

RAPORT VJETOR 2024

KËSHILLI I MINISTRAVE
DEPARTAMENTI I ADMINISTRATËS PUBLIKE

Përmbajtja

I. HYRJE	3
Vështrim i përgjithshëm i vitit 2024	3
Arritjet kryesore për vitin 2024	4
II. KUADRI LIGJOR INSTITUCIONAL DHE VLERËSIMET NË RAPORTET NDËRKOMBËTARE	7
Përgjegjësitë Raportuese dhe Zbatuese	7
Vlerësime në Raportet Ndërkombëtare 2024	7
III. KONTEKSTI STRATEGJIK	10
III.1 Strategjia Ndërsektoriale e Reformës në Administratën Publike	10
<i>Procesi i hartimit të strategjisë</i>	11
III.2 PROJEKTE	13
III.3 Vizibiliteti i Departamentit të Administratës Publike dhe Shkollës Shqiptare të Administratës Publike përgjatë vitit 2024	18
III.4 Pasqyrë e përmbledhur e veprimtarisë përgjatë vitit 2024	19
IV. ZHVILLIMET PËRGJATË VITIT 2024	28
IV.1 Politikat e menaxhimit të burimeve njerëzore të shërbimit civil dhe zbatimi i tyre në institucionet e administratës shtetërore	28
IV.2 Reforma funksional - strukturore e institucioneve të administratës publike	49
IV.3 Rritje të pagave	55
IV.4 Ngritja e kapaciteteve të burimeve njerëzore	59
IV.5 Sistemi Informatik i Menaxhimit të Burimeve Njerëzore (HRMIS)	77
V. OBJEKTIVAT PËR VITIN 2025	79

I.HYRJE



Garantimi i një administrate publike moderne dhe efëçente në shërbim të qytetarëve, vijon të mbetet ndër prioritetet madhore të qeverisë shqiptare. Njëherësh, forcimi i profesionalizmit, transparencës dhe llogaridhënies në administratën publike është në fokus të shtuar në kuadër të procesit të negociatave të Shqipërisë me Bashkimin Evropian.

Emërimi në janar të vitit 2024 i ministrit të Shteti për Administratën Publike dhe Antikorrupsionin tregon vullnetin e plotë të qeverisë shqiptare për konsolidimin e një administrate publike profesionale, efikase, inovative dhe të motivuar, që vepron në përputhje me standardet evropiane dhe parimet e zhvillimit të qëndrueshëm, dhe që ka aftësinë dhe mjetet e nevojshme në dispozicion për ta përgatitur Shqipërinë për procesin historik të aderimit në Bashkimin Evropian.

Brenda këtij kuadri, pëgjatë vitit 2024, ministri i Shtetit për Administratën Publike dhe Antikorrupsionin dhe Departamenti i Adminsitratës Publike janë angazhuar jo vetëm në përmbushjen e detyrimeve ligjore dhe avancimin e politikave në drejtim të forcimit të kapaciteteve institucionale, por edhe në dizenjimin e një pakete që i shërben rienergizimit të administratës publike, me qëllim fuqizimin gradual të administratës për t'u përballur me sfidat e së ardhmes evropiane të vendit.

Vështrim i përgjithshëm i vitit 2024

Politikat në shërbimin civil, udhëheqje e reformës në këtë fushë, si dhe zbatimi i politikave të shërbimit civil në institucionet e administratës shtetërore

- > Përmirësimi i procesit të përzgjedhjes dhe vlerësimit të kandidatëve që konkurrojnë për t'u bërë pjesë e administratës shtetërore, nëpërmjet:
 - rritjes së kapaciteteve vlerësuese të anëtarëve të komiteteve të pranimit - trajnim me metodat bashkëkohore të vlerësimit;
 - përmirësimit të bankës së pyetjeve të testit me shkrim;
 - pjesëmarrjes në panairët e punës dhe zhvillimit të javës së administratës publike me qëllim informimin e të interesuarve dhe sidomos të rinjve për të përthithur kandidatët potencialë në administratën shtetërore;
 - përmirësimit të cilësisë së përshkrimeve të punës, gjë që ndikon edhe në përcaktimin e kriterëve të unifikuara për grupet e pozicioneve të ngjashme, e si rrjedhim edhe në rritjen e cilësisë së procesit të rekrutimit.
- > Rienergizimi i administratës publike – paketa e motivimit - pilotimi i një sistemi të ri të performancës – trajnimi i “leadership-it”.
- > Forcimi i kapaciteteve të DAP-it, njërive të burimeve njerëzore në institucionet e administratës shtetërore, për të çuar përpara reformën në shërbimin civil dhe të gjithë nëpunësve të administratës publike, nëpërmjet:

- trajnimeve të vazhdueshme për kuptimin e politikave të menaxhimit të burimeve njerëzore, ndërlidhjen dhe efektet e tyre;
 - unifikimit të praktikave për menaxhimin e burimeve njerëzore dhe planifikimit të burimeve njerëzore në shërbimin civil;
 - trajnimit në ASPA, sipas nevojave të institucioneve.
- > Zbatimi i mëtejshëm i vendimeve gjyqësore të formës së prerë dhe rikthimi në detyrë i nëpunësve civilë gjyqfitues me fokus në:
- rritjen e cilësisë së administrimit të dokumentacionit të nevojshëm (dosjeve personale të nëpunësve të larguar), me qëllim zbatimin e saktë të detyrimeve ligjore që burojnë nga këto vendime;
 - vlerësimin rast pas rasti të secilit vendim dhe detyrimeve që burojnë prej tij.

Reforma funksional-
strukture e
institucioneve të
administratës shtetërore
dhe reforma e pagave

- > Ndërtimi i institucioneve të administratës shtetërore;
- > Reformimi i sistemit të pagave dhe rritja e tyre.

Arritjet kryesore për vitin 2024

82% më shumë aplikantë (26502 për vitin 2024, përkundrejt 14584 për vitin 2023)

Numri mesatar i aplikantëve/pozicion pune

17.55 (2024) > 13.5 (2023)

Numri mesatar i aplikantëve/pozicion për pozicionet e përfshira në rregullin 20%

31.5 (2024) > 23.9 (2023)

Konsolidimi i procesit të rekrutimit, duke:

- > implementuar masa për thjeshtimin e procesit dhe rritjen e transparencës, nëpërmjet portalit *online* të rekrutimit për aplikantët;
- > publikuar materiale orientuese në faqen zyrtare të DAP-it, e cila përditësohet rregullisht me informacion;
- > pjesëmarrje në panairët e punës; rritur interesin e kandidatëve të kualifikuar jashtë administratës publike.

86.6% indikator i zbatimit të vendimeve gjyqësore (2013 – 2024) përkundrejt 84.2% që ishte në fund të vitit 2023

> Rritja e përqindjes së zbatimit të vendimeve gjyqësore të formës së prerë.

Rritja e atraktivitetit të shërbimit civil, që shprehet më së mirë në:

- > uljen e rasteve të dorëheqjeve;
- > rritjen e pagave për nëpunësit civilë të kategorisë ekzekutive dhe drejtues në institucionet rajonale/vendore.

*Pagat në shërbimin civil për kategorinë ekzekutive **11% – 16%** më të larta*

*Pagat e drejtuesve të institucioneve rajonale/vendore **9% – 34%** më të larta*

***36.7%** më pak dorëheqje në krahasim me vitin 2023 (140 në vitin 2024, përkundrejt 221 në vitin 2023)*

Në krahasim me vitin 2023:

44.3% më pak masa disiplinore të të gjitha llojeve

48.1% më pak masa disiplinore “Largim nga shërbimi civil”

71.7% më pak masa disiplinore “Pezullim nga e drejta e ngritjes në detyrë”

> Rritja e përgjegjshmërisë dhe profesionalitetit të nëpunësve civilë.

> Rritja e kapaciteteve të nëpunësve të administratës publike, nëpërmjet trajnimeve pranë ASPA-s

44% më shumë individë dhe **98%** më shumë pjesëmarrës në trajnimet e ASPA

Krahas sa më sipër, arritje të tjera shumë të rëndësishme gjatë vitit 2024, përmendim:

- > Viti 2024 shënoi një etapë të rëndësishme në fushën e integritit evropian (përkatësisht datë 15 Tetor 2024), atë të hapjes zyrtare të negociatave në Konferencën e 2-të Ndërqeveritare zhvilluar në Luksemburg, për Grupkapitullin 1 “Themelorët”, i cili përfshin, mes të tjerash, edhe Kriterin “Reforma në Administratën Publike”, me negociator ministrin e Shtetit për Administratën Publike dhe Antikorrupsionin dhe ku DAP-i është institucion lider.

- > Gjatë vitit 2024 Shqipëria hartoi dhe dorëzoi Pozicionin Negociues të Grupkapitullit të Parë “Themelorët” dhe u bë me dije Qendrimi i Përbashkët i Bashkimit Evropian. Në vijim dhe në zbatim të VKM-së nr. 614, datë 2.10.2024, strukturat e negociatave, bashkarisht me të gjitha institucionet që kanë në fushën e tyre të përgjegjësisë, politikat dhe masat e parashikuara në Pozicionin Negociues, si dhe detyrimet që rrjedhin nga dokumenti i Qendrimit të Përbashkët të Bashkimit Evropian (piketat e ndërmjetme dhe piketat mbyllëse), tashmë do të fokusohen në zbatimin e tyre, në përputhje me kërkesat e procesit të negociatave për anëtarësim në Bashkimin Evropian.

- > Gjithashtu, në kuadër të punës për rritjen e ekspertizës në administratën publike, në nëntor 2024 Shqipëria mori zyrtarisht statusin e vëzhguesit në Rrjetin Evropian të Administratës Publike (EUPAN). Dhënia e këtij statusi i shërben synimit të përshpejtimit të agjendës së integritetit të vendit në BE në fushën e reformës në administratën publike, duke ndjekur rekomandimin e qartë nga Komisioni Evropian në Raportin e Shqyrtimit Analitik për Grupkapitujt I “Themelorët”. Shqipëria tashmë përfaqësohet në këtë rrjet përmes kabinetit të ministrit të Shtetit për Administratën Publike dhe Antikorrupsionin, Departamentit të Administratës Publike dhe Shkollës Shqiptare të Administratës Publike. Statusi i vëzhguesit në EUPAN do të lehtësojë shkëmbimin e ndërsjellë të njohurive dhe përvojave me vendet anëtare të BE-së, duke mundësuar përfitime të shumta nga ekspertiza e përbashkët e rrjetit.

II. KUADRI LIGJOR INSTITUCIONAL DHE VLERËSIMET NË RAPORTET NDËRKOMBËTARE



Përgjegjësitë Raportuese dhe Zbatuese

Bazuar në ligjin nr. 152/2013, “Për nëpunësin civil”, të ndryshuar, Këshilli i Ministrave raporton në Kuvendin e Shqipërisë, për:

- > Politikat në shërbimin civil, udhëheqjen e reformës në këtë fushë, si dhe zbatimin e politikave të shërbimit civil në institucionet e administratës shtetërore;
- > Reformën funksional - strukturore të institucioneve të administratës publike dhe reformën në fushën e pagave;
- > Rritjen e kapaciteteve të burimeve njerëzore;
- > Hartimin dhe vënien në efikasitet të Regjistrisë Qendrore të Personelit (SIMBNJ/HRMIS).

Departamenti i Administratës Publike në rolin e udhëheqësit të procesit të raportimit vjetor, mbledh, raporton dhe analizon të gjitha të dhënat e nevojshme. Në këtë proces DAP-i rakordohet ngushtësisht me ministrinë e linjës dhe institucionet e tyre të varësisë, të cilët raportojnë lidhur me proceset e tyre të brendshme për të cilat DAP-i ka rolin mbikqyrës, si dhe lidhur me përgjegjësitë e tyre, mes të tjerash edhe për: planifikimin vjetor të nevojave për rekrutim, hartimin e përshkrimeve të punës, masat disiplinore, etj.

Vlerësime në Raportet Ndërkombëtare 2024

- > Vlerësimi më i fundit i OECD/SIGMA¹ i publikuar në dhjetor 2024, si vlerësimi periodik më reputativ i administratave publike në vendet candidate për anëtarësim në Bashkimin Evropian, analizoi statusin aktual të punës për reformën në administratën publike në Shqipëri. Përmes një vlerësimi 360-gradësh, raporti evidentoi arritjet dhe sfidat për adresim sa i përket përmirësimit të performancës së administratës publike në përputhje me agjendën kombëtare të vendit për integrimin evropian.

Sipas vlerësimit të SIGMA, Shqipëria ka shënuar një sërë zhvillimesh pozitive dhe progres të qendrueshëm në drejtim të reformës në administratën publike dhe mirëqeverisjes. Një ndër momentet më të rëndësishme të vitit 2024 është emërimi i një ministri të dedikuar Shteti për Administratën Publike dhe Antikorrupsionin, zhvillim që ka qartësuar përgjegjësinë politike për reformën dhe ka shtuar fokusin institucional në këtë fushë.

Korniza ligjore dhe struktura institucionale për një administratë publike funksionale konsiderohen të pranishme në mënyrë të përgjithshme në të gjitha fushat e vlerësimit. Inovacioni në sektorin publik promovohet aktivisht përmes një sërë aktiviteteve të posaçme, dhe sipas të dhënave, 62% e nëpunësve civilë konfirmojnë se në administratën publike praktikatat e mira shkëmbehen në mënyrë të vazhdueshme.

Sistemi i menaxhimit të shërbimit civil në Shqipëri vlerësohet si i pjekur dhe i qendrueshëm, në përputhje me standardet rajonale. Legjislacioni ekzistues për rekrutimin është në linjë me parimet kryesore të meritokracisë, ndërkohë që është rritur ndjeshëm atraktiviteti i

¹ Raporti mund të aksesohet në linkun vijues:

https://www.oecd.org/content/dam/oecd/en/publications/reports/2025/01/public-administration-in-albania-2024_9ec56245/5577d117-en.pdf

shërbimit civil si punëdhënëse. Kjo lidhet edhe me përmirësimin e kënaqësisë ndaj pagave, pas një rritjeje prej 46% të pagave në sektorin publik. Gjithashtu, janë bërë përpjekje të dukshme për përmirësimin e kushteve të punës dhe mirëqenies së punonjësve, përmes lehtësimit të punës në distancë, ofrimit të orareve fleksibël, konsultimeve me përfaqësuesit e nëpunësve dhe kryerjes së anketave për kënaqësinë në punë.

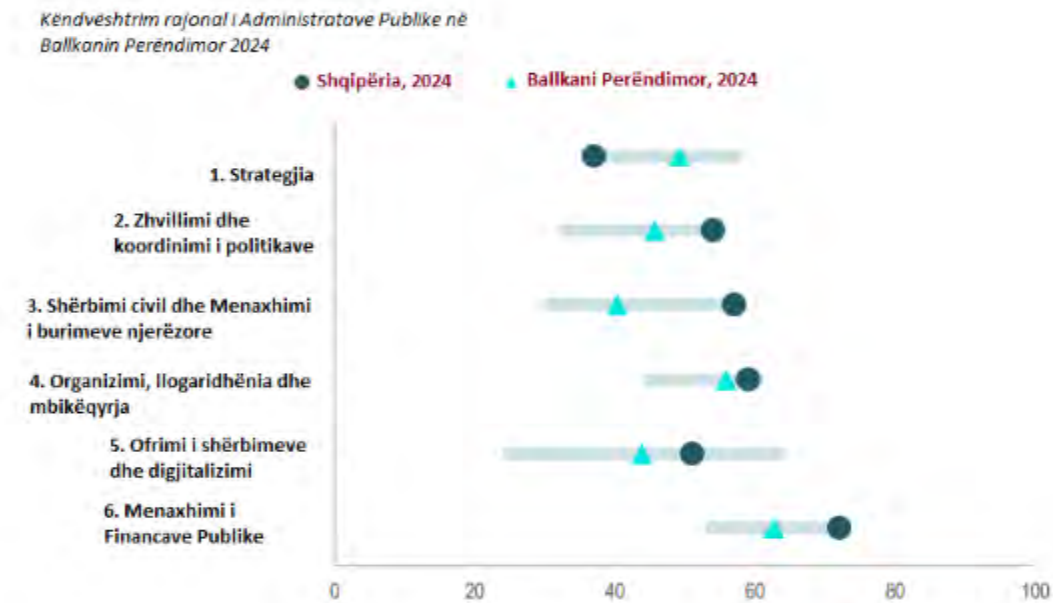
Në fushën e transparencës dhe së drejtës për informim, Shqipëria ka shënuar progres të rëndësishëm, duke krijuar një kornizë ligjore të qëndrueshme për aksesin në informacion. Komisioneri për të Drejtën e Informimit dhe Mbrojtjen e të Dhënave është konsoliduar si një autoritet efektiv në garantimin e trajtimit të kërkesave për informacion nga qytetarët dhe institucionet.

Digjitalizimi i shërbimeve publike është një tjetër pikë e fortë në ecurinë reformuese të administratës publike., sipas OECD/SIGMA. Aktualisht, 95% e shërbimeve publike janë të aksesueshme përmes platformës e-Albania, duke lehtësuar ndjeshëm aksesin për qytetarët dhe bizneset. SIGMA vë në dukje se integrimi i regjistrave dhe ndërveprimi i sistemeve digjitale është një arritje e rëndësishme, pasi ka thjeshtuar procedurat dhe ka reduktuar ndjeshëm barrën administrative.

Në fushën e prokurimit publik, legjislacioni është në përputhje të plotë me direktivat e Bashkimit Evropian. Ndryshimet e miratuara gjatë vitit 2024 kanë sjellë përmirësime në transparencë, rritjen e konkurrencës dhe përdorimin e mjeteve digjitale, si prokurimi elektronik. Krijimi i Operatorit Qendror të Blerjeve ka përmirësuar funksionimin e prokurimeve të centralizuara, ndërsa Komisioni i Prokurimit Publik ka arritur të reduktojë ndjeshëm kohën e trajtimit të ankesave, pavarësisht rritjes së numrit të apelimeve. Në të njëjtën kohë, është vërejtur një ulje domethënëse e përqindjes së ankesave të çuara në gjykatë në lidhje me vendimet e KPP-së.

Në lidhje me qeverisjen vendore, kuadri ligjor ofron garancitë e nevojshme për autonominë institucionale, ndërkohë që konsolidimi i shoqatave të qeverisjes vendore ka përmirësuar ndjeshëm rolin e tyre në procesin e politikëbërjes dhe përfaqësimit.

Së fundmi, sipas OECD/SIGMA, një tregues domethënës i progresit të Shqipërisë është fakti që 86% e nëpunësve civilë të anketuar do ta rekomandonin institucionin e tyre si një vend të mirë pune – një përqindje që përfaqëson rezultatin më të lartë në rajon, dhe që reflekton besimin në përpjekjet vijuese për përmirësimin e kushteve të punës dhe të klimës organizative brenda administratës publike shqiptare.



- > Mbështetur në gjetjet e SIGMA, si dhe në raportin e hartuar në përfundim të procesit të shqyrtimit analitik për Grupkapitujt I “Themelorët”, raporti më i fundit i Komisionit Evropian për Shqipërinë, i datës 30.10.2024 konstaton se vendi ynë është mesatarisht i përgatitur në fushën e administratës publike. Komisioni Evropian thekson nevojën për të përfunduar procesin e riorganizimit të roleve dhe përgjegjësi brenda aparatit të Kryeministrit, krijimin e një kuadri ligjor që rregullon në mënyrë ezauruese tipologjinë dhe kriteret për krijimin e organeve vartëse dhe linjat e qarta të llogaridhënies, zbatimin e plotë të kornizës ligjore të shërbimit civil për pozicionet e nivelit të lartë drejtues, rritjen e atraktivitetit të administratës dhe rritjen e motivimit të punonjësve të administratës, aksesin në shërbimet publike të digjitalizuara për personat me njohuri apo mundësi të kufizuara, si dhe nevojën për më tepër siguri digjitale dhe mbrojtjen e të dhënave personale. Në këtë drejtim, Shqipëria duhet të vijojë përpjekjet për përmirësimin e ndjeshëm të përgatitjes së vendit në fushën e reformës në administratën publike.

III. KONTEKSTI STRATEGJIK



III.1 Strategjia Ndërsektoriale e Reformës në Administratën Publike

Reforma në Administratën Publike (RAP) është një ndër prioritet kryesore të qeverisë shqiptare për jetësimin e vizionit të Shqipërisë 2030 si anëtare e Bashkimit Evropian, përmes forcimit të mëtejshëm të të gjithë mekanizmave për një administratë publike eficiente që vepron me profesionalizëm dhe transparencë.

Përgjatë viteve të fundit, Shqipëria ka ndërmarrë disa reforma të thella në fushën e administratës publike, të cilat janë planifikuar dhe monitoruar përmes Strategjisë Ndërsektoriale të Reformës në Administratën Publike. Në një këndvështrim rajonal, performanca e përgjithshme e Shqipërisë në këto reforma është vlerësuar si shumë pozitive në krahasim me vendet e tjera të rajonit, sikurse konfirmohet në raportet e fundit të monitorimit të OECD/SIGMA të viteve 2021 dhe 2024, ku Shqipëria konfirmohet si lider në rajon në totalin e indikatorëve.

Strategjia Ndërsektoriale e Reformës në Administratën Publike 2024-2030 (SNRAP) shërben si korniza strategjike që do të udhëheqë zbatimin e reformave të qeverisë shqiptare dhe të gjitha institucioneve të tjera të përfshira, deri në fund të vitit 2030. Kjo reformë është prioritet i qartë kombëtar, në përputhje me qasjen e rivitalizuar të Komisionit Evropian ndaj politikës së zgjerimit. Me metodologjinë e re të zgjerimit, Reforma në Administratën Publike, pjesë e Grupkapitujve “Themeloret”, mbart rëndësi kritike në përparimin e procesit të negociatave, si shtyllë thelbësore për mirëfunksionimin e shtetit dhe si parakusht për avancimin e agjendës evropiane në të gjithë grupkapitujt e negociatave. Për këtë qëllim:

- > Parashikimet në Strategjinë Ndërsektoriale të RAP janë plotësisht të linjëzuara me vizionin e agjendës kombëtare të integritit dhe në mënyrë të veçantë, me zotimet e parashtruara në Udhërrëfyesin për Reformën në Administratën Publike 2023-2030, të miratuar nga Qeveria Shqiptare në dhjetor 2023.
- > Kjo strategji është plotësisht e harmonizuar me Strategjinë Kombëtare për Zhvillim dhe Integrim Evropian dhe me strategjitë e tjera brenda kornizës së qeverisjes së mirë.
- > Strategjia Ndërsektoriale e Reformës në Administratën Publike 2024-2030 është draftuar në harmonizimin me Agjendën 2030 dhe Objektivat e Zhvillimit të Qëndrueshëm (OZhQ). Zbatimi i angazhimeve dhe masave specifike të planifikuara në Strategjinë e RAP 2024-2030 ndikon drejtpërdrejt në arritjen e qëllimeve të përcaktuara në Strategjinë e Zhvillimit të Qëndrueshëm 2030, përmes fokusit që SNRAP vendos në forcimin e besimit të publikut në sistemin demokratik, përmirësimin në mënyrë të matshme të performancës së administratës publike dhe rritjen e pjesëmarrjes të qytetarëve dhe grupeve të interesit në procesin politikëbërës. Në këtë drejtim, strategjia do të kontribuojë në mënyrë direkte në progresin drejt zbatimit të Agjendës 2030 përmes përmirësimit të transparencës, llogaridhënies dhe efikasitetit të administratës publike në shërbimet ndaj qytetarëve dhe bizneseve si në nivel vendor ashtu edhe kombëtar.
- > Për të siguruar përmbushjen e prioritetëve në kuadër të integritit në Bashkimin Evropian, strategjia shoqërohet nga Plani i Veprimit dhe Pasaporta e Treguesve. Këto instrumente detajojnë hapat për zbatimin e strategjisë për periudhën afatmesme, si dhe

shtrojnë terrenin për miratimin e një Plani të ri Veprimi për periudhën pasuese, duke siguruar që ajo të zbatohet në përshtatje të plotë me dinamikat e kohës.

Procesi i hartimit të strategjisë

Hartimi i Strategjisë Ndërsektoriale për Reformën në Administratën Publike 2024 - 2030 është një proces intensiv 1.5 vjeçar filloi i nisur me ngritjen e Grupit Ndërinstitucional të Punës për hartimin e saj, miratuar me urdhrin nr. 92, datë 01.08.2023, të Kryeministrit. Ky grup përfshin përfaqësues nga ministritë dhe institucionet qendrore, ekspertë të pavarur, përfaqësues të shoqërisë civile dhe organizatave ndërkombëtare.

Gjatë vitit 2024, drafti i strategjisë është konsoliduar nën drejtimin e ministrit të Shtetit për Administratën Publike dhe Antikorrupsionin, me punën teknike të Departamentit të Administratës Publike, kabinetit të ministrit, ekspertëve të projektit të asistencës teknike “BE për qeverisjen e mirë” dhe aktorëve institucionalë bashkëpërgjegjës për zbatimin e angazhimeve. Kjo strategji reflekton vizionin ambicioz të qeverisë shqiptare për reformimin e thellë dhe transformativ të administratës publike shqiptare, në përputhje me standardet dhe praktikat më të mira evropiane dhe ndërkombëtare.

Gjithashtu, gjatë vitit 2024 u ndërmorën një sërë masash për konsolidimin dhe konstultimin ndërinstitucional të strategjisë së re. Krahas takimeve të ngushta teknike të zhvilluara periodikisht me të gjitha institucionet bashkëpërgjegjëse:

- Në takimin e datës 12 Shkurt 2024 në Grupin Tematik “Mirëqeverisja”, ku morën pjesë përfaqësues nga DAP-i dhe ekspertë të fushës u diskutuan: (i) masat prioritare mbi etikën dhe integritetin, dhe; (ii) angazhimet e ardhshme lidhur me fushën e burimeve njerëzore.
- Në takimin e datës 13 Maj 2024 në Grupin Tematik “Mirëqeverisja”, ku morën pjesë përfaqësues nga DAP-i, ReSPA, përfaqësues të institucioneve kontribuese u diskutua plani i veprimit dhe pasaporta e indikatorëve.
- Në qershor 2025 me angazhimin e projektit EU4GG filloi puna për kostimin e strategjisë.
- Përgjatë periudhës shtator-dhjetor 2024 paketa strategjike u risihikua intensivisht me qëllim reflektimin e masave që adresonin rekomandimet e raportit të SIGMA dhe raportit vjetor të Komisionit Evropian.

Gjithashtu, gjatë tremujorit të fundit të vitit 2024 paketa strategjike u përshtat me standardet e sistemit IPSIS.

Vizioni i Strategjisë Ndërsektoriale të Reformës në Administratën Publike 2024-2030 është konsolidimi i një administratë publike profesionale, efikase, inovative dhe e motivuar, që vepron në përputhje me standardet evropiane dhe parimet e zhvillimit të qëndrueshëm, dhe që ka aftësinë dhe mjetet e nevojshme në dispozicion për ta përgatitur Shqipërinë për procesin historik të aderimit në Bashkimin Evropian. SNRAP 2024-2030 mbështetet në 5 shtylla kryesore që pasqyrojnë Qëllimet e Politikave përmes të cilave synohet të jetëzohet vizioni i strategjisë, përkatësisht:

1. Qëllimi i Politikës 1: Zhvillimi dhe Koordinimi i Politikave;

2. Qëllimi i Politikës 2: Shërbimi Civil dhe Menaxhimi i Burimeve Njerëzore;
3. Qëllimi i Politikës 3: Ofrimi i Shërbimeve dhe Digjitalizimi;
4. Qëllimi i Politikës 4: Organizimi, Llogaridhënia dhe Mbikëqyrja e Administratës;
5. Qëllimi i Politikës 5: Administrata e Gjellbër Publike.

(1) Qëllimi i Politikës 1 synon të sigurojë që zhvillimi dhe koordinimi i politikave, si dhe hartimi, monitorimi dhe vlerësimi i legjislacionit të jenë të rregulluar qartë dhe të lidhur ngushtë me prioritetet e qeverisë dhe planifikimin buxhetor, duke rritur kështu efikasitetin e politikave transparente dhe gjithëpërfshirëse.

Kjo shtyllë mbulon komponentët e planifikimit dhe koordinimit të politikave në nivel kombëtar, koordinimit efikas të procesit të integritetit evropian dhe hartimit të një legjislacioni gjithëpërfshirës, bazuar në të dhëna.

(2) Qëllimi i Politikës 2 synon konsolidimin e një administrate profesionale, të përzgjedhur me meritë, të painfluencuar nga aktorë dhe faktorë të jashtëm, që punon me efikasitet, motivim dhe llogaridhënie të lartë. Shërbimi civil dhe menaxhimi i burimeve njerëzore janë një fushë e veçantë ku qeveria shqiptare ka treguar angazhim të vazhdueshëm dhe vëmendje të shtuar. Në vijim të arritjeve të evidentuara nga partnerët ndërkombëtarë dhe të reflektuara përmbledhtaz në pjesën e parë të këtij dokumenti, Qëllimi i Politikës 2 do të adresojë sfidat e identifikuar në këtë fushë, me qëllim përmirësimin e vazhdueshëm të administratës publike dhe performancës së saj përgjatë procesit të integritetit evropian. Kjo shtyllë detajon një sërë masash lidhur me komponentët e pranimit në shërbimin civil, në zbatim të plotë të parimit të meritës, motivimit dhe trajnimit të punonjësve, si dhe menaxhimin e përmirësuar dhe efikas të burimeve njerëzore, mes të tjerash edhe përmes përdorimit të sistemeve lehtësuese elektronike.

(3) Qëllimi i Politikës 3 për ofrimin e shërbimeve publike për qytetarët dhe bizneset synon përmirësimin e vazhdueshëm të aksesit në to dhe efikasitetin e tyre. Kjo qasje synon të thjeshtojë proceset, të reduktojë burokracinë dhe të ofrojë një përvojë më të mirë përdoruesish, duke lehtësuar ndërveprimin mes qytetarëve, bizneseve dhe administratës publike. Impakti fundor i kësaj qasjeje targeton forcimin e besimit në institucionet publike, duke ndikuar edhe në nxitjen e zhvillimit ekonomik.

(4) Qëllimi i Politikës 4 synon konsolidimin e një administrate publike efikase dhe të përgjegjshme përmes forcimit të strukturave organizative, promovimit të llogaridhënies dhe krijimit të mekanizmave të mbikëqyrjes së brendshme dhe të jashtme. Ky Qëllim fokusohet në menaxhimin e mirë të burimeve njerëzore, transparencën në vendimmarrje dhe fuqizimin e proceseve të llogaridhënies dhe mbikëqyrjes, me qëllim final rritjen e besueshmërisë së qytetarëve tek institucionet publike dhe përmirësimin e efikasitetit të administratës.

(5) Qëllimi i Politikës 5 synon ndërtimin e një administratë publike që ndjek praktika të qëndrueshme mjedisore, duke minimizuar ndikimet negative në mjedis dhe duke promovuar politika dhe nisma të gjelbra. Kjo shtyllë përfshin komponentët e ndërgjegjësimit të punonjësve mbi administratën e gjelbër, si dhe krijimin e një administrate që vepron në harmoni me parimet e zhvillimit të qëndrueshëm².

² Paketa strategjike është publikuar zyrtarisht për konsultim publik më 03.02.2025 në Regjistrin Elektronik për Njoftimet dhe Konsultimet Publike dhe është e aksesueshme në linkun <https://konsultimipublik.gov.al/Konsultime/Detaje/820>.

III.2 PROJEKTE

Projekti “Asistencë teknike e BE-së për Qeverisjen e Mirë” në nivelin qendror dhe lokal

Ky projekt me fokus në Reformën e Administratës Publike, Menaxhimin e Financave Publike dhe Luftën kundër Korrupsionit është një nismë e mbështetur nga Bashkimi Evropian për të ndihmuar qeverinë e Shqipërisë në realizimin e Reformës për Qeverisjen e Mirë, në kuadër të integritimit evropian. Ky projekt mbulon fusha të rëndësishme si Administrata Publike, Menaxhimi i Financave Publike (MFP), Lufta kundër Korrupsionit dhe Qeverisja Vendore. Projekti po implementohet nga Ecorys (Hollandë), në bashkëpunim me PAI (Mbretëria e Bashkuar) dhe Particip (Gjermani) dhe ka si përfitues kryesorë:

- Kryeministrinë;
- ministrinë e Financave;
- ministrinë e Drejtësisë;
- Agjencinë Shtetërore për Programimin Strategjik dhe Koordinimin e Ndihmës;
- Departamentin e Administratës Publike;
- Drejtorinë e Përgjithshme të Antikorrupsionit;
- Agjencinë për Mbështetjen e Vetëqeverisjes Vendore.

Në raportin fillestar, paraqiten aktivitetet e planifikuara të projektit deri në shtator 2027, të cilat përqendrohen në ofrimin e mbështetjes për përfituesit kryesorë në formulimin, monitorimin dhe implementimin e masave të zgjedhura të Strategjive për Qeverisjen e Mirë – veçanërisht Strategjinë Ndësektoriale të Reformës së Administratës Publike, Strategjinë Sektoriale të Menaxhimit të Financave Publike 2023-2030, Strategjinë Ndësektoriale kundër Korrupsionit 2024-2030 dhe Strategjinë Ndësektoriale për Decentralizimin dhe Qeverisjen Vendore 2023-2030.

Mbështetje për ndryshimet ligjore në ligjin nr. 152/2013, “Për nëpunësin civil”

Gjatë vitit 2024, me mbështetje nga ky projekt është punuar intensivisht për amendimin e ligjit nr. 152/2013, “Për nëpunësin civil”. Në këtë kuadër, me urdhër të ministrit të Shtetit për Administratën Publike dhe Antikorrupsionin, në mars 2024, është ngritur grupi i punës për hartimin e ndryshimeve në ligjin 152/2023.

Me asistencën e projektit u iniciua puna për identifikimin e çështjeve dhe problematikave të konstatuara gjatë zbatimit të ligjit, si dhe për diskutimin e mundësive për zgjidhjen e tyre.

Duke filluar nga muaji maj 2024, janë zhvilluar takime konsultative me përfaqësues të Departamentit të Administratës Publike, sekretarët e përgjithshëm të ministrive të linjës dhe përfaqësues të njësive të menaxhimit të burimeve njerëzore në këto ministri. Nga eksperti i projektit u hartua një letër politikash përmbledhëse (policy paper) për ndryshimet e propozuara ligjore. Në përmbyllje të vitit 2024, u përgatit drafti i parë i ndryshimeve të propozuara ligjore, të cilat do të adresojnë, mes të tjerash, sfidat kryesore të identifikuara për zbatimin e qendrueshëm dhe efektiv të ligjit të shërbimit civil, me synim rritjen e efektshmërisë së procedurës së rekrutimit dhe përsosjen e testimit të mbështetur në kompetenca për të gjitha nivelet e nëpunësve, me fokus të veçantë Trupën e Nivelit të Lartë Drejtues.

Mbështetje për ndryshimet ligjore në ligjin nr. 90/2012, “Për organizimin dhe funksionimin e administratës shtetërore”

Po ashtu, gjatë vitit 2024 me mbështetje nga projekti u punua për amendimin e ligjit nr. 90/2012, “Për organizimin dhe funksionimin e administratës shtetërore”, proces që filloi në mars 2024, me ngritjen e grupit të punës për hartimin e ndryshimeve ligjore. Ky proces ka si qëllim zgjidhjen e një sërë rekomandimesh të lëna për krijimin e kuadrit efektiv të llogaridhënies për institucionet e varësisë dhe për mirëpërcaktimin e tipologjisë së institucioneve të varësisë.

Duke filluar nga muaji janar 2024, u zhvilluan një sërë takimesh për draftimin e amendimeve, duke diskutuar problematikat e identifikuara gjatë zbatimit të ligjit nr. 90/2012 dhe alternativat për zgjidhjen e tyre. Pas këtyre takimeve, eksperti i projektit përgatiti një koncept dokument mbi ndryshimet e propozuara. Në fund të vitit 2024 u përgatit edhe drafti i parë i ndryshimeve ligjore, që do të adresojnë problematikat në lidhje me tipologjinë e institucioneve, sistemin e llogaridhënies dhe performancës institucionale.

Projekti “Forcimi i integritetit për përmirësimin e shërbimeve publike”

Në drejtim të rritjes së efikasitetit dhe përgjegjshmërisë së nëpunësve publikë u zbatua gjatë vitit 2024 projekti “Forcimi i integritetit për përmirësimin e shërbimeve publike”, në zbatim të legjislacionit për etikën në administratën publike. Ky projekt u financua nga Ambasada Suedeze në Tiranë, Agjencia Suedeze për Bashkëveprim dhe Zhvillim Ndërkombëtar (#SIDA), si dhe u zbatua nga Instituti për Demokraci dhe Ndërmjetësim (IDM).

Objekti i këtij projekti ishte forcimi i kapaciteteve institucionale të strukturave përgjegjëse për zbatimin e unifikuar dhe të standardizuar të rregullave të etikës në institucionet e administratës publike, me qëllim rritjen e transparencës, përgjegjshmërisë dhe profesionalizmit.

Departamenti i Administratës Publike në bashkëpunim me ekspertët e kontraktuar nga Instituti për Demokraci dhe Ndërmjetësim hartuan dhe finalizuan disa dokumenta, si vijon:

- > Manuali i rregullave të etikës për nëpunësit e administratës publike;
- > Projekt-udhëzimi për rolin e njësive të burimeve njerëzore në zbatimin e legjislacionit për etikën dhe përcaktimin e procedurave të mbikëqyrjes nga Departamenti i Administratës Publike;
- > Udhëzimi i ri për elementët kryesorë proceduralë dhe materialë të ecurisë dhe shqyrtimit të shkeljeve disiplinore.

Dokumentat si më sipër u prezantuan nga ekspertët e lartë gjatë një takimi të mbajtur më datë 16 Dhjetor 2024, me prezencën e përfaqësuesit të Ambasadës Suedeze në Tiranë, IDM, përfaqësuesve të DAP-it, institucioneve të ndryshme të administratës publike.

Miratimi i 3 dokumentave adreson plotësisht angazhimin e ndërmarrë në udhërrëfyesin e Reformës në Administratën Publike, si dhe plotëson kuadrin rregullator në zbatim të ligjit nr. 9131/2003 “Për etikën në administratën publike” dhe VKM-së zbatuese nr. 874, datë 29.9.2021 “Për miratimin e rregullave për zbatimin e parimeve të etikës, të klasifikimit të

veprimtarive të jashtme dhe vlerën e dhuratave, që mund të pranohen gjatë veprimtarisë së nëpunësit të administratës publike”.

Po në kuadër të këtij projekti, në periudhën 22 -27 Shtator 2024, u zhvillua vizita studimore në Hollandë, me përfaqësues nga ministri i Shtetit për Administratën Publike dhe Antikorrupsionin (MAPA), ekspertët e përfshirë në këtë proces dhe struktura përgjegjëse e etikës në DAP. Fokusi i vizitës konsistoi në përthithjen e praktikave më të mira lidhur me rregullat e etikës që mund të implementohen në kuadrin ligjor dhe institucional shqiptar.

Në vijim të lancimit të 3 dokumentave për etikën, Shkolla Shqiptare e Administratës Publike (ASPA) miratoi kurrikulën me temë “Etika në Administratën Publike”, hartuar në bazë të “Manualit të Rregullave të Etikës për Administratën Publike”.

Më datë 17 Dhjetor 2024 u zhvillua me zyrtarë të DAP-it dhe trajnerë të Shkollës Shqiptare të Administratës Publike (ASPA), një sesion “Trajnim i Trajnerëve” (ToT), mbi modulën “Manuali i rregullave të etikës në administratën publike”, ku u përgatitën një grup trajnerësh, të cilët zhvilluan trajnime me 50 nëpunës të administratës publike në institucionet përkatëse.

Projekti “Mbështetja e Reformës së Administratës Publike në Nivel Vendor në Shqipëri” (SPAR) (Dhjetor 2022 – Qershor 2025),

Projekti “Mbështetja e Reformës së Administratës Publike në Nivel Vendor në Shqipëri” është një projekt i zbatuar nga Këshilli i Evropës dhe financuar nga Republika Federale Gjermane. Projekti synon:

- ✓ Zhvillimin e kapaciteteve të Njësive të Qeverisjes Vendore (NjQV) për një menaxhim efektiv dhe uniform të burimeve njerëzore, në zbatim të legjislacionit dhe standardeve kombëtare;
- ✓ Forcimin e kuadrit institucional për trajnimin dhe zhvillimin e nëpunësve publike dhe të zgjedhurve vendorë;
- ✓ Forcimin e mirëqeverisjes demokratike në nivel vendor përmes shkëmbimit të eksperiencave e koordinimit mes bashkive, dhe pjesëmarrjes domethënëse të qytetarëve në proceset demokratike.

Gjatë vitit 2024, projekti ka mbështetur Departamentin e Administratës Publike dhe Shkollën Shqiptare të Administratës Publike në ndërmarrjen e hapave të rëndësishëm për përmirësimin e menaxhimit të burimeve njerëzore dhe kapaciteteve institucionale në Shqipëri.

Forcimi i kapaciteteve institucionale për administratën publike

Duke u mbështetur në shembujt e vendeve anëtare të Këshillit të Evropës, si Irlanda, Rumania, Mbretëria e Bashkuar, projekti ka mbështetur DAP-in dhe ASPA-n në hartimin e një draft Kuadri për Kompetencat Kyçe të nëpunësve civilë në nivel vendor. Zhvillimi i një kuadri kompetencash synon të unifikojë dhe udhëzojë proceset e menaxhimit të burimeve njerëzore, duke filluar nga rekrutimi, vlerësimi i nevojave për trajnim, zhvillimi profesional, apo vlerësimi i rezultateve në punë të nëpunësve civilë në nivel vendor. Krijimi i këtij kuadri

adreson rekomandimet e Komisionit Evropian për rritjen e efikasitetit dhe profesionalizmit në praktikën e menaxhimit të burimeve njerëzore.

Përmirësimi i procesit të Vlerësimit të Nevojave për Trajnim (VNT)

Një ndër aktivitetet kryesore të realizuara gjatë vitit 2024, ka qenë mbështetja për përmirësimin e procesit të Vlerësimit të Nevojave për Trajnim (VNT), duke zhvilluar kapacitetet e stafit të ASPA-s për të kryer vlerësime më të sakta dhe efektive. Një element kyç në këtë drejtim ishte hartimi i një raporti rekomandimesh për përmirësimin e procesit sipas praktikave më të mira të vendeve anëtare të Këshillit të Evropës. Raporti përmban një analizë të detajuar mbi dobësitë dhe mundësitë për përmirësim, duke ofruar udhëzime konkrete për të siguruar që procesi i VNT-së të jetë më gjithëpërfshirës dhe i përshtatur me nevojat e administratës publike në nivel vendor dhe qendror.

Me qëllim konsolidimin e rezultateve të raportit dhe rritjen e kapaciteteve të nëpunësve të ASPA-s për zhvillimin e një procesi të strukturuar dhe të bazuar në të dhëna, ekspertët e Këshillit të Evropës zhvilluan një seancë trajnuese me përfaqësues të DAP-it dhe ASPA-s.

Projekti ka mbështetur gjithashtu dhe diskutimin dhe konsultimin e rezultateve të procesit të Vlerësimit të Nevojave për Trajnim të zhvilluar në fund të vitit 2024 dhe reflektimin e tyre në Planin Vjetor të Trajnimit për vitin 2025, duke integruar perspektivat e nivelit qendror dhe vendor. Ky konsultim u zhvillua me përfaqësues nga njësitë e burimeve njerëzore të nivelit qendror dhe vendor, duke siguruar kështu që plani i trajnimit t'u përgjigjet nevojave aktuale të administratës publike në mënyrë të harmonizuar në të gjitha nivelet.

Digjitalizimi i procesit të Vlerësimit të Nevojave për Trajnim

Gjatë vitit 2024, projekti ka filluar procesin e përditësimit të modulit të Vlerësimit të Nevojave për Trajnim (VNT) dhe rritjes së kapacitetit të Learning Management System (LMS). Këto ndërhyrje në zhvillimin e softuerit të VNT-së do të përmirësojnë më tej procesin e VNT-së, duke siguruar të dhëna më cilësore dhe më të strukturuar. Ndërkohë që rritja e kapacitetit të LMS do të mundësojë një shtrirje më të madhe sa i takon nëpunësve civilë të cilët mund të aksesojnë platformën e të nxënit LMS, duke ndjekur në mënyrë të pavarur trajnimet e ASPA-s.

Angazhimi i qytetarëve në administratën publike

Për herë të parë në Shqipëri, u organizua Java e Administratës Publike në maj 2024, me mbështetjen e Këshillit të Evropës. Rreth 14 ministri dhe disa institucione varësie morën pjesë në këtë aktivitet, duke prezantuar punën e tyre dhe duke u angazhuar drejtpërdrejt me qytetarët. Synimi i këtij aktiviteti ishte rritja e transparencës dhe besimit të qytetarëve ndaj administratës publike.

Në kuadër të Javës së Administratës Publike, projekti ka mbështetur dhe fuqizimin e Forumit të Burimeve Njerëzore, si një platformë për shkëmbimin e praktikave më të mira mes profesionistëve të Burimeve Njerëzore dhe adresimin e sfidave të përbashkëta në tematika si: përshkrimet e punës, vlerësimi i nevojave për trajnim, vlerësimi i rezultateve në punë etj. Qëllimi i këtij forumi ishte krijimi i një mjedis bashkëpunues, ku profesionistët

e burimeve njerëzore të ndajnë përvojat e tyre dhe të marrin rekomandime për përmirësimin e menaxhimit të burimeve njerëzore në të gjithë administratën publike.

Vlerësimi i funksionaliteteve të Platformës së Bashkëpunimit

Në fund të vitit 2024, projekti ka iniciuar punën në mbështetje të platformës së bashkëpunimit (dikur e aksesueshme nën domain-in administrata.al) pas përditësimit të saj, me qëllim përdorimin sa më efektiv nga administrata publike. Me asistencën teknike të Këshillit të Evropës është hartuar një raport vlerësimi i funksionaliteteve të platformës për të ofruar një prezantim të plotë të saj. Në vijim të këtij prezantimi, projekti do të mbështesë DAP-in me krijimin e një helpdesk të dedikuar për asistencë teknike për përdoruesit e platformës, si dhe me organizimin e seancave trajnuese online dhe rajonale për të mundësuar që administrata publike në nivel vendor të përvetësojë përdorimin efektiv të platformës dhe të maksimizojë përfitimet e saj në menaxhimin e burimeve njerëzore.

Përmirësimi i metodave të trajnimit

Në vitin 2024, projekti ka mbështetur vlerësimin e metodave të trajnimit të trajnerëve të ASPA-s për të përmirësuar cilësinë dhe efektivitetin e sesioneve trajnuese. Një raport rekomandimesh, i cili propozon mënyra për të rritur ndërveprimin gjatë trajnimeve në klasë dhe online, duke përfshirë përmirësimin e teknikave të moderimit, krijimin e hapësirave për diskutime dhe ushtrime praktike, etj., është hartuar nga ekspertët e Këshillit të Evropës.

III.3 Vizibiliteti i Departamentit të Administratës Publike dhe Shkollës Shqiptare të Administratës Publike përgjatë vitit 2024

- > Përgjatë vitit 2024, Departamenti i Administratës Publike ka vijuar të ketë në vëmendje informimin e publikut për veprimtarinë e institucionit, duke publikuar në faqen e tij zyrtare buletinin mujor me lajmet kryesore për informimin e publikut. Nëpërmjet faqes zyrtare dhe rrjeteve sociale, DAP ofron në mënyrë periodike informacion të përditësuar rreth aktiviteteve dhe proceseve me interes për qytetarët, duke garantuar në mënyrë konstante transparencën, besueshmërinë dhe hapjen e DAP për punonjësit e administratës dhe publikun e gjerë.

Gjatë këtij viti, DAP-i ka njohur një rritje të jashtëzakonshme të ndjekësve të tij në platformën dedikuar profesionistëve të karrierës, LinkedIn, ku numëron mbi **7 mijë ndjekës** (6 mijë më shumë se gjatë vitit 2023). Faqet e DAP-it në rrjetet sociale janë përditësuar rregullisht, duke shënuar interes të shtuar prej mbi **60 mijë** vizitorësh në rrjetin “Facebook”. Gjithashtu, në prill 2024, DAP-i ka krijuar edhe një faqe të dedikuar në rrjetin social “Instagram”, ku aktualisht numërohen **700 ndjekës**. Teksa kontakti i qytetarëve me institucionet digjitalizohet dita-ditës duke zëvendësuar kontaktin fizik, këto shifra janë tregues të interesit të shtuar të qytetarëve për angazhimin në administratën publike, si dhe të qasjes së rivitalizuar dhe bashkëkohore të komunikimit të DAP-it me publikun.

Në vijim të shkëmbimit me qytetarët gjatë vitit 2024, DAP-i u është përgjigjur **1421 kërkesave** për informacion të mbërritura nga të gjitha kanalet e dedikuara të komunikimit të vendosura në dispozicion për qytetarët.

- > Shkolla Shqiptare e Administratës Publike (ASPA), ka rritur përgjatë vitit 2024 praninë dhe ndikimin e saj në rrjetet sociale, duke e kthyer informimin e administratës publike, sektorit privat dhe publikut të gjerë në një prioritet thelbësor. Përmes platformave zyrtare, kanaleve të dedikuara të komunikimit dhe rrjeteve sociale, ASPA ka synuar të shpërndajë informacion të saktë, të detajuar dhe të përditësuar rreth aktiviteteve, trajnimeve dhe projekteve të zhvilluara, me qëllim krijimin e një ure komunikimi të hapur dhe transparente me të tretët. Kjo qasje kontribuon ndjeshëm në nxitjen e një pjesëmarrjeje më të gjerë të nëpunësve publikë në proceset e modernizimit dhe zhvillimit profesional, duke ofruar mundësi të reja për të gjithë ata që janë të interesuar të përmirësojnë aftësitë e tyre.

Rritja e vazhdueshme e ndjekësve në rrjetet sociale, të cilët përgjatë vitit 2024 rezultojnë në shifrat mbi **14.500**, dëshmon qartazi për interesin e lartë ndaj aktiviteteve që ASPA ofron.

Në rrjetet sociale të ASPA-s, janë postuar rregullisht informacione mbi trajnimet, workshop-et, si dhe certifikimet e suksesshme të pjesëmarrësve. Në tërësi, vizibiliteti i shtuar në rrjetet sociale, shoqëruar me pjesëmarrjen e rritur në aktivitetet e ASPA-s janë tregues të suksesit të përpjekjeve të intensifikuara të ASPA-s për të qenë një institucion edhe më transparent, më i afërt dhe më për nëpunësit dhe publikun e gjerë.

III.4 Pasqyrë e përmbledhur e veprimtarisë përgjatë vitit 2024

Përgjatë vitit 2024, DAP-i ka qenë intensivisht i angazhuar në dy proceset gjithëpërfshirëse të: (i) raportimit për vlerësimin periodik të OECD/SIGMA mbi performancën e administratës publike, si dhe; (ii) pjesëmarrjes në Komisionin e Posaçëm Parlamentar “Për thellimin e reformave për mirëqeverisjen, sundimin e ligjit dhe antikorrupsionin për Shqipërinë 2030 në Bashkimin Evropian”.

- > Përgjatë procesit të raportimit pranë OECD/SIGMA sipas metodologjisë së rishikuar të OECD/SIGMA, ministri i Shtetit për Administratën Publike dhe Antikorrupsionin, me asistencën e DAP-it, kanë koordinuar procesin e raportimit për 6 shtyllat e vlerësimit të pyetësorit të OECD/SIGMA.

Ky ushtrim intensiv përfshiu rakordimin e përgjigjeve për 1536 pyetje në sistemin e dedikuar përgjatë periudhës shkurt-qershor 2024 nga institucionet e qeverisjes qendrore, vendore, institucionet e pavarura dhe pushteti gjyqësor, si dhe një periudhë 2-mujore konsultimi me OECD/SIGMA-n në periudhën shtator-tetor 2024.

- > Në periudhën korrik-tetor 2024, zyra e ministrit të Shtetit për Administratën Publike dhe Antikorrupsionin, si dhe DAP-i kanë marrë pjesë dhe kontribuar rregullisht në takimet e Komisionit të Posaçëm Parlamentar “Për thellimin e reformave për mirëqeverisjen, sundimin e ligjit dhe antikorrupsionin për Shqipërinë 2030 në Bashkimin Evropian”. Përfaqësuesit e ministrit të Shtetit dhe DAP-it kanë mbështetur ekspertët e shtyllës së mirëqeverisjes, duke garantuar reflektimin e punës aktuale të kryer nga institucionet bashkëpërgjegjëse në kuadër të avancimit të Reformës në Administratën Publike, si dhe të angazhimeve për realizim në vijim në përputhje me kërkesat e procesit negociues.

Në mënyrë më të detajuar disa nga aktivitetet kryesore që vlejné të përmenden për vitin 2024, janë si vijon:

Janar 2024

- Më 31 Janar, përfaqësues të DAP-it dhe administratave publike të vendeve të Ballkanit Perëndimor morën pjesë në mbledhjen e Komitetit të Programit të Shkollës Rajonale të Administratës Publike (ReSPA) në Shkup. Vlerësimi i progresit të punës, qëllimet dhe prioritetet e Reformës së Administratës Publike dhe integritetit evropian në lidhje me programin dhe strategjinë e re të ReSPA-s, ishin pikat kyçe të diskutimit mes pjesëmarrësve në këtë aktivitet.

Shkurt 2024

- Më 9 Shkurt, në konferencën e parë organizuar nga ministri i Shtetit për Administratën Publike dhe Antikorrupsionin, u prezantua vizioni për rienergjitizimin e burimeve njerëzore të administratës publike, në funksion të forcimit dhe modernizimit të saj. Konferenca u zhvillua në kuadër të energjitizimit të administratës publike me qëllim rritjen e profesionalizimit dhe performancës së sektorit publik,

duke fuqizuar mirëqeverisjen, rendin ligjor dhe promovimin e integritetit në të gjitha nivelet e qeverisjes.

- Gjatë muajit shkurt, DAP-i dhe Instituti për Demokraci dhe Ndërmjetësim zhvilluan disa takime me fokus grupe, ekspertë dhe profesionistë të burimeve njerëzore të ministrive, për përgatitjen e tre dokumenteve të cilat do të kontribuojnë në forcimin e etikës dhe kulturës së integritetit në institucionet publike.
- Në muajin shkurt, përfituesit e projektit “Qelizat e reja”³ nisën praktikën në administratat e vendeve anëtare të Bashkimit Evropian: Francë, Itali, Gjermani dhe Kroaci. Praktikën patën për qëllim forcimin e aftësive të pjesëmarrësve për të mësuar më shumë rreth zbatimit të politikave dhe ofrimit të shërbimeve në administratat pritëse.

Mars 2024

- Në datën 9 Mars, ministri i Shtetit për Administratën Publike dhe Antikorrupsionin dhe drejtori i Departamentit të Administratës Publike zhvilluan një takim me drejtorin e ReSPA. Takimi shërbeu për të ritheksuar rolin e rëndësishëm të Shqipërisë si vend pjesëmarrës dhe kontributor në ReSPA, në kuadër të rrugëtimit intensiv për aderimin e vendit në BE, si dhe rëndësinë e bashkëpunimit të fortë rajonal për nxitjen e reformave të qëndrueshme në administratën publike shqiptare.
- Në datat 11 - 13 Mars, profesionistë nga administratat publike të vendeve të Ballkanit Perëndimor (Shqipëria, Kosova dhe Maqedonia e Veriut) morën pjesë në javën e shkëmbimit të përvojave të punës në Paris. Aktiviteti dedikuar zhvillimit të karrierës, sfidave dhe ndarjes së praktikave më të mira me kolegët francezë, belgë dhe italianë, u mundësua nga ReSPA nëpërmjet nismës së Komisionit Evropian PACE – Shkëmbimi i Bashkëpunimit të Administratës Publike. Kjo nismë synon ndarjen e praktikave dhe nxitjen e bashkëpunimit më të ngushtë në të ardhmen mes homologëve të administratës publike të vendeve anëtare të BE-së dhe vendeve kandidate për aderim.
- Në kuadër të muajit dedikuar grave, më 28 Mars, ministri i Shtetit për Administratën Publike dhe Antikorrupsionin zhvilloi një aktivitet të posaçëm me vajzat e punësuar në administratën publike nga thirrjet e ekselentëve. Gjatë bashkëbisedimit me nëpunëset vajza, u diskutua nevoja për të njohur kontributin e grave dhe vajzave si shumica e kapitalit njerëzor në administratën publike shqiptare, si dhe roli, fryma e

³ Projekti “Young Cells/Qelizat e Reja” u zhvillua nën Projektin e IPA II “Faciliteti i Integritetit Evropian 2020” “Ndërtimi i Kapaciteteve për Nëpunësit Civilë në Administratën Publike”, i cili u zbatua në periudhën Mars 2023-Maj 2024. Projekti synoi rritjen e efikasitetit dhe llogaridhënies së nëpunësve publikë, përmes trajnimeve/praktikave në administratat e shteteve anëtare të BE-së dhe vizitave studimore.

re dhe energjizimi që ekselentet e punësuar gjatë viteve të fundit kanë sjellë në ambientet e institucioneve të administratës publike.

Prill 2024

- Në muajin prill, DAP mori pjesë në Panairot e Punës dhe Aftësive 2024, ku nëpërmjet stendës së dedikuar informuese ofroi një dritare informimi për të rinjtë mbi mundësitë e punësimit në shërbimin civil.
- Në datën 5 Prill, stafi i DAP-it dhe institucione të tjera të administratës shtetërore ndoqën trajnimin me temë: “Transformimi Digjital i Punës në Administratën Publike - Inteligjenca Artificiale Gjenerative”. Trajnimi u organizua nga MAPA në bashkëpunim me Agjencinë e Inovacionit dhe Ekselencës, në kuadër të shndërrimit të administratës publike duke përdorur teknologjinë inovative për të rritur efikasitetin, produktivitetin dhe transparencën në përditshmërinë e punës në administratën publike.
- Në muajin prill, nëpunësit e programit “Qelizat e reja” nisën fazën e vizitave studimore në Paris, Kehl dhe Bologna. Nëpunësit mësuan nga afër rreth menaxhimit të shërbimit civil, politikave publike, reformat e administratës publike dhe çështjeve evropiane të administratave përkatëse, franceze, gjermane dhe italiane.

Maj 2024

- Më 13 Maj, MAPA dhe DAP-i organizuan ceremoninë përmbyllëse të projektit “Qelizat e reja”. Në aktivitet morën pjesë përfaqësues të delegacionit të Bashkimit Evropian në Tiranë dhe institucioneve partnere të këtij projekti.
- Në datat 15 dhe 16 Maj, ReSPA zhvilloi në Tiranë trajnimin mbi avancimin e sistemeve në funksion të menaxhimit të burimeve njerëzore, si: HRMIS (Sistemi i Informacionit të Menaxhimit të Burimeve Njerëzore), LMS (Sistemi i Menaxhimit të Mësimit) dhe TMS (Sistemet e Menaxhimit të Trajnimeve). Në trajnim morën pjesë 13 nëpunës të nivelit të ulët dhe të mesëm drejtues nga ministritë e linjës dhe institucionet e ngarkuara në menaxhimin e burimeve njerëzore nga vendet e Ballkanit Perëndimor.
- Me nismën e ministrit të Shtetit për Administratën Publike dhe Antikorrupsionin dhe mbështetjen e Këshillit të Evropës në Tiranë u zhvillua për herë të parë në Shqipëri “Java e Administratës Publike” nën temën “Modernizimi në Veprim” në datat 27-31 maj. Java me evente të shumta (10 në numër) të hapura synoi njohjen e publikut me punën e përditshme të administratës publike, vizionin për transformimin, si dhe planin konkret për modernizimin e mëtejshëm të saj. Kjo javë e parë e administratës publike ofroi mundësi unike për dialog, inovacion dhe bashkëpunim në të gjithë administratën publike, duke hedhur themelet për përmirësim të vazhdueshëm dhe

për njohjen e rolit të rëndësishëm që punonjësit e shërbimit publik luajnë në rrugën e integritetit evropian të vendit.

Në kuadër të Javës së Administratës Publike, u mbajtën një sërë eventesh sipas një kalendarit të mirorganizuar dhe të njoftuar paraprakisht tek partnerët dhe publiku, në koordinim të ngushtë me të gjitha ministritë përkatëse. Java gjithashtu përfshiu aktivitete të dedikuara për rritjen e bashkëpunimit ndërmjet ministrive të ndryshme, mes të tjerash edhe aktivitete veçanërisht të dizenuara për të forcuar shpirtin e punës në ekip dhe ndjenjën e përkatësisë mes profesionistëve brenda administratës publike.

Qershor 2024

- Në muajin qershor, u përmbyllën me sukses 20 trajnime të dedikuara për nëpunës të kategorive drejtuese të pesë institucioneve publike të përfshira në projektin pilot “Vendosja e objektivave kaskadë dhe vlerësimi i performancës”. Trajnimi u koordinua nga MAPA dhe u realizua në partneritet me Programin e Kombeve të Bashkuara për Zhvillim (UNDP) dhe me Agjencinë Austriake për Zhvillim (ADA) si kontribues kryesor.
- Në datat 4-6 Qershor DAP u përfaqësua në trajnimin rajonal të organizuar në Beograd nga ReSPA “Për ngritjen e kapaciteteve mbi kapitujt themelorë të procesit të anëtarësimit në BE për t’u integruar sa më shpejt në Bashkimin Evropian”.
- Në datat 11-14 Qershor, 35 përfaqësues nga administratat publike të vendeve të Ballkanit Perëndimor përmbyllën me në Itali sukses ciklin e dytë të programit të rritjes së kapaciteteve, organizuar nga ReSPA. Përfaqësuesit nga Shqipëria u njohën me praktikën më të mirë në fushën e transformimit digjital dhe integritetit evropian.
- Në datën 19 Qershor, ministri i Shtetit për Administratën Publike dhe Antikorrupsionin mori pjesë në dialogun rajonal me fokus modernizimin e shërbimit publik dhe shkëmbimin e përvojave për transformimin e administratës me qëllim përgatitjen për sfidat e procesit të anëtarësimit. Në aktivitetin e organizuar në Tiranë nga ReSPA morën pjesë 40 nëpunës të nivelit të ulët dhe të mesëm drejtues nga vendet e Ballkanit Perëndimor.
- Në datat 24-26 Qershor, në Tiranë u organizua nga ReSPA, shkolla verore me temë “Rregullimi më i mirë në BE dhe Integrimi në Bashkimin Evropian”. Pjesëmarrësit nga administratat publike të vendeve të rajonit thelluan njohuritë për integrimin e administratave të Ballkanit Perëndimor në strukturat vendimmarrëse të BE-së, me shembuj konkretë.
- Në datën 26 Qershor, në Konferencën VI Kombëtare për të Drejtën e Informimit, mbajtur në bashkëpunim me Komisionerin për të Drejtën e Informimit dhe Mbrojtjen e të Dhënave Personale, ministri i Shtetit për Administratën Publike dhe Antikorrupsionin prezantoi vizionin për zbatimin e një qasjeje të re, më efektive, dhe

më të shpejtë ndaj transparencës së punës në administratën publike, për ta bërë atë më të prekshme për publikun e gjerë.

- Më 28 Qershor u zhvillua në Bruksel takimi i 12-të i Grupit të Posaçëm për Reformën në Administratën Publike BE – Shqipëri. Gjatë këtij takimi vjetor, përfaqësues të institucioneve publike shqiptare ndanë me përfaqësues të Komisionit Evropian arritjet dhe rezultatet konkrete në drejtim të mirëqeverisjes dhe Reformës së Administratës Publike.

Korrik 2024

- Në muajin korrik, u hap thirrja e nëntë për Programin Kombëtar të Praktikave të Punës. Thirrja është një mundësi për profesionistët e rinj të moshës 21-26 vjeç, që dëshirojnë të angazhohen në një praktikë 3-mujore pranë institucioneve të administratës shtetërore.
- Në datat 15 – 18 Korrik, nisi faza e parë e Programit të Zhvillimit të Lidershit, i pasuar nga faza e dytë në shtator-tetor 2024, ku drejtues të administratës publike u trajnuan intensivisht me qëllim nxitjen e transformimit të frymës së bashkëpunimit brenda ekipeve në administratën publike. Ky cikël trajnimesh është një iniciativë e MAPA, në partneritet me UNDP dhe Bashkëpunimin Austriak për Zhvillim. Programi targetoi drejtuesit dhe menaxherët në administratën publike. Në fazën e parë morën pjesë menaxherët e DAP-it, ASPA-s dhe DPAK-së. Gjatë gjithë programit, u trajnuan gjithsej **267** drejtues të administratës publike, përkatësisht drejtorë drejtorish dhe drejtorë të përgjithshëm të institucioneve të varësisë të ministrave të linjës. Programi u konceptua për drejtuesit e lartë menaxherialë, me vizionin afatgjatë për të përmirësuar mjedisin e punës në administratën publike, për të sjellë një impakt të qëndrueshëm në kulturën dhe konsolidimin e aftësive të udhëheqjes, dhe finalisht, për të rritur eficientësinë dhe performancën e institucioneve të administratës publike. Programi përfshiu katër module thelbësore të dizenuara për të zhvilluar aftësi drejtuese dhe praktika efektive të menaxhimit: Moduli 1 – Parimet themelore të lidershit; Moduli 2 – Teknikat e Menaxhimit Strategjik; Moduli 3 – Zhvillimi i kulturës së lidershit; dhe Moduli 4 – Fuqizimi dhe mbështetja e ekipit.

Shtator 2024

- Në vijim të miratimit të VKM-së nr. 530, datë 1.8.2024, i cili prezanton aplikimin e orarit fleksibël në ndryshim të VKM-së Nr. 568, datë 06.10.2021 “Për miratimin e rregullave për kohëzgjatjen e punës dhe të pushimit, orët shtesë dhe kompensimin e tyre në institucionet e administratës shtetërore, institucionet e pavarura dhe njësitë e vetëqeverisjes vendore”, i ndryshuar, MAPA në bashkëpunim të ngushtë me DAP-in përgatiti në muajin shtator një udhëzues orientues për zbatimin e orarit fleksibël nga të gjitha institucionet përgjegjëse të administratës shtetërore. Udhëzuesi u përgatit në kuadër të procesit të rienergjitizimit të administratës shtetërore.

- Në 19 Shtator, ReSPA zhvilloi takimin e Bordit Këshillues dhe të Komitetit të 46-të të Buxhetit, ku u diskutua orientimi strategjik dhe menaxhimi i buxhetit. Strategjia e re synon të përmirësojë sektorin publik në Ballkanin Perëndimor, përmes intensifikimit të bashkëpunimit rajonal dhe inovacionit.
- Në datat 22-27 Shtator përfaqësues nga DAP-i dhe MAPA zhvilluan një vizitë studimore në Holandë me fokus përfitimin e njohurive për praktikën më të mira lidhur me rregullat e etikës, në kuadër të forcimit të integritetit për përmirësimin e shërbimeve publike.

Tetor 2024

- Në datat 2-3 Tetor, përfaqësues të administratës publike shqiptare morën pjesë në konferencën e zhvilluar nga ReSPA, në Lubjanë, Slloveni, me temë “Menaxhimi i Burimeve Njerëzore inovative për administratën publike të së ardhmes”. Përfaqësuesit nga administratat publike të vendeve të Ballkanit Perëndimor diskutuan mbi mënyrën se si ndryshimet shoqërore, teknologjike dhe gjeopolitike kërkojnë lidhshmëri vizionar dhe menaxhim strategjik të burimeve njerëzore në administratën publike.
- Më 8 Tetor, në Pallatin e Brigadave u mbajt ceremonia e mirëseardhjes së 460 praktikantëve të rinj të Programit Kombëtar të Praktikave të Punës. Në aktivitetin dedikuar thirrjes së nëntë të këtij programi të suksesshëm, ministri i Shtetit për Administratën Publike dhe Antikorrupsionin theksoi angazhimin e qeverisë shqiptare për t’u garantuar të rinjve - si shtylla e themelit të administratës së ardhshme publike - të gjithë mbështetjen e nevojshme për të kontribuar në proceset transformuese që po kalon sot Shqipëria.
- Më 15 Tetor 2024, në Luksemburg, Shqipëria hapi grupkapitullin e parë të negociatave të anëtarësimit në Bashkimin Evropian, në Konferencën e Dytë Ndërqeveritare me Bashkimin Evropian.
- Në kuadër të përmbylljes me sukses të projektit “Konsolidimi i shërbimeve publike me në qendër qytetarin”, në datën 18 Tetor, ministri i Shtetit për Administratën Publike dhe Antikorrupsionin, Bashkëpunimi Austriak për Zhvillim dhe UNDP organizuan konferencën “Transformimi i Administratës Publike: Performancë, Lidhshmëri dhe Qytetarët në Qendër”. Në fokus të konferencës, ishte qeverisja me në qendër qytetarin, kombinuar kjo me performancën dhe lidhshmërinë, si elementë të nevojshëm për të rritur efikasitetin, performancën e përgjithshme dhe suksesin e administratës publike.

Nëntor 2024

- Në datat 14 – 15 Nëntor, Tirana mirëpriti për herë të parë liderët rajonalë në takimin për Partneritetin e Qeverisjes së Hapur (OGP): Transparenca, integriteti dhe llogaridhënia. Event i organizuar nga ministri i Shtetit për Administratën Publike dhe Antikorrupsionin, në bashkëpunim me OGP-në dhe ReSPA-n, u fokusua në tre objektiva kryesore: Promovimin e transparencës dhe integritetin institucional, fuqizimin e pjesëmarrjes së qytetarëve në qeverisje, si dhe përdorimin e teknologjive të reja për të rritur llogaridhënien publike.
- Në datat 18-22 Nëntor në Beograd, ReSPA u mundësoi 10 zyrtarëve publikë nga Shqipëria, Bosnje dhe Hercegovina, Mali i Zi, Maqedonia e Veriut dhe Serbia pjesëmarrjen në konferencën prestigjioze DSC (Data Science Conference) Europe 2024. Gjatë këtij eventi të rëndësishëm, pjesëmarrësit patën mundësinë të shkëmbejnë eksperiencë, të mësojnë dhe bashkëpunojnë me profesionistë, si dhe të ndjekin sesione me mbi 300 ekspertë mbi mënyrat se si AI dhe shkenca e të dhënave po transformojnë administratën publike, duke e bërë atë më efikase dhe inovative.
- Departamenti i Administratës Publike njoftoi në datën 26 Nëntor hapjen e thirrjes për punësimin e ekselentëve në administratën shtetërore. DAP-i ftoi të rinjtë dhe të gjithë të interesuarit të cilët kishin përfunduar studimet Bachelor, Master Profesional, Master Shkencor, me mesatare 9.00-10.00, nga viti 2021 e në vijim të aplikonin në thirrjen e radhës.
- Në 26-27 Nëntor, ministri i Shtetit për Administratën Publike dhe Antikorrupsionin mori pjesë në Ministerialin Rajonal “Qeverisja e Gjeneratës së Ardhshme: Nxjtja e Inovacionit në Shërbimin Publik në Ballkanin Perëndimor”, të organizuar nga ReSPA dhe OECD/SIGMA. Ministri i Shtetit theksoi vizionin e qeverisë shqiptare për të shfrytëzuar potencialin e inovacionit në synimin madhor për modernizimin e administratës publike dhe përshpejtimin e integritetit evropian të Shqipërisë.
- Në kuadër të forcimit të bashkëpunimit për integrimin evropian midis Shqipërisë dhe Hungarisë, ministri i Shtetit për Administratën Publike dhe Antikorrupsionin dhe ministri i Punëve të Jashtme dhe Tregtisë së Hungarisë nënshkruan planin e veprimit për trajnimin e nëpunësve shqiptarë në procesin e anëtarësimit në Bashkimin Evropian, nëpërmjet Akademisë Diplomatike Hungareze. Plani i veprimit përfshin organizimin e seminareve dhe aktiviteteve të ndarjes së ekspertizës mbi procesin e integritetit në BE, si dhe zhvillimin e vizitave të përbashkëta studimore dhe shkëmbimin e njohurive të specializuara për rolin e administratës publike në procesin e integritetit evropian. Këto veprimtari synojnë të rrisin kapacitetet e administratës publike shqiptare në procesin e negociatave për

anëtarësim në BE, duke mbështetur përpjekjet e Republikës së Shqipërisë në agjendën e saj evropiane;

Përgjatë kësaj vizite zyrtare, ministri i Shtetit nënshkroi gjithashtu një memorandum mirëkuptimi për bashkëpunimin në fushën e Reformës së Administratës Publike me ministrinë homologe të Administratës Publike dhe Zhvillimit Rajonal të Hungarisë. Marrëveshja synon ndarjen e praktikave më të mira mes autoriteteve të dy vendeve, me synim përmirësimin e performancës së administratës publike për shërbim më efektiv dhe të orientuar drejt qytetarëve. Bashkëpunimi do të shtrihet edhe në zhvillimin e shërbimeve publike shumëkanalëshe (omnichannel), që u mundësojnë qytetarëve akses më të lehtë dhe fleksibilitet në përdorimin e tyre. Një tjetër aspekt i rëndësishëm është përmirësimi i menaxhimit të burimeve njerëzore, duke përfshirë rekrutimin dhe trajnimin e punonjësve në administratën publike, për të rritur efikasitetin dhe profesionalizmin e tyre. Po ashtu, autoritetet shqiptare dhe hungareze do të bashkëpunojnë edhe për integrimin e Shqipërisë në rrjetet evropiane të dedikuara për çështjet e administratës publike, mes të tjerash, edhe për ofrimin e shërbimeve publike me në qendër qytetarin dhe menaxhimin efikas të burimeve njerëzore në administratën publike.

- Në datën 26 Nëntor, në Shkup, përfaqësues të nivelit të lartë të administratës publike nga Ballkani Perëndimor, së bashku me partnerë ndërkombëtarë të zhvillimit, u takuan për të krijuar një qasje të përbashkët në përmbytjen e objektivave strategjike, duke përfshirë integrimin në Bashkimin Evropian dhe përparimin e Reformës së Administratës Publike (RAP).
- Në datën 29 Nëntor, gjatë takimit të nivelit të lartë në Budapest, organizuar në kuadër të Presidencës Hungareze të Këshillit të BE-së, Shqipëria u pranua si vëzhguese në Rrjetin Evropian të Administratës Publike (EUPAN). Rrjeti EUPAN është platforma kryesore e Bashkimit Evropian për shkëmbimin e praktikave më të mira dhe promovimin e inovacionit në administratën publike.

Dhjetor 2024

- Në datën 6 Dhjetor, në kuadër të “Javës së Integritetit”, DAP-i ishte pjesë e panelit të parë të konferencës “Forcimi i Integritetit: Navigimi përmes Edukimit, Kërkimit dhe Digjitalizimit”. Drejtori i DAP-it foli për rëndësinë e forcimit të integritetit dhe krijimin e një mjedisi etik dhe të qëndrueshëm në administratën publike nëpërmjet këtyre mekanizmave të rëndësishëm.
- Me rastin e Ditës Kombëtare të Rinisë, në datën 8 Dhjetor, ministri i Shtetit për Rininë dhe Fëmijët organizoi një event të veçantë “Under 30” (<30) me pjesëmarrjen e shumë organizatave, institucioneve, startup-eve, bizneseve dhe universiteteve që punojnë me të rinjtë ose që drejtohen prej tyre. DAP-i mori pjesë në panairin dedikuar punësimit të të rinjve në shërbimin civil në administratën shtetërore ku mirëpriti qindra të rinj që kishin interes për t’u punësuar në administratë.

- Më 11 Dhjetor, ministri i Shtetit për Administratën Publike dhe Antikorrupsionin mori pjesë në takimin e nivelit të lartë “Shqipëria 2030 në BE, Rruga e Reformave” ku theksoi nevojën e një angazhimi të gjithanshëm për përshpejtimin e rrugës së Shqipërisë drejt integritetit evropian brenda dekadës aktuale.
- Në datat 17-18-19 Dhjetor, Departamenti i Administratës Publike prezantoi risitë më të fundit të Regjistrimit Qendror të Personelit (HRMIS) dhe shtrirjen e tij në sistemin shëndetësor, arsimin parauniversitar, njësitë e vetëqeverisjes vendore. Gjatë këtyre takimeve fokusi ishte modernizimi i menaxhimit të burimeve njerëzore, si një proces shumë i rëndësishëm reformues, ku kërkohet bashkëpunim i ngushtë dhe angazhim maksimal i nëpunësve të administratës shtetërore për t’u përshtatur me ritmin e ndryshimeve teknologjike.
- Në datën 18 Dhjetor, u zhvillua tryeza mbi Vlerësimin e Nevojave për Trajnim në Administratën Publike, një proces thelbësor për zhvillimin profesional të punonjësve dhe përmirësimin e shërbimeve ndaj qytetarëve. Ky proces i ndërmarrë bashkërisht me Shkollën Shqiptare të Administratës Publike, me mbështetjen e Këshillit të Evropës, përfaqëson një qasje të strukturuar dhe gjithëpërfshirëse për të identifikuar dhe adresuar nevojat për trajnim për vitin 2025.
- Në datën 24 Dhjetor, u zhvillua ceremonia e certifikimit të 435 të rinjve që përfunduan me sukses Programin Kombëtar të Praktikave të Punës. Ky program është një mundësi e shkëlqyer për zhvillimin e aftësive profesionale dhe integrimin në tregun e punës.

IV. ZHVILLIMET PËRGJATË VITIT 2024



IV.1 Politikat e menaxhimit të burimeve njerëzore të shërbimit civil dhe zbatimi i tyre në institucionet e administratës shtetërore

Në këtë pjesë të raportit paraqitet ecuria e zbatimit të legjislacionit të shërbimit civil parë nga një këndvështrim gjithëpërfshirës, i cili përpos të dhënave, jep edhe një analizë të rezultateve. Kjo pjesë e raportit përmban edhe peshën kryesore të informacionit dhe analizës, duke u ndalur tek elementët e mëposhtëm dhe analizën për secilin prej tyre:

- > Politikat e menaxhimit të burimeve njerëzore të shërbimit civil dhe zbatimi i tyre në institucionet e administratës shtetërore;
- > Reforma funksional - strukturore e institucioneve të administratës publike;
- > Reforma e pagave;
- > Ngritja e kapaciteteve të burimeve njerëzore;
- > Sistemi Informatik i Menaxhimit të Burimeve Njerëzore (HRMIS).

Rekrutimi në shërbimin civil

Rekrutimi në shërbimin civil është një proces i rëndësishëm që kërkon një vëmendje të shtuar dhe një angazhim e bashkëpunim maksimal mes DAP-it, ministrive të linjës dhe institucioneve të tyre të varësisë, të cilët janë pjesë e shërbimit civil.

Ndërkohë, edhe gjatë vitit 2024, nga ana e DAP-it i është kushtuar një vëmendje e madhe standardizimit të procedurave të punës që lidhen me procesin e rekrutimit, gjë që mundësoi një shkallë të lartë të plotësimit të vendeve vakante.

Më poshtë, paraqitet më në detaj ecuria e këtij procesi dhe rezultatet për vitin 2024.

> Planifikimi Vjetor

Bazuar në të dhënat e mbledhura nga institucionet e administratës shtetërore, pjesë e shërbimit civil, u miratua vendimi nr. 62, datë 7.2.2024, i Këshillit të Ministrave, “Për planin vjetor të pranimi, për vitin 2024, në institucionet e administratës shtetërore, pjesë të shërbimit civil”, që u ndryshua me vendimin nr. 528, datë 1.8.2024.

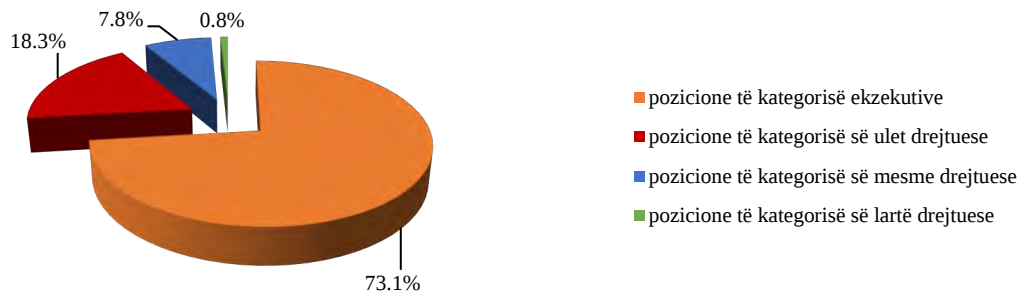
Sipas vendimit të sipërcituar, plani vjetor i pranimi për vitin 2024 në institucionet e administratës shtetërore, pjesë të shërbimit civil, përfshiu **1187** pozicione të lira, të ndara sipas kategorive:

Kategoria	Numri i pozicioneve
Trupa e Nëpunësve Civilë të Nivelit të Lartë Drejtues	10
Kategoria e mesme drejtuese	92
Kategoria e ulët drejtuese	217
Kategoria ekzekutive	868

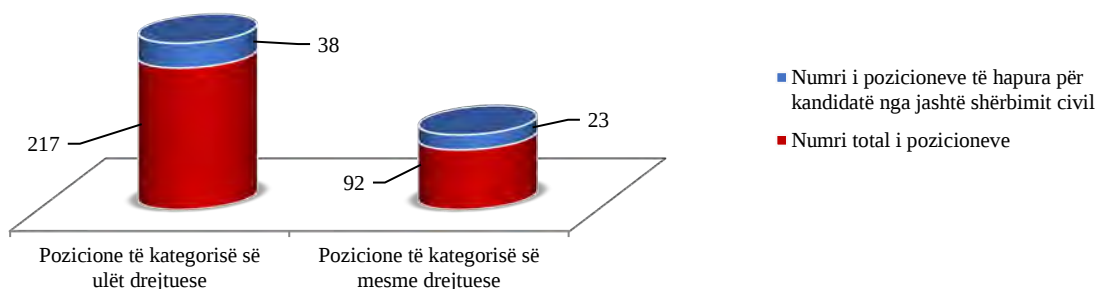
Përkthyer në përqindje, rreth **73.1%** e pozicioneve i përkasin nivelit ekzekutiv, pra nivelit bazë të pozicioneve në shërbimin civil dhe nga ku, me procedurë normale, hyjnë të gjithë nëpunësit e rinj të cilët i bashkohen administratës. Ndërkohë, rreth **18.3%** e pozicioneve të

përfshira në planin vjetor të rekrutimit i përkasin kategorisë së ulët drejtuese, rreth **7.8 %** kategorisë së mesme drejtuese dhe **0.8%** Trupës së Nivelit të Lartë Drejtues.

Shpërndarja e pozicioneve vakante sipas planit të rekrutimit viti 2024



Për hapjen e procedurës së pranimit në kategorinë e ulët dhe të mesme drejtuese edhe për kandidatë nga jashtë shërbimit civil, çdo vit, me vendim të Këshillit të Ministrave, vendoset një numër maksimal pozicionesh të tilla. Për vitin 2024, Këshilli i Ministrave përfshiu në këtë vendim **38** pozicione të nivelit të ulët drejtues dhe **23** pozicione të nivelit të mesëm drejtues, në të cilat mund të konkurronin edhe kandidatë nga jashtë shërbimit civil, nëse procedura e lëvizjes paralele apo ngritjes në detyrë për to, rezultonte pa fitues.



> **Procedurat e rekrutimit**

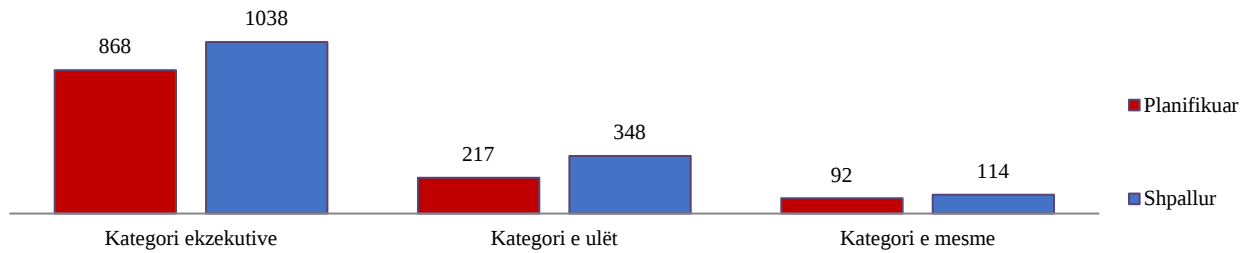
Plani i rekrutimit për vitin 2024 u përkthye në organizimin e disa procedurave rekrutimi, të grupuara sipas ngjashmërive të pozicioneve të shpallura, kriterëve dhe nivelit të pozicioneve.



851 procedura
1500 pozicione

Në grafikun më poshtë paraqitet ecuria e shpalljeve për çdo kategori (përfshirë nivelin e lartë drejtues që është gjithmonë një procedurë e vetme dhe shpallen të gjitha pozicionet e parashikuara).

Ecuria e shpalljeve për çdo kategori viti 2024



Në përfundim të procedurave të rekrutimit të zhvilluara gjatë vitit 2024, rezulton se plani i rekrutimit u realizua në masën **103%**.

1

% ZBATUESHMËRIA E PLANIT VJETOR TË REKRUTIMIT

Si përlogaritet indikator?

$$a = b/c \times 100$$

a = Zbatueshmëria e planit vjetor të rekrutimit %

b = Numri total i vendeve vakante të plotësuara gjatë periudhës raportuese

c = Numri total i vendeve vakante të përfshira në planin vjetor të rekrutimit

VLERA E TREGUESIT PËR VITIN 2024 103%

Pse është i rëndësishëm

Ky tregues mat aftësinë e institucioneve për të planifikuar nevojat e tyre për rekrutim dhe zhvillimin e duhur të këtyre procedurave. Kombinuar edhe me të dhëna të tjera, ky tregues mund të hedh dritë mbi arsyet se përse vlerat mund të jenë të ulta ose të larta, në varësi të rezultateve.

Paralelisht me matjen, vlerësimin dhe analizën e zbatueshmërisë së planit të rekrutimit, me rëndësi është edhe kuptueshmëria sa i takon të dhënave për plotësimin e vendeve vakante të shpallura. Kështu, gjatë viti 2024 janë shpallur në total 1510 vende të lira (ose 27,2% më shumë se sa planifikimi sipas planit vjetor), nga të cilat janë plotësuar 1221 prej tyre, apo rreth **81%**.

2

% PLOTËSIMI I VENDEVE VAKANTE TË SHPALLURA

Si përlogaritet indikator?

$$a = b/c \times 100$$

a = Plotësimi i vendeve vakante të shpallura %

b = Numri total i vendeve vakante të plotësuara gjatë periudhës së raportimit

c = Numri total i vendeve vakante të shpallura

VLERA E TREGUESIT PËR VITIN 2024 81%

Pse është i rëndësishëm

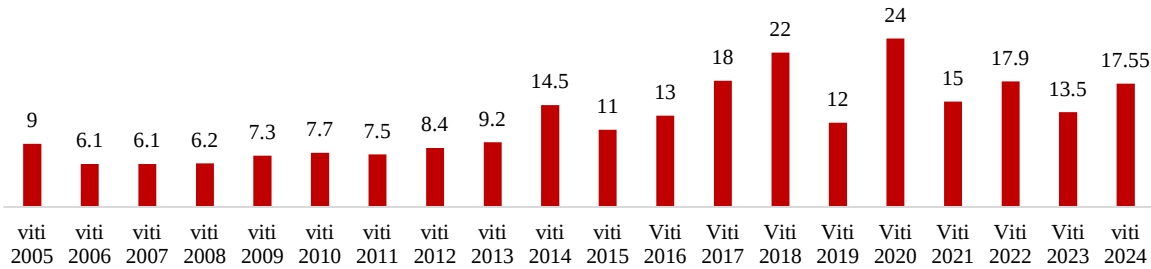
Ky tregues do të bëjë të mundur që nëpërmjet vlerave të tij gjatë viteve, të analizohet situata për të kuptuar nga se varet plotësimi i vendeve vakante në administratës shtetërore. A ka mjaftueshëm kandidatë, por ata nuk arrijnë të kualifikohen për shkak të përgatitjes së tyre të pamjaftueshme? A duhen rishikuar pyetjet, sepse përqindja e kandidatëve që nuk kualifikohen është shumë e lartë/e ulët? A ka tipologji pozicionesh për të cilat nuk ka mjaftueshëm kandidatë ndaj dhe përfundojnë procedurat pa asnjë fitues?

Të gjitha këto çështje do të mund të analizohen bazuar në vlerat e këtij treguesi, por sigurisht të kombinuar edhe me tregues të tjerë të cilët lidhen me rekrutimin.

> **Aplikimet për procedurat e konkurrimit**

Të dhënat për vitin 2024 tregojnë se ka patur mesatarisht rreth **17.55** aplikime për pozicion, bazuar në 26502 aplikime në total, për 1510 pozicione të shpallura.

Numri mesatar i aplikantëve për periudhën 2005 - 2024



3

NUMRI MESATAR I APLIKANTËVE PËR POZICION

Si përllogaritet indikatori?

$$a=b/c$$

a = Nr.mesatar i aplikantëve për pozicion

b = Nr.total i aplikimeve

c = Nr.total i pozicioneve të shpallura

VLERA E TREGUESIT PËR VITIN 2024 17.55

Pse është i rëndësishëm

Një numër i lartë aplikantësh për pozicion tregon deri diku pëlqyeshmërinë e shërbimit civil dhe besimin e aplikantëve në procedura konkurimi të drejta dhe të bazuara në meritë. Nga ana tjetër, mund të jetë edhe një tregues i kriterëve minimale të pranimit apo kriterëve shumë të përgjithshme për disa raste. Një tjetër arsye mund të jetë edhe aplikimi i kandidatëve, pa i kushtuar rëndësi kriterëve, duke bërë disa aplikime njëkohësisht. Ka disa arsye që mund të çojnë në një vlerë të konsiderueshme të këtij treguesi ndaj dhe analiza e të dhënave, kombinuar me tregues të tjerë, do të ishte me vlerë. Psh: kombinuar me përqindjen e aplikantëve të paraseleksionuar, pra ata që plotësojnë kriteret e shpallura, ky tregues mund të ndihmojë administratën të kuptojë sesi politika apo nisma të caktuara mund të ndikojnë tek vlerat e këtij indikatori.

Ndërkohë, numri mesatar i aplikantëve sipas llojit të procedurës për vitin 2024 rezulton si vijon:

- > Procedura e pranimit në shërbimin civil në kategorinë ekzekutive - 20.3;
- > Procedura e lëvizjes paralele – 1.3;

- > Procedura e ngritjes në detyrë - 3;
- > Procedura e pranimit nga jashtë shërbimit civil në kategorinë e ulët dhe të mesme drejtuese – 31.5.

Nga 26502 aplikime në total, janë kualifikuar për vijimin e procedurave, pas plotësimit të kriterëve për pozicionet e shpallura, **54%** e tyre. Numri mesatar i aplikantëve të kualifikuar për pozicion pune ka qenë **9.4**.

Gjithashtu, rezulton se numri mesatar e aplikimeve për një aplikant gjatë vitit 2024 ka qenë **5.76**.



Krahas të dhënave të përgjithshme të rekrutimit dhe aplikantëve, me vlerë është edhe kuptueshmëria e disa elementëve të profileve të kandidatëve. Ndaj dhe disa nga treguesit përqëndrohen pikërisht tek mosha e aplikantëve, për kategori të ndryshme pozicionesh.

Nga të dhënat vihet re se mosha mesatare e atyre që aplikojnë, pavarësisht llojit të procedurës, ka qenë **34 vjeç**, ndërkohë, mosha mesatare e aplikantëve për t'u pranuar në shërbimin civil ka qenë **32.5 vjeç** dhe mosha mesatare e atyre që aplikojnë për ngritje në detyrë ka qenë **40 vjeç**.



Sa i takon të dhënave gjinore lidhur me përqindjen e aplikimeve, në 4602 aplikime unike, **40%** e tyre janë kryer nga meshkuj dhe **60%** nga femra.

4602 APLIKIME UNIKE



> *Plotësimi i pozicioneve vakante në shërbimin civil*



Përgjatë vitit 2024, u emëruan në pozicione të shërbimit civil **1221** nëpunës. Tabelat e mëposhtme paraqesin më në detaj të dhënat lidhur me këto emërimë.

Kategoria ekzekutive	
Për 854 emërimë në kategorinë ekzekutive, ndarja është si më poshtë:	
o emërimë në përfundim të procedurave të konkurrimit	754
- pranim në shërbimin civil	613
- lëvizje paralele	141
o emërimë nga lista e kandidatëve fitues në pritje për t'u emëruar	58
o emërimë në zbatim të vendimeve gjyqësore të formës së prerë	6
o transferime të përhershme (në përfundim të pezullimit, për arsye shëndetësore, për konflikt interesi)	36
Total	854

Kategoria e ulët drejtuese	
Për 266 emërimë në kategorinë e ulët drejtuese, ndarja është si më poshtë:	249

o emërimë në përfundim të procedurave të konkurrimit	
- lëvizje paralele	46
- ngritje në detyrë	183
- pranim nga jashtë shërbimit civil	20
o emërimë në zbatim të vendimeve gjyqësore të formës së prerë	4
o transferime të përhershme (në përfundim të pezullimit, për arsye shëndetësore, për konflikt interesi)	13
Total	266

Kategoria e mesme drejtuese	
Për 90 emërimë në kategorinë e mesme drejtuese, ndarja është si më poshtë:	
o emërimë në përfundim të procedurave të konkurrimit	85
- lëvizje paralele	25
- ngritje në detyrë	40
- pranim nga jashtë shërbimit civil	20
o emërimë në zbatim të vendimeve gjyqësore të formës së prerë	1
o transferime të përhershme (në përfundim të pezullimit, për arsye shëndetësore, për konflikt interesi)	4
Total	90

Kategoria e lartë drejtuese (TND)	
Për 11 emërimë në kategorinë e lartë drejtuese, ndarja është si më poshtë:	
o emërimë në përfundim të procedurave të konkurrimit	10
o emërimë në zbatim të vendimeve gjyqësore të formës së prerë	1
Total	11

Në mënyrë të përmbledhur, shpërndarja e pozicioneve të plotësuar, nisur nga lloji i procedurës paraqitet si më poshtë:

Procedura	Numri i të emëruarve
Pranim në shërbimin civil	613
Emërimë nga lista fituese	58
Lëvizje paralele	212
Ngritje në detyrë	223
Pranim nga jashtë në shërbimin civil për kategorinë e ulët dhe të mesme drejtuese	40
Zbatim i vendimeve gjyqësore	12
Transferime të përhershme	53

TND në përfundim të konkurrimit	10
Total	1221

Vihet re se për vitin 2024, janë rekrutuar nëpunës të rinj në administratën shtetërore nëpërmjet: (i) procedurës së pranimit në kategorinë ekzekutive; (ii) emërimeve nga lista fituese e kategorisë ekzekutive dhe; (iii) emërimeve nga jashtë shërbimit civil në kategorinë e ulët dhe të mesme drejtuese, gjithsej **711** nëpunës, ose **58.2%** e totalit të emërimeve, nga të cilët **671**, ose **54.95%** e të gjitha emërimeve i përkasin kategorisë ekzekutive dhe **40**, ose **3,27%** i përkasin kategorisë së ulët dhe të mesme drejtuese.

4

% NËPUNËS TË RINJ TË EMËRUAR NË SHËRBIMIN CIVIL - VITI 2023

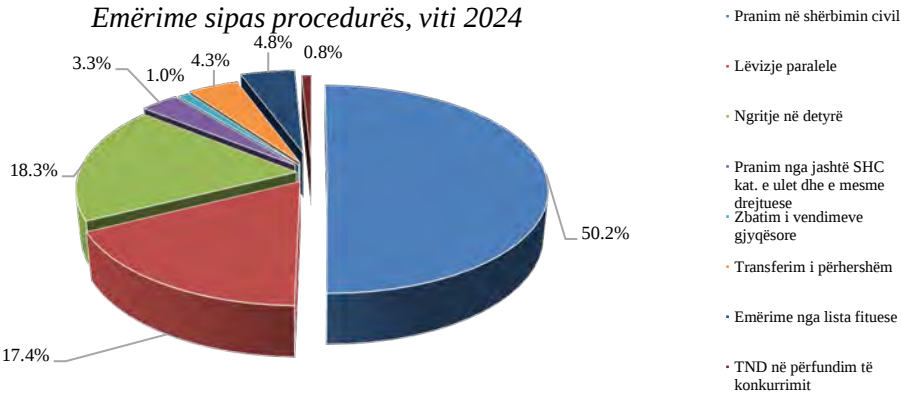
Si përllogaritet indikatori?
 $a=b/c \times 100$
a = Nëpunës të rinj të emëruar në shërbimin civil në %
b = Nr. i nëpunësve të rinj të emëruar në shërbimin civil
c = Nr.total i nëpunësve të emëruar

VLERA E TREGUESIT PËR VITIN 2024 58.2%

Pse është i rëndësishëm
 Ky indikator tenton të masë: (i) interesimin e kandidatëve nga jashtë shërbimit civil për t'u bërë pjesë e këtij shërbimi; (ii) faktin që edhe kandidatë nga jashtë shërbimit civil janë të kualifikuar mjaftueshëm për t'u bërë pjesë e tij. Gjithashtu, ky indikator është i rëndësishëm pasi tregon shkallën e rifreskimit dhe përthithjes në shërbimin civil të individëve me eksperiencë të tjera të vlefshme për këtë shërbim.

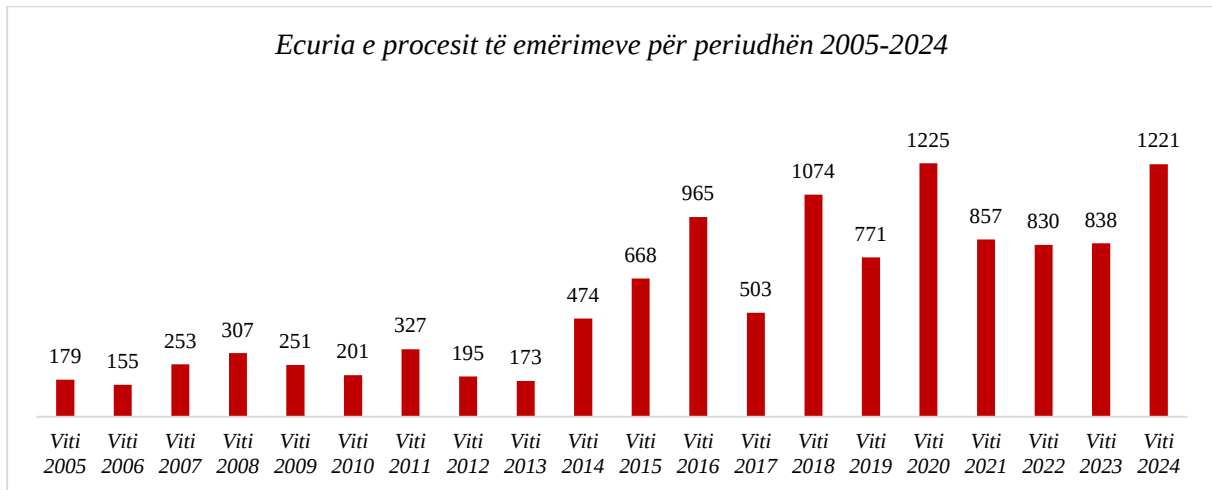
Ndërkohë, përqindja e vendeve vakante të plotësuara me kandidatë nga jashtë shërbimit civil vetëm për kategorinë e ulët dhe të mesme drejtuese, ka qenë **11.24%** e emërimeve totale në këto dy kategori.

Në grafikun më poshtë paraqitet shpërndarja në përqindje e emërimeve sipas llojit të procedurës:



Gjithashtu, nëse do të paraqisnim ecurinë e procesit të emërimeve për periudhën 2005-2024, do të kishim një paraqitje të tillë grafike:

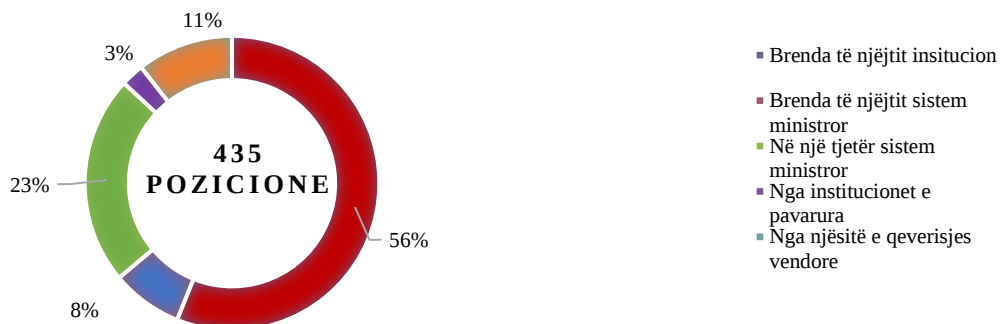
Ecuria e procesit të emërimeve për periudhën 2005-2024



> Zhvillimi në karrierë

Shërbimi civil shqiptar është një sistem me elementë të fortë të karrierës. Si i tillë, është e rëndësishme të maten të dhënat dhe treguesit të cilët reflektojnë se si zbatohet ky sistem në praktikë dhe, nëse nëpunësve civilë u jepet mundësia për të zhvilluar karrierën e tyre e deri në ç'masë përdoret kjo mundësi.

Grafiku më poshtë paraqet në formë të përmblendhur lëvizshmërinë brenda shërbimit civil. Siç vihet re, edhe këtë vit përqindja më e lartë e lëvizshmërisë ndodh brenda të njëjtin institucion, çka përbën edhe 56% të të gjitha lëvizjeve në shërbimin civil. Ndërkohë, duket se numri i nëpunësve civilë që i bashkohen administratës qendrore nga institucionet e pavararura, mbetet më i ulët (3%).



Duke u ndalur më tepër tek procedurat që lejojnë lëvizshmërinë dhe më konkretisht tek lëvizja paralele dhe ngritja në detyrë, të dhënat më poshtë paraqesin rezultatet për vitin 2024.

Bazuar në legjislacionin për shërbimin civil, të gjitha pozicionet vakante ju ofrohen fillimisht nëpunësve civilë për të aplikuar nëpërmjet procedurës së lëvizjes paralele. Si rrjedhim, gjatë vitit 2024, të gjitha pozicionet e publikuara si vakante, gjithsej **1500** (pa përfshirë TND-në, për të cilën nuk ka procedurë të lëvizjes paralele) i janë nënshtruar fillimisht procedurës së lëvizjes paralele.

Gjithashtu, bazuar në legjislacioni për nëpunësin civil pozicionet e kategorisë së ulët dhe të mesme drejtuese, nëse nuk plotësohen nëpërmjet procedurës së lëvizjes paralele, hapen për procedurën e ngritjes në detyrë. Si rrjedhim për vitin 2024, kanë qenë të hapura për ngritjen në detyrë gjithsej **462** pozicione (348 për kategorinë e ulët drejtuese dhe 114 për kategorinë e mesme drejtuese).

Në përfundim të procedurave, në total **17.4%** e vendeve vakante të shpallura janë plotësuar nëpërmjet procedurës së lëvizjes paralele dhe **18.3%** janë plotësuar nëpërmjet procedurës së ngritjes në detyrë.

5

**% E VENDEVE
VAKANTE TË
PLOTËSUARA
NËPËRMJET
LËVIZJES PARALELE**

Si përllogaritet indikatori?
 $a=b/c \times 100$

a = % e vendeve vakante të plotësuara nëpërmjet procedurës së lëvizjes paralele
b =Numri total i vendeve vakante të plotësuara nëpërmjet lëvizjes paralele
c =Numri total i vendeve vakante të plotësuara

VLERA E TREGUESIT PËR VITIN 2024 17.4%

Pse është i rëndësishëm
 Lëvizja paralele është një e drejtë e cila i rezervohet nëpunësve civilë ekzistues dhe i jep atyre të drejtën për të aplikuar të parët për një procedurë të tillë, për nivelin ekzekutiv, të ulët dhe të mesëm drejtues.Niveli dhe kultura e lëvizjes brenda sistemit është një tregues i rëndësishëm për zbatimin e praktikave të shërbimit civil.

6

**% E VENDEVE
VAKANTE TË
PLOTËSUARA
NËPËRMJET
NGRITJES NË DETYRË**

Si përllogaritet indikatori?
 $a=b/c \times 100$

a = % e vendeve vakante të plotësuara nëpërmjet procedurës së ngritjes në detyrë
b =Numri total i vendeve vakante të plotësuara nëpërmjet ngritjes në detyrë
c =Numri total i vendeve vakante të plotësuara

VLERA E TREGUESIT PËR VITIN 2024 18.3%

Pse është i rëndësishëm
 Ngritja në detyrë është një e drejtë e cila i rezervohet nëpunësve civilë ekzistues dhe i jep atyre të drejtën për të aplikuar të parët për një pozicion të lirë në nivelin e mesëm apo të ulët drejtues. Aplikimi i kësaj të drejte reflekton kulturën e administratës dhe, niveli në të cilin vendet e lira plotësohen nëpërmjet kësaj praktike, tregon se sistemi i karrierës funksionon siç duhet.

Ndërkohë, për secilën kategori të nëpunësve civilë rezulton se:

- > Në kategorinë ekzekutive - **16.5%** e pozicioneve janë plotësuar nëpërmjet procedurës së lëvizjes paralele;
- > Në kategorinë e ulët drejtuese - **17.3%** e pozicioneve janë plotësuar nëpërmjet procedurës së lëvizjes paralele, **68.8%** e pozicioneve janë plotësuar nëpërmjet procedurës së ngritjes në detyrë dhe **7.5%** e pozicioneve janë plotësuar nëpërmjet procedurës së pranimit nga jashtë shërbimit civil në kategorinë e ulët drejtuese;
- > Në kategorinë e mesme drejtuese - **27.8%** e pozicioneve janë plotësuar nëpërmjet procedurës së lëvizjes paralele, **44.4%** e pozicioneve janë plotësuar nëpërmjet procedurës së ngritjes në detyrë dhe **22.2%** e pozicioneve janë plotësuar nëpërmjet procedurës së pranimit nga jashtë shërbimit civil në kategorinë e mesme drejtuese.

Një tjetër tregues me rëndësi, është edhe plotësimi i vendeve vakante në kategorinë e ulët dhe të mesme drejtues, me kandidatë nga jashtë shërbimit civil. Në fakt, të dhënat tregojnë se kjo metodë ka rezultuar e suksesshme dhe se **72.7%** e vendeve të hapura për rekrutim nga jashtë shërbimit civil në kategorinë e ulët dhe të mesme drejtuese, janë plotësuar nëpërmjet rregullit përjashtues të 20%. Gjithashtu, ky indikator tregon edhe faktin që edhe individë jashtë shërbimit civil janë të interesuar dhe kanë aftësitë e nevojshme për t'u bërë pjesë e shërbimit civil në pozicione të këtyre kategorive.

7

% PËRQINDJA E VENDEVE VAKANTE TË PËRFSHIRA NË RREGULLIN E 20%, TË PLOTËSUARA ME KANDIDATË NGA JASHTË SHËRBIMIT CIVIL

Si përllogaritet indikator?

$$a=b/c \times 100$$

a = % e vendeve vakante të përfshira në rregullin përjashtues (20%)

b = Nr.i vendeve vakante të përfshira në rregullin përjashtues dhe të plotësuar me kandidatë nga jashtë shërbimit civil

c = Nr.i pozicioneve të shërbimit civil të përfshira në rregullin përjashtues(20%)

VLERA E TREGUESIT PËR VITIN 2024 72.7%

Pse është i rëndësishëm

Nëpërmjet këtij rregulli përjashtues, një numër i kufizuar pozicionesh të cilat normalisht do të ishin të hapura për konkurim vetëm për nëpunësit civil, hapen edhe për kandidatë nga jashtë, nëse procedurat e lëvizjes paralele apo ngritjes në detyrë rezultojnë pa fitues. Matja e këtij treguesi është me rëndësi pasi tregon nëse ky rregull është vërtetë i nevojshëm dhe nëse po funksionon në praktikë.

Lirimet

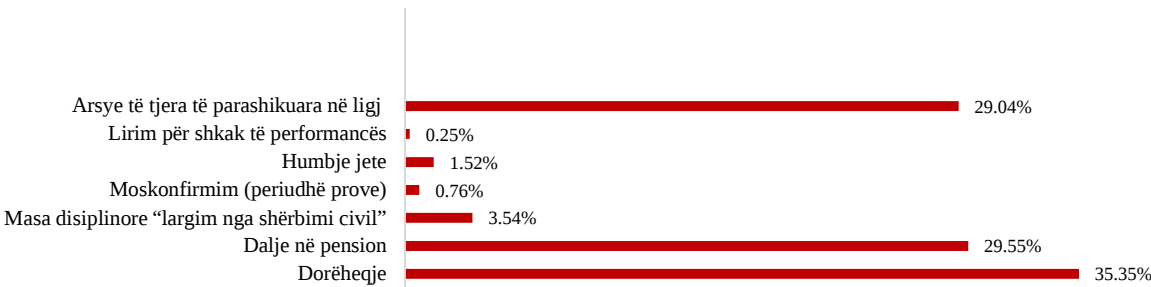
Gjatë vitit 2024 janë liruar gjithsej **396** nëpunës civilë, sipas arsyeve të mëposhtme:

- > Dorëheqje – **140**;
- > Dalje në pension – **117**;
- > Masa disiplinore “Largim nga shërbimi civil” – **14**;
- > Humbja e jetës së nëpunësit – **6**;

- > Lirim për shkak të performancës - **1**;
- > Moskonfirmim në fund të periudhës së provës – **3**;
- > Arsye të tjera të parashikuara në ligj - **115**.

Më poshtë paraqitet grafikisht gjendja e lirimeve gjatë vitit 2024 (në përqindje):

Lirimet sipas arsyeve për vitin 2024



Numri total i lirimeve të pavullnetshme nga shërbimi civil për vitin 2024 është **139** ose **35.1%** e totalit të të liruave.

8

% E NUMRIT TË LIRIMEVE TË PAVLLUNETSHME NGA SHËRBIMI CIVIL

Si përlogaritet indikatori?

$a=b/c \times 100$

a = % e numrit të lirimeve të pavullnetshme nga shërbimi civil

b = Nr.i lirimeve të pavullnetshme nga shërbimi civil

c = Nr.total i lrimëve nga shërbimi civil

VLERA E TREGUESIT PËR VITIN 2024 35.1%

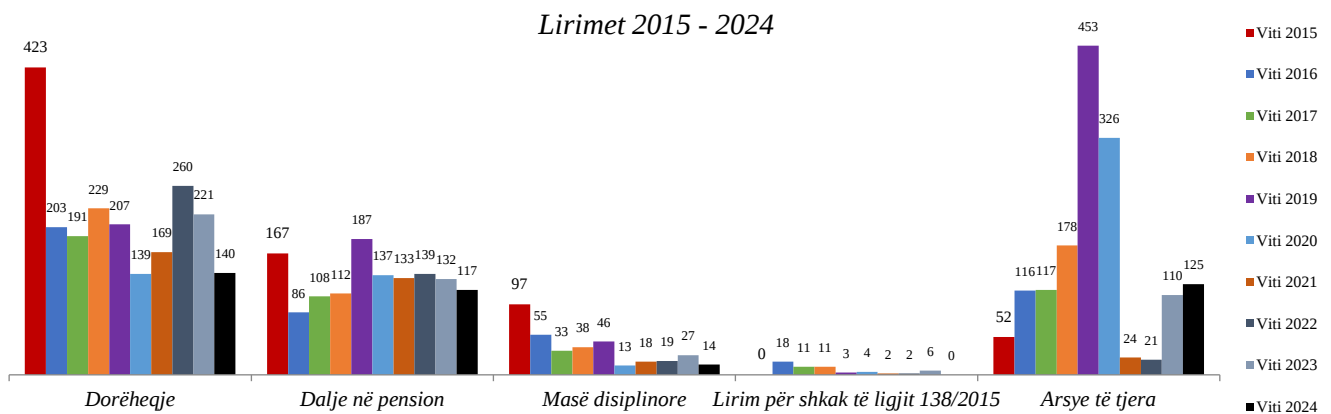
Pse është i rëndësishëm

Ndërprerja e drejtë e punësimit në shërbimin civil është një tregues i rëndësishëm që duhet të matet dhe të mbahet nën kontroll për të kuptuar se cili është niveli i përfundimit të pavullnetshëm të marrëdhënieve të punës të nëpunësve civilë kundrejt largimeve vullnetare. Në lirimet e pavullnetshme përfshihen lirimet për shkak të: (i) shkeljeve administrative (masë disiplinore) apo penale (dënim me vendim gjykatë); (ii) ligjit nr. 138/2015 për integritetin e personave që zgjidhen, emërohen ose ushtrojnë funksione publike; (iii) konstatimit të paaftësisë së nëpunësve civilë (në fund të periudhës së provës ose dy vlerësimeve negative të njëpasnjëshme); (iv) ristruktutimit të institucionit, dhe (v) humbje jete.

Nga analiza e të dhënave në lidhje me lirimet, vihet re se gjatë vitit 2024 numri total i lirimeve në krahasim me vitin 2023, është **ulur me 20.2%**. Gjithashtu, vihet re se për vitin 2024, në krahasim me vitin 2023 janë:

- > ulur me **36.7%** rastet e lirimeve me dorëheqje;
- > ulur me **11.4%** rastet e lirimeve për arsye të plotësimit të moshës së pensionit;
- > ulur me **48.1%** rastet e lirimeve për shkak të masës disiplinore “Largim nga shërbimi civil”.

Më poshtë paraqitet grafikisht krahasimi për secilën nga arsyet e lirimit për periudhën 2015 – 2024.

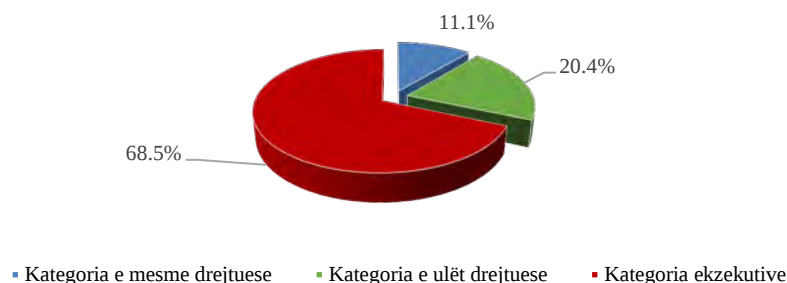


Masat Disiplinore

Përgjatë vitit 2024, procedurat e ecursë disiplinore janë zhvilluar duke respektuar përcaktimet e ligjit nr. 152/2013, “Për nëpunësin civil”, të ndryshuar dhe akteve nënligjore në zbatim të tij. Konkretisht, gjatë këtij viti numri i nëpunësve civilë të administratës shtetërore që kanë qenë subjekt i masës disiplinore ishte 54, nga të cilët:

- > 6 nëpunës (ose 11.1%) i përkasin kategorisë së mesme drejtuese;
- > 11 nëpunës (ose 20.4 %) i përkasin kategorisë së ulët drejtuese;
- > 37 nëpunës (ose 68.5 %) i përkasin kategorisë ekzekutive.

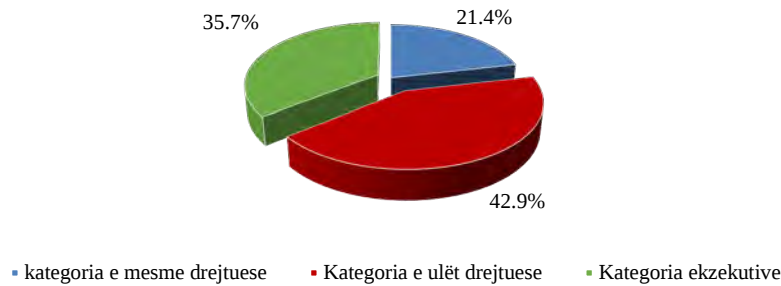
Shpërndarja e masave disiplinore sipas kategorive të nëpunësve civilë



Nga totali prej 54 masa disiplinore të dhëna përgjatë vitit 2024, numri i nëpunësve civilë, të cilët kanë qenë subjekt i masës disiplinore “Largim nga shërbimi civil” ishte 14 nëpunës ose 25.9% e totalit të nëpunësve që kanë qenë subjekt i masave disiplinore. Sipas kategorive

të klasifikimit të pozicioneve, 3 nëpunës ose 21.4% e tyre i përkasin kategorisë së mesme drejtuese, 6 ose 42.9% e tyre i përkasin kategorisë së ulët drejtuese dhe 5 nëpunës ose 35.7% e tyre i përkasin kategorisë ekzekutive.

Shpërndarja e nëpunësve subjekt i masës disiplinore "Largim nga shërbimi civil", sipas kategorive të nëpunësve

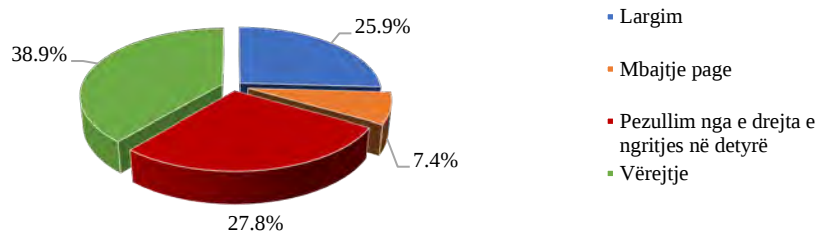


Shpërndarja e masave disiplinore sipas llojeve të tyre për vitin 2024 paraqitet si në tabelën më poshtë:

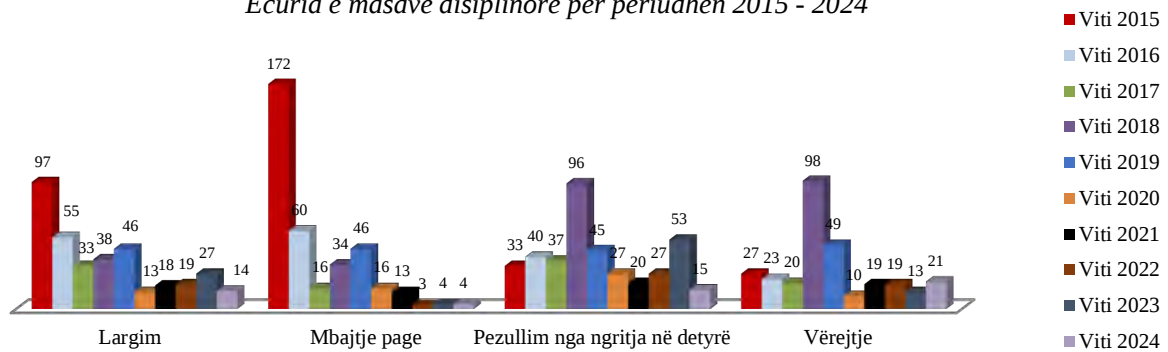
Lloji i masës	Numri
Largim nga shërbimi civil	14
Mbajtje deri në 1/3 e pagës për një periudhë deri në 6 muaj	4
Pezullim nga e drejta e ngritjes në detyrë deri në dy vjet, përfshirë rritjen në shkallën e pagës	15
Vërejtje	21
Total	54

Në grafikët më poshtë paraqiten shpërndarja në përqindje e masave disiplinore sipas llojeve për vitin 2024 dhe, për efekt krahasimi, masat disiplinore për vitet 2015 - 2024.

Shpërndarja në përqindje e masave disiplinore sipas llojeve, për vitin 2024



Ecuria e masave disiplinore për periudhën 2015 - 2024



Nga analiza e të dhënave në lidhje me masat disiplinore, vihet re se gjatë vitit 2024 numri total i tyre, krahasimisht me vitin 2023, është ulur me **44.3%**. Gjithashtu, konstatojmë se për vitin 2024, krahasimisht me vitin 2023, janë:

- > ulur me **48.1%** rastet e masës disiplinore “Largim nga shërbimi civil”;
- > nuk ka ndryshime për rastet e masës disiplinore “Mbajtje deri në 1/3 e pagës për një periudhë deri në 6 muaj”;
- > ulur me **71.7%** rastet e masës disiplinore “Pezullim nga e drejta e ngritjes në detyrë deri në dy vjet, përfshirë rritjen në shkallën e pagës”;
- > rritur me **61.5 %** rastet e masës disiplinore “Vërejtje”.

Ndërkohë, nëse i analizojmë masat disiplinore nga pikëpamje e fillimit të procedimit disiplinor, të dhënat paraqiten si vijon:

- > rekomanduar nga eprori/institucioni; 41 raste, ose 75.9% e totalit;
- > rekomanduar nga Kontrolli i Lartë i Shtetit; 3 raste, ose 5.6% e totalit;
- > rekomanduar nga Drejtoria Antikorrupsion; 10 raste, ose 18.5% e totalit.

Integriteti i personave që zgjidhen, emërohen ose ushtrojnë funksione publike

Departamenti i Administratës Publike në cilësinë e organit përgjegjës për marrjen në dorëzim, administrimin dhe përpunimin e formularëve të vetëdeklarimit për nëpunësit në shërbimin civil dhe shërbimin diplomatik, si dhe drejtuesit e çdo niveli në administratën publike të nivelit qendror dhe vendor që nuk përfshihen në shërbimin civil, ka administruar gjatë vitit 2024, gjithsej **2424** formularë vetëdeklarimi të plotësuar nga subjektet vetëdeklaruese, në zbatim të ligjit nr. 138/2015, të ndryshuar.

Sipas përcaktimit në legjislacionin përkatës, pas administrimit të formularëve të dorëzuar nga subjektet vetëdeklaruese është vijuar me procesin e verifikimit paraprak të të dhënave të deklaruara në formularë nga subjektet vetëdeklaruese me Drejtorinë e Përgjithshme të Gjendjes Civile, me Drejtorinë e Përgjithshme të Burgjeve, e më pas është vijuar me kërkesën për verifikimin e plotë apo kontroll të thelluar nga Prokuroria e Përgjithshme, të të dhënave të deklaruara nga këto subjekte.

Në përfundim të procesit të verifikimit nga organi përgjegjës DAP dhe në vijim të përcjelljes së rezultateve të verifikimit nga Prokuroria e Përgjithshme, gjatë vitit 2024 janë konstatuar 17 subjekte vetëdeklaruese në kushtet e ndalimit, ku për:

- > **1** subjekt vetëdeklarues, i cili ishte kandidat fitues në një pozicion pune të shërbimit në administratën shtetërore, u ndërpre në verifikimet e mëtejshme duke u aplikuar masat e parashikuara nga ligji për pengimin e emërimit në funksionin publik;
- > **16** subjekte vetëdeklaruese, janë aplikuar masat e parashikuara për ndalimin e ushtrimit apo përjashtimin e tyre nga funksioni publik. Nga këto 16 subjekte, 9 i përkasin të emëruarve gjatë vitit 2024 dhe 7 i përkasin të emëruarve gjatë viteve të mëparshme.

Konstatimi i 17 subjekteve në kushtet e ndalimit është bërë nga institucionet si vijon:

- > **8** prej tyre janë konstatuar nga organi përgjegjës DAP, në zbatim të procedurave të parashikuara në kreun V, të vendimit nr. 17/2016, të Kuvendit të Republikës së Shqipërisë, duke ndërprerë verifikimet e mëtejshme pasi ka evidentuar se të dhënat e deklaruara përfshihen brenda sferës së ndalimeve, të parashikuara nga neni 2, i ligjit nr.138/2015, i ndryshuar;
- > **9** prej tyre janë evidentuar nga organi përgjegjës DAP pas përcjelljes së vendimit “Për miratimin e rezultateve të verifikimit” nga Sektori i Dekriminalizimit, në Drejtorinë e Koordinimit Institucional, në Prokurorinë e Përgjithshme, në zbatim kjo të ligjit nr. 138/2015, i ndryshuar, si dhe vendimit nr. 17/2016 të Kuvendit të Shqipërisë.

Nga këto 17 subjekte: (i) **1** subjekt ka qenë nëpunës në shërbimin civil, në institucione të administratës shtetërore; (ii) **3** subjekte kanë qenë drejtues në administratën publike të nivelit qendror; (iii) **11** subjekte kanë qenë pjesë e njërive të vetëqeverisjes vendore, nga të cilët 7 nëpunës në shërbimin civil dhe 4 drejtues në nivelin vendor; (iv) **1** subjekt ka qenë nëpunës në shërbimin civil, në institucion të pavarur; (v) **1** subjekt ka qenë kandidat fitues në një pozicion pune të shërbimit civil në administratën shtetërore.

Duhet theksuar se numri i subjekteve aktualisht të konstatuar në kushtet e ndalimit të ushtrimit apo përjashtimit nga funksioni publik, do të ndryshojë në varësi të përfundimit të rezultateve të verifikimit që do të përcillen në vijim pranë Departamentit të Administratës Publike nga Prokuroria e Përgjithshme, marrë në konsideratë që procesi i verifikimit varet nga kompleksiteti i rasteve në verifikim.

9

**% E NUMRIT TË
NËPUNËSVE/PUNONJËSVE
VETËDEKLARUES PRANË
DAP-IT TË KONSTATUAR
NË KUSHTET E NDALIMIT
TË USHTRIMIT TË
FUNKSIONIT PUBLIK,
SIPAS LIGJIT NR.138/2015,
I NDRYSHUAR**

Si përllogaritet indikatori?

$$a=b/c \times 100$$

a = % e numrit të nëpunësve/punonjësve të vetëdekluarar, të konstatuar në kushtet e ndalimit

b = Nr.i nëpunësve/punonjësve të vetëdekluarar, të konstatuar në kushtet e ndalimit

c = Nr.total i nëpunësve/punonjësve të vetëdekluarar

VLERA E TREGUESIT PËR VITIN 2024 0.7%

Pse është i rëndësishëm

Ky indikator është i rëndësishëm pasi ai mat pastërtinë e nëpunësve/punonjësve që ushtrojnë funksione publike, në bazë të ligjit nr. 138/2015.

Vendimet Gjyqësore

Sipas përcaktimeve në legjislacionin për nëpunësin civil, vendimet administrative të institucioneve shtetërore përkundrejt nëpunësit civil, ankimohen në gjykatë. Në përfundim të procesit gjyqësor në të gjitha shkallët e gjykimit, nëse nga gjykata vlerësohet e paligjshme vendimmarrja e organeve administrative dhe gjykata është shprehur në favor të nëpunësit civil, institucionet e administratës shtetërore kanë detyrimin të marrin masat administrative në funksion të ekzekutimit të vendimeve gjyqësore të formës së prerë.

Ndër vite, DAP-i, bazuar në rolin që ka sipas legjislacionit të shërbimit civil për mbikqyrjen e zbatimit të vendimeve gjyqësore, ka marrë masa konkrete me qëllim raportimin e të dhënave nga të gjitha institucionet e administratës shtetërore mbi zbatimin e vendimeve gjyqësore të formës së prerë, referuar urdhrit nr. 5151, datë 28.10.2015, “Për zbatimin e vendimeve gjyqësore të formës së prerë nga institucionet e administratës shtetërore, të përfshira në fushën e zbatimit të ligjit të shërbimit civil”, si dhe vendimit nr. 833, datë 28.10.2020 të Këshillit të Ministrave “Për rregullat e hollësishme për përmbajtjen, procedurën dhe administrimin e dosjeve të personelit e të regjistrit qendror të personelit”.

Masat e ndërmarra kanë ndihmuar dhe lehtësuar punën e të gjitha institucioneve për zbatimin me rigorozitet të këtij procesi, ku si rezultat konstatohet se nga viti në vit ka një rritje të numrit të zbatimit të vendimeve gjyqësore të formës së prerë, duke e çuar këtë numër, që nga viti 2014, në gjithsej **427 vendime të zbatuara nga totali prej 493**, në krahasim me **404 vendime të zbatuara nga totali prej 480** që ishin në fund të vitit 2023.

Gjatë vitit 2024 rezulton se janë zbatuar **23** vendime gjyqësore të formës së prerë, nga të cilat:

- > 1 vendim i zbatuar është në favor të nëpunësve të kategorisë së lartë drejtuese;
- > 3 vendime të zbatuara janë në favor të nëpunësve të kategorisë së mesme drejtuese;
- > 9 vendime të zbatuara janë në favor të nëpunësve të kategorisë së ulët drejtuese;
- > 10 vendime të zbatuara janë në favor të nëpunësve të kategorisë ekzekutive.

Nga totali i 23 vendimeve të zbatuara për vitin 2024, për 9 raste, institucionet respektive kanë vijuar vetëm me përmbushjen e detyrimeve monetare për shkak se në 5 raste gjyqfituesit kanë mbushur moshën për pension të plotë pleqërie, ndërsa në 4 raste të tjera gjyqfituesit kanë hequr dorë nga zbatimi i vendimit gjyqësor të formës së prerë për rikthimin në detyrë.

Ndërkohë, nëse krahasojmë indikatorin e zbatimit të të gjitha vendimeve gjyqësore të mbartura që nga fundi i vitit 2013 e në vijim, vërehet se në fund të vitit 2024 ky indikator është **86.6%**, në krahasim me **84.2%** që ishte në fund të vitit 2023.

Statistika për vitin 2024 për proceset gjyqësore në Gjykatën Administrative të Shkallës së Parë

Total procese gjyqësore në gjykatën administrative të shkallës së parë të mbartur nga viti 2023 dhe të reja për vitin 2024 (gjithsej)	Shqyrtuar me vendim përfundimtar në gjykatën e shkallës së parë (gjithsej)	Vendime gjyqësore të gjykatës administrative të shkallës së parë në favor të institucionit (rrezuar kërkesë padia)	Vendime gjyqësore të gjykatës administrative të shkallës së parë në favor të nëpunësit (pranuar kërkesë padia)	Në proces
98	43	22	21	55

Referuar të dhënave të regjistruara në proces gjykimi për vitin 2024, si dhe proceseve të mbartura nga viti 2023, rezultojnë në total 98 çështje gjyqësore, nga të cilat 42 çështje janë mbartur nga viti 2023, si dhe 56 çështje janë regjistruar të reja përgjatë muajve Janar - Dhjetor 2024.

Nga totali prej 98 çështje në proces gjykimi, rezulton se:

- > Për 43 procese ka përfunduar gjykimi dhe 55 prej tyre janë ende në proces;
- > Nga 43 çështjet për të cilat ka përfunduar gjykimi në shkallë të parë, 22 prej tyre apo 51.2% rezultojnë në favor të institucionit dhe 21 prej tyre apo 48.8% rezultojnë në favor të nëpunësit.

Nga 98 çështje në proces gjykimi në gjykatën administrative të shkallës së parë, për vitin 2024, rezulton se 49 prej tyre (ose 50%) lidhen me përfundimin e marrëdhënies në shërbimin civil, prej të cilave 7 çështje i përkasin nëpunësve civilë të kategorisë së lartë drejtuese (një prej këtyre nëpunësve nuk është TND), 8 çështje i përkasin nëpunësve civilë të kategorisë së mesme drejtuese, 6 çështje i përkasin nëpunësve civilë të kategorisë së ulët drejtuese dhe 28 çështje i përkasin nëpunësve të kategorisë ekzekutive.

Nga 49 çështjet që lidhen me përfundimin e marrëdhënies në shërbimin civil:

- > Numri i çështjeve të ngritura për kundërshtimin e largimit nga shërbimi civil (masë disiplinore) është 26, nga të cilat 6 çështje i përkasin nëpunësve civilë të nivelit të mesëm drejtues, 3 çështje i përkasin nëpunësve të nivelit të ulët drejtues dhe 17 çështje i përkasin nëpunësve të kategorisë ekzekutive;
- > Numri i çështjeve të ngritura për kundërshtimin e liritimit nga pozicioni i rregullt drejtues është 6, të cilat i përkasin nëpunësve të nivelit të lartë drejtues;
- > Numri i çështjeve të ngritura për kundërshtimin e liritimit/ të refuzimit të pajustificuar të nëpunësit për të pranuar transferimin e përhershëm për shkak ristrukturimi është 10, nga të cilat 1 çështje është ngritur nga nëpunësi i kategorisë së lartë drejtuese jo TND, 2 çështje janë ngritur nga nëpunësit e nivelit të mesëm drejtues dhe 7 çështje janë ngritur nga nëpunësit e kategorisë ekzekutive;
- > Numri i çështjeve të ngritura për kundërshtimin e vendimit të moskonfirmimit në detyrë në përfundim të periudhës së provës është 1, e cila i përket kategorisë ekzekutive;

- > Numri i çështjeve të ngritura për kundërshtimin e lirimit pas dy vlerësimeve “jokënaqshëm”, të rezultateve në punë është 1, e cila i përket kategorisë së ulët drejtuese;
- > Numri i çështjeve të ngritura për kundërshtimin e lirimit për shkak të dorëheqjes është 1, e cila i përket kategorisë ekzekutive;
- > Numri i çështjeve të ngritura për kundërshtimin e lirimit për arsye të tjera të parashikuara në ligje të posaçme është 4, nga të cilat 2 çështje i përkasin kategorisë së ulët drejtuese dhe 2 çështje i përkasin nëpunësve të kategorisë ekzekutive.

> ***Problematikat përgjatë zbatimit të vendimeve gjyqësore të formës së prerë***

Faza e ekzekutimit të një vendimi të formës së prerë duhet të konsiderohet si pjesë integrale e “gjykimit” për qëllimet e Nenit 6 të Konventës Evropiane të të Drejtave të Njeriut. Organet publike duhet të zbatojnë pa asnjë vonesë vendimet gjyqësore, pasi neglizhenca e tyre do të ndikojë drejtpërdrejt në cënimin e parimit të procesit të rregullt ligjor, si dhe në rritjen e kostove financiare.

Rreziku që passjell si mosgjykimi/mosekzekutimi në afat është eminent dhe i pariparueshëm. Ndërkohë që si institucion shtetëror që mbikëqyrim zbatimin e vendimeve gjyqësore të formës së prerë në institucionet respektive shtetërore, nga këndvështrimi ynë paraqesim disa problematika dhe vlerësime për zgjidhje të mundshme.

- > Rregullimi i pasojave në rastet e prishjes së vendimeve gjyqësore të formës së prerë, që vendosin detyrimin për rikthim në detyrë dhe pagimin e pagës.

Problematika që është konstatuar lidhet me ato vendime gjyqësore të formës së prerë, të cilat vendosin detyrimin për rikthimin në detyrë të gjyqfituesit dhe pagimin e pagës nga momenti i largimit/lirimit nga detyra deri në momentin e rikthimit, por që mbas shumë viteve gjykimi në Gjykatën e Lartë vendoset prishja e vendimit të apelit apo të shkallës së parë, duke u rrëzuar padia ose duke u kthyer për rigjykim.

Aktualisht, institucionet e administratës shtetërore, me kërkesën e përmbaruesit, detyrohen të zbatojnë vendimet e Gjykatës Administrative të Apelit, pasi ato marrin formë të prerë sipas ligjit, pavarësisht se ato ushtrojnë të drejtën e rekursit, duke e rikthyer në detyrë gjyqfituesin dhe duke i dhënë pagat respektive sipas dispozitivit të vendimit.

Sipas parashikimeve të Kodit të Procedurës Civile, pala (gjyqfituesi) që ka përfituar nga vendimi gjyqësor që është prishur, do duhet të kthejë mbrapsht çdo gjë që ka marrë nga pala tjetër (gjyqhumbësi), si dhe duhet të anulohen aktet administrative për rikthimin në detyrë. Në praktikë kjo gjë është tejet e vështirë, drejt të pamundurës, sepse nuk parashikohen mekanizma të qarta ligjore, ndërkohë që zgjatjet e procesit të gjykimit me vite të tëra në Gjykatën e Apelit dhe atë të Lartë kanë rritur ndjeshëm efektin financiar që pala duhet të përfitonte si rezultat i zbatimit të vendimit të formës së prerë që përcakton detyrimin e pagës deri në rikthimin në detyrë.

Pasoja negative krijohen dhe për gjyqfituesin, i cili ka qenë në mirëbesim dhe për shkak të tejzgjatjes së procesit në Gjykatën e Lartë, nga momenti i ekzekutimit të vendimit të Gjykatës së Apelit nga institucionet debitore, mund ta ketë të pamundur të rikthejë pagesat e përfituara.

Në këto kushte, vlerësojmë se duhet të ketë një rregullim të veçantë për tipologji çështjesh “largim/lirim nga detyra” të cilat duhet të ekzekutohen kur vendimi të jetë përfundimtar, që do të thotë se nuk i nënshtrohet më një procedure kontrolli dhe rishikimi nga një autoritet më i lartë gjyqësor. Si përfundimtar konsiderohet vendimi i Gjykatës së Lartë.

- > Vështirësitë e ekzekutimit të vendimeve të formës së prerë për shkak të rrethanave të reja.

Ekzekutimi i vendimeve gjyqësore të formës së prerë bëhet i pamundur në rastet kur institucioni i është nënshtroar ristrukturimit. Si rezultat i ristrukturimit, ndodh që pozicioni i mëparshëm është suprimuar, ose janë ndryshuar kriteret e veçanta të kualifikimit dhe përshkrimi i punës së këtij pozicioni. Për pasojë, nëpunësi civil nuk mund të rikthehet në pozicionin e mëparshëm dhe institucionet gjenden në pamundësi të ekzekutimit të vendimit gjyqësor të formës së prerë.

- > Mosdhënia e pëlqimit nga ana e gjyqfituesit për sistemimin në një pozicion të rregullt në shërbimin civil konform nenit 66/1 të ligjit nr. 152/2013 “Për nëpunësin civil”, të ndryshuar.

Refuzimi i vazhdueshëm i gjyqfituesve për të dhënë pëlqimin në rastet e propozimeve për emërimin në një pozicion të rregullt të shërbimit civil, në përputhje me dispozitivin e vendimit të formës së prerë dhe kategorinë e pagës, mbetet problematikë e vijueshme. Ky refuzim në mënyrë të vazhdueshme, deri në abuzim me të drejtën e fituar gjyqësisht, zgjat në mënyrë të paarsyeshme procedurën e ekzekutimit të vendimit gjyqësor dhe shton kostot në buxhetin e shtetit.

- > Punësimi i gjyqfituesit në një institucion tjetër dhe papajtueshmëria me funksionin si nëpunës civil.

Në praktikë janë evidentuar pagesa të dyfishta ndaj nëpunësve civilë gjyqfitues, si rezultat i punësimit të tyre në pozicione të tjera, që paguheshin me fonde publike: pagesa nga institucioni debitor, si dhe në të njëjtën kohë pagesa nga institucioni ku është punësuar.

Në kushtet kur ligji nuk e rregullon këtë situatë, institucioni detyrohet t’i drejtohet gjykatës për pavlefshmëri të titullit ekzekutiv, pasi ai të ketë shprehur më parë vullnetin institucional për t’i propozuar një pozicion të rregullt në shërbimin civil sipas dispozitivit të vendimit gjyqësor.

Problem mbetet me gjyqfitues që duhet të rikthehen dhe në momentin e rikthimit mbajnë detyra të papajtueshme me funksionin si nëpunës civil, si psh profesionet e noterit, avokatit, përmbaruesit, etj. Lidhur me këto probleme praktike, vlerësojmë se është i nevojshëm përcaktimi i mekanizmave që duhet të ndiqen në këto raste.

- > Dhënia e vendimeve gjyqësore me ekzekutim të përkohshëm.

Dhënia e vendimit me ekzekutim të përkohshëm kur punëdhënësi është një institucion i administratës shtetërore, paraqet problematika lidhur me përmbushjen e këtij detyrimi në një kohë të shkurtër, pasi referuar dispozitës konkrete të K.Pr. Civile këto vendime jepen me ekzekutim të menjëhershëm, pavarësisht të drejtës së ankimit që ushtrojnë palët ndërgjyqëse.

Institucionet e administratës shtetërore në planifikimin e shpenzimeve të tyre, zbatojnë ligjin nr. 9936/2008 “Për menaxhimin e sistemit buxhetor në Republikën e Shqipërisë” dhe ligjin nr. 10296/2010 “Për menaxhimin financiar dhe kontrollin”. Sipas parashikimeve të këtyre ligjeve, institucionet planifikojnë likuidimin e zbatimit të vendimeve gjyqësore aktuale ose rishtazi, në buxhetin e vitit pasardhës. Për këtë arsye, dhënia e vendimeve gjyqësore me ekzekutim të përkohshëm i vendos këto institucione para vështirësive për shlyerjen e detyrimeve të paplanifikuara, ndërkohë që përmbaruesit mund të vijojnë me marrjen e sanksioneve ligjore në rastet e pengimit të ekzekutimit të vendimit gjyqësor.

> Parashkrimi i së drejtës për të kërkuar ekzekutimin e vendimit gjyqësor të formës së prerë.

Mosparaqitja e kërkesës së kreditorit për ekzekutimin e vendimit të formës së prerë për një kohë relativisht të gjatë, ka shkaktuar rritjen e efektit financiar në buxhetin e shtetit, marrë në konsideratë që në këto vendime jepet detyrimi për pagim page nga momenti i lirimit/largimit nga detyra deri në rikthimin në pozicion të mëparshëm ose të barazvlefshëm.

Si rrjedhim, paraqitet si domosdoshmëri parashkrimi i afatit për paraqitjen e kërkesës për ekzekutim.

> *Zgjidhjet e mundshme*

- o Ndryshime ligjore në nenin 66/1, të ligjit 152/2013 “Për nëpunësin civil”, të ndryshuar, në lidhje me aspektin e dhënies së pëlqimit prej gjyqfituesve, duke e kufizuar dhënien e tij vetëm në rastet kur propozimi bëhet për: (i) një pozicion të rregullt në shërbimin civil të një kategorie më të ulët; (ii) pozicioni i propozuar gjyqfituesit është më larg se 45 km nga vendbanimi i gjyqfituesit, si dhe; (iii) kur nëpunësi nuk është në kushte shëndetësore të përshtatshme për të kryer detyrën që i propozohet, vërtetuar kjo me raport mjekësor sipas legjislacionit në fuqi.
- o Ndryshime ligjore në nenin 66/1, të ligjit 152/2013 “Për nëpunësin civil”, të ndryshuar, në lidhje me aspektin kur nëpunësi civil gjyqfitues, gjatë fazës së ekzekutimit të vendimit gjyqësor për rikthim në shërbimin civil, ushtron një funksion tjetër publik me atë ku propozohet rikthimi, e në këtë rast ai duhet të zgjedhë cilin funksion do të mbajë. Kur nëpunësi nuk zgjedh pozicionin e propozuar për rikthim në shërbimin civil, në këtë rast vendimi duhet të konsiderohet i ekzekutuar.

Gjithashtu, në këtë nen duhet të autorizohet Këshilli i Ministrave për nxjerrjen e një akti nënligjor (vendimi) që të disiplinojë: (i) procedurat administrative që duhet të ndjekin institucionet dhe njësia përgjegjëse për ekzekutimin e vendimeve gjyqësore të formës së prerë dhe; (ii) marrjen e masave administrative ndaj nëpunësve që detyrohen të kryejnë një veprim të caktuar gjatë procedurave të ekzekutimit të vendimeve gjyqësore të formës së prerë.

- o E drejta e nëpunësit civil gjyqfitues për të vënë në ekzekutim titullin ekzekutiv për rikthim në shërbimin civil, të parashkruhet brenda tre vjetëve nga marrja dijeni për të.
- o Shërbimi përmbarimor gjyqësor shtetëror, nëpërmjet zyrës përmbarimore kompetente, si dhe shërbimi përmbarimor gjyqësor privat janë të detyruar të

ekzekutojnë vendimet përfundimtare të gjykatës së lartë, për rikthim në detyrë dhe pagim page.

IV.2 Reforma funksional - strukturore e institucioneve të administratës publike

Rishikimi funksional strukturor

Në kuadër të programit të ristrukturimit të institucioneve të administratës shtetërore në përputhje me politikën e qeverisë, gjatë vitit 2024 janë analizuar, vlerësuar dhe reflektuar sistemet ministrore sa më poshtë:

Sistemi i Kryeministrit

- > Në kontekstin e procesit të negociatave me BE-në, me qëllim koordinimin më të mirë të punës për hartimin e politikave antikorrupsion dhe qartësimin e drejtimit në nivel politik të reformës në administratën publike, në aparatën e Kryeministrit u krijua funksioni i ministrit të Shtetit për Administratën Publike dhe Antikorrupsionin, përgjegjës për administratën publike dhe për luftën kundër korrupsionit.
- Kjo u shoqërua edhe me: (i) miratimin e vendimit nr. 29, datë 17.1.2024, të Këshillit të Ministrave, “Për përcaktimin e fushës së përgjegjësisë shtetërore të Ministrit të Shtetit për Administratën Publike dhe Antikorrupsionin”; (ii) ndryshime në strukturën dhe organikën e Kryeministrit.
- > Me qëllim respektimin e detyrimeve që burojnë nga miratimi i VKM-së nr. 620, datë 1.11.2023, “Për krijimin, organizimin dhe funksionimin e Agjencisë së Inovacionit dhe Ekselencës”, funksionet e njërës prej drejtorive të ASIG-ut, konkretisht të Drejtorisë së Kërkimit, Zhvillimit dhe Inovacionit, i kaluan Agjencisë së Inovacionit dhe Ekselencës. Si rrjedhim, u miratua ndryshimi i strukturës organizative të Autoritetit Shtetëror për Informacionin Gjeohapësinor.
- > Me hyrjen në fuqi të ligjit nr. 25/2024, “Për sigurinë kibernetike”, u krijua Autoriteti Kombëtar për Sigurinë Kibernetike (AKSK) (mbi bazën e riorganizimit të Autoritetit Kombëtar për Certifikimin Elektronik dhe Sigurinë Kibernetike), si person juridik publik, në varësi të Kryeministrit. AKSK është institucioni përgjegjës për hartimin dhe monitorimin e zbatimit të Strategjisë Kombëtare për Sigurinë Kibernetike dhe vepron si pikë qendrore kontakti në nivel kombëtar dhe ndërkombëtar, që koordinon punën me institucionet e tjera përgjegjëse për sigurinë kibernetike. Në këtë kuadër, u miratua struktura dhe organika e këtij institucioni.
- > Në kuadër të miratimit të VKM-së nr. 65, datë 14.2.2024, nëpërmjet së cilës u realizua ndryshimi i Zyrave Vendore të Avokaturës së Shtetit, bazuar edhe në hartën e re të gjyqësorit, si dhe në kuadër të vlerësimit të efikasitetit dhe efektivitetit të punës së stafit, u miratua struktura dhe organika e Avokaturës së Shtetit.
- > Në funksion të realizimit me efektivitet dhe në kohë të detyrimeve që burojnë nga ligji nr. 111/2018, “Për kadastrën” dhe ligji nr. 20/2020, “Për përfundimin e proceseve kalimtare të pronësisë në RSH”, u miratua struktura dhe organika e Agjencisë Shtetërore të Kadastrës.
- > Me vendimin nr. 436, datë 26.6.2024, të Këshillit të Ministrave, “Për krijimin, organizimin e funksionimin e Drejtorisë së Përgjithshme të Antikorrupsionit”, u krijua Drejtoria e Përgjithshme e Antikorrupsionit, në varësi të ministrit përgjegjës për

antikorrupsionin. DPAK-ja ka si mision të sigurojë parandalimin e goditjen e korrupsionit në institucionet e administratës shtetërore/entet publike/shoqëritë tregtare me kapital shtetëror. Për këtë institucion, u miratua edhe struktura e organika.

- > Me hyrjen në fuqi të ligjit nr. 10/2023, “Për informacionin e klasifikuar”, u krijua Autoriteti Kombëtar për Sigurinë e Informacionit të Klasifikuar (mbi bazën e riorganizimit të Drejtorisë së Sigurimit të Informacionit të Klasifikuar), institucion në varësi të Kryeministrit. Autoriteti ka si mision organizimin, drejtimin dhe kontrollin e masave për ruajtjen, klasifikimin dhe administrimin e informacionit të klasifikuar, në përputhje me rregullat e përcaktuara në ligjin nr. 10/2023. Në vijim gjatë vitit 2024, me qëllim fillimin e funksionimit të plotë të institucionit sipas këtij ligji, u miratua struktura dhe organika e tij.

Sistemi i Ministrisë së Shëndetësisë dhe Mbrojtjes Sociale

- > Bazuar në analizën e punës, me qëllim rritjen e efikasitetit të njësive organizative, duke përqëndruar burimet në fushat që kanë më shumë nevojë për zhvillim, si dhe ngritjen e njësive në përputhje dhe përshtatje me objektivat institucionalë, u miratua struktura dhe organika e Ministrisë së Shëndetësisë dhe Mbrojtjes Sociale.
- > Në zbatim të ligjit nr. 61/2023, “Për kontrollin e kultivimit dhe përpunimit të bimës së cannabis-it dhe prodhimit të nënprodukteve të saj për qëllime mjekësore dhe industriale”, u krijua Agjencia Kombëtare e Kontrollit të Cannabis-it, në varësi të ministrit të Shëndetësisë dhe Mbrojtjes Sociale. Agjencia ka si mision mbikëqyrjen, kontrollin dhe inspektimin e kultivimit dhe përpunimit të bimës së cannabis-it dhe të prodhimit të nënprodukteve të saj për qëllime mjekësore e industriale. Në këtë kuadër, gjatë vitit 2024, u miratua struktura dhe organika e institucionit.

Sistemi i Ministrisë së Financave

- > Në kuadër të ndryshimeve të pjesshme të kompozimit të kabinetit qeveritar, në janar 2024, ministria e Financave dhe Ekonomisë u riorganizua në ministria e Financave. Si rrjedhim, në zbatim të vendimit nr. 31, datë 17.1.2024, të Këshillit të Ministrave, “Për përcaktimin e fushës së përgjegjësisë shtetërore të ministrisë së Financave”, u miratua edhe urdhri për strukturën dhe organikën e ministrisë së Financave.
- > Në zbatim të ligjit nr. 55/2023, “Për menaxhimin e garancive dhe kredive të pakthyera”, u krijua Agjencia e Menaxhimit të Garancive dhe Kredive të Pakthyera, institucion në varësi të ministrit përgjegjës për financat. Agjencia ka si mision sigurimin e menaxhimit të skemave të veçanta të garancive të huasë, si dhe trajtimin e kredive të transferuara nga bankat tregtare të nivelit të dytë me kapital tërësisht shtetëror pas privatizimit të tyre. Në këtë kuadër, gjatë vitit 2024, me qëllim fillimin e funksionimit të plotë të institucionit, u miratua edhe struktura dhe organika e tij.
- > Me hyrjen në fuqi të ligjit nr. 62/2023, u krijua Agjencia e Inteligjencës Financiare (mbi bazën e riorganizimit të Drejtorisë së Përgjithshme të Parandalimit të Pastrimit të Parave), si institucion në varësi të ministrit përgjegjës për financat. Agjencia ka si mision parandalimin e pastrimit të parave e të produkteve që burojnë nga veprat penale si dhe parandalimin e financimit të terrorizmit, duke bashkëpunuar me institucionet dhe

organet kompetente kombëtare dhe ndërkombëtare për këtë qëllim. Në këtë kuadër, në vijim gjatë vitit 2024, u miratua struktura dhe organika e këtij institucioni.

- > Me qëllim përmbushjen e detyrave dhe përgjegjësi në kuadër të zhvillimeve të ardhshme me perspektivën e re financiare 2024 – 2027, si dhe duke pasur në konsideratë kërkesat e IPA III dhe rolin e CFCU-së si Organ Ndërmjetësues për Menaxhimin Financiar, u miratua struktura dhe organika e Drejtorisë së Përgjithshme të Financimeve dhe Kontraktimeve për Fondet e BE-së, BB-së dhe Donatorëve të Tjerë.

Sistemi i Ministrisë për Evropën dhe Punët e Jashtme

Pas analizës funksionale të mënyrës së organizimit të ministrisë për Evropën dhe Punët e Jashtme dhe si pasojë e: (i) hapjes së përfaqësive të reja të RSH; (ii) interesit dhe kujdesit të shtuar të qeverisë shqiptare për diasporën dhe faktorin shqiptar në rajon; (iii) rekomandimeve të Komisionit Evropian për të krijuar një kornizë ligjore që mbulon bashkëpunimin dhe politikat e zhvillimit, si dhe ndihmën humanitare ndaj vendeve jo anëtare të BE-së; (iv) përfundimit të mandatit të Shqipërisë në Këshillin e Sigurimit; (v) volumit të punës dhe nevojës për të racionalizuar kapacitetet, u miratua struktura dhe organika e MEPJ-së.

Sistemi i Ministrisë së Bujqësisë dhe Zhvillimit Rural

- > Pas analizimit të mënyrës aktuale të organizimit të aparatit të ministrisë së Bujqësisë dhe Zhvillimit Rural, lindi nevoja për disa ndryshime që lidhen kryesisht me riorganizimin e njësive në përputhje dhe në përshtatje me objektivat institucionalë. Në këtë kuadër, u miratua struktura dhe organika e aparatit të ministrisë së Bujqësisë dhe Zhvillimit Rural.
- > Në zbatim të VKM-së nr. 437, datë 17.5.2017, “Për krijimin, organizimin dhe funksionimin e drejtorive të ujitjes dhe të kullimit”, bordet rajonale të kullimit u riorganizuan në drejtoritë të ujitjes dhe të kullimit Lezhë, Durrës, Fier dhe Korçë. Në këtë kuadër, gjatë vitit 2024, me qëllim fillimin e funksionimit të plotë të institucioneve të riorganizuara, u miratuan edhe strukturat e organikat e drejtorive të ujitjes dhe të kullimit.
- > Me qëllim përmbushjen e rekomandimeve të DG AGRI, u propozuan disa ndryshime në mënyrën e organizimit të Agjencisë për Zhvillim Bujqësor dhe Rural, në drejtim të forcimit të kapaciteteve dhe burimeve njerëzore me synim përmbushjen e detyrave funksionale. Si rrjedhim, u miratua struktura dhe organika e këtij institucioni.

Sistemi i Ministrisë së Infrastrukturës dhe Energjisë

- > Me vendimin nr. 697, datë 6.12.2023, të Këshillit të Ministrave, u krijua Qendra Rajonale e Inovacionit të Institutit Evropian të Teknologjisë dhe Inovacionit për Lëndët e Para (EIT RawMaterials Regional Innovation Center), në varësi të ministrit përgjegjës për minierat dhe industrinë. Qendra ka si mision koordinimin e veprimtarisë lidhur me inovacionin dhe zhvillimin në sektorin e lëndëve të para, në bashkëpunim me Institutin Evropian të Teknologjisë dhe Inovacionit për Lëndët e Para. Në vijim, gjatë vitit 2024, me qëllim fillimin e funksionimit të plotë të qendrës, u miratua struktura dhe organika e saj.

- > Pas analizimit të mënyrës aktuale të organizimit të Inspektoratit Shtetëror Teknik dhe Industrial, me qëllim rritjen e efikasitetit, efektivitetit dhe cilësisë së punës, si dhe përmirësimin e rezultateve e performancën në punë të punonjësve, u miratua struktura dhe organika e këtij institucioni.

Sistemi i Ministrisë së Brendshme

- > Në vijim të ndryshimit të vendimit nr. 604, datë 20.10.2021, të Këshillit të Ministrave, “Për përcaktimin e fushës së përgjegjësisë shtetërore të ministrisë së Brendshme”, si dhe për të siguruar përputhshmërinë e organizimit të brendshëm të aparatit me prioritetet e ministrisë së Brendshme, u miratua struktura dhe organika e ministrisë. Struktura e re organizative reflekton gjithashtu: (i) ndryshimet e ligjit nr. 9154, datë 6.11.2003, “Për arkivat”, në përputhje me të cilat Drejtoria e Arkivit të Sistemit, në ministrinë e Brendshme, kalon si pjesë përbërëse e Drejtorisë së Përgjithshme të Arkivave, dhe (ii) VKM-në nr. 436, datë 26.6.2024, “Për krijimin, organizimin e funksionimin e Drejtorisë së Përgjithshme të Antikorrupsionit”, që në ndryshim nga vendimi i mëparshëm (i shfuqizuar) për rrjetin e koordinatorëve kundër korrupsionit, nuk parashikon më pozicionin e koordinatorit kundër korrupsionit pranë Drejtorisë së Përgjithshme të Gjendjes Civile.
- > Në zbatim të vendimit nr. 630, datë 27.10.2021, të Këshillit të Ministrave, “Për organizimin dhe funksionimin e Qendrës së Pritjes për Azil”, Qendra Pritëse për Azilërkuesit, Babrru u riorganizua në Qendra e Pritjes për Azil, si institucion në varësi të ministrit përgjegjës për çështjet e azilit, për të cilin u miratua struktura dhe organika e institucionit. Qendra e Pritjes për Azil ka si mision të garantojë pranimin dhe akomodimin kolektiv të kërkuesve për mbrojtje ndërkombëtare.

Sistemi i Ministrisë së Arsimit dhe Sportit

Me VKM-në nr. 129, datë 6.3.2024, “Për disa ndryshime dhe shtesa në vendimin nr. 99, datë 27.2.2019, të Këshillit të Ministrave, “Për krijimin, mënyrën e organizimit dhe të funksionimit të Drejtorisë së Përgjithshme të Arsimit Parauniversitar”, Drejtoria e Përgjithshme e Arsimit Parauniversitar u riorganizua në Agjencia Kombëtare e Arsimit Parauniversitar. Ndryshimet kishin për qëllim përmirësimin e mënyrës së organizimit dhe funksionimit të institucionit, duke ruajtur të pandryshuar misionin e tij. Në këtë kuadër, u miratua edhe struktura e organika e Agjencisë.

Sistemi i Ministrisë së Drejtësisë

- > Në kuadër të ndryshimit të fushës së përgjegjësisë shtetërore të ministrisë së Drejtësisë, si rezultat i kalimit të funksioneve lidhur me hartimin e politikave dhe përgatitjen e akteve ligjore/nënligjore për parandalimin dhe luftën kundër korrupsionit, në fushën e përgjegjësisë shtetërore të ministrit të Shtetit për Administratën Publike dhe Antikorrupsionin, si dhe me qëllim rritjen e efikasitetit dhe efektivitetit të punës së stafit, u miratua struktura dhe organika e ministrisë.
- > Me qëllim: (i) përmbushjen e misionit, vizionit dhe objektivave në fushën e sigurisë, rehabilitimit dhe menaxhimit të paraburgosurve dhe të dënuarve; (ii) përshtatjen me riklasifikimin e gradave në strukturën hierarkike të policisë së burgjeve; (iii) për t’iu përgjigjur zhvillimeve dhe rritjes së numrit të dënuarve dhe paraburgosurve si dhe

veprimeve të ndryshme jashtë institucioneve, u miratua struktura dhe organika e Drejtorisë së Përgjithshme të Burgjeve dhe të institucioneve të ekzekutimit të veprave penale.

Sistemi i Ministrisë së Turizmit dhe Mjedisit

- > Pas analizimit të mënyrës aktuale të organizimit të aparatit të ministrisë së Turizmit dhe Mjedisit, lindi nevoja për disa ndryshime që lidhen kryesisht me: (i) përshtatje emërtesash të drejtorive apo sektorëve, me qëllim përputhjen e tyre me fushën e përgjegjësisë që mbulojnë; (ii) sistemimin e pozicioneve sipas nevojës konkrete të përmbushjes së objektivave nga sektorët përkatës. Në këtë kuadër, u miratua struktura dhe organika e ministrisë së Turizmit dhe Mjedisit.
- > Me qëllim mirëmenaxhimit e burimeve njerëzore në funksion të rritjes së cilësisë së punës, u miratua struktura dhe organika e Agjencisë Kombëtare të Mjedisit.
- > Në zbatim të vendimit nr. 132, datë 06.03.2024, të Këshillit të Ministrave, “Për krijimin, organizimin dhe funksionimin e Agjencisë Kombëtare të Ekonomisë së Mbetjeve”, u krijua Agjencia Kombëtare e Ekonomisë së Mbetjeve, institucion në varësi të ministrit përgjegjës për mjedisin. Agjencia ka si mision: i) koordinimin, monitorimin dhe bashkëpunimin me njësitë e qeverisjes vendore, institucionet e administratës publike dhe partnerët ndërkombëtarë në menaxhimin e integruar të mbetjeve, me qëllim kalimin e këtij sektori në ekonomi qarkulluese; ii) promovimin dhe nxitjen e zbatimit të hierarkisë së mbetjeve për zhvillimin gradual të grumbullimit përmes ndarjes në burim e riciklimit në shkallë të gjerë dhe monitorimin e implementimit të standardeve dhe edukimin mjedisor, në përputhje me kompetencat e përcaktuara në aktin e krijimit dhe dispozitat në ligjin përkatës për menaxhimin e integruar të mbetjeve. Në këtë kuadër, u miratua struktura dhe organika e këtij institucioni.

Sistemi i Ministrisë së Ekonomisë, Kulturës dhe Inovacionit

- > Në kuadër të riorganizimit të kabinetit qeveritar, në janar 2024, u krijua ministria e Ekonomisë, Kulturës dhe Inovacionit. Kjo u shoqërua me miratimin e: (i) vendimit nr. 30, datë 17.1.2024, të Këshillit të Ministrave, “Për përcaktimin e fushës së përgjegjësisë shtetërore të Ministrisë së Ekonomisë, Kulturës dhe Inovacionit”, dhe; (ii) urdhrin për strukturën dhe organikën e ministrisë.
- > Siç është raportuar, me vendimin nr. 620, datë 1.11.2023, të Këshillit të Ministrave, “Për krijimin, organizimin dhe funksionimin e Agjencisë së Inovacionit dhe Ekselencës”, u krijua Agjencia e Inovacionit dhe Ekselencës. Misioni i këtij institucioni është të kontribuojë, të nxisë dhe të promovojë inovacionin dhe angazhimin në administratën publike të ekspertëve vendas dhe ndërkombëtarë, ekselentë në implementimin e teknologjive të përparuara, përmes hartimit dhe zbatimit të politikave, në bashkëpunim me ministritë e linjës në fushat dhe sektorët përkatës lidhur me inovacionin. Ndërkohë, gjatë vitit 2024, me qëllim fillimin e funksionimit të plotë të Agjencisë, u miratua struktura dhe organika e saj.
- > Me qëllim rritjen e efektivitetit në përmbushjen e funksioneve dhe detyrave të institucionit, si dhe për t’iu përgjigjur sfidave me të cilat është ndeshur së fundmi Biblioteka Kombëtare, për të përmirësuar shërbimet ndaj përdoruesve në përputhje me

standardet bashkëkohore ndërkombëtare, u miratua struktura dhe organika e këtij institucioni.

Rishikime të strukturave dhe organikave të institucioneve

Përveç sa më sipër, ndryshimet e strukturave dhe organikave gjatë vitit 2024, kanë pasur si qëllim edhe ristrukturimin e institucioneve të varësisë me qëllim mbështetjen e procesit të përmirësimit të përgjegjësisë dhe linjave të raportimit ndërmjet tyre dhe ministrive të linjës. Në total, gjatë vitit 2024, janë kryer **83** ristrukturime të ministrive të linjës/institucioneve në varësi të ministrave, si dhe janë miratuar strukturat për **12** institucione të reja.

IV.3 Rritje të pagave

Politika e rritjes së pagave e filluar në vitin 2023, vazhdoi edhe gjatë vitit 2024. Si rezultat, paga mesatare në administratën publike arriti në 900 euro që ishte premtimi dhe angazhimi i ndërmarrë. Për të përmbyllur këtë reformë gjatë vitit 2024 u miratuan vendimet përkatëse të Këshillit të Ministrave, nëpërmjet të cilëve u realizua sa vijon:

- > Për nëpunësit civilë dhe të tjerë të barazuar me ta në pagë (përfitues rreth 14.000 punonjës) në:
 - o pozicione specialist - rritje që varion nga **11% - 16%**;
 - o pozicione drejtuese të institucioneve rajonale/vendore - rritje në masën **9% – 34%**, si pasojë e reformës së riklasifikimit të pozicioneve të punës;
- > Për punonjësit mbështetës - rritje në vlerë në masën **4,000** lekë në muaj deri në **8,000** lekë në muaj (përfitues rreth 5000 punonjës);
- > Për rreth 36 mijë punonjës mësimorë dhe të tjerë jo mësimorë, në arsimin parauniversitar – rritje mesatarisht **23% - 53%**, si pasojë e kombinimit të disa reformave, e konkretisht:
 - o Rishikimi dhe unifikimi i elementëve përbërës të pagës bruto mujore me pjesën tjetër të punonjësve të administratës publike, duke respektuar edhe veçantitë e sistemit.
 - o Dhënia e peshës së duhur eksperiencës së grumbulluar nga të punësuarit, gjë që ndikon edhe në cilësinë e realizimit të punës nga njëra anë, dhe nga ana tjetër në diferencimin e qenësishëm të të ardhurës së nëpunësve për shkak të eksperiencës së grumbulluar, gjë që u realizua nëpërmjet ndryshimit të mënyrës së llogaritjes së vjetërsisë në punës.
 - o Dhënia e një peshe më të madhe, zhvillimit profesional të punonjësve mësimorë parauniversitarë, pas përfitimit të kategorisë së kualifikimit, gjë që u realizua nëpërmjet ndryshimit të vlerës (përqindjeve) të shtesës për kategorinë e kualifikimit.
 - o Rritja e vlerës së elementit të pagës së pozicionit.
- > Në sistemin shëndetësor - rritje mesatare **25%** për mjekët ose rritje në vlerë prej 20.000 lekë në muaj për mjeket e përgjithshëm, si dhe rritje mesatare **32%** për infermierët ose rritje në masën 15.000 lekë në muaj për ta (përfitues rreth 20 mijë punonjës të sistemit shëndetësor). Gjithashtu, në këtë sistem u realizua edhe rritja e pagës për punonjësit e administratës së institucioneve shëndetësore, duke i përafëruar ata me nëpunësit e tjerë të administratës publike.
- > Në sistemin e Forcave të Armatosura të Republikës së Shqipërisë - rritje e pagës për gradë, që varion nga **7%-22 %** (përfitues rreth 6.000 ushtarakë të FARSH). Gjithashtu, për ushtarakët aktivë të Forcave të Armatosura u miratuan ndryshime të masës së shtesave për natyrë të veçantë pune/shërbimi.
- > Në sistemin e Policisë së Shtetit - rritje nga **13.82% - 34.63%** (përfitues rreth 11.000 punonjës policie).
- > Në sistemin e Policisë së Burgjeve - rritje e pagës për gradë mesatarisht **15,12%** (përfitues rreth 3.500 punonjës policie).

- > Në sistemin e Gardës së Republikës së Shqipërisë - rritje e pagës për gradë, që varion **12.9% - 34.63%** (përfitues rreth 1.400 punonjës të Gardës).
- > Në sistemin e Mbrojtjes nga Zjarri dhe Shpëtimit - rritje e pagës për gradë, që varion nga **6.5% - 30.4%** (përfitues rreth 1.200 punonjës).
- > Për nëpunësit/funksionarët dhe punonjësit e njësive të vetëqeverisjes vendore, u miratua reforma tërësore e sistemit të pagave, për të cilët u ndryshua mënyra e llogaritjes së vjetërsisë, duke e njehsuar atë me nëpunësit civilë në administratën shtetërore, si dhe për efekt të kufirit maksimal, u barazua paga e tyre me atë të klasës përkatëse korresponduese në administratën shtetërore. Rritjet mesatare për këtë grup janë si vijon:
 - a) për Bashkinë e Tiranës:
 - a/1) për vlerat e kufirit minimal nëpunësit civilë me vjetërsi mesatare 15 vite - rritje në masën **23% - 65%**;
 - a/2) për vlerat e kufirit maksimal: (i) nëpunësit civilë me vjetërsi mesatare 15 vite nga niveli i përgjegjës të sektorit deri tek niveli i sekretarit të përgjithshëm - rritje vetëm për efekt të ndryshimit të llogaritjes së vjetërsisë në punë në masën **5,1% - 7,4%**; (ii) nëpunësit civilë me vjetërsi mesatare 15 vite për pozicionet specialist - rritje për efekt të rritjes së pagës së pozicionit dhe për efekt të ndryshimit të llogaritjes së vjetërsisë në punë në masën **15% - 16%**.
 - b) për bashkitë me mbi 200 000 banorë:
 - b/1) për vlerat e kufirit minimal kryetarët - rritje në masën **70%**, ndërsa nënkryetarët në masën **50%**;
 - b/2) për vlerat e kufirit minimal nëpunësit civilë dhe të tjera të barazuar me ta me vjetërsi mesatare 15 vite - rritje në masën **18% - 55,8%**;
 - b/3) për vlerat e kufirit maksimal kryetarët - rritje në masën **57%**, ndërsa nënkryetarët në masën **41%**;
 - b/4) për vlerat e kufirit maksimal nëpunësit civilë dhe të tjera të barazuar me ta me vjetërsi mesatare 15 vite - rritje në masën **15,6% - 60%**;
 - c) për bashkitë me mbi 100 001 – 200 000 banorë:
 - c/1) për vlerat e kufirit minimal kryetarët - rritje në masën **58%**, ndërsa nënkryetarët në masën **70%**;
 - c/2) për vlerat e kufirit minimal nëpunësit civilë dhe të tjera të barazuar me ta me vjetërsi mesatare 15 vite - rritje në masën **18% - 103%**;
 - c/3) për vlerat e kufirit maksimal kryetarët - rritje në masën **53%**, ndërsa nënkryetarët në masën **41%**;
 - c/4) për vlerat e kufirit maksimal nëpunësit civilë dhe të tjera të barazuar me ta me vjetërsi mesatare 15 vite - rritje në masën **15,6% - 84%**;
 - d) për bashkitë me mbi 50 001 – 100 000 banorë:
 - d/1) për vlerat e kufirit minimal kryetarët - rritje në masën **128%**, ndërsa nënkryetarët në masën **113%**;
 - d/2) për vlerat e kufirit minimal nëpunësit civilë dhe të tjera të barazuar me ta me vjetërsi mesatare 15 vite - rritje në masën **19% - 103%**;
 - d/3) për vlerat e kufirit maksimal kryetarët - rritje në masën **79.3%**, ndërsa nënkryetarët në masën **64%**;

d/4) për vlerat e kufirit maksimal nëpunësit civilë dhe të tjera të barazuar me ta me vjetërsi mesatare 15 vite - rritje në masën **37,5% - 94%**;

e) për bashkitë me mbi 20001 - 50000 banorë:

e/1) për vlerat e kufirit minimal kryetarët - rritje në masën **131%**, ndërsa nënkryetarët në masën **141%**;

e/2) për vlerat e kufirit minimal nëpunësit civilë dhe të tjera të barazuar me ta me vjetërsi mesatare 15 vite - rritje në masën **19% - 115%**;

e/3) për vlerat e kufirit maksimal kryetarët - rritje në masën **92%**, ndërsa nënkryetarët në masën **76%**;

e/4) për vlerat e kufirit maksimal nëpunësit civilë dhe të tjera të barazuar me ta me vjetërsi mesatare 15 vite - rritje në masën **52% - 105%**;

f) për bashkitë deri në 20 000 banorë:

f/1) për vlerat e kufirit minimal kryetarët - rritje në masën **185%**, ndërsa nënkryetarët në masën **249%**;

f/2) për vlerat e kufirit minimal nëpunësit civilë dhe të tjera të barazuar me ta me vjetërsi mesatare 15 vite - rritje në masën **20% - 123%**;

f/3) për vlerat e kufirit maksimal kryetarët - rritje në masën **128%**, ndërsa nënkryetarët në masën **95%**;

f/4) për vlerat e kufirit maksimal nëpunësit civilë dhe të tjera të barazuar me ta me vjetërsi mesatare 15 vite - rritje në masën **60% - 128%**;

g) për keshillat e qarqeve:

g/1) për vlerat e kufirit minimal kryetarët - rritje në masën **86%**, ndërsa nënkryetarët në masën **113%**;

g/2) për vlerat e kufirit minimal nëpunësit civilë dhe të tjera të barazuar me ta me vjetërsi mesatare 15 vite - rritje në masën **18% - 84%**;

g/3) për vlerat e kufirit maksimal kryetarët - rritje në masën **53%**, ndërsa nënkryetarët në masën **64%**;

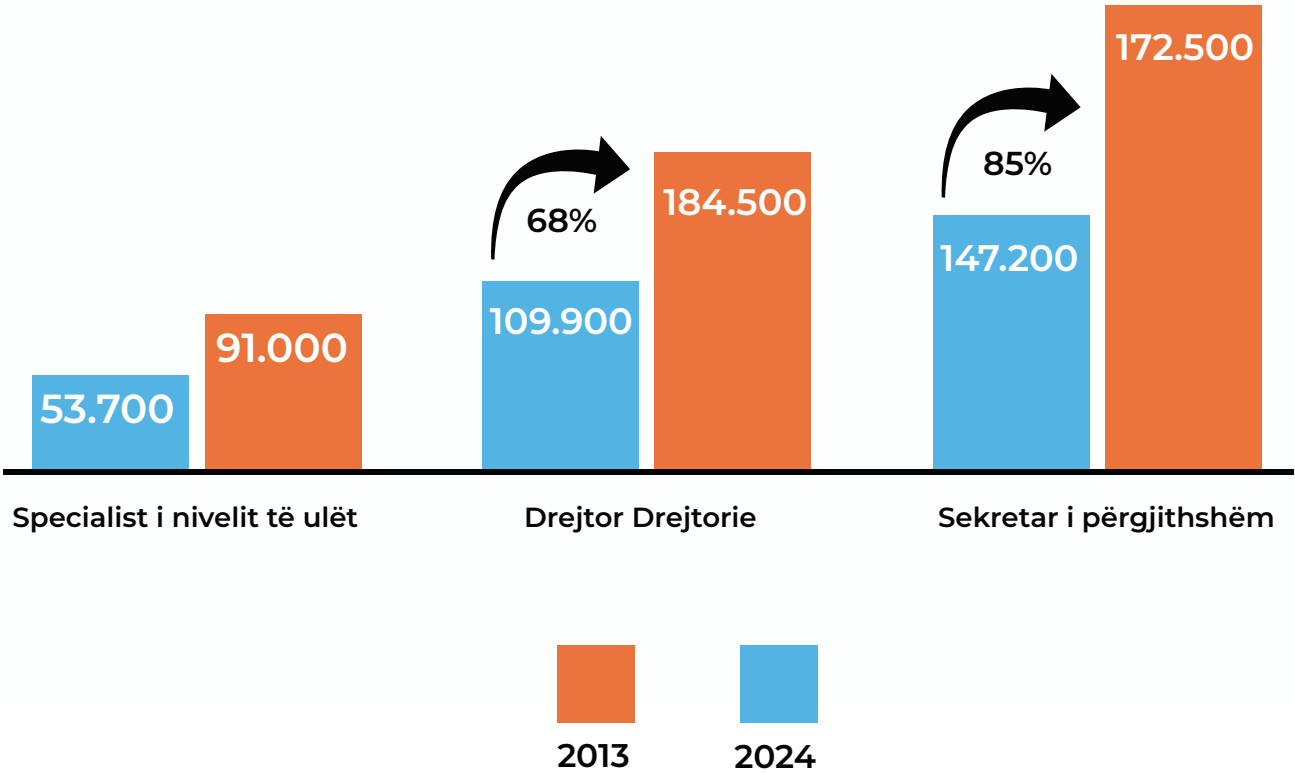
g/4) për vlerat e kufirit maksimal nëpunësit civilë dhe të tjera të barazuar me ta me vjetërsi mesatare 15 vite - rritje në masën **15.6% - 55%**.

gj) administratorët e njësive administrative - rritje të kufirit minimal nga **30% - 33%** dhe për kufirin maksimal rritje **29% - 75%**.

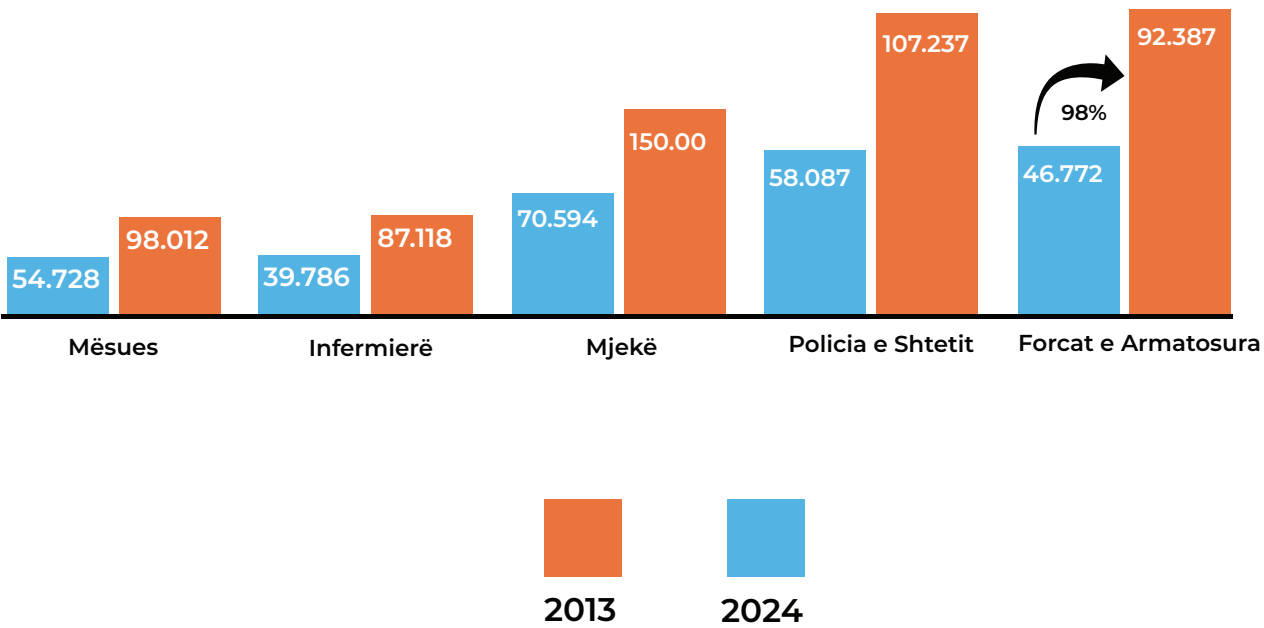
- > Për punonjësit në pozicionet “shofer autoambulance”, në institucionet e shërbimit spitalor, që sigurojnë shërbimin e transportit në kohë reale, për të gjitha rastet e urgjencave mjekësore, u miratua: (i) ndryshimi i klasës së pagës me të cilën trajtoheshin deri përpara miratimit të këtij vendimi, si dhe; (ii) ndryshimi i masës së shtesës për natyrë të veçantë pune nga 14,000 lekë në muaj, në masën 20,000 lekë në muaj (përfitues rreth 500 punonjës “shoferë”).

Në mënyrë të përmbledhur rritja e pagave duke filluar nga viti 2014, për sistemet prioritare paraqiten ne grafikët si vijon:

Rritja e pagave në shërbimin civil



Rritja e pagës mesatare



IV.4 Ngritja e kapaciteteve të burimeve njerëzore

Zhvillimi i kapaciteteve të Administratës Publike përmes trajnimit pranë ASPA

Ngritja e kapaciteteve të nëpunësve të administratës publike është një aspekt kyç për përmirësimin e efikasitetit dhe cilësisë së shërbimeve publike. Ky proces kërkon angazhim të vazhdueshëm për zhvillimin e aftësive profesionale dhe përgatitjen e stafit për sfidat e administratës moderne. Kjo ka rëndësi të madhe për të siguruar që administrata publike të jetë e aftë të përmbushë nevojat e qytetarëve dhe të jetë në përputhje me kërkesat e ndryshimeve që ndodhin në nivel kombëtar dhe ndërkombëtar.

Një hap i rëndësishëm që vlen të përmendet për vitin 2024 është zbatimi i Programit të Zhvillimit të Lidershit, që ka përfshirë **267** drejtues të mesëm dhe të lartë nga të cilët **124** drejtues të rinj. Ky program ka pasur një ndikim të drejtpërdrejtë në forcimin e lidershit në administratën publike dhe ka promovuar barazinë gjinore në pozitat vendimmarrëse, duke kontribuar kështu në rritjen e efikasitetit të administratës dhe në krijimin e një mjedisi më të barabartë për të gjithë punonjësit.

Për të siguruar që trajnimi të jetë në përputhje me nevojat e administratës publike, është zhvilluar procesi i Vlerësimit të Nevojave për Trajnim (VNT), ku janë identifikuar 11,971 kërkesa nga punonjësit e administratës për trajnime të ndryshme. Ky vlerësim ka ofruar një pasqyrë të qartë të nevojave të stafit dhe ka mundësuar krijimin e një plani trajnimi të detajuar për të mbështetur zhvillimin e aftësive të punonjësve në përputhje me kërkesat e sektorëve përkatës.

Në vazhdim, procesi i konsultimit për nevojat e trajnimit ka siguruar që të gjitha kërkesat e punonjësve të administratës publike të merren parasysh, duke krijuar një plan trajnimi që mundëson përmbushjen e detyrimeve të punonjësve në mënyrë efikase dhe të përgjegjshme. Ky proces ka përfshirë konsultime të vazhdueshme me përfaqësues të burimeve njerëzore, me qëllimin e qartë për të ofruar mundësi të përshtatshme zhvillimi për çdo individ në administratë.

ASPA ofron shërbime të ndryshme në kuadër të programit të trajnimit në klasë, programit të trajnimit për trajnerë, programit të intershipit, programit e-learning, etj. Bazuar në programin e trajnimit të miratuar nga Këshilli Drejtues i ASPA-s në vitin 2023, përgjatë vitit 2024 ka vijuar procesi i trajnimit të nëpunësve të administratës publike nëpërmjet ofrimit të kurseve online, trajnimeve në klasë, si dhe sesioneve informuese (në formën e webinarëve).

Në përfundim të vitit 2024 duke analizuar zhvillimin e trajnimeve përkundërt planit fillestar të gjeneruar nga VNT-ja e vitit të mëparshëm rezulton sa vijon:

Raporti i monitorimit për implementimin e plani të trajnimit 2024			
Nr.	Lloji i trajnimit	Trajnimet e planifikuara	Trajnimet e zhvilluara
1	“Programi i prezantimit me administratën publike” për institucionet të pushtetit qendror dhe të pavarura	19	19
2	“Programi i prezantimit me administratën publike” për njësitë e vetëqeverisjes vendore	16	16
3	Kurse me certifikim	116	202
4	Sesione informuese	319	114

Gjithashtu, të dhënat tregojnë se gjatë vitit 2024:

- > Programi i Prezantimit me Administratën Publike është realizuar në masën 100%;
- > Kurset online të planifikuara janë realizuar në masën 174 %;
- > Sesionet informuese / Webinar e planifikuara janë realizuar në masën 35.7 %.

Ndërkohë, për shtrirjen e trajnimeve në sektorin privat, ASPA gjatë vitit 2024 zhvilloi kurse specifike me certifikim kundrejt pagesës të cilat nuk kanë qenë të planifikuara në planin e trajnimeve, duke marrë iniciativën në ofrimin e shërbimeve jo vetëm për sektorin publik.

Në mënyrë të përmblodhur evidentojmë sa vijon:

- > Gjatë vitit 2024, janë trajnuar **8184** individë, që përkthehen në **21919** pjesëmarrës në seanca trajnuese.
- > Gjatë kësaj periudhe, janë trajnuar **1241** individë në trajnimin e detyrueshëm për nëpunësit në periudhë prove “Prezantimi me Administratën Publike”,
- > Duke ju referuar ndarjes sipas pushteteve, janë trajnuar 16410 pjesëmarrës nga administrata shtetërore dhe institucionet e pavarura, 5239 pjesëmarrës nga njësitë e vetëqeverisjes vendore dhe 270 nga organizata ose kompani private.
- > Në total janë **zhvilluar 648** ditë trajnimi.

Në tabelat e mëposhtme paraqiten të dhënat në lidhje numrin e pjesëmarrësve dhe të individëve të trajnuar, sipas ndarjes së pushteteve, niveleve të pozicioneve dhe rregullimit të marrëdhënies së punësimit:

Tabela 1. Numri i pjesëmarrësve dhe individëve të trajnuar sipas pushteteve

Target grupi	Numri i pjesëmarrësve	Numri i individëve
Administrata shtetërore	14023	4882
Institucionet e pavarura	2387	893
Vendor	5239	2482
Organizata ose kompani private	270	196

Tabela 2. Numri i pjesëmarrësve dhe individëve sipas marrëdhënies së punësimit

Marrëdhënia e punësimit	Numri i pjesëmarrësve	Numri i individëve
Nëpunës civil	15202	5994
Kod Pune/Administratë Shtetërore	6447	2877
Kod Pune/Sektori Privat	270	196

Tabela 3. Numri i pjesëmarrësve dhe individëve sipas kategorisë së pozicionit

Kategoria e pozicionit	Numri i pjesëmarrësve	Numri i individëve
E lartë drejtuese	201	159
E mesme drejtuese	1328	784
E ulët drejtuese	2636	1257
Ekzekutive	11037	4380

Trajnime në fushën e integrimit evropian

Në fushën e integrimit evropian janë trajnuar **1791 individë**, ose **3946 pjesëmarrës** në trajnimet e ofruara nga ASPA. Në mbështetje të fushës së BE-së janë ofruar **35.3 ditë trajnimi** ose **211.5 orë trajnimi**.

Trajnimet e ofruara janë zhvilluar për modulet si më poshtë vijon:

- > Çështjet rregullatore në Bashkimin Evropian;
- > Ekonomia e Bashkimit Evropian;
- > Institucionet e BE dhe vendimmarrja;
- > Llojet e fondeve të BE-së dhe menaxhimi i fondeve IPA;
- > Trajnim për kapituajt e Acquis;
- > Integrimi evropian dhe negociatat e anëtarësimit;
- > Identifikimi i grupeve të interesit për pjesë të caktuara të procesit të negociatave;
- > Llojet e fondeve të BE-së, planifikimi dhe aplikimi për fonde;
- > Përgatitja e planit të përkthimit të Acquis;

- > Qeverisja për integrimin evropain dhe anëtarësimi në BE.

Trajnimi i detyrueshëm “Prezantimi me Administratën Publike”

Në përmbushje të detyrimeve ligjore, ASPA ka zhvilluar trajnimin e detyrueshëm për nëpunësit civilë në periudhë prove në institucionet e administratës shtetërore, institucionet e pavarura dhe njësitë e vetëqeverisjes vendore. Në përmbushje të këtij detyrimi, gjatë vitit 2024 janë zhvilluar në total **1560 orë trajnimi** dhe janë trajnuar **1241 nëpunës**. Në përfundim të këtyre trajnimeve janë certifikuar në total **1230 nëpunës**.

Të detajuara sipas pushteteve, gjendja paraqitet si në tabelën në vijim:

Nr. Klasave	Numri i pjesëmarrësve	Numri i nëpunësve të nëpunësve të certifikuar	Numri i orëve të trajnimit
Administrata shtetërore dhe institucionet e pavarura			
19	678	674	984
Njësitë e vetëqeverisjes vendore			
16	563	556	576
Në total			
35	1241	1230	1560

Trajnime në mbështetje të kuadrit strategjik 2024

ASPA, si pjesë të vlerësimit dhe mbledhjes së nevojave i kushton rëndësi të veçantë detyrimeve që burojnë nga strategji të ndryshme, të cilat kanë në planin e tyre të veprimit komponentin dedikuar ngritjes dhe fuqizimit të kapaciteteve të nëpunësve të administratës publike, ku rezultojnë trajnimet si vijon:

- > Plani i Veprimit 2021- 2025 në nivel mase/prodakti/aktiviteti për Strategjinë Ndërsektoriale të Drejtësisë 2021-2025, për të cilën janë zhvilluar **4 trajnime në klasë**, ku janë trajnuar **82 pjesëmarrës**;
- > Plani i Veprimit 2023-2025 në zbatim të Strategjisë Ndërsektoriale Kundër Korrupsionit 2023-2030, për të cilën është zhvilluar në bashkëpunim me IDM trajnimi për trajnerë (TOT) “Manuali i Rregullave të Etikës në Administratën Publike”, në të cilën kanë marrë pjesë **9 pjesëmarrës** të cilët janë certifikuar si trajnerë;
- > Strategjia Kombëtare për Barazinë Gjinore 2021–2030, për të cilën janë zhvilluar **5 sesione informuese dhe 1 kurs online me certifikim**, ku janë trajnuar **397 pjesëmarrës**;
- > Plani Kombëtar i Veprimit për Barazi, Përfshirje dhe Pjesëmarrjen e Romëve dhe Egjiptianëve në Republikën e Shqipërisë (2021-2025), për të cilën është zhvilluar **1 sesion informues dhe kurse online me certifikim**, ku janë trajnuar **204 pjesëmarrës**;
- > Strategjia Kombëtare për Kërkimin Shkencor, Teknologjinë dhe Inovacionin 2023-2030, për të cilën janë zhvilluar **24 sesione informuese, 2 kurse online me certifikim dhe 9 trajnime në klasë**, ku janë trajnuar **1841 pjesëmarrës**;

- > Masat prioritare në kuadër të reformës së administratës publike 2023 – 2030, për të cilën janë zhvilluar **3 sesione informuese, 1 kurs online me certifikim dhe 5 trajnime në klasë**, ku janë trajnuar **346 pjesëmarrës**;
- > Strategjia për Edukimin Ligjor të Publikut 2019-2023, për të cilën është zhvilluar **1 kurs online me certifikim**, ku janë trajnuar **27 pjesëmarrës**;
- > Strategjia Kombëtare për Prokurimin Publik 2020–2024, për të cilën janë zhvilluar **9 sesione informuese, 3 kurse online me certifikim dhe 3 trajnime në klasë**, ku janë trajnuar **2934 pjesëmarrës**;
- > Strategjia Kombëtare e Rinisë, për të cilën janë zhvilluar **2 sesione informuese**, ku janë trajnuar **171 pjesëmarrës**;
- > Udhërrëfytyrësi për Shtetin e së Drejtës – Kapitulli 23 “Gjyqësori dhe të drejtat themelore”, për të cilën është zhvilluar **1 sesion informues**, ku janë trajnuar **56 pjesëmarrës**;
- > Strategjia Ndërsektoriale për Decentralizimin dhe Qeverisjen Vendore 2023-2030, plani i veprimit 2023–2025 dhe pasaporta e indikatorëve, për të cilën janë zhvilluar në bashkëpunim me projektin Bashki të Forta **22 trajnime në klasë dhe 12 sesione informuese**, ku janë trajnuar **817 pjesëmarrës**.

Trajnimet e ofruara në kategorinë “Kompetencat e veta dhe të deleguara të njësive të vetëqeverisjes vendore”

Trajnimet e ofruara në kategorinë “Kompetencat e veta dhe të deleguara të njësive të vetëqeverisjes vendore” lidhen me zhvillimin e aftësive dhe njohurive të punonjësve të njësive të vetëqeverisjes vendore, duke trajtuar legjislacionin, kompetencat vendore, aspektet financiare, etj, të lidhura me vetëqeverisjen vendore. Këto trajnime janë të rëndësishme për të përgatitur punonjësit e njësive të vetëqeverisjes vendore për sfidat dhe përgjegjësitë specifike në përmirësimin e shërbimeve dhe proceseve në nivel lokal, me qëllim krijimin e një mjedisi efikas dhe të përgjegjshëm për qytetarët. Konkretisht:

- > Në fushën “Kompetencat e veta dhe të deleguara të njësive të vetëqeverisjes vendore” janë trajnuar **233 individë që përkthehen në 329 pjesëmarrës**.
- > Në mbështetje të kësaj fushe janë zhvilluar trajnime në modulën e decentralizimit dhe qeverisjes vendore, duke dedikuar **1.5 ditë trajnimi ose 9 orë trajnimi**.

Trajnimet e ofruara në kategorinë “Cikli bazë i punës në administratën publike”

“Cikli bazë i punës në Administratën publike” përfshin një seri trajnimesh për të zhvilluar njohuri dhe aftësi të nevojshme për zbatimin e detyrave në sektorin publik. Këto trajnime janë thelbësore për të përmirësuar shërbimet publike, për të siguruar përdorimin e efektshëm të burimeve financiare, për të menaxhuar projekte të ndryshme dhe për të ndikuar në hartimin dhe zbatimin e politikave publike në dobi të qytetarëve.

Përmirësimi i aftësive në këto fusha ndikon drejtpërdrejt në profesionalizmin, efikasitetin dhe efektivitetin dhe rezultatet e administratës publike në tërësi, nga niveli ekzekutiv deri në nivelin e lartë.

Në fushën e “Ciklit bazë të punës në administratën publike”, janë trajnuar **2782 individë**, që përbëjnë **5658 pjesëmarrës** në trajnimet e ofruara nga ASPA. Në mbështetje të kësaj fushe janë dedikuar **88 ditë trajnimi ose 528.5 orë trajnimi**.

Trajnimet e ofruar janë zhvilluar për modulet si më poshtë vijon:

- > Auditi dhe kontrolli financiar;
- > Auditimi i performancës;
- > Hartim, menaxhim projekti;
- > Hartimi i legjislacionit;
- > Investimet publike;
- > Konsultimi publik;
- > Menaxhim risku;
- > Partneriteti publik privat dhe koncensionet;
- > Planifikim buxhetor dhe monitorimi;
- > Planifikim strategjik;
- > Planifikim, menaxhim financiar dhe kontrolli;
- > Politikëbërja;
- > Prokurimi publik;
- > Prokurimi publik, nivel bazë;
- > Statistikë.

Trajnimet e ofruara në kategorinë “Teknologjia”

Trajnimet në fushën e teknologjisë në kontekstin e administratës publike sigurojnë njohuri të nevojshme dhe aftësi praktike për administratën publike për përdorimin dhe menaxhimin mjeteve teknologjike. Njohja me praktikën më të mira të Qeverisjes Elektronike rrit aftësinë për të përmirësuar shërbimet publike, rritur transparencën, dhe cilësinë e shërbimeve për qytetarët dhe bizneset. Në të njëjtën kohë, siguria kibernetike është pjesë e kurrikulave që posedon ASPA, për trajnimin e administratës publike me qëllim identifikimin dhe parandalimin të situatave potenciale që çenojnë sigurinë e informacionit.

Në fushën “Teknologjia”, janë trajnuar **803 individë**, që përbëjnë **951 pjesëmarrës** në trajnimet e ofruara nga ASPA. Në mbështetje të kësaj fushe janë dedikuar **11 ditë trajnimi** ose **65.5 orë trajnimi**.

Trajnimet e ofruar janë zhvilluar për modulet si më poshtë vijon:

- > E-Aktet;
- > EDRMS;
- > MS Excel;
- > Përdorimi i mediave sociale në administratën publike;
- > Qeverisja elektronike.

Trajnimet e ofruara në kategorinë “Menaxhimi i organizatës”

Në kategorinë “Menaxhimi i organizatës”, trajnimet kanë një rol të rëndësishëm në zhvillimin e aftësive dhe njohurive të punonjësve në administratën publike. Këto trajnime ofrojnë një bazë të fortë për menaxhimin e burimeve njerëzore dhe për kapërcimin e sfidave të ndryshmeve dhe proceseve të ndryshimit, duke ndikuar pozitivisht në performancën dhe efikasitetin e shërbimeve të administratës publike.

Në fushën “Menaxhimi i organizatës”, janë trajnuar **747 individë**, që përbëjnë **911 pjesëmarrës** në trajnimet e ofruara nga ASPA. Në mbështetje të kësaj fushe janë dedikuar **17 ditë trajnimi** ose **103 orë trajnimi**.

Trajnimet e ofruara janë zhvilluar për modulet si më poshtë vijon:

- > Menaxhimi i burimeve njerëzore;
- > Menaxhimi i komunikimit;
- > Menaxhimi i organizatës.

Trajnimet e ofruara në kategorinë “Çështjet ligjore”

Trajnime në kategorinë “Çështjet Ligjore” janë një komponent thelbësor i përmirësimit të aftësive dhe njohurive të punonjësve të administratës publike në lidhje me aspektet ligjore në zbatim të detyrave funksionale.

Në fushën “Çështjet ligjore”, janë trajnuar **1775 individë**, që përbëjnë **3017 pjesëmarrës** në trajnimet e ofruara nga ASPA. Në mbështetje të kësaj fushe janë dedikuar **50.5 ditë trajnimi** ose **303 orë trajnimi**.

Trajnimet e ofruar janë zhvilluar për modulet si më poshtë vijon:

- > Arbitrazhi ndërkombëtar i investimeve;
- > E drejta e informimit dhe mbrojtja e të dhënave personale;
- > Informacioni i klasifikuar sekret shtetëror;
- > Kodi i Procedurave Administrative;
- > Ligji për shërbimin civil;
- > Ndihma juridike falas;
- > Organizimi dhe funksionimi i administratës publike;
- > Të drejtat themelore, mbrojtja nga diskriminimi, barazia gjinore;
- > Kodi i Procedurave Civile.

Trajnimet e ofruara në kategorinë “Tematika të tjera horizontale”

Trajnime në kategorinë “Tematika të tjera horizontale” janë të përqendruara në tematika specifike që kanë një impakt thelbësor në funksionimin dhe integritetin e administratës publike.

Në fushën “Tematika të tjera horizontale”, janë trajnuar **1516 individë**, që përbëjnë **2127 pjesëmarrës** në trajnimet e ofruara nga ASPA. Në mbështetje të kësaj fushe janë dedikuar **33.3 ditë trajnimi** ose **200 orë trajnimi**.

Trajnimet e ofruar janë zhvilluar për modulet si më poshtë vijon:

- > Antigjipsizmi dhe roli i administratës publike kundër këtij fenomeni;
- > Antikorrupsioni;
- > Etika dhe integriteti në administratën publike;
- > Përpunimi tekniko-shkencor i dokumenteve zyrtare;
- > Hartim i shkresave dhe dokumentave të tjerë;
- > Marrëdhëniet ndërkombëtare.

Trajnime me partnerë

Angazhimi me partnerët është një proces i vazhdueshëm nëpërmjet të cilit dëshirojmë të ndërtojmë besimin bazuar në marrëdhëniet me administratën publike dhe me komunitetin. Ato janë një mbështetje e rëndësishme për arritjen e qëllimeve të ASPA-s më shpejt, duke shkëmbyer njohuri specifike në mbështetje të procesit të rritjes së kapaciteteve të administratës publike në fusha të ndryshme. Në bashkëpunim me partnerët që mbështesin shkollën, gjatë vitit 2024 janë trajnuar **2899** pjesëmarrës.

Hartimi i kurrikulave të reja

Hartimi i kurrikulave për trajnimin e administratës publike është një proces thelbësor dhe sfidues që synon të fuqizojë kapacitetin dhe aftësitë e administratës shtetërore.

Gjatë vitit 2024 nga analiza e të dhënave, rezulton se ASPA vetë ose në bashkëpunim me partnerë ka hartuar kurrikulat si më poshtë vijon:

- > “Antigjipizmi dhe roli i administratës publike kundër këtij fenomeni”;
- > Rishikim i kurrikulës “Etika dhe integriteti në administratën publike”;
- > “Etika në administratën publike TOT”, në bashkëpunim me Institutin për Demokraci dhe Ndërmjetësim (IDM);
- > “Funksioni i shërbimit të taksapaguesve, transparenca në llogaritje dhe mbledhjen e detyrimeve vendore: Menaxhimi i ankesave, apelimi administrativ në nivel vendor”, në bashkëpunim me projektin SECO “Financat Lokale”;
- > “Mbi inspektimin e punonjësve migrantë”, në bashkëpunim me projektin “Fuqizimi i punëtorëve migrantë në Shqipëri nëpërmjet një kuadri 3R”, realizuar nga Qendra Shqiptare për Zhvillim të Qendrushëm ASDO, në bashkëpunim me Inspektoriatin Shtetëror të Punës dhe Shërbimeve Shoqërore (ISHPSHSH), me financimin e ministrisë Federale Gjermane për Bashkëpunim Ekonomik dhe Zhvillim (BMZ) dhe mbështetjen e Deutsche Gesellschaft für Internationale Zusammenarbeit (GIZ) GmbH;
- > “Kapitali natyror në nivel vendor”, në bashkëpunim me Shoqatën për Autonominë Vendore dhe Mjedisin, si dhe me prezencën e OSBE në Shqipëri;
- > “Komisionet e përhershme të Këshillit të Bashkisë”, në bashkëpunim me projektin Bashki të Forta (BtF), që zbatohet në Shqipëri nga HELVETAS Swiss Intercooperation (HSI), me financim të Agjencisë Zvicerane për Zhvillim dhe Bashkëpunim (SDC);
- > “Procedurat e menaxhimit të investimeve publike”, në bashkëpunim me EuroPartners Development Consulting;
- > “Planifikim, programim dhe menaxhim financiar”;
- > Në zbatim të Strategjisë Kombëtare për Integrimin Evropian (SKZHIE) 2022-2030, si dhe me qëllim rritjen e kapacitetit administrativ dhe institucional për të zbatuar në mënyrë efektive Acquis dhe aftësinë për të marrë përsipër detyrimet e anëtarësimit, ASPA në bashkëpunim me Sekretariatit e Integrimit Evropian në Kryeministri, në përfundim të procesit të vlerësimit të nevojave për trajnim për anëtarët e grupeve të GNPIE-së ka hartuar kurrikulat e mëposhtme:
 - o Qeverisja për integrimin evropian dhe anëtarësimin në BE;
 - o Vlerësim dhe përgatitje e piketave hapëse/opening benchmarks;
 - o Çështjet rregullatore të BE-së;

- Përgatitja e planit të përkthimit të EU Acquis;
- Identifikimi i grupeve të interesit për pjesë të caktuara të procesit të negociatave;
- Llojet e fondeve të BE-së.

Vlerësimi i trajnimeve

Vlerësimi i impaktit të trajnimit ka si qëllim të vlerësojë aktivitetet e ASPA-s dhe të masë përmirësimin e performancës së të trajnuarve, duke analizuar aplikimin e njohurive dhe aftësive të përvetësuara. Për ASPA-n, ky vlerësim është thelbësor për të përmbyllur ciklin e trajnimit, për të verifikuar arritjen e objektivave dhe për të identifikuar mundësitë e përmirësimit në të ardhmen.

Vlerësimi i ngritur sipas modelit të mirënjohur të Kirkpatrick, ka qënë një proces i vazhdueshëm i cili gjatë fazës së parë të tij ka mbledhur me anë të pyetësorëve online feedback-un e pjesëmarrësve pas trajnimeve përgjatë gjithë vitit.

Për këtë arsye çdo modul trajnimi shoqërohet me kurrikulën e trajnimit, e cila përmban dokumente të standardizuara që sigurojnë cilësinë e shërbimeve që ofron ASPA dhe që bazohen mbi 2 teori të cilat konsiderohen kryesore në hartimin e materialeve didaktike: Malcolm Shepherd Knowles “Andragogy in action” (1984) dhe David Kolb “Experiential Learning: Experience as a source of learning and development (1984)”. Vlen të theksohet edhe Taksonomia e Bloom.

Përmbledhje e vlerësimeve individuale të trajnimit dhe trajnerëve

Të dhënat për vitin 2024 tregojnë një nivel shumë të lartë kënaqësie për trajnimet dhe trajnerët. Trajnerët janë vlerësuar për njohuritë e thella dhe aftësitë prezantuese, ndërsa metodologjia e përdorur, përfshirë metodat interaktive dhe menaxhimin e kohës, është vlerësuar shumë pozitivisht. Pjesëmarrësit janë gjithashtu të kënaqur me përfitimet e trajnimit, duke përfshirë përmirësimin e njohurive dhe aftësive për detyrat e administratës publike. Ky proces vlerësimi ka ndihmuar ASPA-n të sigurojë një përmirësim të vazhdueshëm të trajnimeve, duke i përshtatur ato më mirë me nevojat e pjesëmarrësve.

Në tabelën më poshtë paraqiten në mënyrë të përmbledhur rezultatet e vlerësimit të kryer gjatë vitit 2024:

Kategoria	Përqindja e pjesëmarrësve	Përmbledhje
<i>Vlerësimi i objektivave të trajnimit</i>		
Ndihma për të fituar njohuri të reja	80.8%	Trajnimet kanë ndihmuar pjesëmarrësit të fitojnë njohuri të reja.
Mjet për shkëmbim informacioni	80.9%	Trajnimet kanë shërbyer për shkëmbimin e informacionit dhe ideve të reja.
Lehtësimi i ushtrimit të detyrave	72.8%	Pjesëmarrësit kanë përfituar nga trajnimi për të përmirësuar ushtrimin e detyrave funksionale.
Ndihma në identifikimin e problematikave	61.5%	Trajnimet kanë ndihmuar në evidentimin e problematikave në punë.
Ndihma në gjykimin e situatave	72.2%	Trajnimet kanë përmirësuar aftësitë e pjesëmarrësve në gjykimin e situatave dhe problemeve në punë.

Realizimi i detyrave më efektivisht	72.6%	Trajnimet kanë kontribuar në realizimin më të efektshëm të detyrave funksionale.
<i>Vlerësimi i tematikave të trajnuara</i>		
Relevanca e tematikave	79%	Pjesëmarrësit kanë vlerësuar temat si relevante për detyrat e tyre.
Dobishmëria e informacionit të ri	80.5%	Informacionet e reja të marra kanë qenë të dobishme për zbatimin e detyrave.
Adresimi i çështjeve specifike	45.5%	Pjesërisht është vlerësuar se temat adresojnë çështje specifike.
Kompleksiteti i tematikave	47.2%	Pjesëmarrësit e kanë vlerësuar tematikat si jo komplekse dhe të lehta për t'u asimiluar.
Kombinimi i aspekteve teorike dhe praktike	80.5%	Trajnimet kanë kombinuar teorinë dhe praktikën në mënyrë efektive.
Përshtatja e tematikave me nevojat	76.8%	Pjesëmarrësit kanë konsideruar temat si të përshtatshme për detyrat e tyre në administratën publike.
<i>Vlerësimi i efektivitetit të trajnimit</i>		
Plotësimi i pritshmërive të pjesëmarrësve	72.7%	Pjesëmarrësit janë të kënaqur me mënyrën sesi janë plotësuar pritshmëritë e tyre.
Vlerësimi i metodave interaktive	65.1%	Pjesëmarrësit kanë vlerësuar metodat interaktive të përdorura gjatë trajnimeve.
Koha e caktuar për trajnime	85.9%	Pjesëmarrësit janë të kënaqur me kohën e caktuar për trajnime, që ka qenë e mjaftueshme për informacionin.
Vlerësimi i organizimit të trajnimeve	80.6%	ASPA është vlerësuar pozitivisht për organizimin dhe planifikimin e trajnimeve.
Vlerësimi i kontributit të stafit të ASPA	90.1%	Stafi i ASPA-s është vlerësuar maksimalisht për asistencën gjatë trajnimeve.
Vlerësimi i marketingut të trajnimeve	85.6%	Marketingu i trajnimeve dhe vizibiliteti përmes rrjeteve sociale janë vlerësuar pozitivisht.
Efikasiteti i trajnimeve	89.1%	Pjesëmarrësit kanë vlerësuar efikasitetin e trajnimeve të ndjekura si shumë të lartë.
<i>Vlerësimi i trajnerëve</i>		
Njohuritë e trajnerëve	92.4%	Trajnerët janë kompetentë dhe kanë njohuri të thella mbi temat që trajtojnë.
Aftësitë prezantuese të trajnerëve	92.2%	Trajnerët janë të aftë të komunikojnë dhe të prezantojnë materialet në mënyrë të kuptueshme dhe tërheqëse.
Menaxhimi i kohës dhe diskutimeve	89.3%	Trajnerët menaxhojnë mirë kohën dhe ndihmojnë në përfshirjen e pjesëmarrësve gjatë diskutimeve.
Përdorimi i metodave interaktive online	87.1%	Trajnerët kanë përdorur teknologjinë për të bërë trajnimet më të përfshira dhe tërheqëse.
Udhëzimet për realizimin e trajnimit	88.7%	Trajnerët ofrojnë udhëzime të qarta dhe të dobishme për realizimin e trajnimit.
Gatishmëria për të zgjidhur nevojat e pjesëmarrësve	92.1%	Trajnerët janë të gatshëm të ndihmojnë pjesëmarrësit gjatë dhe pas trajnimit.
Koherenca e ushtrimeve dhe rasteve studimore	85%	Ushtrimet dhe rastet studimore janë të lidhura ngushtë me situatat reale të punës.

Vetëvlerësimi individual para dhe pas pjesëmarrjes në trajnime

Analizimi i formularëve të vetëvlerësimit të pjesëmarrësve tregon një përmirësim të dukshëm në aftësitë e tyre pas pjesëmarrjes në trajnime. Pjesëmarrësit kanë raportuar rritje të niveleve të asimilimit dhe kuptimit të informacionit të ri, si dhe përdorimin e tij efektiv në zgjidhjen e problematikave të punës. Vetëvlerësimi për zbërthimin e informacionit dhe krijimin e praktika të reja ka treguar përmirësim, vlerësimet më të larta janë regjistruar në lidhje me asimilimin e informacionit dhe aplikimin e tij në punë. Këto rezultate (shih grafikun 1) sugjerojnë se investimi në trajnimet e administratës publike ka një ndikim të dukshëm në rritjen e kapaciteteve dhe përmirësimin e performancës së punonjësve, duke kontribuar në efikasitetin e punës dhe përmbushjen e detyrave funksionale.

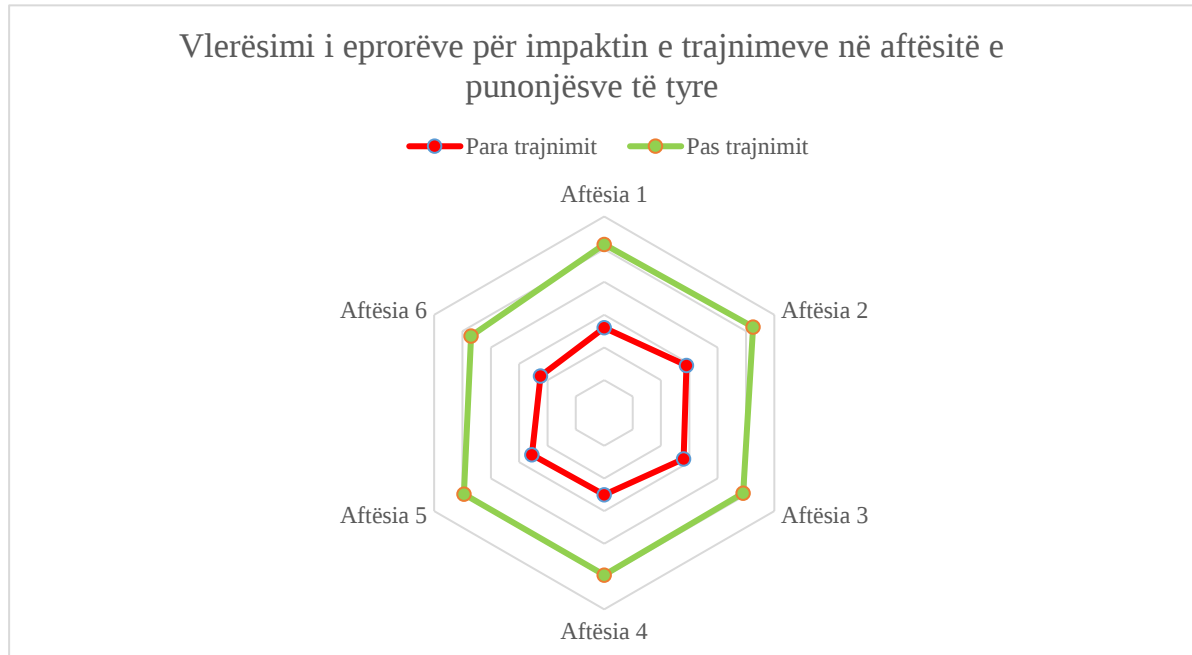
Grafik 1. Vetëvlerësimi i pjesëmarrësve në lidhje me impaktin e trajnimeve mbi aftësitë



Vlerësimi në ndikimin e trajnimit në nivel menaxherial

Në përmbledhje, analiza e vlerësimeve të eprorëve (shih grafikun 2) dhe vetëvlerësimit të punonjësve tregon një përmirësim të aftësive të punonjësve pas trajnimeve, por me një ndikim më të ulët sipas eprorëve krahasuar me vetëvlerësimin e punonjësve. Pavarësisht kësaj, vërehet një rritje pozitive në zhvillimin e aftësive, sidomos në asimilimin e informacionit dhe përdorimin e tij në punë. Ky rezultat sugjeron se trajnimet kanë pasur një ndikim pozitiv, por ende ka hapësirë për përmirësime, veçanërisht në perceptimet e nivelit menaxherial. Shkolla do të ndërmarrë hapa të mëtejshëm për të kuptuar më mirë nevojat e menaxherëve dhe për të zhvilluar programe trajnimi më efektive, që do të ndikojnë pozitivisht në performancën e punonjësve.

Grafik 2. Vlerësimi i eprorëve për impaktin e trajnimeve në aftësitë e punonjësve të tyre



Vlerësimi i nevojave për trajnim

Vlerësimi i Nevojave për Trajnim 2025

Vlerësimi i nevojave për trajnim është themelor për mbarrëvajtjen e procesit të trajnimit dhe mundëson një lidhje sa më të qartë midis nevojave në botën reale, artikulimit të tyre në letër dhe trajnimit si një kontribut mbështetës në rrugën drejt zhvillimit. Shkolla Shqiptare e Administratës Publike, përgjatë fundit të vitit 2024, kreu procesin e Vlerësimit të Nevojave për Trajnim (VNT) për vitin 2025. VNT-ja përfshiu punonjësit e administratës shtetërore, njësitë e vetëqeverisjes vendore dhe institucionet e pavarura. Ky proces vlerësimi mbledhi nevojat për trajnim për çështje të lidhura me këto fusha kryesore:

- > Cikli bazë i punës në administratë publike;
- > Teknologjia;
- > Menaxhimi i organizatës;
- > Integrimi evropian;
- > Çështje ligjore;
- > Tematika të tjera horizontale;
- > Kompetencat e veta dhe të deleguara të njësive të vetëqeverisjes vendore;
- > Zhvillimi personal.

Në total nga administrata shtetërore, pushteti vendor dhe institucionet e pavarura u reflektuan **11971 kërkesa për trajnim**. Gjetjet kryesore të VNT-së janë:

- > Numri total i punonjësve nga administrata shtetërore që duan të trajnohen është 6329;
- > Numri total i punonjësve nga pushteti vendor që duan të trajnohen është 3553;
- > Numri total i punonjësve nga institucionet e pavarura që duan të trajnohen është 2089;
- > 2952 nëpunës kërkojnë të trajnohen për fushën “Cikli bazë i punës në administratën publike”;

- > 972 nëpunës kërkojnë të trajnohen për fushën “Menaxhimi i organizatës”;
- > 305 nëpunës kërkojnë të trajnohen për fushën “Integrimi evropian”;
- > 785 nëpunës kërkojnë të trajnohen për fushën “Çështje ligjore”;
- > 854 nëpunës kërkojnë të trajnohen për fushën “Çështje të tjera horizontale”;
- > 895 nëpunës kërkojnë të trajnohen për fushën “Kompetencat e veta dhe të deleguara të njësive të vetëqeverisjes vendore”;
- > 1236 nëpunës kërkojnë të trajnohen për fushën “Teknologjia”;
- > 893 nëpunës kërkojnë të trajnohen për fushën “Zhvillimi personal”;
- > 3079 nëpunës kërkojnë të trajnohen për trajnime të tjera specifike.

Informacioni i mbledhur u përpunua duke i prioritetizuar këto nevoja bazuar në detyrimet ligjore, prioritetet strategjike, kuadrin strategjik dhe trajnimet për zhvillimin profesional. Rezultatet e vlerësimit të nevojave për trajnim, janë pasqyruar në programin e trajnimit për vitin 2025. Në këtë proces u evidentuan rreth **112 tematika trajnimi** të cilat janë përfshirë në programin e trajnimit.

Vlerësimi i nevojave për trajnim për aftësitë digjitale

Në kuadër të reformës në administratën publike dhe përputhshmërisë me objektivat e Udhërrëfyesit për Reformën në Administratën Publike 2023-2030, Shkolla Shqiptare e Administratës Publike, zhvilloi një proces të detajuar të vlerësimit të nevojave për trajnim për vitin 2025, konkretisht për aftësitë digjitale të punonjësve të administratës publike. Ky vlerësim synon identifikimin e aftësive digjitale që janë të nevojshme për përmirësimin e efikasitetit dhe modernizimin e administratës publike, për t’u siguruar që punonjësit e administratës janë të gatshëm për të përballuar sfidat e transformimit digjital.

Rezultatet e mbledhura nga ky proces, që janë paraqitur në tabelën më poshtë, ofrojnë një pasqyrë të qartë të aftësive digjitale që kërkojnë përmirësim dhe theksojnë fushat më prioritare për trajnim.

Në bazë të këtyre të dhënave, janë identifikuar disa fusha kryesore të cilat do të fokusohen gjatë vitit 2025:

<i>Nr</i>	<i>Modul</i>	<i>Fusha/Kategoria e çështjes</i>	<i>Nr. nëpunësve të institucioneve të pushtetit vendor</i>	<i>Nr. nëpunësve të institucioneve të pushtetit qendror</i>	<i>Nr. nëpunësve të institucioneve të pavarura</i>	<i>Nr. nëpunësve total PV,PQ,IP</i>
1	Aplikacioni Google	Teknologjia	3	203	2	208
2	Aplikacionet teamviewer/anydesk	Teknologjia	4	68	1	73
3	Aplikacioni Zoom	Teknologjia	2	105	0	107

4	Aplikacion për menaxhim projekti	Teknologjia	7	20	0	27
5	Përdorimi i mediave sociale në administratë publike	Teknologjia	5	126	3	134
6	Ms Excel	Teknologjia	38	151	15	204
7	SPSS	Teknologjia	1	63	1	65
8	Photoshop	Teknologjia	3	72	0	75
9	Adobe illustrator	Teknologjia	4	83	4	91
10	Qeverisja elektronike	Teknologjia	25	125	52	202
11	HRMIS	Teknologjia	21	19	10	50

Rekrutimi i trajnerëve

- > Gjatë vitit 2024 u rekrutuan **71 trajnerë** të rinj për t'u angazhuar në trajnimet për fusha të ndryshme. Gjatë procesit të vlerësimit të dosjeve dhe intervistimit për pozicionin e trajnerit janë vlerësuar në total 249 aplikantë.
- > Fushat në të cilat janë hapur thirrje për pozicionin e trajnerit në vitin 2024 (gjithsej 43) janë si më poshtë:
 - o Hartim plan biznesi;
 - o Llojet e fondeve të BE dhe aplikimi për fonde;
 - o Planifikim strategjik;
 - o Qeverisja për integrimin evropian dhe anëtarësimin në BE;
 - o Identifikimi i grupeve të interesit për pjesë të caktuara të progresit të negociatave;
 - o Auditimi i fondeve të BE-së;
 - o Integrimi evropian për njësitë e vetëqeverisjes vendore;
 - o Menaxhimi financiar i projekteve të BE-së;
 - o Përgatitja e planit të përkthimit të EU Acquis;
 - o Vlerësimi dhe përgatitja e piketave hapëse;
 - o Reforma në shërbimet publike për të arritur SDG-të;
 - o Ndërveprimi i teknologjisë dhe SDG-ve në administratën publike;
 - o Përfshirja e qytetarëve dhe transparencë në implementimin e SDG-së;
 - o Lidershipi;
 - o Zhvillimi i kapaciteteve dhe aftësive për implementimin e agjendës 2030;
 - o Barazia gjinore dhe dhuna me bazë gjinore;

- o Integrimi i objektivave të zhvillimit të qëndrueshëm në politikat publike;
- o Menaxhimi i performancës dhe monitorimi i objektivave të zhvillimit të qëndrueshëm;
- o Çështjet rregullatore të BE-së;
- o Kodi Civil;
- o Të drejtat e personave me aftësi të kufizuara;
- o Kodi Penal;
- o Konsultimi publik;
- o Auditimi i performancës;
- o Menaxhimi i burimeve njerëzore;
- o Menaxhimi i organizatës;
- o Menaxhimi i projekteve;
- o Politikbërja;
- o Statistikë;
- o Strategjitë për zvogëlimin e varfërisë dhe rritjen e barazisë gjinore;
- o Respektimi i të drejtave themelore të njeriut;
- o Sistemi i menaxhimit të informacionit në administratën publike;
- o Ndihma juridike falas;
- o Planifikimi buxhetor dhe pasqyrat financiare;
- o Audit dhe kontroll financiar;
- o Aftësitë negociuese;
- o Paketa Office;
- o Inteligjenca Artificiale;
- o Sjellja organizative;
- o Barazia gjinore;
- o Hyrje në vetëqeverisjen vendore;
- o Investimet publike;
- o Prokurimet publike.

Gjithashtu, vlen të theksohet se në vijim të sigurimit të një grupi ekspertësh të cilët mund të përmbushin nevojën e administratës publike, për të rritur kapacitetet e saj në nivelin e njohurive, aftësive dhe kompetencave të nevojshme, ASPA ka ndërmarrë një iniciativë përgjatë vitit 2024 për të ngritur një program trajnimi përsa i përket trajnerëve të saj të rinj. Ky program synon të përmirësojë më tej aftësitë e tyre metodologjike, duke bërë një vlerësim rreth nevojave kryesore të trajnerëve të rinj.

Procesi i mbledhjes së të dhënave përmes një pyetësoi është përmbyllur me sukses. Ky pyetësor arriti të identifikonte nevojat dhe prioritetet specifike për zhvillimin e aftësive trajnuese të një grupi trajnerësh fillestarë në ASPA, në mënyrë që të ndërtohet përmbajtja e trajnimit për trajnerë.

Forcimi i kapaciteteve nëpërmjet Shkollës Rajonale të Administratës Publike - ReSPA

Shkolla Rajonale e Administratës Publike (ReSPA) e cila mbështet bashkëpunimin rajonal të administratave publike në Ballkanin Perëndimor, ka vijuar edhe përgjatë vitit 2024 të zhvillojë aktivitete me qëllim rritjen e kapaciteteve të burimeve njerëzore, shkëmbimin e

praktikave të punës, si dhe forcimin e bashkëpunimit mes administratave të vendeve anëtare.

Gjatë vitit 2024, më shumë se **120 nëpunës civilë** nga Shqipëria morën pjesë në programet dhe aktivitetet e Shkollës Rajonale të Administratës Publike (ReSPA) që kanë si fokus forcimin e kapaciteve, trajnimin, mobilitetin dhe shkëmbimin e eksperiencave mes administrave të Ballkanit Perëndimor, por edhe mes vendeve anëtare të BE, ku përfituan mbi **300 ditë trajnimesh**.

ReSPA organizoi mbi 60 trajnime dhe programe (një pjesë e të cilave në Shqipëri), duke bërë bashkë mbi 1500 nëpunës civilë nga Ballkani Perëndimor, dhe duke vazhduar të përmbushë rolin e saj si një qendër kyçe rajonale për dialogun mbi politikën, ndërtimin e kapaciteteve dhe shkëmbimin e përvojave midis homologëve në fushën e reformës së administratës publike (RAP) në Ballkanin Perëndimor. Duke ruajtur angazhimin e nivelit të lartë ministror dhe të zyrtarëve të lartë, si dhe duke forcuar rrjetet rajonale, ReSPA zbatoi një sërë iniciativash me ndikim.

Përveç nxitjes së dialogut të rregullt politik mbi RAP në nivelin më të lartë dhe lehtësimit të shkëmbimit të njohurive përmes takimeve me homologëve në rrjetet rajonale, ReSPA realizoi disa iniciativa kryesore, në të cilat Shqipëria është përfaqësuar rregullisht:

- > Akademia Rajonale mbi Hartimin e Politikave të Bazuar në Fakte përshiu module të dedikuara mbi “Politikat dhe buxhetin” dhe “Hartimi i politikave në një botë digjitale”.
- > Konferenca Rajonale e Nivelit të Lartë mbi Parlamentet dhe Hartimin e Ligjeve të Bazuar në Evidenca mbledhi aktorë kyç legjislativë për të forcuar përdorimin e të dhënave në formulimin e politikave.
- > Module trajnimi mbi kapitujt e negociatave ofruan një qasje të strukturuar të të mësuarit për nëpunësit civilë të angazhuar në procesin e anëtarësimit në BE, duke forcuar më tej kontributin e ReSPA-s në përpjekjet e integritit.
- > Workshop i përbashkët ReSPA-DGT mbi përkthimin e Acquis, duke ofruar një platformë të avancuar për përpjekjet e harmonizimit ligjor.
- > Programi ekzekutiv mbi qeverisjen dhe integrimin evropian të avancuar siguroi një kuptim të thelluar të kornizave të qeverisjes dhe dinamikave të anëtarësimit në BE, ndërsa trajnimi ekzekutiv mbi tregun e përbashkët rajonal forcoi njohuritë mbi mekanizmat e bashkëpunimit ekonomik.
- > Java e Nivelit të Lartë mbi Mbrojtjen e të Dhënave mbledhi përfaqësues nga institucionet evropiane dhe organizatat rajonale, duke nxitur shkëmbimin e njohurive midis profesionistëve të mbrojtjes së të dhënave.
- > Konferenca mbi Menaxhimin Inovativ të Burimeve Njerëzore për Administratën Publike të së Ardhmes, bashkëorganizuar me ministrinë e Administratës Publike të Sllovenisë, eksploroj natyrën në zhvillim të lidërshiptit në shërbimin publik.
- > Konferenca mbi Fuqizimin e Liderëve: Përparimi i Ekselencës së Lidërshiptit në Ballkanin Perëndimor, mbajtur në bashkëpunim me Shkollën Kombëtare të Administratës Publike të Kroacisë (NSPA) dhe Institutin Kombëtar të Shërbimit Publik të Francës (INSP), u përqendrua në forcimin e trajnimit për lidërshipt në administratën

publike.

- > Dialogu i Nivelit të Lartë mbi Politikat e Administratës Publike në Ballkanin Perëndimor 2024 mbledhi ministrat përgjegjës për administratën publike, zyrtarë të BE-së dhe përfaqësues nga shtetet anëtare të BE-së dhe organizatat ndërkombëtare për të eksploruar qeverisjen transformuese dhe për të nxitur inovacionin në sektorin publik. Përmes prezantimeve inovative, paneleve ministrore dhe diskutimeve të ekspertëve, eventit theksoi progresin e rajonit në transformimin digjital, bashkëpunimin rajonal dhe modernizimin e shërbimeve publike. Ministjra e Shtetit për Administratën Publike dhe Antikorrupsionin, pati një hapësirë të dedikuar në panelin ministror, ku theksoi përpjekjet e Shqipërisë në avancimin e zbatimit të Reformës në Administratën Publike, modernizimin e shërbimit civil, prezantimin e paketës së fleksibilitetit dhe masave të ndërmarra për ta bërë shërbimin civil një vend atraktiv pune për më të talentuarit.
- > Nëpunësit civilë nga Shqipëria morën pjesë në dy programe mobiliteti dhe rritje kapacitetesh:
 - o Programi Rajonal i Mobilitetit të nëpunësve civilë nga Ballkani Perëndimor, ku gjithsej 24 nëpunës civilë ndoqën një program të kombinuar që përfshinte edukim ekzekutiv, mësim nga homologët, vizita studimore dhe një komponent që lidhet me mbikqyrjen e punës së nëpunësit civil nga një nëpunës civil i interesuar (job shadowing) në organizata rajonale aktive në Ballkanin Perëndimor. Programi rriti ndjeshëm kuptimin e pjesëmarrësve mbi mekanizmat e bashkëpunimit rajonal dhe rolin e këtyre organizatave në avancimin e agjendës së integrimit evropian të Ballkanit Perëndimor.
 - o Programi i Fuqizimit të Kapaciteteve dhe Mobilitetit për nëpunësit civilë të Ballkanit Perëndimor me administratën italiane, i zbatuar në bashkëpunim me Shkollën Kombëtare të Administratës Italiane (SNA), i cili u ofroi rreth 50 nëpunësve civilë mundësinë për të forcuar kapacitetet e tyre përmes moduleve intensive të të nxënësve, të bashkëhartuara dhe të organizuara në bashkëpunim me SNA, si një mundësi për t'u angazhuar drejtpërdrejt me nëpunësit publikë italianë. Programi shërbeu si një platformë për të mësuar mbi çështje të rëndësishme për reformën e administratës publike dhe u përmyll me dhënien e certifikatave të përbashkëta ReSPA-SNA.

Gjithashtu, gjatë vitit 2024, ReSPA i ofroi asistencë teknike direkte administratës shqiptare në hartimin e tre draft dokumentave të rëndësishëm, më specifiku:

- > Draft Strategjia Ndërsektoriale e Reformës në Administratën Publike 2024-2030;
- > Draft Plani i Veprimit të Sigurisë Kibernetike 23-25, si edhe rishikimi i metodologjisë për identifikimin e infrastrukturës kritike;
- > Draft Udhërrëfyes për "Programin e Administratës Publike për një performancë më të lartë".

Ndërkohë, 10 nëpunës civilë nga Shqipëria përfituan nga bursat afatshkurtra të ReSPA-s për të marrë pjesë në aktivitetet e mëposhtme:

- > Vizitë studimore e departamentit RIA të Kryeministrit tek homologët e tyre në Republikën Çeke (Pragë);
- > Vizitë Studimore në Drejtorinë e Përgjithshme të Administratës dhe Shërbimit Civil

(DGAFP) në Francë, mbi tematikën: Tërheqja dhe mbajtja e talenteve në shërbimin civil: strategjitë, mjetet dhe aktorët (Paris);

- > Shkolla Verore e përqëndruar në “Rregullimi më i mirë në BE dhe Integrimi në Bashkimin Evropian”;
- > Akademia e Lidershipit (Athinë);
- > Seminari i 3-të për ruajtjen e të dhënave – data.europa.eu (Paris);
- > Konferenca për Shkencën e të Dhënave në Evropë (Beograd).

IV.5 Sistemi Informatik i Menaxhimit të Burimeve Njerëzore (HRMIS)

Gjatë vitit 2024, Departamenti i Administratës Publike (DAP), në bashkëpunim me Agjencinë Kombëtare të Shoqërisë së Informacionit (AKSHI), ka realizuar dhe shenjuar përparime të rëndësishme në zhvillimin dhe përmirësimin e Sistemit Informatik për Menaxhimin e Burimeve Njerëzore (HRMIS). Në tremujorin e tretë të vitit 2024, përfundoi projekti “Përmirësimi i Regjistrit Qendror të Personelit”, me fokus në përditësimin dhe përmirësimin e mëtijshme të sistemit nga pikëpamja funksionale dhe e përdoruesit. Përmes këtij projekti u realizua rishikimi i plotë dhe, përpos rritjes së kapaciteteve, u integrua versioni më i fundit i teknologjisë, duke përmirësuar gjithashtu aspekte funksionale dhe proceset e punës të burimeve njerëzore.

Gjithashtu, projekti ka mundësuar adresimin e problemeve të automatizimit të sistemit të listëpagesave dhe përmirësimin e ndërfaqes së komunikimit midis sistemit AFMIS të thesarit dhe modulit të llogaritjes së pagave në HRMIS, duke e bërë procesin më efikas dhe të integruar. Një tjetër objektiv kryesor ka qenë thjeshtimi i përdorimit dhe përmirësimi i sigorisë për të parandaluar sulmet kibernetike. Përmes bashkëpunimit me Agjencinë Kombëtare të Shoqërisë së Informacionit (AKSHI), është zbatuar gjithashtu një mënyrë moderne e qasjes në Regjistrin Qendror të Personelit për të siguruar aksesin e sigurt të përdoruesve.

Në përputhje me iniciativat e qeverisë për digjitalizimin e proceseve të punës, deri në fund të vitit 2024 janë zhvilluar formate dhe module elektronike për procese bazë të burimeve njerëzore si pjesë e platformës së bashkëpunimit. Këto formate dhe module do të ndihmojnë në standardizimin dhe përmirësimin e efikasitetit të proceseve, duke reduktuar gabimet e mundshme. Ky proces do të shoqërohet me trajnime të dedikuara për stafin dhe me raporte monitorimi për të siguruar funksionimin efikas të platformës së bashkëpunimit gjatë vitit 2025.

Një nga funksionet kryesore të përmirësuara është gjenerimi automatik i listës së pagave për institucionet publike, i cili mundëson llogaritjen elektronike të pagave dhe siguron cilësinë e të dhënave në regjistrin qendror të personelit. Kjo do të ndihmojë në realizimin e raporteve të ndryshme në fushën e burimeve njerëzore dhe do të lehtësojë proceset e vendimarrjes dhe politikat përkatëse.

Në periudhën prill – nëntor 2024, Departamenti i Administratës Publike (DAP) ka zhvilluar një seri takimesh me përfaqësues të ministrisë së Arsimit dhe Sportit, drejtorive rajonale dhe zyrave vendore të arsimit parauniversitar, ministrisë së Shëndetësisë dhe Mbrojtjes Sociale, njësive të burimeve njerëzore të drejtorive rajonale të operatorit të shërbimeve të kujdesit shëndetësor dhe njësive vendore të kujdesit shëndetësor. Takimet kishin për qëllim të kuptonin dhe adresonin nevojat specifike të sistemit arsimor dhe atij shëndetësor dhe, të përgatitsnin strukturat dhe njësitë organizative përkatëse për detyrat që lidhen me vënien në funksionim të Regjistrit Qendror të Personelit.

Gjatë muajit dhjetor 2024, DAP-i zhvilloi takime të dedikuara me pjesëmarrjen e autoriteteve të larta, përfshirë ministrin e Shtetit për Administratën Publike dhe Antikorrupsionin, ministrin e Shtetit për Pushtetin Vendor, Zv. Kreun e Zyrës së Këshillit

të Evropës në Tiranë, si dhe përfaqësues të ministrisë së Shëndetësisë dhe Mbrojtjes Sociale, përfshirë njësitë e burimeve njerëzore të drejtorive rajonale të operatorit të shërbimeve të kujdesit shëndetësor dhe njësitë vendore të kujdesit shëndetësor, ministrisë së Arsimit dhe Sportit, njësitë e burimeve njerëzore të drejtorive rajonale dhe zyrave vendore të arsimit parauniversitar, si dhe përfaqësues të njësive të burimeve njerëzore nga njësitë e vetëqeverisjes vendore.

Në këto takime u prezantuan zhvillimet më të fundit të HRMIS-it dhe hapat që do të ndiqen për shtrirjen e tij në sektorët prioritarë të sistemit shëndetësor, arsimit parauniversitar, dhe në njësitë e vetëqeverisjes vendore. Këta sektorë janë të rëndësishëm për procesin, për shkak të numrit të madh të punonjësve publikë që shërbejnë në to. Takimet shërbyen gjithashtu për diskutimin dhe sensibilizimin e problematikave potencialisht të mundshme në implementimin e HRMIS-it në këta sektorë, duke mbështetur kështu përpjekjet e qeverisë për digjitalizimin dhe përmirësimin e efikasitetit të administratës publike.

V. OBJEKTIVAT PËR VITIN 2025



- > Miratimi i kuadrit të ri strategjik për reformën në administratën publike, për vitet 2024-2030 dhe fillimi i zbatimit të saj.
- > Miratimi i ndryshimeve të nevojshme në ligjin nr. 152/2013, “Për nëpunësin civil”, të ndryshuar, për të reflektuar përmirësimet e nevojshme në lidhje me procesin e ekzekutimit të vendimeve gjyqësore, strukturën e pagës, procesin e vlerësimit të rezultateve në punë të nëpunësve civilë, lirimit, transferimit, pezullimit etj.
- > Miratimi i ndryshimeve të nevojshme të ligjit nr. 90/2012, “Për organizimin dhe funksionimin e administratës shtetërore” në fushën e ndërtimit të institucioneve të administratës shtetërore, me qëllim: (i) krijimin e kuadrit efektiv të llogaridhënies për institucionet e varësisë dhe (ii) mirëpërcaktimin e tipologjisë së institucioneve të varësisë.
- > Forcimi i kapaciteteve institucionale të strukturave përgjegjëse për zbatimin e unifikuar dhe të standartizuar të rregullave të etikës në institucionet e administratës publike, me qëllim rritjen e transparencës, përgjegjshmërisë dhe profesionalizmit. Nëpërmjet këtij objektiivi synohet:
 - Fuqizimi i kapaciteteve institucionale – Zhvillimi i aftësive dhe burimeve të nevojshme për strukturat përgjegjëse për etikën në administratën publike;
 - Unifikimi i zbatimit të rregullave të etikës – Sigurimi që të gjitha institucionet publike të zbatojnë standarde të njëjta dhe të harmonizuara etike;
 - Trajnimi dhe zhvillimi profesional – Organizimi i trajnimeve për zyrtarët përgjegjës me qëllim rritjen e njohurive dhe aftësive të tyre në fushën e etikës dhe integritetit institucional;
 - Rritja e transparencës dhe llogaridhënies – Nxitja e kulturës së integritetit dhe ndershmërisë për të garantuar një administratë publike të përgjegjshme ndaj qytetarëve.
 - Promovimi i kulturës së etikës – Ndërgjegjësimi i stafit mbi rëndësinë e etikës dhe standardeve profesionale në administratën publike.
- > Rienergizimi i administratës publike përmes një seri iniciativash dhe ndërhyrjesh si më poshtë:
 - Fuqizimi i sistemit të vlerësimit të performancës mbi baza të matshme dhe transparente;
 - Fuqizimi dhe qendrueshmëria e programit të zhvillimit të LiderShipit, me qasje moderne dhe të bazuar në praktikat më të mira për liderShipin e niveleve të larta dhe të mesme manaxheriale;
 - Fuqizimi i strukturave përgjegjëse për Burimet Njerëzore;
 - “Rebranding” i Administratës - Zbatimi i një fushate publike dhe rishikimi tërësor i faqes zyrtare të Departamentit të Administratës Publike, me synim për të rritur atraktivitetin e administratës si një punëdhënëse tërheqëse për punëkërkuarët e kualifikuar;
 - Zbatimi i një programi Vlerësimi të Performancës dhe Motivimit Institucional - për të ndihmuar institucionet e administratës publike në rritjen e performancës dhe

gjenerimin e kulturës së vazhdueshmë, duke krijuar institucione performuese, dhe duke matur motivimin e punonjësve në të gjitha nivelet.

- > Ndjekja e procesit të zbatimit të vendimeve gjyqësore të formës së prerë, duke u fokusuar në ndjekjen me përgjegjësi dhe efikasitet të procedurave ligjore të zbatimit të vendimeve gjyqësore të formës së prerë, në funksion të rivendosjes së të drejtave të gjyqfituesve dhe uljes së efekteve financiare në buxhetin e shtetit.
- > Zgjerimi i regjistrit qendror të personelit në:
 - sistemin e arsimit, duke përfshirë shkollat dhe arsimtarët;
 - sistemin e shëndetësisë, duke përfshirë njësitë e kujdesit shëndetësor, mjekët dhe infermierët;
 - njësitë e vetëqeverisjes vendore.
- > Rritja e ndërveprimit online mes institucioneve publike përmes përdorimit të platformës së bashkëpunimit, moduleve dhe proceseve të ndërtuara për burimet njerëzore.
- > Përmirësimi i programit të prezantimit me administratën publike për nëpunësit e rinj, duke kaluar nga një model tradicional trajnimi, në një qasje më interaktive dhe praktike, duke përfshirë metoda të mësimdhënies të bazuara në raste studimore, simulime dhe mentorim. Kjo do të ndihmojë në përgatitjen më të mirë të nëpunësve të rinj për sfidat dhe dinamikën e sektorit publik.
- > Rishikimi i grupit të trajnerëve të ASPA-s, me synimin e tërheqjes së profesionistëve më të mirë në Shqipëri dhe jashtë saj, duke realizuar kështu jo vetëm sigurimin e cilësisë së lartë në trajnimet e ofruara, por edhe diversifikimin e njohurive dhe praktikave ndërkombëtare që mund të aplikohen në administratën publike shqiptare.
- > Hartimi i kurrikulave të reja që fokusohen në përdorimin e platformave digjitale, qeverisjen elektronike, menaxhimin e të dhënave, inteligjencën artificiale dhe sigurinë kibernetike, me synim rritjen e aftësive digjitale të nëpunësve.
- > Nënshkrimi i Marrëveshjes së Bashkëpunimit mes ASPA dhe Institutit Kombëtar të Shërbimit Publik (INSP) të Francës, duke forcuar më tej bashkëpunimin ndërkombëtar, shkëmbimin e përvojave, zhvillimin e moduleve të përbashkëta trajnuese dhe organizimin e programeve të shkëmbimit për nëpunësit shqiptarë.

