

## **Përmbajtja:**

1. Hyrje
2. Shërbimi civil
  - a. Pranimi në shërbimin civil, lëvizjet paralele;
  - b. Konfirmimi i nëpunësve civilë dhe përshkrimi i punës;
  - c. Vlerësimi i punës;
3. Ristrukturimi i institucioneve;
4. Trajnimi dhe Instituti i Trajnimit të Administratës Publike;
5. Reforma në fushën e pagave;
6. Zhvillimi i teknologjive të informacionit;
7. Objektivat për vitin 2008.

## **1. Hyrje**

Viti 2007 shënon vitin e tetë të zbatimit të Ligjit Nr. 8549, datë 11.11.1999, "Statusi i Nëpunësit Civil".

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

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

Ndërkohë, objektivat e përcaktuara për vitin 2007, referuar në raportin e vitit 2006, kanë qenë:

- Përmirësimi i procesit të rekrutimit të nëpunësve civilë, për të mundësuar tërheqjen e elementëve më të aftë profesionalisht, duke ulur në të njëjtën kohë, fenomenin e subjektivizmit në procesin e konkurimit;
- Zgjerimin e fushës së veprimit të Ligjit "Statusi i Nëpunësit Civil" dhe përfshirjen në të, të institucioneve të varësisë, të cilat aktualisht, janë jashtë kësaj fushe veprimi;
- 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;
- Eliminimi i nepotizmit në administratën publike dhe sigurimi i punësimit në të, vetëm të personave të aftë profesionalisht dhe të përkushtuar në kryerjen e detyrave.

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

- Rritja e kapaciteteve të burimeve njerëzore nëpërmjet trajnimit;
- Vënia në aplikim e sistemit të vlerësimit të nevojave për trajnim, me qëllim fokusimin e burimeve trajnuese, në fushat ku me të vërtetë ndihet nevoja për trajnime;
- Kryerja e një analize për ecurinë e reformës në fushën e pagave, të kryer gjatë viteve 2005 -2006, si dhe ndërmarrja e veprimeve eventuale;
- Përfundimi i reformës funksionale dhe strukturore në institucionet e pavarura. Aplikimi i parimeve të njëjta, lidhur me organizimin strukturor dhe sistemin e pagave në këto institucione;
- Përmirësimi i sistemit të menaxhimit të performancës, duke rritur në maksimum objektivitetin në vlerësimin e nëpunësve civilë.

Objektivat si më sipër, kanë qenë drejtimet më të rëndësishme të programit të punës për vitin 2007.

## **2. Shërbimi civil**

Komponentët kryesorë të politikës së menaxhimit të shërbimit civil, janë: pranimi, konfirmimi, përshkrimi i pozicioneve të punës dhe vlerësimi individual i nëpunësve civilë.

### ***2.a. Pranimi në shërbimin civil***

Përsa i përket pranimit në shërbimin civil, objektivi i vendosur gjatë vitit 2007, ka qenë jo thjesht zbatimi me rigorozitet i procedurave të përcaktuara në legjislacionin e shërbimit civil, por një rëndësi të veçantë ka marrë tërheqja në administratën publike, e kapaciteteve të shkolluara jashtë vendit dhe sidomos atyre me kualifikime pasuniversitare (të tipit master, apo doktorigjatura dhe tituj shkencorë).

Kështu, në vazhden e iniciativave të ndërmarra gjatë vitit 2006, konkretisht miratimit të Vendimit Nr. 838, datë 13/12/2006, nëpërmjet të cilit ndryshoi sistemi i vlerësimit të kandidatëve, edhe gjatë vitit 2007, këtij objektivi strategjik i është kushtuar një vëmendje e veçantë. Në këtë kuadër, vlen të përmendet që me miratimin e vendimeve të Këshillit të Ministrave, në fushën e pagave, në muajin korrik, nëpunësve civilë/nëpunësve me kualifikime pasuniversitare, grada e tituj shkencorë, u është njohur e drejta e përfitimit të një shtese për kualifikimin

përkatës, gjithmonë, nëse ky kualifikim është në përputhje me përshkrimin e punës së nëpunësit civil.

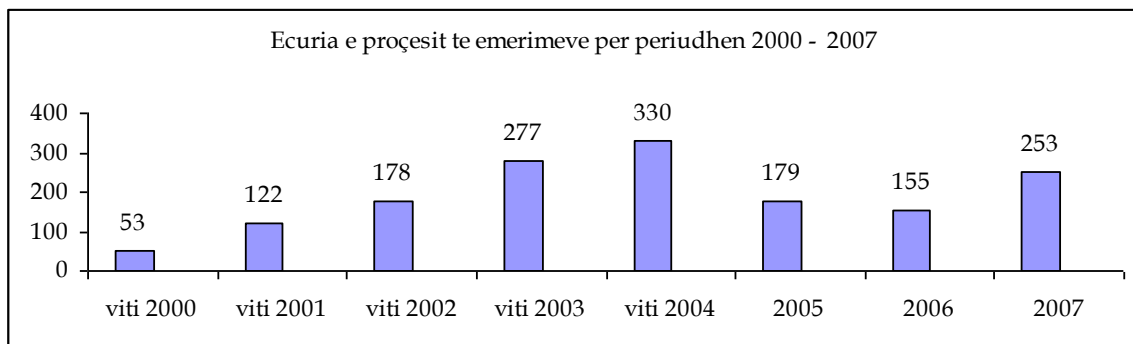
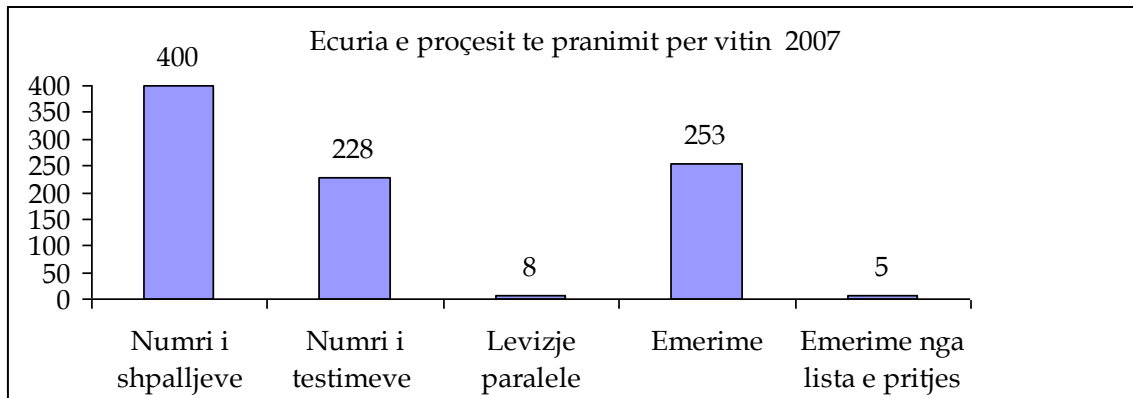
- Zbatimi i procedurave të legjislacionit të shërbimit civil

Procedura e pranimit në shërbimin civil gjatë vitit 2007, është kryer pa ndryshime thelbësore, në krahasim me procedurat e zhvilluara më parë. Gjithsesi, vlen të përmendet se treguesit për këtë procedurë, kanë një tendencë të dukshme përmirësimi.

Konkretisht, gjatë këtij viti janë publikuar 400 pozicione të lira në ministritë e linjës dhe në Kryeministri, si dhe janë zhvilluar 228 procedura konkurrimi. Në këto konkurime, kanë paraqitur aplikimet dhe kanë marrë pjesë 1354 aplikantë, nga të cilët rreth 60% kanë qenë të seksit femër. Mosha mesatare e aplikantëve, llogaritet në rreth 33 vjeç.

Në përfundim të këtyre procedurave, janë kryer 253 emërimet e reja, nga të cilat 8 emërimet sipas procedurës së lëvizjes paralele, 5 emërimet janë kryer nga lista e pritjes pa konkurs dhe 8 emërimet, për pasojë të zbatimit të vendimeve gjyqësore.

Më poshtë, paraqitet grafikisht ecuria e procesit të pranimit, për vitin 2007.



Një ndër problemet e evidentuara gjatë vitit 2006, ka qenë numri i lartë i emërimeve me kontrata të përkohshme pune, gjë që ndikoi edhe në rënien e numrit të testeve të zhvilluara dhe emërimeve gjatë atij viti. Ndërkohë, gjatë vitit 2007, ky është një tregues i përmirësuar dukshëm (nga 161 kontrata të trashëguara nga viti 2006, në 62 kontrata në fund të vitit 2007). Kjo sigurisht ka ndikuar dhe do të ndikojë edhe në të ardhmen në zhvillimin normal të procedurave të konkurimit.

Përsa i përket listës së pritjes, gjithashtu mund të themi që kjo është një procedurë, e cila është përmirësuar shumë gjatë vitit 2007. Konkretisht, gjatë këtij viti, janë shtuar në listën e pritjes vetëm 37 nëpunës, pavarësisht disa ndryshimeve të konsiderueshme të strukturave, të ndodhura në ministrinë e linjës. Kjo tregon se procesi i ristrukturimit në ministri është kuptuar si një mjet që ndihmon për të përmirësuar punën në funksion të realizimit të objektivave të vendosura dhe jo për të larguar nëpunësit civil nga puna. Në fund të vitit 2007, numri i nëpunësve në listën e pritjes, rezultonte të ishte 37 nëpunës.

Në pothuajse të gjitha raportet e viteve të mëparshme janë bërë prezent problemet me Komisionin e Shërbimit Civil. Gjithsesi, konstatojmë se edhe gjatë vitit 2007, përsëri problemet ekzistojnë. Konkretisht gjatë këtij viti, rezulton se ky komision në disa raste nuk ka thërritur në proces të zhvilluara përfaqësuesit e Departamentit të Administratës Publike, duke hequr në këtë mënyrë mundësinë për të argumentuar çështjet nga ky departament. Në disa raste ky komision nuk ka vënë në dijeni Departamentin e Administratës Publike për vendimet e marra. Në një rast tjetër në Ministrinë e Ekonomisë, Tregtisë dhe Energjetikës, vendimi i Komisionit të Shërbimit Civil ka detyruar Departamentin e Administratës Publike të emërojë nga lista e pritjes një nëpunës në një pozicion i cili është i plotësuar me nëpunës me statusin e nëpunësit civil, për shkak të ristrukturimit.

Për sa i përket **masave disiplinore**, në ministrinë e linjës janë marrë gjithsej 49 masa disiplinore, të ndara 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 paralajmerim	TOTAL
15	1	5	14	14	<b>49</b>

Së fundmi, do të dëshironim të nënvizojmë se gjatë vitit 2007, me propozimin e Departamentit të Administratës Publike dhe mbështetjen e qeverisë shqiptare janë ndërmarrë dy iniciativa të rëndësishme, në fushën e menaxhimit të

burimeve njerëzore. Kjo për shkak të analizës mbi zbatimin e legjislacionit të shërbimit civil gjatë këtyre pothuajse 8 viteve, të arritjeve dhe problemeve të ndeshura, sfidave të së ardhmes, apo konstatimeve tona mbi mungesën e një strategjie të mirfilltë për reformën në administratën publike. Konkretisht:

- Me financim të Bankës Botërore, ka filluar zbatimi i projektit “Rishikimi i implementimit të legjislacionit të shërbimit civil, në Shqipëri dhe sfidat kryesore të tij”. Pjesë e rëndësishme e këtij projekti, përveç të tjerave, është edhe rishikimi i procedurave të pranimit në shërbimin civil, si në drejtim të lehtësimit në pikëpamje procedurale dhe kohore të zgjatjes së tyre, ashtu edhe në pikëpamje të përmbajtjes (kryesisht mënyra e hartimit të testit me shkrim). Ky projekt parashikohet të përfundojë në muajin maj 2008;
- Hartimi i Strategjisë Ndërsektoriale të Reformës në Administratën Publike (SNRAP), në kuadër të Strategjisë Kombëtare për Zhvillim dhe Integrim. Në kuadër të kësaj iniciative, është miratuar Urdhri Nr. 134, datë 16.08.2007, “Për ngritjen e grupit ndërministror të punës (GNP), përgjegjës për përgatitjen, hartimin dhe ndjekjen e zbatimit të Strategjisë Ndërsektoriale të Reformës në Administratën Publike, në kuadër të Strategjisë Kombëtare për Zhvillim dhe Integrim”. Sipas planit të veprimit të miratuar nga GNP, kjo strategji parashikohet të miratohet nga qeveria shqiptare në muajin qershor 2008, duke përcaktuar në mënyrë të hollësishme dhe të qartë drejtimet ku duhet të eci reforma e administratës publike, si dhe afatet kohore. Aktualisht, ka përfunduar drafti i parë i strategjisë, i cili do të diskutohet dhe miratohet nga GNP.

## **2.b Konfirmimi i nëpunësve civilë dhe përshkrimi i punës**

Objektivi strategjik në këtë drejtim, ishte përmirësimi i procedurave të përshkrimit të punës dhe trajnimi i nëpunësve përgjegjës për procedurat e konfirmimit të nëpunësve civilë. Konkretisht:

### **Përmirësimet e akteve nënligjore dhe përgatitja e manualeve përkatëse**

Në kuadër të projektit “Inkurajimi i Reformës në Shërbimin Civil Shqiptar” (projekt i Qeverisë Shqiptare, me financim të Bashkimit Evropian, i cili filloi në shkurt të vitit 2005), në vitin 2006, filloi përgatitja e një manuali, qëllimi i të cilit ishte të orientojë punonjësin dhe analistin, gjatë hartimit të përshkrimit të punës, duke ndihmuar në zgjidhjen e situatave të mundshme konfliktuale.

Përdorimi i këtij manuali, siguron që:

- të gjitha pyetjet e ngritura në pyetësozin e përshkrimit të punës, të kuptohen plotësisht;
- t'u jepen plotësisht përgjigje pyetjeve të ngritura;
- përgjigjet të ndihmojnë sa më shumë të tjerët, për të kuptuar natyrën e punës;
- skema, stili dhe paraqitja fizike e përshkrimit përfundimtar të punës, të jenë në standartin më të lartë të mundshëm.

Ky manual, gjatë vitit 2007 u është shpërndarë të gjitha ministrive të linjës, si dhe janë zhvilluar trajnimet e nevojshme të nëpunësve që duhet të përdorin manualin.

Ndërkohë, në vijim të sa më sipër, një iniciativë e ndërmarrë nga Departamenti i Administratës Publike, gjatë vitit 2007, është ndryshimi i Udhëzimit Nr. 1, të Këshillit të Ministrave, "Për strukturën e renditjes së punëve në shërbimin civil, metodologjinë përkatëse dhe përshkrimin përgjithësues të rolit të Sekretarit të Përgjithshëm në këtë shërbim". Ndryshimet e përgatitura, të cilat janë bazuar në ekperiencën praktike të DAP, lidhur me procesin e përshkrimit të punës, lidhen me një mbarëvajtje më të mirë të procesit dhe konkretisht:

- Një rol më të dukshëm të DAP, jo vetëm si administrator, por edhe si asistent i procesit, në ndihmë të ministrive të linjës. Kjo nënkupton që, nëse konstatohen parregullsi në zbatimin e procedurës së përcaktuar në udhëzim, DAP jo vetëm të marrë masat për rregullimin e kësaj parregullsie, por edhe të këshillojë inistucionin përkatës, për mënyrën e duhur të kryerjes së procesit, që parregullsia të mos përsëritet më;
- përmirësimi i disa aspekteve teknike që lidhen me përshkrimin përgjithësues të punës dhe emërtesat tipike, sipas strukturës aktuale të pagave, për këto emërtesa;
- një ndarje më e mirë e rolit të anëtarëve të grupit të vlerësimit të pozicioneve të punës, duke përcaktuar më mirë rolin e Analistit të Punës, jo vetëm si një sekretar i grupit të vlerësimit (mbajtës i protokollit, asistent i grupit të vlerësimit), por në fakt, ajo që është më e rëndësishmja, në rolin e dhënësit së informacionit të saktë dhe të plotë për çdo pozicion, si pozicioni përgjegjës për hartimin dhe realizimin e procesit të përshkrimit të punës.

Përsa i përket procedurës së konfirmimit të nëpunësve civilë, theksojmë se edhe gjatë vitit 2007, kjo procedurë ka qenë e lidhur me kryerjen e trajnimeve të detyrueshme, të organizuara nga Instituti i Trajnimit të Administratës Publike (ITAP), si kërkesë ligjore e parashikuar në legjislacionin e shërbimit civil.

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 2006	25	34	15	11
Viti 2007	5	13	36	26

Siç mund të vihet re, për dy tremujorët e parë të vitit 2007, numri i të konfirmuarve është më i vogël, krahasuar me të njëjtën periudhë të vitit 2006. Kjo lidhet me faktin se, ministritë e linjës kanë qenë në proces rekrutimi për plotësimin e vendeve të lira në shërbimin civil, pra nëpunësit nuk kanë plotësuar ende periudhën një vjeçare të provës.

## 2.c *Vlerësimi i punës*

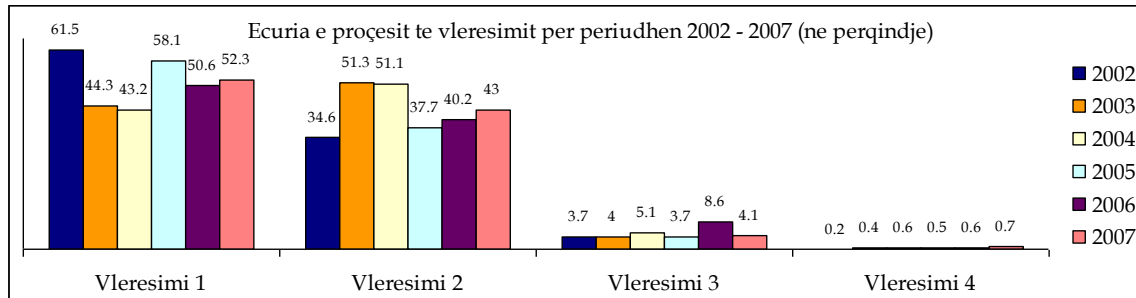
Duke konsideruar problematikën e vënë re në këtë proces, gjatë vitit 2007, për t'u ardhur në ndihmë edhe institucioneve, DAP ka propozuar disa rregullime në udhëzimin aktual të vlerësimit të rezultateve individuale në punë. Këto ndryshime (të miratuara tashmë), reflektojnë rregullimin e disa problemeve të konstatuara nga praktika e deritanishme, të cilat lidhen me një mbarëvajtje më të mirë të procesit dhe konkretisht:

- Një rol më të dukshëm të DAP, jo vetëm si administrator, por edhe si asistent i procesit, në ndihmë të ministrive të linjës;
- një reflektim më të saktë të hierarkisë së pozicioneve sipas strukturës klasike, duke ndarë më mirë rolet dhe përgjegjësitë e kategorive të drejtuesve, që do të jenë përgjegjës për realizimin e procesit të vlerësimit vjetor;
- theksim më të qartë të hartimit të planit të zhvillimit personal, në rastin e nëpunësve të vlerësuar në nivelin 4, "Përgjithësisht mjaftueshëm";
- gjithashtu, duke qenë se masat e deritanishme për shpërblimin, bazuar në nivelet e vlerësimit sipas udhëzimit aktual, nuk kanë qenë të mundshme për t'u aplikuar nga ana financiare (për nivelin 1- parashikohej 3 paga mujore, për nivelin 2- parashikohej 2 paga mujore dhe për nivelin 3- 1 pagë mujore), duke ndikuar që procesi i vlerësimit të performancës, të mos kishte lidhje të drejtpërdrejtë me shpërblimin, gjë që ndikon sadopak në subjektivitetin e vetë procesit, u mendua që në këtë projekt, të bëhej një reflektim i niveleve të parashikuara në Vendimin përkatës të Këshillit të Ministrave, për përcaktimin e fondit të veçantë. Në këtë vendim,



përcaktohet që nëpunësit civilë të shpërblehen maksimalisht me 1 pagë mujore, 1 herë në vit (sipas kalendarit të përcaktuar në vitin e vlerësimit), si dhe shpërndarja të bëhet sipas procedurës së përcaktuar, të parashikuar në legjislacionin e shërbimit civil.

Përsa i përket shpërndarjes së niveleve të vlerësimit, më poshtë po paraqesim grafikisht ecurinë e procesit për periudhën 2002 – 2007:



Gjithsesi, problemi i vlerësimit të rezultateve në punë, vazhdon të krijojë shqetësime, pavarësisht nga disa përmirësime. Kjo, për arsye se ky proces nuk është kuptuar ende si duhet dhe nuk po shërben për qellimet që është krijuar. Por gjithashtu, një nga të metat e vëna re, është edhe fakti që institucionet ende nuk janë ndërgjegjësuar për lidhjen e ngushtë që duhet të ketë midis procesit të vlerësimit individual, me vlerësimin e punës së strukturave përbërëse të institucionit. Ne kemi kryer një sërë trajnimesh gjatë vitit, por gjithsesi problemi vazhdon të mbetet. Në këto kushte, duke vlerësuar rëndësinë e veçantë që ka procesi, jo thjesht si proces vlerësimi në vetvete, por edhe pasojat në konfirmimin e nëpunësve civilë, vazhdimësinë e punës në këtë shërbim, shpërblimin e nëpunësve në fund të vitit etj, është menduar që në strategjinë e reformës së administratës publike, një vend i veçantë t’i kushtohet këtij procesi dhe sidomos lidhjes së tij me karrierën vertikale dhe horizontale të nëpunësit civil, si dhe me vlerësimin e strukturave përbërëse të institucioneve.

### **3. Ristrukturimi i institucioneve**

Gjatë vitit 2007, në zbatim të programit të qeverisë, si dhe të detyrave të përcaktuara:

- Ka vazhduar procesi i rishikimit funksional dhe strukturor, për të gjitha ministrinë e linjës;
- në zbatim të vendimeve përkatëse të pagave, ka vazhduar procesi i rishikimit funksional dhe strukturor, për institucionet në varësi të Këshillit të Ministrave/ Kryeministrit dhe ministrave të linjës.

Kështu, gjatë këtij viti janë realizuar 26 ndryshime strukturash në ministrinë e linjës dhe janë miratuar struktura të reja për 48 institucione në varësi të Këshillit të Ministrave dhe të ministrive të linjës. Ndër këto, 11 kanë qenë institucione të krijuara për herë të parë, në zbatim të ndryshimeve ligjore dhe marrjen e funksioneve të reja, si pasojë e reformave sektoriale, detyrimeve të përcaktuara në strategjitë sektoriale apo kombëtare, si dhe përmirësimin e funksioneve të përbashkëta në ministrinë e linjës.

Ndryshimet e strukturave, kanë pasur për qëllim:

- menaxhimin më të mirë të punës dhe rritjen e efikasitetit të veprimtarisë së institucioneve, si dhe;
- unifikimin e strukturave mbështetëse (në kuptimin e mënyrës së ndërtimit të tyre), duke mundësuar kështu, standartizimin e përshkrimeve të punës për pozicione të njëjta dhe për të lehtësuar njëkohësisht mobilitetin, motivimin në karrierë të nëpunësve civilë, në të gjithë sistemin e shërbimit civil dhe procesin e rekrutimit në tërësi.

Nga vëzhgimet e bëra do të rritet dhe një herë nevojën që në procesin e ristrukturimit të ministrive, si pasojë e ndryshimit të prioriteteve, apo objektivave të programit të qeverisë, të mbahen parasysh:

- përshkrimet e vendeve të reja të punës;
- përshtatja e punonjësve, vendet e të cilëve ristrukturohen, me kërkesat e reja të vendit të punës. Gjatë kësaj periudhe nëpunësit civilë duhet t'u nënshtrohen veprimtarive të detyrueshme të trainimit, gjë e cila do të ndihmojë në përshtatjen me pozicionin e ri;
- respektimi i sistemit piramidial me bazë të gjerë në përcaktimin e njësive përbërëse, të strukturave të institucionit.

Për të shmangur këto anë negative të sistemit, ka filluar të aplikohet në institucionet e varësisë një sistem strukturor i ngjashëm me atë të ministrive të linjës, sistem i cili pashikon që funksionet të grupohen në përputhje me shërbimet që ato ofrojnë 1. Shkencore; 2. Rregullatore, apo inspektuese 3. Ofrues shërbimesh dhe 4. Shërbime mbështetëse.

Kjo synon që të gjitha institucionet e administratës publike, të organizohen sipas parimeve moderne të menaxhimit, si dhe eficientizimin e strukturave të institucioneve të varësise dhe eliminimin e mbivendosjeve me ministrinë.

Duke konsideruar mangësitë e vëna re në këtë fushë në vitet e mëparshme, për t'u ardhur në ndihmë menaxherëve të institucioneve në procesin e analizave funksionale dhe organizative të nevojshme, në mbështetje të ndryshimeve

strukture, 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 (aktualisht DAP është në procesin e hartimit të tij, në formën e një udhëzimi, për t’u miratuar nga Këshilli i Ministrave), është që t’i bëjë të vetëdijshëm aktorët përgjegjës, për ta konsideruar 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 menaxherët 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.

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

Veprimtaria e Institutit të Trajnimit të Administratës Publike (ITAP) për periudhën Janar – Dhjetor 2007, është zhvilluar në përputhje të plotë me **Planin e Punës për vitin 2007 dhe Planin e Trajnimit 2007**.

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

Referuar dokumentave kryesore, përpjekjet e stafit të ITAP për vitin 2007, janë fokusuar në **cilësinë**, si në përgatitjen e materialeve trajnuese (kurrikulave), ashtu edhe në përzgjedhjen e ekspertëve, në zhvillimin e metodave trajnuese bashkëkohore dhe në hartimin e procedurave përkatëse.

##### **a- Objektivat dhe zhvillimi institucional**

Veprimtaria e Institutit për vitin 2007, synoi të përmbushë këto objektiva kryesore:

- Plotësimin e kërkesave për trajnim të nëpunësve civilë, të krijuara nga Marrëveshja e Stabilizim-Asociimit e nënshkruar nga Shqipëria;
- plotësimin e nevojës për trajnim brenda shërbimit civil të Shqipërisë, sidomos në fushën e aftësive menaxheriale dhe funksionale;
- zhvillimin e Institutit si një organizatë e orientuar nga kërkesa, klienti dhe kujdesi për klientin;
- përmirësimin e aftësive dhe kapaciteteve të brendshme të Institutit.

Për të arritur detyrat që përfshihen në Prioritetin Strategjik **“Përgjigje efektive ndaj nevojave për zhvillim të shërbimit civil”**, vëmendje më e madhe iu kushtua përmbushjes së objektivave a/1 dhe a/2, si më poshtë:

**a/1 Plotësimi i kërkesave për trajnim të nëpunësve civilë të krijuara nga Marrëveshja e Stabilizim-Asociimit e nënshkruar nga Shqipëria**

Për plotësimin e këtij objekti është punuar për përcaktimin dhe realizimin e trajnimeve mbi çështje të BE-së, në përshtatje me zhvillimet e procesit dhe nevojat që rrjedhin nga zbatimi i MSA për Shqipërinë. Një vend të rëndësishëm, ka zënë edhe futja e kurrikulave të reja për çështje të integritit evropian.

Gjithashtu, duhet theksuar se kurset e trajnimit janë në përshtatje me nevojat e identifikuar për trajnime dhe në funksion të procesit të integritit evropian. Programet e trajnimit të zhvilluara deri tani, kanë konsultuar eksperiencën përkatëse evropiane dhe rajonale dhe është punuar vazhdimisht për evropianizimin e kurrikulave.

**a/2 Plotësimi i nevojës për trajnim brenda shërbimit civil të Shqipërisë, sidomos në fushën e aftësive menaxheriale dhe funksionale**

Për realizimin e detyrave specifike në funksion të arritjes së këtij objekti, janë përgatitur dhe zbatuar kurse trajnimi mbështetur tek aftësitë dhe për funksione specifike në shërbimin civil. Paketa e parë trajnuese **“Zhvillimi i aftësive menaxhuese dhe funksionale”**, mbështet të gjithë nivelet dhe funksionet specifike sipas niveleve në administratën publike aktuale.

Kështu, gjatë periudhës janë zhvilluar kurset e parashikuara në paketën e parë trajnuese për nëpunësit civilë në administratën publike, pushtetin vendor dhe për administratë fiskale (tatimet dhe doganat).

Për të arritur detyrat që përfshihen në Prioritetin Strategjik “**Përmirësim i cilësisë së shërbimeve dhe produkteve**”, vëmendje më e madhe iu kushtua përmbushjes së objektivave, si më poshtë:

- *Zhvillimin e Institutit si një organizatë e orientuar nga kërkesa, klienti dhe kujdesi për klientin.*

Arritja e këtij objektiv, ka synuar në rradhë të parë hartimin dhe zhvillimin e programeve trajnuese, që janë në përputhje me modelin që mbështetet tek klienti dhe trajnimin e stafit në lidhje me shërbimin proklient. Trajnimi është realizuar në gjashtëmujorin e dytë (nëpërmjet projektit CARDS 2004 dhe asistencës teknike që ofroi ky projekt). Gjithashtu, është hartuar një set manualesh dhe pyetësorësh, të cilët do të ndihmojnë në cilësinë e procesit të trajnimit, identifikimin e treguesve të cilësisë dhe standartet e nevojshme për një shërbim cilësor ndaj klientëve tanë, si edhe rritjen e profilit të institucionit.

Gjithashtu, është punuar edhe për realizimin e objektivave të parashikuara në planin strategjik të ITAP 2006-2009, të cilat do të realizohen në fund të periudhës katërvjeçare, që kanë të bëjnë me:

- *Arritjen e “statusit të ekselencës”, i njohur nga klientët dhe publiku*

Vend të rëndësishëm për arrirjen e këtij objektiv zënë kontaktet e Institutit me organizma dhe institucione të administrimit publik dhe trajnimit të Administratës Publike, si edhe pjesëmarrja në aktivitete rajonale dhe më gjerë.

- *Menaxhimi i financave*

Për këtë, është punuar që:

-Plani financiar i Institutit, të përfshijë edhe çështje të marketingut, për të gjitha aktivitetet e ITAP-it dhe për këtë, janë parashikuar në planin financiar të vitit 2007, përveç trajnimit, edhe aktivitete të tjera (trajnim dhe zhvillim stafi, konferenca etj);

- Sigurimi i mbështetjes dhe përfshirjes në projekte të ndryshme me komponentë trajnimi;

-Përmirësimi i marketingut të Institutit, që do të ketë një impakt edhe në rritjen e imazhit të organizatës, ku një vëmendje e veçantë i është kushtuar rritjes së kontakteve me institucione homologe edhe jashtë vendit, zhvillimit të aktiviteteve rajonale dhe vendosjes së kontakteve të reja të cilat i shërbejnë

direkt rritjes së imazhit të ITAP, me institucionet e trajnimit të administratës publike nga vendet e rajonit.

### *Tipet e trajnimit të ofruar*

Me zbatimin e Planit të Trajnimit për Vitin 2007, Instituti i Trajnimit të Administratës Publike synon të realizojë qëllimin kryesor të veprimtarisë së tij trajnuese:

**“Rritjen e aftësive profesionale dhe përmirësimin e njohurive bazë të nëpunësve civilë, në mënyrë që secili prej tyre, në pozicionin përkatës, të përmbushë sa më mirë qëllimet e tij dhe të institucionit”** dhe njëkohësisht, synimet e përcaktuara për Vitin 2007:

- Përmirësimin e aftësive menaxhuese dhe funksionale të nëpunësve civilë, në funksion të procesit të modernizimit dhe reformës në Shërbimin Civil të Shqipërisë;
- Pajisjen e nëpunësve civilë me njohuri të mjaftueshme dhe aftësi përkatëse, me qëllim aplikimin efektiv të legjislacionit të përafuar, si dhe të angazhimeve të marra në kuadër të Marrëveshjes së Stabilizim – Asociimit;
- Përmirësimin e aftësive menaxhuese dhe profesionale të nëpunësve të administratës fiskale, në mbështetje të reformave të ndërmarra në këtë administratë, nëpërmjet trajnimeve në përshtatje me prioritetet dhe nevojat përkatëse, të identifikuara nga bashkëpunimi me administratën fiskale.

### **Qendra e Trajnimit të Përgjithshëm**

Programet dhe modulet e trajnimit që kanë në qendër zhvillimin e aftësive menaxhuese dhe funksionale të nëpunësve civilë, janë përfshirë në Paketën e Parë të trajnimit:

Për vitin 2007, totali i trajnimeve të realizuara nga Qendra e Trajnimit të Përgjithshëm është **141** kurse, në **544** ditë trajnimi (nga **470** të planifikuara), me **2582** pjesëmarrës.

### **Qendra e Trajnimit Fiskal**

Për vitin 2007, nga Qendra e Trajnimit Fiskal u realizuan **147** kurse, në **254** ditë trajnimi (nga 235 të planifikuara), duke trajnuar **1907** nëpunës të Administratës Tatimore dhe Doganore, në nivel qendror dhe lokal.

## **Bashkëpunime dhe Projekte**

### **Konferenca e dytë e Shkollës Rajonale të Administratës Publike**

Në Durrës, në datat 3- 4 Tetor 2007, u zhvillua Konferenca e dytë Vjetore e "Shkollës Rajonale për Administratën Publike në Ballkanin Perëndimor" (ReSPA), një iniciativë e përbashkët e Bashkimit Europian dhe e OECD-së, financuar kryesisht nga BE- ja.

### **Projekti Cards 2004 "Mbështetje për Zhvillimin e ITAP"**

Projekti përbëhet nga dy komponentë:

Komponenti i parë synon "**rikonstruksionin e ndërtesës së re të ITAP**".

Komponenti i dytë i këtij projekti, fokusohet në sigurimin e asistencës teknike në lidhje me zhvillimin e kapaciteteve të ITAP, në drejtim të menaxhimit të burimeve dhe funksionimin e një "**sistemi trajnimi cilësor**".

Përfitimet kryesore të këtij projekti janë:

- draftimi dhe testimi i metodologjive, për një trajnim cilësor dhe menaxhimin e mjeteve;
- dokumente orientuese për të zhvilluar sistemet e testimit, për të qenë të sigurt se të gjitha burimet janë menaxhuar efektivisht, me efikasitet dhe me ekonomi maksimale;
- draftimi dhe testimi i standarteve të kontrollit të cilësisë për procedura dhe sisteme më të mira;
- trajnime për stafin e ITAP, në lidhje me standartet, cilësinë, indikatorët e matjes së cilësisë së trajnimit.

## **Bashkëpunimi me UNDP**

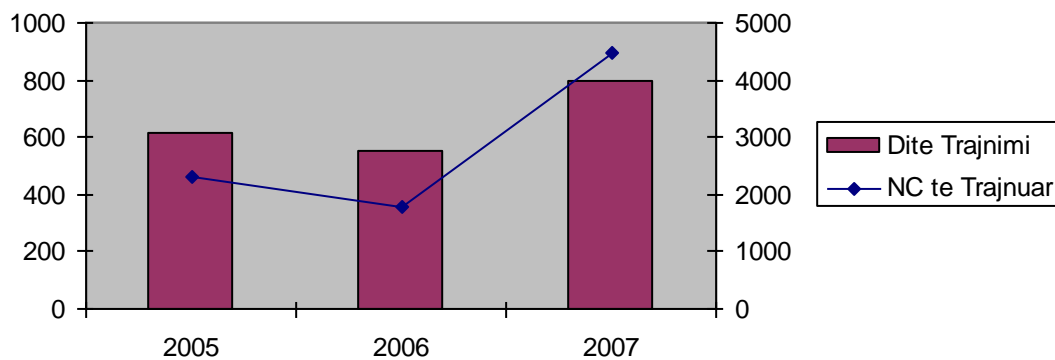
Ky bashkëpunim, ka konsistuar gjatë kësaj periudhe në zhvillimin e trajnimeve të administratës publike në tematika me interes si: "Politikat gjinore të BE dhe Shqipëria", "Respektimi i të drejtave të Minoriteteve", "Integrimi Gjinor".

## Bashkëpunimi me Fondacionin “Shoqëria e Hapur” për Shqipërinë (SOROS)

Bashkëpunimi me këtë fondacion për këtë vit, ka vazhduar për projektet “Qeverisja e mirë me pjesëmarrje qytetare” dhe “Menaxhimi i taksës së biznesit të vogël”, projekte të cilat janë zbatuar në administratën e qeverisjes vendore. Aktivitetet e parashikuara në këto projekte, u zhvilluan duke filluar nga muaji Qershor 2007, deri në fund të vitit 2007.

### b- INDIKATORËT

Treguesit	2007 Plan	2007 Fakt	2006
Numri i Kurseve	141	288	113
Ditë trajnimi të Zhvilluara	705	798	551
Pjesëmarrës në trajnim	2918	4489	1791
Indikatori i Trajnimit: Nëpunës Civil x Ditë trajnimi	9165	12524	8746
Indikatori i Cilësisë së Trajnimit (shkallë 1-7)	6.4	6.42	6.4



### 5. Reforma në fushën e pagave

Reforma në fushën e pagave gjatë vitit 2007, 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;
- Rritjen në mënyrë të diferencuar të pagave të sistemeve prioritare;



- Krijimin e një sistemi për mundësinë e shpërblimit të kualifikimeve pasuniversitare të tipit master, gradave dhe titujve shkencorë, gjithmonë në lidhje me përshkrimin e punës që nëpunësit kryejnë.

a. Për realizimin e objektivit të parë, edhe gjatë vitit 2007, në muajin korrik janë miratuar vendimet përkatëse të pagave, të cilat ndërmjet të tjerave, kanë realizuar reformën e strukturës së pagave për disa institucione të mbetura pa përfshira gjatë vitit 2006, apo përfshirjen në këtë sistem, të institucioneve të reja të krijuara.

Gjithashtu, në këtë kuadër është realizuar:

- ndryshimi i grupimit të institucioneve në vendimet përkatëse të Këshillit të Ministrave (psh. Komiteti i Birësimeve);
- përshtatja e strukturës së pagave me institucionet e reja të krijuara (psh. Qendrat e Transferimit të Teknologjive Bujqësore, të cilat u krijuan si rezultat i riorganizimit të disa institucioneve kërkimore- shkencore, në varësi të Ministrisë së Bujqësisë, Ushqimit dhe Mbrojtjes së Konsumatorit; Teatri Kombëtar i Operas, Baletit dhe Ansamblit të Këngëve dhe Valleve Popullore, etj);
- parashikimi i shtesës për kushte pune, për disa institucione për shkak të veçorive të tyre (psh. Agjencia Kombëtare e Shoqërisë së Informacionit, drejtoritë rajonale të ALUIZNI-t);
- parashikimi i aplikimit të shtesës për dëmshmëri shëndeti për disa institucione që punojnë në kushte të dëmshme për shëndetin (psh inspektoriat i hidrokarbureve), gjë që do të zgjerohet edhe për institucione të tjera gjatë vitit 2008.

Po në kuadër të objektivit të unifikimit të sistemit të pagave për të gjithë nëpunësit e administratës publike, në zbatim edhe të detyrimit të Ligjit Nr. 9584, datë 17/07/2006, "Për pagat, shpërblimet dhe strukturat e institucioneve të pavarura kushtetuese dhe të institucioneve të tjera të pavarura të krijuara me ligj", Këshilli i Ministrave miratoi vendimin e pagave për nëpunësit e këtij grupi institucionesh, duke iu referuar strukturës dhe niveleve të pagave të funksionarëve, nëpunësve dhe punonjësve mbështetës në ministritë e linjës.

b. Për realizimin e objektivit të dytë, me miratimin e vendimeve të pagave në muajin korrik 2007, konkretisht është realizuar:

- Rritje e ndjeshme dhe në mënyrë të diferencuar e nivelit të pagave për sistemin e arsimit parauniversitar (mesatarisht 22%);
- rritje e ndjeshme dhe në mënyrë të diferencuar e nivelit të pagave për sistemin e shëndetësisë (mjekët dhe punonjësit me arsim të lartë, mesatarisht 22%);
- rritje e ndjeshme dhe në mënyrë të diferencuar e nivelit të pagave për punonjësit e infermieristikës në sistemin e shëndetësisë (mesatarisht 26%);
- rritje e nivelit të pagave për forcat e armatosura dhe policinë e ndryshme (mesatarisht 10%);
- rritje e pagave të ulta në mënyrë të ndjeshme dhe të diferencuar për punonjësit mbështetës (sistemi i pagave me klasa, mesatarisht 14%);
- rritje e nivelit të pagave për nëpunësit që paguhën me skemën e pagave të shërbimit civil, mesatarisht 7%;

c. Siç edhe është deklaruar nga Qeveria Shqiptare, një nga objektivat e saj në lidhje me administratën publike, ka qenë tërheqja dhe mbajtja në administratë e nëpunësve të kualifikuar, si dhe e atyre të shkolluar jashtë vendit.

Në këtë drejtim, në kuadër të miratimit të vendimeve të pagave në muajin korrik 2007, është realizuar parashikimi i mundësisë së përfitimit të një shpërblimi për kualifikimet pasuniversitare të tipit mastër, gradave dhe titujve shkencorë.

Për këtë, këto vendime parashikojnë:

- shpërblimi të jepet në kushtet e përputhjes së fushës së kualifikimit, gradës, apo titullit shkencor, me përshkrimin e punës që funksionari, apo nëpunësi kryen;
- për funksionet, apo pozicionet e nëpunësve, është parashikuar se cili është kualifikimi, grada, apo titulli që do të shpërblehet (psh për pozicionet "Specialist" dhe "Përgjegjës Sektor", shpërblehet kualifikimi i tipit "Master");
- këto shpërblime do të jepen pas miratimit paraprak që do të bëjë për secilin rast, Departamenti i Administratës Publike.

## 6. Zhvillimi i teknologjive te informacionit

Sistemi i Menaxhimit të Burimeve Njerëzore, është një nga projektet më të rëndësishëm dhe nga detyrat kryesore të Departamentit të Administratës Publike, e si rrjedhim të qeverisë shqiptare. Për vetë rëndësinë e tij, si dhe për shkak të kompleksitetit të punës (kërkohej një veprim i integruar me një numër të madh institucionesh), Departamenti i ka dedikuar këtij projekti, kohë dhe burime njerëzore të rëndësishme. Qëllimi, ka qenë vendosja në punë e një sistemi për menaxhimin e informacionit, në lidhje me burimet njerëzore, në të gjithë administratën publike. Gjatë viteve 2005 dhe gjysmës së parë të vitit 2006, u punua intensivisht për krijimin e një sistemi informatik, i cili të lejonte hedhjen e të dhënave të personelit të çdo institucioni, në mënyrë sa më të lehtë dhe efikase. Pas përfundimit të ndërtimit të programit, të mbështetur në teknologji të internetit, u krye një punë intensive për të testuar pjesë të ndryshme të sistemit dhe për të parë nëse ato përputheshin me funksionalitetin e kërkuar. Procesi i testimit, u pasua me ndryshime të rëndësishme, si në ndërfaqet e përdoruesve, ashtu dhe në konceptimet logjike të sistemit.

Pas kalimit me sukses të kësaj faze të parë, u kalua në fazën e dytë të implementimit, në atë të popullimit të sistemit me të dhënat bazë të nëpunësve. Në këtë fazë, do të përfshiheshin edhe institucionet, të cilat ishin përgjegjëse për hedhjen e të dhënave. Fillimisht, procesi u pilotua në Kryeministri dhe në Ministrinë e Financave dhe më pas, u shtri në të gjitha ministrinë e tjera. Ky proces, u shoqërua me trajnimin e nëpunësve, të cilët do të punonin me sistemin, trajnim i kryer nga nëpunësit e Departamentit.

Gjashtëmujori i dytë i vitit 2006 dhe fillimi i vitit 2007, u shoqërua me disa probleme teknike të vendosjes së aparaturave (gjë që solli ndërprerjen e punës prej pothuajse një viti), por gjithsesi, procesi filloi të rifunksionojë në korrik të vitit 2007. Kështu deri në fund të vitit 2007, u mundësua:

- Vënia në funksion të plotë e bazës së të dhënave;
- kapërcimi i të gjitha vështirësive teknike, si rikonfigurimi i softit, si dhe;
- vënia në funksion e Gov-Net-it.

Ndërkohë, nga Departamenti i Administratës Publike, u mundësua vendosja e strukturave në platformë, si edhe pagat përkatëse.

Njëkohësisht, me iniciativën e DAP, u miratua Urdhri Nr. 139, datë 29.08.2007, i Kryeministrit, në bazë të të cilit data 16 nëntor 2007, u vendos si afat përfundimtar i hedhjes së të dhënave të personelit në mënyrë elektronike, nga

Kryeministria dhe ministrinë e linjës, në Regjistrin Qendror të Personelit. Ky proces (i cili u konsiderua si faza e parë e popullimit të regjistrit me të dhënat përkatëse), përfundoi në afatin e vendosur. Ndërkohë, ka filluar puna për popullimin me të dhëna edhe për institucionet e tjera (institucionet e pavarura dhe institucionet e varësisë së ministrive të linjës dhe Kryeministri, në nivel qendror). Kjo fazë e dytë parashikohet të përfundojë në fund të vitit 2008.

Vlen të përmendet se gjatë vitit 2007, nga Departamenti i Administratës Publike, u trajnuan edhe nëpunësit e rinj palë të procesit.

Gjithsesi, gjatë gjithë periudhës së hedhjes së të dhënave të personelit, u evidentuan disa probleme, të cilat mund të përmbliidhen si më poshtë:

- Reagim i vonuar i Drejtorive të Burimeve Njerëzore;
- informacioni mbi dosjet e personelit, është shpeshherë jo i plotë (për shkak se një pjesë e të dhënave që parashikohen të hidhen në database nuk është mbajtur më parë);
- probleme me infrastrukturën elektronike në Ministri;
- probleme me infrastrukturën elektronike ndërqeveritare GovNET.

### **Përfitimet e Regjistrit Qendror të Personelit**

Siç u përmend edhe më sipër, Regjistri Qendror i Personelit, konsiderohet dhe është një platformë moderne e sistemit të menaxhimit të burimeve njerëzore, e cila me vënien në funksionim të saj do të modernizonte dhe lehtësonte procesin e menaxhimit të burimeve njerëzore dhe jo vetëm (po të kemi parasysh këtu që një pjesë e rëndësishme e platformës është prodhimi i listë pagesës dhe njëkohësisht llogaritja e fondit të pagave).

Përfitimet nga vënia në funksionim e platformës, mund t'i përmbledhim si më poshtë:

- 1- Në çdo moment qeveria shqiptare do të ketë një pasqyrë të saktë të nëpunësve të emëruar në administratën publike;
- 2- pas vënies në funksionim edhe të database-s së thesarit (Ministria e Financave), bëhet i mundur gjenerimi i listë- pagesave të punonjësve, dhe i fondit të shpenzimeve të personelit;

- 3- prodhimi i raporteve të nevojshme për monitorimin e të gjitha procedurave për menaxhimin e burimeve njerëzore.

(bashkëlidhur këtij raporti edhe një listë e detajuar e raporteve që do të prodhohen nga platforma).

## **7. Objektivat kryesore, për vitin 2008**

Siç edhe e theksuam në pjesën hyrëse të raportit, një pjesë e objektivave të cilat kanë qenë të lidhura ngushtësisht me ndryshimet e legjislacionit të shërbimit civil, nuk janë realizuar gjatë vitit 2007. Këto objektiva, sigurisht janë pjesë e rëndësishme e punës për vitin 2008.

Konkretisht, objektivat në tërësi për vitin 2008, janë:

- Hartimi dhe miratimi i Strategjisë Ndërsektoriale të Reformës në Administratën Publike, në kuadër të Strategjisë Kombëtare për Zhvillim dhe Integrim;
- përmirësimi i procesit të rekrutimit të nëpunësve civilë, për të mundësuar tërheqjen e elementëve më të aftë profesionalisht, duke ulur në të njëjtën kohë fenomenin e subjektivizmit në procesin e konkurimit. Uljen e kostove të procedurës së konkurimit, nëpërmjet organizimit të testeve masive dhe ndryshimit të mënyrës së publikimit të vendeve të lira, nga gazetatat kombëtare, në faqen e internetit të Departamentit të Administratës Publike;
- 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;
- eliminimi i nepotizmit në administratën publike dhe sigurimi i punësimit në të, vetëm të personave të aftë profesionalisht dhe të përkushtuar në kryerjen e detyrave;
- rritja e kapaciteteve të burimeve njerëzore nëpërmjet trajnimit;
- rritja e **CILËSISË** në gjithë aktivitetet e ITAP dhe qendrave trajnuese, (ekspertet, materialet, menaxhimi i trajnimit, ambientet trajnuese, publikimi i aktiviteteve etj);

- rritja e vazhdueshme e kapaciteteve të brendshme të ITAP;
- organizimi dhe zhvillimi i programit të Trajnimit të Trajnerëve në kuadër të Programit të Menaxhimit Strategjik, parashikuar për menaxherë të nivelit të lartë, me qëllim zgjedhjen e trajnerëve/ekspertëve, hartimin e kurrikulës dhe realizimin e trajnimit brenda vitit;
- trajnimi i ministrive të linjes dhe institucioneve të tjera, në përdorimin e Manualit të Analizës së Nevojave për Trajnim, me qëllim vënien në funksion të këtij Manuali, për përgatitjen e planit strategjik dhe planit të trajnimit, për periudhën 2009 – 2012;
- hartimi i dokumnetit të politikës për reformën e pagave të punonjësve mbështetës, të institucioneve të administratës publike;
- rritja e pagave në mënyrë të diferencuar, sipas prioriteteve të përcaktuara;
- monitorimi i reformës në fushën e pagave, të kryer gjatë viteve të mëparshme dhe ndërmarrja e veprimeve eventuale;
- hedhja në Regjistrin Qendror të Personelit e të dhënave të të gjithë punonjësve të administratës publike (si fazë e dytë), duke synuar edhe vënien në funksionim të plotë të këtij regjistri (sqarojmë se kjo është e lidhur ngushtësisht edhe me vënien në funksionim të database-s së thesarit në Ministrinë e Financave, për të realizuar lidhjen e modulit të pagave të regjistrit të personelit me databasë-n e thesarit);
- krijimi i një kuadri ligjor për funksionim e Regjistrit Qendror të Personelit.

### Lista e detajuar e raporteve të platformës

- ❖ Raportet që mund të prodhohen menjëherë janë:
  - Numri plan i pozicioneve të punës, sipas strukturave;
  - numri faktit i nëpunësve dhe punonjësve të emëruar;
  - vendet vakante;
  - Përqindja e vendeve vakante;
  - Ndarja e pozicioneve sipas mënyrës së rregullimit të marrëdhënieve të punës:
    - a- funksionarë politikë;
    - b- nëpunës civilë;
    - c- punonjës mbështetës
  - Për secilën ndarje “a”, “b” dhe “c” edhe numri fakt;
  - ndarje e nëpunësve dhe punonjësve sipas kriterit të arsimit: arsim i lartë, arsim i mesëm, edukim i mesëm teknik dhe i papërcaktuar;
  - ndarja e pozicioneve të punës sipas niveleve (psh. sa drejtorë, sa përgjegjës sektori, sa specialistë dhe më tej, sipas kategorive të pagave);
  - ndarja e nëpunësve civilë sipas nivelit (sa drejtorë, sa përgjegjës sektori, sa specialistë dhe sipas kategorive);
  - kërkim individual për çdo punonjës (me të gjitha të dhënat);
  - lista e nëpunësve dhe punonjësve të çdo institucioni, i shtrirë sipas strukturës dhe organikës dhe sipas statusit të tyre (funksionar politik, nëpunës civil dhe punonjës mbështetës);
  - për çdo njësi organizative brenda institucionit, gjenerohet raporti i varësisë dhe i përbërjes (plan dhe fakt);
  - në nivel të të gjitha institucioneve, gjenerohen të dhënat për ndarjen e numrit total të punonjësve sipas kategorive përkatëse të pagave;

- numri i nëpunësve në listë pritjeje;
- numri i nëpunësve sipas kualifikimeve pasuniversitare (master, grada dhe tituj shkencorë);
- ❖ Raporte që nuk janë parashikuar në versionin aktual të platformës dhe që do të zhvillohen në të ardhmen:
  - Kategoria e pagës për secilin pozicion vakant dhe kërkesat e veçanta dhe të përgjithshme për to (pas plotësimit në platformë të përshkrimit të pozicionit të punës);
  - numri i nëpunësve të emëruar sipas procedurave dhe atyre me kontratë të përkohshme pune (më pas, ndarja me kontratë të miratuar nga DAP, ose jo);
  - raporti meshkuj – femra, si dhe ndarja në pozicione drejtuese;
  - largimet nga shërbimi civil, apo pozicione të tjera dhe arsyet e tyre;
  - përqindjet e largimeve sipas arsyes së largimit (psh si pasojë e masave disiplinore);
  - numri i pozicioneve të punës, me kriter arsimin specifik të kërkuar (psh. sa pozicione pune me arsim të lartë ekonomik ka- kjo pasi të plotësohet në database përshkrimi i punës);
  - raportet për vlerësimin vjetor individual (pasi të plotësohen në platformë të dhënat për vlerësimin);
  - raporte për masat disiplinore, sipas llojit të masës, në rang qeverie dhe për çdo institucion.

Gjithsesi, në mënyrën se si është i ndërtuar kjo platformë, lejon që të zhvillohen raporte dhe kërkesa të bazuara mbi të dhënat aktuale.