



RAPORT
PËR AUDITIMIN E TEKNOLOGJISË SË INFORMACIONIT

Titulli: “Auditimi i Teknologjisë së Informacionit ”

Subjekti: “**Departamenti i Administratës Publike**”

Përgatitur: 10 Shtator 2018

Auditimi është kryer në bazë të programit të auditimit të miratuar nga Kryetari i Kontrollit të Lartë të Shtetit nr. 551/1, datë 12/06/2018.

Auditimi është kryer nga:

1. Kozma Kondakçiu, përgjegjës grupi
2. Meald Habazaj, anëtar
3. Aldo Kita, anëtar
4. Elsona Papadhima, anëtare

Periudha e Auditimit: 01.01.2017 – 31.12.2017

Afati i auditimit: 09.05.2018 – 16.07.2018



PËRMBAJTJA

Nr.	EMËRTIMI	Faqe
I.	Përmbledhje	3
II.	Çfarë kemi audituar	3
III.	Pse është i rëndësishëm ky auditim	4
IV.	Gjetjet kryesore	4
V	Hyrje	7
VI	Rezultatet e auditimit	8
VI.1	Auditimi i funksionimit të Qeverisjes TIK	8
	a. Vlerësimi i burimeve njerëzore në strukturat TIK	8
VI.2	Auditimi i projekteve e investimeve të teknologjisë së informacionit	10
	a. Identifikimi, hartimi i nevojave dhe kritereve të vendosura për mallra dhe shërbime në TIK	10
	b. Auditimi i Marrëveshjeve të Nivelit të Shërbimit (MNSH).	10
VI.3	Auditimi i Sigurisë së Informacionit	11
	a. Identifikimi dhe menaxhimi i risqeve në TIK	11
	b. Verifikim i shkallës së sigurisë së aplikacioneve.	12
VI.4	Zbatimi i rekomandimeve të auditimeve të mëparshme.	19
VI.5	Të ndryshme të dala gjatë auditimit	28
VII.	Disa Konstatime dhe Rekomandime	30
VIII.	Tabela e shkurtimeve.	37



I. PËRMBLEDHJE

Kontrolli i Lartë i Shtetit (KLSH) mbështetur në nenet 3 dhe 14 të ligjit 154 "Për Organizimin dhe Funksionimin e Kontrollit të Lartë të Shtetit" datë 27.11.2014, nga data 09.05.2018 deri më datë 16.07.2018 zhvilloi një Auditim të Teknologjisë së Informacionit në Departamentin e Administratës Publike (**DAP**).

Në opinionet dhe konkluzionet e nxjerra gjatë auditimit janë mbështetur në Standardet Kombëtare dhe Ndërkombëtare të Auditimit, si më poshtë:

- Mandati për kryerjen e Auditimit mbështetet në ISSAI 1 Neni 22 dhe Ligjin e KLSH Nr.154/2014 Neni 3 dhe 14
- Manualin e Auditimit të Teknologjisë së Informacionit (WGITA)¹ Gjatë këtij auditimi u përdor Manuali Aktiv i TI i cili u zhvillua në kuadër të programit IPA për binjakëzimin e KLSH me SAI Polak, dhe kishte objektiv thelbësor vënie në praktikë të "Manualit WGITA - IDI mbi Auditimin e TI-së për Institucionet Supreme të Auditimit".
- COBIT 4.1 Objektivat e Kontrollit të Teknologjisë së Informacionit.²
- Udhëzime mbi Auditimet Teknologjinë e Informacionit, ISSAI 5300.6, 8 dhe 12.2, 16.19, 21.1, 23.³
- ISSAI 100.36,48 Udhëzime për të gjitha auditimet e sektorit publik⁴.
- ISSAI 5310 - udhëzues për shqyrtimin e sigurisë së sistemit të informacionit (ISS) në organizatat qeveritare.

II. ÇFARË KEMI AUDITUAR

Fushat e auditimit

Auditimi i funksionimit të Qeverisjes TIK

Vlerësimi i burimeve njerëzore në strukturat TIK

Auditimi i projekteve e investimeve të teknologjisë së informacionit

Identifikimi, hartimi i nevojave dhe kriterëve të vendosura për mallra dhe shërbime në TIK
Auditimi i Marrëveshjeve të Nivelit të Shërbimit (MNSH).

Auditimi i Sigurisë së Informacionit

Identifikimi dhe menaxhimi i risqeve në TIK
Verifikim i shkallës së sigurisë së aplikacioneve.

Zbatimi i rekomandimeve të auditimeve të mëparshme.

Të ndryshme të dala gjatë auditimit

¹ <http://www.intosaiiiaudit.org/WGITA23rd/23rdWGITAMeeting/Arabic%20IT%20Audit%20Handbook.pdf>:

http://www.klsh.org.al/web/Manual_i_Auditimit_te_Teknologjise_se_Informacionit_1488_1.php

² http://www.klsh.org.al/web/COBIT_4_1_Objektivat_e_Kontrollit_te_Teknologjise_se_Informacionit_1555_1.php

³ <http://www.issai.org/data/files/75/61/65/99/F5DF8510F72E9F859B59F9C2/issai-5300-e-exposure-draft.pdf>

⁴ http://www.klsh.org.al/web/Standardet_Nderkombetare_te_Auditimit_ISSAI_1_400_1867_1.php



III. PSE ËSHTË I RËNDËSISHËM KY AUDITIM

Auditimi i Sistemeve të Teknologjisë së Informacionit në Departamentin e Administratës Publike ka për qëllim verifikimin nëse këto sisteme dhe të dhënat e tyre janë vlefshme, të sigurta e mbështesin menaxhimin e burimeve njerëzore të institucioneve publike.

IV. GJETJET KRYESORE

Gjetjet kryesore, të paraqitura në këtë Raport Auditimi në mënyrë të përmbledhur sipas drejtimeve të auditimit, rezultuan si më poshtë:

1. Titulli i gjetjes:: Nga auditimi u konstatua se gjendja e infrastrukturës TIK në Departamentin e Administratës Publike nuk garanton funksionimin normal të sistemeve, ajo është e vjetruar dhe amortizuar, investimet e kryera në këtë fushë janë të pa pamjaftueshme, përpjekjet për identifikimin e nevojave duke bashkëpunuar edhe me institucione të specializuara të fushës (AKSHI) rezultojnë se nuk kanë arritur të zgjidhin problemet e financimit për garantimin e vazhdimësisë së punës.

Situata: Infrastrukturës TIK në Departamentin e Administratës Publike është e vjetruar dhe amortizuar, investimet e kryera në këtë fushë janë të pa pamjaftueshme.

Kriteri: Manuali i Auditimit të Teknologjisë së Informacionit (WGITA), normat e amortizimit për pajisjet kompjuterike si dhe vlerësimi i gjendjes mbështetur në praktikën me të mira.

Ndikimi/efekti: Risk në humbjen e informacionit , ndërprerje të funksionimit të sistemeve

Shkaku: Mungesa në investime, fonde të pamjaftueshme.

Rëndësia: E lartë

Rekomandimi:

DAP me qëllim përthithjen e investimeve nga buxheti i shtetit dhe nga donatorët në bashkëpunim me AKSHI-n të marri masa për kryerjen e vlerësimit të nevojave për investime në sistemet e informacionit që mbështesin veprimtarinë e institucionit, si dhe të hartojnë projekte për ngritjen e një infrastrukture TIK që siguron Vazhdueshmërinë e veprimtarisë së Institucionit dhe Rimëkëmbjen nga Katastrofat.

2. Titulli i gjetjes: Përdoruesit e HRMIS (burimet njerëzore të Institucioneve publike) të cilët janë të lidhur në “mënyrë të sigurt” me aplikacionin nëpërmjet Web VPN nuk arrijnë të shikojnë raportet që gjeneron sistemi, me pasojë mos shfrytëzimin e këtyre raporteve në menaxhimin me efektivitet, efikasitet dhe ekonomikitet të burimeve njerëzore në plotësimin e misioneve dhe arritjen e objektivave të institucioneve përkatëse.

Kriteri: Manuali i Auditimit të Teknologjisë së Informacionit (WGITA), si dhe vlerësimi i gjendjes mbështetur në praktikën me të mira.



Ndikimi/efekti: Risk në menaxhim jo të mirë të burimeve njerëzore

Shkaku: Mos përdorimi i lidhjeve për të cilat është dizenuar sistemi.

Rëndësia: E lartë

Rekomandimi: DAP me qëllim përdorimit me efektivitet, efikasitet dhe ekonomicitet të burimeve njerëzore nga institucionet që përdorin sistemin HRMIS në funksion të plotësisht të misioneve dhe arritjes së objektivave përkatëse të marri masa për sigurimin jo vetëm të lidhjeve të sigurta por edhe ofrimin e mundësive për shfrytëzimin e raporteve që gjenerohen nga ky sistem.

3. Titulli i gjetjes Nga analiza e përdoruesve aktiv dhe të bllokuar në sistem për vitin 2017, konstaton se drejtuesit e institucioneve nuk informojnë ose informojnë me vonesë mbi largimin nga detyra të burimeve njerëzore përdorues të HRMIS. Për vitin 2017, nga 302 përdorues të hapur në sistemin HRMIS, ndodhen në statusin të bllokuar 34 përdorues, mos mbyllja e tyre përbën cenim të sigurisë së sistemit dhe është në kundërshtim me Vendimin Nr. 117, datë 05.03.2014, “Mbi praktikatat që duhet të ndjekin institucionet për informimin e DAP-it mbi largimin e përdoruesve të HRMIS”.

Kriteri: Manuali i Auditimit të Teknologjisë së Informacionit (WGITA), VKM Nr. 117, datë 05.03.2014,

Ndikimi/efekti: Risk në Sigurinë e Informacionit

Shkaku: Mungesa e ndërveprimit ndërinstitucional.

Rëndësia: E lartë

Rekomandimi: DAP në cilësinë e autoritetit i cili menaxhon sistemin HRMIS në bashkëpunim me institucionet përdoruese të sistemit të marri masa për evidentimin dhe vënien para përgjegjësisë të çdo rasti të thyerjes së përcaktimeve të Vendimit Nr. 117, datë 05.03.2014, “Mbi praktikatat që duhet të ndjekin institucionet për informimin e DAP-it mbi largimin e përdoruesve të HRMIS”.

4. Titulli i gjetjes: Nga analiza e bazës së të dhënave të sistemit HRMIS u konstatua mospërputhje në datën për rastet e ristrukturimit e një institucioni ekzistues. Mos respektimi i afateve ligjore të hedhjes së strukturës nga autoriteti përgjegjës i miratimit të strukturës sjell impakt financiar në rekordet e lidhjes dhe shkëputjes së marrëdhënieve financiare të punonjësve.

Kriteri: Manuali i Auditimit të Teknologjisë së Informacionit (WGITA), VKM Nr. 117, datë 05.03.2014,.

Ndikimi/efekti: Impakt financiar.

Shkaku: Mungesa e ndërveprimit. Mungesa në investime në sisteme inteligjente.

Rëndësia: E lartë



Rekomandimi: DAP në cilësinë e autoritetit i cili menaxhon sistemin HRMIS në bashkëpunim me AKSHI-n, për rritjen e efektivitetit, efikasitetit dhe ekonomicitetit të burimeve njerëzore dhe plotësimin e misioneve dhe arritjen e objektivave të institucioneve publike të marri masa për rritjen e ndërveprimit me sistemet që kanë baza të dhënash shtetërore si dhe të kryej investimeve në sisteme inteligjente për analizimin e bazës së të dhënave për monitorimin e aktivitetit të përdoruesve.

5. Titulli i gjetjes: Matja e performancës së aplikimeve (online) për vendet vakante.

Nga analizimi i të dhënave të nxjerra nga programi i aplikimeve për vendet vakante të shërbimit civil për vitin 2017, rezulton se janë zhvilluar:

- 242 procedura konkurrimi për 481 pozicione të kategorisë ekzekutive, të ulët dhe të mesme drejtuese.

- Gjatë vitit 2017 janë prodhuar mbi 3900 teza duke përdorur aplikacionin SPEEDWELL Software Question Bank për 240 procedura të ndryshme të shërbimit civil (mesatarisht *një tezë provimi ka 30 pyetje me përgjigje ABCDE*).

- Në testimet me shkrim janë paraqitur mbi 1500 kandidatë tezat e të cilëve janë skanuar duke përdorur skanerin SCANTRON iNsiht 4 ES me barkode dhe për të cilët është bërë vlerësimi elektronik përmes përdorimit të aplikacionit SPEEDWELL Software Multi Quest.

Grupi i auditimit konstaton se DAP ka zbatuar kornizën ligjore (*Vendimin e KM nr. 108, datë 26.2.2014 "Për planin vjetor të pranimit në shërbimin civil" si dhe nga ligji 152/2013 "Për nëpunësin civil", Neni 18 "Plani vjetor i pranimit në shërbimin civil"..... Këshilli i Ministrave, jo më vonë se fundi i muajit shkurt, miraton planin vjetor të pranimit në institucionet e administratës shtetërore*) për planifikimin dhe aplikimin për vendet vakante të vitit 2017. Nga analiza e të dhënave të aplikimeve rezulton se ato kanë një shpërndarje jo të rregullt ku më të theksuara paraqiten dy intervale të muajve të parë të vitit (mungesa e planit të miratuar) si dhe periudha korrik-gusht (periudhë e pushimeve). Fenomeni i mësipërm ka një impakt negativ në procesin e plotësimit të vendeve vakante

Kriteri: Manuali i Auditimit të Teknologjisë së Informacionit (WGITA), si dhe vlerësimi i gjendjes mbështetur në praktikat me të mira.

Ndikimi/efekti: Risk në mos plotësim të misionit

Shkaku: Mos harmonizim ligjor.

Rëndësia: E lartë

Rekomandimi: DAP në cilësinë e autoritetit i cili menaxhon sistemin HRMIS të marri masat e nevojshme organizative duke kryer propozimet e nevojshme për ndryshime ligjore me qëllim koordinimin e hartimit të Planit vjetor të pranimit në shërbimin civil (jo më vonë se mesi i muajit janar) me atë të miratimit të Buxhetit të Shtetit.



V HYRJE

Kontrolli i Lartë i Shtetit (KLSH) mbështetur në nenet 3 dhe 14 të ligjit 154 "Për Organizimin dhe Funksionimin e Kontrollit të Lartë të Shtetit" datë 27.11.2014, nga data 09.05.2018 deri më datë 16.07.2018 zhvilloi një Auditim të Teknologjisë së Informacionit në Departamentin e Administratës Publike (**DAP**).

DAP është institucioni publik përgjegjës për:

- menaxhimin dhe implementim e shërbimit civil në të gjitha institucionet e administratës qendrore;
- hartimin dhe implementimin e politikave në fushën e pagave dhe ndërtimit të institucioneve të administratës publike;
- hartimin dhe zbatimin e politikave dhe programeve të përgjithshme të trajnimit të zbatueshme për administratën publike në tërësi.

DAP ka për qëllim sigurimin e një shërbimi civil të qëndrueshëm, profesional, të bazuar në meritë, integritet moral dhe paanësi politike.

DAP kryen funksionet bazuar në:

1. Ligjin Nr. 152/2013 PËR NËPUNËSIN CIVIL (i ndryshuar)
2. Legjislacioni për administratën publike
3. Udhëzime dhe Manuale

DAP kryen këto funksione kryesore:

- a. përgatit dhe mbikëqyr zbatimin e politikave shtetërore në shërbimin civil;
- b. përgatit projekt-aktet ligjore dhe nënligjore për shërbimin civil;
- c. mbikëqyr zbatimin e legjislacionit të shërbimit civil në institucionet e administratës shtetërore;
- d. përgatit mendim për çdo projekt-akt të propozuar nga institucionet e tjera që ka të bëjë me marrëdhëniet e punësimit në administratën publike;
- e. miraton dhe ndjek zbatimin e programeve të trajnimit në shërbimin civil;
- f. përgatit planin vjetor të pranimit për institucionet e administratës shtetërore;
- g. përfaqëson, së bashku me Ministrinë e Financave, Këshillin e Ministrave në negociatat dhe konsultimet për kushtet e përgjithshme të punës në shërbimin civil me sindikatat ose përfaqësuesit e nëpunësve civilë;
- h. administron Regjistrin Qendror të Personelit;
- i. mbështet dhe siguron këshillimin e institucioneve në zbatim të këtij ligji;
- j. përgatit udhëzime të përgjithshme dhe manuale për të garantuar zbatimin e unifikuar të legjislacionit të shërbimit civil në institucionet e administratës shtetërore;



KONTROLI I LARTË I SHTETIT

RAPORT PËR AUDITIMIN E TEKNOLOGJISË SË INFORMACIONIT NË DEPARTAMENTIN E ADMINISTRATËS PUBLIKE

k. i paraqet Kryeministrit, me propozim të institucioneve të administratës shtetërore, strukturën dhe organikën e tyre, në përputhje me dispozitat ligjore për menaxhimin e sistemit buxhetor në Republikën e Shqipërisë;

l. në përputhje me legjislacionin në fuqi, harton dhe bashkëpunon për strukturën e pagave për nëpunësit dhe punonjësit e administratës publike, qendrore dhe vendore;

m. ushtron çdo kompetencë të dhënë nga ky ligj apo në bazë të tij.

Grupi i auditimit mblodhi informacione dhe zhvilloi analiza për caktimin e zonave me risk të lartë mbështetur në to hartoi matricat e auditimit.

Kërkesat për informacion për fushat përkatëse u hartuan në përputhje me manualin e Auditimit të Teknologjisë së Informacionit. Plani i auditimit i dalë nga informacionet dhe analizat paraprake kishte për objektiv vlerësimin e sistemeve TI, dhe aspekteve që lidhen me mirëmbajtjen, zhvillimin dhe sigurinë e tyre. Mbështetur për sa më lart janë mbajtur aktet përkatëse të auditimit, janë shqyrtuar observationet të cilat gjenden të reflektuara në këtë raport, gjithashtu kemi propozuar rekomandimet përkatëse.

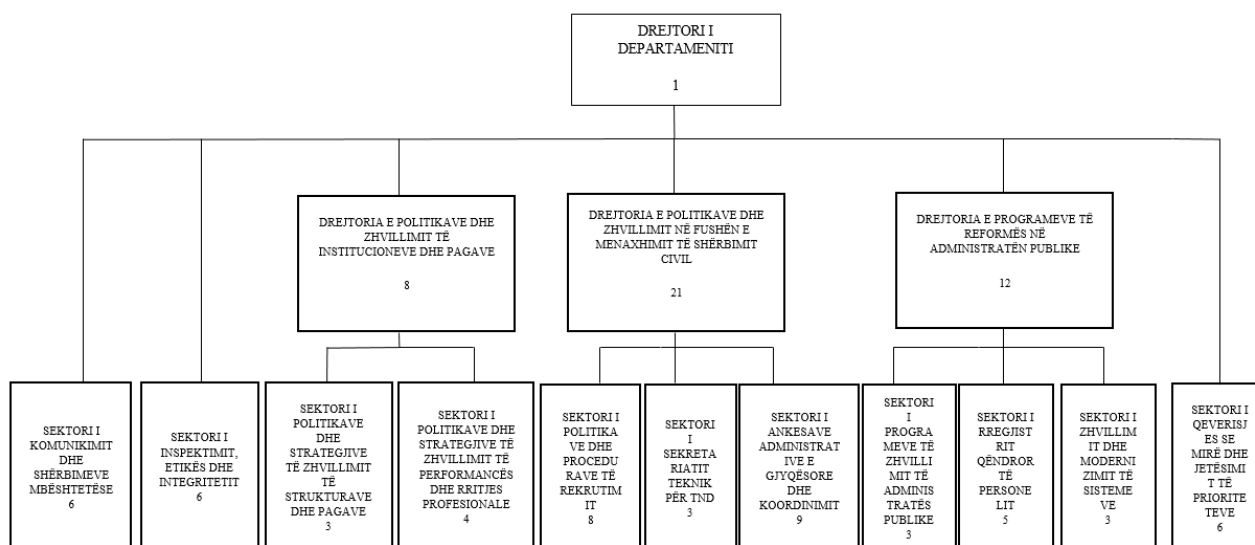
VI REZULTATET E AUDITIMIT

VI.1 Auditimi i funksionimit të Qeverisjes TIK

a. Vlerësimi i burimeve njerëzore në strukturat TIK

Auditimi i burimeve njerëzore në strukturën e TIK u krye në përputhje me programin e auditimit të miratuar nga Kryetari i Kontrollit të Lartë të Shtetit nr. 551/1, datë 12/06/2018. me objektiv vlerësimin e tyre.

Struktura organizative e DAP, drejtohet nga Drejtori i Përgjithshëm dhe Drejtorët e Drejtorive në varësi të Drejtorit të Përgjithshëm.





KONTROLLI I LARTË I SHTETIT

RAPORT PËR AUDITIMIN E TEKNOLOGJISË SË INFORMACIONIT NË DEPARTAMENTIN E ADMINISTRATËS PUBLIKE

Për vitin 2017 (nga data 31.01.2017 deri më datë 10.10.2017) struktura e DAP-së, ka funksionuar në përputhje me Urdhrin Nr. 9, të KM, ligjit Nr. 7961, datë 12.07.1995 “Kodi i Punës i Republikës së Shqipërisë” i ndryshuar.

Numri i përgjithshëm i punonjësve të DAP për vitin 2017 ka qenë 60 vetë.

Për sa me sipër kjo strukturë përbehet nga drejtori, njësi strukturore dhe sektorë.

Funksionet sipas radhës hierarkike paraqiten si më poshtë:

- Drejtor i Përgjithshëm
- Drejtor Drejtorie
- Përgjegjës Sektori
- Specialist

Drejtoria e Teknologjisë së Informacionit dhe Inovacionit deri më datë 10.10.2017 ka qenë nën varësinë e Drejtorit të Përgjithshëm dhe ndahej në tre sektorë:

1. Sektori i regjistrimit qendror të personelit
2. Sektori i zhvillimit dhe modernizimit të sistemeve.
3. Sektori i publikimeve dhe aplikimeve elektronike

Më datë 10.10.2017 me Urdhrin Nr. 178 të KM kryhet ndryshimi i strukturës së DAP, dhe njësi e TI kalon në varësinë e Drejtorisë së Programeve të reformës në administratën publike me përbërje dy sektorë:

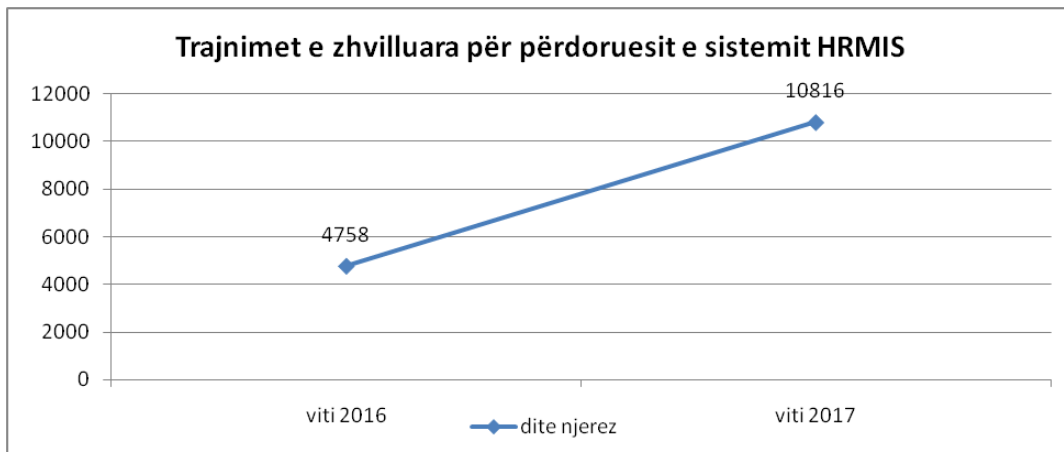
1. Sektori i regjistrimit qendror të personelit
2. Sektori i zhvillimit dhe modernizimit të sistemeve.

Më datë 22.11.2017 me VKM. nr. 673, "Për riorganizimin e Agjencisë Kombëtare të Shoqërisë së Informacionit" funksionalitet dhe strukturat e TI së DAP i kalojnë AKSHI-t.

Vlerësimi i burimeve njerëzore për përdoruesit e sistemit HRMIS

Trajnime në vite për sistemin HRMIS

Gjatë vitit 2017 sektori i HRMIS ka kryer trajnime për përdoruesit e sistemit



Grupi i auditimit konstaton:

1. Për vitin 2017 janë kryer rreth 2 herë më shumë trajnime se ato të zhvilluara gjatë vitit 2016, trendi në rritje vazhdon edhe për trajnimet e kryera gjatë vitit 2018.
2. Ndryshimet e strukturës së TI-së përgjatë vitit 2017 e në vazhdim, mbështetur në Urdhrit e KM nr. 178, datë. 10.10.2017 dhe VKM nr. 673, datë. 22.11.2017 mbartin riskun e mos kryerjes së funksionaliteteve të kësaj strukturë TI si rezultat i frekuencës së shpeshtë të ndryshimeve me impakt e mos përmbushjen e objektivave dhe plotësimit të misionit të DAP.
3. Qenia e strukturave TI të përqendruara për vitin 2018 e në vijim (tek AKSHI) zgjidh problemet e mungesës në staf TI të vërejtura në DAP gjatë vitit 2017, por nga ana tjetër kërkon marrjen e masave ndërinstitucionale për menaxhimin e këtyre ndryshimeve.

Në lidhje me këtë pikë nga grupi i auditimit u mbajt Akt Konstatimi nr 1 , datë 16.07.2018 për të cilën personat përgjegjës kanë kthyer përgjigje me nr.5424/I, datë 24.01.2018. Në shkresë personat përgjegjës "... shprehemi dakort" pranojnë gjetjet e auditimit Për sa më sipër grupi i auditimit mban të njëjtin qëndrim mbi problematikat e konstatuara.

VI.2 Auditimi i projekteve e investimeve të teknologjisë së informacionit

- a. Identifikimi, hartimi i nevojave dhe kriterëve të vendosura për mallra dhe shërbime në TIK
- b. Auditimi i Marrëveshjeve të Nivelit të Shërbimit (MNSH).

Auditimi u krye në përputhje me programin e auditimit të miratuar nga Kryetari i Kontrollit të Lartë të Shtetit nr. 551/1, datë 12/06/2018. me Objektiv Identifikimin, hartimin e nevojave dhe kriterëve të vendosura për mallra dhe shërbime TIK nga DAP.

DAP për vitin 2017 ka kryer procesin e identifikimit të nevojave duke u dhënë prioritet atyre sipas fondit të investimeve të vënë në dispozicion duke konkluduar me hartimin e regjistrit të prokurimeve.

**KONTROLLI I LARTË I SHTETIT****RAPORT PËR AUDITIMIN E TEKNOLOGJISË SË INFORMACIONIT NË DEPARTAMENTIN E ADMINISTRATËS PUBLIKE**

Gjatë vitit 2017 DAP ka kryer 2 prokurime në fushën e teknologjisë së informacionit:

Nr.	Objekti i Prokurimeve	Nr. Prot. Dt. Kont	Fondi limit (Pa TVSH)	Fondi limit (me TVSH)	Vlera e Prok. (Pa TVSH)	Vlera e Prok. (Me TVSH)
1	Shërbime për kryerjen e softeve informative me karakter të përgjithshëm	8127/1 4/9/2017	790,000	948,000	600,000	720,000
2	Blerje Sistemi financiar buxhetor	6837 4/12/2017	160,000	192,000	160,000	192,000

Nga auditimi rezulton se në periudhën Mars - Prill 2017, është identifikuar nevoja nga Agjencia Kombëtare e Shoqërisë së Informacionit për rinovimin e infrastrukturës së HRMIS. Me shkresën e datës 21.04.2017 nr. Prot. 1270 është ngritur grupi i punës me pjesëmarrjen e DAP dhe Agjencisë Kombëtare të Shoqërisë së Informacionit për përgatitjen e termave të referencës për “Përmirësimin e infrastrukturës mbështetëse të sistemit HRMIS dhe migrimi i sistemit në infrastrukturën e re”. Grupi i punës ka miratuar termat e referencës në 27.04.2017 me të cilat AKSHI ka kryer aplikimin për financim në Fondin e Zhvillimit të Rajoneve, Granti “Shqipëria Dixhitale”, Programi “Shqipëria Dixhitale”, shtylla III, për të cilat nuk është miratuar financimi.

Me shkresën e datës 18.08.2017 nr. prot. 2595/3 DAP ka dërguar pasqyrat për programin buxhetor afatmesëm 2018-2020 ku ka kërkuar projektin e “përmirësimi infrastrukturës të sistemit HRMIS dhe migrimin e sistemit në infrastrukturën e re”, kërkesë që nuk u miratua nga Ministria e Financave dhe Ekonomisë për vitin 2018.

2. Mirëmbajtja dhe përmirësimi i vazhdueshëm i aplikacionit të HRMIS

Reflektim i ndryshimeve ligjore që ndodhin është pak problematik sepse vlera e parashikuar e mirëmbajtjes është shumë e vogël rreth 5 milion lekë pa TVSH për dy vite.

Grupi i auditimit konstaton se gjendja e infrastrukturës TIK në Departamentin e Administratës Publike nuk garanton funksionimin normal të sistemeve, ajo është e vjetruar dhe amortizuar, investimet e kryera në këtë fushë janë të pa pamjaftueshme, përpjekjet për identifikimin e nevojave duke bashkëpunuar edhe me institucione të specializuara të fushës (AKSHI) rezultojnë se nuk kanë arritur të zgjidhin problemet e financimit për garantimin e vazhdimësisë së punës.

Në lidhje me këtë pikë nga grupi i auditimit u mbajt Akt Konstatimi nr 2, datë 16.07.2018 për të cilën personat përgjegjës kanë kthyer përgjigje me nr.5424/1, datë 24.01.2018. Në shkresë personat përgjegjës “... shprehemi dakort” pranojnë gjetjet e auditimit Për sa më sipër grupi i auditimit mban të njëjtin qëndrim mbi problematikat e konstatuara.



VI.3 Auditimi i Sigurisë së Informacionit

Auditimi u krye në përputhje me programin e auditimit të miratuar nga Kryetari i Kontrollit të Lartë të Shtetit nr. 551/1, datë 12/06/2018. me Objektiv Identifikimin se si DAP menaxhon risqet në TIK dhe siguron shkallën e duhur të sigurisë së aplikacioneve.

- a. Identifikimi dhe menaxhimi i risqeve në TIK
- b. Verifikim i shkallës së sigurisë së aplikacioneve.

Auditimi u zhvillua me Objektiv: Identifikimin se si DAP menaxhon Sigurinë e Informacionit për të siguruar gatishmërinë, konfidencialitetin dhe Integritetin e sistemeve:

- a. Auditimi i Sigurisë së Informacionit

Sistemi HRMIS aksesohet vetëm nga brenda GovNet (rrjeti qeveritar) nëpërmjet IP <http://10.253.31.25>

Institucionet të cilat nuk janë pjesë e GovNet dhe institucionet rajonale ose vendore e aksesojnë sistemin nëpërmjet lidhjeve të sigurta Web VPN.⁵ Përdoruesit mbasi ndjekin trajnimin për sistemin, pajisen me kredencialet e logimit në HRMIS dhe gjithashtu me kredencialet për VPN si dhe një ndihmës të shkurtër (deri sa të ofrohet zgjidhja përfundimtare)

Grupi i auditimit konstaton se:

1. Përdoruesit e HRMIS të cilët janë të lidhur në “mënyrë të sigurt” me aplikacionin nëpërmjet Web VPN nuk arrijnë të shikojnë raportet që gjeneron sistemi, me pasojë mos shfrytëzimin e këtyre raporteve në menaxhimin me efektivitet, efikasitet dhe ekonomicitet të burimeve njerëzore në plotësimin e misioneve dhe arritjen e objektivave të institucioneve përkatëse.

2. Nga analiza e përdoruesve aktiv dhe të bllokuar në sistem për vitin 2017, konstaton se drejtuesit e institucioneve nuk informojnë ose informojnë me vonë mbi largimin nga detyra të burimeve njerëzore përdorues të HRMIS. Për vitin 2017, nga 302 përdorues të hapur në sistemin HRMIS, ndodhen në statusin të bllokuar 34 përdorues, mos mbyllja e tyre përbën cenim të sigurisë së sistemit dhe është në kundërshtim me Vendimin Nr. 117, datë 05.03.2014, “Mbi praktikat që duhet të ndjekin institucionet për informimin e DAP-it mbi largimin e përdoruesve të HRMIS”.

- b. Verifikim i shkallës së sigurisë së aplikacioneve.

Sistemi Informatikë i Menaxhimit të Burimeve Njerëzore (HRMIS) është një sistem i ndërtuar për të ndihmuar DAP në procesin e menaxhimit të burimeve njerëzore. Sistemi

⁵ Infrastruktura për lidhjet VPN ofrohet nga AKSHI.



përmban të dhëna dhe informacion të zgjeruar për burimet njerëzore aktive në të gjitha institucionet. Në dosjet personale të të punësuarve reflektohen të dhëna për marrëdhëniet e punës, arsimin, rekrutimin, trajnimet, pagat dhe sigurimet.

HRMIS përmban informacion për strukturën dhe organikën e institucioneve. Strukturat e hedhura në sistem plotësohen nga personi përgjegjës në secilin institucion. Këta të fundit kanë akses si përdorues të nivelit të parë për të gjitha të dhënat që i përkasin institucionit, funksion që ushtrohet zakonisht nga titullari apo sekretari i përgjithshëm. Çdo institucion i përfshirë në HRMIS mund të krijojë edhe përdorues të nivelit të dytë, të cilët zgjidhen zakonisht nga njësitet e menaxhimit të burimeve njerëzore.

Në zbatim të Vendimit nr. 117, datë 05.03.2014 “Për përmbajtjen, procedurën dhe administrimin e dosjeve të personelit e të regjistrit qendror të personelit”, kreu II, pika 5 dhe 6, citohet:

“5. Institucionet e administratës shtetërore kanë detyrimin të hedhin të dhënat parësore në Regjistrin Qendror të Personelit. Informacioni për strukturën, organikën dhe strukturën e vlerat e pagave hidhet në sistem nga Departamenti i Administratës Publike”,

“6. Institucionet e pavarura dhe njësitet e qeverisjes vendore kanë detyrimin të hedhin të dhënat parësore, informacionin për strukturën dhe organikën e tyre në Regjistrin Qendror të Personelit. Të dhënat për strukturën dhe vlerat e pagave hidhen në sistem nga Departamenti i Administratës Publike”.

Aktualisht në HRMIS janë rreth 840 struktura aktive (institucione) dhe gjatë vitit 2017 ka pasur rreth 200 ristrukturime.

Grupi i auditimit konstaton se :

Përdoruesit e sistemi HRMIS përgjegjës për hedhjen e të dhënave janë punonjës në strukturat e burimeve njerëzore dhe të financës të Institucioneve përkatëse.

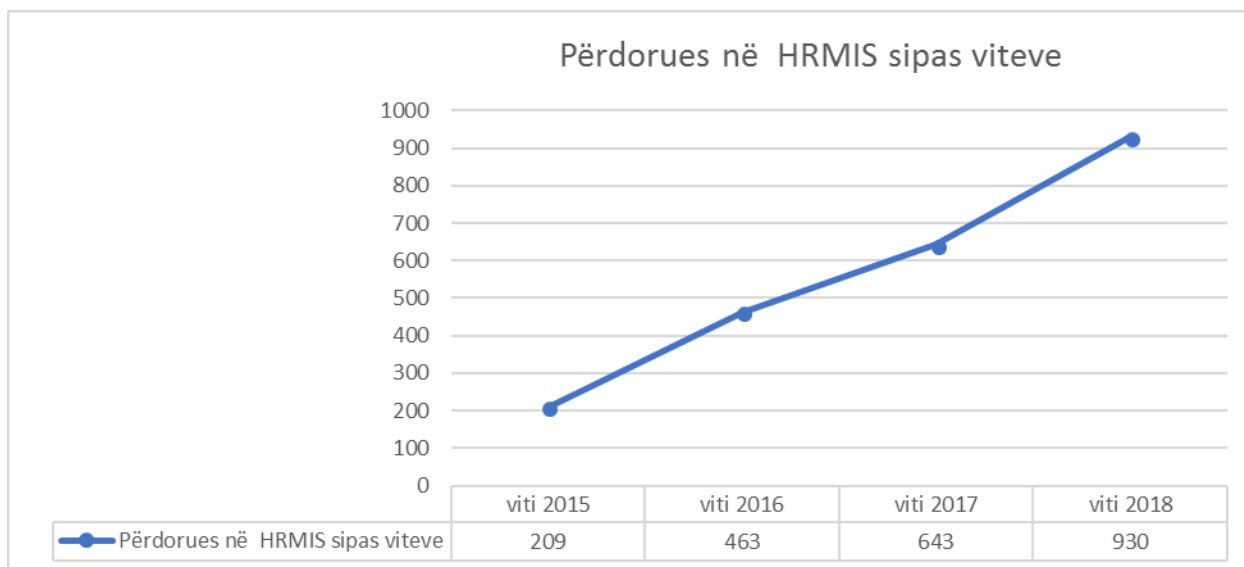
Nga analizimi i bazës së të dhënave të sistemit HRMIS rezulton se ky sistem për vitin 2017 ka patur mesatarisht 643 përdorues. Nga analiza në vite e përdorueseve të sistemit rezulton një trend rritës i numrit të përdorueseve ⁶

⁶ Në grafik janë përfshirë dhe përdoruesit e bllokuar!



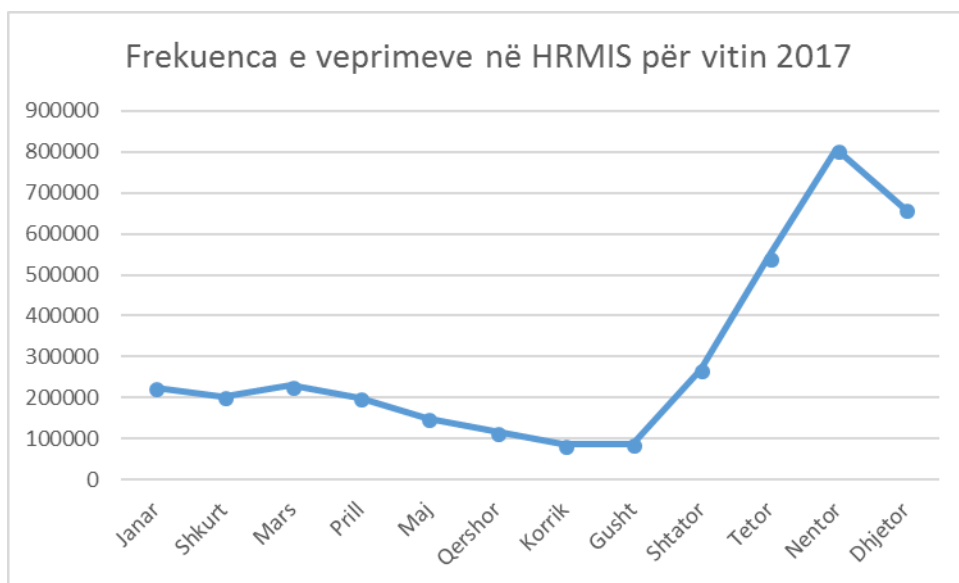
KONTROLLI I LARTË I SHTETIT

RAPORT PËR AUDITIMIN E TEKNOLOGJISË SË INFORMACIONIT NË DEPARTAMENTIN E ADMINISTRATËS PUBLIKE



Nga analizimi i bazës së të dhënave HRMIS për vitin 2017; grupi i auditimit konstaton se:

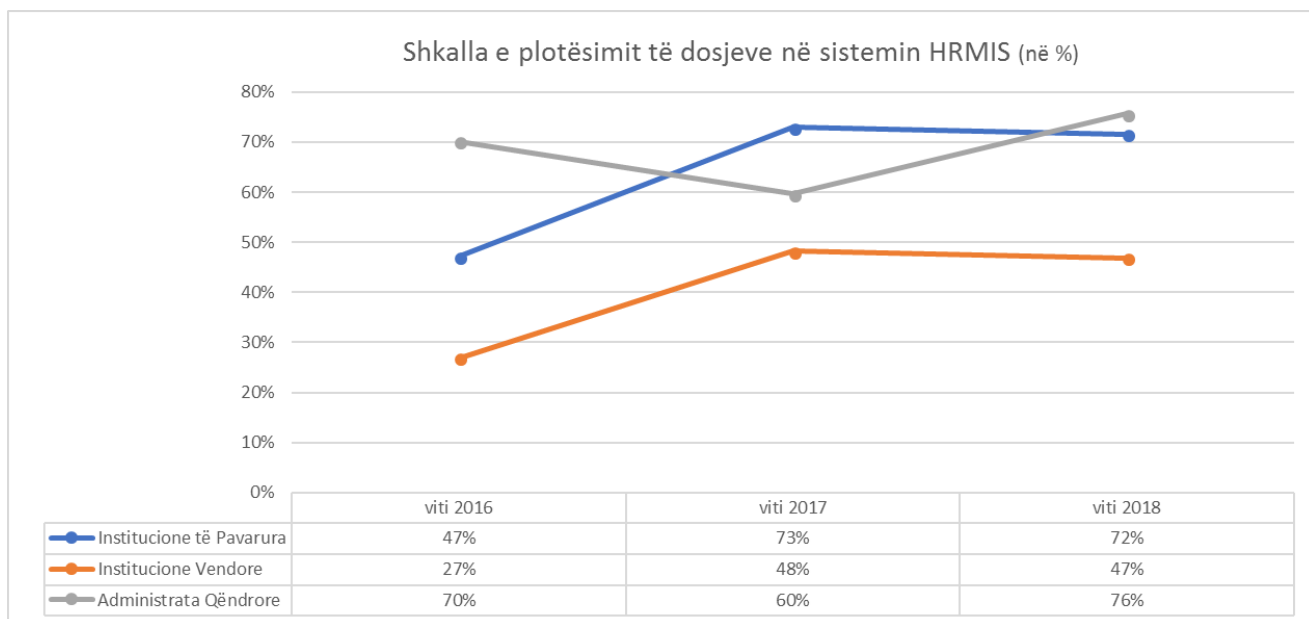
Ky sistem aksesohet nga përdoruesit e institucioneve me një frekuencë të çrregullt dhe përdoruesit e tij përqendrojnë punën vetëm në muajt e fundit të vitit, duke rënduar sistemin në këtë periudhë⁷



Nga analizimi i bazës së të dhënave të sistemit HRMIS mbi shkallën e plotësimit të dosjeve të punonjësve për Institucionet Qendrore, Vendore dhe ato të Pavarura rezultojnë :⁸

⁷ Informacioni më sipër është nxjerrë nga logjet e bazës së të dhënave të sistemit HRMIS për vitin 2017.

⁸ Shkalla e shfrytëzimit varet nga plotësimi i dosjeve si dhe plotësimi i vendeve vakante



Shihet se gjate vitit 2017 ka një përmirësim të ndjeshëm për të 3 llojet e institucioneve, për plotësimin e dosjeve , krahasuar me një vit më parë. Situata për 6 mujorin e parë të viti 2018 paraqitet p[a ndryshime në krahasim me një vit më parë.

Nga analizimi i të dhënave sipas grup institucioneve:

1. *Institucione Vendore*

Institucione Vendore paraqiten me një shkallë të ulët të përdorimit të këtij program.

Grupi i auditimi konstaton se shkaqet e këtij mospërdorimi janë:

- Mos qenia e sistemeve të pushtetit lokal në gov.net
- Shkalla e ulët e informatizimit në këto institucione
- Përdorimi në disa raste i programeve të tjerë për menaxhimin e burimeve njerëzore

Më hollësisht situata në Institucionet e Qeverisjes Vendore paraqiten:

- Institucionet që rezultojnë me mospërdorim total të sistemit HRMIS paraqiten në tabelën më poshtë:

-
- Pozicione pune, në strukturën e një institucioni krijohen mbas konfigurimit tëtributeve si : Titulli i Pozicionit, Skema Organike, Grupi Organik, Struktura (të cilës i përket), Skema e Pagës, Kategoria e Pagës, Profesionit sipas LKP-së, Përshkrimi i Pozicionit. Për institucionet e administratës shtetërore pozicionet konfigurohen nga Departamenti i Administratës Publike.
 - Dosje Punonjësish ose dosja e personelit sipas përcaktimit në Vendimin Nr. 117, datë 05.03.2014, janë te dhënat mbi punonjës të cilat hidhen nga burimet njerëzore të vetë institucioneve.
 - Një punonjës mund të caktohet vetëm në një pozicion.

**KONTROLLI I LARTË I SHETIT****RAPORT PËR AUDITIMIN E TEKNOLOGJISË SË INFORMACIONIT NË DEPARTAMENTIN E ADMINISTRATËS PUBLIKE**

Institucioni Vendore	popullimi
Bashkia Libohovë	0%
Bashkia Kavajë	0%
Bashkia Vlorë	0%
Këshilli i Qarkut Kukës	0%
Bashkia Elbasan	0%
Bashkia Malësia e Madhe	0%
Bashkia Lezhë	0%
Bashkia Selenicë	0%
Bashkia Përmet	0%
Këshilli i Qarkut Fier	0%
Bashkia Këlcyrë	0%
Bashkia Memaliaj	0%
Bashkia Maliq	0%
Bashkia Pukë	0%
Bashkia Cërrik	0%
Bashkia Konispol	0%
Bashkia Krujë	0%
Bashkia Kukës	0%
Bashkia Librazhd	0%
Bashkia Mat	0%
Bashkia Përrenjas	0%
Bashkia Sarandë	0%
Bashkia Tepelenë	0%
Këshilli i Qarkut Lezhë	0%

- Institucionet që rezultojnë me përdorim më të ulët se mesatarja e përdorimit nga Institucionet e Qeverisjes Vendore të sistemin HRMIS paraqiten në tabelën më poshtë:

Institucioni	popullimi
Bashkia Kamzë	1%
Bashkia Delvinë	3%
Bashkia Pogradec	3%
Bashkia Klos	4%



KONTROLLI I LARTË I SHTETIT

RAPORT PËR AUDITIMIN E TEKNOLOGJISË SË INFORMACIONIT NË DEPARTAMENTIN E ADMINISTRATËS PUBLIKE

Këshilli i Qarkut Shkodër	8%
Bashkia Has	11%
Bashkia Poliçan	12%
Bashkia Lushnje	14%
Bashkia Gramsh	23%
Bashkia Dibër	25%
Bashkia Gjirokastrë	28%
Bashkia Vorë	29%
Bashkia Skrapar	31%
Këshilli i Qarkut Berat	37%
Bashkia Mallakastër	39%
Bashkia Kurbin	40%
Bashkia Mirditë	41%
Bashkia Korçë	42%
Bashkia Peqin	43%
Bashkia Kolonjë	44%
Bashkia Rrogozhinë	45%

2. Institucionet e Pavarura

Nga analizimi i bazës së të dhënave paraqitet një përdorim mesatar prej 73% të sistemit HRMIS me popullim.

Grupi i auditimit konstaton se Institucione të pavarura si: Autoriteti i Mbikëqyrjes Financiare dhe Avokati i Popullit me gjithë kërkesat për përdorimin e këtij sistemi, nuk e kanë përdorur ose e kanë përdorur fare pak Sistemin HRMIS.

Më hollësisht situata paraqitet në tabelën e mëposhtme:

Nr.	Institucioni	Total Pozicionesh	Total Punonjësish	% popullimi
1	Autoriteti i Mbikëqyrjes Financiare			
2	Autoriteti i Komunikimeve Elektronike dhe Postare	73	51	70%
3	Autoriteti i Konkurrencës	47	40	85%
4	Autoriteti i Mediave Audiovizive	61	53	87%
5	Avokati i Popullit	56	4	7%
6	Enti Rregullator i Energjisë	40	30	75%



KONTROLI I LARTË I SHETIT

RAPORT PËR AUDITIMIN E TEKNOLOGJISË SË INFORMACIONIT NË DEPARTAMENTIN E ADMINISTRATËS PUBLIKE

7	Enti Rregullator i Sektorit të Furnizimit me Ujë dhe Largimit e Përpunimit të Ujërave të Ndotura	28	24	86%
8	Inspektorati i Lartë i Deklarimit, Kontrollit të Pasurive dhe Konfliktit të Interesave	70	70	100%
9	Instituti i Studimeve të Krimeve të Komunizmit	15	15	100%
10	Komisioneri për Mbikëqyrjen e Shërbimit Civil	35	34	97%
11	Komisioneri për Mbrojtjen nga Diskriminimi	23	21	91%
12	Komisioni Qendror i Zgjedhjeve	71	60	85%
13	Komisioneri për të Drejtën e Informimit dhe Mbrojtjen e të Dhënave Personale	41	38	93%
14	Kontrolli i Lartë i Shtetit	184	159	86%
15	Kuvendi	419	216	52%
16	Presidenca	76	66	87%
17	Shkolla e Magjistraturës	21	21	100%

3. *Institucionet e Administratës Qendrore*

Nga analizimi i bazës së të dhënave paraqitet një përdorim mesatar prej 60% të sistemit HRMIS me popullim.

Grupi i auditimit konstaton se 755 Institucione të Administratës Qendrore kane shkalle mesatare përdorimi prej 60 % ne popullimin e Sistemit HRMIS, te grupuara si vijon:

- a. 271 (36%) Institucione të Administratës Qendrore rezultojnë me shkallë përdorimi 0%.
- b. 13 (2%) Institucione të Administratës Qendrore rezultojnë me shkallë përdorimi nga 1% - 8%.
- c. 37 (5%) Institucione të Administratës Qendrore rezultojnë me shkallë përdorimi nga 11% - 59%, që është nën mesataren e përdorimit nga Institucionet e Administratës Qendrore
- d. 434 (57%) Institucione të Administratës Qendrore rezultojnë me shkallë përdorimi nga 60% - 100%.

4. *Problematika të ndërveprimit ndërinstytucional në sistemin HRMIS*

Grupi i auditimit konstaton:



- a. DAP në përpjekje për të mbajtur dhe zhvilluar sistemin ka kryer edhe po kryen manualisht detyra të cilat janë përgjegjësi e punonjësve të burimeve njerëzore dhe financës së institucioneve të pushtetit qendror, vendor dhe të pavarura të cilët janë përdoruesit e sistemit (Hapja e një institucioni, hedhjen e Nipt, Kodi i njësisë qeveritare, Kodi i ministrisë së Linjës, Kodi i programit, Kodet e thesarit).
- b. Vonesa në informimin nga autoriteti përgjegjës i miratimit të strukturës së ristrukturimit e një Institucioni ekzistues, sjell pasqyrimin jo të saktë të datës në HRMIS (brenda 5 ditëve), me impakt financiar në rekordet e lidhjes dhe shkëputjes së marrëdhënieve financiare të punonjësve.

Në lidhje me këtë pikë nga grupi i auditimit u mbajt Akt Konstatimi nr 3, datë 16.07.2018 për të cilën personat përgjegjës kanë kthyer përgjigje me nr.5424/1, datë 24.01.2018. Në shkresë personat përgjegjës "... shprehemi dakord", pranojnë gjetjet e auditimit. Kanë kthyer përgjigje të Projekt Raportit me nr,5806/1 dt.03.09.2018, ku kërkohet "... shtyrja e afatit për zbatimin e rekomandimit..." për sa më sipër grupi i auditimit mban të njëjtin qëndrim mbi problematikat e konstatuara dhe pranon shtyrjen e afatit për rekomandimin..

VI.4 Zbatimi i rekomandimeve të auditimeve të mëparshme.

Auditimi i ndjekjes së rekomandimeve u krye me Objektiv: Verifikimi i zbatimit të rekomandimeve të dërguara në Departamentin e Administratës Publike nga KLSH me shkresën nr. prot. 69/17 datë 29.09.2017.

Nga verifikimi i dokumentacionit për zbatimin e rekomandimeve në mënyrë të përmbledhur zbatimi i rekomandimeve paraqitet si më poshtë:

Për përmirësimin e mëtejshëm të rezultateve janë lënë 18 rekomandime, të përmbledhura në 6 grupe, të cilat janë pranuar plotësisht, janë zbatuar pjesërisht 2 dhe janë në proces zbatimi 4 rekomandime.

1. Hartimi i programit (Plan veprimt) dhe respektimi i afatit prej 20 ditë për kthimin e përgjigjes për zbatimin e rekomandimeve, siç është përcaktuar në nenin 15 shkronja (j) të ligjit nr.154/2014, datë 27.11.2014 "Për organizimin dhe funksionimin e Kontrollin të Lartë të Shtetit".

Nga verifikimi rezulton se KLSH ka dërguar në Departamentin e Administratës Publike rekomandimet e auditimit me shkresën nr. prot. 69/17 datë 29.09.2017, ndërsa nga DAP për zbatim e rekomandimeve të KLSH është kthyer përgjigje me shkresën e saj nr. 5812/1, Prot. datë 23.10.2017, protokolluar në KLSH me shkresën nr. 69/20 datë 31.10.2017. Pra përgjigja e DAP për zbatimin e rekomandimeve të KLSH është bërë **brenda 16 ditësh**, pra brenda afatit ligjor të kthimit të përgjigjes prej 20 ditësh. Për zbatimin e rekomandimeve të KLSH nga DAP është hartuar Urdhri nr.117, Prot datë 20.10.2017 ku janë përcaktuar veprimet, afatet dhe strukturat përgjegjëse.



2. Respektimi i afatit ligjor prej 6 muajsh nga data e marrjes së njoftimit të raportit të auditimit, për raportimin në KLSH, të ecurisë së zbatimit të rekomandimeve të lëna nga auditimi i mëparshëm (pika 2 e nenit 30 të ligjit nr. 154/2014, datë 27.11.2014 “Për organizimin dhe funksionimin e Kontrollit të Lartë të Shtetit

Nga verifikimi rezulton se përfundimet e auditimit i janë dërguar subjektit të audituar DAP-it, me shkresën e Kryetarit të KLSH nr. 69/17, datë 29.09.2017, DAP ka kthyer përgjigje pas 20 ditësh por nuk ka raportuar për ecurinë në afatin 6 mujor (brenda datës 29.03.2018).

3. Realizimi i rekomandimeve, sipas cilësimeve në planin e veprimeve të hartuar nga subjekti i audituar, duke pasqyruar punën e bërë të analizuar për rekomandimet e realizuara plotësisht, pjesërisht, në proces realizimi dhe sa nga rekomandimet nuk janë pranuar.

Nga KLSH i janë lënë 18 rekomandime DAP-it, të përmbledhura në 6 grupe, janë në proces zbatimi 4 dhe zbatuar pjesërisht 2 rekomandime. Në mënyrë të detajuar realizimi i rekomandimeve paraqitet si më poshtë:

1. Gjetje nga auditimi:

- Sistemi HRMIS është plotësuar me të dhëna në masën 55%, ndërkohë që ngelet ende për tu plotësuar me të dhëna nga të gjitha institucionet e tjera, veçanërisht nga njësitë e qeverisjes vendore.
- DAP nuk ka monitoruar dhe audituar procesin e hedhjes së strukturës dhe organigramës nga institucionet e pavarura dhe njësitë e qeverisjes vendore, sipas përcaktimeve të VKM nr. 117, datë 05.03.2014 “Për përmbajtjen, procedurën dhe administrimin e dosjeve të personelit e të regjistrit qendror të personelit”.
- Strukturat dhe organigramat në këtë fazë të plotësimit me të dhëna nuk janë hedhur nga vetë institucionet e sipërpërmendura, por nga Departamenti i Administratës Publike, pavarësisht faktit që këto institucione janë trajnuar për këtë qëllim, në kundërshtim me VKM nr. 117 (cituar më sipër).
- DAP nuk ka kryer monitorime apo auditime të procesit të plotësimit me të dhëna nga ana e institucioneve të tjera përdoruese të HRMIS.
- Nga raportet e inspektimit të vitit 2016 që DAP ka kryer në 8 institucione evidentohet se problematikat e vetme të inspektuara në të gjithë këto raporte kanë qenë vlerësimi i rezultateve të punës së nëpunësve civilë, përshkrimet e punës për çdo pozicion të shërbimit civil dhe masat administrative për zbatimin e vendimeve gjyqësore.
- DAP nuk ka shfrytëzuar kompetencat që i janë dhënë nga ligji për nëpunësin civil për të inspektuar zbatimin e tij, duke mos përfshirë si objektiv të mundshëm verifikimin e procesit të hedhjes së të dhënave të punonjësve në HRMIS.



- Nga të dhënat e pyetësorit, rezulton se 81% e institucioneve që janë përgjigjur kanë plotësuar vetëm gjeneralitetet e punonjësve. Këto të dhëna plotësohen nga institucionet në mënyrë automatike, duke u importuar nga Regjistri i Gjendjes Civile nëpërmjet numrit personal të identifikimit (NID).

1.1. Rekomandimi:

- Departamenti i Administratës Publike të marrë të gjitha masat e nevojshme dhe të ushtrojë kompetencat e tij monitoruese dhe audituese për të evidentuar problematikat që ndeshin përdoruesit e sistemit HRMIS gjatë plotësimit me të dhëna, me qëllim adresimin e tyre dhe formulimin e zgjidhjeve efektive dhe eficiente.
- Departamenti i Administratës Publike të marrë të gjitha masat e nevojshme dhe të ushtrojë kompetencat e tij për të evidentuar institucionet, të cilat ende nuk kanë plotësuar sistemin me të dhëna, duke u kërkuar përmbushjen e detyrimit të tyre ligjor dhe të përfundojë procesin e hedhjes së strukturave për ato institucione të cilat e kanë dërguar atë.
- Departamenti i Administratës Publike të ushtrojë kompetencat e tij duke përdorur të gjithë mekanizmat ligjorë që disponon, për të detyruar institucionet përdoruese të përmbushin detyrimin e tyre ligjor dhe të përfundojnë procesin e popullimit të sistemit me të dhëna.

1.2. Nga verifikimi rezultoi se: Referuar Urdhrit nr. 117 Prot datë 20.10.2017 DAP ka përcaktuar afatin 30.11.2017 për Hartimin e një plani monitorimi, një plani pune dhe përcaktimin e afateve, si dhe evidentimin e listës së institucioneve që nuk kanë plotësuar ende të dhënat në sistemin HRMIS. DAP ka miratuar Urdhrin nr. 117/1 datë 22.12.2017 (jashtë afateve të vetë-përcaktuara) për “Miratimin e planit të punës për popullimin me të dhëna, gjenerimin e borderove mujore dhe funksionimin e regjistrit qendror të personelit (HRMIS)”. Lidhja nr.1 e Urdhrit përmban realizimet e vitit 2017 dhe veprimet dhe afatet për vitin 2018. Gjatë vitit 2017 është realizuar:

- Popullimi i sistemit me të dhëna:

a- Hedhur strukturat e institucioneve arsimore të arsimit parauniversitar.

b- Hedhur në sistem strukturat e e mbi 500 institucioneve.

- Asistuar dhe zgjidhur problematikat për të gjithë përdoruesit nëpërmjet email-it zyrtar hrmis@dap.gov.al dhe lidhjeve telefonike.

DAP ka hartuar listat e institucioneve të Administratës Shtetërore, Institucioneve të Pavarura dhe Institucioneve Vendore me afate kohore të përcaktuara përgjatë vitit 2018 për përfundimin e hedhjes në HRMIS në mënyrë të saktë dhe të plotë të të dhënave të dosjeve të personelit.

Në proces zbatimi



2. Gjetje nga auditimi:

- DAP nuk ka hartuar një plan strategjik institucional, i cili duhet të përkthejë detyrat e ngarkuara në nivel qeverie, përmes Strategjisë Ndërsektoriale për Reformën në Administratën Publike 2014 – 2020 (SNRAP) në objektiva institucionale.
- DAP nuk ka hartuar një plan operacional, i cili të përcaktojë aktivitetet që duhet të kryhen në kuadër të SNRAP 2014 – 2020 për zbatimin e HRMIS dhe treguesit që masin progresin e këtyre aktiviteteve.
- DAP nuk ka respektuar afatin e vendosur nga Strategjia Ndërsektoriale për Reformën në Administratën Publike, sipas së cilës bërja funksionale në nivel të plotë e sistemit dhe vënia e tij në përdorim për institucionet synohet të bëhet deri në fund të vitit 2015.
- VKM nr. 117 datë 05.03.2014, “Për përmbajtjen, procedurën dhe administrimin e dosjeve të personelit e të regjistrit qendror të personelit” nuk ka vendosur një afat për plotësimin me të dhëna dhe bërjen plotësisht funksionale të sistemit HRMIS.
- DAP nuk ka hartuar një plan të detajuar që përcakton procedura për mbarëvajtjen e sistemit në terma afatmesëm dhe afatgjatë, përmes një plani për vazhdueshmërinë e sistemit TI të HRMIS.
- Në fund të vitit 2017, përfundon kontrata me operatorin ekonomik i cili ka krijuar sistemin HRMIS, duke e lënë Departamentin e Administratës Publike me një sistem të përfunduar, por që ka nevojë për përmirësime dhe ndryshime të vazhdueshme.

2.1.Rekomandimi:

- Departamenti i Administratës Publike të marrë masat e nevojshme për të hartuar një plan strategjik institucional që të përfshijë si objektivi parësor implementimin e sistemit dhe një plan operacional, ku të përcaktohen qartë aktivitetet dhe proceset, të cilat duhen ndjekur nga vetë DAP për të realizuar objektivin e implementimit të HRMIS.
- Departamenti i Administratës Publike të angazhohet për të përcaktuar afate të reja të realizueshme në përputhje me aktivitetet e mbetura për t’u kryer me qëllim plotësimin me të dhëna dhe implementimin e sistemit.
- Departamenti i Administratës Publike të angazhohet për t’u përcaktuar institucioneve përdoruese afate të realizueshme me qëllim plotësimin me të dhëna dhe implementimin e sistemit.
- Departamenti i Administratës Publike të angazhohet për të hartuar një plan vazhdueshmërie me qëllim përcaktimin e nevojave për investime, operim, mirëmbajtje dhe përmirësime të sistemit HRMIS në të ardhmen.
- Departamenti i Administratës Publike, në cilësinë e administratorit të vetëm dhe fuqiplotë të HRMIS, si dhe institucionit përgjegjës për propozimin e akteve ligjore dhe nënligjore për



shërbimin civil, të propozojë pranë Këshillit të Ministrave ndryshime në legjislacionin në fuqi, me qëllim përcaktimin e një afati të kohor të qartë për implementimin e plotë të HRMIS.

2.2.Nga verifikimi rezultoi se: DAP përmes urdhrit nr.117/1 datë 22.12.2017 për “Miratimin e planit të punës për popullimin me të dhëna, gjenerimin e borderove mujore dhe funksionimin e regjistrit qendror të personelit (HRMIS)” ka planifikuar veprimtarinë dhe caktuar afatet për çdo institucion për plotësimin me të dhëna dhe implementimin e sistemit brenda vitit 2018. Ndërkohë DAP nuk ka hartuar një plan vazhdueshmërie me qëllim përcaktimin e nevojave për investime, operim, mirëmbajtje dhe përmirësime të sistemit HRMIS në të ardhmen apo propozuar ndryshime në legjislacionin në fuqi, me qëllim përcaktimin e një afati të kohor të qartë për implementimin e plotë të HRMIS.

Zbatuar pjesërisht

3. Gjetje nga auditimi:

- DAP për vitin 2016 nuk ka shpërndarë ose kërkuar feedback të shkruar nga pjesëmarrësit në trajnime lidhur me cilësinë dhe dobishmërinë e tyre për përdorimin e sistemit.
- DAP nuk vlerësuar impaktin e gjeneruar nga trajnimet e zhvilluara, duke mos vlerësuar saktë problematikat e ardhshme në plotësimin e sistemit me të dhëna.
- DAP - në cilësinë e administratorit të vetëm dhe fuqiplotë të HRMIS - nuk ka raportuar në Raportet Vjetore 2015 dhe 2016 lidhur me ndonjë indikator dobishmërie për trajnimet e ofruara ndaj përdoruesve të sistemit HRMIS; nuk raporton mbi nivelin e plotësimin me të dhëna të HRMIS; dhe nëse ka arsye ose problematika që kanë penguar këtë proces.

3.1. Rekomandimi:

- Departamenti i Administratës Publike, në organizimin e trajnimeve për vendosjen në funksionim të plotë të sistemit HRMIS, të kërkojë nga institucionet Feedback mbi dobishmërinë e informacioneve të prodhuara gjatë tyre, me qëllim evidentimin e sa më herët të problematikave të implementimit.
- Departamenti i Administratës Publike të marrë masat e nevojshme për të përmirësuar funksionet e sistemit HRMIS, duke u bazuar në shqetësimet dhe problematikat e ngritura nga përdoruesit.
- Departamenti i Administratës Publike të marrë masat e duhura për të përfshirë në raportet vjetore raportime të sakta mbi shkallën e përmbushjes së objektivit krahasuar me parashikimet për të, duke projektuar qartë pritshmëritë dhe arritjen konkrete.

3.2.Nga verifikimi rezultoi se: Nga ana e sektorit të Regjistrat Qendror të Personelit në zbatim të Urdhrit nr.117 Prot datë 20.10.2017 janë marrë masat për realizimin e trajnimeve si vijon:



a- Trajnuar rreth 73 përdorues të HRMIS, nëpunës të burimeve njerëzore të njësive të vetëqeverisjes vendore.

b- Trajtime periodike çdo muaj për rreth 70 përdorues aktualë përfaqësues të institucioneve të administratës shtetërore dhe të institucioneve e pavarura, nëpërmjet formatit “pyetje – përgjigje”.

c- Trajnuar 25 përdorues të njësive të financës, për modulën e pagës të HRMIS.

d- Trajnuar rreth 85 përdorues të Drejtorive Arsimore Rajonale dhe Zyrave Arsimore për hedhjen e dosjeve të personelit të institucioneve arsimore të sistemit të arsimit parauniversitar.

Në proces zbatimi

4. Gjetje nga auditimi:

- Departamenti i Administratës Publike nuk ka hartuar një plan strategjik institucional dhe një plan veprimi për ndërveprimin në bashkëpunim me institucionet përkatëse sipas një kalendarit të dakordësuar.
- DAP nuk ka pasur një qasje gjithëpërfshirëse kundrejt realizimit të objektivit të ndërveprimit dhe nuk i ka përfshirë në problematikat e ndërveprimit të gjitha institucionet të tjera të përmendura në VKM nr. 117.
- Sistemi HRMIS nuk shkëmben të dhëna me sistemin e Thesarit, në kundërshtim me pikën 9, kreu II i VKM 117.
- Afati i përcaktuar për prodhimin e listë pagesave përmes sistemit HRMIS duke filluar nga data 1 mars 2017, sipas kalendarit që do të miratohet dhe do të dërgohet në institucione nga DAP, nuk është respektuar, në kundërshtim me Udhëzimin e Përbashkët nr. 4, datë 13.12.2016 të Ministrit të Shtetit për Inovacionin dhe Administratën Publike dhe Ministrit të Financave nr. 4, datë 13.12.2016 “Për formën, elementët dhe plotësimin e borderosë së pagave për njësitë e qeverisjes së përgjithshme”.
- Ndërveprimi me bazën e të dhënave të Institutit të Sigurimeve Shoqërore nuk është realizuar.
- Instituti i Sigurimeve Shoqërore nuk ka në dijeni për përfshirjen në VKM nr. 117, si edhe për rolin e tij në procesin e implementimit të HRMIS.
- DAP ende nuk ka ndërmarrë hapa në drejtim të ndërveprimit me bazën e të dhënave të Drejtorisë e Përgjithshme të Tatimeve pranë Ministrisë së Financave dhe Fondit të Sigurimit të Detyrueshëm të Kujdesit Shëndetësor.
- DAP ka realizuar ndërveprimin me portalin unik qeveritar e - Albania dhe me Bazën e të Dhënave të Qendrës Kombëtare të Biznesit, pavarësisht se këto janë aktivitete që nuk parashikohen nga VKM 117 dhe nga SNRAP.



- Departamenti i Administratës Publike nuk ka përfshirë në procesin e ndërveprimit me HRMIS Ministrinë e Arsimit dhe Sportit, Ministrinë e Drejtësisë, Ministrinë e Punëve të Brendshme, Ministrinë e Punëve të Jashtme dhe Sigurimet e Kujdesit Shëndetësor, në kundërshtim me VKM nr. 117, Kreu II, pika 10.
- Ministria e Arsimit dhe Sportit nuk ka hedhur të dhënat për emërtimet e diplomave dhe universitetet; Ministria e Financave nuk ka hedhur të dhëna me legjislacionin tatimor; Instituti i Sigurimeve Shoqërore nuk ka hedhur legjislacionin për sigurimet; Fondi i Kujdesit të Detyrueshëm Shëndetësor nuk ka hedhur legjislacionin për sigurimet shëndetësore; Ministria e Drejtësisë, Ministria e Mbrojtjes, Ministria e Brendshme dhe Ministria e Jashtme nuk kanë hedhur me legjislacionin sipas klasifikimeve specifike të nëpunësve në sistemet e tyre përkatëse.
- DAP ka kryer punën e parashikuar të kryhej nga institucionet listuar më sipër me argumentin e nevojës për të përsheptuar ecurinë e punës në HRMIS.
- Ministria e Arsimit dhe Sportit nuk ka një databazë të universiteteve të huaja bazuar në diploma të njehsuara.

4.1.Rekomandimi:

- Departamenti i Administratës Publike të marrë masat e nevojshme për evidentimin e hapave në vazhdim për përfundimin e procesit të gjenerimit të borderove mujore sipas udhëzimit nr. 4, datë 13.12.2016.
- Departamenti i Administratës Publike të marrë masat e nevojshme që në bashkëpunim me institucionet e përfshira nga VKM nr. 117, të përcaktojë kontributin dhe përgjegjësitë e gjithsecilit lidhur me aktivitetet e mbetura për konkretizimin e ndërveprimit.
- Departamenti i Administratës Publike të evidentojë aktivitetet parësore dhe dytësore që duhet të ndërmerren në mënyrë që të konkretizojë më parë në kohë përdorimin e HRMIS si burim planifikimi për pagat dhe pagesat.

4.2.Nga verifikimi rezultoi se: *Gjatë vitit 2017 DAP ka realizuar përmirësime dhe përditësime nëpërmjet implementimit të formatit të ri të borderosë në zbatim të Udhëzimit nr.4, datë 13/12/2016, “Për formën, elementët dhe plotësimin e borderosë së pagave për njësitë e qeverisjes së përgjithshme”. Në respektim të Urdhrit të DAP nr. 117/1 datë 22.12.2017 për “Miratimin e planit të punës për popullimin me të dhëna, gjenerimin e borderove mujore dhe funksionimin e regjistrit qendror të personelit (HRMIS)” janë përcaktuar afatet për implementimin e borderosë, përdorimin e modulit të pagave dhe gjenerimin e borderosë nga të gjitha institucionet e administratës shtetërore pjesë e shërbimit civil si dhe disa nga institucionet e pavarura. Gjithashtu DAP ka përcaktuar vijueshmërinë periodike për aktivitetet e mbetura në lidhje me konkretizimin e ndërveprimit.*

Zbatuar pjesërisht

5. Gjetje nga auditimi:



- DAP në cilësinë administratorit të vetëm dhe fuqplotë të HRMIS nuk ka hartuar një plan veprimit operacional duke përfshirë ndërveprimin me aktivitetet e nevojshme dhe afatet për to.
- DAP ka vepruar pa planifikim dhe hap pas hapi për implementimin e ndërveprimit, duke ndërmarrë aktivitete sipas nevojave të momentit dhe pa kërkuar një koordinim më të gjerë dhe gjithëpërfshirës me aktorët e tjerë të përfshirë në këtë proces.
- Raportet vjetore të DAP për vitet 2015 dhe 2016 për sa i takon ndërveprimin nuk reflektojnë ecurinë e progresit real të tij.
- DAP nuk ka miratuar tregues për të matur ecurinë e progresit të ndërveprimit të HRMIS me sistemet e tjera.
- DAP nuk ka të specifikuar se si do të masë dhe do të raportojë mbi nivelin e arritur të ndërveprimit me këto baza të tjera të dhënash dhe sisteme të rëndësishme shtetërore.

5.1. Rekomandimi:

- Departamenti i Administratës Publike të marrë të gjitha masat e nevojshme për të evidentuar hapat dhe aktivitetet e mbetura, me qëllim hartimin e një plani veprimi gjithëpërfshirës, realist dhe specifik për ndërveprimin.
- Departamenti i Administratës Publike të përcaktojë treguesit e përshtatshëm dhe të matshëm që të reflektojnë shkallën reale të progresit të ndërveprimit me sistemet e tjera.

5.2. Nga verifikimi rezultoi se: *Në respektim të Urdhrit të DAP nr. 117/1 datë 22.12.2017 për “Miratimin e planit të punës për popullimin me të dhëna, gjenerimin e borderove mujore dhe funksionimin e regjistrit qendror të personelit (HRMIS)”, DAP ka ndërmarrë hapa për evidentimin e aktiviteteve të mbetura duke bashkërenduar veprimet me institucionet përgjegjëse dhe është në proces të realizimit të planit të veprimit.*

Në proces zbatimi

6. Gjetje nga auditimi:

- Në kushtet aktuale, procesi i ndërveprimit të sistemit HRMIS me sistemin e thesarit është i pezulluar, pasi Ministria e Financave në kuadër të IPS 2 ka përfunduar procedurat e prokurimit të sistemit AFMIS (Albanian Financial Management Information System), i cili do të zëvendësojë SIFQ.
- Në Aide Memoire – in e Bankës Botërore për Vizitën Mbështetëse të Zbatimit të IPS 2, zhvilluar në 24 - 28 Tetor 2016 - “Mbështetja për ngritjen e kapaciteteve për zbatimin e Sistemit të Planifikimit të Integruar (SPI 2)” – theksohet se aktivitetet kanë qenë të ngadalta që nga vizita e prillit 2016.
- Hapi i parë i ndërveprimit të sistemeve HRMIS me Thesarin ende nuk ka filluar.
- DAP duhej të paraqiste një plan të rishikuar në nëntor 2016 për të sqaruar hapat e ardhshëm për përdorimin operativ të sistemeve dhe ndërfaqes së Thesarit.



- Banka Botërore sugjeron, me qëllim përmirësimin e performancës të implementimit, miratimi i akteve ligjore ose nënligjore përkatëse që lidhen me AFMIS, HRMIS dhe sisteme të tjera për të siguruar përdorimin e detyrueshëm të këtyre platformave dhe për të shmangur sistemet paralele.
 - DAP dhe institucionet përdoruese të HRMIS nuk mund të tërheqin në mënyrë elektronike informacione lidhur me vjetërsinë në punë të nëpunësve civil nga databaza e ISSH.
 - Instituti i Sigurimeve Shoqërore nuk disponon të dhëna elektronike të përdorshme të vjetërsisë në punë të të punësuarve në shkallë vendi për periudhën përpara vitit 2012.
 - Të dhënat e sigurimeve shoqërore për vitet e mëparshme janë dixhitalizuar në pjesën më të madhe të tyre, por ende nuk janë të disponueshme për përdorim.
 - Të dhënat lidhur me vjetërsinë në punë të nëpunësve civil, në fazën aktuale të mbushjes me informacion të sistemit nga institucionet përdoruese janë kryer manualisht nga personat përgjegjës për llogarinë e përdoruesit të HRMIS në sistemet përkatëse.
 - Instituti i Sigurimeve Shoqërore merr përmes Drejtorisë së Përgjithshme të Tatimeve, pranë Ministrisë së Financave të dhënat lidhur me kontributet e punonjësve të shërbimit civil nëpërmjet formularit E – SIG 25, i cili plotësohet on line nga institucionet çdo muaj.
 - Instituti i Sigurimeve Shoqërore nuk kishte dijeni për përfshirjen në procesin e implementimit të HRMIS përmes VKM 117 dhe mënyrën se si duhet të kontribuonte në këtë ndërveprim.
 - ISSH nuk ka hartuar apo edhe diskutuar mundësinë e një plani për ndërveprim midis sistemit të tij dhe sistemit HRMIS, si dhe nuk është përfshirë në takimet e zhvilluar midis DAP dhe Ministrisë së Financave për të diskutuar mbi këtë tematikë.

6.1.Rekomandimi:

- Departamenti i Administratës Publike, Ministria e Financave dhe Instituti i Sigurimeve Shoqërore të bashkëpunojnë për të evidentuar dhe përcaktuar bashkërisht përgjegjësitë dhe aktivitetet reciproke me qëllim përfundimin me sukses të procesit të ndërveprimit.
- Departamenti i Administratës Publike, në cilësinë e administratorit të vetëm dhe fuqiplotë të HRMIS, si dhe institucionit përgjegjës për propozimin e akteve ligjore dhe nënligjore për shërbimin civil, të shohë hapësirat për përmirësime të mundshme në legjislacion me qëllim përcaktimin e qartë të roleve dhe përgjegjësiive konkrete të të gjitha institucioneve të përfshira në ndërveprimin me HRMIS.

6.2.Nga verifikimi rezultoi se: Në mungesë të takimit zyrtar mes DAP dhe ISSH dhe duke qenë se ISSH nuk ka ngritur akoma një sistem (ose Database) e cila të kishte të regjistruar vitet e punës të personave të cilët paguajnë sigurimet shoqërore, Departamenti i Administratës Publike ka vendosur që në ndryshimet ligjore, të cilat do të propozojë për Vendimin 117, datë 5.03.2014 ta heqë ISSH nga institucionet me të cilat do të ndërveprojë. Ndërkohë, midis DAP dhe Ministrisë së Financave dhe Ekonomisë kanë filluar testimet me



skedarë elektronikë në muajin qershor 2018. Sipas informacionit të marrë nëpër takimet dypalëshe, thesari është në ndërtim e sipër të një sistemi të ri i cili do të vihet në përdorim duke filluar nga 1 janari 2019.

Nga ana e Ministrisë së Financave dhe Ekonomisë (MFE) janë bërë komentet përkatëse mbi skedarin elektronik të urdhër shpenzimit që dërgon HRMIS. Gjithashtu është kërkuar që HRMIS të shtojë dhe një fushë të re “Kodi i projektit (kodi output)” të cilën Drejtoria e Përgjithshme e Thesarit do ta ketë në përdorim në sistemin e ri. Mënyra e komunikimit me sistemin e thesarit do të kalojë nëpërmjet shërbimeve të rrjetit (web service). Këto ndryshime të kërkuara nga ana e MFE do të parashikohen në Termat e Referencës së mirëmbajtjes së sistemit HRMIS për dy vitet në vazhdim. Deri më Janar 2019 nga ana e HRMIS do të jenë zhvilluar dhe testuar dhe kërkesat e reja nga ana e sistemit të ri të thesarit.

Në proces zbatimi

Në lidhje me këtë pikë nga grupi i auditimit u mbajt Akt Verifikim nr 1, datë 16.07.2018 për të cilën personat përgjegjës kanë kthyer përgjigje me nr.5424/1, datë 24.01.2018. Në shkresë personat përgjegjës “... shprehemi dakord” pranojnë gjetjet e auditimit. Kanë kthyer përgjigje të Projekt Raportit me nr,5806/1 dt.03.09.2018, ku kërkohet “... që kur është e mundur të përgatisë planin vjetor të pranimi dhe ta dërgojë atë për miratim në Këshillin e Ministrave, brenda gjysmës së parë të muajit janar...” për sa më sipër grupi i auditimit mban të njëjtin qëndrim mbi problematikat e konstatuara dhe pranon shtyrjen e afatit për rekomandimin. Për sa më sipër grupi i auditimit mban të njëjtin qëndrim mbi problematikat e konstatuara dhe ndryshimin e afatit në rekomandim..

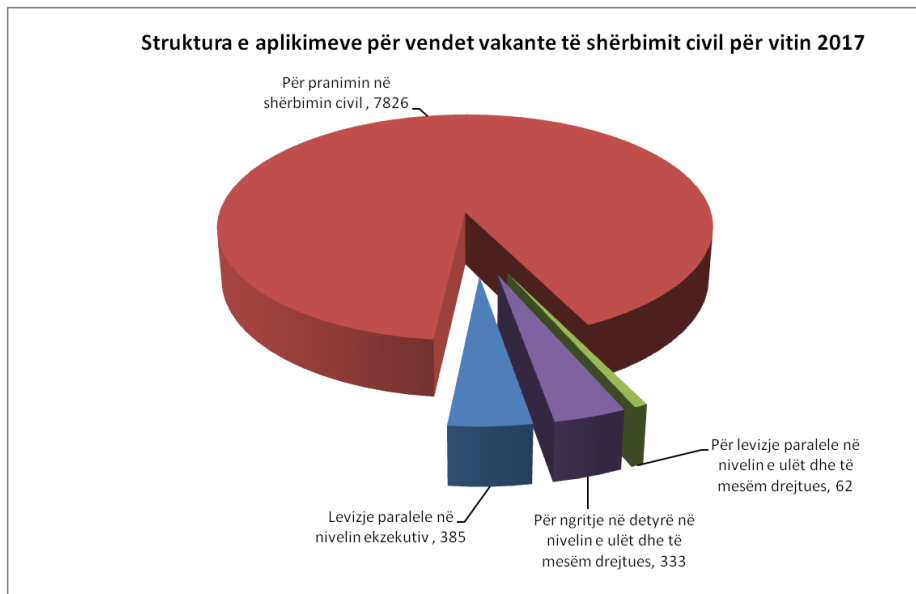
VI.5 Të ndryshme të dala gjatë auditimit

Objekti i këtij akt konstatimi është: Matja e performancës së aplikimeve (online) për vendet vakante.

Nga analizimi i të dhënave të nxjerra nga programi i aplikimeve për vendet vakante të shërbimit civil për vitin 2017, rezulton se janë zhvilluar:

- 242 procedura konkurrimi për 481 pozicione të kategorisë ekzekutive, të ulët dhe të mesme drejtuese.

Struktura e aplikimeve për vendet vakante nga analizimi i bazës së të dhënave për vitin 2017 paraqitet në grafikun në vijim (numri i aplikantëve unik rezulton 2706).

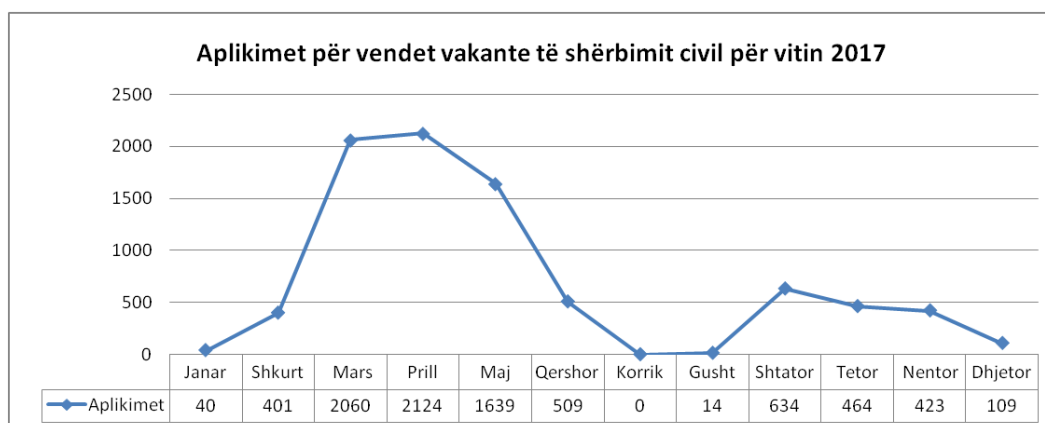


1. Testimet me shkrim pranimit në shërbimin civil për vitin 2017

- Gjatë vitit 2017 janë prodhuar mbi 3900 teza duke përdorur aplikacionin SPEEDWELL Software Question Bank për 240 procedura të ndryshme të shërbimit civil (mesatarisht *një teze provimi ka 30 pyetje me përgjigje ABCDE*).

- Në testimet me shkrim janë paraqitur mbi 1500 kandidatë tezat e të cilëve janë skanuar duke përdorur skanerin SCANTRON iNSight 4 ES me barkode dhe për të cilët është bërë vlerësimi elektronik përmes përdorimit të aplikacionit SPEEDWELL Software Multi Quest.

Ecuria e aplikimeve për vendet vakante për vitin 2017 paraqitet në grafikun e mëposhtëm:



Planifikimi i planit vjetor për vendet vakante mbështetet në Vendimin e KM nr. 108, datë 26.2.2014 “Për planin vjetor të pranimit në shërbimin civil” si dhe nga ligji 152/2013 “Për nëpunësin civil”, Neni 18 “Plani vjetor i pranimit në shërbimin civil” në të cilin përcaktohet se:



1. Administrimi i shërbimit civil bazohet në planin vjetor të pranimit.
2. Këshilli i Ministrave, jo më vonë se fundi i muajit shkurt, miraton planin vjetor të pranimit në institucionet e administratës shtetërore. Njësitë e qeverisjes vendore dhe çdo institucion i pavarur, jo më vonë se muaji shkurt, miratojnë planet e veta të pranimeve vjetore. Planet vjetore të miratuara sipas kësaj pike publikohen.
3. Këshilli i Ministrave miraton: a) rregullat për përmbajtjen, afatin e miratimit dhe mënyrën e bërjes publike të planeve të pranimit; b) procedurat e hollësishme për përgatitjen dhe miratimin e planit të përgjithshëm të pranimit për institucionet e administratës shtetërore.

Grupi i auditimit konstaton se DAP ka zbatuar kornizën ligjore për planifikimin dhe aplikimin për vendet vakante të vitit 2017. Nga analiza e të dhënave të aplikimeve rezulton se ato kanë një shpërndarje jo të rregullt ku më të theksuara paraqiten dy intervale të muajve të parë të vitit (mungesa e planit të miratuar) si dhe periudha korrik-gusht (periudhë e pushimeve). Fenomeni i mësipërm ka një impakt negativ në procesin e plotësimit të vendeve vakante.

VII. DISA KONSTATIME DHE REKOMANDIME

A. OPINION I AUDITIMIT:

Baza ligjore për krijimin e Opinionit të Auditimit mbështetet në Standardet Kombëtare dhe Ndërkombëtare të Auditimit (ISSAI 1 Neni 22, Ligjin e KLSH Nr.154/2014 Neni 3 dhe 14, Manualin e Auditimit të Teknologjisë së Informacionit (WGITA), COBIT 4.1, ISSAI 5300.6, 8 dhe 12.2, 16.19, 21.1, 23, ISSAI 100.36,48, ISSAI 5310). Grupi i auditimit pas shqyrtimit të të dhënave dhe dokumentacionit të vënë në dispozicion nga DAP, arriti në Opinionin se:

DAP ka zhvilluar sisteme të Teknologjisë së Informacionit në funksion të përmbushjes së objektivave të institucionit duke shfrytëzuar burimet e vëna në dispozicion si dhe kryer thithjen e investimeve të konsiderueshme nga donatorët e huaj për zhvillimin dhe mirëmbajtjen e infrastrukturës TI. Megjithatë investimet në sistemet e informacionit nuk kanë zgjidhur përfundimisht problemet e sigurisë së informacionit, sigurimin e Vazhdueshmërisë së veprimtarisë së Institucionit dhe nuk kanë siguruar Rimëkëmbjen nga Katastrofat.

Me gjithë përpjekjet e bëra, DAP duhet të vazhdojë të intensifikojë përpjekjet duke përdorur mjetet e kompetencat që i jep ligji për shtrirjen e sistemit HRMIS në gjithë institucionet Qendrore, të Pavarura dhe ato Lokale.

Shkalla e rritjes së ndërveprimit të sistemit HRMIS me sistemet e tjera ngelet një sfidë për gjithë institucionet e parashikuara të veprojnë me këtë sistem.



B. MASA ORGANIZATIVE:

1. Gjetje nga Auditimi: Nga verifikimi i dokumentacionit për zbatimin e rekomandimeve të auditimit të mëparshëm të dërguara në Departamentin e Administratës Publike nga KLSH me shkresën nr. prot. 69/17 datë 29.09.2017 në mënyrë të përmbledhur zbatimi i rekomandimeve paraqitet si më poshtë:

Për përmirësimin e mëtejshëm të rezultateve janë lënë 18 rekomandime, të përmbledhura në 6 grupe, të cilat janë pranuar plotësisht, janë zbatuar pjesërisht 2 dhe janë në proces zbatimi 4 rekomandime për të cilat janë lënë rekomandimet përkatëse.

Më hollësisht trajtuar në pikën VI.4., faqet nr.19-28 të Raportit të Auditimit.

2. Gjetje nga Auditimi: Nga auditimi u konstatua se për vitin 2017 për përdoruesit e sistemit janë kryer rreth 2 herë më shumë trajnime se ato të zhvilluara gjatë vitit 2016, trendi në rritje vazhdon edhe për trajnimet e kryera gjatë vitit 2018. Ndryshimet e strukturës së TI-së përgjatë vitit 2017 e në vazhdim, mbështetur në Urdhrit e KM nr. 178, datë. 10.10.2017 dhe VKM nr. 673, datë. 22.11.2017 mbartin riskun e mos kryerjes së funksionaliteteve të kësaj strukturë TI si rezultat i frekuencës së shpeshtë të ndryshimeve me impakt e mos përmbushjen e objektivave dhe plotësimit të misionit të DAP. Qenia e strukturave TI të përqendruara për vitin 2018 e në vijim (tek AKSHI) zgjidh problemet e mungesës në staf TI të vërejtura në DAP gjatë vitit 2017, por mbart risqet që vinë nga menaxhimi të tyre nga dy struktura (DAP dhe AKSHI).

Më hollësisht trajtuar në pikën VI 1., faqet nr. 8-10 të Raportit të Auditimit.

2.1 Rekomandimi: DAP në cilësinë e autoritetit përfitues së shërbimeve të mirëmbajtjes dhe zhvillimit të sistemeve të Teknologjisë së Informacionit nga AKSHI-n të marrë masa institucionale dhe ndër-institucionale për menaxhimin e ndryshimeve të burimeve njerëzore të lidhura me teknologjinë e informacionit nëpërmjet lidhjes dhe ndjekjes së marrëveshjeve dypalëshe.

Menjëherë dhe në vijimësi

3. Gjetje nga Auditimi: Nga auditimi u konstatua se gjendja e infrastrukturës TIK në Departamentin e Administratës Publike nuk garanton funksionimin normal të sistemeve, ajo është e vjetruar dhe amortizuar, investimet e kryera në këtë fushë janë të pa pamjaftueshme, përpjekjet për identifikimin e nevojave duke bashkëpunuar edhe me institucione të specializuara të fushës (AKSHI) rezultojnë se nuk kanë arritur të zgjidhin problemet e financimit për garantimin e vazhdimësisë së punës.

Më hollësisht trajtuar në pikën VI.2., faqet nr.10 11 të Raportit të Auditimit.



3.1. **Rekomandimi:** DAP me qëllim përthithjen e investimeve nga buxheti i shtetit dhe nga donatorët në bashkëpunim me AKSHI-n të marrë masa për kryerjen e vlerësimit të nevojave për investime në sistemet e informacionit që mbështesin veprimtarinë e institucionit, si dhe të hartojnë projekte për ngritjen e një infrastrukture TIK që siguron Vazhdueshmërinë e veprimtarisë së Institucionit dhe Rimëkëmbjen nga Katastrofat.

Në vijimësi

4. Grupi i auditimit konstaton se përdoruesit e HRMIS (burimet njerëzore të Institucioneve publike) të cilët janë të lidhur në “mënyrë të sigurt” me aplikacionin nëpërmjet Web VPN nuk arrijnë të shikojnë raportet që gjeneron sistemi, me pasojë mos shfrytëzimin e këtyre raporteve në menaxhimin me efektivitet, efikasitet dhe ekonomicitet të burimeve njerëzore në plotësimin e misioneve dhe arritjen e objektivave të institucioneve përkatëse.

Më hollësisht trajtuar në pikën VI.3,a.1 faqet nr.11-12 të Raportit të Auditimit.

4.1 **Rekomandimi:** DAP me qëllim përdorimit me efektivitet, efikasitet dhe ekonomicitet të burimeve njerëzore nga institucionet që përdorin sistemin HRMIS në funksion të plotësimin të misioneve dhe arritjes së objektivave përkatëse të marrë masa për sigurimin jo vetëm të lidhjeve të sigurta por edhe ofrimin e mundësive për shfrytëzimin e raporteve që gjenerohen nga ky sistem.

Menjëherë dhe në vijimësi

5. Nga analiza e përdoruesve aktiv dhe të bllokuar në sistem për vitin 2017, konstaton se drejtuesit e institucioneve nuk informojnë ose informojnë me vonesë mbi largimin nga detyra të burimeve njerëzore përdorues të HRMIS. Për vitin 2017, nga 302 përdorues të hapur në sistemin HRMIS, ndodhen në statusin të bllokuar 34 përdorues, mos mbyllja e tyre përbën cenim të sigurisë së sistemit dhe është në kundërshtim me Vendimin Nr. 117, datë 05.03.2014, “Mbi praktikën që duhet të ndjekin institucionet për informimin e DAP-it mbi largimin e përdoruesve të HRMIS”.

Më hollësisht trajtuar në pikën VI.3,a.2 faqen nr. 12 të Raportit të Auditimit.

5.1 **Rekomandimi:** DAP në cilësinë e autoritetit i cili menaxhon sistemin HRMIS në bashkëpunim me institucionet përdoruese të sistemit të marrë masa për evidentimin dhe vënien para përgjegjësisë të çdo rasti të thyerjes së përcaktimeve të Vendimit Nr. 117, datë 05.03.2014, “Mbi praktikën që duhet të ndjekin institucionet për informimin e DAP-it mbi largimin e përdoruesve të HRMIS”.

Menjëherë dhe në vijimësi

6. **Gjetje nga Auditimi:** Përdoruesit e sistemi HRMIS përgjegjës për hedhjen e të dhënave janë punonjës në strukturat e burimeve njerëzore dhe të financës të Institucioneve përkatëse. Nga analizimi i bazës së të dhënave të sistemit HRMIS rezulton se ky sistem për vitin 2017



ka patur mesatarisht 643 përdorues. Nga analiza në vite e përdorueseve të sistemit rezultojnë një trend rritës i numrit të përdorueseve. Grupi i auditimit konstaton se ky sistem aksesohet nga përdoruesit e institucioneve me një frekuencë të çrregullt dhe përdoruesit e tij përqendrojnë punën vetëm në muajt e fundit të vitit, duke rënduar sistemin në këtë periudhë me pasojë mos pasqyrimin në sistem të gjendjes reale të burimeve njerëzore.

Më hollësisht trajtuar në pikën VI.3.b, faqet nr.12-14 të Raportit të Auditimit.

6.1 Rekomandimi: DAP në cilësinë e autoritetit i cili menaxhon sistemin HRMIS në bashkëpunim me institucionet përdoruese të sistemit të marrë masa për evidentimin dhe vënien para përgjegjësisë të rasteve të mos plotësimit ritmik dhe në kohë reale të sistemit me informacion.

Menjëherë dhe në vijimësi

7.Gjetje nga Auditimi: Nga analizimi i bazës së të dhënave të sistemit HRMIS mbi shkallën e plotësimit të dosjeve të punonjësve për Institucionet Vendore për vitin 2017 rezultojnë se Institucionet Vendore paraqiten me një shkallë të ulët të përdorimit të sistemit HRMIS.

Grupi i auditimit konstaton se shkaqet e këtij mospërdorimi janë:

- d. Mos qenia e sistemeve të pushtetit lokal në gov.net.
- e. Shkalla e ulët e informatizimit në këto institucione.
- f. Përdorimi në disa raste i programeve të tjerë për menaxhimin e burimeve njerëzore.

Më hollësisht situata në Institucionet e Qeverisjes Vendore paraqiten:

- 24 Institucione rezultojnë me mospërdorim total të sistemit HRMIS
- 21 Institucione rezultojnë me përdorim më të ulët se mesatarja e përdorimit nga Institucionet e Qeverisjes Vendore të sistemin HRMIS

Më hollësisht trajtuar në pikën VI.3.b.1, faqet nr. 14-16. të Raportit të Auditimit.

7.1 Rekomandimi: DAP në cilësinë e autoritetit administrues për sistemin HRMIS në bashkëpunim me AKSHI-n dhe institucionet vendore përdoruese të sistemit të marrë masa për:

- a. Kapërcimin e pengesave të rrjedhura nga mos qenia e sistemeve të pushtetit lokal në gov.net.
- b. Analizimin e situatës dhe nxitja e investimeve për informatizimit në këto institucione.
- c. Rishikimin e kuadrit ligjor për mos lejimin e investimeve në programe të tjerë për menaxhimin e burimeve njerëzore.

Brenda vitit 2018 dhe në vijimësi



8. Gjetje nga Auditimi për Institucionet e Administratës Qendrore dhe Institucionet e Pavarura:

8.1 Nga analizimi i bazës së të dhënave të sistemit HRMIS mbi shkallën e plotësimit të dosjeve të punonjësve për Institucionet e Pavarura rezulton se gjatë vitit 2017 ka një përmirësim të ndjeshëm për plotësimin e dosjeve krahasuar me një vit më parë. Nga analizimi i bazës së të dhënave për këto institucione rezulton se ka një përdorim mesatar prej 73% të sistemit HRMIS, por 2 Institucione rezultojnë me mospërdorim total të sistemit HRMIS

8.2 Gjetje nga Auditimi: Nga analizimi i bazës së të dhënave të sistemit HRMIS mbi shkallën e plotësimit të dosjeve të punonjësve për Institucionet e Administratës Qendrore rezulton se gjatë vitit 2017 ka një përmirësim të ndjeshëm nga këto institucione, për plotësimin e dosjeve, krahasuar me një vit më parë. Situata për 6 mujorin e parë të viti 2018 paraqitet pa ndryshime në krahasim me një vit më parë. Këto institucione përbejnë 755 përdorues me një shkallë mesatare përdorimi në Sistemit HRMIS prej 60 %.

Grupi i auditimit konstaton se me gjithë arritjet, vërehen diferenca të theksuara të grupuara si vijon:

- 271 (36%) Institucione të Administratës Qendrore rezultojnë me shkallë përdorimi 0%.
- 13 (2%) Institucione të Administratës Qendrore rezultojnë me shkallë përdorimi nga 1% - 8%.
- 37 (5%) Institucione të Administratës Qendrore rezultojnë me shkallë përdorimi nga 11% - 59%, që është nën mesataren e përdorimit nga Institucionet e Administratës Qendrore
- 434 (57%) Institucione të Administratës Qendrore rezultojnë me shkallë përdorimi nga 60% - 100%.

Më hollësisht trajtuar në pikën VI.3.b.2-3, faqet nr. 16-18 të Raportit të Auditimit.

8.3 Rekomandimi: DAP në cilësinë e autoritetit i cili menaxhon sistemin HRMIS në bashkëpunim me institucionet përdoruese të sistemit të marrë masa për evidentimin e shkaqeve specifike, të cilat pengojnë zgjerimin e përdorimit të sistemit si dhe bashkëveprojnë veprimet me Ministrinë e Financave dhe Ekonomisë dhe AKSHI-n për ndërprerjen e investimeve paralele që këto institucione kryejnë për ngritjen dhe mirëmbajtjen e këtyre sistemeve të menaxhimit të Burimeve Njerëzore.

Brenda vitit 2018 dhe në vijimësi

9. Gjetje nga Auditimi: Grupi i auditimit konstaton DAP në përpjekje për të mbajtur dhe zhvilluar sistemin ka kryer edhe po kryen manualisht detyra të cilat janë përgjegjësi e punonjësve të burimeve njerëzore dhe financës së institucioneve të pushtetit qendror, vendor dhe të pavarura të cilët janë përdoruesit e sistemit (Hapja e një institucioni, hedhjen e Nipt, Kodi i njësisë qeveritare, Kodi i ministrisë së Linjës, Kodi i programit, Kodet e thesarit etj).

Më hollësisht trajtuar në pikën VI.3.4.1.a., faqet nr. 18-19 të Raportit të Auditimit.



9.1 Rekomandimi: DAP në cilësinë e autoritetit i cili menaxhon sistemin HRMIS të hartojë një plan veprimi ku të identifikohen masat për ndërprerjen e kryerjes së detyrave të përdoruesve të sistemit nga punonjësit e DAP duke e koordinuar këtë veprim në intensifikimin e trajnimeve për rritjen e kapaciteteve njerëzore të përdoruesve të sistemit HRMIS.

Brenda vitit 2019 dhe në vijimësi

10. Gjetje nga Auditimi: Nga analiza e bazës së të dhënave të sistemit HRMIS u konstatua mospërputhje në datën për rastet e ristrukturimit të një institucioni ekzistues. Mos respektimi i afateve ligjore të hedhjes së strukturës nga autoriteti përgjegjës i miratimit të strukturës sjell impakt financiar në rekordet e lidhjes dhe shkëputjes së marrëdhënieve financiare të punonjësve.

Më hollësisht trajtuar në pikën VI.3.4.1.b., faqet nr. 18-19 të Raportit të Auditimit.

10.1 Rekomandimi: DAP në cilësinë e autoritetit i cili menaxhon sistemin HRMIS në bashkëpunim me AKSHI-n, për rritjen e efektivitetit, efikasitetit dhe ekonomicitetit të burimeve njerëzore dhe plotësimin e misioneve dhe arritjen e objektivave të institucioneve publike të marri masa për rritjen e ndërveprimit me sistemet që kanë baza të dhënash shtetërore si dhe të kryej investimeve në sisteme inteligjente për analizimin e bazës së të dhënave për monitorimin e aktivitetit të përdoruesve.

Brenda vitit 2019 dhe në vijimësi

11. Gjetje nga Auditimi: Matja e performancës së aplikimeve(online) për vendet vakante.

Nga analizimi i të dhënave të nxjerra nga programi i aplikimeve për vendet vakante të shërbimit civil për vitin 2017, rezulton se janë zhvilluar:

- 242 procedura konkurrimi për 481 pozicione të kategorisë ekzekutive, të ulët dhe të mesme drejtuese.
- Gjatë vitit 2017 janë prodhuar mbi 3900 teza duke përdorur aplikacionin SPEEDWELL Software Question Bank për 240 procedura të ndryshme të shërbimit civil (mesatarisht *një teze provimi ka 30 pyetje me përgjigje ABCDE*).
- Në testimet me shkrim janë paraqitur mbi 1500 kandidatë tezat e të cilëve janë skanuar duke përdorur skanerin SCANTRON iNsiht 4 ES me barkode dhe për të cilët është bërë vlerësimi elektronik përmes përdorimit të aplikacionit SPEEDWELL Software Multi Quest.

Grupi i auditimit konstaton se DAP ka zbatuar kornizën ligjore (*Vendimin e KM nr. 108, datë 26.2.2014 "Për planin vjetor të pranimit në shërbimin civil" si dhe nga ligji 152/2013 "Për nëpunësin civil", Neni 18 "Plani vjetor i pranimit në shërbimin civil"..... Këshilli i Ministrave, jo më vonë se fundi i muajit shkurt, miraton planin vjetor të pranimit në institucionet e administratës shtetërore*) për planifikimin dhe aplikimin për vendet vakante të vitit 2017. Nga analiza e të dhënave të aplikimeve rezulton se ato kanë një shpërndarje jo të



rregullt ku më të theksuara paraqiten dy intervale të muajve të parë të vitit (mungesa e planit të miratuar) si dhe periudha korrik-gusht (periudhë e pushimeve). Fenomeni i mësipërm ka një impakt negativ në procesin e plotësimit të vendeve vakante

Më hollësisht trajtuar në pikën VI.5, faqet nr. 28-30 të Raportit të Auditimit.

11.1 Rekomandimi: DAP në cilësinë e autoritetit i cili menaxhon sistemin HRMIS të marri masat e nevojshme organizative duke kryer propozimet e nevojshme për ndryshime ligjore me qëllim koordinimin e hartimit të Planit vjetor të pranimit në shërbimin civil (jo më vonë se mesi i muajit janar) me atë të miratimit të Buxhetit të Shtetit.

Brenda vitit 2018

DOKUMENTACIONI SHOQËRUES

Pjesë përbërëse e këtij Raporti auditimi është dhe dokumentacioni i mbajtur, si më poshtë:

AKT-KONSTATIME

1. Akt konstatimi nr. 1, datë 16.07.2018
2. Akt konstatimi nr. 2, datë 16.07.2018
3. Akt konstatimi nr. 3, datë 16.07.2018
4. Akt konstatimi nr. 4, datë 16.07.2018
5. Akt konstatimi nr. 5, datë 16.07.2018
6. Akt verifikim nr. 1, datë 16.07.2018

“Për sa më sipër paraqitet ky Raport Auditimi”

**Tabela e Shkurtimeve**

Nr.	Shkurtimi	Emërtimi i Plotë
1.	DAP	D epartamenti i A ministratës P ublike
2.	KLSH	K ontrolli i L artë i S htetit
3.	TIK	T eknologjia e I nformacionit dhe K omunikimi
4.	ISSAI	I nternational S tandards of S upreme A udit I nstitutions
5.	WGITA	W orking G roup on TI A udit
6.	COBIT	C ontrol O bjectives for I nformation and R elated T echnologies
7.	KM	K ryeministri
8.	HRMIS	H uman R esources M anagement I nformation S ystem
9.	TI(IT)	T eknologjia e I nformacionit
10.	AKSHI	A gjencia K ombëtare e S hoqërisë së I nformacionit
11.	IP	I nternet P rotocol
12.	VPN	V irtual P rivate N etwork
13.	SNRAP	S trategjia N dërsektoriale për R eformën në A ministratën P ublike
14.	AFMIS	A lbanian F inancial M anagement I nformation S ystem
16.	SPI	S istemi i P lanifikimit të I ntegruar
17.	ISSH	I nstituti i S igurimeve S hoqërore
18.	MFE	M inistrisë së F inancave dhe E konomisë
19.	MNSH	M arrëveshjeve të N ivelit të S hërbimit
20.	NID	N umri i I dentifikimit
21.	OE	O perator E konomik
22.	VKM	V endim i K ëshillit të M inistrave
23.	KVO	K omisioni i V lerësimit të O fertave