



DEPARTAMENTI I ADMINISTRATËS PUBLIKE



RAPORT VJETOR 2012

KESHILLI I MINISTRAVE

**Ministria e Brendshme,
Departamenti i Administratës Publike**

Përmbajtja:

1. Hyrje.....	fq 2
2. Shërbimi civil.....	fq 5
3. Ndërtimi i institucioneve dhe organizimi i strukturës dhe organikës së tyre	fq 12
4. Reforma në fushën e pagave.....	fq 15
5. Zhvillimi i teknologjive të informacionit.....	fq 16
6. Trajnimi i nëpunësve të administratës publike	fq 17
7. Komunikimi.....	fq 25
8. Objektivat kryesore për vitin 2013....	fq 27

1. Hyrje

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

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

Objektivat në tërësi për vitin 2012, kanë qenë:

- Diskutimi dhe dërgimi për miratim nga Këshilli i Ministrave i projektvendimit për dërgimin në Kuvendin e Republikës së Shqipërisë të projektligjit “Për nëpunësin civil”;
- Përgatitja dhe dërgimi për miratim në Këshillin e Ministrave të projektvendimeve për procedurat që rrjedhin nga ligji i ri i shërbimit civil;
- Diskutimi dhe dërgimi për miratim në Këshillin e Ministrave të projektvendimit për dërgimin në Kuvendin e Republikës së Shqipërisë të projektligjit “Për organizimin dhe funksionimin e administratës publike”;
- Përgatitja, diskutimi dhe dërgimi për miratim në Këshillin e Ministrave të projektvendimit “Për përcaktimin e procedurave për funksionimin e Regjistrit Qendror të Personelit”;
- Rritja e pagave në mënyrë të diferencuar, sipas prioriteteve të përcaktuara;
- Rishikimi i kurrikulave ekzistuese të trajnimit;
- Hartimi i kurrikulave të reja të trajnimit, në bazë të nevojave;
- Rritja e kapaciteteve të burimeve njerëzore nëpërmjet trajnimit;
- Rritja e **CILËSISË** në gjithë aktivitetet e ITAP dhe qendrave trajnuese, (ekspertët, materialet, menaxhimi i trajnimit, ambientet trajnuese, publikimi i aktiviteteve etj).

Procesi i konsultimit të legjislacionit dhe miratimit

Gjatë vitit 2012, në vijim të punës së nisur në vitet e mëparshme është realizuar një proces i gjerë konsultimi mbi projektligjet “Për nëpunësin civil” dhe “Për organizimin dhe funksionimin e administratës shtetërore”. Në 29 maj 2012 u organizua konferenca përmbyllëse me përfaqësues të institucioneve të administratës publike, shoqërisë civile dhe organizatave ndërkombëtare apo donatorëve të ndryshëm. Në vijim, në të dy projektligjet u reflektuan mendimet e dhëna nga pjesëmarrësit e konferencës dhe zyrtarisht nga ministritë e linjës.

Të dy projektligjet u miratuan nga Këshilli i Ministrave në fund të muajit gusht 2012 dhe u dërguan për shqyrtim dhe miratim në Kuvendin e Shqipërisë në fillim të muajit shtator 2012. Më tej:

- projektligji “Për nëpunësin civil” është miratuar nga komisionet parlamentare;
- në fund të muajit shtator u miratua Ligji nr. 90/2012 “Për organizimin dhe funksionimin e administratës shtetërore”.

Një ndërhyrje e rëndësishme e bërë në projektligjin “Për nëpunësin civil”, krahasuar me projektin e mëparshëm, ishte përfshirja në të e krijimit të Shkollës Shqiptare të Administratës Publike (ASPA), edhe si një detyrim që rrjedh nga Strategjia Ndërsektoriale e Reformës në Administratën Publike 2009 - 2013 për ta krijuar këtë shkollë deri në fund të vitit 2013. Për konceptimin e ASPA grupi i punës i ngritur me urdhër të Kryeministrit, konsultoi disa modele si ai francez, italian, polak, luksemburgas, gjerman etj. Në variantin që paraqitet në projektligj është marrë në konsideratë më së shumti:

- Modeli francez i shkollës së mirënjohur të administratës publike, ENA, e cila ka ofruar partneritetin e saj në konceptimin e shkollës në Shqipëri, duke atashuar pranë DAP edhe një ekspert francez.
- Modeli polak, KSAP, i krijuar në vitin 1992, i cili ka rezultuar efikas për administratën polake.

Misioni i kësaj shkolle parashikohet të jetë formimi i thelluar profesional i nëpunësve të administratës publike, por edhe i individëve jashtë kësaj administrate.

Formimi profesional përfshin dy drejtime:

Formimin e thelluar, i cili ka për synim të formojë kandidatët nëpunës civilë, ose individë jashtë shërbimit civil, për t’u bërë anëtarë të Trupës së Nëpunësve Civilë të Nivelit të Lartë Drejtues (pra nëpunës civilë të kategorisë së lartë drejtuese).

Formimi i vazhdueshëm, i cili ka për qëllim:

- Të trajnojnë në vazhdimësi dhe në lidhje me punën, nëpunësit civilë të të gjitha kategorive, si dhe individë jashtë shërbimit civil (pra misioni që aktualisht e kryen Instituti i Trajnimit të Administratës Publike, i cili me krijimin e shkollës do të përthithet nga ajo).
- Të ofrojnë mundësinë e përgatitjes paraprake të kandidatëve për të marrë pjesë në konkurimin e hapur për kategorinë ekzekutive kundrejt një tarife të përcaktuar me vendim të Këshillit të Ministrave.

Pjesë e misionit të ASPA-s do të jetë edhe realizimi i studimeve dhe botimeve në fushën e administratës publike.

Hartimi dhe miratimi i Ligjit “Për organizimin dhe funksionimin e administratës shtetërore” është një nga arritjet e rëndësishme në kuadrin e reformës së administratës publike. Tashmë nëpërmjet tij:

- Ofrohet një kuadër i përgjithshëm ligjor për organizimin e administratës shtetërore që mund dhe duhet të përdoret për të gjitha fushat e veprimtarisë shtetërore, gjë që nuk ka ekzistuar deri me miratimin e ligjit.
- Shmanget gjetja e zgjidhjeve të përkohshme, të cilat sjellin si rezultat fragmentim, probleme bashkërendimi, mungesë llogaridhënieje dhe humbje të burimeve.
- Forcohet kapaciteti i përgjithshëm i qeverisë qendrore për orientimin e përmbushjes së funksioneve shtetërore, hartimin dhe zbatimin e politikave kombëtare dhe korrigjimin e devijimeve.
- Rritet llogaridhënia e nëpunësve të lartë civilë nëpërmjet një strukture të qartë që lehtëson caktimin dhe identifikimin e përgjegjësive.
- Përcaktohen parimet bazë për funksionimin e njësive të administratës publike, me qëllim orientimin e të gjithë drejtuesve gjatë kryerjes së detyrave të tyre, sipas kërkesave të “mirëadministrimit”.

Gjithashtu, gjatë vitit 2012 ka filluar puna për hartimin e Strategjisë Ndërsektoriale të Reformës në Administratën Publike, 2013 -2020, nën drejtimin e Grupit Ndërinstitucional të Punës, në nivel zëvendësministrash dhe nën drejtimin e Ministrit të Brendshëm, ngritur me urdhër të Kryeministrit. Sipas parashikimeve të këtij urdhri është ngritur Grupi Teknik i Punës, Grupi Këshillimor, si dhe Sekretariati Teknik. Gjatë muajve tetor - nëntor të vitit 2012 u hartua drafti i parë i kësaj strategjie dhe gjatë muajit dhjetor 2012 u zhvilluan disa takime konsultative me grupin këshillimor, përfaqësues të ministrive të

linjës dhe institucioneve të pavarura, me qëllimin diskutimin dhe dhënien e kontributeve të tyre në këtë dokument.

Ndërkohë nuk duhet lënë pa përmendur që në kuadër të procesit të hartimit të Strategjisë Ndërsektoriale të Reformës në Administratën Publike, 2013 – 2020, Departamenti i Administratës Publike ka përfituar një asistencë teknike, “Mbështetje për hartimin e Strategjisë Ndërsektoriale të Reformës në Administratën Publike, 2013 - 2020”, financuar nga Soros.

2. Shërbimi civil

Procesi i pranimit në shërbimin civil gjatë gjashtëmujorit të parë të vitit 2012 ka vijuar normalisht në Kryeministri dhe ministritë e linjës, ndërkohë që gjatë gjashtëmujorit të dytë të vitit, pati një ngrirje të përkohëshme të procesit të rekrutimit në shërbimin civil, e cila më pas vijoi normalisht.

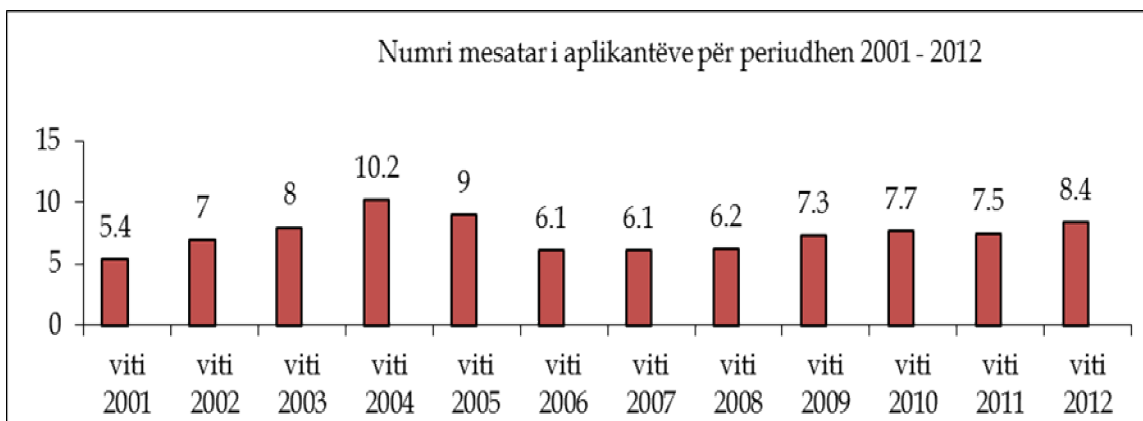
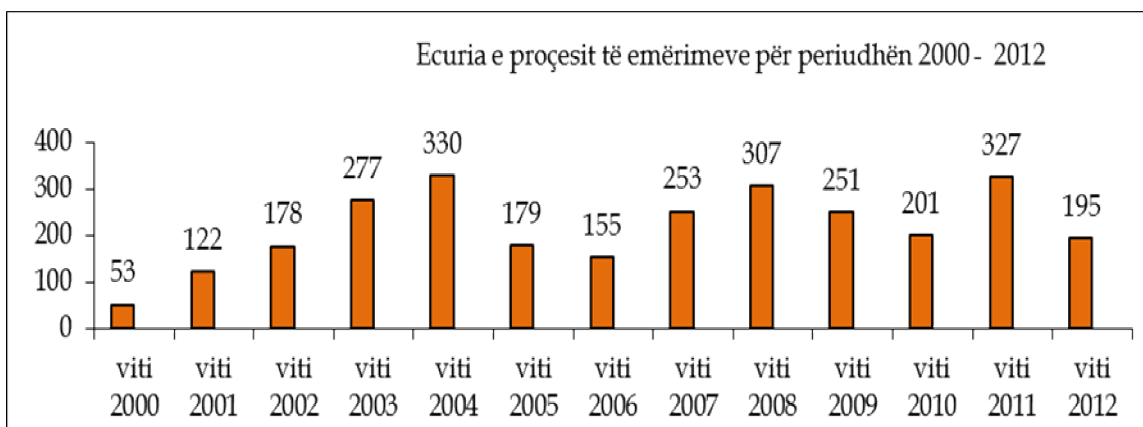
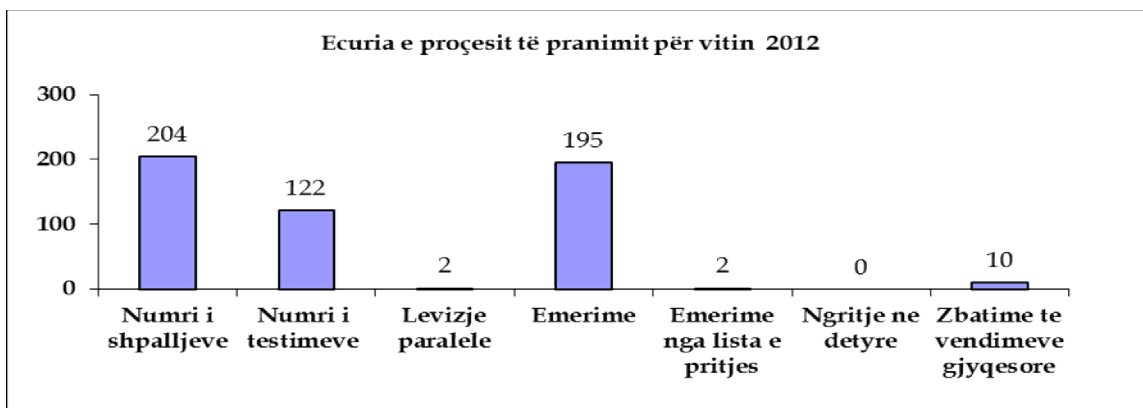
- **Zbatimi i procedurave të legjislacionit të shërbimit civil**

Edhe gjatë vitit 2012 procesi i pranimit është udhëhequr nga parimet bazë të administratës publike si profesionalizmi për një shërbim civil bazuar mbi meritat dhe konkurimin e hapur, si dhe parimi i transparencës i cili është pjesë e administratës së hapur.

Konkretisht, gjatë këtij viti janë publikuar 204 pozicione të lira në ministritë e linjës dhe Kryeministri dhe janë zhvilluar 122 procedura konkurimi. Në këto konkurrenca, kanë paraqitur aplikimet dhe kanë marrë pjesë 1026 aplikantë, nga të cilët rreth 70% kanë qenë të seksit femër. Moshë mesatare e aplikantëve, llogaritet në rreth 31 vjeç.

Në përfundim të këtyre procedurave, janë kryer 195 emëime të reja, nga të cilat 2 emëime sipas procedurës së lëvizjes paralele, 2 emëime janë kryer nga lista e pritjes pa konkurs dhe 10 emëime për pasojë të zbatimit të vendimeve gjyqësore.

Më poshtë paraqitet grafikisht ecuria e procesit të pranimit për vitin 2012, si dhe një krahasim i emërimeve për periudhën 2000 – 2012 dhe numrit mesatar të aplikantëve për periudhën 2001 - 2012.

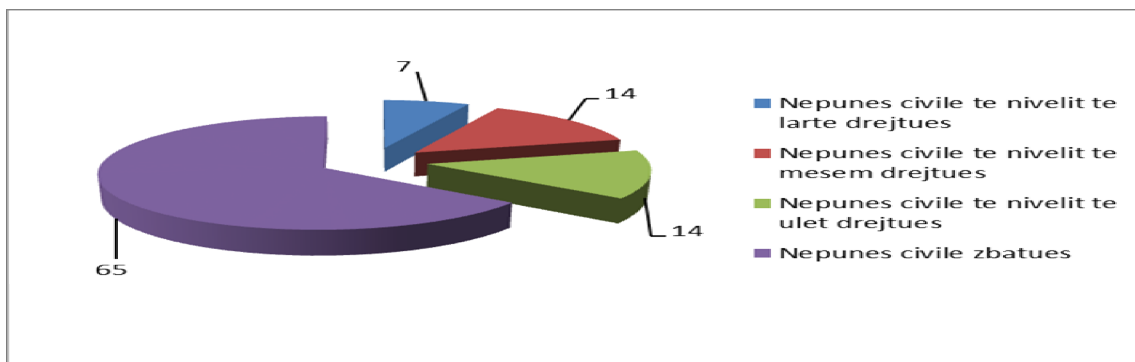


Siç vihet re nga të dhënat më sipër numri i pozicioneve të publikuara, procedurave të konkurimit të organizuara dhe për pasojë emërimeve, ka pësuar një ulje në krahasim me vitin 2011. Kjo për shkak se një pjesë e ministrive gjatë vitit 2012 kanë vazhduar procesin e përshtatjes së strukturave dhe organikave me standartet e përcaktuara në VKM nr. 474, datë 16/06/2011. Ndërkohë që numri mesatar i aplikantëve për një procedurë rekrutimi ka rritje krahasuar me vitin 2011, gjë që flet qartë për një rritje të besueshmërisë ndaj këtyre procedurave. Shifrat si më sipër raportohen nga Departamenti i Administratës

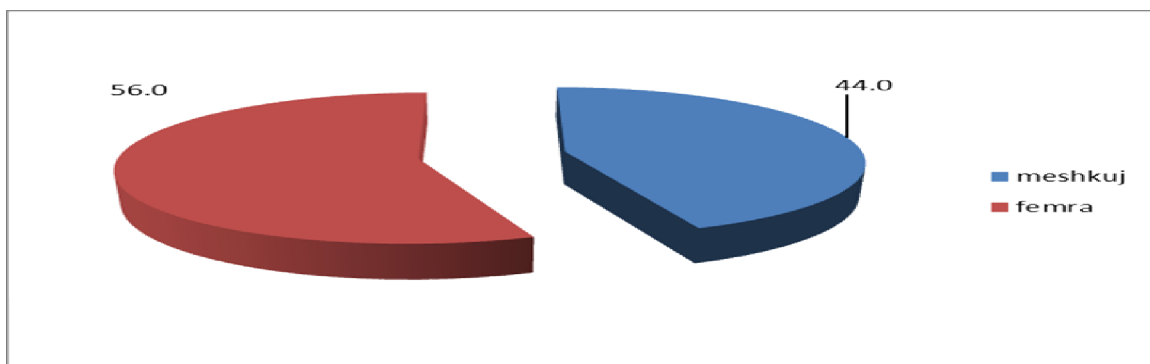
Publike edhe në kuadër të Strategjisë Ndërsektoriale të Parandalimit, Luftës Kundër Korrupsionit dhe Qeverisjes Transparente.

Gjatë vitit 2012, Departamenti i Administratës Publike, lidhur me procesin e pranimit në shërbimin civil, ka bërë një rishikim të treguesve të ecures së procesit. Këta tregues do të ndikojnë në të ardhmen për të reflektuar mbi problematikat dhe nevojën për ndryshime. Përveç kësaj, janë mbajtur në konsideratë edhe kërkesat e ardhura nga ministri të tjera për raportimin e treguesve për politikën e tyre sektoriale, si për shembull politikën gjinore.

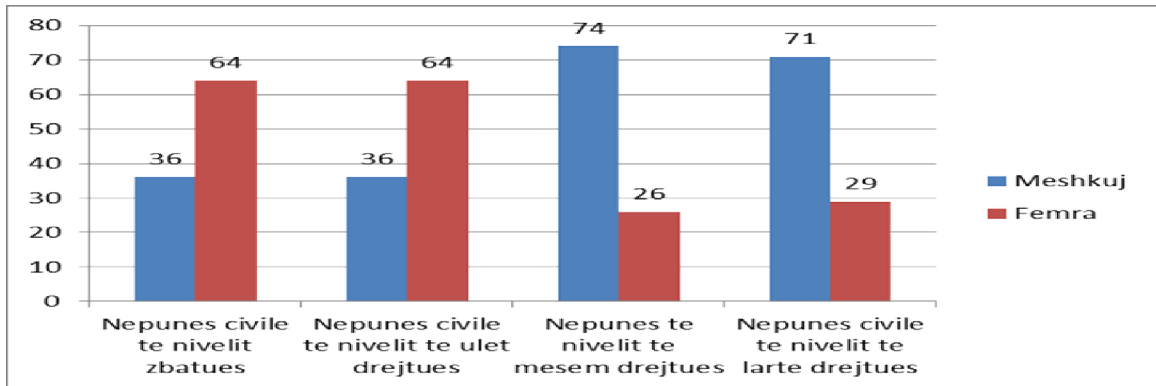
Në totalin e nëpunësve civilë të rekrutuar për vitin 2012, 35% e tyre janë rekrutuar në nivele drejtuese dhe 65% në nivele zbatuese.



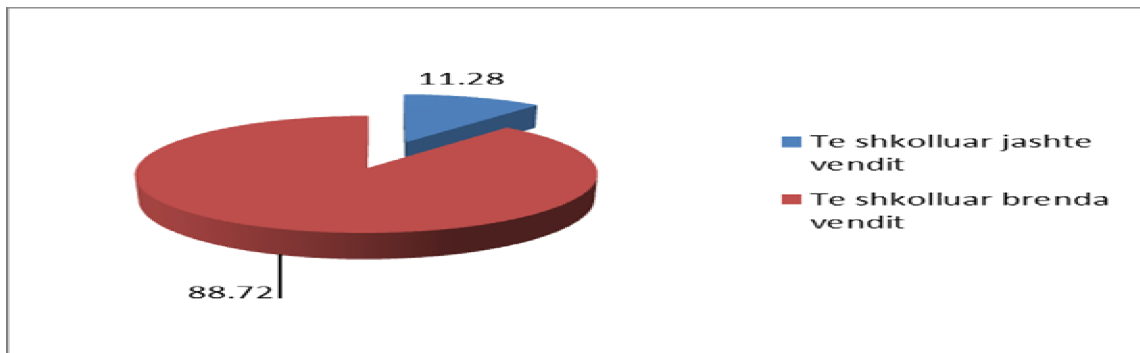
Nga numri i nëpunësve civilë të rekrutuar gjatë vitit 2012, 56% e tyre kanë qenë femra dhe 44% meshkuj. Siç vihet re, kemi një rritje të kërkesave për punësim në administratën publike të meshkujve, gjë që ka ndikur në rritjen e numrit të nëpunësve meshkuj.



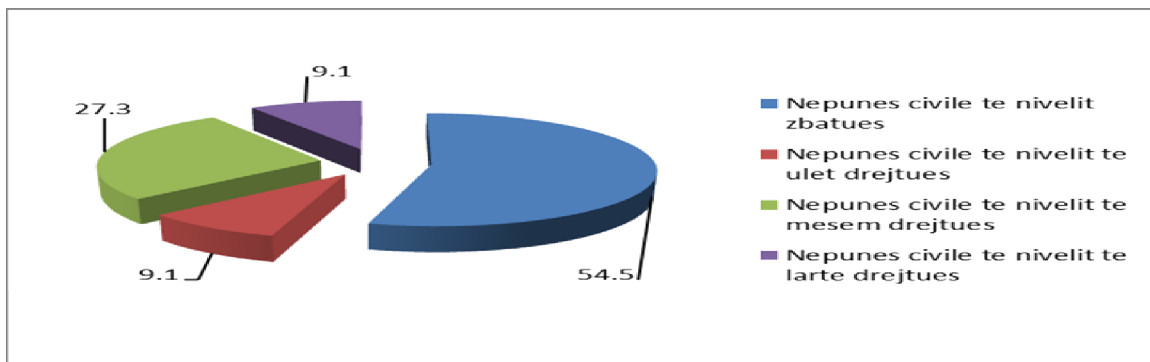
Ndër të emëruarit rishtaz gjatë vitit 2012, vëmë re se janë rekrutuar më shumë nëpunëse femra në pozicione të nivelit zbatues dhe të nivelit të ulët drejtues dhe më shumë nëpunës meshkuj në pozicione të nivelit të mesëm dhe të lartë drejtues.



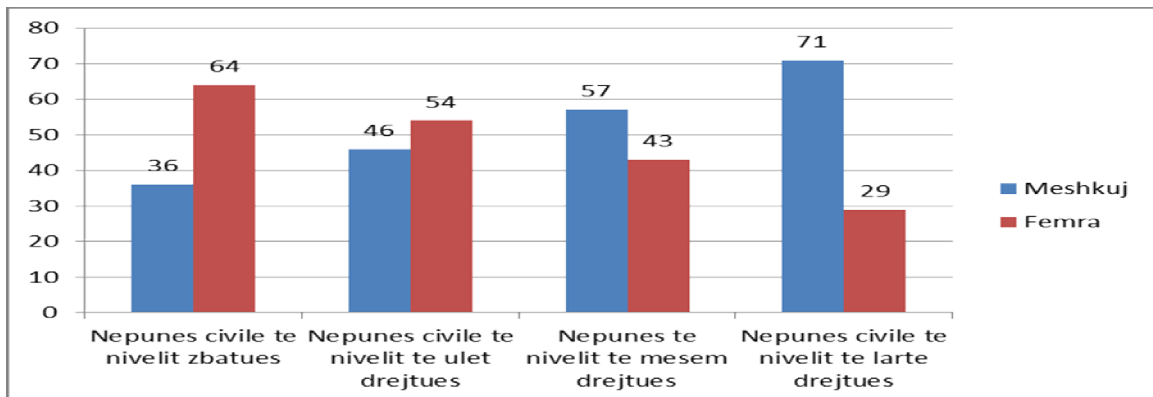
Ndër të emëruarit gjatë vitit 2012, 22 prej tyre, ose 11.28%, janë të shkolluar jashtë vendit.



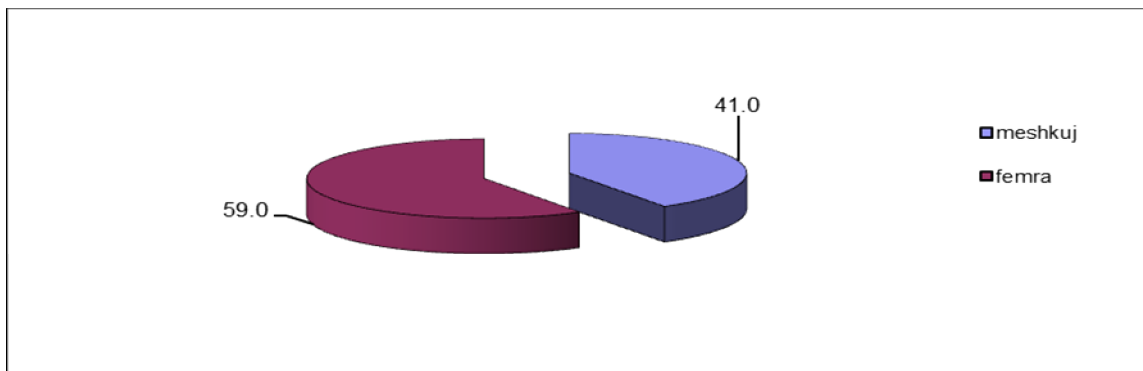
Nga kontigjenti i të diplomuarve jashtë vendit 45.5% e tyre janë emëruar në pozicione drejtues dhe 54.5% në pozicione të nivelit zbatues.



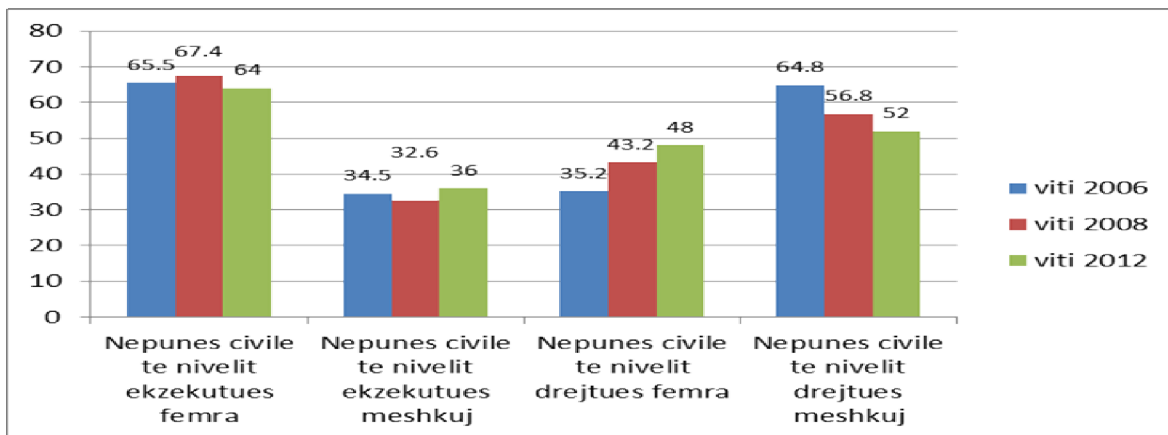
Në shërbimin civil kemi të punësuar më shumë nëpunëse femra në pozicione të nivelit zbatues (28% më shumë) dhe të nivelit të ulët drejtues (8% më shumë), por më shumë meshkuj në pozicione të nivelit të mesëm drejtues (6% më shumë) dhe të nivelit të lartë drejtues (42% më shumë).



Në shërbimin civil, pa marrë në konsideratë nivelet e pozicioneve, janë të punësuar 18% më shumë femra se sa meshkuj.



Përsa i përket politikave të barazisë gjinore, vëmë re se kemi një rritje të përqindjes së femrave në nivel drejtues (12.8% krahasuar me vitin 2006). Konkretisht në grafikun më poshtë paraqitet krahasimi i përqindjeve të nëpunësve sipas përkatësisë gjinore dhe sipas niveleve ekzekutues dhe drejtues për vitet 2006, 2008 dhe 2012.



• Masat disiplinore

Siç edhe kemi raportuar në vitet e mëparshme procedura e dhënies së masës disiplinore është e mirëpërcaktuar në legjislacionin e shërbimit civil. Duke marrë në konsideratë problematikat e vëna re në vitet e mëparshme, si dhe duke pasur parasysh se në një pjesë të rasteve procedura nuk është kuptuar siç duhet nga nëpunësit që kanë përgjegjësinë e zbatimit të saj, por edhe nga pjesa tjetër e nëpunësve civilë, puna gjatë vitit 2012 nuk është përqëndruar vetëm në dhënien e mendimit për procedurat (detyrim ligjor ky), por më tepër në trajnimin e nëpunësve civilë të të gjitha niveleve (specialist apo në pozicione drejtuese që kanë përgjegjësinë e dhënies së një mase disiplinore), për t'i ndërgjegjësuar ata për të drejtat dhe detyrimet e tyre, si dhe për të sqaruar dhe kuptuar sa më mirë procedurën e përcaktuar nga legjislacioni. Kështu edhe gjatë këtij viti Departamenti i Administratës Publike ka mundësuar nëpërmjet Institutit të Trajnimit të Administratës Publike, zhvillimin e trajnimit me temë masat disiplinore. Asistenca e Departamentit të Administratës Publike dhe trajnimet nga Instituti i Trajnimit të Administratës Publike kanë bërë të mundur përmirësimin dhe unifikimin e praktikave për marrjen e masave disiplinore, por jo vetëm. Nëpërmjet këtyre trajnimeve nëpunësit kanë kuptuar se si të vlerësojnë më mirë proporcionalitetin e shklejes së kryer me masën që duhet të japin. Kjo sepse, masa disiplinore është vërtetë një instrument për të “ndëshkuar” nëpunësin që ka bërë shkeljen, por edhe një instrument për t'i ndërgjegjësuar ata dhe nëpunësit e tjerë për punën e tyre në vazhdim.

Si rezultat, gjatë vitit 2012 është vënë re ulje e numrit të rasteve të dhënies së masës disiplinore “Largim nga shërbimi civil” dhe rritje e numrit të rasteve të dhënies së masave më të lehta, siç është masa disiplinore “Vëretje me paralajmërim”.

Më tej, në pikëpamje të zbatimit rigoroz të procedurës së përcaktuar sipas legjislacionit në fuqi për nëpunësin civil, të gjitha procedurat për marrjen e masave disiplinore të iniciuara në Kryeministri dhe ministritë e linjës, duhet të dërgohen për mendim në Departamentin e Administratës Publike, pavarësisht se po sipas këtij legjislacioni, mendimi që jep ky departament është thjesht këshillimor dhe futet në dosjen vetjake të nëpunësit civil. Kjo procedurë është zbatuar gjatë vitit 2012.

Gjatë vitit 2012, në ministritë e linjës janë marrë gjithsej 22 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
4	0	1	3	14	22

- **Performanca individuale dhe institucionale**

Vitet e fundit Bashkimi Evropian (BE) i ka kushtuar shumë vëmendje sistemeve të administratës publike në vendet anëtare. Në shumë fusha ku vepron BE (politikat fiskale dhe monetare, bujqësia, zhvillimi ekonomik, etj.) rezultatet varen nga cilësia e administratave publike që do t'i zbatojnë këto politika në çdo vend. Një nga mekanizmat që përdoren për matjen e performancës institucionale është metoda CAF (Common Assessment Framework). Mbi 900 administrata publike në gjithë Evropën e përdorin çdo vit këtë instrument për të matur dhe përmirësuar cilësinë e tyre dhe CAF është përkthyer tashmë në shumë gjuhë. Ky instrument ofron një mënyrë për të vlerësuar cilësinë e administratës, në bazë të një metode të miratuar nga Bashkimi Evropian. Vlerësimi nuk mbetet në letër, por ndiqet nga një plan përmirësimi. Vlerësimi mund dhe duhet të përsëritet periodikisht dhe rezultatet e tij i shërbejnë drejtuesit të institucionit për t'u krahasuar me të tjera institucione në fusha të caktuara, apo të masë progresin që organizata bën me kalimin e kohës.

Në datat 22 - 24 Tetor, Departamenti i Administratës Publike në bashkëpunim me Institutin Evropian të Administratës Publike (EIPA), organizuan në Tiranë trajnimin mbi CAF. Ky trajnim synoi prezantimin e praktikave të CAF në sektorin publik të organizatave nga rajoni dhe vendet evropiane, por dha njohuri edhe se si të zbatohet, përmirësohet, përshtatet CAF-i për Departamentin. Ky

aktivitet u organizua nëpërmjet ndërthurjes së prezantimit, punës në grup, diskutimeve si dhe rasteve studimore. Duke qenë se Departamenti i Administratës Publike synon zbatimin e CAF brenda institucionit dhe më pas përhapjen e kësaj metode në tërë administratën publike, pjesëmarrësit në këtë trajnim ishin kryesisht nga DAP.

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

Siç kemi raportuar në vitet e mëparshme, nga analizat e bëra nga Departamenti i Administratës Publike ka rezultuar se ka pasur mangësi në lidhje me legjislacionin e përgjithshëm për ndërtimin e institucioneve dhe atij për përcaktimin e standarteve mbi mënyrën e organizimit të strukturës dhe organikës së tyre. Me synimin e rregullimit të kësaj fushe, gjatë viteve 2010 – 2012 është punuar për hartimin e këtij legjislacioni, e si rezultat aktualisht kemi të miratuar:

- Vendimin nr. 474, datë 16/06/2011, të Këshillit të Ministrave “Për përcaktimin e standarteve e të procedurës që duhet të ndiqet gjatë hartimit dhe miratimit të strukturave organizative të institucioneve të administratës publike”;
- Ligjin nr. 90/2012, “Për organizimin dhe funksionimin e administratës shtetërore”.

Si rezultat kemi rregulla të mirëpërcaktuara për:

- Rastet kur mund të ndryshojë struktura organizative (tërësisht ose pjesërisht) e një institucioni të administratës publike.
- Ndarjen e njësive të ministrive, në shtylla kryesore funksionale, konkretisht në shtyllën: e politikëbërjes; rregullatore; të ofrimit të shërbimeve dhe; të shërbimeve mbështetëse.
- Krijimin e njësive organizative (sektorë, drejtori, drejtori të përgjithshme) si grupim i pozicioneve që kryejnë funksione të së njëjtës fushë.
- Standartet numerike për krijimin e njësive të ndryshme.
- Standartet për përqindjen që duhet të zënë shërbimet mbështetëse në totalin e numrit organik të institucionit.

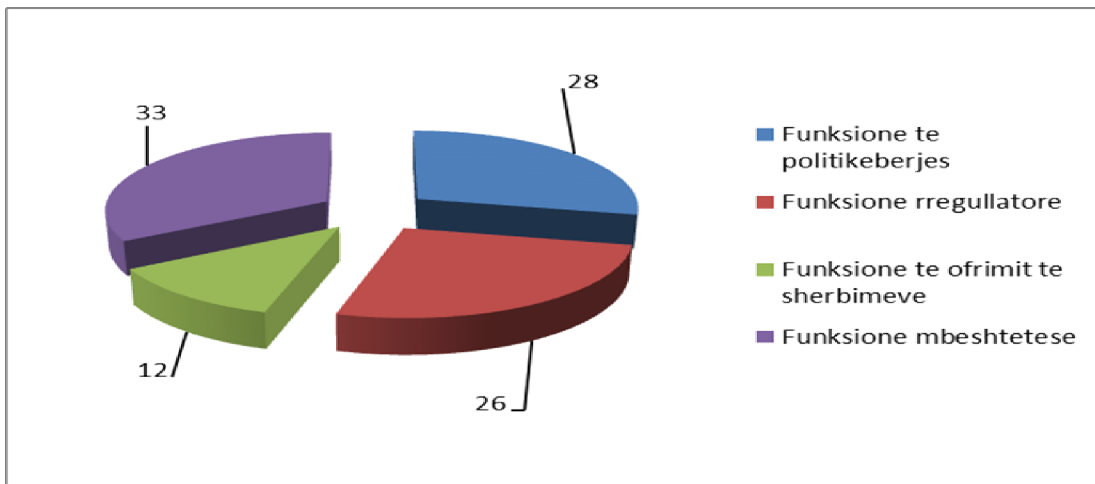
Ndërkohë në zbatim të Ligjit nr. 90/2012, “Për organizimin dhe funksionimin e administratës shtetërore” në ministritë e linjës ka filluar puna për përcaktimin e fushës së veprimtarisë shtetërore për secilën ministri dhe miratimin e rregulloreve të ministrive të linjës dhe institucioneve në varësi të tyre në

përshtatje me përcaktimet e këtij ligji. Gjithashtu, Departamenti i Administratës Publike ka filluar punën për identifikimin e legjislacioneve që përcaktojnë ndërtim dhe funksionim institucioni, në mënyrë që ky legjislacion të përshtatet me standartet e përcaktuara në ligjin nr. 90/2012.

Në zbatim të sa më sipër, gjatë vitit 2012 ka vazhduar puna për përshtatjen e strukturave dhe organikave të institucioneve të administratës shtetërore (ministri dhe institucione të varësisë së tyre), me standartet e VKM nr. 474, datë 16/06/2011. Konkretisht gjatë vitit 2012, përfundoi ky proces për 10 ministri të linjës, duke përfunduar në këtë mënyrë procesin për të gjitha ministrinë. Ndërkohë, po gjatë vitit 2012 është realizuar procesi i përshtatjes së strukturave dhe organikave për 49 institucione në varësi të ministrave të linjës dhe Kryeministrit.

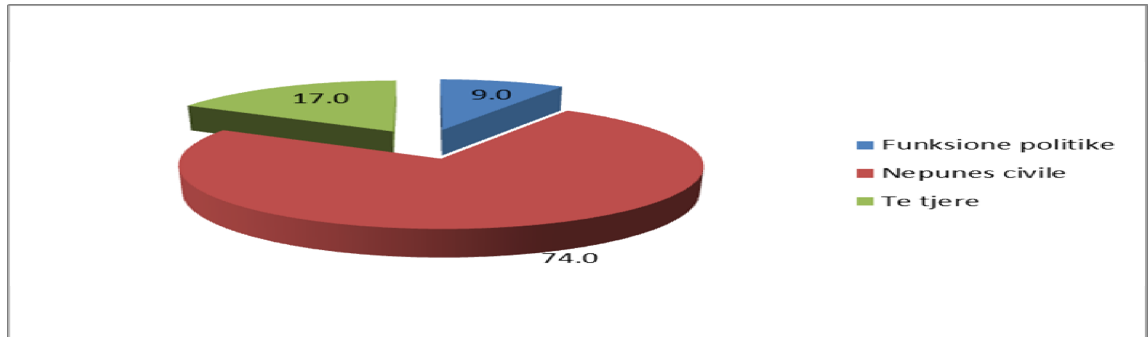
Si rezultat i reformave të realizuara si më sipër, më poshtë paraqesim grafikisht, disa të dhëna për ndërtimin organik të ministrive të linjës.

Ndërtimi i ministrive të linjës sipas shtyllave funksionale (shifrat në përqindje)



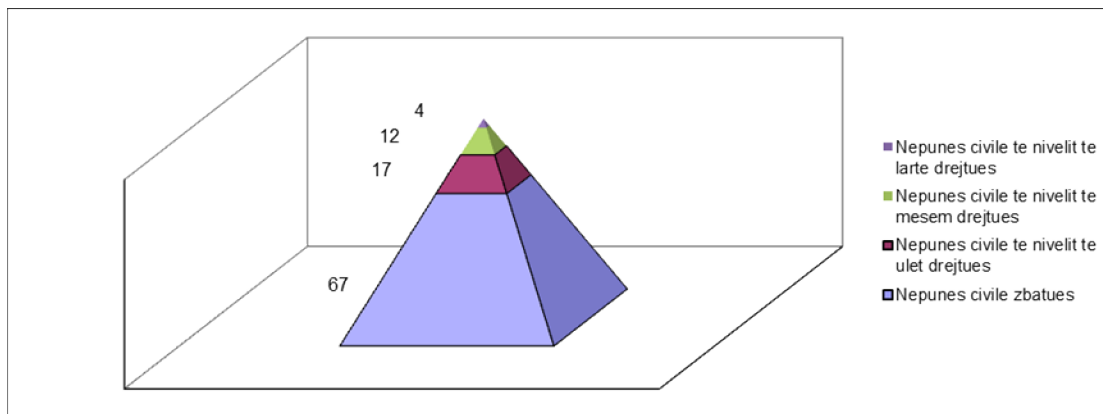
Nga ky grafik vihet re qartësisht se janë respektuar standartet e përcaktuara në VKM nr. 474, datë 16/06/2011, ku pjesën më të madhe të pozicioneve të shërbimit civil, 67%, e zënë funksionet e tematikës dhe vetëm 33% e zënë funksionet mbështetëse.

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



Nga grafiku vihet re se si rezultat i reformave të ndërmarra, në ndërtimin e ministrive të linjës dhe Kryeministritë, vetëm 9% e zënë funksionarët politikë, 17% punonjësit mbështetës, ose me statuse të tjera dhe 74%, pra pjesën e qënësishme, e zënë pozicionet e shërbimit civil.

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



Nga grafiku më sipër vihet re se ndërtimi i ministrive të linjës dhe Kryeministritë ka formën e një piramide ku baza, 67%, janë nëpunës të nivelit zbatues, dhe vetëm 33% janë nëpunës të niveleve drejtuese (ndër ta vetëm 4% nëpunës të nivelit të lartë drejtues). Sqarojmë gjithashtu, se kjo ndarje i përket vetëm pozicioneve të shërbimit civil, pa marrë në konsideratë punonjësit e tjerë (të cilët janë sigurisht në varësi të nëpunësve civilë të niveleve të ndryshme drejtuese), si dhe funksionet politike.

4. Reforma në fushën e pagave

Gjatë vitit 2012, ashtu si edhe në periudhat e mëparshme puna në fushën e pagave është kryer duke proceduar sipas këtyre drejtimeve:

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

Përsa i përket rritjes së përvitshme të pagave për të gjithë punonjësit e institucioneve buxhetore, rritja u realizua në muajin gusht 2012, sipas sistemeve të pagave përkatëse, duke pasur parasysh jo vetëm parashikimin për rritje të pagave të parashtruar nga Qeveria Shqiptare, por edhe ndryshimin e indeksit të përgjithshëm të çmimeve të konsumit. Konkretisht rritjet e realizuara sipas sistemeve janë:

- ❖ për punonjësit e sistemit shëndetësor, mjekë e infermierë - mesatarisht 4%;
- ❖ për punonjësit mësimorë të sistemit të arsimit parauniversitar - mesatarisht 4%;
- ❖ për punonjësit që punojnë në struktura të veçanta si Policia e Shtetit, Forcat e Armatosura, Shërbimi Informativ i Shtetit, Shërbimi i Kontrollit të Brendshëm, Garda e Republikës, Policia e Mbrojtjes nga Zjarri dhe Shpëtimit, Policia e Burgjeve - rritjet mesatare variojnë nga 2% - 4%;
- ❖ për funksionarët politikë, deputetët, personelin akademik të institucioneve të arsimit të lartë publik dhe nëpunësit e institucioneve të tjera të pavarura si dhe për nëpunësit e ministrive të linjës - mesatarisht 2% - 4%.

5. Zhvillimi i teknologjive të informacionit

Sistemi Informatik i Menaxhimit të Burimeve Njerëzore

Sistemi Informatik i Menaxhimit të Burimeve Njerëzore është një nga projektet më të rëndësishme të reformimit të procedurës së menaxhimit të burimeve njerëzore, në drejtim të të cilit është punuar edhe gjatë vitit 2012. Kështu, gjatë këtij viti është pilotuar aplikacioni i menaxhimit të burimeve njerëzore HRMIS, për modulën e burimeve njerëzore HR dhe modulën e pagave në 5 institucione pilot, duke përfshirë dhe ndërfaqen me Sistemin Informatik Financiar të Ministrisë së Financave.

Përdoruesit e 5 institucioneve u trajnuan për përdorimin e sistemit, si dhe kanë në përdorim manualët për çdo modul.

Në periudhën shtator 2011 – prill 2012 u bë prova e parë për llogaritjen e pagave dhe ndërfaqen me Sistemin e Thesarit.

Gjithashtu, Departamenti ka ngritur një helpdesk me një numër telefoni dhe një adresë emaili ku përdoruesit raportojnë për çdo problem që kanë, në lidhje me aksesin dhe përdorimin e sistemit.

Pra, mund të themi që aktualisht kemi arritur të testojmë funksionalitetin e këtyre moduleve:

- Modulën e Burimeve Njerëzore;
- Modulën e Pagave për pesë institucione;
- Ndërfaqen me Sistemin Informatik Financiar të Ministrisë së Financave;
- Kapacitetin e përdoruesve për të punuar me sistemin.

Në fazën në vazhdim, Departamenti do të bëjë funksional modulën e pagave për të gjitha institucionet, shtrirjen e sistemit në 15 ministritë, si dhe lidhjen e një kontrate për përmirësimet e moduleve dhe mirëmbajtjen e aplikacionit për një periudhë 2 vjeçare.

Në kuadrin e planit të Qeverisë për ndërveprimin e Bazave të të Dhënave, aplikacioni do të përdorë këtë infrastrukturë për të komunikuar me aplikimet e tjera. Gjithashtu janë parashikuar dhe ndërveprime me këto sisteme:

- Sistemi HRMIS do të përdorë sistemin e Aktiv Direktorisë së AKSHI për të kompletuar sigurinë e aksesit të përdoruesve.

- Sistemi HRMIS do të përdorë infrastrukturën e nënshkrimit elektronik (PKI), që është një mjet verifikimi elektronik. Kjo platformë do të shërbejë si verifikim i identitetit të zotëruesit dhe të dhënave të nënshkruara.
- Sistemi HRMIS do të përdorë infrastrukturën e ndërveprimit të sistemeve elektronike (ESB) për të komunikuar me sistemin e Thesarit dhe sistemet e tjera.
- Sistemi HRMIS do të ketë akses në sistemin e Regjistrimit të Shtetasve për të marrë të dhënat për modulën e punonjësve.

Gjatë vitit 2012, në kuadër të rritjes së transparencës së procesit të rekrutimeve, në portalin e rekrutimeve në faqen e internetit të DAP ka vazhduar publikimi i vendeve vakante, paraseleksionimeve, rezultateve të konkurimit dhe fituesit. Gjithashtu, gjatë këtij viti është bërë e mundur lidhja me portalin e trajnimeve të RESPA, duke realizuar shfaqjen e programit të trajnimeve dhe informacioneve të nevojshme në faqen e DAP.

Ndërkohë është punuar për krijimin e një faqeje të re interneti të DAP, e cila do të shërbejë për të publikuar të gjithë aktivitetet e Departamentit si dhe do të lidhet me rrjetet sociale, duke bërë të mundur edhe komunikimin me qytetarët. Krijimi i një portali të ri do të shërbejë për lidhjen edhe me sisteme të tjera në kuadrin e ndërveprimeve të databazave.

6. Trajnimi i nëpunësve të administratës publike

Realizimi i planit të trajnimit në mbështetje të prioritetëve të Qeverisë Shqiptare

Gjatë vitit 2012 Instituti i Trajnimit të Administratës Publike e ka zhvilluar veprimtarinë e tij bazuar në planin strategjik 2011-2013, i hartuar në përputhje me SKZHI-në, e cila është baza për realizimin e planit të punës dhe vendosjen e objektivave institucionale.

Vendi ynë si vend që përgatitet për anëtarësim në Bashkimin Europian duhet që t'i çojë institucionet, sistemet administrative dhe kapacitetet menaxhuese në ato standarde që sigurojnë zbatimin efektiv të *acquis communautaire*. E parë në këtë këndvështrim aktivitetet trajnuese janë orientuar në fusha si:

○ Barazia Gjinore

Për zbatimin e politikave gjinore, mjedisi institucional luan një rol të rëndësishëm në plotësimin e nevojave të femrave dhe meshkujve, sidomos në

zbatimin e politikave që adresojnë pabarazitë gjinorë dhe promovojnë barazinë. ITAP, në bashkëpunim me donatorë, si dhe me fondet e buxhetit të shtetit ka organizuar aktivitete në nivel qendror dhe lokal, si: Buxhetimi i përgjegjshëm gjinor; Aspekti gjinor në planifikimin urban etj. Gjatë vitit 2012 janë zhvilluar 11 kurse, 12 ditë trajnimi dhe janë trajnuar 262 nëpunës civilë.

○ **Lufta kundër korrupsionit**

Raporti i Progresit i Komisionit Evropian vlerëson përpjekjet e ndërmarra nga qeveria shqiptare dhe thekson përmirësimin e perceptimit të luftës kundër korrupsionit. Në këtë këndvështrim ITAP dhe ILDKP ka zhvilluar trajnime si: Etika dhe antikorrupsioni; Etika dhe zbatimi i ligjit për parandalimin e konfliktit të interesit; Deklarimi i pasurive dhe parandalimi i konfliktit të interesit; Ligji i konkurrencës në prokurimet publike; Prokurimi dhe Auditimi si element kyç në menaxhimin e fondeve etj.

Kështu janë zhvilluar në nivel qendror dhe lokal 35 kurse, 45 ditë trajnimi dhe janë trajnuar 640 nëpunës civilë.

○ **Decentralizimi**

Gjatë vitit 2012 fokusi ka qenë thellimi dhe zgjerimi i procesit të decentralizimit të pushtetit vendor, përmes forcimit të nivelit të parë të qeverisjes vendore. Si rrjedhojë ITAP i ka kushtuar rëndësi zhvillimit dhe organizimit të trajnimeve për menaxhimin e financave vendore, të cilat kompletojnë më tej objektivat e ligjit mbi menaxhimin e buxhetit.

○ **Mjedisi**

Në zbatim të reformave dhe politikave mjedisore për ruajtjen e burimeve natyrore nga ndotja dhe degradimi, promovimin e vlerave mjedisore dhe forcimin e sistemit të monitorimit të mjedisit, vëmendje i është kushtuar rritjes së kapaciteteve për monitorimin dhe formulimin e politikave dhe masave për të parandaluar degradimin dhe ndotjen e mjedisit.

Në këtë kuadër gjatë vitit 2012 ITAP-i, ka organizuar trajnimin: Menaxhimi i mbetjeve urbane, për nëpunësit e nivelit të qeverisjes vendore, të cilët janë të përfshirë në procesin e menaxhimit të mjedisit. Trajnimi u zhvillua në Elbasan, Fier, Tiranë dhe u trajnuan 63 nëpunës civilë.

○ **Politika dhe përfshirja sociale**

Vendi ynë ka një potencial të lartë të disponueshëm të forcave të punës në moshën më produktive për punë. Krijimi i vendeve të reja të punës përbën një prej sfidave më komplekse e cila kërkon mbështetjen me politika stimuluese makroekonomike, një klimë të favorshme për zhvillimin e biznesit, si dhe politika të shëndosha e të qëndrueshme arsimore.

Në mbështetje të këtij prioriteti në bashkëpunim me UNDP-në janë zhvilluar një sërë trajnimesh me temë: Sistemi i monitorimit të raportimit të indikatorëve të planit të veprimit për dakadën e romëve. Ky trajnim është zhvilluar 8 herë dhe janë trajnuar 141 nëpunës civilë.

Objektivat kryesorë strategjikë të zhvillimit institucional

ITAP, në përputhje me objektivat kryesorë strategjikë për vitin 2012, që synojnë orientimin e ITAP-it më shumë drejt klientit, ka realizuar një sërë aktivitete.

✓ Shndërrimi i ITAP-it në një institucion të orientuar më shumë drejt klientit

ITAP ka diskutuar vazhdimisht me menaxherët e burimeve njerëzore programet e trajnimit dhe përputhshmërinë e tyre me nevojat reale, duke synuar:

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

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

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

✓ Rritja e rolit të ITAP-it në zhvillimin e programeve të trajnimit të financuara nga ndihma e huaj

ITAP ka qenë partner dhe koordinator në një sërë aktivitete, organizuar në bashkëpunim me projekte dhe donatorë të ndryshëm:

Delegacioni i Bashkimit European: Janë nënshkruar memorandume mirëkuptimi me tre projekte të financuara nga Delegacioni i Bashkimit Evropian në Tiranë, sic janë projekti PPF, SMEI III dhe DMS në Ministrinë e Integritimit Evropian dhe Ministrinë e Financave.

Qeveria e Republikës Federale të Gjermanisë: Me mbështetjen e GIZ edhe gjatë vitit 2012 u zhvilluan trajnime në kuadër të aplikimeve të projektit për bashkëpunim ndërkufitar, të cilat janë zhvilluar gjatë periudhës shkurt - maj 2012, në qarqet e Beratit, Kukësit, Shkodrës, Lushnjës dhe Tiranës.

Gjithashtu gjatë periudhës tetor-dhjetor 2012, po në bashkëpunim me GIZ, ITAP dhe METE në kuadër të programit “Mbështetje për përafrimin dhe implementimin e ligjeve të BE në legjislacionin shqiptar” janë organizuar 15 workshop-e me pjesëmarrës nga grupet e punës dhe me lektorë ndërkombëtarë ekspertë të fushës. Ky projekt vjen në ndihmë të rritjes së kapaciteteve njerëzore me anë të trajnimeve, të cilët do të mbështesin përafrimin e legjislacionit dhe ndërtimin e institucioneve efikase për këtë pjesë konkrete të kapitujve.

Programi i Zhvillimit të Kombeve të Bashkuara (UNDP), Projekti i UNDP "Program Mbështetës për Konventën për të Drejtat e Personave me Aftësi të Kufizuara" bashkëpunoi me ITAP për të organizuar trajnimin “Aksesueshmëria për personat me aftësi të kufizuara dhe masat për realizimin e saj”. Ky trajnim u hartua për përfaqësuesit e institucioneve qendrore dhe vendore që kanë detyrë planifikimin, projektimin, miratimin, zbatimin e monitorimin e ndërtimit dhe rikonstruksionin e objekteve të përshtatura për personat me aftësi të kufizuara si dhe të shërbimeve. Ky trajnim synoi të ndikojë në rritjen e ndërgjegjësimit të pjesëmarrësve për të siguruar objekte e shërbime të përshtatura për personat me aftësi të kufizuara.

UNWOMEN: Programi i “Buxhetimi gjinor i përgjegjshëm, si një mjet për Integritimin Gjinor” synoi rritjen e kapaciteteve të administratës publike në nivel qendror dhe lokal, duke përfshirë parimet e barazisë gjinore jo vetëm në politikëbërje, por edhe në buxhetim në nivel qendror. Gjatë periudhës qershor-tetor 2012 u organizuan 10 trajnime me këtë tematikë për nëpunës civilë në nivel lokal dhe qendror.

Prezenca e OSBE në Shqipëri: Gjatë vitit 2012, ka vazhduar bashkëpunimi me OSBE-në duke organizuar trajnime me temë, Etika dhe antikorrupsioni. Këto

trajtime synuan rritjen e kapaciteteve të zyrtarëve të njësive të qeverisjes vendore në dy zona të vendit Berat dhe Ersekë, lidhur me çështje të rëndësishme të veprimtarisë administrative si paanësia dhe etika; parandalimi dhe zgjidhja e konfliktit të interesave.

Gjatë vitit 2012, në bashkëpunim me donatorë dhe projekte janë organizuar 74 kurse, 132 ditë trajnimi dhe janë trajnuar 1347 nëpunës civilë.

✓ *Përdorimi i Teknologjise së Informacionit dhe Komunikimit (ICT) dhe përmirësimi i network-ut për marketim*

Për identifikimin e nevojave për trajnim në institucionet shtetërore dhe përcaktimin e trajnimeve specifike të tyre, menaxherët e trajnimit të ITAP kanë vendosur kontakte me këto institucione duke krijuar kështu një rrjet komunikimi, i cili shërben për përditësimin e të dhënave dhe marketimin e aktiviteteve të ITAP-it. Gjithashtu gjatë vitit 2012 është rikonstruktuar faqja elektronike e ITAP, e cila ofron më shumë informacion dhe promovon produktet që ofrohen sipas grupeve të synuara. Në të ardhmen synohet përdorimi i sistemit të email-it GoVNET, si një mundësi më shumë për rritjen e aksesit të administratës publike në trajnimet që ITAP-i ofron.

Programi i trajnimit për vitin 2012

Programi i trajnimit të ITAP-it për vitin 2012, u realizua sipas fushave të përcaktuara në Planin Strategjik.

1. Trajnim që lidhet me Procesin e integrimit evropian

Programi i trajnimit në këtë fushë, përfshin kurse trajnimi të hartuara për nëpunës të sapoemëruar në administratën publike, duke ofruar njohuri dhe informacion mbi historikun e krijimit të Bashkimit Europian, institucionet kryesore dhe vendimmarrëse të BE-së.

Për të rritur kapacitetet e nëpunësve të institucioneve qendrore dhe lokale në programimin dhe zbatimin në të ardhmen të sistemit të decentralizuar të asistencës së BE-së, tashmë me një qasje të re sektoriale, janë organizuar trajnime për nëpunësit që punojnë me hartimin e projektpropozimeve, programimin dhe monitorimin e asistencës së BE-së. Pjesëmarrësit në këto trajnime u njohën me stadin aktual të këtij procesi, rolin dhe përgjegjësitë që mund të kenë institucionet e tyre në të ardhmen.

Pjesëmarrja e stafit të ministrive të linjës dhe institucioneve të tjera qendrore në këto trajnime është një garanci më shumë për të patur projekte të mirëpërgatitura, duke plotësuar kështu edhe një kërkesë të BE-së: rritjen e pronësisë së përfituesve për programimin dhe menaxhimin me efektivitet të fondeve të IPA-s.

Përveç përgatitjes për zbatimin e asistencës së BE në kuadrin e Instrumentit të Para-Aderimit, është zhvilluar një kurs trajnimi për hyrje në fondet strukturore të BE.

Në total janë zhvilluar 36 kurse, 72 ditë trajnimi dhe janë trajnuar 602 nëpunës civilë të nivelit qendror. Trajnimet e kësaj fushe kanë zënë rreth 18 % të totalit të trajnimeve të realizuara gjatë vitit 2012.

2. Kurse trajnimi mbi SPI-në

Sistemi i Planifikimit të Integruar është sistem planifikimi në qeverisjen qendrore i cili siguron që buxheti të jetë i lidhur me politikën dhe strategjinë kombëtare dhe sektoriale. Paketa e trajnimeve mbi SPI-në përmban 5 kurrikula, që ofrojnë njohuri mbi përmirësimin e procesit të lidhjes së politikave me PBA-në dhe prioritetet e integritit evropian, përmirësimin e procesit të hartimit, zbatimit dhe monitorimit të politikave dhe strategjive, kuptimin dhe zbatimin e procesit të prokurimit.

Në total janë realizuar 8 kurse trajnimi, 25 ditë trajnimi dhe janë trajnuar 159 nëpunës civilë.

3. Trajnime në lidhje me projektbuxhetin afatmesëm dhe buxhetin vjetor

Programi i trajnimit në këtë fushë synoi zhvillimin e njohurive për nëpunësit civilë në ministrinë e linjës dhe institucionet qendrore, mbi të gjithë elementet e ciklit të PBA-së, si edhe informacione më të detajuara mbi përgatitjen e buxhetit, monitorimin e tij, legjislacionin përkatës që rregullon menaxhimin e shpenzimeve publike dhe sistemin e buxhetit, sipas tematikave: Menaxhimi i Financave Publike; Cikli i PBA dhe prokurimi; Monitorimi i programit buxhetor afatmesëm; Reforma në fushën e MKF-së dhe përgjegjësia financiare; Menaxhimi i riskut; parimet dhe konceptet; Gjurma e auditimit etj.

Në total janë zhvilluar 15 kurse, 34 ditë trajnimi dhe janë trajnuar 312 nëpunës civilë.

4. Trajnim në mbështetje të strategjisë së decentralizimit

Qëllimi i trajnimeve në këtë fushë është zhvillimi i kapaciteteve të administratës lokale, duke nxitur bashkëpunimin komunal nëpërmjet shkëmbimit të eksperiencave më të mira/modeleve që ekzistojnë në vend. Tematikat kryesore të trajtuara në këtë fushë janë: Hartimi i projekteve dhe aplikimi për projekte të bashkëpunimit ndërkuftar; Programi kombëtar i trajnimit të drejtuesve të qeverisjes vendore; Prezantim me administratën publike në nivel lokal (për nëpunës e sapoemëruar), Aksesueshmëria për personat me aftësi të kufizuar dhe realizimi i saj; Etika dhe zbatimi i ligjit për parandalimin e konfliktit të interesit, Menaxhimi i financave vendore etj.

Në këtë fushë janë zhvilluar 80 kurse, 127 ditë trajnimi dhe janë trajnuar 1654 nëpunës civilë.

5. Trajtime të përgjithshme

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

Gjatë vitit 2012 janë zhvilluar 9 kurse , 99 ditë trajnimi dhe janë trajnuar 192 nëpunës civilë.

Gjithashtu në këtë fushë janë zhvilluar kurse me tematika si: Ligji i konkurrencës në prokurimet publike; Masat disiplinore dhe procedurat e ankesave; Etika dhe antikorrupsioni; Menaxhimi i Kontratave; Hartimi i shkresave dhe komunikimi; Mbrojtja e të dhënave personale; Masat disiplinore dhe procedurat e ankesave etj.

Në total janë zhvilluar 58 kurse, 176 ditë trajnimi dhe janë trajnuar 1190 nëpunës civilë.

6. Programi trajnues: Menaxhimi dhe Zhvillimi i Burimeve Njerëzore

Ky trajnim nxit rritjen e aftësive dhe njohurive të nëpunësve të burimeve njerëzore për të menaxhuar, zhvilluar dhe mbajtur të motivuar nëpunësit civilë që janë të aftë dhe të përkushtuar. Gjatë këtij viti, u zhvilluan trajnimet: Organizimi dhe zhvillimi i burimeve njerëzore dhe strukturave organizative; Sistemi i regjistrimit të stafit HRMIS.

Numri i kurseve të zhvilluara është 12, ditë trajnimi 42 dhe nëpunës civilë të trajnuar: 149.

Vlerësime dhe të Dhëna të Përgjithshme

Me zbatimin e Planit të Trajnimit për Vitin 2012, Instituti i Trajnimit të Administratës Publike është munduar 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 2012:

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 vendore, në mbështetje të reformave të ndërmarra në këtë administratë, nëpërmjet trajnimeve në përshtatje me prioritetet dhe nevojat përkatëse.

Në periudhën Janar – Dhjetor 2012, u shënuan këto tregues për veprimtarinë trajnuese, në krahasim me atë të planifikuar, si më poshtë:

Treguesit	Plan	Fakt	Realizimi
Numri i Kurseve	133	209	157 %
Ditë trajnimi të zhvilluara	381	475	124 %
Pjesëmarrës në trajnim	1848	4066	220 %
Indikatori i Trajnimit: Nëpunës Civil x Ditë trajnimi	5274	8977	170%
Indikatori i Cilësisë së Trajnimit (shkallë 1-6)	5.5	5.7	

7. Komunikimi

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

Revista e Departamentit

Gjatë vitit 2012, janë publikuar 2 numra revistash botuar në 1000 kopje secila të cilat u janë shpërndarë personave të interesuar nga ministritë e linjës, shoqëria civile si dhe përfaqësues të donatorëve të huaj në Shqipëri, gjithashtu edhe pjesëmarrësve në takime/trajnime/konferenca të organizuara nga Departamenti i Administratës Publike.

Tematikat:

- Nr.11: “Rritja e kapaciteteve në Administratën Publike”;
- Nr.12, 13, 14: “100 vjet Administratë”. Ky botim me 360 faqe është një përmbledhje e dokumentave arkivore lidhur me organizimin dhe funksionimin e administratës shqiptare gjatë viteve 1912-2012.

Shkolla Rajonale e Administratës Publike (ReSPA)

Shkolla Rajonale e Administratës Publike, ku Shqipëria është anëtare, ka si qëllim nxitjen e bashkëpunimit rajonal në fushën e administratës publike, forcimin e kapaciteteve administrative, si dhe zhvillimin e burimeve njerëzore në përputhje me parimet evropiane.

Në këtë kuadër, gjatë vitit 2012 janë zhvilluar 21 kurse trajnimi (3-4 ditor), në Danilovgrad, Mali Zi, në të cilat kanë marrë pjesë 71 nëpunës civilë nga ministritë e linjës dhe kryeministria.

Gjithashtu, në kuadër të Vlerësimit të Nevojave për Kapacitete për vitin 2013, për Shkollën Rajonale të Administratës Publike (ReSPA), në cilësinë e anëtarit në Bordin Këshillimor pranë Sekretariatit të ReSPA-s, dy përfaqësues nga Shqipëria,

një nga DAP dhe një nga ITAP shpërndanë, gjatë periudhës gusht-shtator 2012, rreth 70 pyetësorë në Kryeministri dhe 5 ministri të linjës. Për herë të parë u krijua Grupi i Fokusit, i përbërë nga përgjegjësit e sektorëve të burimeve njerëzore, i cili u ngarkua me detyrën që së bashku me anëtarët e Bordit Këshillimor, të bëjnë të mundur realizimin e vlerësimit të nevojave për kapacitete në Shqipëri, me qëllim hartimin e Programit të Trajnimeve/Veprimtarive nga ReSPA. Ky proces do të shërbejë për përcaktimin e tematikave për të cilat ka një interes dhe nevojë të përbashkët nga ana e shteteve anëtare të ReSPA-s.

Ambasada Franceze

Gjatë vitit 2012, në kuadër të marrëveshjes së nënshkruar midis Qeverisë së Republikës së Shqipërisë me Organizatën Ndërkombëtare të Frankofonisë, Qeverisë së Republikës së Francës, komunitetit francez të Belgjikës si dhe Dukatit të Luksemburgut, me qëllim përforcimin e statusit të gjuhës frënge në institucionet evropiane si dhe organizatat ndërkombëtare, janë organizuar kurse të gjuhës frënge për gati 300 nëpunës civilë nga administrata publike.

BAKOEV - Federal Academy of Public Administration

Në kuadër të rritjes së kapaciteteve administrative, Departamenti Administratës Publike në bashkëpunim me Akademinë Federale të Administratës Publike, ka organizuar në Durrës, trajnimin katër ditor me temë “Rekrutimi”, 4 - 7 Dhjetor 2012. Në trajnim kanë marrë pjesë përfaqësues nga njësitë e zhvillimit dhe menaxhimit të burimeve njerëzore në ministritë e linjës.

Network - RESPA

Krijimi i këtyre rrjeteve ofron mundësi për pjesëmarrësit për të bërë krahasimin e sistemeve, si dhe të shkëmbejnë eksperiencat më të mira nga çdo shtet anëtar në ReSPA. Këto aktivitete krijojnë mundësi për bashkëpunim midis individëve pjesëmarrës, si dhe organizatave edhe për gjenerimin e ideve të reja apo edhe promovimin e politikave ekzistuese të shteteve të tyre. ReSPA po mundohet të krijojë këto rrjete dhe të organizojë takime të rregullta me nëpunësit civilë të nivelit të lartë që punojnë në këto fusha me qëllim shkëmbimin e përvojës mes tyre, por edhe me homologët e tyre nga vendet që sapo kanë hyrë në BE. Shqipëria si shtet anëtar në ReSPA, ka përfaqësuesit e saj në çdo rrjet të ngritur në ReSPA. Tematikat e rrjeteve të ngritura janë:

- Network mbi e - Government;
- Network mbi Etikën dhe Integritetin;
- Network mbi Integrimin Evropian;

- Network mbi Menaxhimin e Burimeve Njerëzore në Ballkanin Perëndimor;
- Network i Sekretarëve të Përgjithshëm.

Agjencia Turke për Zhvillim (TIKA)

Departamenti i Administratës Publike po mbështetet nga zyra qendrore e TIKA-s në Tiranë, me qëllim zhvillimin e mëtejshëm të bazës së të dhënave të punonjësve të administratës publike, i cili është një ndër mekanizmat më të rëndësishëm të burimeve njerëzore.

Në kuadër të këtij bashkëpunimin, nëpërmjet TIKA-s, gjatë vitit 2012 u zhvillua një vizitë studimore në Ankara, Turqi, me drejtues të lartë nga administrata publike shqiptare me përfaqësues të Drejtorisë së Personelit Shtetëror si dhe zyrtarë të tjerë të lartë të institucioneve homologe turke. Gjithashtu, gjatë vitit 2012 me mbështetjen e TIKA-s u organizua një trajnim pesëditor, në Ankara, Turqi, për 20 persona nga personeli përgjegjës që do të merren me hedhjen, zgjerimin dhe monitorimin e bazës së të dhënave të HRMIS-it në të gjitha institucionet e administratës shqiptare.

8. Objektivat kryesore për vitin 2013

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