

Përmbajtja:

1. Hyrje.....fq 2
2. Shërbimi civil.....fq 6
 - a. Pranimi në shërbimin civil, lëvizja paralele, ngritja në detyrë, masat disiplinore.....fq 6
 - b. Konfirmimi i nëpunësve civilë, përshkrimi i punës dhe vlerësimi i performancës vjetore individuale të nëpunësve civilë.....fq 9
3. Ristrukturimi i institucioneve.....fq 11
4. Trajnimi dhe Instituti i Trajnimit të Administratës Publike.....fq 14
5. Reforma në fushën e pagave.....fq 26
6. Zhvillimi i teknologjive të informacionit.....fq 28
7. Objektivat për vitin 2009.....fq 29

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 Regjistrimit Qendror të Punonjësve të Administratës Publike.

Konkretisht, objektivat në tërësi për vitin 2008, kanë qenë:

- Hartimi dhe miratimi i Strategjisë Ndërsektoriale të Reformës në Administratën Publike, në kuadër të Strategjisë Kombëtare për Zhvillim dhe Integrim;
- Përmirësimi i procesit të rekrutimit të nëpunësve civilë, për të mundësuar tërheqjen e elementëve më të aftë profesionalisht, duke ulur në të njëjtën kohë fenomenin e subjektivizmit në procesin e konkurimit. Uljen e kostove të procedurës së konkurimit, nëpërmjet organizimit të testeve masive dhe ndryshimit të mënyrës së publikimit të vendeve të lira, nga gazetatat kombëtare, në faqen e internetit të Departamentit të Administratës Publike;
- Zgjerimi i fushës së veprimit të Ligjit "Statusi i Nëpunësit Civil" dhe përfshirja në të, e institucioneve të varësisë të cilat janë aktualisht jashtë kësaj fushe veprimi;
- Eliminimi i nepotizmit në administratën publike dhe sigurimi i punësimit në të, vetëm të personave të aftë profesionalisht dhe të përkushtuar në kryerjen e detyrave;

Për realizimin e këtyre objektivave, ishte i nevojshëm ndryshimi i Ligjit "Statusi i Nëpunësit Civil" dhe legjislacionit mbështetës në zbatim të tij.

- Rritja e kapaciteteve të burimeve njerëzore nëpërmjet trajnimit;

- Rritja e **CILËSISË** në gjithë aktivitetet e ITAP dhe qendrave trajnuese, (ekspertët, materialet, menaxhimi i trajnimit, ambientet trajnuese, publikimi i aktiviteteve etj);
- Rritja e vazhdueshme e kapaciteteve të brendshme të ITAP;
- Organizimi dhe zhvillimi i programit të Trajnimit të Trajnerëve, në kuadër të Programit të Menaxhimit Strategjik, parashikuar për menaxherë të nivelit të lartë, me qëllim zgjedhjen e trajnerëve/ekspertëve, hartimin e kurrikulës dhe realizimin e trajnimit brenda vitit;
- Trajnimi i nëpunësve të ministrive të linjës dhe institucioneve të tjera, në përdorimin e Manualit të Analizës së Nevojave për Trajnim, me qëllim vënien në funksion të këtij Manuali, për përgatitjen e planit strategjik dhe planit të trajnimit, për periudhën 2009 – 2012;
- Hartimi i dokumnetit të politikës për reformën e pagave të punonjësve mbështetës, të institucioneve të administratës publike;
- Rritja e pagave në mënyrë të diferencuar, sipas prioriteteve të përcaktuara;
- Monitorimi i reformës në fushën e pagave, të kryer gjatë viteve të mëparshme dhe ndërmarrja e veprimeve eventuale;
- Hedhja në Regjistrin Qendror të Personelit e të dhënave të të gjithë punonjësve të administratës publike (si fazë e dytë), duke synuar edhe vënien në funksionim të plotë të këtij regjistri (sqarojmë se kjo ishte e lidhur ngushtësisht edhe me vënien në funksionim të database-s së thesarit në Ministrinë e Financave, për të realizuar lidhjen e modulit të pagave të regjistrit të personelit me databasë-n e thesarit);
- Krijimi i një kuadri ligjor për funksionimin e Regjistrit Qendror të Personelit.

Viti 2008, ka qenë viti i realizimit të disa iniciativave shumë të rëndësishme në fushën e reformave në administratën publike, e konkretisht:

Strategjia Ndërsektoriale e Reformës në Administratën Publike, në kuadër të Strategjisë Kombëtare për Zhvillim dhe Integrim

Një aktivitet mjaft i rëndësishëm, i ndërmarrë nga qeveria shqiptare gjatë vitit 2008, ka qenë hartimi i Strategjisë Ndërsektoriale të Reformës në Administratën Publike (SNRAP), në kuadër të Strategjisë Kombëtare për Zhvillim dhe Integrim (SKZHI). Grupi Teknik i ngritur për këtë qëllim me urdhër të Ministrit të Brendshëm, i kryesuar nga Departamenti i Administratës Publike dhe me mbështetjen e SIGMA dhe Institutit të Studimeve Bashkëkohore (ISB), gjatë katërmujorit të parë të vitit 2008 hartoi draftin e kësaj strategjie. Më pas, ky draft u përcoll për mendim në të gjitha ministritë e linjës dhe, pasi mori miratimin edhe nga Grupi i Punës, i kryesuar nga Zëvendëskryeministri, u diskutua me aktorët e ndryshëm dhe me donatorët, në një konferencë të organizuar në muajin korrik 2008, si dhe në dy takime të veçanta me donatorët, të organizuara nga Departamenti i Administratës Publike, Departamenti i Koordinimit të Strategjive në Kryeministri, si dhe me mbështetjen e ISB. Draft strategjia tashmë është gati për t'u diskutuar edhe në Komitetin e Planifikimit Strategjik, në mënyrë që më pas, brenda vitit 2009, të miratohet me vendim të Këshillit të Ministrave dhe të fillojë zbatimin e saj.

Nënshkrimi i Marrëveshjes për Themelimin e Shkollës Rajonale të Administratës Publike, ReSPA

Bashkëpunimi nëpërmjet Shkollës Rajonale të Administratës Publike (ReSPA), është një iniciativë e nënshkruar zyrtarisht në 2 maj të vitit 2006, ku në praninë e Komisionit Evropian u nënshkrua "Protokolli i Bashkëpunimit për Krijimin e Shkollës Rajonale të Administratës Publike (Faza 1)", nga përfaqësuesit e vendeve anëtare të saj, përkatësisht: Republikës së Shqipërisë, Bosnjes dhe Hercegovinës, Republikës së Kroacisë, ish Republikës Jugosllave të Maqedonisë, Bashkimit Shtetëror të Serbisë dhe Malit të Zi, së bashku me Republikën e Malit të Zi dhe Republikën e Serbisë, si dhe të Misionit të Administratës së Përkohshme të Kombeve të Bashkuara në Kosovë, (UNMIK) që vepron në emër të Kosovës, në pajtim me rezolutën e Këshillit të Sigurimit të Kombeve të Bashkuara, 1244.

Gjatë fazës së parë 2006 - 2009, ishte rënë dakort që trajnimi i nëpunësve të administratës publike do të realizohej nëpërmjet programeve që Sekretariati Teknik i ReSPA (me qendër në Paris), do të siguronte me fonde të mbështetura nga Bashkimi Evropian dhe OECD. Asistenca e dhënë nga Bashkimi Evropian për realizimin e këtyre trajnimeve, ka qënë rreth 1 milion Euro.

Si fazë e dytë 2009 - 2012, do të synohej themelimi i ReSPA, si një institucion ndërkombëtar trajnimi, në bashkëpunim të vendeve anëtare të saj, me qendër në një nga vendet anëtare. Me votim të anëtarëve të Komitetit Drjetues të ReSPA, qendra u zgjodh të ishte në Mali të Zi.

Marrëveshja e nënshkruar në nëntor të vitit 2008 (e miratuar në parim me vendim të Këshillit të Ministrave, e më pas e ratifikuar nga Kuvendi i Shqipërisë në shkurt të vitit 2009), realizon finalizimin e fazës së dytë. Në këtë dokument, parashikohen rregullat e funksionimit të këtij institucioni, marrja e vendimeve, objektivat dhe aktivitetet, si dhe financimi i tyre.

ReSPA, si një institucion trajnimi dhe mësimi i nëpunësve të administratave publike të 7 vendeve anëtare, do të jetë e ngarkuar për:

- përmirësimin e bashkëpunimit në sferën e administratës publike, ndërmjet vendeve anëtare;
- fuqizimin e shkëmbimit me shtetet anëtare të Bashkimit Evropian;
- fuqizimin e kapaciteteve administrative në administratat publike të vendeve anëtare të ReSPA-s, që rrjedhin nga procesi i integritimit evropian;
- zhvillimin e burimeve njerëzore në administratat publike të vendeve anëtare të ReSPA-s.

Aktualisht, mendohet që mesatarisht në një vit do të ketë në këtë shkollë 2500 ditë trajnimi, periudhë gjatë së cilës do të trajnohen mesatarisht 200 nëpunës, nga çdo vend anëtar, ndërkohë që deri tani nëpërmjet ReSPA janë trajnuar mesatarisht 20 nëpunës në vit (fondet deri tani janë siguruar nga BE).

Temat e trajnimit do të jenë në varësi të nevojave dhe kërkesave të vendeve anëtare, në drejtim të forcimit të kapaciteteve njerëzore të administratave të këtyre vendeve, evropianizimit të administratës, çështjeve të lidhura me BE.

Në pikëpamje buxhetore, të gjitha shtetet anëtare do të derdhin një kuotë vjetore të njëjtë, e cila për dy vitet e para, konkretisht vitin 2009 dhe 2010, do të jetë përkatësisht 120,000 euro dhe 150,000 euro në vit. Ky financim i përbashkët, do të sigurojë funksionimin normal të sekretariatit të kësaj shkolle, i cili ka për detyrë vënien në funksionim të ReSPA-s me kohë të plotë, për të realizuar trajnimet e nevojshme, me qëllim forcimin e administratës publike të vendeve anëtare, në përputhje me standartet evropiane.

Bashkëpunimi me Komisionin e Shërbimit Civil

Në zbatim të Ligjit nr. 8549, datë 11/11/1999, "Statusi i Nëpunësit Civil", institucionet kryesore të ngarkuara me zbatimin e këtij legjislacioni, janë: Komisioni i Shërbimit Civil, si institucioni që mbikqyr e kontrollon zbatimin e tij për të gjitha institucionet e përfshira në fushën e veprimit të ligjit; Departamenti i

Administratës Publike, si institucioni që menaxhon procedurat e përcaktuara në legjislacionin e shërbimit civil për Kryeministrinë dhe aparatet e ministrive të linjës dhe udhëheq reformën në administratën publike, si dhe; njësitë e personelit të institucioneve të pavarura.

Gjatë vitit 2008, midis Komisionit të Shërbimit Civil dhe Ministrisë së Brendshme (Departamentit të Administratës Publike), u nënshkrua një marrëveshje bashkëpunimi, e cila synon të rrisë frymën e bashkëpunimit midis këtyre dy institucioneve, me synimin e zbatimit sa më rigoroz të legjislacionit të shërbimit civil. Marrëveshja parashikon gjithashtu, edhe shkëmbimin e informacionit të nevojshëm midis dy institucioneve, sipas fushave ku ato veprojnë.

2. Shërbimi civil

2.a. Pranimi në shërbimin civil, lëvizja paralele, ngritja në detyrë dhe masat disiplinore

Pranimi në shërbimin civil gjatë vitit 2008, ka patur një ecuri pozitive për sa i përket procedurave të konkurimit, ku parimi i konkureshmërisë së hapur dhe objektiviteti janë forcuar së tepërmi, duke ndikur në krijimin dhe mbajtjen e një administrate të qëndrueshme dhe profesionale.

Një risi gjatë vitit 2008, ka qenë implementimi i projektit "Brain Gain", me synimin e tërheqjes në administratën publike të nëpunësve të cilët kanë përfunduar studimet master, ose doktoraturë, jashtë vendit, me rezultate të mira dhe që janë kthyer në Shqipëri pas datës 30 qershor 2007.

Kështu, gjatë vitit 2008 Departamenti i Administratës Publike ka shpallur disa pozicione pune të mbështetura nga projekti "Brain Gain", ku është vënë re interesim i madh i shqiptarëve që jetojnë jashtë vendit, për t'u kthyer dhe për të dhënë kontributin dhe eksperiencën e tyre në administratën publike shqiptare.

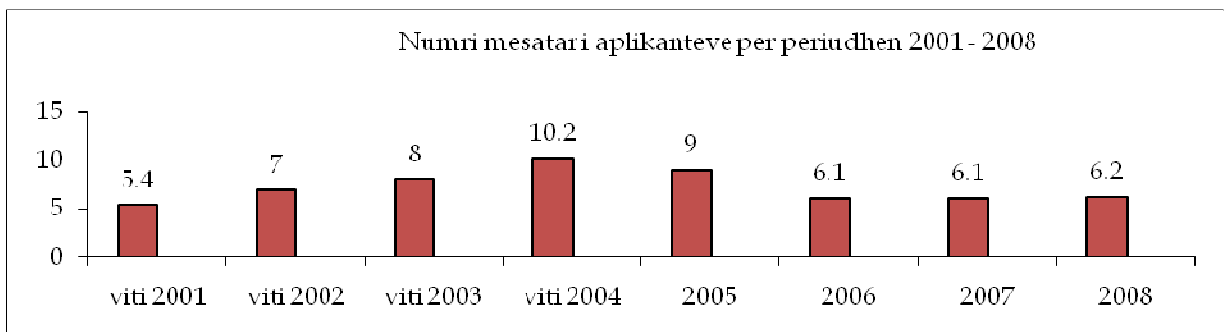
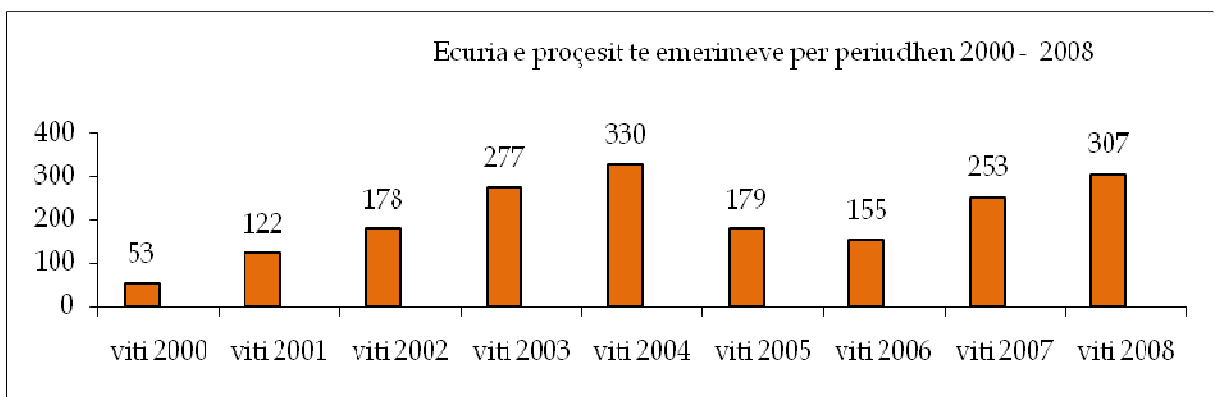
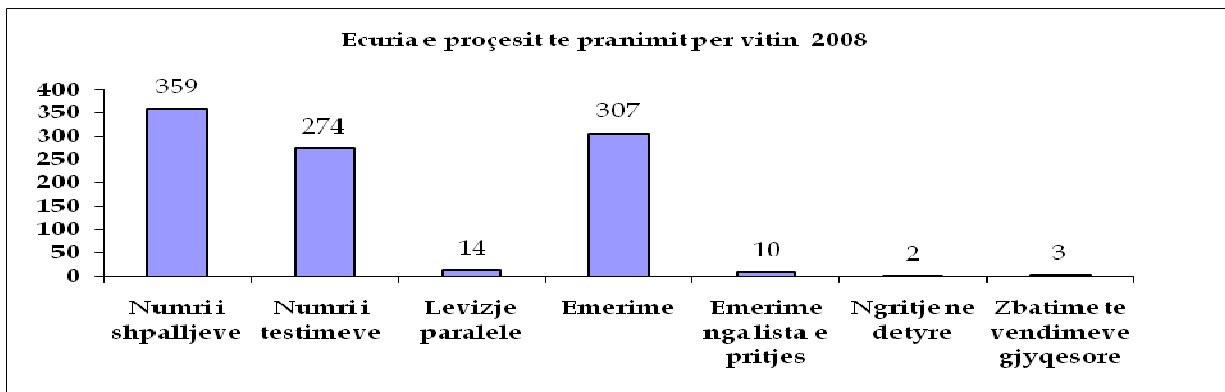
- **Zbatimi i procedurave të legjislacionit të shërbimit civil**

Procedura e pranimi në shërbimin civil gjatë vitit 2008, ka qenë e njëjtë dhe nuk ka patur ndryshime substanciale. Kjo procedurë është bërë gjithmonë e më solide dhe profesionale.

Konkretisht, gjatë këtij viti janë publikuar 359 pozicione të lira në ministritë e linjës dhe Kryeministri, janë zhvilluar 274 procedura konkurimi. Në këto konkurrenca, kanë paraqitur aplikimet dhe kanë marrë pjesë 1694 aplikantë, nga të cilët rreth 63% kanë qenë të seksit femër. Moshë mesatare e aplikantëve, llogaritet në rreth 33 vjeç.

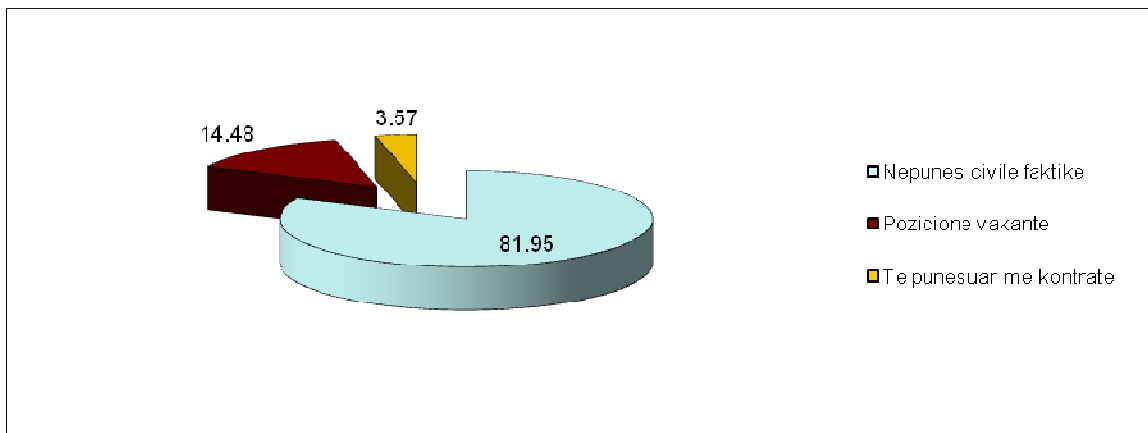
Në përfundim të këtyre procedurave, janë kryer 307 emërimet e reja, nga të cilat 14 emërimet sipas procedurës së lëvizjes paralele, 2 emërimet sipas procedurës së ngritjes në detyrë, 10 emërimet janë kryer nga lista e pritjes pa konkurs dhe 3 emërimet për pasojë të zbatimit të vendimeve gjyqësore.

Më poshtë paraqitet grafikisht ecuria e procesit të pranimit për vitin 2008, si dhe një krahasim i emërimeve për periudhën 2000 - 2008.



Gjithashtu, gjatë vitit 2008 është vënë re një përmirësim për sa i përket besimit që ka treguar publiku për procesin e pranimit në shërbimin civil, gjë që është rrjedhojë edhe e uljes së numrit të kontratave, pas insistimit të vazhdueshëm të DAP-it, për të ndërprerë kontratat e përkohshme dhe për të shpallur pozicionet vakante, duke iu nënshtruar procesit të rekrutimit bazuar në Ligjin nr. 8549, datë 11.11.1999, “Statusi i Nëpunësit Civil”. Si rezultat i kësaj pune për shpalljen e pozicioneve në zbatim të legjislacionit të shërbimit civil, si dhe mosmiratimit të kontratave të përkohshme të punës nga Departamenti i Administratës Publike, punësimet me kontratë në fund të vitit 2008, ishin rreth 54% më pak krahasuar me fundin e vitit 2007.

Më poshtë paraqitetet grafikisht (në përqindje), gjendja e pozicioneve në të cilat janë emëruar nëpunës civilë sipas procedurave, pozicionet vakante dhe të punësuarit me kontratë të përkohshme:



- **Masat disiplinore**

Në zbatim të legjislacionit të shërbimit civil, në lidhje me procesin e masave disiplinore, Departamenti i Administratës Publike ka një rol këshillimor. Për të përmbushur pikërisht këtë detyrim të tij, gjatë vitit 2008, ashtu si edhe në vitet e mëparshme, është synuar që nëpërmjet këshillimit të institucioneve të administratës qendrore, të krijohet një praktikë e njehsuar për marrjen e masave dhe, nga ana tjetër një trajtim uniform i rasteve në institucione të ndryshme. Si rezultat, gjatë vitit 2008 është vënë re një përmirësim i dukshëm në drejtim të procedurës që duhet të ndiqet në rastin e dhënies së një mase disiplinore, si dhe në arsyetimin e bërë për shkeljen faktike që mund të jetë bërë nga nëpunësi. Gjithashtu, për t’i shërbyer këtij qëllimi, gjatë vitit të kaluar nëpërmjet Institutit të Trajnimit të Administratës Publike ka vazhduar të zhvillohet trajnimi me temë “Masat Disiplinore dhe Procedura për Trajtimin e Ankesave”.

Përsa i përket treguesve në këtë drejtim mund të themi që departamenti:

- për 6 raste të masës disiplinore “Largim nga Shërbimi Civil”, nga 10 të tilla, nuk ka bërë vërejtje;
- për 5 masa disiplinore “Vërejtje me shkrim”, nga 10 të tilla, nuk ka bërë vërejtje;
- për 2 masa disiplinore “Vërejtje me Paralajmërim”, nga 3 të tilla, nuk ka bërë vërejtje

pasi është zbatuar procedura e përcaktuar në ligj.

Nga informacioni që disponohet rezulton se:

- janë ankimuar në Komisionin e Shërbimit Civil, të gjitha masat disiplinore “Largim nga Shërbimi civil”, dhe 1 nga masat “Vërejtje me shkrim”;
- KSHC ka lënë në fuqi 1 masë disiplinore “Largim nga Shërbimi Civil” dhe për 1 rast tjetër të tillë, ka ndryshuar vendimin e eprorit në masën më të lehtë, “Pezullim deri në dy vjet, nga e drejta e ngritjes në detyrë”.

Ndërkohë gjatë vitit 2008, në ministritë e linjës janë marrë gjithsej 23 masa disiplinore, të grupuara sipas llojit të masës si më poshtë:

Largim nga shërbimi civil	Pezullim deri në 2 vjet, nga e drejta e ngritjes në detyrë	Ulje në detyrë	Vërejtje me shkrim	Vërejtje me paralajmërim	TOTAL
10	0	0	10	3	23

2.b Konfirmimi i nëpunësve civilë, përshkrimi i punës dhe vlerësimi i performancës vjetore individuale të nëpunësve civilë

Objekti strategjik në këtë drejtim ishte përmirësimi i procedurave të përshkrimit të punës, si dhe të vlerësimit të performancës vjetore individuale të nëpunësit civil dhe trajnimi i nëpunësve përgjegjës. Vlen të përmendet, se gjatë vitit 2008, nga ana e Institutit të Trajnimit të Administratës Publike është zhvilluar kurrikula e trajnimit “Menaxhimi i Burimeve Njerëzore”, me grup të synuar nëpunësit përgjegjës për procedurat e:

- përshkrimit të pozicioneve të punës;
- vlerësimit të pozicioneve të punës;

- konceptimit dhe propozimit të strukturave dhe organikave të institucioneve;
- politikave të pagave për sistemet e ndryshme;
- vlerësimin të performancës vjetore individuale të nëpunësit civil.

Përsa i përket procedurës së konfirmimit të nëpunësve civilë, theksojmë se ajo është kryer pa ndryshime thelbësore.

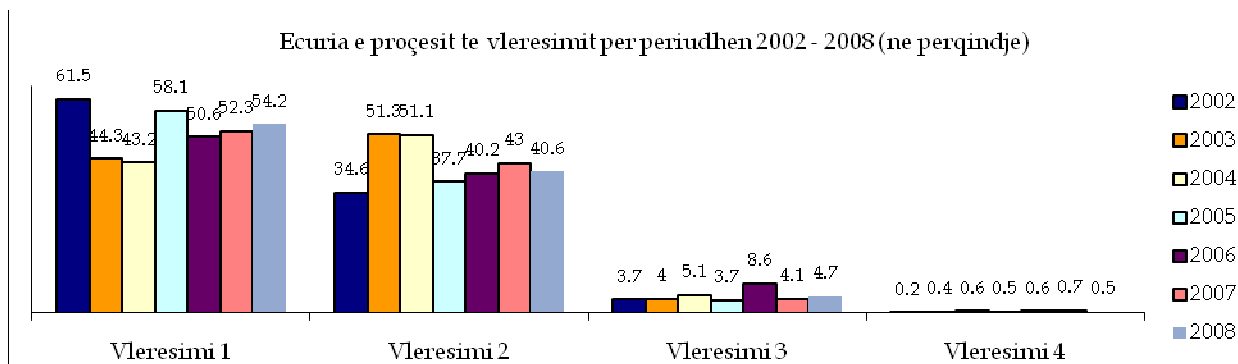
Indikatorët që përdoren për të matur punën në këtë drejtim, paraqiten si në tabelën më poshtë:

Periudha	Tremujori i parë	Tremujori i dytë	Tremujori i tretë	Tremujori i katërt
Viti 2007	5	13	36	26
Viti 2008	38	28	39	49

Siç mund të vihet re, kemi një dyfishim të numrit të të konfirmuarve krahasuar me të njëjtën periudhë të vitit 2007, gjë që lidhet me faktin se ministrinë e linjës, kanë qenë në proces rekrutimi për plotësimin e vendeve të lira në shërbimin civil gjatë vitit 2007 dhe është plotësuar periudha një vjeçare e provës.

Ndërkohë, për sa i përket procedurës së vlerësimin të performancës vjetore individuale të nëpunësit civil, vihet re një ndërgjegjësim më i madh për realizimin në kohë dhe me objektivitet të saj, jo vetëm nga ana e nëpunësve përgjegjës, por edhe nga ana e nëpunësve të vlerësuar. Kjo si rrjedhim edhe i ndryshimeve të realizuara në udhëzimin përkatës të Këshillit të Ministrave në fundin e vitit 2007, ndryshime të cilat synonin lehtësimin dhe kuptimin më të mirë të procesit, dhe ndërmjet të tjerave bënë edhe një ndarje më të qartë midis rolit dhe përgjegjësi të të gjithë aktorëve të përfshirë në këtë proces, si dhe nxirrnin më në pah domosdoshmërinë e hartimit të planit të zhvillimit profesional të nëpunësve. Gjithashtu, është vënë re një përpjekje e disa prej institucioneve për të bërë një lidhje llogjike, midis vlerësimin të performancës vjetore individuale të nëpunësve, me vlerësimin e performancës së njesisë ku nëpunësi bën pjesë.

Për sa i përket treguesve që masin këtë proces, më poshtë paraqitet në mënyrë grafike, shpërndarja e niveleve të vlerësimin, për periudhën 2002 – 2007:



Gjithsesi, kjo procedurë vazhdon të paraqitet me disa probleme, siç është fakti që jo të gjitha institucionet janë ndërgjegjësuar për lidhjen e ngushtë që duhet të ketë midis procesit të vlerësimit të performancës vjetore individuale, me vlerësimin e punës së strukturave përbërëse të institucionit. Veç kësaj, ne synojmë që ky proces të kuptohet si një proces me pasoja të drejtpërdrejta në konfirmimin e nëpunësve civilë, vazhdimësinë e punës në këtë shërbim, shpërblimin e nëpunësve në fund të vitit, karrierën e tyre, si atë horizontale (lëvizja paralele), ashtu edhe atë vertikale (ngritja në detyrë) etj. Për të gjitha këto arsye, një vend të veçantë në draft Strategjinë Ndërsektoriale të Reformës në Administratën Publike, zënë edhe përmirësimet e procesit të vlerësimit të performancës individuale vjetore të nëpunësit civil.

Ndërkohë për t'u ardhur në ndihmë ministrive të linjës për të kuptuar dhe realizuar procesin në kohë dhe me objektivitetet, edhe gjatë vitit 2008, nëpërmjet Institutit të Trajnimit të Administratës Publike, janë zhvilluar kurset e trajnimit në kuadër të kurrikulës "Menaxhimi i burimeve njerëzore", ku një temë e veçantë i kushtohet pikërisht vlerësimit të performancës vjetore individuale të nëpunësit civil.

3. Ristrukturimi i institucioneve

Gjatë vitit 2008, theksi në procesin e rristrukturimit të institucioneve është vënë në:

- Respektimin e modelit të ndërtimit të institucioneve sipas shtyllave kryesore: Politikëbërje, Rregullatore, Ofrim Shërbimesh dhe Shërbime Mbështetëse, me synimin e krijimit të strukturave të ngjashme;
- Krijimin e një raporti të drejtë, ndërmjet pozicioneve drejtuese dhe atyre zbatuese;
- Krijimin e një raporti të drejtë, midis pozicioneve të shërbimit civil, funksioneve politike dhe pozicioneve të tjera mbështetëse;

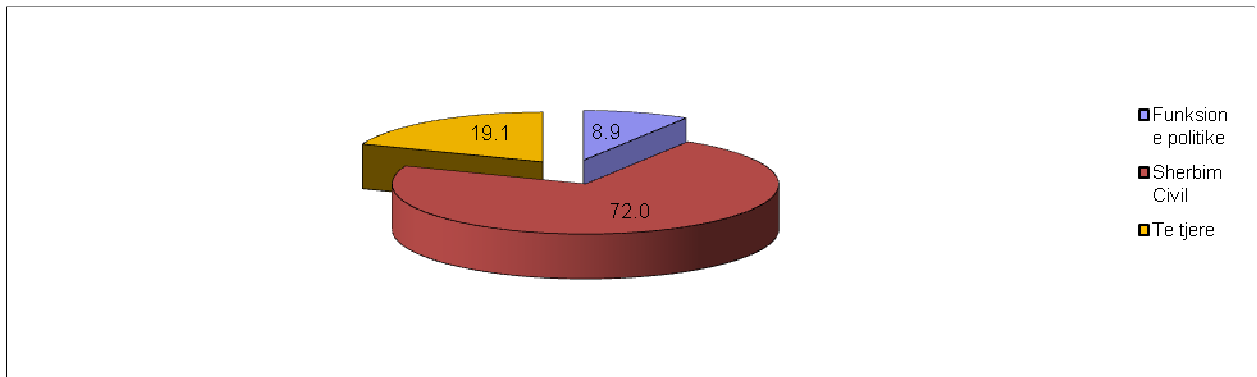
me synimin e krijimit të piramidës normale të funksionimit të institucioneve. Gjithashtu, nëpërmjet trajnimeve të zhvilluara nga Instituti i Trajnimit të Administratës Publike, nëpunësve përgjegjës për këtë proces u janë dhënë njohuritë e nevojshme në këtë drejtim e sidomos, mbi metodologjinë që duhet të përdoret në momentin e hartimit të një strukture të re, apo ndryshimin e një strukture ekzistuese.

Konkretisht, gjatë vitit 2008, janë realizuar:

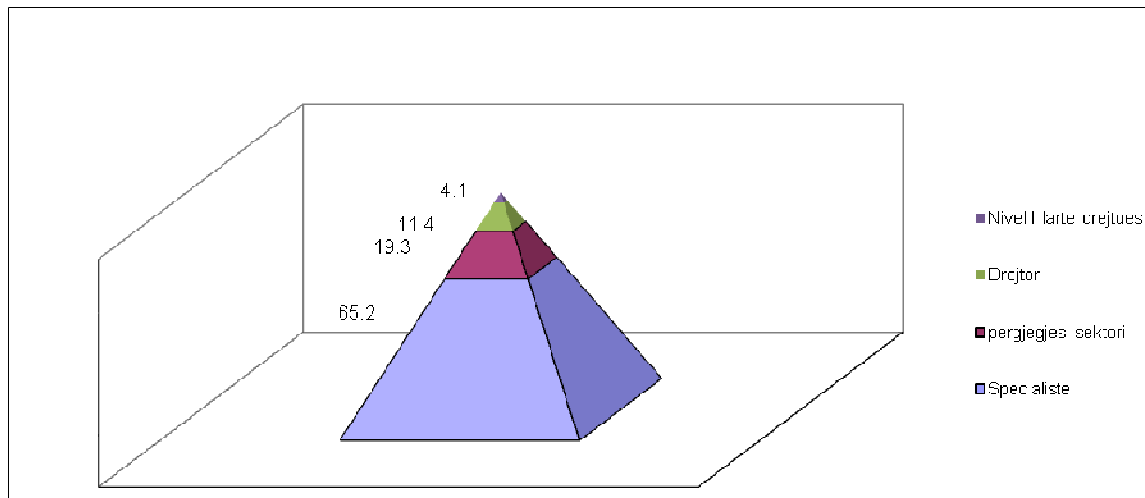
- 18 ristrukturime të ministrive të linjës;
- 43 institucione varësie;
- 4 institucione të reja, të krijuara në varësi të ministrave të linjës.

Më poshtë po paraqesim grafikisht shpërndarjen (në përqindje) e pozicioneve të shërbimit civil, funksioneve politike dhe të tjera, si dhe shpërndarjen sipas niveleve (në përqindje), të pozicioneve të shërbimit civil në ministrinë e linjës dhe Kryeministri:

**Shpërndarja e pozicioneve, sipas funksioneve:
politike, shërbim civil, të tjerë**



Shpërndarje e pozicioneve të shërbimit civil, sipas niveleve



Gjithsesi, gjatë këtij viti janë evidentuar disa probleme, ku ndër më kryesoret përmendim:

- Në disa ministri kanë ndodhur ndryshime shumë të shpeshta të strukturave, me intervale shumë të shkurtra mes këtyre ndryshimeve, duke krijuar një paqëndrueshmëri strukturore, e reflektuar më pas edhe në përshtatjen me detyrat e reja të nëpunësve.
- Në ministrinë e linjës vihet re një tendencë e rritjes së numrit të punonjësve në institucionin qendror, duke shkurtuar numrin e punonjësve në institucionet e varësisë. Kjo, padyshim shoqërohet me efekt financiar dhe tregon për një mosvlerësim real të kapaciteteve aktuale.
- Sidomos në institucionet e varësisë, nuk ka një koncept të qartë se çfarë synohet të arrihet me ndryshimet strukturore. Shpesh këto ndryshime kanë si qëllim përmbushjen e nevojave të momentit dhe nuk kanë një vështrim afatgjatë të përmirësimit të organizimit të punës së institucionit.
- Shtesat, apo ndryshimet në strukturat e institucioneve të varësisë, nuk shoqërohen me përshkrim të detajuar të punës për pozicionet e ndryshuara, si dhe ndarje dhe qartësim të rolit të çdo njësie. Kjo, për arsye se në shumicën e rasteve mungojnë përshkrimet e punës në këto institucione.
- Nuk janë shmangur marrëdhëniet një-me-një të raportimit, megjithëse në disa raste ato nënkuptojnë një ngarkesë shumë të ulët pune dhe një studim jo të thelluar të kapaciteteve ekzistuese të institucionit.

Për shmangien e këtyre problemeve është e domosdoshme që ministritë e linjës, në përputhje me manualin përkatës të strukturave dhe organikave, të bashkërendojnë punën me institucionet e tyre të varësisë, për strukturimin e këtyre institucioneve në përputhje me misionin që ato do të përmbushin, si dhe krijimin e përshkrimeve të punës për çdo pozicion, në përputhje me udhëzimin përkatës të Këshillit të Ministrave.

4. Trajnimi dhe Instituti i Trajnimit të Administratës Publike (ITAP)

Hyrje

Veprimtaria e Institutit të Trajnimit të Administratës Publike për periudhën Janar - Dhjetor 2008, është zhvilluar në përputhje me Planin e Punës për vitin 2008 dhe Planin e Trajnimit për vitin 2008.

Tërësia e masave të marra këtë vit për ndryshime dhe përmirësime në organizimin dhe realizimin e veprimtarisë trajnuese, ka synuar të sigurojë një *“Trajnim në përshatje me nevojat reale të Administratës Publike”*.

Struktura dhe përmbajtja e veprimtarisë trajnuese, janë konceptuar dhe janë zbatuar me qëllim që Instituti i Trajnimit të Administratës Publike, të ofrojë shërbime sa më pranë kërkesës dhe kujdesit për klientët dhe me një cilësi të lartë.

Referuar dokumentave kryesore, përpjekjet e stafit të Institutit për vitin **2008** janë fokusuar në *cilësinë*, si në përgatitjen e materialeve trajnuese (kurrikulave), ashtu edhe në përzgjedhjen e ekspertëve, në zhvillimin e metodave trajnuese bashkëkohore dhe në hartimin e procedurave përkatëse.

Objektivat dhe Zhvillimi Institucional

Veprimtaria e Institutit për vitin 2008, synoi të përmbushë këto objektiva kryesore:

- Plotësimin e kërkesave për trajnim të nëpunësve civilë, të krijuara nga Marrëveshja e Stabilizim-Asociimit e nënshkruar nga Shqipëria;
- Plotësimin e nevojës për trajnim brenda Shërbimit Civil të Shqipërisë, sidomos në fushën e aftësive menaxheriale dhe funksionale;
- Krijimi nga ITAP i një metode të agjentit për ndryshim;
- Zhvillimin e Institutit si një organizatë e orientuar nga kërkesa, klienti dhe kujdesi për klientin;
- Arritjen e statusit të ekselencës i njohur nga klientët dhe nga publiku, duke siguruar saktësinë e qëllimit dhe cilësinë e lartë në arritjen e të gjitha objektivave;
- Përmirësimin e aftësive dhe kapaciteteve të brendshme të Institutit;

- Ngritjen e një sistemi, i cili të mundësojë gjenerimin e flukseve përkatëse të të ardhurave.

Për të arritur detyrat që përfshihen në Prioritetin Strategjik *“Përgjigje efektive ndaj nevojave për zhvillim të shërbimit civil”*, vëmendja më e madhe iu kushtua përmbushjes së objektivave si më poshtë:

I. Plotësimi i kërkesave për trajnim të nëpunësve civilë, të krijuara nga Marrëveshja e Stabilizim-Asociimit e nënshkruar nga Shqipëria

Për plotësimin e këtij objekti është punuar për përcaktimin dhe realizimin e trajnimeve mbi çështje të BE-së, në përshtatje me zhvillimet e procesit dhe nevojat që rrjedhin nga zbatimi i MSA për Shqipërinë. Një vend të rëndësishëm ka zënë edhe futja e kurikulave të reja për çështje të integritimit evropian. Gjithashtu, duhet theksuar se kurset e trajnimit janë në përshtatje me nevojat e identifikuar për trajnime dhe në funksion të procesit të integritimit evropian. Programet e trajnimit të zhvilluara deri tani, kanë konsultuar eksperiencën përkatëse evropiane dhe rajonale dhe është punuar vazhdimisht për evropianizimin e kurikulave. Gjithashtu, referuar nevojave dhe në zbatim edhe të strategjisë të trajnimit për çështje të BE-së, që në planifikim ka patur një rritje të peshës specifike të trajnimeve për *“Çështje të Integritimit Evropian”*, në krahasim me vitin 2007.

II. Plotësimi i nevojës për trajnim brenda Shërbimit Civil të Shqipërisë, sidomos në fushën e aftësive menaxheriale dhe funksionale

Për realizimin e detyrave specifike në funksion të arritjes së këtij objekti, janë përgatitur dhe zbatuar kurse trajnimi mbështetur tek aftësitë dhe për funksione specifike në shërbimin civil. Paketa e parë trajnuese **“Zhvillimi i aftësive menaxhuese dhe funksionale”**, mbështet të gjithë nivelet dhe funksionet specifike, sipas niveleve në administratën publike aktuale (*Plani i trajnimit 2006-2008*), ndër të cilat, për herë të parë u realizua trajnimi për menaxherët e nivelit të lartë *“Program i Menaxhimit Strategjik”*.

U realizua ngritja e Qendrës së Trajnimit të Pushtetit Vendor, në bazë të Urdhrit Nr. 19, datë 18/2/2008, të Kryeministrit, e përbërë nga një përgjegjës qendër, 3 menaxherë trajnimi dhe një specialist i procesit të trajnimit. Kjo qendër, ka zhvilluar trajnime në bazë të nevojave për trajnim me fonde të buxhetit të shtetit dhe të donatoreve të tjerë.

Qendra e Trajnimit Fiskal, në bashkëpunim me Drejtorinë e Përgjithshme të Tatimeve dhe Drejtorinë e Përgjithshme të Doganave, ka realizuar planin e trajnimit sipas nevojave të këtyre institucioneve, si dhe ka realizuar për herë të

parë trajnimin mbi standartet e reja të kontabilitetit dhe mbi ligjin e ri të procedurave tatimore.

III. Krijimi nga ITAP i një metode të agjentit për ndryshim

Me qëllim rritjen e profilit të ITAP janë zhvilluar takime dhe është marrë pjesë në konferenca/forume, në vazhden e eksperiencës së fituar gjatë dy viteve të fundit, me fokus çështje të ndryshme në administrimin publik.

Gjithashtu, në këtë kuadër janë përkthyer dhe publikuar SIGMA Paper Nr. 37, 39 dhe 43, të mundësuar me mbështetjen e NISPAce dhe u janë shpërndarë institucioneve qendrore, si dhe janë dërguar në Kosovë dhe Maqedoni.

IV. Zhvillimi i Institutit si një organizatë e orientuar nga kërkesa, klienti dhe kujdesi për klientin

Arritja e këtij objektivit ka synuar në rradhë të parë hartimin dhe zhvillimin e programeve trajnuese që janë në përputhje me modelin që mbështetet tek klienti. Për këtë qëllim, në radhë të parë u vendosën bazat e veprimtarisë, duke hartuar dhe vënë në zbatim dokumentet e punës së ITAP :

- Rregullore e brendshme dhe anekset përkatëse;
- Procedurat e punës;
- Menaxhimi elektronik i dokumentacionit.

Ndër të tjera, vëmendje e veçantë i është kushtuar edhe trajnimit të stafit në lidhje me shërbimin proklient.

Çdo menaxher trajnimi, zhvillon kontakte të vazhdueshme me institucionet për nevojat e tyre, në përputhje me objektivat e tyre strategjike dhe komunikon me drejtoritë e burimeve njerëzore për mbarëvajtjen e procesit të trajnimit.

Bordi këshillimor, gjithashtu ka funksionuar si institucion i përfaqësimit të klientëve tanë dhe ka diskutuar për çështje të orientimit të ITAP, si një organizatë e orientuar nga klienti dhe kujdesi për të.

Cilësia e shërbimeve ndaj klientit është rritur, gjë që nënkupton rritje të cilësisë së trajnimit, materialeve trajnuese dhe komunikimit me klientët, bazuar në rezultatet e asistencës teknike, të përfituar në kuadër të Projektit CARDS 2004;

V. Arritja e statusit të ekselencës i njohur nga klientët dhe nga publiku, duke siguruar saktësinë e qëllimit dhe cilësinë e lartë në arritjen e të gjithë objektivave

Gjatë vitit 2008, është rritur bashkëpunimi me institucione homologe dhe me rrjete ndërkombëtare dhe rajonale, që veprojnë në fushën e administrimit publik.

Ndër këto mund të përmendim, bashkëpunimin me InWEnt, në kuadër të të cilit, po zhvillohet programi i Trajnimit të Trajnerëve në fushën e Integritimit European dhe veçanërisht në menaxhimin e IPA-s.

VI. Përmirësimi i aftësive dhe kapaciteteve të brendshme të Institutit

Ky objektivi është vlerësuar si shumë i rëndësishëm për arritjen e objektivave të ITAP, parashikuar në planin e zhvillimit të institucionit për periudhën 2006-2009. Për këtë është punuar për hartimin e një programi trajnimi në përputhje me nevojat për trajnim të stafit menaxherial të ITAP, që do të nxisin zhvillimin individual dhe të institucionit.

Në kuadër të Projektit CARDS 2004, një nga komponentët e të cilit është edhe "Zhvillimi i kapaciteteve të ITAP dhe përmirësimi i sistemit të trajnimit, metodologjisë dhe cilësisë", u punua për realizimin e një plani aktiviteteve dhe trajnimi në këtë drejtim, që ndihmoi edhe në rritjen e kapacitetit të stafit të institucionit.

Këto objektivave u realizuan në përputhje me hapat e parashikuara në Planin e Punës 2008, ku detyrat janë të specifikuar për çdo prioritet strategjik. Gjithashtu, pranë institutit u ngrit dhe funksionoi Grupi i Monitorimit të hapave të progresit dhe realizimit të objektivave, bazuar në Planin Strategjik 2006-2009 dhe Planin e Punës 2008, i cili ndoqi në vazhdimësi realizimin e objektivave dhe detyrave përkatëse.

VII. Ngritja e një sistemi, i cili të mundësojë gjenerimin e flukseve përkatëse të të ardhurave

Plani financiar i Institutit, përfshin edhe çështje të marketingut për të gjitha aktivitetet e ITAP-it dhe në këtë plan financiar për vitin 2008, janë parashikuar përveç trajnimit, edhe aktivitete të tjera (trajnim dhe zhvillim stafi, konferenca etj).

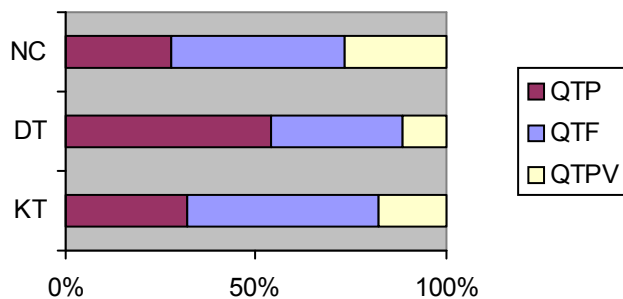
Gjithashtu, gjatë vitit 2008 u siguroa mbështetja dhe përfshirja në projekte të ndryshme me komponentë trajnimi. Për këtë u bashkëpunua në projekte të ndryshme, si me Delegacionin e Komisionit të Bashkimit European, nëpërmjet Cards 2004, asistencë teknike për stafin e ITAP dhe për zhvillimin e sistemit të trajnimit, Shkollën Rajonale të Administratës Publike (ReSPA), Institutin për Politika Europiane (IEP) në Berlin dhe InWENT.

Përmirësimi i marketingut të Institutit, pati një impakt edhe në rritjen e imazhit të organizatës, ku një vëmendje e veçantë i është kushtuar rritjes së kontakteve me institucione homologe edhe jashtë vendit, zhvillimit të aktiviteteve rajonale dhe vendosjes së kontakteve të reja, si edhe bashkëpunimeve me ReSPA

(Shkollën Rajonale të Administratës Publike) dhe NISPAcee (Rrjetin e Shkollave dhe Institucioneve të Administratës Publike për Europën Qendrore dhe Juglindore).

Vlerësime dhe të Dhëna të Përgjithshme

Gjatë vitit 2008 janë trajnuar **5050 nëpunës civilë**, nëpërmjet trajtimit të **51 kurrikulave** të ndryshme, të zhvilluara në **273 kurse trajnimi**, në **752 ditë trajnimi**, ku u përfshinë rreth **50 trajnerë dhe ekspertë** të kontraktuar.



Me zbatimin e Planit të Trajnimit për Vitin 2008, Instituti i Trajnimit të Administratës Publike synon të realizojë qëllimin kryesor të veprimtarisë së tij trajnuese:

“Rritjen e aftësive profesionale dhe përmirësimin e njohurive bazë të nëpunësve civilë, në mënyrë që secili prej tyre, në pozicionin përkatës, të përmbushë sa më mirë

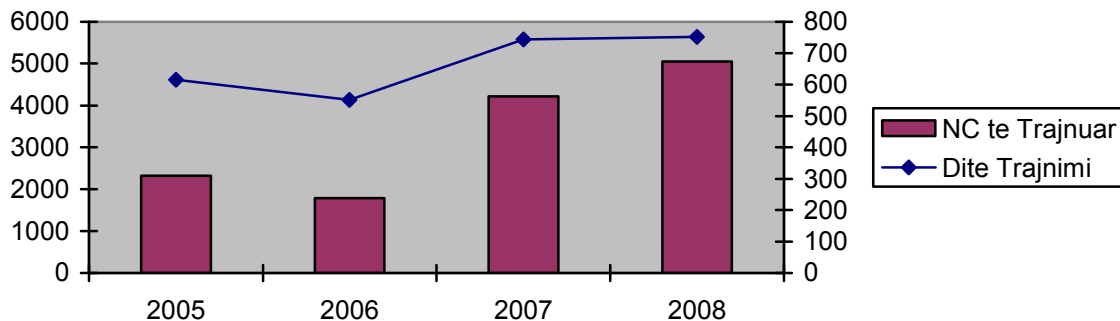
qëllimet e tij dhe të institucionit”,

dhe njëkohësisht, synimet e përcaktuara për Vitin 2008:

1. Përmirësimin e aftësive menaxhuese dhe funksionale të nëpunësve civilë, në funksion të procesit të modernizimit dhe reformës në Shërbimin Civil.
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 fiskale, në mbështetje të reformave të ndërmarra në këtë administratë, nëpërmjet trajnimeve në përshtatje me prioritetet dhe nevojat përkatëse, të identifikuar nga bashkëpunimi me administratën fiskale.
4. 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 vitin 2008, u shënuan tregues më të mirë për veprimtarinë trajnuese, në krahasim me atë të planifikuar, si më poshtë:

Treguesit	2008 Plan	2008 Fakt	2007
Numri i Kurseve	209	273	288 (270)
Ditë trajnimi të Zhvilluara	657	752	798 (744)
Pjesmarrës në trajnim	2560	5050	4489 (4216)
Indikatori i Trajnimit: Nëpunës Civil x Ditë trajnimi	9165	13910	12524
Indikatori i Cilësisë së Trajnimit (shkallë 1-7)	6.4	6.42	6.42



Mbështetje Institucionale dhe Financiare

⇒ Delegacioni i Komisionit European

Delegacioni i Komisionit European ka mbështetur Institutin e Trajnimit të Administratës Publike nëpërmjet Programit CARD 2004, nëpërmjet Projektit "Asistencë teknike për sistemin e cilësisë së trajnimit".

Projekti me një vlerë prej 180.000 euro është vënë në zbatim nga Instituti i Trajnimit të Administratës Publike (ITAP), së bashku me partnerët e projektit TRANSTEC dhe ATC Consultants. Qëllimi i këtij projekti, ishte rritja e kapaciteteve të ITAP dhe përmirësimi i metodologjisë dhe cilësisë së sistemeve të trajnimit.

Projekti realizoi një analizë të plotë të gjithë procesit të trajnimit dhe procedurave përkatëse, duke përdorur metodën CAF (Common Assessment Framework). Kjo metodë u përzgjedh nga projekti, pasi nëpërmjet saj mund të bëhet një vlerësim i plotë në një kohë të shkurtër dhe me kosto të ulët dhe, njëkohësisht rezultatet e saj shërbejnë si pika reference, për përmirësimin dhe rinovimin e proceseve. Në realizimin e kësaj analize, u përfshi në një masë të gjerë i gjithë stafi i ITAP.

Projekti analizoi procesin e plotë institucional për hartimin dhe shpërndarjen e trajnimeve nga ITAP. Ai gjithashtu, ndihmoi ITAP në zhvillimin e metodologjive për të shpërdarë më mirë mjetet e trajnimit dhe menaxhimit, si dhe përgatiti një Manual Drejtues, të titulluar: "Rekomandime për modifikimin, përmirësimin dhe

përdorimin efektiv të Procedurave dhe Metodogjive të ITAP". Projekti përcaktoi standartet dhe treguesit e cilësisë për një cikël menaxhimi më të mirë. Udhëzimi i Standarteve të Cilësisë së ITAP-it, është përcaktuar në bazë të hapave të ciklit të trajnimit, në funksion të përmirësimit të cilësisë së punës së ITAP. Ato janë një mjet në duart e stafit për të vetëvlerësuar punën, apo një audit i brendshëm për të parë nëse janë arritur standartet e vendosura e njëkohësisht, janë një burim i vazhdueshëm për të ndihmuar ITAP në përmirësimin e vazhdueshëm të punës.

Për të ndihmuar stafin në zbatim të këtyre standardeve, nga ana e projektit u hartua edhe Manuali i Standardeve të Cilësisë. Në këtë manual, standardet e cilësisë të ciklit të trajnimit, ashtu si edhe për disa procese të rëndësishme të menaxhimit institucional, paraqiten nëpërmjet një grupi indikatorësh dhe që duhet të përshtaten me standartet që zbatohen aktualisht. Gjithashtu, manuali jep edhe disa shembuj të vetëvlerësimit, të cilat janë një mjet që do të ndihmojnë ITAP për të realizuar këtë proces.

Si rezultat i zbatimit të këtij programi, ITAP duke filluar nga muaji Shtator 2008 ka filluar aplikimin e formularëve të rinj të vlerësimit të trajnimit, si edhe të formularëve të vetëvlerësimit .

Përpunimi i të dhënave të mbledhura përmes këtyre formularëve të rinj, do të sjellë një pasqyrim më real të rezultateve të procesit të trajnimit.

⇒ **Donatorë të tjerë**

Agjencia për Zhvillim Ndërkombëtar e Shteteve të Bashkuara të Amerikës (USAID)

ITAP në bashëpunim me Departamentin e Bashkërendimit të Strategjive dhe Koordinimit të Ndihmës së Huaj, pranë Këshillit të Ministrave, si edhe në bashkëpunim me World Learning - USAID dhe Universitetin Georgetown, realizoi programin e trajnimit "Trajnim për rritjen e aftësive menaxheriale dhe funksionale për menaxherë të nivelit të Lartë", i cili është një komponent i zbatimit të Planit Strategjik të ITAP 2006-2009, si dhe i zbatimit të programit të trajnimit të Institutit për vitin 2008.

Objektivat e këtij programi ishin:

- i) rritja e aftësive dhe njohurive të Menaxherëve të Nivelit të Lartë në organizatat publike, ku synohej prezantimi i parimeve dhe koncepteve themelore, si edhe paraqitja e shembujve të praktikave më të mira nga vende të tjera dhe;
- ii) identifikimi i një ose dy ekspertëve të huaj, të cilët do të krijonin një kurrikul trainimi, që do të përdoret për trajnimin e trajnerëve vendas nga Shërbimi Civil dhe Shoqëria Civile. Këta ekspertë perfaqësojnë një

burim të vlefshëm ekspertize, për zhvillimin e kurrikulës dhe për trainimin profesional të nëpunësve civilë dhe kryesisht të stafit menaxherial të nivelit të lartë.

Organizata Ndërkombëtare për Migracionin (IOM)

Me mbështetjen dhe financimin e Komisionit Europian (programi CARDS 2004), zyra e IOM në Tiranë në bashkëpunim me Institutin e Trajnimit të Administratës Publike, zbatoi një program trajnimi që synonte nxitjen e zbatimit të Strategjisë Kombëtare për Migracionin, duke parashikuar dhënien e asistencës teknike dhe ekspertizës për Qeverinë Shqiptare.

Përfitues direkt në këtë rast ishin Zyrtarë të Ministrisë, përgjegjës për zbatimin e Planit Kombëtar të Veprimit për Migracionin; Drejtoria për politikën Migratore në Ministrinë e Punës, Çështjeve Sociale dhe Shanseve të Barabarta, përgjegjëse për formulimin dhe zbatimin e politikave migratore në vend; Shërbimi Kombëtar i Punësimit (SHPK) në varësi të Ministrisë së Punës, Çështjeve Sociale dhe Shanseve të Barabarta, përgjegjës për sigurimin e punësimit dhe pjesëmarrjes në programet shtetërore të tregut të punës, për të gjithë qytetarët në Shqipëri; Shërbimi Diplomatik Shqipëtar (Ministria e Punëve të Jashtme) në Itali, Greqi, Mbretërinë e Bashkuar, Belgjikë, Gjermani, Kanada dhe SHBA, përgjegjës për ofrimin e shërbimeve konsullore për qytetarët shqiptarë në vendet përkatëse të BE; Instituti Kombëtar i Diasporës në Ministrinë e Punëve të Jashtme, përgjegjës për konceptimin dhe bashkërendimin e politikave për emigracionin, imigracionin dhe diasporën; Drejtoria e Kufirit dhe Migracionit në Ministrinë e Brendshme, përgjegjëse për autorizimin e hyrjes dhe qëndrimit të shtetasve të huaj në Republikën e Shqipërisë, për zbatimin e Marrëveshjes së Ripranimit me Komunitetin Europian. Përfitues indirektë të kësaj ndërhyrje ishte Komiteti Ndërmintor për Migracionin dhe përfitues final, do të jetë Qeveria Shqiptare, e cila është përgjegjëse për zbatimin e Strategjisë Kombëtare për Migracionin.

Instituti i Trajnimit të Administratës Publike, në mbështetje të zbatimit të Strategjisë Kombëtare për Migracionin, u angazhua në organizimin e trajnimeve për:

- a. nëpunësit qeveritarë (të nivelit të lartë dhe të mesëm) për legjislacionin mbi migracionin;
- b. personelin e Zyrave Rajonale të Punësimit, për ofrimin e shërbimeve të riintegritit për migrantët e kthyer në 6 zona të përzgjedhura;
- c. stafin konsullor shqiptar, për të drejtat e migrantëve në 5 shtete të përzgjedhura të BE.

Qeveria e Republikës Federale Gjermane, nëpërmjet Institutit për Politika Europiane dhe Organizatës InWent, po zbaton **Programin e Trajnimit të**

Trajnerëve “IPA management”. Shqipëria si një vend kandidat potencial për në Bashkimin Evropian, ka si detyrë kryesore zbatimin e të gjitha detyrimeve që rrjedhin nga Marrëveshja e Stabilizim-Asociimit dhe njëkohësisht detyrimin për të përforcuar aftësinë e përdorimit të fondeve të ofruara nga instrumentat financiare të BE-së. Në këtë kuadër, projekti InWEnt ka si qëllim trajnimin e trajnerëve në lidhje me menaxhimin e IPA-s. Zbatimi i këtij projekti mbështetet nga Instituti i Trajnimit të Administratës Publike dhe ai zhvillohet në kuadër të 5 takimeve (workshop) secili prej 5 ditë, në periudhën Korrik 2008 - Mars 2009, si dhe do të finalizohet me një testim në muajin Mars 2009.

Veprimtaria Trajnuese

Instituti i Trajnimit të Administratës Publike, gjatë vitit 2008, ka synuar që në veprimtarinë e tij trajnuese të përfshijë sa më shumë nëpunës civilë të Administratës Publike, Qendrore dhe Vendore, duke qënë i vetëdijshëm për detyrimin e tij ndaj rritjes së vazhdueshme të nevojave për trajnim. Për të patur njëherazi edhe cilësi sa më të mirë të veprimtarisë trajnuese, stafi i Institutit, në bashkëpunim me faktorët përkatës, bën përpjekje të vazhdueshme për të siguruar infrastrukturën e nevojshme dhe mjetet efikase, për një realizim sa më cilësor të saj. Për këtë qëllim, në vëmendje dhe përmirësim të vazhdueshëm janë kurrikulat e trajnimit, lista e përzgjedhjes së trajnerëve, identifikimi sa më real i nevojave për trajnim, etj.

⇒ **Analiza e Nevojave për Trajnim**

Analiza e Nevojave për Trajnim (ANT), ndikon drejtpërdrejtë në rritjen e cilësisë së shërbimeve që ofron Instituti i Trajnimit të Administratës Publike. Gjatë vitit 2008, Instituti përdori metodologji të ndryshme për të analizuar nevojat për trajnim, të cilat përfshinë: pyetësorë të plotësuar nga pjesëmarrësit e çdo kursi, diskutime me pjesëmarrësit gjatë dhe pas kurseve, takime dhe kontakte me drejtorët e Drejtorive të Burimeve Njerëzore, anëtarë të Bordit Këshillimor dhe me Departamentin e Administratës Publike.

Por, pavarësisht nga përpjekjet e Institutit për të evidentuar nevojat për trajnim dhe përmirësimet e bëra në këtë drejtim, metodologjia e përdorur nuk arrin të identifikojë si duhet nevojat reale për trajnim. Për këtë, ndër të tjera duhet të përmirësohet edhe menaxhimi i Sistemit të Vlerësimit të Arritjeve Vjetore, si një instrument kyç për përcaktimin e nevojave reale për trajnim dhe zhvillim të nëpunësit civil. Gjatë vitit 2008, si edhe në të kaluarën, ndërveprimi për identifikimin e saktë të nevojave për trajnim në Administratën Publike midis Ministrive, Departamentit të Administratës Publike dhe Institutit të Trajnimit nuk ka qënë në shkallën e duhur, çka duhet përmirësuar në të ardhmen, nëpërmjet një sistemi të përcaktuar për këtë qëllim.

⇒ Organizimi dhe përmbajtja e trajnimit

Organizimi dhe zhvillimi i kurseve të trajnimit mbështetet në Programin Vjetor të Trajnimit. Çdo muaj, në kohën e duhur, Instituti ju dërgon rregullisht institucioneve të interesuara Kalendarin e zhvillimit të Kurseve të Trajnimit. Kurset e trajnimit po synohet që të jenë sa më interaktive, duke përfshirë në zhvillimin e tyre gjithnjë e më tepër, pjesëmarrësit, në mënyrë që ata të përvetësojnë jo vetëm teorinë, por edhe anën praktike, madje duke mësuar edhe nga njëri-tjetri. Në kurset e trajnimit po synohet të harmonizohet në mënyrë sa më racionale puna në grup, me atë individuale.

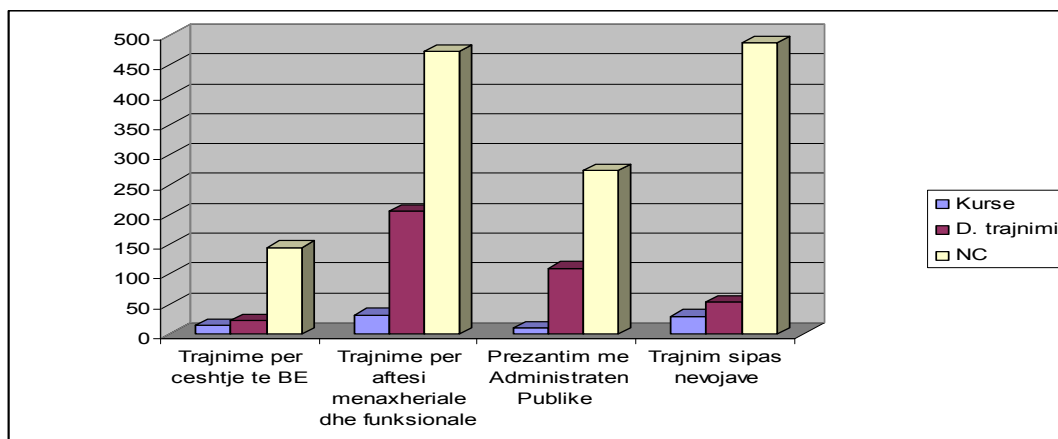
Programi i Trajnimit rishikohet në mënyrë të vazhdueshme, me qëllim që nëpunësi civil të njihet me zhvillimet e kohës në fushën e administrimit publik dhe praktikatat e reja, në përputhje me këto zhvillime. Për vitin 2008, zbatimi i Programit të Trajnimit synoi të sigurojë:

- Plotësimin në mënyrë të përshtatshme të nevojave për trajnim të nëpunësve civilë, me qëllim rritjen e efikasitetit dhe efektivitetit në zbatimin e detyrave përkatëse në pozicionin e tyre të punës;
- Përfshirjen dhe përditësimin në kurset e trajnimit të ndryshimeve në legjislacionin në fuqi;
- Kurse trajnimi që me përparësi zhvillojnë aftësi menaxhuese;
- Përfshirjen në procesin e trajnimit të ekspertëve dhe trajnerëve sa më të kualifikuar dhe kompetentë në administrimin publik.

⇒ Kurrikulat e Trajnimit

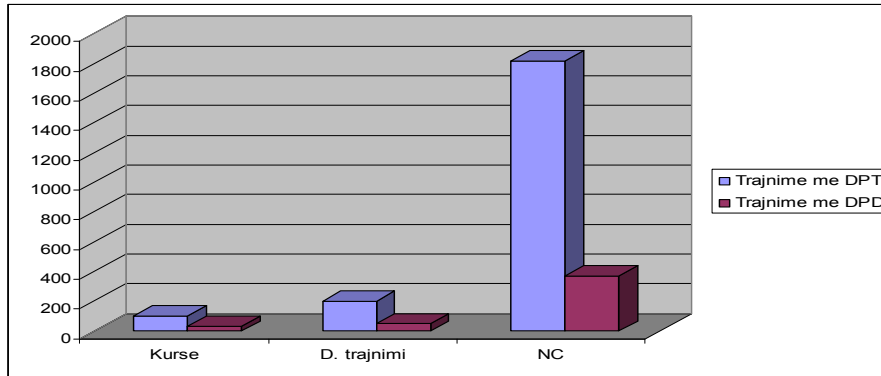
Gjatë vitit 2008, në kurset e trajnimit u trajtuan 53 kurrikula të ndryshme, të ndara sipas qendrave si më poshtë:

QENDRA E TRAJNIMIT TË PËRGJITHSHËM



Për vitin 2008, totali i trajnimeve të realizuara nga Qendra e Trajnimit të Përgjithshëm është 89 kurse , në 411 ditë trajnimi, me 1437 pjesmarrës.

QENDRA E TRAJNIMIT FISKAL



Për vitin 2008, nga Qendra e Trajnimit Fiskal u realizuan 132 kurse, në 249 ditë trajnimi, duke trajnuar 2191 nëpunës të Administratës Tatimore dhe Doganore në nivel qendror dhe lokal.

QENDRA E TRAJNIMIT TË PUSHTETIT VENDOR

Për vitin 2008, nga Qendra e Trajnimit të Pushtetit Vendor u realizuan 52 kurse, në 92 ditë trajnimi, duke trajnuar 1422 nëpunës të Njësive Vendore.

⇒ Trajnerët

Instituti është përpjekur që për veprimtarinë trajnuese të kontraktojë trajnerë që kanë njohuritë e duhura profesionale dhe eksperiencën në fushën përkatëse. Ata janë përzgjedhur nga institucione qendrore dhe vendore (hartues ligjesh dhe politikash, nëpunës civilë të nivelit të lartë dhe specialistë), lektorë nga universitetet dhe trajnerë nga qendra të tjera trajnimi dhe sektori jo-qeveritar.

Tashmë Instituti ka një listë me një numër të konsiderueshëm trajnerësh, që ofrojnë shërbime cilësore për zhvillimin e Administratës Publike.

Gjatë vitit 2008 u angazhuan mbi 50 trajnerë të rinj, duke dyfishuar kështu numrin e listës së mëparshme.

⇒ Vlerësimi për Kurset e Trajnimit

Si rregull, zhvillimi në tërësi i kursit të trajnimit vlerësohet nga pjesëmarrësit, nëpërmjet formularëve të vlerësimit, me përfundimin e tij.

Në vlerësimin e përgjithshëm të kursit të trajnimit, bën pjesë edhe raporti vlerësues i menaxherit përkatës, ku pasqyrohet mbarëvajtja e kursit, vlerësimi për ekspertin, rekomandimet për përmirësim të mëtejshme, etj.

Nga ana tjetër, një vlerësim të pavarur për zhvillimin e kursit të trajnimit, bën edhe trajneri, ose eksperti përkatës.

Analiza e të dhënave për vlerësimin dhe përpunimi i tyre, përcaktojnë treguesin e vlerësimit të përgjithshëm të trajnimit në nivelin **6.42**, ndërsa treguesin e vlerësimit për trajnerin në nivelin **6.32** (në një shkallë vlerësimi nga 1 në 7).

⇒ **Statistika mbi Kurset e Trajnimit**

Gjatë vitit 2008 Instituti i Trajnimit të Administratës Publike ka zhvilluar **273 kurse trajnimi**, në **752 ditë trajnimi**, duke dhënë **5050 certifikata** për nëpunës civilë të pushtetit qëndror, vendor, si dhe të drejtorive të tatimeve dhe doganave dhe ka realizuar **13910 “nëpunës civil x ditë trajnimi”**.

Bashkëpunimi me Institucione Kombëtare dhe Ndërkombëtare

⇒ **Shkolla Rajonale e Administratës Publike (ReSPA)**

Takim i rrjetit rajonal (Option B Resources). Koncepti i Shkollës Rajonale të Administratës Publike në Ballkanin lindor, ka si qëllim nxitjen e bashkëpunimit rajonal në fushën e Administratës Publike, forcimin e Kapaciteteve administrative dhe zhvillimin e burimeve njerzore në përputhje me parimet e hapësirës administrative Europiane. Në perspektivën e afërt, ReSPA është një nga mekanizmat nëpërmjet të cilëve vendet e rajonit kanë rënë dakort të zhvillojnë bashkëpunimin me perspektiven eventuale të futjes në Bashkimin European. Bazuar në vendimin e marë në sesionin e 3-të të Mbledhjes së Komitetit Drejtues të ReSPA-s, të 31 Janarit 2007, kontaktet në vendet përfituese janë kontraktuar përgjatë vitit 2007 nga Shkollat e Administratës Publike/Agjencitë e Shërbimit Civil në vendet e Rajonit, në mbështetjen e aktiviteteve të ReSPA-s në organizatat e tyre. Ky rrjet, ka përgatitur produktet e nevojshme në bashkëpunim të ngushtë me Anëtarët e Komitetit Drejtues të vendit dhe Ekipin e ReSPA-s dhe OECD. Takimi në fjalë, mori në konsideratë eksperiencën në lidhje me zbatimin e detyrave të caktuara, dhe diskutoi zbatimin e programit të punës për vitin 2008 dhe detyrat e reja individuale, si dhe familjarizimin e anëtarëve të rrjetit me modalitetet e punës së ekipit të ReSPA-s dhe OECD në Paris, planet e afërta dhe rolet respektive të Komisionit European në Bruksel dhe të Institutit European të Administratës Publike në Maastricht.

Takimi i dytë i Drejtorëve të Shkollave dhe Instituteve të Administratës Publike të Ballkanit Perëndimor. Ky takim u organizua më 10 Korrik 2008 në Tiranë dhe u përqëndrua në nevojat dhe modalitetet për mbështetjen institucionale të Shkollave dhe Instituteve të Administratës Publike në rajon. Në përputhje me vendimin e Komitetit Drejtues të ReSPA-s në Janar 2008, tema kryesore e këtij takimi ishte “Metodologjitë mbi Analizën e Nevojave për Trajnim – drejt një ANT rajonale për ReSPA-n”. Diskutimet arritën në një propozim në lidhje me procesin e ANT për ReSPA-n, që përfshin mbledhjen e të dhënave, analizën e tyre dhe në bazë të tyre, propozimin për kurset e trajnimit dhe hartimin e programit/kalendarit të trajnimit. ReSPA dhe OECD do të përfshijnë në këtë proces ekspertë të jashtëm, për të bërë të mundur realizimin e procesit.

⇒ Inspektoriati i Larte i Deklarimit dhe Kontrollit të Pasurive (ILKDP)

ITAP ka vazhduar bashkëpunimin në organizimin e trajnimeve për administratën publike, në nivel qendror dhe lokal. Ky bashkëpunim ka vazhduar edhe në vitin 2008. Kështu gjatë muajit Maj 2008 u zhvilluan 8 kurse, 25 ditë trajnimi dhe u trajnuan 159 nëpunës të administratës fiskale, ndërsa në nivel lokal në muajt Shtator - Nëntor 2008, u zhvilluan 16 ditë trajnimi dhe u trajnuan rreth 300 nëpunës të këtij niveli.

5. Reforma në fushën e pagave

Synimi kryesor në reformat e ndërmarra në fushën e pagave, në pikëpamje të reformës strukturore të tyre, edhe gjatë vitit 2008 ka qenë:

- unifikimi i sistemit të pagave, duke respektuar parimin e shpërblimit të barabartë për punë të barabartë;
- thjeshtësimi i sistemeve të pagave, me synimin e rritjes së transparencës dhe lehtësimit të llogaritjeve të efekteve financiare;
- zgjerimi i reformës së pagave për institucionet që nuk u përfshinë në reformën e zhvilluar në vitet 2006 – 2007;
- rishikimi i plotë i vendimit të pagave të punonjësve mbështetës në institucionet e administratës qendrore dhe atyre rajonale/vendore;
- eliminimi i numrit të madh të vendimeve të Këshillit të Ministrave në këtë drejtim;
- fillimi i punës për rishikimin e sistemit të pagave të punonjësve mbështetës. Aktualisht jemi në fazën e diskutimit të këtij drafti, me të gjitha institucionet e interesuara.

Ndërkohë, si rezultat i ndryshimeve ligjore për disa sisteme, apo reformës së realizuar në fushën e pagave për punonjësit e administratës qendrore në vitet e mëparshme, gjatë vitit 2008 u realizua:

- Rishikimi i plotë i vendimit të pagave për punonjësit e organeve të qeverisjes vendore. Në këtë vendim të ri, të miratuar në korrik të vitit 2008, u realizua:
 - (i) rritja e nivelit të kufijve të pagave për të gjitha organet e qeverisjes vendore;
 - (ii) shtimi i ndarjeve të organeve të qeverisjes vendore për efekt page;
 - (iii) përfshirja e të drejtës së shtesës për kualifikimet pasuniversitare për nëpunësit në këto organe;
 - (iv) përfshirja e të drejtës së shtesës për punonjësit e teknologjisë së informacionit;
 - (v) miratimi i tabelës së pagave për punonjësit e policisë së bashkive/komunave;

- Në zbatim të ndryshimeve të ligjit për Policinë e Shtetit, u përgatitën dhe miratuan nga Këshilli i Ministrave, vendimet përkatëse të pagave për:
 - (i) punonjësit me statusin e policisë së shtetit, si dhe;
 - (ii) punonjësit të cilët sipas këtij ligji, do të kalojnë rast pas rasti në punonjës civilë brenda këtij sistemi;

- Fillimi i punës për reformimin e sistemit të pagave të punonjësve civilë, pjesë e strukturave të Forcave të Armatosura etj.

Për sa i përket zbatim të politikave të qeverisë shqiptare për rritjen e pagave, në muajin korrik 2008, u realizua:

- Rritje e ndjeshme dhe në mënyrë të diferencuar e nivelit të pagave për sistemin e arsimit parauniversitar (mesatarisht 14%);

- rritje e ndjeshme dhe në mënyrë të diferencuar e nivelit të pagave për sistemin e shëndetësisë (mjekët dhe punonjësit me arsim të lartë, mesatarisht 15%);

- rritje e ndjeshme dhe në mënyrë të diferencuar e nivelit të pagave për punonjësit e infermieristikës në sistemin e shëndetësisë (mesatarisht 16.5%);

- rritje e pagave të ulta në mënyrë të ndjeshme dhe të diferencuar për punonjësit mbështetës (sistemi i pagave me klasa, mesatarisht 15%);

- rritje e nivelit të pagave për nëpunësit që paguhen me skemën e pagave të shërbimit civil dhe grupeve të tjera (mesatarisht 7%);

- rritje e nivelit të pagave për funksionarët politikë dhe të tjerë të barazuar me ta, mesatarisht 4 %.

Gjithashtu, në zbatim të vendimeve përkatëse të Këshillit të Ministrave për aplikimin e shtesave për kualifikimet pasuniversitare, si dhe pas miratimit të udhëzimit të përbashkët të Departamentit të Administratës Publike, Ministrisë së Financave dhe Ministrisë së Arsimit dhe Shkencës (në prill të vitit 2008), në të gjitha institucionet e përfshira në këtë politikë, ka filluar puna për aplikimin në praktikë të këtyre shtesave.

Kështu, gjatë vitit 2008 (qershor – dhjetor), është miratuar e drejta për shtesat për kualifikimet pasuniversitare, për gjithsej 369 raste, të shpërndarë si më poshtë:

- Master (mbrojtur brenda vendit) – 310 raste;
- Master (mbrojtur jashtë vendit) – 8 raste;
- Doktor i Shkencave (mbrojtur brenda vendit) – 38 raste;
- Doktor i Shkencave (mbrojtur jashtë vendit) - 1 rast;
- Profesor i asociuar – 7 raste;
- Profesor – 5 raste

6. Zhvillimi i teknologjive te informacionit

Në përmbushje të misionit të tij, Departamentit të Administratës Publike gjatë vitit 2008, kishte dy objektiva kryesore :

- Hedhja në Regjistrin Qendror të Personelit, e të dhënave të të gjithë punonjësve të administratës publike (si fazë e dytë), duke synuar edhe vënien në funksionim të plotë të këtij regjistri;
- Krijimi i një kuadri ligjor për funksionimin e Regjistrit Qendror të Personelit.

Këto objektiva, përbënin një stad tjetër të aktivizimit të Departamentit, në lidhje me menaxhimin e Sistemit të Burimeve Njerëzore. Theksojmë se objektivat e vëna u realizuan pjesërisht.

Në Dhjetor 2007, databaza e sistemit të HRMIS kishte 2000 rekorde. HRMIS ishte e aksesueshme nga zyrat e burimeve njerëzore, nëpërmjet infrastrukturës së GOVNET. Duhet pranuar se pa këtë infrastrukturë, procesi i hedhjes së të dhënave do të ishte i vështirë dhe pothuajse i pamundur.

Zyrat e burimeve njerëzore në secilën ministri, hodhën të gjitha detajet e të gjithë punonjësve. Ky ishte një proces shumë i rëndësishëm, sepse tregoi se me koordinimin e duhur, sistemi mund të përdoret nga të gjitha institucionet, duke

punuar njëkohësisht në një databazë të centralizuar për të gjithë punonjësit e shtetit.

Gjatë vitit 2008, për shkak të disa problemeve teknike dhe të infrastrukturës, nuk u arrit realizimi i plotë i objektivave të vendosur, pasi puna për përditësimin e të dhënave që databaza kishte, si dhe hedhja e të dhënave për institucionet e tjera, filloi në nëntor të vitit 2008. Aktualisht, ministritë janë në fazën e hedhjes së të dhënave. Si rezultat i mospërfundimit të fazës së dytë, e si rrjedhim i mostestimit të databazës jo thjesht për të dhënat e ministrive, por edhe të institucioneve të varësisë, nuk u bë e mundur të miratohej edhe kuadri i nevojshëm për funksionimin e regjistrit. Për këtë arsye, këto dy objektiva do të tentohen të realizohen gjatë vitit 2009.

7. Objektivat kryesore për vitin 2009

Siç edhe e theksuam në pjesën hyrëse të raportit, një pjesë e objektivave të cilat kanë qenë të lidhura ngushtësisht me ndryshimet e legjislacionit të shërbimit civil, nuk janë realizuar gjatë vitit 2008. Këto objektiva, sigurisht janë pjesë e rëndësishme e punës për vitin 2009.

Konkretisht, objektivat në tërësi për vitin 2009, janë:

- Miratimi i Strategjisë Ndërsektoriale të Reformës në Administratën Publike, në kuadër të Strategjisë Kombëtare për Zhvillim dhe Integrim, zbatimi i së cilës do të pasohet nga:
 - përmirësimi i procesit të rekrutimit të nëpunësve civilë, për të mundësuar tërheqjen e elementëve më të aftë profesionalisht, duke ulur në të njëjtën kohë fenomenin e subjektivizmit në procesin e konkurimit. Uljen e kostove të procedurës së konkurimit, nëpërmjet organizimit të testeve masive dhe ndryshimit të mënyrës së publikimit të vendeve të lira, nga gazetatat kombëtare, në faqen e internetit të Departamentit të Administratës Publike;
 - zgjerimi i fushës së veprimit të Ligjit “Statusi i Nëpunësit Civil” dhe përfshirja në të, e institucioneve të varësisë, të cilat janë aktualisht jashtë kësaj fushe veprimi;
- Rritja e kapaciteteve të burimeve njerëzore nëpërmjet trajnimit;
- Rritja e **CILËSISË** në gjithë aktivitetet e ITAP dhe qendrave trajnuese, (ekspertët, materialet, menaxhimi i trajnimit, ambientet trajnuese, publikimi i aktiviteteve etj);

- Rritja e vazhdueshme e kapaciteteve të brendshme të ITAP;
- Hartimi i dokumentit të politikës për reformën e pagave të punonjësve mbështetës, të institucioneve të administratës publike, si dhe rishikimi i politikës së pagave të realizuar deri tani;
- Rritja e pagave në mënyrë të diferencuar, sipas prioriteteve të përcaktuara;
- Monitorimi i reformës në fushën e pagave, të kryer gjatë viteve të mëparshme dhe ndërmarrja e veprimeve eventuale;
- Hedhja në Regjistrin Qendror të Personelit e të dhënave të të gjithë punonjësve të administratës publike (si fazë e dytë), duke synuar edhe vënien në funksionim të plotë të këtij registri;
- Krijimi i një kuadri ligjor për funksionimin e Regjistrit Qendror të Personelit.