



KËSHILLI I MINISTRAVE

DEPARTAMENTI ADMINISTRATES PUBLIKE

Raporti Vjetor 2020



REPUBLIKA E SHQIPËRISË
KRYEMINISTRIA

departamenti
dap
Administratës Publike

Përmbajtja

I. PËRMBLEDHJE EKZEKUTIVE.....	3
I.1 Ndikimi i pandemisë	3
I.2 Përgjegjësitë raportuese & zbatuese.....	4
II. REFORMA NË ADMINISTRATËN PUBLIKE	5
II.1 Strategjia Ndërsektorale e Reformës në Administratën Publike	5
II.2 Programi “Administrata që Duam”	8
II.3 Projekti IPA 2014 “Zbatimi i reformës së shërbimit civil në administratën publike”.....	10
II.4 Vizibiliteti i Departamentit të Administratës Publike përgjatë vitit 2020	13
III. ZHVILLIMET PËRGJATE VITIT 2020	16
III.1 Kuadri Ligjor.....	17
III.2 Politikat e menaxhimit të burimeve njerëzore të shërbimit civil dhe zbatimi i tyre në institucionet e administratës shtetërore	19
III.3 Reforma funksional - strukturore e institucioneve të administratës publike	41
III.4 Ngritja e kapaciteteve të burimeve njerëzore	43
III.5 Sistemi Informatik i Menaxhimit të Burimeve Njerëzore (HRMIS).....	45
IV OBJEKTIVAT PËR VITIN 2021	47

I. PËRMBLEDHJE EKZEKUTIVE

I.1 Ndikimi i pandemisë

Pandemia që pushtoi botën ishte një ngjarje e panjohur më parë për vendin tonë. Situata kërkonte një përgjigje të shpejtë, efektive dhe vendime të marra nën një presion të jashtëzakonshëm me pasoja mbi jetët njerëzore. Prioriteti i qeverisë, ashtu si kudo në botë, ishte shëndeti i qytetarëve dhe frenimi i përhapjes së virusit me qëllim që autoritetet shëndetësore të mos mbingarkoheshin përtej kapaciteteve të tyre, gjë që do të krijonte një situatë katastrofike ku kujdesi shëndetësor për të infektuarit apo edhe të sëmurët e tjerë, do të ishte i pamundur. Gjithashtu, qeveria u përqëndrua tek lehtësimet ekonomike për qytetarët, si dhe tek përshtatja e ofrimit të shërbimeve shtetërore për të siguruar vijimësinë e punës, brenda kontekstit të një realiteti të ri dhe të panjohur.

Rasti i parë me COVID-19 në Shqipëri u shënua në Mars 2020. Menjëherë më pas, qeveria mori masa për të pezulluar të gjitha hyrjet nga kufijtë e saj fqinjë, pezulloi shkollat dhe ndaloi të gjitha format e grumbulimeve publike, duke vendosur një bllokim të rreptë në mbarë vendin.

Në këto kushte, sigurisht situata e pandemisë pati një ndikim të drejtëpërdrejtë edhe tek administrata publike në përgjithësi dhe tek shërbimi civil. Të gjithë duhet të përshtateshin me metodat inovative të të punuarit në distancë, me orare të reduktuara dhe koordinim të të gjithë punës nga shtëpitë e tyre. Sigurisht që kjo ishte një sfidë më vetë për administratën që u gjend përpara një situatë kaotike, të panjohur, por në të cilën puna gjithsesi duhet të vazhdonte. Me rikthimin e punonjësve në vendin e punës, edhe pse me orare e pjesëmarrje të reduktuar, një pjesë e madhe rezultuan pozitiv, duke munguar kështu për javë me rradhë dhe duke e bërë tejet sfiduese ecurinë normale të punës.

Të gjitha këto ndikuan në një mënyrë apo tjetër në ecurinë e punës dhe zbatimin e prioritetëve të institucioneve të shërbimit civil.

Gjithsesi, Departamenti i Administratës Publike, falë një sërë sistemesh që ka vënë në zbatim prej më shumë se tre vitesh, arriti të minimizonte efektet e pandemisë, duke siguruar vijueshmërinë e punës në distancë. Qoftë edhe nga ana e infrastrukturës teknologjike, të gjithë punonjësit e DAP-it kishin në dispozicion mjetet teknologjike të nevojshme për të kryer normalisht të gjitha proceset, sipas fushës dhe përgjegjësiwe profesionale. DAP-i, për herë të parë, vuri në funksion edhe testimin online, çka bëri të mundur vazhdimin e rekrutimit.

Pandemia e përqëndroi vëmendjen tonë, përtej pjesës shëndetësore, tek nevoja për t'u përshtatur me ndryshimet dhe për të qënë të aftë ta bëjmë këtë. Teknologjia mori një vëmendje edhe më të madhe dhe u kuptua gjerësisht se sa e rëndësishme është të jemi në gjendje të përshtatemi me mjetet, sistemet dhe proceset teknologjike.

Departamenti i Administratës Publike do të vijojë të punojë për të siguruar që të gjitha institucionet të jenë të ndërgjegjshme për rëndësinë e përdorimit të sistemeve teknologjike të ngritura dhe do të përforcojë kapacitetet e tyre për t'u përshtatur me to.

I.2 Përgjegjësitë raportuese & 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;
- > Rritjen e kapaciteteve të burimeve njerëzore;
- > Hartimin dhe vënien në efikasitet të Regjistratës Qendrore të Personelit (SIMBNJ/HRMIS).

Departamenti i Administratës Publike udhëheq procesin e raportimit vjetor, duke siguruar mbledhjen, raportimin dhe analizën e të gjitha të dhënave të nevojshme. Sigurisht që vetë ministritë e linjës dhe institucionet e tyre të varësisë, kanë përgjegjësitë specifike sa i takon raportimit lidhur me proceset e tyre të brendshme për të cilat DAP-i ka rolin mbikqyrës, por përgjegjësia e zbatimit i takon vetë institucionit, në procese të tilla si planifikimi vjetor i nevojave për rekrutim, hartimi i përshkrimeve të punës, vlerësimi i performancës në punë, masat disiplinore, etj. Ndaj edhe vlen të sqarohet se informacioni dhe të dhënat në këtë raport janë një përmbledhje, përpunim dhe analizim i të gjithë informacionit që DAP-i ka në dispozicion dhe asaj që është vënë në dispozicion nga institucionet e administratës publike, pjesë e shërbimit civil.

Çdo vit, Departamenti i Administratës Publike vë në zbatim elementë të cilët përpiqen të hedhin më tepër dritë mbi ecurinë e reformës në administratën publike dhe synojnë të përafrohen sa më shumë me standardet e raportimit të vendeve të BE-së. Këtë vit, falë mbështetjes së projektit IPA “Zbatimi i reformës së shërbimit civil në administratën publike” është punuar përgjatë një viti që të krijohet një sistem i mirfilltë monitorimi dhe vlerësimi, i bazuar në “të dhëna” që duke u kombinuar mes tyre, japin informacion për “tregues/indikatore” që masin ecurinë e përpjekjeve drejt reformës së administratës publike në tërësi dhe shërbimit civil në veçanti. Ky raport do të shërbejë si “pilotim” i kësaj nisme të re, duke përfshirë informacion dhe analizë për disa prej treguesve që janë konceptuar. Ndër të tjera, po punohet paralelisht që i gjithë ky sistem të përshtatet online nëpërmjet platformës së bashkëpunimit “administrata.al”, nëpërmjet së cilës institucionet do të mund të raportojnë të dhënat bazë e më pas, automatikisht, do të bëhet edhe përlogaritja e indikatorëve, sipas formulave që qëndrojnë nga pas.

Kjo nismë ka dhe një rëndësi të veçantë, pasi do të ulë ndjeshëm llojshmërinë dhe formën e të dhënave që kërkohen për t’u raportuar, shpesh herë në forma nga më të ndryshmet dhe me afate të papërcaktuara. Këto kërkesa vijnë nga një sërë aktorësh vendas e ndërkombëtarë dhe të dhënat kërkohen e dërgohen pa një format të unifikuar.

Duke krijuar një sistem të mirfilltë monitorimi, të ndarë dhe dakordësuar edhe me Komisionerin për Mbikqyrjen e Shërbimit Civil, vlerësojmë se i kemi dhënë një zgjidhje të qëndrueshme problematikës së raporteve.

II. REFORMA NË ADMINISTRATËN PUBLIKE

II.1 Strategjia Ndërsektoriale e Reformës në Administratën Publike

Një administratë publike që funksionon në mënyrë të përgjegjshme, profesionale dhe me integritet, e cila siguron dhe ofron shërbime publike me cilësi dhe në ritmin e ndryshimeve që diktohen nga koha dhe teknologjia gjithnjë në zhvillim, është një parakusht për përmbushjen efektive dhe efikase të vizionit të qeverisë drejt reformimit të administratës publike.

Mbështetur pikërisht në këto parime, në kriteret e përcaktuara për integrimin e Shqipërisë në Bashkimin Evropian dhe rëndësinë e kësaj reforme, si një nga elementet kryesore të funksionimit të shtetit, është hartuar dokumenti politik bazë Strategjia Ndërsektoriale e Reformës në Administratën Publike.

Pas miratimit të SNRAP-së në prill të vitit 2015, strategjia ka kaluar në disa faza të rëndësishme, duke filluar me zbatimin e Planit të Veprimit 2015 - 2017 dhe vijuar me rishikimin afatmesëm të saj në vitin 2017, ku u konfirmua rëndësia e qëllimeve politike dhe drejtimeve prioritare dhe u konkludua me miratimin e planit të veprimit 2018 - 2020. Më tej, për shkak të nevojës për zgjatjen e kuadrit strategjik të reformës në administratën publike, u rishikua kohëzgjatja e kuadrit strategjik dhe u vlerësua se shtyllat dhe objektivat kryesore mbeten akoma relevante dhe të rëndësishme edhe përtej viti 2020. Ndryshimet në afate kohore dhe aktivitetet e reja të shtuara janë të reflektuara në planin e ri 2018 – 2022, i cili u miratua gjatë vitit 2019¹.

Zbatimi dhe monitorimi i strategjisë diskutohet në takimet e Grupit Tematik “Shërbimi Civil dhe SNRAP”, duke mundësuar transparencë, gjithëpërfshirje dhe reflektimin e kontributeve në dokumentat strategjike të vendit.

Procesi i monitorimit të SNRAP-së kryhet nga Departamenti i Administratës Publike dhe ndihmon në identifikimin e problematikave në realizimin e aktiviteteve të parashikuara në mënyrën dhe kohën e duhur. Vlerësimi i nivelit dhe statusit të zbatimit të aktiviteteve të SNRAP-së bazohet mbi informacionet e dhëna nga çdo njësi përgjegjëse, duke mbajtur në konsideratë metodologjinë e SIGMA-s dhe Guidën Metodologjike të hartuar nga Departamenti i Zhvillimit dhe Mirëqeverisjes në Kryeministri për hartimin e raporteve të monitorimit sipas kërkesave të sistemit Informatik të Planifikimit të Integruar (IPSIS)².

Nga procesi i monitorimit është evidentuar se situata e pazakontë e COVID-19 ka ndikuar drejtpërsëdrejti në realizimin e aktiviteteve të parashikuara në baza vjetore, por pavarësisht kufizimeve, të dhënat tregojnë progres në drejtim të zbatimit të aktiviteteve të parashikuara në planin e veprimit 2018 – 2022, si dhe në tendencën e institucioneve për t’u përshtatur

¹ Vendimi nr. 319, datë 15/04/2015 i Këshillit të Ministrave “Për miratimin e Strategjisë Ndërsektoriale të Reformës në Administratën Publike (SNRAP) 2020-2015”; ndryshuar me VKM-në nr 447, datë 26/07/2018 dhe VKM nr. 697, datë 30/10/2019.

² Guidë e hartuar mbi përmbajtjen dhe strukturën e raporteve të monitorimit sipas sistemit IPSIS, sistem ky i krijuar me Vendimin nr. 290, datë 11/04/2020, të Këshillit të Ministrave, “Për krijimin e bazës së të dhënave shtetërore të sistemit informatik të planifikimit të integruar (SIPS/IPSIS)”.

me teknologjinë dhe mundësuar realizimin e masave falë investimeve konkrete të zhvilluara në vitet e fundit.

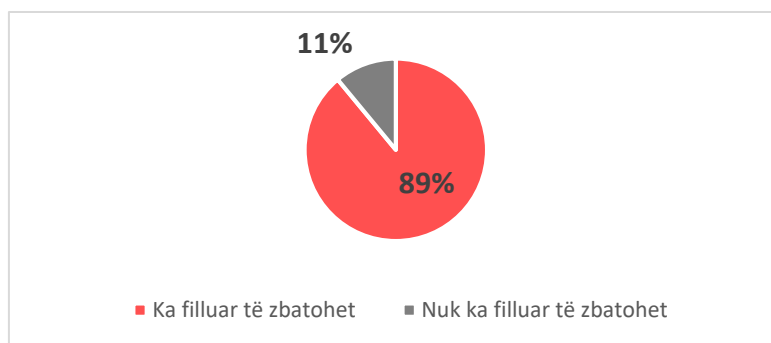
Plani i Veprimit të SNRAP-së për periudhën 2018 - 2022, parashikon zbatimin e 35 aktiviteteve bazë dhe 130 nënaktiviteteve në total.

Deri në fund të vitit 2020, nga 130 nënaktivitete në total, 116 prej tyre janë nën zbatim (ose 89% e totalit). Prej tyre, 68 nënaktivitete vlerësohen si të realizuara plotësisht (ose 59% e nënaktiviteteve nën zbatim), duke shënuar një rritje prej 28 nënaktivitetesh të realizuara plotësisht krahasimisht me vitin 2019.

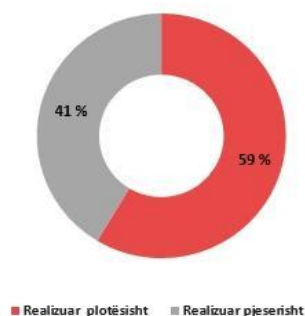
Numri i produkteve/outputeve që janë nën zbatim është:

- > Nën Shtyllën I: “Politikëbërja dhe Cilësia e Legjislacionit” - 40 produkte nga 46 në total;
- > Nën Shtyllën II, “Organizimi dhe Funksionimi i Administratës Publike” - 17 produkte nga 18 në total;
- > Nën Shtyllën III “Shërbimi civil: Menaxhimi i Burimeve Njerëzore” - 32 produkte nga 36 në total;
- > Nën Shtyllën IV “Procedurat Administrative dhe Mbikqyrja” - 27 produkte nga 30 në total.

Në grafikun më poshtë paraqitet gjendja e zbatimit të nënaktiviteteve në total (në përqindje)



Në një vështrim më të plotë niveli i realizimit plotësisht të 59 % të nënaktiviteteve të Planit të Veprimit 2018 - 2022 dhe arrijtjet, të reflektuara në indikatorët e rezultatit, provojnë progresin drejt vizionit strategjik.



Më konkretisht sa i përket realizueshmërisë së nënaktiviteteve në:

- > Fushën I – “Politikëbërja dhe cilësia e legjislacionit” - rezultojnë 33 produkte të realizuara plotësisht, nga 40 nën zbatim;
- > Në Fushën II - “Organizimi dhe funksionimi i administratës publike” - rezultojnë 12 produkte të realizuara plotësisht, nga 17 nën zbatim;
- > Në Fushën III “Shërbimi Civil: Menaxhimi i Burimeve Njerëzore” - rezultojnë 15 produkte të realizuara plotësisht, nga 32 nën zbatim;
- > Në Fushën IV “Procedurat administrative dhe mbikqyrja” - rezultojnë 8 produkte të realizuara plotësisht, nga 27 nën zbatim.

Raporti i monitorimit për vitin 2020 evidenton gjithashtu në detaje sfidat kryesore të implementimit dhe komponentët kryesorë që kanë nevojë për adresim, duke rekomanduar edhe hapa konkretë për ndjekjen e tyre³.

³ <http://dap.gov.al/publikime/dokumenta-strategjik/204-raportet-e-monitorimit-te-strategjise>

II.2 Programi “Administrata që Duam”

Siç kemi raportuar edhe në vitet e mëparshme, programi “Administrata që Duam” ka në fokus punonjësit e administratës publike, si një nga komponentët kryesorë për zbatimin e të gjitha reformave të ndërmarra. Ky program thekson përmbushjen e detyrimeve për integrimin në BE, nëpërmjet aktiviteteve kushtuar rritjes dhe forcimit të kapaciteteve të administratës publike në Shqipëri, modernizimit dhe forcimit të institucioneve kryesore dhe përfshin një tërësi masash dhe aktiviteteve të kombinuara dhe të integruara, që ndërlidhen për të siguruar sinergji dhe përfitime afatgjata për përmirësimin e performancës së nëpunësve dhe institucioneve të administratës shtetërore në tërësi.

Arritjet kryesore që mund të përmendim për secilin komponent të programit gjatë vitit 2020 janë:

Komponenti i orientimit të administratës

- > Sa i takon rritjes së ndërgjegjësimit dhe orientimit të administratës gjatë vitit 2020 është vijuar me qasjen proaktive në rrjetet sociale për të mirëorientuar jo vetëm punonjësit e administratës publike, por edhe kandidatët e mundshëm të cilët duan të bëhen pjesë e shërbimit civil. Në këtë kuptim, përdorimi i rrjeteve sociale ka pësuar një rritje nga viti në vit, me një qasje user-friendly, duke përfshirë postimet si: aktivitete të ndryshme, fushata informuese, informacione rreth procedurave kyçe që kryen institucioni. Me qëllim mirëorientimin e punonjësve të administratës, si dhe publikun e gjerë, çdo muaj DAP-i publikon në faqen zyrtare (www.dap.gov.al), faqen e platformës së bashkëpunimit “administrata.al” dhe në rrjetet sociale të institucionit lajme, si dhe buletinin mujor ku prezantohen aktivitetet më të rëndësishme përgjatë muajit.
- > Një kontribut i veçantë për administratën shqiptare nga DAP-i, përgjatë vitit 2020 ishte dhe përgatitja e rregullores së posaçme për punën nga distanca, kombinuar me punën nga zyra për shkak të pandemisë, që kishte për qëllim garantimin e vijimësisë së punës për institucionet e administratës shtetërore, si dhe garantimin e zbatueshmërisë së kushteve të përshtatshme për reduktimin e transmetimit të COVID-19, ku institucionet e administratës shtetërore ishin të detyruara të realizonin veprimtarinë e tyre nëpërmjet kombinimit të punës në ambientet e institucionit dhe telepunës (puna në distancë). E nisur nga kjo, krijimi i kulturës së punës nga shtëpia ishte një proces jo i lehtë, pasi edhe përdorimi i teknologjisë moderne ishte sfidues për punonjësit e administratës për raportimet, takimet dhe mbledhjet virtuale.

Komponenti i motivimit të administratës

- > Në drejtim të rritjes së motivimit të administratës, në fund të vitit 2019, ekspertët e projektit përgatitën draftin e parë të manualit për vlerësimin e rezulateve në punë të nëpunësve civilë, i cili shërben për të udhëzuar zyrtarët vlerësues në institucionet e administratës shtetërore, e për të bërë vlerësime sa më objektive të nëpunësve civilë. Dokumenti u konsultua me përfaqësues nga ministritë e linjës dhe të Departamentit të Administratës Publike.

- > Me qëllim kthimin e këtij manuali në një dokument nënligjor dhe për ta vënë atë në zbatim është e nevojshme të ndryshohet: (i) ligji nr. 152/2013, për efekt të ndryshimit të shkallëve të vlerësimit; (ii) VKM nr. 109/2014, e ndryshuar; si dhe (iii) të hartohet një udhëzim shpjegues i Departamentit të Administratës Publike për procesin e vlerësimit të rezultateve në punë.
- > Për këto akte ligjore e nënligjore DAP ka filluar punën për hartimin e tyre, duke synuar hartimin dhe fillimin e konsultimit për to gjatë katërmujorit të fundit të vitit 2021.

Komponenti i ndërveprimit të administratës

- > Gjatë vitit 2020, një ndër arritjet në drejtim të ndërveprimit të administratës publike ishte miratimi i bazës ligjore për përdorimin e platformës së bashkëpunimit “administrata.al”, e cila shërben për: (i) përmirësimin e ndërveprimit midis institucioneve publike; (ii) lehtësimin e komunikimit dhe raportimin e informacionit në kohë reale; (iii) unifikimin e praktikave administrative dhe; (iv) përmirësimin e cilësisë së punës në drejtim të mirëmenaxhimit të burimeve njerëzore për institucionet e administratës publike.
- > Përgjatë kësaj periudhe, platforma “administrata.al” dëshmoi të ishte një mjet thelbësor për vijimin normal të punës së institucioneve nga distanca. Për të rritur ndërgjegjësimin e punonjësve të administratës publike për përdorimin e platformës që lehtëson ndërveprimin dhe komunikimin e informacionit në kohë reale dhe nga distanca, u përgatit edhe një videomesazh i posaçëm.

II.3 Projekti IPA 2014 “Zbatimi i reformës së shërbimit civil në administratën publike”

Për sa i përket zbatimit të këtij projekti, gjatë vitit 2020 puna u fokusua në ofrimin e zgjidhjeve konkrete për të përmirësuar ndër të tjera: (i) klasifikimin e pozicioneve dhe përshkrimet e punës; (ii) proceset e punës; (iii) kapacitetet e ASPA-s; (iv) procesin e monitorimit për të siguruar zbatimin e legjislacionit për nëpunësin civil dhe standarde koherente për të gjithë administratën publike; (v) delegimin e kompetencave; (vi) procedurat e miratuara në legjislacionin për nëpunësin civil, e konkretisht:

Klasifikimi i pozicioneve të punës dhe përshkrimet e punës

- > Në kuadër të projektit, u rishikua draft dokumenti që përmban rekomandime për katalogun e pozicioneve të punës, si dhe për metodologjinë e klasifikimit të pozicioneve të punës, draft i cili do të miratohet gjatë vitit 2021. Gjithashtu, gjatë vitit 2021, nga ana e DAP-it do të hartohen dhe konsultohen edhe ndryshimet e nevojshme në vendimin nr. 142/2014, të Këshillit të Ministrave, të ndryshuar.
- > Paralelisht me këtë, gjatë vitit ka vijuar puna intensive në drejtim të rishikimit të përshkrimeve të punës në ministritë e linjës, me qëllim kryesor përshkrime të qarta, të harmonizuara dhe të përmirësuara, të cilat mundësojnë ushtrimin më efikas të detyrave funksionale nga ana e nëpunësve. Kështu, DAP-i në bashkëpunim të ngushtë me ekspertët e projektit IPA 2014, si dhe përfaqësuesit e ministrive të linjës vijuan punën në drejtim të hartimit dhe harmonizimit të përshkrimeve të punës për ministritë e linjës dhe përfundimin e tyre për të tre shtyllat kryesore (sipas organizimit strukturor) që kanë të bëjnë me: (i) politikat dhe zhvillimin e sektorëve në fushën e përgjegjësisë; (ii) aspektin rregullator dhe përputhshmërinë; (iii) aspektin ekonomik dhe të shërbimeve mbështetëse.
- > Në terma sasiorë, në total përgjatë vitit 2020 u rishikuan 633 përshkrime pune në të gjitha ministritë e linjës.

Manuali i procedurave

- > Paralelisht dhe në të njëjtën linjë me rishikimin e përshkrimeve të punës, ka patur progres edhe në dizenjimin e procesve të punës në ministritë e linjës, duke detajuar 20 procese horizontale e të njëjta për 6 fusha kryesore, si dhe pesë procese vertikale specifike për çdo ministri.
- > Kështu, pas identifikimit të 6 fushave kryesore për të cilat duhej të hartoheshin proceset horizontale të punës për çdo sistem ministror (menaxhimi i burimeve njerëzore; integrimi; draftimi i legjislacionit dhe RIA; menaxhimi i buxhetit; prokurimet publike; hartimi i projekteve IPA), vijoi puna për dizenjimin e tyre.
- > Aktualisht ka përfunduar puna për 5 fusha horizontale gjithsej 13 procese, si dhe janë përcaktuar hapat respektivë shoqëruar me materialet narrative shpjeguese, e konkretisht, për: (i) menaxhimin e burimeve njerëzore - 6 procese; (ii) integrimin - 3 procese; (iii)

draftimin e legjislacionit dhe RIA - 2 procese; (iv) menaxhimin e buxhetit - 1 proces; (v) hartimin e projekteve IPA - 2 procese.

Forcimi i ASPA-s

Në kuadër të projektit gjatë vitit 2020:

- > Ekipi i projektit IPA në bashkëpunim me stafin e ASPA-s përgatiti draftin përfundimtar të metodologjisë së e-curricula, i cili u konsultua për secilin nga kapitujt e tij. Gjithashtu, ekipi i projektit hartoi e-curricula-t në sistemin LMS për: (i) Kodin Doganor, (ii) Ligjin për Akcizat, (iii) Financat Publike, (iv) Legjislacionin Tatimor. Më tej, ekipi i projektit ka vijuar punën për të përshtatur planprogramet në sistemin LMS, ku përfshihen “kuize” të qarta e të kuptueshme, si dhe çdo kapitull dhe nënkaptull shoqërohet me mjete vizuale.
- > Përfundoi programi i trajnimit të Trupës së Nivelit të Lartë Drejtues. Gjithashtu, në versionin final janë reflektuar ndryshimet që u vlerësuan për t’u përmirësuar në këtë program nga trajnimi i parë pilot i trupës së TND-së.
- > Në tremujorin e fundit nisi puna për hartimin e model dokumentit për akreditimin e kurrikulave të trajnimit. Ekipi i projektit në bashkëpunim të ngushtë me stafin e ASPA-s shqyrtuan praktikën më të mira të akreditimit, si dhe përzgjedhën modelin më të mirë në përputhje dhe me praktikën e vendit tonë, si dhe legjislacionin përkatës. Model dokumenti për Akreditimin dhe Menaxhimin e Cilësisë së Kurrikulës së Trajnimit të ASPA-s është finalizuar, përkthyer në gjuhën shqipe, si dhe ka kaluar testin e kontrollit të cilësisë nga ekipi i projektit.
- > Sa i takon përgatitjes së një modeli për menaxhimin e cilësisë së kurrikulave të trajnimit në ASPA, ekipi i projektit nisi punën me përgatitjen e një raporti vlerësimi të procedurave të menaxhimit të cikleve të trajnimit, si dhe kriterëve të metodologjisë dhe menaxhimit të cilësisë. Drafti final i raportit të përgatitur u miratua nga ASPA në muajin Tetor 2020. Dokumenti është përkthyer në gjuhën shqipe, si dhe ka kaluar fazën e kontrollit të cilësisë nga ekipi i projektit.
- > Sa i takon strategjisë së re të ASPA-s, ekipi i projektit vlerësoi situatën aktuale të institucionit, si dhe zhvilloi një sërë takimesh me stafin, për të kuptuar më mirë rreth funksionimit të secilës prej drejtorive. Pas përgatitjes së analizës së përgjithshme, u përgatit drafti i parë i strategjisë së ASPA-s, si dhe u prezantua në muajin Dhjetor 2020 për stafin e ASPA-s. Dokumenti është në fazat finale të miratimit.

Zhvillimi i mekanizmave të monitorimit

Në këtë drejtim, në kuadër të projektit gjatë vitit 2020:

- > U miratua seti i indikatorëve që do të shërbejnë për monitorimin e zbatimit të reformës së administratës publike në tërësi dhe zbatimit të legjislacionit për nëpunësin civil në veçanti, indikatorë të cilët gjatë vitit 2021 do të bëhen pjesë e platformës së bashkëpunimit “administrata.al”.

- > U miratua pasaporta e indikatorëve, dokument i cili përmban shpjegime më të hollësishme për qëllimin e secilit indikator, si dhe mënyrën e llogaritjes së tyre.
- > Janë miratuar “template” të procedurave të legjislacionit të shërbimit civil, që do të ndikojnë në unifikimin e këtyre procedurave dhe që gjatë vitit 2021 do të bëhen pjesë e platformës së bashkëpunimit “administrata.al”. Theksojmë se të gjithë dokumentet në lidhje me indikatorët, si dhe me “template-t” e procedurave, janë të vlefshme jo vetëm për institucionet e administratës shtetërore, por edhe për institucionet e pavarura dhe njësitë e vetëqeverisjes vendore.

Manuali i delegimit të kompetencave

- > Rritja e efikasitetit dhe përgjegjshmërisë së nëpunësve publikë është një nga objektivat e përcaktuara në Strategjinë Ndërsektoriale të Reformës në Administratën Publike ku, një nga aktivitetet e parashikuara me qëllim përmbushjen e këtij objekti, ka të bëjë me “aplikimin e delegimit në institucione”, si masë për rritjen e përgjegjshmërisë së nëpunësve.

Për të realizuar këtë aktivitet, në kuadër të projektit IPA 2014 “Zbatimi i reformës së shërbimit civil në administratën publike”, ekipi i projektit në bashkëpunimin me DAP-in ka përgatitur draft metodologjinë për delegimin e kompetencave në nivele më të ulëta të hierarkisë organizative.

Ky proces synon zhvendosjen e vendimmarrjes sa më pranë pozicionit përgjegjës për funksionin. Në këtë mënyrë detyrat kryhen më shpejt, në mënyrë më eficiente, duke maksimizuar efektivitetin e nëpunësve dhe të institucionit. Gjithashtu, delegimi i kompetencave në nivele më të ulëta hierarkike shmang mbingarkimin e titullarit të institucionit nga vendimet operative dhe i jep atij mundësinë të fokusohet më shumë në implementimin e vendimeve strategjike.

- > Pas finalizimit të metodologjisë dhe miratimit të saj, hapi i radhës do të jetë testimi i saj në të paktën një institucion. Pilotimi i metodologjisë do të shërbejë për të identifikuar raste nga praktika e përditshme e institucionit, me të cilat mund të pasurohet metodologjia për të ilustruar më mirë zbatimin e saj.

Manuali i zbatimit të legjislacionit për nëpunësin civil

Me qëllim zbatimin e unifikuar të procedurave të legjislacionit për nëpunësin civil, si dhe për një kuptim sa më të mirë të tyre, gjatë vitit 2020 u hartua edhe një manual i cili jep shpjegime të hollësishme për secilën nga procedurat, si dhe sqarime me shembuj konkretë. Gjithashtu, në kuadër të projektit parashikohet që gjatë vitit 2021: (i) të trajnohen në lidhje me këtë manual përfaqësuesit e burimeve njerëzore të institucioneve të administratës shtetërore dhe të njërive të vetëqeverisjes vendore; (ii) manuali të bëhet pjesë e platformës së bashkëpunimit “administrata.al”.

II.4 Vizibiliteti i Departamentit të Administratës Publike përgjatë vitit 2020

Në kushtet e zhvillimit teknologjik dhe angazhimit që Shqipëria ka marrë në këtë drejtim, me qëllim ofrimin e sa më shumë shërbimeve publike online, edhe dhënia e informacionit duhet t'i përgjigjet këtij zhvillimi duke ecur paralelisht. Për këtë arsye, vitet e fundit Departamenti i Administratës Publike i ka kushtuar një rëndësi të veçantë shpërndarjes së informacionit në rrugë elektronike, një rrugë që arrin më shumë qytetarë në mënyrë direkte, kursen kohën dhe eviton paraqitjen në institucion.

Zbatimi i politikës “të dhëna transparente” në faqen zyrtare të DAP-it vijoi përgjatë gjithë vitit 2020, nëpërmjet shfrytëzimit të kanaleve të komunikimit⁴, takimeve të ndryshme në kuadër të promovimit të rezultateve të Reformës në Administratën Publike. Përcaktimi i targeteve/arritjeve kryesore të cilat përmbledhin të gjithë politikën apo arritjen për Reformën në Administratën Publike, u zhvillua nëpërmjet videotelling, foto-ilustrative, duke ndjekur kështu tendencën globale të ofrimit të informacioneve në mënyrë të shpejtë, tërheqëse, të thjeshtë e të kuptueshme për publikun.

Gjatë vitit 2020, edhe pse në një situatë jo të zakonshme për shkak të pandemisë, puna ka vijuar duke u fokusuar në komponentët/objektivat e mëposhtëm:

- > Reforma në Administratën Publike (SNRAP 2018 - 2022);
- > Procedura transparente rekrutimi bazuar në meritë;
- > Projekti IPA 2014 “Zbatimi i reformës së shërbimit civil në administratën publike”;
- > Programi Kombëtar i Praktikave të Punës;
- > Përditësimi dhe funksionaliteti i plotë i platformës së bashkëpunimit “administrata.al” dhe faqes zyrtare të DAP-it;
- > Promovimi në rrjetet sociale i trajnimeve të zhvilluara;
- > Aktivitete të tjera.

Aktivitete gjatë vitit 2020

Disa nga aktivitetet kryesore që vlejné të përmenden për vitin 2020, janë si vijon:

- > **Janar 2020** - Diskutimi mbi zhvillimet dhe përpjekjet e DAP-it në reformimin, përmirësimin dhe modernizimin e administratës publike në emisionin radiofonik “Individi dhe Shoqëria”, në Radio Tirana, ku mori pjesë drejtori i DAP-it.
- > **Shkurt 2020** - (i) Pjesëmarrje në workshop-in e prezantimit të metodologjisë së re të përgatitur nga ReSPA, për matjen e progresit të reformave që ndërmer vendi, në cilësinë e institucionit që monitoron Strategjinë Ndërsektoriale të Reformës në Administratën Publike. Takimi dyditor përfshinte fushën e politikëbërjes dhe integritit evropian, si prioritet për të gjitha vendet e Ballkanit Perëndimor; (ii) Pjesëmarrje e përfaqësuesve të DAP-it në takimin e organizuar nga ReSPA për koordinatorët kombëtarë, të cilët kanë një rol kryesor në zbatimin e planit të aktiviteteve që

⁴ Televizion/radio/shtypi i shkruar.

parashikoheshin gjatë vitit. Takimi shërbeu për shkëmbimin e përvojave mes administratave respektive, por dhe për sfidat e rekomandimet e dhëna në studimet rajonale që publikon ReSPA.

- > **Prill 2020** - (i) Finalizimi i raportit vjetor të monitorimit të Strategjisë Ndërsektoriale të Reformës në Administratën Publike për vitin 2019. Raporti i ri u shoqërua nga një format më tërheqës për prezantimin e të dhënave që nxjerrin në pah progresin e arritur për çdo objektiv; (ii) Sfidat, eksperiencia dhe pasojat e situatës së COVID-19 në menaxhimin e burimeve njerëzore në administratat e vendeve të Ballkanit Perëndimor, ishte qëllimi i takimit online që zhvilloi SIGMA në datën 28 prill.
- > **Maj 2020** - Një “mjet” thelbësor për administratën publike shqiptare gjatë kësaj periudhe dëshmoi se ishte edhe përdorimi i funksionaliteteve të platformës së bashkëpunimit “administrata.al”. Në drejtim të kësaj të fundit, për të rritur ndërgjegjësimin e punonjësve të administratës publike për përdorimin e platformës që lehtëson ndërveprimin dhe komunikimin e informacionit në kohë reale dhe nga distanca, u publikua një videomesazh në faqen zyrtare të DAP-it, si dhe rrjetet sociale të institucionit.
- > **Qershor 2020** - Në takimin e 9-të të Grupit të Posaçëm të Reformës në Administratën Publike për Shqipërinë u diskutuan zhvillimet kryesore në administratën publike, ecuria e reformës së shërbimit civil, përmbushja e rekomandimeve të lëna në mbledhjen e fundit të Grupit të Posaçëm, sfidat e hasura për shkak të situatës së pandemisë. Komisioni Evropian vuri në dukje progresin në dixhitalizimin e sistemit të rekrutimit dhe zhvillimin e platformës së menaxhimit të burimeve njerëzore “administrata.al”.
- > **Gusht 2020** – DAP-i, në bashkëpunim me projektin IPA 2014 “Zbatimi i reformës së shërbimit civil në institucionet e administratës publike”, publikoi në muajin gusht video dedikuar rritjes së informimit të publikut të gjerë mbi reformën në shërbimin civil, si dhe puna konkrete që do të realizohej në vijim.
- > **Shtator 2020** - ReSPA organizoi online në muajin shtator shkollën sezonale “Transformimi Dixhital i Administratës Publike në kohë krize” ku, pjesëmarrësit e vendeve të rajonit (së bashku me përfaqësues nga DAP-i) ndanë eksperiencat për modernizimin dhe përmirësimin e shërbimeve publike në administratat përkatëse, komunikimin e shpejtë të krizave, menaxhimin e punës online etj.
- > **Tetor 2020** - (i) KE-ja vlerësoi ecurinë e reformës në administratën publike, përpjekjet për rritjen e profesionalizmit dhe transparencën në procedurat e rekrutimit në shërbimin civil, përmirësimin e cilësisë së testeve, harmonizimin e përshkrimeve të punës etj. Këto dhe informacione të tjera u publikuan në raportin e Komisionit Evropian për Shqipërinë; (ii) Në seminarin online të organizuar nga SIGMA/OECD fokusi kryesor i takimit ishte ndikimi i pandemisë në aftësitë e administratës për të zbatuar instrumentat e RIA-s, konsultimet publike në politikëbërje, përballja me ndryshimet dhe zgjidhjet inovative në procese të tilla etj.
- > **Nëntor 2020** - (i) Takimi i 12-të i Komitetit Evropian për Demokraci dhe Qeverisje, ku u diskutua progresi dhe sfidat e përbashkëta për reformat e administratave publike të vendeve anëtare, në drejtim të qeverisjes demokratike në Evropë; (ii) Takimi i 11-të i

Ministerialit të Bordit Drejtues të ReSPA-s, ku u theksua veçanërisht nevoja e bashkëpunimit rajonal, si rol kyç gjatë vitit të vështirë të pandemisë.

- > **Dhjetor 2020** - Në takimin e 46-të të bordit drejtues të ReSPA-s, kryefjala e takimit ishte zhvillimi dhe përmirësimi i mëtejshëm i performancës së administratës publike. Në takim u diskutua gjithashtu ecuria e programeve dhe projekteve të realizuara nga ReSPA për Ballkanin Perëndimor gjatë pandemisë.

Media Sociale dhe website. Përdorimi i rrjeteve sociale ka pësuar një rritje nga viti në vit, me një qasje proaktive, duke përfshirë postimet si: aktivitete të ndryshme, fushata informuese, informacione rreth procedurave kyçe që kryen institucioni etj. Përgjatë periudhës raportuese ka patur rritje në numrin e ndjekësve të cilët angazhohen për postim, si dhe rritje nga 12 mijë (në vitin 2018) në 18 mijë ndjekës (në vitin 2020). Në vijimësi është vënë re një tendencë në rritje e angazhimit të ndjekësve në mediat sociale, pas publikimit të videove/fotove me karakter edukues/informues në format sa më interesant, të thjeshtë e të kuptueshëm për publikun. Natyra e këtyre punimeve në programe të caktuara është konceptuar që të qëndrojnë në kohë dhe të përshtaten për publikun që përdor më së shumti rrjetet sociale për t'u informuar. Vlen të theksohet këtu se, për shkak të situatës së pazakontë, DAP-i ka shpërndarë në muajt e parë të pandemisë edhe postime me karakter informues për virusin COVID-19 për sensibilizimin e publikut ndaj situatës.

Çdo muaj, DAP-i publikon në faqen zyrtare⁵, faqen e platformës së bashkëpunimit “administrata.al” dhe në rrjetet sociale të institucionit lajmet e buletinit mujor⁶ ku prezantohen aktivitetet më të rëndësishme përgjatë muajit.



⁵ www.dap.gov.al

⁶ <http://dap.gov.al/dap/buleti-javor>

III. ZHVILLIMET PËRGJATE VITIT 2020

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:

- > Kuadri Ligjor;
- > 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;
- > Ngritja e kapaciteteve të burimeve njerëzore;
- > Sistemi Informatik i Menaxhimit të Burimeve Njerëzore (HRMIS).

Në këtë pjesë të raportit përfshihet edhe informacioni mbi sistemin e monitorimit dhe vlerësimit, të krijuar falë mbështetjes dhe bashkëpunimit të ngushtë mes DAP-it dhe ekspertizës së projektit IPA, “Zbatimi i reformës së shërbimit civil në administratën publike”. Ky sistem prezanton një metodologji të mirfilltë raportimi dhe analizimi të disa të dhënave dhe treguesve, të cilët do të masin ecurinë e përpjekjeve dhe nismave që ndërmerren në kuadër të përmirësimit të shërbimit civil. Ky raport, do të shërbejë edhe si një pilotim i këtij sistemi, duke ndjekur një qasje të re sa i takon llojit të informacionit të përfshirë, metodologjisë së matjes, por edhe analizës që i bëhet secilit prej tyre.

III.1 Kuadri Ligjor

Gjatë vitit 2020, në drejtim të rishikimit të legjislacionit në fuqi janë miratuar 4 akte nënligjore, e konkretisht:

- Siç e shpjegojmë edhe në fillim të këtij raporti, viti 2020 ka qenë një vit sfidues për administratën publike në tërësi edhe për shkak të situatës së pandemisë së shkaktuar nga COVID-19.

Në këto kushte, për shkak të masave të marra nga qeveria shqiptare në fillim të vitit 2020, administrata shqiptare fillimisht ishte e detyruar të realizonte veprimtarinë e saj për një periudhë kohe (Mars 2020 – Maj 2020) vetëm online dhe, më pas, duke kombinuar punën online me punën nga ambientet e institucionit.

Si rrjedhim, me qëllim përcaktimin e rregullave në këtë drejtim:

- > Në muajin Maj 2020, Departamenti i Administratës Publike, nëpërmjet urdhrit nr. 38, datë 12/05/2020, miratoi një rregullore tip të detyrueshme për zbatim për institucionet e administratës shtetërore, e cila përcaktonte rregulla dhe procedura që duhej të zbatoheshin nga institucionet me qëllim që, nga njëra anë të mund të zbatoheshin masat e nevojshme për reduktimin e transmetimit të virusit COVID-19 dhe, nga ana tjetër, të mund të sigurohej vazhdimësia e punës së institucioneve, nëpërmjet kombinimit të punës online (punës në distancë) dhe punës në ambientet e zyrës.
- > Në muajin Nëntor të vitit 2020, u miratua vendimi nr. 867, datë 11/11/2020, i Këshillit të Ministrave “Për disa ndryshime dhe shtesa në vendimin nr. 511, datë 24/10/2002, të Këshillit të Ministrave, “Për kohëzgjatjen e punës dhe të pushimit në institucionet shtetërore”, të ndryshuar, në të cilin rregullat e miratuara më parë në rregulloren nr. 38, datë 12/05/2020, të DAP-it u bënë të detyrueshme për të gjitha institucionet e administratës publike.
- > Në muajin Nëntor të vitit 2020, u miratua urdhri nr. 80, datë 17/11/2020, i Departamentit të Administratës Publike, “Për miratimin e rregullave dhe procedurave standarde të punës të harmonizuara, gjatë periudhës së gjendjes së epidemisë së shkaktuar nga COVID-19 dhe periudhës së kohëzgjatjes së vitit shkollor 2020 – 2021”, në të cilin u miratuan disa rregulla të hollësishme që do të duhej të zbatoheshin për zbatimin e përcaktimeve të miratuara në VKM-në nr. 867/2020.
- Në vijim të zhvillimeve të ndodhura duke filluar nga viti 2014 në lidhje me dosjen e personelit, Regjistrin Qendror të Personelit (HRMIS), si dhe platformën e bashkëpunimit “administrata.al”, në muajin Tetor 2020 u miratua vendimi nr. 833, datë 28/10/2020, i Këshillit të Ministrave, “Për rregullat e hollësishme për përmbajtjen, procedurën dhe administrimin e dosjeve të personelit e të Regjistrit Qendror të Personelit”, nëpërmjet të cilit:
- > Mundësohet që elementët, përbërja dhe dokumentacioni i dosjes së personelit të jenë plotësisht të qartë dhe me format standard të miratuar nga Këshilli i Ministrave, të detyrueshme për zbatim për të gjitha institucionet.

- > Përcaktohen qartësisht cilat janë funksionalitetet e RQP-së, sistemet me të cilat duhet të ndërveprojë, kompetencat e secilit institucion në rolin e administratorit apo të përdoruesit të çdo niveli.
- > Plotësohet baza ligjore dhe përgjegjësitë e secilit institucion, në lidhje me gjenerimin e pagës dhe automatizimin e pagesës së tyre për të punësuarit e institucioneve të administratës publike.
- > Krijohet baza ligjore për funksionimin e platformës së bashkëpunimit “administrata.al”, si një element shumë i rëndësishëm në funksion të zbatimit të unifikuar të procedurave të menaxhimit të burimeve njerëzore në të gjitha institucionet pjesë të shërbimit civil, pra jo vetëm në institucionet e administratës shtetërore (të cilat menaxhohen nga DAP-i), por edhe në institucionet e pavarura dhe pushtetin vendor. Nëpërmjet kësaj platforme: (i) proceset e menaxhimit të burimeve njerëzore do të mund të kryhen në kohë, me cilësinë e duhur, në mënyrë të unifikuar; (ii) do të mund të merret informacion në kohë reale mbi gjendjen e zbatimit të proceseve; (iii) do të mund të evidentohen në kohë reale problematikat në menaxhimin e burimeve njerëzore dhe do t’u vihet në ndihmë në kohë reale njësitë të menaxhimit të burimeve njerëzore për paqartësitë apo vështirësitë me të cilat mund të ndeshen; (iv) do të rritet bashkëpunimi midis institucioneve për çështjet e menaxhimit të burimeve njerëzore, por jo vetëm; (v) do të mund të krijohet një tablo e qartë mbi gjendjen e menaxhimit të burimeve njerëzore, nëpërmjet marrjes së informacioneve të ndryshme për llogaritjen më pas të indikatorëve, të cilët do të përdoren nga institucionet përgjegjëse për hartimin e politikave për përmirësimet e nevojshme; (vi) do të shërbejë si mjet shumë i rëndësishëm për institucionet përgjegjëse për mbikqyrjen dhe kontrollin e zbatimit të legjislacionit për nëpunësin civil (DAP-i dhe KMSHC-ja), për realizimin e funksioneve të tyre; (vii) do të shërbejë si një mjet i rëndësishëm për procesin e mbledhjes së nevojave për trajnim, si dhe për menaxhimin e proceseve të trajnimit nga Shkolla Shqiptare e Administratës Publike.
- > Përcaktohet qartësisht detyrimi i institucioneve për përdorimin e RQP-së dhe platformës.
- > Përcaktohen qartësisht detyrimet për përdoruesit e RQP-së dhe platformës, si dhe pasojat për mospërdorimin e tyre.

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

Bazat e objektivave lidhur me politikat e menaxhimit të burimeve njerëzore në shërbimin civil mbeten të njëjta nga viti në vit, por gjithmonë përditësohen me qëllim përmirësimin e proceseve themelore që kemi krijuar, duke bërë përpjekje konkrete për të tejkaluar arritjet e një viti më parë.

Duke u bazuar në raportimet e Këshillit të Ministrave ndër vite, sa i takon ecurisë së reformës në shërbimin civil dhe zbatimit të legjislacioni, zhvillimet dhe risitë janë të dukshme. Sot flasim për sisteme të automatizuara, për menaxhim të procesit të rekrutimit tërësisht online, për ndërlidhje mes sistemeve, përllogaritje automatike pagash dhe një platformë të konsoliduar nga ana teknologjike për ndërveprimin e administratës nëpërmjet platformës së bashkëpunimit “administrata.al”.

Bazuar në objektivat themelore, rekomandimet e vendosura në vitin 2019, si edhe mësimet gjatë kësaj periudhe, kemi punuar për të:

- > Viju hapat konkretë për përmirësimin e procedurës së përzgjedhjes dhe vlerësimit të kandidatëve;
- > Modernizuar testimin për procedurat e rekrutimit dhe pilotuar e-testing;
- > Përmirësuar bankën e pyetjeve, duke shtuar kështu numrin e pyetjeve që gjenerohen automatikisht për procedurat e rekrutimit;
- > Rritur kapacitetet e komisioneve përzgjedhëse, për të qënë më të aftë në vlerësimin e aftësive ndërpersonale të aplikantëve, nëpërmjet metodave më të fundit të vlerësimit;
- > Konkretizuar platformën e bashkëpunimit “administrata.al”, nëpërmjet së cilës të gjithë nëpunësit do të kenë mundësi të hedhin të dhëna në sistemet e raportimit, në modulet e ndryshme të menaxhimit të burimeve njerëzore, tërësisht të automatizuara dhe në dokumente standarde, të cilat synojnë të unifikojnë proceset e ndryshme të shërbimit civil.

Rekrutimi në shërbimin civil

Rekrutimi në shërbimin civil është një proces për të cilin nevojitet angazhimi dhe bashkëpunimi mes DAP-it, ministrive të linjës dhe institucioneve të tyre të varësisë, të cilët janë pjesë e shërbimit civil. Në këtë kontekst, ky është një ndër proceset që kërkon përkushtimin maksimal të burimeve njerëzore, për të bërë se pari një planifikim të mirë të nevojave të tyre për punonjës dhe, së dyti, për të siguruar një bashkëpunim në kohë dhe cilësi me Departamentin e Administratës Publike. Në sajë të standardizimit dhe informatizimit të shumë procedurave të punës, menaxhimi i procesit të rekrutimit gjithnjë e më tepër po shkon drejt përmirësimit. Më poshtë, paraqitet më në detaj ecuria e këtij procesi dhe rezultatet për vitin 2020.

> Planifikimi Vjetor

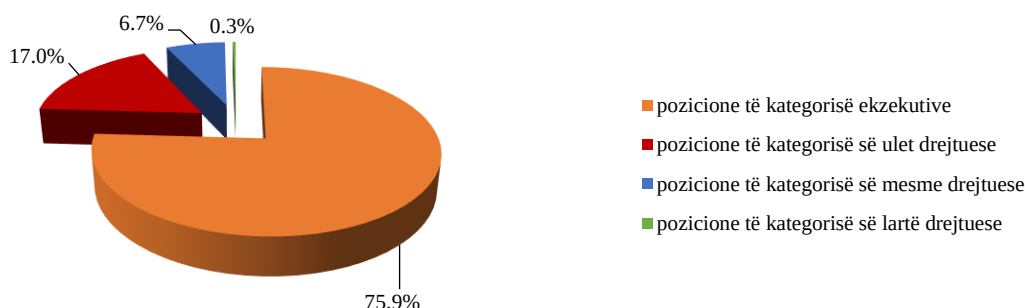
Procesi i planifikimit vjetor u zhvillua rregullisht edhe përgjatë vitit 2020. Duke qenë se përgatitjet për nevojat institucionale sa i takon burimeve njerëzore fillojnë qysh në nëntor të vitit paraardhës, efektet e pandemisë që filluan të ndikonin edhe vendin tonë rreth Marsit të vitit 2020, e gjetën administratën shtetërore me një plan rekrutimi të përgatitur dhe të miratuar nga Këshilli i Ministrave^{7 8}.

Bazuar në nevojat e institucioneve, plani vjetor i pranimi për vitin 2020 në institucionet e administratës shtetërore, pjesë të shërbimit civil, përfshiu **880** pozicioneve të lira, të ndara sipas kategorive:

Kategoria	Numri i pozicioneve
Trupa e Nëpunësve Civilë të Nivelit të Lartë Drejtues	3
Kategoria e mesme drejtuese	59
Kategoria e ulët drejtuese	150
Kategoria ekzekutive	668

Përkthyer në përqindje, rreth 76% e pozicioneve i përkasin nivelit ekzekutiv, pra nivelit bazë të pozicioneve në shërbimin civil dhe nga ku, me procedurë normale, hyjnë të gjithën nëpunësit e rinj të cilët i bashkohen administratës. Ndërkohë, rreth 17% e pozicioneve të përfshira në planin vjetor të rekrutimit i përkasin kategorisë së ulët drejtuese, rreth 6.7 % kategorisë së mesme dhe 0.3% Trupës së Nivelit të Lartë Drejtues.

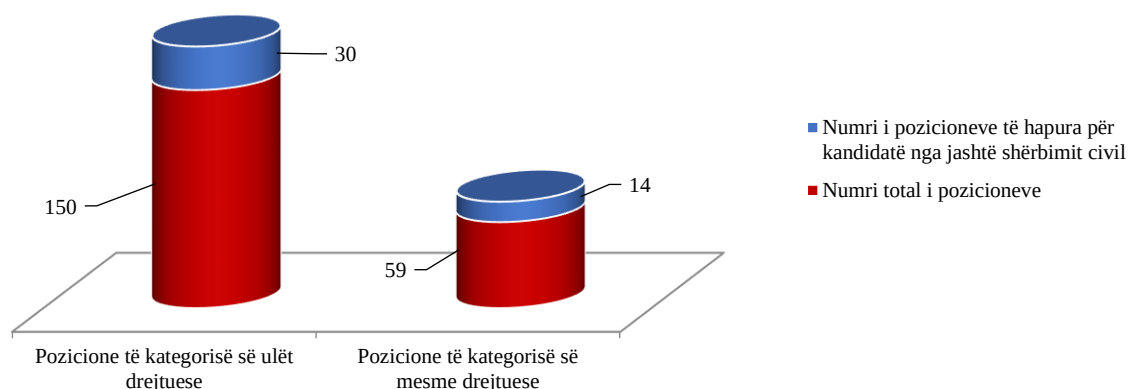
Shpërndarja e pozicioneve vakante sipas planit të rekrutimit, viti 2020



Për hapjen e procedurës së pranimi 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 2020, Këshilli i Ministrave përfshiu në këtë vendim 30 pozicione të nivelit të ulët drejtues dhe 14 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.

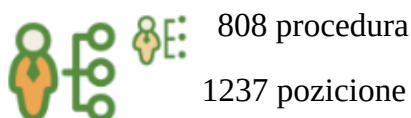
⁷ Vendim nr. 14, datë 15/01/2020 “Për planin vjetor të pranimi për vitin 2020 në institucionet e administratës shtetërore, pjesë të shërbimit civil”

⁸ Vendim nr.509, datë 01/07/2020 “Për hapjen e procedurës së pranimi në kategorinë e ulët dhe të mesme drejtuese edhe për kandidatë të tjerë jashtë shërbimit civil, për vitin 2020”, të ndryshuar



Procedurat e rekrutimit

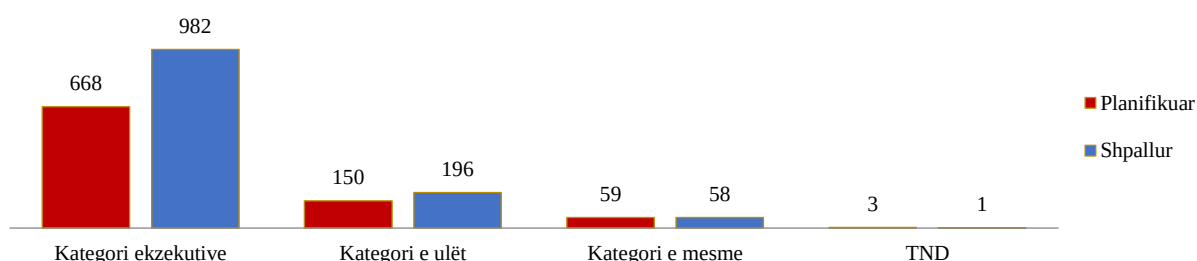
Plani i mësipërm u përkthye në organizimin e disa procedurave rekrutimi, të grupuara sipas ngjashmërive të pozicioneve të shpallura, kriterëve dhe nivelit të pozicioneve. Megjithatë, për shkak të zhvillimeve të ndodhura dhe nevojave që lindin përgjatë vitit, në fakt u shpallën rreth 357 pozicione më tepër se sa ishin planifikuar:



Kjo tendencë për të shpallur më tepër vende se plani, vihet re ndër vite. Nga një analizë e brendshme e kryer nga Departamenti i Administratës Publike rezulton se institucionet ende nuk arrijnë të bëjnë një planifikim nevojash të mirëfilltë dhe të pandryshueshëm. Përpos kësaj, natyra dhe zhvillimet brenda shërbimit civil janë të tilla që kërkojnë përshtatje të herëpashërëshme sa i takon nevojave të burimeve njerëzore, çka e vështirëson edhe më shumë respektimin rigoroz të numrit të planifikuar për vende vakante.

Ndryshimi mes numrit të planifikuar dhe numrit të shpallur të vendeve vakante, vihet re më tepër në kategorinë ekzekutive, ku janë shpallur 982 pozicione, ose 314 më shumë se plani.

Ecuria e shpalljeve për çdo kategori, viti 2020



Si rezultat i sa më sipër, në përfundim të procedurave të zhvilluara të rekrutimit, rezulton se në përfundim të tyre plani i rekrutimit për vitin 2020 u realizua në masën 139%.

1

% ZBATUESHMËRIA E PLANIT VJETOR TË REKRUTIMIT

Si përlogaritet 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 2020 139%

Pse është i rëndësishëm

Ky tregues do të përpiqet të masë 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 2020 janë shpallur në total 1237 vende të lira, nga të cilat janë plotësuar 1225 prej tyre, apo rreth 99%.

2

% PLOTËSIMI I VENDEVE VAKANTE TË SHPALLURA

Si përlogaritet 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 2020 99%

Pse është i rëndësishëm

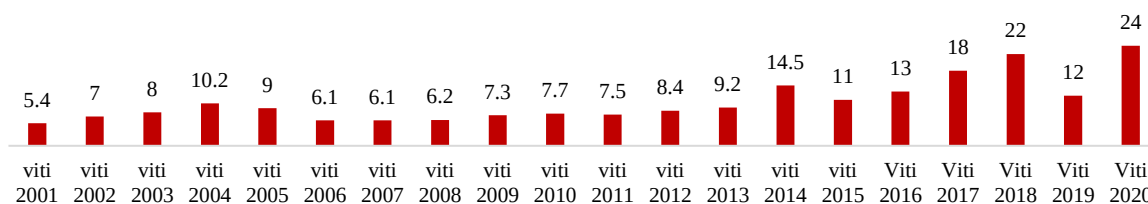
Ky tregues do të bëjë të mundur që nëpërmjet vlerave të tij gjatë viteve, të analizohet situata për të kuptuar nga se varet plotësimi i vendeve vakante në administratës shtetërore. A ka mjaftueshëm kandidatë, por ata nuk arrijnë të kualifikohen për shkak të përgatitjes së tyre të pamjaftueshme? A duhen 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 2020, tregojnë se ka patur mesatarisht rreth 24 aplikime për pozicion, bazuar në 29497 aplikime në total, për 1237 pozicione të shpallura, tregues ky që ka ardhur në rritje në krahasim me vitet e mëparshme, siç paraqitet në grafikun më poshtë:

Numri mesatar i aplikantëve për periudhën 2001 - 2020



3

NUMRI MESATAR I APLIKANTËVE PËR POZICION

Si përlogaritët indikatorit?

$$a=b/c$$

a = Nr.mesatar i aplikantëve për pozicion

b = Nr.total i aplikimeve

c = Nr.total i pozicioneve të shpallura

VLERA E TREGUESIT PËR VITIN 2020 24

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 indikator.



Treguesi i mësipërm do të kombinohet me një tjetër tregues, atë të numrit të aplikantëve për pozicion. Ky tregues, i përfshirë në sistemin e monitorimit dhe vlerësimit të krijuar në bashkëpunim me projektin IPA, do të masë nëse ka ndonjë vlerë që deformon mesataren, pra nëse ka ndonjë pozicion për të cilin mund të ketë shumë ose shumë pak aplikime.

Po ashtu, një tjetër tregues që do të shtohet është edhe koha mesatare për plotësimin e një pozicioni të lirë. Në mënyrën se si është konceptuar ky tregues, koha për të plotësuar një vend vakant përfaqëson numrin e ditëve kalendarike deri sa pozicioni të plotësohet. Data e fillimit të matjes do të jetë momenti kur DAP-i miraton kërkesën për shpallje nga një institucion dhe kërkesa plotëson të gjitha kriteret e shpalljes. Data e fundit e matjes do të jetë data e aktit të emërimit. Ky tregues do të përlogaritët bazuar në kriteret më sipër, duke mbledhur të gjitha periudhat kohore që nevojiten për të plotësuar një vend vakant dhe, më pas kjo vlerë do të pjesëtohet me numrin e pozicioneve të plotësuar, sipas formulës përkatëse.



Me zhvillimet që po aplikohen në raportimin elektronik të të dhënave, nëpërmjet platformës së bashkëpunimit “administrata.al”, vlerësojmë se të gjithë këta tregues

të rinj, pjesë e paketës së monitorimit dhe vlerësimit të përgatitur nga projektit IPA, do të mund të gjenerohen periodikisht e, më pas, do të përfshihen në raportimet vjetore.



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 përqendrohen 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, është 31 vjeç, ndërkohë, mosha mesatare e aplikantëve për t'u pranuar në shërbimin civil është 29 vjeç dhe mosha mesatare e atyre që aplikojnë për ngritje në detyrë është 38 vjeç.



Përtej këtyre të dhënave, sistemi i ri i monitorimit dhe vlerësimit, përfshin edhe dy tregues të rinj, që lidhen me moshën mesatare të atyre të cilët arrijnë të kalojnë me sukses një procedurë konkurrimi për pranimin në shërbimin civil. Kështu, përpos moshës mesatare të aplikantëve, do të mund të analizojmë edhe moshën e fituesve dhe nëse ka ndryshime të mëdha mes tyre. Disa tregues, kanë vlerë të veçantë pasi shërbejnë si të dhëna të cilat japin një pasqyrë të situatës dhe jo domosdoshmërisht masin një arritje.



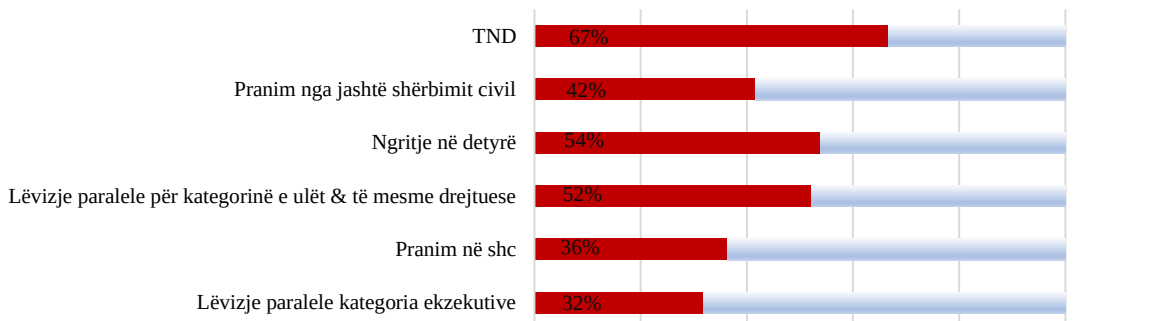
Sa i takon të dhënave gjinore lidhur me përqindjen e aplikimeve, në 4830 aplikime unike, 36% e tyre janë kryer nga meshkuj dhe 64% nga femra.

4830 APLIKIME UNIKE



Lidhur me përqindjen e kandidatëve/aplikantëve të cilët shprehin dëshirën për të qenë pjesë e procedurave të konkurimit, grafiku i mëposhtëm paraqet situatën lidhur me përqindjet e kualifikimeve, të ndara sipas kategorive të pozicioneve.

Përqindjet e kandidatëve të kualifikur, sipas kategorive të pozicioneve



Plotësimi i pozicioneve vakante në shërbimin civil



Përgjatë vitit 2020, u emëruan në pozicione të shërbimit civil **1225** nëpunës. Tabelat e mëposhtëme paraqesin më në detaj të dhënat lidhur me këto emërimë.

Kategoria ekzekutive	
Për 999 emërimë në kategorinë ekzekutive, ndarja është si më poshtë:	
○ emërimë në përfundim të procedurave të konkurrimit	865
- pranim në shërbimin civil	755
- lëvizje paralele	110
○ emërimë nga lista e kandidatëve fitues në pritje për t'u emëruar	74
○ emërimë në zbatim të vendimeve gjyqësore të formës së prerë	24
○ transferime të përhershme (në përfundim të pezullimit, për arsye shëndetësore, për konflikt interesi)	36
Total	999

Kategoria e ulët drejtuese	
Për 170 emërimë në kategorinë e ulët drejtuese, ndarja është si më poshtë:	
○ emërimë në përfundim të procedurave të konkurrimit	160
- lëvizje paralele	19
- ngritje në detyrë	123
- pranim nga jashtë shërbimit civil	18
○ emërimë në zbatim të vendimeve gjyqësore të formës së prerë	3
○ transferime të përhershme (në përfundim të pezullimit, për arsye shëndetësore, për konflikt interesi)	7
Total	170

Kategoria e mesme drejtuese	
Për 54 emërimë në kategorinë e mesme drejtuese, ndarja është si më poshtë:	
○ emërimë në përfundim të procedurave të konkurrimit	45
- lëvizje paralele	10
- ngritje në detyrë	27
- pranim nga jashtë shërbimit civil	8
○ emërimë në zbatim të vendimeve gjyqësore të formës së prerë	5
○ transferime të përhershme (në përfundim të pezullimit, për arsye shëndetësore, për konflikt interesi)	3
○ TND në nivel të mesëm drejtues	1
Total	54

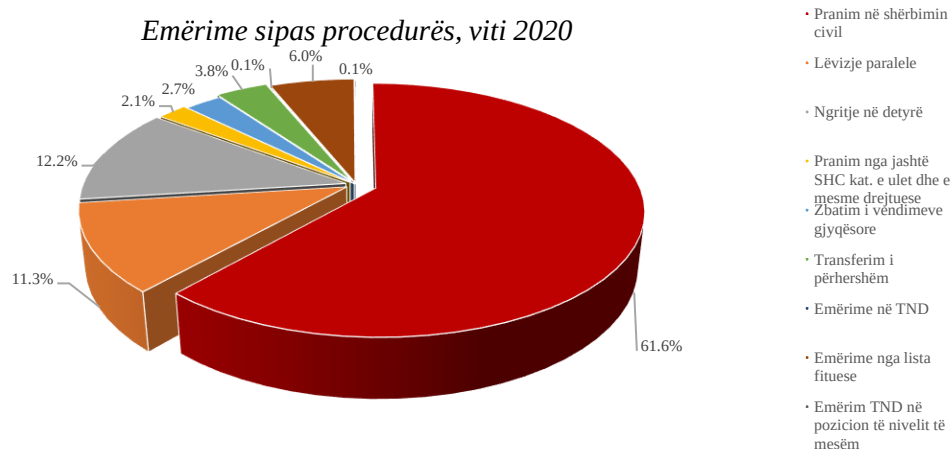
TND	
○ Emërim në përfundim të procedurave të rekrutimit	1
○ Emërimë në zbatim të vendimeve gjyqësore të formës së prerë	1
Total	2

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

Procedura	Numri i të emëruarve
Pranim në shërbimin civil	755
Emërim nga lista fituese	74
Lëvizje paralele	139
Ngritje në detyrë	150
Pranim nga jashtë në shërbimin civil për kategorinë e ulët dhe të mesme drejtuese	26
Zbatim i vendimeve gjyqësore	33
Emërim në TND me procedurën konkurimi	1
Emërim TND në nivel të mesëm drejtues	1
Transferime të përhershme	46
Total	1225

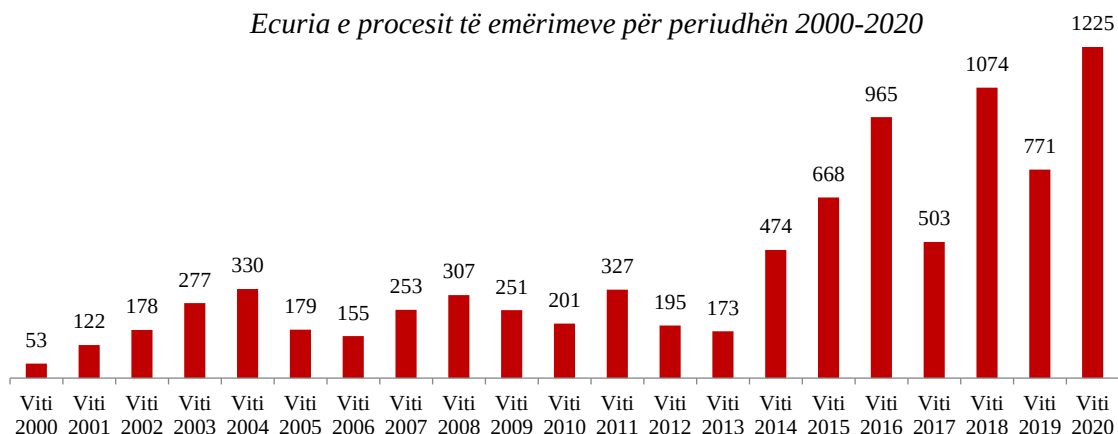
Ndërkohë, përqindja e vendeve vakante të plotësuara me kandidatë nga jashtë shërbimit civil në kategorinë e ulët dhe të mesme drejtuese, për vitin 2020, ka qenë 11.6%.

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 2000-2020, do të kishim një paraqitje të tillë grafike:

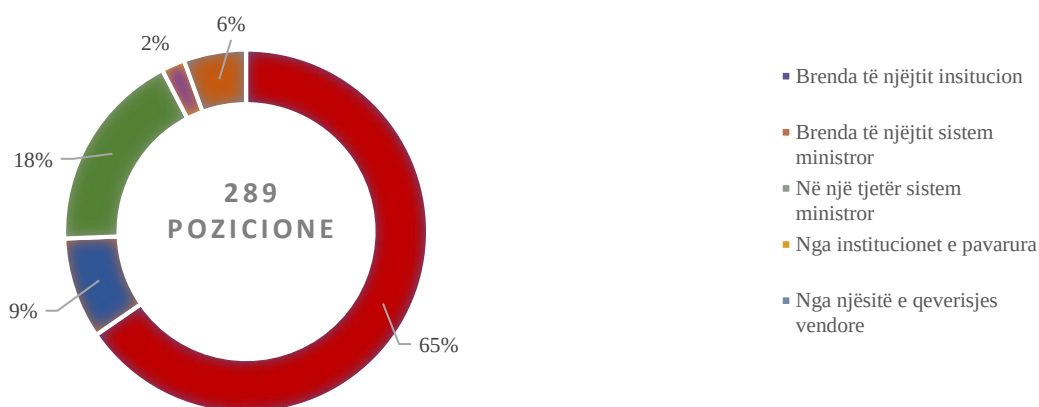
Ecuria e procesit të emërimeve për periudhën 2000-2020



Zhvillimi në karrierë

Shërbimi civil shqiptar është një sistem karriere. 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 dhe, deri në ç'masë përdoret kjo mundësi. Të dhënat dhe analiza në këtë pjesë të raportit synojnë të masin nëse sigurohet zhvillimi në karrierë, deri në ç'masë mobiliteti dhe ngritja në detyrë bazohet në kriteret objektive, transparente dhe meritokratike. Për këtë arsye, sisemi i monitorimit që kemi krijuar do të përfshijë një sërë treguesish që synojnë të masin këta elementë.

Grafiku më poshtë paraqet në formë të përmbledhur lëvizshmërinë brenda shërbimit civil. Siç vihet re, përqindja më e lartë e lëvizshmërisë ndodh brenda të njëjtin institucion, çka përbën edhe 65% të të gjitha lëvizjeve në shërbimin civil. Ndërkohë, duket se numri i nëpunësve civilë që i bashkohen administratës qendrore nga institucionet e pavararura, mbetet më i ulët.



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 2020.

Vetëm 11% e vendeve vakante të shpallura janë plotësuar nëpërmjet procedurës së lëvizjes paralele. Po e njëjtë duket se është situata edhe sa i përket ngritjeve në detyrë, ku vetëm 12% e vendeve vakante janë plotësuar nëpërmjet kësaj procedure.

4

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

Si përllogaritet 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 2020 11%

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.

5

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

Si përllogaritet 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 2020 12%

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.

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. Në fakt, të dhënat tregojnë se kjo metodë ka rezultuar e suksesshme dhe se një pjesë e konsiderueshme e vendeve të hapura për rekrutim nga jashtë shërbimit civil, janë plotësuar nëpërmjet rregullit përjashtues të 20%.

6

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

Si përlogaritet 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 plotësuara me kandidatë nga jashtë shërbimit civil

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

VLERA E TREGUESIT PËR VITIN 2020 74%

Pse është i rëndësishëm

Nëpërmjet këtij rregulli përjashtues, 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.

Rritja e kapaciteteve vlerësuese të anëtarëve të komisioneve të vlerësimit

Si kundërpërgjigje ndaj situatës së krijuar nga pandemia COVID-19, në fillim të vitit 2020 qeveria shqiptare miratoi disa masa kufizuese për të parandaluar përhapjen e infeksioneve, midis të cilave, edhe nxjerrja e urdhrin nr. 262, datë 16/04/2020, i ministrit të Shëndetësisë dhe Mbrojtjes Sociale ku parashikohej, ndër të tjera, se procedurat e konkursit për punësim personeli duhet të zhvilloheshin tërësisht online, nëpërmjet mjeteve të teknologjisë së informacionit.

Në zbatim të këtij akti nënligjor, DAP-i nxorri urdhrin nr. 31/2, datë 17/04/2020, sipas të cilit, procedurat e rekrutimit në shërbimin civil për institucionet e administratës shtetërore të administruara prej tij, pezulloheshin deri në përfundim të situatës pandemike të shkaktuar nga COVID-19, me përjashtim të procedurave që mund të kryheshin plotësisht online, përmes përdorimit të mjeteve të teknologjisë së informacionit.

Në këtë kuadër, DAP-i hartoi dhe publikoi dy udhëzime, përkatësisht një për testin me shkrim dhe tjetrin për intervistën me gojë, për të cilat u zhvilluan edhe seanca trajnimi me anëtarët e komisioneve të vlerësimit: (i) sesione trajnimi për zhvillimin e testimit me shkrim online; (ii) sesione trajnimi për kryerjen e intervistave të strukturuar me gojë online.

Numri i përgjithshëm i anëtarëve të komisioneve të vlerësimit që u trajnuan ishte gjithsej 142, nga të cilët:

- > 21 nëpunës civilë të Departamentit të Administratës Publike, në cilësinë e anëtarit të komisioneve të vlerësimit;
- > 121 anëtarë të komisioneve të vlerësimit, përfaqësues të institucioneve të administratës shtetërore, pjesë të shërbimit civil dhe ekspertët e fushës.

Rekrutimi online

Siç edhe e kemi theksuar në hyrje të këtij raporti, Departamenti i Administratës Publike prej kohësh tashmë ka punuar për të ngritur disa sisteme dhe mekanizma të cilat vendosin theksin tek përdorimi i teknologjisë së informacionit në përmirësimin e proceseve të punës dhe në rritjen e transparencës. Fatkeqësisht, e gjithë bota u përfshi nga një pandemi e cila i gjeti vendet dhe administratën të papërgatitur. Kjo eksperiencë e keqe na shërbeu për të kuptuar se teknologjia nuk është më e ardhmja, por duhet të jetë e tashmja. Administrata dhe punonjësit e saj, sidomos shërbimi civil, duhet të jenë të përgatitur për t’ju përgjigjur këtyre kërkesave të reja që kanë ardhur me kohën dhe duhet të aftësohen për të vënë në jetë dhe për të kthyer në praktikë pune, përdorimin e sistemeve teknologjike, në të mirë të punës dhe të administratës. Kështu, gjatë vitit 2020 për herë të parë në shërbimin civil u aplikuan procedura rekrutimi tërësisht online, çka nënkupton jo vetëm aplikimin dhe përzgjedhjen e kandidatëve që plotësojnë kriteret, por edhe zhvillimin e vetë testimit online.

Fatmirësisht, legjisllacioni i ka lënë DAP-it hapësirën për të krijuar mjetet më të mira sa i takon organizimit të procedurës së rekrutimit për pozicionet e shërbimit civil në administratën publike. Gjatë vitit 2020, u zhvilluan gjithsej 389 procedura rekrutimi online, ku si rezultat i të cilave u rekrutuan 379 nëpunës civilë.

Sigurisht që skepticizmi për këto nisma, sado inovative, mbetet. Megjithatë, është e rëndësishme të sqarohet se nuk ka asnjë mënyrë për ta tjetërsuar këtë proces e mbi të gjitha, fakti që është elektronik, është një vlerë e shtuar për transparencën e konkurrimit. Megjithatë, Departamenti i Administratës Publike mori disa masa për të forcuar edhe më tej procesin:

- > Rritëm nivelin e vështirësisë për pyetjet e përfshira në testin me shkrim;
- > Ulëm kohën në dispozicion për secilën pyetje, në mënyrë që të bëhet më pak e mundshme që kandidatët të konsultohen me burime të tjera gjatë procesit;
- > Riorganizuam pyetjet dhe renditjen e alternativave në sistem, që do të thotë renditja e pyetjeve dhe përgjigjeve të sakta nuk ishte e njëjtë për kandidatët, duke u përpjekur kështu të minimizojmë çdo komunikim të mundshëm.

Lirimet

7 NUMRI TOTAL I
LIRIMEVE TË
PAVLLUNETSHME NGA
SHËRBIMI CIVIL

Si përlogaritet indikator?

Të dhënat do të gjenerohen si total i të gjitha arsyeve,
por edhe për secilën nga kategoritë e lirit

Pse është i rëndësishëm

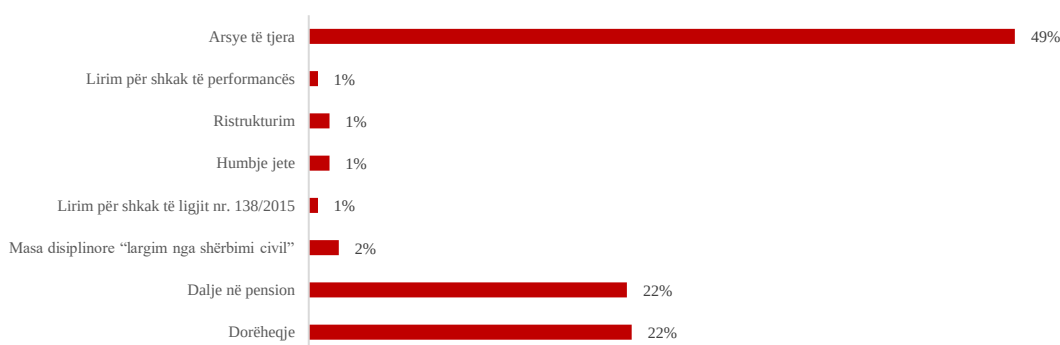
Ndërprerja e drejtë e punësimit në shërbimin civil është një tregues i rëndësishëm që duhet të matet dhe të mbahet nën kontroll për të kuptuar se cili është niveli i përfundimit të pavullnetshëm të marrëdhënieve të punës të nëpunësve civilë kundrejt largimeve vullnetare.

Gjatë vitit 2020 janë liruar gjithsej 619 nëpunës civilë, sipas arsyeve të mëposhtme:

- > Dorëheqje – 139 nëpunës civilë;
- > Dalje në pension – 137;
- > Masa disiplinore “Largim nga shërbimi civil” – 13;
- > Lirim për shkak të ligjit nr. 138/2015 – 4;
- > Humbja e jetës së nëpunësit – 9;
- > Ristrukturim – 9;
- > Lirim pas dy vlerësimeve “jokënaqshëm” – 4;
- > Arsye të tjera – 304.

Më poshtë paraqitet grafikisht gjendja e lirimeve gjatë vitit 2020 (në përqindje):

Lirimet sipas arsyeve për vitin 2020

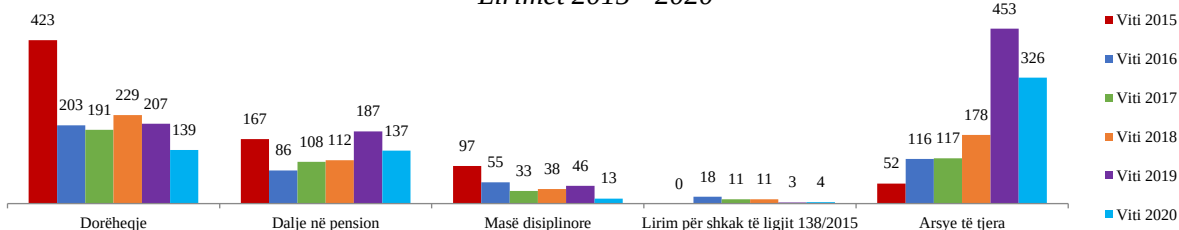


Nga analiza e të dhënave në lidhje me lirimet vihet re se gjatë vitit 2020 numri total i lirimeve në krahasim me vitin 2019, është ulur me 30.92%. Gjithashtu, vihet re se për vitin 2020, në krahasim me vitin 2019, janë:

- > Ulur me 32.85% rastet e lirimeve me dorëheqje;
- > Ulur me 26.74% rastet e lirimeve për arsye të plotësimit të moshës së pensionit;
- > Ulur me 71.74% rastet e lirimeve për shkak të masës disiplinore “Largim nga shërbimi civil”;
- > Rritur me 33.33% rastet e lirimeve për shkak të ligjit nr. 138/2015;
- > Ulur me 10% rastet e lirimeve për shkak të humbjes së jetës së nëpunësit civil;
- > Ulur me 97.9% rastet e lirimeve për shkak të rristurimit;
- > Rritur me 33.33% rastet e lirimeve për shkak të performancës.

Më poshtë paraqitet grafikisht krahasimi për secilën nga arsyet e lirimimit për periudhën 2015 – 2020.

Lirimet 2015 - 2020



Punësimi i ekselentëve në administratën shtetërore

Mekanizmat të cilët synojnë të nxisin përfshirjen e studentëve ekselentë në administratën publike, fillimisht nisën në vitin 2019, si një nismë e qeverisë shqiptare për punësimin e përkohshëm (1 vit) të studentëve të cilët kishin përfunduar studimet me rezultate të shkëlqyera (9.00-10.00). Siç tashmë jeni në dijeni, me anë të dy vendimeve të dedikuara të miratuara në Dhjetor të vitit 2018, Këshilli i Ministrave miratoi disa rregulla për punësimin e ekselentëve në administratën shtetërore. Në koncept, qëllimi i kësaj nisme ishte përfshirja e ekselentëve në pozicione të ndryshme të administratës shtetërore për 1 vit, kohë gjatë së cilës ata do të kishin mundësi të përforconin aftësitë profesionale dhe kështu, të ishin më të përgatitur për të marrë pjesë në procedurat e rekrutimit.

Megjithatë, përpos qëllimit të mirë që u vlerësua edhe nga struktura e Komisionit Evropian, pati disa kritika sa i takon punësimin e këtyre studentëve pa një procedurë të mirëfilltë rekrutimi. Edhe pse qasja e ndjekur me punësimin e studentëve të ekselencës është thuajse e njëjtë me atë që ndiqet për Praktikant Kombëtar të Punësimit, u morën masa që kritikën të reflektohen në një akt nënligjor. Ndaj, me anë të vendimit nr. 586, datë 30/08/2019, të Këshillit të Ministrave, “Për punësimin e përkohshëm të studentëve të ekselencës në institucionet e administratës shtetërore”, vendim i cili shfuqizoi dy vendimet e mëparshme, u krijua baza ligjore kuadër për punësimin e ekselentëve, që përfshin edhe një proces vlerësimi të tyre, pra jo thjesht shprehjen e interesit. Ky vendim do të zbatohet në vijimësi për rekrutimin e ekselentëve dhe në përfundim të eksperiencës së tyre 1 vjeçare në administratë, këta ekselentë do të mund të aplikojnë në procedurat e rekrutimit, duke i shtuar CV-së së tyre një vit eksperiencë në profesion dhe duke u kualifikuar edhe për ato pozicione për të cilat kërkohen eksperiencë të mëparshme pune.



Për vitin 2020, thirrja për ekselentët u shpall në nëntor. Procesi i përzgjedhjes u zhvillua përgjatë datave 6-15 Janar 2021. Në këtë thirrje u përfshinë 99 pozicione vakante të shërbimit civil të dedikuara për ekselentët, ose rreth 14.8% të vendeve vakante në nivelin ekzekutiv, të përfshira në planin vjetor të rekrutimit.



699 aplikantë



590 të kualifikuar



92 përzgjedhën

Numri total i vendeve vakante të dedikuara për studentët ekselentë ishte 108 (pozicione të shërbimit civil dhe me Kod Pune në administratën shtetërore), të shpërndara në 42 institucione dhe 17 qytete. Rreth 84% e aplikantëve u kualifikuan për të qënë pjesë e procesit, pra plotësonin kriteret, dhe 16% e aplikantëve të kualifikuar përzgjedhën një pozicion pune.

Prej fillimit të zbatimit të kësaj skeme rekrutimi, duke përfshirë edhe periudhën përpara hyrjes në fuqi të VKM-së nr. 586/2019, janë pranuar gjithsej 695 studentë ekselentë (459 në thirrjen e parë, 143 në të dytën dhe 92 në të tretën).

Përtej aplikimit dhe eksperiencës një vjeçare në administratë, është interesante analiza e rrugëtimit profesional të studentëve ekselentë, pjesë e kësaj skeme, për të kuptuar nëse kjo eksperiencë i ka orientuar drejt aplikimit për një emërim të përhershëm në administratë, sa të suksesshëm kanë qenë nëse kanë vendosur të aplikojnë apo nëse, në të kundërt, nuk kanë zgjedhur ta ndjekin më tej karrierën në administratë.

Duke marrë në konsideratë numrin e pjesëmarrësve në këtë skeme gjatë thirrjes së parë dhe të dytë, në total 602, rreth 450 prej tyre apo rreth 75% kanë vendosur të aplikojnë për një procedurë rekrutimi në përfundim të eksperiencës së tyre 1 vjeçare. Prej tyre, 374 ose 83% arritën ta kalojnë këtë fazë me sukses dhe u emëruan në shërbimin civil.

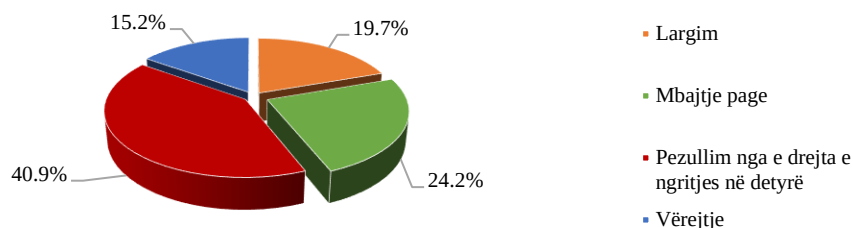
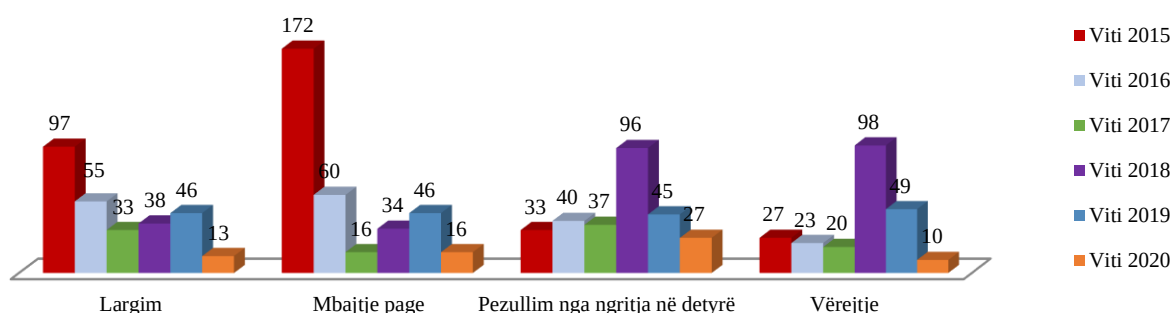
Ndër 602 studentët ekselentë që morën pjesë në thirrjen e parë dhe të dytë të zbatimit të kësaj skeme, 152 prej tyre nuk rezultojnë të kenë marrë pjesë në procedurat e rekrutimit për shërbimin civil, për të cilët DAP-i disponon të dhëna. Megjithatë, kjo nuk do të thotë që ata nuk kanë marrë pjesë në procedura rekrutimi në administratën publike që menaxhohet në bazë të Kodit të Punës apo pozicione të shërbimit civil në institucione të pavarura/njësitë e vetëqeverisjes vendore, për të cilat DAP-i nuk disponon informacion.

Masat Disiplinore

Gjatë vitit 2020, procedurat e ecursë disiplinore janë zhvilluar në zbatim të ligjit nr.152/2013, “Për nëpunësin civil”, të ndryshuar dhe akteve nënligjore në zbatim të tij. Si rezultat, janë dhënë gjithsej **66** masa disiplinore për nëpunësit civilë të administratës shtetërore, të shpërndara sipas llojeve në tabelën më poshtë:

Lloji i masës	Numri
Largim nga shërbimi civil	13
Mbajtje deri në 1/3 e pagës për një periudhë deri në 6 muaj	16
Pezullim nga e drejta e ngritjes në detyrë deri në dy vjet, përfshirë rritjen në shkallën e pagës	27
Vërejtje	10
Total	66

Në grafikët më poshtë paraqiten shpërndarja në përqindje e masave disiplinore sipas llojeve për vitin 2020 dhe, për efekt krahasimi, masat disiplinore për vitet 2015 - 2020.

Shpërndarja në përqindje e masave disiplinore sipas llojeve, për vitin 2020*Ecuria e masave disiplinore për periudhën 2015 - 2020*

Nga analiza e të dhënave në lidhje me masat disiplinore, vihet re se gjatë vitit 2020 numri total i tyre në krahasim me vitin 2019, është ulur me 64.5%. Gjithashtu, konstatojmë se për vitin 2020, në krahasim me vitin 2019, janë:

- > Ulur me **71.7%** rastet e masës disiplinore “Largim nga shërbimi civil”;
- > Ulur me **65.2%** rastet e masës disiplinore “Mbajtje deri në 1/3 e pagës për një periudhë deri në 6 muaj”;
- > Ulur me **40%** rastet e masës disiplinore “Pezullim nga e drejta e ngritjes në detyrë deri në dy vjet, përfshirë rritjen në shkallën e pagës”;
- > Ulur me **79.6%** rastet e masës disiplinore “Vërejtje”.

Ndërkohë, nëse i analizojmë masat disiplinore në pikëpamje të organit/nëpunësit që ka nisur rekomandimin për fillimin e ecursisë, të dhënat paraqiten si vijon:

- > rekomanduar nga eprori/institucioni: 46 raste, ose 69.7% e totalit;
- > rekomanduar nga Kontrolli i Lartë i Shtetit: 3 raste, ose 4.5% e totalit
- > rekomanduar nga Taks Forca Ndërinstitucionale Antikorrupsion: 14 raste, ose 21.2% e totalit;
- > rekomanduar nga audit i brendshëm i institucionit – 3 raste, ose 4.5% e totalit.

Integriteti i personave që zgjidhen, emërohen ose ushtrojnë funksione publike

Gjatë vitit 2020, 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 **2400 formularë** vetëdeklarimi të plotësuar nga subjektet vetëdeklaruese, në zbatim të ligjit nr. 138/2015 “Për garantimin e integritetit të personave që zgjidhen, emërohen ose ushtrojnë funksione publike”, i ndryshuar.

Në zbatim të legjislacionit, gjatë vitit 2020 është realizuar procesi i verifikimit paraprak të të dhënave të deklaruara në formularë nga subjektet vetëdeklaruese me Drejtorinë e Përgjithshme të Gjendjes Civile, si edhe me Drejtorinë e Përgjithshme të Burgjeve. Më pas është vijuar me kërkesën për verifikimin e plotë të të dhënave të deklaruara nga këto subjekte, nga Prokuroria e Përgjithshme.

Në përfundim të procesit të verifikimit, nga të emëruarit gjatë vitit 2020 rezultojnë **20 subjekte** vetëdeklaruese të konstatuar në kushtet e ndalimit të ushtrimit të funksionit publik (ose **0.83 % e numrit total** të subjekteve vetëdeklaruese për këtë vit). Nga 20 subjekte vetëdeklaruese, që rezultojnë në kushtet e ndalimit të ushtrimit të funksionit publik:

- > **5** 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;
- > **6** prej tyre janë konstatuar nga Sektori i Dekriminalizimit, në Drejtorinë e Koordinimit Institucional, në Prokurorinë e Përgjithshme, në vijim të përcjelljes pranë DAP-it të vendimit “Për miratimin e rezultateve të verifikimit”, në zbatim të ligjit nr. 138/2015, i ndryshuar dhe;
- > **9** prej tyre janë konstatuar në kushtet e ndalimit të ushtrimit të funksionit aktual, nga Prokuroria e Përgjithshme, bazuar në pikën 3, gërma “ç”, Kreu III, të vendimit nr. 17/2016, të Kuvendit të Republikës së Shqipërisë, në vijim të kërkesës për verifikim të plotë përcjellë nga Departamenti i Administratës Publike.

Indikatori	Vlera
Numri i nëpunësve/punonjësve vetëdeklarues pranë DAP-it të konstatuar në kushtet e ndalimit të ushtrimit të funksionit publik, sipas ligjit nr.138/2015, i ndryshuar	20 subjekte, të konstatuar në kushtet e ndalimit, ose 0.83% e numrit total të subjekteve vetëdeklaruese

Vendimet Gjyqësore

Ndër vite, vendimet administrative të institucioneve shtetërore përkundrejt një nëpunësi civil, janë ankimuar në gjykatë. Nëse mbas shqyrtimit gjyqësor, në të gjitha shkallët e gjyqimit, vlerësohet e paligjshme vendimmarrja e organeve administrative, gjykata shprehet në favor të nëpunësit civil, e si rrjedhim institucionet kanë detyrimin të marrin masat administrative në funksion të ekzekutimit të vendimeve.

Deri në miratimin e ligjit nr. 152/2013 “Për nëpunësin civil”, të ndryshuar nuk kishte një sistem të mirfilltë në fuqi lidhur me zbatimin e këtyre vendimeve. Ndër të tjera, për shkak

të mungesës së kësaj praktike, nuk kishte të dhëna të sakta lidhur me numrin e vendimeve të formës së prerë që do të duhej të zbatoheshin. Për rrjedhojë, me kalimin e viteve dhe për shkak të mungesës së një sistemi, u krijuar një ngërç administrativ dhe financiar.

Ligji për nëpunësin civil, përpos përmirësimeve që solli në mënyrën e organizimit të marrëdhënies së punës, i dha Departamentit të Administratës Publike një rol kyç mbikqyrës mbi zbatimin e vendimeve gjyqësore për të ndikuar kështu në zgjidhjen apo përmirësimin e situatës së krijuar, nëpërmjet krijimit dhe vënies në funksionim të mekanizmave të përshtatshëm, që do të siguronin që këto vendime të grumbulluara në kohë, të mund të zbatoheshin në një realitet strukturor të ndryshëm nga i mëparshmi.

Kështu, në mbështetje të ligjit 152/2013, “Për nëpunësin civil”, të ndryshuar, u hartua dhe miratua urdhri nr. 5151, datë 28/10/2015, “Për zbatimin e vendimeve gjyqësore të formës së prerë nga institucionet e administratës publike, të përfshira në fushën e zbatimit të ligjit për shërbimin civil” që përcaktoi procedurën që duhet të ndiqet nga ana e institucioneve dhe DAP-i, për zbatimin e vendimeve të formës së prerë me qëllim rikthimin në një pozicion të shërbimit civil, të nëpunësve të larguar padrejtësisht nga pozicioni përkatës.

Kjo ishte përpjekja e parë konkrete institucionale e bërë nga institucionet e administratës shtetërore, për t’i dhënë zbatimit të vendimeve gjyqësore, si detyrim kushtetues dhe ligjor, rëndësinë e duhur dhe për të mbështetur frymën e legjislacionit të shërbimit civil.

Nga hyrja në fuqi e ligjit për nëpunësin civil dhe urdhrit të sipërcituar, Departamenti i Administratës Publike i ka kushtuar rëndësi të veçantë zbatimit të vendimeve të formës së prerë, duke koordinuar informacionin me strukturat përgjegjëse të institucioneve të administratës shtetërore, për përmirësimin e këtij procesi dhe uljen e barrës administrative dhe financiare të këtyre institucioneve, si dhe të vetë nëpunësve të larguar padrejtësisht.

Çfarë është realizuar

- > Është krijuar një sistem i posaçëm, nëpërmjet platformës së bashkëpunimit “administrata.al”, lehtësisht të përdorshëm nga të gjitha institucionet e administratës shtetërore, në të cilin administrohet informacioni i hollësishëm mbi ecurinë e proceseve gjyqësore dhe vendimet e formës së prerë.
- > Janë administruar dhe plotësuar të gjitha të dhënat në lidhje me vendimet e formës së prerë, duke ju referuar të dhënave të palëve në proces gjyqësor dhe është krijuar një historik i vendimeve gjyqësore ndër vite.
- > Janë krijuar mekanizmat ligjorë të nevojshëm për të siguruar që këto mjete të jenë të detyrueshme për t’u përdorur nga institucionet, duke garantuar qëndrueshmërinë e këtyre masave (urdhri nr. 5151/2015 dhe VKM nr. 833/2020).
- > Prej vitit 2014, janë zbatuar 275 vendime të formës së prerë. Aktualisht, sipas të dhënave të reflektuara në sistem, deri në dhjetor 2020 mbeten ende **109** vendime për t’u zbatuar.

Ecuria gjatë vitit 2020

Konkretisht, gjatë vitit 2020, DAP-i ka mbështetur të gjitha institucionet e administratës shtetërore, për të ndjekur rregullat procedurale në zbatimin e vendimeve të formës së prerë.

Gjitashtu, ndërkohë që gjatë vitit 2019 u krijua sistemi i raportimit dhe u trajnuan të gjithë përfaqësuesit e institucioneve të administratës shtetërore për mbledhjen dhe raportimin e këtyre të dhënave, gjatë vitit 2020 është bërë e mundur të kemi një bazë të konsoliduar të dhënash të gjeneruara dhe në kohë reale.

Statistika për vitin 2020

Procese gjyqësore në gjykatën administrative të shkallës së parë (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
62	52	28	24	10

Nga të dhënat e raportuara për vitin 2020 si në tabelën më sipër, rezulton:

- > Janë regjistruar për gjykim në gjykatën administrative të shkallës së parë **62** raste të reja. Për **52** prej tyre ka përfunduar gjykimi dhe **10** prej tyre janë ende në proces;
- > Nga 52 çështjet e përfunduara në gjykim në shkallën e parë, për **28** prej tyre është rrezuar kërkesë padia e nëpunësit dhe për **24** prej tyre është pranuar kërkesë padia.

Gjithashtu, gjatë vitit 2020 ka përfunduar gjykimi në gjykatën administrative të apelit me vendim të formës së prerë për **8** raste, **6** prej të cilave janë në favor të nëpunësve civilë dhe **2** prej tyre janë në favor të institucionit.

> Statistika për vendimet gjyqësore të formës së prerë dhe zbatimin e tyre në vite

Totali i vendimeve gjyqësore të formës së prerë	Vendime të zbatuara sipas viteve							Zbatuar gjithsej 2014 – 2020	Përqindja e zbatimit të vendimeve gjyqësore	Vendime të pazbatuara në fund të vitit 2020
	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020			
384	31	24	32	46	56	53	33	275	71.6%	109

Siç vihet re edhe në tabelën më sipër, rezulton se gjatë vitit 2020 janë zbatuar gjithsej **33** vendime gjyqësore të formës së prerë. Ndërkohë, nëse krahasojmë indikatorin e zbatimit të të gjitha vendimeve gjyqësore të mbartura që nga fundi i vitit 2013 e në vijim, vërehet se në fund të vitit 2020 ky indikator është **71.6%**, në krahasim me **66.5%** që ishte në fund të vitit 2019.

Problematikat përgjatë zbatimit të vendimeve gjyqësore të formës së prerë

- > Vijon të mbetet problematikë refuzimi i vazhdueshëm i gjyqfituesve për të dhënë pëlqimin në rastet e propozimeve për emërim në një pozicion të rregullt të shërbimit civil, në përputhje me dispozitivin e vendimit të formës së prerë, kategorinë e pagës, si dhe legjislacionin në fuqi.

Ky refuzim është rrjedhojë e parashikimeve të pikës 4, të nenit 66/1, të ligjit nr. 152/2013 “Për nëpunësin civil”, i ndryshuar, ku përcaktohet se *“Njësia përgjegjëse është e detyruar që në momentin e krijimit të një vendi të lirë në shërbimin civil, të emërojë, fillimisht, me pëlqimin e tyre, nëpunësit civilë të regjistruar në listë, sipas kategorisë përkatëse dhe që plotësojnë kriteret e pozicionit të punës”*.

Gjithashtu, në vijim të parashikimit ligjor si më sipër, urdhri nr. 5151/2015 përcakton procedurat që duhet të ndiqen gjatë ekzekutimit të vendimeve gjyqësore të formës së prerë, si dhe përcakton aspektet procedurale gjatë fazës së propozimit për sistemimin e kreditorit gjyqfitues në një pozicion të shërbimit civil. Në vijim të propozimit nga Komisioni i Posaçëm, gjyqfituesit i kërkohet që të japë pëlqimin e tij mbi pozicionin e ofruar.

Parashikimet e mësipërme janë keqpërdorur nga gjyqfituesit për refuzimin e propozimit të bërë nga Komisioni i Posaçëm, shpeshherë pa shkaqe të justifikuara, edhe si rezultat i disponimit të gjykatës me vendim gjyqësor të formës së prerë, në të cilin përcaktohet kthimi i gjyqfituesit në të njëjtin pozicion pune me atë që është larguar, ose në një pozicion të barazvlefshëm me të. Mungesa e përcaktimeve të qarta dhe të sakta në ligj apo akte nënligjore për terma të tillë si “pozicion i ngjashëm”, “pozicion i barazvlerëshëm” apo “pozicion ekuivalent”, sjell problematika në procesin e ekzekutimit të vendimeve gjyqësore të formës së prerë. Po ashtu, duke ju referuar rasteve praktike, refuzim i bëhet vazhdimisht edhe propozimit të një pozicioni të së njëjtës kategori të shërbimit civil, por me klasë page të ndryshme nga ai që ka mbajtur gjyqfituesi përpara largimit.

Theksojmë se kjo situatë sjell vonesa në ekzekutimin e vendimeve, ku, ndër të tjera, është vendosur pagesa e pagave për gjyqfituesin nga momenti i largimit/lirimit deri në rikthimin e tij në detyrë.

- > Mungesa e vullnetit nga ana e institucioneve të administratës shtetërore, për të iniciuar procedurën e zbatimit të vendimeve gjyqësore, në përputhje me urdhrin nr. 5151/2015, në cilësinë e institucionit debitor të ngarkuar me detyrimin për ekzekutimin e tij, sipas dispozitivit të vendimit gjyqësor.

Kjo problematikë është rrjedhojë e moskryerjes së veprimeve administrative nga institucionet debitoare, si mbledhja e Komisionit të Posaçëm, hetimi i plotë administrativ, propozimet konkrete për sistemimin e gjyqfituesve, nxjerrja e akt rekomandimit për ekzekutimin e vendimeve gjyqësore të formës së prerë, në mënyrë që njësia përgjegjëse të vijojë me nxjerrjen e aktit të emërimit.

- > Në nenin 65, të ligjit nr. 49/2012, “Për gjykatat administrative dhe gjykimin e mosmarrëveshjeve administrative”, i ndryshuar, parashikohet se, *“Vendimi*

përfundimtar i gjykatës administrative, që ka marrë formë të prerë dhe vendimi për sigurimin e padisë vihen në ekzekutim nga përmbaruesi gjyqësor me kërkesën e kreditorit”.

Gjithashtu, në dispozitat e Kodit të Procedurës Civile, i ndryshuar, në pjesën katër “Ekzekutimi i detyrueshëm”, nenet 515 e në vijim të tij, përcaktohen rregulla të përgjithshme për vënien në ekzekutim të titujve ekzekutivë, ku përfshihen edhe vendimet gjyqësore të formës së prerë, vendimet për sigurimin e padisë dhe vendimet e dhëna me ekzekutim të përkohshëm, në bazë të kërkesës së kreditorit.

Ndërkohë, zbatimi i kësaj dispozite në praktikë është shoqëruar me problematika sa i takon sjelljes së kreditorit. Konkretisht, janë evidentuar raste të mosparaqitjes së kërkesës për vënien në ekzekutim të titullit ekzekutiv nga kreditori apo raste të paraqitjes së kësaj kërkesë pas një kohe relativisht të gjatë.

Mosveprimi i kreditorit ka ndikuar në tejzgjatjen e afatit të ekzekutimit të vendimeve gjyqësore të formës së prerë, duke shkaktuar në këtë mënyrë rritjen e efektit financiar në buxhetin e shtetit dhe duke e rënduar atë në mënyrë të vazhdueshme.

Parashikimi i një dispozite mbi parashkrimin e titullit ekzekutiv si më lart apo kërkesës për vënien në ekzekutim të tij, në ligjin nr. 49/2012, “Për gjykatat administrative dhe gjykimin e mosmarrëveshjeve administrative”, i ndryshuar, do të vinte në lëvizje kreditorët që të shfaqnin interesin për ekzekutimin e titujve ekzekutivë në favor të tyre, brenda një afati të arsyeshëm dhe përpara se kjo e drejtë të parashkruhet.

Njëkohësisht, ky parashikim do të parandalonte rritjen e kostove të panevojshme në buxhetin e shtetit, si dhe do të garantonte realizimin e një procesi të rregullt ligjor brenda një afati të arsyeshëm, pasi faza e ekzekutimit të vendimit gjyqësor të formës së prerë konsiderohet si faza përfundimtare e realizimit të një të drejte të fituar gjyqësisht.

- > Gjithashtu, vijon të mbetet problematik qëndrimi jo korrekt i gjykatave kompetente gjatë proceseve gjyqësore të ngritura nga institucionet e administratës shtetërore për pavlefshmëri të titullit ekzekutiv, duke anashkaluar fakte të rëndësishme të lindura gjatë ekzekutimit të detyrueshëm të vendimit gjyqësor, që lidhen me pengimin me faj të zbatimit të vendimit gjyqësor të formës së prerë nga ana e kreditorit, por dhe në rastet kur organet e administratës shtetërore ndërmarrin të gjitha veprimet administrative deri në nxjerrjen e aktit të emërimit, e këto akte emërimi konstatohen të paligjshme nga gjykata, si rezultat i mosdhënies së pëlqimit nga ana e gjyqfituesve.

Zgjidhjet e mundshme:

- > Ndryshime ligjore në nenin 66/1, të ligjit 152/2013 “Për nëpunësin civil”, të ndryshuar, në lidhje me aspektin e dhënies së pëlqimit prej gjyqfituesve, duke e kufizuar dhënien e tij vetëm në rastet kur propozimi bëhet për: (i) një pozicion të rregullt në shërbimin civil të një kategorie më të ulët; (ii) pozicioni i propozuar gjyqfituesit është më larg se 45 km nga vendbanimi i gjyqfituesit, 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. Gjithashtu, në këtë nen duhet të 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.

- > Ndryshime ligjore në ligjin nr. 49/2012, “Për gjykatat administrative dhe gjykimin e mosmarrëveshjeve administrative”, i ndryshuar, veçanërisht në kapitullin e ekzekutimit të vendimeve, ku të parashikohen afate konkrete për parashkrimin e titujve ekzekutivë apo kërkesës për vënien në ekzekutim të tyre.

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

Rishikimi funksional strukturor i institucioneve të varësisë

Në kuadër të reformës funksional strukturore të sistemit të qeverisjes, gjatë vitit 2020 ka vijuar puna për ristrukturimin e institucioneve në varësi të ministrave të linjës për çdo sistem ministror, në nivel qendror dhe vendor. Për të avancuar procesin e ristrukturimit të administratës publike, paralelisht me punën për zbatimin me sukses të strukturave të aparateve të ministrive të linjës, puna ka vijuar me ristrukturimin e institucioneve të varësisë, me qëllim mbështetjen e procesit të përmirësimit të përgjegjësisë dhe linjave të raportimit ndërmjet ministrive të linjës dhe institucioneve në varësi të tyre. Kjo, mbështetur edhe në analizën funksionale sipas linjës hierarkike brenda institucioneve e, në veçanti, duke riformatuar funksionet e ngjashme apo komplementare. Në këtë kontekst, gjatë vitit 2020 janë kryer sa vijon:

Sistemi i Ministrisë së Arsimit, Sportit dhe Rinisë

U miratua vendimi nr. 681, datë 02/09/2020, i Këshillit të Ministrave, “Për krijimin, organizimin dhe funksionimin e Agjencisë Kombëtare të Rinisë”, në zbatim të ligjit nr. 75/2019, “Për të rinjtë”. Mbi këtë bazë u realizua riorganizimi i institucionit ekzistues duke synuar një rregullim më të mirë të funksioneve dhe përgjegjësi midis strukturave përgjegjëse për rininë në nivelin qendror dhe njësi të vetëqeverisjes vendore dhe për të rritur bashkëpunimin me organizatat e tjera të të rinjve në programe dhe projekte në fusha që trajtojnë çështjet e rinisë.

Sistemi i Ministrisë së Bujqësisë dhe Zhvillimit Rural

U miratua vendimi nr. 683, datë 02/09/2020, i Këshillit të Ministrave, “Për krijimin, organizimin dhe funksionimin e Autoritetit Kombëtar të Veterinarisë dhe Mbrojtjes së Bimëve”, i cili do të ketë rolin e autoritetit për këtë sistem. Ky organ tashmë është organizuar në dy nivele, në atë qendror në formën e drejtorisë së përgjithshme dhe në atë rajonal përmes 4 (katër) drejtorive rajonale të veterinarisë dhe mbrojtjes së bimëve dhe njësi të drejtpërdrejta të ofrimit të shërbimeve veterinarë.

Modeli i ri u krijua bazuar në katër drejtoritë rajonale të mëparshme të cilat ishin në varësi të drejtpërdrejtë të ministrit, nga njëra anë dhe, drejtorinë përgjegjëse për këto çështje brenda ministrisë, nga ana tjetër. Riorganizimi si autoritet e lehtëson ministrinë nga zbatimi dhe inspektimi i kompetencave, duke i rregulluar ato në organet përkatëse vartëse.

Sistemi i Ministrisë së Infrastrukturës dhe Energjisë

U miratua vendimi nr. 396, datë 13/05/2020, i Këshillit të Ministrave, “Për krijimin, organizimin dhe funksionimin e Agjencisë Shtetërore të Shpronësimit”. Në këtë kontekst, ministria si organ përgjegjës i politikës lehtësohet nga procedurat e procesit të shpronësimit, ose përdorimit të përkohshëm, për interes publik, të pasurive të personave fizikë ose juridikë privatë në të gjithë vendin.

Sistemi i Ministrisë së Brendshme

- Në zbatim të përcaktimeve të ligjit nr. 152/2015, “Për Shërbimin e Mbrojtjes nga Zjarri dhe Shpëtimin” dhe të vendimit nr. 632, datë 29/07/2020, “Për krijimin, organizimin dhe funksionimin e Drejtorisë së Përgjithshme të Shërbimit të Mbrojtjes nga Zjarri dhe Shpëtimin”, drejtoria e përgjithshme e këtij shërbimi u riorganizua si institucion në varësi të ministrit të Brendshëm, mbi bazën e drejtorisë së mëparshme, e cila ishte pjesë e aparatit të ministrisë. Ky institucion do të operojë si autoriteti më i lartë teknik, mbikqyrës dhe drejtues i Shërbimit të Mbrojtjes nga Zjarri dhe Shpëtimin, që ka si mision garantimin e shmangies së fillimit të një zjarri dhe ngjarjet që lidhen me të, ose kufizimin e pasojave të tij apo fatkeqësive të tjera, duke realizuar kështu dhe një ndarje të qartë midis funksioneve politikëbërëse të aparatit dhe funksionit të përcaktimit të standarteve apo ofrimit të shërbimit.
- Po kështu, në zbatim të ligjit nr. 113/2020, “Për shtetësinë”, me vendimin nr. 1008, datë 25/11/2020, të Këshillit të Ministrave u krijua Agjencia e Hartimit të Programeve të Veçanta të Shtetësisë, që ka si mision përgatitjen e programeve të veçanta, përcaktimin e rregullave specifike të kontrollit të veçantë dhe të pastërtisë së figurës në standardet më të larta, si dhe monitorimin e zbatimit të tyre.

Projektit “Mbështetje për Reformën e Institucioneve dhe Agjencive të Varësisë në Shqipëri”

Në kuadër të projektit “Mbështetje për Reformën e Institucioneve dhe Agjencive të Varësisë në Shqipëri”, gjatë vitit 2020 u punua për reformimin e inspektoriateve në varësi të ministrave të linjës, Inspektoriatit Qendror dhe administratës së prefektit. Konkretisht, puna për këto dy tipologji institucionesh, e cila duhet theksuar se ka patur disa ngadalësime të kufizuara për shkak të pandemisë së COVID-19, u përqëndrua në përgatitjen e disa propozimeve për: (i) përmirësimin e qeverisjes së procesit të ristrukturimit të agjencive dhe institucioneve të varësisë; (ii) ngritjen e sistemit të inspektimeve rregullatore; (iii) forcimin e administratave të prefekteve.

Rishikime të strukturave dhe organikave të institucioneve

Përveç sa më sipër, gjatë vitit 2020 ka vazhduar edhe puna rutinë e rishikimit të strukturave dhe organikave të institucioneve të administratës shtetërore, bazuar në nevojat e tyre për një organizim më të mirë të punës dhe rialokim më të mirë të burimeve njerëzore në dispozicion. Si rezultat, në total gjatë vitit 2020 janë kryer ristrukturimet e **59** institucioneve ekzistuese dhe janë miratuar strukturat dhe organikat e **5** institucioneve të reja.

III.4 Ngritja e kapaciteteve të burimeve njerëzore

Zhvillimi i kapaciteteve të Administratës Publike përmes trajnimit

Edhe gjatë vitit 2020, rritja e kapaciteteve të nëpunësve të administratës publike vijoi të mbetej një ndër objektivat kryesore të qeverisë shqiptare, pasqyruar kjo edhe në SNRAP 2015 – 2022.

Pavarësisht vështirësive të vitit 2020 si vit pandemik, si rezultat i punës së bërë, edhe gjatë këtij viti është vënë re përmirësim i sistemit të trajnimit profesional, si nga pikëpamja e përmbajtjes në zhvillimin e kurrikulave cilësore, ashtu edhe në aspektin e zhvillimit dhe kontrollit të cilësisë së trajnimit.

Për më shumë detaje rreth rritjes së kapaciteteve të burimeve njerëzore nëpërmjet ASPA-s, kurrikulave të trajnimit, si dhe nëpunësve të trajnuar, bashkëlidhur këtij raporti gjeni raportin vjetor të përgatitur nga Shkolla Shqiptare e Administratës Publike.

Forcimi i kapaciteteve nëpërmjet Shkollës Rajonale të Administratës Publike- ReSPA

Shkolla Rajonale e Administratës Publike (ReSPA), një iniciativë e përbashkët e vendeve të Ballkanit Perëndimor, aktivitetet e së cilës mbështeten financiarisht nga Bashkimi Evropian, ka vijuar të jetë një partner i rëndësishëm për administratën publike shqiptare drejt rritjes së kapaciteteve të nëpunësve tanë publike, edhe përgjatë vitit 2020.

Situata e pandemisë globale ka ndikuar në formatin e zhvillimit të aktiviteteve të organizuara nga ReSPA, duke kthyer çdo event online, megjithatë kjo nuk ka ulur as nivelin e mbështetjes që ReSPA u ka ofruar administratave publike të rajonit dhe as cilësinë e kësaj mbështetjeje.

Kështu, gjatë vitit 2020, ReSPA, nëpërmjet larmishmërisë së aktiviteteve të organizuara si workshop-e, seminare, konferenca, shkolla verore etj, në të cilat morën pjesë nëpunës publikë dhe ekspertë nga rajoni dhe më gjerë, ka bërë të mundur rritjen e ndërveprimit në rajon dhe zhvillimin profesional të nëpunësve. Qëllimi i aktiviteteve të zhvilluara nga ReSPA është forcimi i marrëdhënieve profesionale dhe bashkëpunimit mes nëpunësve publikë të rajonit, duke ndarë eksperiencat, praktikat më të mira dhe sfidat e përbashkëta në fushën e Reformës së Administratës Publike.

Disa nga aktivitetet në të cilat Shqipëria u angazhua dhe përfaqësua aktivisht gjatë këtij viti të vështirë, ishte dhe ceremonia e çmimeve të Administratës Publike, e organizuar nga ReSPA në bashkëpunim me SIGMA/OECD. Në këtë ceremoni, ishin dy institucionet shqiptare (ASPA dhe AKSHI) të cilat u vlerësuan me çmime për përpjekjet dhe punën e bërë gjatë pandemisë në adresimin e sfidave evidente dhe lehtësimin e punës së administratës publike.

Një tjetër aktivitet i rëndësishëm i zhvilluar nga ReSPA gjatë 2020 ishte edhe Shkolla Verore për Integrimin Evropian, në të cilën morën pjesë pothuaj 50 nëpunës nga administrata publike shqiptare, një përfaqësim ky i konsiderueshëm dhe i rëndësishëm në

momentin kyç në të cilin ndodhet Shqipëria, sa i takon rrugëtimit drejt Bashkimit Evropian. Integrimi në BE dhe procesi i negociatave, i cili pritet të fillojë së shpejti për Shqipërinë, janë patjetër sfidues dhe kërkojnë nëpunës publikë të kualifikuar dhe profesionalë me qëllim që të realizohen me sukses. Kësisoj, suporti i dhënë nga ReSPA, si në rritjen e kapaciteteve të administratës tonë publike, ashtu edhe në dhënien e ekspertizës rajonale dhe evropiane për procese të rëndësishme në fushën e Reformës së Administratës Publike, ka qenë thelbësor dhe ka sjellë një vlerë të shtuar për vendin.

Në të gjithë aktivitetet e zhvilluara nga ReSPA gjatë 2020, kanë marrë pjesë më shumë se **150** nëpunës publikë nga Shqipëria⁹.

⁹ Për më shumë informacione mbi aktivitetet e ReSPA në vend dhe rajon, ju lutem vizitoni <https://www.respaweb.eu/>

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

Objektivat e vendosura për vitin 2020 për vënien në funksionim të plotë të Sistemit Informatik të Menaxhimit të Burimeve Njerëzore (SMIBNJ/HRMIS), ishin:

- > shtrirja e SMIBNJ/HRMIS në institucionet e administratës shtetërore jo pjesë e shërbimit civil, institucionet e pavarura dhe njësitë e vetëqeverisjes vendore;
- > gjenerimi i pagave nëpërmjet SIMBNJ/HRMIS për institucionet e administratës shtetërore pjesë e shërbimit civil, ose jo;
- > përmirësimi i funksionaliteteve të SIMBNJ/HRMIS, duke rregulluar problematika të vëna re në vitet e fundit.

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

Indikatori	Vlera
Struktura institucionesh	~ 823
Pozicione pune	~ 75.196
Trajnime	~ 64
Njësi shpenzuese që gjenerojnë pagën nëpërmjet HRMIS	~ 118

Megjithëse ishte një vit i vështirë pandemik, gjatë vitit 2020 vijoi puna “online” për shtrirjen e Sistemit Informatik të Menaxhimit të Burimeve Njerëzore (HRMIS) në institucionet e administratës publike. Kështu u bë e mundur që:

- > Në sistem në fund të vitit 2020, të ketë rreth 823 struktura institucionesh. Në krahasim me vitin 2019 numri i tyre është zvogëluar për shkak të riorganizimit të Shërbimit Kombëtar të Punësimit së bashku me drejtorite rajonale dhe Agjencisë Kombëtare të Mjedisit.
- > Në sistem në fund të vitit 2020, ka informacion për dosjet e 60.268 të punësuarve.
- > Gjithashtu, gjatë vitit 2020 janë trajnuar “online” 64 nëpunës. Nga këta, 50 nëpunës të sektorëve të menaxhimit të burimeve njerëzore dhe 14 nëpunës të sektorëve të financave, duke zhvilluar 5 seanca trajnime të fokusuara për strukturat, organikat dhe hedhjen e të dhënave të dosjes individuale të të punësuarve, si dhe 1 seancë trajnime për gjenerimin e pagave me anë të sistemit HRMIS.

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

Në lidhje me gjenerimin e pagave nëpërmjet sistemit HRMIS, rezulton se gjatë vitit 2020 ishin 118 institucione që gjeneronin borderonë, urdhër shpenzimin dhe transfertën bankare sipas formatit të unifikuar në sistem, gjë që ndikon në standardizimin e llogaritjes së pagave të të gjithë punonjësve në administratën publike.

Gjithashtu, në kuadër të arritjes së indikatorit 6.3 të SBS-PAR, nga muaji Maj i vitit 2020 është testuar në ambjentin “Live” të HRMIS-it, ndërverpimi elektronik me sistemin e Thesarit SIFQ (Sistemi Informatik Financiar Qeveritar) për dërgimin elektronikisht

të borderosë, urdhër shpenzimeve dhe transfertave bankare për pagat e punonjësve për 118 institucione (njësi shpenzuese), nga të cilat 113 janë institucione të administratës shtetërore (53 insitucione pjesë e legjislacionit për nëpunësin civil dhe 60 insitucione në fushën e veprimit të Kodit të Punës) dhe 5 institucione të pavarura.

Gjithashtu, siç e kemi theksuar edhe më sipër në këtë raport, gjatë vitit 2020 u përmirësua edhe baza ligjore e funksionimit të Regjistrisë Qendrore të Personelit, nëpërmjet miratimit të 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 Regjistrisë Qendrore të Personelit”.

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

Në muajin Dhjetor 2019, Departamenti i Administratës Publike perfundoi me sukses kontratën për zbatimin e projektit IPA 2014 **“Krijimi i zgjidhjeve kompjuterike për të mundësuar zbatimin e disa komponentëve dhe mekanizmave të kontrollit”** të financuar nga Bashkimi Evropian. Ndërkohë, nëpërmjet kontratës së mirëmbajtjes së këtij projekti, gjatë vitit 2020 u përmirësua moduli i rekrutimit online, si pjesë e platformës së bashkëpunimit “administrata.al”, në të cilën:

- > Me qëllim që t’u vihet në ndihmë kandidatëve në lidhje me testimin e tyre në një procedurë konkurrimi, në profilin e kandidatëve tashmë janë përfshirë:
 - simulimi i testit me shkrim;
 - përmirësimi i njoftimit në lidhje me hapat e procedurës së rekrutimit;
 - procesi i përzgjedhjes së pozicionit të punës për kategorinë ekzekutive, në përfundim të testimit me shkrim dhe me gojë.
- > Në kuadër të rritjes së transparencës, është implementuar një metodë kërkimi për pozicionet vakante të shpallura.

IV OBJEKTIVAT PËR VITIN 2021

- > Përdorimi dhe raportimi i vazhdueshëm nga ana e institucioneve në Regjistrin Qendror të Personelit (HRMIS) dhe platformën e bashkëpunimit “administrata.al”, sipas parashikimeve të aktit nënligjor që rregullon përdorimin e tyre. Ngritja e kapaciteteve të nëpunësve në përdorimin e sistemeve të cilat përmirësojnë, standardizojnë dhe unifikojnë proceset kryesore të menaxhimit të burimeve njerëzore.
- > Përqëndrimi i burimeve tek përmirësimi i procesit të planifikimit vjetor të nevojave për rekrutim të institucioneve, duke punuar ngushtë me të gjitha institucionet dhe duke krijuar një plan pune të zbatueshëm, shoqëruar më një manual praktik lidhur me planifikimin vjetor të burimeve njerëzore.
- > Përmirësimi i mëtejshëm i procesit të përzgjedhjes dhe vlerësimit të kandidatëve që konkurojnë për t’u bërë pjesë e administratës shtetërore, duke u fokusuar në:
 - përmirësimin dhe modernizimin e mëtejshëm e testimit elektronik (e-testing) në të gjitha procedurat e rekrutimit, në funksion të rritjes së transparencës në procesin e vlerësimit dhe besimit të kandidatëve në efikasitetin dhe efikasitetin e këtyre procedurave;
 - përmirësimin cilësor të bankës së pyetjeve të testimit me shkrim duke përdorur mekanizmat adekuat si kohëzgjatja e testimit, shkalla e vështirësisë së pyetjeve apo çdo instrumenti tjetër teknologjik për të garantuar cilësinë dhe mbarëvajtjen e këtij procesi;
 - rritjen e kapaciteteve vlerësuese të anëtarëve të komiteteve të vlerësimit, kryesisht për fazën e intervistës së strukturuar më gojë.
- > Hartimi i manualit të procedurave për procese vertikale për secilën nga ministritë e linjës.
- > Hartimi i akteve nënligjore për përmirësimin e metodologjisë së klasifikimit të pozicioneve të punës, në zbatim të ligjit nr. 152/2013, “Për nëpunësin civil”, të ndryshuar.
- > Hartimi i akteve ligjore dhe nënligjore për përmirësimin e metodologjisë së vlerësimit të performancës, gjë që ndikon edhe në motivimin dhe rritjen e kapaciteteve të nëpunësve civilë.
- > Hartimi dhe ekzekutimi i planit të punës për fazat dhe hapat konkretë drejt finalizimit dhe miratimit të dokumentit të politikës së pagave.
- > Forcimi i mëtejshëm i kapaciteteve të DAP-it dhe njësive të burimeve njerëzore në institucionet e administratës shtetërore, me qëllim zbatimin e unifikuar të procedurave të legjislacionit për nëpunësin civil, nëpërmjet njohjes dhe zbatimit rigoroz të manualit të shërbimit civil dhe manualit mbi Kodin e Procedurave Administrative, hartuar gjatë vitit 2020.

- > Përmirësimi i procesit të zbatimit të vendimeve gjyqësore të formës së prerë, duke u fokusuar në:
 - Ndjekjen me përgjegjësi dhe efikasitet të procedurave ligjore të zbatimit të vendimeve gjyqësore të formës së prerë, në funksion të rivendosjes së të drejtave të gjyqfituesve dhe uljes së efekteve financiare në buxhetin e shtetit.
 - Përgatitjen e propozimeve të ndryshimeve ligjore, e konkretisht ligjit nr. 152/2013, të ndryshuar.
- > Vijimi i ngritjes së kapaciteteve institucionale në fushën e integritetit evropian si në nivel qendror por dhe në atë lokal, nëpërmjet planifikimit të trajnimeve në fushën e integritetit evropian nga ana e ASPA për vitin 2021 sidomos për nëpunësit në nivel lokal.
- > Konsolidimi i programit të trajnimit të Trupës së Nivelit të Lartë Drejtues. Marrja e masave nga ASPA për reflektimin në këtë program të propozimeve/rekomandimeve në vijim të fazës së pilotimit.