

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 8
3. Ristrukturimi i institucioneve.....	fq 9
4. Trajnimi dhe Instituti i Trajnimit të Administratës Publike.....	fq 11
5. Komunikimi.....	fq22
6. Reforma në fushën e pagave.....	fq 24
7. Zhvillimi I teknologjive të informacionit.....	fq 26
8. Objektivat për vitin 2012.....	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 Regjistratës Qendrore të Punonjësve të Administratës Publike.

Konkretisht, objektivat në tërësi për vitin 2011, kanë qenë:

- Diskutimi i ndryshimeve ligjore, të legjislacionit të shërbimit civil, në zbatim të Strategjisë Ndërsektoriale të Reformës në Administratën Publike, në kuadër të Strategjisë Kombëtare për Zhvillim dhe Integrim, të cilat realizojnë:
 - përmirësimin e procesit të rekrutimit të nëpunësve civilë, për të mundësuar tërheqjen e elementëve më të aftë profesionalisht, duke ulur në të njëjtën kohë fenomenin e subjektivizimit 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;
 - zgjerimin e fushës së veprimit të Ligjit "Statusi i Nëpunësit Civil" dhe përfshirjen në të, të institucioneve të varësisë, të cilat janë aktualisht jashtë kësaj fushe veprimi;
- Diskutimi i një projektligji "Për organizimin dhe funksionimin e administratës publike";
- Përgatitja dhe dërgimi për miratim në Këshillin e Ministrave të projektvendimit mbi disa standarte për mënyrën e ndërtimit të strukturave dhe organikave të institucioneve të administratës publike;
- Rishikimi i reformës së deritanishme në fushën e pagave dhe përfundimi i saj për të gjithë punonjësit buxhetorë;

- 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);

Mbështetja e Departamentit të Administratës Publike nga projektet e ndryshme

Edhe gjatë vitit 2011, në kuadër të forcimit të rolit të Departamentit të Administratës Publike dhe përmirësimit të zbatimit të Legjislacionit të Shërbimit Civil Shqiptar, ky departament ka vazhduar të përfitojë asistencën teknike:

“Mbështetje për Reformën në Shërbimin Civil Shqiptar/Departamenti i Administratës Publike”, financuar nga IPA 2008 dhe projekti i Qeverisë Gjermane GTZ.

Ky projekt ka përfunduar në muajin shtator 2011, dhe aktivitetet e parashikuara në kuadër të këtij projekti, u realizuan në kohë dhe sipas parashikimeve të Termave të Referencës.

Konkretisht:

Në zbatim të detyrimit për ndryshimin e kulturës administrative të mënyrës së funksionimit të administratës publike dhe me mbështetjen e këtij projekti janë hartuar të dy projektaktet si më poshtë:

- **Projektligj për funksionimin e administratës**, në kuptimin e funksionimit të institucioneve të ekzekutivit. Gjatë vitit 2011, ky projektligj është diskutuar në konferencën e organizuar në datën 1 korrik 2011, si dhe është publikuar në faqen e internetit të Departamentit të Administratës Publike. Procesi i konsultimit për këtë projektligj vazhdon ende.
- **Projektvendim i Këshillit të Ministrave, për mënyrën e ndërtimit të institucioneve në pikëpamje të ndërtimit strukturor dhe organizativ** (përfshirë ministritë e linjës, institucionet e varësisë së Kryeministrit, apo ministrave të linjës, si dhe institucionet e pavarura).

Gjithashtu:

- Është hartuar **një manual për procedurat e hartimit të përkrahjeve të punës dhe vlerësimeve të punës**, i cili duke pasur në konsideratë disa mangësi të vëna re gjatë viteve, ka përcaktuar një procedurë më të qartë për këtë proces dhe për më tepër, kriteret e përcaktuara në formularin e përkrahimit të punës kanë një lidhje shumë të qartë dhe të ngushtë logjike me kriteret e përcaktuara për t'u marrë në konsideratë, gjatë procesit të vlerësimit të pozicioneve të punës.
- Është hartuar **një manual mbi procesin dhe procedurën e vlerësimit të arritjeve vjetore individuale të nëpunësve civilë**.
- Në kuadër të zhvillimit të Sistemit të Integruar të Menaxhimit të Burimeve Njerëzore, HRMIS, DAP është asistuar nga ky projekt edhe gjatë procesit të **transferimit të sistemit të bazës së të dhënave, nga Oracle në Microsoft SQL Server**. Gjithashtu, gjatë periudhës së zbatimit të këtij projekti, janë realizuar disa trajnime dhe takime pune për stafin e DAP dhe ministrinë e linjës.

❖ Për sa i përket **legjislacionit të ri të shërbimit civil** sqarojmë se:

Gjatë vitit 2011, me qëllim zbatimin e detyrimeve që rrjedhin nga Strategjia Ndërsektoriale e Reformës në Administratën Publike, Departamenti i Administratës Publike, me asistencën e ekspertëve të programit SIGMA (Mbështetje në përmirësimin e qeverisjes dhe menaxhimit) hartoi projektligjin "Për nëpunësin civil". Ky projektligj, synon të përcaktojë standardet e përgjithshme të menaxhimit, strukturat, si dhe përgjegjësitë përkatëse në përputhje me parimet themelore të "hapësirës administrative Evropiane".

Më konkretisht, ky projektligj, synon:

a- Zgjerimin e fushës së veprimit të Ligjit të Shërbimit Civil (përfshirjen në fushën e veprimit të legjislacionit të shërbimit civil të institucioneve në varësi të ministrave të linjës, apo Kryeministrit; zyrës së Prefektit; administratës së komunave).

- o Ligji i ri synon krijimin e një regjimi homogjen juridik për të gjithë pozicionet që ushtrojnë autoritetin publik dhe që kanë përgjegjësi për mbrojtjen e interesit të përgjithshëm publik. Funkcionet teknike mbështetëse, punonjësit me statusin e policisë së shtetit, ushtarakët e forcave të armatosura, mjekët, infermierët, arsimtarët (arsimi para universitar) dhe stafi akademik i universiteteve dhe shkollave të tjera të larta duhet të vazhdojnë të jenë të përjashtuara nga fusha e veprimit të shërbimit civil.

b- Rekrutimin në grup dhe përmirësimi i metodave aktuale të testimit: Ligji i ri propozon që kandidatët për pozicionet e "nivelit hyrës" në shërbimin

civil të zgjidhen nëpërmjet testimit në grup (një ose dy të tilla në vit) duke synuar krijimin e një apo më shumë grupeve me kandidatë të cilët i plotësojnë kushtet e përgjithshme dhe të posaçme, për t'u emëruar në pozicione me kërkesa dhe përgjegjësi të ngjashme ose të krahasueshme, në një ministri apo institucionet e tjera. Kandidatët e suksesshëm do të jenë të përshtatshëm për t'u emëruar si nëpunës civilë. Ata do të qëndrojnë në grupin e kandidatëve të krijuar për një periudhë 2-3 tre vjeçare. Me mbarimin e kësaj periudhe e drejta për t'u emëruar mbaron.

c- Krijimin e Trupës së Drejtuesve të Lartë të Shërbimit Civil; Kjo trupë do të ketë një regjim juridik të posaçëm punësimi dhe instrumentet përkatës të menaxhimit, si dhe do të bazohet në parimin e meritës. Kështu rekrutimi në këtë trupë do të bëhet nëpërmjet një testimi në grup, përpara një Komisioni Kombëtar, të përbërë nga individë me reputacion që ndërrohen sipas një sistemi rotacioni të alternuar (p.sh anëtarët rinovohen në mënyrë të pjesshme çdo vit). Përzgjedhja në nivelin e drejtuesve të lartë do të jetë, si rregull, e hapur vetëm për nëpunësit civilë.

d- Mobiliteti. Ligji ri, synon të parashikojë rotacionin dhe transferimin si instrumente të mobilitetit dhe të pasurimit të karrierës. Kuadri ligjor për mobilitetin duhet të njohë rotacionin si një nga instrumentet e mobilitetit dhe, përveç kësaj, duhet të qartësojë më tej parimet e zbatimit të transferimit të përkohshëm dhe të zëvendësimit, brenda apo ndërmjet institucioneve.

- **Rotacioni** (kryesisht brenda institucionit, por edhe ndërmjet institucioneve), duhet të shtohet si instrument i mobilitetit në dispozicion të institucionit. Ai do të jetë i përkohshëm (3-6 muaj për një periudhë 2-4 vjeçare) dhe të synojë që nëpunësit civilë të punojnë në pozicione të ndryshme të ngjashme dhe të kuptojnë më mirë mënyrën se si punojnë institucionet në tërësinë e tyre. Ai duhet t'i referohet vetëm lëvizjes horizontale të nëpunësit civil në një pozicion me funksione të ngjashme dhe (në shumicën e rasteve) me të njëjtën klasë. Rotacioni duhet të jetë i bazuar në iniciativën e institucionit përkatës (në bazë të një plani të brendshëm të zhvillimit njerëzor), ose sipas kërkesës së nëpunësit civil përkatës. Në bashkëpunim me institucione të ndryshme, DAP mund të miratojë planet për rotacion të përgjithshëm për shërbimin civil.
- **Transferimi dhe zëvendësimi:** transferimi dhe zëvendësimi do të zbatohet vetëm si lëvizje horizontale e nëpunësit civil në një pozicion me funksione të ngjashme dhe (në shumicën e rasteve) të së njëjtës klasë në të njëjtin institucion, apo në një institucion tjetër.

Nëpërmjet këtyre ndryshimeve synohet të arrihet përmirësimi dhe përafrimi i sistemit të shërbimit civil me standardet evropiane dhe praktikat më të mira në fushat e mëposhtme:

- a) forcimin e unitetit dhe homogjenitetit të regjimit të punësimit të shërbimit civil;
- b) forcimin e parimit të meritës në rekrutimet;
- c) rritjen e mobilitetit dhe zhvillimit të karrierës brenda shërbimit civil.

Ky projektligj është konsultuar gjatë vitit 2011 (periudha korrik - nëntor), me grupet e interesit: ministritë e linjës, institucionet e pavarura, përfaqësues të shoqërisë civile, donatorët e ndryshëm. Gjithashtu, në muajin nëntor 2011, Departamenti i Administratës Publike, së bashku me përfaqësues të SIGMA, zhvilluan takime të veçanta konsultative me përfaqësues të Komisionit për Çështjet Ligjore, Administratën Publike dhe të Drejtat e Njeriut, në Kuvendin e Republikës së Shqipërisë, përfaqësues të Partisë Socialiste, si dhe përfaqësues të Komisionit të Shërbimit Civil.

2. Shërbimi civil

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

Gjatë vitit 2011, pranimi në shërbimin civil gjatë gjashtëmujorit të parë ka vijuar normalisht në Kryeministri dhe ministritë e linjës, si dhe ka pasur rritje krahasuar me gjashtëmujorin e parë të vitit 2010. Gjatë gjashtëmujorit të dytë të vitit, për shkak të Vendimit të Këshillit të Ministrave për standartizimin e strukturave në administratën publike, si dhe Vendimit të Këshillit të Ministrave për disiplinimin e fondeve buxhetore pati një ngrirje të procesit të rekrutimit në shërbimin civil.

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

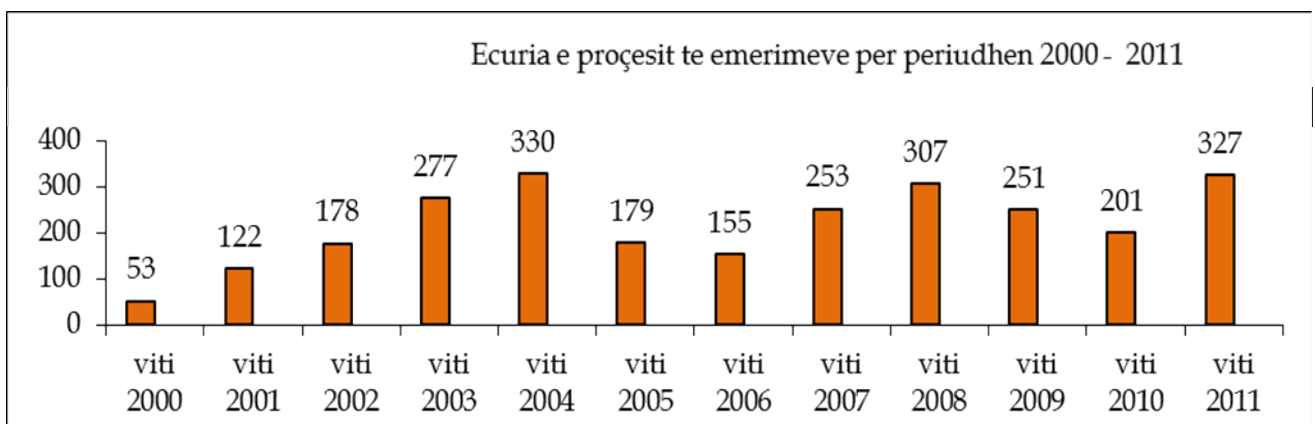
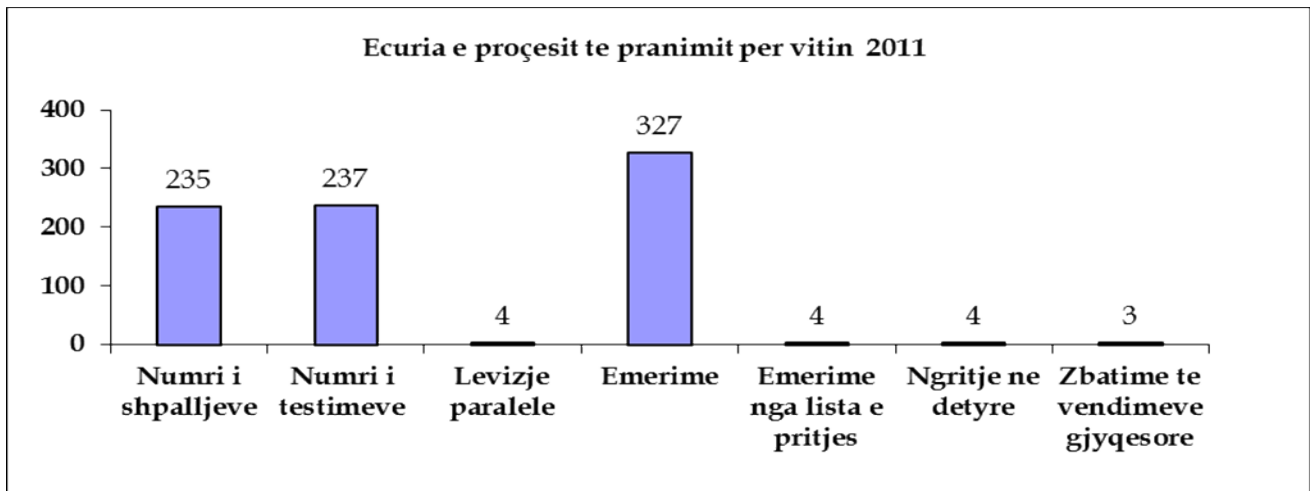
Zbatimi i procedurave të legjislacionit të shërbimit civil gjatë vitit 2011 është udhëhequr nga parimet bazë të administratës publike si parimi i profesionalizmit për një shërbim civil bazuar mbi meritat dhe konkurimin e hapur, si dhe parimi i transparencës i cili është pjesë e administratës së hapur.

Konkretisht, gjatë këtij viti janë publikuar 235 pozicione të lira në ministritë e linjës dhe Kryeministri dhe janë zhvilluar 237 procedura konkurimi. Në këto konkurrenca, kanë paraqitur aplikimet dhe kanë marrë pjesë 1771 aplikantë, nga të cilët rreth 70% kanë qenë të seksit femër. Mosha mesatare e aplikantëve, llogaritet në rreth 35 vjeç.

Në përfundim të këtyre procedurave, janë kryer 327 emërimet e reja, nga të cilat 4 emërimet sipas procedurës së lëvizjes paralele, 4 emërimet sipas procedurës së

ngritjes në detyrë, 4 emërimë janë kryer nga lista e pritjes pa konkurs dhe 3 emërimë për pasojë të zbatimit të vendimeve gjyqësore.

Më poshtë paraqitet grafikisht ecuria e procesit të pranimit për vitin 2011, si dhe një krahasim i emërimeve për periudhën 2000 - 2011.



- **Masat disiplinore**

Masat disiplinore jepen sipas një procedure administrative, e cila garanton të drejtën për tu informuar, për t'u dëgjuar, për t'u mbrojtur dhe për t'u ankuar. Këto parime janë shumë të rëndësishme pasi sanksionojnë në njëfarë mënyre procedurën e cila duhet ndjekur për marrjen e një mase disiplinore. Nëpunësi civil ka të drejtën që të njihet paraprakisht me faktet të cilat i atribuohen dhe të cilat kanë qenë shkas për fillimin e procedurës për marrjen e masës disiplinore.

Gjatë vitit 2011 është vënë re ulje e numrit të rasteve të dhënies së masës disiplinore “Largim nga shërbimi civil”, dhe ulje e numrit të rasteve të dhënies së masave më të lehta, siç është masa disiplinore “Vëretje me shkrim”. Në zbatim të procedurës të përcaktuar sipas legjislacionit në fuqi për nëpunësin civil, të gjitha procedurat për marrjen e masave disiplinore të iniciuara në Kryeministri dhe ministrinë 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 2011. Gjithashtu, me synimin e kuptimit sa më të drejtë të procedurës së masës disiplinore nga të gjithë nëpunësit që e kanë një të drejtë të tillë, Departamenti i Administratës Publike ka mundur nëpërmjet Institutit të Trajnimit të Administratës Publike zhvillimin e trajnimit me temë masat disiplinore.

Gjatë vitit 2011, në ministrinë e linjës janë marrë gjithsej 14 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
7	1	1	4	1	14

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

Objektivi strategjik në këtë drejtim, edhe gjatë vitit 2011, ishte përmirësimi i procedurave të përshkrimit të punës, si dhe të vlerësimit të performancës vjetore individuale të nëpunësit civil dhe trajnimi i nëpunësve përgjegjës.

Gjatë vitit 2011, në kuadër të aktiviteteve për implementimin e objektivave të parashikuara në Strategjinë Ndërsektoriale të Reformës në Administratën Publike, Departamenti, i asistuar nga projekti “Mbështetje për Departamentin e Administratës Publike”, ka hartuar manualët përkatëse për përshkrimin e pozicioneve të punës, vlerësimin e pozicioneve të punës dhe vlerësimin e arritjeve vjetore individuale të nëpunësve civilë.

Modeli i ri i propozuar sjell disa risi.

- Janë grupuar më mirë funksionet që duhet të kryhen nga një pozicion pune dhe do të jetë më i lehtë identifikimi dhe rradhitja e tyre.

- Përshkrimi i punës është më i detajuar dhe i është dhënë një rol i veçantë pjesës së funksioneve menaxheriale, për të dalluar një pozicion nga tjetri.
- Është ulur numri i faktorëve të cilët do të shërbejnë për të vlerësuar pozicionin e punës dhe secili prej këtyre faktorëve është ndarë në dy nënfaktorë – qëllimi dhe efekti. Në këtë mënyrë do të jetë më e lehtë që të bëhet vlerësimi me pikë i çdo faktori.

Modeli i ri është shoqëruar me një metodologji shpjeguese shumë të detajuar dhe me shembuj të ndryshëm, të cilët do të bëjnë të mundur që personat e përfshirë në proces ta kenë më të lehtë vlerësimin e pozicioneve të punës dhe akordimin e pikëve.

Një tjetër risi e përshkrimit të punës është paraqitja e vlerësimit me pikë të pozicioneve vartëse dhe eprorit të pozicionit. Kjo do të lehtësojë procesin e vlerësimit të pozicionit përkatës, pasi do të sigurojë një lidhje më të mirë mes tyre dhe një paraqitje më realiste të marrëdhënieve mes pozicioneve dhe vlerës relative të tyre. Nga ana tjetër është menduar që të rishikohet edhe procedura e lidhur me hartimin dhe miratimin e përshkrimeve të punës dhe, veçanërisht të vlerësimeve të punës, duke i dhënë një rol më të qartë Departamentit të Administratës Publike në menaxhimin e skemës, por edhe në mbikqyrjen e saj në përgjithësi.

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
Viti 2009	33	38	44	36
Viti 2010	45	20	24	25
Viti 2011	35	31	44	53

3. Ristrukturimi i institucioneve

Në drejtim të ristrukturimit të institucioneve, puna gjatë vitit 2011 ka konsistuar, përveç miratimit rutinë të strukturave dhe organikave të institucioneve ekzistuese, apo të reja të krijuara gjatë vitit, edhe në përgatitjen e një projektvendimi të Këshillit të Ministrave, cili synonte përcaktimin e disa

standarteve të lidhura me ndërtimin e strukturave dhe organikave për institucionet e administratës publike.

Ka qenë një problem dhe mangësi e evidentuar tashmë nga praktika e viteve të shkuara, se mungesa e këtyre standarteve ka sjellë vështirësi si për institucionet gjatë përgatitjes së propozimeve për strukturat e tyre, ashtu edhe për Departamentin e Administratës Publike, gjatë procesit të rishikimit të propozimeve, pasi të dy palët nuk kanë pasur disa standarte të shkruara ku mund të mbështeteshin. Kështu, gjatë këtyre viteve janë aplikuar thjesht disa praktika të mira të krijuara në vite.

Projekti i përgatitur nga Departamenti i Administratës Publike dhe propozuar për Këshillin e Ministrave nga Ministri i Brendshëm, u miratua dhe aktualisht është në fuqi dhe ka filluar zbatimin i VKM nr. 474, datë 16/06/2011. Konkretisht në këtë vendim:

- Është përcaktuar si i detyrueshëm parimi i aplikuar deri tani, në lidhje me ndarjen e njësive të ministrive, në shtylla kryesore funksionale, konkretisht në shtyllën e: politikëbërjes; rregullatore; të ofrimit të shërbimeve dhe; të shërbimeve mbështetëse, në rastin kur kemi të bëjmë me sisteme ministrore; si dhe krijimit të njësive të përmbajtjes apo tematikës së institucionit dhe njësisë së shërbimeve mbështetëse, në rastet kur kemi të bëjmë me institucione të pavarura dhe institucione në varësi të Kryeministrit, apo ministrave të linjës.
- Janë përcaktuar rastet se kur mund të ndryshojë struktura organizative e një institucioni të administratës publike, e konkretisht: kur ka pasur ndryshime të misionit të institucionit; janë shtuar, apo pakësuar funksione; si rrjedhojë e analizave të kryera, rezulton se duhet të ketë një shpërndarje të ndryshme të burimeve në dispozicion për kryerjen e funksioneve.
- Është përcaktuar detyrimi i krijimit të njësive organizative (sektorë, drejtori, drejtori të përgjithshme) si grupim i pozicioneve që kryejnë funksione të së njëjtës fushë.
- Janë përcaktuar se cilat janë njësitë më të larta organizative që mund të krijohen në institucionet e administratës publike e konkretisht: Departamenti si njësi më e lartë organizative në Kryeministri, dhe në ministritë e linjës, por në këto të fundit vetëm nëse një ligj i posaçëm shprehet për krijimin e departamentit; Drejtorja e Përgjithshme si njësi më e lartë organizative në aparatet e ministrive të linjës dhe institucionet e pavarura; Drejtorja si njësi më e lartë organizative në institucionet qendrore në varësi të Kryeministrit, apo ministrave të linjës.
- Me synimin e rregullimit të hapësirës menaxhuese, janë përcaktuar disa standarte numerike për krijimin e njësive të ndryshme organizative e

- konkretisht: Drejtoria e Përgjithshme krijohet nëse në përbërje të saj ka të paktën dy drejtori; Drejtoria krijohet nëse në përbërje të saj ka të paktën dy sektorë; sektori krijohet me pozicionin e përgjegjës të sektorit, nëse në përbërje të tij ka të paktën 3 nëpunës (1 përgjegjës sektori + 2 specialistë), ose nëse ai ka të paktën dy nëpunës.
- Janë vendosur disa standarte numerike të cilat rregullojnë rastet kur nëpër institucione mund të krijohen pozicione të dedikuara për menaxhimin e burimeve njerëzore, të dedikuara për financën, magazinën, etj. Gjithashtu, është përcaktuar se numri i punonjësve të grupuar në njësitë e shërbimeve mbështetëse, nuk duhet të jetë më shumë se 33% e numrit të përgjithshëm të pozicioneve të institucionit.

Së fundi, vendimi në kapitullin II të tij, përcakton procedurën që duhet të ndiqet në rastet e miratimit të strukturave dhe organizative të institucioneve, si dhe procedurën që duhet të ndiqet më pas, pas miratimit të kësaj strukture për sistemin e nëpunësve pjesë të strukturës së dhënë.

Përsa i përket, përpunimit dhe dërgimit për miratim të strukturave dhe organikave të institucioneve të ndryshme, gjatë vitit 2011, janë përpunuar dhe miratuar 8 ndryshime strukturore në ministritë e linjës dhe 31 të tilla për institucionet në varësi të Kryeministrit, apo ministrave të linjës.

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

Gjatë vitit 2011, Instituti i Trajnimit të Administratës Publike ka zhvilluar veprimatrinë e tij bazuar në planin e ri strategjik 2011-2013, hartuar në përputhje me SKZHI-në, i cili është baza për realizimin e planit të punës dhe vendosjes së objektivave institucionalë. Në këtë kuadër ITAP-i ka punuar nën fokusin e një vizioni dhe misioni të riformuluar si më poshtë:

Vizioni i ITAP-it

- Qendër kombëtare e praktikave më të mira në menaxhimin e Administratës Publike;
- Promovues i vlerave më të mira të shërbimit publik;
- Një zë informues dhe një forum për diskutime dhe debate rreth çështjeve të Administratës Publike.

Misioni i ITAP-it

“Të mbështesë reformimin dhe përmirësimin e një shërbimi civil të qëndrueshëm dhe profesional nëpërmjet trajnimit e zhvillimit cilësor dhe gjithëpërfshirës”

Objektivat dhe Zhvillimi Institucional

Zhvillimi i kapaciteteve të administratës publike bazohet në zhvillimin e një programi tre vjeçar trajnimi, si një bazë që sigurisht do të rishikohet vazhdimisht, përditësohet dhe përmirësohet në aspektin e përmbajtjes, për të pasqyruar nevojat në ndryshim të administratës publike.

Procesi i trajnimit edhe për vitin 2011 u financua nga buxheti i shtetit dhe u plotësua edhe nga fondet e donatorëve që u përdorën për financimin e drejtpërdrejtë të kurseve të trajnimit, si dhe për hartimin e kurrikulave të reja.

Që nga fillimi i vitit 2011, ITAP-i është i ndarë në 3 qendra funksionale nën drejtimin e titullarit:

- Trajnimi i përgjithshëm;
- Trajnimi për Pushtetin Vendor;
- Njësia Teknike (e cila nuk është përgjegjëse për zhvillimin e trajnimit).

⇒ **Objektivat strategjike**

- *Përcaktim më i mirë i roleve/profesioneve*

Programi i trajnimit kërkon më shumë aftësi dhe përkushtim të menaxherëve të trajnimit. Kjo pasi disa fusha janë të reja për ITAP-in dhe pritshmëria për cilësi më të mirë të trajnimit është rritur. Roli i ri përfshin:

- Ekspertë në fushat e trajnimit që ata mbulojnë. Këto aftësi kryesisht do të arrihen falë bashkëpunimit të vazhdueshëm me ekspertë nëpër ministri dhe gjithashtu nga vënia në zbatim e njohurive të përfituara. Nëse stafi i ITAP-it merr përsipër gjithnjë e më tepër rolin e trajnerit për trajnimet në fushat e përgjithshme, kjo do të rrisë më tej aftësitë e tyre.
- Zhvillimin e aftësive për të shkruar kurrikula gjithpërfshirëse (të plota) për kurset e trajnimit dhe termat e referencës për ekspertët dhe trajnerët.
- Rritjen e iniciativës për të dalë jashtë zyrave të Institutit për të takuar klientët e tyre.
- Krijimin e një sistemi për konsultimin me ekspertët dhe nëpunësit e administratës publike, për t'u siguruar që kursi i trajnimit të ketë një përmbajtje të përshtatshme dhe të plotësojë nevojat për trajnim.

- *Objektivat kryesore strategjike të zhvillimit institucional*

Objektivat kryesore strategjike për vitin 2011 që synonin ta orientonin ITAP-in më shumë në drejtim të klientit dhe ta bënin atë më aktiv në përmbushjen e vizionit dhe misionit të tij janë si më poshtë:

Objektivi I - Shndërrimi i ITAP-it në një institut të orientuar më shumë drejt klientit.

Roli i ITAP-it në hartimin e programeve të trajnimit për rritjen e kapaciteteve të administratës publike u forcua nëpërmjet adaptimit të metodave të orientuara drejt klientit dhe rritjes së rolit të menaxherëve të trajnimit në identifikimin e nevojave për trajnim.

Drejtimet kryesore të aktivitetit të ITAP-it në vitin 2011:

I.1 Organizimi i takimeve informative, të rregullta zyrtare dhe jo zyrtare me menaxherët e burimeve njerëzore

Është e qartë se roli i menaxherit të burimeve njerëzore është kyç në kontaktet e rregullta me ITAP-in. ITAP diskutoi me menaxherët e burimeve njerëzore çështje me interes të përbashkët, duke prezantuar vazhdimisht programet e trajnimit dhe për të parë nëse ka nevojë për ndryshime.

I.2 Ministrinë (institucionet) duhet të kryejnë vete analizën e nevojave për trajnim

Këtij qëllimi i shërben edhe manuali i ANT-së, zbatimi i të cilit do të shërbejë si udhërrëfyes, për realizimin e këtij procesi. Realizimi i ANT në mënyrë periodike do të sigurojë përditësimin e kurrikulave, si edhe organizimin e aktiviteteve trajnuese në përputhje me zhvillimet e reja si edhe në përshtatje me SKZHI -në dhe MSA-në.

Për realizimin e këtij objektivi është punuar në drejtim të:

- Përdorimit me efektivitet të kapaciteteve logjistike të ITAP;
- Forcimit të rolit dhe funksioneve të menaxherit të trajnimit;
- Forcimit të kontrollit të cilësisë së zhvillimit të trajnimit;
- Rritjes së kapaciteteve të brendshme të ITAP, me qëllim që vetë stafi të jetë në gjendje të zhvillojë disa programe bazike të trajnimit.

Objektivi II - 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

II.1 Ndryshimi i organizimit të ITAP-it për trajnime të nivelit strategjik, në lidhje me SKZHI-në dhe MSA-në – kapacitetet e jashtme dhe të brendshme

Në kushtet e nevojave për trajnim, të cilat janë vazhdimisht në zhvillim, bazuar edhe në programet dhe reformat që ndërmerret Qeveria është e rëndësishme të theksojmë se roli strategjik i ITAP-it është të marrë pjesë në diskutime – të jetë këshillues dhe të mësojë nga komentet (feedback) – të hartojë plane më afatgjata për rritjen e kapaciteteve dhe të zbatojë disa nga këto plane.

I tillë ka qenë roli i ITAP në procesin e ANT-së, që u zhvillua në bazë të bashkëbisedimeve dhe konsultimeve ndërmjet disa institucioneve pilot (MI, MF, DEBASKON, MBUMK, MPPT, METE, MPCSSH), konsulentëve vendas të cilët ishin pjesë e programit dhe përfaqësuesve të ITAP-it. Rezultat direkt i kësaj analize është plani i trajnimit për periudhën 2011-2013, që u përfundua pas konsultimit edhe me ministrinë e linjës, të cilat nuk ishin përfshirë direkt në këtë proces. Rezultatet e para të realizimit të këtij programi trajnimi, u dukën qartë gjatë vitit 2011 në cilësinë e lartë të trajnimeve që ITAP zhvilloi, si edhe në kërkesën e lartë që ka Administrata Publike për të marrë pjesë në këto trajnime.

Objektivi III – Rritja e rolit të ITAP-it në zhvillimin e programeve të trajnimit të financuara nga ndihma e huaj

III.1 Më shumë programe nxitëse për ofrimin e shërbimeve të trajnimit me projektet e financuara nga donatorët

Ky objektivi synon ta bëjë ITAP-in një institucion trajnimi profesional për zhvillimin e sektorit publik. Synimi është që ITAP-i të jetë një institut trajnimi i qëndrueshëm, në gjendje të vlerësojë rezultatet e ngritjes së kapaciteteve nga projekte të ndryshme dhe të sigurojë që njohuritë e përfituara të mos shkojnë dëm.

Gjatë vitit 2011, ITAP ka punuar, sidomos gjatë 6 mujorit të parë të vitit 2011, në drejtim të bashkëpunimit me projekte të financuara nga donatorë. Si rezultat, janë zhvilluar trajnime në bashkëpunim me projekte të financuara nga Delegacioni i Komisionit Europian si “Protect Preparation Facilities” PPF, “Strengthening the Ministry of European Integration” SMEI II, “Decentralized Management System” DMS, PACA, etj. Në organizimin e këtyre trajnimeve ITAP ka qenë jo vetëm partner, por edhe kordinator në kuadër të bashkërendimit të trajnimeve. Kjo ka sjellë edhe një përdorim më racional të burimeve nga buxheti i shtetit, të cilat janë orientuar për trajnime më të domosdoshme për Administratën Publike, edhe në bazë të nevojave të tyre specifike.

Gjatë vitit 2011, është rritur roli i ITAP-it, si institucion i besueshëm dhe i qëndrueshëm, ofrues dhe organizues i projekteve në fushën e trajnimit.

Objektivi IV - Shndërrimi i ITAP-it në një institucion "think tank" dhe një forum për bashkëpunim

IV.1 Të bëhet një forum për diskutime informuese dhe debat publik

Një pjesë e vizionit të ITAP është të jetë një zë informues dhe një forum për diskutime dhe debate për çështje që lidhen me shërbimet publike. Si rezultat i këtyre aktiviteteve të cilat mund të jenë burim të ardhurash për ITAP-in në të ardhmen dhe njëkohësisht me plotësimin e strategjisë së hartuar për periudhën 2011-2013, do t'i japin mundësi këtij institucioni të përballet me ambicje më të mëdha.

IV.2 ITAP-i të kthehet në një institut "think tank" dhe një forum për bashkëpunim

Kjo është pjesë e planit të punës së ITAP-it, së bashku me ambicjen për t'u akredituar dhe për zhvillimin e kurseve pasuniversitare. Ky objektivi synon që ITAP-i të përqëndrohet në realizimin e qëllimeve të shprehura në planin e ri shumë ambicioz të trajnimit dhe të vlerësojë rezultatet në vitin 2013. Më pas bazuar në këto rezultate të gjykojë mundësinë për t'u përballur me këto ambicje më të mëdha.

Objektivi V - Përdorimi i Teknologjise së informacionit dhe komunikimit (ICT) dhe përmirësimi i networkut për marketim

V.1 Zhvillimi i rrjeteve të komunikimit

Duke pasur parasysh rolin e madh të vendosjes dhe zhvillimit të kontakteve, në këtë fazë të zhvillimit të ITAP-it, është organizuar puna që menaxherët e TAP-it të mbulojnë institucione të ndryshme të qeverisjes qendrore, të jenë përgjegjës dhe të vëzhgojnë se cilat janë zhvillimet e reja në këto institucione, cilat mund të jenë nevojat dhe cilët janë personat kyç në lidhje me aktivitetet e ITAP-it. Vendosja dhe zhvillimi i këtyre rrjeteve është burim shumë i rëndësishëm i identifikimit të nevojave për trajnim dhe njëkohësisht edhe për përcaktimin e trajnimeve specifike brenda këtyre institucioneve.

V.2 Përdorim më efektiv i informacionit në formë elektronike dhe mjeteve të komunikimit

Faqja elektronike e ITAP-it përditësohet dhe modernizohet. Ajo është një instrument parësor i sektorit publik që jep informacion të përshtatshëm dhe të menjëhershëm, lidhur me shërbimet që ofron ITAP-i. Mënyra e organizimit të

faqes do të jetë e tillë që të bëhen të ditura çfarë produktesh ofrohen nga ITAP-i për grupe të ndryshme të synuara. Përdorimi i sistemit të email-it GoVNET për përhapjen e informacionit lidhur me trajnimin do të jetë vendimtar në realizimin e objektivave të përfshira në strategjinë e ITAP-it dhe në rritjen e aksesit të administratës publike për çështje që lidhen me trajnimet që ITAP-i ofron.

Programi i trajnimit për vitin 2011

Administrata publike shqiptare po përballet me një nga proceset më të mëdha politike dhe historike të vendit, që lidhet me futjen e Shqipërisë në BE. Ky është një proces shumë i rëndësishëm dhe kompleks i cili kërkon kapacitete të përshtatshme të shërbimit civil dhe të nëpunësve të tjerë të sektorit publik, të cilët do të udhëheqin përpjekjet e vendit për realizimin e kësaj iniciative.

Rritja dhe forcimi i kapaciteteve të përgjithshme administrative në Shqipëri, përmes modernizimit të administratës publike shqiptare dhe forcimit të institucioneve kyçe është ndër prioritetet kryesore të dokumentit të Partneritetit European, si edhe të Planit Kombëtar të Qeverisë Shqiptare për zbatimin e MSA-së.

Objektivi kryesor i programit të trajnimit është: *të mbështesë një shërbim civil më profesional, të aftë dhe të bazuar në sistemin e meritës, menaxherë më të zotë dhe më të përgjegjshëm dhe një shërbim civil më të aftë dhe më të motivuar për të zbatuar strategji kombëtare për zhvillime të mëtejshme në të ardhmen.*

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

⇒ Procesi i Trajnimit

Trajnim që lidhet me Procesin e Integrimit Evropian

Program i trajnimit në këtë fushë përfshin kurse trajnimi të hartuara për nëpunës të sapo emëruar në administratën publike, duke ofruar njohuri të nevojshme dhe informacion mbi historinë e krijimit të Bashkimit Evropian, institucionet kryesore të BE-së dhe ato vendimmarrëse, si edhe për nëpunësit aktualë në nivel qendror dhe lokal.

Me qëllim që të adresohen kërkesat mbi zbatimin e fondeve të BE-së dhe rritjen e kapaciteteve për zbatimin në të ardhmen të sistemit të decentralizuar të asistencës së BE-së, kurse trajnimi do të përgatiten për stafet e ministrive që punojnë me hartimin e projektpropozimeve, programimin dhe monitorimin e asistencës së BE-së.

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 mënyrë që të sigurohemi që trajnimi i zhvilluar në këtë fushë tematike është përfitues, ITAP-i do të bashkëpunojë ngushtë me Ministrinë e Integrimit, si dhe me projekte që janë të fokusuar sidomos në integrimin në BE. Ambiciet e ITAP-it në këto fusha janë të konsiderueshme dhe shumë të kërkuara. Synimi i ITAP-it është të marrë pronësinë e kurseve të trajnimit që aktorët kryesorë i konsiderojnë si të nevojshme dhe në përputhje me nevojat për trajnim .

Në këtë fushë, në total janë zhvilluar 45 kurse, 65 ditë trajnimi dhe janë trajnuar 695 nëpunës.

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, që fondet publike jo vetëm janë përdorur ekonomikisht, me efikasitet dhe efektivitet, por gjithashtu me rezultatet financiare që përkojnë me prioritetet e Qeverisë. Gjithashtu, është e nevojshme që të gjithë nëpunësit civilë që punojnë në administratën qendrore, të njohin mirë sistemin dhe elementët e tij.

Paketa e trajnimeve mbi SPI-në përfshin 5 kurrikula, të cilat kanë për qëllim të informojnë nëpunësit me njohuritë e nevojshme dhe aftësitë se çfarë kërkohet, në mënyrë që SPI të arrijë edhe në zhvillimin e politikave dhe strategjive, monitorimin, PBA-në dhe procesin e prokurimit. Këto kurse i adresohen një grupi të gjerë nëpunësish. Gjatë këtij viti, është punuar në këtë fushë dhe janë hartuar kurrikulat për temat:

1. Menaxhimi i Sistemit të SPI – Kurs 2 ditor
2. Hartimi i politikave publike, strategjive dhe monitorimi i tyre – Kurs 4 ditor

Gjatë vitit 2011, janë realizuar 5 kurse dhe janë trajnuar 91 nëpunës, në 14 ditë trajnimi.

Trajnime në lidhje me projektbuxhetin afatmesëm dhe buxhetin vjetor

Programi i trajnimit në lidhje me këtë fushë synon të ofrojë njohuri përkatëse për nëpunësit publikë në ministrinë e linjës dhe agjensitë qendrore, në formën e një trajnimi të avancuar që synon të ofrojë për këta nëpunës informacion mbi të gjitha elementet e ciklit të PBA, por gjithashtu u ofron atyre informacione specifike mbi

përgatitjen e buxhetit, monitorimin e tij, legjislacionin përkatës që rregullon menaxhimin e shpenzimeve publike dhe sistemin e buxhetit.

Gjatë këtij viti, ky trajnim është përfshirë në paketën e trajnimeve me SPI, me fokus dhënien e njohurive të përgjithshme, ndërkohë që në vitin që vjen do të punohet për hartimin e kurrikulave të veçanta dhe zhvillimin e trajnimeve specifike si në nivel qendror edhe në atë lokal. Gjatë këtij viti është punuar në këtë fushë dhe janë hartuar kurrikulat për temat:

Menaxhimi i Financave Publike, Cikli i PBA dhe Prokurimi Publik – Kurs 4 ditor

Gjatë vitit 2011 u zhvilluan 3 kurse, në 12 ditë trajnimi dhe u trajnuan 73 nëpunës në nivel qendror.

Trajnim në mbështetje të strategjisë së decentralizimit

Bazuar në kërkesat dhe nevojat e qeverisjes vendore, ITAP synon të ofrojë për pjesëmarrësit njohuritë e nevojshme mbi administratën e qeverisjes vendore, procesin e decentralizimit në Shqipëri, buxhetin dhe huamarrjen, mbledhjen dhe menaxhimin e taksave vendore. Qëllimi është të kontribuojë për zhvillimin e kapaciteteve të administratës lokale duke nxitur bashkëpunimin komunal nëpërmjet shkëmbimit të eksperiencave më të mira/modeleve që egzistojnë në vend.

Gjithashtu gjatë vitit 2011 u zhvilluan trajnime në fushën e BE-së me mbështetjen e GIZ.

Një veçori e trajnimeve gjatë këtij viti është se për herë të parë u hartua kurrikula e trajnimit me temë “Prezantim me Administratën Publike në Pushtetin Vendor”. Gjatë këtij viti, është punuar në këtë fushë dhe janë hartuar kurrikulat për temat:

- Prezantimi me Administratën Publike në Pushtetin Vendor – Kurs 5 ditor;
- Zhvillimi i projektit dhe aplikimi në kuadër të CBC – Kurs 1 ditor;
- Etika dhe Antikorrupsioni – Kurs 2 ditor;
- Parandalimi i Konfliktit të Interesave – kurs 1 ditor;
- Parandalimi i Dhunës në Familje dhe Mosdiskriminimi - Kurs 1 ditor;
- Monitorimi dhe Raportimi i PKVDR – Kurs 1 ditor.

Gjatë vitit 2011 u zhvilluan 24 kurse, në 46 ditë trajnimi dhe u trajnuan 625 nëpunës në nivel qendror.

Trajnime të përgjithshme

Trajnimet e përgjithshme janë fokusuar në aftësitë e përgjithshme që duhet të kenë të gjithë nëpunësit që do të hyjnë në shërbimin civil. Kurrikula e re synon të japë një informacion mbi menaxhimin bashkëkohor administrativ, për rritjen e efikasitetit të administratës dhe në përputhje me normat etike, për të rritur përgjegjësinë dhe transparencën drejt vlerave demokratike. Gjithashtu, qëllimi i kurrikulës është të njohë pjesëmarrësit me ndryshimet në legjislacion, çështjet që kanë lidhje me akte të ndryshme legjislative dhe përdorimin e teknikave dhe procedurave të nevojshme për zbatimin e tyre. Programi i trajnimit ofron njohuri mbi organizimin dhe funksionimin e administratës publike, procesin e hartimit të politikave dhe zbatimin efektiv të tyre, zhvillimin e aftësive menaxhuese të orientuara drejt rezultateve të nëpunësve civilë. Gjatë këtij viti është punuar në këtë fushë dhe janë hartuar kurrikulat për temat:

- Teknologjia e Informacionit. Përdorimi i Microsoft Office 2007 – Kurs 5 ditor;
- Hartimi dhe Zbatimi i Kontratave – Kurs 2 ditor;
- Mbrojtja e të Dhënave Personale – Kurs 1 ditor.

Në vitin 2011, u zhvilluan 15 kurse, 58 ditë trajnimi dhe u trajnuan 232 nëpunës.

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

Në vitin 2011, u zhvilluan 10 kurse, 110 ditë trajnimi dhe u trajnuan 407 nëpunës civilë.

Programi trajnues: Menaxhimi dhe Zhvillimi i Burimeve Njerëzore

Burimi apo kapitali njerëzor është pjesa më e rëndësishme e një organizate dhe ky është pikërisht rasti i administratës publike. Menaxhimi i burimeve njerëzore është mënyra strategjike e menaxhimit të njerëzve, në mënyrë që ata të arrijnë objektivat e organizatës. Kjo ka të bëjë me përdorimin sa më të mirë të stafit ekzistues dhe motivimin e tij për të rritur performancën. Për më tepër, është një sfidë për të përdorur procesin e rekrutimit në një mënyrë më strategjike, për t'i krijuar aksesin e duhur aftësive të përshtatshme për pozicionet që janë të hartuara saktë dhe të lidhura më së miri me objektivat e organizatës. Programi për Zhvillimin dhe Menaxhimin e BNJ-re është një mjet në rradhë të parë për zhvillimin e stafit profesional të BNJ-re. Programi i propozuar i trajnimit ka për qëllim rritjen e aftësive dhe njohurive të praktikantëve të BNJ-re dhe menaxherëve të linjës për të menaxhuar, zhvilluar dhe mbajtur e motivuar

nëpunësit civilë që janë të aftë dhe të përkushtuar. Gjatë këtij viti, është punuar në këtë fushë dhe janë hartuar kurrikulat për temat:

1. Organizimi dhe Zhvillimi i Burimeve Njerëzore dhe Strukturave – Kurs 8 ditor;
2. Masat Disiplinore dhe Procedurat e Ankesës – Kurs 1 ditor;
3. Menaxhimi i Burimeve Njerëzore (për Policinë e Shtetit) – Kurs 9 ditor.

Në vitin 2011 u zhvilluan 12 kurse trajnimi, morën pjesë 152 nëpunës civilë, në 69 ditë trajnimi.

Vlerësime dhe të Dhëna të Përgjithshme

Gjatë vitit 2011 janë trajnuar **2444 nëpunës**, janë zhvilluar **126 kurse trajnimi**, në **397 ditë trajnimi**.

Me zbatimin e pjesshëm të Planit të Trajnimit për Vitin 2011, për arsye të fillimit të zbatimit në shkallë të gjerë nga muaji maj 2011, Instituti i Trajnimit të Administratës Publike është munduar të realizojë qëllimin kryesor të veprimtarisë së tij trajnuese dhe njëkohësisht synimet e përcaktuara për vitin 2011:

Në vitin 2011, u shënuan këta tregues për veprimtarinë trajnuese, në krahasim me atë të planifikuar, si më poshtë:

Treguesit	2011 Plan	2011 Fakt	Realizimi
Numri i Kurseve	147	126	86%
Ditë trajnimi të zhvilluara	404	397	98%
Pjesmarrës në trajnim	2350	2444	104%
Indikatori i Trajnimit: Nëpunës x Ditë trajnimi	6460	7650	118%
Indikatori i Cilësisë së Trajnimit (shkallë 1-6)	5.5	5.7	

Mbështetje Institucionale dhe Financiare

⇒ **Departamenti i Administratës Publike (Ministria e Brendshme)**

Gjatë vitit 2011, Departamenti i Administratës Publike ka miratuar në vijimësi Planin e Punës dhe Programin e Trajnimit dhe ka ndjekur veprimtarinë trajnuese

të institutit duke dhënë sipas rastit, orientimet dhe udhëzimet përkatëse. Ndërrishtë e këtij viti ishte miratimi i Strategjisë për Implementimin e Programit të Trajnimit 2011 - 2013 (Vendimi nr. 938, datë 03.05.2011). Ky miratim shënoi dhe fillimin në shkallë të gjërë të aktivitetit të trajnimit për vitin 2011.

⇒ **Donatorë**

- **Delegacioni i Bashkimit Europian**

Instituti i Trajnimit të Administratës Publike, gjatë vitit 2011 ka nënshkruar memorandum mirëkuptimi me tre projekte të financuara nga Delegacioni i Bashkimit Europian në Tiranë, sic janë projekti PPF, SMEI II dhe DMS në Ministrinë e Integritit Europian dhe Ministrinë e Financave.

- **Prezenca e OSBE në Shqipëri**

Gjatë këtij viti ITAP-i ka bashkëpunuar edhe me OSBE-në për organizimin e trajnimeve **“Parandalimi i konfliktit të interesave”** dhe **“Etika dhe Antikorrupsioni”**. Kurset e organizuara në këtë kuadër kishin grup të synuar nëpunës civilë të administratës publike në nivel vendor.

Gjatë vitit 2011, në kuadër të bashkëpunimit me OSBE, u zhvilluan 9 kurse trajnimi, në nivel vendor dhe u trajnuan 282 nëpunës.

- **Programi i Zhvillimit të Kombeve të Bashkuara (UNDP)**

Programi Kombeve të Bashkuara për Zhvillimin në Shqipëri (UNDP) në kuadrin e disa programeve në bashkëpunim me Institutin e Trajnimit të Administratës Publike, gjatë vitit 2011 organizuan trajnimin me temë **“Parandalimi i Dhunës në Familje dhe Mosdiskriminimi”** dhe **“Monitorimi dhe Raportimi i PKVDR”**.

Gjatë këtij viti u zhvilluan 8 kurse trajnimi dhe u trajnuan 205 nëpunës të administratës lokale.

- **Qeveria e Republikës Federale të Gjermanisë**

Me mbështetjen e GIZ u zhvilluan trajnime në kuadër të aplikimeve të projektit për bashkëpunim ndërkufitar.

Gjatë këtij viti u zhvilluan 2 kurse trajnimi dhe u trajnuan 42 nëpunës të administratës lokale.

⇒ **Trajnerët**

Instituti është përpjekur që për realizimin e veprimtarisë trajnuese të kontraktojë trajnerë që kanë njohuri të duhura profesionale dhe eksperiencë në fushën përkatëse. Ata janë përzgjedhur nga institucione qendrore dhe vendore (hartues ligjesh dhe politikash, nëpunës civilë të nivelit të lartë dhe specialistë), trajnerë nga qendra të tjera trajnimi dhe nga sektori joqeveritar.

© **Bashkëpunimi me Institucione Kombëtare dhe Ndërkombëtare**

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

Instituti i Trajnimit të Administratës Publike edhe gjatë vitit 2011, ka vazhduar të bashkëpunojë intensivisht me ReSPA. Në këtë kuadër, pjesëtarë të stafit të ITAP kanë marrë pjesë rregullisht në aktivitetet që ka organizuar kjo shkollë, të cilat kanë patur një impakt të rëndësishëm në rritjen e kapaciteteve të stafit.

⇒ **Rrjeti i Instituteve dhe Shkollave të Administratës Publike për Europën Qendrore dhe Lindore (NISPAcee)**

Gjatë vitit 2011 janë shkëmbyer informacione të ndërsjellta për zhvillimet e ndryshme në shkollat e administratave publike për Europën Qendrore dhe Lindore pasi Instituti është Anëtar Institucional i NISPAcee.

5. Komunikimi

Komunikimi i jashtëm është faktori kyç në perceptimin që publiku ka për institucionin. Ky komunikim bazohet në një axhendë të qartë për mjetet që do të përdoren në krijimin dhe në mbajtjen e marrëdhënieve të mira me publikun e interesuar, përmes shpërndarjes së informacionit. Faqja zyrtare e Departamentit të Administratës Publike përbën mjetin thelbësor për përcimin e këtij informacioni, prej këtij institucioni drejt publikut.

Gjithashtu, në kuadër të rritjes së vizibilitetit të Departamentit të Administratës Publike, si dhe përmirësimit të marrëdhënieve me publikun, Departamenti i Administratës Publike me mbështetjen e projektit *“Mbështetje për Reformën në Shërbimin Civil Shqiptar/Departamenti i Administratës Publike”, financuar nga IPA 2008 dhe projekti i Qeverisë Gjermane GiZ,* ka punuar mbi tre drejtime kryesore:

Revista e Departamentit

Gjatë vitit 2011 janë publikuar 5 numra sipas tematikave të mëposhtme:

- Përmbledhje e legjislacionit të shërbimit civil;
- Përmbledhje legjislacioni për nëpunësit publik;
- Administrata shqiptare drejt komunikimit efektiv përmes marrëdhënieve publike;
- Trashëgimia kulturore.

Broshura

Gjatë vitit 2011 janë publikuar disa broshura sipas tematikave që kanë zgjuar interes për publikun, ndër të cilat mund të përmendim:

- Departamenti i Administratës Publike gjatë një viti;
- Administrata Publike në Shërbim të Qytetarit;
- Të Drejtat dhe Detyrimet;
- Vlerësimi i Performancës;
- Instituti i Trajnimit të Administratës Publike.

Rrjete Sociale

Rrjetet sociale janë tashme një risi dhe platforma mjaft të fuqishme për shoqërinë tonë. Të qenurit pjesë e këtyre rrjeteve si institucion ka rritur mjaft interesin e publikut në trajtimin e shumë çështjeve që lidhen me shërbimin civil, diskutimin e projektligjeve apo edhe publikimin e trajnimeve të ndryshme. Këto rrjete sociale, ku institucioni ynë tashmë është pjesë, kanë ndihmuar në krijimin dhe mbajtjen e marrëdhënieve të mira me publikun e interesuar, përmes shpërndarjes së informacionit në kohë reale.

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 2011 janë zhvilluar 21 kurse trajnimi (3-4 ditor), në Danilovgrad, Mali Zi, në të cilat kanë marrë pjesë 60 nëpunës civilë nga ministrinë e linjës dhe kryeministria.

Shkolla Kombëtare Franceze për Administratën (ENA)

Në kuadër të rritjes së kapaciteteve administrative, me mbështetjen e Shkollës Kombëtare Franceze për Administratën (ENA), janë organizuar në Tiranë, në ambientet e Aleancës Franceze, trajnime 2 ditore me temë:

- Komunikimi dhe Menaxheri, 24 - 25 Shkurt 2011;
- Parandalimi dhe Menaxhimi i Krizave, 27 - 28 Prill 2011;
- Administrata dixhitale si shtyllë e modernizimit të shtetit, 26 - 27 Shtator 2011.

Në këto trajnime kanë marrë pjesë 60 nëpunës civilë nga ministritë e linjës dhe Kryeministria.

Projekti Barazi në Qeverisje

Në kuadër të rritjes së kapaciteteve administrative, Departamenti Administratës Publike në bashkëpunim me Projektin "Barazi në Qeverisje", ka organizuar në Tiranë dy trajnime dy ditore me temë "Bazat e Barazisë Gjimore", 6 - 7 tetor 2011. Specifike për këto trajnime ka qenë pjesëmarrja e niveleve drejtuese të administratës qendrore (Drejtor apo Drejtor i Përgjithshëm).

Konkursi "Eseja më e Mirë"

Departamenti i Administratës Publike në bashkëpunim me Deutsche Gesellschaft für Internationale Zusammenarbeit (GIZ) organizoi në 15 Maj 2011, konkursin për esenë më të mirë, me temë "E ardhmja e administratës publike shqiptare, në kontekstin e integritit në BE". Njoftimi për të marrë pjesë në këtë konkurs është bërë nëpërmjet një shkrese drejtuar Universitetit të Tiranës si dhe universiteteve jopublike në Tiranë. Gjithashtu, ky njoftim është publikuar në faqen zyrtare të Departamentit të Administratës Publike si dhe në rrjetin social të Departamentit <http://www.facebook.com/DepartamentiAdministratesPublike>. Tre esetë më të mira u vlerësuan me një çmim, të mundësuar nga GIZ.

6. Reforma në fushën e pagave

Gjatë vitit 2011, 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 një apo disa vendimeve të pagave për arsye të ndryshme.

Përveç kësaj, në veçanti nga vitet e mëparshme, në vitin 2011, u ripunua ligji për kompetencat e pagave, duke bërë të mundur miratimin e një ligji të ri. Ligji 10405, datë 24.03.2011, "Për kompetencat për caktimin e pagave dhe të shpërblimeve" u punua në bashkëpunim edhe me institucionet e tjera si Ministria e Financave, Ministria e Punës Çështjeve Sociale dhe Shanseve të Barabarta, si dhe Ministria e Ekonomisë, Tregtisë dhe Energjetikës. Risia e këtij ligji është rregullimi i disa çështjeve që më parë linin hapësira për keqinterpretime apo keqzbatime.

Përsa i përket rritjes së përvitshme të pagave për të gjithë punonjësit e institucioneve buxhetore, rritja u realizua në muajin korrik 2011, 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.

Në periudhën e rritjes së pagave për vitin 2011 u punua jo vetëm për llogaritjen e efekteve ekonomike që ndikojnë në buxhetin e shtetit, por njëkohësisht edhe për bashkimin e disa vendimeve të pagave në një vendim të përbashkët. Kjo, me qëllim që institucionet që i përdorin ato të kenë lehtësi veprimi me vendimet e pagave, të cilat duke qenë se ishin të veçanta për disa grupe institucionesh krijonin vështirësi në zbatimin e tyre nga institucionet, sidomos në rastet kur për institucione të varësisë së një ministri të vetëm, duhej të zbatoheshin disa vendime pagash.

Kështu u bashkuan në një vendim të vetëm vendimet e mëparshme të pagave me të cilat trajtoheshin në pagë nëpunësit civilë dhe nëpunësit në këto institucione apo grup institucionesh:

- institucione kushtetuese;
- institucione të pavarura;
- ministritë e linjës;
- institucionet qendrore në varësi të Kryeministrit, apo ministrave të linjës;
- institucionet rajonale apo vendore në varësi të Kryeministrit, apo ministrave të linjës;
- prefekturat;
- administrat e gjykatave;
- Këshilli Kombëtar i Kontabilitetit;
- Sistemin tatimor dhe doganor.

Gjithashtu u ripunua si një vendim i vetëm:

- vendimi për pagat e mjekëve, punonjësve të tjerë me arsim të lartë në sistemin shëndetësor si dhe të infermierëve;
- vendimi për pagat e punonjësve të përfaqësive diplomatike të Republikës së Shqipërisë në shtetet e huaja, atasheve ushtarakë të Forcave të

Aramtosura, të punonjësve shqiptarë për kohën që shërbejnë si nëpunës ndërlidhës pranë qendrës SECI, të punonjësve shqiptarë për kohën që shërbejnë si oficerë kontakti, pranë ministrive të brendshme homologe të shteteve të ndryshme, të atashuar në përfaqësitë diplomatike të Republikës së Shqipërisë.

Përsa i përket rritjes së pagave, rritja mesatare e përgjithshme e pagave për të gjithë punonjësit buxhetorë, ishte në masën 3.61%, ndërsa e ndarë sipas sistemeve ishte:

- ❖ për punonjësit e sistemit shëndetësor, 5.42% për mjekët dhe 4.29% për infermierët;
- ❖ për punonjësit mësimorë të sistemit të arsimit parauniversitar, 4.16%;
- ❖ për punonjësit mbështetës të institucioneve buxhetore qendrore 4.13%,
- ❖ për punonjësit mbështetës të institucioneve buxhetore rajonale e vendore 4.39%;
- ❖ për punonjësit që punojnë në struktura të veçanta si Policia e Shtetit, Forcat e Armatosura, Shërbimi Informativ i Shtetit, Shërbimi i Kontrollit të Brendshëm, Garda e Republikës, Policia e Mbrojtjes nga Zjarri dhe Shpëtimit, Policia e Burgjeve, rritja e pagave sipas gradave përkatëse që mbajnë, varioi nga 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 rritja ishte mesatarisht 3.5% - 4%.

7. Zhvillimi i teknologjive të informacionit

Në vazhdim të projektit *“Fuqizimi i Kapaciteteve Menaxhuese në Administratën Publike Shqiptare – Përmirësimi dhe Shtrirja e HRMIS”*, me ndihmën e projektit të EU, të implementuar nga GIZ, DAP përgatiti termat e referencës për migrimin dhe konvertimin e sistemit HRMIS nga platforma Oracle në atë Microsoft. Tenderi dhe procedurat e tjera u organizuan nga GIZ. Kompania fituese filloi punë në janar 2011 për të realizuar migrimin.

Duhet theksuar se fillimisht kontrata u zbatua vetëm për modulën e menaxhimit të burimeve njerëzore dhe me vonë me kërkesën e Bankës Botërore dhe të Delegacionit të Komisionit Evropian në Shqipëri, u përfshinë dhe 2 modulet e tjera të sistemit, moduli pagave dhe ndërfaqja me sistemin e Thesarit të Ministrisë së Financave. Të tre kontratat përfunduan në shtator 2011.

Gjithashtu, sipas edhe planit të veprimit në fund të vitit 2011, filloi testimi i sistemit për 5 institucione pilot: Ministria e Financave, Ministria e Brendshme,

Autoriteti i Konkurencës, Prefektura e Tiranës dhe Agjencia Kombëtare e Shoqërisë së Informacionit, i cili parashikohet të përfundojë në muajin prill të këtij viti.

Nëpërmjet këtij testimi në 5 institucionet pilot, po testohen të tre modulet e sistemit, në mënyrë që problemet e hasura të zgjidhen nga firma e kontraktuar, për të bërë konfigurimet e duhura

Gjithashtu, gjatë vitit 2011 Departamenti i Administratës Publike filloi të përgatisë një plan veprimi për implementimin e sistemit gradualisht në të gjithë institucionet e administratës.

8. Objektivat kryesore për vitin 2012

- 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”;
- Rregullime të ndryshme në fushën e pagave;
- Rritja e pagave në mënyrë të diferencuar, sipas prioriteteve të përcaktuara;
- Rishikimi i kurrikulave ekzistuese të trajnimit;
- Hartimi i kurrikulave të reja të trajnimit, në bazë të nevojave;
- Rritja e kapaciteteve të burimeve njerëzore nëpërmjet trajnimit;
- Rritja e **CILËSISË** në gjithë aktivitetet e ITAP dhe qendrave trajnuese, (ekspertët, materialet, menaxhimi i trajnimit, ambientet trajnuese, publikimi i aktiviteve etj).