



KESHILLI | MINISTRAVE

RAPORT VJETOR

2006

Përmbajtja:

1. Hyrje

2. Sherbimi civil

Pranimi ne sherbimin civil, levizjet paralele, lista e pritjes

Konfirmimi i nepunesve civile dhe pershkrimi i punes

Vleresimi i punes

Ristrukturimi i institucioneve

3. Trajnimi dhe Instituti i Trajnimit te Administrates Publike

4. Reforma ne fushen e pagave

5. Zhvillimi i teknologjive te informacionit

1. Hyrje

Viti 2006 shenon vitin e shtate te zbatimit te ligjit nr. 8549 date 11.11.1999 “Statusi i nepunesit civil” dhe ne kete sens ka qene nje vit i konsolidimit te reformes ne administraten publike dhe çuarjes perpara te disa komponenteve te saj.

Perfundimi i reformes funksionale ne institucionet e administrates qendrore u shoqerua me miratimin e strukturave te organizuara sipas parimeve te grupimit te funksioneve te ngjashme, duke mundesuar racionalizimin e pozicioneve te punes dhe rritjen e efikasitetit te nepunesve.

Ne zbatim te programit te qeverise eshte kryer nje nderhyrje e thelle ne sistemin e pagave te nepunesve te administrates publike, nderhyrje e parashikuar ne dy nivele:

1. Unifikim i struktures se pages se nepunesve te institucioneve te varesise me strukturen e pages te zbatuar per sherbimin civil;
2. Rritje e nivelit te pages per nje sere institucionesh, ku nder prioritaret mund te permendim sektorin e arsimit parauniversitar, sektorin e shendetesise (mjeket dhe infermieret) dhe institucionet e varesise.

Rritja e pages ne keto institucione ka qene mesatarisht 19.8%.

Rritjes se kapaciteteve te burimeve njerezore ekzistuese i eshte kushtuar nje vemendje e veçante dhe per kete arsye jane zhvilluar nje sere aktiviteteve trajnuese te organizuara nga Instituti i Trajnimit te Administrates Publike (ITAP). Gjate ketij viti jane trajnuar 1791 nepunes ne 113 kurse te ndryshme trajnimi. Perveç trajnimeve te drejtuara per nje spekter te gjere nepunesish, jane zhvilluar trajnime te posaçme per nepunesit e administrates tatimore, duke shenuar nje hap te rendesishem ne rritjen e ofertes trajnuese te ITAP.

Gjate vitit 2006, per shkak te uljes se numrit te nepunesve civile ne ministri dhe disa emerimeve ne listen e pritjes, kemi pasur nje numer me te ulet konkurimesh, krahasuar me vitet e meparshme. Keshtu gjate ketij viti jane zhvilluar 140 konkurse dhe jane kryer 155 emerime ne total. Nga te gjitha konkurimet e kryera, vetem ne nje rast ankese eshte kerkuar qe te perseritet faza e fundit e konkurimit.

Ne fund te vitit, per shkak te ndryshimit te zyrave te Departamentit te Administrates Publike, aktiviteti eshte pezulluar thujse teresisht per rreth nje muaj e gjysem. Gjate kesaj kohe, per shkak te mungeses se infrastruktures se nevojshme, sistemi i rekrutimit dhe njoftimi i fazave te ketij procesi ne faqen e internetit te Departamentit u pezullua, duke shenuar nje hap mbrapa ne arritjet e realizuara ne kete fushe. Kjo ishte edhe arsyeja e anulimit te nje sere konkurimesh te programuara per tu zhvilluar ne fund te vitit.

Mungesa e infrastruktures se nevojshme ka pezulluar edhe punen per ngritjen e Regjistrat Kombetar te Nepunesve Publike dhe, nese nuk do te kete nje nderhyrje te shpejte ne kete fushe, i gjithe projekti rrezikon te deshtoje.

2. Shërbimi civil

2.1. Pranimi në shërbimin civil dhe lista e pritjes:

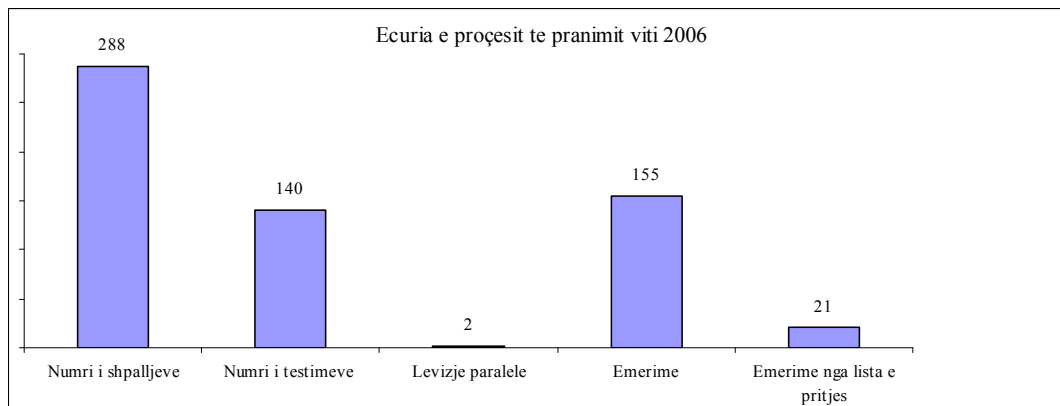
Procedura e pranimit në shërbimin civil gjatë vitit 2006 është kryer pa ndryshime thelbësore, në krahasim me procedurat e zhvilluara më parë. Pas ndërprerjes së konkurimeve në 6-mujorin e dytë të vitit 2005, në muajt janar-shkurt 2006 konkurset filluan të zhvillohen sërisht, kjo pasi edhe procesi i ristrukturimit të institucioneve dhe sistemimit të nëpunësve ekzistues përfundoi.

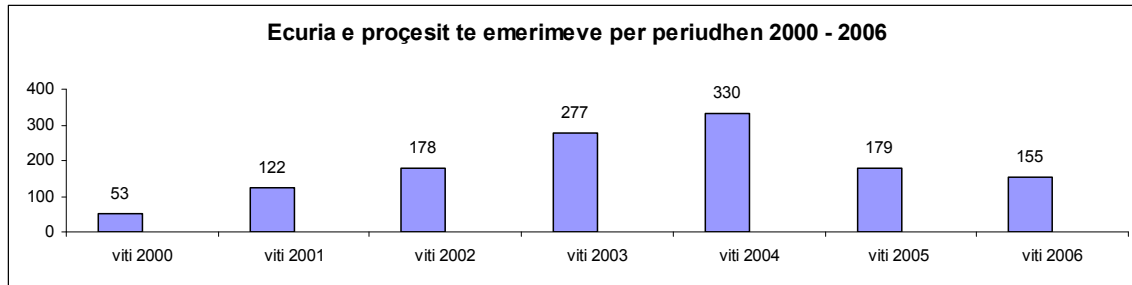
Megjithatë, për shkak edhe të kohës së kërkuar për zhvillimin e konkurseve janë kryer një numër i ulët, në krahasim me vitet e mëparshme. Gjatë këtij viti janë publikuar 288 pozicione të lira në ministritë e linjës dhe në Kryeministri dhe janë zhvilluar 140 procedura konkurimi. Në këto konkurime kanë paraqitur aplikimet dhe kanë marrë pjesë 865 aplikantë, nga të cilët rreth 59% kanë qenë të seksit femër. Mosha mesatare e aplikantëve llogaritet në rreth 35,5 vjeç.

Në përfundim të këtyre procedurave janë kryer 155 emërimet të reja, nga të cilat 2 emërimet sipas procedurës së lëvizjes paralele dhe 21 emërimet janë kryer nga lista e pritjes pa konkurs.

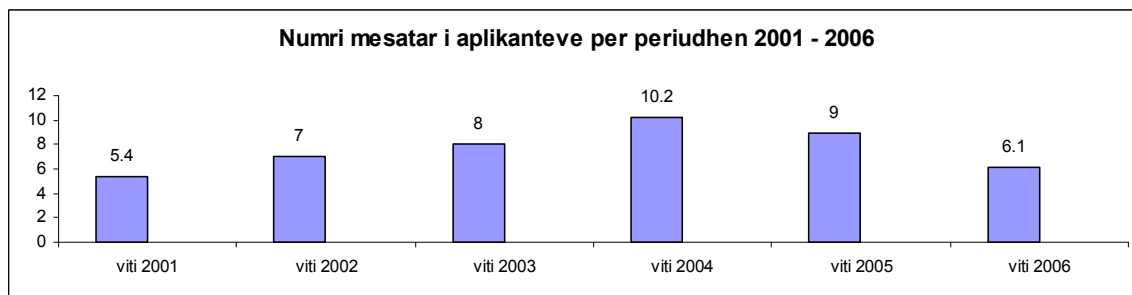
Në vijim të strategjisë së qeverisë për të tërhequr në shërbimin civil kandidatët të cilët kanë përfunduar studimet universitare, apo pasuniversitare jashtë shtetit, si pasojë e publicitetit dhe iniciativave të ndryshme të kryera nga Departamenti, është mundësuar punësimi i 17 aplikantëve me titullin “Master”, 7 me titullin “Doktor i Shkencave” dhe 2 me titull “Profesor”. Për të stimuluar me tej këtë proces, qeveria ka miratuar VKM nr. 838 datë 13.12.2006, me të cilin ka ndryshuar sistemin e vlerësimit të kandidatëve gjatë procedurës së konkurimit. Kështu kandidatët që kanë një diplomë master do të marrin automatikisht 12 pike në testimin me gojë, plus pikët e tjera të lidhura me eksperiencën në punë dhe aftësitë e veçanta, ndërsa kandidatët që kanë gradën e “Doktorit të Shkencave” do të marrin automatikisht të gjitha pikët e rezervuara për testimin me gojë (30 pike).

Më poshtë po paraqesim grafikisht ecurinë e procesit të pranimeve gjatë këtij viti:





Në procesin e pranimit është vënë re rënia e besimit të publikut në objektivitetin e procedurave. Ky fenomen është konstatuar nëpërmjet disa indikatorëve të cilët mblidhen nga Departamenti i Administratës Publike. Kështu është ulur në mënyrë të ndjeshme numri mesatar i kandidatëve për një procedurë testimi. Nëse në vitin e kaluar kishim mesatarisht 9 kandidatë për një pozicion pune, në këtë vit kemi pasur vetëm 6,1 kandidatë. Më poshtë paraqitet grafikisht ecuria e numrit mesatar të kandidatëve për çdo procedurë duke filluar nga viti 2001. Siç mund të konstatohet kemi arritur praktikisht në nivelet e viteve 2001-2002, kur ligji sapo kishte filluar të aplikohet:



Për shkak të mungesës së aplikimeve, apo mospjesëmarrjes së kandidatëve janë shtyrë apo anuluar gjatë këtij viti 18 procedura konkurimi, ose rreth 13% e tyre, shifër kjo shqetësuese nëse e krahasojmë me vitin e kaluar kur janë anuluar vetëm 5 konkurse.

Kjo ulje e besimit të publikut në procedurat e zhvilluara e ka burimin tek numri i madh i punësimeve me kontratë të cilat janë bërë në ministrinë e linjës, në pjesën më të madhe të rasteve të pamiratuara nga Departamenti i Administratës Publike. Punësimi me kontratë dhe më pas konkurimi i personave të punësuar me kontratë në vëndet ku ata punojnë, bën që personat e interesuar të mos aplikojnë për ato vënde të lira, duke parajgykuar të gjithë procedurën e konkurimit. Punësimi me kontratë është një fenomen i cili vërehet më shumë në pozicionet drejtuese. Nga një kontroll i ushtruar nga Departamenti i Administratës Publike ka rezultuar se në ministrinë e linjës ishin lidhur 161 kontrata, nga të cilat vetëm për 54 është marrë miratimi i Departamentit. Ministrinë ku ky problem është më i theksuar janë Ministrinë e Mbrojtjes me 23 kontrata të pamiratuara dhe Ministrinë e Turizmit, Kulturës, Rinisë dhe Sporteve me 20 kontrata të pamiratuara. Departamenti ka vendosur që të ndërprejë të gjitha procedurat e konkurimit në institucione për të gjitha pozicionet ku janë të punësuar nepunës me kontrata të perkohshme të pamiratuara. Ky proces monitorohet nga afër edhe nga Banka Botërore në kuadër të DPL (Development Policy Lending) dhe nga qeveria shqiptare është pranuar që

ne vitin 2007 nuk do te kete me shume se 50 kontrata ne te gjitha ministritë e linjes, numer qe duhet te bjere ne 20 ne vitin 2008.

Një tjetër konstatim është numri i lartë i pozicioneve të lira në ministritë e linjës. Në fund të vitit rezultonin të ishin vakante (të paktën zyrtarisht) rreth 20% e pozicioneve të nëpunësve civil. Nga ana e ministrive vihet re një vonesë e pajustificuar në dërgimin e njoftimeve për shpalljet e vendeve të lira, ose ka shumë parregullsi në njoftimet e dërguara, duke bërë që Departamenti i Administratës Publike t'i kthejë për ripunim këto njoftime.

Një problem shumë shqetësues është lista e gjatë e pritjes e regjistruar së fundmi, si pasojë e proceseve të ristrukturimit. Gjatë vitit 2006 kane qene të regjistruar në listën e pritjes 367 nëpunës, ose rreth 27% e nëpunësve civile në ministritë e linjës. Megjithë këtë numër të madh të nëpunësve të regjistruar në listën e pritjes është bërë i mundur emërimi në pozicionet e lira i vetëm 21 prej tyre. Megjithëse Departamenti i Administratës Publike i ka propozuar vazhdimisht ministrive marrjen në punë të punonjësve të regjistruar në listën e pritjes, nga ministritë propozime të tilla janë refuzuar në mënyrë të vazhdueshme. Dëshirojmë të theksojmë se mbajtja e nëpunësve në listën e pritjes ka një kosto të konsiderueshme për buxhetin e shtetit, pasi ata paguhen për një vit me pagën që kishin në momentin kur janë regjistruar në listën e pritjes. Sa më sipër, Departamenti i Administratës Publike ka nevojë urgjente për një mbështetje në nivel politik me qëllim realizimin e emërimit të nëpunësve nga lista e pritjes.

Një tjetër problem i vështirë për t'u zgjidhur dhe që kërkon bashkëpunimin e të gjitha palëve të përfshira, lidhet me vendimet e marra nga Komisioni i Shërbimit Civil. Gjatë këtij viti KSHC ka marrë në shqyrtim 264 ankesa të lidhura me nëpunësit civile në ministritë e linjës, nga të cilat ka pranuar 160¹. Rezultati ka qenë që nëpunës të cilët janë regjistruar në listën e pritjes, janë larguar me masa disiplinore ose janë transferuar në detyra të tjera, duhet të rikthehen sërisht në vendet e mëparshme të punës. Arsyet e këtyre vendimeve janë të ndryshme, duke filluar nga mosrespektimi i procedurave të parashikuara nga ligji nga ministritë, mosrespektimi i vendimeve të Departamentit të Administratës Publike në procesin e ristrukturimit, interpretimi që KSHC i ka bërë rasteve të ndryshme të ndryshimit të përkrahjeve të punës, etj. Por, pavarësisht nga këto shkaqe, mbetet fakti se këto vendime janë zyrtare dhe në pjesën më të madhe të rasteve nuk janë ankimuar në organet gjyqësore, duke marrë formën e prerë dhe duke u bërë titull ekzekutiv. Një situatë e tillë sjell si pasojë një gjendje konfuzë lidhur me sistemimin e nëpunësve, pasi në pjesën më të madhe të rasteve ministritë nuk po i zbatojnë këto vendime të formës së prerë. Kështu kemi raste kur për të njëjtin vend pune duhet të paguhen dy apo më shumë punonjës (njëri në punë aktualisht me kontratë dhe njëri që ka dalë në listën e pritjes dhe që është kthyer me vendim të KSHC). Duhet pasur parasysh se vendimi i KSHC ka efekt jo vetëm për kthimin në punë të punonjësve, por edhe pagesën e tyre që nga momenti i largimit deri në çastin e rikthimit në punë. Praktikisht edhe kur vendimi nuk ekzekutohet nga ministritë, nëpunësit vazhdojnë të përfitojnë pagën, e cila një ditë do t'u kthehet e plotë me efekte të rënda financiare për institucionet. Për zgjidhjen e këtij problemi Departamenti i Administratës Publike kërkon një mbështetje

¹ Burimi – Raporti Vjetor 2006 i KSHC

dhe një bashkëpunim nga të gjitha palët e përfshira (ministritë), veçanërisht nga nivelet drejtuese të tyre.

Gjate ketij viti kemi pasur 52 vendime të shprehura nga Gjykata e Apelit lidhur me ankime të bera ndaj vendimeve të KSHC, nga të cilat në 42 raste është lënë në fuqi vendimi i KSHC. Duhet theksuar se në një pjesë të rasteve vete ministrat janë fajtorë për këtë ecuri, pasi nuk janë paraqitur në gjykim (megjithatë kanë qenë paditës në proces) duke sjellë si pasojë pushimin e çështjes, ose kanë paraqitur ankime jashtë afatit të parashikuar nga ligji. Një sjellje e tillë neglizhente nuk duhet të tolerohet nga titullaret e institucioneve dhe duhet të merren masa përkatëse ndaj personave përgjegjës.

Nga ana tjetër, Departamenti i Administratës Publike ka një sërë rezervash për disa vendime të dhena nga KSHC, të cilat janë të palogjikshme, praktikisht të pazbatueshme dhe, në disa raste, duke tejkaluar kompetencat e institucionit.

Kështu, në një rast KSHC ka marrë në shqyrtim ankesën e bërë pas moskonfirmimit të një nepunësi në perfundim të periudhës së provës. Duke nderhyrë në kompetencën ekskluzive të eprorit direkt, KSHC ka vendosur që nepunësi, meqenëse ka kaluar nga drejtoria juridike e Ministrisë së Rendit Publik, në atë të Ministrisë së Brendshme, ka ndryshuar përshkrimin e punës dhe duhet të fillojë një periudhë të re prove, pa marrë parasysh periudhën e kaluar në MRP. Një arsyetim i tillë është në kundërshtim me vete procesin e ristrukturimit të institucionit, ku nepunësi ka kaluar në ministrinë e re të krijuar, pikërisht mbështetur në përshkrimin e punës dhe punën e njejte që kryente. Fakti i moskryerjes së vlerësimit në periudhën tranzitore, sigurisht që nuk mund të ngrihet si pretendim institucionit, pasi ligji parashikon një vlerësim të vetëm në perfundim të periudhës së provës.

Një tjetër rast i tejkalimit të kompetencës nga ana e KSHC është ai i një ish-drejtori të burimeve njerëzore, të cilit i është ndërruar përshkrimi i punës pas krijimit të një drejtorie të re. KSHC shprehet se edhe nëse përshkrimi i punës ka ndryshuar (dhe ndryshimi ishte i tillë që nuk kishte vend për pershtatje të nepunësit), nepunësi duhet të rrijë në vendin e punës dhe jo të kalojë në listen e pritjes sipas ligjit. Ky vendim i KSHC është praktikisht i pazbatueshem, pasi përshkrimi i punës është një e drejtë ekskluzive e institucionit për të hartuar dhe miratuar dhe duhet të aprovohet nga Departamenti i Administratës Publike. Pas miratimit të përshkrimit të ri të punës nepunësi nuk mund të kthehet seriozisht në vendin e punës, pasi nuk i plotëson kërkesat për atë vend pune dhe në të njëjtën kohë institucioni nuk mund të shpallë pozicionin si të lirë, pasi ka një proces të hapur. I gjithë rezultati është që KSHC, me vendimin e tij, ka nderhyrë në kompetencën e cilat nuk i takojnë me ligj.

Një tjetër rast është ai i shqyrtimit të një mase disiplinore, ku nepunësi i vihej përpara akuza e mospjesëmarrjes në procese gjyqësore apo e mos hartimit të ankimeve për 9 raste, ku si pasojë e mosveprimeve të tij ministria i kishte humbur proceset. KSHC, megjithatë pranon fajin e nepunësit për këtë rast, vendos ndryshimin e masës me arsyetimin që është rasti i parë. Në fakt ishin 9 raste!

Per sa i perket **masave disiplinore**, ne ministrite e linjes jane marre gjithsej 45 masa disiplinore te ndara si me poshte:

Largim nga sherbimi civil	Ulje ne detyre	Verejtje me shkrim	Verejtje me paralajmerim	TOTAL
27	6	2	10	45

Nga problematika e masave disiplinore dhe nga rezultatet e dala pas ankimimeve, konstatojme se nje pjese e masave te shfuqizuara kane qene per shkak te mosrespektimit te procedures se parashikuar nga ligji, ose per shkak te nje vleresimi jo-proporcional te mases me shkeljen e kryer. Kjo tregon qe ne ministri nuk ka nje njohje te mire te procedures per dhenien e masave disiplinore dhe per me teper, trajnimet e organizuara nga ITAP per kete qellim, ndiqen nga nepunes te cilet nuk jane te fushes.

2.2 Konfirmimi i nepunesve civile dhe pershkrimi i punes

Në kuadër të projektit “Inkurajimi i Reformës në Shërbimin Civil Shqiptar”, ka filluar përgatitja e një manuali, qëllimi i të cilit është të orientojë punonjësën dhe analistin gjatë hartimit të përshkrimit të punës, duke ndihmuar në zgjidhjen e situatave të mundshme konfliktuale.

Përdorimi i këtij manuali siguron që:

- gjithë pyetjet e ngritura në pyetsorin e përshkrimit të punës të kuptohen plotësisht;
- t’u jepen plotësisht përgjigje per pyetjet e ngritura;
- përgjigjet të ndihmojnë sa më shumë të tjerët, per të kuptuar natyrën e punës;
- skema, stili dhe paraqitja fizike e përshkrimit përfundimtar të punës të jenë në standartin më të lartë të mundshëm

Nga ana tjetër, edhe përdorimi i formularit standart, e bën më të lehtë detyrën e prezantimit te njëtrajtshëm të informacionit, në krahasim me një përshkrim pune të stilit tregimor. Sidoqoftë, edhe në këtë manual, roli i analistit të punës vazhdon të konceptohet si ndihmës i punonjësve, per t’iu përgjigjur qartë pyetjeve të shtruara nga formulari.

Në kuadër të procesit të ristrukturimit, është përdorur një konceptim i ri i organizimit të punës në ministritë e linjës, gjë që ka sjellë për rrjedhojë edhe detyrimin e ripunimit të përshkrimeve të punës. Ky proces ka filluar të kryhet nga njësitë e personelit në këto institucione, me mbështetjen e vazhdueshme të Departamentit të Administratës Publike. Megjithatë, procesi nuk është kryer si duhet dhe ka rezultuar të jetë shumë i vonuar, në disa raste i tejkaluar nga rrethanat. Duhet theksuar fakti, se procesi i përshkrimit të punës është i lidhur ngushtë me procesin e ristrukturimit, proces i cili jo gjithmonë është shoqëruar me përgatitjen e përshkrimeve të reja të punëve. Kjo ka krijuar vështirësi për punën e Departamentit të Administratës Publike, i cili në zbatim të ligjit Nr. 8549, “Statusi i Nëpunësit Civil”, shprehet për sistemimin e punonjësve në kuadër të ristrukturimit të ministrive të linjës.

Procesi i konfirmimit të nëpunësve civil, edhe gjatë vitit 2006 është lidhur me kryerjen e trajnimeve të detyrueshme, të organizuar nga Instituti i Trajnimit të Administratës Publike, si kërkesë ligjore e parashikuar në legjislacionin e shërbimit civil. Nga të dhënat që disponohen për këtë periudhë, rezulton se në të gjitha ministritë e linjës, janë konfirmuar nëpunës civil. Respektivisht, të dhënat e mbledhura sipas tremujorëve vijnë:

Tremujori i Parë	25
Tremujori i Dytë	34
Tremujori i Tretë	15
Tremujori i Katërt	11

Për dy tremujorët e parë, numri i të konfirmuarve është më i vogël, krahasuar me të njëjtën periudhë të vitit të kaluar. Ndërkohë, edhe për dy tremujorët e tjerë, vihet re një ulje e lehtë krahasuar jo vetëm me të njëjtën periudhë të vitit të kaluar, por edhe me dy tremujorët e parë të vitit. Kjo lidhet me faktin se ministritë e linjës kanë qenë në proces ristrukturimi, si pasojë e të cilit janë shkurtuar shumë pozicione të shërbimit civil.

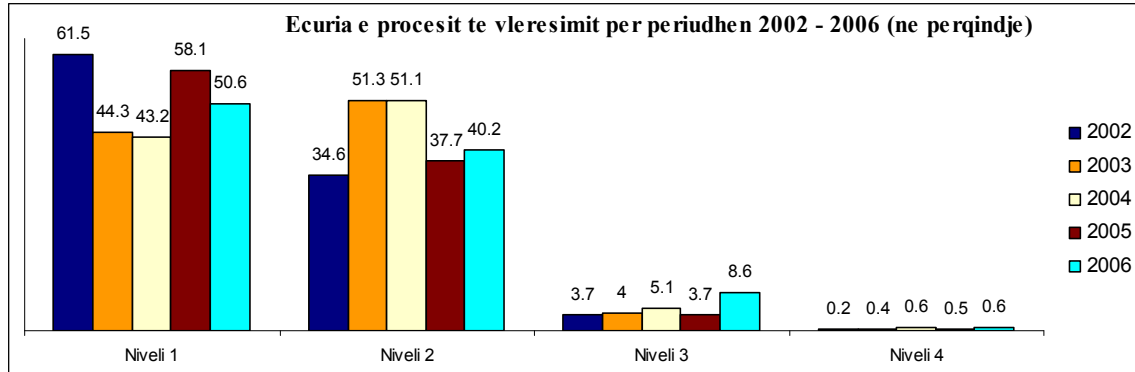
2.3 Vlerësimi i punës:

Ecuria e procesit të vlerësimit të rezultateve vjetore edhe gjatë vitit 2006, ashtu si në vitin 2005, vazhdon të mbetet problematike. Kjo si pasojë e ndryshimeve të nëpunësve civilë përgjegjës për menaxhimin e procesit në ministritë e linjës (njësitë e personelit dhe sekretarët e përgjithshëm), emërimeve të reja, sidomos në pozicione drejtuese (të cilët duhet të realizojnë procedurën për këtë qëllim), si dhe detyrimit për ndryshimet e përshkrimeve të punës, si pasojë e procesit të ristrukturimit të ministrive të linjës.

Si rezultat, pavarësisht përpjekjeve të vazhdueshme të Departamentit të Administratës Publike për realizimin në kohë të procesit, si dhe ndihmës që kemi ofruar për këtë qëllim, aktualisht janë grumbulluar të dhëna vetëm për 7 ministri, ndërkohë që nuk ka përfunduar procesi në 8 ministritë e tjera².

Për sa i përket shpërndarjes së niveleve të vlerësimit (për të dhënat që disponojmë), vihet re një tendencë lehtë e uljes së vlerësimit maksimal (vlerësimi 1), rritje e lehtë e vlerësimit 2 dhe rritje e vlerësimit 3. Në krahasim me vitin 2005 këto tregues janë më të përmirësuar.

² Kryeministria, M. Brendshme, M. Puneve Publike, Transportit dhe Telekomunikacioneve, M. Jashtme, M. Shendetesise, M. Mjedisit, M. Arsimit dhe Shkences



Problemi i vleresimit te rezultateve ne pune vazhdon te krijoj shqetesime, jo vetem sepse procesi nuk eshte kuptuar dhe nuk po sherben per qellimet qe eshte krijuar, por edhe sepse ka nje qendrim refraktar nga institucionet lidhur me kete proces. Ne kemi kryer nje sere trajnimesh gjate vitit, por nepunesit kryesore te cilet duhet te merrnin pjese ne keto procese trajnimi nuk kane qene prezente. Nga ana tjetere, keto rezultate te vleresimit tregojne edhe dobiesite e procesit te programimit strategjik te objektivave ne nje institucion, pasi mungesa e objektivave te qarta per çdo drejtor, ben qe vleresimi ne fund te vitit te jete i veshtire per tu kryer, sepse mungojne bazat e krahasimit. Ne marreveshjen qe qeveria shqiptare ka nenshkruar me Banken Boterore ne kuader te DPL eshte rene dakort qe per dy vitet ne vazhdim do te ulet çdo vit me nga 10% vleresimet ne nivelet 1 dhe 2.

Departamenti ka parashikuar qe kete vit te beje disa ndryshime ne udhezimin e vleresimit, me qellim rritjen e objektivitetit te procedures dhe do te vazhdoje te zhvilloje trajnime ne kete fushe.

2.4 Ristrukturimi i institucioneve

Në zbatim të programit të qeverisë, si dhe të detyrave të përcaktuara për Departamentin e Administratës Publike nga rezoluta e Kuvendit të Shqipërisë në vitin 2006, rezulton se:

- 1- ka përfunduar procesi i rishikimit funksional dhe strukturor për të gjitha ministratë e linjës;
- 2- në zbatim të vendimeve përkatëse të pagave, është në proces rishikimi funksional dhe strukturor për institucionet në varesi të Këshillit të Ministrave/ Kryeministrit dhe ministrave të linjës, proces i cili ka përfunduar për pjesën më të madhe të institucioneve.

Pavarësisht arritjeve të mësipërme, gjatë procesit të rishikimit të strukturave janë vënë re edhe një sërë problemesh dhe konkretisht:

- Ministratë nuk kanë një koncept të qartë se çfarë synojnë të arrijnë kur propozojnë ndryshimin e strukturës. Shpesh këto ndryshime kanë si qëllim përbushjen e nevojave imediate dhe nuk kanë një vështrim afatgjatë të përmirësimit të organizimit të punës, apo përshtatjen e strukturës me objektivat strategjike të ministrisë.

- Sa më sipër, ka sjellë si pasojë ndryshimin shumë të shpeshtë të strukturave, me intervale shumë të shkurtra mes këtyre ndryshimeve, duke krijuar një paqëndrueshmëri strukturore e reflektuar më pas, edhe në përshtatjen me detyrat e reja të nëpunësve dhe me uljen praktike të volumit dhe nivelit cilësor të punës.
- Nuk janë respektuar në disa raste dispozitat e kuadrit ligjor në fuqi, sipas të cilit të gjitha stukturat duhet të përgatiten për t'u miratuar nga Kryeministri, nëpërmjet Departamentit të Administratës Publike. Një praktikë e tillë, ka sjellë si pasojë deformimin e strukturave dhe mosrespektimin e parimeve kryesore të ndërtimit të tyre, duke ndikuar edhe në sistemin e kategorizimit të nëpunësve për efekte page;
- Nuk është respektuar detyrimi ligjor, sipas të cilit të gjitha aktet të cilat kanë efekte në burimet njerëzore duhet të dërgohen detyrimisht për mendim në Departamentin e Administratës Publike. Kështu, janë kaluar një sërë vendimesh të Këshillit të Ministrave, lidhur me krijimin e institucioneve të varësisë, ose ndryshime në menyrën e funksionimit të tyre, pa u dërguar për mendim në Departamentin e Administratës Publike, duke rezultuar më pas me probleme të mëdha, lidhur me organizimin dhe funksionimin.
- Gjithashtu, ka pasur një deformim të tipologjisë së institucioneve dhe nuk është respektuar parimi i ndërtimit të strukturës së institucioneve sipas sistemit piramidal, me baze të gjerë të njësive përbërëse të strukturave të institucioneve.

Duke konsideruar mangësitë e vëna re në këtë fushë në vitet e mëparshme, për t'ju ardhur në ndihmë menaxhereve të institucioneve në procesin e analizave funksionale dhe organizative të nevojshme, në mbështetje të ndryshimeve strukturore, Departamenti i Administratës Publike, në bashkëpunim me konsulentët e huaj, në perfundim të projektit "Për rishikimin funksional dhe strukturor të institucioneve të administratës qendrore", financuar nga Banka Botërore, përgatitën një Manual Trajnimi për strukturimin e institucioneve.

Qëllimi i tij është që t'i bëjë të vetëdijshëm aktorët përgjegjës që ta konsiderojnë procesin e ristrukturimit, jo thjesht si një çështje organizative, por si një nevojë për të krijuar struktura funksionale dhe të qëndrueshme, që i përgjigjen misionit dhe objektivave të institucionit, duke synuar eliminimin e hallkave të tepërta dhe në përputhje me rregullat e menaxhimit të niveleve të shërbimit civil.

Manuali është konceptuar si një udhëzues praktik, në të cilin jepen:

- parimet bazë që duhen mbajtur parasysh nga menaxheret e institucioneve që do të ristrukturohen;
- instrumentet metodike që duhen përdorur për kryerjen e një analize funksionale të institucionit;
- standartet që duhen përdorur në funksion të përmirësimit të efektivitetit dhe efijencës, në të njëjtën kohë.

Gjithashtu, në manual janë përfshirë në trajtë shtojcash disa instrumenta të gatshëm, që shërbejnë për të lehtësuar zhvillimin e analizave funksionale dhe kryerjen e rishikimeve strukturore dhe organizative, në institucionet e administratës publike.

Ky udhëzues (për momentin vetëm material pune, por synojmë ta shndërrojmë në një akt të miratuar nga Këshilli i Ministrave) është shpërndarë në të gjitha ministratë e linjës dhe është vlerësuar nga drejtuesit e Drejtorive të Menaxhimit të Burimeve Njerëzore, si mjaft i dobishëm në rritjen e *know-how*-t të tyre, në iniciativat e institucioneve për ndryshime strukturore në të ardhmen.

Gjithashtu, gjatë vitit 2006, në kuadrin e kredisë së Bankës Botërore për mbështetjen e reformës në Administratën Publike, u ndërmor një projekt ndërmjet Departamentit të Administratës Publike dhe kompanisë konsulente Altair Asesores, për ofrimin e ekspertizës në mbështetje të iniciativës së Qeverisë Shqiptare, për rishikimin e institucioneve të varësisë.

Projekti kishte për qëllim t'i shërbente vendosjes së një kuadri rregullator unik mbi mënyrën e:

- krijimit dhe funksionimit të institucioneve në varësi të ministrave të linjës;
- rishikimit të statusit të tyre, sipas një metodologjie të qartë institucionale;
- si dhe rregullimit të marrëdhënieve institucionale mes tyre dhe institucionit qendror.

Pas shqyrtimit të raporteve të dorëzuara nga konsulentët, si dhe pas takimeve të shumta me pëfaqësues të Bankës Botërore, Departamenti i Administratës Publike, arriti në përfundimin se projekti nuk shënoi një bashkëpunim të frytshëm ndërmjet palëve, pasi kompania nuk i kishte lëvruar raportet dhe konsulencën në përputhje me çfarë kërkohej në Termat e Referencës, duke bërë që i gjithë projekti të mos i shërbente qëllimit për të cilin u hartua.

Në këtë kuader, Departamenti i Administratës Publike ka kërkuar nga Departamenti i Bashkërendimit Strategjik dhe Koordinimit të Donatorëve në Kryeministri, të planifikohet marrja e një konsulence të specializuar në këtë fushë, me synimin e arritjes së objektivave të përcaktuar nga Termat e Referencës të projektit për rishikimin e institucioneve të varësisë.

3. Trajnimi dhe Instituti i Trajnimit të Administratës Publike

Edhe në vitin 2006 një vëmendje e veçantë i është kushtuar rritjes së kapaciteteve të nepunesve të administratës publike nepermjet trajnimit të tyre. Procesi i trajnimit është zhvilluar nepermjet Institutit të Trajnimit të Administratës Publike.

Veprimtaria e Institutit të Trajnimit të Administratës Publike për Vitin 2006 u karakterizua nga perpjekja për të përmbushur misionin e tij: *“Të rrisë aftësitë profesionale dhe të përmirësojë njohuritë bazë të nëpunësve civilë, në mënyrë që secili prej tyre, në pozicionin përkatës, të përmbushë sa më mirë qëllimet e tij dhe të institucionit.* Ky aktivitet u bazua në Planin Strategjik të Biznesit dhe Planin e Trajnimit për periudhën 2006, duke synuar një trajnim në pershtatje me nevojat reale.

Si rezultat: u zbatuan, për herë të parë, dy paketa të mëdha trajnuese për *Permiresimin e Aftësive Menaxhuese dhe Funktionale* dhe *Çështje që lidhen me Integrimin në BE*, si kurse trajnimi në përshtatje me nevojat reale të nëpunësve civilë. U rrit gati 3 herë mesatarja e ditëve të trajnimit për pjesëmarrës, u kalua nga kurse dy-tre ditore trajnimi në *programe zhvillimi*. U zgjerua gama e veprimtarive trajnuese, që vitin e kaluar përfshiu edhe administratën tatimore. U reduktua numri i pjesëmarrësve në kurse trajnimi, nga 20 në 8-16 pjesëmarrës, gjë që rriti efektivitetin dhe efikasitetin e trajnimit, si dhe programet trajnuese u konceptuan sipas parimeve të “mësimit veprues”.

Gjatë veprimtarisë trajnuese për Vitin 2006, Instituti i Trajnimit të Administratës Publike realizoi **113 kurse, 551 ditë trajnimi**, trajnoi **1791 nëpunës civilë** nga rreth 1000 të planifikuar në fillim të vitit.

Për vitin 2006, janë hartuar për të dy paketat trajnuese **15** kurrikula të reja, si dhe u përmirësuan kurrikulat ekzistuese, të cilat u bazuan në eksperiencën e institucioneve të tjera homologe europiane dhe bashkëpunimet në projekte.

Për të siguruar vazhdimësinë e trajnimit në përshtatje me nevojat reale të nëpunësve civilë, si edhe në kuadër të zbatimit të *Sistemit të Ri të Analizës së Nevojave për Trajnim*, Instituti i Trajnimit të Administratës Publike ka bashkëpunuar ngushtë me institucionet e përfshira në këtë sistem, duke organizuar takime me drejtorë të drejtorive të shërbimeve të brendshme dhe personelit, si dhe duke zhvilluar kurse trajnimi mbi Analizën e Nevojave për Trajnim dhe përdorimin e Manualit të ANT-së. Rezultat i këtyre përpjekjeve ka qenë një program trajnimi me prapësi nevojave reale të nëpunësve të institucioneve. Në shifra krahasimore, aktiviteti i ITAP përmbledhet si më poshtë:

Treguesit	2006	2005	2004
Numri i Kurseve të Trajnimit	113	146	95
Ditë Trajnimi të zhvilluara	551	684	369
Numri i Kurrikulave të Trajnimit	38	48	35
- të reja	23	18	24
- të perseritura	15	30	11
Dite Kurrikula Trajnimi të zhvilluara	127	158	129
- të reja	85	69	102
- të perseritura	42	89	27
Numri i Pjesëmarrësve të Certifikuar	1791	2360	2090
Indikator Trajnimi: Nëpunës Civil x Dite Trajnimi	8746	11056	8646
Indikator i Cilësisë së Trajnimit (shkallë 1-7)	6.4	6.2	6.0

Instituti i Trajnimit të Administratës Publike, gjatë vitit 2006, ka synuar që në veprimtarinë e tij trajnuese të përfshijë sa më shumë nëpunës civilë të Administratës Publike, Qendrore dhe Vendore, duke qenë i vetëdijshëm për detyrimin e tij ndaj rritjes së vazhdueshme të nevojave për trajnim.

Instituti është perpjekur që për veprimtarinë trajnuese të kontraktonte trajnerë që kanë njohuritë dhe përvojën profesionale dhe eksperiencën në fushën perkatese. Ata janë perzgjedhur nga institucione qendrore dhe vendore (hartues ligjesh dhe politikash, nëpunës civilë të nivelit të lartë dhe specialistë), lektorë nga universitetet dhe trajnerë nga qendra të tjera trajnimit dhe sektori jo-qeveritar.

Një aktivitet për të shprehur në këtë vit ka qenë Konferenca e Parë Rajonale “Praktikat me të mira në Trajnimin e Administratës Publike”. Në konferencë u prezantuan praktikat më të mira dhe risitë në fushën e trajnimit të administratës publike.

Zhvillimi i kësaj konference synoi të shërbente edhe si një **platformë e përvojës së parë** për organizimin e konferencave të tjera, për çështje të ndryshme që kanë të bëjnë me reformat dhe zhvillimet në administratën publike shqiptare.

Konferenca përfshiu jo vetëm praktikën më të mirë në Shqipëri, por edhe në vendet e tjera të rajonit si **Kosova, Maqedonia dhe Mali i Zi**.

Si konkluzione të kësaj konference mund të përmenden :

Promovimi i vlerave të ITAP: duke qenë një mundësi për Institutin për të promovuar praktikën më të mirë të aritura deri tani në fushën e trajnimit si edhe për të marrë opinionin e pjesëmarrësve për zhvillime të metejshme.

Shkëmbim vlerash dhe informacioni: duke u mundësuar grupeve të ndryshme të interesit dhe përfaqësuesve të tyre, të diskutojnë në lidhje me zhvillimet dhe pengesat që hasin në punë në fushën e trajnimit të administratës publike, me qëllim zhvillimin e kapaciteteve sipas funksioneve specifike.

Sensibilizim: Një numër i konsiderueshëm drejtuesish dhe nëpunës të sektorit publik ndërgjegjësohen në lidhje me rëndësinë e trajnimit në punën e tyre të përditshme dhe në shërbim të realizimit të detyrave që rrjedhin nga procesi i integritetit të Shqipërisë në BE.

Zhvillim njohurish: Nëpërmjet praktikave më të mira dhe shqyrtimit me kujdes të tyre punonjësit publikë marrin njohuri mbi përgjegjësitë e tyre dhe mënyrave për t'i përmbushur ato.

Zhvillimi i bashkëpunimit me institucionet homologe në Rajon: Shkëmbimi i eksperiencave në fushën e trajnimit të Administratës Publike do të ndikojë njëherazi në bashkëpunime të mëtejshme midis institucioneve homologe në rajon .

Por procesi i trajnimit ka njohur edhe një sërë vështirësish gjatë këtij viti:

- Në disa raste, edhe kur pjesëmarrja e nëpunësve në sesionet e trajnimit ka qenë e plotë, është vënë re një neglizhencë e tyre për një pjesëmarrje aktive dhe një mungesë e interesit për veprimtarinë trajnuese. Kjo pasi ata ose nuk janë perzgjedhur drejtpërdrejt nga ministratë për të marrë pjesë në trajnimet që përputhen me punën e tyre të përditshme, ose për faktin se nuk kanë pasur nevojë të trajnohen në atë fushë. Nga ana tjetër, edhe ministratë e linjës duhet të jenë me aktive në procesin e trajnimit të nëpunësve civilë dhe të vlerësojnë në theks te trajnimit efektet që trajnimi ka pasur mbi nëpunësit e tyre. Ministratë duhet të ushtrojnë me shumë kontroll ndaj nëpunësve dhe të jenë me kërkuar ndaj tyre për sa i përket frekuencimit aktiv të trajnimeve të ndryshme.
- Problemi i sallave të trajnimit ka shqetësuar në mënyrë të vazhdueshme Departamentin, kjo jo vetëm për shkak të kostove që sjellin sallat e marra me qera,

por edhe për faktin e cilesise se ketyre sallave. Vonesat ne procesin e dhenies se lejes se ndertimit kane bere qe ende te mos jete riparuar godina ne dispozicion te ITAP dhe parashikohet qe edhe per 6-mujorin e pare te vitit 2007 trajnimet te zhvillohen ne salla te marra me qera.

4. Reforma ne fushen e pagave

Reforma në fushën e pagave gjatë vitit 2006, ka pasur si objektiva kryesorë të saj:

- Krijimin e një sistemi unik të pagave dhe shpërblimeve në administratën publike, nëpërmjet shtrirjes së sistemit të pagave të nëpunësve civilë, në të gjitha institucionet e administratës publike;
- Rregullimi i sistuatës së pagave, shpërblimeve dhe strukturave, për institucionet e pavarura, (miratimi nga qeveria i vendimit për dërgimin në Kuvendin e Shqipërisë të projektligjeve përkatëse). Përcaktimi i raportit të pagave për funksionarët e lartë shtetërorë, me pagën e Presidentit.

I- Objektivi i parë

Në tërësinë e reformës së pagave për vitin 2006, theksojmë se skema e ristrukturimit të sistemit të pagave dhe rritjes së tyre u realizua në katër drejtime, e konkretisht:

1. Reformë e thellë në strukturën dhe nivelet e pagave;
2. Rritje e ndjeshme e niveleve të pagave;
3. Rritje e pagave në masën 5%;
4. Rritje me përparësi e nivelit të pagave për sistemin e shëndetësisë dhe sistemin e arsimit parauniversitar.

1. Reforma e thellë në strukturën dhe nivelet e pagave

Në kuadër të unifikimit të sistemit të pagave dhe shpërblimeve, në synimin e shtrirjes së skemës së pagave të nëpunësve civilë edhe për institucione të tjera (skemë kjo e provuar tashmë si e suksesshme), ndër institucionet që kanë pësuar reformë në strukturën dhe nivelet e pagave mund të përmendim dy grupe të mëdha:

➤ *Institucionet në varësi të Këshillit të Ministrave;*

Rritja e pagave të punonjësve në këto institucione, ishte nga 51.89%, deri në 121.73%, rritje e cila u konkretizua dhe u realizua me miratimin e Vendimit nr. 371, datë 14.06.2006, të Këshillit të Ministrave, “Për miratimin e strukturës dhe të niveleve të pagave të nëpunësve të disa institucioneve në varësi të Këshillit të Ministrave/Kryeministrit”. Nga kjo rritje përfituan 320 nëpunës, me një rritje mesatare rreth 70.7%.

➤ *Institucionet në varësi të ministrave të linjës.*

Në këtë grup institucionesh, u përfshinë pjesa më e madhe e institucioneve në varësi të ministrave të linjës, apo në varësi të institucioneve qendrore në varësi të ministrave të linjës, konkretizuar me miratimin e Vendimit nr.407, datë 21.06.2006, të Këshillit të Ministrave “Për miratimin e strukturës dhe të niveleve të pagave të nëpunësve të disa institucioneve në varësi të ministrave të linjës” (sqarojmë se pas miratimit të këtij vendimi në qershor 2006, atij i është bërë një ndryshim në tetor 2006). Nga kjo rritje kanë përfituar rreth 4.621 punonjës, me një rritje mesatare rreth 45.9%.

Për të dyja kategoritë e përmendura më sipër, përveç rritjes së konsiderueshme të nivelit të pagave, arritja më e rëndësishme e kësaj reforme ishte unifikimi i sistemit të pagave sipas sistemit të pagave për nëpunësit civilë, si dhe kategorizimi i përgjithshëm i pozicioneve të punës në institucionet e administratës publike. Kjo reformë u realizua me synimin e zbatimit të parimit të pagesës së njëjtë për punë të njëjtë, dhe njëkohësisht në të ardhmen (pas zgjerimit të fushës së veprimit të legjislacionit të shërbimit civil) do të lehtësojë lëvizjen e nëpunësve në institucione të ndryshme, nëpërmjet procedurave të lëvizjes paralele, apo ngritjes në detyrë (parashikuar nga legjislacioni i shërbimit civil).

Gjatë vitit 2006, reforma në fushë e pagave, u krye edhe për struktura me status të veçantë. Kjo reformë realizoi:

- a- ristrukturimin e sistemit të pagave, sipas atij të nëpunësve civilë (për një grup nëpunësish/punonjësish);
- b- ruajtjen e modelit dhe specifikës së statusit të punonjësve.

Konkretisht:

Grupi i nëpunësve/punonjësve për pikën “a” më sipër:

- Punonjësit e sistemit tatimor, të cilët duke filluar nga data 1 korrik 2006, kanë filluar të trajtohen në pagë sipas strukturës së pagave të nëpunësve civilë, por në respektim të ruajtjes së veçorisë së sistemit, duke përfituar edhe një shtesë për kushte pune. Nga kjo reformë, kanë përfituar rreth 1.530 punonjës, me një rritje mesatare të pagave, rreth 34.48%. Nga ndryshimi i strukturës dhe rritja e nivelit të pagave të punonjësve të sistemit tatimor, u realizua një rritje relativisht më e madhe, në krahasim me sektorë të tjerë, për shkak të përfshirjes në pagë të një pjese të shpërblimeve, që shpërndaheshin për këta punonjës gjatë, apo në fund të vitit.

Grupi i punonjësve për pikën “b” më sipër:

- Policia e Burgjeve, strukturë e cila duke filluar nga data 1 korrik 2006, ka filluar të trajtohet në pagë me sistemin me grada, ashtu si Policia e Shtetit, me një rritje mesatare të pagave, në masën 20.66%. Nga kjo rritje kanë përfituar 1.982 punonjës të policisë së burgjeve, sipas gradave përkatëse që mbajnë;
- Garda e Republikës, për të cilën është realizuar ristrukturimi i pagave sipas gradave përkatëse;
- Punonjësit me statusin e Policisë së Shtetit, për të cilët gjithashtu, u krye një reformë në përcaktimin e pagave të tyre, në bazë të gradave.

Bëjnë përjashtim nga ky grup, institutet kërkimore shkencore në varësi të ministrave të linjës, pasi gjatë vitit 2006, këto institucione ishin në proces ristrukturimi dhe si rrjedhim pagat e tyre do të shihen gjatë vitit 2007.

2. Rritje e ndjeshme e nivelit të pagave

Ndër grupet e punonjësve, që kanë përfituar rritje të ndjeshme të niveleve të pagave dhe jo ristrukturim (pra nuk u është ndryshuar struktura e pagës), përmendim:

- punonjësit e Policisë së Ndërtimit;
- punonjësit e sistemit doganor;
- punonjësit e Policisë Pyjore;
- punonjësit e Shërbimit Informativ Shtetëror.

Rritja mesatare e pagave për punonjësit e Policisë së Ndërtimit, Policisë Pyjore dhe SHISH, varion nga 10.07% (që i përket punonjësve të SHISH), deri në 20.17% (që i përket punonjësve të Policisë së Ndërtimit). Numri i punonjësve përfitues të këtyre institucioneve të marra së bashku, është rreth 3.000 punonjës.

Ndërkohë, rritja mesatare e pagave për punonjësit e sistemit doganor është rreth 62.4 %, nga e cila kanë përfituar, rreth 1.000 punonjës. Theksojmë se, për punonjësit e sistemit doganor rritja ishte relativisht më e madhe, për shkak të përfshirjes në pagë, të një pjese të shpërblimeve, që shpërndareshin gjatë, apo në fund të vitit.

Gjithashtu, gjatë vitit 2006 është parë me përparësi, rritja e pagave të ulëta, kryesisht pagat me klasa në të dy sistemet - sistemin me 10 dhe 14 klasa.

Të gjitha pagat për klasë në të dy këto sisteme, janë rritur mesatarisht me 15%. Themi mesatarisht 15%, pasi Vendimi i Këshillit të Ministrave, “Për pagën minimale në shkallë vendi”, miratoi që kjo pagë të ishte 14.000 lekë në muaj. Si rrjedhim i rritjes së pagës minimale mesatarisht me 18% dhe si rezultat i efektit domino, edhe pagat për klasat më të afërta që e pasojnë, u rritën mesatarisht 18%. Nga kjo rritje, përfituan të gjithë punonjësit

mbështetës, të institucioneve të administratës publike, ku mund të përmendim: punonjësit e pastrimit, arkëtarë, mirëmbajtës, shoferë, teknikë të specialiteteve të ndryshme, llogaritarë etj.

3. Rritje e pagave në masë 5%

Këtë grup, do ta ndanim në 2 kategori:

a- Rritje në masën 5.5%, kryesisht për nëpunësit civilë/nëpunësit në:

- ministritë e linjës;
- administratën e Presidentit;
- administratën e Kuvendit;
- institucionet e pavarura;
- institucionet e gjyqësorit;
- disa institucione të varesisë, të reformuara më parë gjatë periudhës 2001-2005.

b- Rritje në masë 5% për pagat e larta të sistemit me paga fikse, e konkretisht: funksionarët e lartë shtetërorë, kabinetet politike të tyre, etj.

Në këtë grup janë përfshirë edhe strukturat e Forcave të Armatosura të Republikës së Shqipërisë, ku pavarësisht rritjes në mënyrë të diferencuar brenda gradave të ndryshme, (pasi në rritjen e këtij viti është pasur parasysh që të shihet me përparësi paga për gradën “Major”), rritja mesatare për ta ishte në masën 5%.

4. Rritje me përparësi e nivelit të pagave për sistemin e shëndetësisë dhe sistemin e arsimit parauniversitar

Në zbatim të objektivit për rritjen me përparësi të nivelit të pagave, në sistemin arsimor parauniversitar dhe sistemin e shëndetësisë, gjatë vitit 2006 është realizuar:

a- Në sektorin e shëndetësisë

a/1- Punonjësit e sistemit të infermieristikës

Rritja e përgjithshme e pagave për punonjësit e sistemit të infermieristikës në shëndetësi, llogaritet mesatarisht 25%, nga e cila përfituan rreth 12.200 infermierë dhe punonjës të tjerë, të sistemit shëndetësor, konkretizuar me Vendimin “Për disa shtesa e ndryshime në Vendimin nr. 638, datë 18.09.2003, të Keshillit të Ministrave, “Për miratimin e strukturës dhe të nivelit të pagave të punonjësve të infermieristikës në sistemin e Ministrisë së Shëndetësisë” i ndryshuar.

Shtesa në vlerë absolute që përfituan këta punonjës, u aplikua e ndarë në dy periudha, një pjesë në muajin prill dhe një pjesë në muajin korrik, ndërkohë që shtesa e pagës së grupit, sipas arsimit përkatës (shkollë e lartë e infermieristikës, shkollë e mesme dhe shkollë 8-vjeçare me kurse infermierie), u aplikua e gjitha në muajin prill.

a/2- Punonjësit me arsim të lartë në sistemin e shëndetësië

Rritja e përgjithshme e pagave për këta punonjës, ishte mesatarisht 20%, nga e cila përfituan rreth 2.900 mjekë dhe specialistë të fushave të ndryshme, që punojnë në sistemin shëndetësor, konkretizuar me Vendimin “Për disa shtesa e ndryshime në Vendimin nr.306, datë 27.06.2002, të Këshillit të Ministrave “Për miratimin e strukturës dhe të nivelit të pagave të punonjësve me arsim të lartë, në sistemin e Ministrisë së Shëndetësisë”, i ndryshuar.

Shtesa në vlerë absolute që përfituan këta punonjës, u aplikua në mënyrë të njëjtë me rritjen e pagave të infermierëve, një pjesë në muajin prill dhe një pjesë në muajin korrik.

b- Në sektorin e arsimit parauniversitar

Per këtë grup punonjësish, Vendimi “Për disa shtesa e ndryshime në Vendimin nr.194, datë 22.4.1999, të Këshillit të Ministrave, “Për miratimin e strukturës së pagës së punonjësve mësimorë, në arsimin parauniversitar”, i ndryshuar, realizoi:

- **rritjen e vlerës së pagës së grupit** për secilën nga kategoritë e punonjësve të sistemit, sipas diplomave që kanë, jo vetëm për të mos krijuar përplasje dhe diferencime me punonjës që kanë të njëjtën strukturë page, por edhe për të arritur në një nivel disi të kënaqshëm page në tërësi.
- **rritjen e shtesës për pozicion për secilën nga kategoritë e arsimtarëve.** Në këtë rritje janë trajtuar të gjithë punonjësit e arsimit parauniversitar, si të shkollave të mesme, ashtu dhe të shkollave 9- vjecare, si një ndër sektorët prioritarë. Rritja e shtesës për pozicion, varion nga 34, deri në 40 përqind.
- **diferencimin e mësuesve të matematikës, fizikës dhe informatikës në shkollat e mesme dhe të mësuesve të matematikës dhe fizikës në shkollat 9 - vjecare,** në krahasim me homologët e tyre. Diferencimi është bërë nëpërmjet shtesës për kushte pune, e cila është miratuar në masën 1.200 lekë në muaj.
- **përfshirjen e pagës së 13-të brenda pagës mujore** të çdo punonjësi të sistemit të arsimit parauniversitar, për t'i dhënë një motivim më të mirë në punën e tyre gjatë vitit shkollor.

Në përgjithësi për të gjithë punonjësit e arsimit parauniversitar, duke patur parasysh sa përmendëm më sipër, rritja mesatare ishte në masën **27%** dhe nga kjo rritje përfituan rreth 36.200 punonjës mësimorë. Edhe rritja e pagës në sistemin e arsimit parauniversitar, u aplikua në dy faza, në prill 2006 dhe në korrik 2006.

Në përfundim mund të themi se nga rritja e niveleve të pagave në mënyrë të diferencuar dhe nga ristrukturimi i strukturës së pagave të punonjësve të institucioneve buxhetore, përfituan të gjithë punonjësit buxhetorë, me një rritje të përgjithshme mesatare, në masën 19.8%.

Në mënyrë të përmbledhur, politika e pagave e realizuar për vitin 2006, paraqitet si më poshtë:

N r.	Institucioni (ose grup institucionesh)	Numri i punonjësve që kanë përfituar	Rritja mesatare në %
1	Institucione në varësi të Këshillit të Ministrave/Kryeministrit	320	70.7%
2	Institucione në varësi të ministrave të linjës	4621	45.9%
3	Policia e Burgjeve	1.982	20.66%
4	Punonjësit e sistemit tatimor	1.530	34.48%
5	Garda e Republikës	992	12.5%
6	Punonjësit me statusin e Policisë së Shtetit	11.934	14.75%
7	SHISH	1.059	10.07%
8	Punonjësit e Policisë së Ndertimit	185	20.17%
9	Punonjësit e Policisë Pyjore	1.000	13%
10	Punonjësit e sistemit doganor	1.000	62.4%
11	Punonjësit mbështetës të aparateve të ministrive, Kryeministrit dhe të institucioneve të varësisë së Kryeministrit dhe Ministrave të linjës (sistemi me 10 dhe 14 klasa)	12.872	15%
12	Sistemi arsimor parauniversitar	36.200	27%
13	Punonjësit e infermieristikës në sistemin shëndetësor	12.200	25%
14	Punonjësit me arsim të lartë të sistemit shëndetësor	2.900	20%
	Numri total i punonjësve që kanë përfituar rritje me prioritet për shkak të reformës strukturore të pagave, si dhe prioriteteve të qeverisë	88.795	
15	Pjesa tjetër e nëpunësve të shtetit (funksionarë politikë, forcat e aramatosura, nëpunësit civilë etj)		5%

II- Objektivi i dytë

Objektiv tjetër i rëndësishëm, i realizuar gjatë vitit 2006, ishte edhe rregullimi i situatës së pagave, shpërblimeve dhe strukturave për institucionet e pavarura, dhe konkretisht miratimi nga Këshilli i Ministrave i vendimit për dërgimin në Kuvendin e Shqipërisë të projektligjeve përkatëse:

- a- Për pagat, shpërblimet dhe strukturat e institucioneve të pavarura kushtetuese dhe të institucioneve të tjera të pavarura, të krijuara me ligj; (Ky projektligj është miratuar në Kuvend, Ligji nr. 9584, datë 17/07/2006)

- b- Për disa ndryshime në disa ligje organike (nuk është miratuar ende nga Kuvendi)

Konkretisht nëpërmjet tyre është rregulluar:

a- Fusha e pagave dhe shpërblimeve:

Në dallim nga praktika e mëparshme, kur pagat përcaktoheshin në ligjet e organizimit dhe funksionimit të institucioneve të pavarura kushtetuese dhe institucioneve të tjera të pavarura të krijuar me ligj, nëpërmjet referimit me pagat e funksionarëve të ekzekutivit (psh ministrit), apo e drejta e përcaktimit të pagës i jepej titullarit/organit drejtues të institucioneve, me ligjet e mësipërme:

- 1- pagat e funksionarëve të lartë shtetërorë, përcaktohen në raport me pagën e Presidentit të Republikës, e cila është paga më e lartë në institucionet e administratës publike (ky është edhe detyrim i ligjit nr. 8487, datë 13/05/1999, “Për kompetencat për caktimin e pagave të punës);
- 2- pagat e kabineteve ndihmëse, nëpunësve/nëpunësve civilë dhe punonjësve të tjerë të institucioneve të pavarura, do të përcaktohen nga Këshilli i Ministrave, duke iu referuar pagave të këtyre kategorive në Kryeministri dhe ministritë e linjës;
- 3- shpërblimet e anëtarëve jo me kohë të plotë të organeve drejtuese të këtyre institucioneve përcaktohen në ligj, në përqindje të pagës së Kryetarit me kohë të plotë të organit drejtues, ose në përqindje të pagës së drejtorit ekzekutiv të institucionit, në rastin kur edhe kryetari nuk është me kohë të plotë.

b- Kompetenca e miratimit të strukture, organikës dhe emërtesave

Duke pasur parasysh që struktura, organika dhe emërtesat kanë lidhje të drejtpërdrejtë me pagat, ligji përcakton që:

- Struktura dhe organika e institucioneve kushtetuese dhe institucioneve të tjera të pavarura, të krijuara me ligj, të miratohet me vendim të Kuvendit të Shqipërisë, në bazë të numrit të miratuar në zbatim të ligjit vjetor të buxhetit të shtetit, për secilin institucion;
- Kabinetet ndihmëse, të mos kenë më shumë se dy funksionarë të brendshëm dhe një sekretar, me përjashtim të kabinetit të Presidentit dhe Kryetarit të Kuvendit. Këshilltarë të jashtëm mund të ketë vetëm Presidenti dhe Kryetari i Kuvendit.
- Emërtesat për pozicionet e nëpunësve civilë (sipas edhe përcaktimeve në legjislacionin e shërbimit civil) të jenë:
 - Sekretar i Përgjithshëm (për institucionet më të rëndësishme sipas përcaktimit në strukturë)
 - Drejtor i Përgjithshëm
 - Drejtor
 - Përgjegjës/Shef sektori
 - Specialist

5. Zhvillimi i teknologjive te informacionit

Sistemi i Menaxhimit te Burimeve njerezore eshte nje nga projektet me te rendesishem dhe nga detyrat kryesore te Departamentit. Per vete rendesine e tij dhe per shkak te kompleksitetit te punes (kerkohet nje veprim i integruar me nje numer te madh institucionesh), Departamenti i ka dedikuar ketij projekti kohe dhe burime njerezore te rendesishme. Qellimi ka qene vendosja ne pune te nje sistemi per menaxhimin e informacionit ne lidhje me burimet njerezore ne gjithe administraten publike. Gjate viteve 2005 dhe gjysmes se pare te 2006 eshte punuar intensivisht per krijimin e nje sistemi informatik, i cili te lejoje hedhjen e te dhenave te personelit te çdo institucioni ne menyre sa me te lehte dhe efikase. Pas perfundimit te ndertimit te programit te mbeshetur ne teknologji te internetit, u krye nje pune intensive per te testuar pjese te ndryshme te sistemit dhe per te pare nese ato perputhen me funksionalitetin e kerkuar. Procesi i testimit u pasua me ndryshime te rendesishme si ne nderfaqet e perdoruesve ashtu dhe ne konceptimet logjike te sistemit.

Shpesh eshte dashur qe te behej dhe marreveshje ne lidhje me shkallen e gjerese se perfshirjes se informacionit dhe kohes reale te implementimit te sistemit. Ky proces konsistoi ne testimin me sukses te moduleve te menaxhimit te institucioneve, strukturave, organikave te tyre si dhe administrimin e te dhenave te personelit. Keto module konsiderohen si pjesa baze mbi te cilen bazohen gjithe veprimet e sistemit dhe te cilat i hapen rrugen perfshirjes se gjithe departamentit dhe Ministrive te linjes per hedhjen e strukturave, organikave dhe te dhenave te personelit.

Venia ne funksionim e regjistrimit eshte bere me module. Fillimisht u hodhen ne sistem te dhenat lidhur me vendosjen hierarkike te institucionit dhe strukturen e tij. Per pjesen e pare u vepruar me te gjitha institucionet, ndersa pjesa e dyte e punes u kufizua ne ministrite dhe Kryeministrine. Hedhja e strukturave dhe organikave te institucioneve u shoqerua me konfigurimin e skemave dhe niveleve te pagave per çdo pozicion ne ministri dhe Kryeministri. Ne te gjitha kete proces, kane qene te angazhuar vetem punonjesit e Departamentit, institucion i cili duhet te ruaje te drejten e kontrollit mbi kete komponent te sistemit. Kjo e drejte kontrolli do te ushtrohet nepermjet autorizimit te strukturave, para se ato te hidhen ne sistem dhe te niveleve te pagave te miratuara.

Nje nga qellimet kryesore te sistemit eshte dhe llogaritja e pagave dhe grumbullimi i te dhenave mbi shpenzimet per paga nga te gjitha institucionet. Per realizimin e ketij qellimi sistemi ofron modulimin e administrimit te skemave te pagave. Pra te gjitha skemat e pagave (klasat, kategorite dhe gradat) i behen te njohura sistemit. Kjo i hapi rrugen hedhjes ne sistem te institucioneve, strukturave dhe organikave duke krijuar nje "mjedis" komod per hedhjen e te dhenave te personelit.

Pas kalimit me sukses te kesaj faze te pare, u kalua ne fazen e dyte te implementimit, ate te popullimit te sistemit me te dhenat baze te nepunesve. Ne kete faze do te perfshiheshin edhe institucionet, te cilat ishin pergjegjese per hedhjen e te dhenave. Fillimisht procesi u pilotua ne Kryeministri dhe ne Ministrine e Financave dhe me pas u shtri ne te gjitha

ministrite e tjera. Ky proces u shoqerua me trajnimin e nepunesve te cilet do te pununin me sistemin, trajnim i kryer nga nepunesit e Departamentit.

Gjate kesaj periudhe u identifikuan nje sere problemesh teknike te lidhura me sistemin, te cilat u permiresuan ne vijimesi, por edhe probleme te lidhura me sjelljen e institucioneve dhe njesive te ngarkuara me hartimin e tij, te cilat ngrinin arsye te ndryshme per mosplotesimin e detyrave, deri dhe ne reagime refuzuese per bashkepunim ne kete proces. Vetem pas nje pune intensive te Departamentit, angazhimit ne procesin e hedhjes se te dhenave te studenteve qe kryenin praktiken ne Departament dhe hartimit te nje urdheri te Kryeministrit per detyrimine institucioneve, u be i mundur qe brenda qershorit 2006 te hidhen ne sistem te gjitha te dhenat e nepunesve ne ministrite e linjes dhe te mblidhen formularet per institucionet e varesise. Ky i fundit eshte akoma ne zhvillim e siper dhe rezulton te jete shume i ngadalte.

Probleme te identifikuara gjate procesit

Gjate gjithë periudhes se hedhjes se te dhenave te personelit u evidentuan disa probleme te cilat mund te permblidhen si me poshte:

- 1) Reagim i vonuar i Drejtorive te Burimeve Njerezore dhe shpesh here dhe refuzues (arsye objektive dhe subjektive)
- 2) Informacioni mbi dosjet e personelit eshte shpesh here jo i plote
- 3) Probleme me infrastrukturen elektronike ne Ministri (rezultat i keq administrimit dhe mirembajtjes se saj)
- 4) Probleme me infrastrukturen elektronike nderqeveritare GovNET (shpesh here prerje fibre dhe administrim jo efektiv i saj)
- 5) Aftesi te dobet ose inegzistente te perdorimi te kompjuterave
- 6) Mosangazhim i drejtuesve te institucioneve ne mbarevajtjen e procesit

Puna aktuale dhe e ardhmja

Aktualisht jemi duke testuar dhe punuar per vendosjen ne pune te pjeses se dyte te sistemit ne lidhje me administrimin dhe llogaritjen e pagave ne menyre elektronike. Testimet po kryhen me Kryeministrine dhe kane rezultuar te sukseseshme, pavaresisht problemeve qe kane te bejne me konfigurimin jo te duhur te elementeve te pages dhe pozicioneve aktuale ne organika. Ne muajit ne vazhdim kjo llogaritje elektronike do te shtrihet dhe ne Ministrite e linjes duke realizuar nje nga qellimet me kryesore lidhur me kontrollin real mbi shpenzimin e fondit te pagave nga ana e institucioneve.

Ne paralel jemi duke punuar dhe per shtrirjen e metejshme te hedhjes se te dhenave dhe per institucionet ne varesi, duke konsideruar pervec hedhjes nepermjet operatoreve te te dhenave te grumbulluara dhe hedhjen nepermjet internetit per institucionet te cilat kane mundesi lidhjeje.

Megjithate i gjithë procesi mund te “vuaje” per shkaqe objektive. Kjo pasi pajisja e Departamentit me strukturen e nevojshme IT le shume per te deshruar. Nepunesit nuk

kane mjetet e nevojshme te punes, nuk kane kompjutera te parametrave te nevojshem, nuk kane lidhje interneti te shpejtesise se larte dhe per me teper, serverat jane ne nje ambient tjetër. Mungesa e pajisjeve ndikon ne menyre te drejtperdrejte si ne realizimin ne kohe te objektivave, ashtu edhe ne cilesine e realizimit te tyre. Nese nuk do te merren masat e nevojshme ne menyre urgjente, i gjithe procesi rezikon ne menyre te konsiderueshme.

Nderkaq, Departamenti ka pergatitur nje plan veprimi afatgjate per zbatimin e projektit, i cili do ti paraqitet per miratim Komitetit Nderministror per Modernizimin e Qeverisjes, ne te cilin jane parashikuar te gjitha kostot e venies ne zbatim te tij dhe angazhimi i kerkuar nga institucione te ndryshme. Miratimi i ketij plan veprimi, do ti hape rrugen hartimit dhe miratimit edhe te kuadrit te nevojshem ligjor.

6. Objektivat kryesore te Departamentit te Administrates Publike per vitin 2007

- Permiresimi i procesit te rekrutimit te nepunesve civile, per te mundesuar terheqjen e elementeve me te afte profesionalisht, duke ulur ne te njejten kohe fenomenin e subjektivizmit ne procesin e konkurimit;
- Zgjerimin e fushes se veprimit te ligjit “Statusi i nepunesit civil” dhe perfshirjen ne te te institucioneve te varesise, te cilat jane aktualisht jashte kesaj fushe veprimi;
- Uljen e kostove te procedures se konkurimit nepermjet organizimit te testimeve masive dhe ndryshimit te menyres se publikimit te vendeve te lira nga gazetaret kombetare ne faqen e internetit te Departamentit te Administrates Publike;
- Eleminimi i nepotizmit ne administraten publike dhe sigurimi i punesimit ne te vetem te personave te afte profesionalisht dhe te perkushtuar ne kryerjen e detyrave;

Per realizimin e ketyre objektivave eshte i nevojshem ndryshimi i ligjit “Statusi i nepunesit civil” dhe legjislacionit mbeshtetes ne zbatim te tij.

- Rritja e kapaciteteve te burimeve njerezore nepermjet trajnimit dhe ne kete kuader mbeshtetja e aktivitetit te Institutit te Trajnimit te Administrates Publike si financiarisht, ashtu edhe institucionalisht;
- Venia ne aplikim e sistemit te vleresimit te nevojave per trajnim, me qellim fokusimin e burimeve trajnuese ne fushat ku me te vertete ndihet nevoja per trajnime;
- Mbeshtetjen e zhvillimit te teknologjive te informacionit dhe shtrirjen e tyre ne proceset administrative, me qellim rritjen e transparences se aktivitetit te qeverise, rritjen e efektivitetit te ofrimit te sherbimeve per qytetaret dhe uljen e kostove operative;

- Kryerja e nje analize per ecurine e reformes ne fushen e pagave te kryer gjate viteve 2005 -2006 dhe ndermarrja e veprimeve eventuale;
- Kryerja e nje studimi lidhur me sistemin e pagave te pozicioneve mbeshtetese ne ministri dhe institucionet e varesise;
- Perfundimi i reformes funksionale dhe strukture ne institucionet e pavarura. Aplikimi i parimeve te njejta lidhur me organizimin strukturor dhe sistemin e pagave ne keto institucione;
- Permiresimi i sistemit te menaxhimit te performances, duke rritur ne maksimum objektiviteten ne vleresimin e nepunesve civile, ushtrimin e kontroleve ndaj eproreve ne procesin e vleresimit, lidhjen e realizimit te objektiveve institucionale me rezultatet e vleresimit individual te nepunesve dhe ndeshkimin e nepunesve te cilet nuk zbatojne frymen dhe parashikimet ligjore ne kete fushe;