



departamenti
dap
Administratës Publike

REPUBLIKA E SHQIPËRIË
KËSHILLI I MINISTRAVE
MINISTRI PËR INOVACIONIN DHE ADMINISTRATËN PUBLIKE

KËSHILLI I MINISTRAVE Ministri i Shtetit për Inovacionin dhe Administratën Publike

Departamenti Administrates Publike

Raporti Vjetor 2015

PËRMBAJTJA:

Përmbajtja:	1
1. Hyrje.....	2
2. Reforma ligjore	4
Legjislacioni i shërbimit civil.....	4
Strategjia ndërsektorale e reformës në administratën publike, 2015 – 2020	6
3. Ndërtimi i institucioneve, dhe organizimi i strukturës e organikës së tyre	9
4. Reforma në fushën e pagave	12
5. Shërbimi civil	14
Zbatimi i procedurave të legjislacionit të shërbimit civil.....	14
Përshkrimi i pozicioneve të punës.....	14
Rekrutimi.....	15
Masat disiplinore	21
Zbatimi i vendimeve gjyqësore të formës së prerë	23
Lirime	24
Vlerësimi i rezultateve në punë	24
6. Zhvillimi i teknologjive të informacionit	26
Sistemi informatik i menaxhimit të burimeve njerëzore	26
Baza e të dhënave dhe aplikacionet për rekrutimin.....	27
Mbledhja e të dhënave për menaxhimin e shërbimit civil	27
7. Trajnimi i nëpunësve të administratës publike.....	28
8. Projekte dhe bashkëpunimi me donatorët	32
Projekti i binjakëzimit IPA 2012 “Mbështetje për reformën e shërbimit civil në Shqipëri”	32
Komisioni Evropian	32
Qeveria e Republikës Federale të Gjermanisë	32
Programe bashkëpunimi të tjera: kurset e gjuhës frënge.....	33
Bashkëpunimi me Këshillin e Evropës dhe Agjencinë Zvicerane për Zhvillim dhe	
Bashkëpunim	33
Bashkëpunimi me ReSPA	33
9. Objektivat kryesore për vitin 2016.....	35

1. HYRJE

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

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

Do të theksojmë që në fillim të vitit 2015 është viti gjatë të cilit u vendosën baza të qëndrueshme për zbatimin me korrektësi të të gjitha procedurave të legjislativës për nëpunësin civil.

Ndërkohë, objektivat në tërësi të përcaktuara për vitin 2015, kanë qenë:

- Miratimi i akteve nënligjore në zbatim të ligjit nr. 178/2014, “Për disa ndryshime dhe shtesa në ligjin nr. 152/2013, “Për nëpunësin civil”;
- Rishikimi i udhëzimeve dhe manualeve shpjeguese me synimin e unifikimit të procedurave të përcaktuara në legjislativën e ri të shërbimit civil;
- Miratimi i Strategjisë Ndërsektoriale të Reformës së Administratës Publike;
- Rishikimi i përshkrimeve të punës për të gjitha institucionet e administratës shtetërore, me synim përmirësimin e tyre;
- Trajnimi i thelluar për Grupin e Nivelit të Lartë Drejtues (TND), në përputhje me Legjislativën e Shërbimit Civil;
- Hartimi dhe zbatimi i programeve të trajnimit sipas funksioneve në Administratën Publike, të detyrueshme për zhvillimin e karrierës dhe kërkesave të pozicionit të punës;
- Përfshirja e metodave inovative në zhvillimin e trajnimit – trajnime online, materiale trajnimi të dixhitalizuara;
- Përditësimi dhe hartimi i kurrikulave të trajnimit për rritjen e kapaciteteve të administratës publike në menaxhimin e procesit të integritetit evropian;
- Përmirësimi i sistemit online të mbledhjes së të dhënave për menaxhimin e burimeve njerëzore, në terma cilësorë duke u kujdesur për saktësinë e informacionit, duke

zgjeruar elementet e kontrollit dhe përmirësuar metodologjinë e analizës mbi të dhënat e mbledhura;

- Trajnimi i përdoruesve të të gjitha niveleve të SIMBNJ;
- Shtrirja e Sistemit Informatik të Menaxhimit të Burimeve Njerëzore (SIMBNJ/HRMIS) në 50 institucione;
- Funksionimi i plotë i SIMBNJ përfshirë modulën e pagave, për ministritë e linjës dhe Kryeministrinë.

2. REFORMA LIGJORE

LEGJISLACIONI I SHËRBIMIT CIVIL

Në dhjetor të vitit 2014, ligji nr. 152/2013, “Për nëpunësin civil”, pësoi disa ndryshime të miratuara me ligjin nr. 178/2014, ndryshime të cilat do të duhej të reflektoheshin edhe në procedurat e përcaktuara me aktet nënligjore të miratuara gjatë vitit 2014.

Për realizimin e detyrimit ligjor si më sipër, gjatë vitit 2015 u punua për hartimin e akteve përkatëse, e konkretisht:

1. Rregullime të procedurës së rekrutimit në kategorinë ekzekutive dhe plotësimit të vendeve vakante të nivelit të ulët dhe të mesëm drejtues. Konkretisht, në periudhën janar - shkurt 2015, u hartuan dy projektvendime:
 - a- “Për pranimin, lëvizjen paralele, periudhën e provës dhe emërimin në kategorinë ekzekutive” – miratuar me vendimin nr. 243, datë 18/03/2015, të Këshillit të Ministrave;
 - b- “Për plotësimin e vendeve të lira në kategorinë e ulët dhe të mesme drejtuese” – miratuar me vendimin nr. 242, datë 18/03/2015, të Këshillit të Ministrave.

Si rezultat i miratimit të dy vendimeve të sipërcituara vendimi nr. 143, datë 12/03/2014, i Këshillit të Ministrave, “Për procedurat e rekrutimit, të përzgjedhjes, të periudhës së provës, të lëvizjes paralele e të ngritjes në detyrë për nëpunësit civilë të kategorisë ekzekutive, të ulët dhe të mesme drejtuese”, u shfuqizua.

Pas miratimit të dy vendimeve si më sipër, Departamenti i Administratës Publike hartoi dhe miratoi Udhëzimin nr. 2, datë 27/03/2015, “Për procesin e plotësimit të vendeve të lira në shërbimin civil nëpërmjet procedurës së lëvizjes paralele, ngritjes në detyrë për kategorinë e mesme dhe të ulët drejtuese dhe pranimin në shërbimin civil në kategorinë ekzekutive nëpërmjet konkurrimit të hapur”.

2. Disa rregullime për përshkrimin e pozicioneve të punës, si dhe klasifikimin e pozicioneve të punës në shërbimin civil. Konkretisht, në periudhën janar – shkurt 2015 u hartua projektvendimi “Për disa ndryshime në vendimin nr. 142, datë 12/03/2014, të Këshillit të Ministrave, “Për përshkrimin dhe klasifikimin e pozicioneve të punës në institucionet e administratës shtetërore dhe institucionet e pavarura” – miratuar me vendimin nr. 262, datë 25/03/2015, të Këshillit të Ministrave.
3. Disa rregullime të lidhura me procesin e menaxhimit të Trupës së Nivelit të Lartë Drejtues. Konkretisht, në periudhën mars - prill 2015 u hartua projektvendimi “Për disa ndryshime dhe shtesa në vendimin nr. 118, datë 05/03/2014, të Këshillit të Ministrave, “Për procedurat e emërimit, rekrutimit, menaxhimit dhe përfundimit të marrëdhënies në shërbimin civil të Nëpunësve Civilë të Nivelit të Lartë Drejtues dhe të anëtarëve të TND-së” – miratuar me vendimin nr. 388, datë 06/05/2015, të Këshillit të Ministrave.

4. Disa rregullime në lidhje me përbërjen e Këshillit Drejtues të Shkollës Shqiptare të Administratës Publike (ASPA), si dhe me trajnimin e nëpunësve civilë. Konkretisht, në periudhën tetor – nëntor 2015 u hartua projektvendimi “Për disa ndryshime dhe shtesa në vendimin nr. 138, datë 12/03/2014, të Këshillit të Ministrave, “Për rregullat e organizimit e të funksionimit të Shkollës Shqiptare të Administratës Publike dhe trajnimin e nëpunësve civilë”, të ndryshuar” – miratuar me vendimin nr. 70, datë 27/01/2016, të Këshillit të Ministrave.
5. Rregullime të procedurave të transferimit të përhershëm dhe të përkohshëm të nëpunësve civilë, transferimit në kuadër të ristrukturimit apo mbylljes së institucionit, pezullimit të nëpunësve civilë, pezullimit me kërkesë të nëpunësve civilë, efekteve të pezullimit dhe lirimimit nga shërbimi civil. Konkretisht, në periudhën tetor – nëntor 2015 u hartuan dy projektvendime:
 - a- Për transferimin e përkohshëm dhe të përhershëm të nëpunësve civilë;
 - b- Për pezullimin dhe lirimimin nga shërbimi civil.

Dy projektvendimet, në muajin dhjetor u dërguan për mendim në të gjitha ministritë e linjës dhe pas zhvillimit të procesit të konsultimit dhe bashkërendimit të tyre me këto ministri, në muajin shkurt 2016 u miratuan në Këshillin e Ministrave (VKM nr. 124, datë 17/02/2016 dhe VKM nr. 125, datë 17/02/2016).

6. Disa rregullime në procesin e vlerësimit të rezultateve në punë të nëpunësve civilë. Konkretisht, në periudhën nëntor – dhjetor 2015 u hartua projektvendimi “Për disa ndryshime në vendimin nr. 109, datë 26/02/2014, të Këshillit të Ministrave, “Për vlerësimin e rezultateve në punë të nëpunësve civilë”. Ky projektvendim është ende në fazën e marrjes së mendimeve nga ministritë e linjës.
7. Përcaktimi i procedurës së vlerësimit të nëpunësve civilë për përfitimin dhe përditësimin e njohurive shtesë. Konkretisht, në periudhën gusht – shtator 2015 u hartua projektvendimi “Për procedurat e vlerësimit të nëpunësve civilë për përfitimin dhe përditësimin e njohurive shtesë” – miratuar me vendimin nr. 1037, datë 16/12/2015, të Këshillit të Ministrave.
8. Përcaktimi i procedurës për zbatimin e vendimeve gjyqësore të formës së prerë. Për këtë u përgatit dhe u miratua Urdhri nr. 5151, datë 28/10/2015, i Ministrit të Shtetit për Inovacionin dhe Administratën Publike, “Për zbatimin e vendimeve gjyqësore të formës së prerë nga institucionet e administratës shtetërore të përfshira në fushën e zbatimit të ligjit për shërbimin civil”, i cili u është dërguar për zbatim të gjithë titullarëve të këtyre institucioneve.

Urdhëri i miratuar përcakton :

- a- rregullat mbi mënyrën e ekzekutimit të vendimeve gjyqësore të formës së prerë, për rikthimin e nëpunësve civilë gjyqfites në një pozicion të rregullt të shërbimit civil, në institucionet e administratës shtetërore, sipas dispozitave të ligjit nr.152/2013 “Për nëpunësin civil”, të ndryshuar, si dhe akteve të tjera ligjore e nënligjore në fuqi;

- b- krijimin e bazës së të dhënave nga njësitet e burimeve njerëzore të njësive debitoare;
- c- veprimet procedurale të institucioneve të administratës shtetërore dhe DAP për zbatimin e vendimeve gjyqësore të formës së prerë.

STRATEGJIA NDËRSEKTORIALE E REFORMËS NË ADMINISTRATËN PUBLIKE, 2015 – 2020

Me Vendimin nr. 319, datë 15/4/2015 të Këshillit të Ministrave u miratua Strategjia Ndërsektoriale e Reformës në Administratën Publike (SNRAP 2015- 2020), e cila shënon një hap pozitiv sa i përket hartimit të një dokumenti strategjik të konsoliduar. Strategjia fokusohet mbi zhvillimin dhe zbatimin e procedurave transparente dhe të paanshme të rekrutimit, menaxhimit të burimeve njerëzore, zhvillimin e karrierës në shërbimin publik, trajnimin e vazhdueshëm, promovimin e etikës në administratën publike, si dhe qeverisjen elektronike.

Nëpërmjet këtij dokumenti strategjik për Reformën në Administratën Publike, synohet të realizohet:

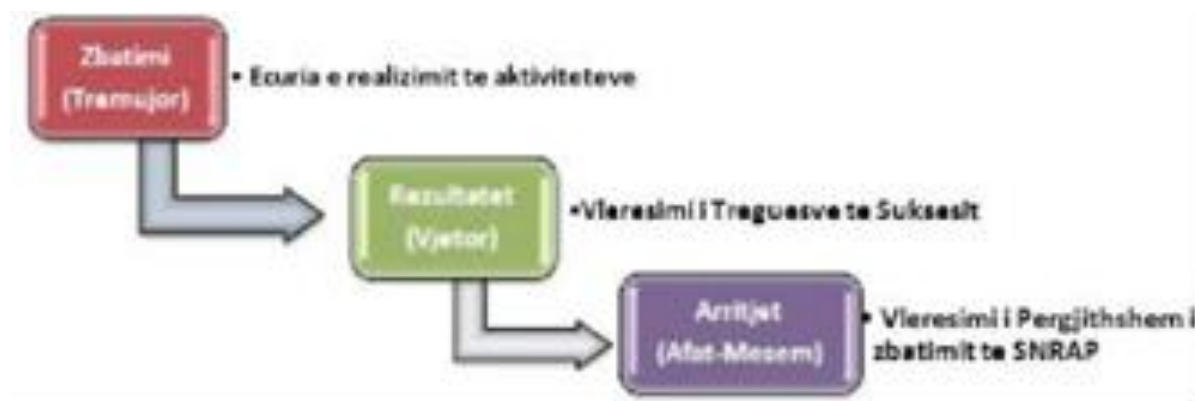
- përmirësimi i politikave planifikuese dhe koordinuese;
- përmirësimi dhe rritja e transparencës në procesin e hartimit dhe përafrimit të legjislacionit me aquis;
- sistem monitorimi dhe vlerësimi efikas për strategjitë, programet dhe kuadrin ligjor në fuqi;
- fuqizimi i strukturave të administratës publike për të përmirësuar shërbimin ndaj publikut, duke reduktuar rrjedhimisht edhe korrupsionin;
- forcimi i kapaciteteve për zbatimin e legjislacionit të shërbimit civil;
- organizimi i sistemit të pagave;
- rritja e efikasitetit dhe përgjegjshmërisë së nëpunësve publikë.

Për herë të parë Strategjia përfshin edhe nivelin vendor, duke shënuar një hap pozitiv drejt një përqasje të integruar ndaj administratës në tërësi.

Pas miratimit, një peshë të rëndësishme merr edhe zbatimi i masave të parashikuara në këtë strategji, nëpërmjet një sistemi të qartë monitorimi dhe vlerësimi, i cili shërben për të matur arritjen e objektivave të përcaktuara në të. Kjo matje shërben jo vetëm për të patur një panoramë të qartë të fazës së zbatimit të këtyre aktiviteteve, por edhe për të evidentuar nevojat e rishikimit të tyre, shpërndarjen e burimeve nëse gjykohet e nevojshme, si dhe identifikimin e problematikave që mund të shfaqen gjatë implementimit, për të paraprirë çdo pengesë e cila mund të kompromentojë më tej zbatimin.

Fill pas miratimit të Strategjisë, Departamenti i Administratës Publike, me asistencën e OECD/SIGMA, nisi punën për ngritjen e një sistemi raportimi dhe monitorimi, nëpërmjet të cilit do të bëhej i mundur ofrimi i informacionit periodik lidhur me ecurinë e zbatimit të aktiviteteve të parashikuar në Strategji. Kështu, është zhvilluar një metodologji e veçantë e cila përcakton se si realizohet procesi i monitorimit dhe vlerësimit. Synimi gjatë këtij procesi ka qënë ngritja e një sistemi efektiv, të unifikuar dhe sistematik të raportimit nga të gjitha institucionet e përfshira në zbatimin e reformës.

Skema e mëposhtme paraqet qasjen mbi të cilën është ngritur i gjithë ky sistem.



Sipas kësaj skeme, përcaktohet qartë se monitorimi i Planit të Aktiviteteve do të bëhet mbi baza 3-mujore dhe vjetore, të bazuara mbi informacionin që secili institucion, përgjegjës për masat përkatëse, do të dërgojë në lidhje me ecurinë e plotësimit të tyre. Procesi i monitorimit koordinohet dhe menaxhohet nga MIAP dhe DAP, duke siguruar mbledhjen e informacionit nga të gjitha institucionet e përfshira, si dhe përgatijen e raportimeve sipas periudhës përkatëse.

Raportimet janë përgatitur sipas planit të përmendur më sipër, ndërkohë që është në fazën e finalizimit edhe Raporti i Parë Vjetor, i cili jep një panoramë të përgjithshme të zbatimit të secilit aktivitetit, si dhe hapat e mëtejshëm.

Gjithashtu, në kuadër të procesit të përmirësimit të koordinimit dhe hartimit të politikave në vitin e parë të zbatimit të SNRAP (2015) është ngritur edhe Grupi Për Menaxhimin e Integruar të Politikave për Reformën në Administratës Publike (GMIP- RAP). Roli i GMIP-RAP është i rëndësishëm në drejtim të menaxhimit të procesit të politikave të RAP, në kuadrin e raportimit periodik pranë Komitetit të Planifikimit Strategjik mbi ecurinë e reformës në administratën publike dhe vis-a-vis të zbatimit të SNRAP 2015 - 2020.

Në zbatim të Urdhrit nr. 129, datë 21/09/2015 të Kryeministrit “Për marrjen e masave institucionale dhe operacionale për zbatimin e qasjes sektoriale dhe krijimin e grupeve të menaxhimit të integruar të politikave”, Departamenti i Administratës Publike si institucioni përgjegjës i grupit tematik Shërbimi Civil dhe Burimet Njerëzore në GMIP e Mirëqeverisjes dhe Administratës Publike, ka organizaur takimin e parë të tij me qëllim njohjen me këtë strukturë të re, si dhe diskutimin mbi financimin e masave në SNRAP 2015-2020.

Nëngrupet tematike janë ngritur për të lehtësuar zbatimin e programit vjetor të punës duke mbështetur punën për një temë ose detyrë të veçantë. Ato synojnë të sigurojnë koordinim, dialog, monitorim sistematik dhe vlerësim të progresit të reformave në nënsektorët, inkurajojnë shpërndarjen, analizën dhe përthithjen e informacionit strategjik dhe teknik dhe paraqesin gjetjet në takimet e GMIP dhe me partnerët e zhvillimit dhe integritit, për të siguruar koordinim për çështje ndërsektoriale.

Strategjia Ndërsektoriale për Reformën në Administratën Publike do t'i nënshtrohet edhe një procesi vlerësimi afatmesëm, i cili parashikohet të kryhet në fund të vitit 2017. Vlerësimi do të përfshijë periudhën 2015-2017 dhe do të evidentojë arritjet e dy viteve të para të strategjisë në lidhje me rezultatet e parashikuara dhe nivelin e arritjes së objektivave të strategjisë. Vlerësimi afatmesëm do të shërbejë për përcaktimin e një plani më të saktë të aktiviteteve për periudhën 2018-2020, për një vlerësim të nevojave financiare për zbatimin e strategjisë për trevjeçarin e ardhshëm, duke orientuar kështu programimin e burimeve në kuadër të Programit Buxhetor Afatmesëm.

Në kuadër të transparencës dhe informimit ndaj publikut, Departamenti i Administratës Publike do të prodhojë raporte periodike, të cilat do të publikohen në faqen zyrtare të internetit.

3. NDËRTIMI I INSTITUCIONEVE, DHE ORGANIZIMI I STRUKTURËS E ORGANIKËS SË TYRE

Në drejtim të ndërtimit të institucioneve, edhe gjatë vitit 2015, në zbatim të programit të qeverisë për një qeveri që fokusohet te qytetarët, ka vijuar procesi i rishikimit funksional dhe strukturor, për të gjitha ministritë e linjës dhe institucionet e varësisë në sistemet përkatëse me qëllim:

- identifikimin e rasteve ku ka nevojë që të eliminohen mbivendosje funksionale midis strukturave ekzistuese;
- identifikimin e rasteve ku ka nevojë të rishikohet funksioni, roli dhe organizimi strukturor i institucioneve;
- shqyrtimin e rasteve ku shihet i nevojshëm bashkimi i dy apo më shumë institucioneve, krijimi i institucioneve të reja apo shkrirja e institucioneve ekzistuese;
- vlerësimin e rasteve ku shihen të nevojshme ndryshime në varësinë e institucioneve ekzistuese.

Gjatë vitit 2015 është realizuar rishikimi i fushave të përgjegjësisë të disa sistemeve ministrore, konkretisht: (i) kalimi i fushës së turizmit nga sistemi i Ministrisë së Zhvillimit Urban dhe Turizmit, në sistemin e Ministrisë së Zhvillimit Ekonomik, Tregëtisë dhe Sipërmarrjes, (ii) kalimi i fushës së administrimit të ujrave nga sistemi i Ministrisë së Mjedisit, në sistemin e Ministrisë së Bujqësisë, Zhvillimit Rural dhe Administrimit të Ujrave. Ndryshimi i fushës së përgjegjësisë së këtyre sistemeve u shoqërua edhe me rishikim të strukturave dhe organikave të institucioneve përkatëse.

Gjithashtu, strukturat dhe organikat e institucioneve në varësi të Kryeministrit dhe të ministrave të linjës, kanë ndryshuar edhe për shkak të (i) shtimit apo pakësimit të funksioneve bazuar në ndryshimet ligjore; (ii) detyrimeve të përcaktuara në strategjitë sektoriale apo kombëtare; (iii) përmirësimit të funksioneve të përbashkëta në ministritë e linjës.

Gjatë vitit 2015 janë realizuar:

- 32 ristrukturime në ministritë e linjës;
- 33 ristrukturime të institucioneve të varësisë;
- miratimi i strukturës dhe organikës si rezultat i krijimit të 6 institucioneve të reja në varësi të Kryeministrit dhe ministrave të linjës.

Në të gjitha rastet në procesin e miratimit të strukturave dhe organikave të institucioneve të administratës shtetërore, janë mbajtur në konsideratë disa parime bazë:

- organizimi i institucioneve sipas parimeve moderne të menaxhimit dhe rritja e efikasitetit të veprimtarisë së institucioneve, si dhe eliminimi i mbivendosjeve ndërmjet tyre;
- ndërtimi i strukturës së institucioneve, sipas sistemit piramidal me bazë të gjerë, të njësive përbërëse të strukturave të institucioneve;

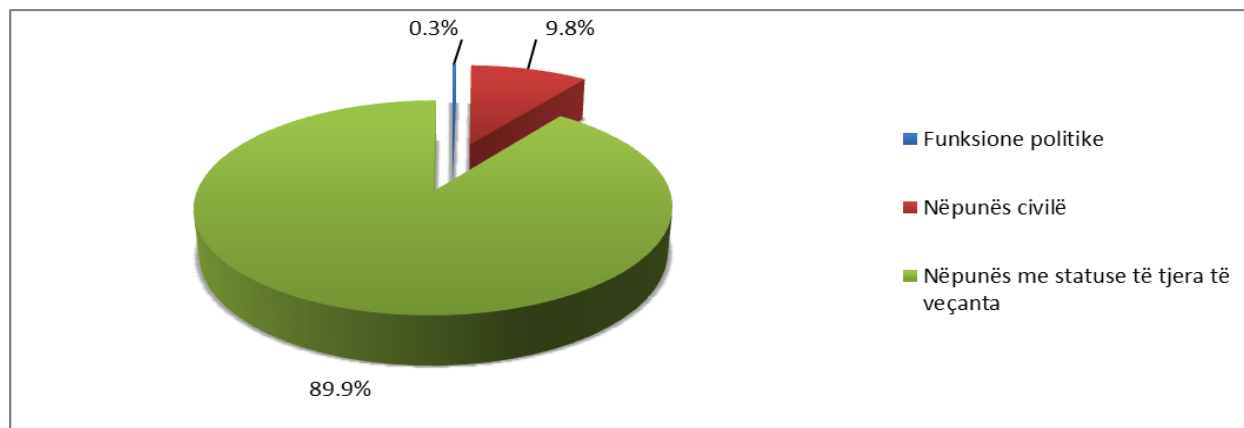
- shmangia e marrëdhënieve një me një të raportimit;
- numri më i konsiderueshëm i burimeve njerëzore të fokusohet në proceset politikëbërëse dhe të hartimit të strategjive, duke synuar një raport harmonik me atë të shërbimeve mbështetëse;
- zvogëlimi i strukturave menaxheriale të institucioneve të varësisë, pasi ndryshe nga ministritë që kanë një funksion politikëbërës që kërkon një nivel të caktuar hierarkie, institucionet që kanë të bëjnë me ofrimin e shërbimeve kërkojnë të kenë mundësi për t'i shërbyer sa më shpejt qytetarëve.

Si rezultat i të gjitha reformave të kryera rezulton:

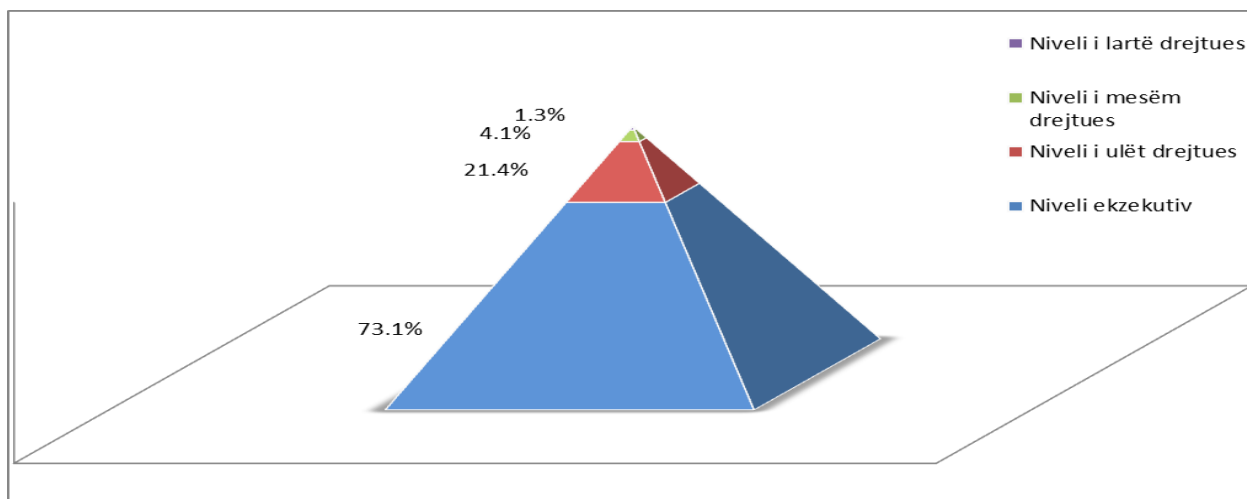
- Në totalin e punonjësve të administratës shtetërore, 0.3% janë nëpunës me statusin e funksionarëve politikë, 9.8% janë nëpunës me statusin e nëpunësve civilë dhe 89.9% janë nëpunës me statuse të tjera (kod pune, arsimtarë, ushtarakë të forcave të armatosura, punonjës me statusin e policisë së shtetit, mjekë dhe infermierë etj);
- Në totalin e pozicioneve të punës që përfshihen në legjislacionin e nëpunësit civil, 1.3% janë pozicione të kategorisë së lartë drejtuese, 4.1% janë pozicione të nivelit të mesëm drejtues, 21.4% janë pozicione të nivelit të ulët drejtues dhe 73.1% janë pozicione të nivelit ekzekutiv (specialistë).

Më poshtë paraqitet grafikisht:

- Shpërndarjen e pozicioneve në institucionet e administratës shtetërore mbi bazën e legjislacionit të marrëdhënieve të punës;



- Shpërndarjen e pozicioneve të punës në shërbimin civil sipas katër kategorive të përcaktuara në legjislacionin e nëpunësit civil.



4. REFORMA NË FUSHËN E PAGAVE

Gjatë vitit 2015, puna në fushën e pagave është përqëndruar në drejtim të zbatimit të detyrimit ligjor për përgatitjen e projektakteve për Këshillin e Ministrave për miratimin e pagave të nëpunësve/punonjësve të institucioneve të administratës publike. Në këtë kuadër janë përgatitur dhe më pas miratuar nga Këshilli i Ministrave:

- a- Dy vendime për ndryshimin e vendimit nr.555, datë 11.8.2011, të Këshillit të Ministrave “Për miratimin e strukturës dhe të niveleve të pagave të punonjësve me arsim të lartë në sistemin e Ministrisë së Shëndetësisë dhe Spitalin Ushtarak Qendror Universitar, në sistemin e Ministrisë së Mbrojtjes, të punonjësve të infermieristikës në sistemin e Ministrisë së Shëndetësisë e Ministrisë së Mbrojtjes, si dhe për trajtimin e mjekëve në strukturat e Forcave të Armatosura”, i ndryshuar, nëpërmjet të cilëve u rregulluan pagat e punonjësve të Urgjencës Mjekësore dhe pagat e punonjësve të Institutit të Shëndetit Publik. Këto vendime janë miratuar përkatësisht në muajin Mars dhe në muajin Qershor 2015;
- b- Vendimi “Për një shtesë në vendimin nr. 717, datë 23.06.2009, të Këshillit të Ministrave, “Për pagat e punonjësve mbështetës të institucioneve buxhetore dhe të nëpunësve të disa institucioneve buxhetore”, miratuar në Tetor 2015;
- c- Vendimi “Për disa shtesa e ndryshime në Vendimin Nr. 1619, datë 02.07.2008, të Këshillit të Ministrave, “Për klasifikimin e funksioneve, grupimin e njësive të qeverisjes vendore për efekt page dhe caktimin e kufijve të pagave të punonjësve të organeve të qeverisjes vendore”, i ndryshuar, nëpërmjet të cilit u përcaktuan kufijtë e pagave të administratorëve të njësive administrative të pushtetit vendor, miratuar në korrik 2015;
- d- 5 vendime për disa shtesa dhe ndryshime në vendimin nr. 545, datë 11/08/2011, të Këshillit të Ministrave, “Për miratimin e strukturës dhe të niveleve të pagave të nëpunësve civilë/nëpunësve, zëvendësministrit dhe nëpunësve të kabineteve, në Kryeministri, aparatet e ministrive të linjës, administratën e Presidentit, Kuvendit, Komisionit Qendror të Zgjedhjeve, Prokurorinë e Përgjithshme, disa institucione të pavarura, institucionet në varësi të Kryeministrit, institucionet në varësi të ministrave të linjës dhe administratën e prefektit”, të ndryshuar. Këto projekte janë hartuar dhe miratuar nga Këshilli i Ministrave disa herë gjatë vitit, në varësi të tematikës, si:
 - krijimi i institucioneve të reja;
 - ndryshimi i legjislacionit për institucionet ekzistuese;
 - parashikimi i shtesës mbi pagë për nëpunësit civilë të njësive të hartimit dhe përshtatjes së legjislacionit sipas direktivave të BE-së;
 - parashikimin i shtesës mbi pagë të njësive që merren me projektet e IPA-s;
 - parashikimi i shtesës mbi pagë për nëpunësit e strukturave të teknologjisë së informacionit.

- e- Vendim “Për disa shtesa dhe ndryshime në Vendimin nr. 839, datë 11/12/2003, të Këshillit të Ministrave, “Për pagat e ushtarakëve aktivë të Forcave të Armatosura të Republikës së Shqipërisë”, të ndryshuar”, miratuar në korrik të vitit 2015.

Ndërkohë, do të theksojmë se ndër ndryshimet e rëndësishme të ligjit nr. 152/2013, “Për nëpunësin civil” është edhe ndryshimi i strukturës së pagave të nëpunësve civilë. Sipas nenit 34 të këtij ligji, paga e nëpunësit civil duhet të përbëhet nga elementët si vijon:

- a- paga bazë e kategorisë;
- b- shtesa për klasën, së cilës i përket pozicioni i punës;
- c- shtesa për kushte pune.

Gjithashtu, për çdo klasë të pagës duhet të zbatohen disa hapa në rendin rritës, mbi bazën e:

- d- vjetërsisë në shërbimin civil;
- e- rezultateve të vlerësimit të punës;
- f- përfundimit me sukses të veprimtarive të formimit profesional për çdo hap të pagës.

Për të vënë në funksionim strukturën e re të pagave si më sipër, kërkohet një studim i thelluar i sistemit që do të përfshijë:

- analizën e elementëve dhe niveleve aktuale të pagave dhe kalimin nga sistemi aktual i pagave në sistemin e ri të miratuar me ligjin nr. 152/2013, të ndryshuar;
- klasifikimin e pozicioneve të shërbimit civil, për të përcaktuar qartësisht se cilës klasë i përket çdo pozicion;
- përcaktimi i veprimtarive të detyrueshme që duhet të merren në konsideratë për rritjen në hapat e pagës;
- përcaktimin e numrit të hapave të pagës për çdo klasë;
- llogaritjen e kostos për kalimin e sistemit aktual të pagave në sistemin e ri të pagave.

Kjo reformë është përfshirë edhe në Strategjinë Ndërsektoriale të Reformës në Administratën Publike, 2015 – 2020, si një ndër aktivitetet e saj të rëndësishme, duke përcaktuar edhe afatin për realizimin e studimit në periudhën 2017 – 2018. Gjithashtu, për të realizuar këtë reformë, Departamenti i Administratës Publike ka filluar punën gjatë fundit të vitit 2015 (punë e cila do të vazhdojë edhe gjatë vitit 2016), në mënyrë që të mund të sigurohet asistencë e nevojshme teknike për realizimin e studimit.

5. SHËRBIMI CIVIL

ZBATIMI I PROCEDURAVE TË LEGJISLACIONIT TË SHËRBIMIT CIVIL

Gjatë vitit 2015, puna e Departamentit të Administratës Publike është përqëndruar në zbatimin me rigorozitet të të gjitha proceseve të përcaktuara në legjislacionin e nëpunësit civil.

Gjatë kësaj periudhe kohore, si rezultat i një pune voluminoze, mund të themi që janë realizuar me sukses disa procese shumë të rëndësishme, sidomos ato të rekrutimit, të cilat po i zhvillojmë në mënyrë të detajuar në vijim.

PËRSHKRIMI I POZICIONEVE TË PUNËS

Gjatë vitit 2015 është synuar rritja e cilësisë së dokumentit të përshkrimit të punës, duke forcuar kapacitetet e njësive të burimeve njerëzore në ministritë e linjës dhe institucionet e tyre të varësisë. Në këtë kontekst, nëpërmjet edhe asistencës së projektit të binjakëzimit “Mbështetje për reformën në shërbimin civil” janë realizuar aktivitetet e mëposhtme:

Në muajin mars 2015, është miratuar VKM nr. 262 datë 23.03.2015 mbi disa ndryshime të VKM nr. 142 datë 12.03.2014 “Për përshkrimin dhe klasifikimin e pozicioneve të punës në institucionet e administratës shtetërore dhe institucionet e pavarura”.

Me synimin e kuptimit sa më të mirë të procesit dhe hartimit të përshkrimeve sa më të sakta, gjatë muajit tetor 2015 u zhvilluan takime konsultative dhe udhëzuese me analistët e punës/përfaqësuesit e burimeve njerëzore në disa ministri, përfshirë dhe institucionet e tyre të varësisë.

Gjithashtu, gjatë muajit nëntor 2015 janë zhvilluar seminare dhe trajnime me pjesëmarrjen e analistëve të punës/përfaqësuesve të burimeve njerëzore të ministrive të linjës, me qëllim rritjen e njohurive teknike në lidhje me procesin e hartimit të përshkrimeve të punës.

Ajo çfarë synohet të arrihet në vijim, është rishikimi i përshkrimeve të punës, me qëllim përmirësimin e cilësisë për të gjitha pozicionet e punës në shërbimin civil, si dhe unifikimi i përshkrimeve të punës për pozicione punë të ngjashme, bazuar edhe në parimin e grupimit sipas administrimit të përgjithshëm dhe administrimit të posaçëm. Në këtë proces Departamenti i Administratës Publike do të mbështetet nga projekti i binjakëzimit “Mbështetje për reformën në shërbimin civil”

REKRUTIMI

• Planifikimi

Bazuar në nenin 18, të ligjit nr. 152/2013, të ndryshuar, administrimi i shërbimit civil bazohet në planin vjetor të pranimi, i cili, për institucionet e administratës shtetërore, miratohet nga Këshilli i Ministrave brenda muajit shkurt të çdo viti. Në zbatim të këtij detyrimi ligjor në periudhën tetor – dhjetor të vitit 2014, Departamenti i Administratës Publike kërkoi dhe mblodhi nga të gjitha ministritë e linjës dhe Kryeministria, nevojat për rekrutim për secilin sistem, për vitin 2015, bazuar kjo në:

- vendet realisht vakante në momentin e planifikimit të nevojave për rekrutim;
- mbushjen e moshës së pensionit të nëpunësve civilë;
- parashikimin e vendeve të reja në shërbimin civil, si pasojë e planifikimit për ndryshime të strukturave dhe organikave të institucioneve;
- ecurinë e krijimit të vendeve vakante në shërbimin civil për arsye të tjera (psh mobiliteti në shërbimin civil, lirime të nëpunësve civilë për arsye të ndryshme, etj);

Pas grumbullimit të nevojave për rekrutim nga ministritë e linjës dhe Kryeministria, në muajin shkurt u përgatit dhe u miratua nga Këshilli i Ministrave vendimi nr. 169, datë 25/02/2015, “Për planin vjetor të pranimi në institucionet e administratës shtetërore, pjesë të shërbimit civil, për vitin 2015”. Ky vendim për shkak të disa kërkesave shtesë për rekrutim që paraqitën në vijim ministritë e linjës, u ndryshua me vendimin nr. 556, datë 18/06/2015. Sipas këtyre dy vendimeve, u planifikuan nevojat për rekrutim për gjithsej 920 pozicione të ndara në kategoritë si vijon:

- a- Për trupën e nëpunësve civilë të nivelit të lartë drejtues (TND) – 30 pozicione;
- b- Për kategorinë e mesme drejtuese – 100 pozicione;
- c- Për kategorinë e ulët drejtuese – 280 pozicione;
- d- Për kategorinë ekzekutive – 510 pozicione.

• Procedura e konkurrimit

Procesi i publikimit të vendeve vakante në institucionet e administratës shtetërore pjesë e shërbimit civil, filloi në muajin mars 2015. Në total gjatë vitit 2015 u shpallën 1005 pozicione vakante (që përfaqësojnë 552 procedura konkurrimi), ose 9.2% pozicione më shumë nga planifikimi, për shkak të mobilitetit brenda shërbimit civil (emërimi i një nëpunësi civil me procedurën e lëvizjes paralele apo atë të ngritjes në detyrë, sjell si rezultat krijimin e pozicioneve të tjera vakante të paplanifikuara në fillim të vitit).

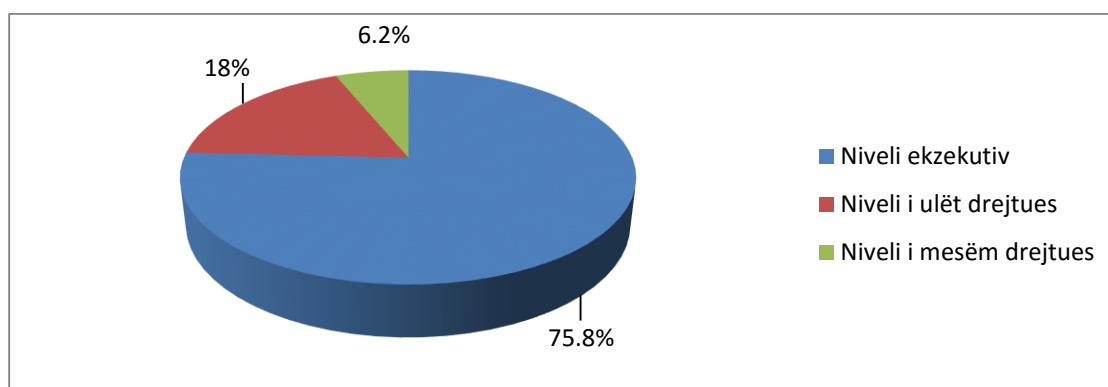
Nga 1005 pozicione të shpallura për vitin 2015:

- 762 pozicione ose rreth 75.8% i përkisnin nivelit ekzekutiv, të cilat sipas detyrimit të legjislacionit të shërbimit civil për grupimin e pozicioneve të kategorisë ekzekutive në

grupe të administrimit të përgjithshëm dhe të posaçëm, u grupuan në rreth 290 procedura;

- 181 pozicione ose rreth 18% i përkisnin kategorisë së ulët drejtuese;
- 62 pozicione ose rreth 6.2% i përkisnin kategorisë së mesme drejtuese.

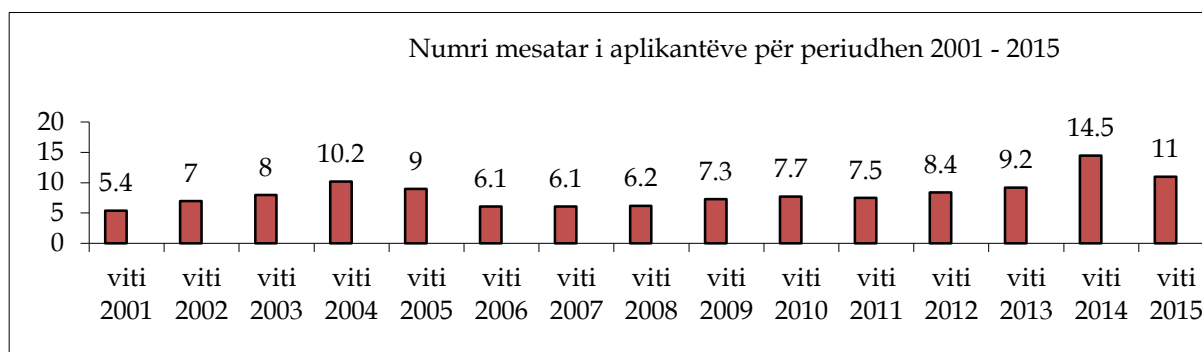
Më poshtë paraqitja grafike e publikimeve të vendeve vakante për secilën kategori gjatë vitit 2015.



• Numri i aplikimeve dhe pjesëmarrja

Numri total i aplikantëve për të gjithë procedurat e lëvizjes paralele, pranimit nga jashtë shërbimit civil dhe ngritjes në detyrë gjatë vitit 2015, ishte rreth 20.000. Nga numri total i aplikantëve, 11.000 prej tyre ose 55% e numrit total të aplikantëve, u kualifikuan për të vazhduar në fazën e dytë të vlerësimit, pra mesatarisht 11 aplikantë për një pozicion pune.

Në grafikun më poshtë paraqitet numri mesatar i aplikantëve për pozicion pune, për periudhën 2001 – 2015.



- **Shpallja e fituesve dhe emërimet në shërbimin civil**

Në përfundim të procedurave të konkurrimit për 1005 pozicione vakante, rezultuan fitues 695 kandidatë, nga të cilët 555 në kategorinë ekzekutive dhe 140 në kategorinë e ulët dhe të mesme drejtuese. Në vijim:

- nga 555 kandidatët fitues të nivelit ekzekutiv, 462 prej tyre u emëruan dhe 93 të tjerë mbetën në listë fituese në pritje për t'u emëruar në pozicione të të njëjtit grup për të cilin kishin konkurruar;
- 140 kandidatët fitues në kategorinë e ulët dhe të mesme drejtuese u emëruan në pozicionet për të cilat kishin konkurruar.
- Në total për 1005 pozicionet e shpallura **u emëruan 602 nëpunës civilë.**

Gjatë vitit 2015, në respektim të përcaktimeve të legjislacionit të nëpunësit civil për zbatimin e vendimeve gjyqësore, të emërimit të kandidatëve fitues nga lista fituese, si dhe të transferimit të përhershëm të nëpunësve në përfundim të periudhës së pezullimit apo konfliktit të vazhdueshëm të interesit, DAP ka emëruar në pozicione vakante të shërbimit civil:

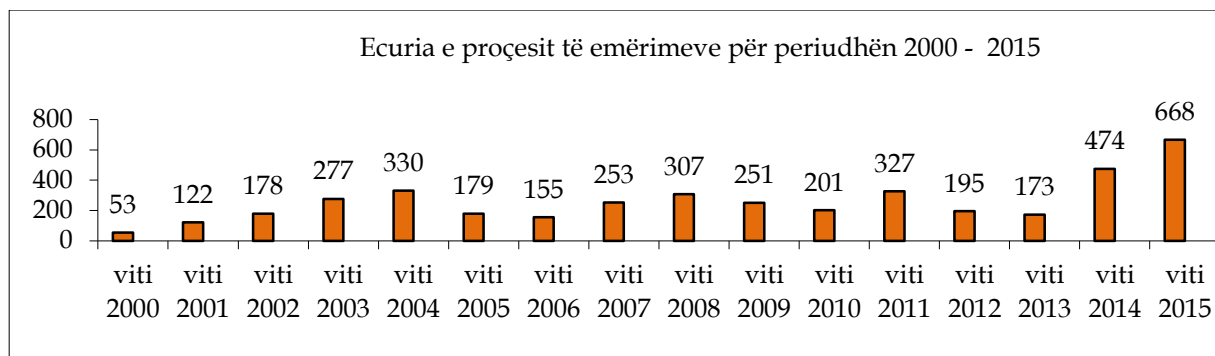
- 2 nëpunës civilë më procedurën e transferimit, nga të cilët 1 në kategorinë ekzekutive dhe 1 në kategorinë e ulët drejtuese;
- 24 nëpunës civilë për zbatim të vendimeve gjyqësore, nga të cilët 18 në kategorinë ekzekutive, 3 në kategorinë e nivelit të ulët drejtues dhe 3 në kategorinë e nivelit të mesëm drejtues;
- 40 nëpunës civilë nga lista fituese në kategorinë ekzekutive.

*Në përfundim, gjatë vitit 2015, si rezultat i procedurave të konkurrimit, zbatimit të vendimeve gjyqësore, emërimit nga listat fituese dhe transferimeve të përhershme, u plotësuan **gjithsej 668 pozicione, ose rreth 66.5% e nevojave**, nga të cilat:*

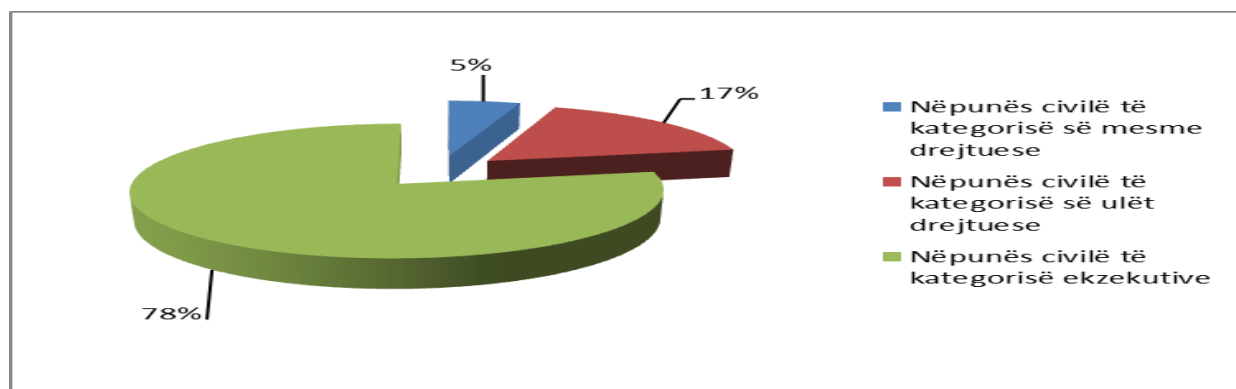
- 521 pozicione të kategorisë ekzekutive;
- 115 pozicione të nivelit të ulët drejtues;
- 32 pozicione të nivelit të mesëm drejtues.

Më poshtë paraqesim grafikisht të dhënat mbi ecurinë e procesit të emërimeve.

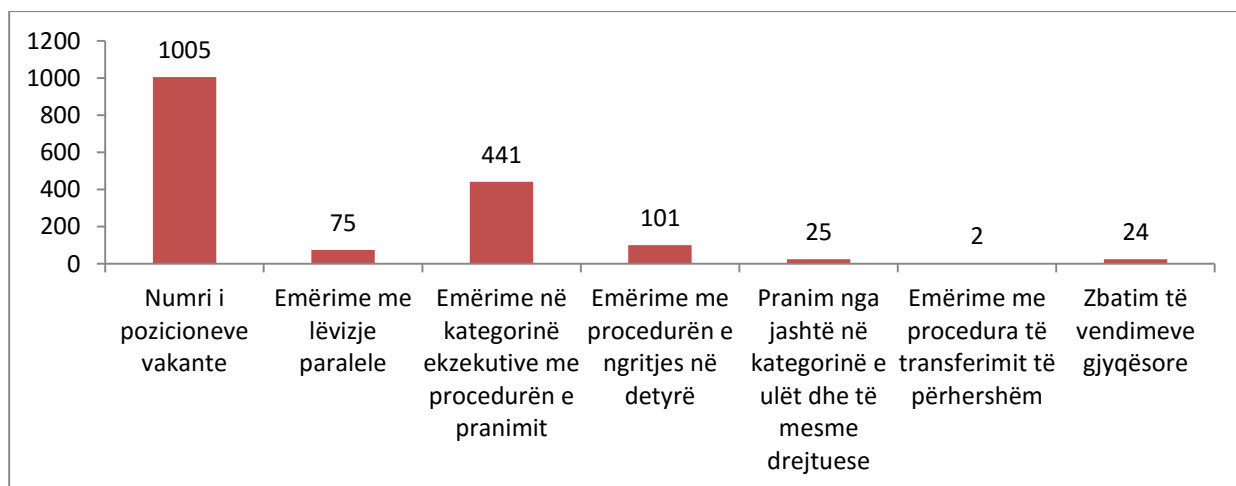
Emërimet për çdo vit për periudhën 2000 – 2015



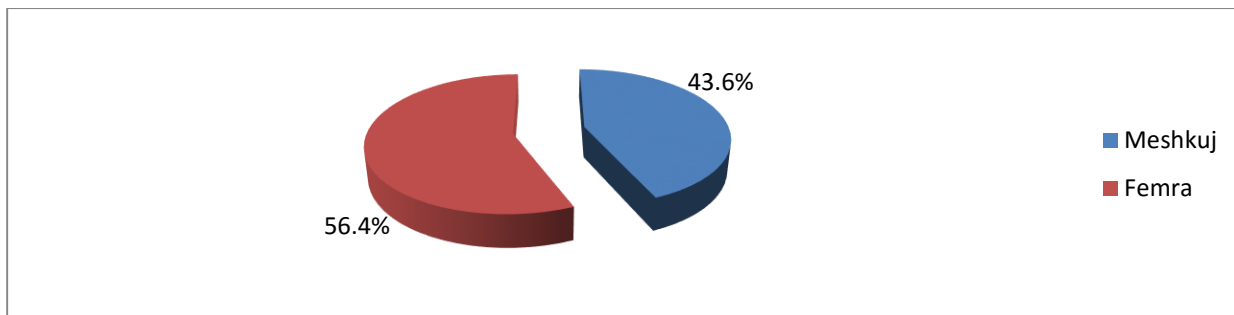
Emërimet për secilën kategori për vitin 2015, në përqindje



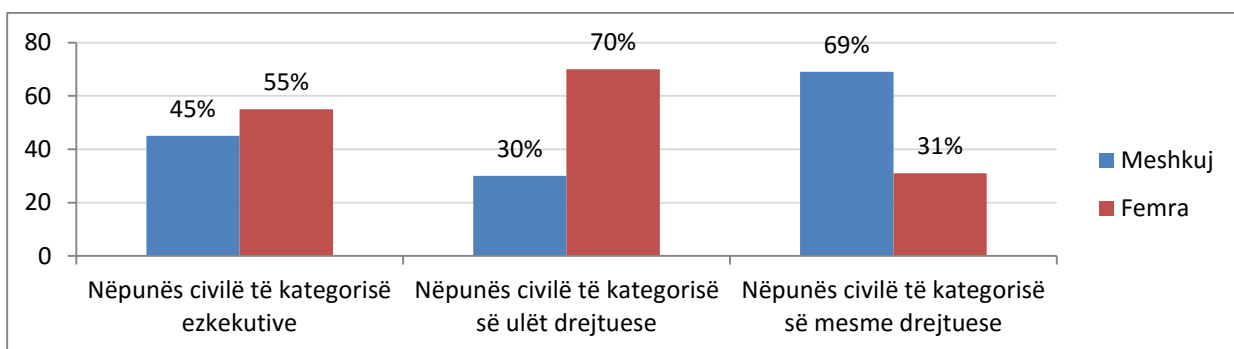
Numri i emërimeve sipas procedurave të përcaktuara në legjislacionin e nëpunësit civil



Ndër të emëruarit rishtazi gjatë vitit 2015, 56.4% e tyre kanë qenë femra dhe 43.6% kanë qenë meshkuj.



Ndër të emëruarit rishtazi gjatë vitit 2015, vëmë re se janë rekrutuar më shumë femra se sa meshkuj në pozicione të kategorisë ekzekutive dhe të ulët drejtuese dhe më shumë meshkuj se sa femra në pozicione të kategorisë së mesme drejtuese.



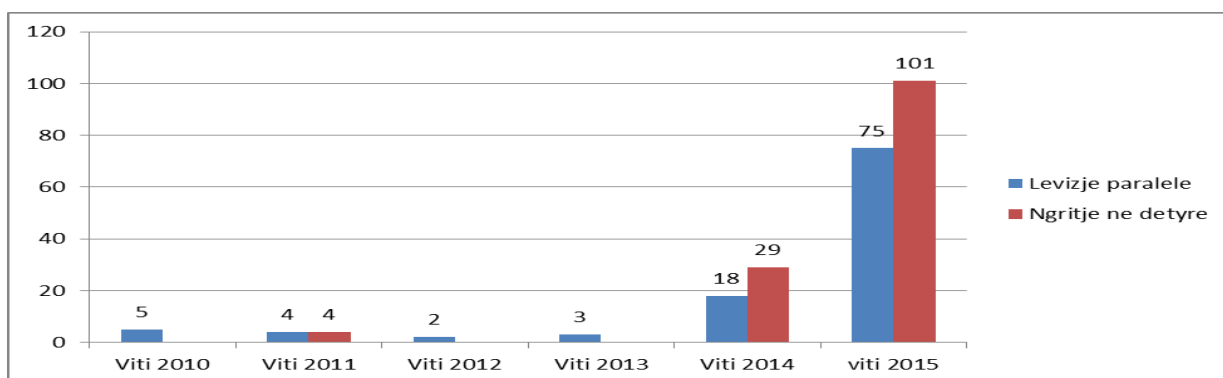
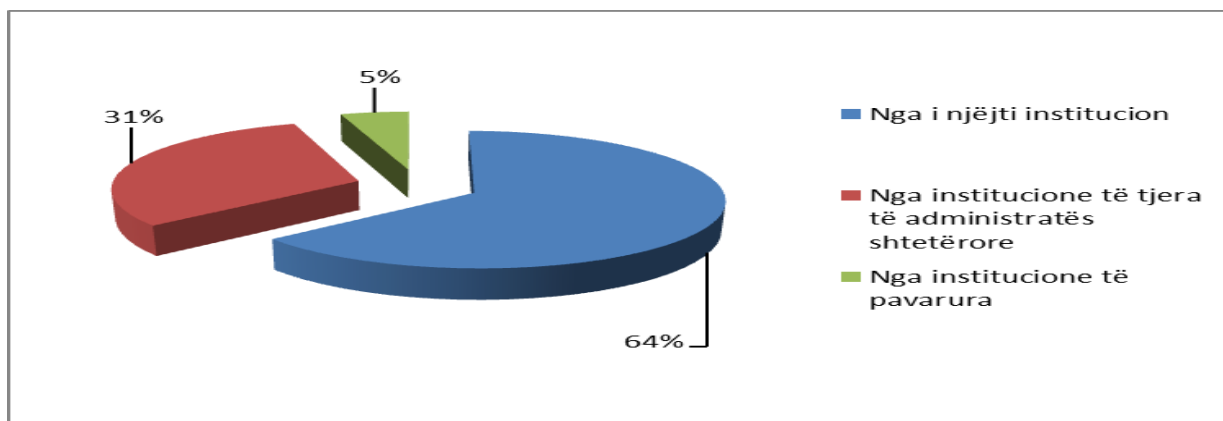
• Mobiliteti në shërbimin civil

Në lidhje me trendin e mobilitetit brenda shërbimit civil, rezulton se nga 642 pozicione të plotësuara nëpërmjet procedurave të rekrutimit për të gjitha nivelet, 176 prej tyre janë plotësuar me lëvizje paralele, ose ngritje në detyrë, pra me nëpunës nga brenda sistemit të shërbimit civil.

Ndër 176 emërimet me procedurat e lëvizjes paralele dhe ngritjes në detyrë rezulton se në:

- 113 raste nëpunësit kanë qenë nga brenda të njëjtit institucion;
- 54 raste nëpunësit kanë qenë nga institucione të tjera të administratës shtetërore pjesë e shërbimit civil;
- 9 raste nëpunësit kanë qenë nga institucionet e pavarura.

Më poshtë po paraqesim grafikisht të dhënat mbi procedurën e lëvizjes paralele dhe ngritjes në detyrë dhe krahasimet me vitet e mëparshme:



- **Pranimi në kategorinë e ulët dhe të mesme drejtuese nga jashtë sistemit të shërbimit civil**

Ndër ndryshimet e bëra në ligjin nr. 152/2013, “Për nëpunësin civil”, ishte edhe dhënia e mundësisë që në raste të veçanta për pozicione të kategorisë së ulët apo të mesme drejtuese, të konkurronin edhe kandidatë nga jashtë sistemit të shërbimit civil. Kushti i përcaktuar në këtë ligj është që numri i vendeve vakante që do të duhet të shpallen për t’u plotësuar nëpërmjet kësaj procedure, nuk mund të jetë më i madh se 20% e numrit të vendeve vakante të secilës kategori për vitin kalendarik.

Në zbatim të këtij përcaktimi me vendimin nr. 555, datë 18/06/2015, të Këshillit të Ministrave, ndryshuar me vendimin nr. 690, datë 29/07/2015, të Këshillit të Ministrave, u miratuan numri total, si dhe vendet specifike vakante të kategorisë së ulët dhe të mesme drejtuese për të cilat do të zbatohet kjo procedurë. Konkretisht u miratua që numri total i vendeve vakante të ishte 56 për kategorinë e ulët drejtuese dhe 20 për kategorinë e mesme drejtuese.

Në vijim nga procedurat e zhvilluara rezulton sa vijon:

- Nga 181 pozicione të shpallura për kategorinë e ulët drejtuese, për 50 prej tyre patën mundësi të konkurronin edhe kandidatë nga jashtë shërbimit civil.

Në përfundim të procedurave të konkurrimit për këto 50 pozicione të kategorisë së ulët drejtuese, rezultoi se:

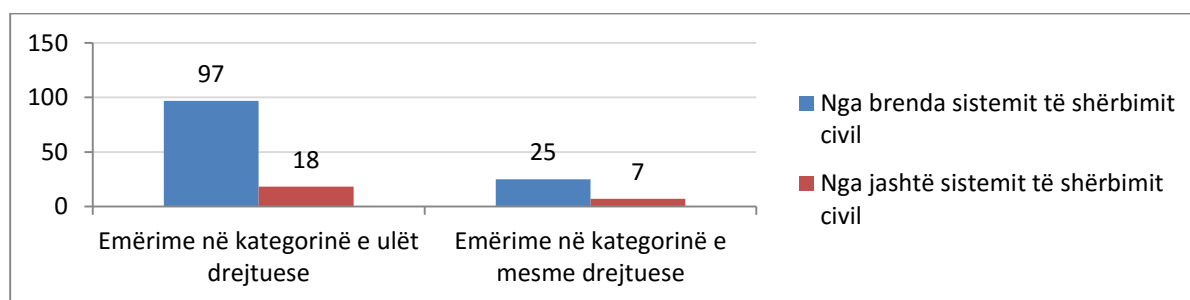
- 18 pozicione u plotësuan me kandidatë nga jashtë shërbimit civil;
- 11 pozicione u plotësuan me kandidatë brenda shërbimit civil;
- 21 pozicione nuk u plotësuan, për shkak se nuk pati kandidatë fitues.
- Nga 62 pozicione të shpallura për kategorinë e mesme drejtuese, për 13 prej tyre patën mundësi të konkurronin edhe kandidatë nga jashtë shërbimit civil.

Në përfundim të procedurave të konkurrimit për këto 13 pozicione të kategorisë së mesme drejtuese, rezultoi se:

- 7 pozicione u plotësuan me kandidatë nga jashtë shërbimit civil;
- 2 pozicione u plotësuan me kandidatë brenda shërbimit civil;
- 4 pozicione nuk u plotësuan për shkak se nuk pati kandidatë fitues.

Si rezultat, përsa i përket zbatimit të procedurës së plotësimit të pozicioneve të kategorisë së ulët dhe të mesme drejtuese edhe me kandidatë nga jashtë sistemit të shërbimit civil, mund të themi se në përfundim të të gjitha procedurave të konkurrimit dhe emërimit për këto kategori:

- nga 115 emërimë në kategorinë e ulët drejtuese, 18 prej tyre ishin kandidatë nga jashtë shërbimit civil;
- nga 32 emërimë në kategorinë e mesme drejtuese, 7 prej tyre ishin kandidatë nga jashtë sistemit të shërbimit civil.



MASAT DISIPLINORE

Gjatë vitit 2015 procedurat e masave disiplinore janë zhvilluar në zbatim të ligjit nr.152/2013 “Për nëpunësin civil”, i ndryshuar dhe akteve nënligjore në zbatim të tij. Gjatë këtij viti janë dhënë gjithsej 329 masa disiplinore.

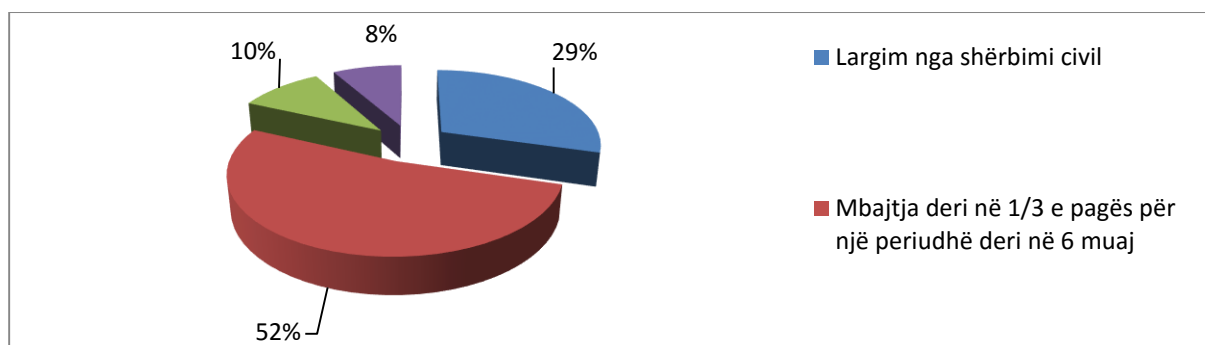
Në krahasim me vitin 2014, vihet re që numri i masave disiplinore është më i vogël. Konstatohet një ulje e numrit të masave disiplinore largim nga shërbimi civil dhe vërejtje nga eprori direkt, dhe një rritje e numrit të masave disiplinore mbajtje deri në 1/3 e pagës për një

periudhë deri në 6 muaj, si dhe pezullim nga e drejta e ngritjes në detyrë deri në dy vjet, përfshirë rritjen në shkallën e pagës.

Numri i masave disiplinore, sipas llojit paraqitet si në tabelën më poshtë:

Largim nga shërbimi civil (vendim i komisionit disiplinor)	Mbajtja deri në 1/3 e pagës për një periudhë deri në 6 muaj (vendim i komisionit disiplinor)	Pezullim deri në 2 vjet, nga e drejta e ngritjes në detyrë, përfshirë rritjen në shkallën e pagës (vendim i komisionit disiplinor)	Vërejtje (nga eprori direkt)	TOTAL
97	172	33	27	329

Shpërndarja në përqindje e masave disiplinore gjatë vitit 2015, paraqitet në grafikun më poshtë:



Përsa i përket çështjeve gjyqësore, gjatë vitit 2015 DAP ka marrë pjesë në 116 të tilla, shpërndarja e të cilave sipas statusit të tyre paraqitet si në tabelën më poshtë.

Totali i çështjeve në gjykim	Të fituara në shkallë të parë	Në proces/ Të ankimuar/rekurs Gj.lartë	Të humbura në shkallë të parë	Përgjashtuar DAP si palë në proces	Të humbura në Apel	Pjesërisht të fituara/të humbura	Pushim padie
116	47	44	7	5	22	5	14

Në proceset gjyqësore ku DAP ka qenë në cilësinë e palës debitoare, ose të personit të tretë janë evidentuar këto tipologji çështjesh:

- pavlefshmëria absolute e akteve të kalimit në listë pritjeje;
- dëmshpërblim për vonesat e nxjerrjes së akteve të emërimit;
- pavlefshmëria e akteve të deklarimit të statusit të nëpunësit civil;
- pavlefshmëri e titujve ekzekutivë;

- pezullim i procedurës së konkursit për ngritjen në detyrë;
- kundërshtim vendimi Komisioni Disiplinor;
- deklarim statusi;
- kundërshtim veprimesh përmbartimore;
- kundërshtim revokim akti emërimi nga DAP;
- detyrimi për konfirmim statusi.

ZBATIMI I VENDIMEVE GJYQËSORE TË FORMËS SË PRERË

Me synimin e përcaktimit të qartë të procedurës për zbatimin e vendimeve gjyqësore të formës së prerë, u përgatit dhe u miratua Urdhri nr. 5151, datë 28/10/2015, i Ministrit të Shtetit për Inovacionin dhe Administratën Publike, “Për zbatimin e vendimeve gjyqësore të formës së prerë nga institucionet e administratës shtetërore të përfshira në fushën e zbatimit të ligjit për shërbimin civil”, i cili u është dërguar për zbatim të gjithë titullarëve të këtyre institucioneve.

Urdhëri i miratuar përcakton:

- rregullat mbi mënyrën e ekzekutimit të vendimeve gjyqësore të formës së prerë, për rikthimin e nëpunësve civilë gjyqfitues në një pozicion të rregullt të shërbimit civil, në institucionet e administratës shtetërore, sipas dispozitave të ligjit nr.152/2013 “Për nëpunësin civil”, të ndryshuar, si dhe akteve të tjera ligjore e nënligjore në fuqi;
- krijimin e bazës së të dhënave nga njësitë e burimeve njerëzore të njësive debitoare;
- veprimet procedurale të institucioneve të administratës shtetërore dhe DAP për zbatimin e vendimeve gjyqësore të formës së prerë.

Pas miratimit të urdhrit nr. 5151, datë 28/10/2015, të Ministrit të Shtetit për Inovacionin dhe Administratën Publike, “Për zbatimin e vendimeve gjyqësore të formës së prerë nga institucionet e administratës shtetërore të përfshira në fushën e zbatimit të ligjit për shërbimin civil”, ministritë e linjës filluan punën për zbatimin e tij.

Nga të dhënat e deritanishme të dërguara pranë Departamentit të Administratës Publike rezulton se të gjitha ministritë kanë filluar punën për krijimin e bazës së të dhënave gjyqësore dhe në total deri tani në këtë bazë janë regjistruar 115 raste të vendimeve të formës së prerë të fituar nga nëpunësit civilë.

Gjithashtu, në zbatim të urdhrit të sipërcituar janë ngritur Komisionet e Posaçme në të gjitha ministritë e linjës dhe ka filluar procesi i shqyrtimit të mundësive të zbatimit të këtyre vendimeve.

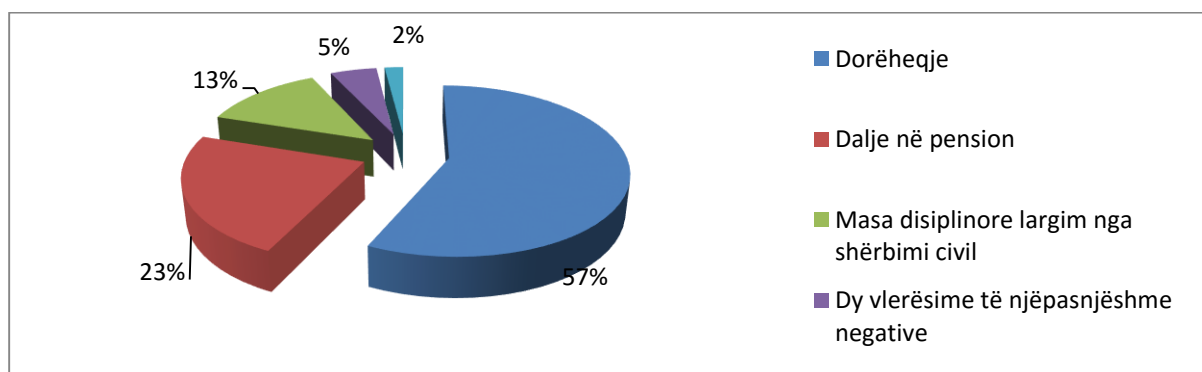
Deri tani janë zbatuar gjithsej 24 vendimeve gjyqësore të formës së prerë, për të cilat Departamenti i Administratës Publike ka nxjerrë aktin e emërimit të nëpunësve civilë.

LIRIME

Gjatë vitit 2015, janë larguar nga shërbimi civil gjithsej 739 nëpunës civilë, për arsye si vijon:

- Dorëheqje – 423 nëpunës civilë;
- Dalje në pension – 167 nëpunës civilë;
- Masa disiplinore largim nga shërbimi civil – 97 nëpunës civilë;
- Dy vlerësime të njëpasnjëshme negative – 39 nëpunës civilë;
- Dënuar me vendim të formës së prerë të gjykatës – 13 nëpunës civilë.

Në mënyrë grafike lirimet nga shërbimi civil për vitin 2015, sipas arsyeve paraqiten si më poshtë:



VLERËSIMI I REZULTATEVE NË PUNË

Gjatë vitit 2015, procesi i vlerësimit të performancës ka pësuar disa ndryshime, bazuar në periodicitetin e kryerjes së këtij procesi nga 1 vit në çdo 6 muaj, duke e rritur akoma dhe më shumë rëndësinë në lidhje me zhvillimin korrekt të procesit dhe shmangien e subjektivitetit gjatë vlerësimit të performancës. Për këtë qëllim:

Është proceduar me rishikimin e VKM nr. 109 “Për vlerësimin e rezultateve në punë të nëpunësve civilë”, për t’ju përshtatur ndryshimeve të bëra në ligjin për nëpunësin civil, si dhe për të sjellë disa ndryshime në procesin e vlerësimit të performancës, me qëllim përmirësimin dhe lehtësimin e tij, pas një eksperience tashmë gati dy vjeçare në këtë fushë.

Gjatë muajit nëntor 2015 janë zhvilluar disa trajnime dy ditore me pjesëmarrjen e përgjegjësve dhe specialistëve të burimeve njerëzore (38 pjesëmarrës) në ministritë e linjës. Gjatë trajnimit është synuar të transferohen njohuri praktike në lidhje me faza të ndryshme të

procesit të vlerësimit të performancës, duke i kushtuar një rëndësi të veçantë fazës së përcaktimit të objektivave dhe indikatorëve për matjen e performancës. Metodologjia e përdorur në trajnim dhe materialet e prezantuara, kanë bërë të mundur transferimin e njohurive të stafet e ministrive përkatëse për t'i ardhur në ndihmë personave të përfshirë në proces.

Gjatë muajit dhjetor 2015 janë trajnuar anëtarët e Komitetit Kombëtar të Përzgjedhjes për TND-në, në lidhje me të gjithë elementet e procesit aktual të vlerësimit të performancës për anëtarët e Trupës së Nivelit të Lartë Drejtues.

DAP është angazhuar gjithashtu në këshillimin e vazhdueshëm dhe dhënien e asistencës teknike për të gjitha institucionet e administratës shtetërore të përfshira në proces, në të gjitha fazat e tij, sipas përcaktimeve që jepen në legjislacionin përkatës.

6. ZHVILLIMI I TEKNOLOGJIVE TË INFORMACIONIT

SISTEMI INFORMATIK I MENAXHIMIT TË BURIMEVE NJERËZORE

Gjatë vitit 2015 puna për Sistemin e Regjistrimit Qendror të Personelit (HRMIS) u fokusua në disa drejtime:

1. Implementimi i projektit të filluar në fund të vitit 2014 në kuadër të IPS Trust Fund, si rezultat i të cilit u realizua sa vijon:
 - U pranua paketa software nga kompania zhvilluese e sistemit;
 - U testuan funksionalitetet dhe u realizua instalimi në platformën pranë Agjencisë Kombëtare të Shoqërisë së Informacionit;
 - U realizua ndërveprimi i sistemit HRMIS me Regjistrin e Gjendjes Civile, për marrjen e të dhënave parësore të punonjësit nëpërmjet numrit të identifikimit (SSN);
 - U realizua ndërveprimi i sistemit HRMIS me sistemin e Thesarit në Ministrinë e Financave.
2. Plotësimi i sistemit me strukturat dhe organikat e të gjitha institucioneve që janë pjesë e shërbimit civil, për të cilat DAP është “njësi përgjegjëse”.

Brenda një kohe të shkurtër në sistem u hodhën mbi 10,000 pozicione pune të institucioneve të administratës shtetërore (Kryeministria, ministritë dhe varësitë e tyre), duke krijuar kështu kushtet për t’u plotësuar me informacionin personal të nëpunësve nga institucionet.

3. Popullimi me të dhëna i sistemit

Për realizimin e këtij procesi fillimisht u trajnuan mbi 260 nëpunës të sektorëve të burimeve njerëzore. Këta nëpunës të trajnuar filluan hedhjen në sistem të elementëve të dosjes individuale të nëpunësve/punonjësve për institucionet respektive.

Si rezultat, deri në fund të vitit 2015 u plotësuan të dhënat personale në sistem për më shumë se 6.000 nëpunës/punonjës.

4. Llogaritja e pagës dhe gjenerimi i listë pagesave të nëpunësve/punonjësve

Një komponent shumë i rëndësishëm i sistemit HRMIS është llogaritja e pagave për nëpunësit/punonjësit e administratës publike dhe gjenerimi automatik i listë pagesës së nëpunësve/punonjësve të institucioneve.

Gjatë fundit të vitit 2015 llogaritja e pagës dhe gjenerimi i listë pagesave u testuan në disa ministri, të cilat shumë shpejt do të kryejnë pagesat e pagave nëpërmjet përdorimit të HRMIS dhe ndërveprimit me sistemin e Thesarit.

BAZA E TË DHËNAVE DHE APLIKACIONET PËR REKRUTIMIN

Në mbështetje të proceseve të rekrutimit gjatë vitit 2015, Drejtoria e IT në DAP implementoi projektin “Automatizimi i Procesit të Testimit”, si rezultat i të cilit u ngrit platforma elektronike për menaxhimin e bankës së pyetjeve dhe korrigjimin elektronik të testimeve. Ngritja e kësaj platforme hap rrugën që gjatë vitit 2016, sidomos për proceset e rekrutimit të kategorisë ekzekutive:

- pyetjet të gjenerohen në mënyrë direkte nga platforma;
- korrigjimi i testeve me shkrim të realizohet elektronikisht nëpërmjet platformës.

Gjithashtu, në fillim të vitit 2015 u krijua dhe u vu në funksionim një aplikacion i ri që lehtësoi dhe përmirësoi procedurën e aplikimit për vendet vakante. Si rezultat, të gjitha procedurat e aplikimit dhe paraseleksionimit të kandidatëve për procesin e pranimi në kategorinë ezekutive, si dhe të lëvizjes paralele dhe ngritjes në detyrë në kategorinë e ulët dhe të mesme drejtuese, u realizuan nëpërmjet përdorimit të teknologjisë së informacionit. Rrjedhimisht, u rrit cilësia e aplikimeve nga kandidatët, pasi ata e kishin më të lehtë të plotësonin të gjithë dokumentacionin e kërkuar në shpalljen për konkurrim.

MBLEDHJA E TË DHËNAVE PËR MENAXHIMIN E SHËRBIMIT CIVIL

Ndër detyrat kryesore të Departamentit të Administratës Publike është edhe mbikëqyrja e zbatimit të legjislacionit të shërbimit civil në institucionet e administratës shtetërore. Në këtë drejtim gjatë vitit 2015, puna u përqëndrua në drejtimet si vijon:

- U implementua projekti “Sigurimi i infrastrukturës teknike për Departamentin e Administratës Publike”, nëpërmjet të cilit u rinovua infrastruktura e teknologjisë së informacionit.
- Filloi implementimi i projektit “Përdorimi i platformës Cloud në Administratën Publike”, nëpërmjet të cilit përmirësohet bashkëpunimi i DAP me njësitë e menaxhimit të burimeve njerëzore të nstitucioneve të administratës shtetërore. Kjo teknologji siguron mbledhjen në kohë dhe me cilësi të të dhënave në lidhje me emërimet, lirimet, masat disiplinore dhe ecurinë e proceseve gjyqësore, për të gjithë administratën shtetërore. Të dhënat më pas përpunohen për të përgatitur raportimet periodike që i dërgohen Bashkimit Evropian apo të interesuarve të tjerë.

7. TRAJNIMI I NËPUNËSVE TË ADMINISTRATËS PUBLIKE

Viti 2015 për Shkollën Shqiptare të Administratës Publike (ASPA), ka qënë një periudhë pune intensive, me qëllim organizimin e aktiviteteve trajnuese për rritjen e kapaciteteve të administratës publike në përmbushje të detyrimeve që rrjedhin nga ligji 152/2013 "Për nëpunësin civil", i ndryshuar dhe Strategjia Ndërsektoriale e Reformës në Administratën Publike.

Gjatë këtij viti, kalendari i aktiviteteve është përshtatur me nevojat emergjente të Administratës Publike Shqiptare, që kanë dalë në zbatim të ligjit "Për nëpunësin civil". Përgjithësisht, këto aktivitete që lidhen me trajnimin e nëpunësve civilë, të cilët ishin në periudhë prove dhe duhet të kryenin trajnimin e detyrueshëm pranë ASPA-s, zënë peshën kryesore sidomos në gjashtëmujorin e parë të këtij viti. Ndërsa, sa i takon gjashtëmujorit të dytë, e veçanta ka qënë organizimi i programeve afatgjata të trajnimit 9-12 ditore, sipas fushave të përcaktuara si të rëndësishme, trajnime të cilat mbyllen edhe me një testim të njohurive të përfituara. Kjo qasje ka sjellë rritjen e kërkesës për pjesëmarrje në trajnim dhe interesimin e nëpunësve civilë në përfitimin e sa më shumë njohurive dhe aftësive të nevojshme për kryerjen e detyrave.

Gjatë vitit 2015 aktiviteti trajnues është fokusuar sipas fushave të mëposhtme:

- Trajnime me fokus integrimin evropian

Zhvillimi i këtyre trajnimeve ka qënë dhe mbetet një prioritet për ASPA-n për vetë rëndësinë që ka procesi i integritetit të vendit tonë në Bashkimin Evropian. Tematikat kryesore në këtë fushë kanë qënë: Menaxhimi i Ciklit të Projekteve; Përgatitja e Termave të Referencës; Monitorimi; Mbështetja Buxhetore; Prokurimi dhe kontratimi sipas procedurave PRAG; Trajnime për Grupet Ndërinstitucionale për kapituj të Aquis; etj.

Këto trajnime janë zhvilluar edhe me mbështetjen e projekteve të financuara nga Bashkimi Evropian dhe GIZ.

Në total janë zhvilluar 16 kurse trajnimi, në 39 ditë trajnimi dhe janë trajnuar 264 nëpunës civilë.

- Trajnime në zbatim të legjislacionit të nëpunësit civil dhe menaxhimit të burimeve njerëzore

Tematikat kryesore në këtë fushë kanë qënë "Prezantimi me Administratën Publike" – trajnim i detyrueshëm për nëpunësit civilë në periudhë prove. Ky trajnim u realizua:

- Për nëpunës civilë të nivelit të ulët drejtues dhe të nivelit ekzekutiv;
- Për nëpunës civilë të nivelit të mesëm dhe të lartë drejtues;
- Për nëpunës civilë në Njësitë e Qeverisjes Vendore;
- Për nëpunës civilë në sistemin doganor dhe tatimor.

Në total janë realizuar 81 kurse trajnimi, në 615 ditë trajnimi dhe janë trajnuar dhe kanë përfituar certifikatën përkatëse 2952 nëpunës civilë.

- Kurse trajnimi mbi Hartimin e Strategjive dhe Sistemin e Planifikimit të Integruar

Tematikat kryesore në këtë fushë kanë qenë: Hartimi i Strategjive me fokus SKZHI 2014 – 2020; Menaxhimi i Sistemit të Planifikimit të Integruar; Menaxhimi i Politikave Publike; Kostimi i Strategjive.

Në total janë zhvilluar 2 kurse trajnimi, në 24 ditë trajnimi dhe janë trajnuar 30 nëpunës civilë.

- Trajnime në lidhje PBA dhe Menaxhimin e Financave Publike

Tematikat kryesore në këtë fushë kanë qenë: Cikli i PBA; Monitorimi i programit buxhetor afatmesëm; Reforma në fushën e MKF-së dhe përgjegjësia financiare; Menaxhimi i riskut, parimet dhe konceptet, gjurma e auditimit; Prokurimi Publik.

Në total gjatë vitit u zhvilluan 19 kurse në këtë fushë, 71 ditë trajnimi dhe u trajnuan 455 nëpunës civilë.

- Trajnime për nëpunës civilë në pushtetin vendor

Reforma e re territoriale dhe zbatimi i saj, solli në mënyrë të pashmangshme risi në punën e ASPA-s në lidhje me trajnimin e nëpunësve civilë në njësitë e qeverisjes vendore. Mbledhja e nevojave për trajnim në këtë kuadër u krye nëpërmjet një programi të veçantë të Këshillit të Evropës, rezultatet e të cilit do të shërbejnë si bazë për hartimin e planit të trajnimit në nivel vendor.

Krahas trajnimeve për nëpunësit civilë të cilët ishin në periudhë prove, janë organizuar trajnime të tjera mbi “Menaxhimin e fondeve të BE-së, “Mekanizmat financiarë për Shqipërinë”, që u realizua në bashkëpunim me Fondacionin “Shoqëria e Hapur” për Shqipërinë - SOROS dhe projekti PPF pranë Ministrisë së Integrimit Evropian.

Në total janë zhvilluar 6 kurse trajnimi, në 15 ditë trajnimi dhe janë trajnuar 127 nëpunës civilë.

- Trajnime të thelluara për TND

ASPA ka përfunduar hartimin e pjesës më të madhe të kurrikulës së trajnimit për TND me synimin që deri në qershor 2016 të përfundojë hartimi i kësaj kurrikule.

Kjo kurrikul trajnimi përbëhet nga 5 module në një total prej 280 orësh trajnimi dhe do të shërbejë për përgatitjen dhe seleksionimin e nëpunësve civilë të nivelit të lartë drejtues, anëtarë të TND.

Në periudhën shtator – dhjetor 2015, ASPA pilotoi pjesë të kurrikulës në 2 trajnime.

- **Vlerësime dhe të Dhëna të Përgjithshme**

Me zbatimin e Planit të Trajnimit për Vitin 2015 është synuar :

- Përmirësimi i aftësive menaxhuese dhe funksionale të nëpunësve civilë në funksion të procesit të modernizimit dhe reformës në Administratën Publike;
- Pajisja e nëpunësve civilë me njohuri të mjaftueshme dhe aftësi përkatëse, me qëllim aplikimin efektiv të legjislacionit të përafuar, si dhe angazhimeve të marra në kuadër të Marrëveshjes së Stabilizim – Asociimit dhe detyrimeve në kuadër të statusit të vendit kandidat për në BE;
- Përmirësimi i 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.

Si përfundim, për vitin 2015, u shënuan këto tregues për veprimtarinë trajnuese:

Treguesit	2015
Numri i Kurseve	260
Ditë trajnimi të Zhvilluara	1055
Pjesmarrës në trajnim	4919
Indikatori i Trajnimit: Nëpunës Civil x Ditë trajnimi	26084
Indikatori i Cilësisë së Trajnimit (shkallë 1-6)	5.37

- **Konkluzione**

- Është forcuar dhe konsoliduar ASPA si institucioni i vetëm, që ligji e përcakton përgjegjës për trajnimin e administratës publike;
- Gjatë vitit 2015 ASPA ka punuar intensivisht dhe ka përballuar një volum të madh pune, si në procesin e organizimit të aktiviteteve trajnuese, ashtu edhe në drejtim të rritjes institucionale dhe profesionale të saj;
- Ka vazhduar bashkëpunimi i suksesshëm me donatorë gjatë vitit 2015, duke forcuar rolin e ASPA-s, si institucioni i besueshëm dhe i qëndrueshëm;

- Gjatë vitit 2015, ASPA në bashkëpunim me Akademinë Fiskale, e ka shtrirë veprimtarinë e saj edhe në fushën e trajnimit të Administratës Tatimore dhe Doganore, duke u konsoliduar si institucion përgjegjës në këtë fushë;
- Indikatori i cilësisë së trajnimit (në një shkallë nga 1 në 6) u identifikua në shkallën 5.37. Pjesëmarrja në tërësi në kurset e trajnimit u tejkalua. Në tërësinë e tyre kurset e trajnimit mesatarisht u frekuentuan nga rreth 19 pjesëmarrës për çdo kurs nga 12 të parashikuar;
- ASPA gjatë këtij viti ka bërë përpjekje për futjen e metodave inovative në procesin e trajnimit (e- learning);
- Është punuar shumë në drejtim të vlerësimit të rritjes së kapaciteteve të stafit, rishikimit të procedurave dhe përshkrimeve të punës;
- ASPA ka punuar për mirëmbajtjen dhe përshtatjen e ambienteve me qëllimin realizimin e objektivave të saj. Kështu është bërë e mundur që gjatë këtij viti të pajisen dhe të vihen në funksionim 6 salla trajnimi, me kapacitet prej 150 personash;
- Plani i trajnimeve është ristrukturuar, në përputhje me nevojat dhe bazuar në Analizën e Nevojave për Trajnim, e konsultuar me të gjitha institucionet e Administratës Publike dhe me donatorët.

8. PROJEKTE DHE BASHKËPUNIMI ME DONATORËT

PROJEKTI I BINJAKËZIMIT IPA 2012 “MBËSHTETJE PËR REFORMËN E SHËRBIMIT CIVIL NË SHQIPËRI”

Ky projekt është miratuar me Marrëveshjen Financiare IPA 2012 dhe ka një vlerë prej 1.800.000 Euro në formën e grantit. Fillimi i zbatimit të aktiviteteve të këtij projekti ka nisur në Maj të vitit 2015 dhe pritet të përfundojë në vitin 2017.

Objekti i përgjithshëm i projektit të binjakëzimit është të asistojë Qeverinë Shqiptare për të forcuar më tej qeverisjen e sektorit publik dhe efikasitetin e tij, duke përmirësuar menaxhimin e burimeve njerëzore dhe proceset e Administratës Publike Shqiptare, në përputhje me kriteret e Kopenhagenit.

Projekti ka tre komponentë:

- Të mbështesë zbatimin e legjislacionit të ri të shërbimit civil;
- Zbatimin e Kodit të ri të Procedurave Administrative;
- Forcimin e kapaciteteve të menaxhimit të shërbimit civil, duke zhvilluar dhe organizuar trajnimin e trajnuesve e të ekspertëve, si dhe trajnimin e nëpunësve civilë mbi procedurat e reja që burojnë nga zbatimi i ligjit të ri të shërbimit civil dhe ligjit të ri për procedurat administrative.

Gjatë vitit 2015 janë realizuar aktivitetet e planifikuara në përputhje me planin e miratuar të projektit, të ndara sipas secilit komponent.

KOMISIONI EVROPIAN

Memorandumet e mirëkuptimit me dy projekte të financuara nga Delegacioni i Bashkimit European në Tiranë, siç janë projekti PPF dhe SMEI III në Ministrinë e Integritetit European, kanë qenë baza e bashkëpunimit gjatë kësaj periudhe. Gjithashtu, gjatë vitit 2015 ASPA bashkëpunoi me projektin SETS mbi organizimin e trajnimeve në sistemin e thesarit në Ministrinë e Financave.

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 2015 janë organizuar një bllok trajnimesh për çështje të kapitujve të ndryshëm të Acquis. Lider në këtë proces ka qenë Ministria e Zhvillimit Ekonomik, Turizimit, Tregëtisë dhe Sipërmarrjes dhe në trajnim kanë marrë pjesë specialistët e ministrive dhe autoriteteve të përfshira në planifikimin, kordinimin dhe implementimin e ligjit.

PROGRAME BASHKËPUNIMI TË TJERA: KURSET E GJUHËS FRËNGE

Në vijim të marrëveshjes së bashkëpunimit me Aleancën Franceze për zhvillimin e kurseve të gjuhës franceze për nëpunësit e administratës shtetërore, gjatë periudhës nëntor-dhjetor 2015 është koordinuar procesi midis DAP, ministrive të linjës dhe Aleancës Franceze, i cili u finalizua me startimin e kurseve të gjuhës franceze në 7 ministri linje.

BASHKËPUNIMI ME KËSHILLIN E EVROPËS DHE AGJENCINË ZVICERANE PËR ZHVILLIM DHE BASHKËPUNIM

Edhe gjatë vitit 2015, ka vazhduar bashkëpunimi i ngushtë me Këshillin e Evropës dhe Agjencinë Zvicerane për Zhvillim dhe Bashkëpunim, në lidhje me forcimin e kapaciteteve të njësisë të qeverisjes vendore për implementimin e ligjit nr. 152/2013, të ndryshuar dhe akteve nënligjore në zbatim të tij. Në këtë kuadër:

Gjatë muajit shtator 2015, u organizuan trajnime për bashkitë e reja në lidhje me procedurat e legjislacionit të nëpunësit civil, fokusuar më tepër në ndryshimet e ndodhura në këtë legjislacion gjatë vitit 2015. Në këto trajnime morën pjesë 57 përfaqësues nga 54 bashki.

Gjithashtu edhe gjatë vitit 2015, pranë Departamentit të Administratës Publike ka vazhduar të punojë një person i dedikuar (help desk) i financuar nga ky projekt, me qëllim ofrimin e asistencës teknike për të gjitha bashkitë dhe për t'u dhënë atyre informacionin e nevojshëm apo referencat e duhura ligjore që ata duhet të kenë në konsideratë në lidhje me zbatimin e ligjit nr. 152/2013, të ndryshuar.

Në vijim, në bashkëpunim me mbështetjen e Këshillit të Evropës dhe Agjencisë Zvicerane për Zhvillim dhe Bashkëpunim, po punohet për pasurimin e bankës së pyetjeve për testimet e pozicioneve të nivelit ekzekutiv.

BASHKËPUNIMI ME RESPA

Gjatë vitit 2015 ka vazhduar bashkëpunimi me Shkollën Rajonale të Administratës Publike (ReSPA).

Në total, në 42 aktivitete të organizuara nga ReSPA, kanë marrë pjesë 148 pjesëmarrës nga Shqipëria. Këtu përfshihen trajnimet e ndryshme të ofruara, takimet e grupeve të punës (rrjete) sipas tematikave përkatëse si dhe konferenca, seminare e prezantime të studimeve rajonale. Këto aktivitete u zhvilluan jo vetëm pranë ambienteve të ReSPA, me vendndodhje në Danilovgrad, Mal i Zi, por edhe në Bosnje Hercegovinë, Angli, Finlandë, Luksemburg, Serbi, Shqipëri, etj.

Gjithashtu, gjatë vitit 2015, pjesë e aktiviteteve të organizuara ishte edhe “Skema e Mobilitetit” e cila mundëson shkëmbimin e eksperiencave me vendet e rajonit, nëpërmjet vizitave në institucione të ngjashme. Në këtë program, nga Shqipëria morën pjesë 5 nëpunës

civilë, ndërkohë që Departamenti i Administratës Publike mirëpriti 3 përfaqësues nga Serbia të cilët shprehën interesin për t'u njohur më nga afër me Sistemin e Menaxhimit të Burimeve Njerëzore (HRMIS), pikërisht nëpërmjet kësaj skeme mobiliteti.

Sa i takon aktiviteteteve të ReSPA të zhvilluara në Tiranë, në datat 22-25 qershor 2015, nëpunës civilë u trajnuan mbi Mbështetjen Buxhetore Sektoriale. Gjithashtu, në datat 28-29 shtator 2015 u organizua Takimi i Grupit të Punës për Zhvillimin dhe Menaxhimin e Burimeve Njerëzore me fokus të veçantë mbi Sistemin e Menaxhimit të Burimeve Njerëzore, ku morën pjesë përfaqësues nga vendet anëtare.

Gjatë vitit 2015, në kuadër të aktiviteteteve të ReSPA, ekspertët shqiptarë kontribuan edhe në hartimin e 7 studimeve, të detajuara si më poshtë:

- Studim krahasues mbi konfliktin e interesit;
- Analizë thelbësore për rregullore të përmirësuara;
- Studim krahasues mbi Partneritetin Publik Privat;
- Menaxhimi i Burimeve Njerëzore, studim krahasues mbi Procedurat e Rekrutimit në bazë të meritokracisë;
- Raport analizues krahasues i e-Qeverisjes dhe Qeverisjes së Hapur Rajonale;
- Studim krahasues mbi mjetet ligjore për përmirësimin e procedurave administrative;
- Studim krahasues mbi Prokurimin Publik në vendet anëtare.

9. OBJEKTIVAT KRYESORE PËR VITIN 2016

Gjatë vitit 2016 Departamenti i Administratës Publike do të vijojë të implementojë dhe garantojë zbatimin rigoroz të ligjit të nëpunësit civil në të gjitha institucionet e administratës shtetërore, nëpërmjet koordinimit të punës me të gjitha njësitë e burimeve njerëzore për njohjen, unifikimin dhe respektimin e të gjitha procedurave në funksion të përmirësimit të performancës së Administratës Publike.

Më konkretisht, objektivat kryesore për vitin 2016 janë:

- Zbatimi i Strategjisë Ndërsektoriale të Reformës së Administratës Publike;
- Përmirësimi i kuadrit rregullator për shërbimin civil nëpërmjet rishikimit të akteve nënligjore në zbatim të ligjit nr. 152/2013, “Për nëpunësin civil”, të ndryshuar;
- Zgjerimi i ndërveprimit të sistemit HRMIS me të tjera baza të dhënash dhe sisteme të rëndësishme shtetërore;
- Shtrirja e Sistemit Informatik të Menaxhimit të Burimeve Njerëzore (SIMBNJ/HRMIS) në të gjitha institucionet e administratës shtetërore pjesë e shërbimit civil, institucionet e pavarura dhe njësitë e qeverisjes vendore;
- Rritja e cilësisë së procesit të rekrutimit në shërbimin civil, nëpërmjet: (i) përmirësimit të procesit të planifikimit të vendeve vakante, mbledhjes së nevojave për rekrutim dhe grupimit të pozicioneve të kategorisë ekzekutive në grupe të administrimit të përgjithshëm dhe të posaçëm; (ii) përmirësimit të procesit të testimit, nëpërmjet krijimit të bankës së pyetjeve dhe korrigjimit automatik të testimit; (iii) përmirësimit të menaxhimit të procesit të rekrutimit;
- Përmirësimi i cilësisë së raportimeve në lidhje me emërimet, lirimet, masat disiplinore dhe ecurinë e proceseve gjyqësore, për të gjithë administratën shtetërore;
- Zhvillimi i kapaciteteve të Administratës Publike nëpërmjet trajnimit – duke realizuar rreth 800 ditë trajnimi dhe trajnimin e mbi 4000 nëpunësve civilë;
- Trajnim i Thelluar për Trupën e Nivelit të Lartë Drejtues, sipas programit të trajnimit të thelluar për TND në 6 module trajnimi, në 280 orë;
- Rritja e cilësisë së trajnimit, duke siguruar cilësinë e kurrikulave sipas standardeve të njohura dhe metodologjisë së zhvillimit të trajnimeve, duke zbatuar metoda inovative;
- Forcimi i kapaciteteve në fushën antikorrupsion nëpërmjet përmirësimit të kurrikulave në fushën e arsimit, mjedisit, prokurimit publik, për nëpunësit civilë të nivelit të mesëm dhe të lartë drejtues;
- Forcimi i kapaciteteve të administratës publike në nivel vendor, nëpërmjet hartimit dhe zhvillimit të programeve të trajnimit, në përputhje me nevojat për trajnim.