



de partamenti
dap
Administratës Publike

DEPARTAMENTI I ADMINISTRATËS PUBLIKE

RAPORTI VJETOR 2025

PËRMBAJTJA

I. HYRJE	3
Vështrim i përgjithshëm i vitit 2025	3
Arritjet kryesore për vitin 2025	4
II. KUADRI LIGJOR INSTITUCIONAL DHE INTEGRIMI	6
Përgjegjësitë Raportuese dhe Zbatuese	6
Procesi i integritimit.....	6
III. KONTEKSTI STRATEGJIK	8
III.1 Strategjia Ndërsektoriale e Reformës në Administratën Publike	8
<i>Procesi i hartimit dhe miratimit të strategjisë</i>	8
III.2 PROJEKTE	13
III.3 Vizibiliteti i Departamentit të Administratës Publike dhe Shkollës Shqiptare të Administratës Publike përgjatë vitit 2025	18
III.4 <i>Pasqyrë e përmbledhur e veprimtarisë përgjatë vitit 2025</i>	19
IV. ZHVILLIMET PËRGJATË VITIT 2025	26
IV.1 Politikat e menaxhimit të burimeve njerëzore të shërbimit civil dhe zbatimi i tyre në institucionet e administratës shtetërore.....	27
IV.2 Reforma funksional - strukturore e institucioneve të administratës publike	46
IV.3 Rritje të pagave	51
IV.4 Ngritja e kapaciteteve të burimeve njerëzore	52
IV.5 Sistemi Informatik i Menaxhimit të Burimeve Njerëzore (HRMIS).....	75
V. OBJEKTIVAT PËR VITIN 2026	77

I. HYRJE

Garantimi i një administrate publike moderne dhe eficiente në shërbim të qytetarëve vijon të mbetet ndër prioritetet madhore të qeverisë shqiptare, nën një portofol të dedikuar politik dhe teknik. Njëherësh, forcimi i profesionalizmit, transparencës dhe llogaridhënies në administratën publike është në fokus të shtuar në kuadër të procesit të negociatave të Shqipërisë me Bashkimin Evropian.

Brenda këtij kuadri, përgjatë vitit 2025, Ministri i Shtetit për Administratën Publike dhe Antikorrupsionin dhe Departamenti i Administratës Publike kanë intensifikuar veprimtarinë e tyre në përmbushjen e detyrimeve ligjore dhe avancimin e politikave në drejtim të forcimit të kapaciteteve institucionale, rienergizimit dhe optimizimit të administratës publike me qëllim fuqizimin gradual të administratës për t'u përballur me sfidat e së ardhmes evropiane të vendit.

Viti 2025 shënoi një fazë të konsolidimit të reformës në administratën publike, ku fokusi kryesor u vendos në ndërtimin e një kuadri strategjik të qëndrueshëm dhe të orientuar nga evidenca, i cili adreson drejtpërdrejt gjetjet e vlerësimeve ndërkombëtare dhe vendos prioritetet të qarta për transformimin e administratës në përputhje me standardet e BE-së.

Paralelisht, reforma u karakterizua nga një qasje më e thelluar në drejtim të forcimit të kapaciteteve administrative dhe profesionalizmit të shërbimit civil, përmes ndërhyrjeve të synuara në zhvillimin e kapitalit njerëzor, rritjen e cilësisë së trajnimit dhe konsolidimin e mekanizmave të performancës dhe llogaridhënies. Një theks i veçantë iu kushtua gjithashtu rritjes së koherencës institucionale dhe koordinimit me partnerët ndërkombëtarë, duke siguruar një mbështetje më të harmonizuar për zbatimin e reformës.

Në të njëjtën kohë, viti 2025 shënoi një avancim të mëtejshëm në modernizimin e administratës publike, me fokus në digjitalizimin, inovacionin dhe përmirësimin e ofrimit të shërbimeve ndaj qytetarëve. Kjo u shoqërua me një përpjekje të qëndrueshme për të rritur atraktivitetin dhe besueshmërinë e administratës publike, duke e pozicionuar atë si një sektor profesional, konkurrues dhe të orientuar drejt rezultateve.

Në tërësi, progresi i arritur gjatë vitit 2025 në veprimtarinë e DAP kontribuoi në thellimin e dimensionit teknik të reformës, duke e vendosur administratën publike në një trajektore të qartë drejt përmbushjes së kërkesave të anëtarësimit në Bashkimin Evropian. Kjo agjendë intensive e punës për vitin 2025 është udhëhequr nga rekomandimet e lëna në Rezolutën e Kuvendit të Republikës së Shqipërisë për Departamentin e Administratës Publike për vitin 2026, si dhe nga detyrimet e agjendës kombëtare të integritetit evropian që rezultojnë nga Udhërrëfytyesi për Reformën në Administratën Publike 2023-2030 dhe Raporti i Progresit i Komisionit Evropian.

Arritjet kryesore për vitin 2025 në shifra

Numri mesatar i aplikantëve/pozicion pune

20 (2025) > 17.55 (2024)

Numri mesatar i aplikantëve/pozicion për procedurën e pranimit në shërbimin civil

23.4 (2025) > 20.3 (2024)

Konsolidimi i procesit të rekrutimit, duke:

- > implementuar masa për thjeshtimin e procesit dhe rritjen e transparencës, nëpërmjet portalit *online* të rekrutimit për aplikantët;
- > publikuar materiale orientuese në faqen zyrtare të DAP-it, e cila përditësohet rregullisht me informacion;
- > pjesëmarrje në panairët e punës.

85.76% indikator i zbatimit të vendimeve gjyqësore (2013 – 2025)

Nivel i lartë dhe konstant i përqindjes së zbatimit të vendimeve gjyqësore të formës së prerë.

Rritja e atraktivitetit të shërbimit civil dhe qendrueshmërisë, që shprehet më së miri në:

- > uljen e rasteve të dorëheqjeve;
- > uljen e numrit total të lirimeve.

19.3% më pak dorëheqje në krahasim me vitin 2024 (113 në vitin 2025, përkundrajt 140 në vitin 2024)

32.8% më pak lirime në krahasim me vitin 2024 (266 në vitin 2025, përkundrajt 396 në vitin 2024)

Në krahasim me vitin 2024:

33.3% më pak masa disiplinore të të gjitha llojeve

35.7% më pak masa disiplinore “Largim nga shërbimi civil”

20% më pak masa disiplinore “Pezullim nga e drejta e ngritjes në detyrë”

Rritja e përgjegjshmërisë dhe profesionalizmit të nëpunësve civilë.

Rritja e kapaciteteve të nëpunësve të administratës publike, nëpërmjet trajnimeve pranë ASPA-s dhe rritja e atraksionit të ASPA-s si ofrues trajnimi.

3.14% më shumë individë dhe 5.62% më shumë pjesëmarrës në trajnimet e ASPA

74.49% më shumë individë nga sektori privat pjesëmarrës në trajnimet e ASPA-s.

II. KUADRI LIGJOR INSTITUCIONAL DHE INTEGRIMI

Përgjegjësitë Raportuese dhe Zbatuese

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 dhe reformën në fushën e pagave;
- > Rritjen e kapaciteteve të burimeve njerëzore;
- > Hartimin dhe vënien në eficiencë të Regjistrisë Qendrore të Personelit (SIMBNJ/HRMIS).

Departamenti i Administratës Publike, në rolin e udhëheqësit të procesit të raportimit vjetor, mbledh, raporton dhe analizon të gjitha të dhënat e nevojshme. Në këtë proces DAP-i, nën drejtimin e Ministrit të Shtetit për Administratën Publike dhe Antikorrupsionin, rakordohet ngushtësisht me ministritë e linjës dhe institucionet e tyre të varësisë, të cilët raportojnë lidhur me proceset e tyre të brendshme për të cilat DAP-i ka rolin mbikëqyrës, si dhe lidhur me përgjegjësitë e tyre, mes të tjerash edhe për: planifikimin vjetor të nevojave për rekrutim, hartimin e përshkrimeve të punës, masat disiplinore, etj.

Procesi i integrimit

Ndërhyrjet e Qeverisë Shqiptare në fushën e Reformës së Administratës Publike (RAP) bazohen në 5 strategji kombëtare ndërsektoriale që përbëjnë kornizën e RAP-it, ku përfshihen Strategjia e Menaxhimit të Financave Publike, Strategjia për Decentralizimin dhe Qeverisjen Vendore, Strategjia Ndërsektoriale Kundër Korrupsionit, Strategjia e Agjendës Digjitale, si dhe Strategjia Ndërsektoriale e Reformës në Administratën Publike, e miratuar kjo e fundit me VKM-në nr. 472, datë 31.07.2025. Këto strategji janë plotësisht në përputhje me agjendën kombëtare të integrimit, përfshirë Udhërrëfyesin për Reformën në Administratën Publike 2023–2030, Strategjinë Kombëtare për Zhvillim dhe Integrim Evropian (SKZHIE) dhe Objektivat e Zhvillimit të Qendrushëm (OZHQ).

Këto dokumente së bashku përshkruajnë vizionin dhe prioritetet e reformës së Qeverisë dhe janë hartuar, rishikuar dhe miratuar përmes proceseve gjithëpërfshirëse të konsultimit publik me të gjitha palët e interesuara, përfshirë organizatat e shoqërisë civile, sindikatat, sektorin privat, partnerët ndërkombëtarë dhe grupet e tjera të prekura, të cilët janë angazhuar në mënyrë aktive në zhvillimin dhe rishikimin e masave të reformës.

Nëpërmjet këtyre 5 dokumenteve, korniza strategjike e reformës në administratën publike përcakton objektiva dhe tregues të qartë, të matshëm dhe të publikuar, duke garantuar transparencë dhe mundësi monitorimi efektiv nga shoqëria civile. Progresi vlerësohet përmes mekanizmave të ndryshëm, përfshirë reagimet e qytetarëve, auditimet publike, vlerësimet e jashtme dhe monitorimin nga shoqëria civile. Konsultimi publik përbën një nga komponentët thelbësorë të përmbushjes së reformave të kërkuara në kuadër të detyrimeve të Shqipërisë për Grupkapitullin I “Themelorët”, duke shërbyer si parakusht për

përmirësimin e performancës së administratës publike dhe forcimin e funksionimit të institucioneve demokratike.

Në kuadër të procesit të integrimit evropian, vlen të përmendet takimi i 13-të i Grupit të Posaçëm për Reformën e Administratës Publike Shqipëri-BE, i bashkëkryesuar nga Komisioni Evropian dhe Ministri i Shtetit për Administratën Publike dhe Antikorrupsionin, zhvilluar më 21 tetor në Tiranë. Gjatë takimit, ekipi kombëtar i negociatave raportoi mbi progresin e reformës së administratës publike, duke përfshirë kornizën strategjike, menaxhimin e burimeve njerëzore, financat publike, hartimin e politikave, llogaridhënien dhe ofrimin e shërbimeve.

Komisioni Evropian përgëzoi hapjen e grupkapitujve negociues dhe theksoi rëndësinë e vazhdimësisë së reformave, veçanërisht në Grupkapitullin “Themeloret”, ku Reforma e Administratës Publike përcakton ritmin e përgjithshëm të anëtarësimit. Ai theksoi nevojën për kapacitete dhe struktura të forta të administratës publike për të zbatuar acquis-në e BE-së, mirëpriti propozimet për ndryshime në ligjin “Për nëpunësin civil” dhe finalizimin e reformës së pagave, duke nënvizuar rëndësinë e profesionalizmit të shërbimit civil.

Qeveria shqiptare rikonfirmoi angazhimin e saj për të ndjekur progresin në të gjitha këto fusha, përmes zbatimit dhe monitorimit të vazhdueshëm të reformës së administratës publike, duke e konsideruar këtë një hap kyç drejt përmbushjes së detyrimeve për anëtarësim të plotë në Bashkimin Evropian.

Gjithashtu, përgjatë vitit 2025 ka vijuar të monitorohet në mënyrë rigorozë progresi i masave prioritare të parashikuara në Udhërrëfyesin për Reformën në Administratën Publike 2023-2030, në kuadër edhe të detyrimeve që rrjedhin nga Pozicioni Negociues dhe dokumenti i Qendrimit të Përbashkët të Bashkimit Evropian, ku monitorimi i Udhërrëfyesit është një nga piketat e përcaktuara për përmbushje në nivel horizontal.

III. KONTEKSTI STRATEGJIK

III.1 Strategjia Ndërsektoriale e Reformës në Administratën Publike

Strategjia Ndërsektoriale e Reformës në Administratën Publike 2025-2030 (SNRAP) shërben si korniza strategjike që do të udhëheqë zbatimin e reformave të qeverisë shqiptare dhe të gjitha institucioneve të tjera të përfshira, deri në fund të vitit 2030. Kjo reformë është prioritet i qartë kombëtar, në përputhje me qasjen e rivitalizuar të Komisionit Evropian ndaj politikës së zgjerimit. Me metodologjinë e re të zgjerimit, Reforma në Administratën Publike, pjesë e Grupkapitujve Themelorë, mbart rëndësi kritike në përparimin e procesit të negociatave, si shtyllë thelbësore për mirëfunksionimin e shtetit dhe si parakusht për avancimin e agjendës evropiane në të gjithë grupkapitujt e negociatave.

Procesi i hartimit dhe miratimit të strategjisë

Hartimi i Strategjisë Ndërsektoriale për Reformën në Administratën Publike 2025 - 2030 ishte një proces intensiv mbi 2-vjeçar që filloi me ngritjen e Grupit Ndërinstitucional të Punës për hartimin e saj, miratuar me urdhrin nr. 92, datë 01.08.2023, të Kryeministrit.

Në vijim të punës së bërë në vitet e mëparshme, viti 2025 shënoi konsultimin e gjerë publik, ndjekur nga finalizimi i punës intensive të udhëhequr përgjatë vitit 2024 për konsolidimin e draftit të strategjisë nën drejtimin e ministrit të Shtetit për Administratën Publike dhe Antikorrupsionin, me punën teknike të Departamentit të Administratës Publike, si dhe me ekspertizën teknike të ekspertëve të projektit të asistencës teknike “BE për Qeverisjen e Mirë”, Shkollës Rajonale Evropiane të Administratës Publike dhe aktorëve institucionalë bashkëpërgjegjës për zbatimin e angazhimeve.

Gjatë tremujorit të parë të vitit 2025, drafti i Strategjisë Ndërsektoriale të Reformës në Administratën Publike (SNRAP) dhe Plani i Veprimit, u publikuan në faqen zyrtare të konsultimit publik, përmes Regjistratit Elektronik për Njoftimet dhe Konsultimet Publike dhe qendroi i hapur për komente nga data 03.02.2025 deri më 03.03.2025. Paralelisht me konsultimin elektronik, paketa strategjike iu nënshtrua një procesi të strukturuar konsultimi, i cili përfshiu, në radhë të parë, diskutimin në kuadër të mbledhjes periodike të Grupit Ndërinstitucional të Integritimit Evropian për Reformën në Administratën Publike me pjesëmarrjen e institucioneve përgjegjëse për hartimin e Planit të Veprimit. Më tej, u zhvilluan takime të dedikuara me institucionet përgjegjëse për masat e parashikuara në draft-strategji dhe plan veprimi, me fokus në saktësimin e përgjegjësive, afateve dhe treguesve të performancës. Procesi u plotësua edhe me konsultime të zgjeruara me aktorë joqeveritarë, përfshirë Delegacionin e Bashkimit Evropian në Tiranë, përfaqësues të OECD/SIGMA, organizata të shoqërisë civile, akademinë, komunitetin e biznesit dhe partnerë të tjerë ndërkombëtarë, duke synuar sigurimin e një qasjeje gjithëpërfshirëse dhe të harmonizuar me standardet dhe praktikën më të mira ndërkombëtare. Këto takime u karakterizuan nga një pjesëmarrje e gjerë, me mbi 100 përfaqësues nga institucionet e qeverisjes qendrore dhe vendore, institucionet e pavarura, shoqëria civile, partnerët ndërkombëtarë dhe bizneset. Gjatë procesit të konsultimit u adresuan komente dhe

sugjerime të shumta, të cilat rezultuan në dhënien e kontributeve si në nivel teknik, ashtu edhe në nivel përmbajtjeje, me qëllim përmirësimin e masave të përfshira në draft-paketën strategjike.

Gjatë tremujorit të dytë të vitit 2025, u zhvilluan takime të dedikuara me institucionet përgjegjëse dhe ekspertët teknikë të OECD/SIGMA, në kuadër të vijimit të punës për hartimin e paketës përfundimtare të SNRAP dhe përllogaritjen e kostove të aktiviteteve të parashikuara, pas të cilit paketa paraprake e SNRAP 2025–2030 u dërgua finalisht për mendim pranë institucioneve përkatëse në korrik 2025.

Duke u mbështetur në këtë proces, u zhvillua një fazë e posaçme konsultimi dhe koordinimi, në kuadër të edicionit të dytë të Javës së Administratës Publike (30 qershor – 4 korrik 2025), e dedikuar në mënyrë të veçantë për partnerët ndërkombëtarë dhe aspektet e zbatimit të strategjisë. Ky takim kishte si qëllim forcimin e harmonizimit dhe sinergjive ndërmjet donatorëve dhe institucioneve kombëtare, duke siguruar mbështetje të koordinuar dhe shmangien e mbivendosjeve në ndërhyrjet në kuadër të reformës. Me pjesëmarrjen e ministrave, zyrtarëve të lartë dhe përfaqësuesve të komunitetit të donatorëve, ai shërbeu si një platformë e rëndësishme për koordinimin e donatorëve, duke forcuar pronësinë e përbashkët dhe angazhimin kolektiv për zbatimin efektiv të reformës në administratën publike dhe avancimin e procesit të integritimit evropian.

Nëpërmjet këtij procesi gjithëpërfshirës, u morën komente të reja dhe konstruktive nga një gamë e gjerë aktorësh, të cilat kontribuan në përmirësimin e masave të caktuara në strategji dhe në Planin e Veprimit, duke garantuar që dokumenti përfundimtar të reflektojë njëkohësisht nevojat institucionale dhe pritshmëritë e shoqërisë në tërësi.

Gjatë gjithë kohëzgjatjes së procesit, është zhvilluar një dialog i vazhdueshëm dhe intensiv me OECD–SIGMA, veçanërisht në kuadër të vlerësimit të draft-strategjisë së publikuar për konsultim publik. Në këtë kuadër, strategjia është hartuar në mënyrë të tillë që të adresojë në mënyrë të drejtpërdrejtë gjetjet dhe rekomandimet e OECD–SIGMA, të pasqyruara në Raportin e Vlerësimit 2024, duke synuar përmirësimin e mëtejshëm të performancës në fushat kyçe të administratës publike, si menaxhimi i burimeve njerëzore, qeverisja digjitale, ofrimi i shërbimeve dhe koordinimi i politikave.

Strategjia Ndërsektoriale e Reformës në Administratën Publike (SNRAP) 2025–2030, Plani i Veprimit 2025–2027 dhe pasaporta e treguesve, u miratua zyrtarisht me vendimin nr. 472, datë 31.07.2025, të Këshillit të Ministrave dhe u publikua në Fletoren Zyrtare.

Vështrim i përgjithshëm i Strategjisë Ndërsektoriale të Reformës në Administratën Publike 2025–2030

Vizioni i Strategjisë Ndërsektoriale të Reformës në Administratën Publike (SNRAP) 2025–2030 është konsolidimi i një administrate publike profesionale, efikase, inovative dhe të motivuar, e cila vepron në përputhje me standardet evropiane dhe parimet e zhvillimit të qëndrueshëm, si dhe disponon aftësitë dhe mjetet e nevojshme për të përgatitur Shqipërinë për procesin historik të anëtarësimit në Bashkimin Evropian.

SNRAP 2025–2030 mbështetet në pesë shtylla kryesore, të cilat pasqyrojnë qëllimet e politikave përmes të cilave synohet jetëzimi i vizionit të strategjisë, si më poshtë:

(1) Shtylla I – Zhvillimi dhe koordinimi i politikave

Kjo shtyllë synon të arrihet përmes objektivave specifikë të mëposhtëm:

Objektivi Specifik 1.1: Përmirësimi i koordinimit, përafrimit dhe buxhetimit të politikave me objektivat kombëtare dhe globalë të zhvillimit përgjatë gjithë ciklit të planifikimit të integruar të politikave.

Objektivi Specifik 1.2: Zbatimi i një procesi të mirëkoordinuar dhe gjithëpërfshirës për integrimin evropian, duke fuqizuar kapacitetet e strukturave negociuese për të përballuar me sukses kërkesat e procesit.

Objektivi Specifik 1.3: Hartimi i politikave mbështetur në të dhëna dhe vlerësim cilësor të ndikimit rregullator, përgjatë një procesi të mirëplanifikuar ligjor dhe konsultimi gjithëpërfshirës publik, që garanton përputhje me acquis-në dhe praktikatat e mira ndërkombëtare.

Për Qëllimin e Politikës I, në Planin e Veprimit janë parashikuar gjithsej 19 masa për zbatim.

(2) Shtylla II – Shërbimi civil dhe menaxhimi i burimeve njerëzore

Kjo shtyllë synon të arrihet përmes objektivave specifikë të mëposhtëm:

Objektivi Specifik 2.1: Pranimi në institucionet e administratës publike bazuar në konkurs të hapur, në parimin e meritës dhe duke siguruar përzgjedhjen e kandidatëve më të mirë.

Objektivi Specifik 2.2: Investimi në motivimin dhe mirëqenien e nëpunësve publikë, me synim rritjen e atraktivitetit dhe forcimin e pozitës së sektorit publik si punëmarrës i besueshëm, tërheqës dhe konkurrues në tregun e punës.

Objektivi Specifik 2.3: Investimi në zhvillimin profesional të nëpunësve të të gjitha niveleve të administratës publike për të mbështetur dhe avancuar agjendën kombëtare të integritit evropian të Shqipërisë.

Objektivi Specifik 2.4: Procedurat e Menaxhimit të Burimeve Njerëzore facilitohen nga sistemet e gjenerimit të të dhënave të sakta dhe përdorimi i plotë i teknologjisë për thjeshtimin e proceseve të punës në fushën e MBNJ.

Për Qëllimin e Politikës II, në Planin e Veprimit janë parashikuar gjithsej 27 masa për zbatim.

(3) Shtylla III – Ofrimi i shërbimeve dhe digjitalizimi

Kjo shtyllë synon të arrihet përmes objektivave specifikë të mëposhtëm:

Objektivi Specifik 3.1: Ri-inxhinierimi dhe optimizimi i shërbimeve publike elektronike, duke rritur aksesin për qytetarët dhe bizneset, si dhe duke rritur efikasitetin përmes teknologjisë së avancuar dhe thjeshtimit të proceseve me fokus te përdoruesi.

Objektivi Specifik 3.2: Rritja e aftësive dhe gjithëpërfshirjes digjitale përmes zbatimit të masave që sigurojnë arritjen e kompetencave bazë digjitale për nxënësit, përmirësojnë aksesin dhe cilësinë e shërbimeve elektronike për qytetarët, dhe fuqizojnë mundësitë teknologjike në sektorin publik.

Për Qëllimin e Politikës III, në Planin e Veprimit janë parashikuar gjithsej 8 masa për zbatim.

(4) Shtylla IV – Organizimi, llogaridhënia dhe mbikëqyrja e administratës

Kjo shtyllë synon të arrihet përmes objektivave specifikë të mëposhtëm:

Objektivi Specifik 4.1: Zhvillimi i strukturave organizative të qarta dhe të përshtatshme për të përmbushur detyrat e administratës publike në mënyrë efektive dhe efikase.

Objektivi Specifik 4.2: Krijimi i mekanizmave të qartë të brendshëm që garantojnë llogaridhënien e punonjësve dhe drejtuesve të administratës publike për performancën dhe vendimmarrjen e tyre.

Objektivi Specifik 4.3: Promovimi i një administrate të hapur dhe transparente që angazhon qytetarët dhe palët e tjera të interesuara në proceset e vendimmarrjes, duke rritur aksesin në informacion dhe duke përmirësuar dialogun ndërmjet administratës dhe publikut.

Objektivi Specifik 4.4: Fuqizimi i mbikëqyrjes së jashtme të administratës publike në mënyrë proaktive nga Kuvendi dhe institucionet e pavarura mbi zbatimin e politikave dhe detyrimeve nga ana e qeverisë.

Për Qëllimin e Politikës IV, në Planin e Veprimit janë parashikuar gjithsej 16 masa për zbatim.

(5) Shtylla V – Administrata e gjelbër

Kjo shtyllë synon të arrihet përmes objektivave specifikë të mëposhtëm:

Objektivi Specifik 5.1: Përmirësimi i performancës mjedisore të institucioneve publike në përputhje me standardet e Skemës së Eko-Menaxhimit dhe Auditimit (SEMA)

Objektivi Specifik 5.2: Forcimi i partneritetit ndërsektorial për zbatimin e nismave të gjelbra në administratën publike. .

Objektivi Specifik 5.3: Transformimi i kapitalit njerëzor të sektorit publik për tranzicionin ekologjik.

Objektivi Specifik 5.4: Përsheptimi i prokurimit të gjelbër publik dhe zbatimi i parimeve të ekonomisë qarkulluese.

Për Qëllimin e Politikës V, në Planin e Veprimit janë parashikuar gjithsej 10 masa për zbatim.

Kostoja totale e Planit të Veprimit të Strategjisë arrin në 9.27 miliardë lekë, me një hendek financiar të përgjithshëm prej 6.84%. Në terma absolutë, ky hendek vlerësohet në –634.2 milionë lekë. Vlen të theksohet se hendeku financiar është i përqendruar kryesisht në ndërhyrjet me karakter inovativ, në veçanti në fushën e administratës së gjelbër. Gjithashtu, falë fokusit të fortë në investimet për digjitalizimin e shërbimeve për qytetarët, sipas planeve aktuale, Qëllimi i Politikës III “Ofrimi i Shërbimeve dhe Digjitalizimi” rezulton pa hendek financiar.

Korniza institucionale për zbatimin, monitorimin dhe raportimin e SNRAP

Korniza institucionale për zbatimin e Strategjisë Ndërsektoriale të Reformës në Administratën Publike 2025–2030 përfshin një numër institucione bashkëpërgjegjëse të qeverisjes qendrore, strukturat e tyre të vartësisë, si dhe institucione të pavarura që gëzojnë

kompetenca dhe përgjegjësi në zbatimin e strategjisë. Institucionet përgjegjëse për secilën masë, sipas Objektivave Specifikë dhe Fushave të Politikës, janë të përcaktuara në Planin e Veprimit të SNRAP.

Monitorimi dhe raportimi mbi zbatimin e Strategjisë koordinohen nga Departamenti i Administratës Publike (DAP), i cili garanton monitorimin efikas në nivel teknik përmes Drejtorisë së Programeve të Reformës në Administratën Publike, në rolin e Sekretariatit Teknik të procesit. DAP-i harton raporte gjashtë mujore dhe vjetore mbi progresin e zbatimit të Strategjisë, në përputhje me standardet e Metodologjisë IPSIS (Sistemi Informativ për Planifikimin Strategjik të Integruar). Këto raporte u sigurojnë politikëbërësve informacion të nevojshëm dhe në kohë mbi ecurinë e zbatimit të masave të parashikuara në Planin e Veprimit të SNRAP.

III.2 PROJEKTE

Projekti “Asistencë teknike e BE-së për Qeverisjen e Mirë” në nivelin qendror dhe lokal

Ky projekt me fokus në Reformën e Administratës Publike, Menaxhimin e Financave Publike dhe Luftën kundër Korrupsionit është një nismë e mbështetur nga Bashkimi Evropian për të ndihmuar qeverinë e Shqipërisë në realizimin e Reformës për Qeverisjen e Mirë, në kuadër të integritimit evropian. Ky projekt mbulon fusha të rëndësishme si Administrata Publike, Menaxhimi i Financave Publike (MFP), Lufta kundër Korrupsionit dhe Qeverisja Vendore. Projekti po implementohet nga Ecorys (Hollandë), në bashkëpunim me PAI (Mbretëria e Bashkuar) dhe Particip (Gjermani) dhe ka si përfitues kryesorë:

- Kryeministrinë;
- ministrinë e Financave;
- ministrinë e Drejtësisë;
- Agjencinë Shtetërore për Programimin Strategjik dhe Koordinimin e Ndhmës;
- Departamentin e Administratës Publike;
- Drejtorinë e Përgjithshme të Antikorrupsionit;
- Agjencinë për Mbështetjen e Vetëqeverisjes Vendore.

Në raportin fillestar, paraqiten aktivitetet e planifikuara të projektit deri në shtator 2027, të cilat përqendrohen në ofrimin e mbështetjes për përfituesit kryesorë në formulimin, monitorimin dhe implementimin e masave të zgjedhura të Strategjive për Qeverisjen e Mirë – veçanërisht Strategjinë Ndësektoriale të Reformës së Administratës Publike, Strategjinë Sektoriale të Menaxhimit të Financave Publike 2023-2030, Strategjinë Ndërsektoriale kundër Korrupsionit 2024-2030 dhe Strategjinë Ndërsektoriale për Decentralizimin dhe Qeverisjen Vendore 2023-2030.

📌 Mbështetje për ndryshimet ligjore në ligjin nr. 152/2013, “Për nëpunësin civil” dhe ligjin nr. 90/2012, “Për organizimin dhe funksionimin e administratës shtetërore”

Gjatë vitit 2025, me mbështetje nga ky projekt është punuar intensivisht për amendimin e ligjit nr. 152/2013, “Për nëpunësin civil” dhe ligjin nr. 90/2012, “Për organizimin dhe funksionimin e administratës shtetërore. Në këtë kuadër:

- > Në 12 Shkurt 2025, u organizuan 2 tryeza teknike, përkatësisht me përfaqësues të institucioneve të pavarura dhe përfaqësues të njësive të vetëqeverisjes vendore (bashkive), me qëllim prezantimin e ndryshimeve të propozuara ligjore, diskutimin e tyre dhe marrjen e mendimeve/sugjerimeve nga ana e këtyre institucioneve.
- > Në 3 Korrik 2025 u zhvillua një debat i hapur me pjesëmarrjen e Departamentit të Administratës Publike, ekspertit që punon mbi ligjin përmes projektit EU4GG, si dhe disa punonjësve publikë nga të gjitha nivelet e administratës publike dhe të gjitha ministrinë përkatëse, në eventin e dedikuar “Ti je aset”, gjatë Javës së Administratës Publike – Edicioni i Dytë. Diskutimi u zhvillua me menaxherë të Trupës së Nivelit të Lartë Drejtues, si dhe me nëpunës civilë të nivelit të mesëm dhe të ulët, me qëllimin për të garantuar një shkëmbim gjithëpërfshirës të pikëpamjeve, sfidave të identifikuara dhe zgjidhjeve potenciale në ndryshimet e ardhshme të kuadrit ligjor.

- > Në 19 Shtator 2025, u zhvilluan takime me Tryezën e Platformës së Partneritetit për Integrimin Evropian (PPIE), në kuadër të kriterit “Reforma në Administratën Publike” dhe me Grupin Ndërinstitucional të Punës për Integrimin Evropian, me qëllim prezantimin e ndryshimeve të propozuara ligjore, diskutimin e tyre si dhe marrjen e mendimeve dhe sugjerimeve nga ana e pjesëmarrësve.
- > Në 31 Tetor 2025, u zhvillua një takim me Tryezën e Platformës së Partneritetit për Integrimin Evropian (PPIE), në kuadër të kriterit “Reforma në Administratën Publike”, ku morën pjesë ekspertë i projektit, partnerë ndërkombëtarë, përfaqësues të ambasadave të huaja në vend, përfaqësues nga shoqëria civile, përfaqësues nga Delegacioni i BE në Tiranë, ekspertë. Në këtë takim u prezantuan dhe diskutuan zgjidhjet e përfshira në projektligj mbi modelin e rekrutimit për nivelin hyrës në shërbimin civil, unifikimin e kritereve të pranimit të institucioneve të shërbimit civil me ato që aplikojnë Kodin e Punës, ndryshimin e modelit të rekrutimit dhe manaxhimit të Trupës së Nivelit të Lartë Drejtues (TND), ndryshimin e modelit të rekrutimit, nga një model i mbyllur karriere, në një model miks.
- > Më 27 Nëntor 2025 u zhvillua një takim i Grupit Ndërinstitucional të Punës për Integrimin Evropian, me pjesëmarrje edhe të përfaqësuesve të Delegacionit të BE-së në Tiranë, ekspertët e projektit, përfaqësues nga anëtarët PPIE/RAP, përfaqësues nga universitetet.

Mbështje për trajnimin fillestar të nëpunësve publikë

Në kuadër të projektit “Asistencë teknike e BE-së për Qeverisjen e Mirë” gjatë vitit 2025 u zhvillua analiza dhe u formuluan rekomandimet për përmirësimin e procesit të integritetit në punë të nëpunësve civilë, me fokus të veçantë në trajnimin e përgjithshëm hyrës të organizuar nga ASPA. Për këtë qëllim gjatë vitit 2025 u zhvilluan një sërë aktivitetesh në periudhën qershor – shtator 2025:

- > takime konsultuese mbi programin aktual ‘Prezantimi me Administratën Publike’, me nëpunës civilë të sapo punësuar që kishin ndjekur kursin hyrës të ASPA-s dhe ishin në periudhë prove;
- > takime konsultuese me përfaqësues të burimeve njerëzore dhe trajnerë të angazhuar në këtë program;
- > zhvillimi i trajnimit për stafin e burimeve njerëzore nga institucione të përzgjedhura, ku morën pjesë 24 pjesëmarrës.

Rritja e kapaciteteve të “Njësisë së Etikës pranë DAP-it, me qëllim zbatimin e detyrave sipas standardeve të reja të etikës”

Gjatë vitit 2025, në kuadër të projektit “Asistencë teknike e BE-së për Qeverisjen e Mirë” në nivelin qendror dhe lokal me fokus në Reformën e Administratës Publike, Menaxhimin e Financave Publike dhe Antikorrupsionin, nisi zbatimin e aktivitetit “Rritja e kapaciteteve të Njësisë së Etikës pranë DAP-it, me qëllim zbatimin e detyrave sipas standardeve të reja të etikës”. Ky aktivitet u planifikua për zhvillimin e veprimtarive trajnuese që synojnë rritjen e kapaciteteve të njësisë të burimeve njerëzore dhe të vetë DAP-it, me qëllim

zbatimin e unifikuar dhe monitorimin e standardeve të etikës, si dhe marrjen e masave administrative në rast të shkeljes së tyre.

Gjatë muajit nëntor 2025 u zhvilluan pesë trajnime të dedikuara me temë “Trajnimi mbi Etikën në Administratën Publike: Parimet, Mbikëqyrja nga DAP, Organet Disiplinore dhe Këshilltarët e Etikës”, me pjesëmarrjen e 106 përfaqësuesve të njëjësive të burimeve njerëzore dhe/ose punonjësve që merren me çështje ligjore. Trajnimet u realizuan për Kryeministrinë, 11 sisteme ministrore, institucionet e pavarura dhe njësitë e vetëqeverisjes vendore. Qëllimi i tyre ishte forcimi i kapaciteteve teknike për zbatimin praktik të standardeve të reja të etikës, procedurave disiplinore dhe mekanizmave mbikëqyrës, në përputhje me kuadrin ligjor kombëtar.

Projekti “Mbështetja e Reformës së Administratës Publike në Nivel Vendor në Shqipëri” (SPAR) (Dhjetor 2022 – Qershor 2025)

Projekti “Mbështetja e Reformës së Administratës Publike në Nivel Vendor në Shqipëri” është një projekt i zbatuar nga Këshilli i Evropës dhe financuar nga Republika Federale Gjermane. Gjatë vitit 2025, projekti ka mbështetur Departamentin e Administratës Publike dhe Shkollën Shqiptare të Administratës Publike në ndërmarrjen e hapave të rëndësishëm për përmirësimin e menaxhimit të burimeve njerëzore dhe kapaciteteve institucionale në Shqipëri.

📌 Përmirësimi i procesit të Vlerësimit të Nevojave për Trajnim (VNT)

Në kuadër të projektit “Përmirësimi i qeverisjes vendore dhe angazhimit qytetar përmes reformës institucionale në Shqipëri”, ASPA ka përfutuar asistencë teknike për zhvillimin dhe digjitalizimin e proceseve të saj të trajnimit për të tre pushtetet. Në këtë kuadër është zhvilluar edhe moduli VNT, për të cilin janë realizuar faza testimi për të vlerësuar funksionimin dhe përdorimin e tij në praktikë.

Në kuadër të përmirësimit të proceseve të planifikimit të trajnimeve, ASPA përfitoi një sërë trajnimesh dhe asistencë teknike për hartimin e metodologjisë së vlerësimit të nevojave për trajnim. Kjo metodologji synon të mundësojë identifikimin më të saktë dhe sistematik të nevojave për zhvillim profesional në administratën publike.

Ndërkohë, në fazën e pilotimit të këtij procesi, në korrik 2025 u organizua një aktivitet me përfaqësues të njëjësive të burimeve njerëzore nga institucione të ndryshme, i cili u fokusua në prezantimin e metodologjisë dhe në diskutimin e mënyrës së zhvillimit dhe zbatimit praktik të procesit të vlerësimit të nevojave për trajnim.

Projekti gjithashtu mbështeti procesin e analizimit dhe konsultimit të rezultateve të Vlerësimit të Nevojave për Trajnim, ku eksperti i angazhuar në kuadër të projektit hartoi raportet përfundimtare të këtij vlerësimi. Gjetjet dhe rekomandimet e identifikuara në këto raporte u reflektuan në hartimin e Planit Vjetor të Trajnimit të ASPA për vitin 2026.

📌 Digjitalizimi i procesit të Vlerësimit të Nevojave për Trajnim

Gjatë vitit 2024, projekti nisi procesin e përditësimit të modulit të Vlerësimit të Nevojave për Trajnim (VNT) dhe rritjes së kapacitetit të platformës Learning Management System

(LMS), me synimin për të përmirësuar cilësinë dhe strukturimin e të dhënave të mbledhura për nevojat e trajnimit, si edhe për të zgjeruar mundësitë e aksesit të nëpunësve civilë në trajnimet e ofruara nga ASPA përmes platformave digjitale. Gjatë vitit 2025, këto ndërhyrje u realizuan dhe u testuan në praktikë. Megjithatë, efektiviteti i tyre nuk arriti nivelin e pritshëm, pasi procesi i Vlerësimit të Nevojave për Trajnim u zhvillua vetëm pjesërisht në mënyrë digjitale për shkak të disa problematikave teknike të hasura gjatë përdorimit të modulit. Në muajin nëntor 2025 u zhvillua edhe faza finale e testimit të këtij sistemi, gjatë së cilës u synua mbledhja e përgjigjeve përmes modulit të VNT. Për shkak të vështirësive teknike të evidentuara gjatë përdorimit të platformës, një pjesë e përgjigjeve nuk u morën përmes sistemit digjital, por u siguruan në mënyrë alternative përmes komunikimit me e-mail me institucionet përkatëse.

Të dhënat e mbledhura nga ky proces u përpunuan dhe u analizuan nga eksperti i angazhuar nga Këshilli i Evropës, i cili përgatiti dhe i dorëzoi ASPA-s raportet përfundimtare të Vlerësimit të Nevojave për Trajnim. Këto raporte shërbyen si bazë për identifikimin e prioritetëve të trajnimit dhe për planifikimin e aktiviteteve të zhvillimit profesional për periudhën në vijim.

Regjistri Qendror i Personelit (HRMIS) dhe Platforma e Bashkëpunimit (COLAB)

Në kuadër të projektit “Mbështetja për Reformën e Administratës Publike në Nivel Vendor në Shqipëri”, Departamenti i Administratës Publike përfitoi mbështetje të rëndësishme teknike për forcimin e përdorimit dhe konsolidimin e Sistemit Informatik të Menaxhimit të Burimeve Njerëzore (HRMIS) në administratën publike. Projekti mbështeti DAP-in në avancimin e procesit të implementimit dhe përdorimit të HRMIS, duke asistuar njësitë e vetëqeverisjes vendore në ngarkimin e strukturave organizative dhe të të dhënave të personelit në sistem, duke kontribuar kështu në krijimin e një inventari të punonjësve të administratës publike në nivel vendor.

Në këtë kuadër, u mbështet gjithashtu krijimi i një Helpdesk të dedikuar pranë DAP-it, i cili shërbeu si mekanizëm i qendrushëm asistence teknike për institucionet publike në përdorimin e HRMIS dhe të Platformës së Bashkëpunimit (CoLab). Përmes këtij suporti u trajtuan mbi 500 kërkesa nga përdoruesit, të cilat lidhen kryesisht me aksesin në sistem, autentifikimin, ngarkimin e strukturave organizative dhe plotësimin e të dhënave të personelit.

Gjatë vitit 2025 u realizuan 5 takime rajonale me përfaqësues të burimeve njerëzore nga niveli qendror dhe vendor, si dhe 7 takime online për prezantimin e ndryshimeve dhe përditësimeve në të dy sistemet, HRMIS dhe CoLab.

Paralelisht, me mbështetjen e projektit u zhvilluan manuale përdorimi, video-tutoriale dhe Pyetje më të Shpeshta (FAQ) për të dyja platformat – HRMIS dhe CoLab, me qëllim lehtësimin e përdorimit të tyre nga institucionet dhe rritjen e autonomisë së përdoruesve.

Kjo mbështetje kontribuoi në përmirësimin e cilësisë dhe saktësisë së të dhënave në HRMIS, si dhe në forcimin e kapaciteteve institucionale për një menaxhim më transparent,

të harmonizuar dhe të bazuar në evidencë të burimeve njerëzore në administratën publike shqiptare.

Bashkëpunimi me Këshillin e Evropës ka vijuar edhe përmes projektit pasues “Avancimi i Qeverisjes Vendore dhe Angazhimit Qytetar përmes Reformës Institucionale në Shqipëri”, i financuar po nga qeveria gjermane. Nëpërmjet këtij projekti u vijua mbështetja për procesin e inventarizimit dhe përditësimit të të dhënave të burimeve njerëzore në administratën publike në HRMIS. Si rezultat i këtij suporti, deri në fund të vitit 2025, 55 nga 61 njësitë e vetëqeverisjes vendore kishin ngarkuar dhe validuar të dhënat e tyre në HRMIS, duke krijuar një bazë të konsoliduar të të dhënave.

Gjithashtu, në kuadër të kësaj mbështetjeje u asistuan 88 institucione të arsimit dhe shëndetësisë në të gjithë vendin për përditësimin e të dhënave të burimeve njerëzore në HRMIS, duke kontribuar në përmirësimin e cilësisë dhe plotësisë së të dhënave në sistem.

Projekti WEBER 3.0: Projekti Mbështetës për Reformën e Administratës Publike në Ballkanin Perëndimor

Në kuadër të kësaj iniciative rajonale e financuar nga Bashkimi Europian që mbështet monitorimin dhe përforcimin e Reformës së Administratës Publike (RAP) në rajon dhe me asistencën teknike të Institutit për Demokraci dhe Ndërmjetësim (IDM), gjatë vitit 2025 u ndërmor procesi i hartimit të **udhëzuesit praktik për këshilltarët e etikës**, me qëllim forcimin e rolit të këshilltarëve të etikës në institucionet publike.

Në fazën fillestare, u planifikua dhe u konceptua përmbajtja e udhëzuesit, i cili synon të përcaktojë përgjegjësitë specifike të këshilltarëve të etikës, mjetet dhe instrumentet që ata mund të përdorin, si dhe format e angazhimit të tyre brenda institucionit dhe në bashkëpunim me palët e interesit. Udhëzuesi u konceptua si një dokument orientues dhe mbështetës për ushtrimin efektiv të këtij funksioni në administratën publike.

Gjatë muajit korrik 2025, ekspertët e kontraktuar nga IDM-ja dorëzuan draftin fillestar të udhëzuesit. Në vijim të përfundimit të procesit të hartimit dhe konsultimit, në muajin dhjetor 2025, Departamenti i Administratës Publike miratoi urdhrin nr. 679, datë 09.12.2025, “Për miratimin e udhëzuesit për këshilltarët e etikës në administratën publike”, duke përmbyllur zbatimin e kësaj iniciative.

III.3 Vizibiliteti i Departamentit të Administratës Publike dhe Shkollës Shqiptare të Administratës Publike përgjatë vitit 2025

- > Departamenti i Administratës Publike ka vijuar të konsolidojë komunikimin institucional dhe informimin e publikut mbi aktivitetet dhe nismat e tij. Nëpërmjet faqes zyrtare dhe platformave të rrjeteve sociale, DAP-i ka vijuar ofrimin e informacionit të plotë, të përditësuar dhe të aksesueshëm për qytetarët dhe punonjësit e administratës publike, duke kontribuar në rritjen e transparencës, besueshmërisë dhe ndërveprimit me publikun.

Gjatë këtij viti është rritur ndjeshëm ndërveprimi i publikut me përmbajtjet e institucionit në rrjetet sociale. Numri i ndjekësve në platformën LinkedIn është dyfishuar krahasuar me një vit më parë, duke arritur në rreth **14 mijë** ndjekës. Në Facebook, faqja zyrtare numëron mbi **21 mijë** ndjekës dhe mbi **92 mijë** persona e kanë vizituar drejtpërdrejt këtë faqe përgjatë gjithë vitit. Ndërkohë, në Instagram vërehet një rritje graduale e audiencës, me rreth **2 mijë** ndjekës aktivë.

Në kuadër të komunikimit të drejtpërdrejtë me publikun, gjatë vitit janë trajtuar gjithsej **1269** kërkesa dhe mesazhe, ku **95** përgjigje janë përcjellë përmes rrjeteve sociale dhe **1174** përmes adresës zyrtare të emailit të institucionit.

DAP-i ka vijuar publikimin e buletinit mujor në faqen zyrtare, i cili përmbledh aktivitetet kryesore, takimet dhe konferencat më të rëndësishme, duke shërbyer si një kanal informues i qendrueshëm për publikun dhe të interesuarit.

- > Shkolla Shqiptare e Administratës Publike (ASPA), gjatë vitit 2025, ka forcuar ndjeshëm praninë dhe ndikimin e saj në rrjetet sociale, duke e konsideruar komunikimin dhe informimin publik si një element të rëndësishëm të misionit të saj institucional.

Përmes platformave zyrtare të komunikimit dhe kanaleve të saj në rrjetet sociale, ASPA ka synuar të sigurojë një shpërndarje të vazhdueshme dhe transparente të informacionit mbi aktivitetet, programet e trajnimit, projektet dhe iniciativat që zhvillohen në kuadër të zhvillimit profesional të administratës publike. Kjo qasje synon të forcojë ndërveprimin me administratën publike, sektorin privat dhe publikun e gjerë, duke krijuar një komunikim më të hapur dhe më të drejtpërdrejtë me të gjitha palët e interesuara.

Nëpërmjet publikimeve të rregullta dhe përmbajtjes informuese të shpërndarë në rrjetet sociale, ASPA ka rritur dukshëm vizibilitetin e aktiviteve të saj, duke promovuar trajnimet, workshop-et, programet e zhvillimit profesional dhe certifikimet e pjesëmarrësve në këto aktivitete. Këto kanale kanë shërbyer gjithashtu si një mjet i rëndësishëm për informimin në kohë reale të nëpunësve publikë dhe të publikut mbi mundësitë e trajnimit dhe zhvillimit profesional që ofron institucioni.

Rritja e vazhdueshme e numrit të ndjekësve në rrjetet sociale, e cila gjatë vitit 2025 ka arritur në mbi **17 228** ndjekës, me një rritje **18.8 %** ndaj vitit 2024 dëshmon për interesin në rritje ndaj aktiviteve dhe nismave të ASPA-s. Ky zhvillim reflekton një angazhim më të madh të audiencës me përmbajtjen e publikuar dhe një shtrirje më të gjerë të informacionit mbi

rolin dhe kontributin e ASPA-s në modernizimin e administratës publike. Në tërësi, rritja e vizibilitetit në rrjetet sociale dhe pjesëmarrja në rritje në aktivitetet e institucionit tregojnë për përpjekjet e vazhdueshme të ASPA-s për të qenë një institucion më transparent, më i aksesueshëm dhe më i afërt me nëpunësit publikë dhe publikun e gjerë.

III.4 Pasqyrë e përmbledhur e veprimtarisë përgjatë vitit 2025

Në mënyrë më të detajuar disa nga aktivitetet kryesore që vlejné të përmenden për vitin 2025, janë si vijon:

> Janar 2025

- Në datat 15-17 janar 2025, Departamenti i Administratës Publike zhvilloi procesin e përzgjedhjes së pozicioneve të punës nga kandidatët e kualifikuar në thirrjen e punësimit të ekselentëve në administratën shtetërore, nga ku 105 të rinj përzgjedhën pozicionet e tyre të punës në administratën shtetërore.
- Më 21 janar, DAP-i miratoi tre dokumente të rëndësishme për integritetin dhe etikën në administratën publike, të cilat do të shërbejnë për orientimin e nëpunësve të administratës publike, në kryerjen e detyrave funksionale me përgjegjshmëri dhe në përputhje me normat etike.

> Shkurt 2025

- Udhëhequr nga Ministri i Shtetit për Administratën Publike dhe Antikorrupsionin (MAPA), me mbështetjen teknike të Departamentit të Administratës Publike, më 3 shkurt, u publikua për konsultim drafti i Strategjisë Ndërsektoriale për Reformën në Administratën Publike 2025-2030 dhe Planit të Veprimit 2025-2027.
- Në shkurt 2025, u organizua një aktivitet i nivelit të lartë në bashkëpunim me OECD/SIGMA, me fokus kryesor prezantimin e Raportit të Vlerësimit 2024 për Shqipërinë. Aktiviteti mbledhi përfaqësues të nivelit të lartë të institucioneve shqiptare, ekspertë të SIGMA-s dhe partnerë ndërkombëtarë, duke ofruar një platformë për prezantimin dhe diskutimin e gjetjeve kryesore të raportit dhe të progresit të arritur në fushat kyçe të reformës në administratën publike. Përtej prezantimit të raportit, diskutimet u përqendruan në implikimet e gjetjeve për prioritetet e reformës dhe në mënyrën se si ato adresohen përmes kuadrit të ri strategjik. Në këtë kuadër, aktiviteti kontribuoi në rritjen e ndërgjegjësimit dhe pronësisë institucionale mbi rekomandimet e SIGMA-s, si dhe në forcimin e dialogut me partnerët ndërkombëtarë për mbështetjen e mëtejshme të reformës në funksion të procesit të integritetit evropian.
- Pas miratimit të tre dokumenteve për integritetin dhe etikën në administratën publike, DAP-i në bashkëpunim me ASPA-n zhvilluan përgjatë muajit janar dhe shkurt, 5 sesione trajnimi ku u trajnuan 50 punonjës të burimeve njerëzore të institucioneve publike.
- Më 20 shkurt, Ministri i Shtetit për Administratën Publike dhe Antikorrupsionin, zhvilloi një bashkëbisedim me profesionistët e rinj të Komisionit Evropian, të angazhuar në procesin e zgjerimit të Bashkimit Evropian, ku u diskutuan sfidat e Shqipërisë drejt integritetit në BE brenda kësaj dekade.

- Në datat 20-21 shkurt 2025, në Podgoricë (Mali i Zi), u zhvillua workshop-i rajonal mbi Përmirësimin e Menaxhimit të Burimeve Njerëzore në Ballkanin Perëndimor, organizuar nga Shkolla Rajonale e Administratës Publike (ReSPA), paralelisht me takimin e Grupit të Punës për Menaxhimin e Burimeve Njerëzore dhe Zhvillimin Profesional (HRMPD). Qëllimi i këtij trajnimit ishte rritja e profesionalizmit në administratën publike përmes shkëmbimit të praktikave të mira, përafrimit me standardet e BE-së dhe adresimit të nevojave në zhvillim të profesionistëve të burimeve njerëzore në rajon.
- Në datën 28 shkurt, Ministri i Shtetit për Administratën Publike dhe Antikorrupsionin, dhe DAP zhvilluan një ceremoni mirëseardhjeje për 105 të rinjtë e punësuar nga thirrja e ekselentëve në administratën shtetërore. Ceremonia e mirëseardhjes ishte një mundësi shumë e mirë për ekselentët të krijonin miqësi, të angazhoheshin me stafin e MAPA-s dhe DAP-it, por edhe në krijimin e rrjeteve të vlefshme brenda administratës.

> Mars 2025

- Më 2 mars, në Athinë, u mbajt Panairi i parë i punës, dedikuar shqiptarëve që jetojnë në Greqi, ku mori pjesë me stendën e tij edhe Departamenti i Administratës Publike. Përfaqësues të DAP-it prezantuan vendet vakante pjesë e shërbimit civil, që publikohen në faqen e tij zyrtare.
- Në datën 4 mars, në një takim konsultativ me përfaqësues të institucioneve shtetërore, shoqërisë civile, partnerë ndërkombëtarë, akademikë dhe grupe të ndryshme interesi, Ministri i Shtetit për Administratën Publike dhe Antikorrupsionin prezantoi draft-Strategjinë Ndërsektoriale për Reformën në Administratën Publike 2025-2030.
- Në datat 11-12 mars, ReSPA dhe SIGMA bashkëorganizuan një workshop me pjesëmarrjen e nëpunësve civilë të nivelit të ulët dhe të mesëm drejtues, ekspertëve të burimeve njerëzore dhe drejtuesve të sistemit të pagave në administratat publike të Ballkanit Perëndimor, ku morën pjesë edhe 3 përfaqësues nga Departamenti i Administratës Publike. Qëllimi i këtij workshop-i ishte trajtimi i sfidave urgjente të lidhura me sistemet e pagave në shërbimin publik në të gjithë Ballkanin Perëndimor, si dhe shkëmbimi i përvojave më të mira në nivel rajonal dhe evropian.
- Më 13-14 mars, Shqipëria mori pjesë për herë të parë, me statusin zyrtar të shtetit vëzhgues, në Rrjetin Evropian të Administratës Publike (EUPAN), një platformë e rëndësishme e Bashkimit Evropian për shkëmbimin e praktikave të mira dhe promovimin e inovacionit në administratën publike. Takimi u zhvillua në Varshavë, në kuadër të Presidencës Polake të Këshillit të BE-së, me pjesëmarrjen e vendeve anëtare dhe kandidate. Kjo pjesëmarrje përbën një përfitim të drejtpërdrejtë të ndjekjes së integritetit të përsheptuar si prioritet nga Qeveria Shqiptare, paralelisht me vijimin e përgatitjeve teknike për negociatat, si dhe një adresim të drejtpërdrejtë të rekomandimit të lënë nga Komisioni Evropian në raportin e *screening* për Themeloret. Prania në një forum ku diskutohen dhe formësohen politikat e administratës publike në nivel evropian, edhe në cilësinë e vëzhguesit, ka një vlerë të shtuar në sigurimin e përafrimit të hershëm me standardet e BE-së dhe në

përgatitjen më të informuar dhe proaktive të administratës për kërkesat e anëtarësimit.

> Prill 2025

- Në kuadër të “Ditës së Hapur”, Ministri i Shtetit për Administratën Publike dhe Antikorrupsionin, në bashkëpunim me Agjencinë për Media dhe Informim (MIA), zhvilluan një takim informues me studentët e degës së Shkencave Politike pranë Fakultetit të Shkencave Sociale, Universiteti i Tiranës. Qëllimi i aktivitetit ishte të informonte të rinjve mbi procesin e integritetit evropian të Shqipërisë, sfidat dhe përparësitë që ky proces përfshin, si dhe rritja e ndërgjegjësimit mbi rolin e institucioneve dhe qytetarëve në këtë rrugëtim.
- Shkolla Rajonale e Administratës Publike, në bashkëpunim me Shkollën Italiane të Administratës Publike (SNA) dhe Departamentin Italian të Administratës Publike, me mbështetjen e Ministrisë së Punëve të Jashtme dhe Bashkëpunimit Ndërkombëtar të Italisë, çelën edicionin e dytë të Programit për Shkëmbimin dhe Ngritjen e Kapaciteteve të Nëpunësve Publikë të Ballkanit Perëndimor. Ky program përfaqëson një hap domethënës drejt ndërtimit të administratave publike moderne, të unifikuara mbi vlera dhe standarde evropiane.
- Në datën 23 prill, Ministri i Shtetit për Administratën Publike dhe Antikorrupsionin, njëherësh Negociator për Reformën në Administratën Publike, shpalli për të gjithë të interesuarit thirrjen për anëtarësim në Tryezën e Platformës së Partneritetit për Integrimin Evropian për Kriterin “Reforma në Administratën Publike”. Platforma e Partneritetit për Integrimin Evropian shërben si një urë që lidh procesin teknik të negociatave për anëtarësimin në Bashkimin Evropian me shoqërinë e gjerë shqiptare.
- Departamenti i Administratës Publike, në bashkëpunim me Këshillin e Evropës, zhvilloi një seri trajnimesh më 28, 29, 30 prill dhe 5 maj në qytetet Vlorë, Tiranë, Shkodër dhe Pogradec, në kuadër të projektit “Mbështetja e Reformës së Administratës Publike në nivel vendor në Shqipëri”. Fokusi i trajnimeve ishin dy sistemet kyçe të menaxhimit të burimeve njerëzore: Regjistri Qendror i Personelit (HRMIS) dhe Platforma e Bashkëpunimit (Collab).

> Maj 2025

- Në datat 13-15 maj, në Podgoricë, Shkolla Rajonale e Administratës Publike (ReSPA) dhe Qendra për Kapacitete Kibernetike e Ballkanit Perëndimor organizuan një Trajnim për Trajnerë (ToT) mbi Higjienën Kibernetike. Objektivi i trajnimit ishte edukimi i zyrtarëve të nivelit të lartë të administratës publike mbi praktikën e higjienës kibernetike dhe aftësimi i tyre për të transmetuar këtë njohuri te kolegët në institucionet që përfaqësojnë.
- Në datat 27-28 maj, përfaqësues të Departamentit të Administratës Publike morën pjesë në takimin e Rrjetit Evropian të Administratës Publike (EUPAN) në Varshavë. Në tryezën e veçantë të organizuar nga presidenca polake e EUPAN, u diskutua rreth çështjeve të inovacionit dhe efektivitetit të politikave të etikës në administratat publike qendrore në Evropë.

> Qershor 2025

- Më 12-13 qershor, Qendra Kombëtare për Administratën Publike dhe Vetëqeverisjen Vendore e Greqisë (EKDDA) zhvilloi në Athinë konferencën ndërkombëtare “Inteligjenca Artificiale në mjedisin e administratës publike”. Qëllimi i konferencës ishte mbështetja e nëpunësve publikë të Ballkanit Perëndimor për të kuptuar më mirë tendencat, menaxhimin e kompleksitetit dhe hartimin e politikave me vizion afatgjatë sa i përket inteligjencës artificiale.
- Në datën 13 qershor, Departamenti i Administratës Publike mori pjesë në takimim përmyllës të fazës pilot të Instrumentit të Vlerësimit të Nevojave për Trajnim në 13 njësi të vetëqeverisjes vendore në Shqipëri. Në takimim e organizuar nga Këshilli i Evropës, u prezantuan dhe u diskutuan rezultatet e këtij pilotimi mes përfaqësuesve të burimeve njerëzore të njësisve vendore, ASPA-s dhe DAP-it.
- Më 18 qershor, u zhvillua mbledhja e radhës së Grupit Ndërinstitucional të Punës për Integrimin Evropian, për kriterin “Reforma në Administratën Publike”, në kuadër të zbatimit të Udhërrëfyesit RAP 2023-2030.
- Më 25-26 qershor, në Budva, Mali i Zi, Departamenti i Administratës Publike përfaqësoi Shqipërinë në workshop-in rajonal për integritetin në sektorin publik, organizuar nga ReSPA (Shkolla Rajonale e Administratës Publike), ku morën pjesë përfaqësues nga vendet e Ballkanit Perëndimor dhe partnerë ndërkombëtarë.
- Në datat 24-27 qershor, mbi 35 nëpunës publikë nga Ballkani Perëndimor, të cilët punojnë me çështjet e integritetit evropian, morën pjesë në Shkollën Verore 2025 mbi politikat e BE-së, zgjerimin dhe reformën, organizuar nga Instituti Universitar Evropian (EUI) dhe ReSPA, me mbështetjen e Ministrisë së Punëve të Jashtme dhe Bashkëpunimit Ndërkombëtar të Italisë.

> Korrik 2025

- Në javën e parë të korrikut, Ministri i Shtetit për Administratën Publike dhe Antikorrupsionin, në bashkëpunim të ngushtë me DAP-in, zhvilloi edicionin e dytë të “Javës së Administratës Publike 2025”. Gjatë kësaj jave u zhvilluan aktivitete me fokus modernizimin e administratës publike dhe përgatitjen e saj për procesin e integritetit në Bashkimin Evropian. Edicioni 2025 i Javës së Administratës Publike u zhvillua si një platformë e integruar aktivitetesh, duke ndërthurur diskutime të nivelit të lartë, zhvillim kapacitetesh, angazhim qytetar dhe iniciativa për motivimin dhe bashkëpunimin ndërinstitucional.
- Java u hap me forumin “Inteligjenca Artificiale dhe Transformimi Digjital i Shtetit”, ku u nënshkrua një Memorandum Bashkëpunimi për sjelljen për herë të parë në Shqipëri të programit global “*Kampusi Qeveritar për Inteligjencën Artificiale*”, mundësuar përmes platformës prestigjioze *Apolitical*. Kampusi mundëson trajnimin e mbi 1000 punonjësve të administratës në përdorimin praktik të inteligjencës artificiale. Në vijim, eventi “*Në zemër të integritetit: Takim me Negociatorët*” vendosi në fokus rolin e të rinjve dhe biznesit në procesin e integritetit evropian, ndërsa një tryezë e dedikuar me partnerët ndërkombëtarë shërbeu si platformë koordinimi për zbatimin e reformës, e shoqëruar me hapjen e një ekspozite mbi zhvillimin e administratës publike ndër vite. Dimensionin motivues i stafëve

institucionale u theksua përmes turneut të volejbollit ndërinstucional dhe eventit “*Ti je një aset*”, i cili vlerësoi punonjësit më të spikatur të administratës dhe shërbeu si hapësirë reflektimi mbi reformat në vijim. Paralelisht, iniciativa “*Sill fëmijën në punë*” forcoi lidhjen mes administratës dhe familjes, ndërsa në aspektin e zhvillimit të kapaciteteve u lançua digjitalizimi i procesit të identifikimit të nevojave për trajnim. Java u përmbyll me një aktivitet të dedikuar për prokurimin publik, ku u theksua rëndësia e integritetit dhe profesionalizmit, si dhe u certifikuan punonjësit që përfunduan programin përkatës të trajnimit për prokurimin publik, duke e çuar numrin e nëpunësve të certifikuar në 399 deri në përmbyllje të vitit 2025. Në tërësi, java kontribuoi në forcimin e administratës publike si një hapësirë profesionale, bashkëpunuese dhe në përputhje me standardet evropiane, duke rritur njëkohësisht atraktivitetin e saj si zgjedhje karriere.

- Në datat 15-17 korrik, në Romë u zhvillua vizita studimore dhe workshop-i i radhës në kuadër të edicionit të dytë të Programit të Ngritjes së Kapaciteteve dhe Mobilitetit, një nismë e mbështetur nga Ministria Italiane e Punëve të Jashtme, bashkëorganizuar nga ReSPA dhe Shkolla Kombëtare e Administratës (SNA) ku u synua ndërtimi i kapaciteteve praktike të pjesëmarrësve nga vendet e Ballkanit Perëndimor, për hartimin dhe përdorimin e modeleve të kompetencave në sistemet e menaxhimit të burimeve njerëzore në administratën publike. Pjesëmarrja e Shqipërisë në këtë program është përdorur prej dy vitesh tashmë si një instrument për forcimin e kapaciteteve administrative në funksion të reformës dhe integritetit evropian. Pjesëmarrja është orientuar drejt profileve dhe fushave prioritare, në përputhje me nevojat konkrete institucionale dhe objektivat e reformës. Programi është shfrytëzuar për shkëmbimin e praktikave më të mira dhe për të nxitur të mësuarin praktik në punë, me fokus në rezultate konkrete dhe transferim njohurish në institucionet përkatëse. Në këtë kuadër, ai ka kontribuar në rritjen e pronësisë institucionale dhe në përgatitjen e administratës për kërkesat e *acquis* të BE-së.

> Shtator 2025

- Më 19 shtator, u zhvilluan dy takime kyçe në kuadër të Reformës në Administratën Publike. Takimi i parë u zhvillua me Grupin Ndërinstucional të Punës për Integrimin Evropian (GNPIE), i cili pati në fokus skanimin periodik të situatës me institucionet që raportojnë rregullisht pranë Komisionit Evropian, si pjesë e procesit të monitorimit dhe vlerësimit të progresit. Takimi i dytë shënoi mbledhjen e parë me anëtarësinë e re të Platformës së Partneritetit për Integrimin Evropian (PPIE) me 41 anëtarë aktivë.
- Më 24 shtator, Komisioni Evropian me mbështetjen e SIGMA-s, organizoi në Podgoricë konferencën rajonale ministrore “Kapacitetet e administratave publike për integrim në Bashkimin Evropian dhe më tej”, e cila mbledhi ministra, drejtues të lartë dhe partnerë ndërkombëtarë nga Ballkani Perëndimor, Moldavia dhe Armenia, organizatat rajonale dhe ndërkombëtare si: ReSPA, OECD, RCC dhe WEBER etj. Ministeriali u fokusua në ndërtimin e kapaciteteve administrative në funksion të anëtarësimit në BE dhe përtej tij, duke theksuar rolin kritik të një administrate profesionale dhe të qëndrueshme në përballimin e kërkesave të procesit.

Diskutimet vendosën një fokus të veçantë mbi sfidat që lidhen me trupën e menaxherëve të lartë, përfshirë rekrutimin, stabilitetin, performancën dhe aftësinë për të drejtuar transformimin institucional.

- Më 30 shtator - 1 tetor 2025, në Tiranë, u zhvillua aktiviteti për programin ekzekutiv “Komunikimi Strategjik për Integrimin në BE”, organizuar nga ReSPA në bashkëpunim me Hertie School, me pjesëmarrjen e nëpunësve të kategorisë së ulët dhe të mesme drejtuese nga vendet e Ballkanit Perëndimor. Programi dy ditor synoi forcimin e aftësive për komunikimin efektiv të reformave evropiane, ndërtimin e besimit publik dhe përballjen me sfidat e dezinformimit.

> Tetor 2025

- Më 20 tetor, Ministri i Shtetit për Administratën Publike dhe Antikorrupsionin prezantoi në Komisionin për Çështjet Ligjore dhe Administratën Publike dhe Komisionin për Nismat Qytetare, Bashkëpunimin dhe Mbikëqyrjen Institucionale, raportin për veprimtarinë vjetore të punës së DAP-it për vitin 2024, mes të tjerash, në drejtim të zbatimit të rekomandimeve të lëna në Rezolutën e Kuvendit të Shqipërisë.
- Më 21 tetor, u zhvillua në Tiranë takimi i 13-të i Grupit të Posaçëm për Reformën në Administratën Publike, ndërmjet Bashkimit Evropian dhe Shqipërisë. Përfaqësuesit e ekipit kombëtar të negociatave raportuan zhvillimet kryesore në lidhje me zbatimin e Reformës në Administratën Publike, përfshirë kornizën strategjike, shërbimin publik dhe menaxhimin e burimeve njerëzore, menaxhimin e financave publike, hartimin dhe koordinimin e politikave, llogaridhënien dhe ofrimin e shërbimeve.
- Në datën 31 tetor, u zhvillua një takim me partnerë, ekspertë, akademikë dhe përfaqësues të shoqërisë civile, ku u prezantuan risitë kryesore të projekt-ndryshimeve të ligjit “Për nëpunësin civil”.

> Nëntor 2025

- Komisioni Evropian publikoi më 4 nëntor Progres Raportin 2025 për Shqipërinë, i cili konfirmoi edhe një herë se Reforma në Administratën Publike është e mirëkornizuar, me drejtim të qartë politik dhe në fazë të avancuar zbatimi.
- Nga data 3 deri më 7 nëntor 2025, një delegacion me funksionarë të nivelit të lartë të administratës publike zhvilloi një vizitë studimore në Budapest, Hungari, në kuadër të procesit të integrimit në Bashkimin Evropian. Qëllimi i vizitës ishte shkëmbimi i përvojave dhe forcimi i kapaciteteve institucionale, duke u njohur nga afër me eksperiencën e Hungarisë në procesin e anëtarësimit dhe pas anëtarësimit në BE.
- Shqipëria mori pjesë në Dialogun e Nivelit të Lartë për Politikën në Ballkanin Perëndimor, mbajtur më 18 nëntor 2025 në Romë, organizuar nga ReSPA dhe Ministria Italiane për Administratën Publike, nën moton “Partneritet për Reforma”. Takimi ministror mbledhi ministra dhe drejtues të lartë të administratës publike nga Ballkani Perëndimor, Italia dhe disa vende të Bashkimit Evropian, me fokus forcimin e bashkëpunimit rajonal, avancimin e reformave administrative dhe përgatitjen e institucioneve publike për integrimin evropian.

- 83 drejtues dhe menaxherë të lartë të institucioneve qendrore zhvilluan gjatë muajit nëntor programin 5-ditor të Trajnimit Ekzekutiv të organizuar nga Shkolla Shqiptare e Administratës Publike (ASPA), në bashkëpunim me Institutin Kombëtar Francez të Shërbimit Publik (INSP) dhe me mbështetjen e Shkollës Rajonale të Administratës Publike (ReSPA). Programi “Të udhëheqësh me besim: Marrja e vendimeve në mjedise komplekse dhe të pasigurta” solli në Tiranë ekspertizën më të mirë franceze dhe evropiane në fushën e lidershit dhe vendimmarrjes publike.

> **Dhjetor 2025**

- Në kuadër të Javës së Integritetit, udhëhequr dhe koordinuar nga Ministri i Shtetit për Administratën Publike dhe Antikorrupsionin, Departamenti i Administratës Publike, si dhe Institutin për Demokraci dhe Ndërmjetësim, zhvilloi aktivitetin “*Lançimi i Rrjetit të Këshilltarëve të Etikës dhe Prezantimi i Udhëzuesit për Këshilltarët e Etikës*”. Aktiviteti shënoi një hap të rëndësishëm në institucionalizimin e funksionit të këshilltarit të etikës në administratën publike shqiptare, përmes krijimit të Rrjetit të Koordinatorëve dhe Këshilltarëve të Etikës, me qëllim forcimin e integritetit, parandalimin e shkeljeve dhe promovimin e kulturës etike në institucionet publike.
- Shkolla Rajonale e Administratës Publike (ReSPA) zhvilloi mbledhjen e përbashkët të Bordit Drejtues dhe Komitetit të Buxhetit, për forcimin e qeverisjes strategjike, mbikëqyrjen financiare, bashkëpunimin ndër-rajonal Ballkani Perëndimor-Partneriteti Lindor, si dhe për përcaktimin e Programit të Punës për vitin 2026. Edhe për vitin 2026, Shqipëria rikonfirmoi gatishmërinë e saj rajonale në avancimin e Reformës së Administratës Publike dhe shkëmbimin me vendet partnere anëtare të BE-së për të garantuar rritjen e performancës së rajonit në zbatimin e Reformës.

IV. ZHVILLIMET PËRGJATË VITIT 2025

Në këtë pjesë të raportit paraqitet ecuria e zbatimit të legjislacionit të shërbimit civil parë nga një këndvështrim gjithëpërfshirës, i cili përpos të dhënave, jep edhe një analizë të rezultateve. Kjo pjesë e raportit përmban edhe peshën kryesore të informacionit dhe analizës, duke u ndalur tek elementët e mëposhtëm dhe analizën për secilin prej tyre:

- > Politikat e menaxhimit të burimeve njerëzore të shërbimit civil dhe zbatimi i tyre në institucionet e administratës shtetërore;
- > Reforma funksional - strukturore e institucioneve të administratës publike;
- > Reforma e pagave;
- > Ngritja e kapaciteteve të burimeve njerëzore;
- > Sistemi Informatik i Menaxhimit të Burimeve Njerëzore (HRMIS).

IV.1 Politikat e menaxhimit të burimeve njerëzore të shërbimit civil dhe zbatimi i tyre në institucionet e administratës shtetërore

Rekrutimi në shërbimin civil

Rekrutimi në shërbimin civil është një proces i rëndësishëm që kërkon një vëmendje të shtuar dhe një angazhim e bashkëpunim maksimal mes DAP-it, ministrive të linjës dhe institucioneve të tyre të varësisë, të cilët janë pjesë e shërbimit civil.

Ndërkohë, edhe gjatë vitit 2025, nga ana e DAP-it i është kushtuar një vëmendje e madhe standardizimit të procedurave të punës që lidhen me procesin e rekrutimit. Më poshtë, paraqitet më në detaj ecuria e këtij procesi dhe rezultatet për vitin 2025.

> *Planifikimi Vjetor*

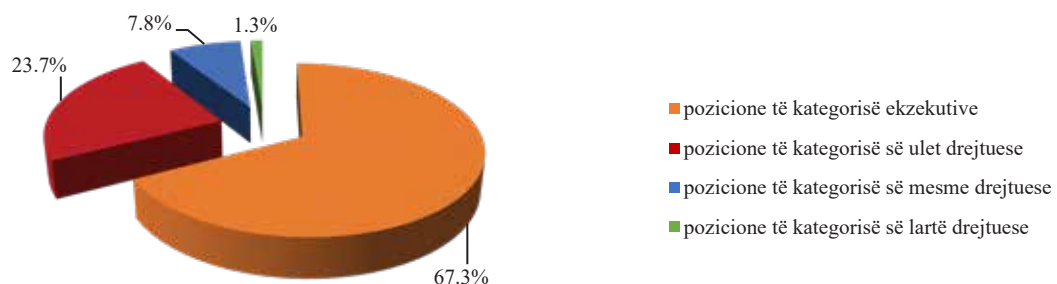
Bazuar në të dhënat e mbledhura nga institucionet e administratës shtetërore, pjesë e shërbimit civil, u miratua vendimi nr. 16, datë 9.1.2025, i Këshillit të Ministrave, “Për planin vjetor të pranimit, për vitin 2025, në institucionet e administratës shtetërore, pjesë të shërbimit civil”, që u ndryshua me vendimin nr. 468, datë 31.7.2025.

Sipas vendimit të sipërcituar, plani vjetor i pranimit për vitin 2025 në institucionet e administratës shtetërore, pjesë të shërbimit civil, përfshiu **1196** pozicione të lira, të ndara sipas kategorive:

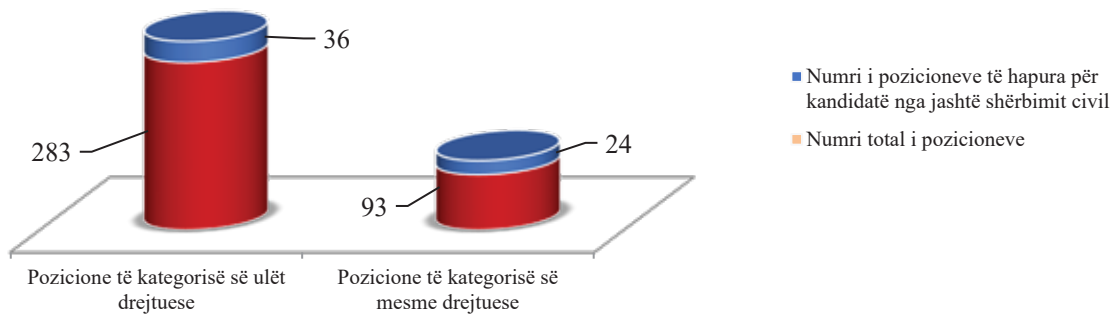
Kategoria	Numri i pozicioneve
Trupa e Nëpunësve Civilë të Nivelit të Lartë Drejtues	15
Kategoria e mesme drejtuese	93
Kategoria e ulët drejtuese	283
Kategoria ekzekutive	805

Përkthyer në përqindje, rreth **67.3%** e pozicioneve i përkasin nivelit ekzekutiv, pra nivelit bazë të pozicioneve në shërbimin civil dhe nga ku, me procedurë normale, hyjnë të gjithë nëpunësit e rinj të cilët i bashkohen administratës. Ndërkohë, rreth **23.7%** e pozicioneve të përfshira në planin vjetor të rekrutimit i përkasin kategorisë së ulët drejtuese, rreth **7.8 %** kategorisë së mesme drejtuese dhe rreth **1.3%** Trupës së Nivelit të Lartë Drejtues.

Shpërndarja e pozicioneve vakante sipas planit të rekrutimit viti 2025



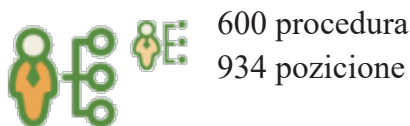
Për hapjen e procedurës së pranimit në kategorinë e ulët dhe të mesme drejtuese edhe për kandidatë nga jashtë shërbimit civil, çdo vit, me vendim të Këshillit të Ministrave, vendoset një numër maksimal pozicionesh të tilla. Për vitin 2025, Këshilli i Ministrave përfshiu në këtë vendim **36** pozicione të nivelit të ulët drejtues dhe **24** pozicione të nivelit të mesëm drejtues, në të cilat mund të konkurronin edhe kandidatë nga jashtë shërbimit civil, nëse procedura e lëvizjes paralele apo ngritjes në detyrë për to, rezultonte pa fitues.



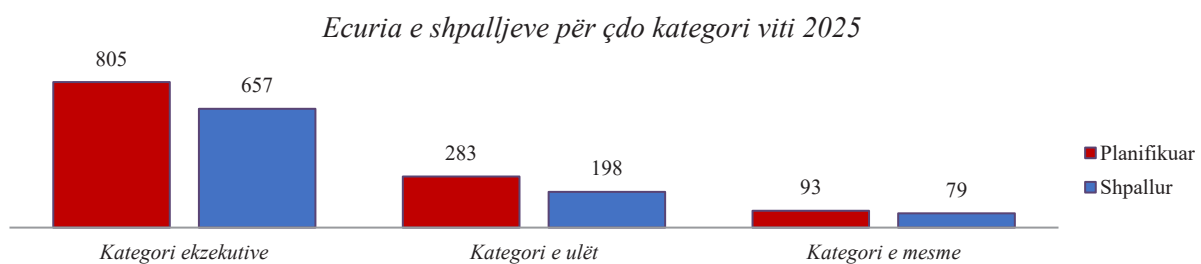
> **Procedurat e rekrutimit**

Fillimisht është e nevojshme të bëhet një sqarim në lidhje me procedurat e rekrutimit për vitin 2025. Gjatë këtij viti, për arsye të zhvillimit të zgjedhjeve të përgjithshme e më pas të riformatimit të kabinetit qeveritar, në zbatim të përcaktimeve në Kodin Zgjedhor dhe akte të tjera nënligjore në zbatim të tij në lidhje me punësimin në administratën publike, Departamenti i Administratës Publike shpalli procedura rekrutimi për një periudhë kohore më të shkurtër se sa në vitin paraardhës, duke ndikuar drejtpërdrejt në realizimin e planit të rekrutimit.

Plani i rekrutimit për vitin 2025 u përkthye në organizimin e disa procedurave rekrutimi, të grupuara sipas ngjashmërive të pozicioneve të shpallura, kriterëve dhe nivelit të pozicioneve.



Në grafikun më poshtë paraqitet ecuria e shpalljeve për çdo kategori (përfshijtur nivelin e lartë drejtues që është gjithmonë një procedurë e vetme dhe shpallen të gjitha pozicionet e parashikuara).



Në përfundim të procedurave të rekrutimit të zhvilluara gjatë vitit 2025, rezulton se plani i rekrutimit u realizua në masën **54.5%**.

1

% ZBATUESHMËRIA E PLANIT VJETOR TË REKRUTIMIT

Si përlllogaritet indikatori?

$$a=b/c \times 100$$

a = Zbatueshmëria e planit vjetor të rekrutimit %

b = Numri total i vendeve vakante të plotësuara gjatë periudhës raportuese

c = Numri total i vendeve vakante të përfshira në planin vjetor të rekrutimit

VLERA E TREGUESIT PËR VITIN 2025 54.5%

Pse është i rëndësishëm?

Ky tregues mat aftësinë e institucioneve për të planifikuar nevojat e tyre për rekrutim dhe zhvillimin e duhur të këtyre procedurave. Kombinuar edhe me të dhëna të tjera, ky tregues mund të hedh dritë mbi arsyet se përse vlerat mund të jenë të ulta ose të larta, në varësi të rezultateve.

Paralelisht me matjen, vlerësimin dhe analizën e zbatueshmërisë së planit të rekrutimit, me rëndësi është edhe kuptueshmëria sa i takon të dhënave për plotësimin e vendeve vakante të shpallura. Kështu, gjatë viti 2025 janë shpallur në total 949 vende të lira (ose 79,3% e planifikimit), nga të cilat janë plotësuar 654 prej tyre, apo rreth **69%**.

2

% PLOTËSIMI I VENDEVE VAKANTE TË SHPALLURA

Si përlllogaritet indikatori?

$$a=b/c \times 100$$

a = Plotësimi i vendeve vakante të shpallura %

b = Numri total i vendeve vakante të plotësuara gjatë periudhës së raportimit

c = Numri total i vendeve vakante të shpallura

VLERA E TREGUESIT PËR VITIN 2025 69%

Pse është i rëndësishëm?

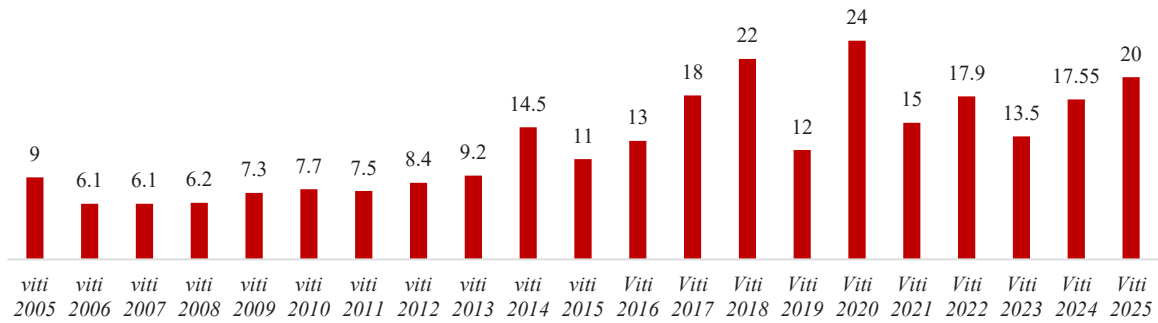
Ky tregues mundëson që nëpërmjet vlerave të tij ndër vite, të analizohet situata për të kuptuar drejt arsyet prej të cilave varet plotësimi i vendeve vakante në administratës shtetërore. A ka mjaftueshëm kandidatë, por ata nuk arrijnë të kualifikohen për shkak të përgatitjes së tyre të pamjaftueshme? A duhen rishikuar pyetjet, sepse përqindja e kandidatëve që nuk kualifikohen është shumë e lartë/e ulët? A ka tipologji pozicionesh për të cilat nuk ka mjaftueshëm kandidatë ndaj dhe përfundojnë procedurat pa asnjë fitues?

Të gjitha këto çështje do të mund të analizohen bazuar në vlerat e këtij treguesi, por sigurisht të kombinuar edhe me tregues të tjerë të cilët lidhen me rekrutimin.

> Aplikimet për procedurat e konkurrimit

Të dhënat për vitin 2025 tregojnë se ka patur mesatarisht rreth **20** aplikime për pozicion, bazuar në 19038 aplikime në total, për 949 pozicione të shpallura.

Numri mesatar i aplikantëve për periudhën 2005 - 2025



3

**NUMRI MESATAR I
APLIKANTËVE PËR
POZICION**

Si përlogaritet indikatori?

$$a=b/c$$

a = Nr.mesatar i aplikantëve për pozicion

b = Nr.total i aplikimeve

c = Nr.total i pozicioneve të shpallura

VLERA E TREGUESIT PËR VITIN 2025 20

Pse është i rëndësishëm?

Një numër i lartë aplikantësh për pozicion tregon deri diku pëlqyeshmërinë e shërbimit civil dhe besimin e aplikantëve në procedura konkurimi të drejta dhe të bazuara në meritë. Nga ana tjetër, mund të jetë edhe një tregues i kriterëve minimale të pranimit apo kriterëve shumë të përgjithshme për disa raste. Një tjetër arsye mund të jetë edhe aplikimi i kandidatëve, pa i kushtuar rëndësi kriterëve, duke bërë disa aplikime njëkohësisht. Ka disa arsye që mund të çojnë në një vlerë të konsiderueshme të këtij treguesi ndaj dhe analiza e të dhënave, kombinuar me tregues të tjerë, do të ishte me vlerë. Psh: kombinuar me përqindjen e aplikantëve të paraseleksionuar, pra ata që plotësojnë kriteret e shpallura, ky tregues mund të ndihmojë administratën të kuptojë sesi politika apo nisma të caktuara mund të ndikojnë tek vlerat e këtij indikatori.

Ndërkohë, numri mesatar i aplikantëve sipas llojit të procedurës për vitin 2025 rezulton si vijon:

- > Procedura e pranimit në shërbimin civil në kategorinë ekzekutive - 23.4;
- > Procedura e lëvizjes paralele – 1.3;
- > Procedura e ngritjes në detyrë - 3;
- > Procedura e pranimit nga jashtë shërbimit civil në kategorinë e ulët dhe të mesme drejtuese – 28.3.

Nga 19038 aplikime në total, janë kualifikuar për vijimin e procedurave, pas plotësimit të kriterëve për pozicionet e shpallura, **44.7%** e tyre. Numri mesatar i aplikantëve të kualifikuar për pozicion pune ka qenë **9**.

Gjithashtu, rezulton se numri mesatar e aplikimeve për një aplikant gjatë vitit 2025 ka qenë **5.45**.



Krahas të dhënave të përgjithshme të rekrutimit dhe aplikantëve, me vlerë është edhe kuptueshmëria e disa elementëve të profileve të kandidatëve. Ndaj dhe disa nga treguesit përqëndrohen pikërisht tek mosha e aplikantëve, për kategori të ndryshme pozicionesh.

Nga të dhënat vihet re se mosha mesatare e atyre që aplikojnë, pavarësisht llojit të procedurës, ka qenë **33 vjeç**, ndërkohë, mosha mesatare e aplikantëve për t'u pranuar në shërbimin civil ka qenë **32 vjeç** dhe mosha mesatare e atyre që aplikojnë për ngritje në detyrë ka qenë **38 vjeç**.



Sa i takon të dhënave gjinore lidhur me përqindjen e aplikimeve, në 4602 aplikime unike, **37.3%** e tyre janë kryer nga meshkuj dhe **62.7%** nga femra.

3530 APLIKIME UNIKE



> *Plotësimi i pozicioneve vakante në shërbimin civil*



Përgjatë vitit 2025, u emëruan në pozicione të shërbimit civil **654** nëpunës. Tabelat e mëposhteme paraqesin më në detaj të dhënat lidhur me këto emërimë.

Kategoria ekzekutive	
Për 423 emërimë në kategorinë ekzekutive, ndarja është si më poshtë:	
○ emërimë në përfundim të procedurave të konkurrimit	343
- pranim në shërbimin civil	290
- lëvizje paralele	53
○ emërimë nga lista e kandidatëve fitues në pritje për t'u emëruar	45
○ emërimë në zbatim të vendimeve gjyqësore të formës së prerë	3
○ transferime të përhershme (në përfundim të pezullimit, për arsye shëndetësore, për konflikt interesi)	32
Total	423

Kategoria e ulët drejtuese	
Për 143 emërimë në kategorinë e ulët drejtuese, ndarja është si më poshtë:	
○ emërimë në përfundim të procedurave të konkurrimit	133
- lëvizje paralele	25
- ngritje në detyrë	87
- pranim nga jashtë shërbimit civil	21
○ emërimë në zbatim të vendimeve gjyqësore të formës së prerë	2
○ transferime të përhershme (në përfundim të pezullimit, për arsye shëndetësore, për konflikt interesi)	8
Total	143

Kategoria e mesme drejtuese	
Për 73 emërimë në kategorinë e mesme drejtuese, ndarja është si më poshtë:	
○ emërimë në përfundim të procedurave të konkurrimit	60
- lëvizje paralele	11
- ngritje në detyrë	30
- pranim nga jashtë shërbimit civil	19
○ emërimë në zbatim të vendimeve gjyqësore të formës së prerë	3
○ transferime të përhershme (në përfundim të pezullimit, për arsye shëndetësore, për konflikt interesi)	8
○ emërim TND në pozicione të mesme drejtuese	2
Total	73

Kategoria e lartë drejtuese (TND)	
Për 15 emërimë në kategorinë e lartë drejtuese, ndarja është si më poshtë:	
○ emërimë në përfundim të procedurave të konkurrimit	15
Total	15

Në mënyrë të përmblodhur, shpërndarja e pozicioneve të plotësuara, nisur nga lloji i procedurës paraqitet si më poshtë:

Procedura	Numri i të emëruarve
Pranim në shërbimin civil	290
Emërimë nga lista fituese	45
Lëvizje paralele	89
Ngritje në detyrë	117
Pranim nga jashtë në shërbimin civil për kategorinë e ulët dhe të mesme drejtuese	40
Zbatim i vendimeve gjyqësore	8
Transferime të përhershme	48
TND në përfundim të konkurrimit	15
TND në nivel të mesëm drejtues	2
Total	654

Konstatohet se për vitin 2025, janë rekrutuar nëpunës të rinj në administratën shtetërore nëpërmjet: (i) procedurës së pranimimit në kategorinë ekzekutive; (ii) emërimëve nga lista fituese e kategorisë ekzekutive dhe; (iii) emërimëve nga jashtë shërbimit civil në kategorinë e ulët dhe të mesme drejtuese, gjithsej **375** nëpunës, ose **57.3%** e totalit të emërimëve, nga të cilët **335**, ose **51.2%** e të gjitha emërimëve i përkasin kategorisë ekzekutive dhe **40**, ose **6.1%** i përkasin kategorisë së ulët dhe të mesme drejtuese.

4 % NËPUNËS TË RINJ TË EMËRUAR NË SHËRBIMIN CIVIL - VITI 2025

Si përlllogaritet indikator?
 $a=b/c \times 100$
a = Nëpunës të rinj të emëruar në shërbimin civil në %
b = Nr. i nëpunësve të rinj të emëruar në shërbimin civil
c = Nr.total i nëpunësve të emëruar

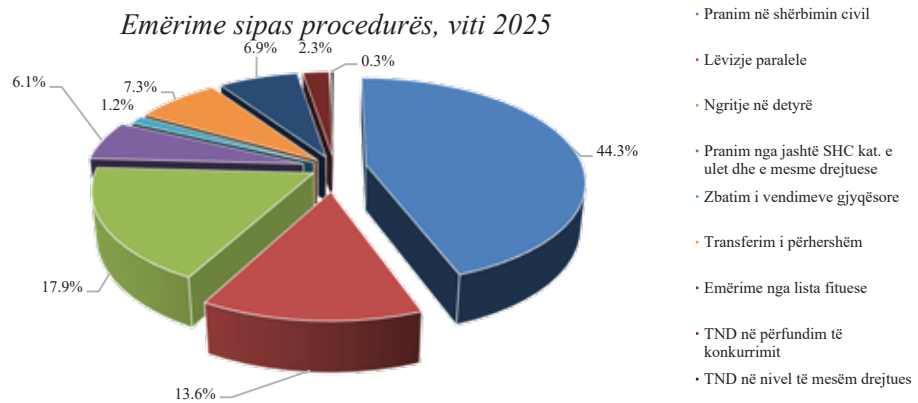
VLERA E TREGUESIT PËR VITIN 2025 57.3%

Pse është i rëndësishëm?

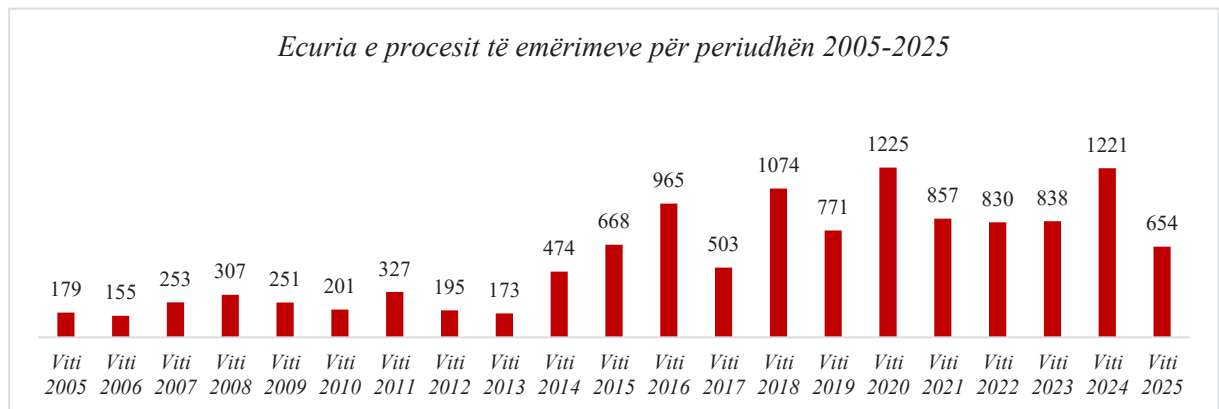
Ky indikator tenton të masë: (i) interesimin e kandidatëve nga jashtë shërbimit civil për t'u bërë pjesë e këtij shërbimi; (ii) faktin që edhe kandidatë nga jashtë shërbimit civil janë të kualifikuar mjaftueshëm për t'u bërë pjesë e tij. Gjithashtu, ky indikator është i rëndësishëm pasi tregon shkallën e rifreskimit dhe përthithjes në shërbimin civil të individëve me eksperiencë të tjera të vlefshme për këtë shërbim.

Ndërkohë, përqindja e vendeve vakante të plotësuara me kandidatë nga jashtë shërbimit civil vetëm për kategorinë e ulët dhe të mesme drejtuese, ka qenë **18.5%** e emërimeve totale në këto dy kategori.

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



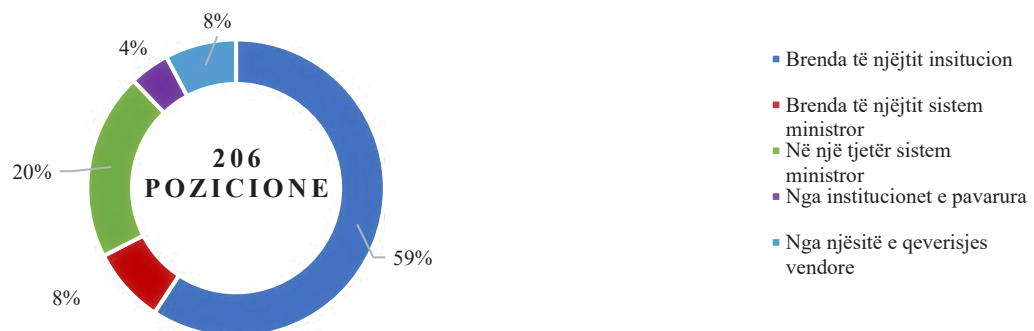
Gjithashtu, nëse do të paraqisnim ecurinë e procesit të emërimeve për periudhën 2005-2025, do të kishim një paraqitje të tillë grafike:



> *Zhvillimi në karrierë*

Shërbimi civil shqiptar është një sistem me elementë të fortë të karrierës. Si i tillë, është e rëndësishme të maten të dhënat dhe treguesit të cilët reflektojnë se si zbatohet ky sistem në praktikë dhe, nëse nëpunësve civilë u jepet mundësia për të zhvilluar karrierën e tyre e deri në ç'masë përdoret kjo mundësi.

Grafiku më poshtë paraqet në formë të përmbledhur lëvizshmërinë brenda shërbimit civil. Siç vihet re, edhe këtë vit përqindja më e lartë e lëvizshmërisë ndodh brenda të njëjtin institucion, çka përbën edhe 59% të të gjitha lëvizjeve në shërbimin civil. Ndërkohë, duket se numri i nëpunësve civilë që i bashkohen administratës qendrore nga institucionet e pavarura, mbetet më i ulët (4%).



Duke u ndalur më tepër tek procedurat që lejojnë lëvizshmërinë dhe më konkretisht tek lëvizja paralele dhe ngritja në detyrë, të dhënat më poshtë paraqesin rezultatet për vitin 2025.

Bazuar në legjislacionin për shërbimin civil, të gjitha pozicionet vakante ju ofrohen fillimisht nëpunësve civilë për të aplikuar nëpërmjet procedurës së lëvizjes paralele. Si rrjedhim, gjatë vitit 2025, të gjitha pozicionet e publikuara si vakante, gjithsej **934** (pa përfshirë TND-në, për të cilën nuk ka procedurë të lëvizjes paralele) i janë nënshtruar fillimisht procedurës së lëvizjes paralele.

Gjithashtu, bazuar në legjislacionin për nëpunësin civil pozicionet e kategorisë së ulët dhe të mesme drejtuese, nëse nuk plotësohen nëpërmjet procedurës së lëvizjes paralele, hapen për procedurën e ngritjes në detyrë. Si rrjedhim për vitin 2025, kanë qenë të hapura për ngritjen në detyrë gjithsej **277** pozicione (198 për kategorinë e ulët drejtuese dhe 79 për kategorinë e mesme drejtuese).

Në përfundim të procedurave, në total **13.6%** e vendeve vakante të shpallura janë plotësuar nëpërmjet procedurës së lëvizjes paralele dhe **17.9%** janë plotësuar nëpërmjet procedurës së ngritjes në detyrë.

5

**% E VENDEVE
VAKANTE TË
PLOTËSUARA
NËPËRMJET
LËVIZJES PARALELE**

Si përlllogaritet indikatori?

$$a=b/c \times 100$$

a = % e vendeve vakante të plotësuara nëpërmjet procedurës së lëvizjes paralele

b =Numri total i vendeve vakante të plotësuara nëpërmjet lëvizjes paralele

c =Numri total i vendeve vakante të plotësuara

VLERA E TREGUESIT PËR VITIN 2025 13.6%

Pse është i rëndësishëm?

Lëvizja paralele është një e drejtë e cila i rezervohet nëpunësve civilë ekzistues dhe i jep atyre të drejtën për të aplikuar të parët për një procedurë të tillë, për nivelin ekzekutiv, të ulët dhe të mesëm drejtues. Niveli dhe kultura e lëvizjes brenda sistemit është një tregues i rëndësishëm për zbatimin e praktikave të shërbimit civil.

6

**% E VENDEVE
VAKANTE TË
PLOTËSUARA
NËPËRMJET
NGRITJES NË DETYRË**

Si përlllogaritet indikatori?

$$a=b/c \times 100$$

a = % e vendeve vakante të plotësuara nëpërmjet procedurës së ngritjes në detyrë

b =Numri total i vendeve vakante të plotësuara nëpërmjet ngritjes në detyrë

c =Numri total i vendeve vakante të plotësuara

VLERA E TREGUESIT PËR VITIN 2025 17.9%

Pse është i rëndësishëm?

Ngritja në detyrë është një e drejtë e cila i rezervohet nëpunësve civilë ekzistues dhe i jep atyre të drejtën për të aplikuar të parët për një pozicion të lirë në nivelin e mesëm apo të ulët drejtues. Aplikimi i kësaj të drejte reflekton kulturën e administratës dhe, niveli në të cilin vendet e lira plotësohen nëpërmjet kësaj praktike, tregon se sistemi i karrierës funksionon siç duhet.

Ndërkohë, për secilën kategori të nëpunësve civilë rezulton se:

- > Në kategorinë ekzekutive – **12.5%** e pozicioneve janë plotësuar nëpërmjet procedurës së lëvizjes paralele;
- > Në kategorinë e ulët drejtuese – **17.5%** e pozicioneve janë plotësuar nëpërmjet procedurës së lëvizjes paralele, **60.8%** e pozicioneve janë plotësuar nëpërmjet procedurës së ngritjes në detyrë dhe **14.7%** e pozicioneve janë plotësuar nëpërmjet procedurës së pranimit nga jashtë shërbimit civil në kategorinë e ulët drejtuese;
- > Në kategorinë e mesme drejtuese – **15%** e pozicioneve janë plotësuar nëpërmjet procedurës së lëvizjes paralele, **41.1%** e pozicioneve janë plotësuar nëpërmjet procedurës së ngritjes në detyrë dhe **26%** e pozicioneve janë plotësuar nëpërmjet procedurës së pranimit nga jashtë shërbimit civil në kategorinë e mesme drejtuese.

Një tjetër tregues me rëndësi, është edhe plotësimi i vendeve vakante në kategorinë e ulët dhe të mesme drejtues, me kandidatë nga jashtë shërbimit civil. Të dhënat tregojnë se kjo metodë ka rezultuar e suksesshme dhe se **71.4%** e vendeve të hapura për rekrutim nga jashtë

shërbimit civil në kategorinë e ulët dhe të mesme drejtuese, janë plotësuar nëpërmjet rregullit përjashtues të 20%. Gjithashtu, ky indikator tregon edhe faktin që edhe individë jashtë shërbimit civil janë të interesuar dhe kanë aftësitë e nevojshme për t'u bërë pjesë e shërbimit civil në pozicione të këtyre kategorive.

7

% PËRQINDJA E VENDEVE VAKANTE TË PËRFSHIRA NË RREGULLIN E 20%, TË PLOTËSUARA ME KANDIDATË NGA JASHTË SHËRBIMIT CIVIL

Si përlllogaritet indikatori?

$$a=b/c \times 100$$

a = % e vendeve vakante të përfshira në rregullin përjashtues (20%)

b = Nr.i vendeve vakante të përfshira në rregullin përjashtues dhe të plotësuar me kandidatë nga jashtë shërbimit civil

c = Nr.i pozicioneve të shërbimit civil të përfshira në rregullin përjashtues(20%)

VLERA E TREGUESIT PËR VITIN 2025 71.4%

Pse është i rëndësishëm?

Nëpërmjet këtij rregulli, një numër i kufizuar pozicionesh të cilat normalisht do të ishin të hapura për konkurim vetëm për nëpunësit civil, hapen edhe për kandidatë nga jashtë, nëse procedurat e lëvizjes paralele apo ngritjes në detyrë rezultojnë pa fitues. Matja e këtij treguesi është me rëndësi pasi tregon nëse ky rregull është vërtetë i nevojshëm dhe nëse po funksionon në praktikë.

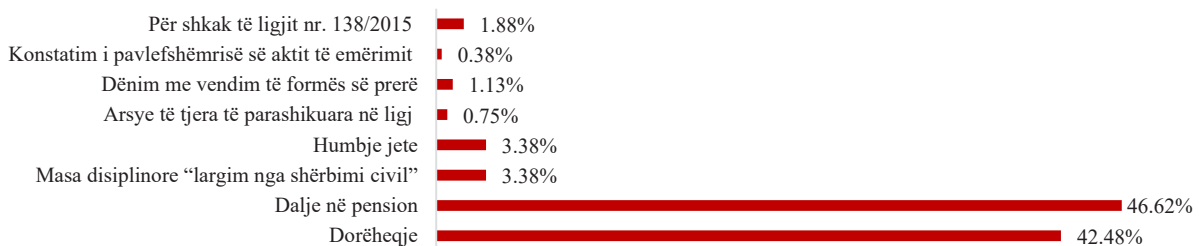
Lirimet

Gjatë vitit 2025 janë liruar gjithsej **266** nëpunës civilë, sipas arsyeve të mëposhtme:

- > Dorëheqje – **113**;
- > Dalje në pension – **124**;
- > Masa disiplinore “Largim nga shërbimi civil” – **9**;
- > Humbja e jetës së nëpunësit – **9**;
- > Arsye të tjera të parashikuara në ligj – **2**;
- > Dënim me vendim gjykate të formës së prerë – **3**;
- > Konstatim i pavlefshëmrisë së aktit të emërimit – **1**;
- > Për shkak të ligjit nr. 138/2015 – **5**.

Më poshtë paraqitet grafikisht gjendja e lirimeve gjatë vitit 2025 (në përqindje):

Lirimet sipas arsyeve për vitin 2025



Numri total i lirimeve të pavullnetshme nga shërbimi civil për vitin 2025 është **29** ose **10.9%** e totalit të të liruave.

8

**% E NUMRIT TË
LIRIMEVE TË
PAVLLUNETSHME NGA
SHËRBIMI CIVIL**

Si përlogaritet indikator?

$$a = b/c \times 100$$

a = % e numrit të lirimeve të pavullnetshme nga shërbimi civil

b = Nr.i lirimeve të pavullnetshme nga shërbimi civil

c = Nr.total i lirimeve nga shërbimi civil

VLERA E TREGUESIT PËR VITIN 2025 10.9%

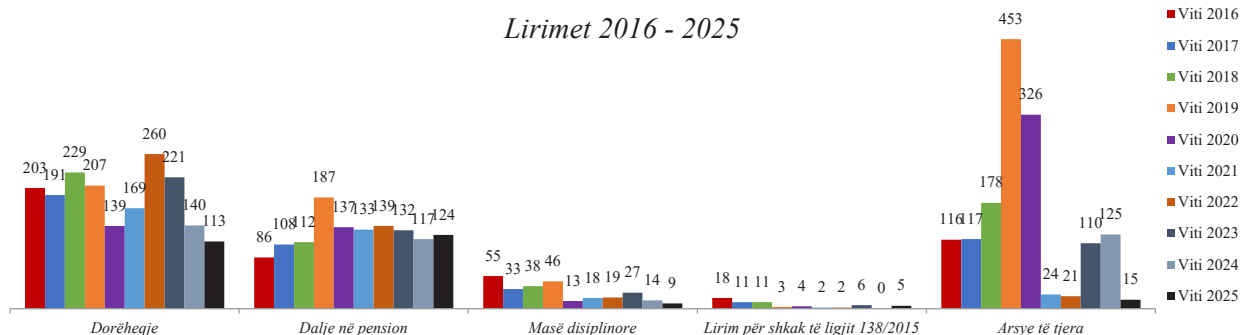
Pse është i rëndësishëm?

Ndërprerja e drejtë e punësimit në shërbimin civil është një tregues i rëndësishëm që duhet të matet dhe të mbahet nën kontroll për të kuptuar se cili është niveli i përfundimit të pavullnetshëm të marrëdhënieve të punës të nëpunësve civilë, përkundërt largimeve vullnetare. Në lirimet e pavullnetshme përfshihen lirimet për shkak të: (i) shkeljeve administrative (masë disiplinore) apo penale (dënim me vendim gjykatë); (ii) ligjit nr. 138/2015 për integritetin e personave që zgjidhen, emërohen ose ushtrojnë funksione publike; (iii) konstatimit të paaftësisë së nëpunësve civilë (në fund të periudhës së provës ose dy vlerësimeve negative të njëpasnjëshme); (iv) ristrukturimit të institucionit, dhe (v) humbje jete.

Nga analiza e të dhënave në lidhje me lirimet, vihet re se gjatë vitit 2025 numri total i lirimeve në krahasim me vitin 2024, është **ulur me 32.8%**. Gjithashtu, vihet re se për vitin 2025, në krahasim me vitin 2024 janë:

- > ulur me **19.3%** rastet e lirimeve me dorëheqje;
- > rritur me **6%** rastet e lirimeve për arsye të plotësimit të moshës së pensionit;
- > ulur me **35.7%** rastet e lirimeve për shkak të masës disiplinore “Largim nga shërbimi civil”.

Më poshtë paraqitet grafikisht krahasimi për secilën nga arsyet e lirimimit për periudhën 2015 – 2025.



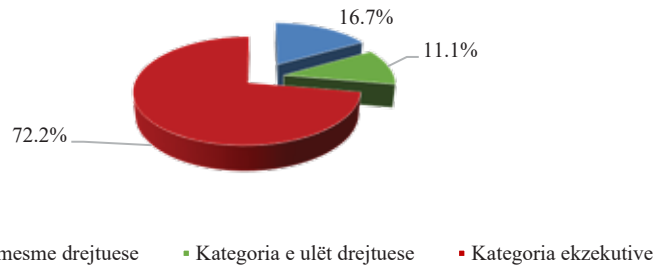
Masat Disiplinore

Përgjatë vitit 2025, procedurat e ecures disiplinore janë zhvilluar duke respektuar përcaktimet e ligjit nr. 152/2013, “Për nëpunësin civil”, të ndryshuar dhe akteve nënligjore

në zbatim të tij. Konkretisht, gjatë këtij viti numri i nëpunësve civilë të administratës shtetërore që kanë qenë subjekt i masës disiplinore ishte **36**, nga të cilët:

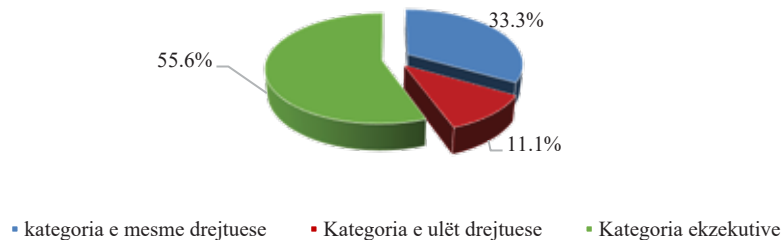
- > 6 nëpunës (ose 16.7%) i përkasin kategorisë së mesme drejtuese;
- > 4 nëpunës (ose 11.1 %) i përkasin kategorisë së ulët drejtuese;
- > 26 nëpunës (ose 72.2 %) i përkasin kategorisë ekzekutive.

Shpërndarja e masave disiplinore sipas kategorive të nëpunësve civilë



Nga totali prej 36 masa disiplinore të dhëna përgjatë vitit 2025, numri i nëpunësve civilë, të cilët kanë qenë subjekt i masës disiplinore "Largim nga shërbimi civil" ishte 9 nëpunës ose 25% e totalit të nëpunësve që kanë qenë subjekt i masave disiplinore. Sipas kategorive të klasifikimit të pozicioneve, 3 nëpunës ose 33.3% e tyre i përkasin kategorisë së mesme drejtuese, 1 ose 11.1% e tyre i përkasin kategorisë së ulët drejtuese dhe 5 nëpunës ose 55.6% e tyre i përkasin kategorisë ekzekutive.

Shpërndarja e nëpunësve subjekt i masës disiplinore "Largim nga shërbimi civil", sipas kategorive të nëpunësve

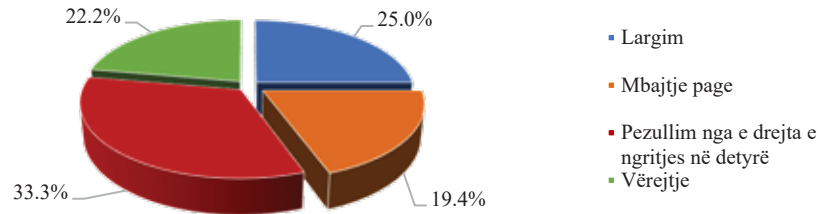


Shpërndarja e masave disiplinore sipas llojeve të tyre për vitin 2025 paraqitet si në tabelën më poshtë:

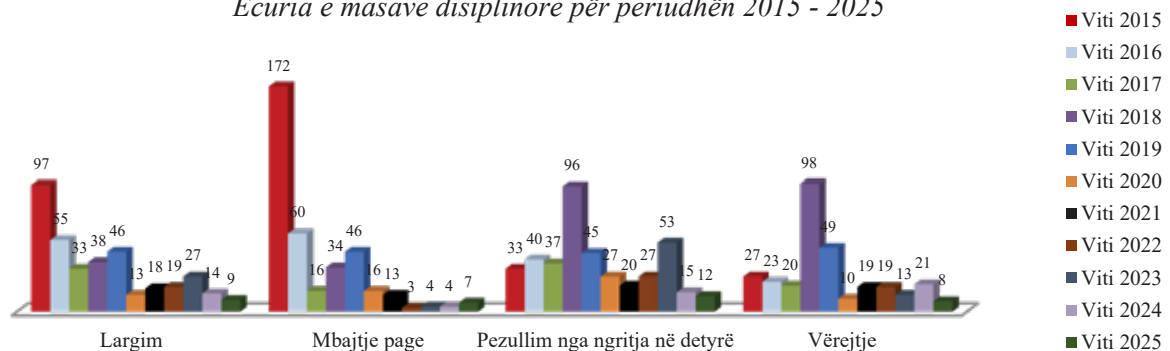
Lloji i masës	Numri
Largim nga shërbimi civil	9
Mbajtje deri në 1/3 e pagës për një periudhë deri në 6 muaj	7
Pezullim nga e drejta e ngritjes në detyrë deri në dy vjet, përfshirë rritjen në shkallën e pagës	12
Vërejtje	8
Total	36

Në grafikët më poshtë paraqiten shpërndarja në përqindje e masave disiplinore sipas llojeve për vitin 2025 dhe, për efekt krahasimi, masat disiplinore për vitet 2015 - 2025.

Shpërndarja në përqindje e masave disiplinore sipas llojeve, për vitin 2025



Ecuria e masave disiplinore për periudhën 2015 - 2025



Nga analiza e të dhënave në lidhje me masat disiplinore, vihet re se gjatë vitit 2025 numri total i tyre, krahasimisht me vitin 2024, është ulur me **33.3%**. Gjithashtu, konstatojmë se për vitin 2025, krahasimisht me vitin 2024, janë:

- > ulur me **35.7%** rastet e masës disiplinore “Largim nga shërbimi civil”;
- > rritur me **75%** rastet e masës disiplinore “Mbajtje deri në 1/3 e pagës për një periudhë deri në 6 muaj”;
- > ulur me **20%** rastet e masës disiplinore “Pezullim nga e drejta e ngritjes në detyrë deri në dy vjet, përfshirë rritjen në shkallën e pagës”;
- > ulur me **61.9 %** rastet e masës disiplinore “Vërejtje”.

Ndërkohë, nëse i analizojmë masat disiplinore nga pikëpamje e fillimit të procedimit disiplinor, të dhënat paraqiten si vijon:

- > rekomanduar nga eprori/institucioni - 24 raste, ose 66.7% e totalit;
- > rekomanduar nga Drejtoria Antikorrupsion - 3 raste, ose 8.3% e totalit;
- > rekomanduar nga Auditi/Inspektimi financiar - 9 raste, ose 25% e totalit.

Integriteti i personave që zgjidhen, emërohen ose ushtrojnë funksione publike

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 gjatë vitit 2025, gjithsej **1900** formularë vetëdeklarimi të plotësuar nga subjektet vetëdeklaruese, në zbatim të ligjit nr. 138/2015, të ndryshuar.

Sipas përcaktimit në legjislacionin përkatës, pas administrimit të formularëve të dorëzuar nga subjektet vetëdeklaruese është vijuar me procesin e verifikimit paraprak të të dhënave të deklaruara në formularë nga subjektet vetëdeklaruese me Drejtorinë e Përgjithshme të Gjendjes Civile, me Drejtorinë e Përgjithshme të Burgjeve, e më pas është vijuar me kërkesën për verifikimin e plotë apo kontroll të thelluar nga Prokuroria e Përgjithshme, të të dhënave të deklaruara nga këto subjekte.

Në përfundim të procesit të verifikimit nga organi përgjegjës DAP dhe në vijim të përcjelljes së rezultateve të verifikimit nga Prokuroria e Përgjithshme, gjatë vitit 2025 janë konstatuar 17 subjekte vetëdeklaruese në kushtet e ndalimit, ku për:

- > **1** subjekt vetëdeklarues, i cili ishte kandidat fitues në një pozicion pune të shërbimit në administratën shtetërore, u ndërpreu verifikimet e mëtejshme duke u aplikuar masat e parashikuara nga ligji për pengimin e emërimit në funksionin publik;
- > **16** subjekte vetëdeklaruese, janë aplikuar masat e parashikuara për ndalimin e ushtrimit apo përjashtimin e tyre nga funksioni publik. Nga këto 16 subjekte, 13 i përkasin të emëruarve gjatë vitit 2025 dhe 3 i përkasin të emëruarve gjatë viteve të mëparshme.

Konstatimi i 17 subjekteve në kushtet e ndalimit është bërë nga institucionet si vijon:

- > **3** 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, duke ndërprerë verifikimet e mëtejshme pasi ka evidentuar se të dhënat e deklaruara përfshihen brenda sferës së ndalimeve, të parashikuara nga neni 2, i ligjit nr.138/2015, i ndryshuar;
- > **14** prej tyre janë evidentuar nga organi përgjegjës DAP pas përcjelljes së vendimit “Për miratimin e rezultateve të verifikimit” nga Sektori i Dekriminalizimit, në Drejtorinë e Koordinimit Institucional, në Prokurorinë e Përgjithshme, në zbatim të ligjit nr. 138/2015, i ndryshuar, si dhe vendimit nr. 17/2016 të Kuvendit të Shqipërisë.

Nga këto 17 subjekte: (i) **5** subjekte ka qenë nëpunës në shërbimin civil, në institucione të administratës shtetërore; (ii) **4** subjekte kanë qenë drejtues në administratën publike të nivelit qendror; (iii) **7** subjekte kanë qenë pjesë e njësisve të vetëqeverisjes vendore, nga të cilët 3 nëpunës në shërbimin civil dhe 4 drejtues jashtë shërbimit civil në nivelin vendor; (iv) **1** subjekt ka qenë kandidat fitues në një pozicion pune të shërbimit civil në administratën shtetërore.

Duhet theksuar se numri i subjekteve aktualisht të konstatuar në kushtet e ndalimit të ushtrimit apo përjashtimit nga funksioni publik, do të ndryshojë në varësi të përfundimit të rezultateve të verifikimit që do të përcillen në vijim pranë Departamentit të Administratës Publike nga Prokuroria e Përgjithshme, marrë në konsideratë që procesi i verifikimit varet nga kompleksiteti i rasteve në verifikim.

9

**% E NUMRIT TË
NËPUNËSVE/PUNONJËSVE
VETËDEKLARUES PRANË
DAP-IT TË KONSTATUAR
NË KUSHTET E NDALIMIT
TË USHTRIMIT TË
FUNKSIONIT PUBLIK,
SIPAS LIGJIT NR.138/2015,
I NDRYSHUAR**

Si përlogaritët indikatorit?

$$a=b/c \times 100$$

a = % e numrit të nëpunësve/punonjësve të vetëdeklaruar, të konstatuar në kushtet e ndalimit

b = Nr.i nëpunësve/punonjësve të vetëdeklaruar, të konstatuar në kushtet e ndalimit

c = Nr.total i nëpunësve/punonjësve të vetëdeklaruar

VLERA E TREGUESIT PËR VITIN 2025

0.89%

Pse është i rëndësishëm?

Ky indikator është i rëndësishëm pasi mat pastërtinë e figurës së nëpunësve/punonjësve që ushtrojnë funksione publike, në bazë të ligjit nr. 138/2015.

Vendimet Gjyqësore

Sipas përcaktimeve në legjislacionin për nëpunësin civil, vendimet administrative të institucioneve shtetërore ndaj nëpunësit civil, ankimohen në gjykatë. Në përfundim të procesit gjyqësor në të gjitha shkallët e gjykimit, nëse nga gjykata vlerësohet e paligjshme vendimmarrja e organeve administrative dhe gjykata është shprehur në favor të nëpunësit civil, institucionet e administratës shtetërore kanë detyrimin të marrin masat administrative në funksion të ekzekutimit të vendimeve gjyqësore të formës së prerë.

Ndër vite, DAP-i, bazuar në rolin që ka sipas legjislacionit për mbikëqyrjen e zbatimit të vendimeve gjyqësore, ka marrë masa konkrete me qëllim raportimin e të dhënave nga të gjitha institucionet e administratës shtetërore mbi zbatimin e vendimeve gjyqësore të formës së prerë, referuar urdhrin nr. 5151, datë 28.10.2015, “Për zbatimin e vendimeve gjyqësore të formës së prerë nga institucionet e administratës shtetërore, të përfshira në fushën e zbatimit të ligjit të shërbimit civil”, si dhe vendimit nr. 833, datë 28.10.2020 të Këshillit të Ministrave “Për rregullat e hollësishme për përmbajtjen, procedurën dhe administrimin e dosjeve të personelit e të regjistrit qendror të personelit”.

Duke filluar nga viti 2014, vihet re se janë zbatuar gjithsej **440 vendime nga totali prej 513**.

Gjatë vitit 2025 rezulton se janë zbatuar **13** vendime gjyqësore të formës së prerë, nga të cilat:

- > 5 vendime të zbatuara janë në favor të nëpunësve të kategorisë së mesme drejtuese;
- > 4 vendime të zbatuara janë në favor të nëpunësve të kategorisë së ulët drejtuese;
- > 4 vendime të zbatuara janë në favor të nëpunësve të kategorisë ekzekutive.

Nga totali i 13 vendimeve të zbatuara për vitin 2025, për 5 raste, institucionet respektive kanë vijuar vetëm me përmbushjen e detyrimeve monetare për shkak se në 3 raste gjyqfituesit kanë mbushur moshën për pension të plotë pleqërie, në 1 rast gjyqfituesi ka hequr dorë nga zbatimi i vendimit gjyqësor të formës së prerë për rikthimin në detyrë dhe në 1 rast gjyqfituesi ka ndërruar jetë.

Ndërkohë, indikator i zbatimit të të gjitha vendimeve gjyqësore të mbartura që nga fundi i vitit 2013 e në vijim, **85.76%**.

Statistika për vitin 2025 për proceset gjyqësore në Gjykatën Administrative të Shkallës së Parë

Total procese gjyqësore në gjykatën administrative të shkallës së parë të mbartuar nga viti 2024 dhe të reja për vitin 2025 (gjithsej)	Shqyrtuar me vendim përfundimtar në gjykatën e shkallës së parë (gjithsej)	Vendime gjyqësore të gjykatës administrative të shkallës së parë në favor të institucionit (rrezuar kërkesë padia)	Vendime gjyqësore të gjykatës administrative të shkallës së parë në favor të nëpunësit (pranuar kërkesë padia)	Në proces
96	50	24	26	46

Referuar të dhënave të regjistruara në proces gjykimi për vitin 2025, si dhe proceseve të mbartura nga viti 2024, rezultojnë në total 96 çështje gjyqësore, nga të cilat 56 çështje janë mbartur nga viti 2024, si dhe 40 çështje janë regjistruar të reja përgjatë muajve Janar - Dhjetor 2025.

Nga totali prej 96 çështje në proces gjykimi, rezulton se:

- > Për 50 procese ka përfunduar gjykimi dhe 46 prej tyre janë ende në proces;
- > Nga 50 çështjet për të cilat ka përfunduar gjykimi në shkallë të parë, 24 prej tyre apo 48% rezultojnë në favor të institucionit dhe 26 prej tyre apo 52% rezultojnë në favor të nëpunësit.

Nga 96 çështjet në proces gjykimi në gjykatën administrative të shkallës së parë, për vitin 2025, rezulton se 36 prej tyre (ose 37.5%) lidhen me përfundimin e marrëdhënies në shërbimin civil, prej të cilave 5 çështje i përkasin nëpunësve civilë të kategorisë së lartë drejtuese, 8 çështje i përkasin nëpunësve civilë të kategorisë së mesme drejtuese, 7 çështje i përkasin nëpunësve civilë të kategorisë së ulët drejtuese dhe 16 çështje i përkasin nëpunësve të kategorisë ekzekutive.

Nga 36 çështjet që lidhen me përfundimin e marrëdhënies në shërbimin civil:

- > Numri i çështjeve të ngritura për kundërshtimin e largimit nga shërbimi civil (masë disiplinore) është 19, nga të cilat 8 çështje i përkasin nëpunësve civilë të nivelit të mesëm drejtues, 4 çështje i përkasin nëpunësve të nivelit të ulët drejtues dhe 7 çështje i përkasin nëpunësve të kategorisë ekzekutive;
- > Numri i çështjeve të ngritura për kundërshtimin e lirimit nga pozicioni i rregullt drejtues është 5, të cilat i përkasin nëpunësve të nivelit të lartë drejtues;
- > Numri i çështjeve të ngritura për kundërshtimin e vendimit të moskonfirmimit në detyrë në përfundim të periudhës së provës është 2, që i përkasin kategorisë ekzekutive;

- > Numri i çështjeve të ngritura për kundërshtimin e lirimit për shkak të ristrukturimit është 2, që i përkasin kategorisë ekzekutive;
- > Numri i çështjeve të ngritura për kundërshtimin e lirimit për arsye të tjera të parashikuara në ligje të posaçme është 8, nga të cilat 3 çështje i përkasin kategorisë së ulët drejtuese dhe 5 çështje i përkasin nëpunësit të kategorisë ekzekutive.

Problematikat përgjatë zbatimit të vendimeve gjyqësore të formës së prerë

Problematikat që vihen re gjatë zbatimit të vendimeve gjyqësore të formës së prerë, janë të njëjtat me vitet e kaluara. Më konkretisht:

- > Rregullimi i pasojave në rastet e prishjes së vendimeve gjyqësore të formës së prerë, që vendosin detyrimin për rikthim në detyrë dhe pagimin e pagës.

Problematika që është konstatuar lidhet me ato vendime gjyqësore të formës së prerë, të cilat vendosin detyrimin për rikthimin në detyrë të gjyqfituesit dhe pagimin e pagës nga momenti i largimit/lirimit nga detyra deri në momentin e rikthimit, por që pas shumë viteve gjykimi në Gjykatën e Lartë vendoset prishja e vendimit të gjykatës së apelit apo të shkallës së parë, duke u rrëzuar padia ose duke u kthyer për rigjykim.

Aktualisht, institucionet e administratës shtetërore, me kërkesën e përmbaruesit, detyrohen të zbatojnë vendimet e Gjykatës Administrative të Apelit, pasi ato marrin formë të prerë sipas ligjit, pavarësisht se ato ushtrojnë të drejtën e rekursit, duke e rikthyer në detyrë gjyqfituesin dhe duke i dhënë pagat respektive sipas dispozitivit të vendimit.

Sipas parashikimeve të Kodit të Procedurës Civile, pala (gjyqfituesi) që ka përfituar nga vendimi gjyqësor që është prishur, do duhet të kthejë çdo gjë që ka marrë nga pala tjetër (gjyqhumbësi), si dhe duhet të anulohen aktet administrative për rikthimin në detyrë. Në praktikë kjo gjë është tejet e vështirë, pasi zgjatjet e procesit të gjykimit me vite të tëra në Gjykatën e Apelit dhe atë të Lartë kanë rritur ndjeshëm efektin financiar që pala duhet të përfitonte si rezultat i zbatimit të vendimit të formës së prerë që përcakton detyrimin e pagës deri në rikthimin në detyrë.

Pasoja negative krijohen dhe për gjyqfituesin, i cili ka qenë në mirëbesim dhe për shkak të tejzgjatjes së procesit në Gjykatën e Lartë, nga momenti i ekzekutimit të vendimit të Gjykatës së Apelit nga institucionet debitorë, mund ta ketë të pamundur të rikthejë pagesat e përfituara.

- > Vështirësitë e ekzekutimit të vendimeve të formës së prerë për shkak të rrethanave të reja.

Ekzekutimi i vendimeve gjyqësore të formës së prerë bëhet i pamundur në rastet kur institucioni i është nënshtruar ristrukturimit. Si rezultat i ristrukturimit, ndodh që pozicioni i mëparshëm është suprimuar, ose janë ndryshuar kriteret e veçanta të kualifikimit dhe përshkrimi i punës së këtij pozicioni. Për pasojë, nëpunësi civil nuk mund të rikthehet në pozicionin e mëparshëm dhe institucionet gjenden në pamundësi të ekzekutimit të vendimit gjyqësor të formës së prerë.

- > Mosdhënia e pëlqimit nga ana e gjyqfituesit për sistemimin në një pozicion të rregullt në shërbimin civil konform nenit 66/1 të ligjit nr. 152/2013 “Për nëpunësin civil”, të ndryshuar.

Refuzimi i vazhdueshëm i gjyqfituesve për të dhënë pëlqimin në rastet e propozimeve për emërimin në një pozicion të rregullt të shërbimit civil, në përputhje me dispozitivin e vendimit të formës së prerë dhe kategorinë e pagës, mbetet problematikë e vijueshme. Ky refuzim në mënyrë të vazhdueshme, deri në abuzim me të drejtën e fituar gjyqësisht, zgjat në mënyrë të paarsyeshme procedurën e ekzekutimit të vendimit gjyqësor dhe shton kostot në buxhetin e shtetit.

- > Punësimi i gjyqfituesit në një institucion tjetër dhe papajtueshmëria me funksionin si nëpunës civil.

Në praktikë janë evidentuar pagesa të dyfishta ndaj nëpunësve civilë gjyqfitues, si rezultat i punësimit të tyre në pozicione të tjera, që paguheshin me fonde publike: pagesa nga institucioni debitor, si dhe në të njëjtën kohë pagesa nga institucioni ku është punësuar.

Në kushtet kur ligji nuk e rregullon këtë situatë, institucioni detyrohet t’i drejtohet gjykatës për pavlefshmëri të titullit ekzekutiv, pasi ai të ketë shprehur më parë vullnetin institucional për t’i propozuar një pozicion të rregullt në shërbimin civil sipas dispozitivit të vendimit gjyqësor.

Gjithashtu, disa gjyqfitues duhet të rikthehen dhe në momentin e rikthimit mbajnë detyra të papajtueshme me funksionin si nëpunës civil, si psh profesionet e noterit, avokatit, përmbaruesit, etj.

- > Dhënia e vendimeve gjyqësore me ekzekutim të përkohshëm.

Dhënia e vendimit me ekzekutim të përkohshëm kur punëdhënës është një institucion i administratës shtetërore, paraqet problematika lidhur me përmbushjen e këtij detyrimi në një kohë të shkurtër, pasi referuar dispozitës konkrete të K.Pr. Civile këto vendime jepen me ekzekutim të menjëhershëm, pavarësisht të drejtës së ankimit që ushtrojnë palët ndërgjyqëse.

Institucionet e administratës shtetërore në planifikimin e shpenzimeve të tyre, zbatojnë ligjin nr. 9936/2008 “Për menaxhimin e sistemit buxhetor në Republikën e Shqipërisë” dhe ligjin nr. 10296/2010 “Për menaxhimin financiar dhe kontrollin”. Sipas parashikimeve të këtyre ligjeve, institucionet planifikojnë likuidimin e zbatimit të vendimeve gjyqësore aktuale ose rishtas, në buxhetin e vitit pasardhës. Për këtë arsye, dhënia e vendimeve gjyqësore me ekzekutim të përkohshëm i vendos këto institucione para vështirësive për shlyerjen e detyrimeve të paplanifikuara, ndërkohë që përmbaruesit mund të vijojnë me marrjen e sanksioneve ligjore në rastet e pengimit të ekzekutimit të vendimit gjyqësor.

- > Parashkrimi i së drejtës për të kërkuar ekzekutimin e vendimit gjyqësor të formës së prerë.

Mosparaqitja e kërkesës së kreditorit për ekzekutimin e vendimit të formës së prerë për një kohë relativisht të gjatë, ka shkaktuar rritjen e efektit financiar në buxhetin e shtetit, marrë

në konsideratë që në këto vendime jepet detyrimi për pagim page nga momenti i liritimit/largimit nga detyra deri në rikthimin në pozicion të mëparshëm ose të barazvlefshëm.

Si rrjedhim, paraqitet si domosdoshmëri parashkrimi i afatit për paraqitjen e kërkesës për ekzekutim.

> **Zgjidhjet e mundshme**

Zgjidhjet e disa prej problematikave të përmendura më sipër, adresohen nëpërmjet drafrit të ndryshimeve ligjore në ligjin nr. 152/2013 “Për nëpunësin civil”, të ndryshuar. Konkretisht në ndryshimet e nenit 66/1, të këtij ligji:

- Është përcaktuar që dhënia e pëlqimit prej gjyqfituesve, duhet të merret vetëm në rastet kur propozimi bëhet për: (i) një pozicion të rregullt në shërbimin civil të një kategorie më të ulët; (ii) pozicioni që i propozohet gjyqfituesit është më larg se 45 km nga vendbanimi i tij, si dhe; (iii) kur nëpunësi nuk është në kushte shëndetësore të përshtatshme për të kryer detyrën që i propozohet, vërtetuar kjo me raport mjekësor sipas legjislacionit në fuqi.
- Është përcaktuar që në rastet kur nëpunësi ka qenë apo vijon i punësuar në një institucion të administratës publike, për periudhën nga momenti që i ka lindur e drejta për përfitimin e pagës deri në momentin e rikthimit në detyrë, ai përfiton vetëm diferencën ndërmjet pagës së pozicionit të fundit që ka mbajtur në institucionin debitor me pagat apo të ardhurat e tjera të marra nga institucioni tjetër i administratës publike.
- Autorizohet Këshilli i Ministrave për nxjerrjen e një akti nënligjor (vendimi) që të disiplinojë: (i) procedurat administrative që duhet të ndjekin institucionet dhe njësia përgjegjëse për ekzekutimin e vendimeve gjyqësore të formës së prerë dhe; (ii) marrjen e masave administrative ndaj nëpunësve që detyrohen të kryejnë një veprim të caktuar gjatë procedurave të ekzekutimit të vendimeve gjyqësore të formës së prerë.
- Masa të tjera me qëllim adresimin e problematikës së ekzekutimit të vendimeve gjyqësore të formës së prerë.

IV.2 Reforma funksional - strukturore e institucioneve të administratës publike

Rishikimi funksional strukturor

Pas përfundimit të zgjedhjeve parlamentare të vitit 2025, në zbatim të programit politik të qeverisë për katërvjeçarin 2025–2029, në shtator 2025, u miratua përbërja e re e Këshillit të Ministrave (12 ministri dhe 4 ministra shteti) dhe fushat e përgjegjësive të ministrive. Ndryshimet e ndërmarra në strukturën qeveritare, të reflektuara në riorganizimin e portofoleve ministrore, diktuan nevojën për rishikimin funksional dhe strukturor të ministrive të linjës.

Gjithashtu, në kuadër të programit të ristrukturimit të institucioneve të administratës shtetërore, në përputhje me politikën e qeverisë, gjatë vitit 2025 ka vijuar procesi i rishikimit funksional dhe strukturor edhe në institucionet e varësisë. Në këtë kontekst, janë analizuar, vlerësuar dhe reflektuar strukturat ministrore si më poshtë:

Sistemi i Kryeministrit

- > Në vijim të analizës së veprimtarisë së aparatit të Kryeministrit, me qëllim nxitjen e realizimit të reformave të ndërmarra, monitorimin dhe zgjidhjen e problematikave të ndryshme ligjore, koordinimin e proceseve të punës së institucioneve të varësisë së Kryeministrit, duke synuar realizimin e programeve të miratuara nga Këshilli i Ministrave, u miratuan ndryshimet në strukturën dhe organikën e Kryeministrit si dhe u propozua lehtësimi i Qendrës së Qeverisjes (Center of Government) dhe kalimi i një sërë institucioneve në varësi të Kryeministrit në varësi të ministrive të linjës bazuar në një analizë të zhvilluar në bashkëpunim me SIGMA, duke adresuar kështu një nga rekomandimet e Raportit të SIGMA dhe Raportit të Komisionit Evropian për Shqipërinë.
- > Me miratimin e ligjit nr. 41/2024, “Për disa shtesa dhe ndryshime në ligjin nr. 107/2014, “Për planifikimin dhe zhvillimin e territorit”, të ndryshuar”, Agjencia e Zhvillimit të Territorit u përcaktua si person juridik publik me vetëfinancim, në varësi të Kryeministrit, e cila ka përgjegjësi për zhvillimin e territorit dhe kryen funksionet e sekretariatit teknik të Këshillit Kombëtar të Territorit dhe Ujit. Ndryshimet ligjore u pasuan me ndryshimet përkatëse në vendimin nr. 725, datë 2.9.2015, të Këshillit të Ministrave, “Për mënyrën e organizimit dhe të funksionimit të Agjencisë së Zhvillimit të Territorit”, ku, ndër të tjera, u përcaktuan nivelet e pagave dhe u ndryshua numri i punonjësve të Agjencisë. Referuar këtyre ndryshimeve, u miratua struktura dhe organika e institucionit.
- > Në zbatim të ndryshimeve të ligjit nr. 9154, datë 6.11.2003, “Për arkivat”, ku u përcaktua ndër të tjera, se arkivat shtetërore të sistemit, si Arkivi i Punëve të Brendshme dhe Arkivi i Forcave të Armatosura, janë pjesë e Drejtorisë së Përgjithshme të Arkivave, u miratua struktura e re organizative e DPA-së.
- > Në bazë të ligjit nr. 93/2022, “Për dekoratat në Republikën e Shqipërisë”, u krijua Kancelaria e Urdhrave dhe Medaljeve. Kancelaria kryen funksionet e përcaktuara në ligj, në drejtim të mbështetjes së procesit të dhënies së dekoratave në Republikën e

Shqipërisë, përmes verifikimit të propozimeve për dekorim, administrimit të regjistrave dhe arkivave në lidhje me personat e dekoruar, ruajtjes së trashëgimisë së dekoratave, etj. Pas miratimit të Rregullores së Kancelarisë së Urdhrave dhe Medaljeve me VKM-në nr. 819, datë 16.12.2024, u miratua struktura dhe organika e këtij institucioni.

- > Me hyrjen në fuqi të ligjit nr. 99/2024, “Për inspektimin në RSH”, u krijua Inspektorati i Përgjithshëm (mbi bazën e riorganizimit të Inspektoratit Qendror), si institucion publik qendror buxhetor, në varësi të Kryeministrit. Misioni i Inspektoratit të Përgjithshëm është përmirësimi dhe rritja e nivelit të efektivitetit dhe përgjegjshmërisë gjatë kryerjes së veprimtarive të inspektimit në Republikën e Shqipërisë. Në këtë kuadër, u miratua struktura dhe organika e institucionit.

Sistemi i Ministrisë së Shëndetësisë dhe Mirëqënies Sociale

- > Në përputhje me vendimin nr. 515, datë 25.9.2025, të Këshillit të Ministrave, “Për përcaktimin e fushës së përgjegjësisë shtetërore të Ministrisë së Shëndetësisë dhe Mirëqënies Sociale”, dhe objektivat institucionale, u miratua struktura dhe organika e Ministrisë së Shëndetësisë dhe Mirëqënies Sociale.
- > Me qëllim përmirësimit të proceseve të punës, si dhe reflektimin e ndryshimeve që rrjedhin nga VKM-ja nr. 436, datë 26.6.2024, “Për krijimin, organizimin e funksionimin e Drejtorisë së Përgjithshme të Antikorrupsionit”, që në ndryshim nga vendimi i mëparshëm (i shfuqizuar) për rrjetin e koordinatorëve kundër korrupsionit, nuk parashikon më pozicionin e koordinatorit kundër korrupsionit pranë drejtorive rajonale të OSHKSH-së, por vetëm në drejtorinë qendrore, u miratua struktura dhe organika e Operatorit të Shërbimeve të Kujdesit Shëndetësor.

Sistemi i Ministrisë së Infrastrukturës dhe Energjisë

- > Me qëllim shtimin dhe forcimin e kapaciteteve institucionale për përmbushjen e detyrimeve që burojnë nga marrëveshja financiare kuadër e partneritetit, ndërmjet Republikës së Shqipërisë dhe Komisionit Evropian, për rregullat specifike të zbatimit të asistencës financiare të Bashkimit Evropian për RSH në kuadër të Instrumentit për Asistencën e Paraanëtarësimit (IPA III), u miratua struktura dhe organika e Agjencisë për Eficiencën e Energjisë.
- > Me miratimin e VKM-së nr. 617, datë 1.11.2023 “Për disa shtesa dhe ndryshime në vendimin nr. 431, datë 11.7.2018, të Këshillit të Ministrave, “Për krijimin, organizimin dhe funksionimin e Agjencisë Kombëtare të Ujësjellës-Kanalizimeve dhe Infrastrukturës së Mbetjeve”, Agjencia Kombëtare e Ujësjellës-Kanalizimeve dhe Infrastrukturës së Mbetjeve u ristrukturua në Agjencinë Kombëtare të Ujësjellës-Kanalizimeve, si rezultat i heqjes së funksioneve që lidhen me infrastrukturën e mbetjeve nga fusha e saj e përgjegjësisë. AKUK-ja ka si mision zbatimin e politikës specifike shtetërore në sektorin e ujësjellës-kanalizimeve dhe trajtimin e ujërave të ndotura. Në këto kushte lindi nevoja e miratimit të strukturës dhe organikës së re të institucionit të riemërtuar dhe riorganizuar. Gjithashtu, struktura e re adreson edhe nevojën për forcimin e njësisë organizative që menaxhon projektet nën programin IPA III.

Sistemi i Ministrisë së Punëve të Brendshme

- > Pas një analize të detajuar të organizimit të Ministrisë së Punëve të Brendshme, për të garantuar përputhshmërinë e organizimit të brendshëm me programin e qeverisë, prioritetet strategjike dhe objektivat institucionale, u miratua struktura dhe organika e ministrisë, në përputhje me fushën e re të përgjegjësisë, të miratuar me VKM-në nr. 509, datë 25.9.2025.
- > Me qëllim: i) realizimin e prioriteteve dhe objektivave të parashikuara në Dokumentin e Strategjisë së Ministrisë së Brendshme për vitin 2030; ii) reformimin e institucionit bazuar në standardet ndërkombëtare të EPAC-ut; iii) zgjerimin e kapaciteteve hetimore proaktive, inspektuese dhe rritjen e aftësive teknike dhe profesionale të punonjësve të agjencisë; iv) organizimin më të mirë të institucionit për të rritur performancën në drejtim të trajtimit, ndjekjes dhe zgjidhjes së problematikave të adresuara, u miratua struktura dhe organika e Agjencisë së Mbikëqyrjes Policore.
- > Në zbatim të rekomandimeve dhe detyrave të lëna në përfundim të procesit screening në kuadër të integritimit evropian, detyrave të lëna nga Komiteti Mbikëqyrës i MoneyVal, si dhe për shkak të rritjes së numrit të rasteve të sekuestrimit dhe të konfiskimit të pasurive, u miratua struktura dhe organika e Agjencisë së Administrimit të Pasurive të Sekuestruara dhe të Konfiskuara. Struktura e re organizative reflekton shtim dhe riorganizim të burimeve njerëzore

Sistemi i Ministrisë së Arsimit

Me riorganizimin e portofoleve ministrore në kuadër të kompozimit të ri të kabinetit qeveritar, Ministria e Arsimit dhe Sportit u riorganizua në Ministrinë e Arsimit. Në përputhje me fushën e re të përgjegjësisë shtetërore, miratuar me VKM-në nr. 514, datë 25.9.2025, Ministria e Arsimit e ushtron veprimtarinë e saj në fushat e arsimit parauniversitar, arsimit të lartë, kërkimit shkencor dhe botimeve për diasporën. Në këtë kuadër, u miratua edhe struktura dhe organika e ministrisë.

Sistemi i Ministrisë së Turizmit, Kulturës dhe Sportit

- > Si pjesë e kabinetit të ri qeveritar, u krijua Ministria e Turizmit, Kulturës dhe Sportit. Kjo u shoqërua me miratimin e: (i) vendimit nr. 512, datë 25.9.2025, të Këshillit të Ministrave, “Për përcaktimin e fushës së përgjegjësisë shtetërore të Ministrisë së Turizmit, Kulturës dhe Sportit”, dhe; (ii) urdhrit për strukturën dhe organikën e ministrisë. Kjo ministri do të ushtrrojë veprimtarinë e saj në fushat e turizmit, kulturës, artit dhe trashëgimisë kulturore, sportit dhe rinisë.
- > Me qëllim realizimin me efektivitet të funksioneve dhe kompetencave të shtuara të Agjencisë Kombëtare të Turizmit, si rrjedhojë e ndryshimeve në kuadrin rregullator mbi të cilin funksionon institucioni, u miratua një rishpërndarje e ndryshme e burimeve njerëzore nëpërmjet miratimit të strukturës së re organizative për këtë institucion.

Sistemi i Ministrisë së Ekonomisë dhe Inovacionit

Në kuadër të miratimit të kabinetit të ri qeveritar, në shtator 2025, Ministria e Ekonomisë, Kulturës dhe Inovacionit u riorganizua në Ministrinë e Ekonomisë dhe Inovacionit. Si rrjedhim, në përputhje me fushën e re të përgjegjësisë, miratuar me vendimin nr. 516, datë 25.9.2025, të Këshillit të Ministrave, u miratua edhe urdhri për strukturën dhe organikën e Ministrisë së Ekonomisë dhe Inovacionit.

Sistemi i Ministrisë së Mbrojtjes

- > Në vijim të miratimit të fushës së përgjegjësisë shtetërore të Ministrisë së Mbrojtjes, me vendimin nr. 518, datë 25.9.2025, të Këshillit të Ministrave, dhe pas analizës funksionale të mënyrës së organizimit të ministrisë, nga ku ka lindur nevoja për rishpërndarjen e detyrave ndërmjet njësive organizative dhe riorganizimin e burimeve njerëzore, për të garantuar mirëfunksionimin dhe realizmin me eficiencë të veprimtarisë, u miratua struktura dhe organika e re e Ministrisë së Mbrojtjes.
- > Me hyrjen në fuqi të ligjit nr. 87/2024, “Për rregullimin e prodhimit, tregtimit, kërkimit dhe zhvillimit të armëve, municioneve, pajisjeve dhe teknologjive ushtarake”, u krijua Agjencia e Industrisë së Mbrojtjes, si person juridik publik, në varësi të ministrit përgjegjës për mbrojtjen. Agjencia është autoriteti shtetëror përgjegjës për licencimin, mbikëqyrjen dhe rregullimin e industrisë së prodhimit, magazinimit, transportimit, tregtimit, kërkimit dhe zhvillimit të armatimit ushtarak. Ndërkaq, me VKM-në nr. 794, datë 19.12.2024, “Për organizimin dhe funksionimin e Agjencisë së Industrisë së Mbrojtjes”, u miratua organizimi dhe funksionimi i këtij institucioni. Në vijim gjatë vitit 2025, me qëllim fillimin e funksionimit të plotë të institucionit, u miratua struktura dhe organika e tij

Sistemi i Ministrisë së Mjedisit

- > Me vendimin nr. 513, datë 25.9.2025, të Këshillit të Ministrave, “Për përcaktimin e fushës së përgjegjësisë shtetërore të Ministrisë së Mjedisit”, u sanksionua se Ministria e Mjedisit ushtron veprimtarinë e saj në sektorin e mjedisit, natyrës dhe biodiversitetit, si dhe në sektorin e pyjeve dhe kullotave. Në këtë kuadër, u miratuan struktura dhe organika e ministrisë, në përputhje me fushën përkatëse të përgjegjësisë shtetërore.
- > Me vendimin nr. 774, datë 13.12.2024, të Këshillit të Ministrave, “Për krijimin, organizimin dhe funksionimin e Zyrës së Administrimit të Parkut Kombëtar “Lumi i Vjosës””, u krijua Zyra e Administrimit të Parkut Kombëtar “Lumi i Vjosës”, në varësi të ministrit përgjegjës për zonat e mbrojtura. ZAPK Vjosë ka si mision të sigurojë ruajtjen dhe mbrojtjen e territorit të Parkut Kombëtar “Lumi i Vjosës”, në zbatim të legjislacionit në fuqi për zonat e mbrojtura, nëpërmjet administrimit efektiv të Parkut Kombëtar dhe koordinimit të punës me institucionet përgjegjëse, në nivel qendror dhe vendor për zbatimin e planit të menaxhimit të Parkut Kombëtar. Në këtë kuadër, gjatë vitit 2025, me qëllim fillimin e funksionimit të plotë të institucionit, u miratua edhe struktura dhe organika e tij

Rishikime të strukturave dhe organikave të institucioneve

Përveç sa më sipër, ndryshimet e strukturave dhe organikave gjatë vitit 2025, kanë pasur si qëllim edhe ristrukturimin e institucioneve të varësisë me qëllim mbështetjen e procesit të përmirësimit të përgjegjësisë dhe linjave të raportimit ndërmjet tyre dhe ministrive të linjës. Në total, gjatë vitit 2025, janë kryer **25** ristrukturime të ministrive të linjës/institucioneve në varësi të ministrave, si dhe janë miratuar strukturat për **8** institucione të reja, ku

përfshihen edhe ministritë dhe institucionet e varësisë për të cilat ka patur ndryshime të fushave të përgjegjësisë.

IV.3 Rritja e pagave

Reforma e pagave e ndërmarrë nga qeveria shqiptare në periudhën 2023-2024 u finalizua në qershor të vitit 2024, dhe përgjatë pjesës së dytë të vitit 2025 u përvijua me procesin përgatitor për indeksimin e pagave në masën 2.5% për vitin 2026 në përputhje me normën e inflacionit si dhe rishikimin e të gjithë niveleve të pagave, sidomos atyre të nivelit më të ulët me qëllim përshtatjen e tyre me rritjen e pagës minimale në shkallë vendi, efektive që nga 1 janari 2025.

Prandaj, gjatë vitit 2025, puna e DAP në fushën e pagave ka qenë e fokusuar në rregullime teknike apo ndryshime e saktësime, si rezultat i: i) krijimit të institucioneve të reja; ii) përgatitja e procesit të indeksimit të pagës dhe rritjes së pagës së disa kategorive të ndryshme si pasojë e rritjes së pagës minimale në shkallë vendi iii) ndryshimit të legjislacionit mbi bazën e të cilit funksionojnë institucione të ndryshme; si dhe; iv) ndryshimeve të emërtesave të pozicioneve të ndryshme, krijimit të pozicioneve të reja të punës apo rishikime të shtesave për disa pozicione pune.

Më konkretisht, gjatë vitit 2025 janë miratuar:

Si rezultat i krijimit të institucioneve të reja

- > Ndryshimi i VKM-së nr. 325, datë 31.5.2023, “Për miratimin e strukturës së pagave, niveleve të pagave dhe shtesave të tjera mbi pagë të zëvendësministrit, funksionarëve të kabineteve, prefektit, nënprefektit, nëpunësve civilë dhe nëpunësve në disa institucione të administratës publike”, të ndryshuar, me qëllim përfshirjen në fushën e tij të veprimit të dy institucioneve të krijuara rishtazi: Zyra e Administrimit të Parkut Kombëtar “Lumi i Vjosës” dhe Kancelaria e Urdhrave dhe Medaljeve.

Si rezultat i ndryshimit të legjislacionit mbi bazën e të cilit funksionojnë institucione të ndryshme

- > Miratimi i vendimit nr. 4, datë 9.1.2025, i Këshillit të Ministrave, “Për miratimin e vlerave për secilin element përbërës të pagës bruto mujore dhe përcaktimin e kriterëve e të procedurave për dhënien e shpërblimeve për punonjësit e Policisë së Shtetit”, në zbatim të ligjit të ri nr. 82/2024, “Për Policinë e Shtetit”.
- > Ndryshimi i VKM-së nr. 325, datë 31.5.2023, të ndryshuar, për institucionin “Inspektorati i Përgjithshëm”, në zbatim të ligjit të ri për këtë institucion, ligjit nr. 99/2024, “Për inspektimin në Republikën e Shqipërisë”.

IV.4 Ngritja e kapaciteteve të burimeve njerëzore

Gjatë vitit 2025, përpjekjet strategjike të Qeverisë Shqiptare kanë vijuar me fokus të dedikuar në operacionalizimin e vizionit për transformimin e Shkollës Shqiptare të Administratës Publike (ASPAs) në një qendër ekselence për trajnimin e sektorit publik. Ky drejtim strategjik u mbështet përmes miratimit, në fillim të janarit 2025, të ndryshimeve në Vendimin e Këshillit të Ministrave nr. 138, datë 12.03.2014, “Për rregullat e organizimit dhe funksionimit të Shkollës Shqiptare të Administratës Publike dhe trajnimin e nëpunësve civilë”.

Këto ndryshime përbëjnë një hap kyç në reformimin e modelit të trajnimit të ASPAs, duke vendosur kritere të rishikuara për përzgjedhjen e trajnerëve dhe një kuadër të ri të shpërblimit, me synim tërheqjen e ekspertizës cilësore, me prioritet kapacitetet ekzistuese profesionale dhe ekspertizën sektoriale brenda administratës publike. Në këtë mënyrë, forcohet kapaciteti i ASPAs për të ofruar trajnime të avancuara, të përshtatshme dhe me ndikim të lartë, në përputhje me standardet evropiane dhe nevojat në zhvillim të administratës publike, veçanërisht në kontekstin e integritimit në BE.

Në kuadër të këtij transformimi, ASPA ka zgjeruar gradualisht rolin e saj edhe përtej administratës publike, duke integruar sektorin privat në ofertën e trajnimit, në përputhje me një model të rregulluar vetëfinancimi. Kjo qasje mbështetet në vlerësime sistematike të nevojave për trajnim dhe në zhvillimin e kurrikulave të përshtatura në bashkëpunim me institucionet përgjegjëse, duke forcuar pozicionimin e ASPAs si pikë referimi për kompetencat që lidhen me sektorin publik në një spektër më të gjerë aktorësh.

Duke u mbështetur në një vlerësim gjithëpërfshirës të nevojave të zhvilluar në vitin 2024 me mbi 350 kompani private, si dhe në një fushatë të synuar informimi të realizuar në korrik 2025, ASPA identifikoi kërkesë konkrete për 25 module trajnime në fusha kyçe të lidhura me standardet e administratës publike dhe përgatitjen për tregun evropian, përfshirë prokurimin publik, fondet e BE-së, menaxhimin e projekteve, partneritetet publike-private dhe menaxhimin financiar. Deri në dhjetor 2025, ASPA ka trajnuar 339 përfaqësues të sektorit privat, duke konsoliduar më tej shtrirjen dhe ndikimin e saj.

Paralelisht, ndryshimet rregullatore mundësuan përfshirjen në programet e trajnimit të ASPAs edhe të punonjësve të institucioneve publike vetëfinancuese, si shoqëritë aksionare publike dhe institucionet e arsimit të lartë, me kostot e mbuluara nga vetë institucionet përkatëse. Ky zhvillim mbështet më tej transformimin e ASPAs në një qendër ekselence që i shërben një ekosistemi më të gjerë të sektorit publik, duke ruajtur njëkohësisht mandatin e saj themelor në shërbimin civil. Si më poshtë detajohet veprimtaria për operacionalizimin e avancuar të vizionit për ASPA si qendër ekselence në trajnimin e sektorit publik për vitin 2025.

Zhvillimi i kapaciteteve të Administratës Publike përmes trajnimit pranë ASPA

Ngritja e kapaciteteve të nëpunësve të administratës publike mbetet një element thelbësor për përmirësimin e efikasitetit institucional dhe cilësisë së shërbimeve publike. Ky proces kërkon një angazhim të vazhdueshëm për zhvillimin profesional të stafit, përmes trajnimeve

të strukturuar dhe programeve të specializuara që synojnë përmirësimin e aftësive teknike dhe menaxheriale të nëpunësve publikë. Investimi në zhvillimin e kapaciteteve njerëzore kontribuon drejtpërdrejt në rritjen e performancës së administratës publike dhe në aftësinë e saj për t'ju përgjigjur në mënyrë efektive nevojave të qytetarëve dhe sfidave të administratës moderne, në përputhje me zhvillimet në nivel kombëtar dhe ndërkombëtar. Për të siguruar që programet e trajnimit të jenë në përputhje me nevojat reale të administratës publike, është zhvilluar procesi i Vlerësimit të Nevojave për Trajnim, nëpërmjet të cilit janë identifikuar **71,070** kërkesa për trajnim nga punonjësit e administratës publike. Ky proces ka ofruar një pasqyrë të qartë të prioritetëve për zhvillimin profesional dhe ka shërbyer si bazë për planifikimin e programeve të trajnimit të ASPA-s, duke orientuar ofertën e saj në funksion të nevojave konkrete të institucioneve të administratës publike.

Në vijim të këtij procesi janë zhvilluar konsultime me përfaqësues të njësive të burimeve njerëzore në institucionet e administratës publike, me qëllim që kërkesat dhe prioritetet e identifikuar të reflektohen në mënyrë të përshtatshme në planifikimin e trajnimeve. Ky bashkëpunim ka kontribuar në ndërtimin e një plani trajnimi më të strukturuar dhe të harmonizuar, i cili mbështet zhvillimin profesional të nëpunësve publikë dhe përmirësimin e performancës institucionale.

Gjatë vitit 2025, ASPA ka zhvilluar një numër të konsiderueshëm trajnimesh në klasë, duke zgjeruar ndjeshëm mundësitë e zhvillimit profesional për nëpunësit e administratës publike. Krahas trajnimeve në klasë, janë organizuar edhe kurse online dhe sesione informuese, të cilat kanë synuar përditësimin e njohurive dhe forcimin e kapaciteteve të nëpunësve në fusha të ndryshme të administratës publike.

Ndër programet më të rëndësishme të zhvilluara gjatë kësaj periudhe ishte Programi 5 ditor i Trajnimit Ekzekutiv “Të Udhëheqësh me Besim: Marrja e Vendimeve në Mjedise Komplekse dhe të Pasigurta”, i realizuar në bashkëpunim me Institutin Kombëtar të Shërbimit Publik në Francë (INSP). Ky program përfaqëson një nga iniciativat më të rëndësishme në drejtim të forcimit të leadershipit në administratën publike shqiptare, duke ndërthurur përvojën franceze dhe evropiane me kontekstin institucional shqiptar.

Trajnimi ofroi një mundësi të vlefshme për zhvillimin e aftësive të drejtuesve të lartë të administratës publike në drejtim të marrjes së vendimeve ligjore dhe strategjike në mjedise komplekse dhe të pasigurta. Në këtë program morën pjesë **78** drejtues të nivelit të lartë të administratës publike, përfshirë sekretarë të përgjithshëm dhe drejtorë të përgjithshëm të institucioneve publike. Programi u zhvillua nga një ekip trajnerësh ndërkombëtarë dhe shqiptarë, duke ofruar një kombinim të ekspertizës ndërkombëtare dhe përvojës vendase në fushën e administrimit publik dhe leadershipit institucional.

Në vijim të këtij angazhimi, për vitin 2026 është planifikuar zgjerimi i mëtejshëm i ofertës së trajnimit, duke synuar zhvillimin e rreth 300 kurseve në klasë dhe online ku në përfundim të kursit përfitojnë certifikatë pjesëmarrjeje, si dhe 100 sesioneve informuese me

kohëzgjatje prej 2 orësh. Ky planifikim synon të rrisë më tej shtrirjen dhe efektivitetin e programeve të trajnimit, duke i ofruar nëpunësve publikë mundësi më të gjera për zhvillim profesional dhe për përmirësimin e vazhdueshëm të kompetencave të tyre në funksion të një administrate publike më efikase dhe më të orientuar drejt shërbimit ndaj qytetarëve.

Në përfundim të vitit 2025 duke analizuar zhvillimin e trajnimeve përkundrejt planit fillestar të gjeneruar nga VNT e vitit të mëparshëm 2024 rezultojnë të dhënat si më poshtë:

Raporti i monitorimit për implementimin e planit të trajnimit 2025			
<i>Nr.</i>	<i>Lloji i trajnimit</i>	<i>Trajnimet e planifikuara</i>	<i>Trajnimet e zhvilluara</i>
1	“Programi i prezantimit me administratën publike” për institucionet e pushtetit qendror dhe të pavarura	18	15
2	“Programi i prezantimit me administratën publike” për njësitë e vetëqeverisjes vendore	16	12
3	Kurse me certifikim (online/klasë/bashkëpunime)	156	159
4	Sesione informuese (webinare)	88	107

Gjithashtu, të dhënat tregojnë se gjatë vitit 2025:

- > Programi i Prezantimit me Administratën Publike është realizuar në masën 79%;
- > Kurset online të planifikuara janë realizuar në masën 102 %;
- > Sesionet informuese / webinar-et e planifikuara janë realizuar në masën 121.5 %.

Ndërkohë, në drejtim të zgjerimit të ofertës së trajnimeve edhe për sektorin privat, ASPA gjatë vitit 2025 ka zhvilluar një sërë kursesh specifike me certifikim kundrejt pagesës. Në këto module morën pjesë gjithsej 540 pjesëmarrës, gjë që dëshmon për interesin e konsiderueshëm të sektorit privat për përfitimin nga temat e trajnimit të ofruara nga ASPA. Ndër modulet më të preferuara nga pjesëmarrësit rezultuan të jenë prokurimi publik, menaxhimi i burimeve njerëzore, si dhe hartimi dhe menaxhimi i projekteve, fusha këto që paraqesin rëndësi të veçantë për zhvillimin e kapaciteteve profesionale dhe për përmirësimin e praktikave menaxheriale në organizata. Këto trajnime janë zhvilluar kryesisht në klasë, duke mundësuar një ndërveprim të drejtpërdrejtë ndërmjet trajnerëve dhe pjesëmarrësve, si dhe shkëmbimin e përvojave praktike. Përmes kësaj qasjeje, ASPA ka kontribuar jo vetëm në rritjen e kapaciteteve profesionale të pjesëmarrësve, por edhe në forcimin e rolit të saj si një institucion që ofron programe cilësore trajnimi dhe zhvillimi profesional për një audiencë më të gjerë përtej administratës publike.

Në mënyrë të përmbledhur evidentojmë sa vijon:

- > Gjatë vitit 2025, janë trajnuar **8441** individë, që përkthehen në **23151** pjesëmarrës në seanca trajnuese, duke reflektuar një angazhim të gjerë të nëpunësve dhe profesionistëve në programet/modulet e zhvillimit profesional të ofruara nga ASPA.
- > Gjatë kësaj periudhe, janë trajnuar **957** individë në trajnimin e detyrueshëm për nëpunësit në periudhë prove “Prezantimi me Administratën Publike”.
- > Duke iu referuar ndarjes sipas pushteteve, janë trajnuar 18647 pjesëmarrës nga administrata shtetërore dhe institucionet e pavarura, 3964 pjesëmarrës nga njësitë e vetëqeverisjes vendore dhe 540 nga organizata ose kompani private.
- > Në total janë **zhvilluar 3805.5 orë trajnimi**, duke përfshirë trajnime në klasë, kurse online dhe sesione informuese, të cilat kanë synuar forcimin e kapaciteteve profesionale në fusha të ndryshme të administrimit publik.

Në tabelat e mëposhtme paraqiten të dhënat në lidhje me numrin e pjesëmarrësve dhe të individëve të trajnuar, sipas ndarjes së pushteteve, niveleve të pozicioneve dhe rregullimit të marrëdhënies së punësimit:

Tabela 1. Numri i pjesëmarrësve dhe individëve të trajnuar sipas pushteteve

Target grupi	Numri i pjesëmarrësve	Numri i individëve
Administrata shtetërore	16671	5823
Institucionet e pavarura	1976	807
Vendor	3964	1613
Organizata ose kompani private	540	342

Tabela 2. Numri i pjesëmarrësve dhe individëve sipas marrëdhënies së punësimit

Marrëdhënia e punësimit	Numri i pjesëmarrësve	Numri i individëve
Nëpunës civil	15130	5909
Kod Pune/Administratë Shtetërore	7481	3244
Kod Pune/Sektori Privat	540	342

Tabela 3. Numri i pjesëmarrësve dhe individëve sipas kategorisë së pozicionit

Kategoria e pozicionit	Numri i pjesëmarrësve	Numri i individëve
E lartë drejtuese	191	148
E mesme drejtuese	1046	495
E ulët drejtuese	2311	1055
Ekzekutive	11582	4892

Trajnime në fushën e integrimit evropian

Në kuadër të mbështetjes së procesit të integritimit evropian dhe forcimit të kapaciteteve të administratës publike në këtë fushë, gjatë vitit 2025 ASPA ka vijuar zhvillimin e një sërë module trajnimi të dedikuara për tematika të lidhura me Bashkimin Evropian, procesin e negociatave dhe përafrimin e legjislacionit kombëtar me acquis të BE-së. Këto trajnime kanë synuar rritjen e njohurive dhe aftësive profesionale të nëpunësve publikë të përfshirë në procesin e integritimit evropian dhe në përmbushjen e detyrimeve që rrjedhin nga procesi i anëtarësimit.

Gjatë kësaj periudhe janë zhvilluar gjithsej 43 trajnime, në të cilat kanë marrë pjesë **2574 pjesëmarrës**, që përfaqësojnë **1471 individë** të trajnuar, me një total prej **615.5 orësh trajnimi**. Modulet e zhvilluara kanë mbuluar një gamë të gjerë tematikash, duke përfshirë funksionimin e institucioneve të Bashkimit Evropian, menaxhimin e fondeve të BE-së, procesin e negociatave të anëtarësimit, përafrimin e legjislacionit dhe qeverisjen për integritimin evropian.

Trajnimet e ofruara janë zhvilluar për modulet si më poshtë vijon:

- > Auditimi i fondeve të asistencës së Bashkimit Evropian dhe kërkesat e standardeve ndërkombëtare të auditimit;
- > Çështjet rregullatore të Bashkimit Evropian;
- > Identifikimi i grupeve të interesit për pjesë të caktuara të procesit të negociatave;
- > Institucionet, politikat dhe vendimmarrja në Bashkimin Evropian;
- > Integrimi evropian dhe negociatat e anëtarësimit;
- > Llojet e fondeve të BE-së dhe menaxhimi i fondeve IPA;
- > Llojet e fondeve të BE-së, planifikimi dhe aplikimi për fonde;
- > Përafrimi i legjislacionit të BE;
- > Përgatitja e planit të përkthimit të acquis të BE-së dhe kërkesat ligjore për përkthimin;
- > Qeverisja për integritimin evropian dhe anëtarësimin në BE;
- > Vlerësimi dhe përgatitja e piketave hapëse në procesin e negociatave.

Këto module trajnimi kanë kontribuar në përgatitjen më të mirë të administratës publike për përballimin e sfidave të procesit të integritimit evropian dhe në forcimin e kapaciteteve institucionale për përmbushjen e standardeve dhe detyrimeve që rrjedhin nga procesi i anëtarësimit në Bashkimin Evropian.

Trajnimi i detyrueshëm “Prezantimi me Administratën Publike”

Në përmbushje të detyrimeve ligjore, ASPA ka zhvilluar trajnimin e detyrueshëm për nëpunësit civilë në periudhë prove në institucionet e administratës shtetërore, institucionet e pavarura dhe njësitë e vetëqeverisjes vendore. Në kuadër të këtij programi, gjatë vitit 2025 janë zhvilluar në total **1242 orë trajnimi**, ku kanë marrë pjesë **968 nëpunës civilë**. Në përfundim të këtij programi janë certifikuar **957 nëpunës**, duke reflektuar përfshirjen e gjerë të nëpunësve të rinj në procesin e orientimit dhe njohjes me funksionimin e administratës publike.

Të detajuara sipas pushteteve, gjendja paraqitet si në tabelën në vijim:

Nr. Klasave	Numri i pjesëmarrësve	Numri i nëpunësve të certifikuar	Numri i orëve të trajnimit
Administrata shtetërore dhe institucionet e pavarura			
15	510	500	810
Njësitë e vetëqeverisjes vendore			
12	458	457	432
Në total			
27	968	957	1242

Trajnime në mbështetje të kuadrit strategjik 2025

Gjatë vitit 2025, Shkolla Shqiptare e Administratës Publike (ASPA) ka kontribuar në mënyrë aktive në zbatimin e prioriteteve të kuadrit strategjik kombëtar përmes zhvillimit të një game të gjerë module trajnimi dhe aktiviteteve për zhvillimin profesional të nëpunësve të administratës publike. Këto aktivitete janë orientuar nga dokumentet strategjike kombëtare, duke synuar forcimin e kapaciteteve institucionale dhe përmirësimin e performancës së administratës publike.

- > Plani i Veprimit për Strategjinë Ndërsektoriale të Drejtësisë 2021–2025 - Trajnimet janë fokusuar në temat “Teknika legjislative”, “Hartimi legjislativ”, “Hartimi i projektakteve normative në përputhje me legjislacionin në fuqi të Republikës së Shqipërisë” dhe “Procesi ligjvënës, aktorët kyç dhe fazat e tij në Kuvendin e Republikës së Shqipërisë”. Në këto trajnime morën pjesë gjithsej **275 pjesëmarrës**.
- > Plani i Veprimit për Strategjinë Ndërsektoriale Kundër Korrupsionit 2025–2030 – Janë zhvilluar një sërë trajnimesh dhe sesionesh informuese me qëllim forcimin e integritetit institucional, transparencës dhe llogaridhënies në administratën publike:
 - Për koordinatorët antikorrupsion, pikat e kontaktit antikorrupsion, koordinatorët e integritetit dhe koordinatorët e së drejtës për informim u zhvilluan 3 trajnime, ku morën pjesë **61 pjesëmarrës**;
 - 5 trajnime mbi transparencën publike dhe zbatimin e Ligjit nr. 119/2014 dhe standardet e Konventës së Tromsø-s, ku morën pjesë **139 pjesëmarrës**;
 - Sesione informuese dhe trajnime me certifikim mbi të drejtën e informimit, ku morën pjesë **267 pjesëmarrës**;
 - Trajnime mbi deklarimin e pasurisë dhe konfliktin e interesit, përkatësisht me **325 pjesëmarrës** dhe **266 pjesëmarrës**, si edhe trajnimi “Sinjalizimi dhe mbrojtja e sinjalizuesve”, ku morën pjesë **94 pjesëmarrës**;
 - Në bashkëpunim me projektin “Forcimi i integritetit publik përmes përmirësimit të shërbimeve publike”, 5 trajnime në klasë për njësitë e burimeve njerëzore, me **53 pjesëmarrës**, si edhe 8 kurse online me certifikim, me **276 pjesëmarrës**.
- > Plani Kombëtar i Veprimit për Barazi, Përfshirje dhe Pjesëmarrjen e Romëve dhe Egjiptianëve në Republikën e Shqipërisë – Janë zhvilluar trajnime me fokus promovimin e të drejtave të njeriut dhe mbrojtjen nga diskriminimi. Në trajnimet e

zhvilluara morën pjesë **183 pjesëmarrës** nga pushteti qendror, vendor dhe institucionet e pavarura.

- > Strategjia Kombëtare për Barazinë Gjinore 2021–2030 – Janë zhvilluar trajnime në klasë dhe sesione informuese që synojnë promovimin e barazisë gjinore dhe forcimin e kapaciteteve të nëpunësve publikë në trajtimin e çështjeve të diskriminimit dhe të drejtave themelore. Trajnimet kanë adresuar temat që lidhen me analizën dhe statistikat gjinore, kuotat gjinore dhe integrimin e perspektivës gjinore në administratën publike. Në këto aktivitete morën pjesë **324 pjesëmarrës** nga pushteti qendror, vendor dhe institucionet e pavarura.
- > Strategjia Kombëtare për Kërkimin Shkencor, Teknologjinë dhe Inovacionin 2023–2030 - Janë zhvilluar 5 trajnime në klasë mbi analizën e të dhënave, teknologjitë gjeohapësinore dhe përdorimin e inteligjencës artificiale në administratën publike, ku morën pjesë **97 pjesëmarrës**. Gjithashtu u zhvilluan 43 aktivitete trajnimi dhe sesione informuese mbi sigurinë kibernetike, qeverisjen elektronike dhe menaxhimin e rreziqeve digjitale, ku morën pjesë **577 pjesëmarrës**.
- > Masat prioritare të Reformës së Administratës Publike 2025–2030 - Janë zhvilluar programe dhe aktivitete trajnimi që synojnë forcimin e kapaciteteve menaxheriale dhe profesionale të administratës publike. Në këtë kuadër, u zhvillua programin 5 - ditor i trajnimit ekzekutiv “Të Udhëheqësh me Besim: Marrja e Vendimeve në Mjedise Komplekse dhe të Pasigurta”, në bashkëpunim me Institutin Kombëtar të Shërbimit Publik në Francë, ku morën pjesë **78 drejtues** të lartë të administratës publike. Gjithashtu janë zhvilluar sesione informuese dhe trajnime mbi të drejtën e informimit me **267 pjesëmarrës**, si edhe 5 trajnime për koordinatorët e së drejtës për informim mbi transparencën publike, me **139 pjesëmarrës**. Në mbështetje të modernizimit të administratës publike janë zhvilluar edhe trajnime për aftësitë digjitale dhe sigurinë kibernetike, përkatësisht 5 trajnime në klasë me **97 pjesëmarrës** dhe 43 aktivitete trajnimi me **577 pjesëmarrës**.
- > Strategjia për Edukimin Ligjor të Publikut - Në bashkëpunim me Drejtorinë e Ndihmës Juridike Falas u zhvillua një kurs online me certifikim me titull “Zhvillimi i sistemit të ndihmës juridike falas në Shqipëri në perspektivën e standardeve të Bashkimit Evropian”, ku morën pjesë **27 pjesëmarrës**.
- > Strategjia Kombëtare për Prokurimin Publik 2024–2030 - U zhvilluan 17 aktivitete trajnimi, ku morën pjesë **1540 pjesëmarrës** nga pushteti qendror, vendor dhe institucionet e pavarura. Gjithashtu u zhvillua edhe një trajnim për trajnerë në fushën e prokurimit publik, ku morën pjesë **16 pjesëmarrës**, me qëllim forcimin e kapaciteteve të trajnimit në këtë fushë.
- > Strategjia Kombëtare e Rinisë - U zhvilluan 2 sesione informuese, ku morën pjesë **499 pjesëmarrës** nga institucionet e administratës publike. Gjithashtu, në bashkëpunim me Agjencinë Kombëtare të Rinisë, ASPA realizoi programin e trajnimit “Ndërtimi i karrierës në Administratën Publike”, në kuadër të të cilit u zhvilluan 13 trajnime në klasë dhe online dhe morën pjesë **425 praktikantë** nga institucionet e pushtetit qendror, vendor dhe institucionet e pavarura.

- > Udhërrëfyesi për Shtetin e së Drejtës - U zhvillua trajnimi me temë “Qasja institucionale për të bashkëpunuar me median”, me synim përmirësimin e komunikimit institucional dhe forcimin e transparencës në administratën publike, ku morën pjesë **184 pjesëmarrës** nga institucionet e pushtetit qendror, vendor dhe institucionet e pavarura.
- > Strategjia Ndërsektoriale për Decentralizimin dhe Qeverisjen Vendore - U zhvilluan 4 trajnime në klasë, ku morën pjesë **103 pjesëmarrës** nga pushteti vendor, si edhe një sesion informues mbi performancën financiare dhe administrative të njësive të vetëqeverisjes vendore, ku morën pjesë **91 pjesëmarrës**. Në nëntor 2025, me mbështetjen e projektit “Bashki të Forta”, ASPA zhvilloi një aktivitet trajnimi për përditësimin e kurrikulave dhe pilotimin e programit hyrës për nëpunësit civilë të njësive vendore. Gjithashtu u zhvilluan 2 trajnime për trajnerë me kohëzgjatje 12 orë secili, ku morën pjesë përkatësisht **12 dhe 20 pjesëmarrës**.
- > Strategjia kundër Krimin të Organizuar dhe në Planin Kombëtar të Veprimit për Luftën kundër Trafikimit të Personave - Janë zhvilluar trajnime dhe sesione informuese mbi të drejtat e njeriut, mbrojtjen nga diskriminimi dhe barazinë gjinore, ku morën pjesë **324 pjesëmarrës** nga pushteti qendror, vendor dhe institucionet e pavarura. Gjithashtu u zhvilluan 5 trajnime në klasë me certifikim për “Programin Themeltar të Trajnimit për Inspektorët e Punës”, ku në përfundim u certifikuan **114 inspektorë** të punës. Paralelisht u zhvillua edhe një seri trajnimesh në fushën e integritetit evropian, ku morën pjesë gjithsej **2574 pjesëmarrës** nga pushteti qendror, vendor dhe institucionet e pavarura.

Trajnimet e ofruara në kategorinë “Kompetencat e veta dhe të deleguara të njësive të vetëqeverisjes vendore”

Trajnimet e ofruara në kategorinë “Kompetencat e veta dhe të deleguara të njësive të vetëqeverisjes vendore” gjatë vitit 2025 lidhen me zhvillimin e aftësive dhe njohurive të punonjësve të njësive të vetëqeverisjes vendore, duke trajtuar legjislacionin përkatës, kompetencat vendore, aspektet financiare dhe çështje të tjera të lidhura me funksionimin e vetëqeverisjes vendore. Këto trajnime synojnë të mbështesin forcimin e kapaciteteve institucionale në nivel lokal dhe përgatitjen e punonjësve të njësive të vetëqeverisjes vendore për përballimin e sfidave dhe përgjegjësi që lidhen me përmirësimin e shërbimeve publike dhe proceseve vendimmarrëse në nivel vendor, me qëllim rritjen e efikasitetit dhe transparencës në ofrimin e shërbimeve për qytetarët.

Konkretisht, në fushën “Kompetencat e veta dhe të deleguara të njësive të vetëqeverisjes vendore” gjatë vitit 2025 është zhvilluar 1 trajnim në modul “Decentralizimi dhe vetëqeverisja vendore”, ku kanë marrë pjesë **91 individë**, që përkthehen në **91 pjesëmarrës**. Në kuadër të këtij moduli janë zhvilluar gjithsej 2 orë trajnimi, të cilat kanë adresuar çështje që lidhen me organizimin dhe funksionimin e qeverisjes vendore, rolin dhe kompetencat e njësive të vetëqeverisjes vendore, si dhe aspektet kryesore të procesit të decentralizimit.

Trajnimet e ofruara në kategorinë “Cikli bazë i punës në administratën publike”

Trajnimet e ofruara në kategorinë “Cikli bazë i punës në administratën publike” gjatë vitit 2025 synojnë zhvillimin dhe forcimin e njohurive profesionale dhe aftësive praktike të nëpunësve civilë në fusha thelbësore të funksionimit të administratës publike. Këto trajnime

mbështesin përmirësimin e proceseve të planifikimit, vendimmarrjes dhe menaxhimit në institucionet publike, duke kontribuar në rritjen e kapaciteteve institucionale dhe në përmirësimin e cilësisë së shërbimeve publike.

Modulet e zhvilluara në këtë kategori synojnë rritjen e profesionalizmit dhe efikasitetit të administratës publike, përmes përmirësimit të menaxhimit të burimeve publike, forcimit të mekanizmave të kontrollit dhe llogaridhënies, si dhe përmirësimit të proceseve të hartimit dhe zbatimit të politikave publike. Këto trajnime ndihmojnë gjithashtu në zhvillimin e aftësive të nevojshme për menaxhimin e projekteve dhe programeve publike, planifikimin financiar dhe zbatimin e procedurave administrative në përputhje me legjislacionin në fuqi.

Konkretisht, gjatë vitit 2025 në kuadër të kësaj kategorie janë zhvilluar gjithsej **47 trajnime**, në të cilat kanë marrë pjesë **4787 pjesëmarrës**, që përfaqësojnë **2617 individë unikë**, me një kohëzgjatje totale prej **602 orësh trajnimi**.

Trajnimet e ofruar janë zhvilluar për modulet si më poshtë vijon:

- > Hartimi dhe menaxhimi i projekteve;
- > Investimet publike;
- > Konsultimi publik;
- > Menaxhimi i riskut;
- > Partneriteti publik privat (koncesionet);
- > Planifikimi, programimi dhe menaxhimi financiar;
- > Planifikimi buxhetor dhe pasqyrat financiare;
- > Politikat publike;
- > Procedurat e reja të menaxhimit të investimeve publike (PIM);
- > Prokurimet publike;
- > Rregullat për procesin legjislativ;
- > Statistika;
- > Vlerësimi i impaktit rregullator (RIA);
- > Vlerësimi, kontrolli dhe auditi.

Trajnimet e ofruara në kategorinë “Teknologjia”

Trajnimet e ofruara në kategorinë e teknologjisë dhe transformimit digjital gjatë vitit 2025 synojnë zhvillimin dhe forcimin e aftësive digjitale të nëpunësve publikë, duke mbështetur përdorimin efektiv të teknologjisë në proceset administrative dhe në ofrimin e shërbimeve publike. Këto trajnime adresojnë nevojën për modernizimin e administratës publike përmes përdorimit të teknologjive inovative, përmirësimit të menaxhimit të të dhënave dhe forcimit të sigurisë digjitale.

Modulet e zhvilluara në këtë kategori kontribuojnë në rritjen e kapaciteteve të administratës publike për përdorimin e sistemeve elektronike, analizën e të dhënave dhe aplikimin e teknologjive të avancuara në proceset vendimmarrëse dhe menaxheriale. Nëpërmjet këtyre trajnimeve synohet gjithashtu rritja e ndërgjegjësimit mbi sigurinë kibernetike, si dhe përmirësimi i përdorimit të platformave dhe sistemeve digjitale që mbështesin funksionimin e administratës publike.

Konkretisht, gjatë vitit 2025 në kuadër të kësaj fushe janë zhvilluar gjithsej **39 trajnime**, në të cilat kanë marrë pjesë **2602 pjesëmarrës**, që përfaqësojnë **1907 individë unikë**, me një kohëzgjatje totale prej **133 orësh trajnimi**.

Trajnimet e ofruar janë zhvilluar për modulet si më poshtë vijon:

- > Aplikimet e imazherisë satelitore për përmirësimin e të dhënave gjeohapësinore;
- > Hyrje në remote sensing;
- > Infrastruktura kombëtare e ofrimit të shërbimit të të dhënave dhe shërbimeve gjeohapësinore;
- > Inteligjenca artificiale në administratën publike;
- > Inteligjenca artificiale për menaxhimin në administratën publike;
- > Paketa Office;
- > Qeverisja elektronike dhe siguria kompjuterike;
- > Sistemi i qarkullimit të nënshkrimit elektronik.

Trajnimet e ofruara në kategorinë “Menaxhimi i organizatës”

Trajnimet e ofruara në kategorinë “Menaxhimi i organizatës” gjatë vitit 2025 synojnë zhvillimin dhe forcimin e kapaciteteve menaxheriale të nëpunësve publikë, duke mbështetur përmirësimin e proceseve të drejtimit, organizimit dhe zhvillimit institucional në administratën publike. Këto module trajnimi fokusohen në zhvillimin e aftësive të lidërshiptit, menaxhimit të burimeve njerëzore, kulturës organizative dhe menaxhimit strategjik, duke kontribuar në rritjen e efikasitetit dhe performancës së institucioneve publike.

Përmes këtyre trajnimeve synohet përmirësimi i praktikave të menaxhimit të organizatës, zhvillimi i një kulture institucionale të bazuar në bashkëpunim, përgjegjshmëri dhe orientim drejt rezultateve, si dhe rritja e kapaciteteve të drejtuesve dhe nëpunësve publikë për të menaxhuar në mënyrë efektive burimet njerëzore dhe proceset organizative.

Konkretisht, gjatë vitit 2025 në kuadër të kësaj kategorie janë zhvilluar gjithsej **19 trajnime**, në të cilat kanë marrë pjesë **1719 pjesëmarrës**, që përfaqësojnë **1334 individë unikë**, me një kohëzgjatje totale prej **108 orësh trajnimi**.

Trajnimet e ofruara janë zhvilluar për modulet si më poshtë vijon:

- > Menaxhimi i burimeve njerëzore;
- > Menaxhimi i kulturës organizative;
- > Menaxhimi strategjik;
- > Sjellja organizative.

Trajnimet e ofruara në kategorinë “Çështjet ligjore”

Trajnimet e ofruara në kategorinë “Çështjet ligjore” gjatë vitit 2025 synojnë forcimin e njohurive juridike dhe përmirësimin e kapaciteteve profesionale të nëpunësve publikë në zbatimin e legjislacionit në fuqi dhe në respektimin e parimeve të shtetit të së drejtës në administratën publike. Këto module trajnimi kontribuojnë në përmirësimin e cilësisë së

procese administrative, rritjen e transparencës institucionale dhe forcimin e mbrojtjes së të drejtave të qytetarëve në marrëdhëniet me administratën publike.

Trajnimet në këtë kategori fokusohen në çështje të rëndësishme juridike që lidhen me të drejtën e informimit, mbrojtjen e të dhënave personale, mirëadministrimin e procedurave administrative, zbatimin e legjislacionit për shërbimin civil dhe mbrojtjen e të drejtave themelore dhe parimin e mosdiskriminimit. Përmes këtyre aktiviteteve synohet rritja e kapaciteteve të nëpunësve publikë për të zbatuar në mënyrë të drejtë dhe efektive kuadrin ligjor, duke kontribuar në forcimin e integritetit institucional dhe në përmirësimin e standardeve të administrimit publik.

Konkretisht, gjatë vitit 2025 në kuadër të kësaj kategorie janë zhvilluar gjithsej **16 trajnime**, në të cilat kanë marrë pjesë **1403 pjesëmarrës**, që përfaqësojnë **1160 individë unikë**, me një kohëzgjatje totale prej **90 orësh trajnimi**.

Trajnimet e ofruar janë zhvilluar për modulet si më poshtë vijon:

- > E drejta e informimit;
- > E drejta e informimit dhe mbrojtja e të dhënave personale;
- > Kuptueshmëria dhe mirëadministrimi i procedurave administrative;
- > Ligji për shërbimin civil;
- > Të drejtat themelore dhe mbrojtja nga diskriminimi.

Trajnimet e ofruara në kategorinë “Tematika të tjera horizontale”

Trajnimet e ofruara në kategorinë “Çështje të tjera horizontale” gjatë vitit 2025 synojnë zhvillimin e njohurive dhe aftësive të nëpunësve publikë në fusha që mbështesin funksionimin e përgjithshëm dhe standardet profesionale të administratës publike. Këto module trajnimi trajtojnë tema të rëndësishme që lidhen me etikën dhe integritetin institucional, antikorrupsionin, marrëdhëniet ndërkombëtare, mbrojtjen e informacionit të klasifikuar, si dhe përmirësimin e proceseve administrative dhe dokumentare. Nëpërmjet këtyre trajnimeve synohet forcimi i kulturës së integritetit dhe etikës në administratën publike, rritja e ndërgjegjësimit për parandalimin e korrupsionit dhe konfliktit të interesit, si dhe përmirësimi i standardeve të transparencës dhe përgjegjshmërisë institucionale. Njëkohësisht, këto module kontribuojnë në zhvillimin e kapaciteteve profesionale në fusha specifike si arbitrazhi ndërkombëtar i investimeve, drejtësia gjinore dhe mosdiskriminimi, ndihma juridike falas, si dhe administrimi dhe përpunimi i dokumenteve zyrtare.

Konkretisht, gjatë vitit 2025 në kuadër të kësaj kategorie janë zhvilluar gjithsej **39 trajnime**, në të cilat kanë marrë pjesë **3299 pjesëmarrës**, që përfaqësojnë **2063 individë unikë**, me një kohëzgjatje totale prej **369 orësh trajnimi**.

Trajnimet e ofruara janë zhvilluar për modulet si më poshtë vijon:

- > Antikorrupsioni;
- > Arbitrazhi ndërkombëtar i investimeve;
- > Drejtësia gjinore dhe mosdiskriminimi;
- > Etika dhe integriteti në administratën publike;

- > Etika në administratën publike dhe konflikti i interesit;
- > Hartimi i shkresave dhe dokumenteve të tjerë zyrtarë;
- > Informacioni i klasifikuar sekret shtetëror;
- > Kurrikula themeltare për inspektorët e punës;
- > Manuali për rregullat e etikës dhe integritetit;
- > Marrëdhëniet ndërkombëtare;
- > Ndhurma juridike parësore e garantuar nga shteti;
- > Përpunimi tekniko shkencor i dokumenteve zyrtare.

Trajnimet e ofruara në kategorinë “Zhvillimi personal”

Trajnimet e ofruara në kategorinë “Zhvillimi personal” gjatë vitit 2025 synojnë forcimin e aftësive individuale dhe profesionale të nëpunësve publikë, duke kontribuar në zhvillimin e kompetencave të lidërshiptit, aftësive menaxhuese dhe komunikimit efektiv në administratën publike. Këto module trajnimi mbështesin zhvillimin e karrierës dhe përmirësimin e performancës profesionale, duke ndihmuar në krijimin e një administrate publike më të aftë, më dinamike dhe të orientuar drejt rezultateve. Trajnimet në këtë kategori fokusohen në zhvillimin e aftësive menaxhuese dhe të lidërshiptit, planifikimin e zhvillimit personal dhe profesional, si dhe në përgatitjen e brezave të rinj për integrimin dhe zhvillimin e karrierës në administratën publike. Një rol të rëndësishëm në këtë kuadër kanë luajtur programet e dedikuara për zhvillimin e talenteve dhe për përfshirjen e praktikantëve në administratë, duke mbështetur rritjen e kapaciteteve të reja profesionale dhe përgatitjen e specialistëve të rinj për sektorin publik. Gjithashtu, këto trajnime kanë kontribuar në përmirësimin e aftësive të komunikimit publik dhe marrëdhënieve me median, si dhe në zhvillimin e kompetencave të nevojshme për menaxhimin efektiv të proceseve dhe ekipeve në administratën publike.

Konkretisht, gjatë vitit 2025 në kuadër të kësaj kategorie janë zhvilluar gjithsej **34 trajnime**, në të cilat kanë marrë pjesë **3251 pjesëmarrës**, që përfaqësojnë **1824 individë unikë**, me një kohëzgjatje totale prej **454 orësh trajnimi**.

Trajnimet e ofruara janë zhvilluar për modulet si më poshtë vijon:

- > Aftësitë menaxhuese;
- > Lidërshipti;
- > Ndërtimi i karrierës në administratën publike dhe zhvillimi i aftësive të pjesëmarrësve në programin kombëtar të praktikave të punës;
- > Plani personal i zhvillimit;
- > Programi i talenteve;
- > Trajnim për median: komunikimi, mesazhi, intervista dhe audience;
- > Zhvillo aftësitë, ndërto administratën e së nesërme.

Trajnime me partnerë

Bashkëpunimi me partnerët është një proces i vazhdueshëm nëpërmjet të cilit dëshirojmë të ndërtojmë besimin, bazuar në marrëdhëniet me administratën publike dhe me komunitetin. Partnerët tanë janë një mbështetje e rëndësishme për arritjen e qëllimeve të ASPA-s duke

shkëmbyer njohuri specifike në mbështetje të procesit të rritjes së kapaciteteve të administratës publike në fusha të ndryshme. Falë këtij bashkëpunimi, ASPA ka trajnuar **2457 pjesëmarrës**.

Marrëveshje dhe bashkëpunime institucionale

Gjatë vitit 2025, ASPA ka vijuar forcimin e bashkëpunimit institucional përmes lidhjes dhe zbatimit të marrëveshjeve të ndryshme me institucione kombëtare dhe ndërkombëtare, me synim shkëmbimin e përvojave, harmonizimin e praktikave dhe rritjen e kapaciteteve të administratës publike. Këto marrëveshje kanë shërbyer si një instrument i rëndësishëm për zhvillimin e aktiviteteve të përbashkëta trajnuese, mbështetjen e proceseve të zhvillimit institucional dhe përafrimin e programeve të ASPA-s me standardet evropiane dhe ndërkombëtare.

Marrëveshje Kombëtare

> Autoriteti Kombëtar për Sigurinë Kibernetike

Qëllimi i kësaj marrëveshjeje është të rregullojë dhe të institucionalizojë marrëdhënien e bashkëpunimit midis palëve për zhvillimin e kapaciteteve të nëpunësve të administratës publike në fushën e sigurisë kibernetike përmes realizimit të trajnimeve të integruara.

> UNDP & Agjencia Kombëtare e Zonave të Mbrojtura

Qëllimi i këtij angazhimi është forcimi i kapaciteteve profesionale dhe zhvillimi i karrierës së stafit të menaxhimit dhe ruajtjes së zonave të mbrojtura, përmes transferimit të strukturuar të njohurive dhe aftësive, përmirësimit të platformës së mësimi elektronik, si dhe dizajnit dhe zbatimit të një sistemi të unifikuar kualifikimi dhe certifikimi, të përshtatur me nevojat prioritare të AKZM dhe ASPA, i cili shërben si bazë për administrimin e burimeve njerëzore, certifikimin dhe promovimin profesional.

> Agjencia e Prokurimit Publik

Qëllimi i kësaj marrëveshjeje është forcimi i kapaciteteve institucionale dhe profesionale në fushën e prokurimit publik, përmes organizimit dhe zhvillimit të trajnimeve, hartimit dhe përditësimit të kurrikulave përkatëse, testimit dhe certifikimit të pjesëmarrësve, si dhe bashkërendimit të vazhdueshëm dhe zbatimit të formave efektive të bashkëpunimit ndërinstytucional, në përputhje me detyrat përkatëse të palëve.

> Agjencia Kombëtare e Rinisë

Qëllimi i kësaj marrëveshjeje është të rregullojë dhe të institucionalizojë marrëdhënien e bashkëpunimit midis palëve, për zhvillimin e kapaciteteve të profesionistëve të rinj në kuadër të "Programit kombëtar të praktikave të punës", përmes realizimit të një programi të posaçëm trajnimi.

> Instituti i Statistikave

Qëllimi i kësaj Marrëveshjeje është të rregullojë dhe të institucionalizojë marrëdhënien e bashkëpunimit midis palëve, për zhvillimin e kapaciteteve të nëpunësve të administratës publike në fushën e statistikave zyrtare, përmes realizimit të trajnimeve të integruara, sipas përcaktimeve të kësaj marrëveshjeje.

> IDENTITEK SH.A

Qëllimi i kësaj Marrëveshje është të rregullojë dhe të institucionalizojë marrëdhënien e bashkëpunimit midis palëve, për zhvillimin e kapaciteteve të punonjësvesë IDENTITEK SHA në fushat e identifikuar, përmes realizimit të trajnimeve të integruara, sipas përcaktimeve të kësaj marrëveshjeje.

Marrëveshje Ndërkombëtare

> *Ludovika University of Public Service*

Qëllimi i këtij Memorandumi Mirëkuptimi është përmirësimi i marrëdhënieve midis palëve dhe krijimi i një kuadri për bashkëpunim të qëndrueshëm dhe dinamik në fushat e trajnimit të lidhshpimit të lartë, trajnimit të specializuar dhe trajnimit të vazhdueshëm profesional për stafin dhe udhëheqësit e administratës publike, kërkimit dhe inovacionit, në përputhje me legjislacionin kombëtar të Palëve.

> *Institut National du Service Public, France*

Qëllimi i këtij bashkëpunimi është nxitja dhe zhvillimi i një partneriteti të qëndrueshëm ndërmjet Shkollës Shqiptare të Administratës Publike (ASPA) dhe Institutit Kombëtar të Shërbimit Publik (INSP), me synim forcimin e profesionalizmit të nëpunësve, përmirësimin e administrimit dhe shërbimit publik, si dhe thellimin e bashkëpunimit ndërinstitucional përmes shkëmbimit të përvojave dhe praktikave më të mira ndërmjet administratave publike të të dyja vendeve.

Hartimi i kurrikulave të reja

Hartimi i kurrikulave për trajnimin e administratës publike është një proces thelbësor dhe sfidues që synon të fuqizojë kapacitetin dhe aftësitë e administratës shtetërore.

Gjatë vitit 2025, ASPA vetë ose në bashkëpunim me partnerë ka hartuar apo ka rishikuar kurrikulat si më poshtë vijon:

- > “Vlerësimi Impaktit Rregullator”(RIA);
- > “Mbrojtja e të Dhënave Personale”;
- > “Informacion i Klasifikuar-Sekret Shtetëror”
- > “Përpunimi Tekniko-Shkencor i Dokumentacionit”
- > “Infrastruktura Kombëtare e Ofrimit të të Dhënave Gjeohapësinore”;
- > “Hyrje në Remote Sensing”;
- > “Aplikimet e Imazherisë Satelitore për Përmirësimin e të Dhënave Gjeohapësinore”;
- > “Siguria Kibernetike dhe Praktikave më të mira”;
- > “Sfidat e Sigurisë Kibernetike në Epokën e Inteligjencës Artificiale”;
- > “Reformimi i Shërbimeve Publike sipas Objektivave të SDG me qëllim përfshirjen qytetare si faktor kyç në Zhvillimin e Qendrueshëm”
- > “E Drejta për Informim”;
- > “Zhvillo Aftësi, Ndërto Administratën e të Nesërme”;
- > “Politikat Publike”;
- > “Aftësitë Negociuese”;
- > “Ekonomia Qarkulluese” - në bashkëpunim me GIZ;
- > “Menaxhimi i Integruar i Mbetjeve Urbane” - në bashkëpunim me GIZ;

- > “Auditi, Vlerësimi dhe Kontrolli Financiar”;
- > “Drejtësia Gjinore dhe Mosdiskriminimi”;
- > “Ndihma Juridike Parësore e Garantuar nga Shteti”;
- > “Përafrimi i Direktivave dhe Rregulloreve të BE-së si dhe fektet e tyre mbi legjislacionin Kombëtar”;
- > “Derregullimi dhe Koncepti i Tij”;
- > “Politikat Mjedisore dhe Qëndrueshmëria”;
- > “Efektet e Vendimeve të Gjykatës Kushtetuese”;
- > “Prokurimi Publik për Operatorët Ekonomik”;
- > “Administrimi dhe Menaxhimi i të Dhënave në regjistrin Qendror të Personelit”;
- > “Inteligjenca Artificiale në Administratën Publike”;
- > “Inteligjenca Artificiale për Menaxhimin në Administratën Publike”;
- > “Sistemi i Menaxhimit të Informacionit në Administratën Publike”;
- > “Monitorimi dhe Reformimi i Institucioneve Publike për Adaptimin e SDG-ve”.

Vlerësimi i trajnimeve

Vlerësimi i impaktit të trajnimit ka si qëllim të vlerësojë aktivitetet e ASPA-s dhe të masë përmirësimin e performancës së të trajnuarve, duke analizuar aplikimin e njohurive dhe aftësive të përvetësuara. Për ASPA-n, ky vlerësim është thelbësor për të përmbyllur ciklin e trajnimit, për të verifikuar arritjen e objektivave dhe për të identifikuar mundësitë e përmirësimit në të ardhmen.

Vlerësimi i ngritur sipas modelit të mirënjohur të Kirkpatrick, ka qenë një proces i vazhdueshëm i cili gjatë fazës së parë të tij ka mbledhur me anë të pyetësorëve online feedback-un e pjesëmarrësve pas trajnimeve përgjatë gjithë vitit.

Për këtë arsye çdo modul trajnimi shoqërohet me kurrikulën e trajnimit, e cila përmban dokumente të standardizuara që sigurojnë cilësinë e shërbimeve që ofron ASPA dhe që bazohen mbi 2 teori të cilat konsiderohen kryesore në hartimin e materialeve didaktike: Malcolm Shepherd Knowles “Andragogy in action” (1984) dhe David Kolb “Experiential Learning: Experience as a source of learning and development (1984)”. Vlen të theksohet edhe Taksonomia e Bloom.

Niveli 1: Reagimi - Vlerësimi i pjesëmarrësve në lidhje me aspektet e trajnimit dhe trajnerëve

Të dhënat për vitin 2025 tregojnë një nivel shumë të lartë kënaqësie për trajnimet dhe trajnerët. Trajnerët janë vlerësuar për njohuritë e thella dhe aftësitë prezantuese, ndërsa metodologjia e përdorur, përfshirë metodat interaktive dhe menaxhimin e kohës, është vlerësuar shumë pozitivisht. Pjesëmarrësit janë gjithashtu të kënaqur me përfitimet e trajnimit, duke përfshirë përmirësimin e njohurive dhe aftësive për detyrat e administratës publike. Ky proces vlerësimi ka ndihmuar ASPA-n të sigurojë një përmirësim të vazhdueshëm të trajnimeve, duke i përshtatur ato më mirë me nevojat e pjesëmarrësve.

Në tabelën e mëposhtme paraqiten në mënyrë të përmbledhur rezultatet e vlerësimit të kryer gjatë vitit 2025:

Kategoria	Përqindja e pjesëmarrësve	Përmbledhje
<i>Vlerësimi i objektivave të trajnimit</i>		
Ndihma për të fituar njohuri të reja	83%	Trajnimet kanë ndihmuar pjesëmarrësit të fitojnë njohuri të reja.
Mjet për shkëmbim informacioni	82%	Trajnimet kanë shërbyer për shkëmbimin e informacionit dhe ideve të reja.
Lehtësimi i ushtrimit të detyrave	74%	Pjesëmarrësit kanë përfituar nga trajnimi për të përmirësuar ushtrimin e detyrave funksionale.
Ndihma në identifikimin e problematikave	63%	Trajnimet kanë ndihmuar në evidentimin e problematikave në punë.
Ndihma në gjykimin e situatave	73%	Trajnimet kanë përmirësuar aftësitë e pjesëmarrësve në gjykimin e situatave dhe problemeve në punë.
Realizimi i detyrave më efektivisht	73%	Trajnimet kanë kontribuar në realizimin më të efektshëm të detyrave funksionale.
<i>Vlerësimi i tematikave të trajnuara</i>		
Relevanca e tematikave	80%	Pjesëmarrësit kanë vlerësuar temat si relevante për detyrat e tyre.
Dobishmëria e informacionit të ri	82%	Informacionet e reja të marra kanë qenë të dobishme për zbatimin e detyrave.
Adresimi i çështjeve specifike	44%	Pjesërisht është vlerësuar se temat adresojnë çështje specifike.
Kompleksiteti i tematikave	51%	Pjesëmarrësit e kanë vlerësuar tematikat si jo komplekse dhe të lehta për t'u asimiluar.
Kombinimi i aspekteve teorike dhe praktike	82%	Trajnimet kanë kombinuar teorinë dhe praktikën në mënyrë efektive.
Përshtatja e tematikave me nevojat	78%	Pjesëmarrësit kanë konsideruar temat si të përshtatshme për detyrat e tyre në administratën publike.
<i>Vlerësimi i efektivitetit të trajnimit</i>		
Plotësimi i pritshmërive të pjesëmarrësve	73%	Pjesëmarrësit janë të kënaqur me mënyrën sesi janë plotësuar pritshmëritë e tyre.
Vlerësimi i metodave interaktive	68%	Pjesëmarrësit kanë vlerësuar metodat interaktive të përdorura gjatë trajnimeve.
Koha e caktuar për trajnime	84%	Pjesëmarrësit janë të kënaqur me kohën e caktuar për trajnime, që ka qenë e mjaftueshme për informacionin.
Vlerësimi i organizimit të trajnimeve	82%	ASPА është vlerësuar pozitivisht për organizimin dhe planifikimin e trajnimeve.
Vlerësimi i kontributit të stafit të ASPА	91%	Stafi i ASPА-s është vlerësuar maksimalisht për asistencën gjatë trajnimeve.
Vlerësimi i marketingut të trajnimeve	86%	Marketingu i trajnimeve dhe vizibiliteti përmes rrjeteve sociale janë vlerësuar pozitivisht.
Efikasiteti i trajnimeve	90%	Pjesëmarrësit kanë vlerësuar efikasitetin e trajnimeve të ndjekura si shumë të lartë.
<i>Vlerësimi i trajnerëve</i>		

Njohuritë e trajnerëve	90%	Trajnerët janë kompetentë dhe kanë njohuri të thella mbi temat që trajtojnë.
Aftësitë prezantuese të trajnerëve	90%	Trajnerët janë të aftë të komunikojnë dhe të prezantojnë materialet në mënyrë të kuptueshme dhe tërheqëse.
Menaxhimi i kohës dhe diskutimeve	87%	Trajnerët menaxhojnë mirë kohën dhe ndihmojnë në përfshirjen e pjesëmarrësve gjatë diskutimeve.
Përdorimi i metodave interaktive online	85%	Trajnerët kanë përdorur teknologjinë për të bërë trajnimet më të përfshira dhe tërheqëse.
Udhëzimet për realizimin e trajnimit	88%	Trajnerët ofrojnë udhëzime të qarta dhe të dobishme për realizimin e trajnimit.
Gatishmëria për të zgjidhur nevojat e pjesëmarrësve	90%	Trajnerët janë të gatshëm të ndihmojnë pjesëmarrësit gjatë dhe pas trajnimit.
Koherenca e ushtrimeve dhe rasteve studimore	85%	Ushtrimet dhe rastet studimore janë të lidhura ngushtë me situatat reale të punës.

Niveli 2: Të nxënit - Vlerësimi i njohurive dhe përvetësimi i aftësive me anë të pre&post test

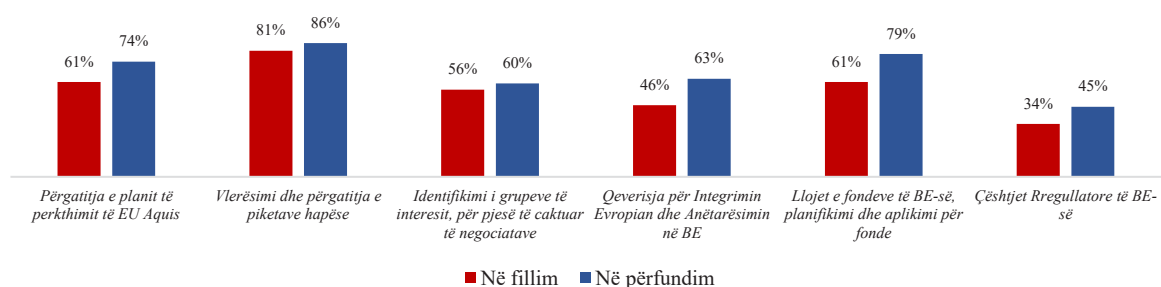
Në këtë nivel matet shkalla e përvetësimit të njohurive dhe aftësive nga pjesëmarrësit si rezultat i trajnimit, si dhe zhvillimi i besimit dhe angazhimit për zbatimin e tyre në praktikë. Ky nivel synon të masë efektivitetin e përmbajtjes trajnuese dhe të metodologjisë së përdorur.

Në kuadër të vlerësimit të impaktit të trajnimeve të ASPA-s për vitin 2025, Niveli 2 është zbatuar përmes testeve para dhe pas trajnimit, si metodë standarde për matjen e progresit të të nxënit. Kjo qasje është aplikuar në mënyrë të fokusuar për trajnimet specifike të zhvilluara për anëtarët e Strukturave për Integrimin Evropian (GNPIE), duke marrë në konsideratë natyrën teknike të përmbajtjes dhe objektivat e lidhura me procesin e integritimit evropian.

Modulet për të cilat është zbatuar kjo qasje janë:

- Përgatitja e planit të përkthimit të acquis të BE-së;
- Vlerësimi dhe përgatitja e piketave hapëse;
- Identifikimi i grupeve të interesit, për pjesë të caktuara të negociatave;
- Qeverisja për Integrimin Evropian dhe Anëtarësimin në BE;
- Llojet e fondeve të BE-së, planifikimi dhe aplikimi për fonde;
- Çështjet Rregullatore të BE-së.

Rezultatet e pre&post-test

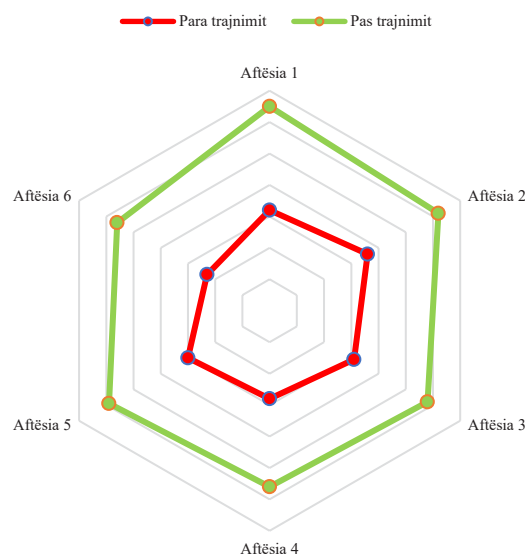


Vetëvlerësimi individual para dhe pas pjesëmarrjes në trajnime

Analiza e formularëve të vetëvlerësimit të pjesëmarrësve tregon një përmirësim të dukshëm në aftësitë e tyre pas pjesëmarrjes në trajnime. Pjesëmarrësit kanë raportuar rritje të ndjeshme në aftësinë për “asimilimin e informacionit të ri” dhe “krijimin e kriterëve dhe metodologjive vlerësuese për çdo informacion ose praktikë të re që duhet të vendoset në zbatim”. Këto rezultate (shih grafikun 1) sugjerojnë se investimi në trajnimet e administratës publike ka një ndikim të dukshëm në rritjen e kapaciteteve dhe përmirësimin e performancës së punonjësve, duke kontribuar në efikasitetin e punës dhe përmbushjen e detyrave funksionale.

Grafik 1. Vetëvlerësimi i pjesëmarrësve në lidhje me impaktin e trajnimeve mbi aftësitë

Vetëvlerësimi i pjesëmarrësve në lidhje me impaktin e trajnimeve mbi aftësitë

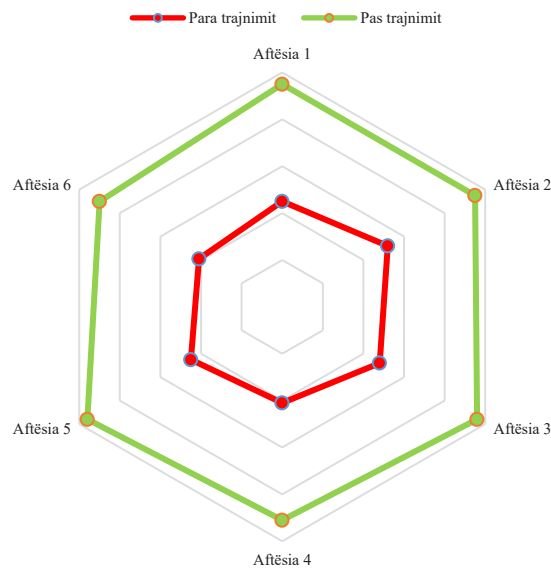


Vlerësimi në ndikimin e trajnimit në nivel menaxherial

Në përmbledhje, analiza e vlerësimeve të epiorëve (shih grafikun 2) dhe vetëvlerësimit të punonjësve tregon një përmirësim të aftësive të punonjësve pas trajnimeve, por me një ndikim më të ulët sipas epiorëve krahasuar me vetëvlerësimin e punonjësve. Pavarësisht kësaj, vërehet një rritje pozitive në zhvillimin e aftësive, sidomos në “kombinimin e njohurive të marra dhe përfundimeve të arritura për të krijuar ose përshtatur një praktikë të re në punë”. Ky rezultat sugjeron se trajnimet kanë pasur një ndikim pozitiv, por ende ka hapësirë për përmirësime, veçanërisht në perceptimet e nivelit menaxherial. ASPA do të ndërmarrë hapa të mëtejshëm për të kuptuar më mirë nevojat e menaxherëve dhe për të zhvilluar programe trajnimi më efektive, që do të ndikojnë pozitivisht në performancën e punonjësve.

Grafik 2. Vlerësimi i eprorëve për impaktin e trajnimeve në aftësitë e punonjësve të tyre

Vlerësimi i eprorëve për impaktin e trajnimeve në aftësitë e punonjësve të tyre



Vlerësimi i nevojave për trajnim

Vlerësimi i nevojave për trajnim është themelor për mbarëvajtjen e procesit të trajnimit dhe mundëson një lidhje sa më të qartë midis nevojave në botën reale, artikulimit të tyre në letër dhe trajnimit si një kontribut mbështetës në rrugën drejt zhvillimit.

Shkolla Shqiptare e Administratës Publike (ASPA), përgjatë fundit të vitit 2025, kreu procesin e Vlerësimit të Nevojave për Trajnim (VNT) për vitin 2026. VNT përfshiu punonjësit e administratës publike në nivel qendror, njësitë e vetëqeverisjes vendore dhe institucionet e pavarura. Ky proces vlerësimi identifikoi nevojat për trajnim për çështje të lidhura me këto fusha kryesore:

- > Cikli bazë i punës në administratën publike;
- > Teknologjia;
- > Menaxhimi i organizatës;
- > Integrimi Evropian;
- > Çështje ligjore;
- > Tematika të tjera horizontale ;
- > Kompetencat e veta dhe të deleguara të njësive të vetëqeverisjes vendore;
- > Zhvillimi personal.

Në total nga pushteti qendror, vendor dhe institucione të pavarura u reflektuan **71070 kërkesa për trajnim**. Gjetjet kryesore të VNT-së janë:

- > Numri total i punonjësve nga pushteti qendror që duan të trajnohen është 46109;
- > Numri total i punonjësve nga pushteti vendor që duan të trajnohen është 16727;
- > Numri total i punonjësve nga institucionet e pavarura që duan të trajnohen është 8234;

- > 17474 nëpunës kërkojnë të trajnohen për fushën “Cikli bazë i punës në administratën publike”;
- > 14911 nëpunës kërkojnë të trajnohen për fushën “Menaxhimi i organizatës”;
- > 7955 nëpunës kërkojnë të trajnohen për fushën “Integrimi Evropian”;
- > 7590 nëpunës kërkojnë të trajnohen për fushën “Çështje ligjore”;
- > 9490 nëpunës kërkojnë të trajnohen për fushën “Çështje të tjera horizontale”;
- > 3836 nëpunës kërkojnë të trajnohen për fushën “Kompetencat e veta dhe të deleguara të njësive të vetëqeverisjes vendore”;
- > 9814 nëpunës kërkojnë të trajnohen për fushën “Teknologjia”.

Informacioni i mbledhur u përpunua duke i priorizuar këto nevoja bazuar në detyrimet ligjore, prioritetet strategjike, kuadrin strategjik dhe trajnimet për zhvillimin profesional. Rezultatet e vlerësimit të nevojave për trajnim, janë pasqyruar në programin e trajnimit për vitin 2026.

Rekrutimi i trajnerëve

- > Gjatë vitit 2025 janë rekrutuar **44 trajnerë të rinj**, nga të cilët 65% vijnë nga administrata publike. Gjatë procesit të vlerësimit të dosjeve dhe intervistimit për pozicionin e trajnerit janë vlerësuar në total 112 aplikantë.
- > Fushat në të cilat janë hapur thirrje për pozicionin e trajnerit në vitin 2025 (gjithsej 19) janë si më poshtë:
 - Hyrje në Remote Sensing;
 - Aplikimet e Imazherisë satelitore për përmirësimin e të dhënave gjeohapësinore;
 - Infrastruktura kombëtare e Ofritit të të dhënave dhe shërbimeve gjeohapësinore;
 - Vlerësimi i Impaktit Rregullator (RIA);
 - Përkthimi, harmonizimi dhe certifikimi i legjislacionit të BE-së, rëndësia, sfida dhe praktikat më të mira;
 - Sfidat e Sigurisë kibernetike në epokën e inteligjencës artificiale;
 - Siguria kibernetike dhe praktikat më të mira;
 - Menaxhimi i Incidenteve Kibernetike;
 - Zhvillo aftësi, ndërto administratën e së nesërme;
 - E drejta e informimit;
 - Antigjipsizmi dhe roli i administratës publike;
 - Ekonomia Qarkulluese;
 - Menaxhim i integruar i mbetjeve;
 - Arbitrazhi ndërkombëtar i investimeve;
 - Derregullimi dhe Koncepti i tij;
 - Përafrimi i direktivave dhe rregulloreve të BE-së dhe efektet e tyre mbi legjislacionin kombëtar;
 - Efektet e vendimeve të Gjykatës Kushtetuese;
 - Prokurimi Publik për Operatorët Ekonomik;

- Administrimi dhe menaxhimi i të dhënave në Regjistrin Qendror të Personelit (HRMIS).

Gjithashtu, vlen të theksohet se në vijim të analizës së nevojave të identifikuara gjatë vitit 2025, përmes procesit të mbledhjes së të dhënave me anë të pyetësorit drejtuar trajnerëve të rinj të ASPA-s, gjatë vitit 2025 janë ndërmarrë hapa konkretë për zbatimin e rekomandimeve dhe prioritetëve të dala nga kjo analizë. Bazuar në rezultatet e përfuara, ASPA ka hartuar dhe zhvilluar një sërë aktivitetesh trajnuese me tematika të ndryshme, të fokusuara në forcimin e aftësive metodologjike, didaktike dhe profesionale të trajnerëve, me synim rritjen e cilësisë së procesit të trajnimit dhe përshtatjen e tij me nevojat reale të administratës publike. Këto trajnime përfaqësojnë një vazhdimësi të drejtpërdrejtë të procesit të vlerësimit të nevojave dhe një angazhim të qëndrueshëm të ASPA-s për zhvillimin e kapaciteteve të trajnerëve të saj.

Në total, gjatë vitit 2025 janë zhvilluar 4 trajnime për trajnerë (ToT), në kuadër të zbatimit të planit të zhvillimit të kapaciteteve të trajnerëve të ASPA-s, në të cilat kanë marrë pjesë 68 trajnerë.

- > Trajnimi i trajnerëve në fushën e prokurimit publik: “Përditësimi i kurrikulave ligjore të trajnimit” – 16 trajnerë.

Ky trajnim ishte i një rëndësie të veçantë për garantimin e përditësimit të përmbajtjeve trajnuese në përputhje me ndryshimet ligjore dhe standardet bashkëkohore të prokurimit publik, duke rritur cilësinë dhe koherencën e trajnimeve në këtë fushë kritike.

- > Trajnim mbi mënyrat e të mësuarit tek të rriturit dhe ciklin e menaxhimit dhe dizenjimit të një trajnimi, në bashkëpunim me EIPA – 20 trajnerë.

Ky trajnim kontribuoi në forcimin e kompetencave pedagogjike dhe metodologjike të trajnerëve, duke mundësuar projektimin dhe zbatimin e trajnimeve efektive, të orientuara drejt nevojave reale të profesionistëve në administratën publike.

- > Trajnimi i trajnerëve: “Administrimi i shërbimit të arsimit parashkollor” në nivel vendor, në bashkëpunim me Bashki të Forta dhe HELVETAS Swiss Cooperation – 12 trajnerë.

Ky trajnim kishte si qëllim rritjen e kapaciteteve profesionale të trajnerëve në një fushë me ndikim të drejtpërdrejtë në cilësinë e shërbimeve publike vendore, duke mbështetur përmirësimin e menaxhimit të arsimit parashkollor.

- > Trajnimi i trajnerëve: “Planifikimi, Financimi dhe Gjithpërfshirja në Menaxhimin e Integruar të Mbetjeve” në nivel vendor, në bashkëpunim me Bashki të Forta dhe HELVETAS Swiss Cooperation – 20 trajnerë.

Ky trajnim adresoi nevojën për zhvillimin e njohurive dhe aftësive të trajnerëve në një sektor prioritar për zhvillimin e qëndrueshëm, duke kontribuar në forcimin e kapaciteteve vendore për planifikim dhe menaxhim të integruar të mbetjeve.

Forcimi i kapaciteteve nëpërmjet Shkollës Rajonale të Administratës Publike - ReSPA

Shkolla Rajonale e Administratës Publike përgjatë vitit 2025, vijoi të mbështesë zhvillimin profesional të nëpunësve civilë shqiptarë, përmes një programi të gjerë me iniciativa rajonale dhe instrumente të përshtatura për ndërtimin e kapaciteteve. Aktivitetet u zhvilluan

në disa fusha tematike kyçe, në përputhje me prioritetet e Reformës së Administratës Publike dhe procesin e integritetit në Bashkimin Evropian.

Këto aktivitete përfshinë fusha të rëndësishme si: koordinimi i politikave dhe rregullimi më i mirë (better regulation), zhvillimi i lidershit të Trupës së Nivelit të Lartë Drejtues (TND), integriteti në sektorin publik, transformimi digjital dhe inteligjenca artificiale, menaxhimi i talenteve, koordinimi i çështjeve të integritetit në Bashkimin Evropian dhe përgatitja për procesin e anëtarësimit, si dhe menaxhimi i cilësisë në administratën publike.

Gjatë vitit 2025, **217 nëpunës civilë** nga Shqipëria morën pjesë në aktivitetet dhe programet e ReSPA-s, me fokus forcimin e kapaciteteve, trajnimin, mobilitetin dhe shkëmbimin e përvojave mes administratave të Ballkanit Perëndimor dhe vendeve anëtare të Bashkimit Evropian. Në total, pjesëmarrja e nëpunësve civilë shqiptarë u shënuar në **48 aktivitete** për ndërtimin e kapaciteteve, duke përfutur **498 ditë trajnimi**.

Aktivitetet e zhvilluara gjatë vitit përfshinë trajnime rajonale, seminare ekzekutive, workshope, konferenca, vizita studimore dhe programe multi-modulare, të cilat kontribuan në forcimin e kapaciteteve profesionale të administratës publike shqiptare dhe në rritjen e bashkëpunimit institucional në nivel rajonal dhe evropian.

Një nga zhvillimet kryesore të vitit ishte vijimi i zbatimit të **Programit Ekzekutiv Multi-Modular**, i cili ndërthuri module tematike të strukturuar me komponentë mobiliteti të nivelit të lartë. Në kuadër të këtij programi, nëpunës civilë nga Shqipëria morën pjesë në cikle të avancuara të mësimit ekzekutiv të realizuara në partneritet me Shkollën Kombëtare Italiane të Administratës (SNA) dhe Institutin Irlandez të Administratës Publike (IPA).

Programi përfshiu gjithashtu vizita mobiliteti në administratat italiane dhe irlandeze, të cilat mundësuan angazhimin e drejtpërdrejtë të pjesëmarrësve me institucionet homologe, shkëmbimin e përvojave mbi koordinimin e çështjeve të Bashkimit Evropian, menaxhimin e shërbimit publik dhe zbatimin e reformave në administratat e vendeve anëtare të BE-së.

Përveç nxitjes së dialogut rajonal dhe shkëmbimit të përvojave përmes rrjeteve profesionale të administratave publike në rajon, ReSPA zbatoi edhe disa iniciativa dhe aktivitete rajonale, në të cilat Shqipëria është përfaqësuar rregullisht:

- > Iniciativa rajonale mbi transformimin digjital dhe përdorimin e inteligjencës artificiale në administratën publike, të cilat synojnë forcimin e kapaciteteve institucionale në përputhje me zhvillimet teknologjike në proceset e qeverisjes dhe në ofrimin e shërbimeve publike më efikase.
- > Aktivitetet dhe seminarët mbi integritetin në sektorin publik, të cilat trajtojnë çështje të etikës në administratë, transparencës institucionale dhe forcimit të mekanizmave të llogaridhënies në sektorin publik.
- > Iniciativa rajonale mbi menaxhimin e talenteve dhe zhvillimin e kapitalit njerëzor në administratat publike të Ballkanit Perëndimor, me fokus tërheqjen dhe mbajtjen e profesionistëve të rinj në administratën publike.

- > Aktivitetet mbi planifikimin dhe zhvillimin e lidërshiptit administrativ, të cilat synuan rritjen e qendrueshmërisë institucionale dhe përgatitjen e brezit të ardhshëm të drejtuesve publikë.
- > Iniciativa mbi menaxhimin e cilësisë dhe përdorimin e kuadrit evropian të menaxhimit të cilësisë në sektorin publik (Common Assessment Framework – CAF), të cilat kontribuan në përmirësimin e performancës organizative dhe rritjen e cilësisë së shërbimeve publike.

Gjithashtu, gjatë vitit 2025, ReSPA ofroi mbështetje të drejtpërdrejtë për administratën shqiptare përmes disa iniciativave të dedikuara:

- > Vizitë studimore e nivelit të lartë në Hungari (Budapest), e fokusuar në përvojën e Hungarisë në procesin e anëtarësimit në Bashkimin Evropian, mekanizmat e koordinimit institucional, zhvillimin e shërbimit civil dhe menaxhimin e fondeve të Bashkimit Evropian.
- > Trajnim ekzekutiv në Institutin Universitar Evropian në Firence me tematikën “Njohja me Komisionin: Angazhimi efektiv me BE-në” (Unboxing the Commission: Engaging Effectively with the EU), i cili ofroi njohuri praktike mbi proceset e hartimit të politikave në Bashkimin Evropian dhe mekanizmat e bashkëpunimit me institucionet evropiane.
- > Program trajnimi për Trupën e Nivelit të Lartë Drejtues, “Të udhëheqësh me besim – Vendimmarrja në mjedise komplekse dhe të pasigurta”, realizuar në bashkëpunim me Institutin Kombëtar Francez të Shërbimit Publik (INSP), organizuar në partneritet me Shkollën Shqiptare të Administratës Publike dhe Ministrin e Shtetit për Administratën Publike dhe Antikorrupsionin.
- > CAF Info Day për forcimin e kapaciteteve në përshtatjen dhe përdorimin e kuadrit evropian të menaxhimit të cilësisë (CAF), i cili mundësoi shkëmbimin e ekspertizës dhe orientimin mbi zbatimin e këtij modeli për arritjen e ekselencës organizative në sektorin publik.
- > Programi i bursave i ReSPA-s, në bashkëpunim me qeverinë franceze dhe Institutin Kombëtar Francez të Shërbimit Publik (INSP), i cili mundësoi pjesëmarrjen e nëpunësve shqiptarë në programe trajnimi ekzekutiv të nivelit të lartë dhe në iniciativa të avancuara të zhvillimit të lidërshiptit administrativ.

Administrata shqiptare përfitoi gjithashtu disa produkte analitike dhe kërkimore rajonale të zhvilluara nga ReSPA gjatë vitit 2025:

- > Analizë rajonale mbi integritetin në sektorin publik në Ballkanin Perëndimor;
- > Pasqyrë rajonale mbi trajnimin për lidërshiptin dhe nëpunësit e nivelit të lartë drejtues në administratat publike të rajonit;
- > Raporti “Përmbledhje mbi Inteligjencën Artificiale: Teknologjitë e reja për administrata publike më inteligjente në Ballkanin Perëndimor” (AI Snapshot: Emerging Technologies for Smarter Public Administrations in the Western Balkans), që analizon gatishmërinë e administratave publike për përdorimin e inteligjencës artificiale;
- > Studim mbi menaxhimin e talenteve dhe angazhimin e të rinjve në administratat publike të Ballkanit Perëndimor.

IV.5 Sistemi Informatik i Menaxhimit të Burimeve Njerëzore (HRMIS)

Gjatë vitit 2025, Departamenti i Administratës Publike (DAP), në bashkëpunim të ngushtë me Agjencinë Kombëtare të Shoqërisë së Informacionit (AKSHI) si dhe me mbështetjen e partnerëve ndërkombëtarë (CoE), ka vijuar zhvillimin, zgjerimin dhe konsolidimin e Sistemit Informatik të Menaxhimit të Burimeve Njerëzore (HRMIS), me qëllim shtrirjen e plotë të tij në të gjithë administratën publike dhe krijimin e kushteve për automatizimin e proceseve të menaxhimit të dosjes së personelit dhe të listëpagesës. Ky proces është në vijim të zhvillimeve të realizuara gjatë vitit 2024 për përmirësimin e Regjistrit Qendror të Personelit dhe integrimin e funksionaliteteve të reja në sistem.

Gjatë vitit 2025, puna është fokusuar në përmirësimin e cilësisë së të dhënave, rritjen e nivelit të përdorimit të sistemit nga institucionet publike, reflektimin në sistem të ndryshimeve strukturore të ndërmarra në administratën publike, si dhe në përshtatjen e HRMIS me skemat e reja të pagave, në përputhje me objektivat e Strategjisë Ndërsektoriale për Reformën në Administratën Publike 2025–2030.

Zgjerimi i HRMIS në institucionet e qeverisjes qendrore

Në kuadër të reformës së pagave dhe riorganizimeve strukturore të ndërmarra në administratën publike, gjatë vitit 2025 janë reflektuar në sistem ndryshimet në strukturat organizative dhe elementet e listëpagesës për më shumë se 400 institucione të administratës qendrore.

Aktualisht, në HRMIS administrohen mbi 80,000 pozicione dhe më shumë se 60,000 dosje personeli në rreth 860 njësi shpenzuese, duke u konsoliduar si burimi kryesor i të dhënave për burimet njerëzore në administratën shtetërore.

Gjithashtu, gjatë këtij viti, në bashkëpunim të ngushtë me njësitë e burimeve njerëzore të ministrive, ka përparuar procesi i pilotimit të përdorimit të HRMIS në të gjitha ministrinë, përfshirë edhe Kryeministrinë, duke mundësuar identifikimin e problematikave praktike dhe përshtatjen e sistemit për përdorim të plotë në të gjithë administratën qendrore.

Në këtë proces janë përfshirë gradualisht edhe institucione të tjera të administratës qendrore, me qëllim testimin e plotë të funksionaliteteve të sistemit për menaxhimin e strukturave organizative, dosjeve të personelit dhe elementeve të listëpagesës, si dhe përgatitjen e kushteve për automatizimin e plotë të procesit të pagave.

Paralelisht, ka vijuar puna për përfshirjen në sistem të sektorëve me numër të lartë punonjësish, veçanërisht në sistemin arsimor dhe në sistemin shëndetësor, përmes rishikimit të strukturave organizative dhe përditësimit të dosjeve të personelit, duke krijuar bazën e nevojshme për përdorimin e plotë të HRMIS në këta sektorë.

Zgjerimi i HRMIS në njësitë e vetëqeverisjes vendore

Zgjerimi i HRMIS në nivel vendor ka qenë një nga prioritetet kryesore gjatë vitit 2025, në kuadër të mbështetjes për reformën e administratës publike në nivel lokal dhe krijimit të një regjistri të konsoliduar të punonjësve publikë në të gjithë vendin.

Me mbështetjen e projekteve të asistencës teknike, është ofruar trajnim dhe asistencë e drejtpërdrejtë për specialistët e burimeve njerëzore në njësitë e vetëqeverisjes vendore, për krijimin e strukturave organizative dhe për ngarkimin e dosjeve të personelit në sistem.

Deri në fund të vitit 2025, rreth 90% e njësive të vetëqeverisjes vendore kanë ngarkuar dhe validuar të dhënat në HRMIS, duke reflektuar mbi 20,000 pozicione dhe më shumë se 7,000 dosje personeli.

Këto zhvillime kanë krijuar një bazë të konsoliduar dhe të besueshme të të dhënave për burimet njerëzore në nivel vendor, duke mundësuar monitorim më të saktë dhe menaxhim më transparent të personelit.

Ndërkohë, në funksion të rritjes së qendrueshmërisë së përdorimit të sistemit, gjatë vitit 2025 ka vijuar funksionimi i Helpdesk-ut të dedikuar pranë DAP-it, përmes të cilit janë trajtuar mbi 500 kërkesa për asistencë teknike nga përdoruesit, kryesisht në lidhje me aksesin në sistem, autentifikimin, ngarkimin e strukturave organizative dhe plotësimin e të dhënave të personelit.

Gjithashtu, janë përgatitur manuale përdorimi, video-udhëzime dhe materiale orientuese për HRMIS dhe Platformën e Bashkëpunimit, me qëllim rritjen e kapaciteteve të përdoruesve dhe standardizimin e proceseve të menaxhimit të burimeve njerëzore.

Automatizimi i listëpagesës dhe prioritetet për vitin 2026

Në përputhje me objektivat e Strategjisë Ndërsektoriale për Reformën në Administratën Publike 2025–2030, gjatë vitit 2025 ka vijuar puna për krijimin e kushteve për automatizimin e plotë të listëpagesës përmes HRMIS, përmes konsolidimit të strukturave organizative, përfundimit të dosjeve të personelit, përshtatjes së skemave të pagesës dhe pilotimit të llogaritjes së pagave në institucione të përzgjedhura të administratës qendrore dhe vendore.

Objektivi për periudhën 2026 – 2027 mbetet gjenerimi i listëpagesës në mënyrë të centralizuar për institucionet publike përmes HRMIS, duke rritur transparencën, saktësinë dhe kontrollin për menaxhimin e burimeve njerëzore në administratën publike dhe si një instrument kyç për planifikimin, monitorimin dhe vendimmarrjen e bazuar në të dhëna.

V. OBJEKTIVAT PËR VITIN 2026

Gjatë vitit 2026, prioritetet kryesore për Departamentin e Administratës Publike do të jenë:

- Zbatimi i plotë i **kuadrit të ri strategjik** për reformën në administratën publike 2025–2030, të shoqëruar me një mekanizëm të strukturuar monitorimi për të garantuar progres të matshëm dhe të qëndrueshëm.
- Fokus i veçantë do t'i kushtohet **avancimit të reformës ligjore, përmes miratimit të ndryshimeve në ligjin nr. 152/2013 “Për nëpunësin civil”**, me synim përmirësimin e mëtejshëm të sistemit të rekrutimit në nivelet ekzekutive dhe të larta drejtuese, forcimin e lidhjes mes performancës dhe zhvillimit në karrierë, si dhe adresimin e çështjeve që lidhen me ekzekutimin e vendimeve gjyqësore dhe strukturën e pagave.
- Paralelisht, do të vijojë puna për **miratimin e ndryshimeve në Ligjin nr. 90/2012 “Për organizimin dhe funksionimin e administratës shtetërore”**, për të ndërtuar një kuadër më të qartë dhe efektiv të llogaridhënies për institucionet e varësisë dhe për të mirëpërcaktuar tipologjinë dhe funksionet e tyre.
- Rienergjizimi i administratës publike do të vijojë përmes një pakete ndërhyrjesh të fokusuar në zhvillimin e kapitalit njerëzor dhe rritjen e atraktivitetit të sektorit publik. Këtu përfshihet **konsolidimi i programit të lidershit për nivelet e larta** dhe të mesme drejtuese.
- Qasje e re në **promovimin e administratës si punëdhënës konkurrues**, përmes një fushate të dedikuar komunikimi dhe forcimit të mekanizmave të mbështetjes financiare të punës së nëpunësve publikë.
- Përmirësimi i menaxhimit të burimeve njerëzore përmes digjitalizimit dhe integritit të sistemeve. Në këtë kuadër, do të zgjerohet **regjistri qendror i personelit në ministritë e linjës dhe Kryeministri, me gjenerim automatik të pagave**, si dhe në sektorë të tjerë si arsimit, shëndetësia dhe njësitë e vetëqeverisjes vendore. Po ashtu, do të rritet ndërveprimi online ndërmjet institucioneve publike përmes platformave të bashkëpunimit dhe moduleve të dedikuara për menaxhimin e burimeve njerëzore.
- Në funksion të rritjes së cilësisë së shërbimit publik, do të **përmirësohet programi i integritit për nëpunësit e rinj**, duke kaluar drejt një modeli më praktik dhe ndërveprues, të bazuar në studime rasti, simulime dhe mentorim.
- Do të **rishikohet kurrikula e ASPA dhe trupa e trajnerëve të ASPA-s**, me synim tërheqjen e ekspertizës më të mirë brenda dhe jashtë vendit, duke garantuar standarde të larta në trajnim dhe një qasje më të hapur ndaj nevojës për rritje kapacitetesh për përballimin e procesit të negociatave për anëtarësimin e Shqipërisë në BE.
- Do të avancohen **masat për forcimin e integritetit** në administratën publike, përmes fuqizimit të strukturave përgjegjëse për etikën dhe unifikimit të standardeve të zbatimit të legjislacionit të shërbimit civil në të gjitha institucionet. Kjo do të mbështetet nga programe të dedikuara trajnimit dhe zhvillimit profesional, si dhe nga

iniciativa për rritjen e transparencës dhe llogaridhënies, duke nxitur një kulturë të qëndrueshme etike në administratë.

- Do të vijojë rigorozisht **ndjekja sistematike e zbatimit të vendimeve gjyqësore** të formës së prerë, me fokus në rritjen e eficiencës së procedurave dhe minimizimin e kostove financiare për buxhetin e shtetit, duke garantuar njëkohësisht respektimin e të drejtave të qytetarëve.