



REPUBLIKA E SHQIPËRISË
KONTROLLI I LARTË I SHTETIT
KRYETARI

Nr. 1098 prot

Tiranë, më 31/12/2019

VENDIM

Nr. 187, Datë 31/12/2019

PËR
MIRATIMIN E PROGRAMIT TË ZHVILLIMIT PROFESIONAL
TË AUDITUESVE TË KLSH-së PËR VITIN 2020

Bazuar në nenin 39 “Trajnimet profesionale”, të ligjit nr. 154/2014, datë 27.11.2014 “Për organizimin dhe funksionimin e Kontrollit të Lartë të Shtetit”, në zbatim të Standardeve Ndërkombëtare të Auditimit të INTOSAI-t, (ISSAI), përkatësisht Neni 14, pika 3 të ISSAI 1 “Deklarata e Limës” mbi vëmendjen e veçantë që i kushtohet përmirësimit të zhvillimit teorik, praktik dhe profesional të të gjithë anëtarëve dhe stafit të auditimit; Parimit 12 “Ngritja e kapaciteteve përmes promovimit të të mësuarit dhe shkëmbimit të njohurive” të ISSAI 12 “Vlerat dhe dobitë e institucioneve supreme të auditimit - sjellja e ndryshimeve në jetën e qytetarëve”; praktikave më të mira ndërkombëtare që promovojnë zhvillimin e qëndrueshëm profesional që kontribuon në përsosjen organizative dhe në zbatim të kuadrit të objektivave të zhvillimit institucional,

VENDOSA:

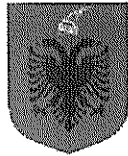
1. Miratimin e “Programit të Zhvillimit Profesional të Audituesve të KLSH” për vitin 2020.
2. Departamenti Metodologjisë, Standardeve dhe Kontrollit të Cilësisë së Auditimit, Drejtoria e Metodologjisë dhe Zhvillimit ngarkohen me zbatimin, monitorimin, ndjekjen dhe raportimin periodik të Planit të Veprimtarive të Trajnimit për sa më sipër.
3. Të gjithë punonjësit e Kontrollit të Lartë të Shtetit kanë detyrimin e zbatimit të detyrave dhe përbushjes së objektivave të përcaktuara në Programin e Zhvillimit Profesional të Punonjësve dhe Planin e Veprimtarive të Trajnimit për vitin 2020.

Ky Vendim hyn në fuqi menjëherë.

KRYETAR

Bujar LESKAJ





KONTROLLI I LARTË I SHTETIT
DEPARTAMENTI I METODOLOGJISË, STANDARDEVE DHE
SIGURIMIT TË CILËSISË SË AUDITIMIT
DREJTORIA E METODOLOGJISE DHE ZHVILLIMIT

**PLANI I ZHVILLIMIT TE
INTEGRUAR PROFESIONAL NË
KLSH, PËR VITIN 2020**



PERMBAJTJA:

- I. *Preambul*
- II. Edukimi i vazhdueshëm dhe trajnimi
- III. Objektivat dhe grafiku i TVP dhe te integruar.
- IV. Korniza rregullative mbi trajnimet profesionale.
- V. Forcimi i sistemit te strukturuar te edukimit profesional.
- VI. Implementimi dhe monitorimi i vazhdueshëm.
- VII. Fokusi i kualifikimeve për vitin 2020.

I. Programi Zhvillimit Profesional në KLSH

Preambul

Çfarë janë kualifikimet profesionale të audituesit të jashtëm?

Me "kualifikim profesional" nënkuptojmë të fituarit e njohurive dhe aftësive të besueshme në profesion nga audituesit e jashtëm të pavarur, me qëllimin që mund t'i zbatojë ato në një kontekst të lidhur me punën. Aftësitë dhe njohuritë që kërkojnë SAI-të për kualifikimet e tyre profesionale do të varen nga mandati i tyre dhe fushëveprimi i fushës së tyre të auditimit. Këto mund të përfshijnë disa ose të gjitha sa vijon:

- **Njohuri dhe ekspertizës rreth legjislacionit të vendit dhe mbi politikat ekonomike;**
- **Rezultate në auditimin në praktikë** - në ekzaminim sistematik të të dhënave financiare ose kontabile për të verifikuar saktësinë, vërtetësinë ose përputhjen me kornizën legjislative;
- **Kontabilitetin** - regjistrimin sistematik, raportimin dhe analizen e transaksioneve financiare të sektorit publik dhe ndonjëherë organizatave me kapital të përzier me sektorin privat;
- **Përgjegjshmërinë**- përpilimin dhe sigurimin e informacionit financiar kryesisht për deklaratat e publikuara nga ana e organizatave të sektorit publik, duke përdorur procedurat standarde të mbajtjes së librave, në përputhje me standardet kombëtare ose ndërkombëtare; dhe auditimin e pasqyrave financiare të organizatave publike në përputhje me kuadrin e standardeve kombëtare ose ndërkombëtare.

Përvoja të vlefshme:

- ☞ Shkathhtësitë e nevojshme për auditimin e performancës, dhe trajnimi për realizimin e tyre konsiderohen të rëndësishme nga Komiteti i Trajnimit të Organizatës Evropiane të Institucioneve Supreme të Auditimit (EUROSAI), duke i inkuadruar përdorimin e një *Diplome për Auditimin e Sektorit Publik (PSAD)*.¹
- ☞ Nënkomiteti për Auditimin e Performancës i Komitetit të Standardeve Profesionale të INTOSAI po shqyrton gjithashtu aftësitë e kërkuara dhe mënyrën e arritjes së tyre. Në disa vende, përfshirë shumicën e vendeve ku ka një sistem të auditimit të SAI mbi bazë gjyqësori (gjykatë llogarish apo të audiousve), audituesit kryejnë ***auditimin financiar dhe të performancës si dy aspekte të një rishikimi të entitetit publik, dhe ky proces vlerësimi i njohurve bëhet i përbashkët.***
- ☞ Disa vende kanë caktuar ***kurse trajnimi, në bashkëpunim me universitetet,*** për t'u siguruar audituesve të tyre aftësi profesionale në sektorët e kontabilitetit dhe të performancës. Aplikimi i këtij modeli nga Gjykata e Auditimit të Republikës së Sllovenisë, është një shembull i kësaj qasjeje. Disa SAI-të rekrutojnë ***specialistë të kualifikuar jashtë tij përfshirë ekonomistë, inxhinierë, avokatë, studiues socialë dhe të fushave të statistikës.*** Specialistët e tillë mund të përdoren në mënyrë rutinore për

¹ Introducing professional qualifications for Audit Staff A guide for Supreme Audit Institutions, botim i INTOSAI 2010

të marrë pjesë në auditime, për shembull, në rishikimet e investimeve kapitale, ndërtimeve dhe operacioneve të kontraktuara të sektorit publik, ose për trajnime.

Pse kualifikime profesionale?

Qëllimi i inkuadrimit të kualifikimeve profesionale brenda KLSH është të ruajë dhe të forcojë pozitën profesionale të audituesve të KLSH në të ardhmen. Për të mbijetuar dhe rritur, SAI-të duhet të japin rezultate cilësore dhe shërbime për parlamentin e vendit dhe entitetet e audituara. Për ta bërë këtë, SAI-të duhet të rekrutojë njerëz të aftë, profesionistë. KLSH duhet të krijojë dhe mbajnë një *mjedis stimulues, por dhe sfidues*, ku gjithë personeli mund të zhvillojë potencialin e plotë të audituesve.

KLSH-të duhet të synojë t'u përgjigjet çështjeve të ngritura nga palët e interesit (*ku vendi, subjekt të audituara, qytetarët, media, shoqëria civile e bota akademike*), dhe të raportojnë në mënyrë efektive në lidhje me këto çështje në një kontekst kombëtar. Përfitimet nga garantimi i një procesi konvejer të një trajnim sistematik, të strukturuar dhe të vlefshëm përfshijnë:

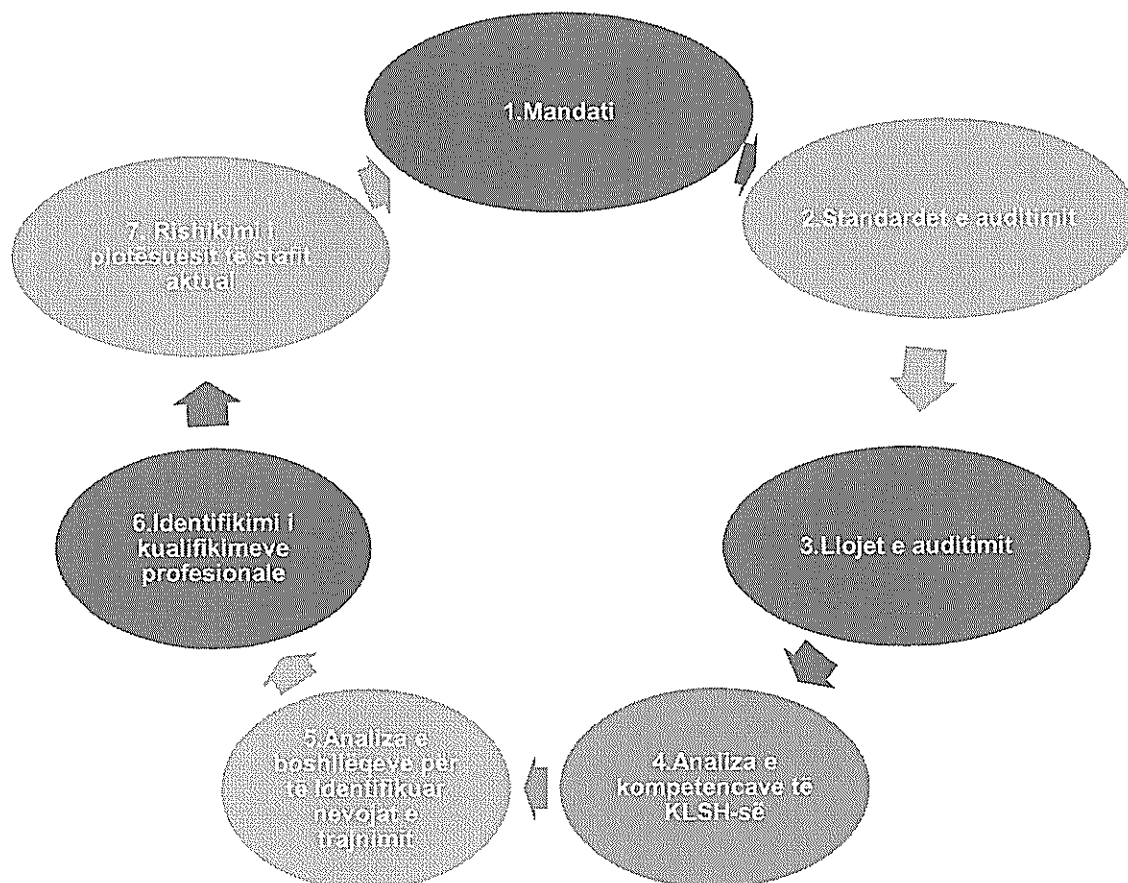
- ✓ Përditësimin e dijeve mbi standardet e auditimit të njohura zyrtarisht;
- ✓ Azhurnimi i vazhdueshëm i standardeve për të pasqyruar evolucionin e praktikave më të mira;
- ✓ Metodologjitë e strukturuar të auditimit të zhvilluara dhe zbatuar nën mbikëqyrjen e vazhdueshme të ekspertëve dhe profesionistëve më të mirë të institucionit;
- ✓ Organizimi i kurseve të strukturuar për ngritjen e aftësisë së stafit auditiv;
- ✓ Kualifikime të akredituara nga auditorë të trajnuar zyrtarisht dhe të kualifikuar;
- ✓ Angazhimi i ekspertëve profesional;
- ✓ Zgjerimi i statusit të vetëvlerësimit për stafin e auditimit;

Këto përfitime përkthehen në përmirësimin cilësor të punës për stafin e auditimit, me qartësi më të madhe në lidhje me atë që konsiderohet një performancë e mirë e procesit të auditimit.

Fazat në zhvillimin dhe prezantimin e kualifikimeve profesionale:



Fazat w vlerësimit te nevojës për kualifikime profesionale:



Si e vlerëson KLSH nevojën për kualifikime profesionale?

Formulimi i mandatit të KLSH ka një rëndësi të veçantë në identifikimin dhe përshkrimin e kualifikimeve të nevojshme të stafit, për të përmbushur kërkesat institucionale. KLSH do të rishikojë mandatin e saj dhe do të përcaktojë cilat janë kufijtë brenda të cilave mund të operojë përse i takon zërit “kualifikimet profesionale”, dhe në çdo fazë të caktuar për trajnimin profesional, do të nevojitet të kryhen vlerësimet e segmenteve përkatëse. Mandati ligjor i KLSH-së mund të përcaktojë standardet e auditimit që duhet të rregullojnë punën e KLSH-së dhe llojet e auditimit që mund të ndërmerren.

Faktorë të tjerë që ndikojnë në nevojën e një KLSH për kualifikime profesionale do të jenë:

- ✓ plani strategjik i KLSH-së;
- ✓ rruga e përparimit të karrierës së anëtarëve të SAI;
- ✓ ndryshimi i përgjegjësisë brenda strukturave departamentale të KLSH;
- ✓ korniza kushtetuese dhe ligjore në fuqi në vend;

- ✓ aranzhimet dhe progresi në fushën dhe disiplinën e kontabilitetit shtetëror;
- ✓ pritshmëritë e aktorëve të ndryshëm brenda juridiksionit insitucional;

Duke kërkuar të sjellë ndryshime thelbësore në jetën e qytetarëve, KLSH njëkohësisht synon përsosmërinë dhe integritetin në kapacitetet e saj. Për këtë institucioni i KLSH ka zgjedhur si hap të parë kryerjen e një analize të mjedisit institucional mbi kualifikimet, duke vlerësuar dhe sfidat, mundësitë e rreziqet.

Është thelbësore të ceket që në krye të herës se KLSH ka shtruar rrugën dhe konsoliduar praktikatat e një procesi solid të kryerjes së trajnimeve vjetore e të integruara, të organizuara dhe monitoruara nga Departamenti i Metodologjisë, Standardeve dhe Sigurimit të Cilësisë në KLSH, që është dhe autoriteti i ngarkuar për të menaxhuar procesin, vendosur termat e referencës, dhe përcjell në mënyrë kritike hallkat e këtij procesi.

Në këtë proces, KLSH është orientuar në Udhëzuesin e Komitetit të Ndërtimit të Kapaciteteve të INTOSAI-t: “Prezantimi i Kualifikimeve Profesionale në nivel lokal të SAI ofron njohuri të mëtejshme se si të profesionalizohet stafi i auditimit – nëpërmjet kualifikimeve të realizuara nga SAI-t”.

Kryerja e kualifikimit ose trajnimit

KLSH zotëron e shpalos një portofol të mundësive për realizimin dhe shpërndarjen kohore të trajnimeve, në varësi të rrethanave dhe ngarkesës me angazhimet e programuara audituese, të cilat mund të përfshijnë:

- ✓ **trajnimi i brendshëm, i ofruar nga trajnuesit e brendshëm;**
- ✓ **trajnimi i brendshëm, i ofruar nga trajnuesit e jashtëm;**
- ✓ **trajnimi i jashtëm:**
- ✓ bllokun kohor të trajnimit - për shembull, një, dya deri në katër javë në një;
- ✓ një **përzierje të trajnimeve të brendshme dhe të jashtme;**
- ✓ **E-learning** mund të jetë gjithashtu një alternativë me kosto efektive, që audituesit publikë dëshirojnë të ndjekin në kohë;
- ✓ Opsione të tjera me grupet punuese dhe **seminaret ushtrimore** mund të vlejné dhe konsiderohen të dobishme, apo mund të konsultohen me IDI-n dhe agjenci të tjera të specializuara mbi edukimin profesional të audituesve, etj.

Duke përshtatur të mësuarit, zhvillimin profesional me strategjitë e përgjithshme, KLSH synon*të sigurojë që njerëzit përmes përvojës, të zhvillojnë vazhdimisht, të përdorin teknikat sistematike të zgjidhjes së problemeve dhe të transferojnë njohuritë në mënyrë të shpejtë dhe efikase*²

Plani Strategjik i INTOSAI-t 2017 – 2022 përbën një nga mbështetjet kryesore mbi të cilën KLSH ka vendosur drejtimet e zhvillimit të kapaciteteve profesionale. Nëpërmjet Strategjisë së Implementimit të ISSAI-ve (3 i) KLSH përcakton objektivin për promovimin e ISSAI-ve si një burim për zhvillimin e profesionalizmit të audituesve dhe të programeve të certifikimit, si dhe të standardeve të arsimimit dhe trajnimit³. Qëllimet Strategjike të EUROSAI-t për periudhën 2017 - 2023 janë orientuese për KLSH në drejtimin e zhvillimit të kapaciteteve institucionale.

² IDI “Të mësuarit për Impakt” Udhëzues Praktik, p. 42

³ Plani Strategjik i INTOSAI-t 2017 – 2022, Objektivi Strategjik 1. 3.

Harmonizimi i zhvillimit strategjik të KLSH në tërësi dhe në mënyrë të vecantë i zhvillimeve në kapacitete institucionale dhe profesionale me qëllimet dhe objektivat strategjike të Planeve Strategjike të INTOSAI-t dhe EUROSAI-t do të sigurojë që kapacitetet e KLSH të "vishen" me tiparet e audituesit profesional ndërkombëtar e evropian.

Kongresi X i EUROSAI-t në Maj të vitit 2017 cilësoi rëndësinë e implementimit të ISSAI-ve nga cdo SAI... *Rruga drejt arritjes së cilësisë më të lartë në procesin auditues lidhet drejtpërdrejt me miratimin dhe zbatimin e duhur të standardeve më të larta ndërkombëtare, përgjithësisht të pranuarra, të quajtura "Standardet Ndërkombëtare të Institucioneve Supreme të Auditimit (ISSAI-t) ...Anëtarët e EUROSAI janë të vetëdijshëm për vlerën e shtuar nga aplikimi i e standardeve profesionale ndërkombëtare".*

Duke iu referuar këtij rekomandimi, KLSH ka vendosur në qendër të zhvillimit profesional trajnimin për arritjen e implementimit të plotë të ISSAI-ve.

KLSH synon të aplikojë qasje të reja, efektive dhe të orijentuara në rezultate, të tilla që të përshtaten me nivelin e zhvillimit institucional po ashtu dhe të sigurojnë që KLSH të vendoset, rradhitet në krah të SAI-ve më të përparuara për sa i përket politikave të zhvillimit profesional.

Qasjeve tradicionale të trajnimit, KLSH do t'i shtojë aplikimin e qasjeve më moderne që do të mundësojnë ndryshimin e kulturës së marrjes së dijeve dhe fitimit të profesionalizmit nga të gjithë audituesit e KLSH.

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 "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'u përshtaten ndryshimeve gjatë gjithë jetës së tyre profesionale.

Të mësuarit gjatë gjithë jetës është një nga sfidat më të mëdha me të cilat përballen shoqëritë dhe institucionet bashkëkohore, si i tillë dhe KLSH nuk mund të mbetet jashtë kësaj pëballjeje në vitet e ardhshme. Aftësia dhe për të mësuar në forma, vende, qasje apo etapa të ndryshme të jetës e bëjnë të mësuarit gjatë gjithë jetës një qasje më të lehtë për tu përshtatur efektivisht me realitetin që ndryshon dhe që po bëhet gjithnjë e më shumë kërkues. Për profesionin e audituesit publik, krijimi i kërkesës për dije e njohuri ka një rëndësi të vecantë, për sa ai kontribuon në rritjen e cilësisë së punës audituese – duke filluar nga motivimi më i madh nga vetë audituesit për të qafuar një kulturë të të mësuarit dhe që përfundon me ndikimin për ndryshim në jetën e qytetarëve.

Qëllimi i Programit të Zhvillimit Profesional

Qëllimi i Programit të Zhvillimit Profesional të KLSH konsiston në zhvillimin e vazhdueshëm të kompetencave profesionale të stafit si dhe integritet të këtyre kompetencave në punën audituese për të bërë të mundur të mësuarit në nivel institucional. Për këtë qëllim, KLSH do të sigurojë që i gjithë stafi të fitojë aftësisë dhe kapacitete profesionale për t'u përgjigjur kërkesave të këtij ambjenti që ndryshon vazhdimisht.

Qasja e re dhe moderne që KLSH ka adoptuar në Strategjinë e tij, sjell në vëmendje rishikimin dhe zhvillimin e politikave të reja në drejtim të formimit dhe aftësitë profesionale të audituesve. Me fokus në të ardhmen vizioni për trajnimet tashmë synon që:

***Të mësuarit gjatë gjithë jetës të bëhet kulturë
e çdo punonjësi në Kontrollin e Lartë të Shtetit.***

Sistemi i zhvillimit profesional mbështetet fuqishëm në krijimin i një kulture ku dëshira për dije dhe njohuri buron nga traditat e lashta kombëtare po ashtu dhe eksperiencave dhe praktikave më të përparura ndërkombëtare të fushës së auditimit publik.

Qasja në Zhvillimin Profesional të Audituesve të KLSH

Nëpërmjet Programit të Zhvillimit Profesional KLSH ofron mundësi zhvillimi gjithëpërfshirëse për stafin që synojnë arritjen e niveleve të larta të pavarësisë, ekspertizës, kompetencës, sjelljes etike dhe cilësisë, mbështetur në standardet profesionale ISSAI, duke :

- Zhvilluar aftësitë teknike të audituesve dhe te kompetencave te tyre etike;
- Përmirësuar vazhdimisht sistemet, proceset dhe strukturat në KLSH, në përgjigje të nevojave dhe sfidave të ndryshimit të mjedisit;
- Krijuar një mjedis ku qëndrimet dhe aftësitë profesionale inkurajohen, zhvillohen dhe mbështeten nga një kuadër institucional me qëllim rritjen e cilësisë së auditimit publik;

Objektivat e Programit të Zhvillimit Profesional

Objektivat e Planit të Zhvillimit Profesional janë vendosur në konsistencë me Misionin, Vizionin dhe vlerat e KLSH, të orjentuara drejt së ardhmes duke synuar të arrijnë qëllime të zhvillimit në karrierë të çdo inividit dhe të cojnë më tej punën në KLSH.

Këto objektiva janë sa motivuese po aq edhe sfiduese, duke konsideruar nevojat për aftësi dhe zhvillim, aspiratat dhe mundësitë, po ashtu dhe nevojat specifike të profesionit.

Në përputhje me sa më sipër KLSH ka përcaktuar objektivat e zhvillimit profesional për periudhën të cilat synojnë:

- a) Sigurimi i trajnimeve për stafin në si jë qasje e qëndrueshme, e aftë të mundësojë stafit ruajtjen dhe zhvillimin e vazhdueshëm të aftësive dhe dijeve dhe zhvillimin e karrierës.
- 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 një KLSH të qëndrueshëm, të pavarur dhe shembull i profesionalizmit, integritetit dhe etikës.

Implementimi i Programit të Zhvillimit Profesional paraqet rëndësi të vecantë në kuadrin e zhvillimit të burimeve njerëzore në KLSH. Si pjesë e Dokumentit të Politikave të Menaxhimit të Burimeve Njerëzore, trajnimi i audituesve synon të rrisë pritshmëritë ndaj tyre dhe njëkohësisht të sjellë:

- Rritjen e efikasitetit në kryerjen e veprimtarive ,c'ka më pas rezulton në përfitime financiare dhe jo financiare për vetë KLSH;
- Rritjen e aftësive për t'iu përshtatur teknologjive dhe metodave të reja dhe nxitjen e inovacionit për pritshmëri të reja
- Rritjen e motivimit dhe nxitjen e promovimit.

II.EDUKIMI I VAZHDUESHEM DHE TRAJNIMET

Trajnimi është procesi i marrjes së aftësive specifike për të kryer një punë sa më mirë (Jucious, 1963). Ai i ndihmon njerëzit të aftësohen dhe për të bërë disa punë (Dahama, 1979). Van Dersal (1962) përcaktoi trajnimin si proces i të mësuarit, informimit ose edukimit të njerëzve në mënyrë që të bëhen sa më të kualifikuar për të kryer punën e tyre.

Qasjet e trajnimit.

Ka tri qasje në raport me trajnimet:

- (1) *Qasja Tradicionale,*
- (2) *Qasja Eksperimentale, dhe*
- (3) *Qasja e bazuar në Performancë/*

- Në **qasjen TRADICIONALE**, ose **AKADEMIKE**, ku stafi i trajnimit harton objektivat, përmbajtjet, teknikat e mësimdhënies, detyrat, planet, motivimin, testet dhe vlerësimin. Fokusi në këtë model është imponimi i gjithë tablosë nga stafi i trajnimit. Në qasjen eksperimentale, trajnuesi përfshin përvojat ku audituesi bëhet aktiv dhe ndikon në procesin e trajnimit.
- Ndryshe nga qasja akademike e modelit tradicional, **trajnimet EKSPERIMENTALE** theksojnë situata të vërteta ose të simuluar, në të cilat audituesit në fund do të duhet të veprojnë. Në këtë model, objektivat dhe elementët e tjerë të trajnimit përcaktohen bashkërisht nga trajnerët dhe të trajnuarit (audituesit në klasë). Trajnerët kryesisht shërbejnë si lehtësues, katalizatorë, ose aktivizues të burimeve.
- Në **qasjen e bazuar në PERFORMANCË**, qëllimet maten përmes arritjes së një niveli të caktuar të zotësisë, në vend të matjes së të nzenit nëpërmjet notave të kontrollit të njohurive. Theksi është dhënë për të marrë aftësi specifike të vëzhgueshme për një detyrë.

DIZENJIMI I PLANIT TE TRAJNIMEVE SIPAS FUSHAVE:

Fusha që do të zhvillohet / zona zhvillimore	Nivelet e aftësive ne dispozicion		
	I ulet	I ndermjetem	I perparuar
<i>Kodi i Etikes dhe Normat e Sjelljes</i>	■	■	
<i>Tiparet e auditimit te Performances</i>	■		■
<i>Konsiderata mbi rrezikun e mashtrimit</i>	■	■	■
<i>Pajtueshmëria /përputhshmëria</i>	■	■	

<i>Kontrolli i brendshëm, modeli COSO</i>			
<i>Dokumentimi i proceseve të Auditimit</i>	■	■	■
<i>Koncepti i auditimit mbi baze risku</i>	■	■	■
<i>Kontabiliteti dhe pasqyrat financiare</i>		■	■
<i>Raportimi dhe opinionet e auditimit</i>		■	■
<i>Kuadri i praktikave profesionale Ndërkombëtare të INTOSAI-t</i>	■	■	■
<i>Planifikimi vjetor dhe strategjik i angazhimeve</i>	■	■	
etj.			

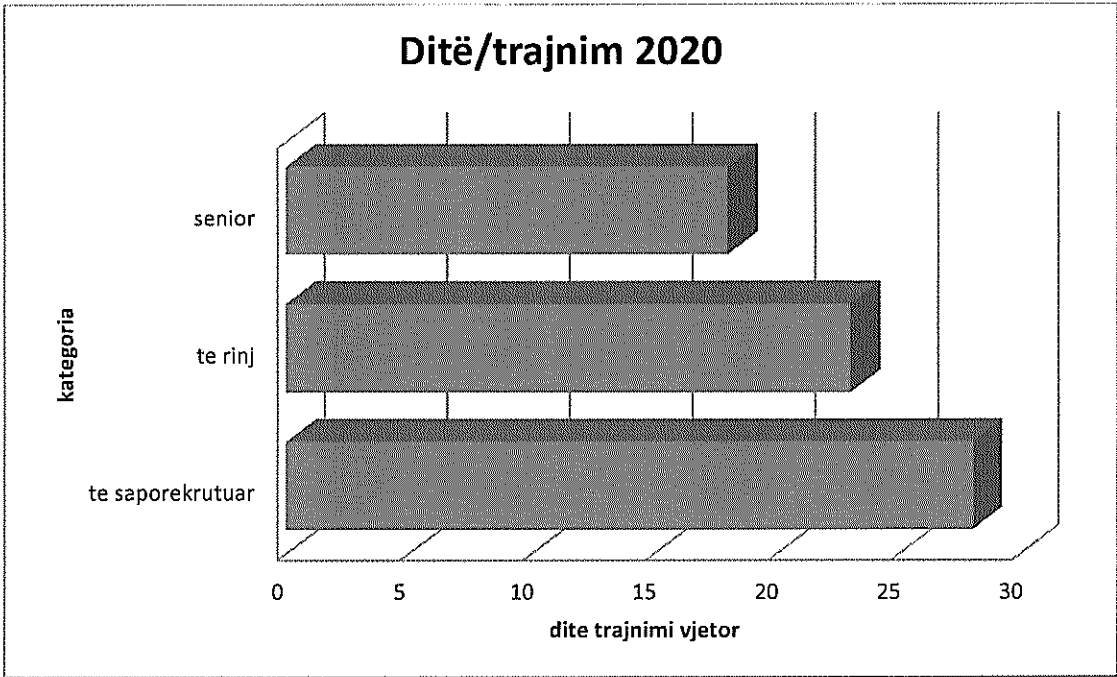
© **PERGATITJA E FAZAVE TE CERTFIKIMIT TE AUDITUESVE TE SEKTORIT PUBLIK.**

(E kushtëzuar nga ecuria e procesit të shqyrtimit të propozimeve për përmirësimet në ligjin organik të KLSH-së).

SKEDULET E TRAJNIMEVE 2020 SIPAS KATEGORIVE.

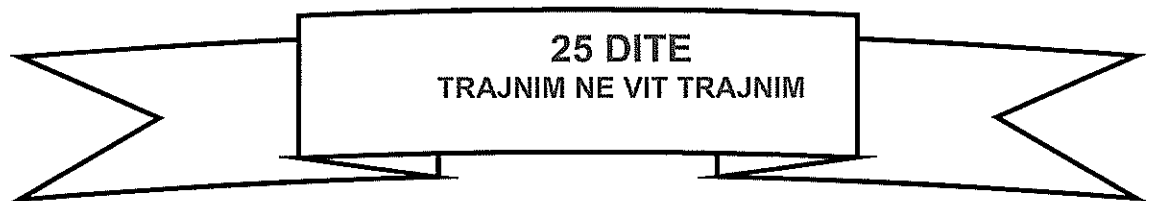
Bazuar në analizën e nevojave për trajnim, stafi audituesi ndahet në tre kategori:

Kategoria	Grupi	Indikatorët e Synuar (dite trajnime ne vit)
Kategoria e Parë:	Audituesit e sapo-rekrutuar	25
Kategoria e dytë:	Junior	22
Kategoria e tretë:	Senior	18

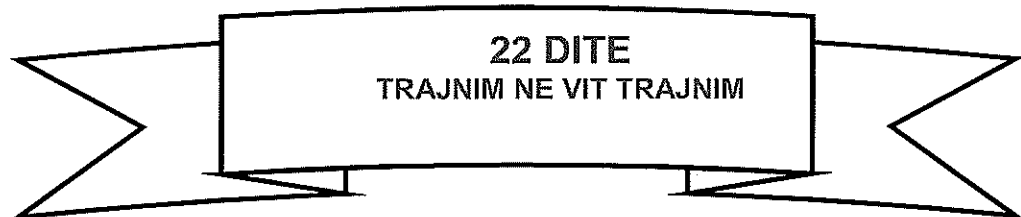


III. OBJKTIVAT & GRAFIKU I TRAJNIMIT TË VIJUESHËM E TË INTEGRUAR SIPAS KATEGORIVE:

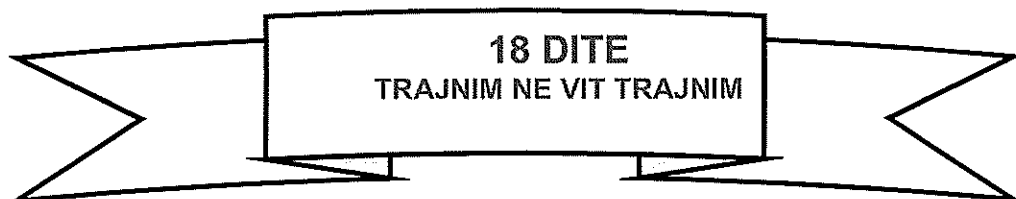
KATEGORIA E PARË: AUDITUES TE SAPO-REKRUTUAR 2020
OBJEKTIVI: TE ARRIHET MINIMUMI KRYERJA E :



KATEGORIA E DYTË: AUDITUESIT E RINJ, JUNIOR (1-3 VJET PERVOJE NE KLSH). **OBJEKTIVI:** TE ARRIHET MINIMUMI



KATEGORIA E DYTË: AUDITUESIT AUDITUESIT SENIOR, ME PERVOJE NE KLSH. **OBJEKTIVI:** TE ARRIHET MINIMUMI



SHIPERNDARJA KOHORE E FASHES SE TRAJNIMEVE:

2020

JANUARY

S	M	T	W	T	F	S
			1	2	3	4
5	6	7	8	9	10	11
12	13	14	15	16	17	18
19	20	21	22	23	24	25
26	27	28	29	30	31	

FEBRUARY

S	M	T	W	T	F	S
						1
						8
						15
						22
						29

**Java e le
Trajnimeve**

MARCH

S	M	T	W	T	F	S
1	2	3	4	5	6	7
8	9	10	11	12	13	14
15	16	17	18	19	20	21
22	23	24	25	26	27	28
29	30	31				

MAY

S	M	T	W	T	F	S
					1	2
3	4	5	6	7	8	9
10	11	12	13	14	15	16
17	18	19	20	21	22	23
24	25	26	27	28	29	30
31						

JUNE

S	M	T	W	T	F	S
	1	2	3	4	5	6
7	8	9	10	11	12	13
14	15	16	17	18	19	20
21	22	23	24	25	26	27
28	29	30				

APRIL

**DYJAVORI I
PARE I TRJANIMEVE**

SEPTEMBER

S	M	T	W	T	F	S
			1	2	3	4
5	6	7	8	9	10	11
12	13	14	15	16	17	18
19	20	21	22	23	24	25
26	27	28	29	30		

JULY

S	M	T	W	T	F	S
			1	2	3	4
5	6	7	8	9	10	11
12	13	14	15	16	17	18
19	20	21	22	23	24	25
26	27	28	29	30	31	

AUGUST

S	M	T	W	T	F	S
						1
2	3	4	5	6	7	8
9	10	11	12	13	14	15
16	17	18	19	20	21	22
23	24	25	26	27	28	29
30	31					

OCTOBER

S	M	T	W	T	F	S
				1	2	3
4	5	6	7	8	9	10
11	12	13	14	15	16	17
18	19	20	21	22	23	24
25	26	27	28	29	30	31

NOVEMBER

S	M	T	W	T	F	S
1	2	3	4	5	6	7
8	9	10	11	12	13	14
15	16	17	18	19	20	21
22	23	24	25	26	27	28
29	30					

DECEMBER

S	M	T	W	T	F	S
			1	2	3	4
5	6	7	8	9	10	11
12	13	14	15	16	17	18
19	20	21	22	23	24	25
26	27	28	29	30	31	

2020

JANUARY

S	M	T	W	T	F	S
			1	2	3	4
5	6	7	8	9	10	11
12	13	14	15	16	17	18
19	20	21	22	23	24	25
26	27	28	29	30	31	

FEBRUARY

S	M	T	W	T	F	S
						1
2	3	4	5	6	7	8
9	10	11	12	13	14	15
16	17	18	19	20	21	22
23	24	25	26	27	28	29

MARCH

S	M	T	W	T	F	S
1	2	3	4	5	6	7
8	9	10	11	12	13	14
15	16	17	18	19	20	21
22	23	24	25	26	27	28
29	30	31				

MAY

S	M	T	W	T	F	S
					1	2
3	4	5	6	7	8	9
10	11	12	13	14	15	16
17	18	19	20	21	22	23
24	25	26	27	28	29	30
31						

JUNE

S	M	T	W	T	F	S
	1	2	3	4	5	6
7	8	9	10	11	12	13
14	15	16	17	18	19	20
21	22	23	24	25	26	27
28	29	30				

APRIL

S	M	T	W	T	F	S
				1	2	3
4	5	6	7	8	9	10
11	12	13	14	15	16	17
18	19	20	21	22	23	24
25	26	27	28	29	30	

SEPTEMBER

S	M	T	W	T	F	S
			1	2	3	4
5	6	7	8	9	10	11
12	13	14	15	16	17	18
19	20	21	22	23	24	25
26	27	28	29	30		

JULY

S	M	T	W	T	F	S
				1	2	3
4	5	6	7	8	9	10
11	12	13	14	15	16	17
18	19	20	21	22	23	24
25	26	27	28	29	30	31

AUGUST

S	M	T	W	T	F	S
						1
2	3	4	5	6	7	8
9	10	11	12	13	14	15
16	17	18	19	20	21	22
23	24	25	26	27	28	29

**MUAJJI
TRAJNIMEVE
INTENSIVE**

OCTOBER

S	M	T	W	T	F	S
				1	2	3
4	5	6	7	8	9	10
11	12	13	14	15	16	17
18	19	20	21	22	23	24
25	26	27	28	29	30	31

NOVEMBER

S	M	T	W	T	F	S
1	2	3	4	5	6	7
8	9	10	11	12	13	14
15	16	17	18	19	20	21
22	23	24	25	26	27	28
29	30					

DECEMBER

S	M	T	W	T	F	S
				1	2	3
4	5	6	7	8	9	10
11	12	13	14	15	16	17
18	19	20	21	22	23	24
25	26	27	28	29	30	31

2020

JANUARY

S	M	T	W	T	F	S
			1	2	3	4
5	6	7	8	9	10	11
12	13	14	15	16	17	18
19	20	21	22	23	24	25
26	27	28	29	30	31	

FEBRUARY

S	M	T	W	T	F	S
						1
2	3	4	5	6	7	8
9	10	11	12	13	14	15
16	17	18	19	20	21	22
23	24	25	26	27	28	29

MARCH

S	M	T	W	T	F	S
1	2	3	4	5	6	7
8	9	10	11	12	13	14
15	16	17	18	19	20	21
22	23	24	25	26	27	28
29	30	31				

MAY

S	M	T	W	T	F	S
					1	2
3	4	5	6	7	8	9
10	11	12	13	14	15	16
17	18	19	20	21	22	23
24	25	26	27	28	29	30
31						

JUNE

S	M	T	W	T	F	S
	1	2	3	4	5	6
7	8	9	10	11	12	13
14	15	16	17	18	19	20
21	22	23	24	25	26	27

APRIL

S	M	T	W	T	F	S
				1	2	3
4	5	6	7	8	9	10
11	12	13	14	15	16	17
18	19	20	21	22	23	24
25	26	27	28	29	30	

SEPTEMBER

S	M	T	W	T	F	S
					1	2
3	4	5	6	7	8	9
10	11	12	13	14	15	16
17	18	19	20	21	22	23
24	25	26	27	28	29	30

**MUAJI I
TRAJNIMEVE
INTENSIVE**

AUGUST

S	M	T	W	T	F	S
						1
2	3	4	5	6	7	8
9	10	11	12	13	14	15
16	17	18	19	20	21	22
23	24	25	26	27	28	29
30	31					

OCTOBER

S	M	T	W	T	F	S
					1	2
3	4	5	6	7	8	9
10	11	12	13	14	15	16
17	18	19	20	21	22	23
24	25	26	27	28	29	30
31						

NOVEMBER

S	M	T	W	T	F	S
1	2	3	4	5	6	7
8	9	10	11	12	13	14
15	16	17	18	19	20	21
22	23	24	25	26	27	28
29	30					

DECEMBER

S	M	T	W	T	F	S
					1	2
3	4	5	6	7	8	9
10	11	12	13	14	15	16
17	18	19	20	21	22	23
24	25	26	27	28	29	30
31						

2020

JANUARY

S	M	T	W	T	F	S
		1	2	3	4	
5	6	7	8	9	10	11
12	13	14	15	16	17	18
19	20	21	22	23	24	25
26	27	28	29	30	31	

FEBRUARY

S	M	T	W	T	F	S
					1	
2	3	4	5	6	7	8
9	10	11	12	13	14	15
16	17	18	19	20	21	22
23	24	25	26	27	28	29

MARCH

S	M	T	W	T	F	S
1	2	3	4	5	6	7
8	9	10	11	12	13	14
15	16	17	18	19	20	21
22	23	24	25	26	27	28
29	30	31				

MAY

S	M	T	W	T	F	S
				1	2	
3	4	5	6	7	8	9
10	11	12	13	14	15	16
17	18	19	20	21	22	23
24	25	26	27	28	29	30
31						

JUNE

S	M	T	W	T	F	S
	1	2	3	4	5	6
7	8	9	10	11	12	13
14	15	16	17	18	19	20
21	22	23	24	25	26	27
28	29	30				

APRIL

S	M	T	W	T	F	S
			1	2	3	4
5	6	7	8	9	10	11
12	13	14	15	16	17	18
19	20	21	22	23	24	25
26	27	28	29	30		

SEPTEMBER

S	M	T	W	T	F	S
		1	2	3	4	5
6	7	8	9	10	11	12
13	14	15	16	17	18	19

JULY

S	M	T	W	T	F	S
		1	2	3	4	
5	6	7	8	9	10	11
12	13	14	15	16	17	18
19	20	21	22	23	24	25
26	27	28	29	30	31	

AUGUST

S	M	T	W	T	F	S
						1
2	3	4	5	6	7	8
9	10	11	12	13	14	15
16	17	18	19	20	21	22
23	24	25	26	27	28	29
30	31					

**NDJEKJA E
INDIKATOREVE/
TRAJNIME PER GRUPE**

NOVEMBER

S	M	T	W	T	F	S
		3	4	5	6	7
		11	12	13	14	
15	16	17	18	19	20	21
22	23	24	25	26	27	28
29	30					

DECEMBER

S	M	T	W	T	F	S
		1	2	3	4	5
6	7	8	9	10	11	12
13	14	15	16	17	18	19
20	21	22	23	24	25	26
27	28	29	30	31		

2020

JANUARY

S	M	T	W	T	F	S
		1	2	3	4	
5	6	7	8	9	10	11
12	13	14	15	16	17	18
19	20	21	22	23	24	25
26	27	28	29	30	31	

FEBRUARY

S	M	T	W	T	F	S
					1	
2	3	4	5	6	7	8
9	10	11	12	13	14	15
16	17	18	19	20	21	22
23	24	25	26	27	28	29

MARCH

S	M	T	W	T	F	S
1	2	3	4	5	6	7
8	9	10	11	12	13	14
15	16	17	18	19	20	21
22	23	24	25	26	27	28
29	30	31				

MAY

S	M	T	W	T	F	S
				1	2	
3	4	5	6	7	8	9
10	11	12	13	14	15	16
17	18	19	20	21	22	23
24	25	26	27	28	29	30
31						

JUNE

S	M	T	W	T	F	S
	1	2	3	4	5	6
7	8	9	10	11	12	13
14	15	16	17	18	19	20
21	22	23	24	25	26	27
28	29	30				

APRIL

S	M	T	W	T	F	S
			1	2	3	4
5	6	7	8	9	10	11
12	13	14	15	16	17	18
19	20	21	22	23	24	25
26	27	28	29	30		

SEPTEMBER

S	M	T	W	T	F	S
		1	2	3	4	5
6	7	8	9	10	11	12
13	14	15	16	17	18	19
20	21	22	23	24	25	26
27	28	29	30			

JULY

S	M	T	W	T	F	S
			1	2	3	4
5	6	7	8	9	10	11
12	13	14	15	16	17	18
19	20	21	22	23	24	25
26	27	28	29	30	31	

AUGUST

S	M	T	W	T	F	S
						1
2	3	4	5	6	7	8
9	10	11	12	13	14	15
16	17	18	19	20	21	22
23	24	25	26	27	28	29
30	31					

OCTOBER

S	M	T	W	T	F	S
				1	2	3
4	5	6	7	8	9	10
11	12	13	14	15	16	17
18	19	20	21	22	23	24
25	26	27	28	29	30	31

NDJEKJA E

INDIKATOREVE/

TRAJNIME PER GRUPE

29 30

DECEMBER

S	M	T	W	T	F	S
			1	2	3	4
5	6	7	8	9	10	11
12	13	14	15	16	17	18
19	20	21	22	23	24	25
26	27	28	29	30	31	

IV. KORNIZA RREGULLATIVE MBI ZHVILLIMIN E QENDRUESHEM PROFESIONAL TË KAPACITETEVE AUDITUESE TË KLSH-së

**◎ ISSAI 1 – DEKLARAT A E LIMËS ,
Neni 14, STAFI I AUDITIMIT.**

1. Anëtarët dhe stafi i Institucioneve Supreme të Auditimit, duhet të kenë kualifikimet dhe integritetin moral të nevojshëm për kryerjen e detyrave të tyre.
2. Në rekrutimin e personelit të Institucioneve të Larta të Auditimit, kërkohen njohuri të përshtatshme mbi nivelin mesatar të njohurive dhe 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 universitetit dhe Programeve Ndërkombëtare. 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 12 – VLERA DHE DOBITË E
SAI - SJELLJA E NDRYSHIMEVE NË
JETËN E QYTETARËVE”, (viti 2013).
PARIMI NR.12**

1. SAI-t duhet të promovojnë zhvillimin e vazhdueshëm profesional që kontribuon si në zhvillimin individual, ashtu dhe në grup dhe përsosmëri organizative.
2. SAI-t duhet të kenë një strategji të zhvillimit profesional, duke përfshirë trajnimin, që bazohet nivelet e kualifikimeve, përvojës dhe kompetencës së nevojshme për të kryer punën.
3. SAI-të duhet të përpiqen të sigurojnë që personeli i tyre të ketë kompetencat profesionale dhe të drejtën e tyre për tu zhvilluar, mbështetjen e kolegëve dhe të menaxhimit për të bërë punën e tyre.
4. SAI duhet të inkurajojë shpërndarjen e njohurive dhe ngritjen e kapaciteteve në mbështetje të shpërndarjes e rezultateve.
5. SAI-të duhet të mbështeten në punën e të tjerëve, duke përfshirë SAI-t homologe, INTOSAI dhe grupeve përkatëse rajonale të punës.
6. SAI-të duhet të përpiqen të bashkëpunojnë me profesionin e auditimit më të gjerë për të përmirësuar profesionalizmin.
7. SAI-të duhet të përpiqen të marrin pjesë në aktivitetet e INTOSAI-t dhe të ndërtojnë rrjete me SAI-të e tjera dhe institucionet relevante, të mbajnë krah për krah çështjet në zhvillim dhe të promovojnë shpërndarjen e njohurive në dobi të SAI-ve të tjera.

**© ISSAI 30 – KODI I ETIKËS“,
UDHËZIMI I APLIKUESHËM PËR KOMPONENTIN
“KOMPETENCA”**

(Miratuar nga Grupi i Punës i INTOSAI-t, maj 2016)

Zhvillimi i vazhdueshëm profesional.

Pika 55. Ruajtja dhe zhvillimi i kompetencës profesionale është një mënyrë e rëndësishme për të ndjekur ritmin e zhvillimeve teknike, profesionale dhe të biznesit, për t'iu përgjigjur një mjedisi në ndryshim dhe për të rritur pritshmëritë e palëve të interesit. Shembuj të fushave ku SAI mund të ketë nevojë të investojë kohë dhe burime për të mbetur bashkëkohor përfshijnë teknologjinë e informacionit dhe zhvillimin e kornizës rregullatore të menaxhimit të sektorit publik dhe përgjegjshmërisë.

Pika 56. Një mjedis për përvetësimin e vazhdueshëm të dijeve për të mbështetur pjesëtarët e stafit në zbatimin dhe zhvillimin e kompetencave të tyre duhet të shoqërohet me:

- (a) strategji dhe programe fillestare dhe të vazhdueshme në fushat kryesore të performancës e SAI;
- (b) zhvillimin dhe përditësimin e manualeve dhe udhëzuesve të shkruar;
- (c) mekanizma trajnuese, mbikëqyrëse dhe marrje opinionesh;
- (d) plane për zhvillimin personal;
- (e) mjetet për shkëmbimin e njohurive: të tilla si intraneti dhe bazat e të dhënave.

Udhëzues i aplikueshëm në nivelin e stafit të SAI.

57. Në përmbushje të kërkesave, pjesëtarët e stafit të SAI-t:

- (a) duhet të kuptojnë rolin dhe detyrat që do të kryhen;
- (b) të njohin standardet teknike, profesionale dhe etike të zbatueshme të cilat duhen zbatuar;
- (c) janë në gjendje të punojnë në një shumëllojshmëri kontekstesh dhe situatash, të cilat varen nga kërkesat e punës apo detyrës;
- (d) fitojnë njohuri dhe aftësitë të reja, përditësojnë dhe përmirësojnë aftësitë e nevojshme.

58. Në rast kur ekspertiza e tyre nuk është e përshtatshme ose e mjaftueshme për të kryer një detyrë të veçantë, stafi i SAI ja bën me dije këtë eprorëve ose drejtuesve përgjegjës.

**© KORNIZA E MATJES SË PERFORMANCËS SË
SAI-t
GRUPI I TREGUESVE TË PERFORMANCËS.**

(miratuar në Kongresin e XXII-të të INTOSAI-t, dhjetor 2016)

Treguesi	faqe	fusha	Dimensioni
----------	------	-------	------------

SAI-23	147	Zhvillimi dhe Trajnimi Profesional	<i>(i).Planet dhe Proceset për Zhvillimin dhe Trajnimin Profesional</i>
SAI-23	147	“	<i>(ii). Zhvillimi Profesional dhe Trajnimi për Auditimin Financiar</i>
SAI-23	147	”	<i>(iii) Zhvillimi Profesional dhe Trajnimi për Auditimin e Performancës</i>
SAI-23	147	“	<i>(iv) Zhvillimi Profesional dhe Trajnimi për Auditimin e Pajtueshmërisë</i>

Referuar përcaktimeve të Aneksit nr. 3: “Përcaktimi i KMP i SAI-t për vlerat dhe dobitë e Institucioneve Supreme të Auditimit”, në zhvillim të parimit mbi "Vlerat dhe Përfitimet e Institucioneve Supreme të Auditimit" sipas fushave dhe kritereve të SAI:

Parimi 12: Ngritja e kapaciteteve përmes promovimit të të mësuarit dhe shkëmbimit të njohurive	Fusha
12.1. SAI-t duhet të promovojnë zhvillimin e vazhdueshëm profesional që kontribuon në përsosmërisë individuale, të grupit dhe organizative.	Fusha E, SAI-23
12.2. SAI duhet të ketë një strategji të zhvillimit profesional, duke përfshirë trajnimin, që është i bazuar në nivelet minimale të kualifikimeve, përvojës dhe kompetencës së nevojshme për të kryer punën e SAI-t.	Fusha E, SAI-23
12.3. SAI-t duhet të përpiqen të sigurojnë që personeli i tyre ka kompetenca profesionale dhe mbështetjen e kolegëve dhe të menaxhimit për të bërë punën e tyre.	Fusha E, SAI-23
12.4. SAI duhet të nxisë shkëmbimin e njohurive dhe ngritjen e kapaciteteve në mbështetje të dorëzimit të rezultateve.	RP-SA seksioni (c)
12.5. SAI duhet të përfitojë nga puna e të tjerëve, duke përfshirë edhe SAI-t kolegë, INTOSAI dhe grupet rajonale përkatëse të punës.	RP-SA seksioni (c)
12.6. SAI-t duhet të përpiqen për të bashkëpunuar me profesionin e auditimit në mënyrë që të rrisin profesionin	Fusha F, SAI-25 (ii)
12.7. SAI-t duhet të përpiqen të marrin pjesë në aktivitete të INTOSAI-t dhe të ndërtojnë rrjete me institucionet e tjera dhe SAI relevante, për të mbajtur të ngritur vëmendjen ndaj çështjeve të reja dhe për të nxitur shkëmbimin e njohurive për të përfituar nga SAI-t e tjera.	RP-SA seksioni (c)

© PLANI STRATEGJIK I INTOSAI-t 2017 – 2022 .
PRIORITETI NDËRSEKTORIAL 3 dhe 5.

Sigurimi i zhvillimit efektiv dhe koordinimi ndërmjet vendosjes së standardeve, zhvillimit të kapaciteteve dhe shkëmbimit të njohurive për të mbështetur SAI-t dhe përmirësuar performancën dhe efektivitetin e tyre.

Prioriteti ndërsektorial 5: Shembuj të Organizatave Rajonale të INTOSAI-t duke punuar së bashku:

- ✓ Partneritete në kryerjen e seminareve ndër-rajonale të trajnimit;
- ✓ Ndarja e produkteve të auditimit dhe mjeteve të lidhura me to;
- ✓ Përdorimi i ekspertëve nga organizata të tjera rajonale;
- ✓ *Peer review* / Rishikim nga kolegët të organizatave rajonale nga organizata të tjera rajonale ose nga SAI-t.

Objektivat strategjike për **Qëllimin Strategjik nr. 2 “Zhvillimi Kapaciteteve”:**

2.1- Të identifikohen sfidat dhe mundësitë e zhvillimit të kapaciteteve në mënyrë që të thjeshtohet qasja kundrejt zgjidhjeve...

2.2- Forcimi i zhvillimit të strukturuar profesional të INTOSAI-t si një spirancë për zhvillimin e kapaciteteve profesionale dhe profesionalizimin potencial të audituesit.

2.3- Mbështetja e zhvillimit të kapaciteteve në nivel SAI-sh dhe rajonal, si dhe ruajtja dhe rritja e dobishmërisë dhe përdorimit të PMF-së (Korniza e Matjes së Performancës) së SAI-ve.

2.4- Shkëmbimi i njohurive mbi zhvillimin e kapaciteteve dhe sigurimi i reagueshmërisë ndaj nevojave të SAI-ve përmes bashkësive të praktikave.

2.5- Angazhimi strategjik me komunitetin e gjerë ndërkombëtar në interes të zhvillimit të kapaciteteve të SAI-ve.

© PLANI STRATEGJIK I EUROSAI, 2017 – 2023.

Qëllimi strategjik 3.2:

Ndihmesa ndaj SAI-ve në përballjen me mundësitë dhe sfidat të reja nëpërmjet mbështetjes në zhvillimin e kapaciteteve të tyre institucionale.

2.1 Të mbështesë dhe lehtësojë iniciativat e zhvillimit të kapaciteteve institucionale të udhëhequra nga kërkesat	❖ Iniciativat për zhvillimin e kapaciteteve fokusohen si në aftësitë audituese po ashtu dhe në çështje institucionale të tilla si: pavarësia, komunikimi dhe menaxhimi i palëve të interesuara, udhëheqja, etika dhe menaxhimi operacional.
	❖ Promovimi i të mësuarit nëpërmjet komunikimit elektronik (e-learning), komunitetet e praktikës dhe nisma të tjera inovative të zhvillimit të kapaciteteve, përfshirë praktika në punë, vizita studimore dhe trajnime të udhëhequra nga kërkesa, programe trajnime etj.

⊙ **LIGJI NR. 154 / 2014, “Për organizimin dhe funksionimin e KLSH”,**
Neni 39, “TRAJNIMET PROFESIONALE”...

1. Punonjësit e Kontrollit të Lartë të Shtetit gëzojnë të drejtën për t’u trajnuar profesionalisht, sipas planifikimeve të bëra nga institucioni, në përputhje me nevojat e evidentuara.
2. Kontrolli i Lartë i Shtetit siguron një proces sistematik dhe të planifikuar të trajnimit, zhvillimit profesional dhe certifikimit, i cili përfshin shtimin dhe përditësimin e njohurive dhe aftësive të nevojshme për kryerjen me efektivitet të detyrave të auditimit, në bashkëpunim me ASPA-n, me institucione të tjera të larta të auditimit apo me organizata profesionale, vendase apo ndërkombëtare.

⊙ **STRATEGJIA E ZHVILLIMIT TE KLSH, 2018 – 2022**

Në vitin 2017, Kontrolli i Lartë i Shtetit përgatiti Strategjinë e Zhvillimit 2018 – 2022, si një vazhdimësi e nivelit të avancuar e reformave institucionale të ndërmarra në 7 vitet e fundit.

Duke mos e zhvendosur për asnjë moment fokusin nga politikat e zhvillimit të stafit, në Strategjinë e KLSH, miratuar me Vendim të Kryetarit nr.229, datë 31.12.2017.. është theksuar principi se”*Kapitali human, audituesit mbeten aset i rëndësishëm dhe më i vlefshëm*

për KLSH-në duke konsideruar që sukcesi në përmbushjen e misionit dhe arritjen e objektivave të saj varet në mënyrë të ndjeshme nga të krijuarit të një trupe auditimi kompetente dhe të mirë trajnuar.⁴

Në këtë kontekst, politikat dhe procedurat e Burimeve Njerëzore, të KLSH përfshijnë nëntë elementët e përmendur në zbatimin e udhërrëfyesit brenda Kontrollit të Cilësisë për SAI-t, ISSAI 40, duke i dhënë rëndësinë e duhur cilësisë dhe angazhimit të KLSH ndaj parimeve etike⁵.

Dimensioni i zhvillimit të kapaciteteve në KLSH është inkorporuar në mënyrë eksplicite në Qëllimin Strategjik nr. 2: Optimizimi i kapaciteteve profesionale, aftësive audituese, procedurave të punës, logjistikës dhe funksioneve të tjera mbështetëse, i cili elaborohet më tej dhe në Objektivat Strategjike 2.3, 2.4 dhe 2.5 si më poshtë:

Nxitja dhe promovimi i vlerave të larta profesionale të audituesve

Nëpërmjet këtyre elementeve theksohet domosdoshmëria e kulturës së edukimit të vazhdueshëm nga audituesit.

Nëpërmjet politikës së edukimit të vazhdueshëm dhe zhvillimit profesional KLSH synon të:

- ✓ Sigurojë që stafi auditues të zotërojë aftësitë dhe dijet e kërkuara për të realizuar me profesionalizëm çdo aspekt që mund të përballen gjatë punës audituese.
- ✓ Aplikojë sistemin e trajnimit të vazhdueshëm të hartuar në përputhje me nevojat individuale të audituesit në mënyrë që të reflektojë nga njëra anë nevojat specifike të individit për njohuri specifike gjatë gjithë jetës,
- ✓ Hartojë dhe ndjekë planin e zhvillimit profesional të gjithsecilit sipas kërkesave të sintetizuara në objektivat specifike të Programit Vjetor të Trajnimit
- ✓ Realizojë mesatarisht i 25 ditë trajnimi në vit për çdo punonjës së institucionit suprem të auditimit, duke matur njëkohësisht impaktin e këtij sistemi në përfomancën e punës audituese.
- ✓ Vendosë një sistem motivimi që do të ketë për qëllim krijimin e një lidhjeje të ngushtë ndërmjet audituesve dhe institucionit nëpërmjet aktiviteteve të trajnimit intensiv të parashikuara dhe që zhvillohen në KLSH. Për këtë qëllim implementimi i dokumentit të Politikave të Burimeve Njerëzore të KLSH-së përbën instrumentin kryesor për promovimin e vlerave profesionale të audituesve nëpërmjet trajnimit të vazhdueshëm, pasi bazohet në ndërtimin dhe funksionimin e sistemit të vlerave.

⁴ Strategjia Zhvillimit të KLSH 2018 -2022, Seria: botime KLSH 02/2018/86, fq.75

⁵ Këto politika dhe procedura lidhur me burimet njerëzore përfshijnë: - rekrutimin (dhe kualifikimin e stafit të rekrutuar), - vlerësimin e performancës, - zhvillimin profesional, - promovimin, - kompensimin, dhe - vlerësimin e nevojave të personelit, Dokumenti Politikave të Burimeve Njerëzore, KLSH, Dhjetor 2017

V. FORCIMI I SISTEMIT TË STRUKTURUAR TË EDUKIMIT PROFESIONAL NËPËRMJET CERTIFIKIMIT TË AUDITUESVE PUBLIKË DHE ZHVILLIMIT TË VAZHDUESHËM⁶

Mbështetur në ISSAI 200 – ‘Standardet e Përgjithshme të Auditimit’ sipas të cilit “... *SAI duhet të adoptojnë për të zhvilluar dhe trajnuar punonjësit e tyre për t’i aftësuar ata të kryejnë detyrën e tyre efektivisht dhe për të përcaktuar bazat për avancimin profesional të audituesve dhe të stafit tjetër...*”, KLSH e konsideron trajnimin dhe zhvillimin profesional të audituesve si një standard auditimi.

Audituesit e jashtëm të sektorit publik duhet të jenë të aftë t’i përgjigjen ndryshimeve të ambientit ekonomik, social, teknologjik dhe të ballafaqohen me standardet në rritje, jo vetëm të aktivitetit auditues, por edhe të përballen me presione politike e publike apo sfida të tjera që lidhen me vetë vulnerabilitetin e profesionit të auditimit. Për të mbështetur dhe ndihmuar audituesit të përballen në mënyrë efektive me këto sfida, KLSH synon të :

- ✓ Realizojë rregullime ligjore për ndërtimin e infrastrukturës së nevojshme dhe burimet e duhura për të përmbushur objektivin në mënyrë cilësore dhe me qëndrueshmëri afatgjatë.
- ✓ Vendosë një Sistem të Çertifikimit të Audituesve të Jashtëm Publik, duke përmirësuar kuadrin ligjor mbështetës për këtë qëllim. Sistemi i çertifikimit ndërtohet duke marrë në konsideratë eksperiencën e GAO-s, si dhe eksperiencën të tjera të ngjashme të vendeve të BE, siç është eksperiencën e SAI-t Kroat.
- ✓ Zhvillojë një Program për Çertifikimin e Audituesve në formën e moduleve të strukturuar dhe duke aplikuar kurse praktike të dedikuara brenda KLSH-së si dhe në bashkëpunim me Institutin e Ekspertëve Kontabël të Autorizuar, Këshillin Kombëtar të Kontabilitetit apo me organizma të tjerë të profesionit.
- ✓ Zhvillimin e kapaciteteve të strukturës përkatëse teknike për rishikimin periodik të metodologjisë dhe formateve standarde të auditimit që garantojnë përputhshmërinë në çdo kohë me SNA, si dhe për ofrimin e asistencës së specializuar teknike për audituesit në lidhje me interpretimin në raste komplekse të SNA dhe IPSAS. Konsulenca nga kjo njësi mund të kërkohet si e detyrueshme për rastet e dhënies së një opinionit të modifikuar me qëllim garantimin që ky opinion është i mbështetur në evidenca të përshtatshme auditimi.
- ✓ Krijimi “Qendrës së Ekselencës” si qendër e formalizuar e trajnimit për auditimin e jashtëm publik, për kultivimin dhe shpërndarjen e dijeve dhe njohurive të profesionit të auditimit në nivel kombëtar dhe ndërkombëtar.

Objektivi i referohet ndryshimit të idesë kryesore në të cilën bazohet sistemi i trajnimit në KLSH: nga metoda e “mbushjes së boshllëqeve”, pasojë e mungesës së politikave të zhvillimit profesional dhe sistemit të trajnimeve në periudhën 2005-2011, në ofrimin e mundësive punonjësve më të mirë për të marrë pjesë në aktivitete trajnuese të cilësisë së lartë.

⁶ Strategjia Zhvillimit të KLSH 2018 - 2022, Seria: botime KLSH 02/2018/86, fq.77

VI. IMPLEMENTIMI DHE MONITORIMI I VAZHIDUESHËM I DOKUMENTIT TË POLITIKAVE TË BURIMEVE NJERËZORE TË KLSH-SË.

POLITIKA E BURIMEVE NJERËZORE NË KLSH

KLSH, në kuadrin e reformimit institucional e ka konsideruar menaxhimin efektiv të burimeve njerëzore si shtyllën vertebrore të procesit drejt modernizimit dhe zhvillimit të qëndrueshëm me efekt metamorfozat progresive institucionale.

Politika e menaxhimit të burimeve njerëzore në KLSH, ka synuar zbatimin rigoroz të kërkesave të Standardeve Ndërkombëtare të Institucioneve Supreme të Auditimit, në fushën e menaxhimit të burimeve njerëzore dhe Parimeve e Praktikave më të mira të administratës publike të rekomanduara nga Bashkimit Europian.⁷

Objektivat e Politikës së Burimeve Njerëzore në KLSH bazohen në vlerat dhe parimet e KLSH të cilat mbështeten në Standardet Ndërkombëtarë të Auditimit (SNA), në parimet e ISSAI 12, “Vlera dhe Përfitimet e Institucioneve Supreme të Auditimit - Një ndryshim në jetën e qytetarëve”.

Politika e Burimeve Njerëzore në KLSH mbështetet në tetë parimet bazë të KLSH-së në përmbushje të detyrimeve që rrjedhin nga misioni, vizioni institucional që janë:

- | | |
|-------------------|-------------------|
| - Pavarësia | - Integriteti |
| - Profesionalizmi | - Objektiviteti |
| - Bashkëpunimi | - Interesi Publik |
| - Përgjegjshmëria | - Transparenca |

Mesazhet e përcjella nga Kongreset të XXI dhe XXII të INCOSAI-t: “Auditimi Kombëtar në shërbim të Qeverisjes së Mirë Kombëtare”⁸, “Institucionet Supreme të Auditimit (SAI-et) në shërbim të qytetarëve “ dhe “Të bashkuar në ambicie dhe vendosmëri”⁹, ***përbëjnë thelbin e objektivave të zhvillimit të KLSH-së në nivel institucional duke i dhënë një rëndësi parësore menaxhimit modern të burimeve njerëzore konsideruar si një nga komponentët më të rëndësishëm të zhvillimit institucional.***

KLSH tashmë ka ngritur një platformë solide mbi bazën e së janë përcaktuar edhe objektivat për të ardhmen. Objektivat e Politikave të Burimeve Njerëzore mbështeten dhe në parimet, vlerat bazë të Kodit Etik të KLSH-së, miratuar me Vendim të Kryetarit nr 56 datë 30.04.2015, i ndryshuar në vitin 2018 si dhe Standardet Ndërkombëtare të auditimit suprem publik, ISSAI, në veçanti ISSAI 30 “Kodi i Etikës” i INTOSAI-t.

Menaxhimi dhe administrimi i burimeve njerëzore në KLSH bazohet në parimet:

- | | |
|-------------------|-----------------------|
| - Mosdiskriminimi | - Shanse të Parabarta |
| - Meritokracia | - Transparenca |
| - Profesionalizmi | - Paanësia Politike |

Dokumenti i Politikave të Burimeve Njerëzore në KLSH adreson objektivat e më poshtme:

⁷ Politika e Burimeve Njerëzore në KLSH, fq.1

⁸ Deklarata e Kongresit të XXI të INCOSAI-t, Pekin, Tetor 2013, “40 – Vjet Deklarata e Limës(1977 – 2017)”, Seria Botime KLSH- 16 2017/83, fq 219

⁹ Kongresi XXII, INCOSAI-t, Abu Dhabi, Dhjetor 2016, “40 – Vjet Deklarata e Limës(1977 – 2017)”, Seria Botime KLSH- 16 2017/83, fq. 237

1-Komunikimi i vlerave të KLSH-së, duke vepruar si një institucion model që udhëheq nëpërmjet shembullit ¹⁰ konform përcaktimeve të Kodit Etik të KLSH-se sipas të cilit “Të gjithë punonjësit e KLSH-së janë përgjegjës për reputacionin e institucionit dhe gjatë ushtrimit të veprimtarisë së tyre duhet “të udhëheqin sipas shembullit” e të jenë “model i integritetit”¹¹.

2-Sigurimi i transparencës, përgjegjshmërisë dhe qeverisjes së mirë në procesin të menaxhimit të burimeve njerëzore.

3-Zbatimi me rigorozitet i kuadrit rregullator ligjor të fushës;

4-Rekrutimi i të rinjve/individëve ekselentë të tregut të punës me rezultate maksimale të arsimimit në një ose dy degë diplomimi, që njohin disa gjuhë të huaja, apo dhe të disponimit njëherazi të titujve akademikë, ekspertë dhe specialistë me kontribute të shquara në fusha të ndryshme si të teknologjisë së informacionit etj.

5-Dokumentimi dhe zbatimi i praktikave më të mira, të përshtatshme për KLSH-në mbështetur në Standartet e INTOSAI-t në fushën e menaxhimit të burimeve njerëzore;

6-Sigurimi i zhvillimit të vazhdueshëm profesional, nëpërmjet ruajtjes së njohurive dhe ekspertizës “know-how”, zhvillimit të kapaciteteve, promovimit të të mësuarit, shpërndarjes së njohurive si dhe kryerjes së trajnimeve në mënyrë të vijueshme.

7-Përbushja e misionit të KLSH duke përdorur me ekonomikitet, efektivitet dhe efikasitet burimet në dispozicion për maksimizimin e produktivitetit të burimeve njerëzore.

8-Zhvillimi dhe zbatimi një sistemi objektiv të vlerësimit të stafit bazuar në performancë, në përbushjen e objektivave individuale dhe kërkesave të kompetencave profesionale

9-Krijimi i një mjedisi të favorshëm ku i gjithë stafi i KLSH-së ka mundësi për të marrë pjesë dhe kontribuar në mirëqeverisjen institucionale. Përbushja e Objektivave kërkon që burimet njerëzore të:

- ✓ Rekrutohen, kultivohen, monitorohen dhe promovohen vetëm në përputhje me dijet e tyre dhe kontributin profesional në punën audituese;
- ✓ Trajtohen dhe testohen sipas një kalendari dhe kurrikule të planifikuar në terma vjetorë, të specializuar në përputhje me eksperiencën dhe fushën audituese, të harmonizuar me trajnimet e tjera brenda e jashtë vendit;
- ✓ Motivohen sipas një plani të mbështetur në performancë;
- ✓ Ndryshojnë qasjen e tyre nga reaktive në proaktive;
- ✓ Shfrytëzojnë ekspertizën vendase dhe të huaj në dobi të auditimit.¹²

Parimet e ndërtimit të sistemit të zhvillimit profesional.

Sistemi i Zhvillimit Profesional të krijuar nga KLSH, kë disa veçori që tregojnë se është :

1. Sistem i krijuar dhe administruar nga KLSH- KLSH ka vendosur strukturat dhe proceset për të përcaktuar kompetencat profesionale, një sistem të zhvillimit profesional për të siguruar edukimin e vazhdueshëm të stafit. Pavarësisht burimeve nga të cilat ofrohet trajnimi, brenda apo jashtë institucionit, KLSH ka atributin dhe detyrimin që t'i sigurojë çdo individ pjesë e stafit mundësinë e zhvillimit profesional.

¹⁰ ISSAI 12 “SAI duhet të jetë një organizatë model që udhëheq nëpërmjet shembullit”.

¹¹ Kodi Etik i KLSH-se. Seria e botimeve 11/2015/46

¹² Politika e Burimeve Njerëzore në KLSH,

2. I bazuar në Standartet Ndërkombëtare të Auditimit të INTOSAI-t (ISSAI) - Kontrolli i Lartë i Shtetit, në veprimtarinë e tij, duhet të reflektojë shkallën më të lartë të standardeve ndërkombëtare të INTOSAI-t 13. Baza e kuadrit metodologjik të KLSH janë ISSAI-t dhe zbatimi i tyre duhet të udhëhiqë punën audituese . Kjo kërkon angazhim të burimeve të KLSH në të dy drejtimet: të njohjes së ISSAI-ve dhe të zbatimit në praktikën audituese. Trajnimi gjithashtu përfshin krijimin e një njohje të thellë të sistemit të menaxhimit financiar publik dhe të nivelit 2 të ISSAI-ve.

3. I bazuar në nevojat dhe gjithëpërfshirës. Sistemi bazohet në nevojat e stafit të KLSH, duke konsideruar këto kërkesa në nivel individual dhe institucional. KLSH synon që çdo auditues në nivel individual, grup auditimi dhe po ashtu në nivel Institucioni, duhet të zotërojnë kompetencat, aftësitë, dijet dhe vullnetin/dëshirën për të realizuar punë të cilësisë më të lartë dhe në përputhje me Standardet e INTOSAI-t. KLSH ka vendosur politika të përfshirjes së plotë të stafit në trajnime, brenda dhe jashtë vendit. Nga ana tjetër çdo auditues ka detyrimin të marrë pjesë në trajnimet që organizohen nga dhe për institucionin sipas objektivave të përcaktuara në Planin e Zhvillimit Profesional.

4. I kategorizuar/ trajnim i shkallëzuar. Trajnimi ofrohet në kategori të veçanta duke respektuar fushën e studimit, eksperiencën, shkallën e njohurive dhe pjekurinë profesionale të audituesve.

5. I përditësuar dhe i përshtatshëm (fleksibel) – Sistemi përditësohet çdo vit, duke reflektuar ndryshimet që kanë ndodhur në nivel ndërkombëtar po ashtu dhe kombëtar e institucional. Gjithashtu, KLSH siguron mbikqyrje dhe monitorim të vazhdueshëm të implementimit të Programit Vjetor të Trajnimit , duke mundësuar që të jetë fleksibel dhe të përgjigjet në kohë kërkesave të zhvillimit. Krahas kompetencave që duhen për zbatimin e ISSAI-ve , nevoja për kompetenca dhe aftësi të tjera merret në konsideratë gjatë implementimit në përputhje me specifikat e punës, ambjentin e fushëveprimit të auditimit dhe mandatit të KLSH.

6. I qëndrueshëm – Sistemi i Zhvillimit Profesional në KLSH është krijuar dhe përditësohet duke konsideruar nevojat në terma afatgjatë, si pjesë e Strategjisë së Zhvillimit të KLSH. Ai është integruar si Qëllimi Strategjik nr.2 në Strategjinë e Zhvillimit të KLSH 2018 – 2022, i mbështetur nga dy objektiva strategjikë.

7. Bashkëpunues- Zhvillimi profesional në KLSH organizohet me burime të brendshme por njëkohësisht i mbështetur në një shkallë të gjerë nga partneriteti me INTOSAI, EUROSAI, IDI,organizatat ndërkombëtare profesionale, dhe institucionet ndërkombëtare homologe si ECA, GAO dhe SAI-t . Partneriteti shtrihet dhe në nivel kombëtar i mbështetur nga Marrëveshjet e Bashkëpunimit të KLSH me Universitete, Institucione të Arsimit të Lartë, IEKA, OJF Ministri dhe institucione të tjera shtetërore për aktivitete trajnimi apo/dhe veprimtari kërkimore shkencore me interes të përbashkët.

¹³ Ligji nr.154, datë 27.11.2014, neni 6, Fusha veprimit

VII.FOKUSI I KUALIFIKIMEVE PROFESIONALE TË AUDITIMIT PËR VITIN 2020.

Kualifikimi profesional nënkupton procesin e të fituarit të njohurive dhe zhvillimit e zgjerimit të aftësive profesionale, me qëllimin që ato të mund të zbatohen në aktivitetin e përditshëm auditues.

Fokusi i kualifikimeve profesionale të auditimit për vitin 2020 mund të përfshijë disa nga çështjet në vijim:

- Njohuri për diapozitivin kryesor kushtetues dhe legjislacionin themeltar të auditimit publik, (ligji organik, udhëzuesit, standardet profesionale ndërkombëtare dhe praktikat më të mira të inkurajuar);
- Aktet më të rëndësishme të Kornizës së INTOSAI-t: Deklarata e Limës, Deklarata e Meksikës, Deklarata e Uruguait, etj.
- Praktikrat e auditimit financiar dhe të përputhshmërisë – për një ekzaminim sistematik të të dhënave financiare ose të kontabilitetit, për të verifikuar saktësinë, vërtetësinë ose pajtueshmërinë e tyre me kornizën legjislative;
- Auditimet e performancës dhe të IT, si dukuri të organizatave të sektorit privat, të shtrira me sukses në auditimin e sektorit publik;

Do të vijohet ndjekja e bashkëpunimeve për organizimin e seminareve dhe kurseve të trajnimit në bashkëpunim me Universitetet sipas kanaleve që janë vendosur vitin e kaluar, për të siguruar thellimin në aftësive në lëmin e kontabilitetit dhe të financave.

Portofoli i kohës në dispozicion të kualifikimeve.

Një konsideratë kyçe do të jetë e kondicionuar nga fondi i kohës që do të ketë në dispozicion të trajnimit profesional stafi i përfshirë në kalendarin vjetor të kualifikimeve, duke qëndruar larg nga detyrat e tyre normale e të përditshme audituese.

Vlerësohet e rëndësishme për KLSH që të shqyrtohen në vijimësi rezultatet e zbatimit të programeve të trajnimit. Auditimi është në thelb një disiplinë praktike dhe audituesit publikë kanë nevojë për të vënë në praktikë aftësitë e reja të marrë nga mjedisi i kualifikimeve dhe i të nxënësve përmes shkëmbimit e ndarjes së dijeve. Kjo arrihet përmes përvojës së punës në një sërë fushash të auditimit nën mbikëqyrjen e audituesve më me përvojë, të kombinuara me pjesëmarrjen në kurset e trajnimit dhe demonstrimin e njohurive dhe aftësive, shoqëruar në rritje të nivelit të të nxënësve.

VIII.KOMPETENCAT PER MENAXHERET E AUDITIMIT TË KLSH

Menaxhimi dhe zhvillimi i mbikëqyrjes përfshin trajnimin e menaxherëve dhe mbikëqyrësve në aftësi të ndryshme udhëheqëse, duke u mundësuar atyre që të funksionojnë në mënyrë efektive në pozitat e tyre. Për menaxherët, iniciativat e trajnimit duhet të përqendrohen në sigurimin e mjeteve për të balancuar menaxhimin efektiv të burimeve të tyre të punonjësve me strategjitë dhe qëllimet e KLSH-së. Menaxherët mund të mësojnë të udhëheqin në mënyrë efektive audituesit e tyre duke i ndihmuar ata në zhvillimin profesional.

Trajnimet e menaxhimit duhet të përfshijnë programe për zhvillimin e aftësive vendimmarrëse, krijimin dhe menaxhimin e ekipeve të suksesshme të punës, alokimin e burimeve në mënyrë efektive, buxhetimin, planifikimin e biznesit dhe vendosjen e qëllimeve. Para se të rregullohen programet e zhvillimit për menaxherët, duhet të bëhet një analizë profesionale e aftësive menaxheriale dhe kompetencave të çdo menaxher, me qëllim vlerësimin e nevojave individuale për zhvillim të mëtejshëm profesional.

Ekziston një nevojë e madhe për t'u përqëndruar në aspektin e trajnimit praktik, veçanërisht në lidhje me kurset e trajnimit në shtëpi (metodat e studimit të rastit studimor).

Mësimi dhe zhvillimi i menaxherëve të KLSH duhet të bazohet në kuadrin e kompetencës për këto pozicione.

Kuadri i propozuar i kompetencës duhet të përfshijë kompetencat më të rëndësishme për menaxherët dhe duhet të përshtatet me nevojat e KLSH-së dhe prioritetet aktuale. Objektivi kryesor i kornizës së kompetencës për këto pozita është përgatitja e menaxherëve të KLSH për të udhëhequr në mënyrë efikase dhe efektive organizatën dhe punonjësit dhe për të identifikuar nevojat për zhvillimin specifik të vazhdueshëm të aftësive menaxheriale.

Kuadri i kompetencës duhet të përfshijë:

- Të menduarit strategjik,
- Aftësi Drejtuese,
- Planifikimi dhe aftësitë organizative,
- Menaxhimi i njerëzve,
- Ndërtimi dhe menaxhimi i grupit,
- Perspektiva e orientuar drejt rezultateve,
- Fokusi i kosto-efektivitetit.

Për të gjitha kompetencat duhet të ketë një indikator të përcaktuar nga sjelljet pozitive dhe negative - treguesit e efektivitetit dhe joefektivitetit. Këta indikatorë do të përdoren për të identifikuar boshllëqet e kompetencave të punonjësve në pozita menaxheriale në KLSH dhe për të hartuar rrugët individuale të zhvillimit, të përshtatura sipas nevojave specifike të punonjësve.

Skenarët që do të aplikohen dhe gërshetohen:

◎ KOOPERIMI ME RRJETIN E FAKULTETEVE (EKONOMIK, GJELOGJI-MINIARA, ETJ)

Kooperimi me rrjetin e Fakulteteve dhe Universiteteve publike apo departamente të tjera qeveritare, si dhe organizatat profesionale (shoqata të kontabilistëve, audituesve, financiareve, firmave audituese, instituteve dhe Akademisë së Shkencave, Organizatat jo-Qeveritare dhe median janë gjithashtu pjesë e këtij korpusi kontaktesh dhe shkëmbimesh profesionale e kulturore.

⊙ **SHKËMBIMET E NJOHURIVE DHE PRAKTIKAVE ME PARTNERËT DHE SAI-t HOMOLOGE (URA TË VENDOSURA).**

Këto bashkëpunime nëpërmjet rrjetit të workshop-ve, seminareve, grupeve punuese, etj., njihen si mjet i dobishëm që u lejon audituesve pjesëmarrës të mësojnë nga praktika të auditimit të vendeve të tjera. Ndarja e përvojës është një objektivi i rëndësishëm i trajnimit dhe është shërbyer përmes prezantimeve të KLSH tek homologët dhe të homologëve në KLSH.

⊙ **INTERSHIPET PRANE ECA-s DHE GAO-s**

Përveç përvojës së punës duke punar ngushtë me ekspertë ndërkombëtare, nga këto vizita sigurohen dhe materiale të kursit të trajnimit, prezantime, leksione, raste të studimit, etj. Vije konstante do të mbetet partneriteti strategjik në zhvillimin e kapaciteteve përmes kooperimit me ECA, GAO, si dhe forcimi i shkëmbimeve me ZKA Kosovë.

⊙ **VLERËSIMI I KURSIT**

Feedback është marrë nga pjesëmarrësit në seancat e trajnimit mbi performancën dhe aspektet e tjera që lidhen me trajnim, duke përfshirë zgjedhjen e temave, nivelin e lektorit, shfrytëzimi i literaturës, metoda e aplikuar, etj. Kjo dhe për vitin 2019 do të jetë në vëmendjen e departamentit për të vlerësuar efektivitetin e programeve të ndërtuara nga ana jonë.

⊙ **LEKSIONET E PERSONALITETEVE/ DITA E LEKSIONEVE**

Leksionet e hapura për një audiencë të gjerë, do të vlerësohen për një fokus të veçantë pjesëmarrësish për t'u mundësuar pjesëmarrësve më shumë informacion për ekonominë, qeverisjen, politikën, shoqërinë, artin dhe letërsinë, etj. Dita e leksioneve nga personalitetet apo ambasadorët që mbajnë leksione, do të shërbejë bashkëveprimin dhe konsolidimin të një praktike të dobishme mbi statusin e këtij institucioni me profil evropian.

⊙ **STUDY TOURS/ VIZITA STUDIMORE TE PARTNERET**

Vizitat në terren dhe turet studimore janë pjesë integrale e trajnimit të dhënë në KLSH. Vizitat ofrojnë një mundësi të shkëlqyer për të kuptuar aktivitetet e SAI-ve në nivelin praktik, por dhe një ilustrues të një përvoje që merret direkt, pa përjashtuar dhe vëzhgimet e kontekstit socio-kulturor të vendit ku këto vizita studimore do të kryhen

⊙ **FOKUSI KRYESOR I TRAJNIMEVE...**

- 📖 Në **nivelin e parë**, KLSH po elaboron sistemin bazik të rregullave profesionale në lidhje me kuadrin INTOSAI. Prandaj, Deklarata e Lima, duke qenë një dokument i nivelit të parë të kornizës INTOSAI, është *magna carta* që do të punohet me çdo grup pjesëmarrës në trajnim dhe do të shërbejë si niveli i parë i sistemit të rregullave profesionale në KLSH.
- 📖 **Niveli i dytë** paraqet parimet që përcaktojnë funksionimin e KLSH, bazuar në përcaktimet e Standardeve ISSAI. KLSH do të punojë në ditë të veçanta komponent e Kodit Etik të Audituesve Publik (ISSAI 30)) Parimet e pavarësisë, transparencës, llogaridhënies, funksionimit të cilësisë dhe Normave apo Rregullave të Sjelljes.
- 📖 **Niveli i tretë** përbëhet nga dokumente profesionale të auditimit që shërbejnë si udhëzime aplikative gjatë auditimeve të kryera nga ana e KLSH.

Zhvillimi i vazhdueshëm dhe përmirësimi i Standardeve të INTOSAI-t kërkon rishikimin dhe

rishikimin e vazhdueshëm të rregullave profesionale, si dhe sigurimin e përputhjes së tyre me udhëzimet e detajuara në ISSAI, duke na imponuar kështu dhe përcjelljen për çdo auditues në kohë reale së bashku me prezantimet e efekteve që kanë mbi veprimtarinë e profesionistëve të Kontrollit të Lartë të Shtetit.

KONTROLLI I LARTË I SHETIT