

1076

158/1



REPUBLIKA E SHQIPËRISË

KONTROLLI I LARTË I SHTETIT
DREJTORIA E KOMUNIKIMIT, BOTIMIT DHE MARRËDHËNIEVE ME JASHTË

Nr. 1097/ Prot.

Tiranë, më 30.10.2017

Lënda: Kthim përgjigje.

Qendrës : “Res Publica”

Bulevardi “Gjergj Fishta”, Nd. 24, H.3, Ap. 44, Kati 9

TIRANË

I nderuar z. Matlija,

Lidhur me kërkesën tuaj, administruar nga KLSH me nr. 1097, datë 20.10.2017, ju bëjmë me dije se Raporti Përfundimtar i auditimit, kryer në Departamentin e Administratës Publike gjatë vitit 2017 ndodhet i publikuar në faqen e Facebook të Departamentit të Performancës KLSH.

Duke ju falenderuar për bashkëpunimin,

SEKRETARI I PËRGJITHSHËM
LULJETA NANO



1076

158/1



REPUBLIKA E SHQIPËRISË

KONTROLLI I LARTË I SHTETIT
DREJTORIA E KOMUNIKIMIT, BOTIMIT DHE MARRËDHËNIEVE ME JASHTË

Nr. 1097/ Prot.

Tiranë, më 30.10.2017

Lënda: Kthim përgjigje.

Qendrës : “Res Publica”

Bulevardi “Gjergj Fishta”, Nd. 24, H.3, Ap. 44, Kati 9

TIRANË

I nderuar z. Matlija,

Lidhur me kërkesën tuaj, administruar nga KLSH me nr. 1097, datë 20.10.2017, ju bëjmë me dije se Raporti Përfundimtar i auditimit, kryer në Departamentin e Administratës Publike gjatë vitit 2017 ndodhet i publikuar në faqen e Facebook të Departamentit të Performancës KLSH.

Duke ju falenderuar për bashkëpunimin,

SEKRETARI I PËRGJITHSHËM
LULJETA NANO





KONTROLLI I LARTË I SHETITIT
DEPARTAMENTI I AUDITIMIT TË PERFORMANCËS

Adresa: Bulevardi "Dëshmorët e Kombit", nr. 3, Tiranë; Tel-Fax: 0664057089

E-mail: rmuca@klsb.org.al; Web-site: www.klsb.org.al

Nr. 131 Prot.

Tiranë, më 28/09/2017

V E N D I M

Nr. 131, Datë 28/09/2017

PËR
EVADIMIN E MATERIALEVE TË AUDITIMIT TË PERFORMANCËS
“PERFORMANCA E DEPARTAMENTIT TË ADMINISTRATËS PUBLIKE”

Në zbatim të planit vjetor, Kontrolli i Lartë i Shtetit, në kuadër të përmbushjes së funksionit të tij Kushtetues, zbatimit të Udhëzimeve dhe Standardeve Ndërkombëtare të Auditimit (INTOSAI, EUROSAI, etj.), sipas Programit të Auditimit nr. 69/7, datë 03.04.2017 realizoi auditimin e performancës me temë “Performanca e Departamentit të Administratës Publike”. Ky auditim u programua për t’u ushtruar në Departamentin e Administratës Publike, Ministrinë e Financave, Institutin e Sigurimeve Shoqërore, Agjencinë e Prokurimit Publik, Bashkinë Tiranë. Pas përfundimit të punës paraprake audituese u përgatit programi auditues. Në përfundim të punës audituese në terren, me shkresat nr. 69/8, 9, 10, 11 datë 04.07.2017 iu dërgua Projekt-Raporti i Auditimit institucioneve subjekt auditimi.

Raporti i auditimit është hartuar pasi janë shqyrtuar observacionet e dërguara nga Departamenti i Administratës Publike me shkresën nr. prot. 440/1, datë 03.08.2017, ku konfirmohen gjetjet e grupit të auditimit me sqarime të pjesshme, të cilat janë trajtuar në mënyrë të hollësishme në Raportin e Auditimit.

Në përfundim, pasi u njoha me raportin përfundimtar të auditimit dhe projekt-vendimin e paraqitur nga grupi i auditimit, të Departamentit të Auditimit të Performancës, shpjegimet e dhëna nga subjektet e audituara, mendimin për cilësinë e auditimit nga Drejtori i Departamentit Juridik, Kontrollit të Zbatimit të Standardeve dhe Etikës, vlerësimin mbi objektivitetin dhe cilësinë e auditimit nga Kryeaudituesi dhe Drejtori i Departamentit të Auditimit të mësipërm, në mbështetje të nenit 15, shkronja “c” të Ligjit nr. 154/2014, datë 27.11.2014, “Për organizimin dhe funksionimin e Kontrollit të Lartë të Shtetit”:

KONKLUDOVA

Departamenti i Administratës Publike është institucioni kyç për krijimin dhe koordinimin e implementimit të instrumenteve të nevojshme për një sistem eficient të burimeve njerëzore në institucionet publike. Përpjekjet e para për krijimin e një sistemi informatik për menaxhimin e

burimeve njerëzore (HRMIS) datojnë që në fillim të viteve 2000. Ky sistem është zhvilluar fillimisht në vitin 2004 nga Departamenti IT i DAP, si një program i personalizuar. Deri në 2009, DAP u përpoq disa herë ta vinte HRMIS-in në funksionim, megjithatë për shkak të disa problematikave, e vetmja arritje ishte një implementim pilot në qytetin e Tiranës.

Në vitin 2009, DAP nënshkroi një kontratë konsulence (financuar nga IPS 1 TF)¹ me një kompani për analizimin e sistemit, identifikimin e problemeve teknike, zhvillimin e specifikimeve teknike për përmirësimin e infrastrukturës dhe hartoi një dokument politikash për përcaktimin e kërkesave të ndërfaqes midis HRMIS dhe Sistemit të Thesarit. Në fund të vitit 2011, DAP nisi migrimin e HRMIS nga Oracle në platformën Microsoft (financuar nga IPA) sipas specifikimeve teknike të kontratës së mëparshme. Paketa software e migruar u instalua tek serverët e rinj të AKSHI dhe ishte e aksesueshme nëpërmjet rrjetit qeveritar GOVNET. Nga shtatori 2011 në prill 2012, DAP koordinoi testimin e shtrirjes e sistemit në pesë institucione.

Në vitin 2014 u nënshkrua kontrata në kuadrin e IPS 2 për “Përshtatjen dhe Aktivizimin e Moduleve dhe Ndërfaqes së HRMIS, si dhe Shtrirjen e sistemit në gjithë Institucionet Publike”. Kjo kontratë financoi aktivizimin e moduleve të HRMIS dhe shtrirjen e sistemit në gjithë institucionet publike në vlerën 246,000 euro. Kontrata IPS 2 ende nuk ka përfunduar, pasi procesi i popullimit të sistemit me të dhëna nuk është mbyllur dhe HRMIS nuk ka realizuar një ndërveprim të plotë me të gjitha institucionet e parashikuara në VKM 117.

Në kreun II, pika 8 të VKM-së nr. 117, datë 05.03.2014 përcaktohet se kjo bazë të dhënash ndërvepron me bazat e të dhënave të Regjistrat Kombëtar të Gjendjes Civile, Institutit të Sigurimeve Shoqërore, Institutit të Sigurimeve Shëndetësore, Sistemit të Thesarit dhe Drejtorinë e Tatimeve në Ministrinë e Financave. Deri më sot, e vetmja ndërlidhje plotësisht funksionale është ajo me regjistrin e Gjendjes Civile, prej të cilit HRMIS mund të importojë të dhëna në çdo moment

Sistemi Informatik i Menaxhimit të Burimeve Njerëzore (HRMIS) është një sistem i ndërtuar për të ndihmuar Departamentin e Administratës Publike dhe institucionet shtetërore në procesin e menaxhimit të burimeve njerëzore. Sistemi 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 njësitë e menaxhimit të burimeve njerëzore.

Vendimi i Këshillit të Ministrave nr. 117, datë 05.03.2014 “Për përmbajtjen, procedurën dhe administrimin e dosjeve të personelit e të regjistrat qendror të personelit” parashikon se sistemi HRMIS duhet të ndërveprojë me bazat e të dhënave të Regjistrat Kombëtar të Gjendjes Civile, Institutit të Sigurimeve Shoqërore, Sistemit të Thesarit në Ministrinë e Financave etj.

HRMIS shërben si burim planifikimi dhe informacioni për pagat dhe pagesat e nëpunësve publikë, nëpërmjet ndërveprimit me Sistemin e Thesarit.

Afati për implementimin e tij brenda vitit 2015 vendosur në SNRAP nuk është respektuar. Kjo do të thotë se kemi një sistem pjesërisht të plotësuar me të dhëna dhe që nuk shkëmben informacione thelbësore me sistemet e tjera.

¹ Burimi CFCU pranë Ministrisë së Financave: Kontrata nr. 01.02 MDTF 090843 (IPS Grant), datë 25.01.2010, “*Forcimi i Menaxhimit të Kapaciteteve në Administratën Publike Shqiptare*”.

Në lidhje me pyetjen kryesore të këtij auditimi, *A përdoret sistemi HRMIS si burim planifikimi dhe informacioni për pagat dhe kontributet e punonjësve në administratën publike?*, u arrit në këtë mesazh auditimi:

“Departamenti i Administratës Publike - në cilësinë e administratorit të vetëm dhe fuqplotë të sistemit HRMIS, si dhe institucionit përgjegjës për zbatimin e legjislacionit të shërbimit civil në institucionet e administratës shtetërore - nuk ka hartuar një plan strategjik institucional dhe një plan veprimi për implementimin e sistemit HRMIS si për plotësimin me të dhëna, ashtu edhe për ndërveprimin, me qëllim vendosjen në funksionim të plotë të tij. Sistemi HRMIS nuk është plotësuar ende me të dhëna nga të gjitha institucionet e parashikuara, veçanërisht nga njësitë e qeverisjes vendore. Procesi i ndërveprimit të sistemit HRMIS me sistemet e tjera aktualisht është i pezulluar. Sistemi HRMIS nuk realizon synimin e përcaktuar në pikën 9, kreu II i VKM nr. 117, pra përdorimin e tij si burim informacioni dhe planifikimi, për shkak të nivelit të ulët të plotësimit me të dhëna nga institucionet, si dhe për shkak të mosrealizimit të ndërveprimit me sistemin e thesarit pranë Ministrisë së Financave, Drejtorisë së Përgjithshme të Tatimeve, Fondit të Kujdesit të Detyrueshëm Shëndetësor dhe Institutit të Sigurimeve Shoqërore. Efektiviteti dhe eficiensa e këtij sistemi nuk është arritur dhe nuk dihet ende kur mund të arrihet.”

Nisur nga konkluzionet e mësipërme të veprimtarisë audituese, duke synuar përmirësimin e mëtejshëm të rezultateve:

V E N D O S A:

I. Të miratoj Raportin e Auditimit me temë *“Performanca e Departamentit të Administratës Publike”*, të ushtruar në Departamentin e Administratës Publike, Ministrinë e Financave, Institutin e Sigurimeve Shoqërore, Agjencinë e Prokurimit Publik, dhe Bashkinë Tiranë.

II. Të miratoj rekomandimet e përcaktuara dhe të kërkoj marrjen e masave për sa vijon:

Për Pyetjen: A është plotësuar me të dhëna sistemi HRMIS nga Institucionet e parashikuara në ligj?

Gjetje:

- ✘ 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 (cituat 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).

Për sa më sipër rekomandojmë:

- ✓ 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 efçiente.

Menjëherë

- ✓ 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.

Menjëherë

- ✓ 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.

Menjëherë

Për Pyetjen: A është hartuar nga Qeveria një plan veprimi për plotësimin me të dhëna të HRMIS?

Gjetje:

- ✘ 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 IT 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.

Për sa më sipër rekomandoj:

- ✓ Departamenti i Administratës Publike të marrë masat e nevojshme për të hartuar një plan strategjik institucional që të përfshijë si objektiv 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.

Brenda Dhjetorit 2017

- ✓ 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.

Brenda Dhjetorit 2017

- ✓ 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.

Menjëherë

- ✓ 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.

Brenda Dhjetorit 2017

- ✓ 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.

Brenda Dhjetorit 2017

Për Pyetjen: A ka ushtruar DAP të gjitha funksionet dhe kompetencat e tij për të kompletuar plotësimin me të dhëna të HRMIS?

Gjetje:

- ✘ 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.

Për sa më sipër rekomandoj:

- ✓ 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.

Në vijimësi

- ✓ 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.

Në vijimësi

- ✓ 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.

Në vijimësi

Për Pyetjen: A është realizuar ndërveprimi i sistemit HRMIS me sistemet e tjera të parashikuara në ligj dhe aktet nën ligjore?

Gjetje:

- ✗ 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 Ministrisë së Shtetit për Inovacionin dhe Administratën Publike dhe Ministrinë e 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 së 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 përshpejtuar ecurinë e punës në HRMIS.
- ✘ Ministria e Arsimit dhe Sportit nuk ka një databazë të universiteteve të huaja bazuar në diploma të njehsuara.

Për sa më sipër rekomandoj:

- ✓ 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.

Brenda Dhjetorit 2017

- ✓ 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.

Brenda Dhjetorit 2017

- ✓ 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.

Menjëherë

Për Pyetjen: A ka një plan për realizimin e ndërveprimit të sistemit HRMIS me sistemet e tjera?

Gjetje:

- ✘ DAP në cilësinë administratorit të vetëm dhe fuqiptotë të HRMIS nuk ka hartuar një plan veprimi 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 ndërveprimit 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.

Për sa më sipër rekomandoj:

- ✓ 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.

Menjëherë

- ✓ 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.

Menjëherë

Për Pyetjen: Cilët janë faktorët që pengojnë realizimin e ndërveprimit të sistemeve?

Gjetje:

- ✘ 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.

Për sa më sipër rekomandoj:

- ✓ 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.

Në vijimësi

- ✓ Departamenti i Administratës Publike, në cilësinë e administratorit të vetëm dhe fuqplotë 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.

Brenda Dhjetorit 2017

Me ndjekjen dhe kontrollin e zbatimit të detyrave dhe masave të përcaktuara në këtë vendim, ngarkohet Departamenti i Auditimit të Performancës.

Bujar LESKAJ

K R Y E T A R