhje e pjesshme me standartet, por përmirësimi është i nevojshëm në fusha të caktuara.
2	Drejtoria e Përgjithshme e Tatimeve		Përputhje e pjesshme me standartet, por përmirësimi është i nevojshëm në fusha të caktuara.
3	Bashkia Tiranë		Përputhje e pjesshme me standartet, por përmirësimi është i nevojshëm në fusha të caktuara.
4	Sptali Rajonal Kukës		Përputhje në disa fusha me standartet, por kërkohen përmirësime të domosdoshme në fushat ku janë adresuar rekomandimet.
5	Sptali Rajonal Shkodër		Mospërputhje e plotë me standartet.
6	Agjensia Kombëtare e Punësimit		Përputhje në disa fusha me standartet, por kërkohen përmirësime të domosdoshme në fushat ku janë adresuar rekomandimet.
7	Ujësjiellës Kanalizime Tiranë		Përputhje në disa fusha me standartet, por kërkohen përmirësime të domosdoshme në fushat ku janë adresuar rekomandimet.
8	AZHBR		Përputhje në disa fusha me standartet, por kërkohen përmirësime të domosdoshme në fushat ku janë adresuar rekomandimet.
9	Drejtoria Përgj. Policisë së Shtetit		Përputhje e plotë me standartet.
10	Bashkia Elbasan		Përputhje në disa fusha me standartet, por kërkohen përmirësime të domosdoshme në fushat ku janë adresuar rekomandimet.
11	Bashkia Durrës		Përputhje e pjesshme me standartet,

			por përmirësimi është i nevojshëm në fusha të caktuara.
12	Ujësjellës Kanalizime Korçë		Përputhje e pjesshme me standardet, por përmirësimi është i nevojshëm në fusha të caktuara..
13	Ujësjellës Kanalizime Pogradec		Përputhje e pjesshme me standardet, por përmirësimi është i nevojshëm në fusha të caktuara.
14	Bashkia Lushnjë		Përputhje në disa fusha me standardet, por kërkohen përmirësime të domosdoshme në fushat ku janë adresuar rekomandimet.
15	Bashkia Gramsh		Përputhje në disa fusha me standardet, por kërkohen përmirësime të domosdoshme në fushat ku janë adresuar rekomandimet.
16	Bashkia Ura Vajgurore		Mospërputhje e plotë me standardet.
17	Spitali i Traumës		Përputhje e pjesshme me standardet, por përmirësimi është i nevojshëm në fusha të caktuara.
18	Albpetrol		Përputhje e pjesshme me standardet, por përmirësimi është i nevojshëm në fusha të caktuara.
19	Bashkia Korçë		Përputhje e pjesshme me standardet, por përmirësimi është i nevojshëm në fusha të caktuara.

GJETJET KRYESORE TË VLERËSIMEVE

Ndër gjetjet më të rëndësishme në këto procese vlerësimi për 19 njësitë e mësipërme u evidentuan:

- Mungesa e Komitetit të Auditimit në tre Ministri të Linjës dhe të gjitha njësitë e vetëqeverisjes vendore. Në rastet kur ka Komitet Auditimi vërehet se ka mangësi të kapaciteteve dhe eksperiencës profesionale lidhur me auditimin.
- Roli dhe vlera e auditimit të brendshëm nuk njihet mjaftueshëm nga titullari dhe/apo vendimmarrësi, dhe për pasojë ekziston risku që auditimi i brendshëm nuk ka mbështetjen e mjaftueshme që duhet ti jepet për përmbushjen e misionit të tij.
- Burimet në dispozicion të strukturës audituese nuk janë të plota në numër dhe disa raste ka mungesë të përvojës së punës në auditim. Kjo mbart riskun e pamjaftueshmërisë së burimeve për arritjen e objektivave në sasi por mund të çënojë dhe cilësinë e auditimeve.
- Njësia e auditimit të brendshëm nuk është krijuar sipas kërkesave të Ligjit për auditimin e brendshëm (ka më pak se 3 auditues staf), dhe vetë Drejtuesi apo audituesit nuk plotësojnë kriteret e punësimit referuar eksperiencës në auditim dhe kërkesës për certifikim.

- Mangësi në përditësimin e Kartës së Auditimit, si dokumenti kryesor që përcakton statusin dhe përgjegjshmërinë e auditimit të brendshëm dhe siguron pavarësinë *de juro* të auditimit të brendshëm.
- Përshkrim jo i qartë dhe i mjaftueshëm mbi të drejtat dhe përgjegjësitë e audituesve në Rregulloren e Brendshme si pjesë integrale e njësisë publike.
- Mos respektimi i plotësisë së informacionit që duhet të përmbajë Programi i Angazhim Auditimit, duke mos përfshirë të gjitha sistemet e nevojshme për tu vlerësuar nga ana e audituesve të brendshëm.
- Mangësi në hartimin e pyetësorëve të vlerësimit të kontrollit të brendshëm dhe teste të pamjaftueshme për sistemet/fushat e përzgjedhura.
- Raportimi i rezultateve të auditimit nuk respekton parimet e raportimit në formë dhe disa herë në përmbajtja. Raportet e auditimit janë të gjata dhe jo të qarta dhe konçize, për të adresuar rekomandime me mesazh të plotë për titullarët e subjekteve të audituara.
- Nuk respektohet lidhja organike gjetje, konkluzion e rekomandim, nuk trajtohen observacionet e subjektit, nuk ka opinion për funksionimin e KB.
- Mungon Plani i Veprimit të dakortësuar me njësinë e audituar për zbatimin e rekomandimeve të auditimit
- Programet për sigurimin e brendshme të cilësisë dhe përmirësimin në disa raste mungojnë ose indikatorët e performancës nuk janë të përcaktuar me mangësi.
- Nuk është vendosur një sistem efektiv për monitorimin e zbatimit të rekomandimeve të auditimit, duke mos arritur deri në impaktin përfundimtar të auditimit.

REKOMANDIMET KRYESORE TË VLERËSIMEVE

Bazuar në gjetjet konstatuara dhe në konkluzionet e arritura, grupet e vlerësimit kanë dhënë rekomandime lidhur me masat që duhet të merren nga këto njësi për përmirësimin e veprimtarisë së auditimit në të ardhmen. Rekomandimet kryesore ku është kërkuar marrja e masave për përmirësim nga njësitë e auditimit dhe titullarët e njësisë publike përfshijnë:

- Përditësimi i Dokumenteve bazë të auditimit, Karta e Auditimit e të tjera të nevojshme sipas kërkesave të Manualit të Auditimit të Brendshëm dhe të sigurohet aplikimi i tyre në praktikën e punës audituese.
- Qartësimi i rolit, funksionit, detyrave dhe përgjegjësi të auditimit të brendshëm në Rregulloren e Brendshme të njësisë publike si dhe përcaktimi i qartë i linjave të komunikimit duke respektuar Kodin e Etikës për shmangien e konfliktit të interesit.
- Programi i angazhimeve të auditimit të kryhet mbi bazën e një analize reale të vlerësimit të riskut dhe të adresojë të gjitha sistemet dhe fushat sipas prioritarizimit të riskut që këto sisteme paraqesin.
- Në hartimin e Planit Strategjik e Vjetor të veprimtarisë së auditimit të brendshëm Drejtuesi i NJAB, të zbatojë më përpikmëri dhe në fakt të gjitha procedurat dhe të repektojë kërkesat e MAB –së për këtë qëllim, po ashtu dhe vërejtjet e adresuara nga DH AB mbi planifikimet emëparshme. Në çdo rast të ndryshimeve të planit të auditimit të brendshëm, pas arsyetimit dhe argumentimit me shkrim të ndryshimeve të bëra dhe

marrjes së miratimit të tyre nga titullari i institucionit, të përcjellë këtë plan të rishikuar pranë strukturës përgjegjëse për harmonizimin e auditimit të brendshëm.

- Hartimi dhe miratimi i Plan veprimit për zbatimin e rekomandimeve të auditimit është detyrë dhe përgjegjësi e menaxhimit të lartë të subjektit të audituar dhe jo nga grupi i auditimit.
- Cdo NJAB duhet të hartojë, miratojë dhe të mbajë të përditësuar Programin e Sigurimit të Brendshëm të cilësisë, i cili zbatohet për çdo angazhim auditimi mbi bazën e indikatorëve të matjes së cilësisë së performancës.
- NJAB të dokumentojë procesin e monitorimit të zbatimit të rekomandimeve, si dhe komunikimin me subjektin e audituar, lidhur me marrjen e informacionit mbi progresin që është bërë për zbatimin e rekomandimeve, duke e përfshirë këtë monitorim dhe në raportin vjetor të veprimtarisë së tij.

5.10 Zhvillimi Aftësive Profesionale të Audituesve të Brendshëm në Sektorin Publik

Objektivi Strategjik i DH/AB për zhvillimin profesional të audituesve të brendshëm publik është sigurimi i kapaciteteve audituese me aftësi dhe njohuri që kërkon profesioni i auditimit të brendshëm i pavarur.

Në funksion të këtij objektivi, krijimi dhe menaxhimi i vazhdueshëm i sistemit të trajnimit dhe certifikimit për të siguruar përfshirjen e personelit të ri të auditimit të brendshëm dhe edukimin e vazhdueshëm profesional për audituesit tashmë të certifikuar ka qenë dhe mbetet në fokus të Programit të Zhvillimit Profesional të audituesve të brendshëm për vitin 2020.

Standardet e Auditimit të Brendshëm kërkojnë që: *"...Audituesit e brendshëm duhet të zotërojnë njohuri, aftësi dhe zotësi të tjera të nevojshme, për të përmbushur përgjegjësitë individuale. Aktiviteti i auditimit të brendshëm bashkërisht duhet të zotërojë ose të fitojë njohuritë, aftësitë dhe zotësitë e nevojshme për të përmbushur përgjegjësitë përkatëse..."*. Aftësimi i audituesve të brendshëm kërkon përqendrimin e njohurive dhe dijeve mbi çfarë ndodh në mjedisin aktual, vlerësimin e tendencave, prirjet dhe çështjet e reja të mundshme, pasi vetëm në këtë mënyrë do të mundësohet për ta dhënia e këshillave dhe rekomandimeve të auditimit të përshtatshme dhe që shtojnë vlerë për subjektin që auditohet.

Për këtë qëllim, standardet e auditimit nxisin dhe inkurajojnë iniciativat e zhvillimit profesional të audituesve të brendshëm, të cilët duhet të tregojnë aftësitë e tyre, të zotërojnë njohuri e dije të profesionit, duke ndjekur trajnime profesionale dhe të zotërojnë certifikata e kualifikimet e duhura profesionale.

DH/AB dhe çdo drejtues i auditimit të brendshëm në sektorin publik duhet të sigurojnë që stafi auditues të marrë asistencë, këshilla, udhëzime dhe njohuri dhe zotësi të nevojshme për të realizuar misionin e auditimit me sukses.

Për këtë qëllim Programi i Zhvillimit Profesional të Audituesve hartohet duke konsideruar çështje thelbësore të formimit profesional të audituesit të brendshëm të tilla si:

- Nevojat dhe pritshmëritë e titullarë, duke përfshirë natyrën, kohën dhe komunikimin e rezultateve të angazhimit;
- Kompleksitetin përkatës dhe shtrirjen e nevojshme të punës për të përmbushur objektivat e angazhimit; dhe
- Koston e angazhimit të konsulencës përkundrejt përfitimeve të mundshme.

✓ Programi Trajnimit të Vijueshëm Profesional

Trajnimi i vijueshëm profesional i audituesve të brendshëm në sektorin publik ka si qëllim që nëpërmjet përditësimit të njohurive, përshtatjes së aftësive të audituesve me standardet ndërkombëtare dhe praktikat më të përparuara të punës të sigurojnë ofrimin e një shërbimi auditimi sa më cilësor, si dhe adresimin e përmirësimeve të nevojshme me anë të komunikimit të rezultateve për çdo angazhim auditimi të kryer në njësinë publike ku ata zhvillojnë këtë veprimtari.

Standardet kërkojnë që audituesit të tregojnë kujdes profesional, të tregojnë se kanë aftësitë e duhura, janë kompetentë dhe të tregojnë maturi dhe objektivitet në ushtrimin e gjykimit të tyre profesional.

Audituesit e brendshëm duhet të ushtrojnë kujdesin e duhur profesional duke marrë në konsideratë:

- Shtirirjen e punës së nevojshme për të arritur objektivat e angazhimit;
- Kompleksitetin, materialitetin dhe rëndësinë relative të çështjeve për të cilat përdoren procedurat e siguridhënies.
- Mjaftueshmërinë dhe efektivitetin e proceseve të qeverisjes, administrimit të rrezikut dhe proceseve të kontrollit;
- Probabilitetin e gabimeve të konsiderueshme, mashtrimit apo të papajtueshmërisë; dhe
- Koston e siguridhënies në raport me përfitimet e mundshme.

Standardet gjithashtu udhëzojnë që audituesit e brendshëm duhet të marrin parasysh përdorimin e auditimit të mbështetur në teknologji dhe në teknika të tjera të analizimit të të dhënave, të jenë vigjilentë ndaj rreziqeve të konsiderueshme që mund të ndikojnë objektivat, operacionet ose burimet. Megjithatë, vetëm procedurat e siguridhënies, edhe kur kryhen me kujdesin e duhur profesional, nuk garantojnë se do të identifikohen të gjitha rreziqet e konsiderueshme.

Kërkesat e Standarteve janë pikënisja dhe baza mbi të cilën është hartuar dhe zhvilluar Programi i Formimit Profesional të Audituesve të Brendshëm në Sektorin Publik.

Edhe pse zhvillimit profesional i auditimit të brendshëm ka një histori zhvillimi disaveçare, trajnimi i vijueshëm profesional gjatë viteve të paraqet një mënyrë të përmirësuar të të punuarit dhe evoluimit të profesionit më strategjike, elastike, si pjesë integrale e zhvillimit të përgjithshëm strategjik si dhe më të aftë për t'iu përgjigjur pritshmërive ndaj auditimit të brendshëm publik.

Ruajtja e kompetencës profesionale, kur audituesve iu duhet të përballen me sfida të mëdha, nxjerr si kërkesë të domosdoshme që vetë audituesit të krijojnë dhe mbajnë një qasje të *"krijimit të kulturës së të mësuarit"*.

Trajnimi dhe zhvillimi i audituesve duhet të sigurojnë një bazë të njohurive, aftësive dhe vlerave profesionale, e cila u mundëson atyre të zhvillohen në vijimësi dhe t'iu përshtaten ndryshimeve gjatë gjithë jetës së tyre profesionale.

Në kushtet e situatës së pandemisë COVID-19 që imponon zhvillimin e procesit të trajnimit në distancë nëpërmjet mjeteve elektronike (platformave *online*), DH/AB në respektim të përcaktimeve në germën f), të pikës 1, të nenit 12 "Programi dhe kalendari i trajnimit", të Rregullores së trajnimit të vijueshëm profesional të audituesve të brendshëm në detyrë", propozon ndryshim në Programin e Trajnimit miratuar me Urdhër nr. 427, datë 20.12.2019 "Për miratimin e Programit të trajnimit të vijueshëm profesional për audituesit e brendshëm në

sektorin publik për vitin 2020”, vetëm për orët/ ditët e nevojshme për zhvillimin e secilës prej temave të trajnimit

Objektivat e Programit të Zhvillimit Profesional për vitin 2020

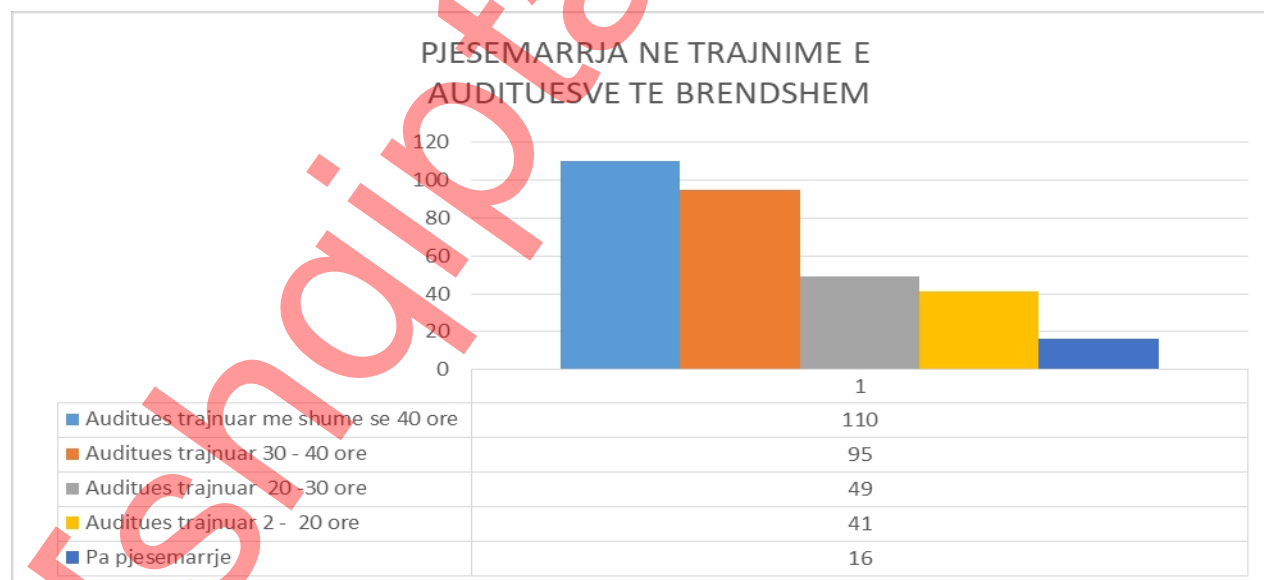
Programi i Trajnimit të Vijueshëm Profesional të Audituesve të Brendshëm në Sektorin Publik për vitin 2020 është përgatitur duke u mbështetur në një Analizë të Nevojave për Trajnim si dhe i orientuar drejt rezultatit për të siguruar qëndrueshmërinë dhe zhvillimin e kapaciteteve profesionale të auditimit të brendshëm.

Programi i zhvillimit profesional ka synuar të ndërtojë kapacitetet e nevojshme audituese për të qenë aktorë efektivë dhe që t’i përgjigjen me sukses sfidave aktuale dhe të reja. Në programin e trajnimit të vijueshëm profesional 2020 informacioni i përcjellë ofroi njohuri të thelluara mbi :

- auditimin e hartimit, zbatimit dhe monitorimit të buxhetit afatmesëm;
- kontabilitetin publik si një element i rëndësishëm për kontrollin e brendshëm në njësitë publike;
- sigurimin e cilësisë së veprimtarisë audituese dhe programin e përmirësimit;
- identifikimin e faktorëve të riskut, vlerësimin e tyre dhe masat për përmirësimin e administrimit të risqeve dhe proceseve të kontrollit;
- procedurat e prokurimit të fondeve publike sipas kufijve monetar të përcaktuar etj.

Trajnimi i Vijueshëm Profesional të Audituesve të Brendshëm në Sektorin Publik për vitin 2020, ofroi 6 tema trajnimi të zhvilluara në 48 orë në platformën online dhe u dha mundësinë 338 audituesve të brendshëm të certifikuar të marrin njohuri të thelluara dhe të përditësuara me qëllim aftësimin dhe rritjen e kapaciteteve audituese.

Grafiku 14. Niveli i pjesëmarrjes në trajnime



Duke konsideruar kushtet e limituara të zhvillimeve të trajnimeve në klasë, KKAB dhe DHAB bene ndryshimet e nevojshme ne kuadrin rregullator të procedurave dhe rregullave për organizimin , ndjekjen dhe monitorimin e procesit te trajnimit , si në Trajnimin e Vijueshëm Profesional ashtu dhe për Certifikimin si AB. Qellimi kryesor ishte sigurimi i efektivitetit dhe

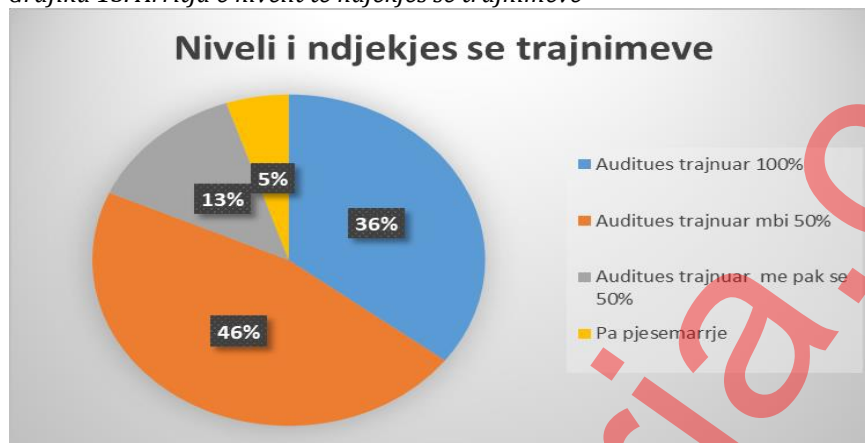
vazhdimësisë së procesit për arritjen e objektivave të parashikuara në Programin Vjetor të Trajnimit 2020. Ndryshimet konsistuan në :

1. Përcaktimin e kohëzgjatjes së seancave të trajnimit (2 ore në ditë)
2. Përcaktimin e kohëzgjatjes së temave të trajnimit si efekt i rregullimit të mësim-përm.

Trajnimet për dy Modulet e para janë realizuar nga DH IA nëpërmjet platformës online dhe u shtrinë përgjatë periudhës 6 javore Nentor – Dhjetor 2020.

Sipas të dhënave të paraqitura në Regjistrin e Trajnimeve në këtë proces u trajnuan gjithsej **298** auditues të brendshëm në total.

Grafiku 15. Arritja e nivelit të ndjekjes së trajnimeve



Nga krahasimi i të dhënave për numrin e planifikuar dhe faktik të audituesve pjesëmarrës në trajnim, rezultojnë një diferencë e cila përfaqëson auditues të brendshëm të cilët kanë ndërprerë marrëdhëniet e punësimit me Njësinë e Auditimit të Brendshëm për shkaqe të ndryshme (dalë në pension, transferuar në një pozicion të ri pune etj.), si dhe auditues që kanë patur arsye shëndetësore apo nuk kanë patur akses në platformën ku prezantoheshin temat e trajnimit.

Kufizimet në realizimin Programit të TVP për vitin 2020

Ndikimi i pandemisë globale përgjatë vitit 2020, përballi aktivitetin e DH AB me sfida të reja të cilat ndikuan jo vetëm në mënyrën e organizimit të punës por dhe në qasjen dhe stilin e të punuarit e të vepruarit.

Për këtë qëllim DH AB rishikoi Planin e Aktiviteteve për vitin 2020, duke përshtatur realizimin e veprimtarive në kuadër të detyrave vjetore me kushtet e punës online.

Për të hapur rrugë ndryshimeve në zbatim, DH AB propozoi ndryshimet e nevojshme në kuadrin rregullator të organizimit të trajnimeve, si në aspektin e trajnimit të vijueshëm ashtu dhe për certifikimin e audituesve të brendshëm. Këto ndryshime i reflektuar në aktet përkatëse të miratuara nga KKAB dhe Ministria e Financave dhe Ekonomisë.

Ndryshimet kërkojnë si domosdoshmëri ndryshimin e kohës së organizimit të trajnimeve po ashtu dhe kohëzgjatjen e tyre. Sidoqoftë dhe gjatë kryerjes së trajnimeve DH AB u përball me vështirësi të konsiderueshme të cilat konsistuan në:

- Kushte teknike jo të përshtatshme për shkak të infrastrukturës jo të dedikuara për trajnime të cilën ishim të kushtëzuar të përdorim.

- ⊙ Situata shëndetësore e audituesve , numri i lartë i të infektuarve për shkak të pandemisë pati ndikim të konsiderueshëm dhe në nivelin e pjesëmarrjes. Por njëkohësisht dhe nga infrastruktura jo e plotë e audituesve të angazhuar për të marrë pjesë.

Procesi i Certifikimit të Audituesve të Brendshëm për sezonin 2020-2021

Puna e DH AB synon gjithashtu krijimin e një sistemi për audituesit e brendshëm për të marrë pjesë në trajnimin përgatitor dhe më pas në teste për të marrë provime për certifikim. Kjo kërkon trajnim adekuat për auditorët e brendshëm dhe programin e certifikimit (kombëtar).

Kushtet jonormale të krijuara si pasojë e masave të ndërmara për shkak të pandemisë COVID 19, ndikuan në nivel të konsiderueshëm në organizimin dhe zhvillimin e procesit të certifikimit të audituesve të brendshëm. Edhe pse i hapur për regjistrim në Mars të vitit 2020, zhvillimi i trajnimeve dhe më pas testimeve në kuadrin e certifikimit për sezonin 2020-2021 nuk u bë i mundur të fillonte para muajit Dhjetor 2020.

Pas vlerësimit nga ana e Komisionit të Kualifikimit të Audituesve të Brendshëm, 61 auditues të brendshëm në NJAB e sektorit publik u vlerësuan të plotësonin kriteret për ndjekjen e certifikimit. Ky proces zhvillohet tashme prej vitit 2016 nën një kuadër të ri dhe modern të kurrikulave të kategorizuara në 6 Module , sipas një programi dhe rregullore të procedurave që janë hartuar me mbështetjen e SIGMA-s.

Aktualisht procesi i ndjekjes së trajnimeve vijon të kryhet i ndarë në dy grupe pjesëmarrësish dhe në një frekuencë prej tre orësh trajnimi në javë. Trajnimi vijon në platformën online. Deri tani janë realizuar testimet për dy Modulet e para dhe vijojnë trajnimet për pjesën e mbetur të Moduleve.

Zhvillimi i vijueshëm profesional për vitin 2021.

Programi i zhvillimit profesional për vitin 2021 është fokusuar në dy drejtimet kryesore:

- ⊙ Vazhdimi i qëndrueshëm i procesit të certifikimit të audituesve të brendshëm i cili ka filluar në Dhjetor 2020 deri në mbylljen e plotë të ciklit të trajnimit dhe testimit përfundimtar , sipas kalendarit të miratuar për këtë qëllim.
- ⊙ Organizimi i trajnimeve në kuadrin e TVP, duke ofruar mundësi që çdo auditues të angazhohet në ndjekjen e trajnimeve deri në plotësimin e nevojshme të 80 orëve trajnim në dy vjet. Kjo duke konsideruar vështirësitë më të cilat u përball komuniteti audituesve të brendshëm gjatë vitit 2020.

Objektivat dhe veprimtaritë e trajnimit, seminarët dhe ëorkshopet janë përfshirë në Programin e Trajnimit të Vijueshëm profesional për vitin 2021, miratuar me Urdhër të Ministrit të Financave

Monitorimi i implementimit të Programit të Trajnimit të Vijueshëm Profesional konsiderohet shumë i rëndësishëm për procesin e zhvillimit profesional të audituesve të brendshëm, pasi ofron informacion të vlefshëm dhe në kohë për t'u siguruar se veprimtaritë po kryhen sikurse ishin parashikuar në këtë Program dhe ndihmon që veprimet korrigjuese të ndërmerren në kohë dhe po ecet në drejtim të plotësimit të objektivave.

Drejtoria e Harmonizimit për AB monitoron në mënyrë të vazhdueshme implementimin e Programit të miratuar. Ajo raporton në mënyrë periodike dhe sa herë që është e nevojshme dhe kërkohet tek Ministri i Financave dhe Ekonomisë, Komisioni i Kualifikimit të Audituesve të Brendshëm si dhe strukturat e tjera drejtuese në sektorin publik sipas kërkesave të përcaktuara në kuadrin ligjor dhe mbështetës përkatësisht.

Cikli i trajnimit synon të sigurojë, të ofrojë trajnime të përshtatshme, në kohë dhe me cilësi të lartë nga ekspertë të fushës së auditimit. Ai përfshin një model të qëndrueshëm për të kuptuar dhe vlerësuar nevojat për trajnim dhe për të hartuar dhe ofruar mbi këtë bazë, trajnime që përfshijnë metoda të përparuara, praktike dhe të përshtatshme për audituesit e brendshëm.

Organizimi dhe formatimi i trajnimeve janë konceptuar që t'i japin mundësinë çdo audituesi të brendshëm të marrë pjesë në jo më pak se **40 orë trajnimi gjatë vitit**.

Synimi për të siguruar cilësi të lartë në trajnim ka shtuar përpjekjet për të përfshirë trajnues/lektorë me profil të lartë profesional dhe integritet në fushën akademike dhe profesionale.

5.11 Pyetësi i Vetëvlerësimit të NJAB

Njësitë e auditimit të brendshëm për vitin 2020, kanë plotësuar Pyetësin e vetëvlerësimit të NJAB, bazuar në Metodologjinë për monitorimin e performancës së njësive publike, e ndryshuar. Nga 129 NJAB të cilat kanë raportuar, këtë pyetësor e kanë plotësuar 116 NJAB. Nga 129 NJAB që kanë detyrimin për të raportuar veprimtarinë e tyre pranë DH AB, gjashtë njësi publike megjithëse e kanë të miratuar strukturën e NJAB nuk e kanë të plotësuar me stafin auditues dhe për këtë arsye nuk kanë dërguar raport për vitin 2020 (Bashkia Shijak, Bashkia Fushë Arrëz, Bashkia Tropojë, Universiteti i Mjekësisë, Spitali Rajonal Korçë dhe Spitali Rajonal Elbasan). Krahas këtyre rasteve ka institucione të cilat në Raportin Vjetor të Veprimtarisë u mungon Pyetësi I vetëvlerësimit, ku përfshihen: Kontrolli i Lartë i Shtetit, Spitali Rajonal Durrës, Bashkia Divjakë, Bashkia Mat, Bashkia Klos dhe Bashkia Cërrik, ndërsa Nj.Vend. Op.Kujd.Shend. Tirane, ka paraqitur një pyetësor të pa përditësuar.

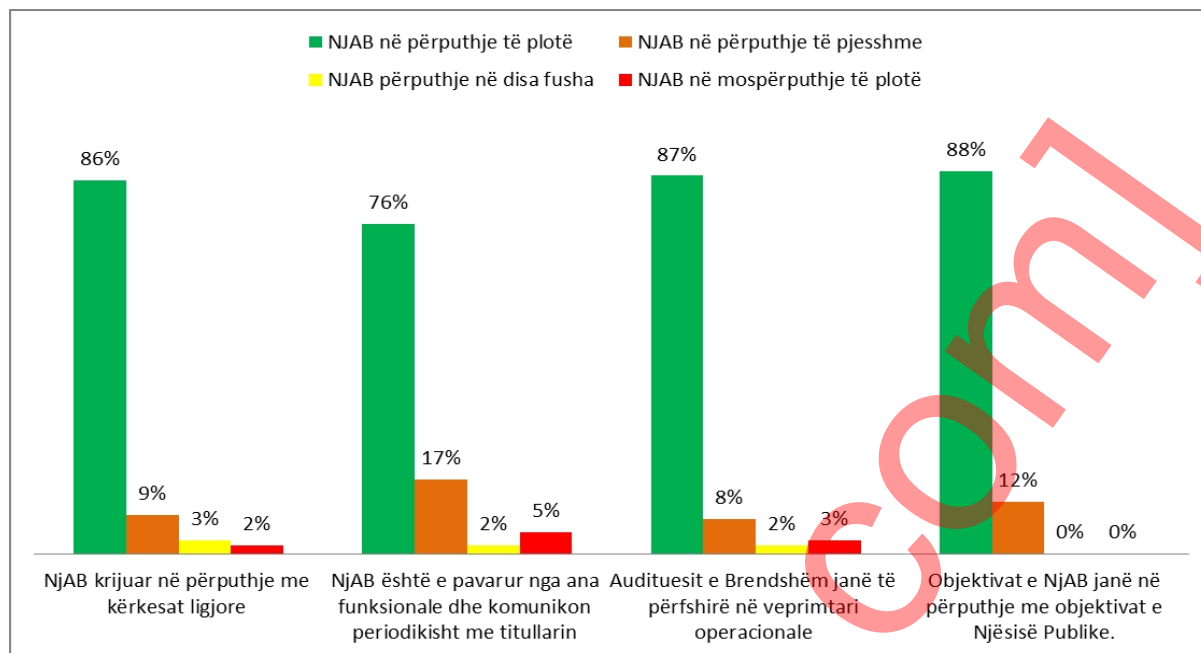
Pyetësi i vetëvlerësimit përban pyetje për të gjitha fazat e veprimtarisë së auditimit të brendshëm. Kjo analizë është fokusuar në katër grupime pyetjesh, përkatësisht mbi:

Funksionimin e NJAB sipas akteve ligjore.

NJAB e krijuara në sektorin publik duhet të funksionojnë në përputhje me bazën ligjore dhe nënligjore në fuqi dhe duhet të përbëhen minimalisht nga tre auditues. Kriteret e përcaktuara nuk janë të plotësuar nga një pjesë e konsiderueshme e njësive publike dhe kjo sjell si pasojë performancë të njësive të auditimit jo në kërkesat e standardeve ndërkombëtare. Nga analiza e të dhënave vetëm 86% e NJAB janë ngritur dhe funksionojnë në përputhje me aktet ligjore dhe nënligjore, pra e përmbushin këtë kriter.

Një nga parimet e auditimit të brendshëm është pavarësia. Një veprimtari audituese e pavaruar funksionalisht jep gjykime dhe vlerësime të pa ndikuara për risqet dhe sistemet e kontrollit të brendshëm. Në të njëjtën kohë të gjitha NJAB duhet të kenë komunikim të rregullt me titullarin e njësisë publike. Nga analiza e të dhënave rezulton se vetëm 76% e NJAB e plotësojnë këtë kriter.

Grafiku 16. Përputhshmëria e NJAB me kërkesat e akteve ligjore



Nga të dhënat e konsoliduara të pyetësorëve, rezulton se vetëm në 87% të NJAB audituesit e brendshëm nuk përfshihen në veprimtari operacionale. Pjesa tjetër 13% e tyre rezulton në kundërshtim me kriteret ligjore, në to vihet re përfshirje e audituesve të brendshëm në veprimtari operacionale.

Roli i auditimit të brendshëm është të ndihmojë njësinë publike në arritjen e objektivave. Objektivat e NJAB gjithnjë duhet të jenë në përputhje me objektivat e njësisë publike. Nga analiza e të dhënave, vihet re se 88% e NJAB i kanë objektivat e tyre në përputhje me objektivat e njësive publike në të cilat ato operojnë.

Identifikimin, vlerësimin dhe menaxhimin e risqeve nga NJAB.

Është detyrë e NJAB që në procesin e planifikimit duhet të përdorin metodologji për identifikimin dhe vlerësimin e risqeve të njësive publike, si dhe të marrin opinionin e titullarit gjatë këtij procesi. Në bazë të kësaj metodologjie organizohet puna që njësitë e identifikuara me risk të lartë të përfshihen në planin vjetor të auditimit. Nga analiza e përgjigjeve të NJAB, rezulton që 78% e tyre e bazojnë planin e auditimit plotësisht në vlerësimin e riskut të veprimtarisë së njësive publike.

Grafiku 17. Identifikimin, vlerësimin dhe menaxhimin e risqeve

