



REPUBLIKA E SHQIPËRISË  
KËSHILLI I MINISTRAVE

departamenti  
**dap**  
Administratës Publike

KËSHILLI I MINISTRAVE

Departamenti Administratës Publike  
Raporti Vjetor 2018

## PËRMBAJTJA

PËRMBAJTJA .....	1
I. PËRMBLEDHJE E RAPORTIT .....	2
II. KONTEKSTI STRATEGJIK.....	7
III. RAPORTI I PROGRESIT PËR VITIN 2018.....	14
III.1 Kuadri ligjor.....	16
III.2 Politikat e menaxhimit të burimeve njerëzore të shërbimit civil dhe zbatimi i tyre në institucionet e administratës shtetërore .....	20
III.3 Reforma funksional - strukturore e institucioneve të administratës publike ..	38
III.4 Ngritja e kapaciteteve të burimeve njerëzore.....	44
III.5 Zgjerimi dhe Zhvillimi i Sistemit Informatik të Menaxhimit të Burimeve Njerëzore (HRMIS).....	50
IV. KONKLUZIONE, PROPOZIME DHE REKOMANDIME.....	52
V. OBJEKTIVAT PËR VITIN 2019.....	54

## I. PËRMBLEDHJE E RAPORTIT

Reforma në administratën publike ka vazhduar të jetë në qendër të vëmendjes së qeverisë shqiptare, si pjesë e përpjekjeve të Shqipërisë drejt reformimit të shtetit, edhe në vitin 2018. Bazuar në masat e reformës në administratën publike të përcaktuara, nën kontekstin e përgjithshëm strategjik, në Strategjinë Ndërsektoriale të Reformës në Administratën Publike 2015-2020, të ndryshuar dhe në Planin Kombëtar për Zbatimin e Marrëveshjes së Stabilizim Asociimit, gjatë vitit 2018, qeveria shqiptare u fokusua në:

- implementimin dhe garantimin e zbatimit rigoroz të legjislacionit për nëpunësin civil, në të gjitha institucionet e administratës shtetërore, nëpërmjet koordinimit me të gjitha njësitë e burimeve njerëzore për njohjen, unifikimin dhe mbikqyrjen e të gjitha procedurave për përmirësimin e performancës së administratës publike;
- reformën funksional – strukturore të institucioneve të administratës publike, me fokus të veçantë në ristrukturimin e institucioneve të varësisë së Kryeministrit dhe ministrave të linjës.

Si rezultat, aktivitetet e zhvilluara për vitin 2018, janë fokusuar në realizimin e objektivave kryesore si vijon:

Politikat në shërbimin civil, udhëheqje e reformës në këtë fushë, si dhe zbatimi i politikave të shërbimit civil në institucionet e administratës shtetërore	✓ Përmirësimi i kuadrit rregullator, nëpërmjet miratimit të ndryshimeve në vendimet e Këshillit të Ministrave, në zbatim të ligjit nr. 152/2013, të ndryshuar.
	✓ Përmirësimi i procesit të përzgjedhjes dhe vlerësimit të kandidatëve që konkurojnë për t'u bërë pjesë e administratës shtetërore, nëpërmjet: <ul style="list-style-type: none"> <li>• rritjes së kapaciteteve vlerësuese të anëtarëve të komiteteve të pranimit - trajnimi me metoda bashkëkohore për vlerësimin e kandidatëve;</li> <li>• pasurimit dhe përmirësimin cilësor të pyetjeve në bankën e pyetjeve;</li> <li>• bashkëpunimit me institucionet e arsimit të lartë, si dhe me përfaqësues të botës akademike me qëllim përthithjen e kandidatëve potencialë (studentët dhe të sapodiplomuarit) në administratën shtetërore;</li> <li>• përmirësimin të përshkrimeve të punës.</li> </ul>

	<p>✓ Forcimi i kapaciteteve të DAP-it dhe njësive të burimeve njerëzore në institucionet e administratës shtetërore, për të çuar përpara reformën në shërbimin civil, nëpërmjet trajnimeve të vazhdueshme për kuptimin e politikave të menaxhimit të burimeve njerëzore, ndërlihdjen dhe efektet e tyre.</p> <p>✓ Zhvillimi i mëtejshëm i metodave inovative për të përmirësuar dhe lehtësuar komunikimin dhe ndërveprimin mes institucioneve publike dhe qytetarëve, nëpërmjet:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• dizenjimit të një portali për të gjithë administratën publike, ku informacioni të jetë i thjeshtë për t'u aksesuar dhe i lehtë për t'u kuptuar nga të gjithë, qofshin këta qytetarë, nëpunës civilë apo kandidatë potencialë;</li> <li>• forcimit të mekanizmave raportues online mes institucioneve, me qëllim përmirësimin e shkëmbimit të informacionit për menaxhimin e burimeve njerëzore.</li> </ul>
<p>Reforma funksional- strukturore e institucioneve të administratës shtetërore</p>	<p>✓ Zbatimi i Strategjisë Ndërsektoriale të Reformës në Administratën Publike;</p> <p>✓ Reforma funksional strukturore për institucionet e varësisë.</p>
<p>Përmirësimi/zhvillimi/ ngritja e kapaciteteve të burimeve njerëzore</p>	<p>✓ Forcimi i vazhdueshëm i ASPA-s si ofrues i trajnimeve për shërbimin civil dhe kryerjen e studimeve dhe hulumtimeve në fushën e administratës publike:</p> <p>(i) Rritja e cilësisë dhe sasisë së trajnimeve që ofrohen nëpërmjet:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• zbatimit të programeve të trajnimit, veçanërisht për TND dhe nëpunësit në njësitë e menaxhimit të burimeve njerëzore;</li> <li>• rritjes njëkohësisht të cilësisë si në aspektin organizativ, ashtu edhe të përmbajtjes dhe rritjes së volumit të trajnimeve për nëpunësit civilë;</li> <li>• realizimit të vlerësimeve 6-mujore mbi matjen e ndikimit të trajnimeve në performancën e nëpunësve civilë, për të përmirësuar dhe përshtatur programin e trajnimit.</li> </ul> <p>(ii) Në aspektin e kontrollit të cilësisë:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• sigurimi i cilësisë në çdo aspekt të ciklit të trajnimit;</li> </ul>

	<ul style="list-style-type: none"> <li>• prezantimi i sistemit të krediteve në programin e trajnimit, duke bërë të detyrueshëm një set trajnimesh të nevojshëm për nivele dhe pozicione të ndryshme në shërbimin civil.</li> </ul> <p>(iii) Në aspektin e qasjes së zhvillimit të trajnimeve dhe logjistikës:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• përmirësimi i kushteve të trajnimit në mjediset e ASPA (rikonstruksioni i sallave të trajnimit, sistem kondicionimi);</li> <li>• vënia në dispozicion të nëpunësve civilë e librarisë on-line të materialeve të trajnimit, si dhe rritja e volumit të përdorimit të metodave inovative të trajnimit nëpërmjet e-learning dhe e-training.</li> </ul>
Zhvillimi dhe vënia në funksionim e Regjistrimit Qendror të Personelit (HRMIS/SIMBNJ)	<p>✓ Shtirirja në shkallë të gjerë dhe vënia në funksionim të plotë e SMIBNJ/HRMIS në institucionet e administratës shtetërore jo pjesë e shërbimit civil, institucionet e pavarura dhe njësitë e qeverisjes vendore.</p> <p>✓ Gjenerimi i pagave nëpërmjet SIMBNJ/HRMIS për të gjitha institucionet e administratës shtetërore pjesë e shërbimit civil.</p>

Arritjet kryesore për vitin 2018 janë:

*5 akte nënligjore të përgatitura dhe miratuara, të cilat rregullojnë fusha si: pezullimi, lirimi, rekrutimi në nivelin ekzekutiv, të ulët e të mesëm drejtues, dhe vlerësimi i njohurive shtesë*

Zbatimi i mëtejshëm i legjislacionit që rregullon menaxhimin e kategorive të nëpunësve civilë në administratën publike shqiptare, duke optimizuar objektivat e përcaktuara në ligjin e nëpunësit civil, të miratuara nëpërmjet akteve nënligjore (vendime të Këshillit të Ministrave).

Konsolidimi i procesit të rekrutimit të miratuar me ligjin nr. 152/2013, të ndryshuar, duke:

- implementuar masa për thjeshtimin e procesit dhe rritjen e transparencës, nëpërmjet portalit *online* të rekrutimit për aplikantët;
- publikuar materiale orientuese në faqen zyrtare të DAP-it, e cila përditësohet rregullisht me informacion;
- organizuar panaiere pune në institucionet e arsimit të lartë.

Në këtë kuptim, viti 2018, shënoi një rritje cilësore të procesit të rekrutimit, në drejtim të përqindjes së kandidatëve të kualifikur, numrit mesatar të aplikantëve/pozicion pune, apo përqindjes së plotësimit të nevojave për rekrutim.

*Përqindja e aplikantëve që kanë plotësuar kriteret e veçanta*

**50.45% (2018) > 41 % (2017)**

*Numri mesatar i aplikantëve/pozicion*

**22 (2018) > 18 (2017)**

*Nevoja për rekrutim të plotësuar*

**100% (2018) > 86% (2016)**

*274 kurse trajnimi (2018) > 194 kurse trajnimi (2017)*

*5554 nëpunës civilë të trajnuar (2018) > 4789 nëpunës civilë të trajnuar (2017)*

Zgjerimi dhe diversifikimi i trajnimeve të ofruara për nëpunësit civilë për të gjitha institucionet e administratës publike në nivel qendror dhe lokal, si një mjet për të detyruar dhe rritur performancën në punët publike dhe konsolidimi i mëtejshëm i reformave.

Në përfundim, gjatë vitit 2018, fokusi ka qenë:

**Vëmendje e vazhdueshme për sigurimin e një trupe cilësore të nëpunësve me fokus te:**

- Më tepër transparencë në procedurat e rekrutimit;
- Sigurimi i një procesi të drejtë konkurimi për vendet vakante në shërbimin civil;
- Aplikimi i mekanizmave që garantojnë vlerësimin objektiv të kandidatëve;
- Sigurimi i një trupe nëpunësish civilë me performancë të lartë në të gjitha nivelet e administratës, nëpërmjet aktiviteteve të ndryshme për t'i trajnuar profesionalisht.

**Zhvillim i mëtejshëm i ndërtimit institucional të administratës shqiptare me theks tek:**

- Qeverisje me në qendër qytetarin;
- Ulja e kohës së nevojshme për përgjigjet institucionale ndaj kërkesave të qytetarëve;
- Nxitja e një administrate publike të orientuar drejt performancës, me fokus përdorimin efikas të burimeve publike dhe efektivitet në arritjet e objektivave.

**Kontribut i vazhdueshëm në mbështetjen e zbatimit të Strategjisë Ndërsektoriale të Reformës në Administratën Publike, në linjë me objektivat e saj.**

## II. KONTEKSTI STRATEGJIK

*Vizioni :“Zhvillimi i një administrate publike që siguron shërbime me cilësi të lartë për qytetarët dhe bizneset në mënyrë transparente, efektive dhe efikase, nëpërmjet përdorimit të teknologjive moderne dhe shërbimeve inovative dhe që përputhet me kërkesat e integritimit evropian, nëpërmjet nëpunësve civilë të paanshëm, profesionalë dhe të përgjegjshëm, pjesë e strukturave efikente.”*

### ▪ **Strategjia Ndërsektoriale e Reformës së Administratën Publike**

Gjatë vitit 2018, puna për zbatimin e Strategjisë Ndërsektoriale për Reformën në Administratën Publike (SNRAP) është fokusuar në dy drejtime kryesore: (i) hartimin e planit të ri të aktiviteteve dhe (ii) zbatimin e aktiviteteve të parashikuara në strategji për periudhën 2018 – 2020.

### ▪ ***Procesi i rishikimit të planit të aktiviteteve të SNRAP për periudhën 2018-2020***

Në vijim të vlerësimit afatmesëm të Strategjisë Ndërsektoriale të Reformës në Administratën Publike, si dhe ristrukturimit të administratës qendrore shtetërore, Departamenti i Administratës Publike me mbështetjen e OECD/SIGMA, nisi punën për hartimin e Planit të Ri të Veprimit 2018-2020, proces ky i cili filloi gjatë tremujorit të katërt të vitit 2017.

Gjatë hartimit të planit të ri të aktiviteteve, u morën në konsideratë arritjet dhe sfidat e hasura gjatë zbatimit të Strategjisë bazuar në gjetjet dhe rekomandimet e reflektuara në vlerësimin afatmesëm. Ndër të tjera, gjatë fazës së hartimit të aktiviteteve të reja, u konsideruan dhe reflektuan rast pas rasti: (i) rekomandimet e Raportit Vjetor të Komisionit Evropian për Shqipërinë; (ii) vlerësimi vjetor i SIGMA; (iii) konkluzionet e takimit të shtatë të Grupit të Posaçëm për Reformën në Administratën Publike si dhe; (iv) prioritetet e kabinetit të ri qeveritar. Gjithashtu, kujdes i veçantë u tregua edhe ndaj evidentimit të aktiviteteve të përealizuara gjatë periudhës 2015-2017 për t'u përfshirë në planin e ri të aktiviteteve. Fokus i veçantë iu kushtua financimit të aktiviteteve dhe afateve kohore për të siguruar që plani i ri të bazohet në burime të qarta financiare dhe me një nivel shumë të ulët të boshllëkut financiar. Në këtë mënyrë mund të garantohet qëndrueshmëria financiare e planit që në hartimin e tij.

Pas bashkëpunimit me të gjitha institucionet, pjesë të kësaj Strategjie, draftplani i hartuar bashkarisht u publikua në faqen zyrtare të DAP-it dhe të gjithë të interesuarit u



ftuan për të dhënë komentet dhe sugjerimet e tyre mbi këtë plan. Për më tepër, gjatë muajit Prill 2018, Zëvendëskryeministri dhe Departamenti i Administratës Publike organizuan dy tryeza konsultimesh me shoqërinë civile dhe partnerët ndërkombëtarë për të diskutuar mbi planin e ri, si dhe për të finalizuar këtë dokument të rëndësishëm në bashkëpunim me të gjitha palët e interesit. Pas miratimit në Grupin e Menaxhimit të Integruar të Politikave, Plani i Aktiviteteve 2018-2020 u miratua me vendimin nr. 447 datë 26.07.2018 të Këshillit të Ministrave.

### ▪ **Zbatimi i SNRAP**

Paralelisht me punën për hartimin e planit të ri të aktiviteteve, Departamenti i Administratës Publike ka vijuar me monitorimin e matjes së ecurisë së këtij dokumenti strategjik përgjatë gjithë vitit, bazuar mbi metodologjinë e sistemit të monitorimit. Fokusi kryesor i raportimeve periodike është vlerësimi i ecurisë së bërë nga të gjitha strukturat mbi zbatimin e aktiviteteve të planifikuara për t'u zbatuar sipas afateve të parashikuara në Planin e Veprimit për periudhën 2018 - 2020.

Plani i Veprimit 2018-2020, parashikon zbatimin e 34 aktiviteteve bazë dhe 95 produkteve në total. Gjetjet e raportit vjetor për vitin 2018 janë inkurajuese, pavarësisht se zbatimi i planit të ri 2018-2020 është në vitin e tij të parë. Në këtë kuadër, nga 95 produkte në total, 83 prej tyre janë nën zbatim (ose 87% e totalit), krahasimisht me vitin e parë të zbatimit të planit të aktiviteteve 2015-2017 i cili gjatë vitit të parë shënonte 63% të produkteve nën zbatim. Vlen të përmendet se çdo vit zbatimi i aktiviteteve të Strategjisë është në rritje dhe, përpos sfidave, zbatimi ka vijuar normalisht duke treguar një tendencë pozitive të ecurisë së SNRAP në pikëpamje të përmbushjes së objektivave. Vlen të përmendet se çdo vit zbatimi i aktiviteteve të Strategjisë është në rritje dhe, përpos sfidave, zbatimi ka vijuar normalisht duke treguar një tendencë pozitive të ecurisë së SNRAP në pikëpamje të përmbushjes së objektivave.

Numri më i madh i masave të realizuara i përket Objektivit 2, pjesë e Fushës I “Politikëbërja dhe cilësia e legjislacionit” (9 produkte të realizuara plotësisht nga 13 nën zbatim). Në Fushën II “Organizimi dhe funksionimi i administratës publike” shënohen 2 produkte të realizuara plotësisht nga 16 nën zbatim, në Fushën III “Shërbimi Civil: Menaxhimi i Burimeve Njerëzore”, rezulton 1 produkt i realizuar plotësisht nga 19 nën zbatim, si dhe në Fushën IV “Procedurat administrative dhe mbikëqyrja” shënohen 4 produkte të realizuara plotësisht, nga 27 nën zbatim.

Në kuadër të transparencës dhe informimit ndaj publikut, Departamenti i Administratës Publike ka vijuar të publikojë në faqen zyrtare të internetit të gjitha raportet vjetore të monitorimit të strategjisë, si dhe çdo informacion tjetër lidhur me ecurinë e punës së institucionit. Për më shumë informacion rreth zbatimit të SNRAP 2015 – 2020, mund

të konsultoni raportin vjetor të saj, i cili publikohet në faqen zyrtare të Departamentit të Administratës Publike.

### ▪ **Programi për Administratën që Duam**

Në kuadër të Reformës në Administratën Publike, si një ndër pesë prioritetet për hapjen e negociatave të anëtarësimit në Bashkimin Europian, me theksin kryesor tek një administratë profesionale dhe e bazuar në meritë, duke synuar forcimin e kapaciteteve dhe përmirësimin e ofrimit të shërbimeve tek qytetarët dhe bizneset, gjatë vitit 2018 qeveria ndërmoi një iniciativë të re dhe ambicioze me hartimin e Programit për Administratën që Duam.

Ky program ka në fokus nëpunësit e administratës publike si një ndër komponentët kryesorë dhe elementi kyç në zbatimin me sukses të të gjitha reformave që ndërmerren. Programi është në linjë me dokumentin e rëndësishëm strategjik të miratuar nga Qeveria Shqiptare, “Strategjia Ndërsektoriale e Reformës në Administratën Publike 2015-2020”, i cili vë theksin tek reformimi i administratës dhe përmbushja e detyrimeve për integrimin në BE, me aktivitete konkrete dedikuar rritjes dhe forcimit të kapaciteteve të administratës publike në Shqipëri, përmes modernizimit të saj dhe forcimit të institucioneve kyçe.

Ky program përfshin një tërësi masash dhe aktiviteteve të kombinuara dhe të integruara, përfitimet e të cilave ndërliken duke siguruar sinergji dhe duke i shërbyer arritjes së përfitimeve më të qëndrueshme dhe më afatgjata në kuadër të përmirësimit të performancës së nëpunësve dhe vetë institucioneve të administratës shtetërore. Fokus do të kushtohet jo vetëm në aftësitë dhe zotësitë e punonjësve për të kryer detyrat, por edhe në qëndrimet, motivimin dhe angazhimin për të vepruar në mënyrën e duhur.

Programi përbëhet nga katër komponentë kryesorë të cilët përkojnë me fushat në të cilat u konsiderua e nevojshme ndërhyrja, e konkretisht:

- ✓ **Orientimi i administratës** – synohet të qartësohen dhe njihen punonjësit me qëllimin, vizionin, misionin, vlerat dhe parimet e administratës, qëllimet strategjike dhe prioritetet e qeverisë dhe institucionit ku bëjnë pjesë. Më konkretisht, orientimi synon t’i bëjë të qartë punonjësve të administratës përse janë aty (arsyen) çfarë duan të arrijnë dhe mbi ç’baza dhe principe duhet të veprojnë.
- ✓ **Aftësimi i Administratës** – synohet të rriten kapacitetet e punonjësve të administratës publike me qëllim që të jenë të qartë mbi çfarë duhet të bëjnë si dhe të kenë formimin dhe njohuritë e nevojshme për të realizuar një funksion, detyrë apo punë të caktuar.

- ✓ **Motivimi i Administratës** – synohet të garantohet niveli i duhur i përkushtimit, angazhimit dhe ndjenjës së përkatësisë. Në këtë komponent parashikohen masa për rritjen e motivimit të punonjësve të administratës publike, nëpërmjet promovimit të punës në grup dhe bashkëpunimit, shpërblimeve apo ofrimit të mundësive për zhvillim të mëtejshëm profesional dhe rritjes në karrierë apo përgjegjësi.
- ✓ **Ndërveprimi i Administratës** – synohet fuqizimi i bashkëpunimit dhe ndërveprimit të strukturave të administratës mes tyre dhe me publikun, duke siguruar një bashkërendim dhe koordinim të integruar të punës së administratës publike si një njësi e vetme.

Viti 2018 përkoi me fazën e parë apo “immediate” të këtij programi gjatë së cilës u vendosën linjat kryesore mbi të cilat programi do të zhvillohet gjatë shtrirjes së plotë të tij tre vjeçare. Kjo fazë u përqendrua në elementët për të cilat u evidentua nevoja për ndërhyrje të menjëhershme e më konkretisht:

- Janë marrë masat për **orientimin e administratës** dhe rritjen e ndërgjegjësimit sa i takon kuptueshmërisë dhe promovimit të programit e përfitimeve të tij brenda administratës shtetërore. Për këtë arsye janë realizuar një numër takimesh shpjeguese me nivele të ndryshme të zyrtarëve publikë për të përfshirë të gjitha kategoritë në aktivitetet e programit, qëllimet dhe përfitimet e tij. Gjithashtu është përgatitur paketa e parë e orientimit në lidhje me prioritetet e qeverisë, si një ndër aktivitetet e para të parashikuara në këtë komponent.
- Duke synuar **aftësimin e administratës**, si dhe rritjen e mëtejshme të kapaciteteve të saj, vëmendja u përqendrua tek punonjësit e Front Office të cilët ofrojnë shërbime dhe kanë një kontakt të drejtpërdrejtë me qytetarët. Me mbështetjen e Bashkimit Evropian u trajnuan për “Soft Skills” 1260 punonjës të zyrave Front Office. Po gjatë këtij vitit me mbështetjen e Këshillit të Evropës dhe Kooperacionit Zvicerian, u zhvillua trajnimi për Leadership i rreth 100 drejtuesve të lartë të administratës publike. Ndërkohë, Shkolla Shqiptare e Administratës Publike realizoi mbledhjen e nevojave për trajtim nga të gjithë institucionet e administratës publike për vitin 2019 duke siguruar tematikat e nevojshme mbi të cilat do të zhvillohet komponenti i Aftësimit të Administratës në vijim.
- Në drejtim të rritjes së **motivimit të administratës** publike, Departamenti i Administratës Publike filloi analizën e procesit të vlerësimit të rezultateve në punë, me qëllim rritjen e objektivitetit të këtij procesi në funksion të (i) identifikimit të punonjësve më të mirë të administratës shtetërore, e më pas motivimit të mëtejshëm, si dhe nga ana tjetër (ii) identifikimit të punonjësve që kanë arritur rezultate të ulëta me qëllim adresimin e nevojave të tyre për trajnim.
- Në drejtim të rritjes së **ndërveprimit të administratës**, u evidentuan dhe synohet ngritja 12 rrjeteve profesionale (psh. rrjeti i burimeve njerëzore, prokurimit publik,

menaxhimit financiar, etj) si një ndër format më efektive të zhvillimit profesional pasi me rritjen e ndërveprimit sistematik midis zyrtarëve të fushave të ngjashme, sigurohet dhe aftësimi i tyre në kryerjen e funksioneve dhe detyrave të përditshme.

Zhvillimi i një administrate publike që siguron shërbime me cilësi të lartë për qytetarët dhe bizneset në mënyrë transparente, efektive, dhe efikase, nëpërmjet përdorimit të teknologjive moderne dhe shërbimeve inovative dhe përputhet me kërkesat e integritimit evropian, nëpërmjet nëpunësve civilë të paanshëm, profesionalë dhe të përgjegjshëm, pjesë e strukturave efçente, është dhe do të vijojë të mbetet në fokus të qeverisë shqiptare dhe të të gjithë aktorëve.

▪ **Projekti IPA 2014 “Zbatimi i reformës së shërbimit civil në administratën publike”**

Në muajin Tetor 2018 ka nisur të zbatohet projekti IPA 2014 i financuar nga Bashkimi Evropian "Zbatimi i reformës së shërbimit civil në administratën publike". Fokusi i projektit, i cili parashikohet të zgjasë 30 muaj, është reforma në strukturën e pagave, përcaktimi i kriterëve të performancës së punonjësve dhe institucioneve, krijimi i një sistemi të unifikuar të burimeve njerëzore për të gjithë administratën publike qendrore dhe lokale, përforcimi i rolit monitorues të Departamentit të Administratës Publike dhe Komisionerit për Mbikqyrjen e Shërbimit Civil, si dhe forcimi i Shkollës Shqiptare të Administratës Publike (ASPA).

Duke marrë parasysh se procesi i reformës së administratës publike në Shqipëri dhe përafrimit të tij me standardet e BE-së janë kushte thelbësore për anëtarësimin e Shqipërisë në BE, ky projekt do të vijojë të mbështesë Departamentin e Administratës Publike, Shkollën Shqiptare të Administratës Publike dhe organet e tjera të mbikëqyrjes, në standardizimin dhe unifikimin e menaxhimit të shërbimit civil, me qëllim krijimin e një shërbimi civil të pavarur, transparent dhe profesional në nivel qendror, lokal dhe në komunikimin me institucionet relevante.

Projekti në bashkëpunim të ngushtë me Departamentin e Administratës Publike tashmë ka nisur punën me zbatimin e aktiviteteve të planifikuara për t'u zbatuar sipas afateve të parashikuara. Vlen të përmendet se këto masa janë reflektuar edhe në Planin e ri të Veprimit 2018-2020 të Strategjisë Ndërsektoriale të Reformës në Administratën Publike, si aktivitete me ndikim të tërthortë/ndërsektorial.

Siç parashikohet në rregulloren e projekteve IPA, 3 muajt e parë përkrijnë me përgatitjen e “raportit paraprak/fillestar” në të cilin përshkruhen në mënyrë të detajuar gjetjet e ekspertëve të projektit gjatë periudhës së fillimit, siç është analizimi i legjislacionit dhe

situatës aktuale në lidhje me objektivat dhe qëllimin e projektit. Më tej, projekti do të vijojë zbatimin e aktiviteteve sipas parashikimeve për secilin prej komponentëve.

Ndërkohë, gjatë vitit 2019 puna do fokusohet në ofrimin e zgjidhjeve konkrete për të përmirësuar ndër të tjera: (i) sistemin e pagave në shërbimin civil (sistemin e shpërblimit të nëpunësve civilë); (ii) vlerësimin e rezultateve në punë të nëpunësve civilë; (iii) klasifikimin e pozicioneve dhe përshkrimet e punës; (iv) proceset e punës (manuali i procedurave); (v) kapacitetet e ASPA-s; (vi) procesin e monitorimit për të siguruar zbatimin e legjislacionit për nëpunësin civil dhe standarte koherente për të gjithë administratën publike.

Më poshtë një shpjegim i shkurtër për secilin nga aktivitetet e projektit për vitin 2019:

- *Zhvillimi i sistemit të ri të pagave të nëpunësve civilë dhe reformimi i sistemeve të pagave të administratës publike në tërësi.* Me qëllim përcaktimin e rrugës për zbatimin e sistemit të pagave të miratuar nga ligji nr. 152/2013, “Për shërbimin civil”, të ndryshuar, gjatë vitit 2019 do të përgatitet një studim analitik në të cilin do të identifikohen nevojat për ndryshim apo përshtatje të sistemit të ri të pagave, mënyrat e mundshme të zbatimit të sistemit të ri, si dhe standartet për sistemin e pagave në tërësi në administratën publike.
- *Manuali për vlerësimin e rezultateve në punë* do të përmbajë procedurat dhe shembujt e përdorur si “benchmarking/krahasuese” për vlerësimin e punës. Pasi të analizohet dhe vlerësohet situata ekzistuese, manuali për vlerësimin e rezultateve në punë do të ketë objektiva dhe indikatorë të përcaktuar qartë.
- *Metodologjia e klasifikimit të pozicioneve të punës dhe përshkrimeve të punës.* Në kuadër të këtij projekti do të analizohet metodologjia aktuale e klasifikimit të pozicioneve të punës dhe do të propozohen përmirësime të mundshme duke hartuar një katalog të dedikuar i cili do të përmbajë procedura dhe shembuj për benchmark-un e vlerësimit të pozicioneve. Gjithashtu do të hartohet katalogu i përshkrimeve të punës i cili do të mundësojë përmirësimin e cilësisë së përshkrimeve të punës sipas standardeve të përcaktuara në vendimin e Këshillit të Ministrave dhe udhëzimin e DAP-it dedikuar përshkrimeve të punës.
- *Manuali i procedurave*, i cili do të përmbajë shembuj për proceset kryesore horizontale në ministritë e linjës dhe disa procese specifike të dedikuara për to, do të sigurojë unifikimin e procedurave në administratën publike dhe përmirësimin e performancës së nëpunësve publikë.
- *Forcimi i ASPA-s si institucioni qendror i vetëm për trajnimin dhe zhvillimin e kapaciteteve të burimeve njerëzore të administratës publike, përfshirë edhe pushtetin vendor.* Nën këtë aktivitet ASPA do të mbështetet për (i) rishikimin dhe implementimin e kurrikulës për anëtarët e TND-së, (ii) zhvillimin e një modeli për

menaxhimin cilësor të kurrikulave të trajnimit, (iii) hartimin e strategjisë për transformimin e ASPA-s në një qendër ekselence për trajnimin dhe zhvillimin e administratës publike.

- *Zhvillimi i **mekanizmave të monitorimit** për të siguruar zbatimin e legjislacionit për nëpunësin civil dhe standarte koherente për të gjithë administratën publike.* Nën këtë aktivitet do të asistohet DAP-i për (i) përcaktimin e setit të indikatorëve dhe mekanizmave të tjerë të monitorimit dhe vlerësimit dhe (ii) standartizimin e procedurave të menaxhimit të burimeve njerëzore, si dhe KMSHC-ja për forcimin e procesit të mbikqyrjes së implementimit të legjislacionit të shërbimit civil, me fokus në organet e vetëqeverisjes vendore.

### III. RAPORTI I PROGRESIT PËR VITIN 2018

Bazuar në ligjin nr. 152/2013, “Për nëpunësin civil”, të ndryshuar, Këshilli i Ministrave raporton në Kuvendin e Shqipërisë, për:

- Politikat në shërbimin civil, udhëheqjen e reformës në këtë fushë, si dhe zbatimin e politikave të shërbimit civil në institucionet e administratës shtetërore;
- Reformën funksional - strukturore të institucioneve të administratës publike;
- Reformën në fushën e pagave;
- Rritjen e kapaciteteve të burimeve njerëzore;
- Hartimin dhe vënien në efikasitet të Regjistrisë Qendrore të Punonjësve të Administratës Publike.

Këto janë çështjet kryesore për të cilat Këshilli i Ministrave ka raportuar në Kuvendin e Shqipërisë në vitet e fundit.

Për secilën prej këtyre fushave, në fund të vitit 2017 u përcaktuan objektivat e mëposhtëm për vitin 2018:

Politikat në shërbimin civil, udhëheqjen e reformës në këtë fushë, si dhe zbatimin e politikave të shërbimit civil në institucionet e administratës shtetërore

- Hartimi dhe miratimi i Planit të ri të aktiviteteve për t'u zbatuar për periudhën 2018-2020, në zbatim të Strategjisë Ndërsëktoriale të Reformës në Administratën Publike 2015-2020;
- Përmirësimi i procesit të përzgjedhjes dhe vlerësimit të kandidatëve që konkurojnë për t'u bërë pjesë e administratës shtetërore;
- Zbatimi i mëtejshëm i vendimeve gjyqësore të formës së prerë dhe rikthimi në detyrë i nëpunësve civilë gjyqfitues;
- Zhvillimi i mëtejshëm i metodave inovative për të përmirësuar dhe lehtësuar komunikimin dhe ndërveprimin mes institucioneve publike dhe qytetarëve;
- Përmirësimi i cilësisë së përshkrimeve të punës, duke hartuar përshkrime të përgjithshme pune të cilat do të shërbejnë si baza e hartimit të përshkrimeve specifike të punës nga ministratë dhe institucionet e tyre të varësisë;
- Zbatimi i mekanizmave ligjorë për të testuar dhe verifikuar paraprakisht integritetin e kandidatëve për vende pune dhe në vijimësi integritetin e punonjësve në administratën publike.

Reforma funksional-strukture e institucioneve të administratës shtetërore

- Ndërtimi i institucioneve të administratës shtetërore, rishikimi funksional i tyre në zbatim edhe të programit të qeverisë për një qeveri që fokusohet te qytetarët, me qëllim: (i) përcaktimin e tipologjisë së institucioneve dhe metodologjisë së vlerësimit të performancës së tyre në vijim (ii) identifikimin e rasteve ku ka nevojë që të eliminohen mbivendosjet funksionale midis strukturave ekzistuese; (iii) identifikimin e rasteve ku ka nevojë të rishikohet funksioni, roli dhe organizimi strukturor i institucioneve; (iv) shqyrtimi i rasteve ku shihet i nevojshëm bashkimi i dy apo më shumë institucioneve, apo krijimi i institucioneve të reja; (v) shqyrtimi i rasteve kur është e nevojshme që për institucionet të ndryshojë pozicionimi i tyre; (vi) përcaktimin e tipologjisë së institucioneve të varësisë së Kryeministrit apo ministrave të linjës.

Përmirësimi/zhvillimi/ngritja e kapaciteteve të burimeve njerëzore

- Forcimi i vazhdueshëm i ASPA-s si ofrues i trajnimeve për shërbimin civil dhe kryerjen e studimeve dhe hulumtimeve në fushën e administratës publike: (i) ASPA do të punojë për rritjen e cilësisë së trajnimeve që ofron; (ii) Sgurimi i cilësisë në çdo aspekt të ciklit të trajnimit; prezantimi i sistemit të krediteve në programin e trajnimit; (iii) Vënia në dispozicion të nëpunësve civilë e librarisë on-line të materialeve të trajnimit, si dhe rritja e volumit të përdorimit të metodave inovative të trajnimit nëpërmjet e-learning dhe e-training.
- Forcimi i kapaciteteve të DAP-it dhe njësive të burimeve njerëzore të institucioneve të administratës shtetërore, për të çuar përpara reformën në shërbimin civil.

Zhvillimi dhe vënia në funksionim e Regjistrit Qendror të Personelit (HRMIS/SIMBNJ)

- Shtrirja në shkallë të gjerë dhe vënia në funksionim të plotë e Sistemit Informatik të Menaxhimit të Burimeve Njerëzore (SMIBNJ/HRMIS). Shtrirja e sistemit në institucionet e administratës shtetërore jo pjesë e shërbimit civil, institucionet e pavarura dhe njësitë e qeverisjes vendore; (ii) Gjenerimi pagave nëpërmjet SIMBNJ/HRMIS për të gjitha institucionet e administratës shtetërore pjesë e shërbimit civil.

Duke patur në konsideratë pikat e mësipërme, ecuria për çdo fushë, si dhe një informacion i detajuar paraqitet në vijim në këtë raport.



### III.1 Kuadri ligjor

Edhe për vitin 2018, zbatimi i legjislacionit të shërbimit civil është qasur si në aspektin e zbatimit në praktikë të tij me synimin e efektivitetit dhe efikasitetit të procesit, ashtu edhe në aspektin ligjor, i cili konsiston në ndryshime dhe rregullime të legjislacionit në fuqi me synimin e përshtatjes së tyre me praktikën apo problematika të vëna re gjatë zbatimit, me synimin e plotësimit të bazës ligjore dhe gjithashtu realizimin e objektivave menaxheriale (efektiviteti), duke përdorur sa më mirë burimet e nevojshme në dispozicion (efikasiteti).

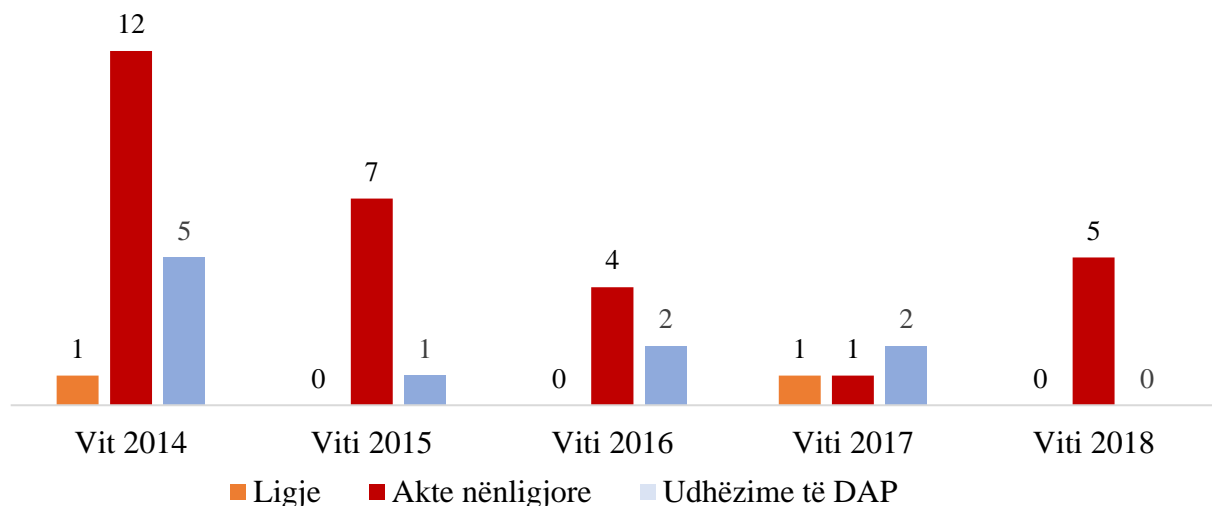
Në këtë këndvështrim, në këtë raport paraqiten aktivitetet dhe realizimet në aspektin ligjor:

- ✓ në pikëpamje sasiore, duke listuar aktet nënligjore të cilat kanë realizuar rregullimet e nevojshme për të implementuar polikat e shërbimit civil;
- ✓ në pikëpamje cilësore, duke identifikuar dhe shpjeguar qëllimin e tyre.

Në këtë kontekst, gjatë vitit 2018 janë miratuar pesë vendime të Këshillit të Ministrave, të cilët sigurojnë një zbatim më të mirë të rregullave dhe procedurave të përcaktuara në legjislacionin për nëpunësin civil.

Në grafikun më poshtë paraqitet ecuria e miratimit të akteve ligjore dhe nënligjore në fushën e shërbimit civil dhe atë të ndërtimit të institucioneve, për vitet 2014 – 2018.

*Përmbledhje sasiore për legjislacionin*



Ndërkohë, në pikëpamje cilësore, legjislacioni i miratuar gjatë vitit 2018 ka pasur si qëllim sa vijon:

<i>Titulli i aktit nënligjor</i>	<i>Qëllimi i aktit</i>
<p>Vendimi nr. 125, datë 07/03/2018, i Këshillit të Ministrave, “Për disa ndryshime dhe shtesa në vendimin nr. 1037, datë 16/12/2015, të Këshillit të Ministrave, “Për procedurat e vlerësimit të nëpunësve civilë, për përfitimin dhe përditësimin e njohurive shtesë”</p>	<p>Ky vendim miraton disa rregullime që lidhen me:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Përcaktimin e institucioneve përgjegjëse për organizimin e procesit, për institucionet e administratës shtetërore – DAP-i dhe; për institucionet e pavarura – njësitë e menaxhimit të burimeve njerëzore për secilin institucion.</li> <li>• Përcaktimin e afateve dhe kompetencave për fillimin e këtij procesi, për institucionet e administratës shetërore dhe institucionet e pavarura.</li> <li>• Penalitetet dhe/apo afatet nëse nëpunësit nuk marrin pjesë në faza të ndryshme të procesit pa shkaqe të arsyeshme apo me shkaqe të arsyeshme.</li> <li>• Sistemin e vlerësimit të nëpunësve civilë në procedurat e testimit, duke hequr intervistën e strukturuar.</li> <li>• Përcaktimin e institucioneve përgjegjëse dhe afateve përkatëse për njoftimin e rezultateve të nëpunësve civilë në përfundim të testimit paraprak dhe testimit në përfundim të trajnimit.</li> <li>• Përcaktimin nëse nëpunësi civil është i përshtatshëm ose jo me vendin e punës në përfundim të testimit pas trajnimit.</li> </ul>
<p>Vendimi nr. 746, datë 19/12/2018, i Këshillit të Ministrave, “Për disa shtesa dhe ndryshime në vendimin nr. 243, datë 18/03/2015, të Këshillit të Ministrave, “Për pranimin, lëvizjen paralele,</p>	<p>Ky vendim miraton disa rregullime që lidhen me:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Afatin e qëndrimit në publikim të shpalljeve për konkurrim.</li> </ul>

<p>periudhën e provës dhe emërimin në kategorinë ekzekutive”</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Afatin e dorëzimit të dokumentacionit nga kandidatët.</li> <li>• Afatin e shqyrtimit të ankesave në fazën e paraseleksionimit.</li> <li>• Kualifikimin e kandidatëve për intervistën e strukturuar me gojë në procedurën e pranimit në kategorinë ekzekutive, pasi të kryhet edhe faza e vlerësimit të jetëshkrimit.</li> <li>• Procesin e përzgjedhjes së pozicionit të punës nga kandidatët fitues.</li> <li>• Paraqitjen e kandidatëve fitues në institucion dhe fillimin e efekteve financiare të aktit të emërimit të nxjerrë nga njësia përgjegjëse.</li> <li>• Rishpalljen e pozicioneve në procedurën e pranimit.</li> <li>• Procesin e ankimit në procedurën e lëvizjes paralele në kategorinë ekzekutive.</li> <li>• Procesin e ankimit në procedurën e pranimit në shërbimin civil.</li> <li>• Afatin e paraseleksionimit në rastin e pranimit në shërbimin civil.</li> </ul>
<p>Vendimi nr. 747, datë 19/12/2018, i Këshillit të Ministrave, “Për disa shtesa dhe ndryshime në vendimin nr. 124, datë 17/2/2016, të Këshillit të Ministrave, “Për pezullimin dhe lirim nga shërbimi civil”</p>	<p>Ky vendim miraton disa rregullime që lidhen me:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Shtyrjen e afatit të pezullimit.</li> <li>• Përfundimin apo ndërprerjen e afatit të pezullimit.</li> <li>• Konstatimin dhe miratimin e pezullimit.</li> <li>• Lirim në rastin kur nëpunësi deklarohet i paaftë për punë nga komisioni kompetent mjekësor.</li> </ul>
<p>Vendimi nr. 748, datë 19/12/2018, i Këshillit të Ministrave, “Për disa shtesa dhe ndryshime në vendimin nr. 242, datë 18/03/2015, të Këshillit të Ministrave,</p>	<p>Ky vendim miraton disa rregullime që lidhen me:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Afatin e qëndrimit në publikim të shpalljeve për konkurrim.</li> </ul>

<p>“Për plotësimin e vendeve të lira në kategorinë e ulët dhe të mesme drejtuese”</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Afatin e dorëzimit të dokumentacionit nga kandidatët.</li> <li>• Afatin e shqyrtimit të ankesave në fazën e paraseleksionimit.</li> <li>• Paraqitjen e kandidatëve fitues në institucion dhe fillimin e efekteve financiare të aktit të emërimit, të nxjerrë nga njësia përgjegjëse.</li> </ul>
<p>Vendimi nr. 765, datë 26/12/2018, i Këshillit të Ministrave, “Për një ndryshim në vendimin nr. 142, datë 12/03/2014, të Këshillit të Ministrave, “Për përshkrimin dhe klasifikimin e pozicioneve të punës në institucionet e administratës shtetërore dhe institucionet e pavarura”, të ndryshuar”</p>	<p>Ky vendim miraton të drejtën e të diplomuarve me një diplomë “Master Profesional të përfituar në fund të studimeve të ciklit të dytë me 120 kredite dhe me kohëzgjatje 2 vite akademike”, për të konkuruar për t’u punësuar në pozicione drejtuese.</p>

## III.2 Politikat e menaxhimit të burimeve njerëzore të shërbimit civil dhe zbatimi i tyre në institucionet e administratës shtetërore

- Objektivat:**
- Përmirësimi i procesit të përzgjedhjes dhe vlerësimit të kandidatëve që konkurojnë për t'u bërë pjesë e administratës shtetërore;
  - Zbatimi i mëtejshëm i vendimeve gjyqësore të formës së prerë dhe rikthimi në detyrë i nëpunësve civilë gjyqfitues;
  - Zhvillimi i mëtejshëm i metodave inovative për të përmirësuar dhe lehtësuar komunikimin dhe ndërveprimin mes institucioneve publike dhe qytetarëve.

### ▪ Procesi i rekrutimit në shërbimin civil

Gjatë vitit 2018 është vazhduar të punohet në drejtim të përmirësimit të procesit të rekrutimit në shërbimin civil, në të gjitha etapat e tij, duke nisur nga planifikimi i vendeve vakante, grupimi dhe shpallja e tyre, orientimi i publikut lidhur me mënyrën e saktë të aplikimit dhe menaxhimi i procesit të rekrutimit në mënyrë efektive, nëpërmjet implementimit të metodave inovative.

### *Planifikimi vjetor*

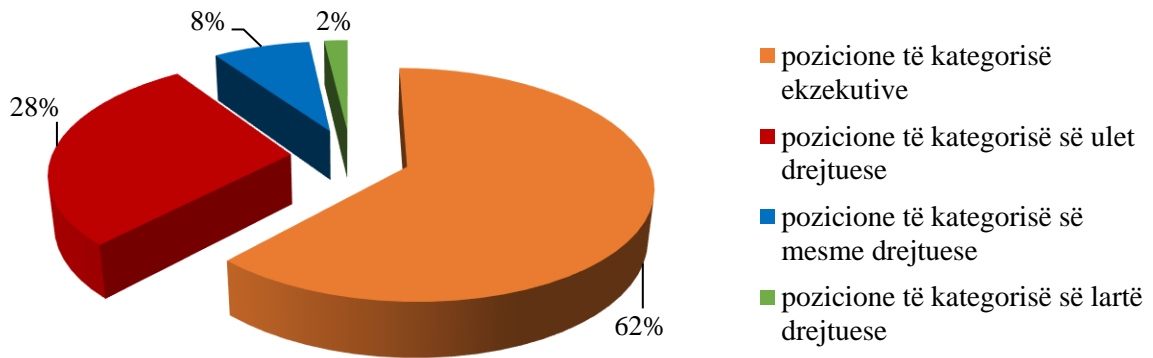
Gjatë vitit 2018, Departamenti i Administratës Publike vijoi punën në drejtim të zbatimit të planit vjetor të pranimit në shërbimin civil për institucionet e administratës shtetërore, me fokus kryesor rritjen e cilësisë së procesit të rekrutimit. Pas mbledhjes së nevojave për rekrutim nga Kryeministria, ministritë e linjës dhe institucionet e varësisë, u përgatit dhe u miratua nga Këshilli i Ministrave, vendimi nr. 34, datë 24.01.2018, “*Mbi Planin Vjetor të Pranimit për vitin 2018, në institucionet e administratës shtetërore, pjesë e shërbimit civil*”.

Sipas këtij planifikimi, u evidentua nevoja për të plotësuar 1073 vende vakante në këto institucione, ndër të cilat:

- Për trupën e nëpunësve civilë të nivelit të lartë drejtues (TND) – 20 pozicione;
- Për kategorinë e mesme drejtuese – 83 pozicione;
- Për kategorinë e ulët drejtuese – 305 pozicione;
- Për kategorinë ekzekutive – 665 pozicione.

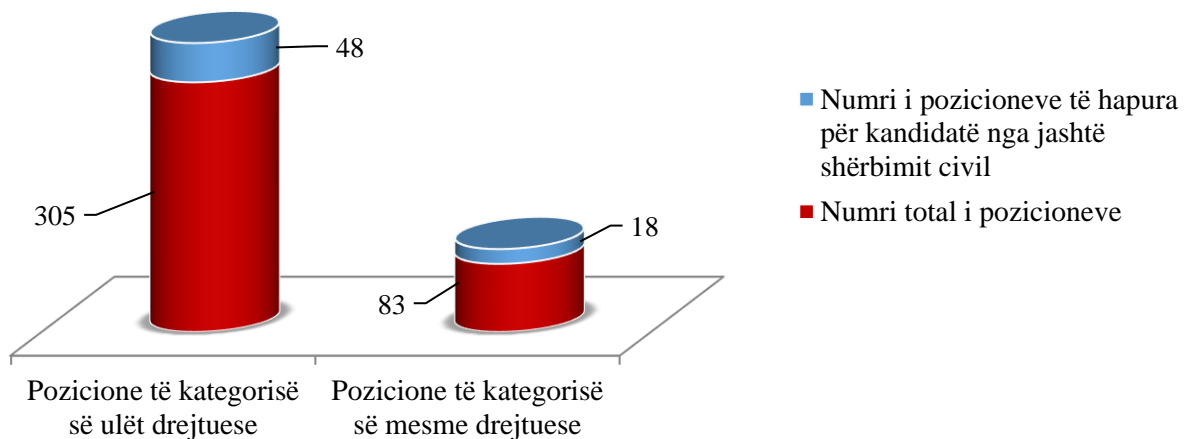
Në grafikun më poshtë paraqitet shpërndarja në përqindje e pozicioneve vakante për secilën kategori të nëpunësve civilë, sipas planit të rekrutimit.

*Shpërndarja e pozicioneve vakante sipas planit të rekrutimit viti 2018*



Nëpërmjet vendimit nr. 184, datë 29.3.2018 të Këshillit të Ministrave, “Për hapjen e procedurës së pranimit në kategorinë e ulët dhe të mesme drejtuese edhe për kandidatë të tjerë, jashtë shërbimit civil, për vitin 2018”, i ndryshuar, u miratuan pozicionet e kategorisë së ulët dhe të mesme drejtuese, të parashikuara për t’u hapur edhe për kandidatë jashtë shërbimit civil. Koncretisht, u miratuan 18 pozicione të kategorisë së mesme drejtuese dhe 48 pozicione të kategorisë së ulët drejtuese.

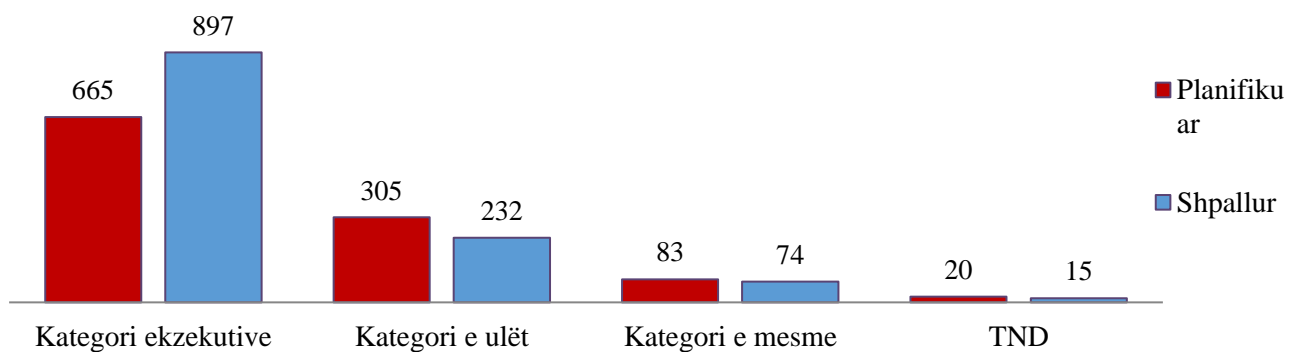
Në grafikun e mëposhtëm paraqiten vendet vakante në total për kategorinë e ulët dhe të mesme drejtuese, si dhe sa prej tyre u parashikuan për rekrutim nga jashtë sistemit të shërbimit civil.



**Procesi i rekrutimit****Shpalljet e vendeve vakante për kategorinë ekzekutive, të ulët e të mesme drejtuese dhe TND**

Indikator	Vlera
Numri i konkurseve të organizuara dhe numri i vendeve vakante të shpallura	541 procedura 1218 pozicione të shpallura

Në zbatim të planit të mësipërm, si dhe të nevojave për plotësim të vendeve vakante gjatë vitit 2018, u zhvilluan 541 procedura konkurrimi për 1218 pozicione të kategorisë ekzekutive, të ulët e të mesme drejtuese dhe TND. Në grafikun më poshtë paraqitet ecuria e shpalljeve për çdo kategori, krahasimisht me vendet e planifikuara për t'u shpallur.

*Ecuria e shpalljeve për çdo kategori viti 2018*

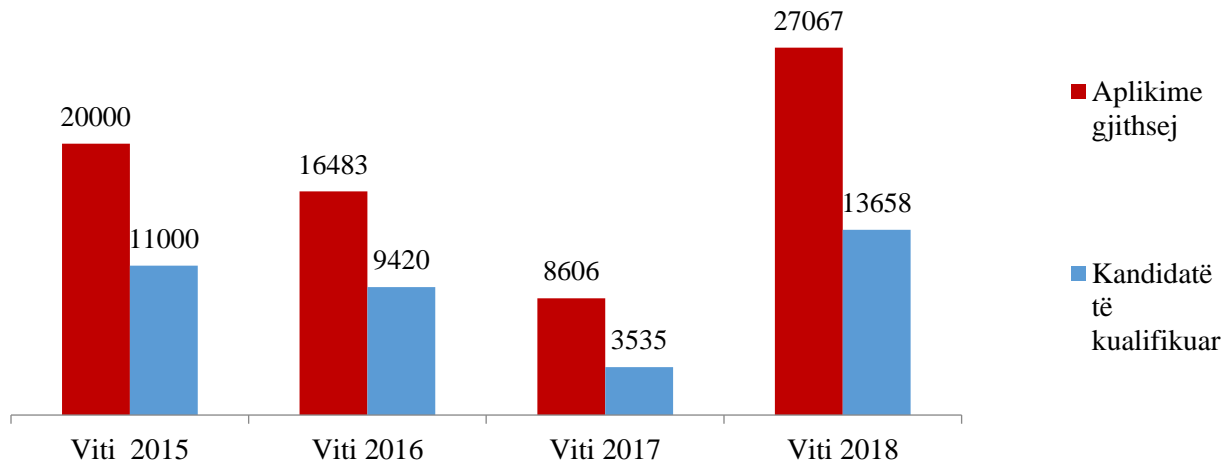
Siç mund të vërehet, numri i pozicioneve të shpallura është më i madh se ai i pozicioneve të planifikuara. Ky fakt është rrjedhojë e krijimit të vendeve vakante përgjatë vitit, për shkak të dorëheqjeve, mobilitetit brenda shërbimit civil (lëvizjet paralele dhe ngritjet në detyrë të nëpunësve civilë), pezullimeve të paplanifikuara të nëpunësve civilë, etj.

Në funksion të rritjes së numrit të vendeve vakante të plotësuara, si dhe në zbatim të legjislacionit të nëpunësit civil, DAP-i, edhe gjatë vitit 2018, implementoi metodën e shpalljes së pozicioneve të kategorisë ekzekutive sipas grupimit të tyre mbi bazë qarku. Qëllimi i aplikimit të kësaj metode të shpalljes së vendeve vakante ishte orientimi i aplikantëve për të aplikuar në mënyrën e duhur sipas vendbanimit të tyre.

### *Aplikimet për kategorinë ekzekutive, të ulët e të mesme drejtuese dhe TND*

Në vlerë absolute, numri total i aplikimeve për të gjitha pozicionet e shpallura për vitin 2018, është 27067, nga të cilët rezulton se 13658 aplikantë i kanë plotësuar kriteret e përcaktuara në shpallje. Në grafikun më poshtë paraqitet për efekt krahasimi numri i aplikantëve dhe numri i aplikantëve të kualifikuar, për vitet 2015, 2016, 2017 dhe 2018.

*Ecuria e procesit të aplikimit 2015 - 2018*



<i>Indikatori</i>	<i>Vlera</i>
Përqindja e kandidatëve të kualifikuar (të paraseleksionuar si rezultat i plotësimit të kriterëve)	50.45%

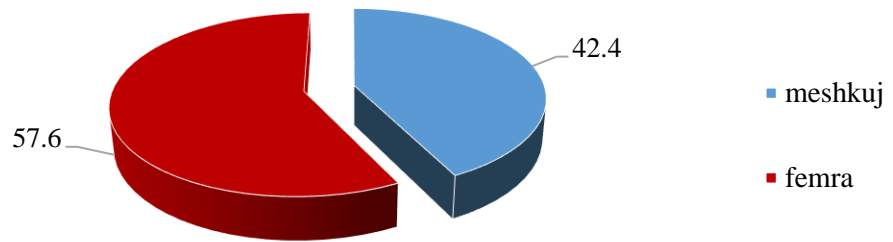
Disa të dhëna të tjera në lidhje me aplikantët paraqiten si vijon:

- Numri i aplikantëve unik llogaritet të jetë 5973, nga të cilët **57.6% femra**, dhe 42.4% meshkuj.
- Mosha mesatare e aplikantëve është **32 vjeç**.
- Mosha mesatare e aplikantëve për pranimin në shërbimin civil është **31 vjeç**.
- Mosha mesatare e aplikantëve për ngritje në detyrë është **38 vjeç**.

Në grafikun më poshtë paraqitet në mënyrë grafike raporti gjinor i aplikantëve.

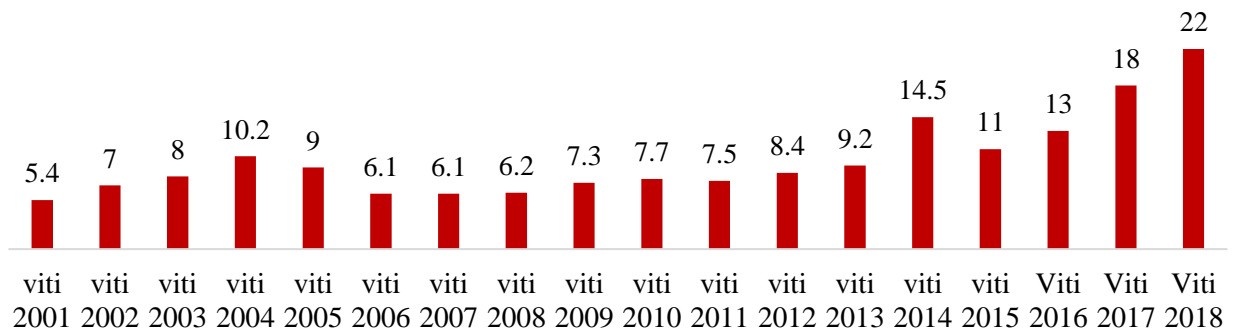


## Raporti gjinor i aplikantëve viti 2018



Numri mesatar i kandidatëve për një pozicion për vitin 2018 llogaritet të jetë 22. Siç mund të vihet re nga grafiku i mëposhtëm, numri mesatar i aplikantëve për pozicion ka pësuar rritje në krahasim me vitet e mëparshme, gjë që tregon për një interesim në rritje për t'u bërë pjesë e shërbimit civil.

## Numri mesatar i aplikantëve për periudhën 2001 - 2018



### Plotësimi i pozicioneve vakante në shërbimin civil në kategorinë ekzekutive, të ulët e të mesme drejtuese dhe TND

Gjatë vitit 2018, janë plotësuar gjithsej 1074 pozicione vakante, sipas kategorive më poshtë:

Kategoria	Ekzekutive	E ulët drejtuese	E mesme drejtuese	TND
Numri i të emëruarve	819	184	54	17

Sipas legjislacionit për nëpunësin civil, disa nga format për plotësimin e vendeve vakante në kategorinë ekzekutive, të ulët dhe të mesme drejtuese janë (1) emërimi në përfundim të procedurave të kokurrimit, (2) emërimi (në kategorinë ekzekutive) nga lista e aplikantëve fitues në pritje për t'u emëruar, (3) zbatimi i vendimeve gjyqësore të

formës së prerë, (4) transferimi i përhershëm (në përfundim të procedurave të pezullimit, për arsye shëndetësore, për arsye të konfliktit të interesit), (5) emërimi i një anëtari të TND-së në kategorinë e ulët drejtuese.

### **Kategoria ekzekutive**

Për 819 emërimë në kategorinë ekzekutive, ndarja është si më poshtë:

- |  |            |
|--|------------|
| • Emërimë në përfundim të procedurave të konkurrimit               | <b>670</b> |
| Të ndarë sipas llojit të procedurës:                               |            |
| ○ Pranim në shërbimin civil  | 494        |
| ○ Lëvizje paralele   | 176        |
| • Emërimë nga lista e kandidatëve fitues në pritje për t'u emëruar | <b>79</b>  |
| • Emërimë në zbatim të vendimeve gjyqësore të formës së prerë      | <b>50</b>  |
| • Transferime të përhershme  | <b>20</b>  |

### **Kategoria e ulët drejtuese**

Për 184 emërimë në kategorinë e ulët drejtuese, ndarja është si më poshtë:

- |   |            |
|---|------------|
| • Emërimë në përfundim të procedurave të konkurrimit          | <b>174</b> |
| Të ndarë sipas llojit të procedurës:                          |            |
| ○ Lëvizje paralele  | 29         |
| ○ Ngritje në detyrë   | 112        |
| ○ Pranim nga jashtë në shërbimin civil                        | 33         |
| • Emërimë në zbatim të vendimeve gjyqësore të formës së prerë | <b>6</b>   |
| • Transferime të përhershme                                   | <b>4</b>   |

### **Kategoria e mesme drejtuese dhe TND**

*Kategoria e mesme drejtuese*

Për 54 emërimë në kategorinë e mesme drejtuese, ndarja është si më poshtë:

- |  |           |
|--|-----------|
| • Emërimë në përfundim të procedurave të konkurrimit | <b>50</b> |
| Të ndarë sipas llojit të procedurës:                 |           |
| ○ Lëvizje paralele                                   | 8         |
| ○ Ngritje në detyrë                                  | 29        |
| ○ Pranim nga jashtë në shërbimin civil               | 13        |
| • Emërimë në zbatim të vendimeve gjyqësore           | <b>0</b>  |
| • Transferime të përhershme                          | <b>1</b>  |
| • TND në nivel të mesëm drejtues                     | <b>3</b>  |

**TND**

Për 17 emërimet në TND, ndarja është si më poshtë:

- Emërimet në përfundim të procedurave të konkurimit **17**

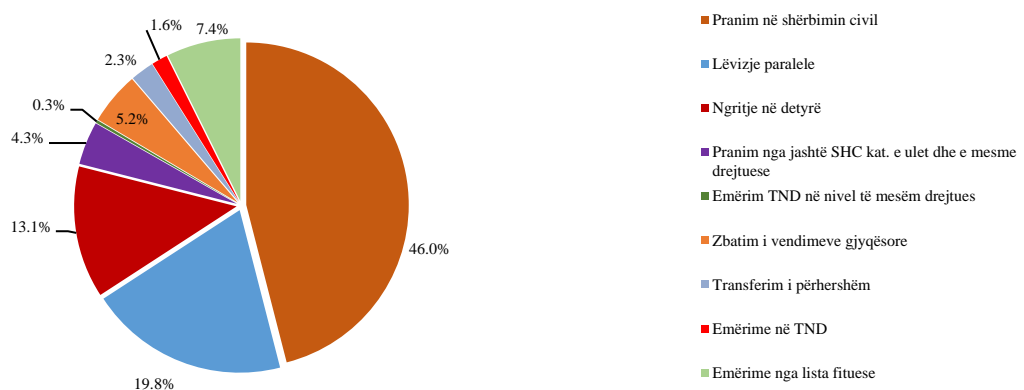
Shpërndarja e pozicioneve të plotësuara nisur nga lloji i procedurës, paraqitet si më poshtë:

<i>Procedura</i>	<i>Numri i të emëruarve</i>
Pranim në shërbimin civil	494
Emërimet nga lista fituese	79
Lëvizje paralele	213
Ngritje në detyrë	141
Pranim nga jashtë në shërbimin civil për kategorinë e ulët dhe të mesme drejtuese	46
Emërim TND në nivel të mesëm drejtues	3
Zbatim i vendimeve gjyqësore	56
Emërimet në TND me procedurën konkurimi	17
Transferime të përhershme	25

<i>Indikatori</i>	<i>Vlera</i>
Përqindja e vendeve vakante të plotësuara me konkurs të jashtëm në kategorinë e ulët dhe të mesme drejtuese në shërbimin civil	19.3%

Në grafikun më poshtë paraqitet shpërndarja në përqindje e emërimeve sipas llojit të procedurës:

*Emërimet sipas procedurës viti 2018*



Në përfundim të vitit 2018, si rezultat e procedurave të konkurrimit, emërimeve nga lista fituese, zbatimeve të vendimeve gjyqësore dhe transferimeve të përhershme, u plotësuan gjithsej 1074 pozicioneve vakante. Pra shkalla e zbatimit të planit vjetor të rekrutimit sipas nevojave të planifikuara është 100%, ndërsa sipas vendeve të shpallura është 88%.

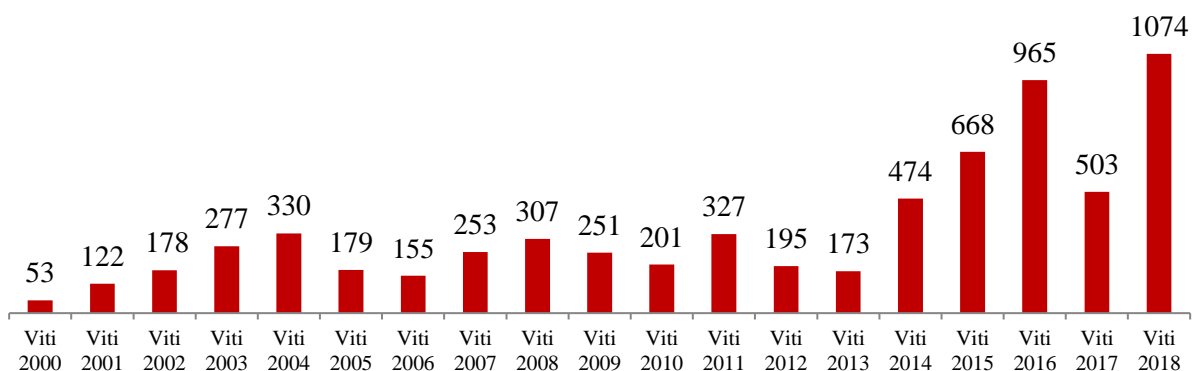
<i>Indikatori</i>	<i>Vlera</i>
Shkalla e zbatimit të planit vjetor të rekrutimit sipas vendeve të planifikuara	100%
Shkalla e zbatimit të planit vjetor të rekrutimit sipas vendeve të shpallura	88%

<i>Indikatori</i>	<i>Vlera</i>
Madhësia e kategorisë së lartë drejtuese (TND)	119 pozicione ose 1.25% e totalit të pozicioneve të shërbimit civil

<i>Indikatori</i>	<i>Vlera</i>
Përqindja e grave që janë pjesë e kategorisë së lartë drejtuese TND	41%

Nëse do të paraqisnim ecurinë e procesit të emërimeve për periudhën 2000-2018, do të kishim një paraqitje të tillë grafike.

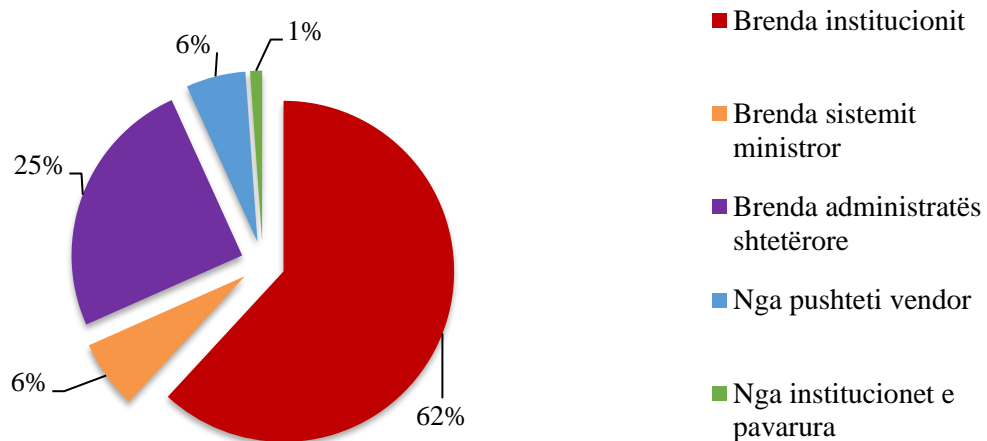
*Ecuria e procesit të emërimeve për periudhën 2000-2018*



## Mobiliteti në shërbimin civil

Për vitin 2018 rezulton se nga 990 pozicione të plotësuara nëpërmjet procedurave të konkurrimit për të gjitha nivelet, 354 pozicione (ose rreth 35.8%) janë plotësuar me procedurat e lëvizjes paralele apo ngritjes në detyrë, pra me nëpunës nga brenda sistemit të shërbimit civil.

Mobiliteti brenda shërbimit civil viti 2018



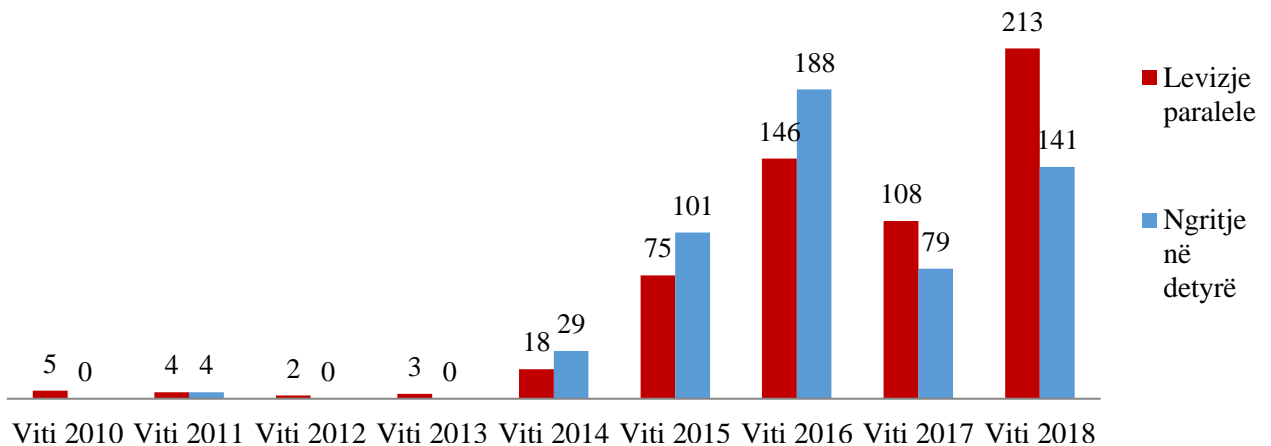
Ndër këto, rezulton se:

- 62% e tyre janë plotësuar me nëpunës brenda të njëjtit institucion;
- 6% e tyre janë plotësuar me nëpunës brenda të njëjtit sistem ministror;
- 25% e tyre janë plotësuar me nëpunës nga një sistem tjetër ministror;
- 6% e tyre janë plotësuar me nëpunës nga pushteti vendor;
- 1% e tyre janë plotësuar me nëpunës nga institucionet e pavarura.

Nga 990 pozicione të plotësuara nëpërmjet procedurave të konkurrimit, 141 prej tyre (ose rreth 14.2%) janë plotësuar nëpërmjet procedurave të ngritjes në detyrë dhe 213 prej tyre (ose rreth 21.5%) janë plotësuar nëpërmjet procedurave të lëvizjes paralele.

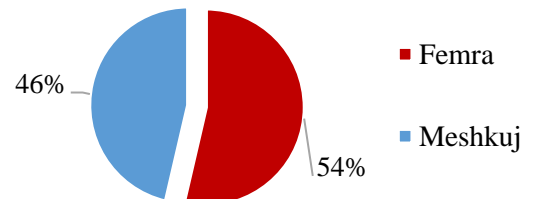
Në vijim paraqitja grafike e ecurisë së mobilitetit për periudhën 2010 - 2018:

### Ecuria e emërimeve lëvizje paralele dhe ngritje në detyrë periudha 2010 - 2018



*Sa i takon balancës gjinore të të emëruarve në pozicionet vakante gjatë vitit 2018, rezulton se 54% e të emëruarve janë femra dhe 46 % e tyre janë meshkuj.*

#### Balanca gjinore e të emëruarve viti 2018



Indikatori	Vlera
Vende vakante të plotësuara përmes ngritjes në detyrë	141 vende (14.2%)
Vende vakante të plotësuara përmes lëvizjes paralele	213 vende (21.5%)

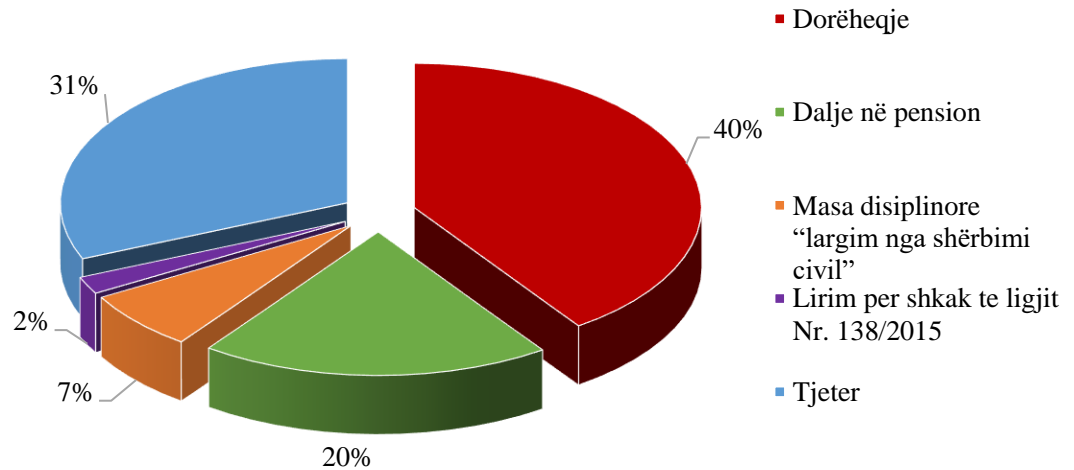
#### ▪ Lirimet

Gjatë vitit 2018 janë liruar gjithsej 568 nëpunës civilë, sipas arsyeve të mëposhtme:

- Dorëheqje – 229 nëpunës civilë;
- Dalje në pension – 112;
- Masa disiplinore “Largim nga shërbimi civil” – 38;
- Lirim për shkak të ligjit nr. 138/2015 – 11;
- Arsye të tjera – 178.

Më poshtë paraqitet grafikisht gjendja e lirimeve gjatë vitit 2018 (në përqindje).

*Lirimet sipas arsyeve për vitin 2018*

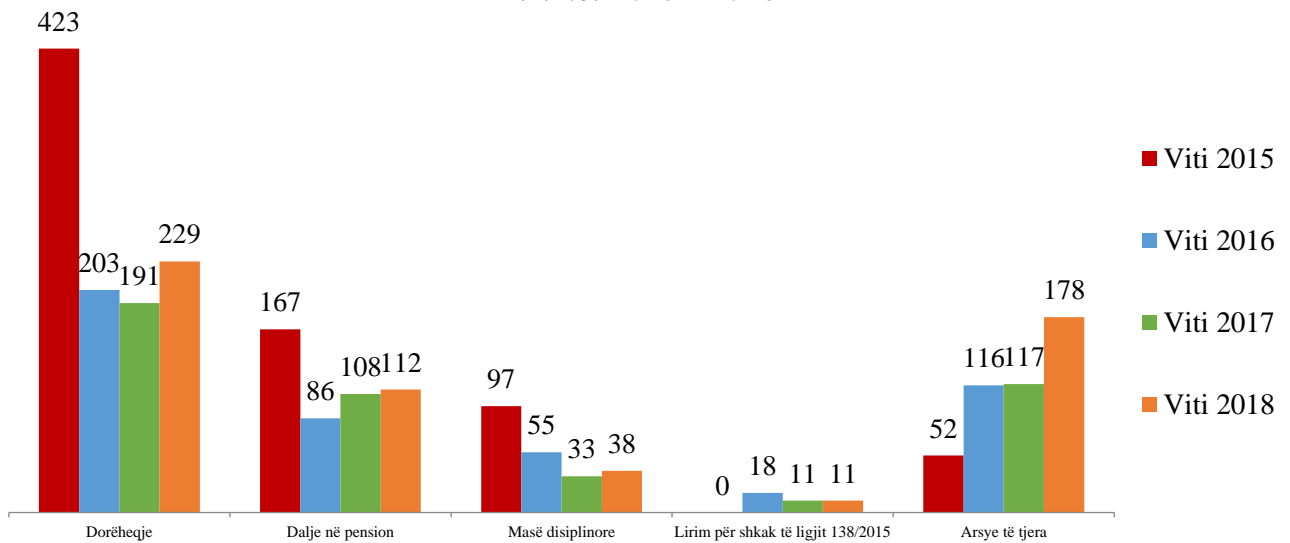


<i>Indikatori</i>	<i>Vlera</i>
Raporti i ndërprerjeve vullnetare të marrëdhënieve të punës	40%

Nga analiza e të dhënave në lidhje me lirimet vihet re se gjatë vitit 2018 numri total i lirimeve në krahasim me vitin 2017, është rritur me 23.5%. Gjithashtu, vihet re se për vitin 2018, në krahasim me vitin 2017, janë:

- Rritur me 19.9% rastet e lirimeve me dorëheqje;
- Rritur me 3.7% rastet e lirimeve për arsye të plotësimit të moshës së pensionit;
- Rritur me 15.2% rastet e lirimeve për shkak të masës disiplinore "Largim nga shërbimi civil";
- Rritur me 52.1% rastet e lirimeve për arsye të tjera.

Më poshtë paraqitet grafikisht krahasimi për secilën nga arsyet e lirimimit për periudhën 2015 – 2018.

*Lirimet 2015 - 2018*

- **Masat disiplinore**

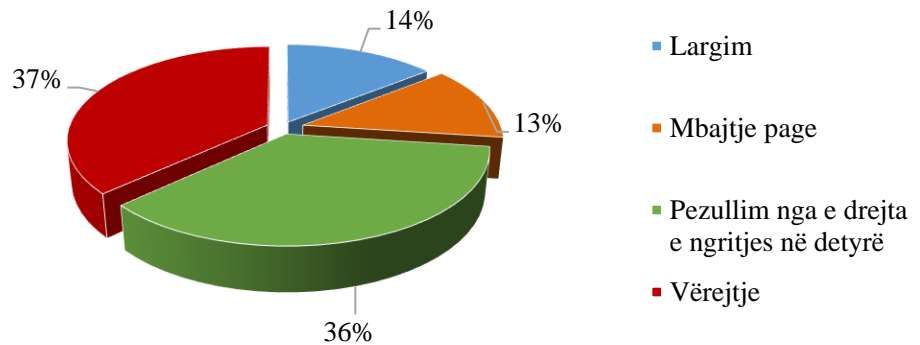
Gjatë vitit 2018 procedurat e ecuresë disiplinore janë zhvilluar në zbatim të ligjit nr.152/2013 “Për nëpunësin civil”, të ndryshuar dhe akteve nënligjore në zbatim të tij. Si rezultat, janë dhënë gjithsej 266 masa disiplinore për nëpunësit civilë të administratës shtetërore, të shpërndara sipas llojeve në tabelën më poshtë:

<i>Lloji i masës</i>	<i>Numri</i>
Largim nga shërbimi civil	38
Mbajtjen deri në 1/3 e pagës për një periudhë deri në 6 muaj	34
Pezullim nga e drejta e ngritjes në detyrë deri në dy vjet, përfshirë rritjen në shkallën e pagës	96
Vërejtje	98
<b>Totali</b>	<b>266</b>

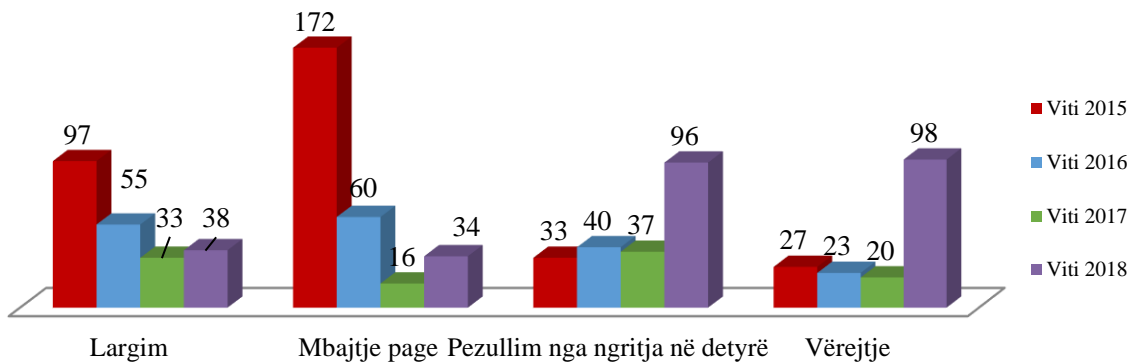
Në grafikët më poshtë paraqiten shpërndarja në përqindje e masave disiplinore sipas llojeve për vitin 2018 dhe për efekt krahasimi masat disiplinore për vitet 2015 - 2018.



*Shpërndarja në përqindje e masave disiplinore sipas llojeve, për vitin 2018*



*Ecuria e masave disiplinore për periudhën 2015 - 2018*



Nga analiza e të dhënave në lidhje me masat disiplinore, vihet re se gjatë vitit 2018 numri total i tyre në krahasim me vitin 2017, është rritur me 150.9%. Gjithashtu konstatojmë se për vitin 2018 në krahasim me vitin 2017, janë:

- Rritur me 15.2% rastet e masës disiplinore “Largim nga shërbimi civil”;
- Rritur me 112,5% rastet e masës disiplinore “Mbajtje deri në 1/3 e pagës për një periudhë deri në 6 muaj”;
- Rritur me 159.5% rastet e masës disiplinore “Pezullim nga e drejta e ngritjes në detyrë deri në dy vjet përfshirë rritjen në shkallën e pagës”;
- Rritur më 390% rastet e masës disiplinore “Vërejtje”.

▪ **Vlerësimi për përfitimin dhe përditësimin e njohurive shtesë**

Gjatë vitit 2018, në zbatim të vendimit nr. 1037, datë 16/12/2015, të Këshillit të Ministrave, Departamenti i Administratës Publike zhvilloi procedurën e vlerësimit për përditësimin dhe përfitimin e njohurive shtesë të nëpunësve civilë në Sistemin Doganor.

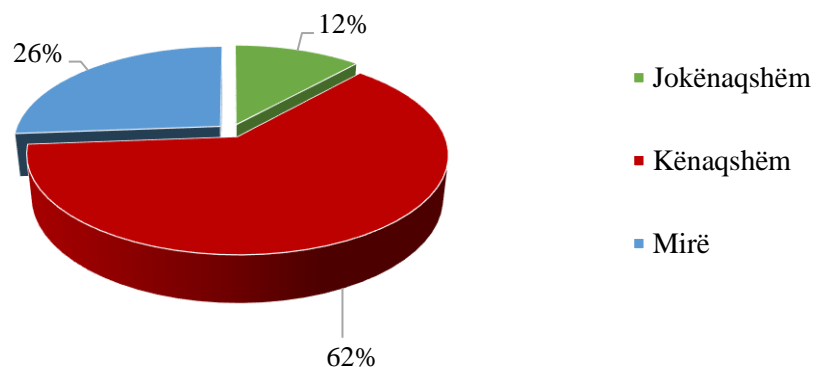
Kjo procedurë u zhvillua edhe në kuadër të vlerësimit që po bëhet për reformën funksional strukturore të sistemit doganor, me qëllimin e vlerësimit edhe të burimeve njerëzore të tyre.

Në përfundim të kësaj procedure rezultoi se nga 332 nëpunës civilë të vlerësuar:

- 39 (ose 12%) nëpunës u vlerësuan “Jokënaqshëm” - këta nëpunës janë të detyruar t’i nënshtrohen një procedure trajnimi pranë ASPA-s dhe një testimi në përfundim të trajnimit, si dhe një periudhe vlerësimi tremujore;
- 206 (ose 62%) nëpunës u vlerësuan “Kënaqshëm” - këta nëpunës janë të detyruar t’i nënshtrohen një trajnimi brenda një viti pranë ASPA-s, për plotësimin e njohurive ku ata kanë paraqitur dobësi gjatë procedurës së vlerësimit;
- 87 (ose 26%) nëpunës u vlerësuan “Mirë”;
- Asnjë nëpunës nuk u vlerësua “Shumë mirë”.

Në grafikun më poshtë paraqitet shpërndarja e nëpunësve sipas niveleve të vlerësimit (në përqindje).

*Shpërndarja e nëpunësve sipas niveleve të vlerësimit*



Gjithashtu, në Shkurt të vitit 2018, Departamenti i Administratës Publike në bashkëpunim me Shkollën Shqiptare të Administratës Publike dhe institucionet përkatëse, hartoi programin e trajnimit të detyrueshëm për 106 nëpunës civilë në funksione inspektimi dhe 39 nëpunës civilë në sistemin doganor, të vlerësuar “Jokënaqshëm”, dhe përcaktoi kalendarin e zhvillimit të trajnimit për periudhën Mars – Qershor 2018.

▪ **Integriteti i personave që zgjidhen, emërohen ose ushtrojnë funksione publike**

Gjatë vitit 2018, Departamenti i Administratës Publike, në cilësinë e organit përgjegjës për marrjen në dorëzim, administrimin dhe përpunimin e formularëve të vetëdeklarimit për nëpunësit në shërbimin civil dhe shërbimin diplomatik, si dhe drejtuesit e çdo niveli në administratën publike të nivelit qendror dhe vendor që nuk përfshihen në shërbimin civil, ka administruar 2360 formularë vetëdeklarimi të plotësuar nga subjekte vetëdeklaruese, në zbatim të ligjit nr. 138/2015 “Për garantimin e integritetit të personave që zgjidhen, emërohen ose ushtrojnë funksione publike”, i ndryshuar.

Në zbatim të legjislacionit, gjatë vitit 2018 është realizuar procesi i verifikimit paraprak të të dhënave të deklaruara në formularë nga subjektet vetëdeklaruese me Drejtorinë e Përgjithshme të Gjendjes Civile, si edhe me Drejtorinë e Përgjithshme të Burgjeve. Më pas është vijuar me kërkesën për verifikimin e plotë të të dhënave të deklaruara nga këto subjekte, nga Prokuroria e Përgjithshme.

Në përfundim të procesit të verifikimit, nga të emëruarit gjatë vitit 2018 rezultojnë 70 subjekte vetëdeklaruese të konstatuar në kushtet e ndalimit të ushtrimit të funksionit publik (ose 2.9 % e numrit total të subjekteve vetëdeklaruese për këtë vit). Nga 70 subjekte vetëdeklaruese, që rezultojnë në kushtet e ndalimit të ushtrimit të funksionit publik:

- 45 prej tyre janë konstatuar nga organi përgjegjës DAP-i në zbatim të procedurave të parashikuara në Kreun V, të vendimit nr.17/2016, të Kuvendit të Republikës së Shqipërisë;
- 16 prej tyre janë konstatuar nga Sektori i Verifikimit të Integritetit, në Prokurorinë e Përgjithshme, me vendimin “Për miratimin e rezultateve të verifikimit, në zbatim të ligjit nr. 138/2015”, dhe;
- 9 prej tyre janë konstatuar po nga Prokuroria e Përgjithshme, bazuar në pikën 3, gërma "ç", e ligjit, në vijim të kërkesës për verifikim të plotë përcjellë nga Departamenti i Administratës Publike.

Indikatori	Vlera
Numri i nëpunësve/punonjësve vetëdeklarues pranë DAP-it të konstatuar në kushtet e ndalimit të ushtrimit të funksionit publik sipas ligjit nr.138/2015, i ndryshuar	70 subjekte, të konstatuar në kushtet e ndalimit, ose 2.9% e numrit total të subjekteve vetëdeklaruese

## ▪ **Zbatimi i vendimeve gjyqësore të formës së prerë**

Ekzekutimi i vendimeve gjyqësore të formës së prerë është një komponent i veçantë dhe shumë i rëndësishëm në përmbushjen e misionit të shtetit të së drejtës. Ky proces ka qenë në fokusin e veprimtarisë së Departamentit të Administratës Publike përgjatë vitit 2018, duke asistuar institucionet e administratës shtetërore në zbatimin me rigorozitet të rregullave dhe modaliteteve për ekzekutimin e vendimeve gjyqësore të formës së prerë nga institucionet, si edhe unifikimin e këtyre procedurave administrative.

Si rezultat i punës së bërë rezulton se gjatë vitit 2018 janë zbatuar gjithsej 56 vendime gjyqësore të formës së prerë, ose 22% më shumë se sa në vitin 2017.

Ndërkohë, nëse krahasojmë indikatorin e zbatimit të të gjitha vendimeve gjyqësore të mbartura që nga fundi i vitit 2013 e në vijim, rezulton se në fund të vitit 2018, ky indikator është 62.8%, në krahasim me 48.2% që ishte në fund të vitit 2017, pra një rritje prej 30.3%.

<i>Indikatori</i>	<i>Vlera</i>
Zbatimi i vendimeve të formës së prerë	62.8 %

Në kuadër të zbatimit të detyrimeve ligjore të parashikuara në ligjin nr. 152/2013 “Për nëpunësin civil”, i ndryshuar dhe urdhrin Nr. 5151, datë 28.10.2015 “Për zbatimin e vendimeve gjyqësore të formës së prerë nga institucionet e administratës shtetërore, të përfshira në fushën e zbatimit të ligjit për shërbimin civil” strukturat përgjegjëse të Departamentit të Administratës Publike kanë evidentuar dhe analizuar problematikat e hasura nga Komisionet e Posaçme të ngritura pranë institucioneve shtetërore përgjegjëse për analizimin dhe rekomandimin për zbatim të vendimeve gjyqësore dhe kanë orientuar zgjidhje konkrete për mundësinë e sistemimit të gjyqfituesit në një pozicion të rregullt të shërbimit civil, sipas përcaktimeve të vendimeve të formës së prerë.

Problematika kryesore e konstatuar është mungesa e administrimit në kohë reale, e informacionit të nevojshëm në lidhje me vendimet e marra nga gjykatat në çështje me palë ish nëpunës civilë, për rastet kur Departamenti i Administratës Publike nuk ka qenë palë në proces.

Për zgjidhjen e kësaj problematike, gjatë vitit 2018 u dizenjua platforma elektronike “administrata.al”, ku një ndër funksionalitetet e kësaj platforme është edhe menaxhimi i informacionit lidhur me vendimet gjyqësore të formës së prerë. Nëpërmjet këtij mekanizmi të gjitha institucionet e administratës shtetërore do të raportojnë në kohë reale lidhur me ecurinë e çdo procesi gjyqësor për nëpunësit civilë, duke përfshirë në

raportim të gjitha detajet e nevojshme, jo vetëm për vendimet gjyqësore të formësë prerë, por edhe ato në proces. Kjo do të sigurojë informacion të plotë për të gjitha institucionet e administratës shtetërore në lidhje me proceset gjyqësore mbi marrëdhëniet e punës në shërbimin civil.

Ky funksionalitet do të fillojë të përdoret brenda muajit Prill të vitit 2019 dhe do të shoqërohet me trajnime intensive me përfaqësues të drejtorive juridike dhe/ose të burimeve njerëzore në ministritë e linjës, në formën e grupeve të përbashkëta të punës, me qëllimin e grumbullimit në klohë reale të të dhënave.

▪ **Zhvillimi i mëtejshëm i metodave inovative për të përmirësuar dhe lehtësuar komunikimin dhe ndërveprimin mes institucioneve publike dhe qytetarëve**

Një ndër shtyllat e programit “Administratë që duam” është edhe rritja e ndërveprimit të nëpunësve dhe punonjësve të administratës publike. Në këtë kuadër, me mbështetjen e Këshillit të Evropës dhe qeverisë Zvicerane, gjatë vitit 2018 u dizenua platforma “administrata.al”, e cila shërben si:

- platformë e integruar komunikimi dhe raportimi e përbashkët për të gjithë administratën publike, përfshirë këtu edhe njësitë e vetëqeverisjes vendore;
- burim i vetëm dhe i përqëndruar informacioni, gjë që siguron shkëmbim njohurish/informacioni;
- mjet për të siguruar njëtrajshmëri në procedurat e menaxhimit të burimeve njerëzore, duke vënë në dispozicion praktikant, procedurat dhe bazat ligjore për këto procese.

Funksionalitetet kryesore të platformës përfshijnë:

- Procese të standardizuara për krijimin/përcaktimin e përshkrimeve të pozicioneve të punës;
- Menaxhimin transparent dhe të thjeshtuar të proceseve të rekrutimit dhe të planifikimit të vendeve të lira;
- Procese të njësuara të vlerësimit të performancës për nëpunësit civilë;
- Analizë e plotë e nevojave për trajnim dhe një modul të menaxhimit të trajnimeve për ASPA;
- Mbledhje gjithëpërfshirëse të të dhënave, ndjekje dhe procese menaxhimi;
- Menaxhim i informacionit dhe ndjekje për masat disiplinore dhe vendimet gjyqësore;

- Lehtësim i vendimmarrjes strategjike kyçe bazuar në të dhënat në kohë reale dhe treguesit kryesorë të performancës.

Më shumë se 12 funksionalitete të kësaj platforme do të fillojnë të përdoren nga muaji Prill i vitit 2019. Portali do të administrohet nga Departamenti i Administratës Publike në bashkëpunim me ASPA-n, Komisionerin e Mbikqyrjes së Shërbimit Civil, institucionet e pavarura, njësitë e menaxhimit të burimeve njerëzore të administratës publike, përfshirë edhe organet e vetëqeverisjes vendore.

### III.3 Reforma funksional - strukturore e institucioneve të administratës publike



Gjatë vitit 2018, në zbatim të programit të qeverisë për një qeveri që fokusohet te qytetarët, ka vijuar procesi i rishikimit funksional dhe strukturor për të gjitha ministritë e linjës dhe institucionet e varësisë në sistemet përkatëse me qëllim:

- identifikimin e rasteve ku ka nevojë që të eliminohen mbivendosjet funksionale midis strukturave ekzistuese;
- identifikimin e rasteve ku ka nevojë të rishikohet funksioni, roli dhe organizimi strukturor i

institucioneve;

- shqyrtimin e rasteve ku shihet i nevojshëm bashkimi i dy apo më shumë institucioneve, apo krijimi i institucioneve të reja;
- shqyrtimin e rasteve kur është e nevojshme që për institucionet të ndryshojë pozicionimi i tyre;
- përcaktimin e tipologjisë së institucioneve të varësisë së Kryeministrit apo ministrave të linjës.

#### ■ Rishikimi funksional strukturor i ministrive të linjës

Pas përfundimit të zgjedhjeve të vitit 2017, bazuar në kërkesën qytetare dhe nevojën qeverisëse, Kryeministri kërkoi ndërhyrjen për ristrukturimin e mënyrës së organizimit funksional të sistemit të qeverisjes në përgjithësi dhe atij të ministrive në veçanti, bazuar në praktikën më të mirë ekzistuese dhe nga nevoja për plotësimin e kërkesës qytetare. Kështu gjatë vitit 2017, bazuar në situatën e riorganizimit të ministrive dhe portofoleve të tyre, u realizua edhe reformimi i strukturës së Kryeministrit dhe aparateve të ministrive të linjës.

Pas miratimit të struktura të reja, me synimin e implementimit të suksesshëm të tyre, puna gjatë vitit 2018 u përqëndrua më tepër në hartimin e përshkrimeve të reja të punës. Pas hartimit të tyre nga Kryeministria dhe ministritë e linjës, Departamenti i Administratës Publike verifikoi përputhshmërinë e përshkrimeve të punës me rregullat që parashikojnë aktet ligjore dhe nënligjore, si dhe analizoi përmbajtjen e tyre. Nga kjo

analizë u vu re se kishte ende problematika të cilat duhet të adresoheshin në vijim e konkretisht:

- Përshkrimet e punës kishin probleme në lidhje me standardet e përcaktuara në kuadrin ligjor përkatës. Në disa raste ato reflektonin moskuptimin dhe mosplotësimin e saktë të rubrikave përkatëse, kishte detaje të panevojshme, apo mospërdorimin e terminologjisë së duhur.
- Në pjesën më të madhe të rasteve vëreheshin mangësi në përcaktimin e kërkesave të posaçme.

Në vijim, me qëllim hartimin cilësor të përshkrimeve të punës, duke konsideruar mangësitë e vëna re dhe për t'u ardhur në ndihmë analistëve të punës dhe punonjësve të përfshirë në këtë proces u ndërmorrën disa hapa, e konkretisht:

- Departamenti realizoi takime individuale me njësitë e burimeve njerëzore të Kryeministrit dhe ministrive të linjës. Këto takime rezultuan mjaft efikase për sqarimin e paqartësive në mënyrën e plotësimit të disa ndarjeve të përshkrimit të punës.
- U identifikuan rubrikat më problematike, u dhanë orientimet e duhura për mënyrën e plotësimit të përshkrimit të punës dhe u ilustrua hap pas hapi procesi i hartimit të përshkrimeve të punës.

#### ▪ **Rishikimi funksional strukturor i institucioneve të varësisë**

Paralelisht me punën për implementimin e suksesshëm të strukturave të reja të aparatit të Kryeministrit dhe aparateve të ministrive të linjës, gjatë vitit 2018 është punuar në drejtim të rishikimit strukturor të institucioneve të varësisë.

Gjatë vitit 2018, fillimisht u realizua ngritja e strukturave përgjegjëse për reformën strukturore në qeverisje me fokus në ristrukturimin e institucioneve të varësisë, nëpërmjet miratimit të urdhrit nr. 59, datë 26/03/2018, të Kryeministrit. Sipas këtij urdhri strukturat përgjegjëse për drejtimin dhe implementimin e kësaj reforme janë:

- Struktura udhëheqëse e cila përbëhet nga Departamenti i Zhvillimit dhe Mirëqeverisjes, Departamenti Rregullator dhe i Përputhshmërisë dhe Departamenti i Burimeve, Transparencës dhe Mirëadministrimit, në Kryeministri. Kjo strukturë ka për qëllim të orientojë reformën drejt programit qeverisës dhe vizionit që ka qeveria shqiptare për vendin, të hartojë kornizën strategjike për realizimin e reformës, të vlerësojë dhe hartojë ndryshimet e nevojshme në kuadrin rregullator në mbështetje të reformës, si dhe të vlerësojë dhe reflektojë efektet ekonomike dhe buxhetore që vijnë si pasojë e saj
- Komiteti Drejtues, nën udhëheqjen e Zëvendëskryeministrit, si organi më i lartë vendimmarrës për çështjet e realizimit të reformës. Kjo strukturë është përgjegjëse



për ndjekjen e procesit të ristrukturimit të institucioneve të varësisë dhe ka për qëllim drejtimin e aktivitetit, strukturave dhe marrëdhënieve midis aktorëve të përfshirë në procesin e ristrukturimit të institucioneve të varësisë.

- Grupi i Menaxhimit, i cili drejtohet nga Departamenti i Administratës Publike dhe ka për qëllim realizimin e objektivave në volum pune, në kohë dhe me burimet në dispozicion, të përcaktuar nga Komiteti Drejtues, bazuar në metodologjinë e zgjedhur.
- Grupi Qendror i Punës – Departamenti i Administratës Publike, i cili ka për qëllim të realizojë punën sipas planit të manaxhimit, në cilësi, kohë dhe kosto, si dhe në përputhje me metodologjinë e përcaktuar nga Komiteti Drejtues.
- Grupet Teknike të Punës pranë Kryeministrisë dhe çdo ministrie të cilat kanë për detyrë të analizojnë situatën ekzistuese në fushën e tyre, të identifikojnë problematikat dhe të bëjnë propozimet e nevojshme, të cilat ia përcjellin Grupit Qendror të Punës.

Pas krijimit të strukturave si më sipër, puna vijoi me përgatitjen e tipologjisë së institucioneve të varësisë, miratuar kjo nga Komiteti Drejtues. Sipas këtij materiali një nga parimet bazë mbi të cilat do të ngrihet e gjithë reforma është ndarja e qartë midis funksionit të vendimmarrjes, hartimit të politikave dhe implementimit. Ky princip udhëzon mënyrën e organizimit strukturor të institucioneve. Funksionet vendimmarrëse do të ekzekutohen nga Niveli Politik (Ministri, Kabineti dhe zëvendësministri), detyrat që lidhen me hartimin e politikave do të performohen nga aparati i ministrisë, ndërkohë që implementimi i tyre duhet të bëhet nga institucionet e varësisë: Autoritetet, Agjencitë, Ndërmarrjet, Operatorët, etj.

- Niveli politik - fokusohet në realizimin e qëllimit të sistemit dhe sigurohet që po bëhen gjërat që duhen.
- Aparati i ministrisë - fokusohet në hartimin e politikave që përfshin proceset e punës: (i) analizën; (ii) hartimin e politikave; (iii) vlerësimin e politikave.
- Zbatimi i politikave – përfshin funksionet e mëposhtme të punës:
  - Sistemi – përfshihen ato institucione (të tilla si Autoritetet) të cilat kanë në fokus mënyrën e funksionimit të sistemit dhe mbështetjen e tij. Objekt i punës së tyre janë: manaxhimi i informacionit përmes mbledhjes, prodhimit dhe shpërndarjes së tij, vendosja e standardeve, organizimi strukturor i sistemit, etj.
  - Manaxhimi i shërbimeve/produkteve (rregullimi dhe inspektimi) – përfshin planifikimin e aktivitetit (të ofrimit të shërbimeve/produkteve) - liçencimin, organizimin e burimeve, monitorimin/supervizimin e operatorëve dhe procesin e inspektimit/policimit për të garantuar sigurinë e qytetarëve. Nga procesi i inspektimit merret feedback për ato elementë të politikave që duhet të ndryshohen (corrective measures).

- Ofrimi i shërbimeve dhe/ose shpërndarja e produkteve – është kategoria kryesore dhe ka volum më të lartë pune. Ky funksion konsiston në ofrimin e shërbimeve për popullatën. Gjithashtu, në këtë kategori përfshihen të gjitha aktivitetet që realizohen nga disa institucione shtetërore për mbledhjen dhe administrimin e fondeve (taksa, tatime, etj.)

Për sa i përket organizimit në territor:

- Ministria si institucion me funksione udhëheqëse i përqendruar në hartimin e politikave dhe rregullimin e sektorit, do të jetë e organizuar në nivel qendror, duke mbuluar të gjithë territorin e vendit për çështje që i përkasin hapësirës së saj qeverisëse (fushës së përgjegjësisë).
- Autoriteti si institucion me funksione drejtuese do të jetë i organizuar në nivel qendror, duke e shtrirë juridiksionin/kompetencën e tij në të gjithë territorin e vendit.
- Agjencia/agjencitë: si institucione me funksione manaxheriale do të jenë të organizuara në nivel qendror dhe nëse shihet e nevojshme mund të jenë edhe në nivel rajonal (Agjenci/drejtori rajonale), me varësi të qartë hierarkike/administrative të Agjencive Rajonale nga Agjencia Qendrore.
- Operatori/operatorët e shërbimeve: si institucione me funksione operacionale do të jenë të organizuar në nivel qendror përmes Drejtorive Qendrore dhe në një ose disa nivele lokale.

Bazuar edhe në vendimin e Komitetit Drejtues, si dhe në metodologjinë e SIGMA, u përcaktuan dy sisteme tek të cilat do të pilotohej organizimi dhe tipologjia e re e institucioneve e konkretisht:

➤ Sistemi i shëndetësisë

Për këtë sistem, gjatë vitit 2018:

- U miratua nga Komiteti Drejtues modeli i ri i organizimit të institucioneve të sistemit të shëndetësisë që lidhen me shëndetin publik.
- U miratua nga Këshilli i Ministrave vendimi nr. 419, date 04/07/2018, “Për krijimin, organizimin dhe funksionimin e Operatorit të Shërbimeve të Kujdesit Shëndetësor”.

Me miratimin e këtij vendimi, **36** drejtoritë e shëndetit publik, **413** qendra shëndetësore, **36** njësi spitalore, më parë në varësi të drejtpërdrejtë të ministrit, u riorganizuan në **një institucion të vetëm**, i cili ka në përbërje drejtorinë qendrore, 4 drejtori rajonale të cilat mbikqyrin zyrat vendore dhe qendrat shëndetësore dhe spitalet. U miratua nga Kryeministri struktura dhe organika e operatorit në nivel qendror dhe rajonal, si dhe nga ministri përgjegjës për shëndetësinë struktura dhe organika e zyrave vendore.

- U hartua projektstruktura e re Institutit të Shëndetit Publik, i cili do të luajë rolin e autoritetit për këtë sistem.

- U hartua projektvendimi i Këshillit të Ministrave, “Për krijimin, organizimin dhe funksionimin e Agjencisë së Sigurimit të Cilësisë së Sistemit Shëndetësor”, i cili është në fazën e diskutimeve. Si rezultat kemi riorganizimin e **3** institucioneve, Qendrës Kombëtare të Cilësisë, Sigurisë dhe Akreditimit, Qendrës Kombëtare të Edukimit në Vazhdim dhe Inspektoriatit Shtetëror Shëndetësor, në **një institucion të vetëm**.

➤ Sistemi i arsimit

- U miratua nga Komiteti Drejtues modeli i ri i organizimit të institucioneve të sistemit të arsimit që lidhen me arsimin parauniversitar.
- U miratuan ndryshimet në ligjin e arsimit parauniversitar që i hapën rrugën riorganizimit të institucioneve të arsimit parauniversitar.
- U hartua projektvendimi i Këshillit të Ministrave, “Për krijimin, organizimin dhe funksionimin e Drejtorisë së Përgjithshme të Arsimit Parauniversitar”, në bazë të të cilit realizohet riorganizimi i **13** Drejtorive Arsimore Rajonale dhe **25** Zyrave Arsimore, më parë në varësi direkte të ministrit, në **një institucion të vetëm**, i cili do të ketë në përbërje drejtorinë qendrore, 4 drejtori rajonale të cilat do të kenë nën mbikqyrje zyrat vendore dhe institucionet e arsimit parauniversitar.
- U hartua projektvendimi i Këshillit të Ministrave “Për krijimin, organizimin dhe funksionimin e Agjencisë së Sigurimit të Cilësisë së Arsimit Parauniversitar”, në bazë të të cilit realizohet riorganizimi i **2** institucioneve, Institutit të Zhvillimit të Arsimit dhe Inspektoriatit Shtetëror të Arsimit, në **një institucion të vetëm**.
- U miratua vendimi nr. 441, datë 18/07/2018, i Këshillit të Ministrave që realizon kalimin e varësisë së Klubit Shumësportësh “Partizani” dhe Klubit Sportiv “Studenti”, nga Ministria e Arsimit, Sportit dhe Rinisë, tek Bashkia e Tiranës.

Përveç dy sistemeve si më sipër, gjatë vitit 2018, u realizuan edhe disa ndryshime në organizimin e institucioneve të varësisë, si fazë e parë, për disa sisteme të tjera, e konkretisht:

➤ Sistemi i Bujqësisë dhe Zhvillimit Rural

- U miratur vendimi nr. 146, datë 13/03/2018, i Këshillit të Ministrave, “Për krijimin, organizimin dhe funksionimin e agjencive rajonale të shërbimit veterinar dhe mbrojtjes së bimëve” dhe vendimi nr. 147, datë 13/03/2018, i Këshillit të Ministrave, “Për krijimin, organizimin dhe funksionimin e agjencive rajonale të ekstensionit bujqësor”. Si rezultat u realizua riorganizimi i **13** drejtorive rajonale të bujqësisë, në gjithsej **8** agjenci rajonale. Për këto agjenci rajonale janë miratuar strukturat dhe organikat përkatëse.

➤ Sistemi i Financave dhe Ekonomisë

- U miratua vendimi nr. 298, datë 23/05/2018, i Këshillit të Ministrave, “Për krijimin, organizimin dhe funksionimin e Drejtorisë së Përgjithshme të Thesarit”. Si rezultat u realizua riorganizimi i **36** degëve të thesarit dhe Drejtorisë së Përgjithshme të Thesarit më parë pjesë e aparatit të ministrisë, në **një institucion të vetëm** në varësi të ministrit përgjegjës për financat. Për këtë drejtori është miratuar struktura dhe organika.
- U miratua vendimi nr. 299, datë 23/05/2018, i Këshillit të Ministrave, “Për krijimin, organizimin dhe funksionimin e Drejtorisë së Përgjithshme të Financimeve dhe Kontraktiveve për Fondet e BE-së, BB-së dhe Donatorëve të Tjerë”, nëpërmjet të cilit u realizua shkëputja e kësaj drejtorie nga aparati i ministrisë. Për këtë drejtori është miratuar struktura dhe organika.

➤ Sistemi i Ministrisë së Brendshme

- U miratua vendimi nr. 81, datë 14/02/2018, i Këshillit të Ministrave, “Për krijimin, organizimin dhe funksionimin e Agjencisë së Blerjeve të Përqëndruara”, nëpërmjet të cilit u realizua shkëputja nga aparati i Ministrisë së Brendshme, i Drejtorisë së Përgjithshme të Prokurimeve të Përqëndruara. Për këtë drejtori është miratuar struktura dhe organika.

➤ Sistemi i Kryeministrisë (menaxhimi i burimeve ujore)

- U miratua vendimi nr. 221, datë 26/04/2018, “Për organizimin dhe funksionimin e Agjencisë së Menaxhimit të Burimeve Ujore”. Si rezultat kemi riorganizimin në **një agjenci të vetme të 9** njësive organizative dhe institucioneve, si vijon:
  - 6 agjencitë e baseneve, më parë në varësi direkte të Ministrit të Bujqësisë dhe Zhvillimit Rural;
  - Drejtoria e Politikave të Burimeve Ujore në aparatën e Ministrisë së Bujqësisë dhe Zhvillimit Rural;
  - Ish - Inspektoriati Shtetëror i Ujrave, duke shkëputur prej tij funksionin kontrollues të zbatimit të lejeve në nivel baseni ujor;
  - Sekretariati Teknik i Këshillit Kombëtar të Ujit.
- U miratua nga Kryeministri struktura dhe organika e Agjencisë së Menaxhimit të Burimeve Ujore.

Gjithashtu, grupi i punës i Ministrisë së Turizmit dhe Mjedisit dhe Grupi Qendror i Punës kanë përgatitur një draft të parë të modelit të riorganizimit të institucioneve të varësisë së kësaj ministrie.

Përsa i takon organizimit të brendshëm, gjatë vitit 2018 janë kryer ristrukturimet e 50 institucioneve ekzistuese.

### III.4 Ngritja e kapaciteteve të burimeve njerëzore

**Objektivat:** Forcimi i vazhueshëm i ASPA-s si ofrues i trajnimeve për shërbimin civil dhe kryerjen e studimeve dhe hulumtimeve në fushën e administratës publike:

- ASPA do të punojë për rritjen e cilësisë dhe sasisë së trajnimeve që ofron nëpërmjet:
  - (i) zbatimit të programeve të trajnimit, veçanërisht për TND-në dhe nëpunësit në njësitë e menaxhimit të burimeve njerëzore;
  - (ii) rritjes së cilësisë si në aspektin organizativ ashtu edhe në atë të përmbajtjes dhe rritjes së volumit të trajnimeve për nëpunësit civilë;
  - (iii) realizimit të vlerësimeve 6-mujore mbi matjen e ndikimit të trajnimeve në performancën e nëpunësve civilë, për të përmirësuar dhe përshtatur programin e trajnimit.
- Në aspektin e kontrollit të cilësisë, ASPA synon:
  - (i) sigurimin e cilësisë në çdo aspekt të ciklit të trajnimit;
  - (ii) prezantimin e sistemit të krediteve në programin e trajnimit, duke bërë të detyrueshëm një set trajnimesh të nevojshëm për nivele dhe pozicione të ndryshme në shërbimin civil.
- Në aspektin e qasjes së zhvillimit të trajnimeve dhe logjistikës, ASPA synon:
  - (i) përmirësimin e kushteve të trajnimit në mjediset e ASPA-s (rikonstruksioni i sallave të trajnimit, sistem kondicionimi);
  - (ii) vënien në dispozicion të nëpunësve civilë të librarisë on-line të materialeve të trajnimit, si dhe rritjen e volumit të përdorimit të metodave inovative të trajnimit nëpërmjet e-learning dhe e-training.

#### ▪ Zhvillimi i kapaciteteve të Administratës Publike përmes trajnimit

Rritja e kapaciteteve të nëpunësve të Administratës Publike është objektivi strategjik i zbatimit të Reformës së Administratës Publike. Aktiviteti i ASPA-s gjatë vitit 2018 ka patur synim kryesor përgatitjen e administratës publike shqiptare në sfidën e integritimit evropian dhe në zbatim të legjislacionit të shërbimit civil.

Vitet e fundit është vënë re një përmirësim i vazhdueshëm i sistemit të trajnimit profesional në Shqipëri, si nga pikëpamja e përmbajtjes në zhvillimin e kurrikulave cilësore ku janë përfshirë 103 module trajnimi, ashtu edhe në aspektin e zhvillimit dhe kontrollit të cilësisë së trajnimit.

### ○ **Treguesit mbi nëpunësit civilë të trajnuar, ditët e trajnimit, kurset e trajnimit**

Gjatë vitit 2018, ASPA ka përmbushur në një masë të konsiderueshme objektivat e saj, e konkretisht si arritje kryesore përmendim:

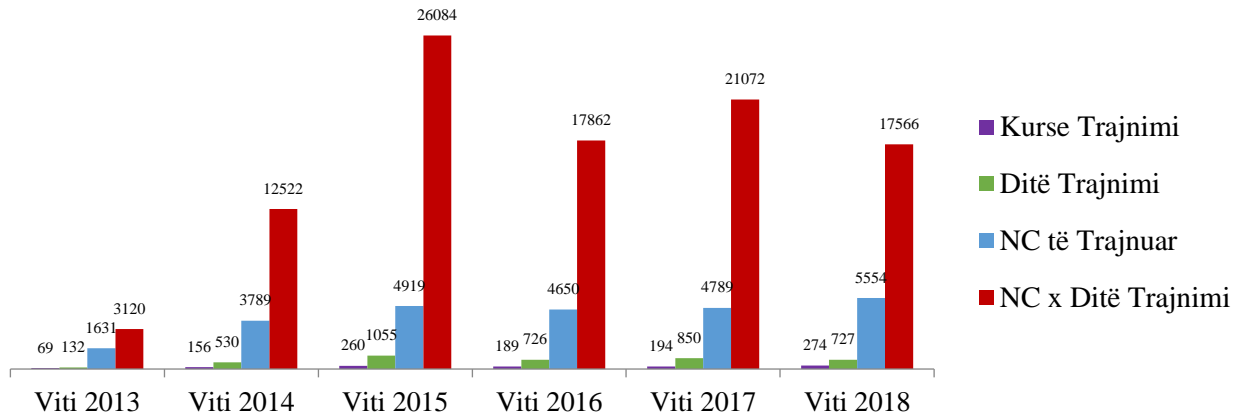
- Realizimi i procesit të vlerësimit të nevojave për trajnim për institucionet qendrore, institucionet e pavarura dhe institucionet vendore;
- Trajnimi i **5554** nëpunësve të administratës publike për 35 programe trajnimi;
- Hartimi i kriterëve didaktike për hartimin e moduleve;
- Rishikimi i **13** moduleve, hartimi i **74** moduleve të reja dhe **16** moduleve të rihartuara nga e para, për të cilat kishte një fillesë ekzistuese për 31 fusha trajnimi mbështetur në kriteret didaktike;
- Hartimi i procedurave të punës dhe metodologjisë për hapjen dhe mbylljen e një kursi trajnimi;
- E – learning - 1000 punonjës të administratës publike qendrore dhe lokale do të kenë mundësi të përfitojnë shërbimin e ri e-learning për gjuhët e huaja për një periudhë 1-vjeçare për 5 gjuhë të huaja në të gjitha nivelet.

Më poshtë paraqiten në formë tabelare treguesit në lidhje me numrin e nëpunësve civilë të trajnuar, ditëve dhe kurseve të trajnimit, për vitin 2018, si dhe në formë grafike të njëjtat të dhëna për efekt krahasimi për vitet 2013 – 2018.

Treguesit për vitin 2018

<i>Indikatori</i>	<i>Vlera</i>
Nëpunës civilë pjesëmarrës në trajnime	5554
Kurse trajnimi	274
Ditë trajnimi	727
Nëpunës civilë x Ditë trajnimi	17566

### Statistika të trajnimit për periudhën 2013 - 2018



Indikatorët që lidhen me menaxhimin e trajnimit kanë vazhduar të shënojnë përmirësime si në aspektin sasior, por veçanërisht në atë cilësor me zbatimin e standardeve të kontrollit dhe menaxhimit të cilësisë së kurrikulave dhe shtimin e numrit të ditëve të trajnimit mesatar për një nëpunës civil, nëpërmjet hartimit, organizimit dhe zhvillimit të programeve afatgjata të trajnimit.

#### ○ **Realizimi i planit të trajnimit në mbështetje të prioritetëve të Qeverisë Shqiptare**

##### • *Rritja e kapaciteteve në fushën e antikorrupsionit dhe mirëqeverisjes*

Në këtë kuadër janë organizuar një seri kursesh trajnimi me fokus rritjen e integritetit të nëpunësit publik dhe parandalimin e korrupsionit për nëpunësit e administratës vendore në funksionet e audituesit, prokurimeve publike, kontrollit të brendshëm, koordinatorit për të drejtën e informimit.

Në total janë trajnuar 226 nëpunës civilë

##### • *Rritja e kapaciteteve në pushtetin vendor*

Përsa i përket zhvillimit të kapaciteteve të administratës publike në pushtetin vendor gjatë vitit 2018 janë zhvilluar trajnimet në zbatim të legjislacionit të shërbimit civil dhe në bazë të nevojave dhe kërkesave.

Në total janë trajnuar 1516 nëpunës civilë

##### • *Rritja e kapaciteteve të punonjësve të “Front Office”*

Përsa i përket zhvillimit të kapaciteteve të punonjësve në “Front Office” në institucionet e ndryshme si ADISA, QKB, ALUIZNI, ZRPP etj, gjatë muajit Dhjetor 2018 u zhvillua trajnimi “Kujdesi ndaj klientit dhe komunikimi/Etika dhe sjellja ndaj qytetarit”.

Në total janë trajnuar 1258 punonjës në këto institucione

- ***Rritja e kapaciteteve të Nëpunësve Civilë të nivelit të lartë drejtues***

Në periudhën Nëntor – Dhjetor 2018, ASPA në bashkëpunim me Shkollën Shqiptare të Politikave dhe me mbështetjen e Këshillit të Evropës, realizoi trajnimin për Leadership me grup të synuar Nivelin e Lartë Drejtues në institucionet e administratës qendrore.

Në total janë trajnuar 91 nëpunës të niveleve të larta drejtuese

- **Rritja e cilësisë së trajnimit, kurrikula cilësore në përputhje me standardet dhe metodologjinë e zhvillimit të trajnimit, implementimi i metodave inovative**

ASPA ka përdorur platformën e-learning si një metodologji e re trajnimi që është e aksesueshme në faqen zyrtare të saj. Gjatë vitit 2018 ky kurs është ndjekur nga 310 pjesëmarrës në nivelin qendror dhe 707 nëpunës civilë në nivel lokal.

Libraria dixhitale është një sistem inteligjent i ndërtuar në faqen zyrtare që realizon menaxhimin e të gjithë kurrikulave të trajnimit që përdor Shkolla e Administratës Publike të Shqipërisë për trajnimin e nëpunësve civilë dhe të punonjësve të tjerë buxhetorë.

ASPA gjatë vitit 2018, ka konsoliduar librarinë dixhitale duke e pasuruar me kurrikula për pushtetin qendror dhe vendor. Gjithashtu u konsolidua “Metodologjia e Vlerësimit të Cilësisë, bazuar në standarte dhe kritere”.

- **Forcimi i kapaciteteve nëpërmjet Shkollës Rajonale të Administratës Publike- ReSPA**

Shkolla Rajonale e Administratës Publike (ReSPA) është një organizatë ndërkombëtare e cila kontribuon në rritjen e bashkëpunimit rajonal në fushën e administratës publike në vendet e Ballkanit Perëndimor. Si e tillë, ReSPA është një përpjekje e veçantë historike, e themeluar për të mbështetur krijimin e sistemeve të përgjegjshme, efektive dhe profesionale të administratës publike për Ballkanin Perëndimor në rrugën e tyre drejt anëtarësimit në BE.

ReSPA synon të rrisë bashkëpunimin mes shteteve anëtare të saj sidomos në fushën e Administratës Publike për të lehtësuar shkëmbimin e përvojës, praktikës me BE-në dhe institucioneve të BE-së, të forcojë kapacitetet administrative në linjë me kërkesat e integritit të BE-së dhe të mbështesë zhvillimin e burimeve njerëzore në institucionet e



Administratës Publike për shtetet anëtare të saj, në linjë me parimet bazë të Hapësirës Administrative Europiane.

Gjatë vitit 2018 ka vijuar bashkëpunimi i suksesshëm me Shkollën Rajonale të Administratës Publike (ReSPA), nëpërmjet mekanizmave të së cilës është krijuar mundësia për punonjësit e administratës publike shqiptare të përfitojnë njohuri dhe aftësi të reja, si dhe të shkëmbejnë eksperiencën jo vetëm brenda rajonit, por edhe mes vendeve anëtare të Bashkimit Evropian.

Integrimi në Bashkimin Evropian dhe sfidat që e shoqërojnë këtë proces kërkojnë një administratë publike profesionale dhe të aftë për ta menaxhuar atë me sukses. Në këtë kontekst, rëndësi thelbësore ka bashkëpunimi ndërinstitucional, i cili falë mekanizmave të ReSPA-s si aktiviteteve trajnuese, konferencave të nivelit të lartë, takimeve të Grupeve të Punës, apo publikimeve/studimeve të ndryshme rajonale, ka ndikuar pozitivisht në rritjen e kapaciteteve të administratës publike shqiptare.

Gjatë aktiviteteve të organizuara nga ReSPA për vitin 2018, morën pjesë mbi 100 përfaqësues nga Shqipëria.

#### ▪ Projekti IPA 2015 “Skema e bursave për nëpunësit e rinj civilë”

Gjatë vitit 2018, Departamenti i Administratës Publike në bashkëpunim me Shkollën Kombëtare të Administratës Publike Franceze (ENA) vijoi me zbatimin e projektit të financuar nga Bashkimi Evropian “Skema e Bursave për Nëpunësit e Rinj Civilë”. Ky projekt i cili nisi në 11 Shtator 2017 e përfundoi në 11 Korrik 2018, kishte si qëllim mbështetjen e reformës në shërbimin civil në ngritjen e një sistemi profesional, të pavarur dhe të bazuar në meritë, në përputhje me standardet evropiane, si dhe rritjen e atraktivitetit të shërbimit civil për profesionistët e rinj.

Në kuadër të këtij projekti, Delegacioni i BE-së në Shqipëri kontraktoi Shkollën Franceze të Administratës Publike "Ecole National d'Administration" (ENA), e cila në bashkëpunim me Shkollën Shqiptare të Administratës Publike (ASPA) hartoi dhe zbatoi programin e një trajnimit specifik dhe praktik për 15 nëpunës civil të rinj nga administrata shtetërore shqiptare dhe



institucionet e varësisë të përzgjedhur përmes një procedure rigoroze konkurruese, transparente, bazuar në meritë.

Kohëzgjatja e këtij programi trajnimi ishte 4 muaj: 0.5 muaj trajnim paraprak në Shkollën Shqiptare të Administratës Publike (ASPA) dhe 3.5 muaj sesione trajnimi praktik pranë ENA-s në Paris dhe Strasburg ku u përfshi dhe një vizitë studimore në institucionet e BE-së.

Pjesëmarrësit u zgjodhën nga katër fusha kryesore horizontale që mbulonin (i) politikat publike; (ii) monitorimin dhe zbatimin e strategjisë; (iii) hartimin e legjislacionit; (iv) integrimin evropian, planifikimin e buxhetit dhe menaxhimin financiar.

Programi i trajnimit përmbante një varietet modulesh, të cilat mbuluan tema të lidhura me politikat publike, qeverisjen për qytetarët dhe integrimin evropian, duke u përqendruar në shembuj konkretë, misione dhe aktivitete të administratës publike, raste studimore dhe ushtrime të tjera. Pjesë e programit të trajnimit ishin gjithashtu vizitat në institucione të përzgjedhura franceze dhe Evropiane të administratës publike. Në përfundim, 15 nëpunësit që përfituan nga ky trajnim ishin subjekt i një testimi final të organizuar nga ENA.



Në përmbyllje të projektit u organizua ceremonia e diplomimit ku 15 të sapodiplomuarit shprehën entuziazmin mbi këtë eksperiencë unike dhe motivimin për të ndarë njohuritë e përfituara me kolegët e tyre në drejtim të përmirësimit të performancës së administratës publike shqiptare.

### III.5 Zgjerimi dhe Zhvillimi i Sistemit Informatik të Menaxhimit të Burimeve Njerëzore (HRMIS)

- Objektivat:**
- Shtirja e (SMIBNJ/HRMIS) në institucionet e administratës shtetërore jo pjesë e shërbimit civil, institucionet e pavarura dhe njësitë e qeverisjes vendore.
  - Gjenerimi i pagave nëpërmjet SIMBNJ/HRMIS për të gjitha institucionet e administratës shtetërore pjesë e shërbimit civil.

▪ **Shtrirja e (SMIBNJ/HRMIS) në institucionet e administratës shtetërore jo pjesë e shërbimit civil, institucionet e pavarura dhe njësitë e qeverisjes vendore**

<i>Indikatori</i>	<i>Vlera</i>
Struktura institucionesh	~ 800
Pozicione pune	~ 68.000
Trajnime	~ 230
Njësi shpenzuese që gjenerojnë pagën nëpërmjet HRMIS	~ 90

Gjatë vitit 2018 vazhdoi puna për shtrirjen e Sistemit Informatik të Menaxhimit të Burimeve Njerëzore (HRMIS) në institucionet e administratës publike. Kështu u bë e mundur që:

- Në sistem në fund të vitit 2018 të ketë rreth 800 struktura institucionesh. Pra në krahasim me vitin 2017 numri i tyre është shtuar me 250 njësi të tjera shpenzuese kryesisht me degët territoriale, ose **45.5%** më shumë.
- Në sistem në fund të vitit 2018 të ketë informacion për mbi 50.000 të punësuar, me një rritje prej 16.000 të punësuar (**ose 47%**) më shumë se sa viti 2017.

Gjithashtu, gjatë vitit 2018 janë trajnuar mbi 230 nëpunës të sektorëve të burimeve njerëzore dhe të financave duke zhvilluar mbi 30 seanca trajnimi të fokusuara jo vetëm për strukturat, organikat dhe hedhjen e të dhënave të dosjes individuale të të punësuarve.

▪ **Gjenerimi i pagave nëpërmjet SIMBNJ/HRMIS për të gjitha institucionet e administratës shtetërore pjesë e shërbimit civil.**

Në lidhje me gjenerimin e pagave nëpërmjet sistemit HRMIS, gjatë tremujorit të parë të vitit 2018, përfundoi pilotimi me 30 institucionet e para. Më pas gjatë gjithë vitit u punua me intensitet për të arritur në 90 institucione që aktualisht gjenerojnë borderonë,

urdhër shpenzimin dhe transfertën bankare sipas formatit të unifikuar në sistem, i cili po standartizon kalkulimin e pagave të të gjithë punonjësve në administratën publike.

▪ **Projekti IPA 2014 “Krijimi i zgjidhjeve kompjuterike për të mundësuar zbatimin e disa komponentëve dhe mekanizmave të kontrollit”**

Në muajin Dhjetor 2018, Departamenti i Administratës Publike nënshkroi kontratën për zbatimin e projektit IPA 2014 “**Krijimi i zgjidhjeve kompjuterike për të mundësuar zbatimin e disa komponentëve dhe mekanizmave të kontrollit**” të financuar nga Bashkimi Evropian. Qëllimi i këtij projekti është të mundësojë me anë të zgjidhjeve kompjuterike zbatimin më të mirë të mekanizmave të kontrollit mbi:



- funksionalitetin e Sistemit të Menaxhimit të Burimeve Njerëzore (HRMIS) nëpërmjet përdorimit të çertifikatave elektronike;
  - zhvillimin e një sistemi informacioni për të përmirësuar proceset e vlerësimit dhe testimit të punonjësve në shërbimin civil;
  - zhvillimin e një sistemi me qasje dhe monitorim të centralizuar i cili do të standartizojë proceset qeveritare të administratës publike shqiptare;
- zhvillimin e një platforme kompjuterike të centralizuar e cila do të lehtësojë dhe standartizojë grumbullimin dhe përpunimin e të dhënave lidhur me nëpunësit civilë.

## IV. KONKLUZIONE, PROPOZIME DHE REKOMANDIME

- Strategjia e Reformës në Administratën Publike paraqitet në ecuri të mirë. Viti 2018 ka shënuar rritje përsa i përket realizimit të planit të aktiviteteve. Gjithashtu, gjatë vitit 2018 u hartua plani i ri i aktiviteteve për periudhën 2018 – 2020, si dhe u vlerësuan edhe nevojat financiare për zbatimin e strategjisë për trevjeçarin e ardhshëm, të miratuara këto në vijim nga Këshilli i Ministrave. Numri i lartë i nënaktiviteve në zbatim në vetëm vitin e parë të implementimit të këtij plani (87 % e totalit) krahasimisht me vitin e parë të implementimit të Planit të Aktiviteteve 2015-2017 (63% e totalit), tregon punën intensive në rritje të institucioneve në zbatimin e aktiviteteve të parashikuara dhe një aftësi më të mirë planifikuese në hartimin e planeve të zbatimit të strategjisë.
- Kuadri ligjor për nëpunësit civilë paraqitet më i plotë dhe më i qartë, si rezultat edhe i ndryshimeve të miratuara në 5 akte nënligjore gjatë vitit 2018.
- Institucionet e administratës shtetërore janë të qarta tashmë në rolin që ato kanë në menaxhimin e burimeve njerëzore, si dhe rolin e DAP si njësi përgjegjëse për menaxhimin dhe koordinimin e të gjitha procedurave që lidhen me burimet njerëzore. Gjithsesi, akoma është e nevojshme rritja e kapaciteteve të njësive të burimeve njerëzore në institucionet e administratës, lidhur me zbatimin e legjislacionit të shërbimit civil, me fokus të veçantë sidomos në drejtim të planifikimit të vendeve vakante, si dhe grupimit të pozicioneve të ngjashme sipas tipologjisë së tyre.
- Vihet re një rritje e numrit të kandidatëve që konkurojnë për një vend pune (mesatarisht 22 kandidatë/1vend pune), por ka ende nevojë për të përmirësuar procesin e vlerësimit tërësor të njohurive profesionale dhe aftësive individuale të tyre. Edhe gjatë vitit 2018, DAP ndërmori një sërë fushatash informuese në bashkëpunim me institucionet e arsimit të lartë, si dhe rrjetet sociale, për të komunikuar procedurat që duhet të ndiqen nga të interesuarit për një vend pune në administratën shtetërore.
- Sa i takon zbatimin të vendimeve gjyqësore të formës së prerë për vitin 2018, janë zbatuar 56 vendime, duke shënuar një rritje prej 22%, krahasuar me vitin 2017, si dhe një rritje prej 30.3% të indikatorit të zbatimit të të gjitha vendimeve gjyqësore të mbartura që nga fundi i vitit 2013 e në vijim. Gjithsesi akoma më shumë punë duhet bërë për përmirësimin e cilësisë së administrimit të dokumentacionit të nevojshëm, si dhe të procedurave të zbatimit të vendimeve gjyqësore të formës së

prerë, duke përdorur edhe metodat inovative në dispozicion (sistemi online i raportimit).

- Sa i takon vlerësimin të njohurive shitesë të nëpunësve civilë në sistemin doganor, procesi tregoi se kapacitetet në këtë fushë nuk ishin ato që synohet dhe nxorri si nevojë rritjen e këtyre kapaciteteve nëpërmjet trajnimeve të dedikuara në këtë fushë.
- Përsa i përket reformës funksional strukturore, gjatë vitit 2018, u miratua tipologjia e institucioneve të varësisë së Kryeministrit dhe ministrave të linjës. Gjithashtu, u miratua modeli i ri i organizimit të institucioneve për sistemin e shëndetësisë dhe atë të arsimit parauniversitar. Gjatë këtij viti vijoi puna për implementimin me sukses të formave të organizimit të brendshëm të aparatit të Kryeministrit dhe ministrave të linjës të miratuara në fund të vitit 2017. Gjithsesi, sfida për vitin në vazhdim mbetet rishikimi funksional strukturor i institucioneve të varësisë të sistemeve të mbetura ministrore, bazuar në tipologjinë e miratuar gjatë vitit 2018 nga Komiteti Drejtues i kësaj reforme.
- Në kuadër të përmirësimit të cilësisë së përshkrimeve të punës dhe standartizimit të tyre, u rishikuan përshkrimet e punës së Kryeministrit dhe aparateve të ministrave të linjës sipas strukturave dhe organikave të miratuara në fund të vitit 2017. Gjithsesi sfida për vitin në vijim mbetet përmirësimi i cilësisë së përshkrimeve të punës së Kryeministrit dhe aparateve të ministrave të linjës, rishikimi i metodologjisë së klasifikimit të pozicioneve të punës dhe informatizimi i procesit.
- Zhvillime të rëndësishme janë shënuar në shtrirjen e Sistemit Informatik të Menaxhimit të Burimeve Njerëzore HRMIS/SIMBNJ, duke e populluar sistemin me të dhëna dhe duke trajnuar personat përgjegjës në secilin institucion, lidhur me përdorimin e tij. Ndërkohë që, gjenerimi i pagës për institucionet e shërbimit civil përmes Sistemit Informatik të Menaxhimit të Burimeve Njerëzore HRMIS/SIMBNJ mbetet sfida më e madhe e vitit 2019.
- Gjatë vitit 2018 ASPA ka vazhduar të përballojë një volum të madh pune, si në procesin e organizimit të aktiviteteve trajnuese, ashtu edhe në drejtim të rritjes institucionale dhe profesionale të saj. Cilësia e shërbimeve ndaj klientit është vlerësuar shumë pozitivisht, gjë që nënkupton rritje të cilësisë së trajnimit, materialeve trajnuese dhe komunikimit me klientët. Sfidë mbetet rritja e cilësisë së trajnimeve që Shkolla Shqiptare e Administratës Publike ofron.

## V. OBJEKTIVAT PËR VITIN 2019

*Objektiv strategjik për Departamentin e Administratës Publike mbetet zhvillimi i mëtejshëm i një shërbimi civil profesional, të paanshëm, të pavarur dhe të bazuar në meritë.*

- **Vijimi i zbatimit të Strategjisë Ndërsektoriale të Reformës në Administratën Publike 2015-2020**, në përputhje me planin e ri të aktiviteteve.
- **Forcimi i kapaciteteve të DAP dhe njësive të burimeve njerëzore në institucionet e administratës shtetërore**, për të çuar përpara reformën në shërbimin civil, nëpërmjet trajnimeve të vazhdueshme për kuptimin e politikave të menaxhimit të burimeve njerëzore, ndërlidhjen dhe efektet e tyre. Fokus i veçantë do t'i kushtohet unifikimit të praktikave për menaxhimin e burimeve njerëzore dhe planifikimit të burimeve njerëzore në shërbimin civil.
- **Ndërtimi i institucioneve të administratës shtetërore.** Gjatë vitit 2019 do të vijojë rishikimi funksional strukturor i institucioneve të varësisë së Kryeministrit dhe ministrave të linjës, duke u fokusuar në:
  - (i) identifikimin e rasteve ku ka nevojë të eliminohen mbivendosjet funksionale midis strukturave ekzistuese;
  - (ii) identifikimin e rasteve ku ka nevojë të rishikohet funksioni, roli dhe organizimi strukturor i institucioneve;
  - (iii) shqyrtimin e rasteve ku shihet i nevojshëm bashkimi i dy apo më shumë institucioneve, apo krijimi i institucioneve të reja;
  - (iv) shqyrtimin e rasteve kur është e nevojshme që për institucionet të ndryshojë pozicionimi i tyre;
  - (v) hartimin e modeleve të organizimit të sistemeve ministrore;
- **Përmirësimi i cilësisë së përshkrimeve të punës**, duke hartuar përshkrime të përgjithshme të punës të cilat do të shërbejnë si baza e hartimit të përshkrimeve specifike të punës, gjë që ndikon edhe në përcaktimin e kriterëve të unifikuara për grupet e pozicioneve të ngjashme, e si rrjedhim edhe në rritjen e cilësisë së procesit të rekrutimit.
- Hartimi i metodologjisë së **manualit të procedurave** dhe hartimi i tyre për disa institucione të administratës shtetërore.

- **Përmirësimi i metodologjisë së klasifikimit të pozicioneve të punës**, në zbatim të ligjit nr. 152/2013, “Për nëpunësin civil”, të ndryshuar.
- **Përmirësimi i metodologjisë së vlerësimit të performancës**, gjë që ndikon edhe në motivimin dhe rritjen e kapaciteteve të nëpunësve civilë.
- **Reformimi i sistemit të pagave dhe vënia në funksionim e strukturës së pagave sipas ligjit nr. 152/2013, “Për nëpunësin civil”, të ndryshuar**, me synimin e krijimit të një sistemi shpërblimi të drejtë dhe transparent. Përgatitja gjatë vitit 2019 i dokumentit të politikave për këtë qëllim, si dhe i skenarëve për realizimin e tij.
- **Përmirësimi i procesit të përzgjedhjes dhe vlerësimit të kandidatëve që konkurojnë për t’u bërë pjesë e administratës shtetërore**, duke:
  - rritur kapacitetet vlerësuese të anëtarëve të komiteteve të pranimit, nëpërmjet trajnimit me metodat bashkëkohore të vlerësimit;
  - aplikuar testimin elektronik (e-testing) në procedurën e rekrutimit, në funksion të rritjes së transparencës në procesin e vlerësimit, si dhe të efikasitetit të këtyre procedurave;
  - përmirësuar bankën e pyetjeve të testit me shkrim dhe hartuar një metodologji dhe një bankë pyetjesh për intervistën e strukturuar.
- **Zbatimi i mekanizmave ligjorë për të testuar dhe verifikuar paraprakisht integritetin e kandidatëve për vende pune dhe në vijimësi integritetin e punonjësve, në administratën publike, nëpërmjet:**
  - (i) përdorimit të pyetjeve që vlerësojnë integritetin e kandidatëve, duke bërë pjesë të procesit të përzgjedhjes testimin e elementëve që lidhen me ndershmërinë dhe integritetin e individëve, të cilët punësohen në sektorin publik si parakusht për parandalimin e korrupsionit;
  - (ii) Verifikimit paraprak të të gjithë punonjësve që emërohen në pozicione të shërbimit civil, trupin diplomatik, si dhe në çdo nivel drejtues në administratën publike, bazuar në ligjin 138/2015.
- **Zbatimi i mëtejshëm i vendimeve gjyqësore të formës së prerë dhe rikthimi në detyrë i nëpunësve civilë gjyqfitues.**  
Zbatimi i vendimeve gjyqësore të formës së prerë vazhdon të mbetet një ndër çështjet që kërkon vëmendje të shtuar nga DAP dhe institucionet e administratës shtetërore. Në këtë aspekt fokusi vazhdon të mbetet:



- (i) rritja e cilësisë së administrimit të dokumentacionit të nevojshëm (dosjeve personale të nëpunësve të larguar), me qëllim zbatimin e saktë të detyrimeve ligjore që burojnë nga këto vendime;
  - (ii) vlerësimi rast pas rasti i secilit vendim dhe detyrimeve që burojnë prej tij;
  - (iii) detyrimi i institucioneve të administratës shtetërore për të përdorur sistemin online të raportimit të të dhënave gjyqësore.
- **Zhvillimi i mëtejshëm i metodave inovative për të përmirësuar dhe lehtësuar komunikimin dhe ndërveprimin mes institucioneve publike dhe qytetarëve, nëpërmjet:**
    - (i) zhvillimit të mëtejshëm dhe vënies në funksionim të plotë të platformës “administrata.al”, si një portal për të gjithë administratën publike, ku informacioni të jetë i thjeshtë për t’u aksesuar dhe i lehtë për t’u kuptuar nga të gjithë, qofshin këta qytetarë, nëpunës civilë apo kandidatë potencialë;
    - (ii) modernizimit të mekanizmave raportues të institucioneve përmes përdorimit të një rrjeti informativ specifik për burimet njerëzore, me qëllim jo vetëm shkëmbimin e informacionit, por dhe bashkëpunimin me DAP për menaxhimin e burimeve njerëzore.
- **Shtrirja në shkallë të gjerë dhe vënia në funksionim të plotë e Sistemit Informatik të Menaxhimit të Burimeve Njerëzore (SMIBNJ/HRMIS).**
    - (i) shtrirja e SMIBNJ/HRMIS në institucionet e administratës shtetërore jo pjesë e shërbimit civil, institucionet e pavarura dhe njësitë e qeverisjes vendore;
    - (ii) Gjenerimi pagave nëpërmjet SIMBNJ/HRMIS për institucionet e administratës shtetërore pjesë e shërbimit civil, ose jo;
    - (iii) Përmirësimin të funksionaliteteve të SIMBNJ/HRMIS, duke rregulluar problematika të vëna re në vitet e fundit.
- **Forcimi i ASPA-s** si institucioni qendror i vetëm për trajnimin dhe zhvillimin e kapaciteve të burimeve njerëzore të administratës publike, përfshirë edhe pushtetin vendor, fokusuar në:
    - (i) rishikimin dhe implementimin e kurrikulës për anëtarët e TND-së;
    - (ii) zhvillimin e një modeli për menaxhimin cilësor të kurrikulave të trajnimit;
    - (iii) hartimin e strategjisë për transformimin e ASPA-s në një qendër ekselence për trajnimin dhe zhvillimin e administratës publike.