



REPUBLIKA E BHQIPËRISE
KËSHILLI I MINISTRAVE

departamenti
dap
Administratës Publike

KËSHILLI I MINISTRAVE

Departamenti Administratës Publike

Raporti Vjetor 2017

PËRMBAJTJA

I- PËRMBLEDHJE E RAPORTIT	2
II- KONTEKSTI STRATEGJIK	6
III- RAPORTI I PROGRESIT PËR VITIN 2017	8
III.1 - Kuadri ligjor	10
III.2 - Politikat e menaxhimit të burimeve njerëzore të shërbimit civil dhe zbatimi i tyre në institucionet e administratës shtetërore	12
III.3 - Reforma funksional strukturore e institucioneve të administratës publike	26
III.4 – Reforma në fushën e pagave.....	31
III.5 - Ngritja e kapaciteteve të burimeve njerëzore	32
III.6 - Zgjerimi dhe Zhvillimi i Sistemit Informatik të Menaxhimit të Burimeve Njerëzore (HRMIS)	40
IV- KONKLUZIONE, PROPOZIME DHE REKOMANDIME	42
V- OBJEKTIVAT PËR VITIN 2018	44

I. PËRMBLEDHJE E RAPORTIT

Në kontekstin e përgjithshëm të përpjekjeve të Shqipërisë drejt reformimit të shtetit, edhe në vitin 2017 vazhdoi intensifikimi i procesit të reformimit në të gjitha fushat në shoqërinë shqiptare, me një theks të veçantë në reformën e gjyqësorit dhe të administratës publike.

Masat e reformës në administratën publike janë të përcaktuara edhe nën kontekstin e përgjithshëm strategjik në Strategjinë Ndërsektoriale të Reformës në Administratën Publike 2015-2020 dhe në Planin Kombëtar për Zbatimin e Marrëveshjes së Stabilizim Asociimit.

Përsa i përket reformës në administratën publike, qeveria shqiptare u fokusua përgjatë vitit 2017, në:

- vazhdimin e implementimit dhe garantimit të 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 aparatit të Kryeministrit dhe ministrive të linjës;
- rritjen e pagave për punonjësit e administratës publike.

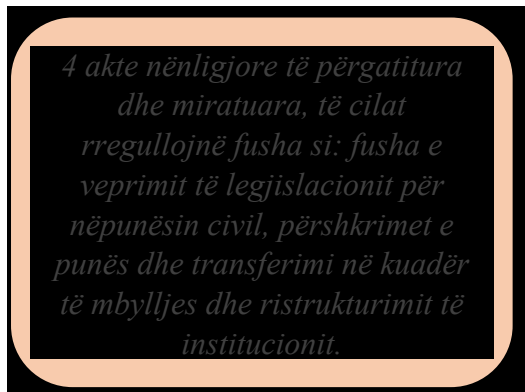
Si rezultat, aktivitetet e zhvilluara për vitin 2017, janë fokusuar në realizimin e objektivave kryesore si vijon:

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 apo udhëzimet e Departamentit të Administratës Publike, në zbatim të ligjit nr. 152/2013, të ndryshuar.
	<p>✓ Përmirësimi i procesit të përzgjedhjes dhe vlerësimit të kandidatëve që konkurojnë për t'u bërë pjesë e administratës shtetërore, nëpërmjet:</p> <ul style="list-style-type: none"> • përmirësimit të procesit të planifikimit të vendeve vakante dhe plotësimit të nevojave për rekrutim, duke bërë një grupim më të mirë të pozicioneve të kategorisë ekzekutive; • rritjes së kapaciteteve vlerësuese të anëtarëve të komiteteve të pranimit, nëpërmjet trajnimit me metoda bashkëkohore të vlerësimit; • përmirësimit të cilësisë së pyetjeve në testimet me shkrim, nëpërmjet zhvillimit të bankës së pyetjeve; • përmirësimit të cilësisë së intervistës me gojë, nëpërmjet përfshirjes së pyetjeve që vlerësojnë aftësitë individuale të kandidatëve; • bashkëpunimit me institucionet e arsimit të lartë me qëllim informimin e kandidatëve potencialë (studentët dhe të sapodiplomuarit) lidhur me mundësitë e punësimit në administratën shtetërore, etj.

	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Forcimi i kapaciteteve të DAP dhe njësisve 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. ✓ Zhvillimi i mëtejshëm i metodave inovative për të përmirësuar dhe lehtësuar komunikimin dhe ndërveprimin mes institucioneve publike dhe qytetarëve, nëpërmjet: <ul style="list-style-type: none"> • transformimit të faqes zyrtare të DAP në 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; • forcimit të mekanizmave raportues online mes institucioneve, me qëllim përmirësimin e shkëmbimit të informacionit për menaxhimin e burimeve njerëzore.
Reforma funksional- strukturore e institucioneve të administratës shtetërore	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Zbatimi i Strategjisë Ndërsektoriale të Reformës në Administratën Publike; ✓ Reforma funksional strukturore për aparatet e ministrive të linjës; ✓ Reforma funksional strukturore për institucionet e varësisë.
Reforma në fushën e pagave	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Rritje e nivelit të pagave bazuar në prioritet e qeverisë shqiptare.
Përmirësimi/zhvillimi/ng ritja e kapaciteteve të burimeve njerëzore	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Forcimi i vazhdueshëm i ASPA si ofrues i trajnimeve për shërbimin civil dhe kryerjen e studimeve dhe hulumtimeve në fushën e administratës publike: <ul style="list-style-type: none"> (i) Rritja e cilësisë së trajnimeve që ofron ASPA, nëpërmjet: <ul style="list-style-type: none"> • rishikimit dhe rivlerësimit për kurrikulat ekzistuese, si dhe vendosjes së standarteve të mirëpërcaktuara lidhur me hartimin e kurrikulave të reja; • rritjes së shkallës së përdorimit të teknikave dhe metodologjive të reja, për ta bërë trajnimin më efikas dhe interaktiv; • përdorimit të shembujve nga praktika për të pasur një trajnim që afrohet me realitetin dhe problematikat e administratës publike. (ii) Zhvillimi i metodologjisë së trajnimit në kombinimin e përqaesjes klasike në klasë dhe në vendin e punës, me përqaesjen inovative nëpërmjet platformave të e-learning dhe e-training. (iii) Krijimi në ASPA i një njësie të dedikuar për ngritjen e kapaciteteve të burimeve njerëzore në nivel vendor, e cila do të jetë përgjegjëse për zhvillimin e kurrikulave dhe programeve të trajnimit të përshtatura me nevojat e administratës në nivel vendor.

Zhvillimi dhe vënia në funksionim e Regjistrisë Qendror të Personelit (HRMIS/SIMBNJ)	✓ Shtirirja e SMIBNJ/HRMIS në institucionet e administratës shtetërore jo pjesë e shërbimit civil, institucionet e pavarura dhe njësitë e qeverisjes vendore.
	✓ Implementimi i modulit të pagave nëpërmjet SIMBNJ/HRMIS për të paktën 30% të institucioneve të administratës shtetërore pjesë e shërbimit civil.

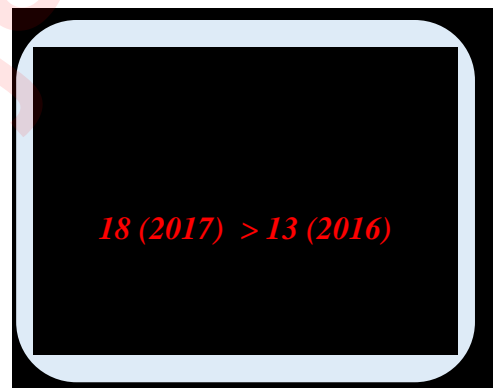
Arritjet kryesore për vitin 2017 janë:



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 dhe udhëzime të DAP).

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 (video - tutorial mbi mënyrën e aplikimit) në faqen zyrtare të DAP, e cila përditësohet rregullisht me informacion;
- organizuar panairë pune në institucionet e arsimit të lartë.



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 2017, 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 integritit evropian, nëpërmjet nëpunësve civilë të paanshëm, profesionalë dhe të përgjegjshëm, pjesë e strukturave efçente.”

Gjatë vitit 2017, puna për zbatimin e Strategjisë Ndërsektoriale për Reformën në Administratën Publike është fokusuar në dy drejtime kryesore: (i) vlerësimi afatmesëm i strategjisë dhe hartimi i planit të ri të aktiviteteve dhe (ii) zbatimi i aktiviteteve të parashikuara në strategji për periudhën 2015 – 2017.

▪ Vlerësimi afatmesëm dhe rishikimi i planit të aktiviteteve të SNRAP

Vlerësimi afatmesëm i SNRAP, përfshiu periudhën 2015-2017, si dhe evidentoi arritjet e dy viteve të para të strategjisë në lidhje me rezultatet e parashikuara dhe nivelin e arritjes së objektivave të strategjisë. Ky vlerësim afatmesëm shërbeu gjithashtu, si një bazë për përcaktimin e një plani më të saktë të aktiviteteve për periudhën 2018 - 2020 edhe në pikëpamje të nevojave financiare për zbatimin e strategjisë për trevjeçarën e ardhshëm, duke orientuar kështu programimin e burimeve në kuadër të Programit Buxhetor Afatmesëm. Vlerësimi afatmesëm i strategjisë, përfshin rishikimin dhe përcaktimin më të plotë të planit të aktiviteteve, parashikuar për t’u zbatuar për periudhën 2018-2020.

Në vijim të vlerësimit, Departamenti i Administratës Publike me mbështetjen e OECD/SIGMA, gjatë tremujorit të katërt të vitit 2017, nisi punën për hartimin e Planit të Ri të Veprimit 2018 - 2020 të Strategjisë Ndërsektoriale për Reformën në Administratën Publike (SNRAP). Ky plan i ri i veprimit, i cili do të miratohet në tremujorin e tretë të vitit 2018, është ndërtuar në përputhje me prioritetet e reja të qeverisë, ecurinë e aktiviteteve dhe arritjen e objektivave gjatë periudhës 2015-2017, si dhe adreson sfidat e hasura deri më tani. Për më tepër, gjatë fazës së hartimit të aktiviteteve të reja të strategjisë për periudhën 2018 - 2020, u morën në konsideratë edhe rekomandimet e partnerëve tanë ndërkombëtarë dhe më konkretisht, rekomandimet nga vlerësimi vjetor i OECD/SIGMA, si dhe rekomandimet e raportit vjetor të Komisionit Evropian. Njëkohësisht me hartimin e planit të ri të veprimit do të bëhet edhe rishikimi i kostos së kësaj strategjie në përputhje me masat e reja që do të përcaktohen nga çdo institucion pjesë e SNRAP.

Me qëllim koordinimin e gjithë procesit, Departamenti i Administratës Publike ka qënë në komunikim të vazhdueshëm me të gjitha institucionet pjesë e kësaj strategjie dhe ka ofruar mbështetjen e tij përgjatë gjithë procesit. Në pikëpamje të koordinimit, u organizua një workshop “Strategjia Ndërsektoriale për Reformën në Administratën Publike (SNRAP)- Rishikimi i Prioriteteve dhe Hartimi i Planit të ri të Veprimit 2018-2020”, për të orientuar insitucionet mbi hapat e nevojshëm për t’u ndërmarrë, në mbështetje të ekspertizës së OECD/SIGMA.

▪ Zbatimi i SNRAP

Paralelisht më punën përgatitore për hartimin e planit të ri të veprimit, 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 implementimin e aktiviteteve të planifikuara për t'u zbatuar sipas afateve të parashikuara në Planin e Veprimit për periudhën 2015 - 2017.

Plani i Veprimit parashikon zbatimin e 53 aktiviteteve bazë dhe 82 nënaktiviteteve. Vlerësimi i nivelit dhe statusit të zbatimit të aktiviteteve të SNRAP bazohet mbi informacionin e dhënë nga çdo njësi përgjegjëse. Aktivitetet janë vlerësuar në bazë të ecurisë gjatë periudhës Janar-Qershor 2017. Të dhënat statistikore në nivel zbatimi dhe realizimi janë kumulative dhe paraqesin situatën përgjatë gjithë periudhës 26-mujore: Maj 2015 - Qershor 2017. Raporti i aktiviteteve në zbatim gjatë gjashtëmujorit të parë të vitit 2017 ishte rreth 79% e totalit të aktiviteteve të Planit të Veprimit. Krahasimisht me raportimin vjetor, i cili përfshin gjithë vitin 2016, shënohet një rritje me 3% e totalit të aktiviteteve në zbatim. Në terma nënaktivitetesh, deri më tani janë nën zbatim 65 nënaktivitete nga 82 gjithsej, të parashikuara në Planin e Veprimit. Disa aktivitete të cilat janë të përfshira në Planin e Veprimit nuk kanë një afat kohor të përcaktuar brenda të cilit duhet të përfundojnë (afat përfundimtar), por janë identifikuar si aktivitete për të cilat zbatimi është një proces në vazhdim përgjatë gjithë periudhës së Planit të Veprimit. Nga 65 nënaktivitetet të cilat janë nën zbatim, 37 (ose 57 %) prej tyre janë të realizuara plotësisht deri më tani (krahasimisht me 31 të tilla të realizuara deri në fund të vitit 2016).

Numri më i madh i masave të realizuara i përket Objektivit 6, pjesë e Fushës III “Shërbimi civil: Menaxhimi i Burimeve Njerëzore” (10 produkte të realizuara plotësisht nga 17 nën zbatim). Në Fushën I “Politikëbërja dhe cilësia e legjislacionit” shënohen 10 produkte të realizuara plotësisht nga 25 nën zbatim, në Fushën II, janë 6 produkte të realizuara plotësisht nga 7 nën zbatim, si dhe në Fushën IV “Procedurat administrative dhe mbikëqyrja” shënohen përkatësisht 11 produkte të realizuara plotësisht, nga 16 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 këtij institucioni.

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.

III. RAPORTI I PROGRESIT PËR VITIN 2017

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 2016 u përcaktuan objektivat e mëposhtme për vitin 2017:

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

- Përmirësimi i procesit të përzgjedhjes dhe vlerësimit të kandidatëve që konkurojnë për t'u bërë pjesë e administratës shtetërore;
- Vlerësimi i performancës së nëpunësve civilë si dhe i kapaciteteve ekzistuese;
- Zbatimi i mëtejshëm i vendimeve gjyqësore të formës së prerë dhe rikthimi në detyrë i nëpunësve civilë gjyqfites;
- 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 ministritë 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-strukurore 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) identifikimin e rasteve ku ka nevojë që të eliminohen mbivendosjet funksionale midis strukturave ekzistuese; (ii) identifikimin e rasteve ku ka nevojë të rishikohet funksioni, roli dhe organizimi strukturor i institucioneve; (iii) shqyrtimi i rasteve ku shihet i nevojshëm bashkimi i dy apo më shumë institucioneve, apo krijimi i institucioneve të reja; (iv) shqyrtimi i rasteve kur është e nevojshme që për institucionet të ndryshojë pozicionimi i tyre.

Përmirësimi/zhvillimi/ngritja e kapaciteteve të burimeve njerëzore

- Forcimi i vazhdueshëm i ASPA 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) ASPA do të punojë për zhvillimin e metodologjisë së trajnimit në kombinimin e përqasjes klasike në klasë dhe në vendin e punës, me përqasjen inovative nëpërmjet platformave të e-learning dhe e-training; (iii) ASPA do të krijojë një njësi të dedikuar për ngritjen e kapaciteteve të burimeve njerëzore në nivel vendor.
- Forcimi i kapaciteteve të DAP dhe njërive 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)

- Vënia në funksion të plotë e Sistemit Informatik të Menaxhimit të Burimeve Njerëzore (SIMBNJ/HRMIS). Shtrirja në shkallë të gjerë e SIMBNJ/HRMIS dhe përmirësimi i sistemit: (i) Shtrirja e sistemit në institucionet e administratës shtetërore jo pjesë e shërbimit civil, institucionet e pavarura dhe njësitë e qeverisjes vendore; (ii) implementimi i modulit të pagave nëpërmjet sistemit për të paktën 30% të institucioneve të administratës shtetërore.

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

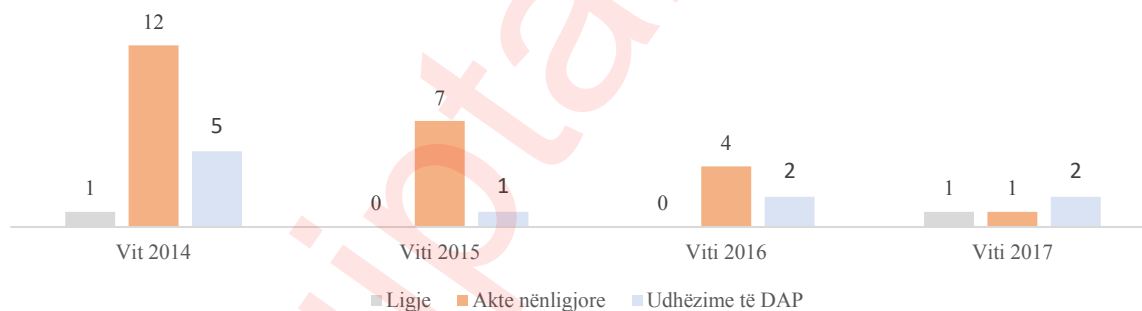
Zbatimi i legjislacionit të shërbimit civil për vitin 2017 është qasur në aspektin e zbatimit në praktikë të kuadrit ligjor me synimin e efektivitetit dhe efikasitetit të procesit, si dhe në aspektin ligjor, i cili konsiston në ndryshime dhe rregullime të legjislacionit në fuqi me synimin e përshtatjes së tyre me praktikën apo problematika të vëna re gjatë zbatimit, me synimin e plotësisimit të bazës ligjore dhe gjithashtu realizimin e objektivave menaxheriale (efektiviteti), duke përdorur sa më mirë burimet e nevojshme në dispozicion (efikasiteti).

Në këndvështrim të sa më sipër, në këtë raport paraqiten aktivitetet dhe realizimet në aspektin ligjor si në pikëpamje sasiore, duke listuar aktet nënligjore të cilat kanë realizuar rregullimet e nevojshme për të implementuar polikat e shërbimit civil, ashtu edhe në pikëpamje cilësore, duke identifikuar dhe shpjeguar qëllimin e tyre.

Në këtë kontekst, gjatë vitit 2017 janë miratuar: (i) disa ndryshime të ligjit nr. 152/2013, “Për nëpunësin civil”, të ndryshuar; (ii) një vendim i Këshillit të Ministrave dhe; (iii) dy udhëzime të Departamentit të Administratës Publike, 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 – 2017.

Përmbledhje sasiore për legjislacionin



Ndërkohë, në pikëpamje cilësore, legjislacioni i miratuar gjatë vitit 2017 ka pasur si qëllim sa vijon:

<i>Titulli i aktit nënligjor/udhëzimit</i>	<i>Qëllimi i aktit</i>
Ligji nr. 41/2017, “Për një ndryshim dhe shtesë në ligjin nr. 152/2013, “Për nëpunësin civil”, të ndryshuar”	Në këtë ligj janë reflektuar disa ndryshime për institucionet e pavarura, si pasojë e reformës në drejtësi. Konkretisht: a- janë hequr nga neni 2, i ligjit nr. 152/2013, “nëpunësit e administratës gjyqësore” si përjashtim i ligjit, pasi statusi i këtyre

	<p>nëpunësve tashmë është parashikuar në legjislacionin e tyre specifik;</p> <p>b- është hequr “Gjykata e Lartë” nga fusha e veprimit të ligjit, pasi statusi i nëpunësve të këtij institucioni përcaktohet në legjislacionin specifik;</p> <p>c- janë shtuar në fushën e veprimit të ligjit “Këshilli i Lartë Gjyqësor”, “Këshilli i Lartë i Prokurorisë” dhe “Inspektori i Lartë i Drejtësisë”, si institucione të reja të pavarura të krijuara në kuadër të reformës në drejtësi.</p>
<p>Vendimi nr. 305, datë 05/04/2017, i Këshillit të Ministrave, “Për disa shtesa dhe ndryshime 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>Unifikimi i përshkrimit të përgjithshëm dhe kërkesave minimale për efekt rekrutimi për 8 grupe pozicionesh:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Specialistë të financës; - Specialistë të buxhetit; - Specialistë të prokurimeve; - Specialistë të burimeve njerëzore; - Specialistë arkiv/protokolli; - Specialistë të marrëdhënieve me publikun; - Specialistë jurist; - Specialistë të teknologjisë së informacionit.
<p>Udhëzimi nr. 1, datë 31/05/2017, i Departamentit të Administratës Publike “Për hartimin e përshkrimit të pozicioneve të punës në shërbimin civil”</p>	<p>Përcaktimi në mënyrë të detajuar i elementëve të përshkrimit të pozicioneve të punës, përkufizimeve të termave, si dhe terminologjisë ndihmëse në përcaktimin e rolit të pozicioneve të punës.</p>
<p>Udhëzimi nr. 2, datë 28/08/2017, i Departamentit të Administratës Publike, “Për disa shtesa dhe ndryshime në udhëzimin nr. 1, datë 01/03/2016, të Departamentit të Administratës Publike, “Për krijimin, funksionimin dhe kompetencat e komisionit të ristrukturimit për shkak të mbylljes apo ristrukturimit të institucionit”</p>	<p>Disa rregullime në procesin e transferimit të nëpunësve civilë në kuadër të mbylljes apo ristrukturimit të institucionit, duke përcaktuar edhe një metodologji të qartë për këtë proces.</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 gjyqësues;
 - 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 ministritë dhe institucionet e tyre të varësisë.

▪ Procesi i rekrutimit në shërbimin civil

Edhe gjatë vitit 2017 është punuar 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.

Hapat konkretë

Me qëllim përmirësimit të procesit të rekrutimit dhe plotësimin e nevojave institucionale, Departamenti i Administratës Publike, gjatë vitit 2017, ndërmorri një sërë masash në drejtim të:

- Pasurimit dhe përmirësimit cilësor të pyetjeve në bankën e pyetjeve;
- Përgatitjes së një sërë materialesh orientuese për t'i ardhur në ndihmë të gjithë aplikantëve potencialë (video-tutorial mbi mënyrën e aplikimit, dokument shpjegues mbi pyetjet më të shpeshta, etj);
- Trajnimit të anëtarëve të Komiteteve të Përhershme të Pranimi mbi metodologjinë dhe teknikat e sakta të vlerësimit të kandidatëve;
- Bashkëpunimit me institucionet e arsimit të lartë me qëllim informimin e kandidatëve potencialë (studentët dhe të sapodiplomuarit), lidhur me mundësitë e punësimit në administratën shtetërore, etj.

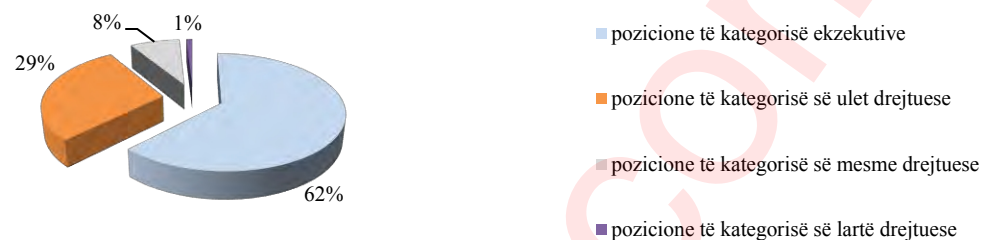
Planifikimi vjetor

Gjatë vitit 2017, 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. 69, datë 03.02.2017, “Mbi Planin Vjetor të Pranimi për vitin 2017, në institucionet e administratës shtetërore, pjesë e shërbimit civil”.

Sipas këtij planifikimi, u evidentua nevoja për të plotësuar rreth 1082 vende vakante në këto institucione, ndër të cilat:

- Për trupën e nëpunësve civilë të nivelit të lartë drejtues (TND) – 10 pozicione;
- Për kategorinë e mesme drejtuese – 85 pozicione;
- Për kategorinë e ulët drejtuese – 312 pozicione;
- Për kategorinë ekzekutive – 675 pozicione.

Shpërndarja e pozicioneve vakante sipas planit të rekrutimit viti 2017



Ndërkohë gjatë vitit 2017, nuk u miratuan dhe nuk u shpallën pozicione të kategorisë së ulët apo të mesme drejtuese për kandidatë jashtë shërbimit civil.

Procesi i rekrutimit

Fillimisht është e nevojshme të bëhet një sqarim në lidhje me procedurat e rekrutimit, si dhe procedura të tjera të menaxhimit të shërbimit civil për vitin 2017.

Më datë 1 Qershor 2017, Këshilli i Ministrave miratoi Vendimin nr. 473, datë 01/06/2017, “Për marrjen e masave dhe monitorimin e veprimtarisë, sjelljes apo përdorimit të burimeve njerëzore, financiare dhe logjistike të administratës shtetërore, gjatë procesit zgjedhor për zgjedhjet në Kuvendin e Shqipërisë për vitin 2017”. Qëllimi i këtij vendimi dhe krijimi i Task Forcës, në përbërje të së cilës kishte edhe përfaqësues të qeverisë, përfshirë ministrat teknikë dhe zëvendëskryeministren teknike, ishte monitorimi dhe parandalimi i përdorimit të burimeve njerëzore, financiare dhe logjistike të administratës shtetërore gjatë periudhës së fushatës elektorale. Vlen të theksohet se gjatë kësaj periudhe pati një sërë vështirësish dhe problematikash në menaxhimin e shërbimit civil, që u reflektuan në tejkalim të kompetencave nga ana e ministrave teknikë, duke ndërhyrë në menaxhimin e shërbimit civil përmes lëshimit të urdhrave për pezullimin e Sekretarëve të Përgjithshëm dhe Drejtorëve të Përgjithshëm, çka vjen ndesh me legjislacionin e shërbimit civil. Në këto kushte, Departamenti i Administratës Publike pezulloi shpalljet e pozicioneve vakante, pezullim i cili zgjati edhe pas përfundimit të zgjedhjeve për arsye të reformatimit të kabinetit qeveritar dhe procesit të miratimit të strukturave dhe organikave të ministrive të reja. Theksojmë këtu se u pezulluan shpalljet e reja të pozicioneve vakante dhe jo procedurat e rekrutimit për vendet vakante që ishin shpallur më parë. Në këto kushte, duhet theksuar se Departamenti i Administratës Publike për vitin 2017, shpalli procedura rekrutimi vetëm për një periudhë 4 mujore.

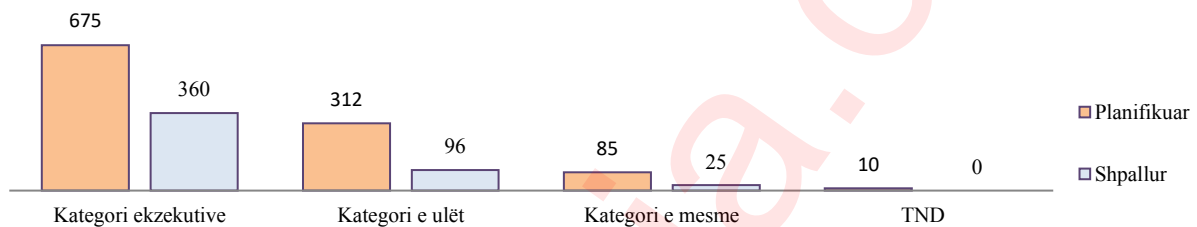
Si rezultat të gjitha të dhënat në lidhje me këtë proces janë për një periudhë kohore më të shkurtër se sa vitet paraardhëse.

Shpalljet e vendeve vakante për kategorinë ekzekutive, të ulët dhe të mesme drejtuese

Indikator	Vlera
Numri i konkurseve të organizuara dhe numri i vendeve vakante të shpallura	242 procedura 481 pozicione të shpallura

Në zbatim të planit të mësipërm, si dhe të nevojave për plotësim të vendeve vakante gjatë vitit 2017, u zhvilluan 242 procedura konkurrimi për 481 pozicione të kategorisë ekzekutive, të ulët dhe të mesme drejtuese. Në grafikun më poshtë paraqitet ecuria e shpalljeve për çdo kategori, krahasimisht me vendet e planifikuara për t'u shpallur.

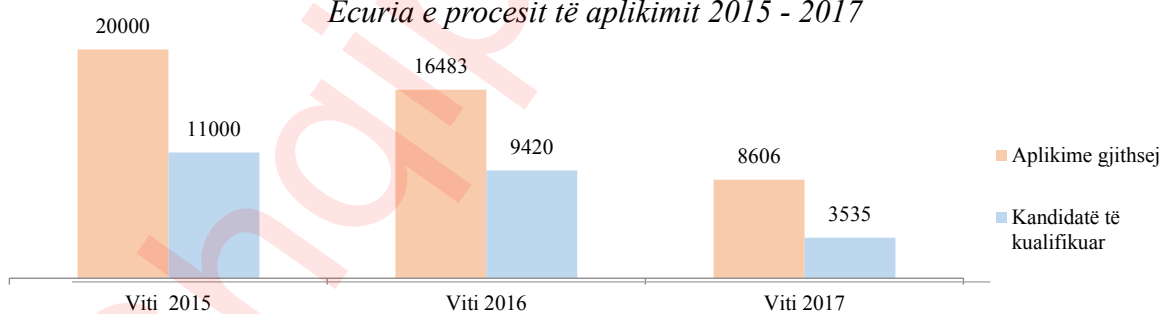
Ecuria e shpalljeve për çdo kategori viti 2017



Aplikimet për kategorinë ekzekutive, të ulët dhe të mesme drejtuese

Në vlerë absolute, numri total i aplikimeve për të gjitha pozicionet e shpallura për vitin 2017, është 8606, nga të cilët rezulton se 3535 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 dhe 2017.

Ecuria e procesit të aplikimit 2015 - 2017



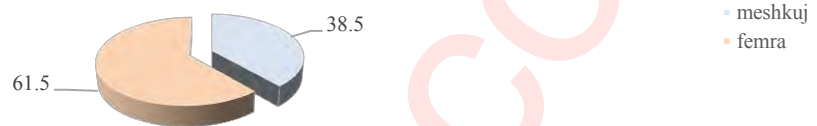
Indikator	Vlera
Përqindja e kandidatëve të kualifikuar (të paraseleksionuar si rezultat i plotësimit të kriterëve)	41%

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

- Numri i aplikantëve unik llogaritet të jetë 2706, nga të cilët **61.5% femra**, dhe 38.5% meshkuj.
- Moshë mesatare e aplikantëve është **32 vjeç**.
- Moshë mesatare e aplikantëve për pranimin në shërbimin civil është **31 vjeç**.
- Moshë mesatare e aplikantëve për ngritje në detyrë është **39 vjeç**.

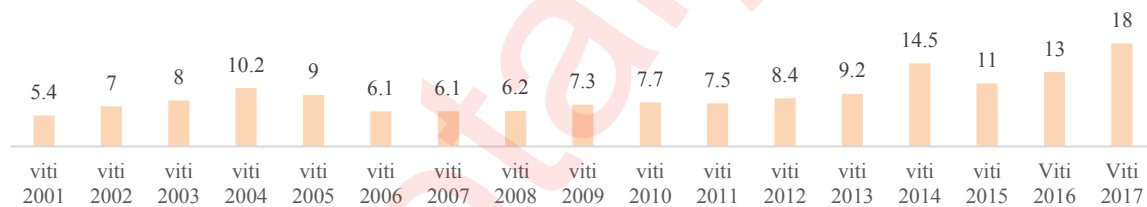
Në grafikun më poshtë paraqitet në mënyrë grafike raporti gjinor i aplikantëve.

Raporti gjinor i aplikantëve viti 2017



Numri mesatar i kandidatëve për një pozicion për vitin 2017 llogaritet të jetë 18. 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 - 2017



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

Gjatë vitit 2017, janë plotësuar gjithsej 503 pozicione vakante, sipas kategorive më poshtë:

Kategoria	Ekzekutive	E ulët drejtuese	E mesme drejtuese
Numri i të emëruarve	389	92	22

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).

Kategoria ekzekutive

Për 389 emërimë në kategorinë ekzekutive, ndarja është si më poshtë:

- | | |
|--|------------|
| • Emërimë në përfundim të procedurave të konkurrimit | 250 |
| Të ndarë sipas llojit të procedurës: | |
| ○ Pranim në shërbimin civil | 164 |
| ○ Lëvizje paralele | 86 |
| • Emërimë nga lista e kandidatëve fitues në pritje për t'u emëruar | 82 |
| • Emërimë në zbatim të vendimeve gjyqësore të formës së prerë | 38 |
| • Transferime të përhershme | 19 |

Kategoria e ulët drejtuese

Për 92 emërimë në kategorinë e ulët drejtuese, ndarja është si më poshtë:

- | | |
|---|-----------|
| • Emërimë në përfundim të procedurave të konkurrimit | 82 |
| Të ndarë sipas llojit të procedurës: | |
| ○ Lëvizje paralele | 19 |
| ○ Ngritje në detyrë | 63 |
| ○ Pranim nga jashtë në shërbimin civil | 0 |
| • Emërimë në zbatim të vendimeve gjyqësore të formës së prerë | 6 |
| • Transferime të përhershme | 4 |

Kategoria e mesme drejtuese

Për 22 emërimë në kategorinë e mesme drejtuese, ndarja është si më poshtë:

- | | |
|--|-----------|
| • Emërimë në përfundim të procedurave të konkurrimit | 19 |
| Të ndarë sipas llojit të procedurës: | |
| ○ Lëvizje paralele | 3 |
| ○ Ngritje në detyrë | 16 |
| ○ Pranim nga jashtë në shërbimin civil | 0 |
| • Emërimë në zbatim të vendimeve gjyqësore | 2 |
| • Transferime të përhershme | 1 |

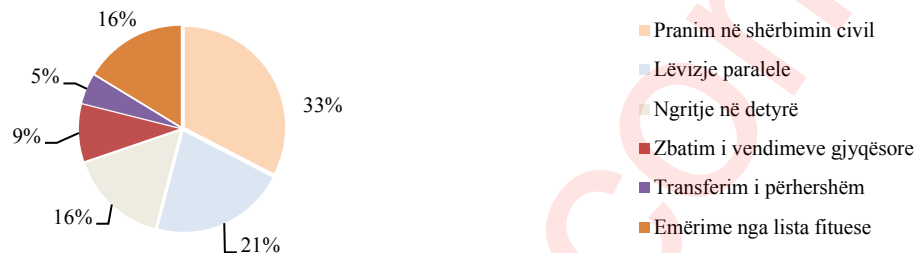
Shpërndarja e pozicioneve të plotësuara nisur nga lloji i procedurës, paraqitet si më poshtë:

<i>Procedura</i>	<i>Numri i të emëruarve</i>
Pranim në shërbimin civil	164
Emërimë nga lista fituese	82
Lëvizje paralele	108
Ngritje në detyrë	79
Pranim nga jashtë në shërbimin civil për kategorinë e ulët dhe të mesme drejtuese	0
Zbatim i vendimeve gjyqësore	46
Transferime të përhershme	24

<i>Indikatori</i>	<i>Vlera</i>
Përqindja e vendeve vakante të plotësuar me konkurs të jashtëm në kategorinë e ulët dhe të mesme drejtuese në shërbimin civil	0%

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

Emërimet sipas procedurës viti 2017

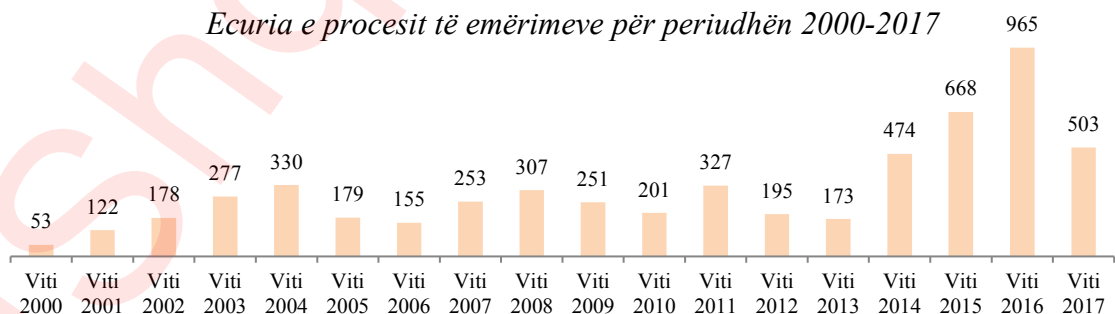


<i>Indikatori</i>	<i>Vlera</i>
Shkalla e zbatimit të planit vjetor të rekrutimit	46.5%

Në përfundim të vitit 2017, si rezultat e procedurave të konkurrimit, emërimeve nga lista fituese, zbatimeve të vendimeve gjyqësore dhe transferimeve të përhershme, u plotësuan gjithsej 503 pozicioneve vakante, ose rreth 46.5% e nevojave të planifikuara sipas planit vjetor të pranimit. Rënia e përqindjes së zbatimit të planit vjetor të rekrutimit vjen për arsye të zhvillimit të procedurave të konkurrimit për një periudhë shumë më të kufizuar se sa vitet e mëparshme, sipas edhe sqarimit më sipër.

Nëse do të paraqisnim ecurinë e procesit të emërimeve për periudhën 2000-2017, do të kishim një paraqitje të tillë grafike.

Ecuria e procesit të emërimeve për periudhën 2000-2017

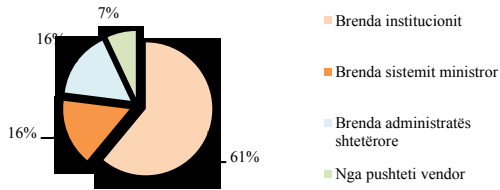


Mobiliteti në shërbimin civil

Për vitin 2017 rezulton se nga 351 pozicione të plotësuara nëpërmjet procedurave të konkurrimit për të gjitha nivelet, 187 pozicione (ose rreth 53.3%) janë plotësuar me procedurat e lëvizjes paralele apo ngritjes në detyrë, pra me nëpunës nga brenda sistemit të shërbimit civil.

Ndër këto, rezulton se:

Mobiliteti brenda shërbimit civil viti 2017

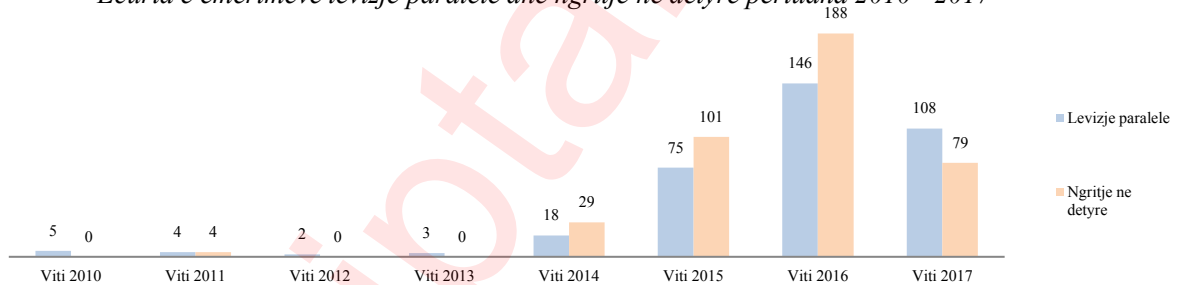


- 61% e tyre janë plotësuar me nëpunës brenda të njëjtit institucion;
- 16% e tyre janë plotësuar me nëpunës brenda të njëjtit sistem ministror;
- 16% e tyre janë plotësuar me nëpunës nga një sistem tjetër ministror;
- 7% e tyre janë plotësuar me nëpunës nga pushteti vendor.

Nga 351 pozicione të plotësuara nëpërmjet procedurave të konkurrimit, 79 prej tyre (ose rreth 22.5%) janë plotësuar nëpërmjet procedurave të ngritjes në detyrë dhe 108 prej tyre (ose rreth 30.8%) janë plotësuar nëpërmjet procedurave të lëvizjes paralele.

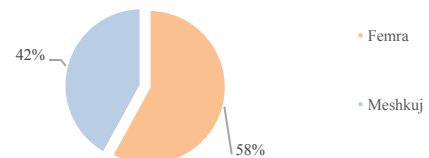
Në vijim paraqitja grafike e ecuresisë së mobilitetit për periudhën 2010 - 2017:

Ecuria e emërimeve lëvizje paralele dhe ngritje në detyrë periudha 2010 - 2017



Sa i takon balancën gjinore të të emëruarve në pozicionet vakante gjatë vitit 2017, rezulton se 58% e të emëruarve janë femra dhe 42% e tyre janë meshkuj.

Balanca gjinore e të emëruarve viti 2017



<i>Indikatori</i>	<i>Vlera</i>
Vende vakante të plotësuara përmes ngritjes në detyrë	79 vende (22.5%)
Vende vakante të plotësuara përmes lëvizjes paralele	108 vende (30.8%)

Plotësimi i pozicioneve vakante në shërbimin civil në kateorinë e lartë drejtuese TND

Për vitin 2017 nuk u zhvillua procedurë konkurrimi për kategorinë e lartë drejtuese TND.

▪ **Transferimi i nëpunësve civilë në kuadër mbylljes apo ristrukturimit të Kryeministrisë dhe ministrive**

Në tetor të vitit 2017, pas krijimit të kabinetit të ri qeveritar, numri i portofoleve ministrore, si dhe organizimi i brendshëm i tyre (struktura dhe organika) ndryshuan. Si rezultat i miratimit të strukturave dhe organikave të reja, rezultoi se numri i ministrive u reduktua nga 16 në 4 vjeçarin e kaluar, në 11. Ndërkohë që numri i pozicioneve të punës, ndryshoi nga 2494 pozicione, në 2128 të tilla, me një shkurtim prej 366 pozicione pune. Në veçanti numri i pozicioneve të shërbimit civil ndryshoi nga 1874, në 1624, me një shkurtim prej 250 pozicione pune. Duhet të theksojmë këtu se një ndër elementët e organizimit të brendshëm të Kryeministrisë dhe ministrive të linjës ishte edhe kalimi i funksioneve të teknologjisë së informacionit të institucioneve të administratës shtetërore, në Agjencinë Kombëtare të Shoqërisë së Informacionit (AKSHI).

Që në momentin e inicimit të procesit për hartimin e strukturave dhe organikave të reja të Kryeministrisë dhe ministrive të linjës, në zbatim të detyrimit të përcaktuar në nenin 50 të ligjit nr. 152/2013, të ndryshuar dhe në vendimin nr. 125, datë 17/02/2016, të Këshillit të Ministrave, “Për transferimin e përkohshëm dhe të përhershëm të nëpunësve civilë”, të gjithë nëpunësit civilë të Kryeministrisë dhe ministrive të linjës, u njoftuan për fillimin e procesit të ristrukturimit të ministrive të linjës dhe Kryeministrisë, duke respektuar kështu afatin e njoftimit të nëpunësve civilë të paktën 1 muaj përpara.

Pas miratimit të strukturave dhe organikave të reja, Departamenti i Administratës Publike krijoi komisionet e ristrukturimit për Kryeministrinë dhe secilën nga ministrinë e linjës. Komisionet e ristrukturimit në vendimet e tyre për propozimin e transferimit të nëpunësve civilë, apo atë të përfundimit të marrëdhënies së punës në shërbimin civil për arsye të ristrukturimit, u bazuan në: (i) krahasimin e përshkrimeve të punës; (ii) përvojën e nëpunësve civilë në tërësi në shërbimin civil dhe përvojën në pozicione të njëjta apo të ngjashme; (iii) shkallën e arsimimit, kualifikimet dhe trajnimet; (iv) vlerësimet e rezultateve në punë.

Gjatë këtij procesi u morën në shqyrtim dosjet individuale të 1411 nëpunësve civilë, si dhe u vlerësuan kriteret e pozicioneve të reja apo të ngjashme të Kryeministrit dhe ministrive të linjës, por edhe të institucioneve të varësisë, me synimin e sistemimit të nëpunësve civilë.

Në përfundim rezultoi se nga 1411 nëpunës civilë:

- U sistemuan në pozicione të shërbimit civil të së njëjtës kategori – 1267 nëpunës;
- U sistemuan në pozicione të shërbimit civil në kategori më të ulët – 50 nëpunës;
- U transferuan te AKSHI, për efekt të kalimit të funksioneve dhe pozicioneve të punës në këtë institucion, duke bërë edhe lirim nga shërbimi civil – 44 nëpunës;
- U liruan nga shërbimi civil – 50 nëpunës.

Duhet të theksojmë këtu, se me synimin e sistemimit të sa më shumë nëpunësve civilë brenda sistemit, për të mos bërë lirim nga shërbimi civil, për arsye të mosplotësisë të kriterëve specifike, komisionet e ristrukturimit ju propozuan nëpunësve të cilët ishin në pamundësi sistemimi brenda së njëjtës kategori, transferimin në pozicione të kategorive më të ulta (nga drejtor drejtorie në përgjegjës sektori, apo nga përgjegjës sektori në specialist). Nga ky proces, rezultoi se 50 nëpunës civilë pranuan dhe dhanë pëlqimin e tyre për t'u sistemuar në kategori më të ulët të shërbimit civil.

Nëpunësit e liruar nga shërbimi civil dhe ata të transferuar te AKSHI, në bazë të legjislacionit të shërbimit civil, për një periudhë 2 vjeçare ruajnë të drejtën e aplikimit për lëvizje paralele në të njëjtën kategori që kanë pasur më parë dhe atë të ngritjes në detyrë në një pozicion të një kategorie më të lartë se ajo që kanë pasur.

Në grafikun më poshtë paraqitet situata e transferimeve dhe ndërprerjes së marrëdhënies së punës së nëpunësve civilë (në përqindje).



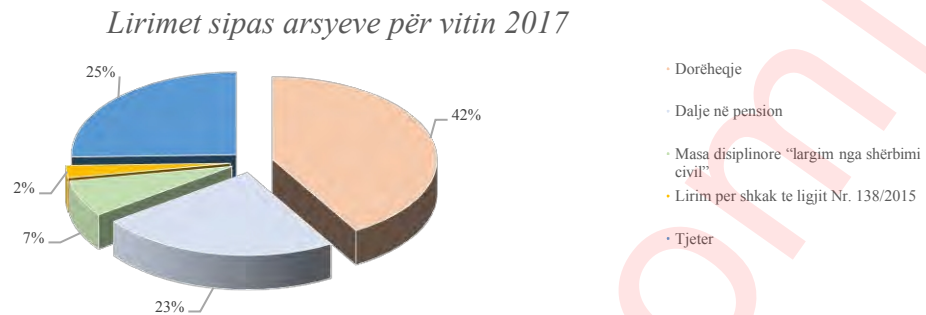
▪ **Lirimet**

Gjatë vitit 2017 janë liruar gjithsej 460 nëpunës civilë, sipas arsyeve të mëposhtme:

- Dorëheqje – 191 nëpunës civilë;
- Dalje në pension – 108;
- Masa disiplinore “Largim nga shërbimi civil” – 33;

- Lirim për shkak të ligjit nr. 138/2015 – 11;
- Arsye të tjera – 117.

Më poshtë paraqitet grafikisht gjendja e lirimeve gjatë vitit 2017 (në përqindje).



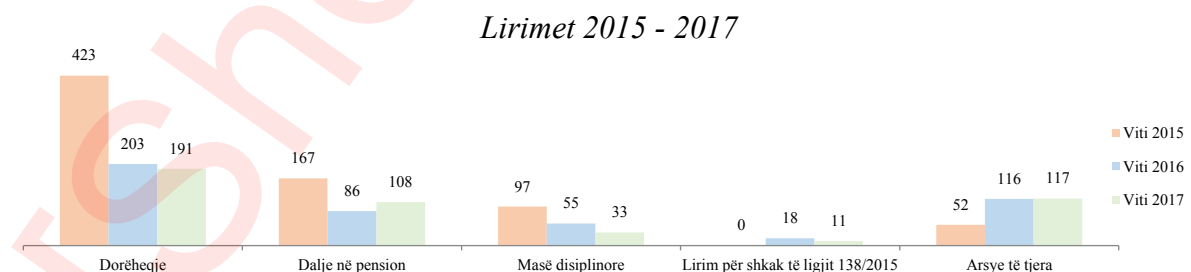
Indikatori	Vlera
Raporti i ndërprerjeve vullnetare të marrëdhënieve të punës	41.5%

Nga analiza e të dhënave në lidhje me lirimet vihet re se gjatë vitit 2017 numri total i lirimeve në krahasim me vitin 2016, është ulur me 3.8%. Gjithashtu, vihet re se për vitin 2017, në krahasim me vitin 2016, janë:

- Ulur me 5.9% rastet e lirimeve me dorëheqje;
- Rritur me 25.6% rastet e lirimeve për arsye të plotësimit të moshës së pensionit;
- Ulur me 40% rastet e lirimeve për shkak të masës disiplinore "Largim nga shërbimi civil";
- Ulur me 38.9% rastet e lirimeve për shkak të ligjit nr. 138/2015;
- Rritur me 0.9% rastet e lirimeve për arsye të tjera.

Gjithashtu, vihet re se nga viti në vit kemi një trend në rënie të numrit total të lirimeve, e në veçanti një trend në rënie të numrit të lirimeve për shkak të dorëheqjes dhe për shkak të masës disiplinore "Largim nga shërbimi civil". Ky është një tregues që flet për rritjen e qëndrueshmërisë së shërbimit civil, si dhe për një ndërgjegjësim më të lartë dhe performancë më të mirë nga ana e nëpunësve civilë.

Më poshtë paraqitet grafikisht krahasimi për secilën nga arsyet e lirimimit për periudhën 2015 – 2017.



▪ Masat disiplinore

Gjatë vitit 2017 procedurat e ecursionë 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 106 masa disiplinore për nëpunësit civilë të administratës shtetërore, të shpërndara sipas llojeve në tabelën më poshtë:

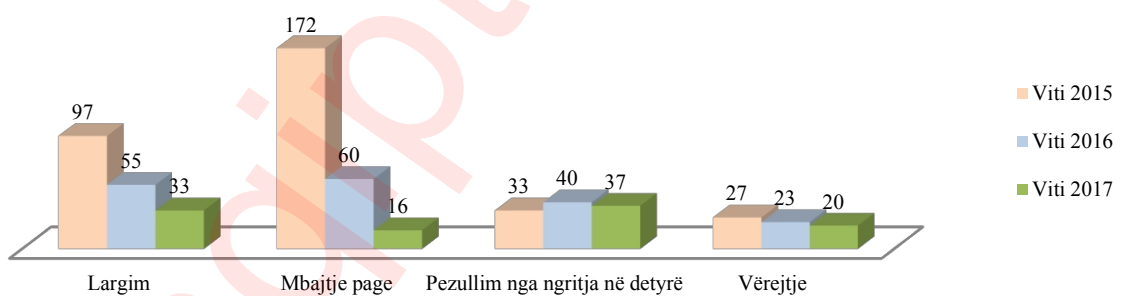
<i>Lloji i masës</i>	<i>Numri</i>
Largim nga shërbimi civil	33
Mbajtjen deri në 1/3 e pagës për një periudhë deri në 6 muaj	16
Pezullim nga e drejta e ngritjes në detyrë deri në dy vjet, përfshirë rritjen në shkallën e pagës	37
Vërejtje	20
Totali	106

Në grafikët më poshtë paraqiten shpërndarja në përqindje e masave disiplinore sipas llojeve për vitin 2016 dhe për efekt krahasimi masat disiplinore për vitet 2015 - 2017.

Shpërndarja në përqindje e masave disiplinore sipas llojeve, për vitin 2017



Ecuria e masave disiplinore për periudhën 2015 - 2017



Nga analiza e të dhënave në lidhje me masat disiplinore, vihet re se gjatë vitit 2017 numri total i tyre në krahasim me vitin 2016, është ulur me 40.4%. Gjithashtu konstatojmë se për vitin 2017 në krahasim me vitin 2016, janë:

- Ulur me 40% rastet e masës disiplinore “Largim nga shërbimi civil”;
- Ulur me 73,3% rastet e masës disiplinore “Mbajtje deri në 1/3 e pagës për një periudhë deri në 6 muaj”;
- Ulur me 7.5% rastet e masës disiplinore “Pezullim nga e drejta e ngritjes në detyrë deri në dy vjet përfshirë rritjen në shkallën e pagës”;
- Ulur me 13% rastet e masës disiplinore “Vërejtje”.

Në këndvështrimin tonë, ulja në mënyrë të vazhdueshme nga viti në vit i numrit të masave disiplinore tregon se vetë nëpunësit civilë janë më të ndërgjegjshëm dhe të përgjegjshëm për të drejtat dhe detyrimet e tyre sipas legjislacionit të nëpunësit civil, si dhe anëtarët e organeve disiplinore (eprorët direkt apo komisionet disiplinore) kanë një njohje më të mirë të procedurës disiplinore, e sidomos anës formale të saj.

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

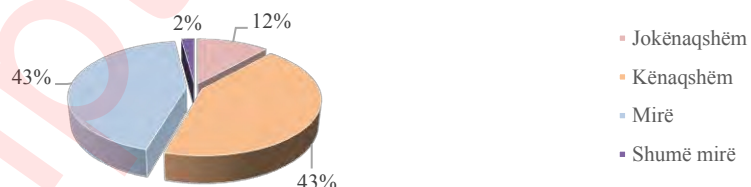
Gjatë vitit 2017, në zbatim të vendimit nr. 1037, datë 16/12/2015, të Këshillit të Ministrave, Departamenti i Administratës Publike zhvilloi procedurën e vlerësimit për përditësimin dhe përfitimin e njohurive shtesë të nëpunësve civilë në pozicione me funksione inspektimi. Kjo procedurë u zhvillua edhe në kuadër të vlerësimit që po bëhet për reformën funksional strukturore të inspektoriateve shtetërore, me qëllimin e vlerësimit edhe të burimeve njerëzore të tyre.

Në përfundim të kësaj procedure rezultoi se nga 905 nëpunës civilë të vlerësuar:

- 106 nëpunës u vlerësuan “Jokënaqshëm”. Këta nëpunës janë të detyruar t’i nënshtrohen një procedure trajnimit pranë ASPA-s dhe një testimi në përfundim të trajnimit, si dhe një periudhe vlerësimi tremujore;
- 387 nëpunës u vlerësuan “Kënaqshëm”. Këta nëpunës janë të detyruar t’i nënshtrohen një trajnimit brenda një viti pranë ASPA-s, për plotësimin e njohurive ku ata kanë paraqitur dobësi gjatë procedurës së vlerësimit;
- 393 nëpunës u vlerësuan “Mirë”;
- 19 nëpunës u vlerësuan “Shumë mirë”.

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

Shpërndarja e nëpunësve sipas niveleve të vlerësimit



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

Gjatë vitit 2017, 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 rreth 3500 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 2017 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 2017, rezultojnë 12 subjekte vetëdeklaruese të konstatuar në kushtet e ndalimit të ushtrimit të funksionit publik (ose 0.3% e numrit total të subjekteve vetëdeklaruese për këtë vit). Nga 12 subjekte vetëdeklaruese, që rezultojnë në kushtet e ndalimit të ushtrimit të funksionit publik, 2 prej tyre janë konstatuar nga organi përgjegjës DAP në zbatim të procedurave të parashikuara në Kreun V, të vendimit nr.17/2016, të Kuvendit të Republikës së Shqipërisë, ndërsa 10 subjekte vetëdeklaruese janë konstatuar me vendimin “Për miratimin e rezultateve të verifikimit, në zbatim të ligjit nr.138/2015”, nga Prokuroria e Përgjithshme, në vijim të kërkesës për verifikim të plotë, të përcjellë nga Departamenti i Administratës Publike.

Sikurse, u raportua në Raportin Vjetor 2016, me hyrjen në fuqi të ligjit nr.138/2015, i ndryshuar, janë administruar rreth 24.000 formularë vetëdeklarimi të nëpunësve/punonjësve vetëdeklarues pranë DAP dhe në përfundim të rezultateve të verifikimit të përcjellë nga Prokuroria e Përgjithshme, rezultuan në kushtet e ndalimit të ushtrimit të funksionit publik, 78 subjekte vetëdeklaruese. Ndërkohë, Prokuroria e Përgjithshme ka vijuar me përcjelljen e vendimeve “Për miratimin e rezultateve të verifikimit, në zbatim të ligjit nr.138/2015” dhe, si rezultat, konstatohet se janë në kushtet e ndalimit edhe 34 subjekte të tjera, të cilët kanë qenë në detyrë në momentin e hyrjes në fuqi të këtij ligji. Pra, në total numri i subjekteve të konstatuar në kushtet e ndalimit gjatë vitit 2017 është 46 (nga 3534 formularë vetëdeklarimi), siç paraqitet edhe në tabelën më poshtë.

Indikator	Vlera
Numri i nëpunësve/punonjësve vetëdeklarues pranë DAP të konstatuar në kushtet e ndalimit të ushtrimit të funksionit publik sipas ligjit nr.138/2015, i ndryshuar	46 subjekte, të konstatuar në kushtet e ndalimit, ose 1.3% e numrit total të subjekteve vetëdeklaruese

Duhet theksuar këtu, se numri i subjekteve aktualisht të konstatuar në kushtet e ndalimit të ushtrimit të funksionit publik, do të ndryshojë në varësi të përfundimit të rezultateve të verifikimit që do të përcillen pranë DAP nga Prokuroria e Përgjithshme.

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

Edhe gjatë vitit 2017, është punuar për zbatimin e vendimeve gjyqësore të formës së prerë. Gjithashtu, institucionet janë asistuar nga Departamenti i Administratës Publike për një kuptueshmëri më të qartë të urdhrit nr. 5151/2015, e si rrjedhim të zbatimit rigoroz të rregullave dhe modaliteteve që duhen ndjekur nga institucionet e administratës shtetërore për zbatimin e këtyre vendimeve. Si rezultat i punës së bërë rezulton se gjatë vitit 2017 janë zbatuar gjithsej 46 vendime gjyqësore të formës së prerë, ose 43.8% më shumë se sa në vitin 2016.

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 2017, ky indikator është 48.2%, në krahasim me 36.7% që ishte në fund të vitit 2016, pra një rritje prej 31.3%.

<i>Indikatori</i>	<i>Vlera</i>
Zbatimi i vendimeve të formës së prerë	48.2 %

▪ **Procesi i hartimit të përshkrimeve të punës**

Përshkrimi i pozicioneve të punës është elementi bazë dhe më i rëndësishëm në të gjitha proceset e menaxhimit të shërbimit civil, si dhe në procesin e ndërtimit të institucioneve.

Gjatë vitit 2017, pavarësisht punës së bërë gjatë këtyre viteve në lidhje me procesin e përshkrimeve të punës, përsëri në këtë proces vihet re se:

- Përshkrimet e punës ende kanë probleme në lidhje me standardet e përcaktuara në kuadrin ligjor përkatës. Në disa raste ato paraqesin mungesë të detajeve, apo mospërdorim të terminologjisë së duhur.
- Në disa raste vërehen mangësi në përcaktimin e kërkesave të posaçme.
- Nuk respektohen gjithmonë rregullat se kur mund të hartohen/ndryshohen përshkrimet e punës, pasi jo në çdo moment legjislacioni në fuqi na lejon të hartojmë një përshkrim pune të ri për një pozicion pune.

Në këtë kuadër, duke konsideruar mangësitë e vëna re dhe me synimin për t'u ardhur në ndihmë menaxherëve të institucioneve, analistëve të punës dhe punonjësve të përfshirë në këtë proces janë ndërmarrë disa hapa në përmirësimin e procesin të hartimit të përshkrimeve të punës. Konkretisht gjatë vitit 2017, bazuar edhe në punën e bërë në vitet e mëparshme në bashkëpunim me ekspertët e Projektit të Binjakëzimit:

- Është miratuar një udhëzim i ri i Departamentit të Administratës Publike në lidhje me hartimin e përshkrimeve të punës (udhëzimi nr. 1, datë 31/05/2017).
- Janë miratuar disa ndryshime të VKM nr. 142/2014, (konkretisht VKM 305, datë 05/04/2017), ku përcaktohen përshkrimi i përgjithshëm dhe kërkesat minimale për efekt rekrutimi për 8 grupe pozicionesh (Specialistë të financës, Specialistë të buxhetit, Specialistë të prokurimeve, Specialistë të burimeve njerëzore, Specialistë arkiv/protokolli, Specialistë të marrëdhënieve me publikun, Specialistë jurist, Specialistë të teknologjisë së informacionit).

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



Gjatë vitit 2017, në zbatim të programit të qeverisë për një qeveri që fokusohet te qytetarët, ka vijuar procesi i rishikimit funksional dhe strukturor për të gjitha ministrinë 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.

▪ **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.

Ristrukturimi, synoi t’i jepte përgjigje:

- Nevojës që buronte nga ndryshimet në strukturën dhe fushat e reja të përgjegjësisë së ministrive (kabineti i ri qeveritar përbëhet tashmë nga 11 ministri dhe dy ministra shteti, në krahasim me 16 ministri dhe 3 ministra shteti në 4 vjeçarin e kaluar);
- Problematikave të identifikuar në 4 vjeçarin e parë të qeverisjes, si dhe;
- Integritit të ekipit qeverisës horizontalisht dhe vertikalisht, në një sistem të integruar të qeverisjes.

Gjithashtu, u kërkua një qasje e re dhe sistematike, që do të fokusohet jo thjesht në elementë të caktuar të sistemit të qeverisjes apo në bashkime dhe ndryshime mekanike, por një qasje funksionale që merr në konsideratë ndërveprimin e elementëve me njëri-tjetrin dhe ndërveprimin e sistemit me realitetin shqiptar e nevojën e qytetarëve të saj.

Bazuar në situatën e riorganizimit të ministrive dhe portofoleve të tyre, në problematikën e situatës ekzistuese të organizimit të ministrive dhe kompleksitetin dhe problematikën

eksponenciale që paraqiste bashkimi mekanik, ishte domosdoshmëri riorganizimi i ministrive bazuar në disa kërkesa kryesore, e konkretisht:

- Kërkesa për pozicionimin e ministrive në rolin e tyre udhëheqës në sektorin përkatës, duke bërë lehtësimin e aparatit të ministrive nga funksionet menaxheriale, operacionale, lëvrim shërbimesh, prokurime, dhënie liçencash, zbatim projektesh, etj, duke i zbritur këto nëpër agjenci.
- Kërkesa për organizimin e ministrive bazuar në funksionet që ministria në rolin udhëheqës duhet të realizojë.
- Zhvillimi i sektorit përkatës, nëpërmjet (i) hartimit të politikave; (ii) hartimit të programeve; (iii) hartimit të projekteve të zhvillimit.
- Rregullimi i sektorit përkatës nëpërmjet (i) hartimit, implementimit dhe vlerësimit të impaktit të kuadrit rregullator; (ii) rregullimit të marrëdhënieve nëpërmjet marrëveshjeve dhe kontratave; (iii) standarteve dhe politikave liçencuese dhe kontrolluese të sektorit.
- Financimi i sektorit përkatës, duke (i) hartuar dhe zbatuar politikat e financimit; (ii) përcaktuar prioritetet dhe kërkuar burime e forma të ndryshme financimi që do të bënin të mundur realizimin e zhvillimit të sektorit në përputhje me rregullat e përcaktuara. Pjesa tjetër e funksionimit të sistemit ministror, manaxhimi i projekteve dhe lëvrimi i produkteve dhe shërbimeve, duhet të pozicionohet në agjensitë e varësisë, duke u dhënë atyre rolin që u takon.
- Kërkesa për organizimin funksional dhe të orientuar nga puna dhe produkti i aparatit të ministrisë, duke ndarë funksionet, punën dhe pastaj fushën e përgjegjësisë ku kjo punë zhvillohet.
- Kërkesa për dhënien e peshës së duhur ndaj një sërë funksionesh që lidhen me aftësinë e ministrive për të thithur investime dhe projekte, kërkesat për integrim në BE dhe anagazhimi i qeverisë për mirëqeverisjen dhe një sistem e administratë publike funksionale (si hartimi i projekteve, derregullimi, integrimi dhe negocimi, ligjëbërja dhe vlerësimi i impaktit të tyre, hartimi dhe drejtimi i programeve të zhvillimit, etj).
- Standartizimi dhe tipizimi i strukturave për funksione të njëjta apo të ngjashme që do të bënin të mundur harmonizimin dhe integrimin e këtyre funksioneve midis ministrive të ndryshme për çështje ndërsektoriale.

Si rezultat i analizës si më sipër, për të gjitha ministrinë, aparati nën varësinë e Sekretarit të Përgjithshëm, si pjesë e nivelit ekzekutiv, u organizua në tre shtylla kryesore, që kanë të bëjnë me:

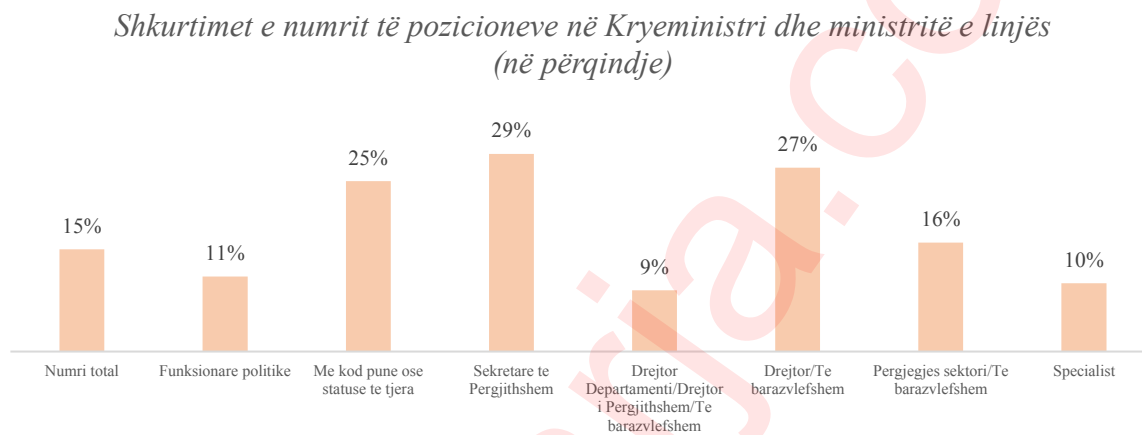
- Politikat dhe zhvillimin e sektorëve nën fushën e përgjegjësisë – Drejtoria e Përgjithshme e Politikave dhe Zhvillimit;
- Aspektin rregullator dhe përputhshmërinë në sektorët që mbulojnë – Drejtoria e Përgjithshme Rregullatore dhe e Përputhshmërisë;
- Aspektin ekonomik dhe shërbimet mbështetëse – Drejtoria e Përgjithshme Ekonomike dhe Shërbimeve Mbështetëse.

Si rregull, në çdo ministri ekziston nga një drejtori e përgjithshme për secilin nga drejtimit si më sipër. Por në disa raste, duke marrë në konsideratë drejtimit e politikëbërjes që një ministri duhet të mbulojë janë krijuar 2 drejtori të përgjithshme të politikave (Ministria e Infrastrukturës

dhe Energjisë, Ministria e Turizmit dhe Mjedisit etj). Gjithashtu, organizimi i ri strukturor në disa raste mori në konsideratë edhe specifikat e ministrive (Ministria e Financave dhe Ekonomisë, Ministria për Evropën dhe Punët e Jashtme, Ministria e Drejtësisë).

Përveç shtyllave si më sipër, në çdo ministri në varësi teknike nga ministri përkatës, do të ekzistojë edhe Drejtoria e Auditimit të Brendshëm, si një detyrim që rrjedh nga legjislacioni specifik në këtë fushë.

Si rezultat i miratimit të strukturave të Kryeministrit dhe ministrive të linjës sipas parimeve si më sipër, rezultoi se numri i përgjithshëm i pozicioneve u shkurtojua me 366 veta ose 15%. Në figurën më poshtë paraqiten në mënyrë grafike shkurtime të numrit total të pozicioneve, të ndara edhe sipas mënyrës së rregullimit të marrëdhënies së punës.



▪ **Prezantimi i “modelit të ri të organizimit” për të gjitha ministrinë e linjës dhe Kryeministrinë - Programi për zhvillimin e kulturës organizative në ministrinë e linjës dhe Kryeministri**

Në vijim të riorganizimit strukturor të ministrive të linjës dhe të Kryeministrit, Departamenti i Administratës Publike, me mbështetjen e Shkollës Rajonale të Administratës Publike (ReSPA) dhe ekspertizën britanike, nisën zbatimin e një programi të posaçëm i cili synoi informimin e të gjithë nëpunësve civilë mbi mënyrën e re të organizimit strukturor si dhe për të zhvilluar dhe përmirësuar kulturën organizative në institucionet qendrore të administratës shtetërore. Ky program u hartua edhe në pikëpajë të sigurimit të zbatimit të duhur të strukturave të reja, si dhe kuptueshmërisë së riorganizimit dhe risive nga i gjithë stafi, duke synuar zbatimin e suksesshëm të modelit të ri të organizimit të strukturave.

Programi nisi të vihej në zbatim në Dhjetor të vitit 2017, dhe përfshiu disa faza kryesore:

- Prezantimi i programit/sesione informuese mbi risitë strukturore;
- Mbledhja e të dhënave;
- Shpërndarja dhe plotësimi i pyetsorëve të personalitetit;
- Shpërndarja dhe plotësimi i pyetsorëve të motivimit;
- Intervista individuale;
- Gjetje dhe Rekomandime (në proces).

Qëllimi specifik i implementimit të një programi të tillë është:

- Të rrisë motivimin e të gjithë nëpunësve dhe produktivitetin e secilit institucion të përfshirë;
- Të maksimalizojë kontributet e nëpunësve të nivelit të lartë drejtues lidhur me rolet e tyre/të departamenteve të tyre/të ministrisë apo Kryeministrisë;
- Të zhvillojë qasjen e “sjelljes organizative në çdo ministri/Kryeministri dhe të krijojë dhe zhvillojë një “kulturë përmirësimi të vazhdueshme”;
- Të adresojë saktë problemet organizative ekzistuese gjatë fazës së mbledhjes së të dhënave/mendimeve të nëpunësve;
- Të prodhojë një Plan Zbatimi për të udhëzuar nëpunësit e nivelit të lartë drejtues në implementimin e rekomandimeve që do të dalin nga zbatimi i këtij programi.



Në fazën e parë të këtij programi, u organizuan një sërë takimesh shpjeguese mbi modelin e ri të organizimit të aparatit të ministrive dhe Kryeministrisë me qëllim shpjegimin e risive të kësaj mënyre tërësisht të re të organizimit të administratës.

Departamenti i Administratës Publike ftoi për të qenë pjesë e këtyre sesioneve informuese mbi 110 nëpunës civilë të niveleve Sekretar i Përgjithshëm, Drejtor i Përgjithshëm, Drejtor Drejtorie, të ndarë sipas shtyllave të strukturave të reja organizative.

Në përfundim të takimeve, pjesëmarrësit u ftuan për të ndarë mendimin e tyre mbi strukturat e reja dhe t’i dërgonin ato pranë DAP. Të gjitha mendimet e ardhura janë mbledhur dhe analizuar për t’u diskutuar së bashku me institucionet në një fazë të dytë të dedikuar.

Për të bërë një vlerësim të nivelit të motivimit të të gjithë nëpunësve civilë, por edhe të aftësive të lindura të nivelit të lartë drejtues, me mbështetjen e ekspertizës britanike në fushën e psikologjisë organizative, u shpërndanë dy pyetsorë për t’u plotësuar:

Pyetsori i Personalitetit “Personality Questionnaire”, i cili u shpërnda në 39 drejtues të nivelit të lartë (TND).

Pyetsori i Motivimit “Motivation Questionnaire”, i cili u shpërnda në 1220 nëpunës.

Gjetjet e përgjithshme të këtyre pyetsorëve, do të na ndihmojnë për të kuptuar mënyrat se si mund të rrisim nivelin e motivimit të nëpunësve dhe aplikimin e rekomandimeve të ekspertit mbi metodat dhe qasjet më të mira për ta bërë këtë.

Githashtu, ky program parashikon të rrisë edhe kapacitetet dhe përvojën e stafit të DAP dhe ASPA në zbatimin e mjeteve dhe metodologjive të ndryshme moderne të përdorura në këtë projekt (duke përfshirë metodat psikometrike dhe mjetet dhe teknikat e sjelljes), me qëllim përdorimin e tyre në procedurat e rekrutimit, vlerësimit të performancës, trajnimit të detyrueshëm për nëpunësit civilë në periudhë prove, si dhe në procese të tjera që synojnë zhvillimin e nëpunësve.

Në përfundim të këtij projekti, do të propozohen disa rekomandime për të siguruar që strukturat e reja të jenë sa më “operacionale, efektive dhe efçente” që të jetë e mundur.

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

Paralelisht me rishikimin funksional dhe strukturor të aparateve të ministrive të linjës, në muajin tetor 2017, filloi puna edhe për ristrukturimin e institucioneve të varësisë. Në këtë kuadër:

- U ngrit Komiteti Drejtues për ndjekjen e procesit të ristrukturimit të institucioneve të varësisë – urdhri nr. 157, datë 04/10/2017, i Kryeministrit;
- U ngrit Grupi Teknik i Punës për reformën e ristrukturimit të inspektoriateve shtetërore – Vendimi nr. 2, datë 17/10/2017, i Komitetit Drejtues;
- Ka filluar puna për reformimin e inspektoriateve shtetërore, duke u fokusuar fillimisht te Inspektoriati Kombëtar i Mbrojtjes së Territorit, Inspektoriati Shtetëror i Mjedisit dhe Pyjeve, Inspektoriati Shtetëror i Ujrave dhe Inspektoriati Qendror;
- Ka filluar puna për reformimin e institucioneve të tjera të varësisë, duke u fokusuar fillimisht në (i) hartimin e një metodologjie për realizimin e këtij procesi dhe; (ii) krijimin e një databaze me të dhënat për të gjitha institucionet e varësisë.

Përsa i takon organizimit të brendshëm, gjatë vitit 2017 janë realizuar:

- 21 ristrukturime në institucionet e varësisë;
- Miratimi i strukturave dhe organikave të 2 institucioneve të reja në varësi të ministrave të linjës.

III.4 Reforma në fushën e pagave

Ndër politikat e qeverisë shqiptare për vitin 2017, një reformë e rëndësishme ishte edhe ajo e rritjes së pagave për nëpunësit dhe punonjësit e administratës publike. Rritja e niveleve të pagave u realizua sipas sektorëve dhe sistemeve të pagave nëpërmjet të cilave trajtohen punonjësit, bazuar në prioritetet e qeverisë shqiptare.

Rritja e niveleve të pagave për punonjësit e institucioneve buxhetore u bazua fillimisht në rritjen e pagës minimale për punonjësit buxhetorë me një rritje prej 36%, (nga 22.000 lekë në muaj u rrit në 30.000 lekë në muaj) dhe më pas në rritjen me përqindje të caktuara sipas niveleve të hierarkisë së pozicioneve. Mesatarisht rritja e pagave për punonjësit e administratës publike ishte 10%.

Nga rritja e përgjithshme e pagave përfituan të gjithë nëpunësit dhe punonjësit e administratës publike, që më konkretisht po i paraqesim sipas tabelës së mëposhtme:

Sektorët	Numri i përfituesve	Rritja mesatare në përqindje
Nëpunës civilë/nëpunës dhe funksionarë të institucioneve të administratës publike	~ 16.000	7 - 10%
Punonjës Administrativë	~ 6.900	16 - 36%
Sistemi i Arsimit Parauniversitar	~ 32.000	10%
Punonjësit me grada të Policisë së Shtetit	~ 10.000	10%
Punonjësit me grada të Gardës së Republikës së Shqipërisë	~ 1.300	2-6%
Punonjësit me grada të Policisë së Burgjeve	~ 3.200	8-10%
Punonjësit me grada të Shërbimit Informativ Shqiptar	~ 900	6.51%
Oficerë dhe nënoficerë të Forcave të Armatosura të Republikës së Shqipërisë	~ 6.700	8-10%
Punonjës të sistemit shëndetësor, mjekë dhe infermierë	~ 21.000	7-10%
Punonjës të sistemit të Arsimit Universitar, etj	~ 3.200	8-10%

III.5 Ngritja e kapaciteteve të burimeve njerëzore

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

- Rritja e cilësisë së trajnimeve që ofron nëpërmjet:
 - (i) rishikimit dhe vlerësimit për kurrikulat ekzistuese, si dhe vendosjes së standardeve të mirëpërcaktuara lidhur me hartimin e kurrikulave të reja;
 - (ii) rritjes së shkallës së përdorimit të teknikave dhe metodologjive të reja, për ta bërë trajnimin më efikas dhe interaktiv;
 - (iii) përdorimit të shembujve nga praktika për të pasur një trajnim që afrohet me realitetin dhe problematikat e administratës publike.
- Zhvillimi i metodologjisë së trajnimit në kombinimin e përqsasjes klasike në klasë dhe në vendin e punës, me përqsasjen inovative nëpërmjet platformave të e-learning dhe e-training.
- Krijimi i një njësie të dedikuar për ngritjen e kapaciteteve të burimeve njerëzore në nivel vendor, e cila do të jetë përgjegjëse për zhvillimin e kurrikulave dhe programeve të trajnimit të përshtatura me nevojat e administratës në nivel vendor.

▪ 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 gjatë vitit 2017 ka patur synimin kryesor përgatitjen e administratës publike shqiptare në sfiden 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 104 module trajnimi, ashtu edhe në aspektin e zhvillimit dhe kontrollit të cilësisë së trajnimit. Si rezultat, viti 2017 shënoi një performancë më të lartë.

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

Numri ditëve të trajnimit për nëpunësit civilë, si dhe larmia e tematikave të trajnimit krahasuar me vitet e mëparshme, kanë shënuar rritje. Në këtë kontekst mund të përmendim që është rritur sasia mesatare e orëve të trajnimit për nëpunës civil, nga 25 orë në vitin 2016, në 40 orë trajnimi në vitin 2017.

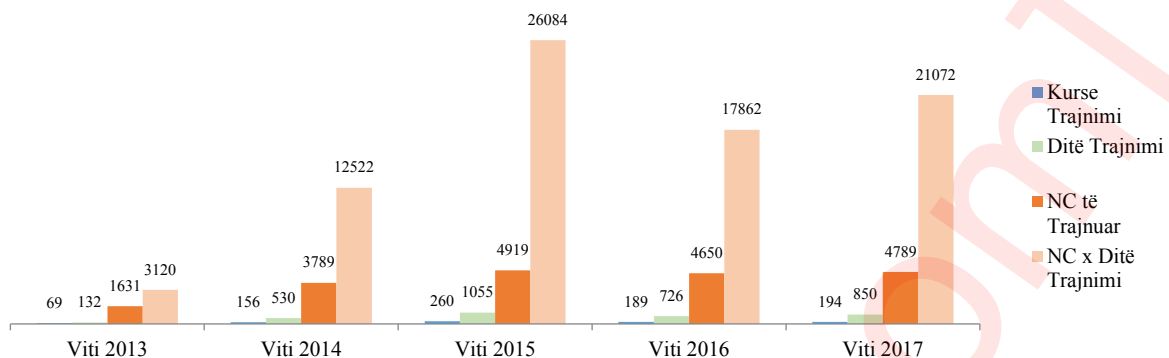
Më konkretisht më poshtë paraqiten në formë tabelare treguesit në lidhje me numrin e nëpunësve civilë të trajnuar, ditëve dhe kurseve të trajnimit, për vitin 2017, si dhe në formë grafike të njëjtat të dhëna për efekt krahasimi për vitet 2013 – 2017.

Treguesit për vitin 2017

<i>Indikatori</i>	<i>Vlera</i>
Nëpunës civilë pjesëmarrës në trajnime	4.789
Kurse trajnimi	194

Ditë trajnimi	850
Nëpunës civilë x Ditë trajnimi	21.072

Statistika të trajnimit për periudhën 2013 - 2017

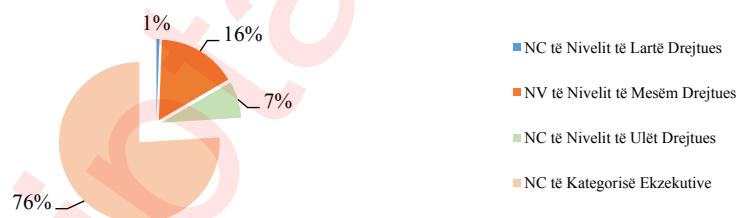


Ndër nëpunësit civilë të trajnuar gjatë vitit 2017:

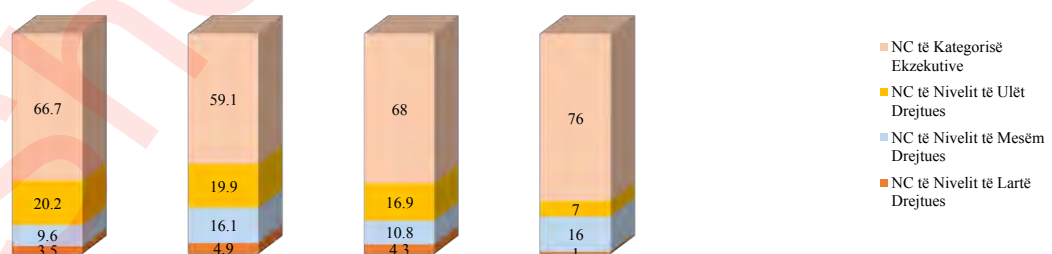
- 1 % i përkasin kategorisë së lartë drejtuese;
- 16 % i përkasin kategorisë së mesme drejtuese;
- 7 % i përkasin kategorisë së ulët drejtuese;
- 76 % i përkasin kategorisë ekzekutive.

Më poshtë paraqiten në mënyrë grafike, për efekt krahasimi, të dhënat e nëpunësve civilë të trajnuar të ndarë sipas kategorive të nëpunësve civilë, pra sipas grupeve të synuara, për: (i) vitin 2017 dhe për vitet 2014 – 2017. Të dhënat paraqiten në përqindje mbi numrin total të nëpunësve të trajnuar.

Grupet e synuara për vitin 2017



Krahasimi/Grupet e synuara për vitet 2014- 2017



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 prioriteteve 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, koordinorit për të drejtën e informimit.

Në total janë zhvilluar 47 ditë trajnimi dhe janë trajnuar 933 nëpunës civilë.

● **Rritja e kapaciteteve në fushën e antikorrupsionit dhe mirëqeverisjes**

Përsa i përket zhvillimit të kapaciteteve të administratës publike në pushtetin vendor gjatë vitit 2017 janë zhvilluar 9 kurrikula të ndryshme trajnimi në zbatim të legjislacionit të shërbimit civil dhe në bazë të nevojave dhe kërkesave.

Në total janë zhvilluar 265 ditë trajnimi dhe janë trajnuar 1345 nëpunës civilë.

● **Trajnime të Thelluara për Trupën e Nivelit të Lartë Drejtues**

ASPА finalizoi kurrikulën e trajnimit për TND të përbërë nga 5 module në një total prej 280 orësh trajnimi. Në këtë kuadër, oferta e trajnimit e hartuar nga ASPА synon t'i japë përgjigje çështjes së kompetencave kryesore të kërkuara për një pozicion drejtimi të nivelit të lartë:

Njohuri	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Kupton gjerësisht kompetencat ndërsektoriale; ✓ Njohuri të fenomeneve ekonomike dhe sociale; ✓ Njohuri të sistemit ligjor evropian.
Aftësi	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Aftësi të drejtojnë dhe menaxhojnë një gamë të gjerë veprimesh; ✓ Aftësi komunikimi; ✓ Aftësi të menaxhimit strategjik; ✓ Ndërtimi i marrëdhënieve ndër-personale; ✓ Aftësi për të punuar në grup; ✓ Të jetë efektiv.
Karakter	<ul style="list-style-type: none"> ✓ I besueshëm; ✓ Vizionar; ✓ Krijues; ✓ Me integritet.

○ **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 2017 ky kurs është ndjekur nga **494 pjesëmarrës** në nivelin qendror dhe **771 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 nënpunësve civilë dhe të punonjësve të tjerë buxhetorë.

ASPA gjatë vitit 2017, 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”.

Gjatë vitit 2017 janë publikuar në e-librari 76 kurrikula. Tematikat sipas materialeve kurrikulare dhe manualet përkatës janë ofruar për të kaluar paraprakisht sistemin e vlerësimit të cilësisë (SVC). Për këtë proces u angazhuan rreth 28 ekspertë të fushave të ndryshme, për vlerësimin e cilësisë së kurrikulave.

Ndër të tjera, gjatë vitit 2017 u realizua matja e ndikimit të trajnimit në performancën e nëpunësit civil. Matja e ndikimit u realizua për trajnimet në kuadër të rritjes së kapaciteteve për harmonizimin e legjislacionit ekonomik e tregtar të Shqipërisë me aktet e BE-së, për zbatimin e legjislacionit të harmonizuar, si dhe përgatitja e administratës publike për zhvillimin e negociatave të anëtarësimit me BE-në.

Nga analiza e të dhënave rezultoi se:

- 82% e pjesëmarrësve vlerësojnë se aftësitë e fituara nga të trajnuarit ishin të nevojshme dhe demonstrojnë sukses në mënyrën e përgatitjes dhe zhvillimit të trajnimit;
- Trajnimet e kryera ia kanë arritur qëllimit nëpërmjet kombinimit të formimit teorik me ushtrimin praktik të aftësive të fituara, si dhe në përdorimin e aftësive të fituara në vendin e punës shumica e të intervistuarve e kanë gjetur hapësirën.

▪ **Projekti i Binjakëzimit IPA 2012 “Mbështetje për Reformën e Shërbimit Civil në Shqipëri”**

Projekti i Binjakëzimit mes vendit tonë dhe Shkollës Kombëtare të Administratës në Francë, si dhe Shkollës Kombëtare Italiane të Administratës i cili nisi të zbatohet në Maj të vitit 2015, miratuar me Marrëveshjen Financiare IPA 2012 në një vlerë prej 1.800.000 Euro në formën e grantit, përfundoi me sukses në Korrik të vitit 2017.

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 ardhshëm të Shqipërisë në BE, ky projekt mbështeti vendin tonë në zbatimin e ligjit të ri të shërbimit civil (Komponentit I), të Kodit të Ri të Procedurave Administrative (Komponenti II), si dhe në forcimin e kapaciteteve të menaxhimit të shërbimit civil duke zhvilluar dhe organizuar trajnimin e trajnuesve e ekspertëve, si dhe trajnimin e nëpunësve civilë mbi procedurat e reja që burojnë nga zbatimi i ligjit të ri të shërbimit civil dhe ligjit të ri për procedurat administrative (Komponenti III).

Rrjedhimisht, qëllimi këtij projekti ishte ofrimi i rekomandimeve konkrete për të përmirësuar zbatimin e legjislacionit të ri, edhe në pikëpamje të akteve nënligjore nëpërmjet propozimit të mjeteve dhe metodologjive të reja për rekrutimin në shërbimin civil (trajnimi i anëtarëve të Komitetit të Përhershëm të Pranimit, klasifikimin e pozicioneve të punës në shërbimin civil, metodologjinë për hartimin e përshkrimeve të punës), si dhe nëpërmjet organizimit të një fushate informuese të mirëorganizuar lidhur me Reformën në Administratën Publike e orientuar drejt qytetarëve dhe nëpunësve civilë ekzistues.

Rezultatet në të tre komponentët u shpërndanë nëpërmjet aktiviteteve trajnuese. Me vënien në zbatim të këtyre rekomandimeve, pritet një përmirësim i dukshëm në menaxhimin e shërbimit civil, nëpërmjet kapaciteteve të përmirësuar administrative, vlerësimi i performancës dhe trajnimi për të gjitha nivelet e administratës, përfshirë edhe trupën e nivelit të lartë drejtues - të gjitha këto elemente kyç në “effective change management”.

Arritjet e Projektit u prezantuan në datat 6 dhe 10 Korrik 2017, në formën e një konference të hapur për publikun si dhe në një diskutim të nivelit të lartë, me pjesëmarrjen e përfaqësuesve të intitucioneve kyçe, implementuese të tij, si dhe të Ambasadores së Bashkimit Evropian në Shqipëri, znj. Romana Vlahutin.

Të gjitha materialet e hartuara nga insitucionet shqiptare, në bashkëpunim me ekspertizën e Projektit, mund të gjenden online, në faqen zyrtare të Departamentit të Administratës Publike, në gjuhët Shqip dhe Anglisht <http://dap.gov.al/projekte/materiale-per-nepunesin-civil>.

Për vitin 2017, vlen të përmendet fushata informuese e cila u ndërmorr nëpërmjet mbështetjes së këtij projekti, dedikuar rritjes së informimit të publikut të gjerë mbi reformën në administratën publike dhe mundësitë konkrete të punësimit.

Fushatë informuese në universitete të ndryshme të vendit:

Në datat 16-29 Maj 2017, përfaqësues të DAP në bashkëpunim me përfaqësuesit e projektit të binjakëzimit vizituan 17 fakultete në 6 qytete të Shqipërisë, ku prezantuan procesin e rekrutimit dhe mënyrën e aplikimit për 1500 studentët pjesëmarrës.

Në këtë program u përfshi:

- Qyteti i Tiranës: Fakultetit Ekonomik (400 studentë), Fakultetit i Shkencave Sociale (200 studentë), Fakultetit i Drejtësisë (200 studentë);
- Qyteti i Durrësit: Universiteti “Aleksandër Moisiu”, Fakulteti i Biznesit, Fakulteti i Shkencave Politike - Juridike (200 studentë);
- Qyteti i Vlorës: Universiteti “Ismail Qemali”, Fakulteti i Ekonomisë, Fakulteti i Shkencave Teknike;
- Qyteti i Shkodrës: Universiteti “Luigj Gurakuqi” (100 studentë);
- Qyteti i Korçes, Universiteti “Fan S Noli” (100 studentë);
- Qyteti i Elbasanit, Universiteti “Aleksandër Xhuvani” (200 studentë).

Në këto takime u shpërndanë edhe një sërë materialesh informuese të përgatitura nga DAP dhe projekti:

- Mbi 1500 fletëpalosje ku shpjegohet procesi i rekrutimit;
- Mbi 1500 fletëpalosje mbi rolin e Departamentit të Administratës Publike;
- Mbi 1200 fletëpalosje ku paraqiten profilet e vendeve vakante të punës për vitin 2017.



Krahas fushatës informuese në universitete të ndryshme të vendit, u krijua edhe një video shpjeguese mbi procesin e rekrutimit, si dhe një video mbi reformën në administratën publike dhe ndryshimet ndër vite për ta bërë procesin sa më të qartë për të gjithë qytetarët, të cilën e gjeni në linkun:

<https://www.youtube.com/watch?v=LbYoPlwfmRQ>.



ose <https://www.youtube.com/watch?v=nTsYw7C4kzg>



Përveç sa u përmend më sipër, në përfundim të projektit u përgatitën një sërë udhëzimesh të rëndësishme, katalogë të ndryshëm dhe manuale.

Për më tepër detaje lidhur me arritjet nëpërmjet këtij projekti, lutemi t'i referoheni raportit përfundimtar të përgatitur, si dhe materialet e prodhuara të cilat mund të aksesohen nëpërmjet faqes zyrtare të Departamentit të Administratës Publike: <http://dap.gov.al/projekte/materiale-per-nepunesin-civil>.

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

Shkolla Rajonale e Administratës Publike (ReSPA) synon të rrisë bashkëpunimin mes shteteve anëtare të saj 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 ReSPA-s, në linjë me parimet bazë të Hapësirës Administrative Europiane.

Bashkëpunimi me Shkollën Rajonale të Administratës Publike (ReSPA) ka vazhduar edhe përgjatë vitit 2017 ku Shqipëria kishte edhe kryesinë e Bordit Drejtues, një e drejtë e cila i rezervohet secilit shtet për një periudhë një vjeçare. Takimi i Bordit Drejtues në nivel ministror u zhvillua në Tiranë, më datë 6 Nëntor 2017, me pjesëmarrjen e ministrave të rajonit përgjegjës për çështjet e administratës publike.

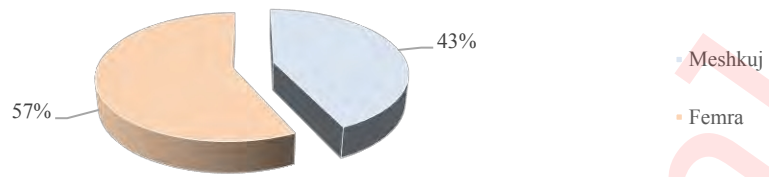
Nëpërmjet mekanizmave të ReSPA-s, ne kemi mundësinë të transferojmë njohuritë dhe aftësitë e reja, si dhe të lehtësojmë shkëmbimin e eksperiencave jo vetëm brenda rajonit, por edhe mes vendeve anëtare të Bashkimit Evropian. Procesi i negociatave me Bashkimin Evropian është i gjatë dhe kompleks, ndaj nevojitet që të kemi punonjës publikë të aftë dhe të përgjegjshëm për të menaxhuar dhe shtyrë përpara procesin. Në këtë kontekst, bashkëpunimi ndërinstitutional merr një rëndësi të veçantë. Kjo bëhet nëpërmjet organizimit të aktiviteteve trajnuese, konferencave të nivelit të lartë, takimeve të Grupeve të Punës, si dhe publikimeve/studimeve të ndryshme rajonale.

Në organizimet e ReSPA-s për vitin 2017, morën pjesë rreth 232 përfaqësues nga Shqipëria (100 meshkuj dhe 132 femra). Në krahasim me vitin 2016 kemi një rritje të numrit të pjesëmarrësve nga Shqipëria me 2.4 herë.

Për herë të parë, ReSPA në bashkëpunim me DG NEAR të Komisionit Evropian organizoi “ReSPA Open Day” në bashkëpunim me përfaqësuesit e vendeve anëtare, ku ndër të tjera Shqipëria pati mundësinë të prezantojë zhvillimet në fushën e administratës publike.

Në grafikun më poshtë paraqitet raporti gjinor i pjesëmarrësve në organizimet e ReSPA.

Pjesëmarrja femra - meshkuj në trajnimet e ReSPA viti 2017



III.6 Zgjerimi dhe Zhvillimi i Sistemit Informatik të Menaxhimit të Burimeve Njerëzore (HRMIS)

- Objektivat:**
- Shtrirja e (SMIBNJ/HRMIS) në institucionet e administratës shtetërore jo pjesë e shërbimit civil, institucionet e pavarura dhe njësitë e qeverisjes vendore.
 - Implementimi i modulit të pagave nëpërmjet SIMBNJ/HRMIS për të paktën 30% të institucioneve të 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	~ 550
Pozicione pune	~ 34.000
Trajnime	~ 270

Gjatë vitit 2017 vazhdoi puna për shtrirjen e Sistemit Informatik të Menaxhimit të Burimeve Njerëzore (HRMIS) në institucionet e administratës publike. Kështu u bë e mundur që të hidhen në sistem edhe 220 njësi të tjera shpenzuese kryesisht me degët territoriale. Për këto njësi shpenzuese është hedhur në sistem informacioni për mbi 34,000 të punësuar. E rëndësishme është të theksohet se kontributin më të madh këtu e ka dhënë sistemi i arsimit parauniversitar (shkollat) i cili synohet të përfundojë gjatë vitit 2018.

Gjithashtu, gjatë vitit 2017 janë trajnuar mbi 270 nëpunës të sektorëve të burimeve njerëzore përfshirë këtu dhe njësitë e qeverisjes vendore, si dhe njësitë e Drejtorive Arsimore Rajonale dhe Zyrave Arsimore në të gjithë vendin, duke zhvilluar mbi 30 seanca trajnimi të fokusuar për strukturat, organikat dhe hedhjen e të dhënave të dosjes individuale të të punësuarve.

▪ **Implementimi i modulit të pagave nëpërmjet SIMBNJ/HRMIS për të paktën 30% të institucioneve të administratës shtetërore pjesë e shërbimit civil**

Gjatë vitit 2017 u zhvillua dhe përmirësua moduli i pagave i Sistemit Informatik të Menaxhimit të Burimeve Njerëzore (HRMIS), në zbatim të udhëzimit nr. 4, datë 13/12/2016, “Për formën, elementët dhe plotësimin e borderosë së pagave për njësitë e qeverisjes së përgjithshme” dhe të specifikave të thesarit.

Në këtë drejtim, në muajin prill 2017 u prezantua përpara rreth 350 punonjësve të sektorëve të financave në institucione të ndryshme shtetërore, sistemi i ri informatik i cili do të vendosë një standart të ri në kalkulimin e pagave të të gjithë punonjësve në administratën publike.

Gjithashtu, gjatë 3 mujorit të fundit të vitit 2017 filloi pilotimi dhe testimi i gjenerimit të pagës për grupin e parë të përbërë nga gati 30 institucione të shërbimit civil dhe të pavaruar, të cilët brenda 3 mujorit të parë të vitit 2018 do të mund të gjenerojnë borderonë, urdhër shpenzimin dhe transfertën bankare sipas formatit të unifikuar.

IV. KONKLUZIONE, PROPOZIME DHE REKOMANDIME

- Strategjia e Reformës në Administratën Publike paraqitet në ecuri të mire. Viti 2017 ka shënuar rritje përsa i përket realizimit të planit të aktiviteteve. Gjithashtu, ka filluar puna për vlerësimin afatmesëm të strategjisë dhe hartimin e planit të ri të aktiviteteve për periudhën 2018 – 2020, duke vlerësuar edhe nevojat financiare për zbatimin e strategjisë për trevjeçarin e ardhshëm.
- Kuadri ligjor për nëpunësit civilë është i plotë dhe i qartë.
- Administrata shtetërore në tërësi paraqitet e qëndrueshme, duke synuar më tepër performancë tek nëpunësit civilë dhe duke u orientuar drejt meritokracisë.
- 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.
- Procesi i transferimit të nëpunësve civilë në kuadër të mbylljes apo ristrukturimit të institucioneve (ristrukturimi), ka pësuar përmirësim të ndjeshëm. Nga ana e institucioneve dhe Departamentit të Administratës Publike janë zbatuar më me rigorozitet dhe cilësi procedurat e përcaktuara në legjislacionin e nëpunësit civil në këtë drejtim. Një përmirësim i ndjeshëm në këtë drejtim ishte përcaktimi i një metodologjie të qartë (vlerësimi me pikë) për transferimin e nëpunësve civilë në kuadër të ristrukturimit të institucioneve.
- Vihet re një rritje e numrit të kandidatëve që konkurojnë për një vend pune (mesatarisht 18 kandidatë/1 vend pune), por ka ende nevojë për të përmirësuar procesin e vlerësimit tërësor të njohurive profesionale dhe aftësive individuale të tyre. Edhe gjatë vitit 2017, 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.
- Vihet re se ka vazhduar trendi në rritje i njohjes së legjislacionit të shërbimit civil, në drejtim të të drejtave dhe detyrimeve të nëpunësve civilë, si dhe të procedurës disiplinore, sidomos të anës formale të saj, si rezultat i punës së vazhdueshme të përfaqësuesve të DAP në këto komisione, për ndërgjegjësimin e anëtarëve të komisioneve disiplinore për respektimin e të gjithë elementëve të procedurës formale të këtij procesi. Konkretisht, gjatë vitit 2017 kemi një ulje në masën 40.4% të masave disiplinore në tërësi dhe një ulje me 40% të masës disiplinore “Largim nga shërbimi civil”.

- Sa i takon zbatimit të vendimeve gjyqësore të formës së prerë për vitin 2017, janë zbatuar 46 vendime, duke shënuar një rritje prej 43.75%, krahasuar me vitin 2016, si dhe një rritje prej 31.3% i indikatorit të zbatimit të të gjitha vendimeve gjyqësore të mbartura që nga fundi i vitit 2013 e në vijim.
- Sa i takon vlerësimit të njohurive shtesë të nëpunësve civilë në pozicione me funksione inspektimi, procesi tregoi se kapacitetet në këtë fushë ishin mesatare dhe nxorri si nevojë rritjen e këtyre kapaciteteve nëpërmjet trajnimeve të dedikuara në këtë fushë.
- Përsa i përket reformës funksional strukturore, gjatë vitit 2017, u realizua reforma e organizimit të brendshëm të aparatit të Kryeministrit dhe ministrive të linjës, duke i vendosur ministrinë në rolin e tyre udhëheqës në sektorin përkatës, duke bërë lehtësimin e aparatit të ministrive nga funksionet menaxheriale, operationale, lëvrim shërbimesh, prokurime, dhënie licencash, zbatim projektsh, etj, duke i zbritur këto nëpër agjenci. Gjithashtu, filloi puna për reformimin e institucioneve të varësisë. Gjithsesi, sfida për vitin në vazhdim mbetet rishikimi funksional strukturor i institucioneve të varësisë dhe përcaktimi i rregullave dhe standarteve të qarta në fushën e ndërtimit të institucioneve dhe të matjes së performancës së tyre.
- Në kuadër të përmirësimit të cilësisë së përshkrimeve të punës dhe standartizimit të tyre, u miratuan përshkrime standart dhe kërkesat minimale për efekt rekrutimi për 8 grupe pozicionesh (Specialistë të financës, Specialistë të buxhetit, Specialistë të prokurimeve, Specialistë të burimeve njerëzore, Specialistë arkiv/protokoli, Specialistë të marrëdhënieve me publikun, Specialistë jurist, Specialist të teknologjisë së informacionit). Këto përshkrime pune të unifikuara shërbejnë edhe për përmirësimin e mëtejshëm të procedurave dhe cilësisë së rekrutimit në këto pozicione.
- 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 pages për institucionet e shërbimit civil përmes Sistemit Informatik të Menaxhimit të Burimeve Njerëzore HRMIS/SIMBNJ mbetet sfida më e madhe e vitit 2018.
- Gjatë vitit 2017 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 2018

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.

- **Hartimi dhe miratimi i Planit të ri të aktiviteteve për t'u zbatuar për periudhën 2017-2020, në zbatim të Strategjisë Ndërsektoriale të Reformës në Administratën Publike 2015-2020**, duke siguruar edhe nevojat financiare në kuadër të Programit Buxhetor Afatmesëm.
- **Forcimi i kapaciteteve të DAP dhe njësive të burimeve njerëzore në institucionet e administratës shtetërore**, për të çuar përpara reformën në shërbimin civil, nëpërmjet trainimeve të vazhdueshme për kuptimin e politikave të menaxhimit të burimeve njerëzore, ndërlihdjen 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 2018 do të kryehet rishikimi funksional strukturor i institucioneve të administratës shtetërore, në drejtim të:
 - (i) përcaktimit të tipologjisë së institucioneve dhe metodologjisë së vlerësimit të performancës së tyre në vijim;
 - (ii) identifikimit të rasteve ku ka nevojë që të eliminohen mbivendosjet funksionale midis strukturave ekzistuese;
 - (iii) identifikimit të rasteve ku ka nevojë të rishikohet funksioni, roli dhe organizimi strukturor i institucioneve;
 - (iv) shqyrtimit të rasteve ku shihet i nevojshëm bashkimi i dy apo më shumë institucioneve, apo krijimi i institucioneve të reja;
 - (v) shqyrtimit të rasteve kur është e nevojshme që për institucionet të ndryshojë pozicionimi i tyre.
- **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 unifikuar për grupet e pozicioneve të ngjashme, e si rrjedhim edhe në rritjen e cilësisë së procesit të rekrutimit.
- **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.
- **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) transformimit të faqes zyrtare të DAP në 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) modernizimi i 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 të gjitha 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.

- **Forcimi i vazhdueshëm i ASPA 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 dhe sasisë së trajnimeve që ofron nëpërmjet:

(i/1) zbatimit të programeve të trajnimit, veçanërisht për TND dhe nëpunësit në njësitë e menaxhimit të burimeve njerëzore;

(i/2) rritjes njëkohësisht së cilësisë si në aspektin organizativ ashtu edhe të përmbajtjes dhe rritjes së volumit të trajnimeve për nëpunësit civilë;

(i/3) realizimit të vlerësimeve 6-mujore mbi matjen e ndikimit të trajnimeve në performancën e nëpunësve civilë, për të përmirësuar dhe përshtatur programin e trajnimit.

(ii) Në aspektin e kontrollit të cilësisë, ASPA synon:

(ii/1) sigurimin e cilësisë në çdo aspekt të ciklit të trajnimit;

(ii/2) 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.

(iii) Në aspektin e qasjes së zhvillimit të trajnimeve dhe logjistikës, ASPA synon:

(iii/1) përmirësimin e kushteve të trajnimit në mjediset e ASPA (rikonstruksioni i sallave të trajnimit, sistem kondicionimi);

(iii/2) 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.