



**KONTROLLI I LARTË I SHETIT**  
**Drejtoria e Burimeve Njerëzore dhe e Metodologjisë**

**MIRATOHET:**

**Kryetari i Kontrollit të Lartë të Shtetit**

**Bujar LESKAJ**



**KLSH**



**PROGRAMI I TRAJNIMIT TË**  
**DUNONJËSVE TË KLSH**  
**DËR VITIN 2013**



## I. HYRJE

Institucionet Supreme te Auditimit ( SAI) luajnë një rol jetësor në ruajtjen e përgjegjshmërisë së Qeverisë ndaj Parlamentit dhe publikut, për administrimin e fondeve publike si dhe sigurojnë transparencën e veprimtarisë qeverisëse. Ato janë institucionet e vetme të përshtatshme për të ofruar një pamje të pavarur rreth cilësisë së menaxhimit të sektorit publik. Për këtë arsye, KLSH duhet të ndërtojë kapacitetet e tij institucionale dhe profesionale, të tilla që të përfshijnë proceset, aftësitë dhe njohuritë, strukturat dhe metodat e punës të nevojshme dhe që bëjnë të mundur që KLSH të realizojë përgjegjësitë audituese. Të krijosh kapacitetet do të thotë që të ndërtohet e mbështetesh mbi pikat e forta që tashmë ekzistojnë dhe njëkohësisht, të adresosh mangësitë dhe dobësitë duke synuar gjithnjë përmirësimin. Sikurse e ka theksuar Këshilltari i Lartë i SIGMA, z. Joop Vrolijk, *“Si SIGMA e filluam këtu tek ju me gjëra shumë konkrete, patëm trajnime me të gjithë ju për auditimin e performancës, për auditimin financiar, për auditimin e pajtueshmërisë dhe auditimin e teknologjisë së informacionit...Gjithashtu, kam marrë njoftime që trajnime të tilla ka patur dhe me organizatat tuaja simotra me të cilat keni marrëveshje dhe mendoj me të vërtetë se është një impuls shumë pozitiv që të merrni njohuri lidhur me këto dhe të rrisni nivelin tuaj të profesionalizmit<sup>1</sup>”.*

Nevoja për trajnim duhet të konsiderohet mjaftueshëm dhe t’i jepet rëndësia e nevojshme nga menaxhimi, ç’ka në rastin e KLSH ka filluar të japë frytet e para të saj. KLSH i ka dhënë rëndësinë që i takon trajnimit dhe zhvillimit të stafit në fusha të veçanta të njohurive dhe aftësive, sikurse kërkon funksioni dhe puna që çdo auditues kryen në kuadrin e gjerë të veprimtarisë të këtij Institucioni. Për trajnimin, një nga personalitetet e auditimit suprem publik në Evropë, z. Lars Lage Olofsson, Auditues i Përgjithshëm i Kosovës (ZAP) është shprehur: *“Në vitin 2009 pamja e ZAP ishte jo e mirë. Lindi nevoja për kryerjen e hapave që të arrinim aty ky donim të sinonim. Por pyetja ishte: si mund të arrinim ku donim, kur nuk kishim një sistem të mirë? Në fillim u bë një mobilizim i stafit i cili kishte nevojë për një reformë ku si qëllim ishte përmirësimi i CV-ve të tyre. U kryen trajnime të stafit duke bërë një shkrimje të teorisë me praktikën. Këtë sistem ZAP vazhdon ta implementojë<sup>2</sup>”.*

Trajnimi dhe zhvillimi profesional konsiderohet tashmë në KLSH si “ Vlerë e shtuar” në disa drejtime kryesore që në mënyrë të përgjithshme do të përfshinin:

- Zhvillimin e aftësive, njohurive dhe profesionalizmit të stafit;
- Ofrimin e specializimit të aftësive profesionale
- Nxitjen e stafit “ të ri” për t’u familjarizuar me Institucionin

---

<sup>1</sup> Nga fjala e z. Joop Vrolijk në analizën vjetore 2012 të KLSH

<sup>2</sup> Nga fjala e mbajtur nga z. Olofsson në takimin e zhvilluar me auditues të KLSH në shkurt të vitit 2013, në Zyrën e Auditorit të Përgjithshëm të Kosovës (ZAP), në Prishtinë

- Përmirësimin e dobësive dhe “qëndrimeve konservatore” të së kaluarës dhe konceptimin nën një këndvështrim të ri rolit dhe funksionit të audituesit;

Presidenti i Gjykatës së Llogarive të Turqisë, Prof. Asoc. Dr. Rejai Akyel thekson se “*Drejtnesit duhet të sigurohen që kanë rekrutuar një staf kompetent dhe të kualifikuar. Audituesit duhet t’i përmbahen kërkesave etike dhe ligjore*<sup>3</sup>”. Ndërsa Presidenti i Zyrës Kombëtare të Auditimit (NIK) të Polonisë, z. Jacek Jezierski shprehet “*Ne duhet të shkëmbejmë praktikën me të mira dhe të mësojmë nga gabimet e njëri-tjetrit, duke përmirësuar kështu mënyrën e se si punojmë dhe jemi në shërbim të shoqërive tona*<sup>4</sup>”.

Një sistem i tillë i ndërthurur i trajnimit dhe zhvillimit profesional pritet të japë impaktin e tij domethënës në drejtim të :

- Produktivitetit – duke ndihmuar në rritjen e produktivitetit të punonjësve duke nxitur njëkohësisht arritjen e objektivave afatgjatë.
- Cilësisë – duke ndihmuar në përmirësimin e cilësisë së punës audituese dhe arritjen e pritshmërive
- Rentabilitetit- duke ndikuar në përmirësimin e qëndrimeve pozitive të orientuara nga rezultatet
- Zhvillimin e kulturës organizative – duke ndihmuar që të kuptohen më drejt politikat e KLSH. Ai gjithashtu ndihmon në zhvillimin e aftësive të leadership-it, motivimin dhe nxitjen e praktikave më të mira në sjelljen dhe qëndrimet etike të audituesve. .

Standardi i Përgjithshëm ISSAI 200<sup>5</sup>, përbën udhërrëfyesin kryesor të KLSH lidhur me politikat e zhvillimit profesional të stafit.

Nëpërmjet “... *adoptimit të politikave dhe procedurave për të zhvilluar dhe trajnuar punonjësit e tij për t’i aftësuar që të kryejnë detyrën e tyre në mënyrë efektive dhe për të përcaktuar bazat për avancimit profesional të audituesve dhe stafit tjetër*”, KLSH synon të nxisë zhvillimin dhe ta vendosë procesin mbi baza të qëndrueshme dhe profesionale, duke e konsideruar trajnimin dhe zhvillimin si një standard të auditimit. Aktivitetet trajnuese të KLSH kanë synuar të sigurojnë zhvillimin e vazhdueshëm profesional të personelit të tij, duke përfshirë përgatitjen në institucion dhe inkurajimin e pjesëmarrjes së kurseve të jashtme.

Kryetari i KLSH Dr. Bujar Leskaj në prezantimin përpara Komisionit për Ekonominë dhe Financat të Kuvendit të projekt-idesë për zhvillimin strategjik të institucionit në dhjetor 2011

<sup>3</sup> Prezantimi i Prof. Assoc. Rejai Akyel, President i Gjykatës së Llogarive të Turqisë në Konferencën EUROSAI-OLACEFS në Tbilisi, Gjeorgji, Tetor 2012

<sup>4</sup> Nga pershendetja e z. Jezierski drejtuar lexuesve të Revistës “Auditimi Publik” të KLSH, Nëntor 2012.

<sup>5</sup> Standartet e Auditimit INTOSAI, botim i KLSH, Tiranë 2012

nënvizoi se “Thellimi i reformimit të KLSH është i domosdoshëm ...KLSH duhet të përsosë metodologjinë e punës së tij drejt realizimit të një metode auditimi të bazuar gjithnjë e më shumë në vlerësimin e riskut, ç’ka do të rriste efikasitetin dhe do të kursente burimet që aktualisht shpenzohen gjatë auditimeve tradicionale. Institucioni duhet të përqendrohet në kualifikimin dhe specializimin e audituesve të vet (specializim sipas llojeve të auditimeve dhe sipas sektorëve) duke përmirësuar trajnimin dhe duke vendosur një sistem të edukimit të vijueshëm në vendin e punës<sup>6</sup>”.

Rëndësia e nivelit të aftësive dhe zhvillimit profesional të stafit auditues për SAI-t tregohet qartë në Deklaratën e Limës për Udhëzimet mbi Parimet e Auditimit<sup>7</sup>, Neni 14 i së cilës përcakton parimet themelore mbi të cilat një SAI duhet të krijojë dhe zhvillojë kapacitetet e stafit të tij. Kërkesat që duhen përmbushur në këtë drejtim përfshijë:

#### **Neni 14**

1. Anëtarët dhe stafi SAI, duhet të kenë kualifikimet dhe integritetin moral të nevojshëm në kryerjen e detyrave;
2. Në rekrutimin të SAI kërkohen njohuri të përshtatshme mbi nivelin mesatar të njohurive shkathtësisë, si dhe përvoja e duhur profesionale.
3. Vëmendje e veçantë i kushtohet përmirësimit të zhvillimit teorik, praktik dhe profesional të të gjithë anëtarëve dhe stafit të auditimit, përmes programeve të brendshme, ndërkombëtare dhe universiteteve. Zhvillimi duhet të inkurajohet me të gjitha mjetet e mundshme financiare dhe organizative. Zhvillimi profesional duhet të kalojë kornizën tradicionale të njohurive juridike, ekonomike dhe kontabël dhe të përfshijë teknika të tjera të menaxhimit të biznesit, të tilla si përpunimi elektronik i të dhënave.

*ISSAI 1, Deklarata e Limës:  
“Udhëzimet për Rregullat e Auditimit”  
miratuar në Kongresin e IX të INIOSAI-t*

I angazhuar tërësisht në zbatimin e standardeve të pranuar të auditimit dhe i udhëhequr nga Parimet e Deklaratës së Limës, gjatë vitit 2012, KLSH ndërmori hapat e para në drejtim të riorganizimit thelbësor dhe prezantimit të një koncepti tjetër mbi trajnimin dhe zhvillimin profesional të audituesve. Analiza e Treguesve të Performancës së Trajnimeve për vitin 2012,

<sup>6</sup> Dr.Bujar Leskaj. Projekt-Ide paraqitur pranë Komisionit për Ekonominë dhe Financat të Kuvendit të Shqipërisë, Tiranë 14 Dhjetor 2011

<sup>7</sup> Standartet e Auditimit INTOSAI, botim i KLSH, Tiranë 2012

tregoi nivele mjaft të larta të trajnimeve brenda dhe jashtë vendit, duke arritur deri në 19.4 ditë trajnimi/person kundrejt 2.1 të arritura në vitin 2011 dhe 3.1 gjatë vitit 2010.

Ndryshimi lidhur me trajnimet u karakterizua dhe me ndryshime në përmbajtjen e Programeve të Trajnimit. Tematikat e trajnimeve të kryera trajtuan në një masë të konsiderueshme çështjet kryesore dhe më të rëndësishme për audituesit duke u përpjekur të mbulonin dhe nevojat më imediate në përshtatje me ndryshimet strategjike të drejtimit që KLSH u përball gjatë vitit 2012.

*“Intensifikimi i bashkëpunimit me ekspertët universitarë dhe akademikë të auditimit të financave publike, si dhe me organizata të kontabilitetit dhe të fushave të tjera të ekonomisë”*<sup>8</sup>, dhe në mënyrë të veçantë, “hapja” e institucionit ndaj politikave të trajnimit, ishte një risi për stafin e KLSH.

Vënia në jetë e Marrëveshjeve të Bashkëpunimit të nënshkruara me ZAP-in e Kosovës, me SAI-t e Polonisë, Sllovenisë, Turqisë, Kroacisë si dhe vazhdimësia në praktikë e materializimit të tyre, duke marrë pjesë në trajnime të shumta të ofruara nga ekspertët e tyre, u siguroi të trajnuarve njohjen me praktika të ndryshme auditimi, metodologji dhe terminologji të reja ndihmëse, të zbatuara në këto vende, të cilat mund të përdoren si referencë nga audituesit në të ardhmen.

Bashkëpunimi me SIGMA-n në trajtën e trajnimeve nëpërmjet ekspertizës së tyre të vyer jo vetëm teorikisht por edhe në praktikë, ka shërbyer si pikë reference për stafin e KLSH-së, për të përsosur më tej punën e tyre të përditshme. Në fjalën e tij gjatë zhvillimit të analizës së punës së institucionit për vitin 2012, z.Joop Vrolijk, Këshilltar i lartë i SIGMA-s u shpreh se gjatë trajnimeve: *“ ... ndjehet përfshirja e pjesëmarrësve dhe interesi i gjallë lidhur me trajnimet.”*

Përzgjedhja e grupeve të trajnimit është bërë kryesisht mbi bazën e interesave dhe nevojave aktuale individuale të audituesve po ashtu dhe në interes të politikave strukturore dhe organizative të Institucionit. Përmbajtja dhe cilësia e trajnimit është përmirësuar duke u përpjekur që sistemi i trajnimit të KLSH të kthehet në një sistem të qëndrueshëm të mbështetur në metoda bashkëkohore, të orientuar nga kërkesa dhe objektivat e audituesve por mbi të gjitha, të krijohet dhe zhvillohet për të shtuar vlerën e audituesve dhe vetë KLSH si Institucioni më i Lartë i Auditimit të fondeve publike në vend.

## **II. PROGRAMI VJETOR I TRAJNIMIT**

Programi i Trajnimeve është një pjesë e rëndësishme e Strategjisë së Zhvillimit të KLSH 2013 -2017. Ai është pjesë integrale e Strategjisë së Trajnimit për punonjësit e KLSH

Plani trajnimit është themeli i procesit të menaxhimit të trajnimit. Ai përcakton objektivat, vendos prioritetet, planifikon shpërndarjen e burimeve, siguron që fondet e trajnimit të shpenzohen si duhet, dhe vlerëson efektivitetin e programeve të trajnimit. Ky është një "planifikim" për mënyrën se si KLSH do të përcaktojë drejtimin e programit për aktivitetet e trajnimit dhe të menaxhojnë burimet e trajnimit për një periudhë një-vjeçare. Projekt-Ideja e paraqitur nga Kryetari i KLSH-së, z.Bujar Leskaj, në Komisionin e Ekonomisë dhe Financës, e cila shërbeu dhe si një plan zhvillimi jo vetëm 100 ditor, por edhe

---

<sup>8</sup>Bujar Leskaj. Projekt-Ide paraqitur pranë Komisionit për Ekonominë dhe Financat të Kuvendit të Shqipërisë , Tiranë 14 Dhjetor 2011

si pikënisje e një pune në vazhdim, përfshin ndër pikat kryesore të përparimit të institucionit “zhvillimin e burimeve njerëzore të KLSH në nivelin e parametrave të kërkuar nga INTOSAI dhe në përputhje me sfidat integruese të vendit”<sup>9</sup>KLSH planifikon dhe menaxhon këtë Plan Trajnimi duke u bazuar në qëllimet dhe objektivat strategjike të tij për vitin e ardhshëm.

Duke konsideruar rëndësinë e madhe që drejtimi i KLSH i ka dhënë zhvillimit profesional të stafit, në Drejtorinë e Burimeve Njerëzore është krijuar Sektori i Trajnimeve, veprimtaria e të cilit fokusohet në zhvillimin dhe implementimin e programeve të trajnimit, organizimin dhe administrimin e procesit të trajnimit si dhe raportimin e rezultateve dhe arritjen e objektivave. Për zhvillimin dhe zbatimin e këtij plani trajnimi, Sektori i Trajnimit duhet të sigurojë staf të aftë dhe kompetent si dhe parashikim të saktë të buxhetit të trajnimit bazuar në analizat dhe parashikimet për nevojat për trajnim aktuale dhe të ardhshme.

Një analizë e nevojave për trajnim të stafit të KLSH i parapriu procesit të planifikimit të aktiviteteve trajnuese për vitin 2013. Vlerësimi i nevojave për trajnim ofroi bazën kryesore për identifikimin e tematikave dhe çështjeve kryesore mbi të cilat do të fokusohet dhe trajnimi për vitin e ardhshëm. Si një element kyç për zhvillimin në të ardhmen, në Plan janë inkluduar sugjerimet e menaxhimit të lartë të cilat të kombinuara me nevojat aktuale pritet ta bëjnë këtë plan sa realist dhe të arritshëm ashtu dhe të kontribuojë në shtimin e vlerës dhe profesionalizmit për stafin e KLSH. Analiza e nevojave të stafit për trajnim dhe vizioni i menaxhimit si themeli i Planit të Trajnimit synojnë jo vetëm të vlerësojnë deri ku shkon performanca aktuale e zhvillimit profesional, por mbi të gjitha për të identifikuar mundësitë për mbulimin e dobësive apo mangësive midis nivelit ku jemi dhe performancës që duhet të arrijmë.

Audituesit po përballen me sfida të pandeshura më parë. Ndryshimet në kuadrin ligjor dhe profesional i bëjnë ata tashmë të drejtohen apo udhëhiqen nga rregullore komplekse që mbartin probleme të rëndësishme financiare sikurse është dhe certifikimi i llogarive publike. Përderisa standardet e kontabilitetit dhe të auditimit janë në ndryshim të vazhdueshëm, jo rrallë audituesve iu kërkohej njohuri shtesë për interpretimin dhe zbatimin e standardeve të cilat mund të jenë dhe komplekse në raste specifike.

Trajnimi si proces shihet në KLSH jo vetëm i lidhur ngushtë me nevojat e auditimit por mbi të gjitha i orientuar nga rezultatet, cilësia e punës dhe objektivat që ky Institucion synon të arrijë. Drejtuesit ekzekutivë nxiten të jenë në krye të trajnimit në KLSH. Kjo sepse janë ata, të cilët duhet të kuptojnë, artikulojnë dhe të theksojnë rëndësinë e trajnimit për stafin e tyre. Menaxhimi ekzekutiv janë “stafi i marketingut” për audituesit duke dëshmuar për vlerën e trajnimit, dhe për më tepër për vlerën që trajnimi shton. Objektivi në këtë rast është të nxisin aktivizimin duke e shoqëruar me një mesazh të qartë se “Trajnimi është i nevojshëm për rritjen e institucionit tone, dhe po aq i rëndësishëm dhe për çdo individ”.

Trajnimi nuk do të mund të funksionojë nëse ai konsiderohet si "program ditor apo veprimtari ad-hoc"—ai është pjesë e procesit për arritjen e objektivave të KLSH. Në këtë këndvështrim Programi i Trajnimit synon të shmangë gabimin e zakonshëm, të “klonimit” të trajnimeve duke mos u përpjekur të përshtatë formën dhe përmbajtjen sipas kërkesave të audituesve. Trajnimet janë formuluar dhe ofrohen në bazë kërkesës dhe nevojës dhe duke pasur këtë në objektivat, trajnimet të sjellin risi dhe vlerë të shtuar për audituesit me rezultatet

---

<sup>9</sup> Bujar Leskaj. Projekt-Ide paraqitur pranë Komisionit për Ekonominë dhe Financat të Kuvendit të Shqipërisë, Tiranë 14 Dhjetor 2011

të qarta dhe realisht të arritshme. Trajnimi është më efektiv kur është i shkurtër në prezantime dhe më i gjatë në studimin e rasteve, në aktivizimin e pjesëmarrësve në role te ndryshme apo dhe në diskutimin në grupe të vogla. Trajnuesit përdorin një tërësi metodash të ndryshme trajnimi ashtu dhe burimesh duke siguruar kështu që trajnimi të jetë atraktiv dhe interesant, duke përmbushur interesat dhe kërkesën për dije të pjesëmarrësve. Fleksibiliteti dhe ndërveprimi janë elementi kyç për të nxitur interesin dhe energjinë e aktivizimit të pjesëmarrësve. Për më tepër vlera e shtuar që del si diferencë midis nivelit të para-trajnimit dhe atij të arritur pas-trajnimit shërben për të vlerësuar pikërisht efektivitetin, dhe më tej për të mësuar nga ç'ka kemi arritur, çfarë nuk bëmë si duhet dhe si duhet ta bëjmë në të ardhmen.

### III. QËLLIMI I TRAJNIMIT

Burimet njerëzore janë burimi më dinamik dhe më i rëndësishëm në KLSH të cilat janë në vëmendjen e menaxhimit për zhvillimet e mëtejshme. Për këtë arsye trajnimi dhe zhvillimi i stafit në fusha të ndryshme lidhur me auditimin luan një rol mjaft të rëndësishëm në arritjen e objektivave strategjike të KLSH.

Programi i Trajnimit është hartuar duke përshtatur nevojat e brendshme në nivel kombëtar si dhe të kombinuara me përparësitë e përcaktuara në kuadrin e Strategjisë së Trajnimit për EUROSAT 2011-2017 të cilat synojnë:

- a) Sigurimi i trajnimeve për stafin që ai të jetë në gjendje të zhvillojë dhe të ruajë aftësitë dhe përvojën e nevojshme për ushtrimin e funksioneve të tij
- b) Inkurajimi i shkëmbimit të njohurive dhe eksperiencës në mënyrë që stafi të ketë akses në praktikat më të mira të fushës së auditimit në sektorin publik
- c) Kontributi në zhvillimin institucional për të ndërtuar një SAI të qëndrueshëm, të pavarur dhe shumë-disiplinor.

Këto prioritetë janë reflektuar në përcaktimin e *qëllimit të trajnimit* i cili përfshin:

- Zhvillimin e aftësive, njohurive dhe profesionalizmit të stafit;
- Të prezantohet të punësuarit e rinj me institucionin
- Të fokusohet në përmirësimin e pikave të dobëta
- Të përgatisë stafin për promovim dhe rritje profesionale në përshtatje me aftësitë e fituara.

### IV. OBJEKTIVAT E PROGRAMIT TË TRAJNIMIT PËR VITIN 2013



Në Strategjinë e Zhvillimit të KLSH 2013- 2017, trajnimi është përcaktuar si një nga mjetet për implementimin e kësaj Strategjie. Vizioni i KLSH *për të qenë një trupë profesionale që i kontribuon shtimit dhe kursimit të vlerës së parave publike, duke dhënë siguri mbi llogarite financiare të përdoruesve të tyre, duke ndihmuar në përmirësimin e menaxhimit të Qeverisë dhe enteve të tjera publike me anë të auditimit dhe duke fituar besim të plotë tek qytetarët shqiptarë dhe të audituarit*, kërkon staf kompetent, të aftë profesionalisht dhe integritet e vlera të larta.

Trajnimi dhe zhvillimi i kapaciteteve institucionale dhe profesionale është i lidhur ngushtë me çdo objektiv strategjik që KLSH ka vendosur për periudhën e ardhshme 4-vjeçare ç'ka shprehet në objektivat e Programit të Trajnimit për vitin 2013 të cilat përfshijnë:

- Trajnimin e çdo audituesi për jo më pak se 20 ditë në vit në fushën që ai mbulon apo dhe të tjera lidhur me to.
- Çdo individ, pjesë e stafit të KLSH, parashikohet të ndjekë jo më pak se një trajnim në institucionet homologe të auditimit apo dhe trajnime të tjera nga organizata profesionale ndërkombëtare jashtë vendit.
- Vlerësimin Vjetor të Performacës dhe nivelit të njohurive të fituara nga audituesit e trajnuar sipas këtij Programi Trajnimi nëpërmjet testimit me shkrim të organizuar në përfundim të Programit. Kryerja e testimit në fund të Programit të Trajnimit rrit nivelin e pjesëmarrjes dhe interesimin aktiv në trajnim me objektivin që të arrihet angazhimi i plotë i pjesëmarrësve në proces.

## **V. PROGRAMI VJETOR I TRAJNIMIT SI PJESË E STRATEGJISE SË ZHVILLIMIT TË KLSH**

Në Planin e Zhvillimit Strategjik të KLSH është e përcaktuar qartë nevoja për zhvillimi të mëtejshëm të burimeve njerëzore dhe kapaciteteve institucionale. KLSH e sheh natyrshëm zhvillimin e saj strategjik në vitet e ardhshme të lidhur ngushtë me zhvillimet strategjike të SAI-ve homologe evropiane. Objektivat strategjike të përcaktuara në Strategjinë e Zhvillimit të EUROSAT-t 2011-2017:

1. Ndërtimi i kapaciteteve;
2. Standardet profesionale;
3. Shkëmbimi i njohurive dhe eksperiencave dhe
4. Menaxhimi në përputhje me parimet e qeverisjes së mirë dhe komunikimit efektiv.

kanë shërbyer si “*udhëheqëse*” në përcaktimin e prioriteteve të trajnimit të stafit. Këto objektiva së bashku me informacionin e grumbulluar nga Analiza e Nevojave për Trajnim kanë përbërë themelet mbi të cilat është programuar puna për trajnim gjatë vitit 2013.

Hartimi i Programit Vjetor u krye sipas modelit “ nga poshtë-lart”, ku çdo personi pjesë e stafit të KLSH iu kërkua feed-back mbi nevojat individuale për trajnim, fushat dhe format më të përshtatshme të trajnimit, të cilat më pas u analizuan nën kuadrin e performacës së kaluar, çfarë është arritur, dhe çfarë duhej të arrihej si dhe nën aspektin e përmirësimit në të ardhmen. Analiza e *feed-back-ut* të marrë nga poshtë u pasurua me komente dhe sygjerime të menaxhimit të lartë. Duke iu referuar objektivave strategjike dhe vjetorë, Drejtimi i Lartë i KLSH ofroi informacion të dobishëm se çfarë është e nevojshme për ta, për stafin që ata menaxhojnë në drejtim të zhvillimit të profesionalizmit që do t’i mundësojë aftësimin për të kryer me sukses detyra e ngarkuara dhe ushtrimin e funksionit që ata kryejnë në kuadrin e arritjes së objektivave për institucionin dhe duke u bërë kështu pjesë e programimit të veprimtarive zhvilluese profesionale të Institucionit.

Një tjetër faktor i konsideruar në hartimin e këtij Plani Trajnimi është bashkëpunimi me aktivitetet e kërkim zhvillimit ..."*Veprimtaritë kërkimore duhet të çojnë në analizën e qëllimeve të këtyre aktiviteteve/artikujve shkencorë të cilat duhet të përdoren për të pasuruar metodologjitë ekzistuese apo për të hartuar metodologji, udhëzime auditimi të reja dhe që më vonë duhet të përfshihen në Programet e Trajnimit..*"<sup>10</sup> **Faktorët e sipërpërmendur përcaktuan dhe prioritetet e zhvillimit të trajnimeve për vitin 2013 të cilat përfshijnë :**

1. *Trajnime specifike për lloje të ndryshme auditimi dhe në veçanti për auditimin e Performances dhe Auditimin Financiar.* Koncepti i ri i zhvillimit të veprimtarisë së KLSH nxit nevojën për pajisjen e audituesve me njohuri të reja për auditimet e performances, të cilat kanë filluar të aplikohen në formën e tyre të saktë gjatë pjesës së dytë të vitit 2012. Veprimtaritë audituese të KLSH janë thelluar duke mbuluar auditimin e efikasitetit, efektivitetit dhe ekonomisë, pra me auditimin e performancës. Si një disiplinë e re në KLSH stafi që kryen këto auditime duhet të zotërojë kompetencat dhe trajnim të konsiderueshëm. Manuali i Auditimit të Performancës i publikuar në fund të vitit 2012 nga KLSH do të jetë pikënisja e trajnimeve të Auditimit të Performancës. Krahas Auditimeve të Performancës, zhvillimet në KLSH kërkojnë thellimin e njohurive në drejtim të Auditimeve Financiare. Për këtë qëllim një kuadër i ri trajnimi për auditimin e Pasqyrave Financiare dhe rolin e audituesve të jashtëm në lidhje me to është bërë pjesë e këtij Plani.
2. Lufta kundër korrupsionit, kërkon që të intensifikohet puna për zbulimin e rasteve të vjedhjes dhe mashtrimit me fondet publike, dhe për këtë qëllim përfshirja në Programin e Trajnimit si prioritet të Kontabilitetit Investigativ dhe Kontabilitetit Financiar përbën një risi që do të zhvillohet gjatë vitit 2013. Njohuritë e audituesve në këtë fushë janë shumë të kufizuara ose mungojnë fare, kjo kërkon që ky lloj trajnimi të kthehet në trajnim të detyrueshëm për të gjithë stafin e KLSH.

---

<sup>10</sup> J. Vrolijk, Leter drejtuar Kryetarit të KLSH, z. Bujar Leskaj, Janar 2013

3. Trajnime në fushën e Legjislacionit. Megjithë përfshirjen si prioritet çdo vit në programin e trajnimit, pajisja e audituesve me njohuri të legjislacionit kombëtar, përditësimi i këtyre njohurive shihet ende si një faktor i lidhur ngushtë me performancën e audituesve. Gjatë vitit 2013 , parashikohet që fokusi i trajnimeve në fushën e legjislacionit do të jetë në njohuritë mbi “ Të drejtën Administrative” e cila përfshin dhe element mjaft sensitivë të luftës anti korrupsion si kundërvajtjet administrative, hetimi administrative etj.
4. Trajnimet për auditimin e fondeve të Projekteve të Huaja janë parashikuar të zhvillohen këtë vit por në aspektin e Projekteve të financuara nga BE. Ky prioritet është i lidhur ngushtë dhe me stadin aktual të zhvillimeve të reformave rregullatore e administrative që vendi po zbaton në kuadrin e aspiratës për anëtarësim në BE.
5. Trajnime të zhvillimit aftësive teknike janë konceptuar nga stafi dhe drejtues të KLSH si të domosdoshme për rritjen e cilësisë së punës në auditim. Këto trajnime së bashku dhe me zhvillimin e aftësive “ soft” si komunikimi, paraqitja e rezultateve do të trajtohen si pjesë të veçanta në trajnimet e llojeve të veçanta të auditimit.
6. Si risi për vitin 2013, Plani i Trajnimit parashikon, trajnimin lidhur me auditime specifike të veprimtarive të veçanta të sektorëve strategjike të vendit. Këtu përfshijmë trajnime lidhur me auditimin e privatizimeve strategjike, koncesioneve si dhe prokurimeve publike që mbeten gjithmonë një nga pikat më të dobëta, nga ku mund të gjenerojnë shkelje dhe keqpërdorime të fondeve publike.
7. Trajnimet mbi Standartet e ISSAI-t mbeten në fokus të veprimtarive për vitin 2013 për stafin e ri të punësuar në KLSH por kjo nuk lë mënjanë trajnimet e stafit ekzistues me njohuri të përditësuar të Standarteve dhe ndryshimet e prezantuara nga organizmat përkatëse.

Në mënyrë më të detajuar, Tematika, përmbajtja dhe objektivat e çdo trajnimi janë paraqitur në aneksin bashkëngjitur këtij Plani.

## **VI. METODOLOGJIA E TRAJNIMIT**

Trajnimi duhet të formulohet dhe organizohet duke u mbështetur në praktikën më të mirë të trajnimit dhe mësimdhënies. Në organizimin e kurseve dhe seminareve të trajnimit KLSH është udhëhequr nga udhëzimet e ofruara nga IDI dhe ka adoptuar metoda dhe teknika të cilat konsiderohen të përshtatshme për kushtet aktuale. Programi i Trajnimit përcakton si më të rëndësishme metodologjinë e pjesëmarrjes në trajnim duke përfshirë raste studimore, ndarjen e roleve të cilat u mundësojnë pjesëmarrësve të aplikojnë njohuritë dhe aftësitë e fituara gjatë trajnimit në praktikën e tyre të punës.

## ***VI.a Format e trajnimit***

Trajnimi do të organizohet në katër forma kryesore:

- Trajnim brenda KLSH: nga ekspertë dhe trajnerë staf i brendshëm i KLSH
- Trajnim brenda vendit: nga ekspertë të jashtëm të institucioneve ndërkombëtare ose kombëtare;
- Trajnim të tjera brenda vendit : nga organizata dhe institucione kombëtare
- Trajnim jashtë vendit: pjesëmarrje ne kurse trajnimi, vizita studimore, konferenca dhe seminare të organizuara nga institucione homologe apo organizata ndërkombëtare jashtë vendit

## ***V.b Metodat e trajnimit***

Metodologjia e trajnimit gjatë vitit 2012, u mbështet kryesisht në ofrimin e trajnimeve në klasë, teorike dhe radhëherë u trajtuan shembuj praktikë. Mungesa e trajnimeve në praktikë ( on-job training) është cilësuar shpesh si nevojë nga audituesit. Prurja e formateve të reja të trajnimit duhet të mbetet në fokus të veprimtarive të ardhme të trajnimit në KLSH, të cilat duhet t'u përgjigjen nevojave si në formë ashtu dhe në përmbajtje. Duke konsideruar praktikën e vitit të kaluar, në Programin e Trajnimit 2013, metodat për trajnim janë përzgjedhur në përshtatje me objektivat e trajnimit duke synuar të nxisin pjesëmarrjen, “ *promovimin e të mësuarit nëpërmjet ushtrimit* ” , të jenë realiste dhe të përshtatshme me aftësitë e pjesëmarrësve dhe situatën. Prezantimet dhe të tjera përdorime të multi medias konsiderohen si mjete të cilat rrisin interesin dhe shtojnë vlerën e trajnimit. Pjesa më e madhe e trajnimeve janë parashikuar të zhvillohen në klasë me prezantime në formën e :

### **✓ Prezantimeve /leksione**

Trajnimi me anë të leksioneve mundëson transmetimin e njohurive nga trajneri/lektori tek pjesëmarrësit por duke nxitur aktivizimin e tyre në sesionet e trajnimit. Prezantimet e trajnuesit shoqërohen me pyetje përgjigje ç'ka i mundëson pjesëmarrësve të qartësohen dhe të asimilojnë më mirë njohuritë e ofruara gjatë trajnimit.

### **✓ Rastet Studimore**

Përdorimi i rasteve studimore konsiderohet metoda kryesore e trajnimit profesional. Rastet studimore të përzgjedhura nga situata aktuale krijojnë diskutime dhe motivojnë pjesëmarrësit të jenë aktivë dhe të shprehin idetë, ndihmojnë kuptimin e koncepteve të reja dhe aftësive që do të aplikohen në situatë të ngjashme në praktikën e punës .

### **✓ Ndarja e roleve**

Teknika e ndarjes së roleve është mjaft efektive për zhvillimin e aftësive ndërpersonale të pjesëmarrësve si dhe rrit ndërveprimin midis tyre.

### **✓ Zhvillimi i materialeve të trajnimit**

Zhvillimi i materialeve të përshtatshme të trajnimit është një nga faktorët kryesorë për suksesin e trajnimit. Materialet e trajnimit janë një mbështetje e madhe jo vetëm gjatë trajnimit por dhe më pas për implementimin e njohurive të fituara në praktikë.

### ✓ **Publikimi në media**

Publikimi i materialeve të trajnimit në intranet, internet dhe kanale të tjera të medias shtrin impaktin e trajnimit, e bën atë më efektiv dhe kjo arrihet nëpërmjet krijimi i një “ Dosjes së Materialeve të Trajnimit” të cilën çdo anëtar i stafit të KLSH do të ketë aksesin për ta përdorur dhe për ta studiuar. Ofrimi i të dhënave mbi faqet e internetit do të shërbejë si udhërrëfyes nëpërmjet të cilit audituesit do të mund të sigurojnë informacion të dobishëm për punën e tyre

### ✓ **Studimi, leximi dhe pjesëmarrja në veprimtari kërkimore shkencore**

Njohja me organizmin e aktivitete kërkimore shkencore, konferenca kombëtare dhe ndërkombëtare të fushës do të nxisë kalimin gradual nga metoda e trajnimit në klase ndjekjes së leksioneve në studimin e pavarur dhe online si dhe punën shkencore në KLSH. Kjo përfaqëson një nga metodat bashkëkohore të zhvillimit profesional dhe motivohet fuqimisht nga menaxhimi i lartë në institucion.

## **VII. MODELI I PJESËMARRJES**

Individët mësojnë më shumë kur ata përfshihen në mënyrë aktive në procesin e trajnimit. Zhvillimi i kapaciteteve individuale çon në rritjen e kapaciteteve të vetë institucioneve, çka do të thotë dhe zhvillim në tërësi për shoqërinë. Menaxhimi i KLSH është angazhuar të fuqizojë kapacitetet individuale dhe institucionale brenda tij dhe sikurse përcaktohet në Planin Strategjik të INTOSAI-t “...Trajnimi është konsideruar si një nga mjetet për të çuar përpara zhvillimin profesional dhe vlerat e institucionit<sup>11</sup>...” dhe ai bazohet në pjesëmarrjen aktive.

Për këtë qëllim gjatë planifikimit të trajnimit çështjet kryesore që janë mbajtur në konsideratë janë si më poshtë:

- Të punohet në mënyrë të vazhdueshme për të përshtatur kërkesat e individëve me objektivat e zhvillimit të institucionit po ashtu dhe qeverisjes në përgjithësi.
- Vendosja e objektivave të qarta të trajnimit. Kjo ndihmon pjesëmarrësit të kuptojnë pritshmëritë e tyre në drejtim të njohjes, si dhe përcaktimit të metodave dhe mjeteve të trajnimit. Për më tepër kjo do të ndikojë në vlerësimin e performancës së trajnerëve dhe vetë procesit të trajnimit.
- Siguria që çdo trajnim ka në qendër eksperiencën dhe njohuritë e pjesëmarrësve. Trajnimet duhet të projektohen të tilla që të maksimizojnë ndërveprimin midis teorisë dhe praktikës, po ashtu dhe midis vetë pjesëmarrësve.
- Përfshirjen e feed-back-ut të pjesëmarrësve gjatë gjithë procesit: para, gjatë dhe pas trajnimit.

Në fund të çdo trajnimi pjesëmarrësit do të pajisen me materialet e trajnimit të cilat do të publikohen dhe në rubrikën përkatëse të trajnimeve në intranet.

---

<sup>11</sup> [www.intosai.org](http://www.intosai.org)

## VIII. CIKLI I TRAJNIMIT

Cikli i trajnimit synohet të sigurojë që të ofrojë trajnime të përshtatshme, në kohë dhe me cilësi të lartë nga ekspertë të jashtë ashtu dhe nga ekspertë brenda institucionit. 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 stafin e KLSH. Organizimi dhe formatimi i trajnimeve janë konceptuar që t'i japin mundësinë çdo audituesi në KLSH të marrë pjesë në më shumë se 20-ditë trajnimi në vit, nivel i cili përfaqëson dhe objektivin e detyrueshëm për t'u arritur nga çdo auditues për vitin 2013

Ky objektivi përfshin trajnime brenda dhe jashtë vendit, por duke u fokusuar gjithnjë e më shumë në arritjen e niveleve të larta cilësore të trajnimit të cilat varen kryesisht nga cilësia e njohurive të ofruara.

Synimi për të siguruar cilësi të lartë në trajnim ka nxitur Drejtimin e Lartë të KLSH të shtojë përpjekjet për të përfshirë Trajnues/Lektorë me profil të lartë profesional dhe integritet në fushën akademike dhe profesionale. Trajnimet brenda vendit do të zhvillohen nga ekspertë dhe konsulentë të huaj me eksperiencë në fushën e auditimit të jashtëm dhe lidhur me to të cilët kanë treguar profesionalizëm të lartë në veprimtari të mëparshme me KLSH, duke kombinuar në mënyrë të arsyeshme, përvojën e tyre ndërkombëtare me eksperiencën kombëtare.

Ekspertët e SIGMA-s, z. Joop Vrolijk, Piotr Nils Gorecki, ekspertët dhe Presidenti i NIK-ut Polak; ekspertë të Gjykatës së Llogarive të Turqisë, përfshirë këtu dhe Kryetarin e saj, ekspertë Gjykatës së Llogarive Evropiane, Ministrisë së Financave të Mbretërisë së Hollandës, Portugalisë etj do të vijojnë të mbështesin dhe trajnojnë stafin e KLSH gjatë vitit 2012.

Trajnimet nga ekspertë të huaj do të shoqërohen me trajnime nga një staf lokal i cili përfshin ekspertë dhe figura të njohura të botës akademike dhe profesionale në vend si: Prof. Dr. Skënder Osmani, Prof. Dr. Omer Stringa, Prof. Dr. Jorgji Bollano, Prof. Dr. Argita Berisha, Prof. Dr. Aurela Anastasi, Prof. as Dr. CPA Hysen Çela, Prof. As. Dr. Manjola Naço, Prof. Dr. Lindita Lati etj. Krahas trajnerëve nga fusha akademike, angazhimi i praktikienëve do të krijojë kuadrin e plotë të "Grupit të Trajnerëve dhe Lektorëve" të cilët do të bëjnë të mundur ofrimin e njohurive dhe praktikave për të cilat kanë nevojë të trajnohen audituesit e KLSH. Kjo "bërthamë" trajnuesish është ndërtuar në një formë të tillë që të sigurojë një ekuilibër të përshtatshëm midis eksperiencës dhe praktikave nga jashtë vendit me situatat dhe kushtet aktuale të vendit si dhe harmonizimin e këtyre elementëve. Ajo gjithashtu do të sigurojë një ekuilibër të arsyeshëm midis përfaqësuesve të fushës akademike me përfaqësuesit e organizatave profesionale dhe ekspertëve nga praktika.

## IX. VLERËSIMI I PERFORMANCËS SË PROCESIT TË TRAJNIMIT

Në përfundim të çdo trajnimi, feedback-u nga pjesëmarrësit do të sigurohet nëpërmjet një "Formati të Vlerësimit të Trajnimit" i cili do të shërbejë si bazë për rishikimin e Planit Vjetor të Trajnimit dhe ofrimin e trajnimeve sa më të përshtatshme dhe të cilësisë së lartë për stafin si në formë ashtu dhe në përmbajtje. Vlerësimi i performancës së Trajnimit do të përfshijë: vlerësimin e performancës dhe nivelit të trajnuesit/ lektorit, metodat dhe format e trajnimit, përmbajtja dhe

përshtatshmëria e tematikave të përzgjedhura, lehtësirat dhe mjaftueshmëria e materialeve të trajnimit etj. Qëllimi i vlerësimeve lidhet me “ Vlerën e shtuar” në trajnim e përcaktohet si rritja që stafi i trajnuar arrin ( njohuritë, aftësitë dhe cilësi të tjera) si rezultat i trajnimit të tyre në nivele më të larta. Vlera e shtuar lidhet me faktin se çfarë vlere akumulon audituesi si rezultat i trajnimit brenda një periudhe kohe të caktuar.

Treguesit e vlerës së shtuar do të konsiderohen të arritur në aspektet kur trajnimet :

- **Krijojnë besim.** Antidoti i kompleksitetit është besimi dhe jo thjeshtësia. Kur audituesve u ofrohet trajnim efektiv, ata do të mund të shikojnë dhe rezultatet e punës së tyre nga pikëpamja e vlerës së shtuar, pra sa vlerë ata i shtojnë institucionit, të audituarit dhe vetes nëpërmjet punës së tyre.
- **Shërbejnë si bazë për zhvillimin profesional.** Nëpërmjet vlerësimeve nga pikëpamja e vlerës së shtuar dalin në pah dobësitë apo pikat e forta të stafit auditues, dhe kjo do të shërbejë si bazë për të ndërtuar një plan të zhvillimit profesional i cili të jetë realist dhe i mbështetur në nevojat reale të çdo audituesi ashtu dhe kuadrin e gjerë të objektivave strategjike të KLSH.
- **Sigurojnë përmirësim të vazhdueshëm.** Duke u mbështetur në përdorimin e informacionit të mëparshëm, vlerësimeve të vlerës së shtuar të tilla trajnime nxisin një përmirësim të vazhdueshëm të kulturës dhe profesionalizmit në KLSH. Vetëm një sistem transparent dhe objektiv i vlerësimit të rezultateve të arritura do të mund të çojë në përmirësimin dhe ecjen përpara në të ardhmen.

Programi Vjetor i Trajnimit synon të ndihmojë KLSH në rritjen, njohjen dhe arritjet e tij institucionale duke ruajtur eksperiencën e fituar dhe duke kërkuar të përmirësojë gjithnjë e më shumë performancën e stafit të ri. Implementimi i Programit do të monitorohet dhe mbikëqyret në vijimësi gjatë periudhës. Ai do të jetë objekt i rishikimit nga menaxhimi, me qëllim që mangësitë dhe dobësitë të identifikohen dhe masat korrigjuese do të mund të merren në kohë dhe të mundësojnë përmirësimin dhe rrisin sigurinë e arritjes së objektivave të vendosura.

## **X. PËRFITIMET E IMPLEMENTIMIT TË PROGRAMIT VJETOR TË TRAJNIMIT**

Objektivi kryesor i trajnimit të audituesve synon të krijojë auditues kompetentë profesionalë , të aftë të japin kontributin e tyre pozitiv në jetën e tyre profesionale dhe ambientin ku ata ushtrojnë detyrat e tyre.

Ruajtja e kompetencës profesionale, kur audituesve i duhet të përballen me sfida të mëdha, nxjerr si kërkesë të domosdoshme që vetë audituesit të krijojnë dhe mbajnë një qasje të “*të mësuarit për të mësuar*”. 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’u përshtaten ndryshimeve gjatë gjithë jetës së tyre profesionale.

*Trajnimi është një proces mësimi që përfshin fitimin e njohurive, formimin e aftësive, rregullave, koncepteve apo dhe ndryshimin e qëndrimit i cili ka si qëllim të rrisë performancën e audituesve.*



Por mbi të gjitha trajnimi duhet të shoqërohet me politikën e zhvillimit profesional i cili përkufizohet si: mbështetje që i jepet audituesit për të përballur sfidat e së ardhmes, pra ndërtohet mbi trajnimin dhe shikon gjithnjë përpara në ngritjen e aftësive për të ardhmen.

Ekziston një lidhje e drejtpërdrejte midis treguesit të investimit të një organizate publike apo private në drejtim të trajnimit dhe efektivitetit të rezultateve të arritura. Organizata të cilat kanë treguesin më të lartë të investimit në trajnim kanë rezultuar të kenë arritur objektivat dhe qëllimet e tyre me rezultate me efektive, pra kanë rezultuar më të suksesshme.

Trajnimi i konsoliduar dhe sistematik do të sjellë përfitime potenciale për KLSH. Krahas përfitimeve të tjera nga aplikimi i një sistemi bashkëkohor dhe të cilësisë së lartë të trajnimit, do t'i mundësojë KLSH që:

- Të përmirësojë në mënyrë të vazhdueshme njohuritë dhe aftësitë ekzistuese dhe njëkohësisht të nxisë zhvillimin e aftësive të reja;
- Të rrisë nivelin e njohurive dhe eksperiencën e stafit
- Të rrisë motivimin e stafit për t'u zhvilluar profesionalisht;
- Të përmirësojë performancën në punë e cila do të rezultojë në përmirësimin në përgjithësi të produktivitetit të punës audituese;
- Të rrisë cilësinë e shërbimeve të ofruara nga audituesit dhe njëkohësisht sigurojë përmbushjen e pritshmërive të subjekteve të audituara;
- Të rrisë aftësinë dhe fleksibilitetin për t'u përshtatur me ndryshimet e jashtme të ambientit;
- Të përmirësojë dhe të rrisë reputacionin e KLSH si institucion me vlera të larta profesionale dhe integritet të lartë moral;
- Të sigurojë angazhim më të lartë dhe përgjegjshmëri të stafit që punon në KLSH.

*Një nga aspektet më pozitive që pritet të zhvillohet nëpërmjet krijimit dhe implementimit të një sistemi të qëndrueshëm dhe efektiv trajnimi është nxitja dhe motivimi i çdo individi për t'u zhvilluar profesionalisht dhe për të ecur përpara mbi baza të vlerësimit meritokratik. **Promovimi dhe ngritja në detyrë** të çdo audituesi që zotëron dhe ka fituar njohuri dhe aftësi të larta profesionale do të realizohet vetëm nëpërmjet një procesi transparent dhe motivues **Testimi Profesional**. Ky proces në aspektin individual do t'i mundësojë çdo fituesi ngritjen në kategori sipas njohurive dhe vlerave të treguara në testim dhe performancën në punë dhe në aspektin institucional do të sigurojë që KLSH të krijojë një sistem të zhvillimit profesional sipas meritave dhe aftësive që çdo pjese e stafit të tij zotëron.*

## **XI. BASHKËPUNIMI INSTITUCIONAL**

Bashkëpunimi është një faktor kyç në rritjen e cilësisë së trajnimeve dhe për këtë arsye Programi i Trajnimit është parashikuar të realizohet në bashkëpunim me Institucionet dhe Organizata profesionale të fushave përkatëse në nivel ndërkombëtar dhe kombëtar.

Bashkëpunimi i KLSH me INTOSAI, EUROSAI dhe institucionet homologe evropiane do të realizohet nëpërmjet vendosjes së kontakteve të vazhdueshme, trajnimeve pranë SAI-ve të



përparuara evropiane, shkëmbimit të informacionit dhe përvojave, si dhe kryerjes së veprimtarive të përbashkëta, gjë e cila ndikon drejtpërdrejt në forcimin e kapacitetit institucional.

*“ Për të arritur përmirësime pozitive dhe të qëndrueshme, ka rëndësi të madhe që reformat të vijnë brenda vetë SAI. Megjithatë shumë SAI mund të kërkojnë mbështetje nga jashtë për të punuar me ta dhe për të përfituar nga eksperiencat e të tjerëve”<sup>12</sup>.*

Motoja e INTOSAI-t : **“ Nga eksperiencat e përbashkëta përfitojnë të gjithë”** ka udhëhequr KLSH në vendosjen e marrëdhënieve të ndërsjella bashkëpunimi me partner ndërkombëtarë dhe kombëtarë të fushës së auditimit të cilat mbulojnë dhe një rang të gjerë veprimtarish trajnimi.

KLSH është anëtar i INTOSAI-t që nga viti 1984 dhe anëtarësimi në këtë organizatë e obligon për të respektuar standartet e kësaj organizate si dhe siguron që KLSH të jetë pjesë e rrjetit të trajnimeve dhe iniciativave të tij si IDI - *INTOSAI Development Initiative*, i cili ka ngritur rrjete të trajnimit në të gjithë rajonet e botës, me trajnerë rajonalë, dhe synon të zhvillojë dhe ofrojë programe të qëndrueshme dhe bashkëpunimi për SAI-t si pjesë e vizionit të tij për t'u bërë një lider global në fuqizimin e kapaciteteve të SAI-ve. Përveç kësaj një bashkëpunim i ndërsjelle parashikohet të zhvillohet edhe me EUROSAI-n dhe IFAC.

Nënshkrimi i Marrëveshjeve të Bashkëpunimit me Institucione homologe të Rajonit dhe më gjerë si : Gjykata e Llogarive e Turqisë, Gjykata e Llogarive të Sllovenisë, NIK i Polonisë, Zyra Auditorit të Përgjithshëm Kosovë, Gjykata Austriake e Llogarive dhe Zyra e Auditimit të Kroacisë do të mundësojë trajnimin dhe shkëmbimin e eksperiencave me ekspertë të auditimit të këtyre vendeve.

Mbështetje e konsiderueshme është siguruar nga SIGMA, e cila nëpërmjet Projektit “Për mbështetje institucionale dhe asistencë” ka parashikuar të organizojë misione trajnimi dhe konsulencë me ekspertë të fushës së auditimit të jashtëm nga institucione audituese të vendeve anëtare të BE-së si dhe të tjera nga Rajoni. **SIGMA** përben një nga partneret tanë kryesore dhe nder me të rëndësishmit jo vetëm për kontributin e Programit gjatë viteve të fundit në monitorimin dhe vlerësimin e aktivitetit të KLSH, por edhe për ndihmësen thelbësore që ka dhënë gjatë gjysmës së dytë të vitit 2012 me trajnime në fushën e auditimit të performancës, të auditimit financiar, të pajtueshmërisë dhe të teknologjisë së informacionit. KLSH do të vazhdojë bashkëpunimin intensiv me SIGMA përgjatë gjithë vitit 2013 dhe me tej. SIGMA është padyshim një garanci e zhvillimit cilësor të kapaciteteve audituese të institucionit tonë.

**Shoqatat profesionale kombëtare** vlerësohen nga KLSH si një partner i rëndësishëm, veçanërisht Instituti i Eksperteve Kontabël të Autorizuar (IEKA), Këshilli Kombëtar i Kontabilitetit si dhe shoqatat e ndryshme të kontabilisteve, me të cilat institucioni do të lidhë marrëveshje bashkëpunimi dhe do të zhvillojë veprimtari me interes të ndërsjelle, kryesisht në zbatim dhe zbatim të standardeve ndërkombëtare të kontabilitetit IFAC.

Në nivel kombëtar, Marrëveshjet e Bashkëpunimit me Organizata Profesionale si IEKA, Këshilli Kombëtar i Kontabilitetit, Instituti “ G&G” si dhe Agjenci Publike si Agjencia e Prokurimit Publik, Autoriteti i Konkurrencës do të sigurojnë në një masë të ndjeshme trajnime të

---

<sup>12</sup> [www.intosai.org](http://www.intosai.org)

stafit për fushat që ato mbulojnë Profili profesional është parashikuar të kombinohet me kuadrin nga fusha akademike dhe shkencore. Profesorë dhe njerëz të shquar të fushës akademike do të janë pjesë e cikleve të rëndësishme të trajnimit për fusha të cilat nuk janë trajtuar apo janë trajtuar fare pak në trajnimet për audituesit. Gjithashtu, KLSH për trajnime të tematikave që i përkasin administratës publike do të vijojë të mbështetet nga ITAP-Instituti Trajnimit Administratës Publike.

## **XII.FAKTORËT KUFIZUES TË PROCESIT**

Megjithë përpjekjet për hartimin e Programit të Trajnimit mbi baza realiste dhe nivele optimale për arritjen e objektivave, ekzistenca e disa faktorëve kufizues, kërkon njohjen dhe vlerësimin e tyre me qëllim që KLSH të jetë e aftë t'i përgjigjet sfidave me të cilat mund të përballet gjatë implementimit të këtij Programi. Analiza e faktorëve kufizues do të mundësojë që të ndërmerren hapat e nevojshëm për minimizimin e risqeve të cilat mund të ndikojnë negativisht në arritjen e objektivave që KLSH ka vendosur lidhur me trajnimet për vitin 2013. Të tillë faktorë kufizues mund të përmendim:

1. Shkalla e ulët e ndërgjegjësimit të audituesve rreth vlerave dhe përfitimeve të trajnimit. Pjesëmarrja në trajnim ende konsiderohet si “detyrim” nga audituesit dhe jo si “mundësi për përfitim” dhe për zhvillimin e tyre profesional.

Plani i Trajnimit ofron krijimin i një koncepti dhe fryme të re mbi trajnimet. Vendosja e trajnimeve mbi baza të planifikuara dhe të mirë organizuara, të mbështetura në metodologji dhe teknika bashkëkohore dhe të përshtatshme për kushtet e zhvillimit në KLSH, do të ketë impakt në rritjen e cilësisë dhe vlerës që procesi i trajnimit do të sjellë për audituesit. Promovimi i trajnimit nëpërmjet një Strategjie të Re Trajnimi për Stafin e KLSH shihet gjithashtu si një faktor pozitiv në ndryshimin e mentalitetit të trajnimeve.

2. Koordinimi më i mirë midis veprimtarive trajnuese ( brenda dhe jashtë vendit) ndikon në nivelin e efektivitetit të trajnimit si në kohe ashtu dhe përmbajtje. Të gjithë komponentët e trajnimit duhet të veprojnë dhe harmonizohen duke plotësuar njëri tjetrin si elementë të njëjtë sistem dhe që i shërbejnë një qëllimi të përbashkët.

Nënshkrimi i Marrëveshjeve të Bashkëpunimit me Institucione Ndërkombëtare dhe Kombëtare si dhe Organizata Profesionale e Agjenci Publike , krijon mundësi për planifikimin e veprimtarive në mënyrë të mirë koordinuar duke minimizuar mundësinë e mbivendosjes si në kohë dhe në përmbajtjen e trajnimeve. Publikimi i Planit të Trajnimit dhe diskutimi me institucione te tjera të specializuara të trajnimit në vend si ITAP do të mundësojë që disa prej aktiviteteve trajnuese të kryhen pa kosto shtesë.

3. Buxheti i kufizuar mund të sjellë impakt negativ duke ulur mundësinë e angazhimit të ekspertëve të jashtëm (jashtë KLSH) po ashtu dhe në pjesëmarrjen në aktivitete trajnimi që kërkojnë pagesa.

Pjesa më e madhe e kostove të trajnimit do të përballohen nga Buxheti i KLSH për vitin 2013. Në kushtet e kufizimeve financiare, Marrëveshjet e Bashkëpunimit me SAI homologe të Evropës dhe Rajonit, si dhe Organizma Profesionale dhe Akademike brenda dhe jashtë vendit mundësojnë kufizimin e shpenzimeve financiare për pjesëmarrje. Gjithashtu Programi i Trajnimit nxit trajnimet brenda KLSH të cilat konsiderohen mjaft efektive dhe me kosto të pakta. Sidoqoftë mbetet detyrë e Sektorit të Trajnimeve të intensifikojë përpjekjet për mbështetjen nga donatorë të huaj dhe vendas për të siguruar burimet e nevojshme që do të mundësonin implementimin me sukses të Programit të Trajnimit.

4. Disponibiliteti i Lektorëve/ Trajnuesve mund të ndikojë në moskryerjen në kohë dhe mosrespektimin e Programit të Trajnimeve.

Gjatë fazës parapërgatitore për hartimin e Planit të Trajnimit , veprimtaritë e përfshira në Plan janë diskutuar me stafin që do të ofrojë këto trajnime. Sidoqoftë, komunikimi i vazhdueshëm dhe kontaktimi në avancë për të siguruar vlefshmërinë e trajnerëve do të rrisë sigurinë që veprimtaritë të zhvillohen në kohë dhe sipas parashikimeve.

5. Njohuritë e kufizuara të gjuhëve të huaja ( kryesisht gjuhës Angleze) sjellin vështirësi në kryerjen dhe pjesëmarrjen në trajnime e aktivitete të tjera të zhvillimit profesional jashtë shtetit, si dhe në trajnimet e organizuara brenda vendit nga ekspertë të huaj. Gjithashtu ky faktor ndikon dhe në kryerjen e kostove shtesë për përkthime si dhe kufizon mundësinë e leximit në internet të materialeve lidhur me profesionin.

Duke konsideruar njohuritë e gjuhës së huaj si një faktor i rëndësishëm në rritjen dhe zhvillimin profesional të audituesve, Drejtimi i Lartë në KLSH ka parashikuar në këtë Program Trajnimi dhe organizimin e “ Kursit intensiv të Gjuhës Angleze” i cili do të fokusohet kryesisht në “ Gjuhën e profesionit”. Një aktiviteti i tillë do të mundësojë thellimin e njohurive të gjuhës angleze për stafin, puna e të cilit është e lidhur kryesisht me studimin e materialeve në gjuhë të huaj dhe do të ndikojë jo vetëm në përmirësimin e cilësisë së punës por dhe nxitjen e studimit dhe punës kërkimore.

6. Vlefshmëria e kufizuar e ambienteve të trajnimit, përdorimit të teknologjisë së multimedias dhe pajisjeve të tjera teknike që janë të nevojshme për ofrimin e trajnimeve me cilësi të lartë dhe metoda bashkëkohore.

Përmirësimi i infrastrukturës së trajnimeve brenda KLSH është parashikuar të sigurohet nga blerja e pajisjeve të reja ( laptop, projektor etj) gjatë vitit. Njëkohësisht marrëveshjet e bashkëpunimit me disa Universitete dhe Institucione publike mund të sigurojnë përdorimin e ambienteve të trajnimit jashtë KLSH dhe pa kosto shtesë.

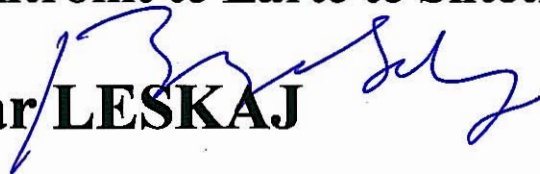
Programi Vjetor i Trajnimit të punonjësve të KLSH dhe jep një peizazh të gjerë të fushave kyç dhe aktiviteteve për t'u ndërmarrë për arritjen e objektivave në drejtim të zhvillimit profesional të stafit. Nëpërmjet këtij Programi, KLSH synon t'i ofrojë stafi të tij një mjet të dobishëm që do të udhëheqë të gjithë zhvillimet lidhur me veprimtaritë trajnuese për vitin 2013.



**MIRATOHET:**

**Kryetari i Kontrollit të Lartë të Shtetit**

**Bujar LESKAJ**



**KLSH**



**PROGRAMI I TRAJNIMIT TË**  
**PUNONJËSVE TË KLSH**  
**PËR VITIN 2013**



| Nr. | Tema / Fusha e Trajnimit dhe Përshkrimi   | Objektivat e Trajnimit   | Grupet e synuara për pjesëmarrje                             | Formati i Trajnimit dhe kohëzgjatja | Trajnuesit                               | Periudha kohore                                   |
|-----|---|--|--|-------------------------------------|--|---|
| 1.  | <b>Sigurimi i Cilësisë në Auditim</b>   | Njohja dhe perditësimi i njohurive të audituesve me Standartet e Sigurimit të Cilësisë së Punës në Auditim | Grup 4 Auditues<br>Grup 20 auditues<br>Trajnim i Detyrueshem | Trajnim 1 ditor<br>Trajnim 1 ditor  | ZAP , Kosove<br><br>Ekspertë brenda KLSH | 22 Janar 2013<br><br>Qershor 2013<br>Shtator 2013 |
| 2.  | <b>Standartet e Përgjithshme të Auditimit</b>   | Përditësimi i njohurive të audituesve më Standartet e Përgjithshme të Auditimit                            | Grup 4 auditues  | Trajnim 1 ditor                     | ZAP, Kosove                              | 29 Janar 2013                                     |
| 3.  | <b>Auditimet Menaxheriale</b><br><br>Auditimi Menaxherial është një vlerësim sistematik I metodave dhe politikave të menaxhimit të një organizate në administrimin dhe përdorimin e burimeve dhe planifikimit strategjik dhe afatshkurtër, si dhe punësimin dhe përmirësimin operacional të saj. Objektivat e një auditimi menaxherial lidhen me :<br><br>a) Vendosjen e një niveli aktual të efektivitetit;<br>b) Dhënien e rekomandimeve për përmirësim.<br>c) Paraqitjen e standardeve për performancën e ardhshme, jo vetëm në nivel individual por | Njohja e pjesëmarrësve me konceptin e Auditimit Menaxherial dhe objektivat e tij                           | Grup 2 Auditues  | Trajnim 3 ditor                     | ZAP, Kosove                              | 28 -30 janar 2013                                 |

|    |   |   |   |                     |                      |                   |
|----|---|---|---|---------------------|----------------------|-------------------|
|    | dhe në nivel menaxhimi te larte   |   |   |                     |                      |                   |
| 4. | <p><b>Implementimi i Strategjive ne auditim</b></p> <p>Shkëmbimi i eksperiencave lidhur me Planifikimin e Strategjive të zhvillimit në të ardhmen për Institucionet e Larta të Auditimit</p>  |   | Grup 30 Auditues                        | Vizite studimore    | ZAP, Kosovë          | 16-17 Shkurt 2013 |
| 5  | <p><b>Auditimi i Jashtëm dhe Raportimi</b></p> <p>Raportimi dhe ndjekja e rekomandimeve është një pjesë mjaft e rëndësishme e procedurës audituese. Pas çdo auditimi , audituesit e jashtëm duhet të publikojnë raportin e auditimit. Një raport përfshin një opinion nëse pasqyrat financiare nuk përfshijnë gabime material . Në trajnim prezantohet mënyra se si rezultatet e auditimit duhet të raportohen dhe si ndjekja e rekomandimeve duhet të kryhet dhe shembuj përkatës. Trajnimi përfshin gjithashtu llojet e ndryshme të raporteve të auditimit sipas qëllimit për të cilin ato përgatiten sipas grupeve të interesit psh, publikun, qeverinë, parlamentin dhe menaxhimin.</p> | Në përfundim të trajnimit audituesit do të jenë pajisur me njohuri mbi format e raportimit dhe përmbajtjen e tyre, kur dhe si paraqiten opinionet e auditimit, si dhe ndjekjen e rekomandimeve si nje proces i vetë procedurës audituese. | Grup 2 auditues                         | Trajnim 3 ditor     | CEF, Slloveni        | 26-28 Mars 2013   |
| 6. | <p><b>“ Standardet e Auditimit INTOSAI”</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>ISSAI10: Deklarata Meksikës</li> </ul>   | <ul style="list-style-type: none"> <li>Njohja në detaje me përmbajtjen e botimit të KLSH “ Standardet e Auditimit INTOSAI”</li> <li>Këndvështrimi i aplikimit të tyre në praktikë</li> </ul>  | Stafi i rekrutuar gjate 6-mujorit II-të | Trajnim dy ditor në | Ekspertë brenda KLSH | Prill 2013        |



|     |   |   |   |  |  |  |
|-----|---|---|---|--|--|--|
|     | <ul style="list-style-type: none"> <li>ISSAI 20: Pavarësia e SAI-ve</li> <li>ISSAI 30: Kodi Etik</li> <li>ISSAI 40: Kontrolli i Cilësisë</li> <li>ISSAI 100: Parimet Themelore</li> <li>ISSAI 200: Standarde të Përgjithshme</li> <li>ISSAI 300: Standardet e Fushës</li> <li>ISSAI 400: Standardet e Raportimit</li> </ul> | <p>prej audituesve</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Përkufizimi dhe dallimi i grupeve të SNA</li> <li>Njohja dhe diskutimi me standardet e ndryshme të auditimit</li> <li>Parimet bazë të auditimit</li> <li>Njohja me Formatet Standardet e Punës</li> </ul> | <p>, 2012 dhe tremujori I-re 2013</p> <p>I gjithë stafi auditues i KLSH</p> <p>Trajnimi Detyrueshëm</p> | <p>klasë me diskutime interaktive</p>                    |  | <p>Korrik 2013</p> <p>Shtator 2013</p> <p>Dhjetor 2013</p>                 |
| 6.1 | <b>Programi 3i IDI</b>  | <ul style="list-style-type: none"> <li>Njohja e Programin 3i të IDI;</li> <li>Prezantimi i iCAT-ve për nivelin 4 :</li> <li>Auditimi i Pajtushmërisë</li> <li>Auditimi i Performances</li> <li>Auditimi Financiar</li> </ul>  | <p>Grup audituesish të përfshirë në hartimin e iCAT-ve</p>  | <p>Trajnim 1 ditor ne klasë me diskutime interaktive</p> | <p>SIGMA</p> <p>Ekspertë brenda KLSH</p>   | <p>Maj 2013</p> <p>Korrik 2013</p> <p>Shtator 2013</p> <p>Dhjetor 2013</p> |
| 7.  | <b>E Drejta Administrative</b>  | <p>Njohuri te pergjithshme mbi procedurat administrative, kundravajtjet administrative, hatimi administrative dhe ceshtje të tjera lidhur me to</p>   | <p>Grup prej 20 - 25 audituesish</p> <p>(Krye Auditues dhe Auditues te Larte)</p>                       | <p>Trajnim 3 ditor në klasë me diskutime interaktive</p> | <p>Ekspertë nga Fakulteti i Drejtësisë</p>   | <p>Maj 2013</p> <p>Shtator 2013</p> <p>Nentor 2013</p>                     |
| 7.1 | <b>Përditësim i njohurive mbi legjislacionin kombëtar</b>   | <p>Përditësimi dhe thellimi I njohurive mbi Kuadrin Ligjor lidhur me : Privatizimin e Sektorëve Strategjik, Investimet e Huaja, Konkensionet dhe Prokurimin Publik.</p>   | <p>Grup 20 auditues sipas kërkesës</p>  | <p>Trajnime periodike nje ditore</p>                     | <p>Ekspertë të Fushave perkatese nga Ministri dhe Institucione qendrore. Ekspertë të brendshëm të KLSH</p> | <p>Gjate periudhes sipas kerkeses</p>                                      |

|     |   |  |   |   |  |                                    |
|-----|---|--|---|---|--|------------------------------------|
| 7.2 | <b>Kuadri ligjor per Konkurencen na Shqipëri dhe problemet në implementim</b>   |  | Grup 20 auditues te lidhur me fushen e implementit te Ligjit te Konkurencës                       | Trajnim një ditor, Prezantim nga                  | Ekspertë nga Autoriteti Konkuresces  | Gjate periudhës                    |
| 8.  | <b>Kontabiliteti Investigativ ( FORENSIC)</b>   |  | Grup prej 20 -25 audituesish (Krye Auditues dhe Auditues te Larte)                                | Trajnim 3 ditor në klasë me diskutime interaktive | Ekspertë nga Fakulteti Ekonomik dhe / ose Keshilli Kombetar i Kontabilitetit | Prill 2013/Maj Tetor 2013          |
| 8.1 | <b>Standartet e Kontabilitetit dhe implementimi ne Praktike/ Kontabiliteti Financiar</b>  |  | Grup 20 auditues dhe kryeaudues   | Cikel Leksionesh Mbi SKK dhe SNK                  | Keshilli Kombetar i Kontabilitetit   | Maj/Qershor 2013 Tetor/Nentor 2013 |
| 10. | <b>“ Business English Language”</b>   | Kurs intensiv per thellimin e njohurive në gjuhen Angleze, në mënyrë të vecantë për shprehitë profesionale të fushës   | Grup prej 20 auditues. Staf i KLSH puna e të cilëve lidhet ngushtë me përdorimin e gjuhës së huaj |   | Educational Bussiness Link, Tirane   | Maj 2013                           |
| 11. | <b>Auditimi i Ambientit</b><br><br>Auditimet e Ambientit janë rishikime të veprimeve dhe proceseve të kompanisë me qëllim që të vlerësohet pajtueshmëria me rregullat dhe ligjet e mbrojtjes së ambientit. Auditimet e Ambientit mbulojnë një spektrium të gjerë të fushave dhe veprimtarive të bizneseve, përfshirë ndërtimet, hapësirat e ndërtimeve, zhvillimet tregtare dhe industrial si dhe studimet e rrezikshmërisë operationale dhe inxhinierike. Ato kanë për qëllim jo vetëm | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Kuptimi i filozofisë “Planifiko, bej,kontrollo dhe vepro” si bazë për implementimin e Sistemit të Menaxhimit të Ambientit</li> <li>• Qëllimi dhe Objektivat e auditimit dhe rolit të tij në menaxhimin e ambientit</li> <li>• Koncepti i veprimtarive të përfshira në mbrojtjen e ambientit dhe politikat e subjektit për këtë qëllim.</li> <li>• Njohja me rëndësinë dhe shkallën e shtrirjes së veprimtarive paraplanifikuese të auditimit të ambientit.</li> </ul> | Grupe deri në 20 auditues me funksione te lidhur me fushën e trajnimit                            | Trajnim dy ditor klasë me diskutime interaktive   | Ekspertë të brendshëm të KLSH në bashkëpunim me “Institutin G&G”             | Maj 2013<br><br>Tetor2013          |

|     |  |  |  |  |   |   |
|-----|--|--|--|--|---|---|
|     | për të identifikuar problemet mjedisore të tilla si ndotja kimike-rrjedhin nga praktikat aktuale ose të shkuara, por edhe për sasinë e shpenzimeve që lidhen me trajtimin e problemeve edhe në të ardhmen.   | <ul style="list-style-type: none"> <li>Hapat dhe procedurat në kryerjen e auditimit të ambientit</li> <li>Aspekte të zbatimit në praktikë.</li> <li>Rëndësia e raportimit të përshtatshëm dhe nevoja për rishikime periodike të performancës si një mjet i menaxhimit në sistemin e mbrojtës së ambientit.</li> </ul>  |  |  |   |   |
| 12. | <p><b>Auditimi i Performancës:</b></p> <p>Sipas Udhëzuesit të Organizatës Ndërkombëtare të Institucioneve të Larta të Auditimit ( INTOSAI), auditimi i performancës është një ekzaminim i pavarur i efikasitetit dhe efektivitetit të aktivitetit të organizatave dhe subjekteve qeverisëse, me kujdesin për ekonominë, i cili ka si synim të çojë në përmirësim . Auditimi i Performancës konsiderohet si një nga auditimet më të kërkuara dhe zbatohet për të përmirësuar dhe fuqizuar performancën e organizatave të sektorit publik. Performanca në sektorin publik është më e vështirë të matet krahasuar me sektorin privat, pasi ajo nuk është e lidhur me rritjen e të ardhurave kundrejt kostove. Në sektorin publik janë tre E-të ato që masin performancën e subjektit.</p> | <p>Trajnimi ka si objektiva specifike të aftësojë pjesëmarrësit me njohuri mbi:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Konceptet, qëllimi dhe përfitimet e Auditimit të Performancës</li> <li>Cilat janë aftësitë e nevojshme për të kryer auditimin e performancës</li> <li>Si të planifikohet , përgatitet dhe organizohet auditimi i performancës, përcaktimi i qëllimit të tij. Metodologjia e përdorur në auditimin e performancës</li> <li>Aspekte praktike të kryerjes së auditimit të performancës si dhe problemet që mund të ndeshen gjatë auditimit.</li> <li>Si mund të identifikohen dhe përzgjidhen çështjet më të përshtatshme për t'u audituar</li> <li>Vendosja e treguesve dhe kriterëve të performancës.</li> <li>Si të matësh performancën e subjekteve</li> </ul> | <p>Grup 2 auditues</p> <p>Grup 2 auditues</p> <p>Grup 2 auditues</p> <p>Grupe deri në 20 auditues me funksione të lidhura me fushën e trajnimit</p> <p>Grupe deri në 20 auditues me funksione të lidhura me fushën e trajnimit</p> | <p>Trajnim 1 ditor</p> <p>Trajnim 5 ditor</p> <p>Vizite Studimore 5 ditore</p> <p>Trajnim tre ditor në klasë me diskutime interaktive</p> <p>Trajnim një javor në klasë shkëmbim eksperience</p> | <p>ZAP. Kosove</p> <p>CEF- Slloveni</p> <p>Gjykata e Llogarive të Sllovenisë</p> <p>SIGMA Ekspertë të brendshëm të KLSH të trajnuar në fushën e Auditimit të Performancës</p> <p>Shkëmbim eksperience me SAI Poloni</p> | <p>22 Janar 2013</p> <p>25 Shkurt – 1 Mars 2013</p> <p>25 Shkurt – 1 Mars 2013</p> <p>20-22 Maj 2013</p> <p>Nëntor 2013</p> <p>Prill 2013</p> |

|      |   |  |  |  |   |  |
|------|---|--|--|--|---|--|
|      |   |  |  | me SAI Poloni  |   |  |
| 12.1 | <b>Performance Auditing- A Roadmap to success</b>   |  | 4 auditues nga Dep. AP   | Seminar nga TAEIX, KE  | Buksel, Belgjike  | 28 -30 Maj 2013  |
| 13.  | <b>Auditimi Financiar:</b><br>Pasqyrat financiare të institucioneve publike janë një element thelbësor që tregon për miradministrimin e burimeve në dispozicion si dhe performancën financiare në përdorimin e këtyre burimeve. Auditimi efektiv I deklaratave vjetore është një element kyç në sigurimin e përgjegjshmërisë financiare. Trajnimi adreson rëndësinë dhe rolin e auditimit financiar, parime kryesore, metodat që audituesit e jashtëm përdorin për verifikimin e deklaratave financiare. Ai trajton gjithashtu llojet e rishikimeve | Në përfundim të trajnimit, pjesëmarrësi do të kenë marrë njohuri mbi: <ul style="list-style-type: none"> <li>ISSAI te rëndësishme për Auditimin Financiar.</li> <li>Procesi Auditimit Financiar: <ul style="list-style-type: none"> <li><b>ISSAI 1300:</b> Planifikimi i një Auditimi te Pasqyrave financiare</li> <li><b>ISSAI 1315:</b> Identifikimi dhe vlerësimi i risqeve dhe anomalive</li> <li><b>ISSAI 1320:</b> Materialiteti ne Planifikimin dhe kryerjen e një auditimi.</li> <li><b>ISSAI 1330:</b> Reagimet e audituesit ndaj risqeve te vlerësuara</li> <li><b>ISSAI 1500 -1580:</b> Ekzekutimi i Auditimit( mbledhja e të dhënave)</li> <li><b>ISSAI 1700:</b> Formimi i një opinionit dhe raportimi për pasqyrat financiare</li> <li><b>ISSAI 1705:</b> Modifikimi i mendimit</li> <li><b>ISSAI 1706:</b> Theksimi i çështjes</li> </ul> </li> </ul> | Grup 16 auditues<br><br>Grupe deri në 20 auditues me funksione te lidhur me fushën e trajnimit | Trajnim 5 ditor<br><br>Trajnim një javor në klasë me diskutime interaktive | Gjykata e Llogarive, Turqi<br><br>NIK , Poloni<br><br>Ekspertë të brendshëm të KLSH të trajnuar nga IEKA      | 25 shkurt – 1 Mars 2013<br><br>Maj 2013<br><br>Tetor 2013              |
| 14.  | <b>Koncepti i Riskut</b><br><b>Modeli i Menaxhimit të Riskut</b><br>Menaxhimi I riskut është pjesa kryesore të menaxhimit strategjik te çdo organizate. Nuk ekziston një ambient ku risku të mos ekzistojë risku, por shume prej këtyre risqeve mund te shmangen, pakësohen apo dhe eliminohen si rezultati I një menaxhimit te mire te tij. Organizatat sektorit publik kane nevojë për një model sistematik te balancimit te risqeve dhe  | Objektivat e trajnimit: <ul style="list-style-type: none"> <li>Koncepti i riskut dhe kategoritë e tij</li> <li>Perse menaxhimi I riskut konsiderohet si faktor kyç ne menaxhimin e organizatës dhe çilet janë përfitimet e zbatimit të tij.</li> <li>Cilat janë fushat ku menaxhimi I riskut dhe kontroleve lidhen me auditimin</li> <li>Si hartohet një strategji e suksesshme e menaxhimit të riskut, politikat dhe proceset e përshtatshme për institucionin</li> </ul>   | Grup 2 auditues<br><br>Gjithë stafi auditues i KLSH.<br><br>Trajnim i                          | Trajnim 10 ditor<br><br>Trajnim dy ditor në klasë me diskutime             | CIPFA, (pjesë e Programit te Certifikimit ZAP Kosove)<br><br>Ekspertë të Ministrisë së Financave dhe/ose KLSH | 11-15 Shkurt 2013<br>11-15 Mars 2013<br><br>Korrik 2013<br>Nëntor 2013 |

|     |   |   |  |   |   |  |
|-----|---|---|--|---|---|--|
|     | <p>kontrolleve për te qene të suksesshëm dhe duke shuar ndjeshëm vlerën e tyre dhe për të qenë të përgjegjshëm ndaj publikut, parlamenti dhe qeverise.</p> <p>Trajnimi synon të sjellë modelin e menaxhimit të riskut , si një proces i ndjekur hap pas hapi duke I ndihmuar pjesëmarrësit me kuptimin e kërkesave për të krijuar një metodë proaktive në identifikimin dhe vlerësimin e ekspozimit ndaj risqeve, në trajtimin apo adresimin e tyre si në kuptimin e kërcënimit ashtu dhe të mundësive për t'u shfrytëzuar.</p> | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Cilat janë problemet dhe sfidat e procesit</li> <li>• Cilat janë teknikat e identifikimit të riskut ne praktike</li> <li>• Si mund të vlerësohen risqet sipas kritereve te riskut</li> <li>• Si mund të përgjigjesh efektivisht ndaj risqeve.</li> <li>• Si mund te monitorohen dhe raportohen risqet.</li> </ul>  | detyrueshëm  | interaktive   |   |  |
| 15. | <b>Analiza e Riskut</b>   | Cikël Leksionesh mbi Riskun, Koncepte dhe Analiza   | Grup 20 Auditues i përsëritur sipas mundësisë së përsëritjes së Ciklit të Leksioneve | Cikël Leksionesh mbi “ Analizën e Riskut”           | Prof. Dr. Skënder Osmani  | Gjate periudhës  |
| 16. | <b>Njohuri të Sistemeve te Informacionit</b>  | Cikel Leksionesh mbi Sistemet e Informacionit ( opsional)   | Grup 20 Auditues i përsëritur sipas mundësisë së përsëritjes së Ciklit të Leksioneve | Cikël leksionesh                                    | Prof.Dr. Omer Stringa<br>Lektore UT   | Gjate periudhes  |
| 17. | <b>Roli i Audituesve në adresimin e korrupsionit dhe mashtrimit</b>   | Pjesëmarrësit do të forcojnë njohuritë e tyre si auditues si të zbulojnë mashtrimin dhe korrupsionin. Ata gjithashtu do të mësojnë si të njohin fushat e organizatës që janë më shume të ekspozuara ndaj riskut dhe korrupsionit, të familjarizohen me parimet e auditimeve ligjore, dhe të diskutojnë mbi skemat e mundshme dhe programet e ndërgjegjësimit që mund të përdoren në organizatë lidhur me rastet e | Gjithë stafi auditues i KLSH.<br><br>Trajnim i detyrueshëm                           | Trajnim një ditor në klasë me diskutime interaktive | Ekspertë te brendshëm të KLSH në bashkëpunim me Prokurorinë dhe OJF të fushës | Korrik 2013<br><br>Tetor 2013<br><br>Nëntor 2013<br><br>Dhjetor 2013 |

|                   |   |  |  |  |                           |  |
|-------------------|---|--|--|--|---------------------------|--|
|                   | <p>mbështetës janë emergjente si në nivel kombëtar ashtu dhe ndërkombëtar. Auditorët e jashtëm luajnë një rol të rëndësishëm që tregon ekzistencën e mundësive për korrupsion, si dhe në zbulimin e ngjarjeve aktuale të mashtrimit në qoftë se ato kanë ndodhur. Korrupsioni mund të marrë formën e pagesave të ryshfetit, si dhe përfitime të tjera, pa lënë ndonjë dëshmi në të dhënat zyrtare. Mashtrimi, gjithashtu mund të vijë dhe nga përfitime që rrjedhin nga anashkalimi i kontrolleve dhe shkelja e rregullave, por ka mundësi që të lerë gjurmë në pasqyrat financiare të organizatës.</p>   | <p>mashttrimit dhe korrupsionit. Ata gjithashtu do të mësojnë të vlerësojnë se si praktikatat e këqija të korrupsionit dhe mashttrimit ndikojnë në performancën e organizatës.</p>   |  |  |                           |  |
| <p><b>18.</b></p> | <p><b>Auditimi i Raportimit Financiar sipas SNA:</b></p> <p>Trajnimi do të përfshijë 7 module të cilat përkohë më hapat që duhet të ndiqen në auditivin e Pasqyrave financiare sipas Standardeve Ndërkombëtare të Auditimit (SNA). Materiali do të japë një kuadër të përgjithshëm të auditimit, kushteve të kryerjes së angazhimit . Çështjet kryesore në njohjen e entitetit do të përfshijnë njohuri mbi informacionin që duhet të mbledhet për fillimin e planifikimit, vlerësimin e riskut dhe materialitetit, si elementë bazë për të përcaktuar sasinë dhe fokusin e punës së audituesit gjatë auditimit të PF. Në kryerjen e auditiveve të tilla , audituesi duhet të përzgjedhë metoda dhe teknika të cilat t'i sigurojnë atij evidencë të mjaftueshme për dhënien e opinionit mbi</p> | <p>Në përfundim të trajnimit, audituesit do të pajisen me njohuritë bazë se si të kryhet një auditim i pasqyrave financiare dhe dhënien e opinionit rreth tyre. Trajnimi do të përfshijë :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Kuadrin e një Auditimi të Pasqyrave Financiare</li> <li>• Njohjen e entitetit dhe planifikimin e angazhimit të auditimit</li> <li>• Evidenca e auditimit dhe procedurat</li> <li>• Përdorimi i punës së të tjerëve</li> <li>• Raportimi i rezultateve të auditimit</li> <li>• Sigurimi i cilësisë</li> <li>• Etika profesionale e Audituesve të Jashtëm</li> </ul> | <p>Grup deri në 20 auditues me funksione të lidhur me fushën e trajnimit</p> | <p>Trajnim një javor në klasë me diskutime interaktive</p> | <p>Ekspertë të IEKA-s</p> | <p>Prill – Maj 2013</p> <p>Nëntor – Dhjetor 2013</p> |

|     |   |  |  |  |   |                        |
|-----|---|--|--|--|---|------------------------|
|     | PF të entitetit. Llojet e Raporteve dhe kushtet në të cilat ato lëshohen do të trajtohen në mënyrë specifike duke mos lënë mënjanë dhe sigurimin e cilësisë së punës dhe Etiken profesionale që duhet të gëzojnë audituesit e jashtëm.  |  |  |  |   |                        |
| 19. | <p><b>Auditimi i Pajtuësmerisë</b></p> <p>Trajnimi për auditimin e pajtuësmerisë përfshin në mënyrë të detajuar dhe mbulon çështjet që kanë të bëjnë me kërkesat ligjore brenda të cilit njësi publike vepron. Në mënyrë të veçantë ky trajnim ofron mundësi të ndryshme për pjesëmarrësit se si ata të kryejnë auditimet e pajtuësmerisë duke përdorur metodat dhe mjete më efektive për sigurimin e evidencës dhe dhënien një konkluzioni të drejtë mbi veprimtarinë e subjektit të audituar. Audituesit kanë nevojë për të njohur në detaje dhe kuptuar kuadrin ligjor dhe rregullator brenda të cilit njësi e audituar vepron. Udhëzuesit që do të jepen në trajnim përshkruajnë kufizimet në auditivin e pajtuësmerisë dhe se si mund të trajtohen ato. Sigurimi i pajtuësmerisë me ligjet, politikat dhe rregullat përfshin hartimin, zhvillimin dhe administrimin e programeve të auditimit në përputhje me standartet që mbulojnë këtë fushë.</p> | <p>Pas trajnimit mbi auditimin e pajtuësmerisë, pjesëmarrësit do të jenë pajisur me njohuri shtesë se si të planifikojnë dhe kryejnë auditime efektive të pajtuësmerisë. Ata do të njihen me praktika se sot ë menaxhojnë procesin e auditimit përfshirë dhe efektivitetin në takime, regjistrimin e evidencave të auditimit dhe si të përgatisin raporte bashkëkohore dhe cilësore.</p> <p><b>ISSAI 4100</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Fusha e veprimit të udhëzimeve</li> <li>• Objektivat që duhen arritur</li> <li>• Përkufizime dhe Konsiderata fillestare</li> <li>• Planifikimi dhe dizenjimi i Auditimit të Përputhshmërisë</li> <li>• Kryerja e Auditimit të Përputhshmërisë dhe mbledhja e provave</li> <li>• Vlerësimi i provave dhe formulimi i konkluzioneve</li> <li>• Raportimi</li> <li>• Udhëzime shtese për audituesit e sektorit publik</li> </ul> | <p>Grupe deri në 20 auditues me funksione të lidhur me fushën e trajnimit (Grup i perbashket me Auditimin e Prokurimeve)</p> | <p>Trajnim në klasë dhe shkëmbim eksperience me TCA, Turqi</p> | <p>Ekspertë të Gjykatës së Llogarive të Turqisë</p> | <p>06 -10 Maj 2013</p> |
| 20. | <p><b>Auditimi i Prokurimi Publik:</b></p> <p>Auditimi i prokurimit publik ka treguar të</p>  | <p>Objektivat e Trajnimit synojnë dhënien e</p>  | <p>Grup deri në 20</p>   | <p>Trajnim në</p>  | <p>Ekspertë të</p>                                  | <p>06 -10 Maj</p>      |

|      |   |   |   |  |  |   |
|------|---|---|---|--|--|---|
|      | <p>jetë një nga fushat më sfiduese dhe komplekse të auditimit. Përdorimi i fondeve publike duhet të bëhet në pajtueshmëri jo vetëm me ligjet dhe rregullat e buxhetit por dhe ato të prokurimit publik. Duke konsideruar rëndësinë dhe kompleksitetin ligjor të kësaj fushe audituesit duhet të japin siguri se procesi i prokurimit publik në organizatë është kryer në përputhje me ligjet dhe rregullat dhe shërbimi i prokurimit publik do të vijojë ta kryhet me cilësi të lartë. Prokurimi jo në përputhje me ligjet dhe rregullat dëmton organizatën si në pikëpamjen financiare ashtu dhe reputacionin e saj. Auditimi rigoroz i prokurimeve dhe menaxhimi i kontratave luajnë një rol mjaft të rëndësishëm në vlerësimin e riskut për administratën publike.</p> | <p>njohurive për audituesit lidhur me :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Njohjen me legjislacionin e prokurimit publik; dhe</li> <li>- Njohja e inspektorëve me përdorimin elektronik të prokurimeve publike.</li> <li>- Koncesionet</li> <li>- Marrëveshjet Kuadër dhe Kriteret për Fitimin e Kontratave</li> <li>• Metodatat e auditimit të prokurimit publik.</li> <li>• Vlerësimi i riskut në çdo fazë të procesit të prokurimit.</li> <li>• Siguria se rekomandimet e auditimit janë ndjekur dhe zbatuar dhe komunikimi efektiv i rezultateve të auditimit</li> <li>• Si të theksohet dhe t'i jepet rëndësia e duhur integritetit në procesin e prokurimit publik.</li> <li>• Si të zbulohet mashtrimi dhe çfarë duhet ndryshuar nëse ka ndodhur.</li> </ul> | <p>auditues me funksione të lidhur me fushën e trajnimit</p> <p>Grup deri në 20 auditues me funksione të lidhur me fushën e trajnimit</p> | <p>klasë një javor dhe shkëmbim eksperience me TCA, Turqi</p> <p>Trajnim tre ditor në klasë me diskutime interaktive</p> | <p>Gjykatës së Llogarive të Turqisë</p> <p>Agjencia e Prokurimeve Publike SIGMA</p> <p>Ekspertë të brendshëm të KLSH të trajnuar nga SIGMA dhe <b>Agjencia e Prokurimeve publike</b></p> | <p>2013</p> <p>Java e parë e Qershorit</p> <p>24 - 261 Qershor 2013</p> <p>Korrik 2013</p> <p>Nëntor 2013</p> |
| 20   | <p><i>Njohuri të Software: ASYCUDA, ORAKULL dhe Tatimeve</i></p>  | <p>Kuptimi dhe njohja me Sistemet e IT në DP Doganave, DP Tatimeve dhe DP Thesarit</p>  | <p>Grupe 15 Auditues të fushës</p>  | <p>Trajnim në klasë dhe në vend</p>  | <p>Perfaqësues të IT nga DPD, DPT dhe Min Fin, DPTH</p>  | <p>Shtator 2013</p>   |
| 20.1 | <p>Auditimi i Teknologjisë së Informacionit dhe përdorimi i mjeteve dhe programeve kompjuterike në auditim</p>  | <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Të kuptohet si mund të jenë të dobishëm kompjuterët në auditim</li> <li>▪ Të bëhet familjarizimi me CAAT (teknikat e auditimit të ndihmuara me kompjuter)</li> <li>▪ Të bëhet informimi për zgjidhjet bazë të CAAT</li> </ul>  | <p>Grupe deri në 20 auditues me funksione të lidhur me fushën e trajnimit</p> <p>Trajnim i Detyrueshëm</p>                                | <p>Trajnim tre ditor në klasë me diskutime interaktive</p>   | <p>SIGMA</p> <p>Ekspertë të brendshëm të KLSH të trajnuar nga SIGMA</p>  | <p>23-25 Shtator 2013</p> <p>Tetor 2013</p> <p>Nëntor 2013</p> <p>Dhjetor 2013</p>                            |



|   |   |  |  |  |  |                                   |
|---|---|--|--|--|--|-----------------------------------|
| 21.   | Prokurimi Publik;<br><br>Auditimi Financiar;<br><br>Roli i Audituesit në parandalimin dhe luftën kundër korrupsionit .<br><br>Fazat e planifikimit dhe implementimit në auditimin e pajtueshmerisë , orjentimi drejt një sistemi të vetëm | Tematika qe janë propozuar per trajnime na institucione homologe gjate vitit | 2-3 Grupe prej 20 audituesish me funksione te lidhur me fushën e trajnimit | Shkembim eksperience me eksperte dhe kolegë të institucionin simotra | TCA, Ankara, Stamboll<br><br>NIK, Varshavë, Poloni | Gjatë vitit                       |
| 22.   | Auditimi i Projekteve me Fondet e BE  |  | Grup prej 20-25 audituesish që lidhen me auditimin e fondeve te BE         | Trajnime ne klase me diskutime ineraktive                            | SIGMA  | Tremujorin e fundit të vitit 2013 |
| 23.   | Vlerësimi I punës së Auditimit të Brendshëm   |  | Grup prej 20 Audituesish   | Trajnime ne klase me diskutime ineraktive                            | SIGMA  | Gjate vitit                       |
| 24.   | Metodat dhe Teknikat e Auditimit  |  | Grup prej 20 Audituesish   | Trajnime ne klase me diskutime ineraktive                            | SIGMA/Te tjera burime                              | Gjate vitit                       |
| <b><i>Thellimi i njohurive teknike te Audituesve/ Trajnime praktike hapat e ndjekura ne auditim</i></b> |   |  |  |  |  |                                   |
| 25.   | Planifikimi I nje angazhimi, specifikat e planifikimit ne :<br><br><ul style="list-style-type: none"> <li>• Auditimin e Performances</li> <li>• Auditimin Financiar</li> </ul>  |  | Grup audituesish   | Trajnime nga prakticionere   | TBD  | Gjate vitit                       |

|            |  |  |                  |                            |                   |                    |
|------------|--|--|------------------|----------------------------|-------------------|--------------------|
|            | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Auditimin e Pajtueshmerise</li> </ul>   |  |                  |                            |                   |                    |
| 26.        | <p>Kryerja e nje Angazhimi , specifikat e kryerjes se auditimit ne :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Auditimin e Performances</li> <li>• Auditimin Financiar</li> <li>• Auditimin e Pajtueshmerise</li> </ul>                 |  | Grup audituesish | Trajnime nga prakticionere | TBD               | Gjate vitit        |
| 27.        | <p>Raportimi dhe sigurimi I cilesise se nje angazhimi , specifikat e raportimit ne :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Auditimin e Performances</li> <li>• Auditimin Financiar</li> <li>• Auditimin e Pajtueshmerise</li> </ul> |  | Grup audituesish | Trajnime nga prakticionere | TBD               | Gjate vitit        |
| <b>II.</b> | <b><i>Takime, Simpoziume dhe Konferenca</i></b>  |  |                  |                            |                   |                    |
| 1.         | Auditimi Jashtëm ne NATO   |  | 1 pjesëmarrës    | Takim pune 1 ditor         | Bruksel, Belgjike | 28 Shkurt 2013     |
| 2.         | KB/ INTOSAI  |  | 4 pjesëmarrës    | Simpozium 3 ditor          | Vienë, Austri     | 5- 7 Mars 2013     |
| 3.         | IDI-EUROSAI, 3i Program  |  | 2 pjesëmarrës    | Ëorkshop 3 ditor           | Sarajeve, BiH     | 11-13 Mars 2013    |
| 4.         | Konferencë EUROSAI/ARABOSAI  |  | 3 pjesëmarrës    | Konferencë 3 ditore        | Baku, Azerbajxhan | 16- 18 Prill 2013  |
| 5.         | Seminar i 7, IT  |  | 3 pjesëmarrës    | Seminar                    | Vilnius, Lituani  | 22 – 23 Prill 2013 |
| 6.         | EUROSAI, ÈGEA  |  | 3 pjesëmarrës    | Konferencë                 | Oslo, Norvegji    | 23 – 24 Prill 2013 |
| 7.         | Takim I Rrjetir te Koordinatorëve te BE me pjesëmarrje te SIGMA-s dhe ECA  |  | TBD              | Takim pune                 | Budapest, Hungari | 15-17 Maj          |
| 7.         | IntoSAINT, Moderator training  |  | 2 pjesëmarrës    | Trajnim 5 ditor            | Turqi,            | 27 - 31 Maj 2013   |
| 8.         | INTOSAI ( ÈG 15)   |  | 3 pjesëmarrës    | Takim Pune                 | Tallin, Estoni    | 3 – 6 Qershor      |

|            |               |  |               |                 |                   |                   |
|------------|---------------|--|---------------|-----------------|-------------------|-------------------|
|            |               |  |               | 4 ditor 2013    |                   | 2013              |
| <b>9.</b>  | INCOSAI       |  | TBD           | Kongres 6 ditor | Pekin, Kinë       | 22-27 Tetor 2013  |
| <b>10.</b> | Young EUROSAI |  | 2 pjesëmarrës | Takim 3 ditor   | Hamburg, Hollandë | 20-22 Nëntor 2013 |

Shënim: Njoftimi mbi temat specifike dhe datat e trajnimit për cdo muaj do të shpallet pesë ditë para fillimit të muajit përkatës.

**Kristaq GJYLI**  
**DREJTOR I PERGJITHSHEM**

Konceptoi: A.Gjinopulli,P.Sektori

