



KËSHILLI I MINISTRAVE
Departamenti Administrates Publike

Raporti Vjetor 2013

Përmbajtja:

1. Hyrje..... fq 2
2. Ndërtimi i institucioneve dhe organizimi i strukturës dhe organikës së tyre
.....fq 8
3. Shërbimi civil fq 12
4. Reforma në fushën e pagave.....fq 16
5. Zhvillimi i teknologjive të informacionit.....fq 17
6. Trajnimi i nëpunësve të administratës publikefq 18
7. Komunikimi.....fq 28
8. Objektivat kryesore për vitin 2014...fq 30

1. Hyrje

Bazuar në Ligjin Nr. 8549, datë 11/11/1999, "Statusi i Nëpunësit Civil", Këshilli i Ministrave, raporton në Kuvendin e Shqipërisë, për:

- Menaxhimin e shërbimit civil në institucionet e administratës qendrore (ministritë e linjës dhe Kryeministri) dhe udhëheqjen e reformës në këtë fushë;
- reformën funksional - strukturore të institucioneve të administratës publike;
- reformën në fushën e pagave për të gjithë punonjësit e administratës publike;
- rritjen e kapaciteteve të burimeve njerëzore;
- hartimin dhe vënien në efikasitet të Regjistrit Qendror të Punonjësve të Administratës Publike.

Objektivat në tërësi për vitin 2013, kanë qenë:

- Përgatitja dhe dërgimi për miratim në Këshillin e Ministrave të projektvendimeve për procedurat që rrjedhin nga ligji i ri i shërbimit civil.
- Diskutimi dhe dërgimi për miratim në Këshillin e Ministrave të projekteve në zbatim të ligjit nr. 90/2012 "Për organizimin dhe funksionimin e administratës shtetërore".
- Përgatitja, diskutimi dhe dërgimi për miratim në Këshillin e Ministrave të projektvendimit "Për përcaktimin e procedurave për funksionimin e Regjistrit Qendror të Personelit".
- Rregullime të ndryshme në fushën e pagave.
- Rritja e pagave në mënyrë të diferencuar, sipas prioriteteve të përcaktuara.
- Rishikimi i kurrikulave ekzistuese të trajnimit.
- Hartimi i kurrikulave të reja të trajnimit, në bazë të nevojave.
- Rritja e kapaciteteve të burimeve njerëzore nëpërmjet trajnimit.

I- REFORMA LIGJORE

Legjislacioni i Shërbimit Civil

Ligji i ri 152/2013 'Për nëpunësin Civil' u miratua nga Kuvendi në 30 maj 2013 dhe u botua në fletoren zyrtare nr. 95, datë 7.06.2013. Pas miratimit të Ligjit nr. 152/2013, "Për nëpunësin civil", puna për hartimin e akteve nënligjore të domosdoshme për zbatimin e këtij ligji filloi me ardhjen në detyrë të qeverisë së re. Menjëherë me ardhjen në detyrë Ministri i Shtetit për Inovacionin dhe Administratën Publike, ngriti grupin e punës për hartimin e akteve nënligjore në zbatim të këtij ligji dhe siguroi mbështetjen e SIGMA, për hartimin e tyre.

Si rezultat, gjatë muajve tetor – dhjetor 2013, u hartuan 10 projektvendime në detajim të ligjit 152/2013, të cilat u konsultuan në tre takime me aktorët e interesuar, e

konkretisht shoqërinë civile dhe donatorët, përfaqësuesit e institucioneve të pavarura, ministritë e linjës dhe njësitë e qverisjes vendore, në datat 17-19 Dhjetor 2013. Edhe gjatë fazës së konsultimeve Departamenti i Administratës Publike u mbështet nga ekspertët e SIGMA, dhe për pushtetin vendor nga Këshilli i Evropës.

Projektvendimet në zbatim të Ligjit nr. 152/2013, "Për nëpunësin civil" propozojnë përcaktimin e procedurave të detajuara, që plotësojnë kuadrin ligjor dhe sigurojnë zbatimin e këtij ligji. Në procesin e hartimit të projektvendimeve është treguar vëmendje e veçantë për të siguruar procedura transparente dhe në respektim të parimeve të përcaktuara në ligj, me qëllim krijimin e një shërbimi civil të qëndrueshëm, të bazuar në meritë, integritet moral dhe paanësi politike.

Më konkretisht projektvendimet propozojnë përcaktimin e procedurave të detajuara në lidhje me:

1. Përshkrimin e punës dhe klasifikimin e pozicioneve të punës

Projektvendimi rregullon metodologjinë e hartimit dhe miratimit të përshkrimit të pozicioneve të punës, klasifikimit të pozicioneve të punës, përcaktimin e njësive/institucioneve përgjegjëse për zhvillimin e procedurës dhe miratimin përfundimtar, kërkesat e përgjithshme për pranimin në çdo kategori, klasë dhe grup.

2. Planifikimin vjetor

Projektvendimi përcakton kriteret mbi të cilat institucionet bazohen për planifikimin e vendeve vakante, institucionet përgjegjëse dhe mënyra e miratimit të planeve vjetore të pranimit.

3. Rekrutimin e nëpunësve civilë të Nivelit të lartë Drejtues, emërimin e tyre dhe përfundimin e marrëdhënies në shërbimin civil

Në këtë projektvendim rregullon aspektet si më poshtë:

- Organizimi dhe funksionimi i Komisionit Kombëtar të Përzgjedhjes për Tupën e Nivelit të Lartë Drejtues (TND), përfshirë kriteret dhe afatet për anëtarët që do të emërohen nga Këshilli i Ministrave dhe nga ASPA;
- Mënyra e bërjes publike të vendeve vakante, afatet kohore, ndarja e pikëve të testimit;
- Fazat e procesit të rekrutimit të nëpunësve anëtarë të TND-së nëpërmjet ASPA-s, ose drejtpërsëdrejti dhe kërkesat specifike që duhet të plotësojë një person për të kandiduar si anëtar i TND;
- Pranimi i nëpunësve civilë të kategorisë së lartë drejtuese në institucionet e pavarura dhe njësitë e qeverisjes vendore;
- Emërimi i anëtarëve të TND-së;
- Përfundimi i marrëdhënies në shërbimin civil për nëpunësit civilë të nivelit të lartë drejtues dhe anëtarët e TND-së.

4. Rekrutimin, lëvizjen paralele dhe ngritjen në detyrë për nëpunësit civilë të kategorisë ekzekutive, të kategorisë së ulët dhe të mesme drejtuese

Në këtë projektvendim rregullohen aspektet si më poshtë:

- Organizimi, funksionimi dhe përbërja e komiteteve të pranimit për secilën kategori dhe mënyra e funksionimit dhe vendimmarrjes së tyre;
- Mënyra e bërjes publike të vendeve vakante, afatet kohore, ndarja e pikëve të testimit;
- Fazat e procesit të rekrutimit, emërimit dhe periudhës së provës për nëpunësit civilë në kategorinë ekzekutive, lëvizjen paralele dhe ngritjen në detyrë;
- Emërimi i nëpunësve civilë të kategorisë së ulët dhe të mesme drejtuese.

5. Statusin e punonjësve aktualë

Projektvendimi synon të rregullojë mënyrën si verifikohet dokumentacioni për punonjësit e punësuar në pozicione shërbim civil sipas Ligjit 152/2013 dhe afatet për realizimin e kësaj procedure, si dhe institucionet e ngarkuara me deklarin e statusit të punonjësve.

6. Transferimin dhe lirim

Projektvendimi rregullon aspektet si më poshtë:

- Transferimi i nëpunësve, institucionet/njësitë përgjegjëse për miratimin e transferimit, institucionet ku bëhet transferimi, afatet dhe mënyra e njoftimit dhe ankimit të nëpunësve për këtë procedurë;
- Lirimi i nëpunësve civilë, institucionet/njësitë përgjegjëse për miratimin e tij, afatet përkatëse.

7. Masat disiplinore

Projektvendimi rregullon aspektet si më poshtë:

- Organizimi, funksionimi dhe përbërja Komisionit Disiplinor;
- Institucionet/njësitë përgjegjëse për ecurinë disiplinore;
- Hapat që ndërmerr organi disiplinor për verifikimin e shkeljes së pretenduar, deri në përfundimin e procesit;
- Përmbajtja e dokumentacionit në një proces të ecurisë disiplinore;
- Afatet në një procedure disiplinore, si dhe mënyra e ankimit të nëpunësve civilë.

9. Shkollën Shqiptare të Administratës Publike dhe trajnimin e nëpunësve civilë

Projektvendimi rregullon aspektet si më poshtë:

- Mënyrën e organizimit të Shkollës Shqiptare të Administratës Publike;
- Përbërjen, mënyra e funksionimit dhe kompetencat e organeve drejtuese të ASPA, si dhe kriteret e përzgjedhjes së anëtarëve të Këshilli Drejtues të ASPA nga pushteti vendor, universitetet, shoqëria civile dhe biznesi;
- Programet e trajnimit, llojet e trajnimeve, kriteret për përzgjedhjen e trajnerëve, tipet e kontratave dhe mënyra e pagesës së trajnerëve.

10. Dosjen e personelit dhe Regjistrin Qendror të Personelit

Projektvendimi rregullon aspektet si më poshtë:

- Të dhënat e dosjes personale të nëpunësve;
- Përgjegjësitë dhe të drejtat e institucioneve/zyrtarëve të përfshirë në proces;
- Institucionet përgjegjëse për Regjistrin Qendror të Personelit (elektronik), llojet e të dhënave që duhen hedhur dhe administruar në këtë regjistër, përdoruesit dhe të drejtat dhe detyrimet e secilit.

10. Vlerësimin e arritjeve vjetore

Projektvendimi rregullon procesin e vlerësimit të arritjeve vjetore, etapat e procesit, zyrtarët e përfshirë në proces, afatet kohore, mënyra e ankimit të nëpunësve civilë dhe formulari standart.

Të gjitha projektvendimet, pas konsultimit me aktorët e interesuar, u dërguan për mendim zyrtar në ministritë e linjës. Gjithashtu, këto projektvendime u afishuan në faqen zyrtare të Departamentit të Administratës Publike dhe iu dërguan edhe SIGMA. Aktualisht, këto projektvendime janë miratuar nga Këshilli i Ministrave.

Ligji nr. 90/2012, “Për organizimin dhe funksionimin e administratës shtetërore”

Qeveria e re u miratua në Kuvend me një përbërje të ndryshme nga ajo pararendësja: numri i ministrave të linjës ndryshoi nga 14 në 16, si dhe u krijuan tre ministra të shtetit (për marrëdhëniet me parlamentin, për çështjet e pushtetit vendor dhe antikorrupsionin dhe për inovacionin dhe administratën publike). Duke marrë në konsideratë këtë përbërje të re miratuar nga Kuvendi si dhe në respektim të detyrimit të Ligjit nr. 90/2012, gjatë muajve tetor – nëntor 2013 u miratuan vendimet përkatëse të Këshillit të Ministrave për përcaktimin e fushave të veprimtarisë shtetërore nën përgjegjësinë e çdo ministrie linje dhe ministrave të shtetit.

Gjithashtu, Ligji 90/2012 përcakton edhe detyrimin për miratimin e disa akteve të tjera nënligjore, e konkretisht:

1. Rregullat e hollësishme për ndërtimin e strukturave dhe organikave të institucioneve, standartet e ndërtimit të njësive organizative, si dhe procedurën përkatëse (neni 21/5) dhe rregullat për organizimin dhe funksionimin e kabineteve të ministrave (neni 17/2);
2. Rregullat e hollësishme për emërimin dhe shkarkimin e anëtarëve të strukturave drejtuese të agjencive autonome, si dhe rregullat për shpërblimin e tyre (neni 20/8);
3. Procedurat e bashkëpunimit të institucioneve të administratës shtetërore, si dhe të grupeve të përbashkëta të punës (neni 24/5);
4. Rregullore për standartet e përbashkëta të menaxhimit të institucioneve të administratës shtetërore, përfshirë menaxhimin e burimeve njerëzore, procedurat e

punës dhe bashkëpunimin ndërmjet njësive administrative dhe institucioneve të administratës shtetërore (neni 29).

Me qëllim adresimin e këtyre kërkesave ligjore, janë ngritur disa grupe pune me përfaqësues të të gjitha ministrive të linjës nën koordinimin e Minsitrit të Shtetit për Inovacionin dhe Administratën Publike.... Grupet e punës filluan punën për realizimin e një studimi të qartë e të koordinuar të rregullimit të çështjeve që do adresojnë.

Në kuadër të nevojës së identifikuar për një reformë strukturore shtetërore pas shtatorit 2013, me qëllim krijimin e strukturave shtetërore efikase, uljen e kostove të shërbimit, rritjen e besimit të publikut dhe qëndrueshmërinë e institucioneve publike, me Urdhrin nr. 167, datë 8.10.2013, të Kryeministrit është ngritur “Komiteti Ndërmintor për Reformën Strukturore të Shtetit”. Komiteti kryesohet nga Kryeministri dhe ka në përbërje të tij Ministrat e Shtetit dhe Zëvendësministra që mbulojnë fushat përkatëse. Ky komitetet është përgjegjës për:

- a- rishqyrtimin/vlerësimin e strukturës aktuale institucionale dhe administrative, nga një pikëpamje kushtetuese, ligjore dhe faktike;
- b- pranimin dhe vlerësimin e sugjerimeve dhe ideve nga subjekte të lidhura, ose të interesuara për reformën;
- c- identifikimin e nevojave dhe propozimin e amendamenteve të përshtatshme reformuese;
- d- përgatitjen e raporteve rekomanduese për Këshillin e Ministrave mbi iniciativat e ndërmara.

Gjatë muajve tetor – dhjetor 2013, Komiteti përgatiti një material mbi parimet që duhen ndjekur dhe standartet e nevojshme për krijimin e strukturave të varësisë, si më poshtë:

- Eliminimin e mbivendosjeve ndërmjet institucioneve të varësisë, aty ku është e mundur;
- Qartësimin e varësisë së institucionit nga Ministria, aty ku është e mundur;
- Marrjen në konsideratë të strukturës gjeografike të secilit institucion të varësisë (kombëtar ose rajonal);
- Propozimin e përmirësimeve mbi efektshmërinë dhe eliminimin e menaxhimit dhe/ose shërbimeve mbështetëse të panevojshme;
- Forcimin e prioriteteve të insitucioneve të varësisë;
- Implementimin e disa risive në secilin insitucion të varësisë (p.sh. funksionimin e planifikimit strategjik, marrjen e një këshilltari për teknologjinë);
- Propozimin e institucioneve të reja në përputhje me prioritetet e vendosura;
- Garantimin e përmbushjes së qëllimeve të çdo institucioni të varësisë (disa mund të shkrihen/mbyllen - ndryshime ligjore mund të nevojiten për të bërë të mundur këto ndryshime).

Duke filluar nga muaji tetor i vitit 2012 deri në maj të vitit 2013 u hartua dhe konsultua drafti i parë i Strategjisë Ndërsektoriale të Reformës në Administratën Publike, 2014 – 2020, në kuadër të Strategjisë Kombëtare për Zhvillim dhe Integrim (konsultime me: grupin këshillimor, përfaqësues të ministrive të linjës dhe institucioneve të pavarura, me qëllimin diskutimin dhe dhënien e kontributeve të tyre në këtë dokument).

Objektivat afatgjata të draftit si më sipër synojnë (i) forcimin e kapaciteteve të Administratës Publike për të zhvilluar politika efektive dhe koherente për të realizuar qëllimet publike; (ii) sisteme më efektive të menaxhimit; (iii) struktura organizative të përmirësuara të orientuara ndaj një kulture shërbimi dhe (iv) përdorimin transparent dhe plotësisht të përgjegjshëm të burimeve.

Objektivat afatmesme të draftit të parë Strategjisë Ndërsektoriale të Reformës në Administratën Publike 2014 – 2020, përfshijnë:

- Zbatimin e një sistemi menaxhimi eficient dhe efektiv të burimeve njerëzore për administratën publike, si dhe monitorimin e këtij sistemi menaxhimi;
- Përmirësimin e performancës dhe zhvillimin e kapaciteteve të administratës publike, përfshirë nxitjen e programeve të të mësuarit të vazhdueshëm dhe ofrimin e trajnimeve afatshkurtra dhe atyre afatgjata;
- Përmirësimin e shërbimeve që i ofrohen publikut, nëpërmjet fuqizimit të strukturave ekzistuese dhe ngritjes së strukturave të reja;
- Rritjen e përgjegjshmërisë së nëpunësve publikë, nëpërmjet delegimit të vendimmarrjes sa më pranë pozicionit të ngarkuar për ushtrimin e funksionit;
- Marrjen e vendimeve të mirëinformuara për politikat e burimeve njerëzore dhe pagat në administratën publike, nëpërmjet përdorimit të Sistemit Informatik të Menaxhimit të Burimeve Njerëzore (SIMBNJ).

Operacionalizimi konkret i Strategjisë, sipas këtij drafti janë hartuar kryhen nëpërmjet një qasjeje me faza. Dy plane të veçanta të veprimit do të zhvillohen në faza të njëpasnjëshme:

- 1- Plani i Veprimit 2014 – 2016 (objektivat afatmesme): (i) zbatimi i legjislacionit të shërbimit civil; (ii) reforma strukturore institucionale, (iii) përfundimi i databazës së burimeve njerëzore, si dhe; (iv) përmirësimi dhe përafrimi i sistemit të shërbimit civil me standartet europiane.
- 2- Plani i Veprimit 2017 -2020 (objektivat afatgjata) do të përgatitet në gjysmën e dytë të vitit 2016. Avancimi i procesit të zhvillimit të vendit drejt integritimit evropian kërkon standarte gjithnjë e më të larta të administratës publike për të plotësuar kriteret e Hapësirës Administrative Evropiane dhe zbatuar legjislacionin evropian. Ky plan veprimi do të bazohet në një vlerësim të zbatimit

të objektivave të periudhës së mëparshme dhe rivlerësim të prioriteteve dhe do të përfshijë aktivitete të reja në fushat kryesore të reformës administrative, përfshirë përmirësime në fushat ku progresi nuk ka qenë i mjaftueshëm.

Ndërkohë do të theksojmë se drafti i strategjisë kishte të parashikuara më pak fusha se sa është e nevojshme të përfshihen në reformën e administratës publike. Në këtë këndvështrim, nga ana e qeverisë u identifikua nevoja për rishikimin e draftstrategjisë me qëllimin e vlerësimit të fushave që do të duhej të përfshiheshin në të, si dhe rishikimin e objektivave bazuar në programin e qeverisë së re dhe në legjislacionin e ri të shërbimit civil. Ministria e shtetit për Inovacionin dhe Administratën Publike në muajin Dhjetor kërkoi ndihmën e SIGMA, për vlerësimin e kësaj draftstrategjie. për hartimin e metodologjisë për rishikimin e draftstrategjisë në drejtimet e sipërcituara, punë e cila është planifikuar të përfundojë gjatë vitit 2014.

Projekte dhe raportime nga bashkëpunimi me organizatat vendase, ndërkombëtare dhe donatorët

Gjatë vitit 2013, është punuar në drejtimet si vijon:

- ❖ Rishikimi dhe finalizimi i projekt-fishës së binjakëzimit (Tëinning Project Fiche) në kuadër të programit IPA 2012, ku Departamenti i Administratës Publike ka përfutur një asistencë teknike “Mbështetje për reformën në shërbimin civil shqiptar”.
- ❖ Raportim në kuadër të angazhimeve të ndërmarra në Planin e Veprimit për plotësimin e Rekomandimit nr. 6-të “Reforma në Administratën Publike”, të Opinionit të Komisionit Evropian për Shqipërinë.
- ❖ Zbatimi dhe raportimi i masave ligjore dhe aktiviteteve zbatuese të ndërmarra në kuadër të zbatimit të Planit Kombëtar për Zbatimin e Marrëveshjes së Stabilizim Asociimit, PKZMSA.
- ❖ Hartimi dhe përditësimi i Fishës së Identifikimit të Sektorit (Fact finding fiche, FFF), në kuadër të Instrumentit të ri Financiar IPA II (2014 – 2020).
- ❖ Nën udhëheqjen e Ministrisë së Integritetit Evropian, Departamenti i Administratës Publike filloi puna për hartimin e Planit të Veprimit (Road Map-it) për Prioritetin 1 të Komisionit Evropian “Reforma në Administratën Publike” si dhe për koordinimin e punës dhe mbledhjen e kontributeve të institucioneve të tjera që janë pjesë e këtij rekomandimi.
- ❖ Në periudhën Shtator-Tetor 2013, me mbështetjen e Këshillit të Europës, dhe Kooperacionit Zviceran u zhvilluan disa aktivitete me qëllim “Mbështetje për njësitë e qeverisjes vendore në Shqipëri”. Në këtë kuadër u zhvilluan takime në 12 qarqe të vendit, lidhur me problematikat dhe risitë që sjell zbatimi i ligjit Nr. 152/2013 “Për nëpunësin civilë”. Në këto takime theksi u vu në detyrimet ligjore që burojnë nga ligji i ri, problematikat që lidhen me trajnimin e detyrueshëm, mbështetjen financiare për formimin dhe trajnimin e vazhduar, trupën e

nëpunësve të lartë, analizën e nevojave për trajnim, trajnimet për zhvillimin në karrierë etj.

2. Ndërtimi i institucioneve dhe organizimi i strukturës dhe organikës së tyre

Gjatë vitit 2013, administrata shtetërore iu nënshtrua një reforme funksionale - strukturore, e cila kishte si synime kryesore:

- Përshtatjen e strukturave dhe organikave të institucioneve të administratës publike me misionin, funksionet, kompetencat dhe aktivitetet që ato duhet të kryejnë.
- Fillimin e punës për hartimin e akteve nënligjore në zbatim të Ligjit nr. 90/2012, "Për organizimin dhe funksionimin e administratës shtetërore", si dhe të analizës funksionale të institucioneve të administratës shtetërore.

Në këndvështrim të sa më sipër, gjatë vitit 2013 janë kryer aktivitetet si vijon:

- Me qëllimin e realizimit edhe të një prej objektivave kryesore të qeverisë së re, atë të qeverisjes efikente dhe transparente, menjëherë me ardhjen në detyrë, qeveria filloi punën për hartimin dhe miratimin e strukturave të 16 ministrive.

Puna u fokusua në:

- analizën e funksioneve të çdo ministrie të mëparshme;
- eliminimin e hallkave të tepërta në menaxhim;
- forcimin e fushave prioritare.

Përveç sa më sipër, me ndërtimin e strukturave të ministrive të reja u prezantuan edhe disa risi për të siguruar një qeveri të qëndrueshme dhe me mendësi përparimtare, e konkretisht:

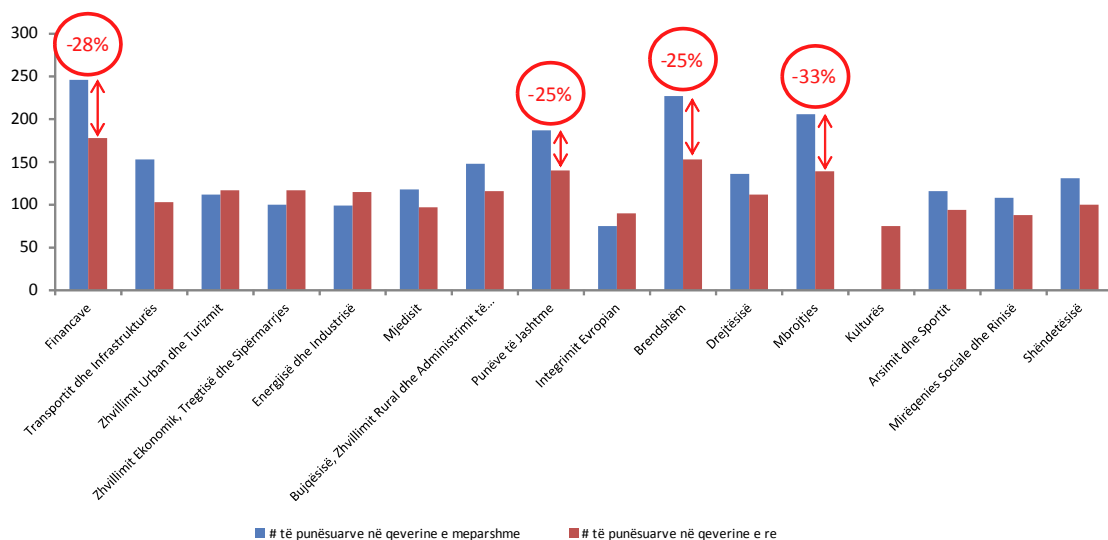
- U forcua dimensionimi i integritetit evropian dhe kapacitetet e çdo ministrie në këtë drejtim, e mbi të gjitha, u forcua Ministria e Integritetit, përmes një rritje me 20% të personelit;
- Planifikimi strategjik/menaxhimi u përcaktua si një funksion kryesor në çdo ministri duke përfshirë qasjen e financimit me rezultate;
- U krijua një rrjet për luftën kundër korrupsionit, duke përcaktuar nga një **koordinatör për anti-korrupsionin në nivel zëvendësministri** në çdo ministri, rrjet i cili drejtohet nga Koordinatori Kombëtar Antikorrupsion, Ministri i Shtetit për Çështjet Vendore;
- U përshtat koncepti i "**njësisë së jetësimit të prioriteteve**" nga Britania e Madhe duke krijuar një rrjet të njësisë së jetësimit të prioriteteve, me qëllim orientimin e punës tek menaxhimi i performancës dhe rezultatet. "Njësia e jetësimit të prioriteteve" e krijuar në çdo ministri udhëhiqet nga një Zëvendësministër. Të gjithë nëpunësit e këtyre njësive do të mbështeten dhe trajnohen nga njësia e jetësimit të prioriteteve në Kryeministri;

- U krijuar një rrjet “**Chief Information Officer**” me qëllim hartimin e planeve strategjike në drejtim të teknologjisë, i cili udhëhiqet nga Koordinatori Kombëtar, Ministri i Shtetit për Inovacionin dhe Administratën Publike.
- U krijuan në çdo ministri dhe në Kryeministri pozicionet e redaktorëve gjuhësorë, me qëllim ruajtjen dhe forcimin e gjuhës shqipe.

Si rezultat:

- mbas miratimit të strukturave të 16 ministrive të linjës, u reduktua numri i përgjithshëm i punonjësve me 15%;
- shkurtime më të mëdha u bënë në ministrinë më të mëdha të mëparshme me një përqindje mesatare rreth 30% (Ministria e Financave, Ministria e Brendshme, Ministria e Punëve të Jashtme, Ministria e Mbrojtjes);
- u rrit, nëpërmjet rialokimit, numri i punonjësve të dedikuar për fushat prioritare me rreth 14% (si rezultat i krijimit të ministrive të reja, apo rritjes së numrit të punonjësve të ministrisë së Integrimit Evropian).

Përsa i përket rialokimit të numrave të punonjësve në fushat prioritare, të dhënat janë si vijon:



I- Fusha të lidhura me zhvillimin ekonomik

Kanë pësuar një ulje të numrit të punonjësve:

- planifikimi buxhetor dhe ndjekja e zbatimit të buxhetit nga 25% në 21%;
- transporti nga 16% në 12%;
- mjedisi nga 12% në 11%;
- bujqësia nga 15% në 14%.

Ndërkohë shkurtime si më sipër, janë rialokuar duke rritur numrin e punonjësve në drejtimet si vijon:

- e- Zhvillimi urban nga 12% në 14%;
- f- zhvillimi ekonomik dhe tregëtia nga 10% në 14%;
- g- energjia dhe industria nga 10% në 14%.

II- Fusha e politikës së jashtme dhe integritit evropian

- a- Shpërndarja në përqindje e numrit të punonjësve të dedikuar për Ministrinë e Punëve të Jashtme dhe Ministrië e Integritit Evropian me qeverinë e mëparshme ka qenë përkatësisht 71% dhe 29%;
- b- Shpërndarja në përqindje e numrit të punonjësve të dedikuar për Ministrinë e Punëve të Jashtme dhe Ministrië e Integritit Evropian me qeverinë e re është përkatësisht 61% dhe 39%.

III- Ministria e Brendshme dhe Ministria e Drejtësisë (sa i përket fushave në drejtim të zbatim të ligjit “rule of laë”)

- a- Shpërndarja në përqindje e numrit të punonjësve të dedikuar për Ministrinë e Brendshme dhe Ministrië e Drejtësisë me qeverinë e mëparshme ka qenë përkatësisht 63% dhe 37%;
- b- Shpërndarja në përqindje e numrit të punonjësve të dedikuar për Ministrinë e Punëve të Brendshme dhe Ministrië e Drejtësisë me qeverinë e re është përkatësisht 58% dhe 42%.

Gjithashtu, sqarojmë se procesi i strukturimit u relalizua në respekt të plotë të Ligjit nr. 8549, datë 11/11/1999, “Statusi i nëpunësit civil”. Sistemimet e nëpunësve civilë në kuadër të ristrukturimit janë bërë në përputhje me procedurën dhe kriteret e përcaktuara në nenin 23, të Ligjit nr. 8549, datë 11/11/1999, “Statusi i nëpunësit civil” dhe pikave 7, 8, 9 dhe 10, të Vendimit nr. 360, datë 14/07/2000, të Këshillit të Ministrave, “Për lirin nga shërbimi civil”.

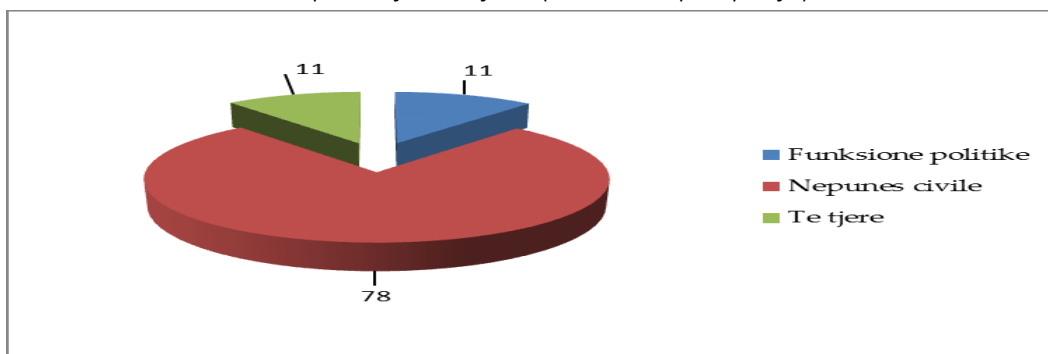
Gjithashtu, ka vijuar puna për përshtatjen e strukturave dhe organikave të institucioneve të administratës shtetërore (institucione të varësisë së Kryeministrit apo ministrave të linjës), me standardet e VKM nr. 474, datë 16/06/2011. Ndryshimet e strukturave kanë pasur për qëllim menaxhimin më të mirë të punës dhe rritjen e efikasitetit të veprimtarisë së institucioneve, si dhe unifikimin e strukturave mbështetëse (në kuptimin e mënyrës së ndërtimit të tyre), duke mundësuar kështu, standardizimin e përshkrimeve të punës për pozicione të njëjta dhe për të lehtësuar njëkohësisht mobilitetin, motivimin në karrierë të nëpunësve civilë, në të gjithë sistemin e shërbimit civil dhe procesin e rekrutimit në tërësi.

Kështu, janë ristrukturuar 39 institucione në varësi të Kryeministrit dhe ministrave, nga të cilat 10 riorganizime funksionale të institucioneve, në zbatim të ndryshimeve ligjore dhe marrjen e funksioneve të reja, si pasojë e reformave sektoriale, detyrimeve të

përcaktuara në strategjitë sektoriale apo kombëtare, si dhe përmirësimin e funksioneve të përbashkëta në ministritë e linjës.

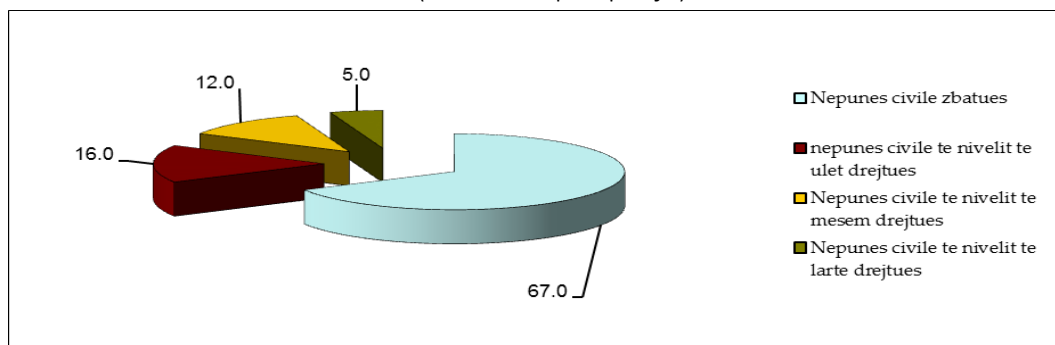
Si rezultat i reformave të realizuara si më sipër, më poshtë paraqesim grafikisht, disa të dhëna për ndërtimin organik të ministrive të linjës.

Ndërtimi i ministrive të linjës dhe Kryeministritë – funksione politike, shërbim civil dhe punonjës të tjerë (shifrat në përqindje)



Nga grafiku vihet re se si rezultat i reformave të ndërmarra, në ndërtimin e ministrive të linjës dhe Kryeministritë, vetëm 11% e zënë funksionarët politikë, 11% punonjësit mbështetës, ose me statuse të tjera dhe 78%, pra pjesën e qënësishme, e zënë pozicionet e shërbimit civil.

Shpërndarja e numrit të pozicioneve të planifikuara të nëpunësve civilë sipas klasave (shifrat në përqindje)



Nga grafiku më sipër vihet re se ndërtimi i ministrive të linjës dhe Kryeministritë ka formën e një piramide ku baza, 67%, janë nëpunës të nivelit zbatues, dhe vetëm 33% janë nëpunës të niveleve drejtuese (ndër ta vetëm 5% nëpunës të nivelit të lartë drejtues). Sqarojmë gjithashtu, se kjo ndarje i përket vetëm pozicioneve të shërbimit civil, pa marrë në konsideratë punonjësit e tjerë (të cilët janë sigurisht në varësi të nëpunësve civilë të niveleve të ndryshme drejtuese), si dhe funksionet politike.

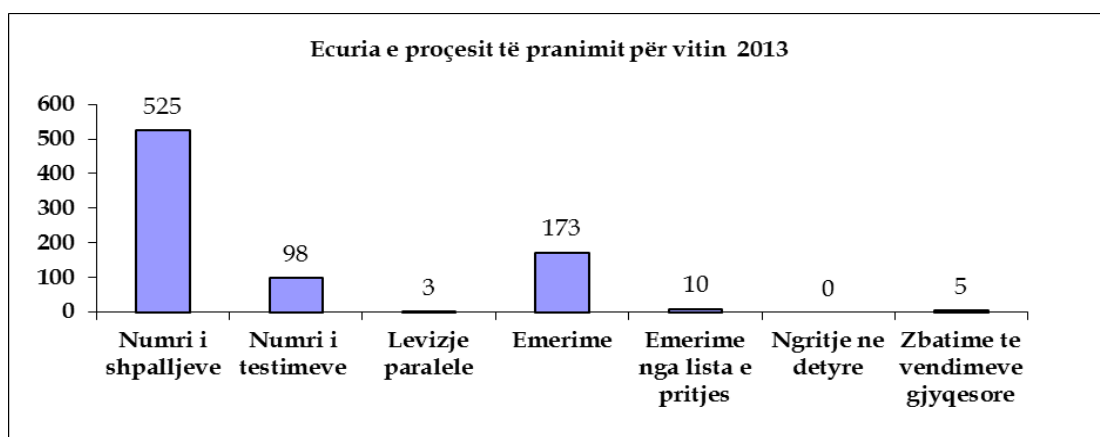
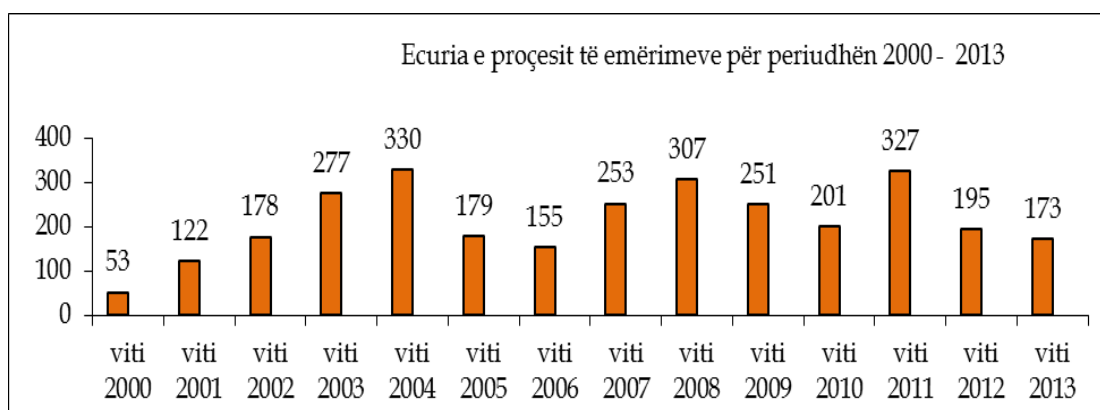
3. SHËRBIMI CIVIL

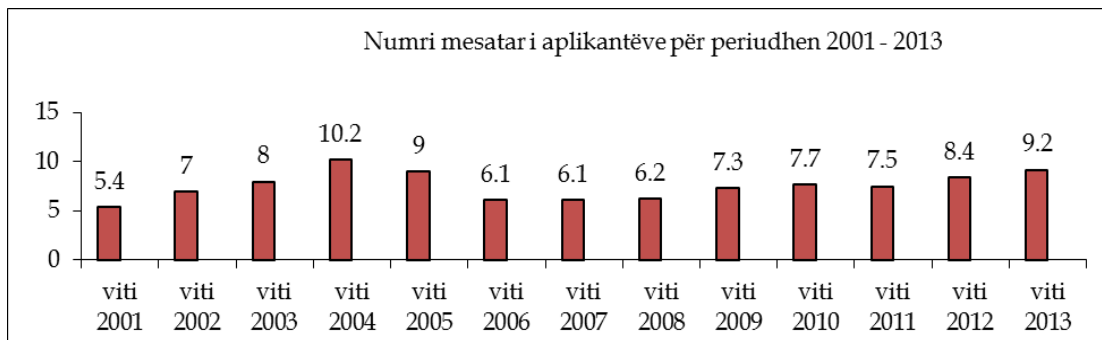
Zbatimi i procedurave të legjisllacionit të shërbimit civil

Gjatë vitit 2013 u publikuan gjithsej 525 pozicione të lira pune në ministritë e linjës dhe Kryeministri dhe deri në fund të vitit 2013 u arrit të realizoheshin gjithsej 98 procedura konkurimi. Për këto procedura shprehën interesin për të marre pjesë 982 aplikantë. Gjatë procesit të paraseleksionimit të zhvilluar nga DAP, 82 nga aplikantët u skualifikuan për shkak të mosplotësimit të kriterëve të vecanta, të shpalluara për pozicionet e lira. Si rezultat në 98 procedurat e konkurimit të zhvilluar u testuan 900 aplikante, nga të cilët 64% të seksit femer. Numri mesatar i pjesëmarrësve për 1 konkurim ishte 9 aplikantë. Moshë mesatare e aplikanteve llogaritet në 33 vjeç.

Në përfundim të këtyre procedurave, u bënë 173 emëime të reja, nga të cilat 3 emëime sipas procedurës së lëvizjes paralele, 10 emëime nga lista e pritjes pa konkurs dhe 5 emëime për pasojë të zbatimit të vendimeve gjyqësore.

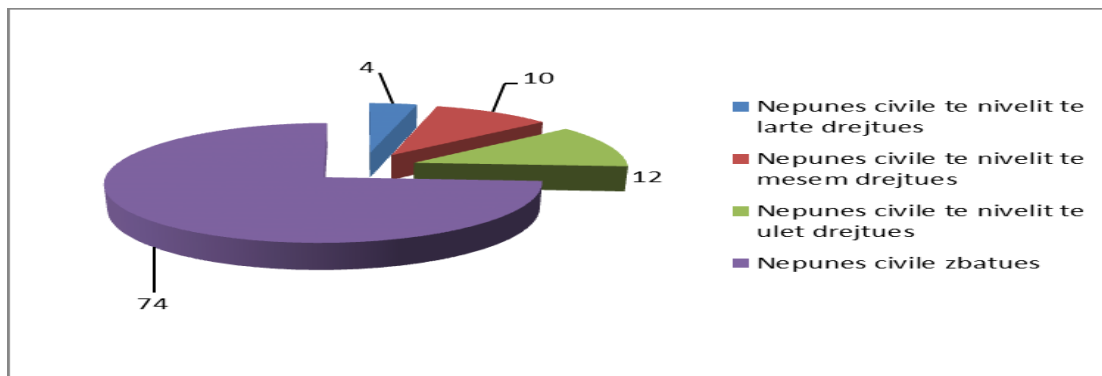
Më poshtë, paraqitet grafikisht ecuria e procesit të pranimi për vitin 2013, si dhe një krahasim i emërimeve për periudhën 2000 – 2013 dhe numrit mesatar të aplikantëve për periudhën 2001 - 2013.



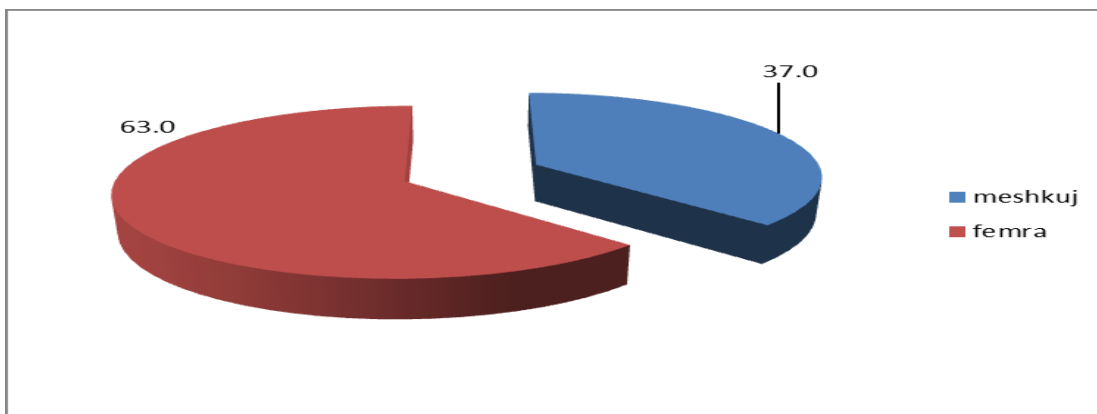


Siç vihet re, nga të dhënat më sipër numri i procedurave të konkurimit të organizuara dhe për pasojë i emërimeve, ka pësuar ulje në krahasim me vitin 2012, ndërkohë që numri i pozicioneve të publikuara është rritur ndjeshëm. Kjo për shkak se procesi i pranimit deri në muajin gusht të vitit 2013, ka qenë pothuajse i bllokuar. Kjo për shkak të parashikimit të nenit 68/1, të ligjit nr. 152/2013 “Për nëpunësin civil”, sipas të cilit asnjë procedurë e re konkurimi nuk mund të fillonte tre muaj përpara datës së hyrjes në fuqi të këtij ligji (pra asnjë procedurë e re nuk mund të fillonte më që nga data 1 korrik 2013). Ndërkohë me ardhjen në detyrë qeveria e re, për shkak të bllokimit që krijonte parashikimi i nenit 68/1 të ligjit nr. 152/2013, si dhe të pamundësisë së zbatimit të tij për shkak të mungesës së akteve nënligjore (theksojmë se deri në atë periudhë nuk kishte filluar fare puna për hartimin e akteve), miratoi aktin normativ i cili shtynte afatin e fillimit të efekteve të ligjit. Më pas menjëherë pas përfundimit të procesit të miratimit të strukturave të ministrive dhe kryeministrit sipas formatimit të kabinetit të ri qeveritar dhe sistemit të nëpunësve civilë ekzistues, u shpallën vendet e mbetura vakante.

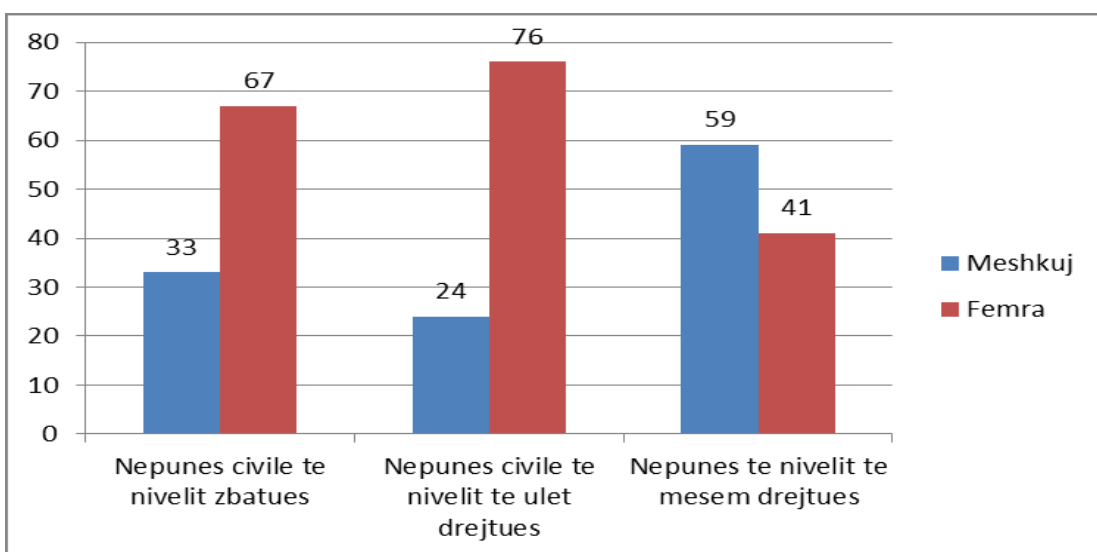
Në totalin e nëpunësve civilë të rekrutuar për vitin 2013, 26% e tyre janë rekrutuar në nivele drejtuese dhe 74% në nivele zbatuese. Në krahasim me vitin 2012, numri i rekrutimeve në pozicione ekzekutive është rritur me 9%, duke ulur me të njëjtën shifër numrin e rekrutimeve në pozicione drejtuese.



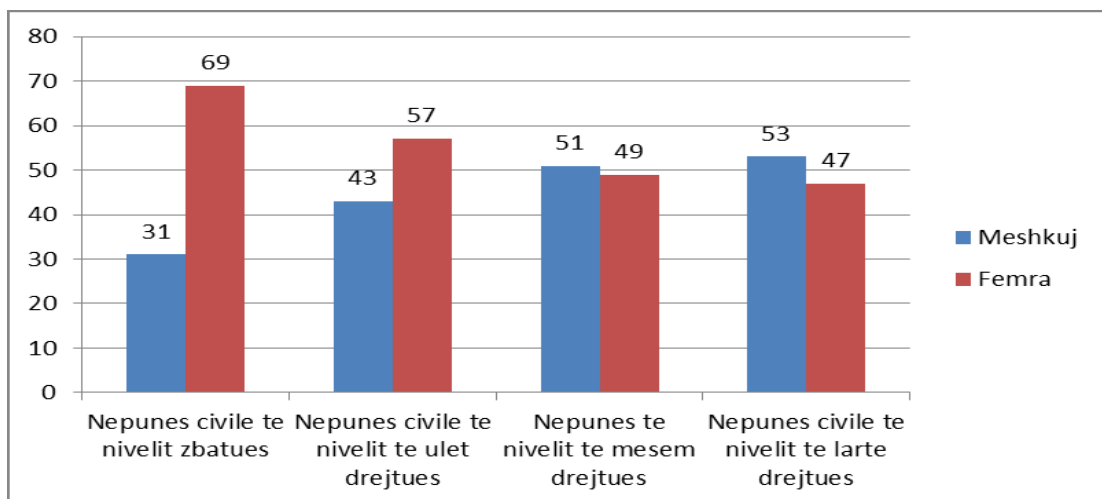
Nga numri i nëpunësve civilë të rekrutuar gjatë vitit 2013, 63% e tyre kanë qenë femra dhe 37% meshkuj. Në krahasim me vitin 2012, numri i nëpunësve femra të rekrutuar rishtazi ka qenë 7% më i madh.



Ndër të emëruarit rishtaz gjatë vitit 2013, vëmë re se janë rekrutuar më shumë nëpunëse femra në pozicione të nivelit zbatues dhe të nivelit të ulët drejtues dhe më shumë nëpunës meshkuj në pozicione të nivelit të mesëm dhe të lartë drejtues. Ndërkohë që në krahasim me vitin 2012, vihet re një rritje e nëpunësve femra të emëruara rishtazi në pozicione të nivelit zbatues (3%), në pozicione të nivelit të ulët drejtues (8%) dhe në pozicione të nivelit të mesëm drejtues (15%).



Në shërbimin civil kemi të punësuar më shumë nëpunëse femra në pozicione të nivelit zbatues (38% më shumë) dhe të nivelit të ulët drejtues (14% më shumë), por më shumë meshkuj në pozicione të nivelit të mesëm drejtues (2% më shumë) dhe të nivelit të lartë drejtues (6% më shumë).



Ndërkohë, në krahasim me vitin 2012, kemi një rritje të nëpunësve civilë femra prej: 5% në pozicione të nivelit zbatues; 3% në pozicione të nivelit të ulët drejtues, 6% në pozicione të nivelit të mesëm drejtues dhe 18% në pozicione të nivelit të lartë drejtues.

- **Masat disiplinore**

Edhe gjatë vitit 2013, procedurat e masave disiplinore janë zhvilluar në respektim të legjislacionit në fuqi.

Gjatë vitit 2013 janë dhënë 23 masa disiplinore.

Sipas llojit të masave është vënë re:

a- Rritje e numrit të masave disiplinore “Largim nga shërbimi civil”. Gjatë vitit 2013 janë dhënë 15 të tilla gjithsej, nga të cilat 14 deri në muajin shtator 2013, të shpërndara sipas ministrive si vijon:

Ministria e Financave – 1
Ish Ministria e Mjedisit dhe Administrimit të Pyjeve – 2
Ish Ministria e Brendshme – 1
Ish Ministria e Arsimit dhe Shkencës – 2
Ish Ministria e Ekonomisë, Tregëtisë dhe Energjetikës – 5
Ministria e Integrimit – 1
Ish Ministria e Punës dhe Ceshtjeve Sociale – 1
Ministria e Shëndetësisë - 1

b- ulje e numrit të rasteve të masave disiplinore me të lehta “Vërejtje me paralajmërim” apo “Vërejtje me shkrim”.

Në tabelën me poshtë paraqiten numri i masave disiplinore në total dhe sipas llojit.

Largim nga shërbimi civil	Pezullim deri në 2	Ulje në detyrë	Vërejtje me shkrim	Vërejtje me paralajmërim	TOTAL
---------------------------	--------------------	----------------	--------------------	--------------------------	-------

	vjet, nga e drejta e ngritjes në detyrë				
15	0	1	1	6	23

4. Reforma në fushën e pagave

Gjatë vitit 2013, ashtu si edhe në periudhat e mëparshme puna në fushën e pagave është kryer duke proceduar sipas këtyre drejtimeve:

- ❖ realizimin e rritjes së përvitshme të pagave, duke kryer hartimin e akteve të pagave dhe llogaritjet përkatëse të efektit ekonomik mujor dhe vjetor;
- ❖ propozimin e ndryshimit të vendimeve aktuale të pagave për arsye të ndryshme (krijim institucionesh apo pozicionesh të reja).

Rritja e pagave për të gjithë punonjësit e institucioneve buxhetore u realizua në muajin korrik 2013, sipas sistemeve përkatëse të pagave, duke pasur parasysh ndryshimin e indeksit të përgjithshëm të çmimeve të konsumit, e konkretisht:

- ❖ për punonjësit e sistemit shëndetësor, mjekë e infermierë, rritja e pagave ishte mesatarisht 3.43% dhe 5.6 %.
- ❖ për punonjësit e sistemit të arsimit parauniversitar, rritja mesatare e pagave ishte 2.79%;
- ❖ për punonjësit që punojnë në struktura të veçanta si Policia e Shtetit, Forcat e Armatosura, Shërbimi Informativ i Shtetit, Shërbimi i Kontrollit të Brendshëm, Garda e Republikës, Policia e Mbrojtjes nga Zjarri dhe Shpëtimit, Policia e Burgjeve, rritja e pagave sipas gradave përkatëse që mbajnë varioi nga 1.95% deri në 3.1%;
- ❖ për nëpunësit e institucioneve të tjera të pavarura dhe nëpunësit e ministrive të linjës rritja ishte mesatarisht nga 1.6% - 2.3%.
- ❖ për funksionarët e lartë politikë dhe deputetët nuk pati rritje pagash.

5. Zhvillimi i teknologjive të informacionit

Gjatë vitit 2013 është punuar në disa drejtime si vijon:

- Sistemi Informatik i Menaxhimit të Burimeve Njerëzore;
- Mirëmbajtja e faqes së internetit dhe portalit të rekrutimeve, për vendet e lira në shërbimin civil;

Sistemi Informatik i Menaxhimit të Burimeve Njerëzore

Mbas miratimit të financimit të projektit nga Banka Botërore, Trust Fund IPS 2, për mbështetjen e përmirësimit të sistemit SIMBNJ, filloi puna për krijimin e termave të referencës. Gjatë këtij procesi janë kontaktuar të gjithë aktorët si më poshtë:

- Banka Botërore, si aktori kryesor që financon dhe monitoron projektin IPS;
- Ministria e Financës, si aktori që ka lidhje me ndërfaqen e sistemit SIMBNJ;
- Agjensia Kombëtare e Shoqërisë së Informacionit, si aktori që do të miratojë dhe do të përcaktojë specifikimet teknike për ndërfaqen me sistemin e ndërveprimit të Bazave të të Dhënave Shtetërore;
- Drejtoria e Përgjithshme e Financimeve dhe Kontraktimeve, si autoriteti që do të publikojë dhe organizojë procedurat e tenderit.

Në bashkëpunim me të gjithë aktorët, për të përcaktuar termat e referencës janë organizuar disa takime gjatë muajve Shkurt – Qershor 2013.

Mbas miratimit paraprak të Agjensisë Kombëtare të Shoqërisë së Informacionit, termat e referencës, në Qershor 2013, u dërguan për miratim në Drejtorinë e Përgjithshme të Financimeve dhe Kontraktimeve, në Ministrinë e Financës e më pas në Bankë Botërore, në mënyrë që të bëhej i mundur vazhdimi i procedurave të tenderimit.

Termet e referencës synojnë të realizojnë këto objektiva për sistemin SIMBNJ:

- Zhvillimi i plotë i të tre komponentëve;
- Lidhja e sistemit SIMBNJ me sistemin e ndërveprimit të Bazave të të Dhënave Shtetërore;
- Trainimi i përdoruesve mbas përfundimit të zhvillimit të sistemit;
- Mirëmbajtje të sistemit për tre vjet pas pranimin të sistemit.

Ndërkohë, specialistët e teknologjisë së informacionit gjatë gjithë vitit kanë mirëmbajtur dhe përmirësuar infrastrukturën e sistemit, serverat dhe pajisjet ku janë instaluar aplikacioni dhe databaza.

Në Tetor – Nëntor 2013, me ndryshimin e strukturave dhe organikave të Kryeministrisë dhe ministrive, specialistët e teknologjisë së informacionit hodhën dhe përditësuan strukturat dhe organikat e reja, si dhe filloi puna për të populluar sistemin me të dhënat nga ministritë vetëm për modulën e burimeve njerëzore. Departamenti i Administratës Publike është në kontakt të vazhdueshëm me njësitë e burimeve njerëzore dhe po i asiston ato në procesin e mbledhjes dhe hedhjes së të dhënave.

Mirëmbajtja e faqes së internetit dhe portalit të rekrutimeve për pozicionet e shërbimit civil

Edhe gjatë vitit 2013 është mirëmbajtur faqja e internetit dhe portali i rekrutimeve, duke bërë të mundur shfaqjen e të gjithë veprimtarive që Departamenti i Administratës Publike ka realizuar gjatë gjithë vitit. Publikimi i vendeve vakante, paraseleksionimeve, rezultatet dhe fituesi për çdo ministri është bërë në kohën e duhur. Gjithashtu, është bërë e mundur edhe lidhja me portalin e trajnimeve të ReSPA, duke lejuar kështu shfaqjen e trainimeve dhe informacioneve të nevojshëm të ReSPA edhe në faqen e DAP.

6. Trajnimi i nëpunësve të administratës publike

Viti 2013 është viti në të cilin është ndërthurur veprimtaria e Institutit të Trajnimit të Administratës Publike (ITAP) dhe Shkollës Shqiptare të Administratës Publike (ASPA). Në periudhën Janar- Prill 2013, aktivitetet trajnuese janë zhvilluar nga ITAP, dhe më pas me hyrjen në fuqi të Vendimit Nr. 220 datë 13.02.2013, të Këshillit të ministrave "Mbi zhvillimin dhe funksionimin e Shkollës Shqiptare të Administratës Publike dhe trajninimin e nëpunësve të administratës publike" ,nga Shkolla Shqiptare të Administratës Publike (ASPA) .

Në periudhën Janar - Prill veprimtaria e Institutit të Trajnimit të Administratës Publike është zhvilluar bazuar në planin strategjik 2011-2013, hartuar në përputhje me objektivat strategjike në kadër të SKZHI si baza për realizimin e planit të punës dhe vendosjen e objektivave institucionale.

Ndërsa në periudhën Prill - Dhjetor, ASPA ka zhvilluar veprimatrinë trajnuese bazuar në planet dhe aktivitetet e planifikuara nga ITAP, duke vënë në përdorim burimet, kurikulat dhe kapacitetet egzistuese.

Fokusi kryesor i punës në këtë periudhë ka qënë rritja e kapaciteteve të administratës publike në drejtim të përgatitjes së vendit për anëtarësimin në Bashkimin Europian. Në këtë kuadër, është bashkëpunuar ngushtësisht me donatorë dhe projekte të ndryshëm si SMEI III, PPF etj..

Krijimi i një institucioni të orientuar më shumë drejt klientit

Viti 2013, ka qënë viti i fundit i zbatimit të strategjisë 2011-2013, vit i cili përkoj edhe me përfundimin e aktivitetit të ITAP-it, si edhe me krijimin e Shkollës Shqiptare të Administratës Publike (ASPA). Zhvillimi i aktiviteteve të institucionit është orientuar në dy drejtime kryesore:

1. Zbatimi i strategjisë duke zbatuar programin e trajnimit në përputhje me nevojat reale të Administratës Publike.
2. Krijimi dhe konsolidimi i ASPA-s, si institucion i ngritur në vazhdimësi të ITAP-it duke shfrytëzuar me efektivitet kapacitetet trajnuese dhe logjistike të tij.

Për realizimin e këtij objekti është punuar në disa drejtime:

- Përdorimin me efektivitet të kapaciteteve trajnuese dhe logjistike;
- Forcimin e rolit dhe funksioneve të menaxherit të trajnimit;
- Forcimin e kontrollit të cilësisë të zhvillimit të trajnimit;
- Rritjen e kapaciteteve të brendshme, me qëllim përfshirjen e vetë stafit në zhvillimin e disa programeve bazike të trajnimit.

- ✓ *Përmirësimi i organizimit të brendshëm të Institucionit me qëllim ngritjen e kapaciteteve për zhvillimin e trajnimeve në nivel strategjik, në kuadër të SKZHI-së dhe MSA –së*

Në kushtet kur nevojat për trajnim janë vazhdimisht në zhvillim, , është e rëndësishme të theksojmë se Institucioni (ITAP-ASP) ka luajtur një rol të rëndësishëm duke marrë pjesë në diskutime e aktivitet duke këshilluar dhe mësuar nga komentet (feedback) si dhe ka hartuar dhe zbatuar plane afatgjata për rritjen e kapaciteteve.

- ✓ *Rritja e rolit të Institucionit në zhvillimin e programeve të trajnimit të financuara nga ndihma e huaj*

Gjatë kësaj periudhe, është punuar në bashkëpunimin me projekte të financuara nga donatorë, dhe në këtë bashkëpunim ITAP/ASP, ka qenë jo vetëm partner por edhe koordinator në kuadër të bashkërendimit të trajnimeve. Kjo ka sjellë edhe një përdorim më racional të burimeve nga buxheti i shtetit, të cilat janë orientuar për trajnimet më të domosdoshme për Administratën Publike, në bazë të nevojave të tyre specifike.

E paraqitur grafikisht, pesha specifike e trajnimeve të zhvilluara në bashkëpunim me këto projekte dhe donatorë, paraqitet si më poshtë:



Programi i trajnimit për vitin 2013

Objektivi kryesor i programit të trajnimit ka qënë:

Të mbështesë një shërbim civil më profesional, të aftë dhe të bazuar në sistemin e meritës, menaxher më të kualifikuar dhe më të përgjegjshëm si dhe një shërbim civil më cilësor dhe më të motivuar për të zbatuar strategjitë kombëtare për zhvillime të mëtejshme në të ardhmen.

Themelore për këtë program trajnimi është analiza e nevojave për trajnim. Konsultimi dhe mendimet e marra kanë bërë të mundur që programi i trajnimit të lidhet me së miri me nevojat e klientëve kryesore.

Procesi i Trajnimit

Programi i trajnimit për vitin 2013, ndarë sipas fushave të përcaktuara në Planin Strategjik, është realizuar duke u fokusuar më shumë në trajnimin e nëpunësve civilë të nivelit qendror, mbi çështjet që kanë lidhje me procesin e Integritetit të vendit në BE.

1. Trajtime që lidhet me procesin e Integritetit Evropian

Vendi ynë është në procesin për marrjen e statusit të vendit kandidat për në Bashkimin Europian. Ky proces shoqërohet me shumë reforma dhe angazhime. Roli i ASPA-s është të mbështesë këto reforma dhe angazhime, duke rritur kapacitetet e administratës publike shqiptare, me qëllim rritjen e efektivitetit të punës dhe rritje e cilësisë, sidomos në fushën e aplikimit, menaxhimit dhe monitorimit të fondeve të BE-së.

Për të rritur kapacitetet e nëpunësve të Institucioneve qendore dhe lokale në programimin dhe zbatimin në të ardhmen të sistemit të decentralizuar të asistencës së BE-së, tashmë me një qasje të re sektoriale, janë organizuar trajtime për nëpunësit që punojnë me hartimin e projektpropozimeve, programimin dhe monitorimin e asistencës së BE-së. Pjesëmarrja e stafit të ministrive të linjës dhe institucioneve të tjera qendrore në këto trajtime është një garanci më shumë për të patur projekte të mirëpërgatitura, duke plotësuar kështu edhe një kërkesë të BE-së: rritjen e pronësisë së përfituesve për programimin dhe menaxhimin me efektivitet të fondeve të IPA-s.

Në total janë zhvilluar 32 kurse, 62 ditë trajnimi dhe janë trajnuar 640 nëpunës civilë, të nivelit qendror. Trajnimet e kësaj fushe kanë zënë rreth 39 % të totalit të trajnimeve të realizuara gjatë vitit 2013.

2. Trajtime në mbështetje të strategjisë së decentralizimit

Qëllimi është të kontribuojë për zhvillimin e kapaciteteve të administratës lokale duke nxitur bashkëpunimin komunal nëpërmjet shkëmbimit të eksperiencave më të mira/modeleve që ekzistojnë në vend. Në këtë fushë është punuar si me mbështetjen e buxhetit të shtetit, ashtu edhe me programe e projekte.

Bazuar në kërkesat dhe nevojat e qeverisjes vendore, është synuar të ofrohen për pjesëmarrësit njohuritë e nevojshme mbi administratën e qeverisjes vendore, trajtime me tematikë Asistencë teknike për administratën publike vendore në lidhje me

përdorimin e nënshkrimit elektronik dhe dokumentit elektronik”, i cili u zhvillua me mbështetjen Fondacioni “Shoqëria e hapur për Shqipërinë”- OSFA.

Ky program trajnimi ishte shumë i dobishëm dhe një mënyrë mjaft efektiv, për arritjen e ndërgjegjësimi mbi mirëqeverisjen me ekspertizën e çertifikimit elektronik dhe dokumentit elektronik.

Ky ishte një trajnim dhe specifik që u implemetua për herë të parë nga institucioni ynë. Aftësimi i administratës vendore me projektin e qeverisjes elektronike, siguron ofrimin e shërbimeve dhe veprimeve administrative përmes sistemeve elektronike duke ndërtuar një urë të shpejtë komunikimi ndërmjet administratës vendore në një anë dhe qytetarëve në anën tjetër.

Trajnimet u organizuan sipas hartës së shpërndarjes për të përfshirë gjithë qarqet e vendit dhe të gjitha nivelet qeverisëse, me një pjesëmarrje përfshirëse nga gjithë organogramat e strukturave të administratës vendore.

Një trajnim tjetër i cili u zhvillua në vitin 2013, ishte edhe trajnimi me temë “Procesi i vendimarrjes dhe menaxhimi i stafit”. Ky trajnim është organizuar në bashkëpunim me Akademinë e Studimeve Politike (ASP), një program i Këshillit të Evropës, i mbështetur nga Fondacioni për një Shoqëri të Hapur për Shqipërinë (OSFA). Objektivi kryesor i këtij kursi ishte rritja e aftësive të nëpunësve të administratës vendore lidhur me praktikat vlerësuese për punonjësit dhe kanalet e duhura të komunikimit me qytetarët për vendimarrjen, dhënien e njohurive lidhur me fondet europiane dhe procesi praktik i hartimit dhe aplikimit të projekteve; hartimi i strategjive të zhvillimit të njësive vendore etj.

Një tematikë tjetër e trajtuar për nivelin e administratës vendore është edhe trajnimi me temë “Prokurimi elektronik për blerjet e vogla”, me objektiv kryesor njohjen e nëpunësve me zhvillimit e reja në këtë fushë, si edhe me praktikën e zbatimit të kësaj procedure.

Gjatë vitit 2013, në nivelin vendor janë zhvilluar 32 kurse, 45 ditë trajnimi dhe janë trajnuar 757 nëpunës civilë.

3. Trajnime të përgjithshme

Programi i trajnimit ofron njohuri mbi organizimin dhe funksionimin e administratës publike, procesin e hartimit të politikave dhe zbatimin efektiv të tyre, zhvillimin e aftësive menaxhuese të orientuara drejt rezultateve të nëpunësve civilë.

Prezantimi me Administratën Publike - ky program trajnimi, është i detyrueshëm për nëpunësit e sapoemëruar në administratë, dhe i njeh pjesëmarrësit me disa koncepte themelore mbi organizimin dhe funksionimin e administratës publike dhe shtetit shqiptar, procedurat administrative, pa lënë mënjanë dhe aftësitë profesionale dhe menaxheriale që duhet të këtë nëpunësi civil në përputhje me kërkesat e kohës.

Gjatë vitit 2013 janë zhvilluar 2 kurse , 24 dite trajnimi dhe janë trajnuar 24 nëpunës civilë.

Në këtë fushë janë zhvilluar edhe trajnime si: Prokurimi elektronik për blerjet e vogla; Mbrojtja e të dhënave personale; Hartimi i shkresave: Si të aplikojme për fonde te BE-së, të cilat janë trajnime të organizuara nga ASPA dhe të mbështetura plotësisht nga buxheti i shtetit.

Trajnime të përgjithshme për vitin 2013: Janë zhvilluar 37 kurse, 87 ditë trajnimi dhe janë trajnuar 874 nëpunës civilë.

Si konkluzion, me zbatimin e Planit të Trajnimit për Vitin 2013 është synuar :

“Rritja e aftësive profesionale dhe përmirësimi i njohurive bazë të nëpunësve civilë, në mënyrë që secili prej tyre, në pozicionin përkatës, të përmbushë sa më mirë qëllimet e tij dhe të institucionit”,

dhe njëkohësisht, synimet e përcaktuara për vitin 2013:

1. Përmirësimin e aftësive menaxhuese dhe funksionale të nëpunësve civilë në funksion të procesit të modernizimit dhe reformës në Shërbimin Civil të Shqipërisë.
2. Pajisjen e nëpunësve civilë me njohuri të mjaftueshme dhe aftësi përkatëse, me qëllim aplikimin efektiv të legjislacionit të përafëruar si dhe angazhimeve të marra në kuadër të Marrëveshjes së Stabilizim – Asociimit.
3. Përmirësimin e aftësive menaxhuese dhe profesionale të nëpunësve të administratës vendore, në mbështetje të reformave të ndërmarra në këtë administratë, nëpërmjet trajnimeve në përshtatje me prioritetet dhe nevojat përkatëse.

Në periudhën Janar – Dhjetor 2013, u shënuan këto tregues për veprimtarinë trajnuese, si më poshtë:

Treguesit	
Numri i Kurseve	69
Ditë trajnimi të Zhvilluara	132
Pjesmarrës në trajnim	1631
Indikatori i Trajnimit: Nëpunës Civil x Ditë trajnimi	3120
Indikatori i Cilësisë së Trajnimit (shkallë 1-6)	5.7

Donatore dhe bashkëpunime me projekte

➤ Qeveria e Republikës Federale të Gjermanisë

Me mbështetjen e GIZ , në kuadër të projektit “Mbështetje për Zbatimin e Legjislacionit Shqiptar të Përafruar me Legjislacionin e BE-së” gjatë vitit 2013 janë organizuar një bllok trajnimesh për çështje që lidhen me politikat tregtare dhe me çështjet e Kapitullit 30 të Acquis: Marrëdhëniet e Jashtme.

Objekti i trajnimeve ishte thellimi i njohurive të nëpunësve të administratës publike rreth çështjeve që lidhen me politikat tregtare, në nivel kombëtar, evropian dhe multilateral me qëllim rritjen e aftësive, rritjen e performancës dhe cilësisë në kryerjen e detyrave.

Për të arritur harmonizmin me acquis-në e BE, ky projekt u fokusua në këshillimin dhe mbështetjen e grupeve të punës ndërministrorë për sa i perket ligjit ekonomik dhe acquis së tregut të përbashkët. Këto çështje i ndoqën 8 grupe pune të kryesuar nga METE.

➤ Prezenca e OSBE në Shqipëri

Gjatë vitit 2013, ka vazhduar bashkëpunimi me OSBE-në që ka synuar mbështetjen e Shkollës Shqiptare të Administratës Publike (ASPA) për vlerësimin e kurrikulës aktuale dhe impaktin e programit të trajnimit me synim ndërtimin e një programi trajnimi gjithëpërfshirës mbi çështje të etikës dhe antikorrupsionit për grupe interesi të niveleve të ndryshme në administratën publike dhe zhvillimin e Termave të Referencës për këtë program trajnimi.

Në periudhën nëntor-dhjetor 2013 u mundësuan një seri aktivitete që konsistojnë në:

- Analizimin e kuadrit ligjor lidhur me antikorrupsionin duke përfshirë etikën, parandalimin e konfliktit të interesit, të drejtën e informimit;
- Studimin dhe vlerësimin e kurrikulave të kurseve të trajnimit të përdorura deri tani si: “Etika dhe antikorrupsioni”, “E drejta për t’u informuar”, “Prokurimi publik me mjete elektronike”, “Parandalimi i konfliktit të interesave” dhe vlerësimin e impaktit të trajnimit tek pjesëmarrësit.

7. Komunikimi

Ndarja me publikun e informacionit të saktë në mënyrë të qartë, të plotë dhe në kohë reale në lidhje me politikat, shërbimet dhe iniciativat e Departamentit të Administratës Publike mbetet një shtyllë kryesore. Është detyrë dhe përgjegjësi e DAP të përcjellë politikat e saj dhe vendimet drejt publikut, si dhe të informojë publikun mbi prioritetet e qeverisë shqiptare për administratën publike. Faqja zyrtare e Departamentit të Administratës Publike si dhe rrjetet sociale ku Departamenti që prej vitit 2011 është pjesë, përbëjnë platforma mjaft të fuqishme për shoqërinë tonë dhe kanë rezultuar mjaft të suksesshme në tërheqjen e publikut ndaj administratës publike, duke rritur

ndjeshëm numrin e të interesuarve që dërgojnë emaille drejt adresave të publikuara për tematika të ndryshme.

Shkolla Rajonale e Administratës Publike (ReSPA)

Shqipëria është ndër shtatë vendet anëtare të ReSPA të cilët kanë nënshkruar dhe ratifikuar Marrëveshjen për Krijimin e Shkollës Rajonale të Administratës Publike më datë 23 Janar, 2009. Shkolla Rajonale e Administratës Publike, ka si qëllim nxitjen e bashkëpunimit rajonal në fushën e administratës publike, forcimin e kapaciteteve administrative si dhe zhvillimin e burimeve njerëzore në përputhje me parimet evropiane.

Në këtë kuadër, gjatë vitit 2013 janë zhvilluar 18 kurse trajnimi (3-4 ditor), me tematika:

- Trajnimi i trajnerëve mbi “Partneritetin privat publik”;
- Trajnim mbi “Përmirësimin e shërbimeve dhe një administrate të orientuar drejt publikut”;
- Trajnim mbi “Zhvillimin e strategjive të pagave dhe shpërblimit në institucionet e administratës publike - Parimet, Politikat dhe Praktikën”;
- Trajnim mbi “Ndërtimin i një dialogu efektiv dhe bashkëpunimi ndërmjet qeverisë dhe organizatave të shoqërisë civile në procesin e politikë bërjes”;
- Trajnim mbi “Menaxhimin e anti - korrupsionit/integritetit në administratën publike”;
- Trajnim mbi “Teknikat rregullatore dhe proceset”;
- Trajnim mbi “Europianizimin e ligjeve të vendeve të balkanit perendimor mbi procedurat e përgjithshme administrative”;
- Trajnim mbi “Kornizën e Kompetencave”;
- Trajnim mbi “Vlerësimin e Politikave Publike”;
- Trajnim mbi “Lidershipin në Shërbimin Publik”;
- Trajnim mbi “Negociatat në Bashkimin Evropian dhe teknikat e pre aderimit”;
- Trajnim i Avancuar mbi “Komunikimin ndërkulturor”;
- Trajnim mbi “Menaxhimin efektiv të burimeve njerëzore – aftësi ndërpersonale të menaxherëve”;
- Trajnim mbi “Menaxhimin e suksesshëm të programeve”;
- Trajnim i avancuar mbi “Ndryshimet në menaxhim”;
- Trajnim mbi “Etiken e punonjësve publikë”;
- Trajnim mbi “Ndërtimin e institucioneve për anëtarësim në Bashkimin Evropian dhe përafrimit të legjislationit”;
- Trajnim mbi “Analiza e punës, korniza e kompetencave dhe menaxhimi i sistemit të performancës”;
- Shkolla e verës mbi “Çështjet evropiane”.

Nga këto trajnime kanë përfituar 63 punonjës të administratës publike, të niveleve të ndryshme.

Gjithashtu, gjatë vitit 2013 janë zhvilluar dy konferenca rajonale me temat:

- “Sigurimi i ndryshimeve të dëshiruara në administratë nëpërmjet implementimit të suksesshëm të politkave”
- “Përmirësimi i funksionimit të sektorit publik”

Krahas trajnimit bazë dhe aktiviteteve të tjera për ngritjen e kapaciteteve, shkëmbimi i eksperiencave më të mira nga çdo shtet anëtar në ReSPA është mundësuar nëpërmjet rrjeteve të ngritura (netëorks). Këto rrjete krijojnë mundësi për bashkëpunim midis individëve pjesëmarrës si dhe të promovojnë politikat ekzistuese të shteteve të tyre. ReSPA ka organizuar takime të rregullta me nëpunësit civilë të nivelit të lartë që punojnë në këto fusha, ku dhe Shqipëria ka përfaqësuesit e saj në çdo rrjet të ngritur në ReSPA. Tematikat e rrjeteve të ngritura:

- Netëork mbi E- gonverment
- Netëork mbi Etikën dhe Integritetin (mbledhur dy herë gjatë 2013)
- Netëork mbi Integrimin Evropian
- Netëork mbi Menaxhimin e Burimeve Njerëzore në Ballkanin Perëndimor

8. Objektivat kryesore për vitin 2014

Për vitin 2014 Departamenti i Adminsitratës Publike do të fokusojë punën për implementimin korrekt të legjislacionit të ri të shërbimit civil në të gjithë administratën publike.

- Miratimi i akteve nënligjore në zbatim të Ligjit nr. 152/2013, “Për nëpunësin civil”;
- Hartimi dhe miratimi i Strategjisë Ndërsektoriale të Reformës së Administratës Publike;
- Hartimi i udhëzimeve dhe manualeve shpjeguese me synimin e unifikimit të procedurave të përcaktuara në legjislacionin e ri të shërbimit civil;
- Trajnimi i nëpunësve civilë në nivele të larta drejtuese dhe në njësitë e menaxhimit të burimeve njerëzore në lidhje me legjislacionin e ri të shërbimit civil;
- Verifikimi i statusit të nëpunësve aktualë në zbatim të ligjit të ri të nëpunësit civil;
- Mbikqyrja e procesit të përshkrimeve të punës për të gjitha institucionet e administratës shtetërore dhe përfundimi i këtij procesi sipas afateve;
- Krijimi i strukturave, komisioneve, komiteteve përgjegjëse për zbatimin e procedurave të legjislacionit të ri të shërbimit civil;

- Hartimi, konsultimi dhe miratimi në Këshillin e Ministrave i projektakteve në zbatim të ligjit nr. 90/2012 “Për organizimin dhe funksionimin e administratës shtetërore”.
- Rishikimi i kurrikulave ekzistuese të trajnimit.
- Hartimi i kurrikulave të reja të trajnimit, në bazë të nevojave.
- Rritja e kapaciteteve të burimeve njerëzore nëpërmjet trajnimit.
- Perfundimin e projektit për zgjerimin dhe modernizimin e Sistemit Informatik të Menxhimit të Burimeve Njerëzore (HRMIS) si dhe perputhjen me ndryshimet ligjore.